



الضمانات التي كفلها المشرع العراقي للعامل في ظل
قانون العمل النافذ وتطبيقاتها القضائية

بحث تقدم به القاضي
عبدالباسط مسعود احمد
عضو المحكمة الادارية في أربيل

كجزء من متطلبات الترقية من الصنف الثاني الى الصنف الاول
من اصناف القضاة الى مجلس قضاء أقليم كوردستان

بإشراف القاضي

نوزاد كريم حكيم
رئيس محكمة الاحداث ونائب رئيس محكمة الاستئناف لمنطقة أربيل

قال رسول الله ﷺ

{ { إعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه } }

(صدق رسول الله)

[رواه ابن ماجه عن عبدالله بن عمرو صححه الألباني وشعيب الأرنؤوط]

توصية المشرف

الحمد لله تمام حمده ... وبعد.
فمن خلال اشرافي على بحث القاضي [عبدالباسط مسعود احمد] المسمى [الضمانات التي كفلها المشرع العراقي للعامل في ظل قانون العمل النافذ وتطبيقاتها القضائية] والذي قدمه للترقية بصنفه الى الصنف الأول من أصناف القضاة وقراءتي له بإمعان فقد رأيتُه بحثاً جديراً بالقبول لما يتضمنه من دراسة شبه كاملة وقراءة وافية للآراء الفقهية, والأحكام القانونية, والقرارات القضائية, واني أرى أن الباحث الفاضل قد أعطى البحث حقه وبذل جهده, لذلك أرشحه للمناقشة والقبول ... عليه وقعت ادناه .

المشرف

خطة البحث

الفصل الاول:- التعريف بقانون العمل، والعامل، واتاحة العمل لهم، وعقد العمل، واحتياجات العمل.
المبحث الاول:- التعريف بقانون العمل، والعامل، وعقد العمل.

المطلب الاول:- التعريف بقانون العمل والعمال.

الفرع الاول:- تعريف قانون العمل

الفرع الثاني:- تعريف العامل.

الفرع الثالث:- اتاحة العمل للعمال.

المطلب الثاني:- تعريف عقد العمل، وكتابته، وشروطه، وتفسيره، وانتهائه.

الفرع الاول:- تعريف عقد العمل، وكتابته.

الفقرة الاولى:- تعريف عقد العمل.

الفقرة الثانية:- كتابة عقد العمل.

الفرع الثاني:- شروط عقد العمل، وتفسيره.

الفقرة الاولى:- شروط عقد العمل.

الفقرة الثانية:- تفسير عقد العمل.

الفرع الثالث:- انهاء عقد العمل، أو انتهائه.

الفقرة الاولى:- انهاء عقد العمل.

أولاً:- من قبل العامل.

ثانياً:- من قبل صاحب العمل.

الفرع الرابع :- عدم تأثير تغيير أو وفاة صاحب العمل على عقد العمل.

المبحث الثاني:- التزامات صاحب العمل، والاحتياجات الواجب توفيرها للعامل.

المطلب الاول:- التزامات صاحب العمل وكفالاته لمخاطر المهنة ؟

الفرع الاول:- التزامات صاحب العمل.

الفرع الثاني:- كفالة صاحب العمل لمخاطر المهنة.

المطلب الثاني:- الاحتياجات الواجب توفيرها للعامل.

الفرع الاول:- بالنسبة للمرأة.

الفرع الثاني:- بالنسبة للاحداث.

الفرع الثالث:- بالنسبة لعمال المقالع

الفصل الثاني:- الضمان الصحي للعمال، والأعمال الاضافية، وضمان الأجر والاجازات، والدعوى التي

يرفعها.

المبحث الاول:- الضمان الصحي للعمال، والأعمال الاضافية.

المطلب الاول:- الضمان الصحي للعمال.

الفرع الاول:- بالنسبة للعمال المضمونين.

الفرع الثاني:- بالنسبة للعمال غير المضمونين.

المطلب الثاني:- تعريف الاعمال الاضافية، وأنواع الاعمال وأحكامها.

الفرع الاول:- تعريف الاعمال الاضافية، وأنواع الاعمال.

الفرع الثاني:- الاحكام الخاصة بالاعمال الاضافية، وزيادة ساعات العمل.

المبحث الثاني:- ضمان العامل في الاجر والاجازات، والضمانة القضائية.

المطلب الاول:- ضمان العامل في الاجر، ومكافئة نهاية الخدمة.

الفرع الاول:- ضمان العامل في الاجر.

الفرع الثاني:- مكافئة نهاية الخدمة.

المطلب الثاني:- ضمان العامل في الاجازات.

الفرع الاول:- الاجازات الاعتيادية.

الفرع الثاني:- الاجازات المرضية.

المطلب الثالث:- الضمانة القضائية.

الفرع الاول:- ضمان دعوى العامل.

الفرع الثاني:- المحكمة التي تنظر في قضايا العمل.

الفرع الثالث:- ضمان جزاء مخالفة أحكام قانون العمل

وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

الخاتمة.

المقدمة

الحمد لله حق حمده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده ..

وبعد فمن خلال عملي كقاض في محكمة العمل لفترة لم يتعدى السنة احببت العمل فيها , مما دفعني الى كتابة بحثي الاخير الخاص بالترقية حول احدى المواضيع المتعلقة بالعمال, وقانون العمل وهو قانون مهم جداً لتعلقه بشخص العامل والاعمال التي يقوم بها, فمع ازدياد عدد السكان وكثرة الدول وتعدد التنظيمات, وصدور قوانين تعالج المشاكل المستجدة , صارت الحاجة الى اصدار قوانين تعالج موضوع العمل والعمال ضرورة ملحة وخاصة في بداية القرن التاسع عشر وظهور ما سميت بالثورة الصناعية , وظهور حركة العمال في عموم الدول الكبرى منادين بحقوقهم التي غالباً ماكانت تهدر في مواجهة اصحاب العمل ورؤوس الاموال, وبعد انقسام العالم الى معسكرين متضادين وهو المعسكر الاشتراكي الشيوعي والمعسكر الرأسمالي الحر زادت اهمية الفكر والفلسفة العمالية, فأصبحت كل دولة تشرع القوانين حسب ما تؤمن به من الافكار النابعة من فلسفة هذين المعسكرين وكان لابد لهذه التشريعات والقوانين ان تحمي فئة العمال وتنظم شؤونهم لما لهذه الفئة من اهمية كبيرة في نهضة الدول وسير العمل وزيادة الانتاج, فاليد العاملة كانت ولا تزال هي الركن الركين من الاركان التي تركز عليها التجارة العالمية, وكثيرة هي الدول التي تعاني من نقص في اليد العاملة لذلك غالباً ما تلجأ الدول المتقدمة الى الدول النامية لفتح مصانعها هناك, وذلك كي تزداد انتاجها وتطرحها في الاسواق بسعر تنافسي , ونتيجة لذلك نشأت منظمات دولية تنادي بحقوق الطبقة العاملة كمنظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة والتي تأسست عام 1919 بمقتضى احكام معاهدة فرساي , وتسعى الى تعزيز الحقوق في العمل وفهم العلاقة بين حقوق العمال والعدالة الاجتماعية, وكذلك منظمة العمل العربية التابعة لجامعة الدول العربية التي تأسست عام 1965 ومع اهمية المسألة العمالية رأيت ان اكتب في هذا الموضوع وخاصة لما رأيت إيلاء المشرع العراقي اهمية بالغة للعامل واعطائه ضمانات كافية مسايراً بذلك التشريعات العالمية الحديثة في العالم ولكن اود ان انوه الى ان القانون النافذ في اقليم كوردستان هو القانون القديم ذي الرقم (71 لسنة 1987), والذي سيكون بحثنا منصّباً حوله , اما القانون النافذ في العراق الاتحادي فهو القانون ذي الرقم (37 لسنة 2015), ومع ذلك فقد حاولت مقارنة القانونين في بعض المواضيع رغم ضيق وقتي وصعوبة ظروفي .. ارجو ان اكون قد وفقت في اختيار الموضوع وتوضيح مضمونه . والله الموفق وهو هادي السبيل .

الباحث

الفصل الأول

التعريف بقانون العمل، والعامل، واطاحة العمل لهم، واحتياطات العمل

المبحث الاول:- التعريف بقانون العمل والعامل وعقد العمل.
سنقسم هذا المبحث الى مطلبين نتحدث في المطلب الاول عن التعريف بقانون العمل والعامل في فرعين،
ونتحدث في المطلب الثاني حول التعريف بعقد العمل وطبيعته وانتهائه .

المطلب الاول :- التعريف بقانون العمل والعامل .
الفرع الاول :- التعريف بقانون العمل

قانون العمل :- هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين اصحاب العمل والعمال الذين يعملون تحت اشرافهم وتوجيههم مقابل اجر (1). ومن خلال نظرنا الى قوانين العمل في بلدان العالم رأينا ان هناك نوعين من الدول, دول لم تنظم حقوق العمال والتزاماتهم وجزئيات وتفصيل اعمالهم, وانما ترك ذلك للعقود التي ينظمها اصحاب العمل معهم, واكتفت بذكر بعض المبادئ الاساسية في قانون خاص, او ضمن الدستور كأمریکا وأستراليا ونيوزلندا وانكلترا, ودول اخرى ذكرت تفاصيل حقوق العمال والتزاماتهم ونظمت عملهم في مواد ونصوص مفصلة مع جواز قيام اصحاب العمل بتنظيم عقود خاصة مع العمال ايضاً شرط عدم مخالفتها للقواعد القانونية الموضوعية. ولم تكتف هذه الدول بذلك بل اضفت طابع الحماية على هذه القوانين وفرضت عقوبة جنائية على مخالفة قواعدها, والى رقابة ادارية لضمان تنفيذ احكامها من ناحية اخرى (2) ومن هذه الدول الاشتراكية والشيوعية السابقة, والدول العربية وبعض الدول الاخرى كالمانيا وفرنسا, ومن النقاط الهامة والتي تجدر الاشارة اليها والتي هي ضمانات العامل هي كون قواعد قانون العمل من القواعد الامرة, وذلك لان حماية العامل هي الهدف والغاية التي ابتغى المشرع من تشريع قانون العمل, بحيث تقع باطله كل مخالفة اذا ما انتقصت من الحد الادنى المقررة لحماية العامل في حين تعتبر صحيحة كل مخالفة تزيد من هذه الحماية. وأن المشرع قرر عقوبة المخالف لكثير من احكام وقواعد قانون العمل, وأن كثيرا من نصوصها جاءت بصيغة الوجوب والالزام, فأكثر قواعد قانون العمل امرة وليست مفسرة أو مقررة لارادة الافراد(3)..

الفرع الثاني :- تعريف العامل .

عرف قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987 العامل بأنه ((كل من يؤدي عملاً لقاء أجر , ويكون تابعاً في عمله لادارة وتوجيه صاحب العمل الذي يقصد به كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملاً او اكثر لقاء أجر)) فالعامل اذاً بالمفهوم المتقدم لا يمكن ان يكون الا شخصاً طبيعياً حيث ان الالتزام الذي يتعهد به الشخص الاعتباري بنفسه لا يمكن ان يكون طرفاً في عقد العمل بوصفه عاملاً . (4) والسؤال الذي يتبادر الى الذهن هو هل يعتبر الانسان الآلي الذي يقوم بمهام العمال الطبيعيين عاملاً بما انه يمكن ان يكلف بالاعمال حاله حال الانسان الطبيعي ؟ والجواب هو ان الانسان الآلي هو عبارة عن آلة وهذه الآلة هي ملك لشخص او لجهة ما ويقوم بتأجيره لشخص أو لجهة اخرى فنكون هنا امام عقد او عملية تأجير لآلة وليس عقد عمل يتعلق بعامل .

-
- (1) د. عدنان العابد , و د. يوسف الياس . قانون العمل . ص7 . مطبعة العمال المركزية . الطبعة الثانية بغداد 1989 . و د. نهى خالد عيسى . مفهوم قانون العمل واهمية واسباب ظهوره . محاضرة القايت في كلية القانون جامعة بابل في 2018/3/30 .
(2) د. محمود جمال الدين زكي , قانون العمل . ص83 . الطبعة الثالثة . مطبعة جامعة القاهرة . 1983 .
(3) د. زهدي يكن, شرح قانون الموجبات والعقود اللبنانية, ج10, ص49, يخلو من مكان وسنة الطبع.
(4) د. عدنان العابد , و د. يوسف الياس . المصدر السابق ص235 .

الفرع الثالث :- اتاحة العمل للعمال

يقع على عاتق الدولة مسؤولية اتاحة العمل للعمال, لأن ازدياد عدد العاطلين عن العمل يجر الدولة الى الكساد والبطالة, وتكون في الاخير معرضة للانهايار, لذلك نرى أن الاحزاب قبل الانتخابات تحاول دائماً حشد الجماهير لطرح برنامجها بتوفير فرص العمل للعاطلين, وقد نص الدستور العراقي على ان العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة (1), ومبدأ اتاحة فرص العمل للعمال يعتبر ضمانات مهمة للعمال وقد خصص قانون العمل العراقي مواد الاولى للحديث عن تشغيل العامل وكيفية اتاحة العمل له فقد نص في المادة الاولى على ((يهدف هذا القانون الى توظيف العمل في خدمة عملية

بناء الاقتصاد الوطني من اجل الرفاهية وتحسين ظروف الحياة (1)، وان ضمان حق العمل لكل مواطن قادر عليه تكون بشروط وفرص متكافئة دون تمييز، واطاحة الفرصة لكل مواطن في التدريب (2)، اما الجهة التي تتولى تشغيل العمال وايجاد فرص العمل لهم فهي دائرة العمل والضمان الاجتماعي في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن طريق مكاتب العمل التابعة لها ويتم تشغيلهم حسب الفرص المتاحة في مجالات العمل بما يضمن تحقيق العدالة والمساواة بينهم (3)، وتستعين دائرة العمل والضمان الاجتماعي في مجال التشغيل بلجنة استشارية تشكل بقرار من وزير العمل وتقدم هذه اللجنة بتقديم المقترحات والتوصيات بهذا الشأن (4)، وتحدثت المواد (17-23) عن الاجراءات التي تتخذها المكاتب لهذا الغرض سواء بالنسبة للعامل العراقي او العامل العربي الذي يعامل معاملة العامل العراقي (5) اما العامل الاجنبي فأحكامه مختلفة. ولهذه المكاتب اهمية بالغة اذا كانت فعالة ونشطة . وكان حلا جذرياً لمشكلة البطالة، ولا نرى الآن نشاطاً يذكر لهذه المكاتب في ظل كثرة الشركات الاجنبية المتواجدة في الاقليم والتي تجلب اليد العاملة معها في بلدانها الام دون تدخل الحكومة . لهذا نلاحظ كثرة العمال العاطلين وهم يفترشون الطرقات بانتظار من يؤجرهم . وقد اهتمت منظمة العمل الدولية بهذا الموضوع ايضاً فأصدرت الاتفاقية الدولية رقم 88 لسنة 1948 الخاصة بتنظيم مصلحة الاستخدام وقد صادق العراق عليها بالقانون رقم 11 لسنة 1951 وهي تنص على الزام كل عضو تطبق الاتفاقية ان يؤمن وينظم شؤون التشغيل بالتعاون مع الهيئات العامة والخاصة (6) . وبموجب المادة (19) تلتزم مكاتب العمل التابعة لوزارة العمل بتسجيل اسماء طالبي العمل في سجل خاص . ثم تقوم بتثيبت نوع العمل الذي يطلبه العامل استناداً الى الوثائق والشهادات التي يقدمها ثم تمنح العامل وثيقة تسمى (بطاقة التشغيل) تثبت فيها البيانات الشخصية الخاصة به وبنوع العمل الذي طلبه .

-
- (1) ينظر المادة (22/ اولاً) من الدستور العراقي لسنة 2005 .
 - (2) المادة (2) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 .
 - (3) المادة (15) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 .
 - (4) المادة (16) من قانون العمل .
 - (5) مسابراً بذلك القوانين العربية غير المشرع العراقي اسلوبه في التعامل . فعامل العامل العربي معاملة العامل الاجنبي سواء بسواء في قانون العمل الجديد رقم (37) لسنة 2015.
 - (6) د. عدنان العابد , و د. يوسف الياس . المصدر السابق , ص 71 .

المطلب الثاني :- التعريف بعقد العمل، وكتابته، وشروطه، وتفسيره، وانتهائه .

الفرع الاول :- تعريف عقد العمل وكتابته .

الفقرة الاولى :- تعريف عقد العمل .

عقد العمل كما عرفه قانون العمل في المادة (29) هو ﴿ اتفاق بين العامل وصاحب العمل , يلتزم في العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعاً لتوجيهه وارادته ويلتزم فيه صاحب العمل بأداء الاجر المتفق عليه للعامل﴾ وهذا التعريف قريب جداً من التعريف الذي ساقه القانون المدني في المادة (1/900) وهو ﴿ عقد يتعهد به احد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر, ويكون العامل أجيراً خاصاً﴾ ومن خلال التعريفين قد يحصل هناك خلط والتباس بين عقد العمل الخاضع لقانون

العمل وعقد العمل الخاضع للقانون المدني حيث يكون النزاع الذي قد يحصل من اختصاص محكمة البداية، وكذلك يحصل الخلط بين عقد العمل وعقد المقاولة. وكثيراً ما تحدث عملية نقل للدعوى بين محكمة البداية ومحكمة العمل مما يعرقل حسمها سريعاً لذلك يستوجب توضيح طبيعة العقد الخاضع للقانون المدني والعقد الخاضع لقانون العمل ورفع اللبس عن الموضوعين. ففيما يخص الالتباس بين عقد العمل في قانون العمل وبين عقد العمل في القانون المدني فليس هناك معيار معين ولا تفرقة واضحة ودقيقة تبين الفرق بين العقدين سوى ما بيّنها محكمة التمييز في بعض قراراتها من أن عقد العمل الخاضع للقانون المدني والتي تكون الدعوى فيها من اختصاص محكمة البداية هو عبارة عن أعمال وقتية يقوم بها العامل لشخص أو جهة معينة خلال وقت قصير ومحدد ويغلب عليه طابع العفوية ويندر ان يتفق الطرفان على كتابة عقد بينهما (1) اما بخصوص الفرق بين عقد العمل وعقد المقاولة فالواقع ان الفقه قد اعتمد في ايجاد الفارق بين العقدين بالرجوع الى ركن التبعية , فاذا كان الاجير يعمل تحت اشراف وادارة رب العمل كان العقد عقد عمل , واذا احتفظ المقاول مستقلاً في تنفيذ عمله الذي عهد به اليه الغير دون ان يكون خاضعاً لتبعية فنية او تنظيمية فان العقد عقد مقاولة (2) . وهذا ما تبين من تعريف عقد العمل كما مر ذكره .

الفقرة الثانية :- كتابة عقد العمل

يعتبر كتابة العقد اهم عنصر من عناصر العمل ونقطة الحماية الرئيسية للعامل في مواجهة استغلال رب العمل. وقد كان قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 . النافذ في الاقليم أكثر إصراراً على وجوب كتابة العقد حيث نص في المادة (30) على **﴿ يجب ان يكون العقد مكتوباً , ويحدد فيه نوع العمل ومقدار الاجر.... الخ ﴾**. اما القانون الحالي رقم (37) لسنة 2015 النافذ في العراق ما عدا الاقليم فقد رخص لأرباب العمل أن لا يحرروا العقود مع العمال حيث جاءت في المادة (37/اولا) **﴿ يبرم عقد العمل شفهيّاً أو تحريريّاً باتفاق طرفيه المتمثلين بصاحب العمل والعامل.... الخ ﴾** ويتضح من هذا أن القانون رقم (71) النافذ في الاقليم كان اكثر توفيقاً في هذا الشأن ذلك لأن ارباب

(1) جاء في القرار التمييزي المرقم 167 / عمل / 2018 في 2018/11/1 . ان الحكم المميز غير صحيح ومخالف للقانون حيث كان يستوجب على المحكمة التحقق من مدى اختصاصها وظيفياً بالنظر في دعوى المدعي وفيما اذا كانت علاقة المدعي بالمدعى عليه هي علاقة عقدية بين العامل ورب العمل بشكلها القانوني المعلوم سواء كانت تحريرية او شفوية . او ان العلاقة التي تربطهما يتعلق بعمل تصليح الكهرباء وفي حالة عدم وجود عقد دائمي بينهما فان طلب التعويض يكون امام محكمة البداية وليس امام محكمة العمل ... الخ . الهيئة الزراعية والمتفرقة والعمل في محكمة تمييز اقليم كردستان قرار غير منشور .

(2) د. زهدي يكن . شرح قانون الموجبات والعقود اللبنانية ، ج10، ص50 .

العمل غالباً ما يستغلون عدم كتابة العقد مع العمال فينكرون الحقوق التي تم الاتفاق عليها معهم . ولكن من ناحية عملية كتابة العقد فإن القانون رقم (37) اكثر تطوراً وايفاءً بمتطلبات العصر عندما قضى بأنه في حالة كتابة العقد يتم تحريره بثلاث نسخ موقع من قبل صاحب العمل. يحتفظ كل من العامل وصاحب العمل بنسخة وتودع النسخة الثالثة لدى دائرة العمل والضمان الاجتماعي (1) . وهذا هو مسلك القوانين المعاصرة كالقانون المصري واللبناني .

الفرع الثاني :- شروط عقد العمل، وتفسيره

الفقرة الاولى :- شروط عقد العمل

لم يبين قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 شروطاً محددة لكتابة العقد وتنظيم علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل بل ترك ذلك للاتفاق الذي يحصل بينهما سوى وجود شرط عام وهو عدم مخالفة العقود المنظمة مع العمال للقانون . هذا فيما يتعلق بالشروط الموضوعية، اما الشروط الشكلية فقد ذكر القانون شرطاً واحداً يجب مراعاته لكتابة العقد وهو اللغة التي يكتب بها العقد، حيث نص القانون في المادة (10) على **﴿ اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وعقوده**

وسجلاته ووثائقه , وتعتمد اللغة الكوردية الى جانب اللغة العربية في منطقة كردستان للحكم الذاتي, ولا يجوز الاحتجاج في مواجهة العامل بأي مستند محرر بلغة اجنبية حتى وان كان موثقاً بتوقيعه (2). وهذا الشرط ضماناً للعامل, وذلك لان العامل غالباً لا يعرف سوى لغته الام فاذا كتب العقد بلغة اخرى لايعرفها فسيكون ذلك سبباً لهدر حقوقه. وفي حالة ترجمة العقد تحصل هناك خلاف ربما ينتهي لغير صالح العامل (3). اما قانون رقم (37) لسنة 2015 فبالاضافة الى شرط اللغة الذي ذكرناه. والذي ذكره قانون العمل الجديد ايضاً وبالعبارة نفسها (4) فقد ذكر ايضاً بعض البيانات الواجب توافرها في العقد كحد ادنى في المادة (16) منه وهي:- (1) اسم صاحب العمل ونوع المشروع, واسم العامل وتفاصيل عن شخصيته, وطبيعة ونوع العمل ومدته وتاريخ بدءه, والاجر واية مزايا او مكافآت, وساعات العمل ... الخ (2), وهذا التفصيل مهمة جداً للعامل لأنه في حالة الخلاف على هذه المسائل وخاصة اذا كانت هناك دعوى من قبل العامل للمطالبة بالحقوق يمكن الرجوع والاحتكام الى العقد فيوفر على العامل وسائل الاثبات الاخرى .

الفقرة الثانية :- تفسير العقد

قد تحتوي بنود العقد او نصوص لائحة العمل في بعضها على حقوق اكثر للعامل وبعضها الآخر على حقوق اقل فتكون التي فيها حقوقاً اكثر هي الصحيحة دون الآخر اذا كانت هذه البنود تعالج المسائل ذاتها. مع الاشارة الى انه لا يجوز تجزئة البند الواحد في العقد والخذ بالشق الذي هو في مصلحة العامل دون الشق الآخر الذي لا يكون في مصلحته, بل يجب تقدير البند بكل اجزائه لتكون صحيحاً اذا كان في مجموعه اكثر فائدة للعامل وباطلا اذا كان في مجموعة اقل فائدة له (5). ومن المعروف أن قانون العمل أصبح الان قائماً بذاته مميّزا بصفاته واتجاهاته الخاصة، ومن ثم فان من القواعد المهمة التي يستهدي بها في تفسير نصوصه ان جميع النصوص الاجتماعية تعتبر وحدة واحدة يكمل بعضها بعضاً، وأن من اللازم احترام المبادئ الاساسية في تشريعات العمل كمبدأ الحرية الشخصية ومبدأ حرية العمل، وان التفسير الاصلاح للعمال كقاعدة هو الذي يتبع عند وجود غموض في تحديد مقصود احد النصوص القانونية، وهذا يتفق مع قصد الشارع في حماية العامل، الا انه ينبغي عدم اطلاق هذه القاعدة بما يؤدي الى الخروج بالتفسير عن الغرض الحقيقي من النص وذلك لانه اذا كان قانون العمل يستهدف اساساً حماية العمال الا انه هناك قواعد موضوعية لحماية اصحاب العمل ايضاً لذلك وجب ان يكون هناك توازن بين مصلحة العامل وبين مصلحة رب العمل(6).

(1) المادة (37 / اولاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

(2) المادة (10) من قانون العمل .

(3) اهتم قانون العمل بشرط اللغة في العقود , الا ان محكمة التمييز لا تولي شرط اللغة اية اهمية , فالشركات الاجنبية العاملة في الاقليم تقوم بكتابة عقود العمال الذين يعملون لديها بلغة الدولة التي تنتمي اليها هذه الشركات ورغم صراحة النص الا ان محكمة التمييز دائماً تؤثر السكوت ولا تعيرها اهمية .

(4) المادة (16) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015.

(5) د . محمود جمال الدين زكي , المصدر السابق , ص89

(6) د. عدنان العابد, ود. يوسف الياس, المصدر السابق, ص 37 و38

الفرع الثالث :- انتهاء عقد العمل او انتهائه

لكون موضوع بحثنا يتناول قضية الضمانات التي كفلها المشرع للعامل فسنخصص حديثنا حول بعض النقاط الهامة التي تنصب لصالح العامل في موضوع انتهاء عقد العمل او انتهائه بشكل اجمالي ودون الخوض في التفاصيل. وفي هذا الصدد يجب التفرقة بين انتهاء عقد العمل من قبل العامل او من قبل صاحب العمل بارادتهما, وبين انتهاء عقد العمل للأسباب التي ذكرها القانون .

الفقرة الاولى : انتهاء عقد العمل

انتهاء عقد العمل اما ان يكون من قبل العامل نفسه واما ان يكون من قبل صاحب العمل.

اولاً :- انتهاء عقد العمل من قبل العامل

اذا كان العامل متدرباً فله ان ينهي عقد التدريب بأرادته المنفردة بشرط ان لا يكون قد انقضى اكثر من نصف مدة التدريب , وليس له في هذه الحالة مطالبة صاحب العمل بالتعويض . وله كذلك انتهاء عقد العمل وان لم

يكون متدرّباً ودون اية اسباب ولكن يشترط توجيه اذار مكتوب الى صاحب العمل قبل ثلاثين يوماً على الاقل من التاريخ الذي يحدده لإنهاء العقد , ويشترط كذلك ان يكون العقد غير محدد المدة . ويستطيع العامل إنهاء عقد العمل ايضاً اذا ارتكب صاحب العمل جنحة او جنائية ضد العامل او احد افراد أسرته. هذه هي الحالات التي ذكرها المشرع ويستطيع العامل من خلالها إنهاء عقده (1) .

ثانياً:- إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل .

ضيق المشرع العراقي من الاسباب التي يستطيع صاحب العمل إنهاء عقد العامل ضماناً للعامل وحتى لايقوم اصحاب العمل بانتهاء عقود العمال لأسباب تافهة. وقد ذكر المشرع منها قيام صاحب العمل بانتهاء عقد العامل المتدرب في اي وقت اذا وجدت لديها مبررات موضوعية تتصل بقبالية المتدرب على تعلم المهنة او انضباطه اثناء التدريب. ويستطيع صاحب العمل إنهاء عقد عمل العامل كذلك اذا اصيب العامل بمرض اقعه عن العمل ولم يشف منه بعد ستة اشهر من الاصابة به وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية وكذلك اذا اصيب العامل بعجز اقعه عن العمل وبلغت نسبته 75% فاكثر من الحجز الكلي بموجب شهادة طبية رسمية . وايضا اذا اقتضت ظروف العمل في المشاريع تقليص حجمه شرط اخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بذلك. ويجوز لصاحب العمل تصفية المشروع وبالتالي إنهاء عقد العامل ولكن يشترط كذلك اخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية. ويستطيع صاحب العمل فصل العامل من العمل عقوبة له على مخالفة ارتكباها, ولكن الفصل يختلف عن إنهاء العقد من حيث طبيعته واحكامه , وان كان ذلك يحدث بارادة صاحب العمل . اما الايقاف عن العمل فهو حالة مؤقتة تحدث حين يتهم صاحب العمل العامل في المحكمة فاذا ظهر ان الاتهام قائم على اساس الخطأ او الكيد وحكمت المحكمة بالافراج عن العامل او برائته فانه يعاد الى عمله ويستحق اجوره طيلة مدة ايقافه عن العمل. ام اذا ادين عن التهمة التي اوقف على اساسها فحينئذ يستطيع صاحب العمل إنهاء عقده. دون ان يستحق اي تعويض عن المدة التي تم ايقافه عن العمل (2). وبالإضافة الى قيام المشرع بتضييق الاسباب على صاحب العمل لإنهاء عقد العامل وانهاء عمله قام بوضع شروط

(1) ينظر المادتين (36 و 37) من قانون العمل .

(2) ينظر المواد (28, 36 , 37 , 39 , 40 , 126 , 127) من قانون العمل .

لقيام بتلك الاجراءات كالشروط التي وضعها لتطبيق المادة (127) الخاصة بفصل العامل من العمل , والمادة (128) المتعلقة بعدم جواز اتهام العامل عن مخالفة مضى على كشفها اكثر من خمسة عشر يوماً, وعدم جواز معاقبة العامل الا بعد التحقيق معه والاستماع الى دفاعه بحضور ممثل عن الجهة النقابية المختصة. وكذلك الشروط والاجراءات الشكلية الموجودة في المادة (129) فهذه كلها ضمانات تمثل مصلحة العامل تجاه سلطة رب العمل (1). وهو اتجاه معقول ومقبول ولكننا ايضاً يجب ان لا نقيد يد صاحب العمل في ادارة مشروعه بالشكل الذي يريد بحجة حماية العامل خاصة اذا كان لديه مبررات معقولة لإنهاء عقد العامل. ولكن اذا لم يكن صاحب العمل محقاً في إنهاء عقد العمال ولم يكن له اية مبررات واقعية ومنطقية في انهاءه فسنكون امام الفسخ التعسفي للعقد , وفي حالة الفسخ التعسفي فان المتضرر له الحق في التعويض عما اصابه من ضرر من جراء هذا الفسخ وعلى المحكمة عند الحكم بالتعويض عن فسخ التعسفي ان تراعي في تقدير التعويض العرف الجاري، وطبيعة الاعمال

التي تم التعاقد عليها، ومدة خدمة العامل، والمدة الباقية من خدمته اذا كان عقده محدد المدة , فضلاً عن انه يجوز للطرفين تحديد مقدار التعويض بعقد العمل او ان تستعين المحكمة بالخبراء لتقديره (2) . وقد شكك صديق لي قاضٍ بموضوع التعويض في قانون العمل وان هذا القانون لم يتطرق اليه في اية مادة من موادها وبذلك فلا يستحق العامل اي تعويض جراء فسخ عقده . ولكن هذا الرأي غير صحيح اطلاقاً. لأنه حتى في حالة عدم وجود نص بذلك يمكن الرجوع الى القواعد العامة, وان كل ضرر يستوجب التعويض ثم ان المشرع صرح في المادة (28) من قانون العمل انه في حالة انتهاء العقد من قبل اي من الطرفين سواءً من قبل المتدرب او الجهة التي تقدم بتدريبه ليس له ان يطالب الطرف الاخر بالتعويض والمفهوم المخالف لهذه المادة ان طلب التعويض جائز في الحالات الاخرى. اضافة الى ذلك فان صراحة المواد (919 / 923) من القانون المدني لم يدع مجالاً للشك بإمكانية طلب التعويض من قبل أي من طرفي العقد في حالة الفسخ التعسفي, ويكون انتهاء العقد وفسخه مشروعاً اذا كان من مارس الحق في انتهاء العقد غير مسيء في استعمال حقه ولا متعسف في ذلك , فاذا انتهى احد العاقدين العقد متعسفاً بلا مبرر قاصداً الاضرار بالمتعاقد الآخر اعتبر الانهاء غير مشروع , وكذلك اذا كانت المصالح التي ترمي اليها من انتهاء العقد ضئيلاً لا تتعادل مع الضرر (3)

-
- (1) قضت محكمة التمييز بأن قرار محكمة العمل غير صحيح ومخالف للقانون حيث قضت برد دعوى المدعي المميز لكونه لم يعترض امام محكمة العمل خلال المدة القانونية المبينة في المادة (129) من قانون العمل والبالغة خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه بقرار انتهاء خدمته وذلك رغم مرور سنين على صدور ذلك القرار ودون ان تلاحظ ان مضي المدة على القرار الصادر بانتهاء خدمته لا يعني تبليغه بالقرار بل لا بد من وجود محضر بذلك يفيد تبليغه به. 4390 / مدنية اولى / 2004 في 2004/7/20 . نقلاً عن القاضي (شهاب احمد ياسين) والمحامي (خليل ابراهيم المشاهدي) , قضاء العمل وفق المبادئ القضائية المقررة . ص 124 من منشورات المكتبة القانونية , 2011 .
- (2) المحامي (قتيبة عدنان حمد) المدخل لدراسة محكمة العمل , ص 90 , الطبعة الاولى 2019 , من منشورات مكتبة القانون المقارن .
- (3) د. زهدي يكن , المصدر السابق , ص 277 .

الفرع الرابع: - عدم تأثير تغير او وفاة صاحب العمل على عقد العمل .

هناك فرق بين تغير رئيس المشروع بسبب وفاته وانتقال ملكية المشروع الى الخلف العام، وبين انتقال ملكيته الى الخلف الخاص حال حياته على عقود العمل. فيترتب على انتقال ملكية المشروع بسبب الوفاة الى الورثة أن العقود اذا كانت شخصية وروعية في ابرامها شخصية المتعاقد فانها تنفسخ بوفاة صاحب المشروع. اما اذا لم تكن شخصية فانها تبقى وتلتزم الورثة بمراعاة تلك العقود في حدود مايؤول اليهم من التركة اما انتقال ملكية المشروع الى الخلف خاص فلا اثر له على عقود العمل , بل نرجع الى طبيعة العقد فيما اذا كان محددة المدة ام لا (1). وفي هذا الصدد نص قانون العمل في المادة (14) انه في حالة انتقال ملكية المشروع الخاص او حق الانتفاع الى غير صاحب العمل الذي تعاقد معه العامل يعتبر صاحب العمل الذي انتقلت اليه ملكية المشروع او الانتفاع به مسؤولاً عن الوفاء بالحقوق الناشئة للعامل في مواجهة سلفه. ونصت في المادة (38) على عدم انتهاء

عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل الا اذا كانت شخصيته محل اعتبار. وعلى المنوال نفسه نصت المادة (923) من قانون المدني. فهذه الاحكام كلها ضمانات للعامل لأننا نرى اثناء نظر الدعوى أن كثيراً من ارباب العمل يحاولون التنصل من المسؤولية والتخلص من اعباء حقوق العمال بحجة أنهم مدراء او رؤساء جدد ولا علاقة لهم بما قام به سلفهم .

(1) د . محمود جمال الدين زكي , المصدر السابق , ص 105 .

المبحث الثاني : - التزامات صاحب العمل، والاحتياجات الواجب توفيرها للعامل .
سنقسم هذا المبحث الى مطلبين نتحدث في المطلب الاول عن التزامات صاحب العمل وكفالاته لمخاطر المهنة، ونتحدث في المطلب الثاني عن الاحتياجات الواجب توفيرها للعامل .

المطلب الاول : - التزامات صاحب العمل وكفالاته لمخاطر المهنة .
الفرع الاول :- التزامات صاحب العمل .

الزم قانون العمل العراقي رقم (71) اصحاب العمل بالتزامات كثيرة تجاه العمال وهذه الالتزامات تنصب كلها لصالح العمال وهي ضمانات لحياتهم ومستقبلهم وقد تحدث عن هذه التزامات في الباب الرابع والخامس والسادس من القانون اضافة الى مواد اخرى متفرقة في ثناياه, وقد ذكر القانون أول ما ذكر موضوع الاجر وهو الالتزام الاساسي الذي يقع على عاتق رب العمل في المادة (29) ثم خصصت المادة (34) للحديث عن الالتزامات الأخرى مع تكرار موضوع الاجر في الفقرة (ثانياً)

وستتكلم عن الاجر في وقت لاحق ان شاء الله وبشكل منفصل. وهذه الالتزامات عبارة عن تمكين العامل من اداء عمله، وتهيئة المستلزمات المقتضاة لذلك، وتوفير الظروف الصحية لمكان العمل، والاحتياجات اللازمة لوقاية العامل اثناء العمل متفقاً في ذلك مع المادة (913) من القانون المدني، وكذلك توفير الفرص والوسائل امام العامل لتطوير مستواه الثقافي والفني، وتسليم العامل عند مباشرته العمل وصلاً بما سلمه له من وثائق ومستندات، واعطائه شهادة عند انتهاء عقد العمل، وعدم نقل العامل او انهاء خدمته الذي يمارس مسؤولية نقابية دون موافقة النقابة. اما الفقرة (ثانياً / ب) من المادة (112) فقد تحدثت عن التزام صاحب العمل بدفع التعويض عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون بالنسب المحددة الى دائرة الضمان الاجتماعي، كما خصص الفصل الاول من الباب السادس للحديث عن التزامات صاحب العمل تجاه المرأة العاملة، وخصص الفصل الثاني من الباب نفسه للحديث عن التزامات صاحب العمل تجاه الاحداث، وستحدث عن كل ذلك فيما بعد كما لزم المشرع اصحاب العمل بتزويد العمال بوثيقة براءة الذمة عند انتهاء عقد العمل شرط ايفاءه بالتزاماته، وتوفير آلية مناسبة للتعامل مع شكاوي العمال وتظلماتهم وتسهيل الوصول الى تلك الآلية، وتنظيم اضراب شخصية خاصة لكل عامل، واعداد تقرير سنوي عن كل عامل من قبل رئيسه المباشر خاص بسلوكه وكفاءته، وضمان المساواة بين جميع العاملين وتوفير السلع والخدمات اللازمة للعمال في الاماكن النائية باسعار مدعومة. ولم يتحدث المشرع في هذا الباب عن موضوع السجلات الواجب مسكها من قبل صاحب العمل بل ترك ذلك للباب العاشر حيث تحدث عنه عند حديثه عن الاحكام الختامية وخصص له المادة (160) حيث لزم صاحب العمل بمسك السجلات الآتية .

- 1- سجل باسماء العمال.
- 2- سجل بأجور العمال.
- 3- سجل الاجازات.
- 4- سجل الاحداث.
- 5- سجل الزيارات التفتيشية.

والزمت المادة في فقرتها الثانية دائرة العمل والضمان الاجتماعي نماذج السجلات الواردة في البند اولاً من هذه المادة. وفيما يخص سجل الاجور فقد نصت المادة (52) ان على صاحب العمل مسك هذا السجل، ويدرج فيه تفاصيل اجر العامل، والاستقطاعات التي قطع منه، وصافي الاجر الذي دفع اليه. واوجب ان يكون هذا السجل خالياً من اي فراغ او شطب او تحشية، وخاضعة لرقابة مفتشي العمل ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من دين الاجر الا بتوقيع العامل في سجل الاجور، ولا يعتبر توقيعه دون اعتراض منه على المفردات تنازلاً منه عن اي حق من حقوقه .

الفرع الثاني :- التزامات صاحب العمل لمخاطر المهنة .

الزمت المادة (107) من قانون العمل اصحاب العمل باحاطة العامل كتابة قبل اشتغاله بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها (1). ويجب ان تعلق في مكان ظاهر تعليمات يوضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق التعليمات التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وقد فرضت المادة (108) على اصحاب العمل عدة التزامات في هذا الصدد منها :-

- 1- اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال اثناء العمل من الاضرار الصحية, واطار العمل والآلات .
- 2- توفير وسائل الحماية من اخطار العمل وعدم جواز اقتطاع اي مبلغ من اجور العمال لقاء هذه الحماية
- 3- توفير الاسعافات الطبية الاولية للعمال .

وهناك احتياطات اخرى يقوم وزير العمل والشؤون الاجتماعية للعمال باصدارها بعد الوقوف على رأي المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية واعتبرت المادة (110) ان توفير الاحتياطات وتنفيذ التعليمات المذكورة في المادتين (107 و 108) من الواجبات الاساسية على صاحب العمل, وفي سبيل ذلك تقوم لجنة تفتيش العمل المختصة بزيارة اماكن العمل وتعد تقريرها متضمناً مستوى احتياطات العمل ومدى التزام صاحب العمل بتعليمات السلامة الصحية والمهنية, وتكون اللجنة مسؤولة انضباطياً اذا اغفلت عن عمد او اهمال وصف احتياطات العمل ومدى الالتزام بتعليمات السلامة الصحية والمهنية في المشروع. وفي حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ هذه التعليمات فلوزير العمل ان يقرر غلق مكان العمل او ايقاف عمل آلة او اكثر وحتى زوال سبب الغلق او الايقاف , وذلك بعد انذاره بأزالة المخالفة. دون ان يؤثر الغلق على اجور العمال. وسبب اهتمام الشارع بمخاطر المهنة هو قصور قواعد المسؤولية المدنية عن الاحاطة بوضع العامل في ظروف

(1) قضت محكمة التمييز بأن قرار محكمة العمل صحيح وموافق للقانون ذلك لأن المحكمة قد تأيدت لها من خلال التحقيقات وتقارير الخبراء والتي تصلح سبباً للحكم عدم وجود علاقة بين مرض العامل وبين طبيعة عمله في شركة صاحب العمل فتكون المطالبة بالتعويض لا سند لها من القانون . محكمة التمييز الاتحادية رقم القرار (6506/ الهيئة المدنية / 2018) في 2018/11/7 . نقلاً عن المحامي غالب حسن التميمي , المختزل من مبادئ قضاء العمل 2019 . المكتبة القانونية .

الانتاج الكبير (1) .

المطلب الثاني :- الاحتياطات الواجب على صاحب العمل توفيرها للمرأة العاملة والاحداث ولعمال المقالع .

الفرع الاول :- بالنسبة للمرأة

اعطى المشرع العراقي للمرأة حقوقاً و ضمانات كافية حتى تستطيع من اداء عملها بشكل متواز مع الرجل , فقد الزم القانون صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر ان يضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الاعلانات بمقر العمل (2), ومنعه من تشغيل النساء في الاعمال الشاقة او الضارة بالصحة, ومنعه كذلك من تشغيل النساء الحوامل باعمال اضافية يمكن ان تؤدي الى اضرار بصحة المرأة او حملها, ومنع المشرع اصحاب العمل من تشغيل النساء في الاعمال الليلية الا اذا كان العمل متعلقاً بمواد اولية او انتاج يكون عرضة للتلف السريع وكان استمرار العمل في الليل

ضرورياً للمحافظة عليها. والزم المشرع كذلك اصحاب العمل بمنح النساء العاملات فترة راحة يومية لا تقل عن احدى عشرة ساعة متوالية يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن سبع ساعات من الفترة الليلية. اما النساء الحوامل فقد منحها المشرع اجازة خاصة بالحمل والولادة بأجر تام لمدة (72) يوماً ويحق لها التمتع بالاجازة قبل ثلاثين يوماً من التاريخ المتوقع بوضع الحمل وتستمر بعد الوضع بالتمتع بما تبقى لها من هذه الاجازة. اما في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده فيجوز في هذه الحالات ان تقرر الجهة الطبية المختصة جعل مدة الاجازة اكثر من تسعة اشهر ولكن هذه المدة الزائدة تكون بدون اجر, ولأجل سلامتها فقد منعها المشرع من ممارسة اي عمل مأجور او اي عمل تعرض حالتها الصحية للضرر طيلة مدة اجازتها وزيادةً في الضمان فلام العاملة وبموافقة صاحب العمل التمتع بأجازة امومة خاصة بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكن سنة واحدة من عمره, كما لزم المشرع اصحاب العمل الذين يستخدمون نساء بتوفير وسائل راحة خاصة لهن حسب متطلبات العمل (3).

(1) د . محمود جمال الدين زكي , المصدر السابق , ص 37 .

(2) ينظر المادة (81) من قانون العمل .

(3) ينظر المواد (81 و 82 , 83 / اولا و ثانيا و 84 / اولاً) من قانون العمل .

الفرع الثاني :- بالنسبة للعمال الاحداث.

يقصد بالحدث بموجب قانون العمل كل شخص لم يكمل الثامنة عشر من العمر(1). وقد اولى القانون اهتماماً خاصاً بالاحداث فمنع اصحاب العمل من تشغيلهم في بعض الاعمال وهي :-

1- الاعمال التي تسبب امراضاً مهنية او معدية او تسممات خطيرة، والاعمال التي تكون بطبيعتها او بالطرق او بالظروف التي تجري بها خطيرة على حياة الاشخاص الذين يعملون فيها او على اخلاقهم وصحتهم، وتحدد تلك الاعمال بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

2- الاعمال التي تجري على ظهر السفينة ويمارسها وقادون او مساعدوا وقادين (2) .

ثم اجاز القانون في المادة(89) تشغيل الاحداث في فقرتين تحدث في الفقرة الاولى عن جواز تشغيل الاحداث الذين بلغوا الخامسة عشرة من العمر عدا الاعمال المرهقة والضارة و عدا الاعمال المنصوص عليها في المادة (90). وفي الفقرة الثانية تحدث عن جواز تشغيل الاحداث الذين بلغوا السابعة عشرة من العمر في الاعمال النهارية والليلية والاضافية من غير التي نص عليها البند ثانياً من المادة (90). ثم ذكرت الفقرة (ثالثاً) من هذه المادة وكذلك المادة (92) بفقرتها والمادة (94) حول شروط تشغيل الحدث وبينت المادة (92) من ضمن الشروط ايضاً, الا يزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ السادسة عشرة من العمر على سبع

ساعات يومياً ونصت في الفقرة الثانية ان تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة او اكثر لمدة لا تقل عن ساعة يراعى في تحديدها كون العمل المتواصل لايزيد على اربع ساعات, واوجب القانون في المادة (94) على اصحاب العمل الذي يشغل احداثاً يجيز القانون تشغيلهم وضع نسخة من الاحكام الخاصة لحماية الاحداث في لوحة الاعلانات وتنظيم سجل خاص بهم يتضمن اسمائهم واعمارهم والاعمال المسندة اليهم, وقرر عقوبة المخالف لهذا الاجراء .

الفرع الثالث :- بالنسبة لعمال المقالع .

المقصود بعمال المقالع في قانون العمل هم عمال مقالع المواد الانشائية فاستثنت بذلك عمال مقالع الفحم الحجري والذهب والاحجار الكريمة. ثم اوضحت المادة (99) الفقرة الاولى منها أنه لايجوز تشغيل العامل في المقالع الا بعد اجراء الكشف الطبي عليه وثبوت سلامته وصلاحيته للعمل الذي كلف به ويعاد هذا الكشف بصورة دورية مرة في السنة على الاقل , وكما هو الحال في موضوع الاحداث على صاحب العمل وفق المادة (100) ان يعلق وفي مكان ظاهر في مقر العمل النظام الداخلي للعمل يبين فيه اوقات العمل وفترات الراحة وكذلك التعليمات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، ومنعت المادة (101) من دخول العمال لأماكن العمل وملحقاتها من دون ترخيص، ومن غير الاوقات المحددة لعمالهم. وعلى صاحب العمل مسك سجل بأسماء العمال الذين يدخلون اماكن العمل بسبب اعمالهم في كل نوبة عمل والتأشير عليه عند خروجهم, وهذه الاحتياطات مردها ان المواد الانشائية تنتج عادة في المناطق الجبلية المحفوفة بالمخاطر لذلك منعت المادة (102) ابقاء العامل في مكان العمل اكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم. وجوز ذلك استثناء وبصفة مؤقتة وفي حالات الضرورة , استمرار العمل لمنع وقوع حادث او تلافى خطر او اصلاح ما نشأ عنه ولكن بشرط

(1) ينظر المادة (90) من قانون العمل .

(2) الوقاد :- وصف للمبالغة . وهو من يوقد النار , ومن يقدم الوقود الى القاطرة او السفينة , ينظر . احمد مختار عمر , معجم اللغة العربية المعاصرة , ج3 , ص2479 . دار القلم 1994 .

ابلاغ مكتب العمل والجهة النقابية بالحادث, واعتبار مدة العمل الزائدة عملاً اضافياً . والزمّت المادة (103) اصحاب العمل بوضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية الصادرة عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية. وان يتخذ صاحب العمل تدابير عدة منها اصدار أوامر خاصة بالسلامة المهنية. ومنع تواجد العمال في مناطق الانفجار الا بعد زوال الخطر وتفتيش أماكن العمل دورياً وعلى اصحاب العمل وفق المادة (104) توفير مستلزمات الانقاذ والاسعاف. وقد اعتبر المشرع العمل في المناجم او المحاجر أو المقالع عملاً شاقاً حيث ينقصه الضوء والهواء النقي كما تنبعث منه غازات ضارة, ويعتبر كذلك عملاً خطراً اذ يكون العامل عرضة لفقد حياته نتيجة لانهيار الجدران أو تهايل الاتربة أو سقوط الاحجار لذلك أولى المشرع عناية خاصة بهؤلاء من حيث الاجر واحتياطات الامن والسلامة والراحة الاسبوعية والاجازات السنوية والرعاية الصحية والاجتماعية (1)

(1) د. محمود جمال الدين زكي، المصدر السابق، ص346.

الفصل الثاني

الضمان الصحي للعمال, والأعمال الاضافية, وضمان الأجر
والاجازات، والدعوى التي يرفعها .

المبحث الاول :- الضمان الصحي للعمال والأعمال الاضافية .
سوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين نتكلم في المطلب الاول عن الضمان الصحي للعمال،
وفي المطلب الثاني سنتكلم عن الأعمال الاضافية وزيادة ساعات العمل .

المطلب الأول :- الضمان الصحي للعمال .

الفرع الاول :- بالنسبة للعمال المضمونين.

بموجب المادة الرابعة والخمسون من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على الادارات
وأصحاب العمل المبادرة فوراً للعناية بالعامل الذي يتعرض لأصابة عمل، وتلتزم مؤسسة التقاعد
والضمان الاجتماعي برعاية ومعالجة المصاب منذ اخطارها بالحادث وحتى شفاؤه تماماً، ويعتبر
العامل من تاريخ اصابته وحتى شفاؤه التام أو ثبوت عجزه بحالة اجازة بدون اجر (1). ويمنح العامل
تعويض اجازة الاصابة طوال فترة معالجته، ويساوي كامل أجره الذي دفع عنه الاشتراك الآخر.
وبموجب المادة (27 / ثانياً) فإن دائرة العمل والضمان الاجتماعي تتحمل دفع الاشتراكات المقررة في
قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في حالة اصابة العامل المتدرب لديها او وفاته اثناء التدريب
او بسببه عن فترة تدريب وتطبق بحق المتدرب أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال،

وبموجب المادة (36 / خامساً) من قانون العمل إذا أصيب العامل بعجز أقعده عن العمل وبلغت نسبته 75% فأكثر من العجز الكلي بموجب شهادة طبية رسمية فإن عقده مع صاحب العمل ينتهي، وفي هذه الحالة يطبق بشأنه قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، وقد حددت المادة السابعة والعشرون من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي نسبة 5% من أجر العامل تستقطع من العامل المضمون لقاء اشتراكه في المؤسسة، وهذه النسبة تدخل بكاملها في حساب فرع ضمان التقاعد، ويعفى العامل من دفع أي اشتراك آخر عن فروع الضمان الأخرى، أما أصحاب العمل فعليهم دفع نسبة 13% من الأجر التي تدفع للعامل إلى المؤسسة، تذهب نسبة 3% لفرع إصابات العمل، ووفق المادة السادسة والخمسون من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي إذا انتهت الإصابة بالعامل إلى العجز الكامل، أو أدت إلى وفاته، يخصص له أو لخلفه حسب الحال راتب تقاعد إصابة على أساس (80%) من متوسط الأجر في سنة عمله الأخير أو خلال مدة عمله إذا كانت أقل من سنة، أما إذا خلفت الإصابة في العامل عجزاً نسبته (35%) من العجز الكامل فأكثر فيخصص له راتب تقاعد إصابة جزئي، أما إذا كانت نسبة العجز أقل من (35%) فيمنح مكافأة تعويضية واحدة على أساس الرصيد الناجم عن نسبة عجزه

(1) قضت محكمة التمييز في قرارها المرقم (2044 / الهيئة المدنية / 2015 في 2015/4/28) بأن قرار محكمة العمل صحيح وموافق للقانون ذلك لأن المدعي (المميز) وهو عامل لدى المدعي عليه مضمون . ورغم سقوطه أثناء العمل وإصابته في عموده الفقري إلا أن المدعي عليه وهو المدير المفوض للشركة لا يصلح للخصومة فالخصم الحقيقي هو دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال وهي المكلفة بتعويض العمال المصابين . ينظر :- المحامي غالب حسن التميمي ، المصدر السابق ، ص 164 .

الجزئي وفي حالة تكرار الإصابة يراعى بشأن العامل المادة السابعة والخمسون من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، ولا يستحق العامل أية مكافأة أو تعويض إذا ثبت أنه تعمد إصابة نفسه، أو إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك العامل المصاب الفاحش والمقصود (1) وجدير بالذكر هنا أن المشرع في المادة (38 / رابعاً، وخامساً) من قانون العمل ألزم أصحاب العمل بتوفير الإسعافات الأولية للعمال، والتفريد بالتعليمات التي يصدرها وزير العمل، والاحتياطات الواجب اتخاذها، ووسائل الوقاية وشروط استخدامها، وتنظيم العمل بها كما جاء في البند ثانياً من المادة نفسها. وكذلك على صاحب المشروع الذي يزيد عماله على (50) عاملاً أن يستخدم ممرضاً لشؤون الإسعافات الأولية، وأن يتعاقد مع طبيب غير متفرغ لمعالجة العمال في عيادة تخصص في مقر العمل لهذا الغرض، أما إذا زاد عدد العمال على (100) عاملاً فيكون دوام الطبيب بما لا يقل عن ساعتين في اليوم الواحد، وإذا زاد عدد العمال على (500) عاملاً يجب على صاحب العمل تعيين طبيب مقيم في مقر العمل، ويجب تقديم الأدوية والعلاج إلى العمال مجاناً ودون مقابل بمقتضى المادة (111 / أولاً وثانياً وثالثاً) .

الفرع الثاني :- بالنسبة للعمال غير المضمونين .

اضافة الى ماذكرناه من اجراءات صحية واجراءات الهدف منها سلامة العمال المضمونين فان هذه الاجراءات نفسها تطبق بالنسبة للعمال غير المضمونين, حيث ان المشاريع واماكن العمل تخضع للتفتيش من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويجب على اصحاب العمل توفير مستلزمات واحتياطات الصحة والسلامة من اخطار المهنة سواء كان العامل مضموناً او غير مضمون كما جاء في المواد (114-121) من قانون العمل. وسبب عدم تضمين العامل من قبل صاحب العمل يرجع اما الى اتفاق الطرفين, واما الى رغبة العامل وحده. وقد يكون هذا القول غريباً بعض الشيء ولكن هذا ما لاحظناه خلال رؤيتنا لبعض الدعاوى, حيث ان الكثير من العمال قد لا يريدون تسجيلهم في دائرة الضمان الاجتماعي حتى لا يقتطع جزء من راتبهم وهو (5%) لقاء اشتراكهم في المؤسسة. وهم يعلمون علم اليقين بأن ما تم استقطاعه منهم لا يمكن استرداده بأية طريقة, وكذلك الحال بالنسبة لأصحاب العمل لأن دائرة الضمان الاجتماعي للعمال في اقليم كوردستان ينأى بنفسها بعيداً عن

(1) قررت محكمة التمييز في قرارها المرقم 63 / موسعة اولى / 1983 في 1984/12/29 أنه كان على المحكمة ان تلاحظ ان اسس تقدير التعويض في حالة الخطأ تختلف عنه في حالة وجود القصد. لذلك يتعين على الخبراء ملاحظة هذه الجهة عند تقدير التعويض, ومدى جسامه الخطأ الصادر من الفاعل ومدى خطأ المجني عليه (العامل) ومساهمته في حصول الحادث واشتركه في احداث الضرر. ينظر :- المحامي قتيبة عدنان حمد , المصدر السابق , ص 91 .

المسؤولية تجاه العمال فيضطر صاحب العمل الى تحمل الالتزامات التي هي اصلاً من واجبات دائرة الضمان الاجتماعي. فبموجب المادة (112/ثانياً – ب-) من قانون العمل على صاحب العمل أن يدفع الى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي تعويضاً عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون وفق ما يأتي :-

1- 50% من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة اذا سببت الاصابة للعامل عجزاً جزئياً.

2- 100% من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة اذا نتج عن الاصابة عجز كلي او أدت الى الوفاة (1) .

ومخالفة المادة السابقة يعرض صاحب العمل للمسألة القانونية بموجب نصوص عقابية نص عليها المشرع في قانون العمل وكذلك فإن كل اتفاق بين العامل وصاحب العمل خلاف الاحكام السابقة يعتبر باطلاً ولاغياً وذلك حفظاً لحقوق العامل وحتى لاتهدر باتفاقات خاصة يجرونها مع أرباب العمل (2) .

- (1) . قضت محكمة التمييز في قرارها المرقم 343 / موسعة اولى / 82-83 في 1983/4/30 بأن العامل المتوفي نتيجة الاصابة اذا لم يكن مضموناً ومشمولاً باحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال يتعين الزام صاحب العمل بالتعويض . ينظر :- القاضي ابراهيم المشاهدي , المختار من قضاء محكمة التمييز , ج 5 , ص 74 . مطبعة الزمان الطبعة الاولى 2000 .
- (2) د . زهدي يكن , المصدر السابق , ج 10 , ص 277 .
- في هذا الصدد يجب ان يكون معلوماً بأنه كما ان عدم تسجيل العمال يعتبر جريمة ومخالفة للقانون فكذلك الامر بالنسبة لتسجيل عمال اضافيين وزيادة عن العدد الحقيقي , كما جاء في القرار التمييزي المرقم (1564/ ثانية / 1981) في 1981/11/28 الذي قضى بأن العبرة بما يستخدمه صاحب العمل من العمال فقط لغرض شموله بالضمان ولا يصح اضافة عمال المقاول الثانوي لغرض اكمال النصاب القانوني العددي للشمول لأن المقاول الثانوي صاحب عمل مستقل . ينظر :- مجموعة الاحكام العدلية , العدد الرابع / السنة الثانية عشر 1981 , ص 224 .

المطلب الثاني :- تعريف الاعمال الاضافية، وانواع الأعمال، وأحكامها .

ماكان المشرع ليترك أرباب العمل كي يتعاقدوا مع العامل بشروط مجحفة تثقل كاهله، وفي ظروف قد تكون صعبة له، ولا تترك له مجالاً حتى يوافق عليها او لا يوافق. لذلك قام بتقنين نصوص يضمن له عدم استغلاله في اعمال اضافية اكثر مما يتحملة، ولساعات زائدة ماكان ليوافق على العقد لو كان في ظروف مناسبة اكثر، وهذا ما سوف نتحدث عنه في الفرعين الآتيين :-

الفرع الاول :- تعريف الاعمال الاضافية، وانواع الاعمال .

عرف المشرع العراقي في المادة (64) من قانون العمل العمل الاضافي بأنه:- ((العمل الجاري في اوقات الراحة اليومية او الاسبوعية او في الاوقات الزائدة عن العمل اليومي)). وقد قسم القانون في المادة (59) الاعمال وقت اداءها الى ثلاثة اقسام :-

1- أعمال نهائية :- اذا تم بين الساعة السادسة صباحاً وحتى التاسعة صباحاً .

2- أعمال ليلية :- اذا تم بين الساعة التاسعة ليلاً وحتى السادسة صباحاً .

3- أعمال مختلطة :- اذا تم في وقت يتصل فيه العمل النهاري بالعمل الليلي او بالعكس , على ان لا تزيد فيه نسبة العمل الليلي على ثلاث ساعات ولايجوز أن تتجاوز نسبة العمل المختلط عن سبع ساعات ونصف. هذا هو تقسيم الأعمال من حيث وقت أداءها، اما من حيث طبيعة تلك الاعمال فقد قسمها المشرع في المادة (63) البند ثانياً الى :-

1- الأعمال الصناعية :- التي تجري بالتناوب حيث لايجوز أن تتجاوز ساعات العمل الاضافية عن ساعة واحدة يومياً .

- 2- الأعمال غير الصناعية :- حيث لا يجوز ان تتجاوز ساعات العمل الاضافية عن أربع ساعات يومياً .
3- الأعمال التحضيرية والتكميلية للأعمال الصناعية أو (الأعمال ذات الطبيعة غير العادية) حيث لا يجوز أن تتعدى الساعات الاضافية عن أربع ساعات يومياً .

أما وقت العمل فالمقصود به حسب المادة (54) من قانون العمل هو ((الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل الذي يستخدمه ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام, ويجدد صاحب العمل موعد بدء العمل وانتهاءه)). ولكن هناك اسباب استثنائية نص عليها قانون العمل قد يدفع أصحاب العمل الى تكليف العمال بأعمال اضافية، او زيادة ساعات العمل المعتادة والتي ذكرتها المادة (63) وهي حالة وجود عمليات اصلاح او صيانة الاجهزة والادوات والآلات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل العمل او تعطيل عدد كبير من العمال وكذلك اذا كانت زيادة ساعات العمل من اجل تفادي تعرض المواد او المنتجات للتلف, وكذلك اذا كان العمل من أجل الجرد السنوي واعداد الموازنة او الاستعداد لتصفية الموسم، وافتتاح الموسم الجديد (1).

(1) قررت محكمة التمييز في قراره المميز رقم 699 / مدنية/2006 في 2007/1/21 ان اتجاه المحكمة برد الدعوى بالنسبة لطلب المدعي لرواتبه لمدة سنة اتجاه سليم الا انه بالنسبة للمطالبة باجور الساعات الاضافية فهو غير صحيح ومخالف للقانون حيث كان على المحكمة التحقق فيما اذا كانت شركة المميز عليه تمسك بسجلات خاصة بالساعات الاضافية والعطل الرسمية لمنتسبيها ففي حالة وجود هذه السجلات كان ينبغي الاطلاع عليها بواسطة خبير او اكثر لمعرفة فيما اذا كان المدعي يعمل خارج اوقات الدوام وهل ان اجوره كان من ضمن راتبه ام لا, ينظر :- القاضي شهاب احمد ياسين والمحامي خليل ابراهيم الشاهدي المصدر السابق ص24 .

الفرع الثاني :- الأحكام الخاصة بالأعمال الاضافية، وزيادة ساعات العمل .

وفق المادة (65) من قانون العمل يجوز تكليف العامل بعمل اضافي في حالة توقف العمل جزئياً أو كلياً، للتعويض عن الوقت الضائع بلا أجر على أن لا يزيد على ساعتين في اليوم الواحد، ولا تزيد عن ثلاثين ساعة في السنة، ولكن عليه دفع اجوره عن مدة التوقف بما لا يزيد على ستين يوماً. أما اذا كان التوقف بسبب صاحب العمل فعليه دفع اجور العمال طيلة فترة التوقف، وله تكليف العامل بعمل اضافي بأجر للتعويض عن الوقت الضائع. أما بخصوص أجر العمل الاضافي فقد جاء في المادة (64) بوجوب تعويض العامل بيوم راحة في أحد أيام الاسبوع. وحيث أنه يقوم بمجهود اضافي زيادة عن العمل الموكول به فقد جعل المشرع أجر العمل الاضافي ضعف أجر العمل اذا كان العمل ليلياً أو من الأعمال الشاقة أو الضارة. ويكون بزيادة نسبتها 50% من أجر العامل اذا كان العمل نهائياً (1). أما بخصوص زيادة ساعات العمل فان وقت العمل اليومي يكون ثماني ساعات. أما الساعات الزائدة فلا يجوز أن تزيد على 300 ثلاثمائة ساعة في السنة في الحالات التي بيّنها المشرع في المادة (63)، ولا يجوز ان تتجاوز نسبة العمل الليلي عن سبع ساعات أما الأعمال التي تؤدي بدوامين، والأعمال المتقطعة فبموجب المادة (56) يجوز أن تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على اثنتي عشرة ساعة، على ان لا تزيد ساعات عمله الفعلية على ثماني ساعات في اليوم، ولا يجوز أن تقل فترة الراحة في الأعمال التي تؤدي بدوامين عن ساعة، ولا تزيد على اربع ساعات. اما في الاعمال الشاقة والضارة فوقت العمل اليومي والاسبوعي يتم

تحديده من قبل أصحاب العمل وكذلك مدة التحفيظ وفق تعليمات يصدرها وزير العمل بناءً على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وفق المادة (58/ثانياً). أما أوقات الراحة ومدتها فقد بينتها المادة (58/ أولاً) حيث نصت على وجوب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، ولا يقل مجموعها عن نصف ساعة ولا تزيد على الساعة، ويحدد صاحب العمل مواعيدها على أن لا تزيد ساعات العمل المتصلة على خمس ساعات، أما المشاريع التي لا يمكن أن تتوقف العمل فيها لأسباب فنية أو بسبب طبيعة الإنتاج، أو الخدمة التي تؤديها فيجب منح العامل فترة راحة أو أكثر لا يقل مجموعها عن عشرين دقيقة وفق المادة (58/ ثانياً) وليس للعامل الذي حدد أجره على أساس الإنتاج أو بالساعة أو باليوم حق في استيفاء الأجر، على أنه إذا اعتاد رب العمل صرف أجره على الراحة الأسبوعية فإنه يصبح ملزماً به، ولا يجوز له بعد ذلك أن يتهرب منه (2) .

(1) جاء في القرار التمييزي المرقم 651/الهيئة المدنية/2017 في 2017/1/31 ان قرار المحكمة صحيح وموافق للقانون حيث تبين من خلال التحقيقات والاطلاع على الاضبارة الشخصية للمدعي (العامل) وشهادة آخر راتب ان دعواه له سند من القانون. حيث قدرت الخبراء المختصين رواتب المدعي واجازاته السنوية المتركمة وساعات العمل الاضافية، وان تقريرهم تصلح سبباً للحكم . ينظر :- المحامي غالب حسن التميمي المصدر السابق ،ص98
(2) د . زهدي يكن , المصدر السابق , ج 10 ص 362 ومابعدها .

أما في حالة زيادة ساعات العمل فالعامل يستحق الأجر الاضافي أيأ كانت طريقة تحديد أجره كما يستحق هذا الأجر الاضافي عن الساعات الزائدة في الاسبوع الواحد بصرف النظر عن ساعات العمل في الاسبوع الاخرى (1) .

(1) . جاء في القرار التمييزي المرقم 506/الهيئة المدنية/2019 في 2019/1/22 ان القرار المميز غير صحيح ومخالف للقانون حيث ثبت من الوقائع والادلة ان العامل المدعي (المميز) كان يعمل لدى صاحب العمل (المدعى عليه) اضافة لوظيفته من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الثالثة عصرأ، ولم يكن لديه ساعات عمل اضافة بعد الدوام الرسمي , وان الشركة بكتبيها المرقمين (...) في 2018/5/28 و (...) في 2018/10/14 اجابت بأن المدعي لم يعمل ساعات اضافة مما تكون الدعوى فاقدة لسندها القانوني. ينظر :- المحامي غالب حسن التميمي المصدر السابق, ص95 .

المبحث الثاني :- ضمان العامل في الأجر والاجازات, والضمانة القضائية .

سنقسم هذا المبحث الى ثلاث مطالب نتحدث في المطلب الاول عن ضمان العامل في الأجر. ومكافأة نهاية الخدمة , وفي المطلب الثاني سنتكلم عن ضمان العامل في الاجازات, اما المطلب الثالث فسنخصصه للحديث عن الضمانة القضائية للعامل .

المطلب الاول :- ضمان العامل في الاجر، ومكافأة نهاية الخدمة . الفرع الاول :- ضمان العامل في الاجر .

يمثل الأجر الركيزة الأساسية لضمان العامل وغايته في العمل وبذل الجهد، لأنه انما يعمل كي يتقاضى أجراً فينقله على من يعوله, ومن جانب آخر فهو الالتزام الأساسي الملقى على عاتق صاحب العمل، وهو ما يقتضيه تنفيذ عقد العمل ويعتبر من مستلزمات هذه التنفيذ , وقد جاءت في المادة (8) من قانون العمل حين قامت بتعريف العامل ان المقصود به هو:- ((كل من يؤدي عملاً لقاء اجر)). فالذي يؤدي عملاً دون اجر لا يسمى عاملاً بل ربما يسمى (سخرة), أو يؤديه على سبيل المجاملة أو لأي سبب اخر(1). وقد أولى المشرع عناية خاصة بموضوع الاجر فقد كفل له الحصول على اجر يكفي لسد حاجاته الاساسية ويمكنه من اعالة اسرته، وراعى في تقديره نوع العمل الذي يؤديه العامل وكميته على نحو يحقق ربط الاجر بالانتاج, وراعى فيه المساواة بالنسبة للعمل المتساوي في النوع والكم الذي يؤدي في ظروف متماثلة (2). وقد عرف المشرع العراقي الاجر في المادة (41) بأنه :- ((كل ما يستحق للعمال على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أيا كانت طريقة حسابه, لقاء عمله ويستحقه من تاريخ مباشرته العمل)). وجاء من خلال تعريف المشرع لعقد

- العمل أن الالتزام الاساسي الملقاة على عاتق صاحب العمل هو الأجر حيث ذكر ((.... ويلتزم صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه للعامل.)) ومن الاحكام المهمة التي ذكرها المشرع بخصوص موضوع الأجر هو :-
- 1- ان العامل اذا حضر مقر العمل وكان مستعداً لأداء عمله وحالة دون ذلك اسباب لم يكن له يد فيها اعتبر كأنه ادى عمله واستحق اجره (3) .
 - 2- في حالة ايقاف العامل عن العمل بسبب توجيه اتهام اليه من قبل صاحب العمل ثم ظهر ان الاتهام كان قائماً على اساس الخطأ او الكيد وافرغ عنه في المحكمة فأن العامل يعاد الى عمله ويستحق اجوره على مدى الايقاف .

-
- (1) اذا تخلف عنصر الاجر عن عقد العمل صار عقداً اخر غير مسمى ويدخل في دائرة التبرعات ولا تنطبق عليه قواعد ذلك العقد , ولا يتقيد فيه طرفاه بأحكامه . ينظر :- محمود جمال الدين زكي , المصدر السابق , ص 220 .
 - (2) ينظر المادة (4) من قانون العمل .
 - (3) قضت الهيئة الزراعية والمتفرقة والعمل في محكمة تمييز اقليم كردستان بقرارها المرقم (108/عمل/2018) في 2018/9/17 . بأن قرار محكمة العمل غير صحيح ومخالف للقانون ذلك لأن المحكمة بعد ان اعتبرت المدعى عليه عاجزاً عن اثبات دفعه المثار بخصوص ذهابه للعمل لدى المميز (المدعي) وجد ان البطاقة (كارت) الالكترونية لفتح الباب التي بحوزته عاطل بفعل المدعي, ومنحته المحكمة حق توجيه اليمين الحاسمة الى المدعي وصورت صيغة اليمين وان الاخير رفض اداءها وردھا الى المدعى عليه وحلف الاخير اليمين المرذودة وفق الصيغة المصورة, وبذلك اصبحت دعوى المدعي دون السند القانوني وثبت من المدعى عليه المباشرة في عمله بعد يوم واحد من انتقاله لذلك لا يعد المدعى عليه مخالفاً بالتزاماته , وان دعوى المدعي حري بالرد . قرار غير منشور .

- 3- يتم دفع الاجر الى العامل مرة واحدة في الشهر على الاقل وفي احد ايام العمل وفي مكانه او مركز مجاور له .
- 4- يجب دفع الاجر الى العامل بالعملة العراقية ولا تبرأ ذمة المدين بالوفاء لغيرها من العملات والاموال .
- 5- يعتبر المنح والمكافآت من متممات الاجر, ولاكن يشترط ان ينص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي للعمل على دفعها, او اذا استقر التعامل على دفعها مدة لاتقل عن ثلاثة سنوات على نحو يتميز بالعمومية والثبات (1) .
- 6- تعتبر النسبة من المبيعات والنسبة من الارباح المتفق عليها في عقد العمل من متممات الاجر ايضاً (2) .
- 7- يجوز تحديد الاجر على اساس القطعة او وفقاً لأي نظام اخر يحدد فيه مقدار الاجر تبعاً لانتاج العامل على ان لا يقل عن الحد الادنى لأجر العامل غير الماهر (3) .
- 8- يجب دفع الاجر الى العامل او الى وكيله, اما اذا كان العامل حدثاً فيجب ان يدفع الاجر اليه مباشرة والا فلا يبرأ ذمته (4) .
- 9- لايجوز تقييد حرية العامل في التصرف بأجره او الزامه بالشراء في محلات معينة (5) .
- 10- لايجوز الحجز على الاجر المستحق للعامل الا بنسبة لا تزيد على 20%, ولايجوز التنازل عنه وكذلك منع المقاصة بين الاجر ودين على العامل الا في حدود ضيقة. ولا يجوز كذلك الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على اجر اقل من الحد الادنى لأجر العامل غير الماهر.
- 11- يجب على صاحب العمل دفع اجر العامل في حالة انتهاء خدمته خلال سبعة ايام من تاريخ انتهاءها (6) .

- (1) بموجب احكام القانون المدني المادة (907) منه لا يلحق بالاجر مايعطى على سبيل الحلاوات (بقشيش) الا في الصناعة او التجارة التي جرى فيها العرف بدفع الحلاوات وتكون له قواعد معينة لضبطه , وهذه القواعد بينها القانون المدني في البندين (2 و 3) من المادة (908) ينظر:- سلمان بيات , المصدر السابق , ج 1 , ص 319. الا ان هذه الاحكام انتهت مفعولها بوجود تشريع خاص بالعمال ..(الباحث)
- (2) قضت محكمة التمييز في قرارها المرقم 1174 / الهيئة المدنية/ 2016 في 2016/3/10 بأنه من الثابت في الدعوى ان المدعي طلب الاستقالة وان المدعى عليها وافق عليها اعتباراً من 2012/4/1 . وان المدعي لم يستلم راتبه لشهر شباط ونصف شهر اذار من عام 2012 . وحيث ان المدعي كان مستمراً بعمله في عام 2011 لذا فهو يستحق مبلغ الحوافز ومبلغ الأرباح السنوية لعام 2011 . لذا قرر تصديق الحكم المميز . وجدير بالذكر ان المقصود بنسبة من الأرباح هي اعطاء عملة المشروع زيادة على اجورهم قدرأ من الربح الذي يحققه في صورة نسبة مئوية منه . وقد يكون اشتراكاً فردياً او جماعياً. ينظر :- د . محمود جمال الدين زكي , المصدر السابق , ص 201 .
- (3) قبل ان ينص قانون العمل على موضوع اجر العامل الماهر وغير الماهر كانت المحاكم في العراق تنجح الى تحديد اجور العمال - اذا لم يكونوا قد اتفقوا مع اصحاب العمل على مبلغ معين - بأجر المثل عن طريق تعيين او انتخاب الخبراء بموجب قواعد الاثبات , ولكن المشرع الزم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بتحديد اجر العامل الماهر وغير الماهر سنوياً حسب مقتضيات الظروف الاقتصادية حيث جاء في القرار المرقم 12/ حقوقية / 1959 . كربلاء , بأن المحكمة اصدرت قرارها ببرد الدعوى دون ان تلتفت الى ان قرار الشركاء حول منح مكافأة الى المميز لا يحرمه من حق المطالبة بأجر المثل عن المدة التي اشتغل فيها مديراً مفوضاً لشركة الغزل والنسيج الصوفية , فيما اذا لم يكن هناك اتفاق على مقدار الاجر ينظر:- سلمان بيات , المصدر السابق , ج 1 , ص 315 .
- (4) كان قبض الاحداث لأجورهم جائزاً بموجب المادة (905) من القانون المدني ولكن المشرع في المادة (49/ ثانياً) من قانون العمل الزام اصحاب العمل على دفع الاجور الى الحدث مباشرة والا فلا يبرأ ذمتهم . ولا تبرأ ذمة صاحب العمل بموجب المادة (52 / ثانياً) الا بتوقيع العامل في سجل الاجور الذي هو من السجلات الالزامية . ولا يعتبر توقيعه فيه دون اعتراض على المفردات تنازلاً منه عن اي حق من حقوقه .. الباحث .
- (5) اعتاد بعض اصحاب العمل على الزام العمال بأن يشتروا البضائع من محلات معينة او يقوم صاحب المحل او الشركة بأقتطاع نسبة من اجر العامل كل شهر على ان يقوم العامل مقابل هذه النسبة بشراء البضائع من المحل الذي يعمل فيه , ومنعاً لذلك اغلق عليهم المشرع هذا الباب .. الباحث .
- (6) ينظر في الاحكام المذكورة الى المواد (42 - 50) من قانون العمل .

ويجب أن يكون في بالنا بخصوص موضوع الأجر أنه في الوقت الراهن لا يقتصر الأجر الذي يحصل عليه العامل في مقابل العمل على مبلغ من المال يحدد على نحو جزافي، ذلك لأن ما أصاب أساليب تنفيذ العمل من تعقيد انعكس في نحو مباشر على اسلوب تحديد الأجر، وخاصة فيما يتعلق بأساليب التحفيز الذي يراد بها خلق مصلحة مشتركة بين العامل والمنشأة التي عمل فيها، وبناءً على ذلك فان العديد من المتممات تضاف الى الأجر الأساسي(1). ومن النقاط المهمة أيضاً في موضوع الأجر أن العامل الذي يقصر في عمله تقصيراً مخللاً لا يستحق أجره لأن العامل عندما تعاقد مع صاحب العمل في عقد العمل فإن هذا العقد أنشأ التزامات على الجانبين، ومن ضمن التزامات العامل هو الاتقان في عمله حسب كونه عاملاً ماهراً أو غير ماهراً (2) .

الفرع الثاني :- مكافأة نهاية الخدمة

لم تأتي ذكر مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، وانما ذكر في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971، الا أن المشرع العراقي في قانون العمل الجديد رقم (37) لسنة 2015 ذكره وبأحكام تختلف عن أحكام مكافأة نهاية الخدمة في قانون الضمان الاجتماعي رقم (71) في المادة (78) حيث اشترط استحقاق العامل لهذه المكافأة بعض الشروط وهي :-

1- أن يكون العامل متقاعداً سواءً أكان التقاعد بسبب الاصابة أو المرض أو انتهاء خدمته بسبب السن أو انتهاء عقده .

2- أن يكون العامل مضموناً، ومسجلاً لدى مديرية التقاعد والضمان الاجتماعي .

3- أن لا يمنح راتباً تقاعدياً بسبب عدم توفر شروط الاستحقاق لديه أو بسبب استحقاقه راتباً تقاعدياً كاملاً من غير المؤسسة .

فاذا توفر في العامل هذه الشروط فيمنح من قبل المؤسسة تعويضاً نقدياً اجمالياً دفعة واحدة يمثل مكافأة نهاية الخدمة، وبموجب قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) فإن هذه المكافأة يحسب على أساس متوسط أجر العامل الشهري مضروباً بعدد أشهر خدمته ومقسوماً على اثني عشر، ويحسب كسر

الشهر شهراً كاملاً في حالات ذكرها القانون في المادة (78). أما قانون العمل الجديد رقم (37) لسنة 2015 فقد ذكرها في المادة (45) بأن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة اذا انهيت خدمته بمقدار أجر اسبوعين من كل سنة خدمة أداها لدى صاحب العمل باستثناء بعض الحالات المذكورة في البندين (أولاً ، وثانياً) من المادة (43) (3). ومن هنا نكتشف بأن هناك اختلافاً واضحاً بين المكافأتين, فمكافأة نهاية

-
- (1) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس , المصدر السابق , ص 285 .
(2) قضت محكمة التمييز في قرارها المرقم (2229 / صلحية / 1957. كربلاء) بان على المدعى عليه الأول أن يؤدي للمدعي المميز عليه أجر المثل عن مدة حراسته للتمور التي عين المدعي لحراستها , وحيث ان المميز عليه قد صدر بحقه الحكم المرقم (57 / 481) القاضي بالزامه بتعويض المميز عن كمية التمور التي ثبت تقصيره في المحافظة عليها فيكون ذلك الحكم حجة عليه فلا يستحق اجراً عن عمل قصر فيه, لأن الاجير انما يستحق الاجر عن عمله اذا بذل من العناية في تادية ما يبذله الشخص المعتاد . ينظر :- سلمان بيات , المصدر السابق , ج 1 , ص 335 .
(3) أعاد المشرع العراقي هنا العمل بقانون العمل رقم (1) لسنة 1958 فيما يتعلق بكيفية احتساب مبلغ التعويض عن مكافأة نهاية الخدمة. ((الباحث))

الخدمة حسب قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لا علاقة لها بموضوع التعويض نتيجة ضرر لحق بالعامل (1) . بينما في قانون العمل الجديد رقم (37) تمثل تعويضاً لضرر أصاب العامل نتيجة انتهاء خدمته (2). لذلك نرى أن المشرع استثنى بعض الحالات حيث لا يستحق العامل هذا التعويض. وكذلك فإن الخصم في دعوى المطالبة بهذه المكافأة بموجب قانون العمل رقم (39) هو مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي. بينما الخصم في دعوى المطالبة لهذه المكافأة بموجب قانون العمل رقم (37) هو صاحب العمل .

(1) الغرض من تقرير هذه المكافأة حسب قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) هو تمكين العامل من مواجهة الظروف الناشئة عن فقدان عمله , وتوفير مبلغ من المال له , يتدارك به امره حتى يحصل على مصدر دخل جديد . او تمكين أسرته من مواجهة الظروف الناشئة عن وفاته . ينظر :- د. عدنان العابد . يوسف الياس , المصدر السابق , ص342 .

(2) رفع المدعي (العامل) دعواه على صاحب العمل (المدير المفوض لشركة اثير) للاتصالات مطالباً اياه بتعويضه عن قيامه بإنهاء خدمته دون سابق انذار فاصابه نتيجة ذلك ضرر, وبعد قرار المحكمة قررت محكمة التمييز في بقرار المرقم (5887/ الهيئة المدنية/ 2018) في 2018/10/10 بأن قرار محكمة العمل صحيح وموافق للقانون حيث استكملت محكمة العمل تحقيقاتها اللازمة في موضوع الدعوى وتأييد لها استحقاق المدعي المميز عليه مكافأة نهاية الخدمة وتعويض الاجازات السنوية المتراكمة . ينظر :- المحامي قتيبة عدنان حمد , المصدر السابق , ص203 .

المطلب الثاني :- ضمان العامل في الاجازات. الفرع الاول :- الاجازات الاعتيادية.

بموجب المادة (67) من قانون العمل فإن العامل يستحق اجازة بأجر لمدة عشرين يوماً عن كل سنة عمل, هذا في الاعمال الاعتيادية أما الاعمال المرهقة أو الضارة بالصحة فإنه وبموجب البند ثانياً من المادة نفسها يستحق العامل اجازة سنوية لمدة ثلاثين يوماً عن كل سنة عمل. ولصاحب العمل عند الضرورة منح العامل بناءً على طلبه اجازة بدون اجر. وبموجب المادة (68) يضاف يومان الى اجازة العامل السنوية بعد كل خمس سنوات يقضيها في خدمة مستمرة لدى صاحب العمل ذاته, واذا أراد العامل التمتع باجازاته السنوية دفعة واحدة فبموجب المادة (69) على صاحب العمل تمكينه من ذلك. ويجوز تجزئة الاجازة السنوية اذا اقتضت متطلبات العمل ذلك الى مدد لا تقل احداها عن (14) يوماً متصلة، والتمتع بالباقي بالكيفية التي يتفق عليها خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية, ووفق المادة (70) لايجوز للعامل أن يمارس أي عمل مأجور خلال تمتعه بأيام اجازته السنوية, والمشرع انما قرر حق العامل في الاجازة السنوية مراعاة لمصالح ثلاث, مراعاة شخص العامل, ومصالحه صاحب العمل في تجديد نشاط عمله, ومصالحه الجماعة التي يعتبر العامل بالنسبة لها جزءاً من الثروة القومية ويجب صيانتها, ونتيجة لرجحان المصلحة الاجتماعية في الحق في الاجازة على المصلحة الفردية فقد جعل المشرع احكامها من النظام العام, ويترتب على ذلك، أن مدة الاجازة المقررة في القانون تعتبر حداً أدنى لما يستحقه من الاجازة السنوية (1). ومن أجل ضمان تمتع العامل بالاجازة السنوية أو التنازل عنها كلا أو جزءاً بمقابل أو بدونه أو لأي سبب كان كما قضت بذلك المادة (71) من قانون العامل. ويجب أن تدفع للعامل اجوره عن مدة اجازته السنوية عند منحه اياه، وكذلك اجور الأيام التي لم يتمتع بها من اجازته السنوية عند انتهاء عمله لأي سبب كان, وعلى أساس الأجر الذي كان يتقاضاه. وتعتبر اجور الاجازات التي تراكت للعامل بموجب القوانين السابقة ديناً بذمة صاحب العمل ويصبح واجب الاداء عند انتهاء علاقة العمل بينهما(2). أما عن أوقات تمتع العامل بأجازاته السنوية فيتم تحديدها بموجب النظام الداخلي للعمل, واذا لم يوجد نظام داخلي أو لم يوجد في النظام الداخلي موضوع أوقات تمتع العامل بأجازاته, فيكون للعامل الحق في التمتع بأجازته السنوية بالاتفاق مع صاحب العمل, واذا أثبت العامل أنه تم

حرمانه من التمتع بأجازاته السنوية ضمن سنة العمل من قبل صاحب العمل فيجب عليه أن يدفع أجره عن مدة الإجازة مضافاً إليه تعويضاً يعادل هذا الأجر (3) .

- (1) د . عدنان العابد , و د يوسف الياس , المصدر السابق , ص 97 .
(2) قضت محكمة التمييز في قرارها المرقم 1894/ الهيئة المدنية / 2004 في 2004/12/28 بأن قرار محكمة العمل صحيح وموافق للقانون وذلك لأن المحكمة اعتمدت في اصدار حكمها على تقرير الخبير الذي احتسب فيه استحقاق المدعي من اجور اجازاته السنوية، واجور العطل والاعياد الرسمية، وان التقرير جاء مستوفياً لشروط صحته مما يصح اعتماده سبباً للحكم . ينظر :- القاضي شهاب احمد ياسين , والمحامي خليل ابراهيم المشاهدي , المصدر السابق , ص 19 .
(3) ينظر :- المادة (73 / أولاً وثانياً) من قانون العمل .

وتعتبر مدة الاجازة السنوية المأجورة خدمة عمالية مجزية لجميع الأغراض المنصوص عليها سواءً في قانون العمل أو القوانين الأخرى. وفق المادة (74) من قانون العمل (1). أما الاعياد والعطلات الرسمية فيجب أن يتمتع بها العامل ايضاً، وينقضى عنها اجراً كاملاً. ولكن استثناء يجوز تشغيل العامل خلال أيام الاعياد أو العطلات الرسمية اذا توافرا فيها أحد الاسباب المذكورة في المادة (63) من قانون العمل بأجر مضاعف, اضافة الى أجره وفق المادتين (75 و 76) .

الفرع الثاني :- الاجازات المرضية.

مدة الاجازة المرضية للعامل بموجب المادة (77) من قانون العمل عن سنة العمل هي ثلاثون يوماً, ويجوز تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل لحد (180) يوماً, ولكن اذا استمر العامل المضمون الذي استفاد من استحقاقاته من الاجازات المرضية بأجر فحينئذ يطبق بشأنه أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال (2). ويستطيع صاحب العمل الرجوع على دائرة الضمان بما دفعه للعامل عن اجور اجازاته المرضية ولكن بما لايزيد عن (30) يوماً في السنة. اما عن كيفية منح الاجازة المرضية فيتم ذلك بالاستناد الى تقرير طبي صادر عن جهة طبية معتمدة لدى صاحب العمل, أو صادر عن جهة طبية رسمية. والتمتع بالاجازة المرضية حاله حال الاجازة الاعتيادية تعتبر خدمة عمالية مجزية لجميع أغراض قانون العمل والقوانين الأخرى (3) .

- (1) قضت محكمة التمييز بقرارها المرقم 1494 / ثانياً / 1978 في 1978/10/30 . بأن قرار محكمة عمل السليمانية غير صحيح ومخالف للقانون لأن المشرع لم يضع اي شرط لأضافة الخدمة غير المضمون الى الخدمة المضمونة لأن العبرة هو بأداء العمل لأي جهة كانت ومهما كان نوع العمل المؤدي لمصلحة الادارة او صاحب العمل حسب الفقرة (د) من المادة (100) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي . ينظر :- مجموعة الاحكام العدلية العدد الرابع , السنة التاسعة 1978 , ص 270 .
- (2) لمعرفة تفاصيل موضوع اجازة العامل المرضية ينظر :- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال المواد (43-53) .
- (3) ينظر المواد (43 – 53) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال . في قانون الموجبات والعقود اللبنانية يستحق العامل اجازة مرضية مدة مرضه حسب فترة خدمته لدى صاحب العمل . ينظر :- د. زهدي يكن المصدر السابق , ج 10 , ص 445 وما بعدها .

المطلب الثالث :- الضمانة القضائية للعامل .

الفرع الاول :- ضمان دعوى العامل .

وفق المادة (140) من قانون العمل فإن الدعوى التي يقيمها العامل وفق أحكام قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال من الدعاوى المستعجلة، وان المبالغ المستحقة للعامل أو من يخلفه في حقوقه الناشئة عن علاقة العمل له أعلى درجات الامتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة بما في ذلك ديون الدولة، ويتسع الامتياز ليشمل جميع المبالغ التي يكون العامل دائناً بها لصاحب العمل بمقتضى قانون العمل وليس مقصوراً على أجره فقط (1). وأن الدعاوى المرفوعة في منازعات الضمان تقام ايضاً أمام محاكم العمل من قبل ذوي الشأن، أو من قبل ممثل الادعاء العام في قضاء العمل، أو من قبل المدير العام أو من يخوله. وكل تسوية تجري مع العامل المضمون عن تعويض اصابة العمل في معزل عن المؤسسة، وخارج محكمة العمل تعتبر باطلة، ولا يعتمد بنتائجها في مواجهة المؤسسة كما تقضي بذلك المادة السادسة والثمانون من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي. ووفق المادة (128) من قانون العمل لا يجوز اتهام العامل عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً. ولا تجوز معاقبة العامل الا بعد التحقيق معه والاستماع الى دفاعه بحضور ممثل عن الجهة النقابية المختصة. على أن يصدر القرار بنتيجة التحقيق خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهائه، ويصدر قرار فرض العقوبة كتابه ويبلغ به العامل. فقرار العقوبة أياً كان نوعها لا يجوز شفاهاً بموجب المادة (129) من قانون العمل، بل يلزم أن يكون كتابة كي يكون القرار صحيحاً قانوناً، فهذه الشكلية يجب أن تتوفر فيه والا كان القرار باطلاً (2). وله أن يعترض عليه أمام محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار، ويكون قرار المحكمة باتاً باستثناء قرار فرض عقوبة الفصل فيكون خاضعاً للطعن تمييزاً. فاذا كانت العقوبة هي الفصل من العمل، وقضت المحكمة بالغائها أو استبدال عقوبة اخرى بها، فيعاد العامل الى العمل وتعتبر المدة التي توقف فيها عن العمل خدمة له لكل الاغراض، ويلزم صاحب العمل بدفع أجره المستحق عنها كاملاً كما يلزم بدفع الاشتراكات عنها الى دائرة العمل والضمان الاجتماعي كما قضت بذلك المادة (129) من قانون العمل، وفي نطاق منازعات العمل، وهي الخلافات الجماعية ذات الأثر على المصلحة المشتركة للعمال التي تنشأ بينهم وبين اصحاب العمل في مشروع أو أكثر أو في نطاق مهنة أو صناعة أو أكثر حول ما ينجم عن تطبيق

قانون العمل وتعليماته، فيتوجب على صاحب العمل أو على الأجهزة النقابية العمالية ذات العلاقة أن تبادر الى احضار وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ورئيس اتحاد العام لنقابات العمال بالنزاع الذي ينشب . فاذا قام الوزير بالمساعي المنصوص عليها في المادة (132) دون أن يتوصل الى حل يرضى الجميع خلال ثلاثة أيام من تاريخ الاخطار على الأكثر وجب على وزير العمل ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال احالة النزاع الى وزير العدل لدعوى هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز للانعقاد خلال ثمان وأربعين ساعة على الأكثر للنظر في النزاع وبعد دعوة الهيئة لوزير العمل ورئيس الاتحاد وطرفي النزاع تصدر الهيئة قرارها خلال

(1) ينظر :- د . محمود جمال الدين زكي , المصدر السابق . ص 90 .

(2) ينظر :- د . عدنان العابد , د . يوسف الياس , المصدر السابق , ص 148 .

خمسة عشر يوماً من تاريخ عرض النزاع عليها في جلسة علنية بحضور طرفي النزاع ويكون قرارها باتاً، وإذا تخلف أحد طرفي النزاع عن الحضور أمام الهيئة يوم اصدار القرار رغم تبليغه يعتبر مبلغاً بالقرار. وعلى صاحب العمل والعمال تنفيذ قرار الهيئة خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره وإذا امتنع صاحب العمل عن تنفيذ القرار بعد ثلاثة أيام من تبليغهم بالقرار جاز للعمال أن يتوقفوا عن العمل وتحسب لهم مدة التوقف خدمة يستحقون عنها جميع حقوقهم، ولكن عليهم أن يبلغوا وزير العمل ورئيس الاتحاد معاً بأجراء التوقف عن العمل الذي يتخذونه فور مباشرتهم له (1) .

الفرع الثاني :- المحكمة التي تنظر في قضايا العمل،

بموجب المادة (137) من قانون العمل تشكل محكمة أو اكثر في كل محافظة وتنعقد من قاض واحد يعينه وزير العدل (2). بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف، وقد سلك المشرع العراقي اتجاهاً صائباً عندما أفرد قاضياً خاصاً للنظر بالمنازعات العمالية بهدف توفير الحماية القانونية لهم (3). وتختص محكمة العمل بالدعوي والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في قانون العمل، وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي، وتختص كذلك بالقرارات المؤقتة في الدعوي الداخلة في اختصاصها، وفي حالة عدم وجود محكمة العمل فتختص محكمة البداة بها، وكذلك الدعوي والمسائل الاخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها، أما جهة الطعن فتكون لدى محكمة التمييز المتشكل من هيئة ثلاثية تسمى - هيئة قضايا العمل، وفي اقليم كردستان في لدى الهيئة الزراعية والمتفرقة والعمل، وذلك للنظر في الطعون المنصوص عليها في قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي. وتكون أحكام محكمة العمل قابلاً للطعن بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز واعادة المحاكمة (4). وللمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال عشرة أيام من اليوم التالي لتبليغه. ويكون الحكم الذي تصدره محكمة العمل قابلاً للطعن فيه لدى محكمة التمييز خلال ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبليغه. ولمحكمة التمييز تصديق أو نقض القرار المميز أو الفصل في موضوع الدعوى وفق للقانون، أما القرارات التي تصدرها محكمة العمل بصفتها الجزائية فتكون قابلة للطعن لدى محكمة الاستئناف بصفتها التمييزية .

وتطبق أحكام قانون المرافعات المدنية وأحكام قانون اصول المحاكمات الجزائية كل في مجاله فيما لم يرد في قانون العمل نص خاص (5) .

- (1) ينظر المواد (132-136) من قانون العمل .
- (2) بهدف استقلال السلطة القضائية عن التنفيذية أصبحت المحاكم تابعة للسلطة القضائية وتم اصدار قانون التنظيم القضائي بعد صدور دستور العراق سنة 2005. عليه فأن تعيين القضاة أصبح من مهام رئيس مجلس القضاء.
- (3) ينظر :- قتيبة عدنان حمد , المصدر السابق , ص 241 .
- (4) لايجوز الطعن في قرارات محكمة العمل بطريق تصحيح القرار التمييزي وهذا ما قضت به محكمة التمييز بقرارها المرقم 719 /موسعة اولى / 1983 في 1984/11/28 بأن قضايا العمل لايقبل فيها الطعن بطريق تصحيح القرار التمييزي .
- (5) ينظر:- المواد (137-146) من قانون العمل . وبخصوص الجهات التي لها الحق في اقامة الدعوى امام محكمة العمل فهي الشخص المتضرر سواء أكان عاملا او صاحب عمل وكذلك نقابة العمال واجهزة التفيتش ودائرة الضمان الاجتماعي , والادعاء العام . ينظر :- المحامي قتيبة عدنان حمد , المصدر السابق , ص 74 .

الفرع الثالث :- ضمان جزاء من يخالف أحكام قانون العمل، وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال

في قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 هناك ست مواد تتحدث عن جزاء من يخالف أحكام قواعد قانون العمل الأمرة وهي المادة (24) وهي الخاصة بمخالفة تشغيل عمال العرب والاجانب, والمادة (53) وهي الخاصة بمخالفة الأحكام الخاصة بأجور العمال واعطاء العامل أجراً يقل عن الحد الأدنى لأجر العامل الماهر, والمادة (79) التي تعاقب أصحاب العمل الذين يخالفون الأحكام الخاصة بوقت العمل, والمادة (97) التي تقضي بعقوبة المخالف للأحكام المتعلقة بتشغيل النساء, وكذلك المادة (106) التي تعاقب المخالفين للأحكام الخاصة بحماية عمال المقالع, والمادة (113) المتعلقة بعقوبة المخالف لأحكام احتياطات العمل. هذه هي جملة المواد العقابية التي نص عليها الشارع في قانون العمل رقم (71) لسنة 1987. أما قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال فقد أفرد لجزاء المخالف لأحكامه خمس مواد هي :- المادة (94) التي تعاقب صاحب العمل الذي يقدم على اعطاء أو استعمال شهادات أو بيانات أو معلومات مزورة أو تتضمن وقائع كاذبة، وهو يعلم بتزويرها أو كذبها بالزامه بتعويض المؤسسة بما يعادل خمسة أضعاف التعويض, اضافة الى ما قرره المشرع له من عقوبة بمقتضى قانون العقوبات. والمادة (95) التي تعاقب كل شخص ينتحل صفة العامل بقصد الحصول على حقوق العامل, وكذلك المادة (96) الخاصة بعقوبة صاحب العمل الذي لايشترك عن عماله المشمولين بأحكام هذا القانون. والمادة (97) الخاصة بمن يعرقل أعمال موظفي دائرة الضمان الاجتماعي أو مفتش العمل, والمادة (98) المتعلقة بعقوبة الطبيب الذي يعطي للعامل المضمون شهادة طبية كاذبة. والمادة (99) التي اطلقت يد القاضي في تقرير العقوبة المناسبة على أي مخالف لأحكام

قانون التقاعد. وللمحكمة أن توحد المخالفات المنسوبة الى صاحب عمل واحد مهما تعددت في دعوى واحدة, ويشمل ذلك جميع قضايا العمل (1). وصفة القاضي في تقرير العقوبات بموجب قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي هي صفة قاضي الجرح بالعقوبات المقررة في هذين القانونين, ولكن الذي لاحظناه اثناء عملنا في محكمة العمل خلال سنة واحدة هو أن الاضابير التحقيقية التي تحال على محكمة العمل تتم تنظيمها من قبل الموظفين في مديرية التقاعد والضمان الاجتماعي, وأن هؤلاء الموظفين يفتقرون الى أدنى المام بأصول التحقيق الجنائي, لذلك كان من الواجب أن تستعين هذه المديرية بالمحققين القضائيين, وذلك بالتعاون مع رئاسة الاستئناف في تلك المنطقة .

(1) نلاحظ من خلال قراءة هذه المواد العقابية ان المادة الوحيدة التي تخص العامل بالعقوبة هي المادة (90) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي اما المواد الاخرى سواء في قانون العمل او قانون التقاعد فكلها خاصة بصاحب العمل .. (الباحث) .

الخاتمة

رغم أن التشريع العراقي في مجال العمل والعمال يعتبر من التشريعات المتطورة, ويحاكي تشريعات الدول المتقدمة, كما رأينا من خلال ابراز حقوق العمال والضمانات التي كفلها المشرع له في قانون العمل رقم (71) لسنة 1987. وكذلك قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (37) لسنة 1971. الا أن الذي يعوزه هو التطبيق السليم والمتقن للقانون حاله حال التشريعات الاخرى في المجالات المختلفة, فارادة بعض الافراد في العراق حاليا وكذلك في اقليم كردستان أصبحت أقوى من ارادة السلطتين القضائية والتنفيذية مع الاسف الشديد. وقد رأيت في الاونة الاخيرة قيام بعض الجهات ببذل جهود حثيثة في سبيل الغاء قانون العمل النافذ في الاقليم رقم (71) لسنة 1987. واستبداله بالقانون رقم (37) لسنة 2015. النافذ في عموم العراق عدا الاقليم. وكذلك تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الأنف الذكر, كي يساير الاقليم الدول المتقدمة في هذا الشأن. وبرأيي فأن هذا النهج غير صحيح, فمعيار تطور الدول هو كون القانون الذي يطبق فيها يضمن حقوق المواطن من جهة, ويطبق فيها بشكل سليم من جهة اخرى, أما كون هذا القانون أو ذلك فيه بعض القصور أو خلل- غير مؤثر في الحقوق والالتزامات- أو أن تقنينه جرى منذ أمد بعيد فهذه حجج واهية, فلا يخلو أي قانون في العالم من ثغرات أو قصور وبالتالي فلاأحد يستطيع تشريع قانون منزه من العيوب الا الله تعالى. والقاريء

لهذا البحث سيعرف حتما أن المشرع العراقي بذل جهده في سبيل تضمين حقوق الطبقة العاملة...أرجو أن أكون قد وفقت في بسط الموضوع بالقدر المناسب.
والله من وراء القصد.

الباحث

توصيات ومقترحات

- 1- الاهتمام بمؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال. فقد رأينا كيف أن حكومة الاقليم استحوذت ومازالت تستحوذ على أموال هذه المؤسسة بحجة الازمة الاقتصادية الخانقة التي تمر بها الاقليم، وتقوم بصرفها في أوجه الصرف التي تم رصدتها لها.
- 2- على كليات الحقوق الاهتمام أكثر بدراسة تشريعات العمل. وعلى رئاسات الاستئناف الاهتمام بمحكمة العمل ووضع القضاة الملمين بقضايا العمل، فقد لوحظ عدم تخصيص قضاة لمحكمة العمل بل يتم تنسيب قاضي محكمة البداءة اليها ليتولى النظر في دعاويها اضافة الى عملة وقاضي البداءة طبعاً لايسطيع تخصيص وقت كاف للتدقيق في دعاوي العمل بسبب كثرة دعاوي البداءة.
- 3- تفعيل دور اللجان التفتيشية في دائرة الضمان الاجتماعي الاجتماعي كي تقوم بدورها في تفتيش الشركات والمعامل على أكمل وجه ورصد المخالفات فيها وخاصة فيما يتعلق بقضايا كفالة العمال.
- 4- انشاء مراكز شرطة خاصة بمديريات الضمان الاجتماعي لكي تقوم بدورها في اتخاذ الاجراءات القانونية التي نص عليها.
- 5- تخصيص محققين قضائيين للتحقيق في الدعاوي الجزائية الخاصة بمحكمة العمل، لأننا لاحظنا سوء تنظيم الاوراق التحقيقية وعدم تنظيمها على أسس سليمة.

6- الاهتمام من قبل الحكومة بنقابة العمال كي تقوم بدورها في الدفاع عن شريحة العمال في المحاكم ودائرة الضمان الاجتماعي كما في الدول المتقدمة، وليس كما نراها اليوم عبارة عن نقابة شكلية لا روح فيها مهمتها جمع بعض الرسوم من هنا وهناك.

مصادر البحث

- 1- متن قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة (1987) المعدل.
- 2- متن قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.
- 3- متن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (37) لسنة 1971.
- 4- الدستور العراقي لسنة 2005.
- 5- القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951.
- 6- شرح قانون العمل العراقي . د.عدنان العابد و د.يوسف ألياس. مطبعة العمال المركزية. الطبعة الثانية 1989.
- 7- قانون العمل د. محمود جمال الدين زكي. الطبعة الثالثة. مطبعة جامعة القاهرة
- 8- القضاء المدني العراقي سلمان بيات .
- 9- شرح قانون الموجبات والعقود اللبنانية د. زهدي يكن .
- 10- قضاء العمل وفق المبادئ القضائية المقررة. شهاب أحمد ياسين و خليل ابراهيم المشاهدي. منشورات المكتبة القانونية. بغداد 2011.

- 11- المدخل لدراسة محكمة العمل. المحامي قتيبة عدنان حمد. منشورات مكتبة القانون المقارن- بغداد. الطبعة الاولى 2019.
- 12- المختزل من مبادئ قضاء العمل . المحامي غالب حسن التميمي. مطبعة الكتاب-بغداد. الطبعة الاولى 2019.
- 13- مجموعة الاحكام العدلية للسنوات (1977،1978،1981،1993)
- 14- القرارات التمييزية الصادرة عن الهيئة المتفرقة والزراعية والعمل في محكمة تمييز أقليم كردستان لسنة (2018-2019) غير منشورة.
- 15- معجم اللغة العربية المعاصرة، أحمد مختار عمر، ج3، ص2479، دار القلم 1994.