



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية المأمون الجامعة

قسم القانون / المرحلة الرابعة

محاضرات في

قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015

ألقاها استاذ المادة : م.م شامل عبد الستار جليل العبيدي

على طلبة المرحلة الرابعة / الصباحي - المسائي

وقام بأعداد هذه المحاضرات

الطالب : مصطفى ألعبد

المحاضرة الاولى

المبحث الاول

مقدمه عن قانون العمل:

إن قانون العمل، هو قانون حديث في المجتمع الانساني، ارتبط ظهوره بالثورة الصناعية التي حدثت في اوروبا، وما رافقها من تطورات سياسيه واقتصادييه واجتماعيه ادت الى الحاق الظلم بالطبقة العاملة التي كانت مضطرة الى العمل الى اصحاب العمل بظروف غير انسانيه وبالنتيجة فقد كانت العلاقة القانونية التي تربط العمال بأرباب العمل غير متوازنة كونها تميل لصاحب العمل على حساب العمال .

ولم يكن هنالك بديل من ايجاد توازن فعلي بين مصالح اصحاب العمل ومصالح العمال تقاديا لأي صراع يمكن ان يحصل بينهما وقد عجز القانون المدني عن اقامه توازن بينهما لذلك قد اصبح من اللازم على المشرع ان يتدخل بوضع نظام قانوني خاص يحقق المزيد من الازدهار .

س/ تكلم عن تسميات قانون العمل؟

ج/ اقترحت تسميات مختلفة في كتابات الشراح والفقهاء لما يعرف بقانون العمل فتارة سماه البعض بـ(التشريع الصناعي) وتارة سموه بـ(القانون العمالي) وتارة اخرى سموه بـ(القانون الاجتماعي) وسنتناول هذه المصطلحات تبعاً:

1-التشريع الصناعي: لعل اول اصطلاح اطلق على هذا الفرع من فروع القانون هو اصطلاح القانون او التشريع الصناعي وقد يكون مرد ذلك ان الاهتمام بقانون مستقل للعمل كان نتيجة نشوء الصناعات الحديثة، **ولكن هذا الاصطلاح غير دقيق ومنتقد من ناحيتين هما:**

1- من ناحيه يصرف الذهن الى المعنى الذي اراده من قال به اذ ان الاقرب عند سماع هذه

التسميه ان هذا القانون خاص بقواعد الصناعة.

2- ومن ناحيه اخرى، ان قانون العمل لا ينصرف الى مجال الصناعة طبقاً لما يبدو من هذه التسميه فقط ولكنه ينصرف الى مجالات اخرى غير الصناعة .

س/ لماذا اعتبرت هذه التسميه خاطئة ولم يؤخذ بها؟

ج/ 1- من ناحيه يصرف الذهن الى المعنى الذي اراده من قال به اذ ان الاقرب عند سماع هذه التسميه ان هذا القانون خاص بقواعد الصناعة .

2- ومن ناحيه اخرى، ان قانون العمل لا ينصرف الى مجال الصناعة طبقاً لما يبدو من هذه التسميه فقط ولكنه ينصرف الى مجالات اخرى غير الصناعة .

2- القانون العمالي: كان من بين الاصطلاحات التي شاع اطلاقها على هذا الفرع، واذا هذا الاصطلاح افضل من الاصطلاح السابق لانصرافه الى الطائفة الأساسية التي تقوم بالعمل التابع، وهي طائفه العمال التي يهتم بحمايته هذا القانون اهتماماً بالغاً، فهو اصطلاح قاصر وغير دقيق لأنه يقتصر القانون على العمال فقط كما هو ظاهر من استخدام كلمة (عمالي) مع ان هذا القانون لا يقتصر على العمال وحدهم وانما ينصرف الى الطرف الاخر وهو صاحب العمل .

س/ لماذا اعتبرت هذه التسميه خاطئة ولم يؤخذ بها؟

ج/ وذلك بسبب ان هذا القانون لا يقتصر على العمال وحدهم وانما ينصرف الى الطرف الاخر وهو صاحب العمل .

3- القانون الاجتماعي: يطلق احيانا على هذا القانون ب(القانون الاجتماعي) الا ان هذه التسميه مبهمه وواسعه الدلالة ايضاً فهي لا توضح حقيقه مدلوله من حكم روابط العمل التابع وذلك لان القانون بمجمله اجتماعي من حيث تنظيمه للعلاقات الناشئة عن وجود الانسان في المجتمع والمسائل الاجتماعية اوسع بكثير من العلاقات الناشئة عن العمل

س/ لماذا اعتبرت هذه التسمية خاطئة ولم يؤخذ بها؟

ج/ وذلك بسبب ان هذه التسمية مبهمه وواسعه الدلالة ايضاً فهي لا توضح حقيقه مدلوله من حكم روابط العمل التابع.

4- قانون العمل: يعاب على هذا المصطلح اشتماله على لفظ (العمل) الذي تعم دلالاته على العمل الانساني بجميع انواعه، في حين يقتصر موضوع قانون العمل على العمل التابع فقط وهو المصطلح السائد في نطاق القوانين العربية الحديثة وما استقر عليه جمهور الفقهاء المعاصرين والقضاء عموماً وهو ما نؤيده على الرغم من اطلاق دلالة لفظ (العمل) فيه، ما دام تقييد دلالة هذا اللفظ وصرفه الى العمل التابع وحده أمر مسلم ليست به حاجة للتصحيح، وبهذه التسمية اخذ المشرع العراقي في قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015

*ملاحظه مهمه جداً

العمل الذي اخضعه المشرع لأحكام قانون العمل الخاص التابع المأجور، أي هو العمل الذي يقوم به من يؤدي العمل التابع (العامل)، تحت اشراف من يؤدي له العمل (صاحب العمل) وتوجيهه، ويسمى بالمتبوع وذلك مقابل اجر يبتزم به صاحب العمل

نستنتج من هذه الملاحظة ان: العامل يسمى بـ(التابع) ، وصاحب العمل يسمى بـ(المتبوع)

والان يمكننا تعريف قانون العمل بأنه: **مجموعه القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل الخاص التابع المأجور**

س/ تظهر اهميه قانون العمل الجديد في ناحيتين مهمتين من نواحي الحياة ، أذكرهما؟

اولاً: الأهمية الاجتماعية:

1- تبدو الأهمية الاجتماعية لقانون العمل واضحه بتقريره شروط العيش لأكبر طائفه من طوائف السكان ومتابعتها في تفاصيل حياتها اليومية فالقواعد المتعلقة بالأجر وساعات العمل وايام الراحة والاجازات السنوية والتأمين ضد اصابات العمل اثرها القوي على حياة العمال الشخصية والعائلية.

2- وتبدو اهميته الاجتماعية كذلك في مدى مساهمته في تحقيق السلم الاجتماعي، وهو لا يتواصل لتحقيق هذا السلم بمجرد ايجاد نوع من التنظيم لعلاقات العمل كسائر القواعد القانونية بل بعاطفه العدالة الاجتماعية للوسط الاجتماعي ايضاً وذلك بوضعه اسس التوازن الضروري بين مصالح العمال واصحاب العمل.

3- وبخلاف ذلك سيخلق جواً من التوتر بين العمال واصحاب العمل من جهة وبين العمال والدولة من جهة اخرى وبذلك فان المشرع يسعى لتحقيق الانسجام والتوازن في المجتمع بين هاتين الطبقتين بواسطة قانون العمل وبالشكل الذي يسود في السلام بدلاً من الاضطراب والفوضى .

ثانياً: الأهمية الاقتصادية لقانون العمل: لم يدرك البشر الأهمية الاقتصادية لقانون العمل الا بشكل استقرائي، ولكن التحليل اللاحق كشف عن اثار اكثر تعقيداً في سوق العمل ذلك ان الاصلاحات التي تدخل على قوانين العمل قد تجعل شروط الانتاج اكثر صرامه بنحو عام وقد تشغل النفقات التي تؤلف الاجور عنصرها الرئيس بيد ان رفع القوة الشرائية للعمال يزداد استهلاكهم للبضائع المنتجة وينشط انتاجها وتزداد ارباح المشاريع المنتجة. ومن الضروري ان يدرس المشرع بامعان الاثار الاقتصادية التي تترتب عبي اصلاحاته الاجتماعية قبل اقدمه على تشريع القواعد القانونية للتأكد من ان هذه الاثار لا يحتمل ان تخلق اوضاعاً اقتصادية قد تنقلب بالخذ من مصالح العمال كان يبالغ في رفع الحد الادنى للأجور في صناعه معينه الى حد يضطر اصحاب العمل الى غلق مصانعهم او اللجوء الى ظاهره العمل غير المنظم.

المبحث الثاني

الخصائص المميزة لقانون العمل:

يمكننا تناول الخصائص في اربعة مطالب وهي:

أولاً: الطابع الواقعي لقانون العمل: يمكن القول ان هذه السمة من اهم سمات قانون العمل التي تميزه عن غيرها، فالطبيعة الواقعية لقانون العمل تقتضي تغيير قواعده وتطورها بتطور

المجتمع بمعنى اوضح انه يساير الواقع المعاش في المجتمع ومن ثم يتم تعديله او تغييره كلما تغير هذا الواقع على نحو يفوق غيره من فروع القانون الاخرى.

فيما يتصل بالعامل: وبناء على ما تم ذكره ان قواعد العمل تتنوع بظروف العمل فمن حيث التنوع ، نجد ان ظروف الزراعة تختلف عن ظروف العمل في الصناعة والعمل في المناجم يختلف عن العمل في المصانع.

فيما يتصل بصاحب العمل: وفيما يتعلق باختلاف ظروف اصحاب العمل ان قواعد العمل تختلف باختلاف ظروف اصحاب العمل فقد يفرض المسرع اعباء على اصحاب المنشآت الكبرى لصالح العمال ويعفي اصحاب المنشآت الصغيرة منها، وغير ذلك مما نصادفه بصورة عامه مما يؤكد ان قواعد هذا القانون تعكس التنوع في الظروف الواقعية، مما يسم هذا القانون بالطابع الواقعي

سؤال يخطر في ذهنك؟ لماذا يسم قانون العمل بالطابع الواقعي؟

ج/ سبب تسميه قانون العمل بهذا الاسم لان قواعد هذا القانون تعكس التنوع في الظروف الواقعية من ناحيه العامل ومن ناحيه صاحب العمل.

ثانيا: الصفة الامرة المتميزة لقواعد قانون العمل: تعد الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل من اهم السمات المميزة لاستقلاله عن القانون المدني فمعظم قواعده من النظام العام لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها وسبب ذلك ان قانون العمل كان في بداية نشأته يهدف في المقام الاول الى حماية الطرف الضعيف وهو العامل ولم يكن من وسيله لجعل هذه الحماية مفيدة وفعاله الا اذا كانت قواعد امره ولكن لما كانت الحماية مقرره لمصلحه العامل فان الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل اخذت معنى خاصاً بها بحيث تكون باطله اذا ما انتقصت من الحد الادنى لحماية العامل بينما تعد صحيحه كل مخالفه تزيد من هذه الحماية

وينبني على هذه القاعدة عدة نتائج هي:

1- بطلان الشرط المخالف الوارد بعقد العمل:

2- صحة الشرط المخالف الاصلح للعامل:

ثالثاً: تفسير قانون العمل: وخلاصه هذه السمة انه يشترط لتفسير قاعدة من قواعد قانون العمل طبقاً لقاعدة التفسير الأصلح للعامل ان يكون النص غير واضح او به لبس او حتى غموض.

رابعاً: الصفة الدولية لقانون العمل: لم يعد قانون العمل داخلياً، فقواعد المنافسة التجارية من جهة وقيام النقابات والاتحادات الدولية واعتبار الطبقة العاملة في العالم طبقه واحدة من جهة اخرى فضلاً عن المحاكاة والاتصالات بين الشعوب والدول ادت جميعها الى ان يصبح لقانون العمل سمة دولية فالكثير من الاحكام او القواعد التي يتضمنها قانون العمل الداخلي لا يه دوله قد جاءت وليدة اتفاقات دولية فالحكام الخاصة بالراحة الأسبوعية قد نظمتها الاتفاقية رقم 14 لسنة

192

✓ والى هنا وتنتهي المحاضرة الاولى

المحاضرة الثانية

س/ ماهي أسباب تأخر او عدم نشوء قانون العمل؟

ج/ **1-انتشار ظاهرة الرق:** ان القوانين القديمة كانت تبيح نظام الرق، الذي يقضي وجود علاقة تبعيه كامله بين العبد والسيد، بمقتضاها يخضع العبد خضوعاً تاماً للسيد واعتمدت اغلب اقتصاديات المجتمع القديم على العبيد، وانتشر الاتجار بهم في القرون الوسطى، وبطبيعة الحال لم يكونوا العبيد بنظر القانون متمتعين بشخصيه قانونيه بما تفرضه من اهليه اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات.

2-سيادة نظام الاقطاع في اوربا في القرون الوسطى: كانت اوربا آنذاك مقسمه الى اقطاعات وكل اقطاعيه من نصيب سيد وهو الاقطاعي الذي يملك الارض ومن عليها فهو يستطيع بيع الارض الزراعيه والفلاحين الذين يعملون فيها.

3-سيادة نظام الطوائف الحرفية في مجتمعات القرون الوسطى: المقصود بمهنه الطوائف هو يعني ان كل مهنة كالخباز او الفلاح له طائفه يشترك فيها جميع رجال هذه المهنة ويخضعون لما تصدره من لوائح، بحيث تصبح اشبه بنقابه اجباريه شامله لجميع عمال وارباب عمل هذه المهنة المعينه، ولكن بدون مساواة بين العمال وارباب العمل.

س/تكلم عن أسباب نشوء قوانين العمل؟

ج/ لقد اسهمت عدة عوامل في ولادة قانون العمل وتطوره في العصر الحديث فقد سيطرت على اوربا فكرة الحرية منذ اواخر القرن الثامن عشر ثم اتخذت شكل النظام القانوني منذ بدء الثورة الفرنسيه التي قامت على مبادئ الحرية والاخاء والمساواة، وكان من نتائج ذلك سيادة مبدأ الحرية في التعاقد فضلاً عن الحرية الاقتصادية ومؤداهما عدم تدخل الدولة في تنظيم الفعاليات الاقتصادية في الدولة ، وقد انعكس هذا المفهوم على عقد العمل من حيث إن تنظيم العقد وشروطه يخضع لمفاوضه الحرية بين العامل وصاحب العمل ومن ثم يحدد مضمون العقد باتفاق الطرفين ثم ان من مستلزمات الحرية التعاقدية في ظل ذلك النظام عدم تدخل الدولة

لحمائه العامل لذا كان العقد هو المصدر الوحيد لتحديد التزامات وحقوق كل طرف ولكن الواقع اثبت ان العامل وقع ضحية البؤس والشقاء في ظل ذلك المبدأ.

ملاحظة* قد تضمن قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015 ثمانية عشر فصلاً موزعه على **174 مادة قانونية.**

س/ما هو نطاق سريان قانون العمل في العراق؟

ج/ تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في العراق او من يحكمهم ما لم ينص البند ثانياً من هذه المادة على خلاف ذلك

س/تكلم عن شروط سريان قانون العمل على الاشخاص (مهمه جداً)

ج/ان قانون العمل المنوط به تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل التي يخضع بموجبها لأشرف صاحب العمل ورقابته مقابل التزام هذا الاخير بالمقابل وهو الاجر فيخضع جميع العمال الذين يؤدون عملاً لحساب الغير تحت ادارته واشرافه ايا كان نوع العمل او الظروف تنفيذه او قدر الاجر الذي يتقاضونه طالما توفر عنصر التبعية. ولكن المشرع يأخذ بنظر الاعتبار الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في البلد فيحدد نطاق سريان قانون العمل على بعض الاشخاص والاعمال او يخرج من نطاقه بعض طوائف العمال. وحسب المادة (6) التي عرفت العامل على انه (كل شخص طبيعي ذكراً كان ام انثى يعمل بأشرف صاحب العمل وتحت ادارته سواء كان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي صريح ام ضمني او على سبيل التدريب او الاختبار او بعمل فكري او بدني لقاء اجر أيا كان نوعه بموجب نص هذا القانون)

س/اذكر الشروط التي يجب توافرها في العامل من اجل ان يعد عاملاً وتسري بحقه احكام القانون

ج/1- ان يكون العامل شخصاً طبيعياً: ولا يمكن للعامل ان يكون الا شخصاً طبيعياً ويعود ذلك الى ان العمل يتطل بذل مجهود لا يتصور تحقيقه الا من الشخص الطبيعي ولا يمكن تصوره

من شخصيه معنويه فضلاً عن التنظيم القانوني لعلاقات العمل وما يتسم به من طابع انساني واجتماعي لا يمكن تطبيقه على الاشخاص المعنوية.

2- ان يقوم بأداء عمل: دون ان يحدد نوعه فقد يكون يدوياً او ذهنياً وبخلاف تشريعات العمال العراقية السابقة ان قانون العمل العراقي الجديد لم يميز بين الاعمال البدنية والفكرية والذهنية،

فالعمل هو (كل جهد انساني او جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء اكان بشكل دائم ام عرضي ام مؤقت ام جزئي ام موسمي) . ولم يشترط بالعمل ان يكون في قطاع معين من قطاعات الحياة اذ انه وسع قاعدة الشمول بأحكامه للعمال الذي يمارسونه سواء أقاموا بأعمالهم في مؤسسات القطاع العام ام الخاص.

3- ان يكون اداء العمل بأجر: فمن يعمل بدون اجر لا يعد عاملاً بموجب احكام قانون العمل **والاجر** هو (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً ام عيناً لقاء عمل اياً كان نوعه) ويلحق به ويعد من متمماته وكل من يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها والاجر المستحقه عن العمل الاضافي

4- اداء العمل بأجر بموجب عقد عمل: **فالعقد العمل** هو (أي اتفاق سواء كان صريحاً ام ضمناً شفويّاً ام تحريراً يقوم بموجبه العامل بالعمل او تقديم خدمه تحت ادارة واشراف صاحب العمل لقاء اجر اياً كان نوعه) وسواء كان العمل مؤقتاً ام عرضياً ام جزئياً طالما كان بموجب عقد ومقابل اجر

5- تبعية العامل لإشراف صاحب العمل وتوجيهه: وبخلاف العامل فرب العمل يمكن ان يكون شخصاً طبيعياً او معنوياً حيث نصت (المادة الاولى/ثامناً) من قانون العمل العراقي بأن

صاحب العمل (هو كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملاً او اكثر لقاء اجر اياً كان نوعه)

س/هنالك فئات اخرى يسري عليها قانون العمل العراقي اذكرها؟

- 1- المتعاقدين مع الدولة الذين يقدر عددهم بألاف بعقود ممن لا تنطبق عليهم احكام قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ
- 2- المتعاقدين مع الدولة بموجب قانون المكاتب الاستشارية رقم 7 لسنة 1997 المعدل وغيرها من الحالات الاخرى طالما قانون العمل اصبح اصلاً عاماً في التطبيق على العمال.

والى هنا وتنتهي المحاضرة الثانية

المحاضرة الثالثة

س/ من هم الفئات المستثناة نهائياً من قانون العمل العراقي؟

1-الموظفون العموميون: على وفق قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل، او نص قانوني خاص: فهم العاملون بالجهاز الاداري، والذين يعلمون في الادارات الحكومية وفروعها في الاقاليم او الوزارات والادارات التابعة لها، وكذلك العاملون في الوحدات الإدارية ذات الشخصية الاعتبارية، كالمحافظات والأقضية والنواحي.

2-افراد القوات المسلحة، ومنتسبو الشرطة والامن الداخلي: وهؤلاء يخضعون، للقوانين الخاصة بالجهات الأمنية .

3-الاحداث الذين تزيد اعمارهم على 15 خمسة عشر سنة، ويعملون في وسط عائلي تحت ادارة الزوج او الاب او الام او الاخ واشرافهم من اجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالاً بأجر

س/ما هي الشروط التي يجب ان تتوفر لتطبيق احكام استثناء الاحداث الذين تزيد اعمارهم على 15 سنة, انكرها؟

ج/

- ان يكون العامل من الاحداث الذين تزيد اعمارهم على 15 سنة
- ان يعمل في وسط عائلي
- ان يخضع لأدارة الزوج او الاب او الاخ او الام واشرافهم
- ان يكون عمل المشروع مخصص للاستهلاك المحلي
- ان يستخدم المشروع عمالاً بالأجر

س/أذكر علاقات العمل المستثناة من سريان بعض نصوص قانون العمل؟

ج/ أولاً: الاستثناء من نصوص الفصل العاشر من القانون الخاص بحماية المرأة: ويشمل ذلك العاملات في وسط عائلي لا يعمل فيه سوى افراد الاسرة تحت ادارة الزوج او الاب او الام او الاخ واشرفهم، اذا استثنى المشرع العراقي بعض العاملات بموجب المادة (93) من احكام الفصل العاشر فقط من قانون العمل العراق الجديد بالشروط الاتيه:

س/أذكر الشروط التي استثنى المشرع العراقي بها بعض العاملات بموجب المادة (93)؟

- ان يكون عمل المرأة في وسط عائلي لا يعمل فيه سوى افراد الاسرة
- ان يكون المشروع تحت ادارة الزوج او الاب او الام او الاخ واشرفهم

ثانياً: الاستثناء من التنظيم المقيد لساعات العمل: ورد التنظيم المقيد لساعات العمل في المادة (67/رابعاً) من قانون العمل الجديد. فالحد الاقصى لساعات العمل اليومي مقرر بثمان ساعات، اذ لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً اكثر من ثمان ساعات في اليوم،

ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. اما الشق الثاني فمتعلق لاحد الاقصى لساعات العمل الاسبوعي، اذ لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً اكثر من (48) ساعة، وقيد ثاني يتعلق ببقاء العامل في مكان العمل، والقيد الثالث يتعلق بتخفيض ساعات العمل اليومية في الاعمال الخطرة والمرهقة والضارة بالصحة.

س/هنالك بعض الاعمال لا تسري عليها احكام الفقرات الاولى (ساعات العمل اليومي والاسبوعي) والثانية(مدة تواجد العامل في مكان العمل) والثالثة(العمال المرهقة والضارة)., اذكرها؟

أ- المشاريع التي لا يعمل بها سوى افراد اسرة صاحب العمل

ب- الاشخاص الذين يشغلون مناصب الاشراف والادارة

ت- الاشخاص المستخدمين بأعمال تتطلب السرية

ث- العمال الذين يقومون بالأعمال التحضيرية او التكميلية التي تؤدي خارج الحدود

المقررة لساعات العمل في المشروع

ج- عمال الحراسة

ح- الموفدون للقيام بعمل خارج مشاريعهم

خ- عمال الزراعة

الى هنا تنتهي المحاضرة الثالثة

المحاضرة الرابعة

مصادر قانون العمل

ومن مصادر قانون العمل هي المصادر الداخلية، والمصادر الدولية، سنتناول شرحها في محثين.

ألمبث الاول

مصادر قانون العمل الداخلية: ان هذه المصادر اما ان تكون رسمية، او حرفية غير رسمية وتشمل الأولى ما يصدر من الهيئات الرسمية كالشريعات والانظمة والتعليمات واحكام القضاء. اما الغير رسمية فتشمل تعليمات العمل والقرارات النقابية وعقود العمل الجماعية. وسنتكلم عن هذين المصدرين في مطلبين..

المطلب الأول

المصادر الداخلية (الرسمية): (هي القوانين الدستورية والعادية التي تصدر من السلطة التشريعية وتتضمن قواعد عامة ملزمة واجبة التطبيق على المسائل التي تتناولها كافة)

الفرع الاول - للمطلب الاول

التشريع: هو المصدر الرسمي الاصلي لقواعد قانون العمل كما هو المصدر الرسمي الاول للقواعد القانونية بوجه عام.

س/هنالك ثلاثة فئات للتشريع بهذا الوصف. اذكرها؟

ج/ 1-التشريع الدستوري: يتدرج تحت مفهوم التشريع بوصفه من مصادر قانون العمل اذ تضيفي كثير من الدول على بعض مبادئ قانون العمل اهمية بالغة وتعددها من المبادئ الاساسية التي تحكم علاقات العمل لرعاياها وتنظيمها. وبهذا الصدد ان المبادئ التي تضمنها

الدستور العراقي النافذ 2005 المتعلقة بقضايا العمل وتعد مصدراً من مصادر قانون العمل، تمثلت بالمادة (22) التي نصت على ان العمل حق لكل العراقيين بما يضمن حياة كريمة

2-التشريع العادي: تحتل نصوص التشريع العادي المحل الاول بين مصادر قانون العمل بسبب اتساع الانشطة العمالية وتعدد اهداف المشرع وغاياته في سوق العمل. ولم يقصر المشرع العراقي القواعد المنظمة لعلاقات العمل على قانون العمل وحده بل اورد باب القواعد في القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 المعدل، اذ خصص الفصل الثاني منه لعقد العمل (م.900-926). ولقانون المرافعات العراقي رقم 83 لسنة 1969 المعدل اثر كبير في تنظيم اجراءات التقاضي بجان قانون الاثبات العراقي رقم 107 لسنة 1979 وقانون التنفيذ رقم 40 لسنة 1960 المعدل.

3-التشريع الفرعي (الأنظمة والتعليمات): على الرغم من ان التشريعات العادية غير قليلة في مسائل العمل، نصون التشريعات الفرعية وفيرة العدد الى حد كبير. ويرجع ذلك الى الطابع الواقعي الذي يتميز به قانون العمل ويجعله متأثراً بالاختلافات الكثيرة في ظروف العمل.

الفرع الثاني- للمطلب الاول

احكام القضاء: تكون المحاكم، الى جانب القانون والأنظمة، مصدراً اخر للقانون، فهي تفسر النصوص بمعناها الدقيق، وتكمل نواقصها تخلق احياناً بعض القواعد الجديدة.

المطلب الثاني

المصادر الداخلية المهنية (غير الرسمية): هي تلك المصادر التي ينتج عنها وجود قواعد جديدة تنظم علاقات العمل التي تنشأ في مجال الحرف والصناعات دون ان تستند الى سلطه الدولة.

أفرع الاول- للمطلب الثاني

التعليمات: وهي مجموعة القواعد التنظيمية التي يضعها اصحاب العمل، لغرض توضيح بعض الشروط غير المنصوص عليها في قانون العمل او في عقد العمل كتحديد ساعة بدء العمل وساعه انتهائه وكتلك التي تخص ادارة العمل وما هو مطلوب الامتناع عنه لأجل سلامه العمال وكذلك المكافآت والجزاءات التي يستحقها العمال.

أفرع الثاني- للمطلب الثاني

العرف والعادات يقصد بالعرف مجموعة القواعد التي نشأت في اوساط العمال وجرت العادة بإتباعها بطريقة منتظمة ومستمرة في مكان ومهنة معينين، حتى ساد الاعتقاد باعتبارها ملزمة واجبة الاحترام.

أفرع الثالث- للمطلب الثاني

عقود العمل الجماعية: يختلف عقد العمل الجماعي عن تعليمات العمل من حيث انه وليد اتفاق ارادة الاطراف المعنية المنظمات النقابية من جهة وصاحب العمل او مجموعه منهم او منظماتهم من جهة اخرى. إذ ان هذا الاتفاق يحدد القواعد التي تنظم علاقات العمل في مشروع او اكثر مما يتصل بالمهنة الواحدة.

أفرع الرابع- للمطلب الثاني

القرارات النقابية: والجدير بالإشارة اليه في هذا الصدد ان قانون العمل العراقي الجديد يلزم في الكثير من احكامه الجهات الرسمية بوجود الرجوع الى النقابات العمالية لاستشارتها والتعاون معها بغية تنظيم بعض علاقات العمل، ولحل المشاكل الناجمة عن العمل.

المبحث الثاني

المصادر الدولية

*ترجمت هذه الحركة عملياً في بدايات القرن العشرين بإنشاء منظمه العمل الدولية مع نهاية الحرب العالمية الاولى وذلك عام 1919.

المطلب الأول

الاتفاقيات الدولية

المقصود **بالاتفاقية**: مشروع معاهدة تصدر عن مؤتمر العمل الدولي وتكون ملزمة للدولة العضو في المنظمه في حال المصادقه عليها.

ونعرف **اتفاقية العمل**: هي عبارة عن مشروع معاهدة دولية لا تكون ملزمة للدولة إلا في حاله المصادقه عليها

ومن اهم الاتفاقيات والتوصيات المصادق عليها من قبل العراق

رقم الاتفاقية والنوعية	موضوعها	رقم وسنة قانون الابرام في العراق	رقم وتاريخ الوقائع العراقية المنشور فيها
19	المساواة في التعويض للعمال الوطنيين والاجانب	1940-6	1777 في 1940/3/4
30	ساعات العمل في التجارة والمكاتب	1962-24	676 في 1962/5/31
59	الحد الادنى للسن في الصناعة	1960-71	356 في 1960/6/1

المطلب الثاني

التوصيات الدولية

المقصود **بالتوصيات الدولية**: انها توجيه او دعوه او نصيحة توجه الى الدول الاعضاء لاقرار مبدأ معين او اجراء تعديل في تشريعاتها العماليه متى ما سمحت ظروفها بذلك.

مهم

مما تقدم نجد ان الفارق القانوني بين الاتفاقيات والتوصيات يبدو واضحاً، فاتفاقيات العمل الدولية ملزمة للدول التي تصادق عليها، في حين ان التوصيات ليست ملزمة لهذه الدول، ومن ثم ليست بها حاجة الى التصديق، وانما غايتها توجيه اعمال الدول الاعضاء للأخذ بما تضمنته هذه التوصيات من قواعد عند وضع سياستها وتشريعاتها العمالة

المطلب الثالث

المعاهدات الدولية

يقف الى جانب الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمه العمل الدولية معاهدات العمل الثنائي، اذ انها تعد من اقدم اشكال معاهدات العمل فقد وقعت اول معاهدة عمل بين فرنسا وايطاليا في سنة 1904 ويتميز هذا الشكل من المعاهدات بكونه مقصوراً على الدولتين الموقعتين على المعاهدة اذ لا يكون لغيرهما الانضمام اليها ولهذا يطلق عليها اسم المعاهدات المغلقة.

سؤال يخطر في ذهنك؟ لماذا سميت المعاهدات الدولية بالمعاهدات المغلقة

وذلك بسبب ان هذا الشكل من المعاهدات يكون مقصوراً على دولتين الموقعتين على المعاهدة اذ لا يكون لغيرهما الانضمام اليها.

واخيراً تعد مصدراً من مصادر قانون العمل العراقي اتفاقيات العمل العربية التي صادق عليها العراق حيث ان تنفيذ احكامها يعد هدفاً من اهداف قانون العمل العراقي استناداً للمادة الثانية منه.

وقد صادق العراق على (16) اتفاقيه عمل عربية



والى هنا وتنتهي المحاضرة الرابعة

المحاضرة الخامسة

تعريف عقد العمل الفردي: أي اتفاق سواء كان صريحاً ام ضمناً، شفويّاً او تحريراً يقوم بموجبه العامل بالعمل او تقديم خدمة تحت ادارة او اشراف صاحب العمل لقاء اجر اياً كان نوعه. وعليه فمن تعريف هذا العقد يتبين لنا انه يتصف بخصائص عدة نذكرها تباعاً:

1- عقد رضائي: وهو عقد ينعقد بارتباط الايجاب بالقبول، وبالاتفاق المجرد دون الحاجة لشكلية معينة يفرغ فيها هذا الاتفاق، كما في بيع العقار او السيارة واذا كانت بعض التشريعات قد اوردت ذكر الكتابة بان يكون العقد مكتوباً، فإن الكتابة هنا لغرض الاثبات وليس الانعقاد. فالمشرع لم يشترط كتابه العقد بل اكتفى بـ **(الاتفاق الخطي او الشفوي)** **(الصريح او الضمني)**. شرط عدم مخالفة مقتضى النظام العام والاداب العامه او الاجكام القانونية ذات الصفة الالزامية

2- عقد العمل عقد تبادلي ملزم لطرفيه ومن عقود المعاوضة: أي ان انه ليس ملزماً لاحد طرفيه فقط، بل ينشأ عنه التزامات متقابلة، اذ يلتزم كل طرف تجاه الآخر باداء عمل معين او امتناع عن عمل بشكل متتال او متبادل، وكما يلتزم العامل باداء العمل، يلتزم صاحب العمل باداء الاجر

سؤال يخطر في ذهنك؟ لماذا يوصف عقد العمل بأنه من عقود المعاوضة؟

ج/ وذلك بسبب ان كل طرف يحصل على مقابل ما يعطيه، فهناك عوض مقابل لكل منهم.

3- عقد العمل من عقود المدة: الاصل ان عقد العمل هو من العقود التي يعد فيها الزمن مقياساً للعمل فالمقصود بالمدة في هذا المجال ان تنفيذ الالتزام يستغرق زمناً ويستمر لمدة قد تكون محددة او غير محددة

4- **الصفة الشخصية لعقد العمل:** لكون عقد العمل يرد على عمل الانسان للاعتبار الشخصي في عقد العمل اهمية بالغة، ولاسيما للعامل، فاختيار صاحب العمل للعامل انما يمون على كفاءة العامل، كما ان رغبة العامل في العمل لدى شخص ما قد تكون مبنية لصفات شخصة تتوافر لدى هذا الاخير.

المبحث الثاني

عناصر عقد العمل

عنصر العمل: وهو يعد محلاً للالتزام احد المتعاقدين وعنصر الاجر هو محل التزام المتعاقد الاخر ثم عنصر التبعية وهي العلاقة التي ينشئها العقد بين الطرفين.

المطلب الاول

عنصر العمل

العمل من منظور قانوني هو **((كل جهد انساني وفكري او جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء اكان بشكل دائم ام عرضي ام مؤقت ام جزئي ام موسمي))**

وقد اشار المشرع العراقي في قانون العمل العراقي النافذ لأنواع مختلفه من العمل وابرزها:

1. **العمل ذو طبيعته مستمره:** وهو العمل الذي لايجيز القانون تحديد مدة لانجازه، ويبرم لتنفيذه عقد العمل الدائمي، وهو الاصل الذي يقوم عليه النظام القانوني للتعاقد.
2. **العمل المؤقت:** وهو العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وانجازه مدة محددة.
3. **العمل العرضي:** هو العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئه ولا يدخل في طبيعته ما يزوله صاحب العمل من نشاط، ولا تزيد مدة انجازه على (6) اشهر

4. **العمل الجزئي:** العمل الذي يتم في ساعات عمل تقل عن ساعات العمل اليومية الاعتيادية المنصوص عليها بموجب القانون، سواء اكان العمل يؤدي بصورة يومية ام لبعض ايام الاسبوع، وتحتسب ساعات العمل تلك على اساس اسبوعي او على اساس المتوسط في مدة استخدام معينه.

وقد حرم المشرع العراقي انواع العمل الاتي ذكرها:

1- **العمل الجبري او الالزامي:** بكل صوره العمل بالرق او المديونيه، (العمل بالقيود المربوط بها الاشخاص، المتاجرة السرية بلاشخاص والعمال والمهاجرين، العمل المنزلي الذي يتضمن قواعد قهرية) ، والذي يفرض على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبه ولم يتطوع هذا الشخص لأدائه بمحض ارادته.

2- **عمل الاطفال:** يعد طفلاً لأغراض هذا القانون : (أي شخص لم يتم الـ15 من العمر)

ومنع قانون العمل العراقي التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة والتمييز المباشر ام الغير مباشر بين العمال في كل ما يتعلق بالتدريب المهني او التشغيل او بشروط العمل او بظروفه واي سلوك يؤدي الى انشاء بيئه عمل ترهيبية او معادية او مهنية لمن يوجه اليه هذا السلوك.

وفرض عقوبة الحبس بمدة لا تزيد عن (6) اشهر وبغرامه لا تزيد عن (1000.000) دينار او بأحدى هاتين العقوبتين كل من خالف احكام القانون بتشغيله الاطفال او ممارسته للتمييز او العمل القسري والتحرش الجنسي

الى هنا وتنتهي المحاضرة الخامسة

المحاضرة السادسة

المطلب الثاني

عنصر الاجر

يعد الاجر احد عناصر عقد العمل الفردي اذ يفترض في اداء العمل ان يكون مقابل اجر اذا كان قوام ذلك عملاً لم تجر العادة على التبرع به، او كان عملاً داخلاً في مهنة من أداه فاذا تختلف عنصر الاجر في العقود المذكور فلا يعد هذا العقد عقد عمل وانما يكون عقداً اخرًا

المطلب الثالث

التبعية القانونية

الفرع الاول: المقصود بالتبعية القانونية: ان مقتضى التبعية يعني خضوع العامل لاشراف صاحب العمل او رقابته او توجيهه في المدة التي يكون العقد فيها مبرماً بينهما.

الفرع الثاني: صور التبعية القانونية: خضوع العامل لاشراف صاحب العمل ومراقبته يمكن ان

يكون بصورتين هما:

الصورة الاولى (التبعية الفنية): وتعني خضوع العامل بصفة مباشرة لاوامر رب العمل، أي خضوع العامل خضوعاً كاملاً لاشراف صاحب العمل في جميع ما يتعلق بالعمل من اشياء دقيقه او جزئية او جوهرية.

الصورة الثانية (التبعية التنظيمية والادارية): يكفي لاعتبار التبعية القانونية متوافرة ان يقتصر اشراف صاحب العمل على تحديد الشروط التي يتم العمل في ظلها وتنظيم الظروف الخارجية التي يتم العمل في ظلها وتنظيم الظروف الخارجية التي تحيط بتنفيذه، مثل تحديد المكان الذي يتم فيه العمل او اوقات العمل او نوع العمل ومداه وذلك دون ان يشمل الاشراف بالضرورة جوهر العمل.

أفرع الثالث: التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية: ويقصد بالتبعية الاقتصادية تعني خضوع العامل لصاحب العمل من الناحية الاقتصادية بمعنى ان يستأثر صاحب عمل واحد بجهود عامل في مقابل اجر يُعد لهذا العامل المورد الرئيس لرزقه على نحو يجعل هذا الاخير في مركز التابع لصاحب العمل من الناحية الاقتصادية، لكونه يعتمد في معيشته بصفة اساسية على الاجر الذي يتقاضاه منه.

المبحث الثاني

تمييز عقد العمل من غيره من العقود

المطلب الاول: عقد العمل وعقد المقاولة

عرفت المادة 864 من القانون المدني العراقي **عقد المقاولة بأنه** (عقد يتعهد به احد الطرفين بأن يضع شيئاً او ان يؤدي عملاً، لقاء اجر يتعهد به الطرف الاخر)

و**عرف عقد العمل** بموجب المادة الاولى/تاسعاً بأنه (اي اتفاق سواء كان صريحاً ام ضمناً، شفويّاً ام تحريريّاً يقوم بوجبه العامل بالعمل او تقديم خدمة تحت ادارة واشراف صاحب العمل لقاء اجر اياً كان نوعه)

وعلى اساس هذا التشابه يجب البحث عن معيار للفرقة بين العقدين. وقد اقترحت لهذا الغرض معايير عدة، ابرزها هو ما استقر الفقه على الاخذ به وهو الذي يقيم التفرقة بين العقدين على اساس عنصر التبعية القانونية . وطبقاً له اذا كان من يقوم بالعمل خاضعاً لرقابه من يؤدي له العمل او اشرافه فان العقد يعد عقد عمل، اما اذا كان لا يخضع لاشراف من يؤدي لصالحه العمل او رقيبته فان العقد هو عقد مقاولة

سؤال يخطر في ذهنك؟ كيف ييكن التفرقة بين عقد المقاولة وعقد العمل؟

ج/ اذا كان من يقوم بالعمل خاضعاً لرقابه من يؤدي له العمل او اشرافه فان العقد يعد **عقد عمل**،

اما اذا كان لا يخضع لاشراف من يؤدي لصالحه العمل او رقيبته فان العقد هو **عقد مقاولة**

المطلب الثاني: عقد العمل وعقد الايجار

عرفت المادة 722 من القانون المدني العراقي **عقد الايجار بأنه**، تملك منفعة معلومة بعوض معلوم لمدة معلومة، وبه يلتزم المؤجر ان يمكن المستأجر من الانتفاع بالمأجور.

مثال على عقد الايجار (اذ قام مالك سيارة نوع شوفرلية تاهو بتسليمها الى شخص اخر يقوم بتشغيلها على الخطوط السريعة الدولية مقابل نسبة من ايرادها، ويشترط عليه ان يعمل في محافظات معينة ، او ان يقوم بالعمل ابتداء من وقت معين الى وقت معين،

وهنا يكون السؤال هل يعد العقد المبرم عقد عمل ام ايجار؟

ان المعيار الذي يتبع في هذه الحالة للتمييز بينهما هو معيار التبعية القانونية، اذ يكفي ان يضع السائق نشاطه تحت تصرف مالكا مدة معينة حتى نقول بوجود علاقه تبعيه بينهما، شريطة ان يكون لمالكها الحق في الرقابة على عمل هذا السائق للتأكد من التزامه بالعمل في الوقت المحدد، مع حقه في توقيع جزاءات على ذلك السائق في حالة اخلاله بذلك، وذلك وفقاً لما بيناه في تحديد مضمون التبعية دون اشتراط ان يكون ممارسة هذه الرقابة فعلاً، او ان تكون رقابة قوية تصل الى حد التفتيش بل يكفي وجود الحق فيه.

اما اذا كان الامر لا يتعدى تحديد المكان ودون تحديد اوقاته فيكيف هذا العقد على انه عقد

ايجار

المطلب الثالث: عقد العمل وعقد الوكالة

عرفت المادة 927 من القانون المدني العراقي الوكالة بأنها (عقد يقيم به شخص غيره مقام نفسه في تصرف جائز معلوم)

ومن خلال التدقيق بتعريفين عقد العمل وعقد الوكالة يتبين ان المشرع العراقي قد اشترط في عقد العمل ان يكون العمل تحت توجيه صاحب العمل وادارته، ولم يرد شرط كهذا في الوكالة، ومن ثم تكون التبعية القانونية هي المعيار الذي يميز العقدين.

المطلب الرابع: عقد العمل وعقد الشركة

الفرق هو في عقد العمل ان العامل يخضع لرقابة وادارة صاحب العمل اما في عقد الشركة الشريك لا يخضع لاشراف باقي الشركاء ورقابتهم وذلك لان الشركة تقوم على اساس نية المشاركة فهي تفرض المساواة بينهم.

والى هنا وتنتهي المحاضرة السادسة 😊

المحاضرة السابعة

المطلب الأول: عقد التدريب المهني:

1-**تعريفه:** اتفاق بين العامل من جهة ومركز التدريب المهني او رب العمل من جهة اخرى يتعهد بمقتضاه الثاني بأن يؤهل الاول تأهيلاً منتظماً وكافياً، وذلك في مدة معينة وعلى وفق البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني.

وبخلاف عقد التدريب المهني ان المشرع العراقي **عرف المتدرب** بأنه (كل شخص في طور الاعداد والتدريب والتأهيل) ، وحدد برامج التدريب وجعلها تشمل التدريب المهني او التعليمي او الريادي

2-**الغرض من عقد التدريب المهني:** هو تزويد المتدرب بالمهارات اللازمة التي تؤهل للعمل في مهنة او حرفة معينة

س/اذكر اهداف التدريب المهني التي حددها المشرع العراقي؟

ج/ أ-تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع انواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج اليه من مهارات فنية ذات اختصاص

ب-اعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات وتطوير المهارات واعادة تدريب العمال لرفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية

3-**انقضاء عقد التدريب المهني:**القاعدة في انقضاء عقد التدريب انه ينقضي بانقضاء مدته المتفق عليها ولكن المشرع خرج عن ذلك بأن اجاز للمتدرب ان ينسحب من برنامج التدريب بأرادته المنفرده.

المطلب الثاني: عقد العمل تحت الاختبار

1- **تعريفه:** اتفاق بين العامل وصاحب العمل يتعهد بمقتضاه العامل بالعمل لدى صاحب العمل تحت الاختبار ولمدة معينة، للتأكد من مدى صلاحيته للعمل المطلوب ومدى ملائمة العمل للعامل.

2- **شروط عقد الاختبار:** يشترط لاعتبار العقد تحت الاختبار ثلاثة شروط:

الشرط الاول: ان تكون مدة التجربة محددة: فالتجربة او الاختبار مدة محددة، تقتضيها التجربة وتتناسب معها يتحقق فيها اطراف العقد، كل لما يصبو اليه وبمقتضى ذلك يجب ان تكون قصيرة اذ ان اطالها تخدم صاحب العمل وتسمح له بالتخلص من بعض التزاماته واعطائه الحق بالفسخ دون اخطار او مكافأة. وقد حدد المشرع العراقي مدة التجربة بموجب المادة (37/ثانياً) من قانون العمل العراقي بحد اقصى وذلك بأن لا تزيد عن 3 اشهر من تاريخ مباشرته بالعمل ولا يجوز وضع العامل تحت التجربة اكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل نفسه.

الشرط الثاني: ان لا يقل اجر العامل في مدة التجربة عن الحد الادنى المقرر للاجور

لم تكتفي التشريعات بوجود النص على اجر العامل اثناء مدة التجربة، بل اشترطت ان لا يقل عن الحد الادنى المقرر للأجور.

وقد اضاف المشرع العراقي **شرطاً ثالثاً** لأبرام هذا العقد تمثل بعدم امتلاك العامل شهادة مهنية تثبت مهارته في العمل الموكل اليه

والى هنا وتنتهي المحاضرة السابعة

المحاضرة الثامنة

التراضي على عقد العمل

شروط صحة الرضا:

يشترط لصحة الرضا في عقد العمل ان تتوافر الاهلية لدى طرفيها وان تخلو ارادة كل منهما من اي عيب من عيوب الارادة.

ولكن السبب في اجازة القاصر المميز الذي بلغ الخامسة عشر ولم يتم الثامنة عشر من العمر ابرام عقد عمل لاكثر من مبرر فالاتفاقيات الدولية بشأن عمل الاحداث اجازت تشغيلهم منذ الخامسة عشر في اعمال معينة لاعتبارات عديدة منها التيسير على اصحاب العمل في التحقق من توافر اهلية كل عامل وكذلك الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي قد تسمح للعامل بالعمل مكتفياً بالحصول على تعليم بمستوى الابتدائية فيكون سنه بانتهاء هذه المرحلة خمسة عشر عاماً.

المسائل الواجب التراضي عليها

يجب ان يتضمن عقد العمل استناداً للنص نفسه بالحد الادنى البيانات الاتية

1. اسم صاحب العمل ونوع المشروع وعنوانه
2. اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهله ومهنته ومحل اقامته وجنسيته
3. طبيعة العمل ونوعه ومدته وتاريخ بدئه
4. الاجر واية مزايا او مكافئات يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة وطريقه اداء الاجر المتفق عليه وموعده ومكانه
5. ساعات العمل وطريقه تقسميها

س/ما هو جزاء مخالفة شروط الانعقاد؟

إذا تخلف شرط من شروط الانعقاد كمثل سن العامل اقل من 15 او كان العمل غير مشروع او انعدام الرضا فأن العقد يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً، اما اذا تخلف احد شروط الصحة لعيب الرضا،فأن العقد يكون قابلاً للابطال لمصلحة من عيبت ارادته.

الى هنا تنتهي المحاضرة الثامنة

المحاضرة التاسعة

اثر عقد العمل الفردي

- اثار العقد من جهة العامل
- اثار العقد من جهة رب العمل

المبحث الاول

اثر عقد العمل الفردي من جهة العامل

المطلب الاول - الالتزام الاصلي على العامل بتأديته العمل

أولاً: ان يقوم بالعمل المتفق عليه: يتعهد العامل بموجب عقد عمل ان يؤدي عملاً لحساب رب العمل وعلى العامل ان يؤدي العمل بنفسه على النحو المتفق عليه.

ثانياً: ان يقوم لاداء العمل بنفسه: يجب على العامل ان يؤدي العمل المتفق عليه بنفسه وذلك لأن شخصيه العامل محل اعتبار اساسي عند التعاقد ويترتب على ذلك انه لايجوز للعامل ان ينيب غيره للقيام بالعمل المتفق عليه كله او بعضه دون موافقه رب العمل.

ثالثاً: ان يبذل العامل عناية الشخص المعتاد في تأديه العمل: تنص القوانين على الزام العامل بأن يبذل في تأديته ما يبذله الشخص المعتاد . وبموجب هذا المعيار يتعين على العامل ان يبذل من الجهد والحرص ما يبذله الشخص الاعتيادي متوسط الحرص، ولا يقبل منه ان يهبط ادائه دون هذا المستوى فاذا اخل العامل بالتزامه هذا وقل ادائه عن حرص الشخص المعتاد فانه في هذه الحالة يعد مخالفاً بالتزاماته التعاقدية.

رابعاً: التزام العامل بطاعه اوامر صاحب العمل: ان التزام العامل بموجب اطاعه صاحب العمل ينبع من مبدأ التبعية القانونية الذي يعطي للثاني حق الاشراف والادارة ويوجب على الاول اطاعته بهذا الصدد .

س/هنالك عدة قيود تفرض على سلطة صاحب العمل في اصدار الاوامر للعامل..اذكرها؟

ج/ **القيود الاوّل:** الا تكون الاوامر الصادرة للعامل تخالف الشروط الجوهرية في العقد او التفصيلية التي تهم العامل بصفة اساسية وان تتعلق بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد او في النظام الداخلي للعمل.

القيود الثاني: ان لا يترتب على اطاعة العامل لاوامر رب العمل تعريضه للخطر اي ان تكون هذه الاوامر في الحدود التي لاتعرض العامل للخطر (كمثل العمل داخل مبنى ايل للسقوط)

القيود الثالث: ان لا يكون امر صاحب العمل مخالفا لاحكام القوانين المعمول بها او الاداب العامة (كمثل انتاج سلعة مخالفة للمواصفات المقررة من الجهات المختصة).

خامساً: التزام العامل بالحفاظ على الاشياء المسلمة اليه لتأديته العمل قد يسلم صاحب العمل للعامل ادوات او ملابس او عدة فيقع التزام على العامل بالمحافظة على هذه الاشياء المسلمة اليه .

المطلب الثاني – التزامات العامل المتفرعة عن مبدأ

أولاً: التزام العامل على المحافظة على اسرار العمل: ينبثق هذا الالتزام عن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، لان وجود العامل في مشروع العمل يجعله على بينه من اسرار طرق الانتاج واسعار الكلفة، وان البوح بهذه الاسرار من شأنه ان يؤثر سلباً على مصالح رب العمل ويهدد عمله.

ثانياً: التزام العامل بعدم المنافسة: اذا كان للعامل ان يقوم بعمل اخر خارج نطاق عمله، فإنه لا ينبغي ان يقوم بعمل يعد منافساً لصاحب العمل سواء تحقق هذا بطريقه مباشرة بقيامه بهذا العمل بنفسه، ام بطريقه غير مباشرة بواسطة شخص ثالث، وهذا ما يتفق مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود

ثالثاً:التزامات اخرى:

1. ان يقوم العامل بأتقان عمله بحسب الكفاءة التي تم على اساسها اختياره
2. ان يؤدي عمله بأخلاص
3. ان لا يزيد في تكاليف الانتاج دون مسوغ مقبول
4. ان يهتم العامل بمظهره لجذب العملاء كعمال المطاعم والفنادق
5. الحفاظ على سلامة المشروع وما به من الالات والمعدات والمواد الاولية ، وكذلك سلامته وسلامة زملائه بالعمل

المطلب الثالث - جزاء اخلاص العامل بالتزاماته (السلطة التأديبية لصاحب العمل)

اخلاص العامل بأي من التزاماته المقررة بموجب القانون او عقد العمل او التعليمات من شأنه ان يعرض العامل لأحدى العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون العمل .

الى هنا وتنتهي المحاضرة التاسعة

المحاضرة العاشرة

التزامات صاحب العمل

المطلب الاول - الالتزام بدفع الاجر: لقد الزم المشرع العراقي صاحب العمل بموجب نص (المادة 41/ثانياً/ج) من قانون العمل بدف الاجور للعامل بحسب احكام هذا القانون.

اولاً:تعريف الاجر: كل ما يستحق العامل على صاحب العمل نقداً او عيناً لقاء عمل اياً كان نوعه، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والاجور المستحقه عن العمل الاضافي .

خصائص الاجر:

- 1-صفة جزافية، اي لا أثر على قدرة لربح صاحب العمل او خسارته، وبمعنى آخر ان الاجر لا يتأثر بالربح او بالخسارة التي تلحق صاحب العمل
- 2-الاجر يكاد ان يكون المصدر الوحيد الذي يعتمد عليه العامل في معيشته هو وافراد اسرته لذلك تميز بأنه ذو طابع غذائي
- 3-تميز الاجر بأنه دوري يتم صرفه بصفة دورية ومتجددة

ثانياً:طرق تقدير الاجر:

- 1-الاجر بالزمن: يتم احتسابه على اساس الوحدة الزمنية كالساعة او اليوم او الاسبوع الشهر او السنة ، ويفضل العمال حساب الاجر بالزمن ان يكون بالراحة الاسبوعية
- 2-الاجر بالقطعه:تتحقق هذه الطريقة بأن يتفق الطرفان على ان يكون اجر العامل حسب وحدة معينه من مقاييس الانتاج ، كأن يكون اجر العامل مبلغاً معين عن كل كيلو غرام من التمر الذي يقطفه او عن كل قطعه من الملابس التي يخيظها.

3- الاجر بالطريحة: وتتمث على اساس المعيار الزمني، مضافاً اليه مبلغ اخر يتقاضاه العامل حسب كمية انتاجه

ثالثاً: القواعد المنظمة للوفاء بالأجر:

قاعدة الحد الأدنى للأجر: الاجر المقرر قانوناً او الاجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي او الجماعي، ايهما اكثر.

وقد نص قانون العمل العراقي الجديد على تشكيل لجنة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية تتولى اقتراح الحد الأدنى لاجر العامل غير الماهر بصورة دورية ، على ان يكون وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعرض مقترح اللجنة على مجلس الوزراء

قاعدة الوفاء بالعملة الوطنية: نصت المادة (53/اولاً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 على ان تدفع الاجور بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل

ويجوز بالوقت نفسه دفع الاجور بالصكوك والحوالات المصرفية، وسبب وضع هذه القاعدة من قبل المشرع هو عدم لجوء صاحب العمل لاساليب ملتويه لتحايل على الحد الأدنى للاجر .

زمان ومكان الوفاء بالأجر: نصت المادة (53/ثالثاً) من قانون العمل العراقي الجديد على ان تدفع الاجور عند نهاية الاسبوع اذا كان الدفع اسبوعياً ، وعند نهاية الشهر اذا كان الدفع شهرياً في مكان العمل او اقرب مكان اليه ، على ان يكون اقصى حد لتأخير الاجور مدة اقصاها 5 ايام . على ان تدفع الاجور للعامل مباشرة ويجوز تحويله الى حساب العامل في المصرف الذي يتفق عليه الطرفان كتابة او دفعه لوكيل العامل.

المطلب الثاني - التزامات صاحب العمل الاخرى :

1. تمكين العامل من اداء العمل
2. الالتزام بالمحافظة على صحة العامل وسلامته
3. الالتزام بمراعاة التنظيم القانوني لوقت العمل

س/هنالك بعض الالتزامات التي الزم المشرع العراقي بها رب العمل..اذكرها؟

1. توفير الفرص للعامل والوسائل لتطوير معارفه ومهاراته الفنية
2. تسليمه للعامل عند مباشرته العمل وصلاً بما سلمه من وثائق ومستندات واعادتها اليه عن انتهاء عقد العمل
3. اعطاء العمل شهادة عند انتهاء عقد العمل مبين فيه تاريخ مباشرته للعمل وتاريخ انتهاء العمل ونوع العمل الذي اداه وللعامل ان يطلب اضافته اي بيانات لهذه الشهادة
4. اعطاء العامل وثيقه براءة ذمه عند انتهاء عقد العمل
5. بيان مخاطر العمل، واطلاع العامل عليها قبل التعاقد
6. توفير الية مناسبة للتعامل مع شكوى العمال
7. تنظيم اضبارة لكل عامل فيها بياناته الشخصية
8. اعداد تقرير سنوي عن كل عامل من قبل رئيسته المباشر
9. تقديم نسخه من تقرير حول الحقوق الاساسيه
- 10- ضمان المساواة في المعامله بين جميع العمال
- 11- توفير السلع والخدمات اللازمة للعمال في الاماكن النائيه باسعار مدعومه

المطلب الثالث - جزاء اخلال صاحب العمل بالتزاماته:

اولاً:حالة اخلاله بأي من التزاماته الخاصة بالأجر: يعاقب بغرامه لا تقل عن ضعف الحد الادنى للاجر الشهري ، واذا كانت المخالفه تتعلق بدفع يقل عن الحدالادنى للأجر فيلتزم مع دفع الغرامه المفروضه عليه بدفع تعويض للعامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع وجر الحد الادنى

ثانياً:حالة اخلاله بأي من التزاماته الخاصة بتنظيم العمل: يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام ساعات العمل بغرامه لا تقل عن (250.000) دينار ولا تزيد عن (500.000) دينار

ثالثاً:حالة اخلال بأي من التزاماته الخاصة بلاجازات: يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام ساعات العمل او الاجازات بغرامه لا تقل عن (50.000) دينار ولا تزيد عن (100.000) دينار وتتعدد الغرامه على حسب عدد العمال الذي وقعت المخالفة في شأنهم

ويتعرض صاحب العمل لجزاءات مدنيه وجزائية في بعض الحالات ، كما في حالة مخالفته أي من اللتزامات القانونيه الخاصة بحماية المرأة العاملة، والحدث، وحماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنيه، واحيراً عن مخالفته لاحكام الصحه والسلامة المهنية.

الى هنا وتنتهي المحاضرة العاشرة

المحاضرة الحادي عشر

انقضاء عقد العمل الفردي

المبحث الأول

الأسباب العامة لانتهاء عقد العمل الفردي

المطلب الأول - الفسخ الاتفاقي

طالما ان عقد العمل هو عقد رضائي يقوم على الرضا المتبادل لكل من العامل ورب العمل، فهذا يعني انه يمكن لمن يرغب من هذين الطرفين وضع حد أو نهاية العقد العمل بالاتفاق مع الطرف الآخر. وهذا الانهاء من الممكن أن يشمل عقد العمل محدد المدة، فينتهي العقد قبل انتهاء المدة، كما يمكن أن يشمل عقد العمل غير محدد المدة وعندها ينتهي العقد قبل انقضاء مهلة الإنذار من جهة ان تراضي الأطراف من شأنه تسوية جميع المسائل التي قد يثيرها هذا الانتهاء.

ملاحظة لا قيمة لاتفاق العامل وصاحب العمل لإنهاء عقد العمل إذا لم يكن مكتوباً.

المطلب الثاني - استحالة التنفيذ

إذا استحال على العامل القيام بأداء العمل المكلف به، أو استحال على صاحب العمل ان يمكن العامل من القيام بهذا العمل، وكانت هذه الاستحالة لا يد لاحد فيها، بمعنى انها كانت لسبب اجنبي، فإن عقد العمل يفسخ فور تحقق هذه الاستحالة بقوة القانون، بشرط أن تكون استحالة نهائية، أما إذا كانت مؤقتة، فان عقد العمل يقف ولا ينقضي .

س/ ما هي أسباب استحالة التنفيذ ؟

ج/ 1- الوفاة 2 - الحبس . 3 - تصفية المشروع .

أولاً: الوفاة: ينتهي عقد العمل بوفاة العامل، نظرا للأهمية الخاصة لشخصية العامل في عقد العمل،

أما فيما يخص صاحب العمل، فان وفاته لا تؤدي إلى انتهاء عقد العمل، لأن الأصل ان شخصيته ليس محل اعتبار في العقد .

والزم صاحب العمل ان يصرف لأسرة العامل ما يعادل أجر شهرين كاملين، بشرط أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة على الأقل

ثانياً: صدور حكم قضائي بات بحبس العامل لأكثر من سنة.

ثالثاً تصفية المشروع .

المطلب الثالث - فسخ عقد العمل بالإرادة المنفردة

فالعامل لا يجبر على الاستمرار في عمل لا يرغب فيه، كما ان صاحب العمل لا يجبر على إبقاء عامل لا يريده كقاعدة، عامة ويترتب على ذلك التسليم لكل من طرفي عقد العمل بالحق في فسخ العقد بالإرادة المنفردة دون استصدار حكم بالفسخ حتى في الأحوال التي لم يرد فيها شرط فاسخ بالعقد. ولكن هذا الفسخ يقع على مسؤولية من قام به، فإذا وجد الطرف الآخر أن الفسخ ليس له ما يسوغه كان له الحق في اللجوء إلى القضاء مطالباً بالتعويض ومن ثم تأتي رقابة القضاء لاحقة على الفسخ

وقد أجاز المشرع العراقي في قانون العمل العراقي الجديد للطرفين (العامل ورب العمل)، إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، تارة بإنذار، وتارة أخرى دون سابق إنذار،

و سنتناولها فيما يأتي:

أولاً: إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة للعامل

- ١- إنهاء عقد العمل بشرط توجيه الانذار: للعامل الاستقالة بموجب نص المادة (٤٩/أولاً/ح)، بشرط ان يوجه انذارا إلى صاحب العمل قبل (30) يوماً في الاقل من انتهاء العقد، فإذا ترك العامل العمل بدون توجيه الاخطار، أو قبل انتهاء المدة المنصوص عليها في العقد، يلزم بدفع تعويض إلى صاحب العمل يعادل أجر مدة الانذار، أو المتبقي منها.
- ٢- إنهاء عقد العمل بإرادة العامل المنفردة دون سابق انذار:

أ- إذا اخل صاحب العمل بأحد التزاماته المقررة في هذا القانون أو في النظام الداخلي للعمل أو في عقد العمل الفردي

ب- إذا ارتكب صاحب العمل جنائية أو جنحة ضد العامل أو أحد افراد اسرته اثناء العمل أو خارجه.

ج- إذا وجد خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط ان يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يعمل على إزالتها .

ثانياً: إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

أما صاحب العمل فقد نص المشرع العراقي على حالات أجاز فيها له إنهاء عقد العمل بعد انذار العامل بإنهاء عقده بفترة لا تقل عن 30 يوماً، وفي حالة عدم انذاره يتم تعويضه بدل هذا الانذار (5)، هذه الحالات نذكرها تباعاً:

1- المرض الطويل: اجاز المشرع العراقي في قانون العمل النافذ بموجب نص المادة (٤٣/ ثاني/أ) لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا أصيب العامل بمرض اقعهه عن العمل ولم يشف منه خلال (6) أشهر من تاريخ الاصابة وثبت ذلك بشهادة طبية.

2- عجز العامل عن العمل: إذا اصيب العامل بعجز اقعهه عن العمل جاز لصاحب العمل بموجب المادة (٤٣/ ثاني/ب) من التشريع العراقي إنهاء عقده عند توفر الشروط الآتية:
أ- ان يصاب العامل بعجز يقعهه عن العمل..

ب- ان تتسبب الاصابة بنسبة عجز 75٪ فأكثر من العجز الكلي.

ج- ان يثبت العجز بشهادة طبية رسمية

3- اكمال العامل سن التقاعد.

4- إنهاء عقد العمل لضرورة اقتصادية.

5 - ارتكاب العامل سلوكاً مخالفاً

6- انتحال العامل شخصية كاذبة أو تقديمه مستندات مزورة.

7- عدم كفاءة العامل في عقد العمل تحت التجربة.

8- ارتكاب العامل خطأً جسيماً نشأت عنه خسارة فادحة أضرت بالعمل أو بالعمال أو بالإنتاج بقرار قضائي بات.

الى هنا نهاية المحاضرة الحادي عشر

المحاضرة الثانية عشر

المبحث الثاني

انهاء عقد العمل غير محدد المدة

ولا شك في ان الاجازة لإنهاء العقد بالإرادة المنفردة تحقق الفائدة لكل من طرفيه، فالعامل يمكنه أن يتحرر من علاقة التبعية القانونية، بحيث لا تفرض عليه مدة طويلة قد تجعله أقرب إلى الرق، وقد يوفق في العثور على عمل أفضل، أو بأجر أكبر أو يفتح مشروع عمل مستقل يديره لحسابه، لذلك كله، أن حق العامل في الانهاء يتعلق بالنظام العام، فلا يجوز الاتفاق على خلافه.

والحال نفسه فيما يخص رب العمل إذ إن انهاء العقد المخول لصاحب العمل يمكنه من مواجهة الظروف المختلفة التي تواجه المشروع، وذلك بالتخلص من العمال الذين لا يمكنهم نفعه لزيادتهم عن متطلبات الإنتاج، أو لعجزهم عن استيعاب التقدم الفني في طرق الإنتاج.

س/ ما هي القيود التي تتعلق بحق المتعاقد في انهاء عقد العمل غير محدد المدة؟

ج/ 1 - الإخطار السابق بالانتهاء

2 - عدم التعسف في انهاء عقد العمل .

المطلب الأول - الإخطار السابق بالانتهاء

والانذار في قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة ٢٠١٥، يصدر من صاحب العمل أو العامل:

أولاً: الانذار الصادر من صاحب العمل: قضت المادة (٤٤) من قانون العمل العراقي الجديد بأنه عند توافر احدى الحالات المنصوص عليها في البند ثانياً من المادة (43) من هذا القانون على صاحب العمل انذار العامل بإنهاء العقد، والحالات هي

(اصابة العامل بمرض، عجز العامل، اكمال سن التقاعد، تقليص حجم المشروع، ارتكاب العامل سلوكاً مخرلاً، انتحال شخصية كاذبة أو التزوير، عدم كفاءة العمل تحت التجربة، ارتكاب العامل خطأً جسدياً نشأت عنه خسارة فادحة).

ثانياً: الإنذار الصادر من العامل: يوجب المشرع العراقي على العامل بموجب المادة (43/ح) من قانون العمل العراقي توجيه إنذار إلى صاحب العمل قبل (٣٠) ثلاثين يوماً في الأقل من انتهاء العقد.

المطلب الثاني - عدم التعسف في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة (أو وجود مبرر مقبول)

وقد أحسن المشرع العراقي بتحميل صاحب العمل عبء اثبات إنهاء خدمة العامل عند طعن العامل بقرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة أو امام قضاء العمل). وفي الحالة التي يتبين فيها للجنة أو المحكمة ان إنهاء خدمة العامل لم يستند إلى أحد الاسباب المنصوص عليها في المادة (43) من قانون العمل، فعليها أن تقرر إعادة العامل إلى عمله ودفع اجوره كاملة عن مدة إنهاء عقد العمل.

المبحث الثالث

إنهاء عقد محدد المدة

فقد يحدد لعقد العمل مدة معينة أو سنة أو موسم، كموسم الشتاء أو الصيف.

وقد نصت المادة (٣٨) من قانون العمل العراقي على:

أولاً: يبرم عقد العمل محدد المدة لتنفيذ عمل معين أو تقديم خدمة محددة متعلقة بعمل أو مشروع ينتهي في تاريخ معين أو تاريخ متوقع على أن لا تزيد مدة العقد ذلك على سنة واحدة.

ثانياً: لا يجوز تحديد مدة للعقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة إلا إذا اقتضت متطلبات العمل بالاستعانة بعمال إضافيين لمدة وعمل معينين فعقد العمل يكون محدد المدة في قانون العمل العراقي الجديد في ثلاث حالات:

1- العقد المبرم لتنفيذ عمل معين.

2- العقد المبرم لتقديم خدمة محددة متعلقة بعمل أو مشروع ينتهي في تاريخ معين،

3- العقد المبرم لمدة وعمل معينين، والذي اقتضته متطلبات العمل.

وينتهي عقد العمل المحدد المدة من تلقاء نفسه بانتهاء مدته، أو بانتهاء العمل الذي أبرم العقد من أجله، وذلك دون حاجة إلى انذار سابق من أحد المتعاقدين،

تجديد العقد محدد المدة: إذا ما أبرم عقد عمل لمدة محددة، وتم تجديده لأكثر من مرة واحدة، فإنه يكون عقداً غير محدد المدة بموجب المادة (٣٨/أولاً) من قانون العمل العراقي الجديد، وتتنطبق عليه أحكام إنهاء عقد العمل غير محدد المدة.

أما إذا كان العقد مبرماً لإنجاز عمل معين وكان هذا العمل بطبيعته قابلاً لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه، فيعد العقد قد تجدد تجديداً ضمناً للمدة اللازمة للقيام بالعمل نفسه مرة أخرى .

الى هنا نهاية المحاضرة الثانية عشر

المبحث الأول

المطلب الأول - تعريف عقد العمل الجماعي

س/ عرف عقد العمل الجماعي ؟

ج/ هو جميع الاتفاقات المكتوبة التي تنظم شروط وظروف العمل وعلاقاته واحكام التشغيل المتعلقة بظروف وشروط الاستخدام، التي تعقد بين صاحب عمل أو مجموعة منهم أو منظمة اصحاب عمل أو مجموعة منها من جهة ومنظمة واحدة أو أكثر لنقابات العمال أو ممثلي العمال المنتخبين، في حال غياب منظمات العمال، من جهة أخرى.

س/ عدد خصائص عقد العمل الجماعي؟

ج/

- 1- لا يكفي لإبرام الاتفاقية الجماعية وجود شخصين منفردين، عامل وصاحب عمل.
- 2- هذه الاتفاقية لا تولد علاقة عمل بين طرفين ولكن تتولد عنها مجموعة قواعد تنظم شروط العمل وظروفه وأحكام التشغيل.

المطلب الثاني - أهمية عقد العمل الجماعي

س/ ما هي أهمية عقد العمل الجماعي؟

ج/

أولاً: تحقيقه للمساواة في علاقات العمل،

ثانياً: يؤدي تكوين هذه العقود إلى القضاء على الخلافات وسوء التفاهم، مما ينتج عنه الإقلال من حركات الإضراب.

ثالثاً: من فوائد عقود العمل الجماعية أنها تؤدي إلى تقدم تشريع العمل.

رابعاً: يؤدي عقد العمل الجماعي إلى الحد من تدخل الدولة في علاقات العمل.

المبحث الثاني

القيود التي ترد على عقد العمل الجماعي

س/ عدد القيود التي ترد على عقد العمل الجماعي؟

ج/

1- الا يحتوي العقد على شرط يخالف النظام العام.

2- أن لا يحتوي العقد على شرط يخالف حكما من أحكام قانون العمل ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل .

الفصل الثاني

إبرام عقد العمل الجماعي

المطلب الأول - تعريف المفاوضات الجماعية

س/ عرف المفاوضات الجماعية ؟

ج/ هي المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الاعمال أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جانب وبين منظمة عمالية أو أكثر من جانب آخر بهدف التوصل إلى اتفاق يتضمن تحديد وتنظيم علاقات العمل وشروطه.

المطلب الثاني - أطراف التفاوض ومستوياته

أما ما يتعلق بمستويات التفاوض فالمفاوضة الجماعية تجري على عدة مستويات طبقا لاحكام المادة (6) من اتفاقية العمل العربية وهذه المستويات هي:

1- مستوى المنشأة بين نقابة عمال المؤسسة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها وصاحب العمل أو ادارة المنشأة.

2- مستوى النشاط الاقتصادي بين النقابة العامة النوعية ومنظمة أصحاب الاعمال

في النشاط المقابل.

3- المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات واتحاد أصحاب الأعمال المختص على هذا المستوى.

المبحث الثاني

الشروط الموضوعية

المطلب الأول - طرفا عقد العمل الجماعي

أولاً: نقابات العمال :

وقد عرف المشرع العراقي (منظمات العمال) بموجب المادة (الأولى/ ثاني وعشرون) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة ٢٠١٥ بأنها (منظمة عمالية حرة ذات استقلال مالي واداري ولها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين ظروف عملهم وتمثيلهم أمام مختلف الجهات وفقاً للقانون).

ومن الجدير بالذكر أن المشرع العراقي لم يقصر حق أبرام العقد على النقابات فقط، وإنما أجاز للعمال ذلك في حال غياب منظمات العمال).

ثانياً: صاحب العمل: الطرف الثاني في عقد العمل الجماعي هو صاحب العمل أو أصحاب الاعمال الذين يستخدمون عمالاً ينتمون إلى النقابة التي أبرم العقد معها.

والخلاصة نجد أن صاحب العمل في عقد العمل الجماعي قد يكون شخصاً

واحداً، أو قد يكون أكثر من صاحب عمل، أي مجموعة من أصحاب العمل لا ينتمون إلى نقابة أو تنظيم مهني خاص بهم، فضلاً عن انه يمكن أن يكون بشكل نقابة أو منظمة مهنية تمثل مجموعة من أصحاب العمل المنظمين إليها وتتولى أبرام العقد مع نقابات العمال

المطلب الثاني - موضوع عقد العمل الجماعي

وقد نص المشرع العراقي في قانون العمل العراقي الجديد على موضوع عقد العمل الجماعي في أكثر من موضع، فقد حدده ابتداءً في تعريفه لعقد العمل الجماعي وجعل نطاقه (تنظيم شروط وظروف العمل وعلاقاته وأحكام التشغيل المتعلقة

بظروف وشروط الاستخدام...).

الشروط الالزامية لعقد العمل الجماعي

- أ. أسماء اقامة أطراف الاتفاق وأماكنهم.
- ب. نطاق الاتفاق.
- ج. تاريخ دخول الاتفاق حيز التنفيذ.
- د. مدة الاتفاق، على أن لا تقل عن سنة (1) سنة واحدة. .

الشروط الاختيارية لعقد العمل الجماعي

- ا. الاجور المفروضة من أصحاب العمل، والية تحديد هذه الاجور.
- ب. ساعات العمل، وأيام العطل مدفوعة الأجر
- د. القواعد والعقوبات الانضباطية..
- هـ. تنظيم ممارسة المهنة، وبرامج التدريب المهني.
- و. اجراء تحسين ظروف العمل والصحة والسلامة المهنية.

المطلب الثالث - مدة عقد العمل الجماعي

أما المشرع العراقي فهو بخلاف التشريعات الأخرى اكتفى بتحديد مدة اتفاق

العمل الجماعي بحد ادنى لا يقل عن سنة واحدة. إذ نص في المادة (١٥٤ / ثانيا/ د) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة ٢٠١٥ على أنه: « يجب أن ينص اتفاق العمل الجماعي من بين امور أخرى على ما يأتي:... د. مدة الاتفاق على أن لا تقل عن سنة واحدة).

المطلب الثالث - مدة عقد العمل الجماعي

اما المشرع العراقي فهو بخلاف التشريعات الاخرى اكتفى بتحديد مدة اتفاق العمل الجماعي بحد ادنى لا يقل عن سنة واحدة: اذ نص في المادة (154/ثانيا/د) **يجب ان ينص اتفاق العمل الجماعي من بين امور اخرى على ما يأتي مدة الاتفاق ان لا تقل عن سنة واحدة**

المبحث الثالث

الشروط الشكلية

1- الكتابة : اما المشرع العراقي فقد أوجب الكتابة صراحة بتعريفه للاتفاقات الجماعية بأنها جميع الاتفاقات المكتوبة التي تنظم شروط وظروف العمل.

2- الإيداع أو التسجيل: ونلاحظ أن المشرع العراقي فرض تسجيل عقود العمل الجماعية بموجب نص المادة (١٥٥) من قانون العمل العراقي بالنص الآتي: «أولاً: يسجل الاتفاق الجماعي لدى الدائرة خلال مدة اقصاها (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ ايداعه لديها من قبل الاطراف المعنية وتزود نسخة من الاتفاق تنض تاريخ تسجيله. ثانياً: للدائرة اخطار طرفي الاتفاق خطياً بأي تناقضات أو مخالفات يتضمنها اتفاق العمل الجماعي مع أحكام هذا القانون خلال مدة (30) ثلاثين يوماً من تاريخ ايداع الاتفاق لديها.»

3- النشر في الجريدة الرسمية : ولم ينص المشرع العراقي في قانون العمل الجديد على هذا الحكم لكنه فرض على صاحب العمل القيام بوضع الاتفاق الجماعي المتعلق بمشروعه في موقع ظاهر في مكان العمل.

الى هنا تنتهي المحاضرة الثالثة عشر

م.م شامل عبد الستار العبيدي

محاضرات قانون العمل العراقي

أعداد مصطفى العبد

م.م شامل عبد الستار العبيدي

محاضرات قانون العمل العراقي

أعداد مصطفى العبد

م.م شامل عبد الستار العبيدي

محاضرات قانون العمل العراقي

أعداد مصطفى العبد

م.م شامل عبد الستار العبيدي

محاضرات قانون العمل العراقي

أعداد مصطفى العبد

م.م شامل عبد الستار العبيدي

محاضرات قانون العمل العراقي

أعداد مصطفى العبد

م.م شامل عبد الستار العبيدي

محاضرات قانون العمل العراقي

أعداد مصطفى العبد