

Balancing contractual relations between worker and employer in light of Iraqi labor law

Lecturer Alyaa Adel Mazeed

Alyaa982@gmail.com

Abstract:

This research examines the legal framework governing the contractual relationship between workers and employers In Iraqi labor law. This relationship is considered one of the most prominent legally defined relationships due to Its direct impact on social and economic stability. It is based on the employment contract, which clarifies the rights and obligations of each party and relies on fundamental elements such as work, wages, and subordination.

The research also highlights the role of the Iraqi legislator in regulating this relationship by establishing legal rules aimed at achieving a balance between the two parties, with a focus on protecting the worker as the weaker party In this relationship. The research further reviews the rights and obligations of both the worker and the employer, in addition to the legal protections afforded to the worker by law.

The research concludes that Iraqi labor law strives to achieve justice by restricting the principle of freedom of contract with binding provisions. However, achieving a true balance between the two parties requires the effective implementation of these provisions In practice.

Keywords: Contractual relationship, Employment contract, Worker, Employer, Legal protection

توازن العلاقات التعاقدية بين العامل وصاحب العمل في ضوء قانون العمل العراقي

المدرس علياء عادل مزيد

Alyaa982@gmail.com

الملخص:

يتناول هذا البحث الإطار القانوني الذي ينظم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل في قانون العمل العراقي، حيث تعتبر هذه العلاقة من أبرز العلاقات التي يحددها القانون نظراً لتأثيرها المباشر على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، و تقوم هذه العلاقة على عقد العمل الذي يوضح حقوق والتزامات كل من الطرفين، ويعتمد على عناصر أساسية مثل العمل والأجر والتبعية.

كما يسلط البحث الضوء على دور المشرع العراقي في تنظيم هذه العلاقة من خلال وضع قواعد قانونية تهدف إلى تحقيق التوازن بين الطرفين، مع التركيز على حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في هذه العلاقة، ويستعرض البحث أيضاً حقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل، بالإضافة إلى مظاهر الحماية القانونية التي منحها القانون للعامل.

وقد توصل البحث إلى أن قانون العمل العراقي يسعى لتحقيق العدالة من خلال تقييد مبدأ حرية التعاقد بنصوص ملزمة، إلا أن تحقيق التوازن الفعلي بين الطرفين يتطلب تنفيذ فعال لهذه النصوص في الواقع العملي.

الكلمات المفتاحية:

العلاقة التعاقدية - عقد العمل - العامل - صاحب العمل - الحماية القانونية

المقدمة:

تعتبر العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل من أبرز الروابط القانونية التي ينظمها قانون العمل، حيث تلعب دور حيوي في استقرار المجتمع وتحقيق التوازن الاقتصادي، فهذه العلاقة ليست مجرد اتفاق سطحي بين طرفين، بل هي نظام متكامل من الحقوق والواجبات التي تخضع لقواعد قانونية تهدف إلى حماية الطرف الأضعف، وهو العامل، وضمان العدالة بينه وبين صاحب العمل.

وقد أولى المشرع العراقي اهتماماً خاصاً لتنظيم هذه العلاقة من خلال قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، الذي جاء ليتماشى مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية، ويؤسس لبينة عمل عادلة ومتوازنة، كما تقوم هذه العلاقة على عناصر أساسية تتمثل في العمل والأجر والتبعية، مما يميزها عن العقود المدنية الأخرى.

ومن هنا تتبع أهمية دراسة الإطار القانوني لهذه العلاقة، وبيان مدى تحقيق التوازن بين طرفيها، خاصة في ظل التغيرات الحديثة التي أثرت على طبيعة العمل والعلاقات التعاقدية.

أهمية البحث:

تتجلى أهمية هذا البحث في عدة جوانب، أبرزها:

- 1- توضيح الدور الذي يلعبه قانون العمل في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل.
- 2- تسليط الضوء على حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في هذه العلاقة.
- 3- توضيح الحقوق والواجبات المتبادلة بين طرفي عقد العمل.
- 4- إبراز دور التشريع في تحقيق العدالة الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي.
- 5- المساهمة في فهم آليات تحقيق التوازن العقدي في علاقات العمل.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي:

- 1- التعريف بالعلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل في القانون العراقي.
- 2- تحليل الإطار القانوني الذي ينظم عقد العمل.
- 3- بيان حقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل.
- 4- دراسة مظاهر الحماية القانونية للعامل، وتوضيح مدى تحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين الطرفين.

إشكالية البحث:

تدور إشكالية هذا البحث حول السؤال المحوري التالي:

إلى أي حد استطاع قانون العمل العراقي أن يحقق التوازن بين حقوق العامل وواجبات صاحب العمل في إطار العلاقة التعاقدية؟

وينبثق عن هذه الإشكالية عدد من الأسئلة الفرعية:

1. ما الذي نعنيه بالعلاقة التعاقدية وفقاً لقانون العمل؟
2. ما هي أبرز الحقوق والالتزامات لكل من طرفي العقد؟
3. كيف تدخل المشرع لحماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في هذه العلاقة؟
4. هل تم تحقيق توازن حقيقي بين الطرفين في التطبيق العملي للقانون؟

منهجية البحث:

استند هذا البحث إلى المنهج الوصفي لعرض المفاهيم القانونية المتعلقة بعقد العمل والعلاقة التعاقدية، و المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية الموجودة في قانون العمل العراقي.

اقتضت طبيعة البحث تقسيمه إلى مبحثين؛ تناول المبحث الأول الإطار القانوني للعلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل في قانون العمل العراقي، وقُسم إلى مطلبين، خُصص المطلب الأول لبيان مفهوم العلاقة التعاقدية وأطرافها، وتضمن فرعين؛ تناول الفرع الأول تعريف عقد العمل، بينما تناول الفرع الثاني تحديد أطراف العلاقة. أما المطلب الثاني فقد تناول حقوق والتزامات أطراف العلاقة التعاقدية، وقُسم إلى فرعين؛ خُصص الفرع الأول لحقوق والتزامات العامل، في حين تناول الفرع الثاني حقوق والتزامات صاحب العمل. أما المبحث الثاني فقد خُصص لبيان مظاهر تحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية، وقُسم إلى مطلبين؛ تناول المطلب الأول الحماية القانونية للعامل باعتباره الطرف الأضعف، وتضمن فرعين؛ خُصص الفرع الأول للضمانات القانونية، بينما تناول الفرع الثاني القيود على سلطة صاحب العمل. أما المطلب الثاني فقد تناول وسائل تحقيق التوازن بين الطرفين، وقُسم إلى فرعين؛ خُصص الفرع الأول لدور التشريع العراقي في تحقيق التوازن، بينما تناول الفرع الثاني دور القضاء وآليات فض منازعات العمل

المبحث الأول

الإطار القانوني للعلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل في قانون العمل العراقي

يستند الإطار القانوني إلى فكرة أن عقد العمل يعتبر "شريعة المتعاقدين"، حيث يمثل اتفاق ملزم بين الطرفين، حيث يتعهد العامل بموجب هذا العقد بأداء عمل محدد تحت إشراف وإدارة صاحب العمل، في مقابل أجر يتعهد صاحب العمل بدفعه، ولا يميز القانون بين العقود المكتوبة والشفوية من حيث آثارها القانونية، لكن العقد المكتوب يعتبر الأكثر شيوعاً وموثوقية في إثبات الحقوق، ويشترط القانون لصحة العقد أن يتضمن معلومات أساسية مثل أسماء الطرفين، تاريخ بدء العمل، طبيعة العمل ومدة العقد، بالإضافة إلى الأجر المتفق عليه مع جميع البدلات والمساعدات، ومن المميزات البارزة للقانون الجديد هي مرونته في قبول العقود محددة المدة، بشرط ألا تتجاوز السنة الواحدة، إلا في الحالات التي يكون فيها العمل متقطع أو موسمي، كما يشدد على أنه في حال تم تجديد العقد محدد المدة عدة مرات، فإنه يتحول تلقائياً إلى عقد غير محدد المدة.

المطلب الأول

مفهوم العلاقة التعاقدية وأطرافها

يعد مبدأ المساواة كمبدأ عام والذي نصت عليه الدساتير الحديثة من المبادئ الهامة، والذي تعني بأن الأفراد بشكل عام والعمال بشكل خاص متساوون أمام القانون ودون تمييز بينهم في اكتساب الحقوق وتوفير الضمانات لذلك، والتي نص عليها الدستور والقوانين العادية وممارستها وأداء الواجبات والالتزامات، أما تكافؤ الفرص يعني بمفهومه التقليدي أن تكون ثمة شروط عامة و مجردة لشغل المواقع الوظيفية أو درجات العمل تسري على كافة دون تمييز في هذا بين شخص وآخر وعلى قدم المساواة ومن مقتضى إعمال هذا المفهوم فإذا قرر المشرع أو اشترط في شغل إحدى الدرجات العامة أو في القطاع الخاص أو في القطاع التعاوني أو المختلط على سبيل المثال أن يكون المرشح للعمل حاصلاً على مؤهل معين علمي أو عملي فإنّ هذا الشرط يتعين تطبيقه في مواجهة كافة من دون استثناء⁽¹⁾.

(1) علي كريدي راشد، ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، كلية القانون، جامعة بغداد، مجلة العلوم القانونية كلية القانون - جامعة بغداد العدد الخاص السادس بحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات، العراق، ٢٠١٩، ص ٢٠٩

الفرع الأول

تعريف عقد العمل

إن الغاية من تعريف عقدٍ ما، هي لإمكان إدخاله في فئة من الفئات القانونية التي حددها المشرع، لتيسير تكييف العقود على اختلافها، بغية تحديد القواعد القانونية الواجبة التطبيق عليها - التعريف اصطلاحاً:

أولاً: في التشريع العراقي:

عرفت المادة /900 من القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 عقد العمل بما يأتي (عقد العمل، عقد يتعهد به أحد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر ويكون في أدائه تحت توجيهه وإدارته مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر. ويكون العامل أجيراً خاصاً)، و يتضح من هذا النص ان عقد العمل في القانون المدني العراقي يتضمن ثلاثة عناصر رئيسية وهي العمل - وهو محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، والأجر - وهو محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل -، والتبعية وتتمثل في خضوع العامل لإدارة وإشراف صاحب العمل⁽¹⁾.

و عرف قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 بأنه اتفاق، سواء كان صريح أو ضمني، شفوي أو مكتوب، يلتزم بموجبه العامل بأن يؤدي عملاً أو خدمة لصالح صاحب العمل تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، وهذا التعريف يكشف عن عدة عناصر جوهرية تميز عقد العمل عن غيره من العقود.

و يتضح من هذا النص بأن المشرع - وكما هو الحال في القانون المدني - قد ذكر عنصر العمل والتبعية والأجر، إلا أنه أهمل اصطلاح الأجير الخاص على العامل، ويبدو أن هذا الإهمال مقصود لذاته، فهو يتفق مع ما يذهب إليه الفقه من أنه لا يستلزم لقيام عقد العمل أن يعمل العامل لدى صاحب عمل واحد فقط، بل يجوز له ان يبرم أكثر من عقد مع أصحاب عمل متعددين، ولا أن يعمل بمقتضاه كل الوقت، بل يجوز ان يقتصر عمله على جزء منه. وبهذا يمكن ان تتعدد عقود العمل التي يكون احد أطرافها عامل واحد، متى توافرت في كل منها عناصر عقد العمل. نستظهر مما سبق أن عقد العمل في التشريع العراقي⁽²⁾.

يعد من عقود القانون الخاص من حيث الأصل، إلا أن له صفة خاصة تميزه عن هذه العقود كونه يقضي بخضوع شخص لإشراف وتوجيه شخص آخر، وهذه الصفة تجعله يشبه الى حد ما العقد الاداري الذي بموجبه يعمل الشخص لحساب الإدارة وتحت إشرافها وتوجيهها. وعليه فإن عقد العمل هو عقد كسائر

(1) جلال القريشي، المعايير القانونية لعقد العمل، مطبعة حداد، البصرة، 1969، ص103.

(2) يلاحظ بأن المشرع العراقي قد تولى مهمة تعريف عقد العمل ولم يترك ذلك للفقه والقضاء كما فعل غيره من المشرعين مثل المشرع الفرنسي والأنكليزي

العقود الأخرى لا يتم إلا بتوافق إرادتين وتلاقيهما على عناصر ذلك العقد. ولصحة هذا الاتفاق يجب أن تتوفر أركانه وهي الرضا والمحل والسبب مع مراعاة الأحكام الآمرة المنصوص عليها في كل من قانون العمل والقانون المدني.⁽¹⁾

الفرع الثاني

تحديد أطراف العلاقة

أن طرفي عقد العمل هما العامل وصاحب العمل ولهذا فإنه لأمر هام أن نقف عند التعريف القانوني لكل منهما.

تعريف العامل:

وفقاً للمادة السادسة من قانون العمل يعتبر عاملاً (كل من يؤدي عملاً لقاء أجر، ويكون تابعاً في عمله لإدارة وتوجيه صاحب العمل). والعامل بالمفهوم المتقدم لا يمكن أن يكون إلا شخصاً طبيعياً حيث إن الالتزام الذي يتعهد به لا يمكن أن يقوم به الشخص الاعتباري بنفسه، ومن ثم فهو لا يمكن أن يكون طرفاً في عقد العمل بوصفه عاملاً.⁽²⁾

تعريف صاحب العمل:

عرفت المادة الثامنة من قانون العمل صاحب العمل بأنه (كل شخص طبيعي أو معنوي، يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر). ومن هذا التعريف يتضح أن صاحب العمل بخلاف العامل، يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً، مع ملاحظة أنه في الحالة الأخيرة يجب أن يكون من الأشخاص المعنوية الخاصة، لأن علاقة العمل التي يكون أحد الأشخاص المعنوية العامة طرفاً فيها تخرج عن نطاق سريان قانون العمل. ولا يشترط قانون العمل النافذ في صاحب العمل أن يتخذ العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة، ويترتب على عدم اشتراطه ذلك، إن الشخص الذي يستخدم عاملاً أو أكثر من أي عمل، سواء دخل في مهنة المستخدم (بكسر الدال) أم لا، يعد صاحب عمل، وتخضع علاقته بالعامل لقانون العمل، متى كان أداء العمل لقاء أجر، وتحت إشراف وتوجيه صاحب العمل. كما أن القانون لم يشترط في صاحب العمل إن يسعى من عمله إلى الكسب المادي أو الربح. لذلك فإن الجمعيات الدينية والخيرية والتنظيمات النقابية وما شابهها تعد صاحب عمل بالمعنى القانوني، وتخضع علاقتها بعمالها لأحكام قانون العمل.⁽³⁾

و لم يورد قانون العمل نصوصاً خاصة تحكم أهلية طرفي العقد، وذلك فإن هذه الأهلية تخضع للقواعد العامة التي تحكم الأهلية.

(1) شاب توما منصور، شرح قانون العمل - دراسة مقارنة، دار الطبع والنشر الأهلية، ط4، بغداد، 1971، ص326.

(2) قارن حسن كيره، أصول قانون العمل الطبعة الثالثة الإسكندرية، مصر، 1979 ص247.

(3) يوسف الياس، تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية، البحرين، 1984 ص78

ووفقاً لما تقضي به المادة (93) من القانون المدني، فإن الأصل في الإنسان الأهلية ما لم يقرر القانون عدم أهليته أو يحد منها، وعدم الأهلية أو نقصها يتأثران وفقاً لإحكام القانون المدني بالسن، فهو يميز في هذا الشأن بين ثلاث مراحل، أولها رحلة عدم التمييز، وتبدأ باليوم الأول لولادة الإنسان وحتى إتمامه السابعة من العمر، وثانيها مرحلة التمييز وتبدأ باليوم الأول من السنة الثامنة من عمر الإنسان وتنتهي بإكماله الثامنة عشر، وثالثها مرحلة الرشد وتبدأ من اليوم الأول من السنة التاسعة عشر من العمر⁽¹⁾.

ويعتبر القانون عديم التمييز، عديم أهلية الأداء، وهو لذلك لا يستطيع أن يباشر أي نوع من أنواع العقود. أما المميز فيعتبر ناقص الأهلية، وهو يستطيع أن يباشر من العقود ما كان نافعاً نفعاً محضاً فقط، أما العقود الضارة ضرراً محضاً فإنه لا يستطيع مباشرتها في حين تنعقد العقود الدائرة بين النفع والضرر موقوفة على إجازة الولي، إما من بلغ سن الرشد فيعتبر كامل الأهلية - ما لم تتأثر أهليته بأحد العوارض -، ويكون له أن يباشر العقود جميعاً. وعقد العمل باعتباره من عقود المعارضة، يعتبر من العقود الدائرة بين النفع والضرر، وعليه لا يمكن أن يباشره عديم التمييز، أما المميز فإن له إن يباشره، إلا أنه ينعقد موقوفاً على إجازة الولي، على أنه لا بد من ملاحظة أنه إذا كان المميز طرفاً في عقد العمل باعتباره صاحب عمل فإن هذا الحكم لا يعمل به إذا كان المميز مأذوناً له بالتجارة⁽²⁾.

حيث يعتبر المميز المأذون له بالتجارة بمنزلة الراشد. إما إذا كان المميز طرفاً في عقد العمل باعتباره عاملاً، فإن هذا العقد ينقد موقوفاً على إذن الولي، إذا كان الحدث قد بلغ السن المحددة في قانون العمل التي يجوز فيها اشتغال الحدث، إما إذا كان الحدث دون هذه السن فإن العقد يقع باطلاً لمخالفته قاعدة قانونية إمرة، على أننا نرى إن مقتضيات تيسير التعامل، تقضي بأن يقرر قانون العمل أهلية الحدث لمباشرة عقد العمل ببلوغ سن العمل المقررة فيه، فينعقد العقد بذلك صحيحاً نافذاً⁽³⁾.

(1) على أنه لا بد هنا من الإشارة إلى عوارض الأهلية وهي الجنون والعتة والسفه والغفلة، حيث يؤدي هذه العوارض رغم بلوغ سن الرشد إلى انعدام الأهلية أو نقصها. راجع بشأنها المواد: 10، 109، 108، 107، 95، 94 من القانون المدني.

(2) المواد 98 و 99 و 100 و 101 من القانون المدني.

(3) يوسف الياس، مرجع سابق ص 81.

المطلب الثاني

التزامات وحقوق أطراف العلاقة التعاقدية

ذهب جانب من الفقه إلى القول بأن الطبيعة القانونية للعلاقة بين العامل وصاحب العمل هي علاقة عقدية أي أن هذه العلاقة تحكمها قواعد وأحكام العقد، وهم يقيمون أساساً لاتجاههم هذا أن هذه العلاقة مبنية على الإيجاب والقبول من طرف العامل وصاحب العمل وبالتالي تكون هذه العلاقة محكومة بأساس عقدي وهو العقد شريعة المتعاقدين⁽¹⁾.

الفرع الأول

حقوق والتزامات العامل

بعد مبدأ المساواة كمبدأ عام والذي نصت عليه الدساتير الحديثة من المبادئ الهامة والذي تعني بأن الأفراد بشكل عام والعمال بشكل خاص متساوون أمام القانون ودون تمييز بينهم في اكتساب الحقوق وتوفير الضمانات لذلك والتي نص عليها الدستور والقوانين العادية وممارستها وأداء الواجبات والالتزامات. أما تكافؤ الفرص يعني بمفهومه التقليدي أن تكون ثمة شروط عامة. مجردة لشغل المواقع الوظيفية أو درجات العمل تسري على الكافة دون تمييز في هذا بين شخص وآخر وعلى قدم المساواة ومن مقتضى إعمال هذا المفهوم فإذا قرر المشرع أو اشترط في شغل إحدى الدرجات العامة أو في القطاع الخاص أو في القطاع التعاوني أو المختلط على سبيل المثال أن يكون المرشح للعمل حاصلاً على مؤهل معين علمي أو عملي فإنّ هذا الشرط يتعين تطبيقه في مواجهة الكافة من دون استثناء. تأكيداً على ضمانات حق العامل العراقي خلال فترة عمله وعند انتهاء فترة الخدمة فلا بد من تنظيمها في قواعد قانونية تحمل طابع الثبات والاستقرار وخاصة الضمانات المؤكدة لمبدأ المساواة بين أفراد المجتمع بشكل عام وفئة العمال بشكل خاص.

الدساتير عامة ضمنت للأفراد بشكل عام الحقوق والحريات والمساواة التي يستحقونها وللعمال بشكل خاص عبر عدد من الإجراءات تضمنتها نصوص وأحكام الدساتير الدولية بشكل عام والعراقية بشكل خاص وأنت جميعها بذات المعنى وإن لم تكن بذات النص على نفس الموضوع وإنما جاءت متشابهة. حقوق العمال هي من المواضيع التي تهم الباحثين في حقوق الإنسان والتي يتم ضمان حمايتها وبصورة فعالة من قبل القانون الدولي مع إن القانون الدولي هو في مرحلة التطور، وغاية القانون الدولي هو

(1) محمد جمال الذنبيات، مدى التباين بين الموظف والعمال تحت التجربة في القانون الاردني (محاولة للمقارنة) مجلة الحقوق جامعة تكريت، العدد الأول، السنة الثلاثون ٢٠٠٦، ص ١٩٥-١٩٦

التمهيد للقوانين الدولية ليحذوا حذوه ليكون قدوة تسير عليها هذه القوانين التي تصدرها الدول في تشريعاتها الخاصة بمبدأ المساواة وحقوق العمال التي تقع على عاتق صاحب العمل⁽¹⁾

إنّ عقد العمل من العقود الملزمة لطرفي العقد. وهما العامل وصاحب العمل. فإنّ هذا العقد ينشئ التزامات متقابلة، فمن الضمانات التي ألزم بها قانون العمل صاحب العمل، اتجاه العامل والتي سنعرض لها تباعاً حيث ألزم المشرع العراقي صاحب العمل مستنداً إلى نصوص قانون العمل بدفع الأجور للعامل، حيث أنّ الأجر يمثل العنصر الأساسي في عقد العمل⁽²⁾

لقد عرّف المشرع العراقي (الأجر) استناداً للمادة (١) رابع وعشرون بأنه "كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أياً كان نوعه ويلحق به وبعد من ممتلكاته كل ما يمنح من مخصصات مهما كان نوعها والأجور المستحقة عن العمل الإضافي⁽³⁾."

الحد الأدنى للأجور: لقد اختلف المشرع العراقي عن الكثير من التشريعات بأن أقر قاعدة الحد الأدنى للأجر والمقصود بالحد الأدنى للأجر ما بيّنته المادة (٦٢ ثانياً) من خلال نصها على إنه (الأجر المقرر قانوناً أو الأجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي أو أيهما أكثر)⁽⁴⁾، وقد تم إقرار تحديد أجر العامل في عقد العمل الفردي بشرط أن لا يقل عن الأجر المتعارف والمحدد لمهنته بحسب الاتفاق الجماعي الذي ألزم به صاحب العمل ولا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً في جميع الأحوال⁽⁵⁾، فقد جاء في نص القانون العراقي الجديد على تشكيل لجنة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية يكون على عاتقها اقتراح الحد الأدنى للأجر العامل غير الماهر بصورة دورية⁽⁶⁾ على أن يقوم وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعرض مقترح اللجنة على مجلس الوزراء⁽⁷⁾ لأجل ضمان حد أدنى للأجور لئلا يتردى ظروف العمال واحتياجات عوائلهم⁽⁸⁾

(1) السكينة حقوق العمال في القانون الدولي السكينة متاح على الموقع الإلكتروني.

(2) المادة (٤١) / ثانياً/ج) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
<https://www.asskina.com.workers> تمت الزيارة ١٠ مساء يوم 2026_4_7. نقلا عن ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، علي كريدي راشد، كلية القانون، جامعة بغداد، مجلة العلوم القانونية

كلية القانون – جامعة بغداد العدد الخاص السادس بحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات) – ٢٠١٩، ص 212

(2) المادة (٤١) / ثانياً/ج) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(3) المادة (١/٢٤) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(4) المادة (٦٢) / ثانياً) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(5) المادة (٦٢) / أولاً) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

(6) المادة (٦٣) / أولاً) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(7) المادة (٦٣) / ثانياً) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥)

(8) المادة (٦٣) / ثالثاً) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

ولابد أن تراعى المستويات العامة لأجور الدولة ⁽¹⁾ وعلى اللجنة أن تأخذ بنظر الاعتبار التغييرات التي تطرأ على تكاليف المعيشة ⁽²⁾ ويتوجب أن تلتزم اللجنة والأخذ بالحسبان العوامل الاقتصادية العامة في عموم البلد والعوامل الاقتصادية التي تحيط بالعمال بشكل خاص والإحاطة بالعوامل التي تنهض بالمستوى الإنتاجي من نواح عدة ناحية سرعة الإنتاج وكميته ونوعيته الحساب المردود الإضافي على مستوى معيشه العمال حتى تصل مستويات معيشة العمال إلى المستويات العالمية. بل النظر إلى الوصول إلى الأفضل ⁽³⁾.

1_ لقد أكد القانون على مجموعة من الضمانات تحمي حقوق العامل تعديل الحد الأدنى للأجر كلما طرأ تغيير في الحياة والمعيشة ليتناسب مع الزيادة في التكاليف التي تضاف على كاهل العامل تبعاً للظروف الاقتصادية والمعيشة التي ترهق العامل على أن تجري المراجعة الدورية في أكثر الأحوال وأقصاها كل سنتين ⁽⁴⁾.

2- لقد قضى قانون العمل النافذ بأن يعاقب كل من يخالف الأحكام المتعلقة بضمان الأجور بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري الذي أقره القانون.

3- لقد أقر قانون العمل النافذ بأن يعاقب المخالف للأحكام دفع الغرامة المفروضة عليه. مضافاً إليها تعويض يدفع إلى العامل يعادل ضعف الفرق بين الأجر المدفوع وأجر الحد الأدنى المحدد في قواعد وأحكام قانون العمل ⁽⁵⁾.

الوفاء بالعملة الوطنية: إن واضعي قواعد القانون وأحكامه من غير شك وفي منتهى الشفافية أنهم يرومون الوصول إلى غاية سامية وهي الارتفاع والرقى بمستوى هذه الأحكام لتحقيق وضمان العطاء الشامل والفعال لكل مقتضيات أحكامه عالية الشأن النظرية والعملية. وإن من العلاقات التي تشير إلى الارتفاع بمستوى الضمانات لحق العامل ولكي يماشي التطور الاجتماعي والاقتصادي والاطمئنان على مصدر رزقه حاضراً ومستقبلاً بما يوافق الحرية وعدم التعسف للحصول على أجره إن وضع هذا القانون وسيلة الوفاء بالأجر هي العملة النقدية الوطنية والتي نصت المادة (٥٣ / أولاً) على أن تدفع الأجور بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل ⁽⁶⁾.

(1) المادة (٦٣) / ثالثاً / ب) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(2) المادة (٦٣) / ثالثاً / ج) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(3) المادة (٦٢) / خامساً قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(4) المادة (٦٢) / خامساً قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(5) المادة (٦٤) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(6) المادة (٥٣) / أولاً) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

على هذا إذا أوفى صاحب العمل الأجر بعملة أجنبية كان الحق للعامل الامتناع عن استلام أجره وحسب قاعدة الوفاء بالعملة الوطنية وهذه القاعدة عندما يضعها المشرع كان قد هدف منها تأكيد ضمان الوفاء بالأجر وتنظيم دفع الأجر. وقد حظر دفع الأجر على شكل قسائم أو سندات إذنية أو وفقاً لأي شكل آخر يحل محل العملة الوطنية العراقية باستثناء ما قد تم الاتفاق عليه في عقد العمل⁽¹⁾.

إنّ المفهوم المتقدم لا يمنع اتفاق العامل وصاحب العمل على الوفاء بغير العملة العراقية. بشرط أن ينص عليه الاتفاق المثبت في عقد العمل⁽²⁾، وقد أجاز المشرع دفع الأجر بشكل صك أو حوالة مصرفية على أن يكون ذلك مستنداً إلى قرار تحكيم أو اتفاق جماعي أو إذا انطوى على موافقة العامل المعني كتابة إن لم يكن هناك اتفاق أو وجود قرار وللعامل حق إبطال موافقته الخطية متى ما شاء⁽³⁾.

والهدف والمبتغى الذي من أجله وضع المشرع هذه القاعدة هي ضمان تجنب العامل في تحمل فارق السعر واستيفاء العامل حقه كاملاً غير منقوص في عملية تغيير العملة الأجنبية بالوطنية، ولكي تمنع المتلاعبين من أصحاب العمل إلى إتباع أساليب ملتوية على الحد الأدنى للأجر.

زمان ومكان الوفاء بالأجر: أبرزت المادة (٥٣) / ثالثاً⁽⁴⁾ في نصها على أن تدفع الأجور للعامل في مدة أقصاها في نهاية الوقت المحدد لدفعها. فإن كان أسبوعياً فالدفع يقع عند نهاية الأسبوع وعند نهاية الشهر إن كان الاتفاق شهرياً ويكون الدفع في مكان العمل أو في أقرب مكان من العمل وقد حدد القانون إن أقصى وقت لدفع الأجر عن الموعد المحدد في الاتفاق هو خمسة أيام بشرط أن يكون الدفع للعامل مباشراً، ويجوز تحويله إلى حساب العامل إن حصل اتفاق على ذلك وفي أي مصرف يتفقان عليه كتابياً (أو خطياً). أو بدفع لوكيل العامل إن كان لديه وكيل⁽⁵⁾.

ولا مانع من الاتفاق على غير هذا إن صب ذلك في مصلحة العامل إن قبل على ذلك الطرفان كان يدفع للعامل أجره في منتصف السبوع وفي منزله إن رغب في إتمام الأداء.

(1) المادة (٥٣) رابعا قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(2) المادة (٥٣) أولاً قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(3) المادة (٥٣) / ثانيا قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(4) المادة (٥٣) ثالثاً قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(5) المادة (٥٣) / ثانيا قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

الفرع الثاني

حقوق والتزامات صاحب العمل

يعد قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 بمثابة الدستور التشريعي الذي يُنظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال وحقوق صاحب العمل في قانون العمل العراقي وحقوق العمال أيضاً، ولا يقتصر نطاق تطبيق هذا القانون على الأعمال التجارية والصناعية والخدمية فحسب، بل يمتد ليشمل كافة القطاعات الاقتصادية باستثناء فئات محددة مثل موظفي الخدمة المدنية، وأفراد القوات المسلحة والشرطة، الذين يخضعون لقوانين وأنظمة خاصة. يهدف القانون إلى تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز العدالة الاجتماعية من خلال إرساء أسس بيئة عمل عادلة ومنصفة، وضمان حقوق العمال الأساسية، وحماية مصالح أصحاب العمل المشروعة.

حيث تلعب أهمية قانون العمل دور محوري في دفع عجلة التنمية في العراق، حيث يوفر الإطار القانوني الذي يحمي حقوق صاحب العمل في قانون العمل العراقي والعمال أيضاً، ويعزز مناخ الاستثمار في البلاد. من الجوانب الأساسية التي يغطيها القانون هو حظر عمل الأطفال ومنع العمل الإجباري.

و هناك العديد من حقوق صاحب العمل في قانون العمل العراقي، وهي مجموعة من الحقوق التي تضمن له إدارة وتنظيم أعماله بكفاءة وفاعلية. من بين أبرز هذه الحقوق:

حق الإدارة والتنظيم: يتمتع صاحب العمل بالحق المطلق في إدارة مشروعه وأنشطته المختلفة داخل العراق، شريطة أن تكون هذه الأنشطة متوافقة مع القوانين المعمول بها.

حق تحديد وتوزيع المهام: يملك صاحب العمل الحق في تحديد وتوزيع المهام الخاصة بالعمالة التابعة له وفقاً لرؤيته واستراتيجية العمل الخاصة بالمؤسسة.

حق الإشراف والتقييم: يُعتبر هذا الحق من أهم حقوق صاحب العمل في العراق، حيث يحق لصاحب العمل الإشراف الكامل على أداء العمالة وتقييم كفاءتهم.

حق إصدار القرارات واللوائح الداخلية: يمكن لصاحب العمل إصدار القرارات واللوائح التي تنظم العمل داخل المؤسسة، شريطة ألا تتعارض مع قانون العمل العراقي.

حق المحاسبة والمساءلة: من حقوق صاحب العمل في العراق، امتلاكه الحق في محاسبة العمالة التي تقصر في أداء واجباتها، وذلك وفقاً للإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون واللوائح العامة للشركة.

تأتي حقوق صاحب العمل في قانون العمل العراقي لتمكين صاحب العمل من خلق بيئة عمل منظمة تساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز الكفاءة الإنتاجية⁽¹⁾.

(1) المرجع السابق نفسه.

إلى جانب حقوق صاحب العمل في قانون العمل العراقي، يترتب عليه مجموعة من الواجبات، حيث تلعب الواجبات دور حيوي في تعزيز بيئة العمل وتنظيم العلاقات العمالية وفقاً لقانون العمل العراقي، من أهم هذه الواجبات:

دفع الأجور في المواعيد المحددة: يتعين على صاحب العمل دفع مرتبات وأجور العمالة في الأوقات المحددة وفقاً للعقود الموقعة وأحكام القانون.

توفير بيئة عمل مناسبة: يجب على صاحب العمل توفير بيئة صحية وآمنة، وتوفير الوسائل والأدوات التي تساعد العمال على أداء مهامهم بكفاءة.

احترام قوانين العمل والعقود الموقعة: يلتزم صاحب العمل بالامتثال لقوانين العمل العراقية واحترام العقود الموقعة مع العمالة.

الالتزام بتعليمات الصحة والسلامة المهنية: يتوجب على صاحب العمل اتباع تعليمات الصحة والسلامة المهنية لحماية العمال من المخاطر المحتملة في بيئة العمل.

تسليم وسائل ومهمات العمل عند انتهاء العقد: يجب تسليم العامل كافة وسائل العمل من خلال وثيقة رسمية عند انتهاء فترة العقد.

تطوير العامل ورفع كفاءته الفنية: يعد تطوير مهارات العمال ورفع كفاءتهم جزءاً من واجبات صاحب العمل.

تثقيف العامل حول مخاطر العمل: يجب تثقيف العمال حول مخاطر العمل وكيفية الوقاية منها للحفاظ على سلامتهم وصحتهم.

إعطاء شهادة للعمل بعد انتهاء الخدمة: يتعين تقديم شهادة توضح مدة العمل لدى الشركة عند انتهاء خدمة العامل.

توفير بدلات للعمال في الأماكن النائية والمساواة في الحقوق: يجب توفير بدلات إضافية للعمال الذين يعملون في الأماكن البعيدة وضمان المساواة في حقوق جميع العمال.

إتاحة الفرصة لتقديم الشكاوى والتظلمات: يجب توفير آلية مناسبة للعمال لتقديم الشكاوى.⁽¹⁾

يرى الباحث أن المشرع العراقي قد وفق إلى حد كبير في تنظيم حقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل بموجب قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، إذ تضمن القانون العديد من الضمانات التي تهدف إلى حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، وفي الوقت ذاته منح صاحب العمل الصلاحيات اللازمة لإدارة منشأته وتحقيق مصلحة العمل، الأمر الذي يعكس سعي المشرع إلى تحقيق التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية.

(1) المرجع السابق نفسه.

إلا أن الباحث يرى أن كفاية النصوص القانونية لا تعني بالضرورة كفاية الحماية العملية، إذ إن فاعلية هذه الحقوق ترتبط بمدى الالتزام بتطبيقها ووجود رقابة حقيقية على تنفيذها. لذلك فإن قانون العمل العراقي، رغم شموليته، ما زال بحاجة إلى بعض المعالجات، ولا سيما تعزيز دور الجهات الرقابية، وتشديد الجزاءات بحق المخالفين، وإعادة النظر بصورة دورية في الحد الأدنى للأجور بما ينسجم مع المتغيرات الاقتصادية وارتفاع تكاليف المعيشة. ومن ثم، فإن تطوير آليات تنفيذ القانون لا يقل أهمية عن تطوير نصوصه، بما يضمن حماية حقوق العامل وصاحب العمل ويحقق الاستقرار في علاقات العمل.

المبحث الثاني

مظاهر تحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية

لقد أدت التطورات الاقتصادية والاجتماعية للعقد إلى زعزعة المبادئ التعاقدية التي قامت عليها نظرية العقد، وهذا من خلال تعرض مبدأ سمو إرادة المتعاقد لانتقادات خاصة في بداية القرن العشرين، حيث لاحت في الأفق فلسفة جديدة للعقد تقوم على فكرة أن هذا الأخير ليس تعارض المصالح متباينة، إنما وسيلة يسعى كل طرف إلى تحقيق مصالحه مع الأخذ بعين الاعتبار مصالح الطرف الآخر، الأمر الذي جعل المبادئ الكلاسيكية لنظرية العقد عاجزة عن مسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة في الوقت الحاضر، هذا التعارض ساهم بشكل كبير في ظهور بوادر نظرية حديثة للعقد تقوم على أساس ضرورة أخلة الروابط العقدية والخروج من فكرة التنافر التي كانت تسود في ظل النظرية التقليدية بهدف استمرار العلاقة العقدية بعيداً عن المصلحة الشخصية لكل متعاقد والتخلي عن الأنانية، فالهدف من فلسفة النظرية الحديثة للعقد هو تحديث النظرية العامة للعقد، إذ يعد ضمان الفعالية الاقتصادية أحد الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها النظرية الحديثة للعقد من خلال مراقبة توازن العقد منذ إبرامه وحتى تنفيذه، وهو ما نادى به أنصار الفكر الاجتماعي للعقد⁽¹⁾.

المطلب الأول

الحماية القانونية للعامل كطرف ضعيف

تستند فكرة الحماية القانونية للعمال في القانون العراقي إلى مبدأ أساسي يظهر أن العامل هو الطرف الأضعف في علاقة العمل، نتيجة لعدم التوازن الاقتصادي والقانوني بينه وبين صاحب العمل، فالعامل يعتمد على الأجر الذي يتلقاه لتلبية احتياجاته اليومية، بينما يمتلك صاحب العمل السلطة الإدارية والقدرة الاقتصادية، مما يستدعي تدخل المشرع لإعادة التوازن من خلال قواعد إلزامية لا يمكن الاتفاق على ما يخالفها.

و في هذا السياق، جاء قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 ليؤسس نظاماً متكاملًا للحماية القانونية، حيث لم يترك علاقة العمل خاضعة لمبدأ حرية التعاقد كما هو الحال في القانون المدني، بل قيد هذه الحرية بنصوص ملزمة تهدف إلى حماية العامل من الاستغلال أو التعسف. فالعقد في علاقات العمل لا يعتبر اتفاقاً متساوياً بين طرفين، بل هو علاقة يغلب عليها عنصر التبعية، حيث يعمل العامل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل، مما يجعله عرضة للضغوط ويحد من قدرته على التفاوض.

(1) يوسف بوجمعة، نحو التزامات جديدة في العلاقة العقدية تحقيقاً للتوازن العقدي، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني،

وتظهر الحماية القانونية للعامل في القانون العراقي من خلال عدة مستويات متداخلة تبدأ منذ مرحلة إبرام عقد العمل، حيث يفرض القانون شروطاً معينة لصحة العقد، ويمنع إدراج شروط تنتقص من حقوق العامل أو تتعارض مع الحد الأدنى الذي حدده المشرع، حتى إذا وافق العامل على شروط مجحفة، فإنّ هذه الشروط تُعتبر باطلة قانوناً، لأنّ المشرّع يفترض عدم تكافؤ الإرادة بين الطرفين⁽¹⁾.

الفرع الأول:

الضمانات القانونية

تعتبر حماية حقوق العمال من أولويات الدولة في إطار سعيها لتحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة. تعتمد الدول مجموعة من الأدوات والتشريعات لضمان حقوق العمال وتعزيز بيئة العمل العادلة⁽²⁾.

يأتي قانون العمل في مقدمة هذه الأدوات، حيث يحدد حقوق وواجبات العمال وأرباب العمل على حد سواء، ويضع إطاراً قانونياً ينظم العلاقات العمالية، إلى جانب ذلك، تعد آليات التقاضي الدستوري والعمالي أحد العناصر الأساسية في حماية حقوق العمال، حيث تتيح لهم فرصة المطالبة بحقوقهم أمام القضاء المتخصص.

أ- القضاء الدستوري

تعد المحكمة الاتحادية العليا في العراق الهيئة الدستورية المسؤولة عن الرقابة على دستورية القوانين وحماية الحقوق الأساسية المنصوص عليها في الدستور، بما في ذلك حق العمل. يستند هذا الدور إلى المادة (93) من دستور العراق لعام 2005. لقد عكست أحكام المحكمة الاتحادية العليا التزامها بحماية حق العمل من خلال العديد من القرارات، أبرزها حكمها المرقم 8 اتحادية العام 2007 في هذا الحكم، اعترض وكيل مجموعة من المتقاعدين على عدم دستورية المادة (11) (أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (27) لسنة 2006، مشيراً إلى تعارضها مع المادة (2) (ج) و (22) أولاً من الدستور. حيث اعتبرت المحكمة أن المادة (11) (أولاً) من القانون تفرض قيوداً على حق العمل، مما يعد انتهاكاً للحقوق والحريات الأساسية. كما أكدت المحكمة أن المادة (22) (أولاً) من الدستور تنص بوضوح على أن العمل

(1) الحماية القانونية للعامل في ظل القانون – مهند الخيكاني | <https://www.azzaman.com> Azzaman تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/٤/٧ الساعة ٦:٣٥ مساءً

(2) حسنين عبد الواحد الاختصاص الجزائي لقضاء العمل، رسالة ماجستير، ص 11، جامعة كربلاء كلية القانون 2021، نقلاً عن ياسمين طلعت، حقوق العمال في العراق بين شرعية المطلب ومرارة الواقع، أكاديمية القانون الدستوري، المنظمة العربية للقانون الدستوري الدورة التاسعة – 2025، ص 5

حق لكل العراقيين، مما يضمن لهم حياة كريمة، وأوضحت أن حق العمل يجب أن يكون متاحاً دون قيود غير مبررة، مما يعكس التزام المحكمة بحماية حقوق العمال⁽¹⁾.

تشير الأحكام إلى أن حق العمل هو حق دستوري يتطلب الحماية القانونية، وأن القضاء الدستوري يلعب دوراً محورياً في تطبيق هذا الحق.

ب - القضاء العمالي: شهد القضاء العمالي في العراق تحولاً نوعياً مع صدور قانون العمل رقم 1 لسنة 1958، الذي أسس قضاء متخصصاً في دعاوى العمل. أتاح هذا القانون لوزارة العدل بالتعاون مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية إمكانية إنشاء محاكم خاصة للنظر في المنازعات العمالية، وهو ما يعتبر خطوة هامة نحو الالتزام بالمعايير الدولية. قبل صدور هذا القانون، كانت محاكم البداية والصلح والجزاء هي المختصة بالفصل في الدعاوى العمالية، مما خلق صعوبات للعمال الذين كانوا مضطرين للذهاب إلى بغداد لحل منازعاتهم. ورغم أن محكمة العمل في بغداد بدأت العمل رسمياً بموجب قرار وزير العدل عام 1968، إلا أنها لم تكن كافية لتلبية احتياجات جميع العمال في العراق.

أصدرت المحكمة أحكاماً باتة غير قابلة للطعن، مما يشكل نقصاً تشريعياً يتطلب المعالجة. ومع تزايد تأثير الحركات العمالية وزيادة عدد النقابات، أصبح قانون العمل رقم 1 لسنة 1958 عن تلبية احتياجات العمال. ومع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية و النقابية، صدر قانون العمل رقم 151 لسنة 1971 الذي أعطى أهمية أكبر للقضاء ثم صدر القانون رقم 71 لسنة 1987 الذي أكد أهمية وجود قضاء متخصص المحكمة جاء خالياً من تمثيل العمال وأصحاب العمل⁽²⁾.

أخيراً، أصدر قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015، الذي أعاد تشكيل محكمة العمل وأفرد نصوصاً خاصة بشأن اختصاصاتها.

ت - قانون العمل: يعتبر قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 الأساس القانوني الذي يهدف إلى حماية حقوق العمال وتنظيم علاقات العمل⁽³⁾ يركز هذا القانون على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة ويؤكد على أهمية العمل كحق أساسي لكل مواطن⁽⁴⁾، يهدف قانون العمل العراقي إلى تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل وحماية حقوق الطرفين. كما يسعى لتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة، وتوفير العمل اللائق لجميع المواطنين دون تمييز، مع الالتزام باتفاقيات العمل الدولية والعربية.

(1) حكم منشور في أحكام المحكمة الاتحادية العليا للأعوام (2005) - 2006 - 2007، المجلة من إصدارات جمعية

القضاء العراقي ص 34-37، نقلا عن ياسمين طلعت، مرجع سابق، ص 5

(2) أنظر نص المادة (151) من قانون العمل الملغى رقم 151 لسنة 1971

(3) شاب توما، منصور شرح قانون العمل العراقي رقم 151 لسنة 1970، ص 23، المطبعة الأهلية، بغداد، 1972، نقلا

عن ياسمين طلعت، مرجع سابق، ص 6

(4) فؤاد دهمان، التشريعات الاجتماعية، ص 26، مطبعة جامعة دمشق دمشق 1965، نقلا عن ياسمين طلعت، مرجع

سابق، ص 6

يسري القانون على جميع العمال في العراق، سواء كانوا عراقيين أو أجانب، لضمان حقوق الجميع. يعتبر القانون العمل حقاً أساسياً لكل مواطن قادر عليه، ويجب توفير فرص عمل على أساس تكافؤ الفرص دون تمييز. كما يكفل حرية العمل وتعزيز العمل اللائق.

يشمل القانون ضمانات لحماية حقوق العمال مثل تحديد الحد الأدنى لسن العمل (15 سنة). وحظر التمييز في المعاملة، والعمل الجبري، والتحرش الجنسي في مكان العمل. كما يهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة.

يضمن القانون حق العمال في التقاضي عند انتهاك حقوقهم، ويحدد عقوبات للمخالفين، كما يضمن المساواة بين العمال في الشروط والامتيازات، وفترات راحة وإجازات كافية.

يحتوي القانون على مواد خاصة لحماية المرأة العاملة، تشمل تحديد ساعات العمل وظروف عمل آمنة، مع حقوق خاصة بالإجازات والراحة.

يوفر القانون حقوقاً تتعلق بالإجازات الرسمية والأعياد، ويحدد الأجر المستحق عند العمل في أيام الإجازة.

ث - اللجان التفتيشية والاتحادات العمالية: من الضمانات الأخرى التي كفلها القانون والدستور العراقي هي اللجان التفتيشية والاتحادات العمالية. فقد حدد المشرع مهام قسم التفتيش، الذي يتمثل هدفه الرئيسي في إنفاذ أحكام قانون العمل والتعليمات الصادرة بموجبه. هذه التعليمات تتعلق بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم أثناء أداء عملهم إلى جانب ذلك، أناط المشرع بهذا القسم ثلاثة مهام أخرى لتعزيز دوره في تطبيق قانون العمل بشكل فعال⁽¹⁾.

أما فيما يخص الاتحادات العمالية، فقد اعترف المشرع للطبقة العمالية بحق التنظيم النقابي والذي يتيح للعمال تشكيل نقابات تمثلهم أمام أصحاب العمل للمطالبة بحقوقهم. بالإضافة إلى ذلك، تلعب هذه النقابات دوراً أساسياً في التدخل لحل النزاعات بين العمال وأصحاب العمل بما يحقق مصالح الطرفين ومصلحة المجتمع بشكل عام. إن الاهتمام بالعمال وتوفير الرعاية لهم يعتبر من السبل المهمة لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، وأحياناً حتى السياسي في الأنظمة الديمقراطية المتقدمة. وتعتبر حق التنظيم النقابي من أولى الوسائل لتحقيق هذا الاستقرار، خاصة مع تزايد أعداد العمال نتيجة التطور الصناعي المتنامي وتنامي دورهم المؤثر على كافة الأصعدة. في العراق، تستند التنظيمات النقابية العمالية والمهنية وحقوق العمال بالانضمام إليها إلى الأساس القانوني الوارد في الدستور العراقي. فقد كفل الدستور حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية أو الانضمام إليها، وألزم أن تنظم علاقاتها بقانون حيث نص على أن تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية أو الانضمام إليها، وينظم ذلك بقانون. ورغم التغيير السياسي في العراق، إلا أن المشرع لا يزال متمسكاً بالقانون القديم المتعلق بالتنظيمات

(1) نص المادة (1) م (127) / أولاً ق ع 37/2015

العمالية الذي أسس في ظل النظام الشمولي، وهو قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987، والمنشور في الوقائع العراقية بالعدد (3154) بتاريخ 15/6/1987. كما يرتبط بهذا القانون القرار الصادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حول تصنيف المهن لغرض التنظيم النقابي للعمال المرقم (3) لسنة 1987 وتعديله.

الفرع الثاني

القيود على سلطة صاحب العمل

تقضي المبادئ العامة في الإثبات (أن الشك يفسر لمصلحة الطرف الضعيف) ويعد العامل الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية العمالية بالتالي إذا ما تعذر على قاضي محكمة العمل ترجيح أحد الأدلة المتحصلة لديه يفسر الشك في حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية لمصلحة العامل الطاعن بقرار الإنهاء هذا ما نستخلصه من قرارات الهيئة المدنية /في محكمة التمييز الاتحادية (إذا عجز صاحب العمل عن إثبات دفعة ببيئة تحريرية معتبرة، كان على المحكمة اعتباره عاجز عن الإثبات)، وأكدت توجهها مرة أخرى (إذا عجز صاحب العمل عن الإثبات قامت قرينة لمصلحة العامل)⁽¹⁾.

وتعليقاً على ذلك، يستقر القضاء العمالي على إلزام صاحب العمل بتقديم مبررات الإنهاء لمحكمة العمل، حيث ينبغي أن يفصح عن الظروف التي أدت به إلى هذا الإنهاء فإذا لم يذكرها قامت قرينة للعامل على أن إنهاء عقد العمل وقع بلا مبرر، وإذا ذكر صاحب العمل ظروف، سبب الإنهاء فعليه في مثل هذا الفرض إثباته، وعليه لقاضي محكمة العمل أن يأمر صاحب العمل بتقديم دليل على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية والتي برر إنهاء عقد العامل، فإذا ما امتنع أو عجز عن ذلك جاز اعتبار ذلك حجة عليه، عملاً بحكم المادة (٩) من تقنين الإثبات العراقي النافذ، فعدم تقديم الدليل على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية، ينطوي على تدليس صاحب العمل، وبالتالي لا يكون الإنماء في مثل هذا الحالة مبرراً .

والحال ذاته بالنسبة لهذه القاعدة فلم تسلم من النقد، فذهب رأي من الفقه لتقرير مخالفة هذه القاعدة للمبادئ الدستورية المستقرة، بتساوي الأشخاص أمام القضاء، وفي مثل فرض إعمال هذه القاعدة، فإن العامل يحصل على امتياز على حساب صاحب العمل⁽²⁾.

(1) قرار الهيئة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٣٣٣٤ / الهيئة المدنية / ٢٠١٥ ت / ٣٤٧٣ بتاريخ ٣/٨/٢٠١٥) (قرار غير منشور) وقرارها المرقم (٣٤٤٢ / الهيئة المدنية / ٢٠١٨ ت / ٣٤٤٢ بتاريخ ٢٩/٥/٢٠١٨) (قرار غير منشور) .

(2) محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، ٢٠١١، ص ٤٣١

ولا تسلم بهذا النقد القاعدة الإثبات القاضية بتفسير الشك لمصلحة الطرف الضعيف -العامل - إذ أن هذه القاعدة لا يعمل بها إلا عندما يتعذر على قاضي محكمة العمل تكوين قناعة سليمة على وجود حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية تبرر إنهاء عقد العمل، علاوةً على ذلك أن هذه القاعدة تهدف إلى ممارسة القضاء لدوره الأساسي ولا ملازمة بين أعمال هذه القاعدة والمساواة أمام القضاء، فلا خرق لمبدأ المساواة المستقر دستورياً عند تطبيق قاعدة الإثبات هذه، نظراً لاختلاف المراكز القانونية بين الطرفين.

وإذا كانت اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة صاحب العمل رقم (١٥٨) لسنة (١٩٨٢) الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، قد نصت في الفقرة (الثانية من مادتها التاسعة) على عدم تحمل العامل عبء إثبات انعدام الظروف الاقتصادية التي نجم عنها الإنهاء، إلا أنها في الوقت ذاته تركت للدول الأعضاء حرية تنظيم مسألة الإثبات وتقرر أحكامه ..

فنصت على (٢- حتى لا يتحمل العامل وحده مسؤولية إثبات وجود سبب صحيح لإنهاء الاستخدام، ينبغي أن تنص طرائق التنفيذ المذكورة في المادة (١) من هذه الاتفاقية على إحدى الإمكانيتين التاليتين أو كليتهما ؛ (أ) أن تقع مسؤولية إثبات وجود سبب صحيح لإنهاء الاستخدام وفقاً لتعريفه في المادة (٤) على صاحب العمل^(١)، (ب) أن تخول الهيئات المذكورة في المادة (٨) من هذه الاتفاقية سلطة الوصول إلى نتيجة بشأن سبب الإنهاء بناء على أدلة يقدمها الطرفان وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في الممارسات الوطنية)^(٢).

وبذلك حددت الاتفاقية الضوابط الموضوعية لإثبات حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية التي قضت بضرورة إنهاء عقد العمل من خلال إحدى الإمكانيتين أو كليتهما، فالأولى : عن طريق إلقاء عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل، بما يتسق مع قراره الذي يتخذه في إطار سلطته في تسيير مشروعه وللحيلولة دون إغلاقه إغلاقاً كلياً، وليس في سلوك العامل نفسه.

وبالرجوع لتشريعنا العراقي النافذ، نجده لم يشذ عن التوجهات الحديثة للتشريعات العمالية، والتي أعملت دور الحماية للطبقة العاملة، فنصت الفقرة (ثالثاً) من المادة (٤٦) بأن يقع على صاحب العمل عبء

(١) نصت المادة (٤) من اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة صاحب العمل رقم (١٥٨) لسنة (١٩٨٢) على (لا ينهى استخدام عامل مالم يوجب سبب صحيح هذا الإنهاء يرتبط بقدرة العامل أو سلوكه، أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق).

(٢) نصت المادة (٨) من اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة صاحب العمل رقم (١٥٨) لسنة (١٩٨٢) على (١ . يحق لأي عامل يرى أن استخدامه قد ألهي دون مبرر أن يطعن في هذا الإنهاء أمام هيئة محايدة، كان تكون جهة قضائية، أو محكمة عمالية، أو لجنة تحكيم أو محكم . ٢ . يجوز عندما يتم إنهاء الاستخدام بترخيص السلطة المختصة أن يغير الطابق الفقرة (١) من هذه المادة بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية ٣٠ يجوز اعتبار العامل متنازلاً عن استعمال حقه في الطعن ضد التسريح مالم يفعل ذلك في غضون مهلة معقولة بعد انتهاء استخدامه)

إثبات إنهاء خدمة العامل عند طعن العامل بقرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة أو أمام قضاء العمل⁽¹⁾.

وهذا الحكم يتفق مع الاتجاهات الحديثة في تحديد من يتحمل عبء إثبات إنهاء الخدمة فصاحب العمل يقع عليه إثبات حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية " لإنهاء خدمة العامل وهو بذلك يخالف ما سارت عليه تشريعات العمل العراقية الملغاة التي كانت تلقي على عاتق العامل عبء الإثبات، تطبيقاً لذلك صادقت الهيئة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية على قرار محكمة عمل بغداد / الرصافة (إذا ثبت للمحكمة أن إنهاء خدمة العامل لم تستند إلى أحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٤٣ من قانون العمل، الأمر الذي يستوجب إعادة العامل إلى عمله ودفع أجوره كامله عن مدة إنهاء عقد العمل)⁽²⁾.

وبذلك فإنه يحسب للمشرع العراقي خروجه عن حكم القواعد العامة وإلزام صاحب العمل عبء الإثبات، أي أن الأخير يقع عليه الإفصاح عن الظروف التي أدت إلى هذا الإنهاء وإقامة الدليل على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية، وإن كان مدعى عليه في الدعوى، فإذا لم يذكرها قامت قرينة لصالح العامل على أن إنهاء العقد وقع من دون مبرر مقبول تطبيقاً لذلك قضت الهيئة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية (بإلزام صاحب العمل بدفع كافة المستحقات المالية للعامل إذا لم يثبت أمام المحكمة بانه قرار الإنهاء كان مبرراً ومستنداً إلى الأسباب القانونية الواردة في قانون العمل)⁽³⁾.

إن صاحب العمل على وفق ما تقدم يقع عليه إثبات حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية التي يستند إليها في إنهاء عقد العمل، فإذا تبين أن الظروف الاقتصادية التي يدعيها غير موجودة أصلاً أو أنها غير

(1) تكاد أن تكون هذه الفقرة متطابقة مع ما نصت عليه الفقرة (ثالثاً) من المادة (١٤٥) من تقنين العمل العراقي النافذ التي ورد فيها يقع على صاحب العمل عبء إثبات المخالفات التي تم فرض العقوبة بناء عليها على العامل أثناء النظر فيها أمام المحكمة المختصة)، إذ تشترك الفقرتان على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات إنهاء خدمة العامل.

(2) قرار الهيئة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٥٦٩ الهيئة المدنية / ٢٠٢٠ ت ١٥٦٠ بتاريخ ٣/٣/٢٠٢٠) (قرار غير منشور)

(3) الواقع أن عبء إثبات التعسف - على وفق القواعد العامة يقع على عاتق من يدعيه، إذ أن الأصل أن صاحب العمل لا يتحمل عبء إثبات مشروعية استعمال حقه لأن الاستعمال المشروع للحق هو واجب الافتراض ابتداء إلى أن يقوم الدليل على العكس، فإذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى عقد العمل استناداً لما تقضي به المادة، وادعى العامل أن الإنهاء دون مبرر، كان العامل هو المكلف بإثبات التعسف، فيما حدد المشرع من يتحمل عبء الإثبات في حالة إنهاء عقد العمل، إذ يقع ذلك العبء على صاحب العمل على وفق ما تقضي به الفقرة (ثالثاً) من المادة (يقع على صاحب العمل عبء إثبات إنهاء خدمة العامل عند الطعن بقرار إنهاء خدمته أمام اللجنة أو أمام قضاء العمل).

كافية، كان هذا دليلاً كافياً على التعسف وإبطال تصرفه الإرادي بإنهاء عقد العمل، على وفق ما تقضي به المادة (٤٧) من تقنين العمل العراقي النافذ^(١).

يرى الباحث أن المشرع العراقي قد أحسن في إقرار حماية قانونية للعامل باعتباره الطرف الأضعف في علاقة العمل، وذلك من خلال تبني قواعد قانونية آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وإحاطة العامل بعدد من الضمانات التي تبدأ منذ إبرام عقد العمل وتمتد طوال مدة تنفيذه وحتى انتهائه. كما يُحسب للمشرع تحميل صاحب العمل عبء الإثبات في بعض المنازعات العمالية، وهو اتجاه ينسجم مع الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل ويحقق قدراً من التوازن بين طرفيها.

إلا أن الباحث يرى أن هذه الحماية، رغم أهميتها، لا تزال بحاجة إلى مزيد من التطوير، إذ إن النصوص القانونية وحدها لا تكفي لضمان الحقوق ما لم تقترن بآليات رقابية فعالة وسريعة في حسم المنازعات العمالية، فضلاً عن تعزيز دور التفتيش العمالي وتمكين التنظيمات النقابية من أداء دورها في الدفاع عن حقوق العمال. كما يرى الباحث أن بعض النصوص تحتاج إلى مراجعة بما يواكب التطورات الاقتصادية والاجتماعية وسوق العمل، بما يحقق حماية أكثر فاعلية للعامل دون الإخلال بحقوق صاحب العمل ومصالحه المشروعة. وعليه، فإن قانون العمل العراقي يُعد من التشريعات التي وفرت أساساً قانونياً جيداً لحماية العامل، إلا أن هذه الحماية تظل بحاجة إلى دعم تشريعي وعملي يضمن التطبيق السليم لأحكام القانون وتحقيق العدالة بين طرفي علاقة العمل.

المطلب الثاني

وسائل تحقيق التوازن بين الطرفين

تقوم العدالة العقدية التبادلية على أساس التبادل بين طرفي العقد في الأداءات، فالعقد وظيفته الأساسية أداة لتبادل الأموال والخدمات، مما يستدعي أن يتلقى كل طرف من أطرافه مُعادلاً لما أعطاه للطرف الثاني، وهذا المقابل هو المنفعة المقصودة من العقد والتي يسعى المتعاقدان في العقد التبادلي الى تحقيقها، والتي تكون هدفاً لكل متعاقد في أي عقد آخر سواء كان تبادلياً أم لا.

فالمتعاقد يبغى من وراء عقده تحقيق المنفعة المقصودة منه، والتي تتحقق بإعادة التوازن المقصود منه، والتي تتحقق بإعادة التوازن بالتغيير بالإضافة أو الانقاص أو الاستبعاد لجزء من العقد للإبقاء على العقد والمحافظة على آثاره لتحقيق المنفعة المشتركة للمتعاقدين، لذا أثرنا أن نبحث في هذا النطاق المنفعة

(١) قرار الهيئة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٦٧ الهيئة المدنية / ٢٠٢٠ ت / ٧٥٤ بتاريخ ٢٠٢٠/٢/٢) (قرار غير منشور)

المقصودة من العقد لكونها ترتبط في أغلب حالات التغيير بالعدالة التبادلية، إذ يهدف التغيير تحقيق المنفعة المقصودة من العقد الى الإبقاء على العقد والمحافظة عليه تجنباً لإهداره⁽¹⁾.

الفرع الأول

دور التشريع العراقي في تحقيق التوازن

اتبع المشرع في قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ نفس النهج الذي اتبعته أغلب قوانين العمل، والتي تقضي بـسريان أحكام القانون على جميع العمال دون تمييز سواء ذكور أو إناث وفق مبدأ المساواة في إطار العمل، إلا أن ذلك لم يمنع المشرع من التدخل لوضع ضوابط التنظيم عمل المرأة لكي يضمن الحد الأدنى من حقوقها الإنسانية ولتوفير الظروف الأمانة لعملها مع مراعاة تكوينها وظروفها⁽²⁾. فقد أفرد المشرع العراقي نصوصاً قانونية تحدد بعض القيود على طبيعة الأعمال التي تمارسها المرأة العاملة، كإجراءات حمائية ووقائية للمرأة للحفاظ على صحتها ومراعاة لتكوينها الجسماني على الرغم من تشديد القانون على المساواة في الحقوق بين الجميع دون تمييز وكما نصت المادة (١٤) من دستور جمهورية العراق على: العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي، بالإضافة إلى ما أشارت إليه الفقرة أولاً من المادة (٨) من قانون العمل العراقي النافذ من حظر للتمييز العنصري أو الجنسي بين العمال⁽³⁾.

المشرع العراقي قد حدد عناصر عقد العمل وهي:

العنصر الأول: تنظيم علاقات العمل العامة إلى جانب العمل الخاص إلا ما يستثنى منها بقانون كما كان عليه العمل في ظل قانون العمل العراقي رقم (151) لسنة ١٩٧٠ الملغي قبل تحويل عمال الدولة والقطاع العام الى موظفين وإخضاعهم الى قوانين الخدمة المدنية والتقاعد المدني، وبالرجوع الى قانون العمل النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ فقد حدد نطاق سريانه على جميع العمال في القطاعات الخاص والمختلط والتعاوني وهذا ما نصت عليه المادة (8) أولاً من قانون العمل النافذ كما حدد نطاق سريانه على المحلات والمنشآت التي تستخدم عاملاً واحداً أو أكثر وهذا ما نصت عليه المادة (ثالثاً) من

(1) ريماء فرج مكي، تصحيح العقد - دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، شركة المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2011، ص 325.

(2) محمد جلال الأتروشي، حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية (دراسة مقارنة)، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، العدد ٥، ٢٠١٠ ص ٥٠.

(3) غازي داود سلمان، التعليقات على التطبيقات القضائية لقانون العمل، مطبعة الكتاب بغداد العراق، ٢٠٢٤، ص ١٢

القانون المذكور وبذلك أصبحت بعض أحكام هذا القانون اتجاه الفقه في كل من مصر وفرنسا والذي يقتصر سريان احكام قانون العمل على القطاع الخاص بالدرجة اولى⁽¹⁾.

العنصر الثاني: أن يتلقى الشخص الذي يؤدي العمل أجرة لقاء العمل الذي يؤديه وعلى هذا يخرج عن نطاق قانون العمل ما يؤديه الشخص من عمل مجاني على سبيل التبرع ليخضع القواعد تختلف عن قواعد قانون العمل .

العنصر الثالث: أن يكون العمل خاضعة أو تابعة، أي يؤديه من يقوم بالعمل تحت توجيهه أو سلطة أو رقابة أو إشراف من يؤدي العمل لحسابه، وعلى هذا يخرج عن نطاق هذا الفرع من فروع القانون العمل المستقل الذي يؤديه الشخص دون رقابة أو توجيه ممن يؤدي العمل لحسابه⁽²⁾.

وتفصيل ذلك أن صور العمل الإنساني لا تقع تحت حصر، وإذا فهم قانون العمل على أنه القانون الذي ينظم صور العمل الإنساني كلها لطغي هذا الفرع من فروع القانون على فروع أخرى كثيرة تقوم بدورها بتنظيم صور مختلفة من العمل الإنساني .

الفرع الثاني

دور القضاء وآليات فض منازعات العمل

غالباً ما يجري إنشاء المحاكم سواء المختصة بقضايا العمل أو القضايا المدنية أو الجزائية أو الأحوال الشخصية أو التجارية حسب التقسيمات الإدارية في المحافظات، حيث يتم تشكيل محكمة متخصصة أو أكثر في كل محافظة تقوم بالفصل في نوع معين من القضايا.

وكذا الحال في قضاء العمل. فبعد أن كان قانون العمل يقوم على تشكيل محكمة عمل واحدة مركزية تتولى الفصل في جميع قضايا العمل وما أثاره ذلك من صعوبات كثيرة منها - زخم القضايا التي تتكدس في المحكمة بسبب تطورات الأحداث وازدهار الأعمال الصناعية والتجارية وكثرتها وما نجم عن ذلك من ازدياد منازعات العمل، ومن جهة أخرى صعوبة وصول أطراف النزاع الى مكان المحكمة ورفع القضايا أمامها. لذا فقد قام المشرع ومنذ قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 بوجوب تشكيل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة. وقد نص قانون العمل الحالي على ذات الأمر في المادة (165) التي نصت على انه " تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة وقد جاءت هذه الخطوة كما ذكرنا لتسهيل اللجوء

(1) ليث إبراهيم علي، القواعد الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، مجلة تجسير للأبحاث والدراسات، المجلد: 02 العدد : 02، كلية الحقوق جامعة تكريت - العراق، 2022، ص137.

(2) المرجع السابق نفسه.

الى القضاء العمالي وتقليل الزخم على محاكم العمل واختصار الوقت والنفقات وتقريب القضاء من المتقاضين وعدم تكليفهم مشقة الانتقال الى مقر المحكمة لرفع الدعوى والحصول على حقوقهم وبالأخص كما ذكرنا بأن الطبقة الأضعف في هذه المنازعات هم العمال الذين هم غالباً يعانون من مستوى معيشي ضعيف قد لا يتحمل نفقات اللجوء الى القضاء وكان هذا هو اتجاه غالبية الدول⁽¹⁾.

وما يجدر الإشارة إليه أنّ الاختصاص المكاني هو ليس من النظام العام، أي أنه لا يثار إلا من قبل المتقاضين ولا يمكن للمحكمة أن تثيره من تلقاء نفسها، كما وأنه لا يمكن الاحتجاج به إلا إذا أثير في الجلسة الأولى للمحاكمة؛ وذلك لأنّ عدم الاختصاص المكاني لا يؤثر على الحكم الصادر في الدعوى فالقانون المطبق واحد. لذا فلا فائدة تعود على الخصم من إثارته في مراحل متقدمة من مراحل الدعوى طالما أنّ ذلك لن يؤثر على مركزه القانوني في الدعوى.

وعلى الرغم من عدم نص قانون العمل على ذلك الا ان هذا الحكم هو المطبق في اغلب فروع القانون ومنها قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (83) لسنة 1969 في المادة (74) التي نصت على أنه: " الدفع بعدم الاختصاص المكاني يجب ابداءه قبل التعرض الموضوع الدعوى وإلا سقط الحق فيه. وهذا أيضاً ما نص عليه قانون أصول المحاكمات الجزائية فقد حدد في المادة (53) منه الاختصاص المكاني وجاء في آخر فقرة من هذه المادة أن عدم الاختصاص المكاني لا يؤثر على إجراءات التحقيق ولا على الحكم فنص على أنه: " هـ - لا تكون إجراءات التحقيق ولا قراراته باطلة بسبب صدورها لأحكام الفقرة (أ)."

ونرى بأن قانون العمل قد منح قضاء العمل سلطات واسعة جداً وهو في طريق حل المنازعة المعروضة عليه، فقد منحه الاختصاص المدني والجزائي بقدر تعلقه بمنازعات العمل فضلاً عن تطبيق قانون العمل. أولاً: سلطة قاضي العمل الجزائية

فقد نصت المادة (166 أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ على انه " أولاً: تختص محكمة العمل بالنظر فيما يأتي: أ- الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والتشريعات الأخرى.

فمن جهة قد منح القانون لقضاء العمل سلطة الحكم بالعقوبات الجنائية السالبة للحرية والمالية في أكثر من نص. وقد أعطى المشرع العراقي هذه الصلاحية القاضي العمل لضمان تنفيذ الأحكام التي وردت فيه من قبل صاحب العمل أو من ينوب عنه وهذا ما أخذت به غالبية القوانين المقارنة كالقانون الفرنسي والمصري والجزائري⁽²⁾.

(1) عباس على محمد، سلطة محكمة العمل في نظر الدعاوى العمالية، بحث منشور في مجلة جامعة بابل / كلية القانون العدد الرابع انساني / كانون الأول 2007، ص 86

(2) أنور العمروس، مرجع سابق، 862 .

فقد أتى القانون ببعض الواجبات القانونية على اصحاب العمل والتي تشكل مخالفتها خطأ يستوجب توقيع الجزاءات الجنائية عليه فقد نص في المادة (24) من القانون المذكور أعلاه على أنه: " أولاً: يعاقب صاحب العمل المخالف لإحكام التشغيل بالحبس ... وبغرامة ... أو بإحدى هاتين العقوبتين". فنص على امكانية قاضي العمل بالحكم على صاحب العمل الذي يخالف احكام التشغيل المنصوص عليها في هذا القانون أن يحكم عليه بالحبس والغرامة أو بإحدى العقوبتين.

كما نصت المادة (52) على جزاء مخالفة احكام الفصل السادس المتعلق بإحكام العقد الفردي فنصت على أنه : " يعاقب بالحبس ... أو بغرامة ... كل صاحب عمل قام بمخالفة أحكام هذا الفصل.

ثانياً: سلطة قاضي العمل المدنية

لقد منح قانون العمل قاضي محكمة العمل ذات السلطات الممنوحة لقاضي البداءة، فيمكنه أن يحكم بالبطلان والتعويض والفسخ.

فقد وردت نصوص قانون العمل بصيغة أمرة. ويقصد بالقواعد الأمرة هي القواعد القانونية التي يلتزم الأفراد باحترامها وتجنب مخالفتها ويقع باطلاً كل اتفاق يقضي بمخالفتها وذلك لتعلقها بالنظام العام أو الحد الأدنى من الحماية التي يفرضها القانون التي يجوز الاتفاق على رفعها عن هذا الحد إن كان الاتفاق هذا يحقق مصلحة للعامل أكبر من الحد الذي حدده القانون بما لا يخالف ذلك النظام والآداب العامة⁽¹⁾.

فإذا ما وجد قاضي العمل اتفاق بين طرفي العمل يخالف هذه القواعد فيمكنه القضاء ببطلانها حتى لو كان التنازل أو الاتفاق أو الصلح برضاء العامل. فقد قضت المادة (14) ثانياً على أنه " ثانياً: يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون. وكذلك قضت الحكم بالبطلان المادة (48/ ثانياً) في حالة انتهاء عقد العمل خلافاً لأحكام القانون. ونصت المادة (56) على القضاء بالبطلان على كل تنازل عن الأجور المقررة للعامل وعدم جواز الحجز عليها؛ وذلك حماية للعامل الضعيف في علاقة العمل إذ قد يضطره صاحب العمل الى التنازل عن حقوقه بشكل أو بآخر في الوقت الذي يكون فيه العامل بحاجة ماسة الى البقاء في العمل وارضاء صاحب العمل بأي شكل من الأشكال.

يرى الباحث أن المشرع العراقي قد سعى إلى تحقيق العدالة العقدية في علاقات العمل من خلال إيجاد توازن بين حقوق العامل وصلاحيات صاحب العمل، وذلك عبر إقرار قواعد أمرة تكفل الحد الأدنى من الحماية للعامل، ومنح القضاء العمالي صلاحيات واسعة للفصل في المنازعات وإعادة الحقوق إلى أصحابها. كما يُحسب للمشرع إنشاء محاكم عمل في المحافظات، الأمر الذي أسهم في تسهيل وصول العمال إلى القضاء وتعزيز ضماناتهم القانونية.

(1) لمادة (14) أولاً من قانون العمل العراقي النافذ.

إلا أن الباحث يرى أن تحقيق العدالة العقدية لا يتوقف على وجود النصوص القانونية أو القضاء المتخصص فحسب، وإنما يتطلب سرعة الفصل في المنازعات العمالية، وتفعيل وسائل التسوية الودية، وتطوير آليات تنفيذ الأحكام العمالية بما يضمن حصول العامل على حقوقه دون تأخير. كما يرى أن بعض النصوص تحتاج إلى مراجعة بما ينسجم مع التطورات الاقتصادية وسوق العمل، وبما يحقق توازناً حقيقياً بين حماية العامل وعدم الإضرار بالمصالح المشروعة لصاحب العمل. ومن ثم فإن قانون العمل العراقي يشكل أساساً تشريعياً جيداً لتحقيق العدالة العقدية، إلا أن فاعليته تبقى مرهونة بحسن تطبيقه وتطويره بما يواكب المتغيرات الحديثة.

الخاتمة:

في نهاية هذا البحث، يتضح أن العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل تمثل نوعاً خاصاً من العلاقات القانونية، مما يستدعي تدخل المشرع لضمان تحقيق التوازن بين الطرفين، وقد سعى قانون العمل العراقي إلى تنظيم هذه العلاقة من خلال وضع قواعد ملزمة تهدف إلى حماية حقوق العامل دون المساس بحقوق صاحب العمل.

إن تحقيق التوازن في هذه العلاقة لا يقتصر فقط على النصوص القانونية، بل يتطلب أيضاً تطبيقاً فعالاً لهذه النصوص في الواقع، بما يحقق العدالة والاستقرار في بيئة العمل.

النتائج

- 1- توصل البحث إلى أن عقد العمل يتميز بطبيعة خاصة تختلف عن سائر العقود المدنية، لقيامه على عناصر العمل والأجر والتبعية القانونية، مما يبرر إخضاعه لتنظيم قانوني خاص.
- 2- تبين أن المشرع العراقي تبنى مبدأ حماية العامل بوصفه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، من خلال تقرير قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إذا انتقصت من حقوق العامل.
- 3- أظهر البحث أن قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 حقق توازناً تشريعياً بين حقوق العامل وسلطات صاحب العمل، إلا أن هذا التوازن يواجه تحديات في التطبيق العملي.
- 4- كشفت الدراسة أن القضاء العمالي يؤدي دوراً مهماً في حماية حقوق العمال، ولا سيما من خلال تحميل صاحب العمل عبء الإثبات في بعض المنازعات العمالية.
- 5- انتهى البحث إلى أن فعالية الحماية القانونية لا تعتمد على النصوص التشريعية وحدها، وإنما على كفاءة آليات الرقابة والتنفيذ وسرعة حسم المنازعات.

التوصيات

- 1- تعديل بعض أحكام قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 بما يضمن مراجعة الحد الأدنى للأجور بصورة دورية وربطه بمؤشرات التضخم وارتفاع تكاليف المعيشة.
- 2- دعم جهاز التفتيش العمالي بزيادة عدد المفتشين ومنحهم صلاحيات رقابية أوسع، مع تشديد الجزاءات على أصحاب العمل الذين يثبت مخالفتهم لأحكام القانون.
- 3- استحداث مدد قانونية ملزمة للفصل في الدعاوى العمالية، بما يضمن سرعة حصول العامل على حقوقه ويحد من إطالة إجراءات التقاضي.
- 4- إعادة النظر في التشريعات المنظمة للعمل النقابي بما يعزز استقلالية التنظيمات النقابية ويمكنها من أداء دورها في حماية حقوق العمال.
- 5- اعتماد آليات إلكترونية لتسجيل عقود العمل وصرف الأجور وتلقي الشكاوى العمالية، بما يسهم في تعزيز الرقابة والحد من المنازعات وإثبات الحقوق.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب

1. علي كريدي راشد، ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، كلية القانون، جامعة بغداد، مجلة العلوم القانونية، العدد الخاص السادس، 2019.
2. نديم مرعشلي، أسامة مرعشلي، الصحاح في اللغة والعلوم، مج2، دار الحضارة العربية، ط1، بيروت، 1974.
3. إبراهيم أنيس، المعجم الوسيط، ج2، دار الفكر.
4. جلال القريشي، المعايير القانونية لعقد العمل، مطبعة حداد، البصرة، 1969.
5. شاب توما منصور، شرح قانون العمل – دراسة مقارنة، دار الطبع والنشر الأهلية، ط4، بغداد، 1971.
6. حسن كيره، أصول قانون العمل، ط3، الإسكندرية، مصر، 1979.
7. يوسف الياس، تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية، البحرين، 1984.
8. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
9. فؤاد دهمان، التشريعات الاجتماعية، مطبعة جامعة دمشق، 1965.
10. ريماء فرج مكي، تصحيح العقد – دراسة مقارنة، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2011.

ثانياً: الرسائل الجامعية والبحوث

11. حسنين عبد الواحد، الاختصاص الجزائي لقضاء العمل، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، 2021.
12. محمد جمال الذنبيات، مدى التباين بين الموظف والعامل تحت التجربة في القانون الأردني، مجلة الحقوق، جامعة تكريت، 2006.
13. يوسف بوجمعة، نحو التزامات جديدة في العلاقة العقدية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، الجزائر، 2024.
14. محمد جلال الأتروشي، حقوق المرأة العاملة العراقية، مجلة الكوفة، 2010.
15. ليث إبراهيم علي، القواعد الأساسية لقانون العمل العراقي، مجلة تجسير، 2022.
16. عباس علي محمد، سلطة محكمة العمل في نظر الدعاوى العمالية، مجلة جامعة بابل، 2007.

ثالثاً: القوانين والتشريعات

17. قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015.
18. القانون المدني العراقي (المواد: 94، 95، 98، 99، 100، 101، 107، 108، 109، 110).
19. قانون العمل الملغى رقم (151) لسنة 1971.

20. اتفاقية إنهاء الاستخدام رقم (158) لسنة 1982.

رابعاً: الأحكام القضائية

21. أحكام المحكمة الاتحادية العليا للأعوام (2005-2007)، مجلة جمعية القضاء العراقي.

22. قرارات محكمة التمييز الاتحادية:

23. القرار رقم (2015/3334).

24. القرار رقم (2018/3442).

25. القرار رقم (2020/1569).

26. القرار رقم (2020/767).

خامساً: المصادر الإلكترونية

27. موقع السكينة، حقوق العمال في القانون الدولي <https://www.asskina.com.workers> (تاريخ

الزيارة: 2026/4/7).

28. موقع الزمان، مهند الخيكاني، الحماية القانونية للعامل: <https://www.azzaman.com>

(تاريخ الزيارة: 2026/4/7).

References and Bibliography

First: Books

1. Ali Kreidi Rashid, *Guarantees of Workers' Rights under the Principle of Equality and Equal Opportunities in Iraqi Labour Law*, College of Law, University of Baghdad, Journal of Legal Sciences, Special Issue No. 6, 2019.
2. Nadim Maraashli and Osama Maraashli, *Al-Sihah fi al-Lughah wa al-'Ulum*, Vol. 2, Dar Al-Hadara Al-Arabiya, 1st ed., Beirut, 1974.
3. Ibrahim Anis, *Al-Mu'jam Al-Wasit*, Vol. 2, Dar Al-Fikr.
4. Jalal Al-Quraishi, *Legal Standards for the Employment Contract*, Haddad Press, Basra, 1969.
5. Shab Touma Mansour, *Commentary on Labour Law: A Comparative Study*, Al-Ahliya Publishing and Printing House, 4th ed., Baghdad, 1971.
6. Hassan Kira, *Principles of Labour Law*, 3rd ed., Alexandria, Egypt, 1979.
7. Youssef Elias, *Labour Legislation in the Arab Gulf States*, Bahrain, 1984.
8. Muhammad Hussein Mansour, *Labour Law*, Dar Al-Jamia Al-Jadida, Alexandria, 2011.
9. Fouad Dahman, *Social Legislation*, Damascus University Press, 1965.
10. Rima Faraj Makki, *Rectification of Contracts: A Comparative Study*, 1st ed., Modern Book Foundation, Lebanon, 2011.

Second: University Theses and Research Papers

11. Hassanein Abdul Wahid, *Criminal Jurisdiction of Labour Courts*, Master's Thesis, University of Karbala, 2021.
12. Muhammad Jamal Al-Dhunaybat, *The Extent of the Distinction between an Employee and a Worker under Probationary Employment in Jordanian Law*, Journal of Law, University of Tikrit, 2006.
13. Youssef Boujamaa, *Towards New Obligations in the Contractual Relationship*, Academic Journal of Legal Research, Algeria, 2024.
14. Muhammad Jalal Al-Atroshi, *The Rights of Iraqi Working Women*, Al-Kufa Journal, 2010.
15. Laith Ibrahim Ali, *The Fundamental Rules of Iraqi Labour Law*, Tajeer Journal, 2022.
16. Abbas Ali Muhammad, *The Authority of the Labour Court in Hearing Labour Disputes*, University of Babylon Journal, 2007.

Third: Laws and Legislation

17. Iraqi Labour Law No. (37) of 2015, as currently in force.
18. Iraqi Civil Code, Articles 94, 95, 98, 99, 100, 101, 107, 108, 109, and 110.

19.Repealed Labour Law No. (151) of 1971.

20.Termination of Employment Convention No. (158) of 1982.

Fourth: Judicial Decisions

21.Decisions of the Federal Supreme Court for the years (2005–2007),
Journal of the Iraqi Judicial Association.

22.Decisions of the Federal Court of Cassation:

23.Decision No. (3334/2015).

24.Decision No. (3442/2018).

25.Decision No. (1569/2020).

26.Decision No. (767/2020).

Fifth: Electronic Sources

27.Al-Sakina Website, *Workers' Rights under International Law*,
<https://www.asskina.com> (accessed April 7, 2026).

28.Al-Zaman Website, Muhannad Al-Khaikani, *Legal Protection of Workers*,
<https://www.azzaman.com> (accessed April 7, 2026).