



## The rules of adjudication in the Iraqi and Jordanian labour laws

### A comparative study

**Dr. Alyaa Ghazi Taher**

Lecturer

College of Law – University of Mosul

#### ARTICLE INFORMATION

Received: 4 July.,2024

Accepted: 14 July, 2024

Available online: 1 Nov, 2024

**PP :215-246**

© THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE  
UNDER THE CC BY LICENSE

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



#### **Corresponding author:**

**Dr. Alyaa Ghazi Taher**

College of Law - University of  
Mosul

#### **Email:**

[alyaa.taher@uomosul.edu.iq](mailto:alyaa.taher@uomosul.edu.iq)

#### Abstract

Most labor legislations, including the Iraqi Labor Law and the Jordanian Labor Law, have guaranteed the right to litigation for the parties involved in labor disputes. They have established specialized systems to adjudicate labor claims brought before them. The Iraqi legislator has assigned the jurisdiction over labor disputes exclusively to labor courts, outlining their competences and specific litigation procedures, as well as the levels of litigation and statutes of limitations. Given the importance of this matter, we have compared the Iraqi system with the specialized labor judicial system in the Hashemite Kingdom of Jordan, which is governed by the provisions of the current Jordanian Labor Law. The Jordanian system is distinguished by having multiple authorities with jurisdiction over labor disputes, depending on the type of labor conflict. Furthermore, the litigation procedures for labor disputes outlined in both laws are characterized by simplicity, ease, and facilitation, including exemption from court fees, treating these claims as urgent, and allowing appeals in specific cases as provided by law.

**Key words:** (*Labor law, Labor Judiciary, Labor Court, Labor Disputes, Adjudication procedures*).



## أحكام التقاضي في قوانين العمل العراقية والاردنية- دراسة مقارنة



الدكتورة علياء غازي طاهر

مدرس

كلية الحقوق - جامعة الموصل

### المستخلص

إن معظم تشريعات العمل ومنها قانون العمل العراقي وقانون العمل الأردني قد كفلت حق التقاضي لأطراف النزاع العمالي وقد أسست نظاماً متخصصاً للفصل في الدعاوى العمالية التي ترفع امامها، حيث أنط المشرع العراقي اختصاص النظر بالدعاوى العمالية إلى محاكم العمل وحدد اختصاصاتها وإجراءات التقاضي الخاصة بها فضلاً عن درجات التقاضي ومدد التقادم، ولأهمية الموضوع فقد قمنا بمقارنتها بالنظام القضائي العمالي المتميز في المملكة الأردنية الهاشمية والذي نظمت أحكامه في نصوص قانون العمل الأردني النافذ إذ تميز بتعدد الجهات المختصة بالفصل في منازعات العمل تبعاً لنوع النزاع العمالي القائم كما اتسمت إجراءات التقاضي في المنازعات العمالية المنصوص عليها في كلا القانونين بالسهولة والبساطة والتيسير حيث تميزت بالإعفاء من الرسوم القضائية واعتبارها من الدعاوى المستعجلة مع إمكانية الطعن فيها وفي حالات محددة بنص القانون.

**الكلمات المفتاحية: قانون العمل, قضاء العمل, محكمة العمل, منازعات العمل, إجراءات التقاضي.**

### مجلة الكتاب للعلوم الإنسانية KJHS

مجلة علمية، نصف سنوية  
مفتوحة الوصول، محكمة

تاريخ تسلم البحث: ٢٠٢٤/٧/٤

تاريخ قبول النشر: ٢٠٢٤/٧/١٤

تاريخ النشر: ٢٠٢٤/١١/١

المجلد: (٧)

العدد: (١٢) لسنة ٢٠٢٤م

جامعة الكتاب - كركوك - العراق



تحتفظ (TANRA) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص

ل (Creative Commons Attribution)

(CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام،

والتوزيع والاستنساخ غير المقيد وتوزيع

للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس

العمل الأصلي بشكل صحيح

" أحكام التقاضي في قوانين العمل العراقية

والاردنية- دراسة مقارنة "

مجلة الكتاب للعلوم الإنسانية

<https://doi.org/>

P-ISSN:1609-591X

E-ISSN: (3005-8643)-X

[kjhs@uoalkitab.edu.iq](mailto:kjhs@uoalkitab.edu.iq)

## المقدمة

إن مقتضيات البحث العلمي تقتضي أن نتناول في مقدمة بحثنا هذه المسائل التالية:-

### ١. التعريف بموضوع البحث

إن معظم دساتير الدول تنص على ضمانات المحاكمة المنصفة للأفراد وذلك بأن يكون لكل خصومة قضائية قاضيها الخاص وأن تنظر فيها محكمة متخصصة ومستقلة ينشئها القانون ليتمكن طرفي الخصومة من تقديم دفعهم بشكل متكافئ، وفي نطاق قوانين العمل ظهرت حاجة ملحة إلى وجود نظام قضائي متخصص بالنظر في دعاوى العمل من أجل حماية طبقة العمال الضعيفة والحفاظ على مراكزهم القانونية وتحقيق حالة من التوازن بين مصالح الطرفين المتنازعين ولذلك ظهر قضاء العمل باعتباره القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل الفردية والجماعية وبقواعد موضوعية وإجرائية متميزة، وقد اختلفت تشريعات العمل في كيفية تشكيل الجهات القضائية التي تتولى الفصل في منازعات العمل ونطاق اختصاصها ودرجات التقاضي فيها وإجراءات التقاضي الخاصة بها.

### ٢. أهمية موضوع البحث:

إن أهمية بحثنا هذا تتجسد من خلال تسليط الضوء على التنظيم القضائي في قوانين العمل العراقية وآليات تشكيل محاكم العمل واختصاصاتها فضلاً عن إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية أمام محاكم العمل العراقية وما تتميز به من خصوصية واختلاف عن التنظيم القضائي في قوانين العمل الأردنية والتي تفرقت بتعدد الجهات المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية والجماعية تبعاً لنوع النزاع العمالي المعروف أمامها، كما إن بحثنا هذا يهدف إلى تحديد مواطن القوة والخلل في الأحكام الخاصة بقضاء العمل والمنصوص عليها في القانونين.

### ٣. إشكالية البحث:

إن الأحكام الخاصة بتنظيم قضاء العمل في كل من العراق والأردن تثير إشكاليات عدة تأتي في مقدمتها مدى كفاية النصوص الواردة في كل من قانون العمل العراقي النافذ وقانون العمل الأردني النافذ للإحاطة بكافة الجوانب الخاصة بتشكيل قضاء العمل وتحديد اختصاصاته وإجراءات النظر في الدعاوى المرفوعة أمامه؟ وهل إن موقف المشرع العراقي في حصر اختصاص الفصل في منازعات العمل بمحاكم العمل دون غيرها من الجهات الأخرى يحقق الغاية المرجوة من ذلك أم أن ما اعتمده المشرع الأردني من تعدد الجهات المختصة بالفصل في منازعات العمل هو الأفضل؟

### ٤. منهجية البحث:

لقد اعتمدنا في كتابة بحثنا هذا على المنهج التحليلي للنصوص القانونية الواردة في قوانين العمل العراقية والاردنية النافذة والملغية والخاصة بأحكام التقاضي في نطاق قضاء العمل، كما اعتمدنا على المنهج المقارن بين نصوص كل من قانون العمل العراقي وقانون العمل الاردني لتحديد أوجه الشبه والاختلاف بين احكام التقاضي الواردة في كل منهما.

### ٥. هيكلية البحث:

لغرض الإحاطة بموضوع بحثنا هذا من جوانبه كافة فقد ارتأينا تقسيمه إلى مبحثين حيث بينا في المبحث الأول كيفية تشكيل الجهات القضائية واختصاصاتها في قوانين العمل العراقية والاردنية أما المبحث الثاني فقد تناولنا فيه القواعد الخاصة بإجراءات التقاضي في المنازعات العمالية في العراق والأردن.

## المبحث الأول تشكيل الجهات القضائية واختصاصاتها في قوانين العمل العراقية والاردنية

إن تسوية المنازعات العمالية وحسم الخلافات الناشئة عن علاقات العمل يتم وكما أشرنا سابقاً من قبل الجهات القضائية التي نصت عليها قوانين العمل في كل من العراق والاردن, حيث سنوضح في هذا المبحث كيفية تشكيلها وماهية اختصاصاتها وذلك من خلال المطلبين التاليين:

**المطلب الأول:** تشكيل الجهات القضائية واختصاصاتها في قوانين العمل العراقية

**المطلب الثاني:** تشكيل الجهات القضائية واختصاصاتها في قوانين العمل الاردنية

### المطلب الاول

#### تشكيل الجهات القضائية واختصاصاتها في قوانين العمل العراقية

عند صدور أول قانون عمل في العراق وهو قانون العمال رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ الملغى لم يتضمن أي نص يتعلق بإنشاء قضاء عمالي مستقل للنظر في المنازعات العمالية التي وقعت آنذاك وقد يرجع ذلك إلى أن علاقات العمل قد كانت بسيطة فضلاً عن قلة وعي العمال بحقوقهم تجاه اصحاب العمل الأمر الذي أدى إلى قلة الدعاوى العمالية وبالتالي لم يكن هنالك داع لوجود قضاء متخصص للنظر فيها<sup>(١)</sup>.

وعند صدور قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغى فقد نصت المادة (١٢٨) منه على أن "لوزير العدل بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يصدر امراً بإنشاء محكمة او محاكم خاصة للنظر في المنازعات الناشئة من هذا القانون وتكون هي المختصة دون غيرها للنظر في هذه المنازعات وتحل محل محاكم البداة والصلح والجزاء في الاماكن التي تشكل فيها مثل هذه المحاكم وتتنظر الدعاوى التي تقام تطبيقاً لإحكام هذا القانون على وجه الاستعجال"<sup>(٢)</sup>.

ومن خلال هذا النص اصبح في العراق ولأول مرة قضاءً متخصصاً في حسم المنازعات الناشئة عن علاقات العمل يتميز بنظر الدعاوى المقامة على وجه الاستعجال, وبعد صدور قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى فقد نظم الفصل الرابع عشر منه الاحكام الخاصة بقضاء العمل حيث نص على أن "يؤسس في وزارة العمل جهاز قضائي لقضاء العمل يتمتع باستقلال تام وتكون لمحاكمه وقضائه واعضائه الحصانة والسلطات المقررة في قانون السلطة القضائية للمحاكم العامة والقضاة, كما تكون لإجراءاته وقراراته قوة الاجراءات والقرارات القضائية. ويكون ذلك كله في حدود الصلاحيات الممنوحة لقضاء العمل في هذا القانون"<sup>(٣)</sup>.

ولقد اسس هذا القانون بموجب المادة (١٤٩) قضاءً عمالياً متكاملًا من حيث درجات التقاضي والتي تتألف من درجتين اولها هي محاكم العمل في المحافظات والتي تنظر في منازعات العمل والضمان الاجتماعي

(١) ينظر: د. محمد علي الطائي, التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي- دراسة مقارنة, ط١, دار المحجة البيضاء, بيروت- لبنان, ٢٠١٥, ص١٧.

(٢) عدلت المادة (١٢٨) من قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغى بموجب المادة (٣٥) من قانون التعديل رقم (١٧١) لسنة ١٩٦٧ والمنشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ١٥٢١ في ١٠/١٠/١٩٦٨.

(٣) المادة (١٤٨) من قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى.

باعتبارها محكمة درجة أولى وثانيها هي محكمة العمل العليا التي يطعن امامها بقرارات هذه المحاكم باعتبارها محكمة درجة ثانية<sup>(٤)</sup>.

وفيما يتعلق بتشكيل محكمة العمل وفقاً لهذا القانون فإن المادة (١٥٠) قد نصت على أن "تشكل في كل محافظة محكمة عمل أو أكثر من أ- قاضي يكون رئيساً، ب- عضو يمثل جانب العمال ج- عضو يمثل جانب الإدارة أو صاحب العمل" أما كيفية اختيار اعضاء هذه المحكمة فقد نص القانون على أن قضاة محكمة العمل يتم تعيينهم من بين المتخرجين في المعهد القضائي في حين يسمى أعضاء ممثلي العمال في مختلف اجهزة القضاء العمالي بانتخاب سري مباشر من قبل الجمعية العامة للاتحاد على ان تحدد في الترشيح قبل الانتخاب المهمة التي سوف تسند للعضو المرشح بعد فوزه بالانتخاب, أما بالنسبة إلى اعضاء الإدارة واصحاب العمل في محكمة العمل فيتم تسميتهم بقرار من وزير العدل وبترشيح من وزير العمل والشؤون الاجتماعية, بعد استطلاع رأي الجهات الادارية المختصة ومنظمات اصحاب العمل ذات العلاقة, كما يجب ان يكون لكل عضو منتخب أو معين من ممثلي العمال وممثلي الإدارة أو اصحاب العمل عضو احتياطي يحل محله اثناء غيابه<sup>(٥)</sup>.

كما نص المشرع في هذا القانون ايضاً على ان تشكل محكمة العمل العليا من هيئة قضائية عامة قوامها:-

أ. ثلاثة قضاة يعين احدهم رئيساً بدرجة لا تقل عن حاكم من الصنف الاول على أن يكون له ممارسة في قضاء العمل مدة لا تقل عن سبع سنوات, اما القاضيان الاخران فيتم تعيينهما بدرجة لا تقل عن حاكم من الصنف الثاني على الاقل بشرط أن يكون لهما ممارسة في قضاء العمل مدة لا تقل عن خمس سنوات.

ب. ثلاثة أعضاء يمثلون جانب العمال.

ج. ثلاثة أعضاء يمثلون الادارات وأصحاب العمل<sup>(٦)</sup>.

كما نص هذا القانون على كيفية تشكيل محكمة العمل العليا واختصاصاتها, حيث تتوزع الهيئة العامة لهذه المحكمة إلى هيئات قضائية ثلاثية وهي كالآتي:-

أ. الهيئة الأولى:

تتألف من رئيس المحكمة رئيساً ومن ممثل الوزارات ذات العلاقة وممثل عن العمال ويكون من اختصاصها النظر في قضايا منازعات العمل التي ترفع امامها مباشرة وفي جميع القضايا العمالية الاخرى التي تستأنف لديها في الخلافات الحاصلة بين إدارات دوائر ومؤسسات الدولة الرسمية وشبه الرسمية وبين العمال.

ب. الهيئة الثانية:

تتألف من أحد قضاة المحكمة رئيساً ومن ممثل عن ادارة القطاع العام وممثل عن العمال ويكون من اختصاصها النظر في جميع قضايا العمل المستأنفة لديها في الخلافات الحاصلة بين الإدارات ذات العلاقة في مؤسسات وشركات ومرافق القطاع العام وبين العمال.

ج. الهيئة الثالثة:

(٤) ينظر: د. محمد علي الطائي, مصدر سابق, ص ١٩.

(٥) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٥٦) من قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى.

(٦) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٥٢) والمادة (١٥٦/١) فقرة ٣ و٢ من القانون نفسه.

تتألف من أحد قضاة المحكمة رئيساً ومن ممثل عن اصحاب العمل وممثل عن العمال, و يكون من اختصاصها النظر في جميع قضايا العمل المستأنفة لديها في الخلافات الحاصلة بين أصحاب العمل وبين العمال في القطاع الخاص<sup>(٧)</sup>.

ويبدو من خلال ما سبق أن المشرع العراقي قد حدد لكل هيئة من هذه الهيئات الثلاثة اختصاصاتها من حيث نوع المنازعات التي تنظر فيها وذلك بحسب نوع النزاع العمالي و أهميته.

ومن الجدير بالذكر أن القانون قد نص على عدم جواز نقل قضاة محاكم العمل ومحكمة العمل العليا الموجودين في الخدمة عند نفاذ هذا القانون إلى محاكم أخرى<sup>(٨)</sup>.

وينبغي الإشارة إلى أن قضاء العمل وكما أشرنا سابقاً كان يرتبط بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلا أن هذا الارتباط قد انتهى والحق بوزارة العدل بموجب المادة (١٠/فقرة س) من قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المرقم ١٩٥ لسنة ١٩٧٨ الملغى ثم بعد ذلك تغير تشكيل قضاء العمل برمته وذلك بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠٩) لسنة ١٩٨٢<sup>(٩)</sup>, حيث ألغى الهيئة الثلاثية في محاكم العمل ونص على تشكيلها من قاضي واحد كما نص ايضاً على الغاء محكمة العمل العليا وتشكيل هيئة في محكمة التمييز باسم (هيئة قضايا العمل) بدلاً عنها<sup>(١٠)</sup>.

ولقد نص المشرع العراقي في قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى على أن انعقاد جلسات محاكم العمل ومحكمة العمل العليا يكون بحضور ممثل عن الوزارة يسميه الوزير, يتولى مهمة الادعاء العام في قضاء العمل<sup>(١١)</sup>.

أما بالنسبة إلى اختصاص محاكم العمل فقد نص هذا القانون على ان تنظر في جميع ما يطرحه أصحاب العلاقة امامها من خلافات ناجمة عن تطبيق قانون العمل وانظمته وعقوده الجماعية والفردية سواء كان ما تعلق منها بالحقوق الشخصية وما تستوجبه من تعويضات أو ما تعلق منها بالمخالفات وجرائم العمل فضلاً عما تستوجبه من غرامات وعقوبات ويشمل ذلك جميع القضايا المدنية والجزئية التي تنشأ بين أطراف عقد العمل في مكان العمل أو خارجه وفي اثناء العمل أو بعد انتهائه إذا كانت ناشئة عن عقود العمل أو عن تفسير أو تطبيق قانون العمل وانظمته أو بسبب ذلك<sup>(١٢)</sup>.

كما يضاف إلى اختصاصات محاكم العمل آنذاك ما نص عليه قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ الملغى والذي أكد على أن قضايا الضمان الاجتماعي وكل ما ينشأ عن تطبيق هذا القانون أو تفسيره من منازعات مدنية او جزائية يعود حق النظر فيها إلى قضاء العمل<sup>(١٣)</sup>.

وعند صدور قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغى فإنه قد خصص الفصل الثاني من الباب الثامن منه لقضاء العمل حيث نص على ان تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة وتتعد من قاضي واحد يعينه وزير العدل بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف, كما نص على تشكيل هيئة ثلاثية في محكمة التمييز تسمى

(٧) ينظر: نص المادة (١٥٣) من قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى.

(٨) ينظر: نص المادة (١٥٦/فقرة أ-٤) من القانون نفسه.

(٩) منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٢٨٧٢ بتاريخ ١٩٨٢/٢/٢٢.

(١٠) ينظر: د. عدنان العابد و د. يوسف الياس, قانون العمل, ط٢, بغداد ١٩٨٩, ص ٣٤٥.

(١١) ينظر: نص المادة (١٥٥/ج) من قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى.

(١٢) ينظر نص المادة (١٥١) من القانون نفسه.

(١٣) ينظر: نص المادة (٨٦) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ الملغى.

بهئية قضايا العمل وتختص بالنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون<sup>(١٤)</sup>, ولكن من الملاحظ أن المشرع العراقي هنا لم يبين الآلية أو الشروط الواجب توافرها في قاضي محكمة العمل ولا في قضاة هيئة قضايا العمل وبالتالي فإنه قد ترك هذه المسألة إلى ما جاء في قانون التنظيم القضائي رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٩ المعدل<sup>(١٥)</sup>.

أما بالنسبة إلى اختصاصات محكمة العمل فقد حددت بالنظر في الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال وقرارات مجلس قيادة الثورة المنحل ذات العلاقة وكذلك النظر في القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها فضلاً عن الدعاوى والمسائل الأخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها وقد نص هذا القانون على أنه في حالة عدم وجود محكمة عمل فتختص محكمة البدأة بالنظر في تلك المسائل<sup>(١٦)</sup>.

وعند صدور قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ فإنه قد خصص الفصل السابع عشر منه للقواعد الخاصة بقضاء العمل حيث نص على أن تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة من قاضي يرشحه مجلس القضاء الاعلى بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف وعضوية ممثل عن الاتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال وممثل عن اتحاد اصحاب العمل الأكثر تمثيلاً<sup>(١٧)</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن مسألة تشكيل محكمة العمل بهذه الهيكلية يثير اشكاليات عديدة حيث أن وجود عضوين من غير القضاة كعضوين أساسيين في تشكيل محكمة العمل التي تختص بالنظر في المنازعات العمالية يتنافى مع مبدأ استقلال القضاء لأن هذين العضوين لا تتوافر فيهما صفات الحيطة والاستقلال الواجب توافرها في القضاة<sup>(١٨)</sup>.

كما أن هذين العضوين لا يتوافر فيهما شرط التأهيل القانوني الذي يمكنهم من التحقيق في دفاع الخصوم وتقدير الأدلة المقدمة من أطراف النزاع<sup>(١٩)</sup>.

كذلك فإن القرارات الصادرة عن محكمة العمل لا يمكن وصفها بالأحكام القضائية وإن اسبغ عليها المشرع هذا الوصف لأن المشرع العراقي قد أغفل بيان الآلية التي يتم من خلالها إصدار قرار محكمة العمل حيث أنها تتكون من ثلاثة أعضاء فيمكن أن يصدر القرار بالأغلبية عند اتفاق كل من ممثل العمال وممثل أصحاب العمل ويغلب رأيهما على رأي القاضي وفي هذه الحالة لا يمكن أن يوصف القرار الصادر من المحكمة بأنه حكم أو قرار قضائي.

وازاء سكوت المشرع العراقي عن معالجة هذه المسألة فهناك من ذهب إلى أن يكون رأيهم استشاري فقط كونهم يمثلون اطراف النزاع فقد يكون هنالك تأثير عليهم للحكم لمصلحة الطرف الذي يمثله كما يمكن ان يكون عرضة للتهديد أو الابتزاز أو الرشوة, فضلاً عن كون مسألة تكليف المنازعات وتقدير الادلة والفصل فيها هو عمل قانوني بحت وبالتالي يجب أن يكون من صميم عمل القاضي فقط لا سيما وأن ممثلي العمال وأصحاب

(١٤) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادتين (١٣٧ و ١٣٨) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى.

(١٥) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (٣٦) من قانون التنظيم القضائي رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٩ المعدل.

(١٦) ينظر: نص المادة (١٣٩) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى.

(١٧) المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(١٨) ينظر: د. سعد حسين عبد ملحم و د. نافع بحر سلطان, شرح قانون العمل العراقي- دراسة تحليلية ومقارنة, ط١, دار غيداء للنشر والتوزيع, عمان- الاردن, ٢٠٢١, ص ٤٢٤.

(١٩) ينظر: د. رأفت دسوقي محمود, اجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية, ط١, دار الفكر الجامعي, الاسكندرية, ٢٠١٢, ص ٢٢.

العمل في المحكمة قد لا يعلمون شيئاً بأحكام القانون كما أن قضاء العمل هو احد التشكيلات القضائية التي يجب أن تتوافر فيها المقومات التي نص عليها الدستور للمحافظة على ضمانات المتقاضين<sup>(٢٠)</sup>.

وبالرجوع إلى نصوص الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ فإنه قد أكد على أن القضاء مستقل لا سلطان عليه لغير القانون وأن السلطة القضائية مستقلة وتتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها وتصدر أحكامها وفقاً للقانون كما نص أيضاً على أن القضاة مستقلون لا سلطان في قضائهم لغير القانون ولا يجوز لأية سلطة التدخل في القضاء أو في شؤون العدالة<sup>(٢١)</sup>.

وهذا الأمر يدفع إلى القول بعدم دستورية المادة (١٦٥) بفقرتها اولاً وثانياً لتعارضها مع المبادئ الدستورية التي اشرنا اليها سابقاً وفي هذا السياق تقدمت محكمة عمل بابل بطلب إلى المحكمة الاتحادية العليا للبت في دستورية هذه المادة والذي استندت فيه إلى عدة أسباب منها أن المادة (١٦٥) لم تحدد فيما إذا كان لهذين الممثلين في المحكمة صفة أصلية أم استشارية ولم تشر إلى أن وجودهما يكون في تشكيل المحكمة في الدعاوى المدنية أو الجزائية وهل أن قرار المحكمة يصدر بالأغلبية ام بالاتفاق كما تساءلت محكمة عمل بابل أيضاً عن مؤهلاتهما العلمية وصفتهما القضائية، كما بينت رؤيتها عن مواطن التعارض بين المادة (١٦٥) وعدد من النصوص الدستورية، وقد قامت المحكمة الاتحادية العليا بالنظر في هذا الطلب واستنتجت أن محاكم العمل جزء من تشكيلات مجلس القضاء الأعلى وهو أحد مكونات السلطة القضائية الاتحادية فقررت بأن "إضافة ممثل عن العمال وآخر عن أرباب العمل إلى تشكيلية المحكمة، فإن هذا لا يقدح أو يخل بشرعية ودستورية المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ لأن قرارات محاكم العمل قرارات قضائية بحتة شأنها شأن قرارات المحاكم الاخرى ضمن تشكيلات مجلس القضاء الأعلى، والمحكمة بهذا الوصف لا تخل بمبدأ استقلال القضاء، وترى المحكمة الاتحادية العليا أن نص المادة (١٦٥) من قانون العمل جاء خياراً تشريعياً نظراً لتعلق عمل المحكمة بقضايا محددة ومحصورة بشريحة واحدة من المجتمع وهي شريحة العمال مما يستوجب وجود من يمثلهم ويمثل طبقة ارباب العمل"<sup>(٢٢)</sup>.

كما أن هنالك عدداً من قرارات محكمة التمييز الاتحادية التي تؤكد على تشكيل محكمة العمل من قاضي وعضوية ممثل عن العمال وآخر عن اصحاب العمل كأساس لصحة الاجراءات الصادرة عنها فقد جاء في احد قراراتها ".... أن محكمة عمل المثني نظرت الدعوى المقامة من المميز عليه/ المدعي س اضافة لوظيفته وفصلت فيها موضوعاً بإصدار حكمها محل الطعن خلافاً لإحكام المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٢ التي حددت هيئة المحكمة من قاضي وممثل عن الاتحاد العام الاكثر تمثيلاً للعمال وممثل عن اتحاد اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً وحيث إن السير في إجراءات الدعوى والفصل فيها برئاسة قاضي فقط دون حضور العضوين الآخرين يخل بصحة الإجراءات والحكم بطلانها....."<sup>(٢٣)</sup>.

كما أنها اكدت في حكم اخر لها انه في حالة عدم اكتمال النصاب القانوني لتشكيل محكمة العمل فإنه يتم نقل الدعوى إلى محكمة عمل اخرى حيث قررت أنه "....تعذر تشكيل محكمة البصرة لعدم اكتمال النصاب

(٢٠) ينظر: ايمان عبدالله العزاوي، التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي- دراسة وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد الخامس، العدد الثاني، السنة ٢٠٢١، ص ٤٦٢.

(٢١) ينظر: نصوص المواد (١٩/ اولاً) و(٨٧) و(٨٨) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥.

(٢٢) ينظر: قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم ٥٦/ اتحادية/ ٢٠١٦ في ٢٣/٦/٢٠١٦، منشور في مجلة التشريعات والقضاء، العدد الاول، السنة التاسعة، ٢٠١٧، ص ١٤٠.

(٢٣) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية، العدد ٨٤٨/ الهيئة المدنية/ ٢٠١٩ بتاريخ ١٩/١/٢٠١٩ نقلاً عن غالب حسن التميمي، المختزل من مبادئ قضاء العمل، دار الكتاب للطباعة والنشر، بغداد، ٢٠١٩، ص ١٥٨.



المنصوص عليه في المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ تقرر نقل الدعوى من محكمة عمل البصرة إلى محكمة عمل ذي قار للسير فيها وحسمها وفقاً للقانون وأشعار محكمة عمل البصرة بذلك....." (٢٤).

ومن الجدير بالذكر أن موقف المشرع العراقي في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ فيما يخص تشكيل محكمة العمل قد جاء هجيناً بين قانونين سابقين، فهو يأخذ من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى التشكيلية الثلاثية لأعضاء المحكمة فقط ويسير على خطا قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى بانتفاء محكمة العمل في درجتها إلى مجلس القضاء الأعلى- وزارة العدل سابقاً (٢٥).

وأخيراً ينبغي الإشارة إلى أن المحكمة الاتحادية العليا قد عدلت عن قرارها المرقم (٥٦/اتحادية/٢٠١٦) الصادر في ٢٠١٦/٦/٢٣ المشار إليه سابقاً، حيث قررت عدم دستورية الفقرتين ثانياً وثالثاً من المادة (١٦٥) من قانون العمل العراقي وان تشكل محكمة العمل من قاضي واحد وذلك بموجب قرارها الذي جاء فيه "..... وهذا يوجب ان توضع السلطة القضائية في الموضوع الذي يمكنها من أداء ذلك الدور تحقيقاً لمبدأ لا سلطان على القضاء لغير القانون وفقاً لما جاء في المادة (١٩) من الدستور، عليه واستناداً لأحكام المادتين (٨٧ و ٨٨) من الدستور لا يجوز لغير القضاة تولي القضاء وإن هذا المبدأ هو الركيزة الأساسية لاستقلال السلطة القضائية واستقلال القضاة وانطلاقاً من هذا المبدأ فإن تشكيل المحاكم هو من اختصاص مجلس القضاء الأعلى ويحدد رئيس مجلس القضاء الأعلى المحكمة التي يباشر القاضي العمل فيها بعد صدور المرسوم الجمهوري بتعيينه قاضياً استناداً لأحكام المادة (٣٧/ اولاً) من قانون التنظيم القضائي رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٩ المعدل فضلاً عن ذلك فإن المادة (٣٦/ اولاً) من القانون المذكور اشترطت في من يعين قاضياً أن يكون متخرجاً من المعهد القضائي لذا فإن تشكيل محكمة ما باشتراك غير القضاة فيها يقتضي الحكم بعدم دستورية الفقرتين (ثانياً وثالثاً) من المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ والعدول عما جاء في قرارها بالعدد ٥٦/اتحادية/٢٠١٦/٦/٢٣ في ٢٠١٦/٦/٢٣....." (٢٦).

وهو أمر يحسب للمحكمة الاتحادية وذلك لأن النظر في الدعاوى الخاصة بمنازعات العمل هو عمل قانوني يحتاج إلى معرفة ودراية بالقوانين وهو ما يتوفر في القضاة بينما ممثلي العمال واصحاب العمل قد لا يمتلكون المعرفة بالقوانين والتشريعات وخصوصاً أن قانون العمل النافذ لم يشترط في هذين العضوين أية شروط، كما أنهما قد يميلان إلى أحد طرفي النزاع أو يتعرضان إلى الابتزاز أو التهديد مما يؤثر على حيادية القرارات التي تصدرها محكمة العمل.

أما بالنسبة إلى اختصاصات محكمة العمل فإنها لا تقتصر على النظر في نوع معين من الدعاوى وإنما تشمل كل ما يمكن ان ينشأ عن علاقات العمل من منازعات أو مخالفات سواء أكانت دعاوى مدنية أو جزائية أو تأديبية وهذا ما أكده المشرع العراقي في قانون العمل النافذ والذي نص على أن محكمة العمل تختص بالنظر في الدعاوى والقضايا و المنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والتشريعات الأخرى، كما تنظر في القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها، فضلاً عن الدعاوى والمسائل الأخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها (٢٧).

(٢٤) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية، العدد ٨٩٤/الهيئة المدنية/٢٠١٩ بتاريخ ٢٠١٩/٢/٤، نقلاً عن غالب حسين التميمي، مصدر سابق، ص ١٥٩.

(٢٥) ينظر: د. سعد حسين عبد ملحم و د. نافع بحر سلطان، مصدر سابق، ص ٤٢٦.

(٢٦) ينظر: قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم ٦٧/اتحادية/٢٠٢١ في ٢٠٢١/٩/٢٩ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٤٦٥٤ في ٢٠٢١/١١/١٥.

(٢٧) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٦٦/ اولاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

ولقد ذكر المشرع انه في حالة عدم وجود محكمة عمل فتختص محكمة البداية بإصدار القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاص محكمة العمل بموجب الفقرتين أ و ج من المادة (١٦٦/ اولاً) من قانون العمل النافذ أي إن محكمة البداية لا تتولى ممارسة جميع اختصاصات محاكم العمل في المحافظة التي لم تشكل فيها محكمة العمل وإنما ينحصر فقط في إصدار القرارات المشار إليها سابقاً<sup>(٢٨)</sup>.

وهذا ما اكدته محكمة التمييز في احد قراراتها عندما تم رفع دعوى أمام محكمة بداءة الأعظمية للمطالبة بتسديد أجور عمل حيث قررت المحكمة أن موضوع الحكم غير صحيح " حيث تبين أن دعوى المدعين هي المطالبة بأجور عمل لذا يكون النظر فيها من اختصاص محكمة العمل وحيث ان قواعد الاختصاص الوظيفي او النوعي هي من النظام العام وتقضي به المحكمة من تلقاء نفسها لذا قرر نقض الحكم المميز استناداً لأحكام المادة (١/٢١٢) من قانون المرافعات المدنية وإحالة الدعوى إلى محكمة العمل في بغداد للنظر فيها وفقاً لأحكام القانون واشعار محكمة بداءة الأعظمية بذلك....." <sup>(٢٩)</sup>.

كذلك تختص محكمة العمل بالنظر في منازعات العمل الجماعية والفردية التي تنشأ حول حقوق قائمة تتمثل بتطبيق احكام هذا القانون والقوانين النافذة الأخرى الخاصة بالعمل والعمال أو اتفاقية عمل جماعية نافذة أو قرار تحكيم وقد تم إحالته إلى دائرة التشغيل والقروض ولم يتم التوصل إلى حل لهذا النزاع أو عدم قناعة اي من طرفي النزاع بمضمون قرار الدائرة حيال ذلك في هذه الحالة جاز لأي من طرفي النزاع اللجوء إلى محكمة العمل لحله<sup>(٣٠)</sup>.

كما إن النزاع الجماعي المتعلق بالمصالح المستقبلية اذا تعلق بخدمة يهدد انقطاعها الحياة أو السلامة أو الصحة العامة للسكان أو بعضهم فإنه يحل بالتحكيم فإذا لم تتوصل الأطراف المتنازعة في مواقع عمل الخدمات الأساسية المشار إليها سابقاً إلى اتفاق عندها يحق للوزارة عرض النزاع على محكمة العمل للبت فيه وعلى المحكمة ان تقوم بتحديد موعد للنظر في النزاع خلال ثماني واربعين ساعة من تاريخ ورود الطلب<sup>(٣١)</sup>.

كما نص المشرع في قانون العمل النافذ ان للعامل حق اللجوء إلى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه إلى أي شكل من اشكال العمل الجبري او التمييز أو التحرش في الاستخدام والمهنة<sup>(٣٢)</sup>.

وعليه فان المشرع العراقي قد اضاف اختصاصات أخرى إلى الاختصاصات الواردة في نص المادة (١٦٦/ اولاً) المشار إليها سابقاً.

وبالرجوع إلى قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ النافذ نجد انه قد نص على ما يأتي "اولاً: تختص محكمة العمل المنصوص عليها في المادة ١٦٥ من قانون العمل في القضايا الناشئة عن تطبيق احكام هذا القانون. ثانياً: للعامل الخيار في اقامة الدعوى فيما يتعلق بالقضايا الناشئة عن تطبيق احكام هذا القانون او قانون العمل امام المحكمة التي يقع في دائرتها مكان عمله أو موطن أو مقر المدعى عليه"<sup>(٣٣)</sup>.

واخيراً ينبغي الإشارة إلى أن اختصاص محكمة العمل المشار اليه سابقاً بالنظر في الدعاوى المدنية والجزائية يترتب عليه ضرورة وجود الادعاء العام ضمن تشكيلة محكمة العمل كضمانة من ضمانات التقاضي لكونه

(٢٨) ينظر: د. سعد حسين عبد ملحم و د. نافع بحر سلطان، مصدر سابق، ص ٤٢٩.

(٢٩) قرار محكمة التمييز للعدد ١٠٩/ مدنية ثالثة/ ٢٠٠٤ نقلاً عن خليل ابراهيم المشاهدي وشهاب احمد ياسين، قضاء العمل وفق المبادئ القضائية المقررة من محكمة التمييز الاتحادية، دار الكتب والوثائق، بغداد، ٢٠٠٨، ص ٩٩-١٠٠.

(٣٠) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٥٧/ اولاً وثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٣١) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٦١/ اولاً وثالثاً) من القانون نفسه.

(٣٢) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١١/ اولاً) من القانون نفسه.

(٣٣) المادة (١٠٢) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ النافذ.

يمثل الطرف المحايد في القضية والذي يمثل الجهة الرقابية على عمل المحكمة، كما انه قد يمارس دوراً ايجابياً في الوصول إلى الحكم المناسب من خلال ما يقدمه من اراء ومدخلات قد تلفت انتباه القاضي إلى بعض المسائل الغير واضحة والغامضة لديه<sup>(٣٤)</sup>.

وهذا ما كان قد نص عليه قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى ضمن المادة (١٥٥/ج) المشار اليها سابقاً، فالدعوى العمالية بحد ذاتها تستهدف تقديم الحماية لفئة ضعيفة اجتماعياً وهم فئة العمال الذين يعجزون غالباً في الدفاع عن مصالحهم لانهم في اكثر الاحيان يجهلون الوسائل القانونية اللازمة للدفاع عن تلك المصالح، ولذلك فانه من الضروري وجود مدع عام في محاكم العمل<sup>(٣٥)</sup>.

كذلك فإن قانون الادعاء العام العراقي رقم (٤٩) لسنة ٢٠١٧ النافذ قد نص على انه من مهام الادعاء العام الحضور امام محاكم العمل<sup>(٣٦)</sup>، فضلاً عن مهامه الاخرى الامر الذي يؤكد على اهمية دور الادعاء العام في نطاق قضاء العمل.

### المطلب الثاني

#### تشكيل الجهات القضائية واختصاصاتها في قوانين العمل الاردنية

لقد تفرد المشرع الاردني في مساره الخاص بفض المنازعات العمالية حيث انه حدد الجهات التي تتولى الفصل في المنازعات العمالية بحسب نوع النزاع العمالي وموضوعه حيث نظم مسألة الفصل في دعاوى الاجور وجعلها من اختصاص سلطة الاجور وذلك وفقاً لما نص عليه قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ النافذ عندما أعطى لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير ان يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الاجور) تتألف من شخص أو اكثر لتتولى النظر في الدعاوى المتعلقة بالاجور في تلك المنطقة بما في ذلك النقص في الاجر المدفوع والحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه او اجور ساعات العمل الاضافية<sup>(٣٧)</sup>.

وقد يفهم أن السلطة المخولة لمجلس الوزراء في تعيين سلطة الاجور هي صلاحية جوازية ولكن بالرجوع إلى نص المادة (١٣٧/أ) من قانون العمل الاردني النافذ نجد انها تجعل الاختصاص لمحكمة الصلح بالنسبة إلى الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالاجور والتي تختص بها سلطة الاجور وعليه يبدو واضحاً أن المشرع الاردني قد اخرج دعاوى الاجور من اختصاص محكمة الصلح وبالتالي فان مجلس الوزراء يكون ملزماً بتعيين سلطة الاجور وليس الامر جوازياً بالنسبة اليه<sup>(٣٨)</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن ما نص عليه المشرع الاردني حول اختصاص سلطة الاجور قد جاء مطلقاً وبالتالي فإن اختصاص سلطة الاجور منعقد سواء بالنسبة إلى قضايا الاجور الناشئة عن عقد العمل الفردي أو تلك الناشئة عن عقد عمل جماعي، ما دام النزاع بهذا الشأن قد اتخذ صفة النزاع العمالي الفردي، كأن يقوم صاحب عمل بحسم مبالغ من أجر عامل منظم إلى عقد عمل جماعي دون وجه حق فمثل هذا النزاع يأخذ صفة النزاع الفردي

(٣٤) ينظر: ايمان عبدالله العزاوي، مصدر سابق، ص ٤٦٠.

(٣٥) ينظر: د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ٣٤٦.

(٣٦) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (٥/٥) خامساً) من قانون الادعاء العام العراقي رقم ٤٩ لسنة ٢٠١٧ النافذ.

(٣٧) ينظر: نص المادة (٥٤/أ) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ النافذ.

(٣٨) ينظر: د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي- دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، ط٤، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الاردن، ٢٠١٤، ص٥٦-٥٧.

وتختص سلطة الاجور بالنظر فيه، أما إذا خفض صاحب العمل اجور عماله أو أجور مجموعة منهم فإن هذا النزاع يتخذ صفة نزاع عمل جماعي ويخرج من اختصاص سلطة الاجور<sup>(٣٩)</sup>.

ومن الملاحظ أن الأمثلة التي ذكرها المشرع لدعاوى الاجور والمشار اليها سابقاً قد وردت على سبيل المثال وليس الحصر ومن ذلك النقص في الأجر المدفوع، أو الحسيمات غير القانونية منه أو تأخير دفعة أو اجور ساعات العمل الاضافي<sup>(٤٠)</sup>.

وبالرجوع إلى قانون العمل الاردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ الملغى نجد أنه كان قد جعل صلاحية مجلس الوزراء في تعيين سلطة الأجور جوازية عندما نص على أنه يجوز لمجلس الوزراء بتنسيب من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يعين من هو أهل لأن يتولى سلطة النظر في دعاوى الاجور في منطقة معينة، وفي الادعاءات الناجمة عن حسيمات في اجور أي عامل مستخدم في تلك المنطقة، أو عن نقص اجوره، أو تأخير دفعها<sup>(٤١)</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن سلطة الاجور لا تعد محكمة نظامية وإنما هي جهة ادارية ذات اختصاص قضائي إذ يتم تعيينها من قبل السلطة التنفيذية وتختص بالنظر والفصل في منازعات الاجور وتدخل في نطاق العمل القضائي ومع ذلك فإن محكمة التمييز الاردنية ذهبت إلى القول بأن سلطة الاجور تعد من قبيل القاضي الطبيعي حيث جاء في احد قراراتها " إن القانون اعطى سلطة الاجور سلطة الفصل في النزاعات العمالية المنصوص عليها في المادة (٥٤) من قانون العمل وبذلك يكون قد أضفى على عملها صفة العمل القضائي ولا ينزع عنها هذه الصفة كون هيئة المحكمة أو السلطة تعين من مجلس الوزراء، كما أن احكام سلطة الاجور تخضع للطعن بالاستئناف والتمييز مما لا يخرج سلطة الاجور عن مفهوم القاضي الطبيعي" <sup>(٤٢)</sup>.

اما بالنسبة إلى الجهة المختصة بالنظر في النزاعات العمالية الفردية عدا تلك المتعلقة منها بالأجور فقد نص المشرع الاردني وكما اشرنا سابقاً على انها من اختصاص محكمة الصلح<sup>(٤٣)</sup>.

حيث إن محكمة الصلح عبارة عن هيئة قضائية تتعد من قاضي منفرد يعرف بقاضي الصلح وهي تعد من محاكم الدرجة الاولى ويتم تشكيلها في المحافظات والالوية أو الاقضية او اي مكان اخر وتمارس الصلاحية المخولة لها بمقتضى قانون محاكم الصلح أو أي قانون او نظام معمول به<sup>(٤٤)</sup>، وهناك من يرى ان حصر الاختصاص في نظر الدعاوى العمالية بمحاكم الصلح يعد أمراً إيجابياً وله فوائد عدة من أهمها أن يتم حسم النزاع عن طريق الصلح الامر الذي يؤدي إلى حسم النزاع بسرعة ويسر وبما يوفر للعامل المال والوقت والجهد عند حضور جلسات المحاكمة التي قد تتكرر وتمتد لعدة مرات<sup>(٤٥)</sup>.

ومن الجدير بالذكر إن المشرع الاردني كان قد اعطى لمحكمة البداية الاختصاص بنظر نوع محدد من الدعاوى والتي تتعلق بمخالفة نقابة العمال او نقابة اصحاب العمل لأحكام نظامها الداخلي فاذا لم تقم بتصويب الوضع بنفسها أو بطلب من الوزارة أو الاتحاد العام لنقابات العمل خلال مدة ثلاثة اشهر فتحال من قبل الوزير أو من

<sup>(٣٩)</sup> ينظر: د. احمد عبدالكريم ابو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحداث التعديلات، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الاردن، ٢٠٠٦، ص ٢٦.

<sup>(٤٠)</sup> ينظر: د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٥٧.

<sup>(٤١)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١/٢٦) من قانون العمل الاردني، رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ الملغى.

<sup>(٤٢)</sup> قرار محكمة التمييز الاردنية بالعدد (١٤٢٨ / ٢٠٠٢ - هيئة عامة)، نقلاً عن د. هيثم حامد المصاروة، اصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، ط١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الاردن، ٢٠١٠، ص ٧١.

<sup>(٤٣)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع بهذا الخصوص نص المادة (١/٣٧) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

<sup>(٤٤)</sup> ينظر: د. هيثم حامد المصاروة، مصدر سابق، ص ٥٨.

<sup>(٤٥)</sup> ينظر: المصدر نفسه، ص ٦١.

ينسب إلى محكمة البداية المختصة لمحاكمتها من اجل تلك المخالفة وللمحكمة أن توقف النقابة أو الجمعية لحين صدور قرارها في الدعوى<sup>(٤٦)</sup>.

إلا انه قد تم الغاء هذا النص بموجب قانون التعديل رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ ولم تعد محاكم البداية مختصة بالنظر في اي نوع من انواع النزاعات العمالية باعتبارها محاكم الدرجة الأولى.

وفيما يخص النزاعات العمالية الجماعية<sup>(\*)</sup>, فإن للوزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة<sup>(٤٧)</sup>, فإذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي فيترب على الوزير إحالته إلى المحكمة العمالية التي يتم تشكيلها لهذا الغرض<sup>(٤٨)</sup>.

غير أن المشرع الأردني لم يبين المدة التي يتوجب على الوزير خلالها إحالة النزاع إلى هذه المحكمة بدءاً من تاريخ استلامه لتقرير مجلس التوفيق المتضمن عدم توصله إلى التسوية وقد كان من الاجدر النص على هذه المدة للإسراع بحل النزاع وعدم تركها للاجتهاد<sup>(٤٩)</sup>.

حيث تتشكل المحكمة العمالية من ثلاثة قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلاهم في الدرجة كما يجوز انعقادها بحضور اثنين من اعضائها وفي حالة خلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها<sup>(٥٠)</sup>.

ويتضح مما سبق أن المحكمة العمالية هي هيئة قضائية تكون مهمتها حسم النزاع العمالي الجماعي الذي استنفذ الطرق الودية لحله والمنصوص عليها في القانون<sup>(٥١)</sup>, وإن تشكيل المحكمة العمالية جميعه من القضاة وليس هنالك تمثيل لأصحاب العمل أو العمال فيه وحسناً فعل المشرع عندما قصر التشكيل على القضاة فقط وهذا ادعى للموضوعية والحياد كونه يرمي إلى تحقيق العدالة نظراً لنزاهة القضاة واستقلالهم, كما إن القانون لم يحدد مدة العضوية في هذه المحكمة مما يعني أن الامر في نقل أعضائها والمجيء بغيرهم متروك للمجلس القضائي<sup>(٥٢)</sup>.

وعلى الرغم من أن أعضاء المحكمة العمالية هم من القضاة النظاميين إلا أن ذلك لا يغير من الطبيعة الخاصة لهذه المحكمة, حيث إن طريقة تشكيلها تختلف عما هو مقرر في قانون تشكيل المحاكم النظامية الأردني<sup>(٥٣)</sup>.

وإزاء سكوت المشرع الأردني عن تحديد مدة للعضوية في المحكمة العمالية فهناك من يرى إنه يبدو من ظاهر نص المادة (١٢٤/أ) أن هذه المحكمة تشكل كلما دعت الحاجة إلى تشكيلها, أي كلما حدث نزاع عمالي جماعي

(٤٦) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٠٧/ب) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ والمغاة بموجب قانون التعديل رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ المنشور في الجريدة الرسمية, العدد ٥٠٤٢ بتاريخ ٢٠١٠/٧/١٥.

(\*) النزاع العمالي الجماعي: كل خلاف ينشأ بين النقابة من جهة وبين صاحب عمل أو نقابة اصحاب العمل من جهة اخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي او تفسيره او يتعلق بظروف العمل وشروطه, ورد هذا التعريف في المادة (٢) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

(٤٧) المادة (١٢٠) من القانون نفسه.

(٤٨) المادة (١٢٤/أ) من القانون نفسه.

(٤٩) ينظر: د. احمد عبدالكريم ابو شنب, مصدر سابق, ٣٦٠.

(٥٠) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٢٤/أ) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

(٥١) ينظر: د. هيثم حامد المصاروة, المنتقى في شرح قانون العمل- دراسة مقارنة بالقانون المدني, ط١, دار الحامد للنشر والتوزيع, عمان - الاردن, ٢٠٠٨, ص ٣٣٨.

(٥٢) ينظر: د. احمد عبدالكريم ابو شنب, مصدر سابق, ص ٣٦٠؛ ينظر د. سيد محمود رمضان, مصدر سابق, ص ٥١٨.

(٥٣) ينظر: د. عبدالواحد كرم, قانون العمل في التشريع الاردني, ط١, دار الثقافة, عمان- الاردن, ١٩٩٨, ص ٢٣٣.

وتم عرضه على مجلس التوفيق ولم يتمكن من حله، حيث أن النص المذكور قد ربط بين تشكيل المحكمة العمالية وحدوث المنازعة إلا أن ذلك لا يعني عدم جواز بقائها مشكلة لفترة طويلة وأن المشرع الاردني لو أراد أن تكون هذه المحكمة دائمية لنص على ذلك في تشكيلها ابتداء سواء ضمن تشكيلات المحاكم الاخرى او في قانون العمل<sup>(٥٤)</sup>.

بينما هنالك اتجاه آخر يرى أن المحكمة العمالية هي محكمة دائمة وليست مؤقتة تدعى لحل نزاع معين ثم تزول، فإذا حصل نزاع جديد شكلت محكمة عمالية جديدة لمواجهة<sup>(٥٥)</sup>.

ونحن نتفق مع هذا الرأي ولكننا نرى انه قد كان من الأجدر بالمشرع الاردني أن ينص وبشكل صريح على أن المحكمة العمالية هي محكمة دائمية وأن يحدد مدة العضوية فيها لتتلافى هذا القصور التشريعي.

واخيراً ينبغي الإشارة إلى أن مصطلح المحكمة العمالية لم يكن معروفاً في قانون العمل الاردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ الملغى وانما كان يطلق عليها المحاكم الصناعية، وهذه التسمية غير مناسبة لان المنازعات العمالية الجماعية لا تحدث كلها في المؤسسات الصناعية حيث نص القانون المذكور على أن لمجلس الوزراء أن يؤلف محكمة صناعية او أكثر للفصل في المنازعات العمالية وتؤلف هذه المحكمة من ثلاثة أعضاء يعينون من أعضاء المحاكم الأردنية أو ممن هم أهل لأن يتولوا منصب القضاء وتكون مدة العضوية في المحكمة الصناعية سنتين ويجوز تجديدها وان يمنح أعضاء المحاكم الصناعية مكافأة بمقتضى الأنظمة التي يقرها مجلس الوزراء<sup>(٥٦)</sup>.

### المبحث الثاني

#### القواعد الخاصة بإجراءات التقاضي في المنازعات العمالية

##### في العراق والأردن

إن معظم تشريعات العمل قد أخضعت إجراءات التقاضي الخاصة بمنازعات العمل إلى قواعد خاصة تتناسب مع طبيعة هذه المنازعات واطرافها وبما ان الجهات القضائية المختصة بالفصل في منازعات العمل المنصوص عليها في قوانين العمل العراقية تختلف عن تلك الجهات التي حددتها قوانين العمل الأردنية، وعليه فإن إجراءات التقاضي الخاصة بكل منها قد تتشابه أحياناً وتختلف أحياناً أخرى فيما بينها، وهذا ما سنوضحه في هذا المبحث وضمن المطالبين التاليين.

**المطلب الأول:** قواعد إجراءات التقاضي في المنازعات العمالية في العراق

**المطلب الثاني:** قواعد إجراءات التقاضي في المنازعات العمالية في الاردن.

##### المطلب الأول

#### قواعد إجراءات التقاضي في المنازعات العمالية في العراق

استكمالاً لمنهجية المشرع العراقي في حماية الطبقة العاملة وفي سبيل حصول العامل على حقوقه بأسرع وقت ودون تعقيد مع مراعاة المقدرة المالية له ولذلك فقد حرص على أن تكون إجراءات التقاضي أمام محاكم العمل أكثر يسراً عند اقامة الدعوى العمالية والفصل فيها بالمقارنة مع ما هو متبع من إجراءات خاصة بالفصل في أنواع الدعاوى الأخرى ولذلك فقد تميزت إجراءات التقاضي بما يأتي:

(٥٤) ينظر: د. عامر محمد علي، شرح قانون العمل الاردني، ط١، المركز القومي للنشر، اربد- الاردن، ١٩٩٩، ص ٢٧٠.

(٥٥) ينظر: د. احمد عبدالكريم ابو شنب، مصدر سابق، ص ٣٦١.

(٥٦) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (٩٣) من قانون العمل الاردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ الملغى.

## أولاً: الإعفاء من الرسوم القضائية

إن قيام الخصومة بين العامل وصاحب العمل قد يؤدي إلى إقامة دعوى أمام محكمة العمل ودفع الرسوم القضائية الخاصة بإقامة الدعوى ولما كان العامل غير قادر على دفعها فإن ذلك سيؤدي غالباً إلى عدم قيامه بالمطالبة بحقوقه ومن ثم ضياعها<sup>(٥٧)</sup>.

وبالرجوع إلى قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى نجد أنه قد نص على أن "تعفى من جميع الرسوم والطوابع والتأمينات والسلف القضائية والمالية في جميع مراحل التقاضي في الدعاوى التي ترفعها المنظمات النقابية العمالية المختلفة أو التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم في جميع القضايا الداخلة في اختصاص القضاء العمالي"<sup>(٥٨)</sup>.

أما قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى فإنه لم يتضمن مثل هذا النص وبالتالي فإنه لم يعف دعاوى العمل من دفع الرسوم القضائية، إلا أن ذلك لا يعني بأن العمال أو من يمثلهم لا يستطيعون الحصول على هذا الإعفاء وذلك لأن قانون الرسوم العدلية رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ المعدل قد نص على منح ما يعرف بالمعونة القضائية للأشخاص الذين لا يستطيعون دفع هذه الرسوم في الدعاوى أو الطعون التي ترفع عنهم بمقتضى القانون وبما أن العمال يعدون من الطبقات الفقيرة فبإمكانهم الاستفادة من المعونة القضائية<sup>(٥٩)</sup>.

ولكن يشترط في مقدم طلب المعونة القضائية أن يقدم مع الطلب ما يؤيد عدم استطاعته دفع الرسم بوثيقة رسمية وعند اقتناع المحكمة بصحة الطلب فتقرر تأجيل استيفاء الرسم إلى نتيجة الدعوى أو الطعن ويكون قرارها في ذلك باتاً<sup>(٦٠)</sup>.

وفي السياق ذاته نص قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ على أن "يعفى العامل المدعي أو منظمته النقابية من دفع رسوم إقامة الدعوى في جميع مراحل التقاضي"<sup>(٦١)</sup>.

ويفهم من هذا النص ان العامل أو المنظمة النقابية يتم اعفائهم من دفع رسوم التقاضي في كافة مراحل التقاضي أي حتى في مرحلة الطعن تمييزاً إذا اقتضى الأمر ذلك ومن مفهوم المخالفة فإن صاحب العمل عند قيامه برفع الدعوى أمام محكمة العمل باعتباره مدعياً فإنه ملزم بسداد مبالغ رسوم الدعوى كاملة وفقاً للقانون.

## ثانياً: نظر الدعوى على وجه الاستعجال

بما أن الدعوى العمالية تستهدف حماية العامل بالدرجة الأولى ولذلك فقد اتجهت التشريعات إلى تيسير إجراءات نظر الدعوى بالطريق العادي للتقاضي يعد بطيئاً لأنه يحتاج إلى وقت طويل لحسم الدعوى لا سيما إذا كان الخصم له مصلحة مباشرة في المماطلة وتأخير الدعوى ولهذا السبب فإن التوجه في الوقت الحاضر هو رفض التأجيلات إلا إذا وجدت أسباب ضرورية وجدية في الأمر وبشرط أن يكون التأجيل لمدة قصيرة وعلى سبيل الاستثناء<sup>(٦٢)</sup>.

(٥٧) ينظر: د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٢٥.

(٥٨) المادة (١٥٨) من قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى.

(٥٩) ينظر: محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ - دراسة مقارنة، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ٢٧٦.

(٦٠) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (٣٢) من قانون الرسوم العدلية رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ المعدل.

(٦١) المادة (١٦٦/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٦٢) ينظر: د. زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٥٣، ص ١٢٢.

وحرصاً من المشرع العراقي على ضرورة حسم دعاوى قضايا العمل بالسرعة الممكنة ودون تأخير فقد نص على اعتبار دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة<sup>(٦٣)</sup>.

حيث إن قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى قد نص على ان تعتمد في قضاء العمل اصول القضاء المستعجل على انه لا يحق لرئيس المحكمة المختصة دوماً أن يأمر باتباع طرق أكثر يسراً وعجلة إذا لم يكن في هذه الطرق ما يخل بالقواعد العامة<sup>(٦٤)</sup>.

ولقد نص كل من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ وقانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى على اعتبار دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة<sup>(٦٥)</sup>.

وإن نظر الدعوى على وجه الاستعجال يقصد به أن يتم اعتماد السرعة في حسم الدعوى العمالية من خلال إجراءات معينة منها أن تكون الجلسة قريبة على خلاف الدعاوى العادية فإذا ما رفعت دعوتان في يوم واحد امام محكمة واحدة فان دعاوى العمل يحدد لها موعد أقرب من ميعاد الدعوى العادية وأيضاً رفض طلبات التأجيل، بل ويفضل النظر في موضوع الدعوى لدى أول جلسة وفي حالة اضطرار المحكمة إلى التأجيل فيحدد موعد قريب<sup>(٦٦)</sup>. وهذا ما اكدته محكمة التمييز في أحد قراراتها بأن القانون اعتبر دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة<sup>(٦٧)</sup>. وبما أن الدعاوى العمالية (مدنية أو جزائية) قد اعتبرت وبنص القانون من الدعاوى المستعجلة فإن القواعد الاجرائية المتعلقة بالقضاء المستعجل والمنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية ستكون واجبة التطبيق ولا سيما المادة (١٥٠) من هذا القانون والتي تنص على أن "يقدم الطلب المستعجل بعريضة يبلغ فيها الخصم قبل الجلسة المحددة بأربع وعشرين ساعة على الأقل ويرفق بها ما يعزز طلبه من المستندات وتصدر المحكمة قرارها بشأن الطلب خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام....."<sup>(٦٨)</sup>.

وأخيراً ينبغي الإشارة إلى أن قانون العمل رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى قد نص على إعطاء القرارات الصادرة من محاكم العمل والهيئات القضائية والهيئة العامة لمحكمة العمل العليا صفة التنفيذ المعجل<sup>(٦٩)</sup>، وذلك يعني ان تقوم المحكمة بتنفيذ قرارها مباشرة دون انتظار إجراءات الطعن في الحكم ومراحل الفصل فيه لحين صدور القرار النهائي في القضية وذلك مراعاة لوضع العامل الاقتصادي وخصوصاً في القضايا المتعلقة بالأجور أو الفصل من العمل ويتم اعتماد أحكام النفاذ المعجل الواردة في قانون المرافعات المدنية العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل<sup>(٧٠)</sup> بينما لم ينص أي من قانون العمل العراقي النافذ أو قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى على النفاذ المعجل لقرارات محاكم العمل، ونحن نرى أن المشرع العراقي قد كان صائباً في هذا التوجه وذلك لأنه في حالة كون المحكوم له قد ظهر بعد ذلك أنه غير محق بدعواه فإنه يلتزم برد ما قبضه تنفيذاً للحكم المعجل في حالة الغائه بعد الطعن به وكذلك يلتزم بالتعويض حتى في الحالات التي يوجد فيها حسن النية لأنه يقوم به على اساس مسؤوليته<sup>(٧١)</sup>.

(٦٣) د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ٢٣١.

(٦٤) المادة (١٥٥/أ) من قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى.

(٦٥) المادة (١٤٠) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى والمادة (١٦٦/ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٦٦) ينظر: د. محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مصدر سابق، ص ٢٧٧.

(٦٧) قرار محكمة التمييز بالعدد ٨٥٧/مدنية منقول/٢٠٠٥ بتاريخ ٢٠٠٥/٩/١٩ نقلاً عن خليل ابراهيم المشاهري وشهاب احمد ياسين، مصدر سابق، ص ٢١١-٢١٢.

(٦٨) د. سعد حسين عبد ملحم و د. نافع بحر سلطان، مصدر سابق، ص ٤٣٦.

(٦٩) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٥٥/هـ) من قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ٢٠١٥ الملغى.

(٧٠) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادتين (١٦٤ و ١٦٥) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(٧١) ينظر: د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي، مصدر سابق، ص ١٣٧.



### ثالثاً: الطعن بأحكام محاكم العمل

إن الطعن في أحكام المحاكم بشكل عام يعد ضماناً مهماً من ضمانات التقاضي التي تعطي للفرد الحق في الاعتراض على الحكم الصادر ضده وفق طرق وآليات معينة ولقد أقر المشرع العراقي هذا الحق في نطاق قوانين العمل حيث ان قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى قد نص على أن أحكام محكمة العمل إما أن تكون أحكاماً قطعية لا تقبل الطعن وذلك في القضايا التي لا تتجاوز قيمة الادعاء بها مئة دينار أو كانت العقوبة فيها لا تتجاوز عشرة أيام حبس وعشرين ديناراً غرامة إذا ما صدر قرار المحكمة بالأجماع، وقد تكون أحكاماً قابلة للطعن بها أمام محكمة العمل وذلك في غير الأحوال المشار إليها سابقاً ويتم الطعن خلال مدة عشرة ايام من تاريخ تبليغ القرار إلى الجهة صاحبة العلاقة<sup>(٧٢)</sup>.

ومن خلال هذا النص يبدو أن المشرع قد جعل إمكانية الطعن في أحكام محكمة العمل مرتبطة بنوع العقوبة المحكوم بها وقيمتها إلا أنه لم يبين ما هي طرق الطعن في احكام محاكم العمل, كما أنه نص على أن كل هيئة من هيئات محكمة العمل العليا تنظر في الدعاوى المحالة اليها, فإذا توصلت إلى قناعة جماعية فصلت فيها بقرار لا يقبل أي طريق من طرق المراجعة, اما إذا لم يتوصل أعضاء الهيئة القضائية إلى قناعة مشتركة فيما بينهم تحال القضية إلى الهيئة العامة لمحكمة العمل العليا<sup>(٧٣)</sup>.

كما ذكر المشرع الصلاحيات التي تتمتع بها محاكم العمل والهيئات القضائية والهيئة العامة لمحكمة العمل العليا حيث أنها تجتمع بكامل اعضائها وتصدر قراراتها بالأكثرية أو بالأجماع ولها حق الحكم المؤقت بوقف التنفيذ بكفالة أو بدون كفالة وحق اعطاء قرارها الاخير صفة التنفيذ المعجل بكفالة أو بدون كفالة ولها في جميع الحالات ان تأمر باتخاذ تدابير احتياطية أو احترازية كالحجز على الاموال أو وضع حراسة عليها او منع صاحب العلاقة من السفر او توقيفه<sup>(٧٤)</sup>.

أما فيما يخص قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى فإنه قد نص وبشكل صريح على أنه " فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون تكون أحكام محكمة العمل قابلة للطعن بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز واعادة المحاكمة"<sup>(٧٥)</sup>, كما بين القانون المذكور ان للمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال عشرة ايام من اليوم التالي لتبليغه"<sup>(٧٦)</sup>.

كما بين الآلية الخاصة بالطعن في احكام محكمة العمل امام محكمة التمييز حيث نص على ان الحكم الذي تصدره محكمة العمل يكون قابلاً للطعن فيه لدى محكمة التمييز خلال ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبليغه وان لمحكمة التمييز اما تصديق او نقض الحكم المميز او الفصل في موضوع الدعوى وفقاً لأحكام القانون<sup>(٧٧)</sup>.

ولقد نص المشرع على حكم مميز فيما يتعلق بالقرارات الخاصة بفرض العقوبات الانضباطية التي تصدر عن صاحب العمل فأعطى للعامل ان يعترض عليها أمام محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار, فإذا كان اعتراض العامل لدى المحكمة على عقوبات لفت النظر وقطع الاجر وتأجيل منح الزيادة السنوية وحجب الزيادة السنوية فان للمحكمة أن تصادق على قرار صاحب العمل او تلغيه أو تعدله باستبدال

<sup>(٧٢)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٥١) من قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى.

<sup>(٧٣)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع بهذا الخصوص نص المادة (١٥٤) من القانون نفسه.

<sup>(٧٤)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٥٥) ب و هـ) من القانون نفسه.

<sup>(٧٥)</sup> المادة (١٤١) من قانون العمل العراقي ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى.

<sup>(٧٦)</sup> المادة (١٤٢) من القانون نفسه.

<sup>(٧٧)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادتين (١٤٣ و ١٤٤) من القانون نفسه.

العقوبة المفروضة على العامل بعقوبة اخف ويكون قرار محكمة العمل في هذه الحالة باتاً غير قابلاً للطعن تمييزاً<sup>(٧٨)</sup>.

أما اذا كانت العقوبة هي الفصل فإن قرار محكمة العمل يكون قابلاً للطعن فيه تمييزاً<sup>(٧٩)</sup>, وبالرجوع إلى نصوص قانون العمل النافذ نجد انه قد جاء مشابهاً وإلى حد كبير لما ورد في قانون العمل لسنة ١٩٨٧ الملغى فقد نص ايضاً وبشكل صريح على ان تكون أحكام محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز واعادة المحاكمة مع بيان ان للمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال عشرة أيام من اليوم التالي لتبليغه<sup>(٨٠)</sup>.

أما الأحكام الخاصة بالطعن بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي فيتم تطبيق تلك الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل إلا أن هنالك ما يميز دعاوى العمل بهذا الشأن فقانون المرافعات المدنية يستثني الدعاوى المستعجلة من قبول الطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي<sup>(٨١)</sup>, في حين نصت المادة (١٦٦/١) ثالثاً من قانون العمل النافذ على ان دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة وذلك يعني أن دعاوى العمل تخرج عن الاستثناء الوارد في قانون المرافعات المدنية فيجوز الطعن بالأحكام التي تصدرها محاكم العمل بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي على الرغم من الصفة المستعجلة لهذه الدعاوى<sup>(٨٢)</sup>.

وهذا ما اكدته محكمة التمييز في أحد قراراتها والذي جاء فيه " الحكم المميز قد صدر غيابياً بحق المميز ولم يعترض عليه بل طعن به تمييزاً غير انه كان يقتضي عليه الاعتراض على الحكم الغيابي وإبداء دفوعه وتقديم ادلته إن كانت لديه ادلة إلى المحكمة المختصة...."<sup>(٨٣)</sup>.

أما بالنسبة إلى الطعن تمييزاً فقد نص القانون النافذ على أن " الحكم الذي تصدره محكمة العمل قابلاً للطعن فيه لدى محكمة التمييز خلال ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبليغه وان لمحكمة التمييز تصديق أو نقض الحكم المميز أو الفصل في موضوع الدعوى وفقاً لأحكام هذا القانون"<sup>(٨٤)</sup>.

إلا أن قانون العمل النافذ فضلاً عن قانون المرافعات المدنية لم يحدد المدة التي يجب على محكمة التمييز خلالها ان تفصل في الطعن التمييزي المقدم لها الامر الذي قد يؤدي إلى الاطالة في مدة الفصل في الدعوى وذلك لعدم تقيدها بمدة معينة وهذا يتنافى مع طبيعة دعاوى العمل المستعجلة وقد كان من الأجدر بالمشعر العراقي ان يحدد مدة زمنية مناسبة للفصل في الدعوى العمالية من قبل محكمة التمييز<sup>(٨٥)</sup>.

ومن الجدير بالذكر ان قانون العمل النافذ قد نص ايضاً على ان قرارات صاحب العمل الخاصة بفرض احدي العقوبات الانضباطية الآتية " الانذار والايقاف عن العمل وحجب الزيادة السنوية وتنزيل الدرجة" يكون للعامل الحق في الطعن بها لدى محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار ويكون قرار المحكمة في هذا الشأن باتاً اما اذا كانت العقوبة هي الفصل من العمل فتكون مدة تقديم الطعن بها امام محكمة

<sup>(٧٨)</sup> ينظر: د. عدنان العابد و د. يوسف الياس, مصدر سابق, ص ١٤٨.

<sup>(٧٩)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٢٩) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى.

<sup>(٨٠)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٦٨/١) اولاً ورابعاً من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

<sup>(٨١)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١/١٧٧) من قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

<sup>(٨٢)</sup> ينظر: د. سعد حسين عبد ملحم و د. نافع بحر سلطان, مصدر سابق, ص ٤٣٨.

<sup>(٨٣)</sup> قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ١٩٣٠/١٩٣٠/١٩٣٠ الهيئة المدنية/ ٢٠١٤ بتاريخ ٢٤/١١/٢٠١٤ نقلاً عن غالب حسن التميمي,

مصدر سابق, ص ١٦٩.

<sup>(٨٤)</sup> المادة (١٦٨/١) ثانياً وثالثاً من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

<sup>(٨٥)</sup> ينظر: ايمان عبدالله العزاوي, مصدر سابق, ص ٤٨٣.

التمييز ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ العامل بقرار الفصل ويكون قرار المحكمة خاضعاً للطعن تمييزاً أمام محكمة التمييز الاتحادية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار<sup>(٨٦)</sup>.

أما بالنسبة إلى الطعن بطريقة إعادة المحاكمة فإن قانون العمل العراقي النافذ لم ينص على الاجراءات الخاصة بذلك كما لم يبين الحالات التي يجوز الطعن بها بإعادة المحاكمة ولذلك ينبغي الرجوع إلى الاحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية وقانون أصول المحاكمات الجزائية الخاصة بالطعن بطريقة إعادة المحاكمة<sup>(٨٧)</sup>.

#### رابعاً: تقادم الدعوى العمالية

لقد حرص المشرع العراقي على أن يضمن قوانين العمل العراقية قواعد خاصة بتقادم الدعوى الناشئة عن عقد العمل حيث نص قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى على أن "لا تسمع الدعوى بالحقوق والتعويضات العمالية أياً كان نوعها بعد مرور ثلاث سنوات على استحقاقها ولا يشمل هذا التقادم الحقوق والتعويضات التي يكون قد صدر بها حكم قضائي أو نظم بها سند ثابت التاريخ"<sup>(٨٨)</sup>.

وهذا ما نص عليه أيضاً قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى دون ان يستثنى اية حقوق او تعويضات حيث أكد على أن "لا تسمع الدعوى بالحقوق والتعويضات المستحقة للعمل بعد مرور ثلاث سنوات على استحقاقها"<sup>(٨٩)</sup>.

وكذلك الحال فيما يخص قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ فقد نص على ان لا تسمع دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن علاقات العمل بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها ولا تسمع دعوى المطالبة بالتعويض عن الضرر الناتج عن فعل جرمي بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ نشوئه وقد اشار المشرع العراقي إلى ان المدة المحدد لسماع الدعوى الخاصة بالمطالبة بالحقوق تبدأ من تاريخ استحقاق الحق وليس من تاريخ انتهاء العقد<sup>(٩٠)</sup>.

ومن الملاحظ هنا أن مدة التقادم المنصوص عليها في قوانين العمل النافذ والملغية حددت بثلاث سنوات تبدأ من تاريخ استحقاق الحق وبالتالي فان استمرار علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل لا تمنع من بدء سريان مدة التقادم كونها لا تبدأ من تاريخ انتهاء العقد<sup>(٩١)</sup>.

ولكن بالرجوع إلى القواعد العامة الخاصة بالتقادم والمنصوص عليها في القانون المدني العراقي فنجد انه قد نص على أن "الدعوى الناشئة عن عقد العمل لا يجوز سماعها بعد سنة من وقت قيام سبب الدعوى إلا فيما يتعلق بالعمولة والمشاركة في الارباح والنسب المئوية في ثمن المبيعات, فإن السنة لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه آخر جرد"<sup>(٩٢)</sup>.

وبالتالي نجد أن قوانين العمل قد حددت مدة تقادم اطول من تلك التي حددها القانون المدني لدعوى العمل وحسناً فعل المشرع العراقي وذلك لمنح فرصة أكبر للعامل للمطالبة بحقوقه كما إن قانون العمل النافذ قد نص

<sup>(٨٦)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٤٥) / اولاً وثانياً) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

<sup>(٨٧)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نصوص المواد من (١٩٦) إلى (٢٠٢) من قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل ونصوص المواد من (٢٧٠) إلى (٢٧٩) من قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل.

<sup>(٨٨)</sup> المادة (٢٦١) من قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى.

<sup>(٨٩)</sup> المادة (١٤٥) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى.

<sup>(٩٠)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (٥١) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

<sup>(٩١)</sup> ينظر: د. سعد حسين عبد ملحم و د. نافع بحر سلطان, مصدر سابق, ص ٤٤٥.

<sup>(٩٢)</sup> المادة (٩٢٥) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المعدل.

على أنه "لا يمكن إعادة المطالبة بأموال دفعها صاحب العمل للأجراء من حق بعد سقوطه" (٩٣)، أي أنه في حالة قيام صاحب العمل بدفع اموال ليبريئ ذمته من حق وهو لا يعلم بسقوطه فأنه وحماية للعامل لا يجوز له أن يطالب باسترداد تلك الأموال.

وينبغي الإشارة إلى ان هذا التقادم يسري على جميع الدعاوى الخاصة بالعمل سواء كانت مقامة من العامل او من صاحب العمل او من ورثهما واما كان موضوع الدعوى (٩٤)، كما إن المدة المذكورة في قوانين العمل هي مدة تقادم وليس مدة سقوط وبالتالي فإنها تقبل الوقف والانقطاع طبقاً للقواعد العامة في التقادم (٩٥).

أما بالنسبة إلى تقادم الحقوق الناشئة عن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي فنجد ان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ النافذ لم ينص على مدد التقادم بشكل صريح وإنما اكتفى بالنص على انه " اذا لم يقدم المتقاعد او خلفه طلب منحه الراتب التقاعدي خلال سنتين من تاريخ استحقاقه او لم يتسلم راتبه التقاعدي خلال المدة المذكورة يصرف راتبه التقاعدي من تاريخ تقديمه الطلب مالم يكن سبب عدم تقديمه الطلب او تسلم راتبه التقاعدي بمعذرة مشروعة ويستثنى القاصر ومن بحكمه" (٩٦).

ولقد كان الاجدر بالمشرع العراقي ان يحدد مدة التقادم الخاصة بدعاوى المطالبة بحقوق الضمان الاجتماعي شأنه في ذلك شأن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ الملغى و الذي نص وبشكل صريح على انه باستثناء الحقوق الناجمة عن ضمان تقاعد نهاية الخدمة تتقادم نهائياً ولا يسمع بشأنها اي طلب أو دعوى، جميع الاعانات والتعويضات والمكافأة والرواتب وجميع الالتزامات المتوجبة على المؤسسة للعمال المضمونين المستحقين أو خلفهم اذا لم يطالب بها خلال ثلاث سنوات متواصلة من تاريخ استحقاقها ويعد كل طلب يقدمه صاحب الاستحقاق أو من يمثله قانوناً للمؤسسة قاطعاً للتقادم، أما بالنسبة إلى العمال غير المضمونين فتتقادم نهائياً ولا يسمع بشأنها أي طلب أو دعوى الحقوق المتوجبة على المؤسسة اذا لم يتم المطالبة بها خلال سنة واحدة من تاريخ استحقاقها ويعد كل اخطار رسمي يقدمه أو يوجهه صاحب الاستحقاق أو من يمثله قانوناً للمؤسسة قاطعاً للتقادم بينما تسري على جميع حقوق مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي والديون المستحقة لها احكام التقادم العام الواردة في القانون المدني والمشار اليها سابقاً (٩٧).

ومن خلال ما سبق يتبين لنا ان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الملغى قد ميز في تحديد مدة التقادم للمطالبة بالحقوق بحسب كون العامل مضموناً أم لا فتكون مدة التقادم للمطالبة بحقوق العامل المضمون ثلاث سنوات وهي مدة مناسبة وطويلة اذا ما قورنت بمدة التقادم الخاصة بدعاوى المطالبة بحقوق العمال غير المضمونين والتي تحددت بسنة واحدة بينما اعتمدت مدة التقادم الواردة في القانون المدني وهي سنة واحدة أيضاً بالنسبة لحقوق مؤسسة الضمان الاجتماعي.

كما اضاف القانون المذكور أيضاً انه لا تقادم على راتب تقاعد نهاية الخدمة المستحق للعامل المتقاعد او خلفه ما دام المستحق حياً وإن الراتب التقاعدي يسري من تاريخ استحقاقه اذا قدم الطلب بشأنه خلال فترة ستة اشهر من تاريخ الاستحقاق وفيما عدا ذلك يستحق الراتب من تاريخ تقديم الطلب ولا تسمع اية دعوى بالاعتراض

(٩٣) المادة (٥١/٢) ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٩٤) ينظر: د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح احكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، ط ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩، ص ٤٠٤.

(٩٥) ينظر: د. عادل عبدالحميد الفجال، الانهاء غير المشروع لعقد العمل- دراسة مقارنة وفقاً لأحكام قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٤٦١.

(٩٦) المادة ١٠٠ من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ النافذ.

(٩٧) لمزيد من التفصيل يراجع بهذا الخصوص نص المادة (١١٣) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ الملغى.

على مقدار أي راتب تقاعدي بعد سنة كاملة من سريان الراتب وقبول المستحق به دون تحفظ أو اعتراض على ان ذلك لا يشمل طلب اعادة النظر في الراتب تبعاً لتغيير نسبة العجز<sup>(٩٨)</sup>.

وازاء هذا القصور التشريعي في قانون الضمان الاجتماعي النافذ فيمكن في هذه الحالة الاخذ بما نص عليه قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ فيما يتعلق بمدد التقاعد وذلك استناداً إلى نص المادة (٩٧) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ النافذ والتي نصت على ان " تطبق احكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في احكام هذا القانون".

وأخيراً ينبغي الإشارة إلى أن هنالك اجراءات خاصة تتبعها المحاكم المختصة عند الفصل في منازعات العمل الجماعية والتي تتبع في حلها اساليب ووسائل غير قضائية كالتوفيق او التحكيم واذ افشلت هذه الوسائل في تسوية النزاعات الجماعية يتم اللجوء إلى قضاء العمل حيث نص قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى انه اذ افشلت مساعي وزير العمل والاتحاد العام لنقابات العمال في التوصل إلى حل يقبل به الجميع خلال الفترة المحددة بثلاثة ايام من تاريخ الاخطار وجب عليهما احالة النزاع بكتاب مشترك إلى محكمة العمل العليا ودعوتهما إلى الانعقاد خلال ثمانين واربعين ساعة على الأكثر للنظر فيه وفصله بحكم مبرم وتجتمع محكمة العمل العليا ضمن المدة المحددة وتصبح بحالة انعقاد دائم وتعد جلساتها في اي وقت وفي اي مكان يحددهما رئيس المحكمة ولها ان تتخذ جميع الاجراءات وتتبع مختلف الوسائل التي تمكنها من تكوين قناعتها ولها بوجه خاص ان تستمع إلى اقوال الوزير أو من يقوم مقامه وإلى اقوال رئيس اتحاد نقابات العمال أو من ينوب عنه وإلى ممثلي طرفي النزاع وكل من ترى فائدة من استماعه او التحقيق معه وعلى المحكمة ان تصدر قرارها في النزاع خلال مدة اسبوع واحد فقط من تاريخ احالة النزاع اليها ويكون قرارها نهائياً لا يقبل طريقاً من طرق الطعن وعلى جميع الفرقاء المعنيين الالتزام بهذا القرار وتنفيذه<sup>(٩٩)</sup>.

ويبدو هنا ان المشرع قد اعطى لمحكمة العمل العليا صلاحيات واسعة وامكانية اتخاذ جميع الاجراءات والوسائل التي تمكنها من اصدار قرارها لحسم النزاع خلال مدة اسبوع واحد فقط ويكون قرارها نهائياً وغير قابلاً للطعن, وهذا ما اخذ به قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى مع بعض الاختلافات البسيطة حيث نص ايضاً على أنه " إذا فشلت مساعي وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال في التوصل إلى حل يقبل به الجميع خلال مدة الثلاثة أيام وجب عليهما احالة النزاع بكتاب مشترك إلى وزير العدل لدعوة هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز للانعقاد خلال ثمان واربعين ساعة على الأكثر للنظر في النزاع وتبقى الهيئة في حالة انعقاد دائم حتى تصدر قرارها في النزاع المعروف عليها وللهيئة ايضاً اتخاذ كافة الاجراءات بما فيها دعوة وزير العمل ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال او من يمثلها ودعوة طرفي النزاع للاستماع إلى اقوالهم لغرض الفصل في النزاع وبعد ذلك تصدر هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز قرارها خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ عرض النزاع عليها في جلسة علنية وبحضور طرفي النزاع ويكون قرارها باتاً غير قابلاً للطعن وإذا تخلف احد طرفي النزاع عن الحضور أمام هيئة قضايا العمل عند إصدار القرار رغم تبلغه فإنه يعد مبلغاً بالقرار<sup>(١٠٠)</sup>.

أما قانون العمل النافذ فإنه قد جاء بأسلوب جديد ومختلف عما جاء في قوانين العمل السابقة حيث أنه ميز بين حالتين لقيام محكمة العمل بالفصل في منازعات العمل الجماعية فإذا كان النزاع قد نشأ حول حقوق قائمة تتمثل بتطبيق احكام هذا القانون والقوانين النافذة الاخرى الخاصة بالعمل والعمال او اتفاقية عمل جماعية نافذة او

<sup>(٩٨)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع بهذا الخصوص المادتين نص (١١٤ و ١١٥) من القانون نفسه.

<sup>(٩٩)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٣٢/ هو) من قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى.

<sup>(١٠٠)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع بهذا الخصوص نصوص المواد (١٣٢/ خامساً وسادساً) والمادة (١٣٣) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى.

قرار تحكيم سيتم احالة النزاع إلى دائرة التشغيل والقروض للبت فيه خلال مدة معينة واصدار قرارها بذلك بشرط أن لا يتضمن اتفاق العمل الجماعي الآليات حل النزاع وفي حالة عدم التوصل إلى حل النزاع او عدم قناعة اي من طرفيه بمضمون قرار الدائرة حيال ذلك جاز لأي منهما اللجوء إلى محكمة العمل لحل ذلك النزاع وعلى المحكمة أن تفصل في موضوع النزاع خلال مدة ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الشكوى ويكون قرارها باتاً<sup>(١٠١)</sup>، وهذا النص يتعارض مع ما جاء في المادة (١٦٨/أولاً) من قانون العمل النافذ والتي تنص على أن تكون احكام محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتميز واعادة المحاكمة، وقد كان الأجدر بالمشرع العراقي أن لا ينص على تحصين قرار محكمة العمل في هذه الحالة من إمكانية الطعن فيه.

أما إذا كان النزاع الجماعي يتعلق بالمصالح المستقبلية فقد نص القانون على أن يتم حلها بأسلوب الوساطة وإذا فشلت فيتم حل النزاع عن طريق التحكيم الاختياري وعند صدور قرار هيئة التحكيم فيكون "لأي من طرفي النزاع الطعن بقرار هيئة التحكيم امام محكمة العمل خلال اربعة عشر يوماً من تاريخ تبليغها خطياً بذلك اذا وقع خطأ جوهري في القرار او في الاجراءات التي تؤثر في صحة القرار او اذا كان القرار قد صدر بغير بيعة تحريرية او بناءً على اتفاق باطل أو اذا كان القرار قد خرج عن حدود الاتفاق"<sup>(١٠٢)</sup>.

كما نص على حالة اخرى يتم فيها احالة نزاع العمل الجماعي إلى محكمة العمل ولكن من قبل الوزارة وذلك عندما يتعلق النزاع بالمصالح المستقبلية المتعلقة بخدمة يهدد انقطاعها الحياة او السلامة او الصحة العامة للسكان أو بعضهم ولم تتوصل الاطراف المتنازعة في مواقع عمل الخدمات الاساسية المشار إليها سابقاً إلى اتفاق لحلها بأسلوب وطريقة التحكيم عندها يحق للوزارة عرض النزاع على محكمة العمل للبت فيه وعلى المحكمة ان تحدد موعداً للنظر في النزاع خلال ثمانين وأربعين ساعة من تاريخ ورود الطلب وعليها ان تبت في النزاع خلال سبعة ايام من تاريخ انتهاء مدة الثمانين وأربعين ساعة ويكون قرار المحكمة هنا قابلاً للطعن فيه تمييزاً خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ التبليغ بالقرار أو اعتباره مبلغاً وهنا يجب ان تبت محكمة التمييز بهذا الطعن خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وروده إليها ويكون قرارها باتاً<sup>(١٠٣)</sup>.

### المطلب الثاني

#### قواعد اجراءات التقاضي في المنازعات العمالية في الاردن

إن قانون العمل الاردني وكما اشرنا سابقاً قد اعطى اختصاص الفصل في الدعاوى العمالية إلى جهات عدة وهي كل من سلطة الاجور ومحكمة الصلح والمحكمة العمالية وذلك بحسب نوع النزاع العمالي القائم وان كل جهة من هذه الجهات تتبع اجراءات خاصة للفصل في الدعوى المرفوعة امامها ولذلك ستوضح هذه الإجراءات الخاصة وكما يأتي:

#### أولاً: الاجراءات الخاصة بسلطة الاجور

بالرجوع إلى نص المادة (٥٤/أ) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ نجد انها قد اشترطت لقبول الدعوى أمام سلطة الاجور ان يكون العامل على رأس عمله او لم يمض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر كما ان الفقرة (ج) من المادة نفسها قد اشترطت ان يقدم العامل بنفسه او نقابة العمال بالنيابة عنه الادعاء الخطي كما يجوز تقديم ادعاء واحد من عدد من العمال اذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحد وان لكل من الطرفين المتنازعين توكيل من ينوب عنه امام سلطة الاجور.

(١٠١) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٥٧) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(١٠٢) المادة (١٦٠/سابعاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(١٠٣) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٦١) القانون نفسه.

ومن الجدير بالذكر ان المشرع الاردني قد اعفى الدعاوى المقدمة من العمال إلى سلطة الاجور من دفع الرسوم والطوابع ورسوم تنفيذ القرارات الصادرة من سلطة الاجور إلى دوائر الاجراء<sup>(١٠٤)</sup>.

ويلاحظ هنا ان الاعفاء من الرسوم لا يقتصر على العمال وحدهم بل يمتد إلى ورتتهم عند موتهم لان الحكمة من اعفاء العامل من دفع الرسوم هو للتخفيف عن كاهله وتمكينه من الحصول على حقه وهذه الحكمة متوفرة في ورتته اذ ان الحاجة إلى الاعفاء في جانبهم تكون اكثر الحاجاً<sup>(١٠٥)</sup>.

ومن الجدير بالذكر ان المشرع الاردني قد نص في المادة (١-أ/٥٤) على ان تتولى سلطة الاجور النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجر بصورة مستعجلة إلا انه لم يبين المدة اللازمة لإصدار قرارها من تاريخ تسجيل القضية في ديوانها<sup>(١٠٦)</sup>, ويعد ذلك قصوراً تشريعياً كان الاجور بالمشرع الاردني ان يتلافاه ليحقق الهدف من نظر الدعوى على وجه الاستعجال.

كما نص القانون ايضاً على ان تتولى سلطة الاجور " اجراء الوساطة بناء على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل ويشترط في ذلك ان تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة اشهر من تاريخ انتهاء عمله و اذا تخلف صاحب العمل او من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فسلطة الاجور ان تفرض عليه غرامة مقدارها خمسون ديناراً ولهذه الغاية تطبق سلطة الاجور احكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذ بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع احكام هذه الفقرة"<sup>(١٠٧)</sup>.

ويبدو هنا ان الطبيعة الخاصة لسلطة الاجور قد انعكست على اجراءاتها المتخذة عند النظر في الدعاوى التي تفصل فيها حيث ان المشرع الاردني قد جعل سلطة الاجور غير ملزمة بتطبيق الاجراءات والاصول المتبعة في المحاكم ولكنه منحها نفس الصلاحية الممنوحة للمحاكم النظامية في الامور التالية:

١. دعوة أي شخص لسماع شهادته بعد القسم واحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حالة تخلفه عن الحضور.

٢. الطلب من اطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى<sup>(١٠٨)</sup>, كما نص القانون على انه يتوجب على صاحب العمل عند تبليغه بأوراق الدعوى أن يقدم إلى سلطة الاجور جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقاً به المستندات والبيانات التي تثبت وفاء بالأجر التي يطالب بها العامل أو عدم استحقاقه لها ويكون ذلك خلال عشرة ايام من تاريخ تبليغه اوراق الدعوى, كما ان للسلطة الاجور وقبل عقد جلساتها للنظر في الادعاء ان تطلب من أي من الطرفين تزويدها بأي ايضاحات أو مستندات أو بيانات تراها ضرورية للفصل في الدعوى<sup>(١٠٩)</sup>.

وتقوم سلطة الاجور بنظر الدعوى المقدمة اليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى اذا تغيب العامل المدعي, أما اذا حضر العامل المدعي وتغيب صاحب العمل المدعى عليه فان سلطة الاجور تصدر قرارها بحق صاحب العمل غيابياً ويكون قرارها قابلاً للاستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة ايام من تاريخ تبليغه اذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار<sup>(١١٠)</sup>.

(١٠٤) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (٥٤/ز) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

(١٠٥) ينظر: د. سيد محمود رمضان, مصدر سابق, ص ٦١.

(١٠٦) ينظر: د. احمد عبدالكريم ابو شنب, مصدر سابق, ص ٢٦.

(١٠٧) المادة (٥٤/أ-٢) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

(١٠٨) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (٥٤/ب) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

(١٠٩) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (٥٤/ج) من القانون نفسه.

(١١٠) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (٥٤/هـ) من القانون نفسه.

ومن مفهوم المخالفة فإنه يفهم ان المبلغ المحكوم به للعامل اذا كان مئة دينار او اقل فان قرار سلطة الاجور سيكون غير قابلاً للطعن فيه لدى محكمة الاستئناف ونحن نجد ان المشرع الاردني لم يكن موفقاً في هذا النص لأنه لا توجد اي فائدة من تحصين قرارات سلطة الاجور من الطعن حتى وان كان المبلغ المحكوم به للعامل غير كبير.

كما اجاز قانون العمل الاردني النافذ لسلطة الاجور أن تطلب من صاحب العمل ضمن فترة معينة تقوم بتحديد ما أن يدفع للعامل الاجور المحسومة بصورة غير قانونية او الاجور المدفوعة او المستحقة الاداء أو التي تأخر من دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض كما ان لها ان تضيف تعويضاً تقوم بتقديره بشرط ان لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بدفع الاجور عنها واذا اقتنعت سلطة الاجور أن التأخر كان ناجماً عن خطأ بحسن نية او عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة أو عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الاجور أو قبولها فلها اعفاء صاحب العمل من دفع التعويض عن الاجور الناقصة او المتأخر دفعها<sup>(١١١)</sup>.

ويبدو هنا ايضاً أن المشرع الاردني لم يكن موفقاً في هذا النص لأن علم صاحب العمل أن مقدار التعويض المستحق للعامل لن يتجاوز قيمة المبلغ المحسوم او غير المدفوع سيدفعه إلى اقتطاع وتجميع مبالغ أو أجزاء من اجور العمال طمعاً فيها كما ان اعفاء صاحب العمل من دفع التعويض عن التأخر في دفع الاجور او انقاصها اذا كان ناجماً من خطأ بحسن نية اذا اقتنعت سلطة الاجور بذلك سوف يتعارض مع ما هو مقرر في القواعد العامة بأن التعويض يجب ان يكون عادلاً وكاملاً بغض النظر عن حسن النية أو سوء النية عند ارتكاب الخطأ<sup>(١١٢)</sup>.

ولقد أكد المشرع الاردني على أضعاف الصفة القضائية على سلطة الأجور من خلال النص على أن " يتم تنفيذ قرارات سلطة الاجور من قبل دوائر الاجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة أن لا تخضع المبالغ المحكومة بها للتقسيم"<sup>(١١٣)</sup>.

### ثانياً: اجراءات محكمة الصلح

لقد أشرنا سابقاً إلى أن الدعوى العمالية الناشئة عن عقد العمل الفردي والتي لا تتعلق بالأجور تكون من اختصاص محكمة الصلح حيث نص قانون العمل الأردني النافذ على اختصاص محكمة الصلح بالنظر في هذه الدعاوى وأوجب عليها أن تفصل فيها بصفة مستعجلة حيث يصدر قرارها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورود الدعوى للمحكمة<sup>(١١٤)</sup>, وهذا ما نص عليه ايضاً قانون العمل الاردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ الملغى<sup>(١١٥)</sup>.

كما نص المشرع في قانون العمل الأردني النافذ ان تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها, إلا إن هذا الإعفاء لا يسري في حال تجديد الدعوى لأكثر من مرة بعد اسقاطها او على اي دعوى اخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها<sup>(١١٦)</sup>.

(١١١) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (٥٤/د) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

(١١٢) ينظر: د. هيثم حامد المصاروة, اصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض, مصدر سابق, ص ٨٠.

(١١٣) المادة (٥٤/و) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

(١١٤) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٣٧/أ) من القانون نفسه.

(١١٥) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (٢٠/أ) من قانون العمل الاردني رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٠ الملغى.

(١١٦) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٣٧/ج) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.



ويبدو من خلال ما سبق ذكره ان الاعفاء من الرسوم هو اعفاء شامل فلا يقتصر على رسوم الدعوى فقط بل يشمل كافة الرسوم الاخرى كالطوابع او رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عن المحكمة كما ان هذا الاعفاء لا يقتصر على العمال وحدهم بل يشمل جميع الدعاوى المرفوعة من قبل اصحاب العمل ايضاً<sup>(١١٧)</sup>.

وذلك لان النص قد جاء مطلقاً ولم يحدد الاعفاء لفئة معينة بالذات بخلاف ما نص عليه المشرع بالنسبة إلى الاعفاء من الرسوم والطوابع الخاص بالعمال عند تقديمه الطلب إلى سلطة الاجور والمشار اليه سابقاً كما ان المشرع الاردني هنا قد ساوى بين العامل وصاحب العمل في مسألة الاعفاء من الرسوم في حين هنالك اختلاف كبير بينهما من حيث المقدرة المالية، وحيث ان الهدف من الاعفاء وهو تمكين العامل من الحصول على حقوقه بأقل النفقات ولكي لا يكون دفع الرسوم عائقاً يحول دون لجوئه إلى القضاء فإنه لا يوجد ما يبرر اعفاء صاحب العمل من دفع الرسوم ونحن نعتقد انه قد كان الاجدر بالمشرع الاردني ان يجعل الاعفاء من الرسوم مقتصرأ على العامل فقط وهو ما اخذ به المشرع العراقي في قانون العمل النافذ والمشار اليه سابقاً.

اما بالنسبة إلى الطعن في قرار محكمة الصلح فقد نص القانون النافذ على ان يستأنف قرار محكمة الصلح خلال عشرة ايام من تاريخ تفهيمه اذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه اذا كان بمنزلة الوجيهي وعلى محكمة الاستئناف ان تفصل في الطعن خلال ثلاثين يوماً من تاريخ ورود الاستئناف إلى ديوانها<sup>(١١٨)</sup>.

### ثالثاً: اجراءات المحكمة العمالية

ان المحكمة العمالية تختص بالفصل في منازعات العمل الجماعية إلا أنها لا تنظر فيها من تلقاء نفسها أو بناءً على دعوى ترفع من احد اطراف النزاع وانما يشترط لقبول الدعوى ان يكون النزاع الجماعي قد استنفذ جميع الاجراءات الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية بالطرق الودية، اي ان يعرض النزاع أولاً على مندوب التوفيق فاذا فشل في تسويته ولم يتمكن الوزير ايضاً من تسوية النزاع فيتم احالته إلى مجلس التوفيق<sup>(١١٩)</sup>، فإذا لم يتمكن مجلس التوفيق من انتهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير احالته إلى المحكمة العمالية، إلا أن المشرع الاردني لم يحدد المدة التي يتوجب على الوزير خلالها احالة النزاع إلى هذه المحكمة<sup>(١٢٠)</sup>.

وهذا بخلاف ما نص عليه قانون العمل العراقي النافذ فيما يتعلق بالفصل في منازعات العمل الجماعية حيث أعطى لأي من طرفي النزاع فضلاً عن وزارة العمل الحق في احالة النزاع إلى محكمة العمل بعد فشل تسوية بالطرق الودية حيث تقوم محكمة العمل بالبت فيه خلال مدة محددة تختلف بحسب الاحوال المشار اليها سابقاً<sup>(١٢١)</sup>.

ولقد اعطى المشرع الاردني للنزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد عن سبعة ايام من تاريخ الاحالة وان تصدر قرارها في النزاع وتبلغه إلى الوزير خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ<sup>(١٢٢)</sup>.

(١١٧) ينظر: د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٦٠-٦١.

(١١٨) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٣٧/ب) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

(١١٩) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٢١) من القانون نفسه.

(١٢٠) ينظر: د. احمد عبدالكريم ابو شنب، مصدر سابق، ص ٣٦٠.

(١٢١) لمزيد من التفصيل يراجع بهذا الخصوص نصوص المواد (١٥٧/ثالثاً ورابعاً) والمادة (١٦٠/سابعاً) والمادة (١٦١) من القانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(١٢٢) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٢٤/ب) من قانون العمل الاردني، رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

كما ان للمحكمة العمالية عند النظر في النزاع العمالي الجماعي صلاحية سماع اقوال اي شخص أو الاستعانة بخبرته في النزاع بعد أدائه القسم كما ان لها تكليف اي طرف من اطراف النزاع بإبراز المستندات و البيانات التي لديه وتراها المحكمة ضرورية للنظر والفصل في النزاع<sup>(١٢٣)</sup>.

ومن الملاحظ ان المحكمة العمالية تتميز بخصوصية معينة حيث إن القانون قد نص على أن " تنظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها وتفصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على إن تراعي في ذلك اي اجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون...." <sup>(١٢٤)</sup>.

وذلك يعني أن المحكمة العمالية لا تتقيد باتباع اجراءات معينة كذلك التي يتبعها القضاء العادي عند النظر في الدعاوى كما انه لم يحدد ما هي تلك الاجراءات واكتفى بالنص على أن تتخذ الاجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة ولقد كان الاجدر به بيان تلك الاجراءات بشكل محدد لا يقبل اللبس او الاجتهاد.

وتعقد جلسات المحكمة العمالية في الوزارة وتكون الاخيرة مسؤولة عن توفير المتطلبات الادارية والتسهيلات والاجهزة التي تمكن المحكمة العمالية من القيام بأعمالها <sup>(١٢٥)</sup>.

وتصدر المحكمة العمالية قرارها بالأجماع أو بالأكثرية ويكون القرار مكتوباً ويوقعه جميع اعضاء المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويجب على كل عضو مخالف رأيه لقرار المحكمة ان يثبت رأيه كتابة في القرار, ويجب ان ينشر قرار المحكمة العمالية في صحيفة محلية او اكثر على نفقة اصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير للقرار, وينفذ قرار المحكمة العمالية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه <sup>(١٢٦)</sup>, علماً ان قرار المحكمة العمالية يكون قطعياً وغير قابلاً للطعن امام أية جهة قضائية أو ادارية وفقاً لنص المادة (١٢٤/ب) من قانون العمل الاردني النافذ وهذا بخلاف موقف المشرع العراقي الذي كان متبايناً في موقفه عندما نص على ان يكون قرار محكمة العمل الصادر عند الفصل في نزاع العمل الجماعي المتعلق بالمصالح المستقبلية المتعلقة بالخدمات الاساسية المحال اليها من الوزارة قابلاً للطعن تمييزاً امام محكمة التمييز خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ التبليغ به او اعتباره مبلغاً <sup>(١٢٧)</sup>, في حين نصت المادة (١٥٧/رابعاً) على أن يكون قرار محكمة العمل الصادر بخصوص الطعن بقرار دائرة التشغيل والقروض باتاً وغير قابلاً للطعن.

بل ان المشرع الاردني قد ذهب إلى انه في حالة وجود غموض في قرار المحكمة فان للمحكمة العمالية تفسير اي قرار اصدرته وذلك بناءً على طلب الوزير او احد اطراف النزاع لإزالة الغموض و بما لا يخرج القرار عن النتائج التي توصل اليها كما ان لها في كل وقت ان تصح من تلقاء نفسها او بناءً على طلب الوزير او احد الخصوم الاغلاق او الاخطاء الكتابية والحسابية التي تقع في الاحكام والقرارات عن طريق السهو العرضي <sup>(١٢٨)</sup>, ولقد اجاز القانون لكل من طرفي النزاع الجماعي ان يقوم بتوكيل محامي او اكثر امام المحكمة <sup>(١٢٩)</sup>.

<sup>(١٢٣)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٢٥) من القانون نفسه.

<sup>(١٢٤)</sup> المادة (١٢٤/ج) من القانون نفسه.

<sup>(١٢٥)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٢٧) من القانون نفسه.

<sup>(١٢٦)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادتين (١٢٨/أ-ب) و (١٣١/أ) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

<sup>(١٢٧)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٦١/خامساً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

<sup>(١٢٨)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٢٦) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

<sup>(١٢٩)</sup> لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٢٤/ج) من القانون نفسه.

كما إن المشرع الاردني قد قيد من صلاحيات صاحب العمل عند نظر المحكمة العمالية لنزاع العمل الجماعي فمنعه من القيام بتغيير شروط الاستخدام السارية المفعول او القيام بفصل اي عامل دون الحصول على اذن كتابي من المحكمة العمالية (١٣٠).

وان الحكمة من هذا التقييد تتمثل بالحيلولة دون قيام صاحب العمل بالاتفاف على القرار الذي تصدره المحكمة لان السماح لصاحب العمل بتغيير شروط العمل المتنازع عليها قبل انتهاء المحكمة من عملها سيؤدي إلى تهديد العمال الباقين مما يجعلهم يرضخون لشروطه ويوافقون على قراره (١٣١).

اما بالنسبة إلى الزامية قرارات المحكمة العمالية فقد نص القانون النافذ على أن قرار المحكمة العمالية يكون ملزماً للفئات التالية:

أ. لأطراف النزاع العمالي.

ب. لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت اليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع.

ج- لجميع الاشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحال ولجميع الاشخاص الذين يستخدمون في تلك المؤسسة أو في أي قسم منها اذا ورد في قرار المحكمة العمالية بما يقضي بذلك ولم يكن في هذا القانون أو الانظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك (١٣٢).

ولقد نص قانون العمل الاردني على الجزاء المترتب على مخالفة احكام المحكمة العمالية فإذا خالف أي عامل لقرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تزيد عن مئتي دينار للمرة الاولى وتضاعف الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخفضة أما إذا خالف صاحب العمل قرار المحكمة العمالية فيعاقب بغرامة لا تقل عن مئتي دينار ولا تزيد عن اربعمئة دينار للمرة الاولى وتضاعف في حالة التكرار ولا تخفض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخفضة (١٣٣).

أما بالنسبة إلى مسألة اعفاء الدعاوى العمالية المرفوعة امام المحكمة العمالية من الرسوم القضائية فان المشرع الاردني لم ينص صراحةً على هذا الاعفاء إلا ان ذلك يمكن ان يستنبط من نص المادة (١٢٤) من قانون العمل النافذ والتي تخول وزير العمل الحق في احالة النزاع إلى المحكمة العمالية الامر الذي يفهم منه عدم ترتيب اية رسوم على هذه الدعاوى (١٣٤).

أما بالنسبة إلى مدة التقادم اي مدة الزمان المانع من سماع الدعوى فان قانون العمل الاردني قد نص على ان لا تسمع اي دعوى بشأن أي مخالفة ارتكبت خلافاً لأحكام هذا القانون أو أي نظام او تعليمات صادرة بمقتضاه ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من التاريخ الذي ارتكبت فيه, كما لا تسمع اي دعوى للمطالبة بأية حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك اجور ساعات العمل الاضافية مهما كان مصدرها او منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والاجور (١٣٥).

(١٣٠) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٣٢) من القانون نفسه.

(١٣١) ينظر: د. هيثم حامد المصاروة, اصول المحاكمات العمالية, مصدر سابق, ص ٩١.

(١٣٢) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٣٠) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

(١٣٣) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٣٣) من القانون نفسه.

(١٣٤) ينظر: د. سيد محمود رمضان, مصدر سابق, ص ٦٠.

(١٣٥) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٣٨) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.

ويبدو من خلال ما سبق ان المشرع الاردني قد ميز ما بين الدعاوى التي ترفع بسبب ارتكاب مخالفة لأحكام هذا القانون او اي نظام أو تعليمات فجعل مدة الزمن المانع من سماع الدعوى هي شهر واحد من تاريخ ارتكابها ونحن نرى ان هذه المدة قصيرة جداً وقد كان الاجدر ان يجعلها المشرع سنة واحدة او سنتين كما هو الحال بالنسبة إلى المدة الخاصة بدعاوى المطالبة بالحقوق.

أما اذا كان العامل خاضعاً للقانون المدني كعمال الزراعة والخدم فتكون المدة المانعة من سماع الدعوى اقصر حيث جاء في المادة (٨٣١) من القانون المدني الاردني أنه " لا تسمع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بعد انقضاء سنة على تاريخ انتهاء العقد" (١٣٦).

والملاحظ ان القانون المدني قد جعل بدء سريان هذه المدة يكون من تاريخ إنتهاء العقد وليس من تاريخ استحقاق الحق.

### الخاتمة

بعد ان انتهينا من كتابة بحثنا هذا توصلنا إلى جملة من الاستنتاجات والتوصيات التي يمكن اجمالها بما يأتي:

#### أولاً: الاستنتاجات

١. يعتبر قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى افضل قوانين العمل العراقية التي وضعت اسس القضاء العمالي المتكامل من حيث تحديد اختصاصاته والاجراءات الخاصة به ودرجات التقاضي فضلاً عن الشروط الواجب توفرها في قضاة محاكم العمل كما نص ايضاً على انعقاد جلسات محاكم العمل و محكمة العمل العليا بحضور ممثل عن الوزارة يسميه الوزير يتولى مهمة الادعاء العام في قضاء العمل وهو مالم ينص عليه اي قانون عمل عراقي آخر.
٢. نصت المادة (١٦٥) من قانون العمل العراقي النافذ على تشكيل محكمة عمل او اكثر في كل محافظة من عضوية قاضي يرشحه مجلس القضاء الاعلى بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف و ممثل عن الاتحاد العام الاكثر تمثيلاً للعمال وممثل عن الاتحاد الاكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وان تشكيل المحكمة العمالية بهذه الهيكلية قد أثارة اشكاليات عديدة لان المشرع العراقي قد اغفل بيان الآلية التي يتم من خلالها اصدار قرارات محكمة العمل اذ يمكن ان يصدر القرار بالأغلبية عند اتفاق كل من ممثل العمال وممثل اصحاب العمل ويغلب رأيهما على رأي القاضي وهذا امر غير مقبول.
٣. يعتبر قرار المحكمة الاتحادية العليا بعدم دستورية الفقرتين (ثانياً وثالثاً) من المادة ١٦٥ من قانون العمل النافذ وان تشكل محكمة العمل من قاضي واحد للفصل في المنازعات العمالية امراً ايجابياً لتلافي الآثار السلبية لتشكيل محكمة العمل الثلاثي بعضوية ممثلين عن العمال وعن اصحاب العمل إلى جانب القاضي.
٤. لقد حدد المشرع العراقي محاكم العمل باعتبارها الجهة الوحيدة المختصة بالفصل في جميع منازعات العمل الفردية والجماعية (في حالات معينة) ويشمل ذلك جميع القضايا المدنية والجزائية التي تنشأ بين اطراف علاقة العمل والمنازعات الخاصة بالضمان الاجتماعي بخلاف المشرع الاردني الذي اعتمد اسلوب تعدد الجهات المختصة بالفصل في منازعات العمل وذلك بحسب نوع النزاع العمالي وموضوعه حيث ان النزاعات المتعلقة بالأجور تختص سلطة الاجور بالفصل فيها اما بقية المنازعات الفردية فتختص محكمة الصلح بالفصل فيها بينما تختص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات العمل الجماعية وهذا قد يؤدي إلى

(١٣٦) ينظر: د. هيثم حامد المصاروة, اصول المحاكمات العمالية, مصدر سابق, ص ١٠٦.

الارباك وتداخل الاختصاصات احياناً كما نص ايضاً على ان المنازعات التي لا تتوفر فيها شروط العرض على احدى الجهات المشار اليها سابقاً فيتم النظر فيها من قبل محاكم البداية.

٥. لقد حرص كلاً من المشرع العراقي والاردني على تيسير اجراءات التقاضي في المنازعات العمالية وذلك مراعاة للطبقة العمالية ولمساعدتهم في الحصول على حقوقهم وقد تجسد ذلك من خلال اعفاء الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية وان تنظر على وجه الاستعجال مع امكانية الطعن في الاحكام الخاصة بالفصل في المنازعات العمالية.

٦. لقد حدد المشرع العراقي طرق الطعن في الاحكام الصادرة عن محاكم العمل بثلاثة طرق وهي الاعتراض على الحكم الغيابي والطعن تمييزاً واعادة المحاكمة الا انه لم ينص على كافة التفاصيل الخاصة بكل طريقة من طرق الطعن تاركاً الامر إلى الاحكام الواردة في كل من قانون المرافعات المدنية وقانون اصول المحاكمات الجزائية.

٧. لقد نص المشرع العراقي في قانون العمل النافذ على ان قرارات محكمة العمل الخاصة بالفصل في المنازعات المحالة اليها بموجب المادة (١٥٧) من هذا القانون تكون باثة وغير قابلة للطعن فيها, وكذلك قراراتها المشار اليها في نص المادة (١٤٥/اولاً) الخاصة بالدعاوى المتعلقة بالطعن في قرارات فرض العقوبات الانضباطية الآتية (الانذار والايقاف عن العمل و حجب الزيادة السنوية وتنزيل الدرجة) تكون باثة وغير قابلة للطعن فيها, ونحن نجد ان المشرع العراقي لم يكن موفقاً في تحصين تلك القرارات لان ذلك يتعارض مع ما جاء في المادة (١٦٨/اولاً) والتي نصت على ان تكون احكام محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز واعادة المحاكمة.

٨. لم يكن المشرع الاردني موفقاً عندما نص في المادة (٥٤) من قانون العمل الاردني النافذ على ان سلطة الاجور غير ملزمة بتطبيق الاجراءات والاصول المتبعة في المحاكم ولكنه منحها ذات الصلاحيات الممنوحة للمحاكم في بعض المسائل كما أضفay على قراراتها الصفة القضائية في حين انها لا تعتبر جهة قضائية وذلك يتضح من خلال تشكيلها.

٩. فيما يخص مدة تقادم الدعوى العمالية فان المشرع العراقي قد نص في المادة (٥١) من قانون العمل النافذ على ان لا تسمع دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن علاقات العمل بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها اما مدة تقادم الدعوى الخاصة بالمطالبة بالتعويض عن الضرر الناتج عن الفعل الجرمي فقد حددها بخمس سنوات تبدأ من تاريخ نشوئه وهي مدة مناسبة اذا ما قورنت بمدة التقادم التي نص عليها قانون العمل الاردني النافذ فقد حدد هذه المدة للدعاوى الخاصة بارتكاب اي مخالفة لأحكام قانون العمل النافذ أو اي نظام أو تعليمات صادرة بمقتضاه بشهر واحد تبدأ من التاريخ الذي ارتكب فيه المخالفات بينما لا تسمح اي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها القانون بما في ذلك اجور الساعات الاضافية مهما كان مصدرها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والاجور, كما أن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ النافذ لم يحدد وبشكلٍ صريح مدداً للطعن في دعاوى الضمان الاجتماعي.

## ثانياً: التوصيات

١. تعديل نصوص قانون العمل العراقي النافذ الخاصة بأحكام قضاء العمل بالنص على ضرورة وجود الادعاء العام ضمن تشكيلة محكمة العمل باعتباره الطرف المحايد في الدعوى وباعتباره ضماناً من ضمانات التقاضي.

٢. تعديل نصوص قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ النافذ بالنص على تحديد مدة التقادم الخاصة بدعاوى المطالبة بحقوق الضمان الاجتماعي وذلك وفقاً لما كان منصوص عليه في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ الملغى والمشار إليها سابقاً.

٣. تعديل نص المادة (١٤٥ / اولاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ بإلغاء عبارة (ويكون قرار المحكمة الصادر في هذا الشأن باتاً) وإضافة عبارة (ويكون قرار المحكمة خاضعاً للطعن تمييزاً أمام محكمة التمييز الاتحادية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار) وذلك لإزالة التعارض مع ما نصت عليه المادة (١٦٨) من القانون ذاته وبما يحقق ضماناً مهمة من ضمانات التقاضي وهي إمكانية الطعن في قرارات المحاكم.

٤. تعديل نص المادة (١٥٧/رابعاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ بإلغاء عبارة (ويكون قرار المحكمة باتاً) وإضافة عبارة (ويكون قرار المحكمة خاضعاً للطعن تمييزاً أمام محكمة التمييز الاتحادية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ بالقرار أو اعتباره مبلغاً) وذلك للأسباب ذاتها المشار إليها بالفقرة السابقة.

### قائمة المصادر والمراجع

#### اولاً: الكتب

١. د. احمد عبدالكريم ابو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الاردن، ٢٠١٠.
٢. د. الحسن محمد محمد السباق، الوسيط في شرح احكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨-٢٠٠٩.
٣. خليل ابراهيم المشاهدي وشهاب احمد ياسين، قضاء العمل وفق المبادئ القضائية المقررة من محكمة التمييز الاتحادية، دار الكتب والوثائق، بغداد، ٢٠٠٨.
٤. د. رأفت دستوقي محمود، اجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، ط١، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠١٢.
٥. د. زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٥٣.
٦. د. سعد حسين عبد ملحم و د. نافع بحر سلطان، شرح قانون العمل العراقي- دراسة تحليلية مقارنة، ط١، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان - الاردن، ٢٠٢١.
٧. د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي- دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، ط٤، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الاردن، ٢٠١٤.
٨. د. عادل عبدالحميد الفجال، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل- دراسة مقارنة وفقاً لأحكام قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٩.
٩. د. عامر محمد علي، شرح قانون العمل الاردني، ط١، المركز القومي للنشر، إربد- الاردن، ١٩٩٩.
١٠. د. عبدالواحد كرم، قانون العمل في التشريع الاردني، ط١، دار الثقافة، عمان- الاردن، ١٩٩٨.
١١. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، ط٢، بغداد، ١٩٨٩.
١٢. د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨.
١٣. غالب حسن التميمي، المختزل من مبادئ قضاء العمل، دار الكتاب للطباعة والنشر، بغداد، ٢٠١٩.
١٤. د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي- دراسة مقارنة، ط١، دار المحجة البيضاء، بيروت- لبنان، ٢٠١٥.

١٥. د. محمد علي الطائي, قانون العمل على وفق قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥- دراسة مقارنة, دار السنهوري, بيروت, ٢٠١٨.
١٦. د. هيثم حامد المصاروة, المنتقى في شرح قانون العمل- دراسة مقارنة بالقانون المدني, ط١, دار الحامد للنشر والتوزيع, عمان- الاردن, ٢٠٠٨.
١٧. د. هيثم حامد المصاروة, اصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض, ط١, دار الحامد للنشر والتوزيع, عمان- الاردن, ٢٠١٠.

#### ثانياً: المجالات

١. ايمان عبدالله العزاوي, التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي- دراسة وفق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥, المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية, المجلد الخامس, العدد الثاني, السنة ٢٠٢١.

#### ثالثاً: الدوريات

١. جريدة الوقائع العراقية, العدد ١٥٢١ بتاريخ ١٠/١/١٩٦٨.
٢. جريدة الوقائع العراقية, العدد ٢٨٧٢ بتاريخ ٢٢/٢/١٩٨٢.
٣. جريدة الوقائع العراقية, العدد ٤٦٥٤ بتاريخ ١٥/١١/٢٠٢١.
٤. الجريدة الرسمية الاردنية العدد ٥٠٤٢ بتاريخ ١٥/٧/٢٠١٠.
٥. مجلة التشريع والقضاء, العدد الاول, السنة التاسعة, ٢٠١٧.

#### رابعاً: القوانين

١. الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ النافذ.
٢. القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل.
٣. قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغى.
٤. قانون التعديل لقانون العمل العراقي رقم (١٧١) لسنة ١٩٦٧.
٥. قانون المرافعات المدنية العراقية رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ المعدل.
٦. قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى.
٧. قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ المعدل.
٨. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ الملغى.
٩. قانون التنظيم القضائي العراقي رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٩ المعدل.
١٠. قانون الرسوم العدلية العراقي رقم (١١٤) لسنة ١٩٨١ المعدل.
١١. قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغى.
١٢. قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.
١٣. قانون الادعاء العام العراقي رقم (٤٩) لسنة ٢٠١٧ النافذ.
١٤. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ النافذ.
١٥. قانون العمل الاردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ الملغى.
١٦. قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ النافذ.
١٧. قانون التعديل لقانون العمل الاردني رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٠.

