

مبدأ الميزة الأفضل (دراسة مقارنة)

م.م. حسن كاظم عباس

كلية القانون - جامعة المشي

الكلمات المفتاحية: القانون، عقد العمل الجماعي، محابة العامل

الملخص:

الملخص: ان علاقة صاحب العمل بالعامل ذات طبيعة خاصة، وذلك بحكم التفاوت الكبير بينهما على جميع المستويات، فهي وان كانت تخضع للنظرية العامة في العقود من حيث ضرورة توافر الايجاب والقبول، الا انها وبحكم التباين الواسع بين المركز القانوني لأطرافها أستدعي تدخل المشرع في وضع احكام قانونية خاصة بها تضمن الحد الأدنى من الحقوق للعامل، فتدخل المشرع لم يكن الا لتوفير نوع من الحماية القانونية للعامل وذلك عندما أعتبر ما اكتسبه العامل من حقوق قانونية حداً أدنى لا يمكن تجاوزه، بل يمكن للأطراف ان يتفقوا على الاتيان بما هو أفضل من تلك الحقوق التي يوفرها التشريع والتي اعتبرها المشرع الحد الأدنى من الحقوق التي يستحقها العامل، حيث لا يمكن تطبيق اي بند آخر مخالف للتشريع ، وطريقة الاتيان بالأفضل هي ان يرتقي اطراف علاقة العمل بالحد الذي رسمه المشرع، وأن أدى ذلك الى مخالفة القانون طالما كانت تلك المخالفة لصالح العامل، الامر الذي يستدعي بالضرورة معرفة الاساس القانوني لتطبيق هذه البنود المخالفة لنص القانون.

الملخص:

ان علاقة صاحب العمل بالعامل ذات طبيعة خاصة ، وذلك بحكم التفاوت الكبير بينهما على جميع المستويات، فهي وان كانت تخضع للنظرية العامة في العقود من حيث ضرورة توافر الايجاب والقبول، الا انها وبحكم التباين الواسع بين المركز القانوني لأطرافها أستدعي تدخل المشرع في وضع احكام قانونية خاصة بها تضمن الحد الأدنى من الحقوق للعامل، فتدخل المشرع لم يكن الا لتوفير نوع من

الحماية القانونية للعامل وذلك عندما أعتبر ما اكتسبه العامل من حقوق قانونية حداً أدنى لا يمكن تجاوزه ، بل يمكن للأطراف أن يتفوقوا على الاتيان بما هو أفضل من تلك الحقوق التي يوفرها التشريع والتي اعتبرها المشرع الحد الأدنى من الحقوق التي يستحقها العامل، حيث لا يمكن تطبيق اي بند آخر مخالف للتشريع ، وطريقة الاتيان بالأفضل هي ان يرتقي اطراف علاقة العمل بالحد الذي رسمه المشرع ، وأن أدى ذلك الى مخالفة القانون طالما كانت تلك المخالفة بصالح العامل، الامر الذي يستدعي بالضرورة معرفة الاساس القانوني لتطبيق هذه البنود المخالفة لنص القانون.

المقدمة:

الهدف من الدراسة:

- 1_ التعرف على مبدأ الميزة الافضل وتبيان الاحكام القانونية له.
 - 2_ موقف المشرع العراقي من الاخذ بهذا المبدأ بالمقارنة مع نظيره المشرع الفرنسي والمصري.
 - 3_ التعرف على فلسفة المشرع بالأخذ بمبدأ الميزة الافضل وحدود ذلك.
- أهمية البحث:

تتطور علاقة العمل بتطور الحياة، ومن ثم فأن القول بتطبيق قانون ما على علاقة العمل أمر لا ينسجم مع المنطق، خاصة مع صفة الجمود التي يتسم بها القانون ، من هنا جاءت أهمية هذا المبدأ كونه يشكل الاداة التي يمكن من خلالها للقانون مواكبة التطور الذي يطرأ على مجمل علاقات العمل ، فالمشرع عند وضعه للقواعد التي تحكم هذه العلاقات أخذ بعين الاعتبار ظروف العمل ، هذه الظروف بطبيعة الحال متغيرة بتغير الزمان، الامر الذي يجعل النصوص القانونية غير ذي جدوى بمرور الزمن هذا الواقع يمكن تلافيه بواسطة مبدأ الميزة الافضل، حيث يمكن تطبيق بنود اتفاقية توفر ميزة أفضل للعامل وان كانت مخالفة للقانون.

اشكالية البحث :

اكتفى المشرع العراقي بالإشارة الى ان تطبيق الاحكام القانونية الخاصة بتنظيم علاقة العمل لا يؤثر بأي حال من الاحوال بتطبيق البنود الاتفاقية وان كانت مخالفة للقانون، طالما توفر حقوقاً أفضل للعامل بالمقارنة مع توفره النصوص القانونية من حقوق، حيث لم يبين المشرع العراقي آلية ترتيب هذه

المصادر القانونية والاتفاقية، بل إنه لم يبن مدى هذا المبدأ ، وهل يمكن تطبيقه بكل الاحوال التي يحصل فيها تراحم بين عدة مصادر قانونية تحكم علاقة العمل؟
منهجية البحث :

تتمثل منهجية البحث بالدراسة التحليلية المقارنة للنصوص القانونية ، لتبيان نقاط الضعف والقوة في كل مورد من موارد البحث ، ويكون ذلك بالمقارنة بين قانون العمل العراقي والمصري والفرنسي.
خطة البحث :

تحتوي الخطة التي أتبعناها بدراسة موضوع الميزة الافضل على مبحثين، المبحث الاول التعريف بمبدأ الميزة الافضل في مطلبين، المطلب الاول مفهوم مبدأ الميزة الافضل في فرعين، الفرع الاول تعريف مبدأ الميزة الافضل، الفرع الثاني أهمية مبدأ الميزة الافضل ، أما المطلب الثاني فخصصناه لدراسة إعمال مبدأ الميزة الافضل في فرعين، الفرع الاول معايير تحديد الميزة الافضل ، الفرع الثاني القيود التي ترد على مبدأ الميزة الافضل، أما المبحث الثاني الاحكام القانونية لإعمال مبدأ الميزة الافضل ، في مطلبين، المطلب الاول أثر إعمال مبدأ الميزة الافضل في فرعين، الفرع الاول بطلان بنود عقد العمل الجماعي الاقل فائدة، الفرع الثاني بطلان بنود عقد العمل الفردي الاقل فائدة، المطلب الثاني خصصناه لدراسة استبعاد مبدأ الميزة الافضل في فرعين، الفرع الاول استبعاد الميزة الافضل الواردة في القانون، الفرع الثاني استبعاد الميزة الافضل الواردة في عقد العمل الجماعي.
المبحث الاول: التعريف بمبدأ الميزة الافضل

تمثل الاحكام الواردة في قانون العمل حداً أدنى من الحقوق التي يمكن أن يتمتع بها العامل، ذلك ان قواعد قانون العمل تتصل بشكل مباشر بالغاية التي يسعى اليها المشرع بتحقيق الحماية الفعالة لكل عامل ومن ثم فلا يصح ان تكون العقود جماعية كانت ام فردية مخالفة لما رسمه المشرع من حقوق باستثناء المخالفات التي تكون لمصلحة العامل، من هنا ولدراسة هذا المبدأ ارتأينا أن ندرس هذا المبحث على مطلبين، ندرس في المطلب الاول مفهوم مبدأ الميزة الافضل ، بينما سندرس في المطلب الثاني إعمال مبدأ الميزة الافضل.

المطلب الاول: مفهوم مبدأ الميزة الافضل

ان مبدأ الميزة الافضل للعامل هو مبدأ بعيد عن التعقيد وهو يعني ان الشرط الوارد في عقود العمل لا يمكن ان يخالف قانون العمل الا اذا كان هذا الشرط في مصلحة العامل، واذا كان مبدأ الميزة الافضل بهذه البساطة فلا بد لنا من تعريف مبدأ الميزة الافضل للعامل والتعرف على موقف المشرع العراقي والتشريعات محل المقارنة.

من هنا سندرس التعريف بمبدأ الميزة الافضل للعامل وسنقسم مطلبنا هذا على فرعين، ندرس في الفرع الاول: تعريف مبدأ الميزة الافضل ، بينما سندرس في الفرع الثاني : أهمية مبدأ الميزة الافضل.

الفرع الاول: تعريف مبدأ الميزة الافضل للعامل

لم يتصدى المشرع العراقي او المشرع الفرنسي أو المشرع المصري لوضع تعريف لمبدأ الميزة الأفضل للعامل ، بل اكتفت بالإشارة إليه باعتباره ميزة تحقق وضع قانوني أكثر فائدة للعامل، فقد أورد المشرع العراقي (154) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 على إنه " ثالثاً : لا يجوز ان تتضمن الاتفاقات الجماعية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً أدنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب أحكام هذا القانون أو القوانين الاخرى. رابعاً : لا يجوز ان تتضمن عقود العمل الفردية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً أدنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب الاتفاق الجماعي " ⁽¹⁾ ، كما اشار المشرع العراقي في المادة (154) من قانون العمل العراقي على " أولاً : تمثل الحقوق الواردة في احكام هذا القانون الحد الأدنى حقوق العمال ولا تؤثر تلك الاحكام على اي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب اي قانون اخر ، او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان اي منها يرتب للعامل حقوقاً افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون ".

من خلال النصوص أعلاه يتبين لنا ان المشرع العراقي كان خجولاً في الاشارة الى مبدأ الميزة الافضل بالرغم من أهميته في تحقيق نوع من التوازن المفقود في علاقات العمل ، هذه الاهمية التي دفعت البعض الى اعتبار مبدأ الميزة الافضل قاعدة عامة وليس استثناء. ⁽²⁾

من هنا فقد عُرف مبدأ الميزة الافضل للعامل بانه " المبدأ الذي يسمح بحسم تنازع القواعد عند تعددها وقابليتها للانطباق لصالح القاعدة الاصلح للعامل

، فهو يحدد كمعيار لترتيب القواعد على صعيد تطبيقها وتحديد أوليتها بحسب
افضليتها للعامل أو لمجموعة العمال⁽³⁾.

يتضح لنا ان هذا التعريف لمبدأ الميزة الافضل ينظر للمبدأ باعتباره وسيلة
لحل النزاعات التي من الممكن ان تنشأ في حالة التعارض بين نصوص القوانين
والعقود التي يرتبط بها العامل ، حيث يرسم المبدأ طريقاً مسبقاً ويضع قاعدة عامة
لحل كافة النزاعات عن طريق اسباغ الصفة الأمرة لتلك الشروط التي تحقق فائدة
أكبر للعامل من تلك التي تحقق أقل فائدة له .

من هنا يتبين أن مبدأ الميزة الافضل لا يجد مجاله للتطبيق طالما لا توجد
مخالفة او تنازع بين الشروط الواردة في النصوص القانونية وتلك الشروط الواردة
في عقود العمل الجماعية أو الفردية ، فاذا اشتمل عقد العمل الجماعي على شرط
يعارض قانون العمل فأن هذا الشرط سيكون مصيره البطلان ما لم يكن في مصلحة
العامل ، بأن يوفر له أجراً إضافياً أو ساعات عمل أقل⁽⁴⁾.

الفرع الثاني: أهمية مبدأ الميزة الافضل

تمثل الاحكام الواردة في قانون العمل حداً أدنى من ما يستحقه العامل
من حقوق ، والى هذا اشار المشرع العراقي في المادة (154) من قانون العمل رقم
(37) لسنة 2015 على " أولاً: تمثل الحقوق الواردة في احكام هذا القانون الحد
الادنى حقوق العمال ولا تؤثر تلك الاحكام على اي حق من الحقوق التي تمنح
للعامل بموجب اي قانون اخر ، او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان اي منها يرتب
للعامل حقوقاً افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون" ، ومن ثم
لا يمكن ان يرتبط أطراف علاقة العمل بعقود تخالف ما وضعه المشرع من قيود
باعتبارها تمثل الحد الأدنى لما يستحقه العامل من حقوق بعكس الحال اذا كانت
المخالفة لمصلحة العامل، سواء كانت على مستوى الاجور او ساعات العمل، الامر
الذي يسهم وبشكل فعال في القضاء على الجمود الذي تتصف فيه القوانين
ولاسيما القوانين العمالية من جهة ، وايجاد الحلول المناسبة لمشكلة تنازع القواعد
العمالية الواردة في قانون العمل مع تلك القواعد الواردة في عقود العمل⁽⁵⁾.

من هنا ولبيان الاهمية المتأتية من إعمال مبدأ الميزة الافضل للعامل،
سندرس دور مبدأ الميزة الافضل للعامل في تطوير قواعد قانون العمل بالإضافة الى

دور مبدأ الميزة الافضل للعامل في حل مشكلة تنازع القواعد التي تنظم علاقات العمل ، سواء كانت واردة في قانون العمل او عقد العمل جماعي كان أو فردي. أولاً: دور مبدأ الميزة الافضل للعامل في تطوير قواعد قانون العمل.

يتحدد مبدأ الميزة الافضل للعامل كمعيار اساسي لترتيب وتطوير قواعد قانون العمل بالشكل الذي يحقق الافضلية للعامل ، وذلك من خلال الميزة التي يوفرها هذا المبدأ بتطبيق القواعد التي تكون أقل إرهاقا للعامل او التي تمنحه أجراً اكبر او غيرها من الميزات التي يوفرها هذا المبدأ ، على ان هذه الميزات قد لا تظهر بوضوح خاصةً إذا ما تعلق بتشخص العامل ، فاذا كان للعامل مصلحة في تقليل ساعات العمل، الا إن ذلك سيؤدي وبشكل منطقي الى تقليل الاجر الذي يستحقه⁽⁶⁾ ، على أن كل ذلك مرتبط بحدود القانون والعقد الذي يربط العامل مع صاحب العمل، من ثم فإن الشروط التي تتخطى هذه الحدود لا يمكن لصاحب العمل ان يحتج بها قباله العامل لأنها تعد تعسفاً من قبله في تنظيم علاقة العمل⁽⁷⁾.

من هنا أصبح لهذا المبدأ الدور الاساس في إضفاء طابع المرونة على قواعد قانون العمل بالشكل الذي يسمح له في مواكبة التغيرات التي تحدث في إطار علاقات العمل ، وأعطت له مستوى عالي من الشمولية والقدرة على ايجاد الحلول للمشكلات التي لم يتطرق لها الشارع الوضعي، بحيث تمنح اطراف علاقة العمل امكانية استبعاد القواعد الواردة في قانون العمل والاستعانة بالقواعد التي يتم الاتفاق عليها من قبلهم⁽⁸⁾ ، كل ذلك يدور بين اطراف علاقة العمل لتنظيم شروط العمل عن طريق المفاوضات وتبادل الرأي في تقديم الاقتراحات من قبل الطرفين ليصدر من احدهم ايجاباً قد يلاقي القبول من الطرف الآخر⁽⁹⁾.

ثانياً: دور مبدأ الميزة الافضل في حل مشكلة تنازع القواعد التي تنظم علاقات العمل لا يقتصر دور مبدأ الميزة الافضل للعامل على تطوير قواعد العمل بل ان لهذا المبدأ الدور الكبير في معالجة تنازع القواعد التي تحكم علاقة العمل، فمع ظاهرة تعدد المصادر القانونية التي تحكم علاقة العامل مع صاحب العمل والتي تندرج من قواعد مصدرها قانون العمل الى تلك القواعد التي يكون مصدرها عقد العمل الجماعي بالإضافة الى القواعد الواردة في عقد العمل الفردي الذي يربط العامل مع صاحب العمل والتي قد تقع ضمن نطاق عقد العمل الجماعي⁽¹⁰⁾ ، أصبح

وجود هذا المبدأ أمراً لا مفر منه لحسم التعارض بين هذه المجموعة من المصادر القانونية ، فعقد العمل الفردي لا يجد مجاله للتطبيق عند مخالفته أحكام عقد العمل الجماعي طالما كان الأخير لمصلحة العامل، على انه يجب الاخذ بعين الاعتبار ان مبدأ الميزة الافضل للعامل لا يرتبط بشخص العامل فقط بل بمجموعة العمال، فقد تكون المخالفة في عقد العمل الفردي هي أسوأ للعامل ولكنها أفضل عند النظر للمصالح العمالية المكتسبة للعمال بصورة عامة⁽¹¹⁾.

المطلب الثاني: إعمال مبدأ الميزة الافضل للعامل

قلنا ان مبدأ الميزة الافضل للعامل يجد مجاله للتطبيق في علاقات العمل إذا ما حصل تنازع بين قاعدتين قانونيتين، ويتم ذلك باستبعاد قاعدة أمره بأخرى أكثر نفعاً للعامل أو لمجموعة العمال، ولكي يتم ذلك لابد أولاً من تحديد الكيفية التي يتم بها معرفة الشرط بأنه يحقق الميزة الافضل للعامل وهو أمر ليس باليسير خاصة مع التداخل الحاصل في علاقات العمل⁽¹²⁾.

من هنا ولبيان إعمال مبدأ الميزة الافضل للعامل سندرس هذا المطلب على فرعين، ندرس في الفرع الاول: معايير تحديد الميزة الافضل للعامل ، بينما سنخصص الفرع الثاني : لدراسة القيود التي ترد على مبدأ الميزة الافضل للعامل.

الفرع الاول: معايير تحديد الميزة الافضل للعامل

يراد بالميزة في نطاق علاقات العمل بأنها " المركز القانوني الذي تنشئه قاعدة قانونية معينة وتكون أكثر ملائمة أو أقل تكلفة للعمال من المركز القانوني الذي تنشئه قاعدة أخرى"⁽¹³⁾، وبهذا فان الميزة الأفضل ينظر إليها باعتبارها تحقق الوضع القانوني الأكثر فائدة للعامل أو لمجموعة العمال بغض النظر عن مصدرها، فقد يكون مصدر الميزة قانون العمل أو عقد العمل الجماعي أو عقد العمل الفردي، فاذا ما تحددت ساعات العمل بحد معين كما هو الحال مع المشرع العراقي الذي حدد ساعات العمل بـ(8) ساعات يومياً أو (48) ساعة في الاسبوع⁽¹⁴⁾، وجاء عقد العمل الفردي او الجماعي بساعات عمل أكثر مما هو مقرر في القانون فلا يمكن لصاحب العمل الاحتجاج بما ورد في عقد العمل الذي يربطه بالعمال كونه جاء مخالف للقانون الا اذا كانت هذه الزيادة تحقق مصلحة العامل او مصلحة مجموع

العمال باعتبارها تحقق زيادة في الاجر الذي يحصل عليه العمال او زيادة المكافآت الممنوحة لهم.

وإذا كان الامر كذلك فأن تطبيق مبدأ الميزة الافضل يستوجب إجراء المقارنة او المفاضلة بين مجموعة الميزات وما يعتبر منهم الميزة الافضل للعامل، ومن ثم فهل يأخذ القاضي بالميزة الافضل بالنسبة الى العامل (الميزة الفردية)، ام بالنسبة الى مجموع العمال (الميزة الجماعية) ؟ للإجابة على ذلك نقول : ان تقرير الميزة الافضل ينبغي ان يتم بمعيار موضوعي ينظر القاضي من خلالها الى فلسفة المشرع، فهي مسألة موضوعية بعيدة كل البعد عن المعيار الشخصي، ومن ثم فلا يملك العامل التمسك بالميزة التي يراها مناسبة له عن غيرها من الميزات⁽¹⁵⁾ وهو امر تستلزمه مبررات وحدة النظام المعمول به ووحدة الاحكام عند وحدة الظروف القانونية، أما فيما يخص أخذ القاضي بالميزة الفردية او الجماعية ، فنقول ابتداءً ان الميزة الفردية هي ما تتعلق بالعامل وحده دون غيره من العمال، اما الميزة الجماعية فهي الميزة التي تتعلق بمجموعة العمال كتلك التي تتعلق بظروف العمل او شروطه ، والتي تنصرف عادةً الى تحسين ظروف العمل او شروطه⁽¹⁶⁾ ، فقد تكون المخالفة في عقد العمل هي اسوء بالنسبة الى العامل ولكنها أفضل عند النظر لمصلحة مجموع العمال، ومن هنا فأن التقديرات تختلف باختلاف المصادر المتنازع فيها :

اولاً: حالة التنازع بين حكم تشريعي وعقد العمل الفردي

عرف المشرع العراقي في المادة (1) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 عقد العمل بانه " تاسعاً : أي اتفاق سواء كان صريحاً او ضمناً، شفوياً او تحريرياً يقوم بموجبه العامل بالعمل او تقديم خدمة تحت ادارة واشراف صاحب العمل لقاء اجرأياً كان نوعه "، وعلى هذا فان اي تنازع يحصل بين عقد العمل الفردي والنص القانوني يتم حله بمراعاة مصلحة العامل ، ويكون اساس المفاضلة هنا شخصي ينظر فيها الى مصلحة العامل ، على إنه ينبغي الملاحظة ان مراعاة مصلحة العامل تكون بمعيار موضوعي وليس شخصي ، فينظر بتقدير المفاضلة بأسس موضوعية على وفق الغاية المنشودة⁽¹⁷⁾ ، فاذا وسع عقد العمل الفردي من الحالات التي تبرر لصاحب العمل انهاء عقد العمل الفردي بينه وبين العامل أكثر مما هو مقرر في نص المادة (43) من قانون العمل العراقي والذي قصر

من خلالها المشرع العراقي حالات الانهاء ب (الوفاة و الحكم على العامل) فان الذي يطبق هو نص القانون كونه يشكل ميزة افضل مما يوفره عقد العمل الفردي، والى ذلك قضت محكمة عمل بغداد / الرصافة " اذا ثبت للمحكمة ان انهاء خدمة العامل لم تستند الى احد الاسباب المنصوص عليها في المادة (43) من قانون العمل، الامر الذي يستوجب اعادة العامل الى عمله ودفع اجوره كاملة عن مدة انهاء عقد العمل"⁽¹⁸⁾.

كذلك إذا ما قرر المشرع إجازة سنوية للعامل باجر معين وجاء عقد العمل الفردي بزيادة هذا الاجر عن الحد المقرر قانوناً فأن هذا العقد سيكون صحيحاً وراجع على نص القانون باعتباره أكثر فائدة للعامل، والى ذلك قضت محكمة النقض المصرية بأنه " اذا كان صاحب العمل قد اتفق مع عماله على منحهم اجازة بأجر في الاعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانوناً فان هذا الاتفاق يكون صحيحاً ويجب اتباعه لأنه أكثر فائدة للعامل"⁽¹⁹⁾.

ثانياً: حالة التنازع بين حكم تشريعي وعقد العمل الجماعي.

يراد بالعقد الجماع هنا " بأنه عقد يبرم بين نقابة او أكثر من نقابات العمال او الاتحاد العام لنقابات العمال، وبين واحد أو أكثر من اصحاب العمل او الاتحاد الذي ينظمهم ، ويتضمن شروط تشغيل العمال التي هي في العادة شروط افضل من الشروط التي تتضمنها عقود العمل الفردية"⁽²⁰⁾، من هنا فان تنازع العقد الجماعي مع نص القانون أمر لا مفر منه ، ذلك ان عقد العمل الجماعي غالباً ما يوفر مركز قانوني افضل من المركز القانوني الذي يوفره كلاً من عقد العمل الفردي او حتى القانون، بسبب المساواة التي يحققها عقد العمل الجماعي بين صاحب العمل ومجموعة العمال، إذ اصبح العامل في مركز قانوني افضل، بحكم الجماعية والتوحيد في الرؤى واتخاذ القرارات فأصبح بالإمكان مناقشة وفرض شروط العمل⁽²¹⁾ ، ويكمن حل هذا التنازع بين نص القانون وعقد العمل الجماعي بالأخذ بالميزة الافضل للعامل، فاذا كان الشرط الوارد في العقد افضل من نص القانون وجب العمل به⁽²²⁾، على إن ذلك لا يشمل النصوص القانونية المتعلقة بالنظام العام المطلق والتي لا يسمح الشارع بمخالفتها وأن تعلق الامر بالميزة الافضل التي ستستبعد طالما كانت مخالفة للنظام العام المطلق ، ذلك ان درجة الحرية

الممنوحة لأطراف علاقة العمل في مخالفة القواعد القانونية تختلف باختلاف طبيعة هذه القواعد ، فتقل مع القواعد القانونية الأمرة ذات الطبيعة المطلقة وتزداد مع القواعد القانونية المكملة⁽²³⁾.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن للعاملين ان يحتفظوا بالأميز مما اكتسبوه من حقوق سواء كان مصدرها القانون او عقد العمل الفردي او الجماعي⁽²⁴⁾.

ثالثاً : حالة التنازع بين حكم عقد العمل الجماعي وعقد العمل الفردي

عادةً ما تنشأ عقود العمل الفردية وفق الاسس والضوابط التي يضعها عقد العمل الجماعي، من ثم فإن عقد العمل الجماعي يكون أسبق بالظهور بالنسبة الى عقد العمل الفردي الا إنه يكون تابع للعقد الفردي بالرغم من ذلك، فلا يجد عقد العمل الجماعي مجاله للتطبيق طالما لم يرتبط العمال مع صاحب العمل بعقود عمل فردية ، ذلك ان العقود الجماعية لا تنشأ علاقات عمل بقدر ما تسعى الى تنظيم هذه العلاقات، فهو يمثل الاساس الذي تبرم على أساسه عقود العمل الفردية⁽²⁵⁾، من هنا يكون عقد العمل الجماعي في مرتبة أسى فلا يمكن على أثر ذلك ان تخالف العقود الفردية احكام العقد الجماعي بغض النظر عن اسبقية كل منهما ، وهنا يثار التساؤل حول مدى تطبيق العقد الجماعي ؟ وهل يعني ذلك ان الاخير يطبق بجميع الاحوال ؟ للإجابة على ذلك نقول: ان المشرع العراقي لا يجيز لعقد العمل الفردي مخالفة احكام عقد العمل الجماعي الا اذا كانت المخالفة لمصلحة العامل ، إذ تنص المادة (154) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 على " رابعاً : لا يجوز ان تتضمن عقود العمل الفردية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً ادنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب الاتفاق الجماعي "، وبالرجوع الى نص المادة (14) من القانون ذاته نجده قد أكد على تطبيق الاحكام القانونية التي يترتب عليها إنشاء مراكز قانونية أفضل للعامل، حيث نصت على " اولا : تمثل الحقوق الواردة في احكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال ولا تؤثر تلك الاحكام على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون اخر ، او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان أي منها يترتب للعامل حقوقاً افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون ، ثانيا : يقع باطلا كل شرط في عقد او اتفاق

يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون".

كذلك فعل المشرع الفرنسي ، إذ تنص المادة (ArticleL2254-1) من قانون العمل الفرنسي على " عندما يلتزم صاحب العمل بنود اتفاقية عمل فأن بنود هذه الاتفاقية ستطبق على العقود التي ستبرم معه الا اذا تم النص على شروط اكثر نفعاً للعامل " ⁽²⁶⁾ .

الفرع الثاني: القيود التي ترد على مبدأ الميزة الافضل للعامل

إذا كان تطبيق مبدأ الميزة الافضل للعامل هو الحل عند حدوث أي تنازع بين المصادر القانونية (النص التشريعي، عقد العمل الجماعي، عقد العمل الفردي)، وذلك بأن يتم تغليب المصدر الذي يحقق الفائدة الاقصى للعامل بالمقارنة مع غيره من المصادر القانونية ، فهل يعني ذلك ان تطبيق هذا المبدأ يكون بصورة مطلقة أم أنه مقيد بضرورة مراعاة ظروف أو احوال معينة ؟ بمعنى آخر هل ان هنالك قيود ترد على تطبيق مبدأ الميزة الافضل للعامل ؟ للإجابة على ذلك نقول : ان قانون العمل العراقي يتضمن مجموعة من القواعد المرتبطة بفكرة النظام العام المطلق والتي لا تبيح لأطراف علاقة العمل الاتفاق على ما يخافها وان كان ذلك يحقق الميزة الافضل للعامل ، كون ان هذه القواعد تتعلق بالمصالح العامة التي تنظم المجتمع ، فيترتب على اثر ذلك استبعاد الحكم وان كان اكثر نفعاً للعامل طالما كان مخالف لفكرة النظام العام ⁽²⁷⁾ .

المشرع العراقي كان واضحاً عندما منع الاطراف كافة من الاتفاق على مخالفة احكام قانون العمل، إذ تنص المادة (154) منه على "خامساً: لا يجوز ان يتضمن الاتفاق الجماعي نصوصاً تخالف احكام هذا القانون"، الا اذا كانت هذه المخالفة توفر ميزة افضل للعامل ، دون ان يشمل ذلك بطبيعة الحال القواعد التي ترتبط بفكرة النظام العام والتي لا يجوز لأطراف مخالفتها وان كانت المخالفة لصالح العامل، فعلى سبيل المثال لا الحصر نجد المادة (9) من قانون العمل العراقي والتي تحظر العمل الجبري أو الالزامي بكافة أشكاله، اذ تنص على " أولاً: يحظر هذا القانون العمل الجبري او الالزامي بكافة اشكاله ..."، الملاحظ ان هذه المادة تتعلق بالنظام العام، كونها تهدف الى المحافظة على قيم المجتمع واخلاقه

ومن ثم فان مخالفة حكم هذه المادة لا يجد مجاله للتطبيق وان كان يحقق الميزة الافضل للعامل، ومن المواد الاخرى التي تتعلق بالنظام العام نجد المادة (7) من قانون العمل العراقي والتي تحدد السن الادنى للعمل ب (15) سنة، قد وضعت حد ادنى لا يجوز تجاوزه وان كان ذلك يحقق الميزة الافضل للعامل، وهو نفس موقف المشرع الفرنسي ، إذ تنص المادة (L2251_1) على " يجوز ان تتضمن الاتفاقية شروطاً تحقق ميزة افضل للعمال من الاحكام القانونية المعمول بها، ولا يجوز لهم الانتقاص من الاحكام ذات الطبيعة المتعلقة بالنظام العام ⁽²⁸⁾ .

نرى ان قيد عدم مخالفة النظام العام يعد استثناء على القاعدة العامة في العقود ، والتي تقضي بحرية التعاقد ، فالأفراد أحرار في اختيار ما يرونه مناسباً من شروط لتنظيم علاقتهم العمالية، ولا يتدخل الشارع الوضعي الا اذا كان ذلك يخالف قواعد النظام العام التي يرى الشارع انها تضمن الاستقرار العام وتحافظ على مبادئ المجتمع وتقاليده، فتغلب مصلحة المجتمع على مصلحة العامل.

المبحث الثاني : الاحكام القانونية لإعمال مبدأ الميزة الافضل

يؤدي الأخذ بمبدأ الميزة الافضل للعامل الى استبعاد القواعد التي تضمنت أحكام اقل نفعاً للعامل وهو أمر طبيعي، ففي حالة التنازع بين مجموعة القواعد الواردة في مختلف النصوص القانونية أو الاتفاقية نجد ان المشرع ومن باب محاباة العامل يحسم هذا النزاع بالأخذ بالقواعد التي تحقق الميزة الافضل للعامل ، واذا كان الأخذ بالنصوص القانونية الافضل للعامل هو الاثر الطبيعي لتطبيق مبدأ الميزة الافضل للعامل، فالتساؤل الذي يطرح هنا سيكون حول مصير القواعد التي تتضمن الميزة الاقل نفعاً للعامل ، هل سيؤدي الأخذ بالمواد الاكثر نفعاً الى بطلان تلك القواعد التي تتضمن حكم اقل نفعاً للعامل ؟ هذا من جهة وهل يمكن مخالفة الحد الادنى الذي رسمه المشرع ببند لا تحقق الميزة الافضل، بل إنها تقل حتى عن تلك التي يوفرها القانون ؟ بمعنى آخر ان المشرع اجاز للأطراف مخالفة نص القانون إذا كان ذلك يحقق حقوق افضل لعامل ، فهل يمكن تطبيق احكام اقل ميزة من تلك التي يوفرها المشرع؟.

من هنا ولبيان الاحكام القانونية لإعمال مبدأ الميزة الافضل للعامل ، سندرس هذا المبحث على مطلبين ، ندرس في المطلب الاول : أثر إعمال مبدأ الميزة الافضل، بينما سندرس في المطلب الثاني : استبعاد مبدأ الميزة الافضل.

المطلب الاول : أثر إعمال مبدأ الميزة الافضل

تمثل القواعد الواردة في قانون العمل الحد الادنى من الحقوق التي ينبغي ان يتمتع بها العامل وهو أمر مرتبط بفلسفة المشرع بتوفير الحماية اللازمة للعمال ومن ثم فلا يجوز مخالفتها⁽²⁹⁾، الا اذا كانت المخالفة في صالح العامل إذ سمح المشرع بمخالفة القواعد القانونية طالما كانت المخالفة بصالح العامل ، والا فلا يمكن الأخذ بتلك القواعد ، لكن السؤال الذي يثار هنا هو حول مصير هذه القواعد، هل يحكم ببطلان تلك القواعد؟ وهل يمكن ان تجد المجال للتطبيق؟ الاجابة على هذا التساؤل مرتبطة بتحديد مصدر الميزة الافضل والاقبل فائدة للعامل، حيث رتب المشرع العراقي المصادر القانونية او الاتفاقية التي تحكم علاقة العمل، إذ نصت المادة (154) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2005 على " ثالثاً : لا يجوز ان تتضمن الاتفاقات الجماعية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً ادنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب احكام هذا القانون او القوانين الاخرى. رابعاً : لا يجوز ان تتضمن عقود العمل الفردية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً ادنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب الاتفاق الجماعي ".

يتضح لنا ان المشرع العراقي أوجب على اطراف علاقة العمل احترام التدرج القانونية للمصادر القانونية ، فهو بعد ان أوجب في الفقرة ثالثاً من المادة اعلاه عدم جواز مخالفة عقود العمل الجماعية لنصوص القانون باعتبار ان القانون هو في مرتبة أعلى من بنود العقود الجماعية، نراه قد عاد ووجب عدم جواز مخالفة بنود العقد الفردية للعقود الجماعية باعتبار ان العقود الجماعية هي في مرتبة أعلى بالمقارنة مع بنود العقد الفردية الذي ينشأ على اساس بنود العقد الجماعي، ومن ثم فأنا مصير هذه الشروط وتلك البنود الواردة في عقود العمل الجماعية او الفردية سيكون البطلان طالما كانت مخالفة لنص القانون ولا تحقق مركز قانوني افضل للعامل ، وطالما نحن نتحدث عن بطلان الشروط الاقل ميزة كاثريترتب عند التدافع بين المصادر القانونية العمالية ، فسوف نقصر دراستنا في هذه الفقرة على الحالة التي يترتب عليها بطلان الشروط الاقل فائدة للعامل، لذلك سنقسم دراستنا لهذا المطلب على فرعين ندرس في الفرع الاول : بطلان بنود

عقد العمل الجماعي الاقل فائدة ، بينما سندرس في الفرع الثاني : بطلان بنود عقد العمل الفردي الاقل فائدة.

الفرع الاول: بطلان بنود عقد العمل الجماعي الأقل فائدة

بالرغم من القوة الالزامية التي منحها المشرع العراقي لعقود العمل الجماعية في تنظيم علاقات العمل باعتبارها تمثل الاساس الذي تبنى عليه مختلف عقود العمل الفردية الا ان المشرع العراقي لم يجز لتلك العقود الجماعية ان تخالف نصوص القانون ، حيث نصت المادة (154) من قانون العمل العراقي على " خامسا : لا يجوز ان يتضمن الاتفاق الجماعي نصوصا تخالف احكام هذا القانون"، فالمشرع العراقي عندما اجاز لعقد العمل الجماعي مخالفة نصوص القانون ربط تلك المخالفة بمبدأ الميزة الافضل ، بأن تكون المخالفة في صالح العامل ، والا كان الشرط باطلاً وفق قاعدة تدرج القواعد ، بأن تكون القاعدة الادنى موافقة للقواعد الاعلى والا عدت باطلة على أن البطلان يتقرر للشرط الذي خالف نص القانون ولا يمتد الى العقد الجماعي ككل⁽³⁰⁾.

من هنا يتضح لنا جلياً ان البطلان سيترتب كجزء للشروط الواردة في عقد العمل الجماعي طالما كانت مخالفة للنصوص القانونية ، فإذا كان العقد الجماعي في مرتبة ادنى من القانون في سلسلة التدرج الهرمي للقواعد التي تحكم علاقات العمل ، فإن أي بند في العقد الجماعي يخالف نصوص القانون ولم يكن في مصلحة العامل يعد باطلاً.

والتساؤل الذي يطرح هنا هو حول مدى انطباق الحكم الذي يقضي ببطلان الشروط الاقل فائدة الواردة في عقد العمل الجماعي عند عدم وجود نص قانوني يمنح ميزة افضل عند ابرام عقد العمل الجماعي ، ثم ظهر نص قانوني جديد يعطي تلك الميزة القانونية الافضل للعامل ، فما هو مصير الشروط الواردة في عقد العمل الجماعي التي أصبحت أقل فائدة نتيجة لظهور نص قانوني أكثر فائدة للعامل ؟ بمعنى آخر هل تسري البنود التي توفر مركز قانوني افضل للعامل بأثر رجعي ؟ لتطبق على العقود التي تم أنشائها قبل ظهور النص القانوني .

للإجابة على ذلك نقول : ان قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 لم يتطرق لهذه الجزئية ، إذ نصت المادة (14) من القانون اعلاه على " اولاً : تمثل الحقوق الواردة في احكام هذا القانون الحد الادنى لحقوق العمال ولا تؤثر تلك

الاحكام على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون اخر ، او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقا افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون"، يلاحظ ان المشرع العراقي إكتفى بالإشارة إلى ان اي مصدر قانوني او اتفاقي يوفر حقوق افضل للعامل سيجد مجاله للتطبيق دون الاشارة الى الاسبقية ، كما انه قد اشار الى عدم جواز مخالفة العقد الجماعي للقانون، فقد نصت المادة (154) من قانون العمل على " خامسا : لا يجوز ان يتضمن الاتفاق الجماعي نصوصا تخالف احكام هذا القانون" ، من هنا وعند الجمع بين المادتين أعلاه نستطيع القول : ببطلان هذه البنود الواردة في عقد العمل الجماعي حتى وان كانت وقت نشؤها كانت افضل للعامل ، لأنها وبظهور نص قانوني يوفر ميزة افضل للعامل أصبحت مخالفة لمصدر قانوني في مرتبة اعلى وفق التدرج الهرمي للقواعد القانونية، فمبدأ الميزة الافضل سيطبق دون النظر لأسبقية كلا منهما وسواء كان الشرط سابق للقانون او لاحقا عليه ⁽³¹⁾.

بعد التعرف على حالة بطلان البنود المخالفة لنص القانون الواردة في عقد العمل الجماعي باعتبارها توفر حقوق اقل من تلك التي يوفرها القانون بالنسبة للعامل ، فلا بد من التعرف على نوع هذا البطلان ، وهل هو بطلان مطلق ام بطلان نسبي ؟.

عُرف بطلان العقد بأنه بأنه " الجزء القانوني على عدم استجماع العقد لأركانه كاملة مستوفية لشروطها " ⁽³²⁾ ، من هنا ينقسم البطلان الى قسمين ، بطلان مطلق وبطلان نسبي ، أما البطلان المطلق فهو الذي ينعدم فيه العقد ولا حاجة لتقرير بطلانه فهو لا يصح اصلا ، والا هذا تنص المادة (137) من القانون المدني العراقي على " 1_ العقد الباطل هو ما لا يصح اصلاً باعتبار ذاته او وصفاً باعتبار بعض اوصافه الخارجية "، اما البطلان النسبي فهو الذي يتعلق بالمصلحة الخاصة المقررة لشخص معين، فالعقد موجود الا اذا طلب من تقرر الابطال لمصلحته، وطالما كان البطلان النسبي يتقرر لمصلحة شخص يراها المشرع جديرة بالحماية، فأن البطلان هنا لا يتقرر الا اذا تمسك به الشخص المعني ، بعكس البطلان المطلق الذي يصح ان يتمسك به كل ذي مصلحة ⁽³³⁾ ، وعند الرجوع لنصوص قانون العمل العراقي نجده قد اكتفى بالإشارة الى عدم جواز مخالفة عقود العمل الجماعية او

الفردية لنصوص القانون⁽³⁴⁾ ، وكان الاجدى به ان يقرر بطلان هذه الشروط والاحكام التي تخالف احكام قانون العمل طالما لم تحقق حقوق أفضل للعامل.

ولكل ما تقدم نرى ان تقرير بطلان بنود العقود الجماعية التي تقرر حقوق أقل من تلك التي يوفرها القانون ما إذا كانت باطلة بطلان مطلق أو نسبي انما يتحدد بنوع القواعد القانونية، فإذا كانت المخلفة تتعلق بقواعد النظام العام المطلق كالقواعد التي تقررها النصوص القانونية المتعلقة بالتمييز والعمل اللازمي أو المتاجرة السرية بالأشخاص والمهاجرين ، والا ذلك تشير المادة (9) من قانون العمل العراقي " أولاً: يحضر هذا القانون العمل الجبري او اللازمي بكافة اشكاله ، منها : أ – العمل بالرق او المديونية . ب – العمل بالقيود المربوط بها الاشخاص . ج – المتاجرة السرية بالأشخاص و العمال المهاجرين و الذي هو بطبيعته عمل غير اختياري . د – العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية " فالمخالفة لمثل هكذا نصوص يترتب عليها بطلان بنود عقد العمل الجماعي المخالفة لها بطلاناً مطلقاً كونها تتعلق بقواعد النظام العام المطلق ، اما إذا كانت المخالفة تتعلق بقواعد النظام الاجتماعي كالقواعد التي تحدد فيها الاجور او فترات الراحة او الاستفادة من برامج التدريب المهني، فأن مخالفة بنود العقد الجماعي لهذه الاحكام لا يتعلق بالنظام العام كونها تتعلق بمصلحة العمال ومن ثم فأن البطلان هنا لبنود عقد العمل الجماعي المخالفة يكون نسبياً.

الفرع الثاني: بطلان بنود عقد العمل الفردي الاقل فائدة

نص المشرع العراقي على عدم جواز مخالفة بنود عقد العمل الفردي لإحكام العقد الجماعي ونصوص القانون ، إذ تنص المادة (154) من قانون العمل العراقي على " رابعاً : لا يجوز ان تتضمن عقود العمل الفردية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً ادنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب الاتفاق الجماعي "، اما المشرع الفرنسي فقد كان أكثر صراحةً إذ قرر مصلاً بطلان البنود التي تحدد فترة إشعار اقل من تلك الفترة المحددة في عقد العمل الجماعي⁽³⁵⁾ .

وإذا كان الامر كذلك فأن عقد العمل الجماعي يعد بحق الدستور الذي تبني على أساسه مختلف عقود العمل الفردية ، فهو يحدد الاسس والقواعد التي يستند عليها اطراف عقد العمل الفردي عند انشائهم عقودهم الفردية ، ومن ثم فان مخالفة البنود الواردة في عقد العمل الفردي لإحكام عقد العمل الجماعي

يعرضها للبطلان دون النظر لأسبقية كلاً منهما⁽³⁶⁾ ، على ان ذلك لا يسري على الحقوق المكتسبة قبل دخول القانون حيز التنفيذ⁽³⁷⁾ .

فإذا ما حدد اطراف عقد العمل الجماعي الحد الأدنى للأجور بحد معين فلا يمكن لأطراف عقد العمل الفردي ان يأتوا بحدود أدنى من تلك التي أقره عقد العمل الجماعي والا كانت هذه البنود باطلة لمخالفتها أحكام عقد العمل الجماعي ، على ان البطلان لا يسري كل العقد الفردي بل يشمل تلك البنود الاقل حقوقاً للعامل دون أن يمتد إلى العقد الفردي بأكمله، إذ تنص المادة (139) من قانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 على " اذا كان العقد في شق منه باطلاً فهذا الشق وحده هو الذي يبطل، اما الباقي من العقد فيظل صحيحاً باعتباره عقداً مستقلاً الا اذا تبين ان العقد ما كان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلاً".

المطلب الثاني : استبعاد مبدأ الميزة الافضل

عَدَ المشرع العراقي الاحكام الواردة في قانون العمل حد أدنى من الحقوق التي يسعى لتوفيرها للعامل ، والى ذلك تنص المادة (14) من قانون العمل العراقي " اولاً : تمثل الحقوق الواردة في احكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال ولا تؤثر تلك الاحكام على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون اخر ، او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون " ، ومن ثم فإنه لا يسمح بمخالفتها الا إذا كانت المخالفة لمصلحة العامل بأن توفر ميزة أفضل ، وإذا كان الامر كذلك فهل يمكن استبعاد هذه الحقوق او الميزة الافضل سواء وجدت في نص قانون أو بند من بنود عقود العمل الجماعية او الفردية ؟ .

للإجابة على ذلك سنقسم دراستنا على فرعين، ندرس في الفرع الاول : استبعاد الميزة الافضل للعامل الواردة في القانون، بينما نخصص الفرع الثاني لدراسة استبعاد الميزة الافضل للعامل الواردة في عقد العمل الجماعي.

الفرع الاول :استبعاد الميزة الأفضل للعامل الواردة في القانون

لم يسمح المشرع العراقي لأطراف علاقة العمل مخالفة ما تضمنه من حقوق ومزايا، بل أنه اعتبر هذه الحقوق والمزايا الواردة في القانون الحد الأدنى الذي لا يمكن للأفراد تجاوزه⁽³⁸⁾ ، وذلك بغية تحقيق نوع من التوازن العقدي

المفقود بين أطراف عقد العمل لا سيما الفردي منه ، لذا فان الحالة الوحيدة التي يمكن للأطراف فيها مخالفة القانون تتمثل بما توفره بقية المصادر من وضع قانوني أفضل بالمقارنة بنصوص القانون ، فلا يمكن بعد ذلك لأطراف العقد الجماعي مثلاً ان يستبعدوا الميزة التي يوفرها القانون طالما كانت هذه الميزة هي الافضل، وحسناً فعل المشرع العراقي لضمان الغاية التي سعى الى تحقيقها بتقريب المراكز القانونية للأطراف المتعاقدة بما يحقق التوازن المنشود ، لا سيما في ظل ما يشهده العراق من غياب واضح لدور النقابات العمالية وعدم ادراك الطبقة العاملة للحقوق التي ضمنها قانون العمل.

بعبارة موقف المشرع الفرنسي والذي سمح لأطراف علاقة العمل ان يتفقوا على استبعاد بعض البنود والنصوص الواردة في القانون وان كانت توفر ميزة افضل من تلك التي يوفرها العقد الجماعي وذلك استثناءً من الاصل الذي يقضي بعدم جواز المخالفة للنصوص القانونية طالما لم تحقق ميزة افضل للعامل ، وكان اول نص للمشرع الفرنسي هونص المادة (2- L212) والتي تم الغاءها بموجب الأمر رقم 329-2007 المؤرخ في 12 اذار لسنة 2007، حيث اجاز المشرع الفرنسي لأطراف علاقة العمل ان يضمّنوا عقودهم الجماعية قواعد تخالف نصوص القوانين لا سيما تلك المتعلقة بضبط ساعات العمل خلال الاسبوع وتوزيعها وفترات الراحة ، فإذا ما انتهى عقد العمل الجماعي ولم يتم تجديده تسترجع نصوص القانون فاعليتها فتطبق مرة أخرى⁽³⁹⁾.

ليوسع بعد ذلك المشرع الفرنسي من استبعاد الميزة الافضل للعامل لتشمل التعويضات التي يلتزم بدفعها صاحب العمل عند نهاية عقد العمل محدد المدة ، فبعد ان ألزم المشرع الفرنسي صاحب العمل بدفع ما مقداره (10%) من مجموع ما تلقاه العامل من الأجور خلال فترة العقد حيث تضاف هذه التعويضات الى اجمالي الاجر المستحق للعامل ويتم دفعها في نهاية العقد⁽⁴⁰⁾ ، عاد وسمح للأطراف المتعاقدة ان يتفقوا بواسطة عقودهم الجماعية على تخفيض هذا المقدار لـ (6) % من مجموع الاجور التي تلقاها العامل خلال فترة العقد⁽⁴¹⁾.

الفرع الثاني: استبعاد الميزة الافضل للعامل الواردة في عقد العمل الجماعي

سار المشرع العراقي عند وضعه لقواعد تنظيم علاقة العمل على وفق منهج التدرج الهرمي للقوانين والاتفاقيات ، فبعد أن ألزم الاطراف المتعاقدة بعدم

مخالفة بنودهم الجماعية لقانون العمل ، عاد والزم الاطراف ايضاً بعدم جواز مخالفة بنود عقد العمل الفردي لأحكام عقد العمل الجماعي ، تنص المادة (154) من قانون العمل العراقي على " رابعاً : لا يجوز ان تتضمن عقود العمل الفردية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً ادنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب الاتفاق الجماعي"، كل هذا محكوم بتطبيق مبدأ الميزة الافضل فأين ما وجدت يتم العمل بها بغض النظر عن مصدر هذه الميزة ، يترتب على ذلك القول أن المشرع لعراقي قد حسم أمراً استبعاد بنود عقد العمل الجماعي الاعتيادية فضلاً عن تلك التي توفر ميزة أفضل للعامل.

عكس الأمر لدى المشرع الفرنسي ، فبعد ان سمح للأطراف بمخالفة نصوص القانون عاد وسمح للأطراف بمخالفة بنود عقد العمل الجماعي ، وذلك بالإتيان ببنود في عقد العمل الفردي تخالف ما حدده عقد العمل الجماعي ، خاصة بعد صدور قانون 4 ايار 2004 ، والمسمى بقانون (fillon) والذي حد من تطبيق مبدأ الميزة الافضل للعامل ، وبالرغم من كل تلك الاستثناءات الواردة على مبدأ الميزة الافضل في قانون العمل الفرنسي ، نجد ان هذه الاستثناءات لا تشكل التهديد الكبير لوجود هذا المبدأ واستمراره لسببين :

السبب الاول ان المشرع الفرنسي دائماً ما يربط الاستبعاد بوجود مقابل يحصل عليه العامل، فمثلاً عندما سمح بتقليص ما يستحقه العامل من تعويض عند نهاية عقد العمل محدد المدة من (10%) الى (6%) نجده قد ربط صحة هذا التخفيض بمقابل لصالح العامل يتمثل بتحسين التدريب المهني في المؤسسة والا كان البطلان هو مصير تلك البنود⁽⁴²⁾.

اما السبب الثاني فيتمثل ان استبعاد الميزة الافضل سواء كانت واردة في قانون العمل او عقود العمل الجماعية لا يكون الا بنص المشرع الفرنسي، فالأخير هو من يحدد ذلك وفق ضوابط يضعها بما يتلاءم مع الفلسفة المنشودة من وراء ذلك النص.

الخاتمة: توصلنا بعد دراسة هذا البحث الى عدد من النتائج والتوصيات:

أولاً : النتائج

1_ أخذ المشرع العراقي بمبدأ الميزة الافضل للعامل محابة منه للعامل باعتباره الطرف الضعيف في الرابطة العقدية ، وذلك عندما أعتبر النصوص الواردة في قانون العمل حد أدنى من الحقوق التي يتمتع بها العامل على ان لا يؤثر ذلك على الحقوق التي توفرها بقية المصادر القانونية او الاتفاقية التي توفر حقوقاً أفضل للعامل.

2_ البطلان هو النتيجة الطبيعية للبنود الاتفاقية الاقل فائدة للعامل بالمقارنة مع النصوص التشريعية.

3_ ربط المشرع العراقي حق امكانية مخالفة الاطراف المتعاقدة للنصوص القانونية بمسألة الميزة الافضل ، من ثم فلا يمكن لهم ان يخالفوا النص القانوني طالما لم يوفر حقوقاً أفضل للعامل.

ثانياً : التوصيات

1_ اشارة المشرع العراقي الى مبدأ الميزة الافضل للعامل بشكل خجول ، وهي اشارة لا تنسجم مع ما يوفره هذا المبدأ من أهمية باعتباره الاداة التي تضمن توفير مركز قانوني افضل للعامل من جهة ومواكبة القانون للتطورات المختلفة في العلاقة العمالية من جهة أخرى، من هنا ندعوا المشرع لتنظيم هذا المبدأ بالشكل الذي يلائم أهميته.

2_ بغية تحقيق هدف المشرع العراقي بتوفير بيئة عمل افضل ، نقترح على المشرع تضمين حق العمال في التفاوض الجماعي بالشكل الذي يضمن توفير حقوقاً أفضل للعامل وتفعيل دور مختلف المؤسسات ذات العلاقة ، ولا يكون ذلك ممكناً طالما كان الوعي الثقافي والتنظيم النقابي ضعيفاً.

الهوامش:

(¹) في حين كان المشرع المصري في قانونه النافذ رقم (12) لسنة 2003 أكثر وضوحاً في الاشارة الى هذا المبدأ، فقد نصت المادة (5) منه على " يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، اذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العمال المقررة فيه ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل

تكون مقررة أو تتقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الانظمة الاساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف "، كذلك فعل المشرع الفرنسي [Article L2254-1](#) :

"Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables " .

- (²) د. حسن كيرة ، اصول قانون العمل ، منشأة دار المعارف، الاسكندرية ، 1969، ص 70_71 .
- (³) مقني بن عمار ، القواعد العامة للتفسير وتطبيقاتها في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، اطروحة دكتوراه ، جامعة وهران ، كلية الحقوق ، 2009 ، ص395 .
- (⁴) د. فائز نجيب ، عبد الرحمن بكر، قانون العمل الموحد علماً وعملاً ، القاهرة ، بلا سنة طبع ، ص204 .
- (⁵) د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015 ، بيروت ، 2018 ، ص 175.
- (⁶) د. رأفت الدسوقي شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، ج2، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004 ، ص56 .
- (⁷) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1982، ص 138 .
- (⁸) السيد عيد نايل ، قانون العمل الاتفاقي (دراسة مقارنة في القانونين المصري والفرنسي)، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1983 ، ص312 .
- (⁹) د. عبدالحق صافي، القانون المدني، ج1 ، تكوين العقد، ط1، 2006 ، ص241 .
- (¹⁰) د. هيثم حامد النصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ط1، عمان، 2008، ص 298.
- (¹¹) د. مقني بن عمار ، مصدر سابق ، ص 440.
- (¹²) د. احمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية ، ص211.
- (¹³) د. بلمهيوب عبدالناصر، حفظ المزايا الفردية المكتسبة للعامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل ، ص293.
- (¹⁴) تنص المادة (67) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 على " أولاً : لا تزيد ساعات العمل اليومية على (8) ثماني ساعات في اليوم أو (48) ثمان واربعون ساعة في الاسبوع مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون " .
- (¹⁵) د. اهاب حسن اسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية . ج1، عقد العمل الفردي، مطبعة جامعة القاهرة ، بدون سنة نشر ، ص41.
- (¹⁶) د. محمد على الطائي، قانون العمل ، جامعة بغداد ، كلية القانون، بيروت، 2008 ، ص 142 .
- (¹⁷) د. محمد حسين منصور، قانون العمل ، بدون دار نشر ، 1997، ص63.
- (¹⁸) قرار الهيئة المدنية/ في محكمة التمييز الاتحادية المرقم (1569/الهيئة المدنية /2020 ت 1560 بتاريخ 2020/3/3 (غير منشور)

⁽¹⁹⁾ قرار نقض مدني مصري في الطعن رقم 237، لسنة 37، جلسة 19/12/1973، ذكرها محمد عزمي البكري، في مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، ج1 و1.

⁽²⁰⁾ د. عبدالفتاح عبدالباقي، قانون العمل الكويت، الكويت، بلا سنة نشر، ص53.

⁽²¹⁾ د. زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، القاهرة، دار الفكر العربي، بلا سنة نشر، ص 173.

⁽²²⁾ قرار محكمة النقض المصرية رقم 1654 لسنة 48 ق، جلسة 1987/1/12، مجموعة الهواري، ج 7، ق 358، ص 581.

⁽²³⁾ د. احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 97.

⁽²⁴⁾ قرار محكمة النقض المصرية في الطعن رقم 344 لسنة 37 ق جلسة 1973/11/17 غير منشور.

⁽²⁵⁾ د. هشام علي صادق، دروس في قانون العمل اللبناني، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ص 36.

⁽²⁶⁾ تنص المادة [Article L2254-1](#) من قانون العمل الفرنسي 2018 على :

"Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables."

⁽²⁷⁾ شهدت فكرة النظام العام الاختلاف الواسع في تحديد منطوقها ويرجع ذلك لاختلاف النزعة التي يتبناها كل فقيه، للمزيد حول ذلك أنظر د. انور سلطان، المبادئ العامة للقانون، ط4، دار النهضة العربية، بيروت، 1983، ص 57.

⁽²⁸⁾ تنص المادة [Article L2251-1](#) من قانون العمل الفرنسي على :

"Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public."

⁽²⁹⁾ د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، (دراسة مقارنة بالقانون المدني) دار الحامد، عمان، 2008، ص 32.

⁽³⁰⁾ د. حسن كيرة، اصول قانون العمل، منشأة دار المعارف، 1969، ص 70.

⁽³¹⁾ د. احمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دراسة للنصوص التشريعية في ضوء احكام النقض ورأي الفقه، بدون سنة نشر، ص 18.

⁽³²⁾ د. عبدالرزاق احمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد (نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام)، مجلد 1، ط3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2000، ص 532.

⁽³³⁾ د. انور طلبية، انحلال العقد، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2004، ص 236.

⁽³⁴⁾ أنظر نص المادة (154) من قانون العمل العراقي، والتي سبق الإشارة إليها.

⁽³⁵⁾ تنص المادة [Article L1234-2](#) من قانون العمل الفرنسي على :

" Toute clause d'un contrat de travail fixant un préavis d'une durée inférieure à celui résultant des dispositions de [l'article L. 1234-1](#) ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle énoncée par ces mêmes dispositions est nulle".

(³⁶) لم يشر المشرع العراقي صراحةً الى ذلك ، وكان الاجدى به ذلك ، وهو أمر تنبه اليه المشرع المصري ، إذ نص بشكل صريح ببطالان كل البنود والشروط التي تنتقص من حقوق العامل وان كانت سابقة على القانون ، إذ تنص المادة (5) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 النافذ على " يقع باطلاً كل شرط او اتفاق يخالف احكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ".

(³⁷) د. حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي ، بيروت ، 2009 ، ص 119 .

(³⁸) نص المادة (14) من قانون العمل العراقي ، والتي سبق الإشارة إليها.

(³⁹) تنص المادة (Article L212-2) من قانون العمل الفرنسي على :

" Des décrets en conseil des ministres déterminent les modalités d'application de l'article L. 212-1 pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Les décrets fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail, les périodes de repos, les conditions de recours aux astreintes, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois, les modalités de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.

Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions de ces décrets qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine, aux périodes de repos, aux conditions de recours aux astreintes, ainsi qu'aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables"

(⁴⁰) تنص المادة [Article L1243-8](#) من قانون العمل الفرنسي على :

"Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant"

(⁴¹) تنص المادة [Article L1243-9](#) من قانون العمل الفرنسي على

"En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés titulaires de contrat de travail à durée déterminée, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut également prévoir de limiter le montant de l'indemnité de fin de contrat à hauteur de 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Dans ce cas, la convention ou l'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, un bilan de compétences. Ce bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de formation".

(⁴²) نص المادة (9-1243) من قانون العمل الفرنسي والتي سبق الإشارة إليها.

المصادر

أولاً : الكتب القانونية

- 1_ د. احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
- 2_ د. احمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دراسة للنصوص التشريعية في ضوء احكام النقض ورأي الفقه، بدون سنة نشر.
- 3_ السيد عيد نايل، قانون العمل الاتفاقي (دراسة مقارنة في القانونين المصري والفرنسي)، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1983.
- 4_ د. انور سلطان، المبادئ العامة للقانون، ط4، دار النهضة العربية، بيروت ، 1983.
- 5_ د. انور طلبية، انحلال العقد ، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2004.
- 6_ اهاب حسن اسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، ج1، عقد العمل الفردي، مطبعة جامعة القاهرة ، بدون سنة نشر.
- 7_ د. بلمهيوب عبدالناصر، حفظ المزايا الفردية المكتسبة للعامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل.
- 8_ د. حسن كيرة ، اصول قانون العمل ، منشأة دار المعارف ، 1969.
- 9_ د. حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي ، بيروت ، 2009.

10_ د. رأفت الدسوقي شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، ج2، منشأة المعارف، الاسكندرية 2004.

11_ د. زكي بدوي ، شرح تشريع العمل في مصر ، القاهرة ، دار الفكر العربي، بلا سنة نشر.

12_ د. عبدالحق صافي ، القانون المدني، ج1، تكوين العقد، ط1 ، 2006.

13_ د. عبدالرزاق احمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد (نظرية الالتزام بوجه عام ، مصادر الالتزام)، مجلد 1 ، ط3 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت.

14_ د. عبدالفتاح عبدالباقي، قانون العمل الكويت، الكويت، مطبوعات جامعة الكويت ، بلا سنة نشر.

15_ د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015 ، بيروت ، 2018.

16_ د. فائز نجيب، عبد الرحمن بكر، قانون العمل الموحد علماً وعملاً ، القاهرة، بلا سنة نشر.

17_ د. محمد حسين منصور ، قانون العمل، بدون دار نشر، 1997 .

18_ د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، جامعة بغداد ، كلية القانون، بيروت ، 2008.

19_ د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982.

20_ د. هشام علي صادق، دروس في قانون العمل اللبناني، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت.

21_ د. هيثم حامد النصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل ، ط1 ، عمان، 2008.

ثانياً : الاطار

1_ مقني بن عمار ، القواعد العامة للتفسير وتطبيقاتها في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، اطروحة دكتوراه ، جامعة وهران ، كلية الحقوق ، 2009 .

ثالثاً : القرارات القضائية

1_ قرار الهيئة المدنية / في محكمة التمييز الاتحادية العراقية المرقم (1569/الهيئة المدنية /2020 ت 1560) بتاريخ 2020/3/3 (غير منشور)

2_ قرار نقض مدني مصري في الطعن رقم 237، لسنة 37، جلسة 19/12/1973 ، ذكرها محمد عزمي البكري، في مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد ، ج1و2.

3_ قرار محكمة النقض المصرية رقم 1654 لسنة 48 ق، جلسة 1987/1/12، مجموعة الهواري ، ج7 ، ق 358 ، ص 581.

4_ قرار محكمة النقض المصرية في الطعن رقم 344 لسنة 37 ق جلسة 1973/11/17 غير منشور.

رابعاً : القوانين

1_ القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 وتعديلاته.

2_ قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.

3_ قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

4_ قانون العمل الفرنسي 2018.

Best advantage principle

Assist Lecturer: Hassan kadhem Abbas

College of law -University of al Muthanna



Hassan.kasem@mu.edu.iq

Keywords: best condition, collective labor contract, worker favouritism

Summary:

The relationship between the employer and the employee is of a special nature, due to the great disparity between them at all levels. Although it is subject to the general theory of contracts in terms of the necessity of offer and acceptance, it is, due to the wide disparity between the legal status of its parties, necessitating the intervention of the legislator in establishing special legal provisions. It guarantees the minimum rights for the worker. The legislator's intervention was only to provide a kind of legal protection for the worker when he considered the legal rights that the worker had acquired to be a minimum that could not be exceeded. Rather, the parties could agree to come up with what is better than those rights provided by the legislation. Which the legislator considered the minimum rights that the worker deserves, as no other clause that contradicts the legislation can be applied, The way to achieve the best is for the parties to the work relationship to live up to the limit set by the legislator, even if this leads to violating the law as long as that violation is in the interest of the worker, which necessarily requires knowledge of the legal basis for applying these provisions that violate the text of the law.