

بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015

Work environment (project concept) in Iraqi labor law

No.(37) of 2015.

م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

Fatin Abdul-Hussein Al-Waeli

[-Fatin.abd.@sadiq.iq](mailto:Fatin.abd.@sadiq.iq)

جامعة الإمام جعفر الصادق (ع) / كلية القانون

الملخص

المشروع يجمع طرفي عقد العمل وهما العامل وصاحب العمل ويترتب داخل هذا التنظيم حقوق والتزامات متبادلة على الطرفين، ويضم وسائل مادية وغير مادية تتفاعل مع الجهود البشرية لإنجاح ذلك المشروع، ويتمخض عن هذا التفاعل علاقة بين طرفي المشروع تنشأ سلطة إدارية وتأديبية لصاحب العمل على العامل ومقابل التزام الأخير بالخضوع لتلك السلطة تنشأ له حقوق، والسلطات التي تمنح لصاحب العمل في داخل المشروع ما هي إلا توجيهات تصدر من صاحب العمل في مواجهة العامل إضافة إلى العقوبات التي تقع على العامل، وهي أما أن تكون عقوبات انضباطية كنقل العامل أو وقف العامل عن العمل أو فصله منه، أو أن تكون هذه العقوبات معنوية كالتنبيه أو الإنذار، أو قطع الأجر، أو تأجيل منح العامل الزيادة السنوية، أو حجبها عن السنة التي وقعت فيها المخالفة.

Summary

The project brings together the two parties to the work contract, which are the worker and the employer. Within this organization, mutual rights and

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

obligations arise on both parties, and it includes material and non-material means that interact with human efforts to make that project succeed. This interaction results in a relationship between the parties to the project that creates an administrative and disciplinary authority for the employer on the worker and against a commitment The latter by submitting to that authority creates rights for him, and the powers granted to the employer within the project are only directives issued by the employer vis-à-vis the worker in addition to the penalties for the worker, and they are either disciplinary penalties such as the transfer of the worker or the suspension of the worker from work or dismissal E of it, or that these are moral sanctions Kaltenbah or warning, or cut pay, or to postpone the granting of worker annual increase, or withheld from the year in which the infringement occurred.

المقدمة

العمل هو أساس مهم في بناء المجتمع الصالح وعنصر من عناصر الإنتاج في تكوين الاقتصاد القومي ودعمه لبناء الصرح الحضاري وتشبيد العمران وكان العمل وما يزال ضرورة اجتماعية تفرضها الحاجات المعاشية على الأفراد .

ووضع الإسلام دعائم العمل البسيط الذي يقوم به الإنسان لإشباع حاجاته وتطور بعد ذلك ليأخذ مفهوماً اقتصادياً آخر متمثلاً بمبادلة السلع والمنافع بين الآخرين، وهو ما أكدته القوانين والدساتير، حيث إن العمل حق وواجب على كل إنسان حق له لضمان عيشه وواجب مقدس عليه لضمان عيش غيره، فالعمل ليس لهذا الإنسان بل لغيره أيضاً لكي يخلق مجتمعاً متطوراً ومزدهراً ينعم به الجميع.

فنشأ عن ذلك علاقة قانونية يطلق عليها بعقد العمل وأصبح لهذا العقد قواعد محددة وتقنين خاص مستقل يطلق عليه بقانون العمل الذي ينظم علاقات قانونية في ميدان العمل لما فيها من أهمية من ناحية المنازعات العمالية من جهة، وتأثيره في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية من جهة أخرى.

وبحثي يحمل في طياته مبحثين رئيسيين، وهي مفهوم المشروع في إطار قانون العمل، في المبحث الأول ويتضمن تعريف المشروع وعناصره، وفي المطلب الثاني عرضت لشروط المشروع ووسائله بشكل موجز، وفي المطلب الثالث تناولت بعض الأنظمة القانونية وما يميز المشروع عنها، وفي المبحث الثاني سلطات صاحب العمل الإدارية والتأديبية والتي تنفرع عنها عقوبات انضباطية وعقوبات معنوية. ومن ثم الخاتمة التي تتمثل بالنتائج والتوصيات 0

فالمشروع يجمع طرفي عقد العمل وهما العامل وصاحب العمل ويترتب داخل هذا التنظيم حقوق والتزامات متبادلة على الطرفين، ويضم وسائل مادية وغير مادية تتفاعل مع الجهود البشرية لإنجاح ذلك المشروع، ويتمخض عن هذا التفاعل علاقة بين طرفي المشروع تنشأ سلطة إدارية وتأديبية لصاحب العمل على العامل ومقابل التزام الأخير بالخضوع لتلك السلطة تنشأ له حقوق، والسلطات التي تمنح لصاحب العمل في داخل المشروع ما هي إلا توجيهات تصدر من صاحب العمل في مواجهة العامل إضافة إلى العقوبات التي تقع على العامل، وهي أما أن تكون عقوبات انضباطية كنقل العامل أو وقف العامل عن العمل أو فصله منه، أو أن تكون هذه العقوبات معنوية كالتنبيه أو الإنذار، أو قطع الأجر، أو تأجيل منح العامل الزيادة السنوية، أو حجبها عن السنة التي وقعت فيها المخالفة.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

أولاً: أهمية البحث

تكمن أهمية البحث من خلال دراسة بيئة العمل داخل المشروع وبيان التنظيم القانوني لضمان حسن سير انضباط العمل ،وكذلك ممارسة صاحب العمل لسلطاته الادارية والانضباطية في حال الخطأ التأديبي الذي يرتكبه العامل ويخل بسير النظام داخل المشروع.

ثانياً : مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث الاساسية بمعالجة المشاكل التي تنشأ بين العمال وصاحب العمل في المشروع وبيئة العمل وتحديدها ومن ثم تنظيم العلاقة بينهم في ضوء قانون العمل العراقي ومعرفة حقوق وواجبات اطراف علاقة العمل والمحافظة على سير وانضباط الانظمة والتعليمات التي يضعها صاحب العمل لمشروعه وتقييدها بالنصوص القانونية لتجنب الاستبداد والانحراف في السلطة التي يملكها صاحب العمل على عماله0

ثالثاً: مشكلة البحث

جرت طريقه البحث بأسلوب المقارنة والدراسة التحليلية حيث رجعنا بالدرجة الأولى إلى قانوننا العراقي الملغى رقم (71) لسنة 1987 والقانون العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 بعد سلسلة من القوانين حيث يرجع اهتمام الدولة بشؤون العمال إلى عام 1926 عندما عرضت على المحكمة العراقية جميع الاتفاقيات التي أقرها مؤتمر العمل الدولي وانضمام العراق فيما بعد إلى منظمة العمل الدولية عام 1932 وبعد ذلك اهتمت الحكومة العراقية بشؤون العمال والعمال حيث صدر قانون العمال عام 1936 وكانت أحكامه بسيطة ومختصرة، لكن بعد ذلك التاريخ نجد أن العراق حقق توسعاً كبيراً في الحقول الصناعية والزراعية والتجارية فازدادت بذلك المشاريع وأنشئت الكثير من الصناعات الجديدة والمهمة، كما انبسطت الأعمال التجارية انبساطاً محسوساً وأزداد استعمال الآلات والأدوات الميكانيكية في الزراعة ازدياداً ملحوظاً، كما أدى إلى ازدياد عدد أفراد الطبقة العاملة في العراق. وتوالت عندها القوانين منها

قانون العمل رقم (1) لسنة 1958 وقانون رقم (151) لسنة 1970، وتوالت بعدها التعديلات على قانون العمل في العراق إلى أن صدر القانون النافذ حالياً رقم (37) لسنة 2015 الذي يعد القانون المنظم لعقد العمل وعلاقاته، وبذلك تمت مقارنة قانوننا العراقي مع قوانين عمل الدول العربية والأجنبية للوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بين هذه القوانين⁰

رابعاً: خطة البحث

سنتناول موضوع بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 في

نطاق بحثي يتضمن مبحثين هما:

_المبحث الأول: مفهوم المشروع في إطار قانون العمل.

_المبحث الثاني : سلطة صاحب العمل

المبحث الأول مفهوم المشروع في إطار قانون العمل

المشروع هو العلاقات الجماعية التي تنشأ بين صاحب العمل ومأجوريه والمشروع جمعية منظمة ذات رتب ومنازل، فالاقتصاد السياسي وقانون العمل يبحثان ظاهرة واحدة من وجوه مختلفة .

ولكن يجب أن يلاحظ أن المشروع بالمعنى الاقتصادي قد لا يكون مشروعاً بالمعنى المقصود في

قانون العمل، فالمشروع الذي يديره المنتج المستقل والذي يشتغل بدون استعانة بالمأجورين يكون محل لاهتمام الاقتصاد السياسي، لكن قانون العمل لا يعنى به، لأن العمل التابع وهو محط اهتمامه غير موجود فيه⁽¹⁾.

وقد عنى الاقتصاديون بدراسة المشروع بوصفه أهم أنواع الإنتاج في العصر الحديث تعريفاً له، وتحديداً لعناصره، فكثرت بحوثهم فيه.

(1) د. محمد عزيز، اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، بغداد، 1958، ص 15.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

فالمشروع تنظيم له استقلاله المالي فينتج أو يقدم للأسواق سلعاً أو خدمات معينة، فهو الوحدة الاقتصادية التي تجمع، وتنسق في داخلها الأدوات المادية والعناصر الإنسانية للنشاط الاقتصادي⁽¹⁾. لذا سنتناول هذا المبحث في خمسة مطالب فنبحث في الأول تعريف المشروع وعناصره، وفي الثاني شروطه ووسائله، وفي الثالث أوجه الاختلاف بينه وبين بعض الأفكار القانونية والرابع سلطات صاحب العمل، والخامس تمثيل العمال في المشروع.

المطلب الأول تعريف المشروع وعناصره

نتناول في هذا المطلب تعريف المشروع في الفرع الأول والعناصر المكونة له في فرع ثانٍ.

الفرع الأول تعريف المشروع

يقصد بالمشروع بالمعنى الاقتصادي العام هو الوحدة الاقتصادية للإنتاج، ويعرف في ميدان قانون العمل بأنه: (مجموعة من العمال الذين يقومون بانجاز العمل بالوسائل المادية وغير المادية المتاحة بأشراف وتوجيه صاحب العمل لتحقيق هدف مشترك يخدم مصالح الطرفين والمجتمع معاً)⁽²⁾. كما أنه يمكن أن يعرف بأنه (مجموعة من الوسائل المادية وغير المادية وهيئة دائمة من المستخدمين والعمال تشتغل على العموم في مكان واحد لغرض واحد وهي خاضعة لإدارة فنية مشتركة)⁽³⁾.

الفرع الثاني عناصر المشروع

أن المشروع يتكون من اجتماع عناصر متعددة وهذه العناصر هي:
العناصر البشرية: تتمثل في صاحب العمل الذي يملك السلطة العليا وعدد من الأشخاص هم العمال بمختلف فئاتهم .

(1) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982، ص 55، 56.

(2) د. شاب توما منصور، نظرية المشروع في قانون العمل، بحث في مجلة القانون والاقتصاد كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1967، ص 43.

(3) د. محمد عزيز، اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، بغداد، 1958، ص 15.

العناصر المادية: وهي وسائل الإنتاج المستخدمة كالألات والمواد الأولية .

العناصر غير المادية: كبراءات الاختراع⁽¹⁾.

ويجب أن تتلاحم هذه العناصر لإنجاح المشروع بوصفه مجعماً منظماً يقوم على مبادئ وتحكمه سلطات وسابقاً كانت هذه السلطات المسيطرة على المشروع مطلقة بيد واحدة. أي كان لرئيس المشروع صفة مزدوجة وهي ملكية المشروع والسيادة على العمل بواسطة عقد العمل ثم تطورت السلطة في اتجاه ديمقراطي لتصبح مناصفة بين أصحاب العمل من جهة والعمال بواسطة ممثليهم من جهة أخرى⁽²⁾.

سنتناول في هذا الفرع ثلاثة فقرات: الأولى: صاحب العمل، الثانية: العامل، الثالثة: العمل.

اولاً : صاحب العمل / صاحب العمل هو رئيس المشروع الذي يتولى إدارته وتنظيمه وتوجيهه بعماله

ووسائله المادية وغير المادية باتجاه الهدف الذي يرمي لتحقيقه، وقد عرفه المشرع العراقي في المادة

(الثامنة/ ثانياً) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، والمادة رقم (1-ثامناً) من قانون العمل النافذ

رقم(37) لسنة 2015

بأنه: (كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر إياً كان نوعه) وقد عرفه

المشرع المصري في المادة الأولى من قانون العمل رقم (137) لسنة 1981 الملغى بالتعريف نفسه⁽³⁾.

فصاحب العمل هو الرئيس الطبيعي للجماعة التي تؤلف المشروع⁽⁴⁾، فيرجع إليه تحديد غرض

المشروع، وإدارة الوسائل المادية وغير المادية والعناصر البشرية التي فيه، وقد يكون فرداً أو مجموعة

(1) د. صبا نعمان الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، (أطروحة دكتوراه مقدمة

إلى كلية القانون، جامعة بغداد)، 2002، ص18.

د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، شركة الطبع والنشر الأهلية بغداد، 1968،

ص191.

د. علاء شفيق الراوي ود. عبد الرسول عبد جاسم، اقتصاد العمل، مطبعة العمال المركزية، 1989،

ص241.

(2) د. محمد عزيز، اقتصاد العمل، مرجع سابق، ص2.

(3) فايز النقيب وعبد الرحمن بكر، قانون العمل الموحد علماً وعملاً، دار الفكر العربي، ص6.

(4) محمد عزيز، اقتصاد العمل، مرجع سابق، ص16.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

أفراد، أو شخصاً اعتبارياً ويعد وجوده بديهياً⁽¹⁾، فأيا كان حجم المشروع صغيراً أم كبيراً وشكله القانوني، فردياً أو تملكه شركة، ونوع النشاط الذي يقوم به صناعياً أم زراعياً أم تجارياً، يكون هادفاً إلى تحقيق الربح المادي من وراء إدارته للمشروع، فإنه بحاجة إلى سلطة واحدة متكافئة تعمل على تحقيق غرض المشروع ومصالح أعضائه⁽²⁾.

ويلاحظ أن رئيس المشروع المشار إليه في قانون العمل العراقي (بصاحب العمل) لا يشترط فيه أن يكون مالكاً للمشروع، وذلك لتغير دور مالك المشروع في المجتمعات الحديثة وضعف دور الملكية في التأثير على حياة المشروع⁽³⁾.

وبما انه لا يشترط في صاحب العمل الاعتراف في نظرية المشروع الخاصة بعلاقات العمل ، فيعد صاحب عمل حتى وان كان يتولى إدارة جمعية خيرية أو أدبية وذلك في قانون رقم (71) لسنة 1987 وقانون رقم (37) لسنة 2015 الذي بخلافه سادت المادة (الأولى) الفقرة (الثانية) من قانون العمل رقم (1) لسنة 1958 الملغى الذي اشترط اعتراف صاحب العمل للمهنة .

وبذلك يعد صاحب عمل في تلك الجمعيات طالما توافرت التبعية القانونية للعمال في المشروع والتمثلة في خضوعهم لأشراف وتوجيه صاحب العمل فيها⁽⁴⁾.

(1) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 61.

د. محمد عزيز، اقتصاد العمل، مرجع سابق، ص 16.

د. مصطفى عبد الحميد عدوي، الوجيز في قانون العمل لسلطنة عمان، عمان، ص26.

د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، شرح مفصل لأحكام قانون العمل رقم 51 لسنة 1970

المعدل، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، الطبعة الأولى، مكتبة التحرير، بغداد، 1980، ص77.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص61.

(3) د. مراد فهيم منير، مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن والقانون المصري، منشأة المعارف بالاسكندرية، 1976، ص 107.

(4) مؤسسة الثقافة العمالية، تطبيقات في قانون العمل العراقي رقم (151) لسنة 1970 وتعديلاته، الطبعة

الأولى، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد، 1976، ص9.

ثانياً: العامل / يمثل العمال العنصر البشري الثاني للمشروع، وقد عرفه قانون العمل العراقي رقم (1) لسنة 1958 بأنه: (الشخص الذي يؤدي عملاً لرب العمل لقاء أجر بموجب اتفاق خاص أو عام شفهي، أو تحريري، ويكون عند أدائه تحت توجيهه وإدارته أو على سبيل التدريب أو التجربة).

في حين عرفه قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 في المادة رقم (1-سادساً) بأنه: (كل من يؤدي عملاً لقاء أجر يكون تابعاً في عمله لإدارة وتوجيه صاحب العمل) في المادة الثامنة منه، كذلك المادة (الثانية) من قانون العمل رقم (137) لسنة 1981 المصري .

حيث لا يمكن تصور العامل إلا أن يكون طبيعياً، ذكراً كان أم أنثى يرتبط مع صاحب العمل بعقد يلتزم فيه بأداء عمل يحدد ابتداءً ويكون خاضعاً لإدارة صاحب العمل وتوجيهه مقابل ما تم الاتفاق عليه من أجر بغض النظر عن أسلوب دفعه⁽¹⁾.

يعد العامل عنصراً رئيسياً من العناصر البشرية في المشروع فيجب التعاون بينه وبين الإدارة بوصفه مظهراً من مظاهر التقدم في داخل المشروع، وذلك لما يهدف إليه الأخير من إتاحة الفرصة للعمال والإدارة بالتعاون والتشاور في الأمور التي تنتم بطابع المصلحة المشتركة⁽²⁾.

وفي هذه الحالة يعد العامل جزءاً من لجنة مشتركة لتنظيم العمل في المشروع وهذا ما نص عليه قانون رقم (151) لسنة 1970 في المادة (122) والمادة (147/اولاً،ه)⁽¹⁾، وهذا لا يتحقق إلا إذا كان للعاملين دور في إبداء الرأي واتخاذ القرار المتعلق بالمشروع⁽²⁾، وأشعار العمال بأنهم جزء متكامل من الإدارة⁽³⁾.

(1) د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، مرجع سابق، ص76.

د. فايز النجيب وعبد الرحمن بكر، مرجع سابق، ص 7.

د. مصطفى عبد الحميد عدوي، مرجع سابق، ص25.

د. صادق مهدي السعيد، اقتصاد وتشريع العمل، الطبعة الثانية، مطبعة المعارف، بغداد 1969، ص198.

(2) د. احمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الطبعة الأولى، الاسكندرية، 1965، ص176.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

ثالثاً: العمل / يجب أن تكون هناك فكرة للمشروع مراد تحقيقها، فيؤدي عمال المشروع العمل المنفق عليه بغية تحقيق تلك الفكرة والتوصل إلى غاية المشروع، والعمل هنا هو خليط من جهد بشري (للعمال) مع الآلات المستخدمة والمواد الأولية تشكل نتيجة واحدة وهي الإنتاج أو الخدمات المطلوبة التي يهدف المشروع إلى تحقيقها⁽⁴⁾.

والعمل عرفه قانون العمل رقم (37) لسنة 2015: (كل ما يبذل من جهد إنساني فكري، تقني أو جسماني لقاء أجر سواء بشكل دائم ام عرضي ام مؤقت ام جزئي ام موسمي)0 والعمل قد يكون جسمانياً وهو ما يطلق عليه بالاعمال المادية وقد تكون أعمالاً فكرية أو تقنية وهي ما تسمى بالأعمال غير المادية⁽⁵⁾. ويفترض في العمل أن يكون ممكناً ومعيناً أو قابلاً للتعيين وعدم مخالفته للقانون⁽⁶⁾.

(1) المادة (122): (في كل مشروع عمل يزيد عدد عماله على (30) عامل، تشكل لجنة مشتركة لتنظيم العمل في المشروع، من أربعة أعضاء نصفهم يمثلون العمال، والنصف الآخر يمثل الإدارة أو صاحب العمل).

المادة (147) اولا /هـ: (تسوية نزاعات العمل التي قد تنشأ بين العمال واصحاب العمل)0

(2) د. عدنان العابد، المشاركة العمالية في الإدارة في القانونين العراقي والمصري، مجلة العمل العربية، العدد (23)، 1982، ص 26.

(3) رشيد حميد علي نصار، الإطار القانوني لوظائف نقابات العمال في العراق، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون ، جامعة بغداد)، بغداد، 1985، ص 118.

(4) د. مراد فهم منير، المشاركة العمالية، مرجع سابق، ص 101.

د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 523.

د. علاء شفيق الراوي ود. عبد الرسول عبد جاسم، مرجع سابق، ص 8.

(5) شاب توما منصور، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 108.

(6) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، 1980، ص 24.

د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، الناشر دار النهضة العربية، 1976، ص 137.

وفي حالة عدم النص على قيمة العمل في العقد يأتي دور القضاء لتحديده بالاستناد إلى عمل المثل أو عرف المهنة أو مقتضيات العدالة وإلا عد العمل باطلاً.

المطلب الثاني

شروط المشروع ووسائله

نبحث في هذا المطلب فرعين الأول نتناول فيه شروط المشروع، والثاني وسائل المشروع.

الفرع الأول

شروط المشروع

لكي يقوم المشروع لا بد من توافر شروط عده وهي :

أولاً: يستلزم وجود تنظيم معين يؤدي نشاطاً جماعياً ومستمرّاً لمدة ما عبر عمليات متعددة يجمعها هدف واحد، وهذا النشاط يعد عنصراً أساسياً، يجمع العناصر المادية والبشرية نحو غاية واحدة هي التي تعد في الحقيقة موضوعه توجيه جهد العمال إلى تحقيق هدف المشروع

ثانياً: أن يراد من التنظيم تحقيق غرض إنساني، فتحقيق الأرباح هو الذي يعتد به في تعريف المشروع عند بعض علماء الاقتصاد وعلى الخصوص فقهاء القانون التجاري ، ولكنه غريب على فقه القانون الاجتماعي الذي يضيف صفة المشروع على كل جماعة تعمل معاً لتحقيق غاية واحدة ولو كانت لا تهدف الى الحصول على الأرباح بل تحقيق غرض خيري فتقطع الصلة بالحياة الاجتماعية .

ثالثاً: أن يحظى التنظيم باستقلال في إدارته، وفي ميزانيته، فيتحكم في إنتاجه وفي تمويله وتبقى له أرباحه وتقع عليه خسائره .

تبيور منير، من المساعدة إلى إعادة الأعمار، مجلة العمل العربية، مجلة ربع سنوية صادرة عن مكتب العمل العربي ، العدد (4،1) ، ص189.

رنا مجيد صالح البياتي، الانتهاء المشروع لعقد العمل الفردي (دراسة مقارنة)، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق، جامعة النهدين)، بغداد، 2006، ص21.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

رابعاً: أن يسوق هذا التنظيم أنتاجه، فلا يقتصر على كفاية أعضائه فيقوم في الغالب، بأنتاجه من دون طلب سابق، وبغير علم بمن يبادل به أو بالثمن الذي يمكنه المبادلة به⁽¹⁾.

الفرع الثاني

وسائل المشروع

أن المشروع لا بد أن تكون له وسائل تساعد على تنظيم العلاقات بين الأفراد في داخله والمقصود بهذه الوسائل هي مختلف الطرق التي يستخدمها المشروع لتنظيم علاقات العمل .
ومن أهم هذه الوسائل هي:

أولاً: الوسائل التي تحدد الأطار العام للمشروع، وتشمل النظام الداخلي للعمل، الاتفاق الجماعي.

ثانياً: الوسائل التي تعمل على تعيين العمال، وتشمل عقود العمل و عقود تعليم المهنة.

ثالثاً: الوسائل التي تضمن الأشهار والعلنية لبعض الوقائع الخاصة بالمشروع، وتتم هذه بإرسال التقارير

إلى مفتشي العمل المتضمنة افتتاح مؤسسة، أو ساعات العمل في داخل المشروع⁽²⁾.

(1) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق ، 57.

(2) د. محمد عزيز، مرجع سابق ، ص 18.

د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص197.

المطلب الثالث

أوجه الاختلاف بين المشروع وبعض الأنظمة القانونية

يعد المشروع خلية اقتصادية اجتماعية فهو خلية اقتصادية انتاجية تتمثل في وحدة الهدف الاقتصادي فهذه هي أهداف المشروع الذي يحدد قوامه وجوهره الحقيقي وهو الذي يكشف عن الرابطة بين عناصره المختلفة .

لهذه الخصوصية يتميز المشروع عن غيره من الأنظمة القانونية في انه نشاط اقتصادي مستمر وإذا كان قوام المشروع فيها هو الاستمرار، فانه يختلف أيضاً عن المهنة كالمقاول ولو توافرت فيها هذه الخاصية إذ يتميز المشروع بخضوعه لطائفة معينة من الأحكام التي يلتزم بها في ممارسة نشاطه أي وجود تنظيم معين بوصفه ركناً أساساً في بنائه القانوني .

ويختلف المشروع عن الحرفي إذ بينما يقوم نشاط المشروع على الانفصال الواضح بين عناصره، خاصة بين العمل ورأس المال، وبما تثيره الحاجة إلى مشاركة العاملين في حياته كونه أساساً لازماً في تنظيمه، فإن نشاط الحرفي يركز في الغالب على الاندماج بين العمل ورأس المال، ويكفل التقارب القائم بين هذا النشاط وبين العاملين معه، بما لا يثير مشكلة المشاركة بالنسبة لهم مثلما تثار بالنسبة للعاملين في المشروع.

ويتميز المشروع عن المنشأة التي هي أصلاً وحده فنية، بأنه وحدة اقتصادية تقوم بنشاط انتاجي معين، وقد تقوم بممارسته عن طريق منشآت متعددة تعمل جميعاً من اجل تحقيق الهدف الاقتصادي من المشروع⁽¹⁾.

(1) د. مراد فهم منير، مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن والقانون المصري، مرجع سابق، ص 92 وما بعدها.

د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 58 .

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

المبحث الثاني

سلطات صاحب العمل

يمارس صاحب العمل بوصفه رئيساً للمشروع امتيازات، فله سلطة إدارية تتمثل في توجيه نشاط العامل والإشراف عليه ، وسلطة تأديبية تتمثل في العقوبات التأديبية التي يفرضها على العمال⁽¹⁾. لذلك نتناول في هذا المطلب فرعين الأول السلطة الإدارية لصاحب العمل والثاني السلطة التأديبية.

الفرع الأول

السلطة الإدارية لصاحب العمل

يمارس صاحب العمل سلطته الإدارية في المشروع عن طريق إصدار الأوامر التي تكون أما لكل عامل على انفراد وهي الأوامر الفردية، أو أن تكون بأوامر جماعية عامة، التي غالباً ما تخص كل عمال المشروع أو عمال قطاعات معينة من دون تحديد شخصي وهي ما يطلق عليها (العمل في المشروع) . وغالباً ما يلجأ صاحب العمل إلى وضع أوامره في وثيقة مكتوبة بغية الاستغناء عن إصدار الأوامر الفردية بشأن عامل معين، محققاً توحيد نظام العمل في مشروعه من جهة، ويضمن سهولة فهم أحكام تنظيم العمل وحسن تطبيقها وإشعار العمال بالأمان لمعرفة حقوقهم وواجباتهم من جهة أخرى⁽²⁾، وهذه هي الأوامر الجماعية العامة .

(1) د. محمد عزيز، اقتصاد العمل، مرجع سابق، ص 21.

د. شاب توما منصور، مرجع سابق، ص 197.

(2) صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، مرجع سابق، ص 30.

ويمارس صاحب العمل سلطته الإدارية في المشروع بإصدار أوامر منفردة تأخذ شكل أمر أو نهي أو أذن لعامل من العمال، كالأوامر الفردية المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه كونه أثر من آثار عقد العمل المستند إلى عنصر التبعية بوصفه معياراً مميزاً له⁽¹⁾.

وكذلك توزيع العمل فلصاحب العمل ان يعين لكل عامل موقعه في المشروع محدداً بذلك عمله ومكان وزمان وكيفية أدائه⁽²⁾، وكما له أن يصدر أوامره بأداء العمل والوفاء به شخصياً من قبل عامل معين⁽³⁾، والهدف من ذلك تحقيق مصلحة صاحب العمل لكونه قد راعى عند التعاقد صفات العامل المميزة، ومهامه، وأمانته الشخصية⁽⁴⁾.

إلا انه قد يقنضي مصلحة المشروع منح صاحب العمل سلطة تعديل عقد العمل المبرم بينه وبين العامل بما يتضمنه من عناصر تتعلق بالعمل وكيفية تنفيذه ذلك لأن المشروع غالباً ما يتعرض لمؤثرات كثيرة حيث يواجه فترة ازدهار تؤدي لإنعاش المشروع أو لفترات كساد تؤدي إلى ركود المشروع⁽⁵⁾، ومن هذه العناصر التي يمكن ان يرد عليها تغيير بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل هي نوع العمل على الرغم من ان قيام صاحب العمل بتغييره يعد تعديلاً للعمل بالإرادة المنفردة مما يجعله مخالفاً للقواعد

(1) المادة 909 قانون مدني عراقي والمادة 123 قانون العمل رقم 71 لسنة 1987. والمادة (138-ثانياً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015

(2) صبا نعمان رشيد الويسي، مرجع سابق، ص 46.

د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 149 وما بعدها .

(3) د. احمد زكي بدوي، عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والاجنبية رقم (3)، مكتب العمل العربي، 1982، ص 34.

(4) د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، 1989، ص 180.

(5) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص 156.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

العامة⁽¹⁾، إلا أن قانون العمل العراقي الملغى أجاز التغيير فيه، مثل تعديله وفي حالات معينة وكذلك قانون العمل المصري السابق⁽²⁾، وبما ان قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987، وقانون العمل النافذ رقم(37) لسنة 2015 لم يورد حكم في مثل هذه الحالة فإنه يجوز تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه بسبب ما يمر به المشروع من حالات كالقوة القاهرة أو الظروف الطارئة شرط عدم الإضرار بالعامل⁽³⁾، لان مثل تلك الحالات قد تؤدي إلى وقف المشروع فضلاً عن الوقف الناتج عن خطأ صاحب العمل⁽⁴⁾.

وكذلك يمكن الاتفاق على تغيير مكان أداء العمل لأسباب عدة، فقد يكون نقل مكان أداء العمل لتوفير الاستقرار الدراسي والاجتماعي لعائلة العامل هو السبب، وقد يكون السبب إدماج عدة منشآت لتشكيل الهيكل الوظيفي بسبب حاجة المشروع إلى ذلك⁽⁵⁾.

وللأسباب السالفة الذكر يمكن لصاحب العمل أن يتحكم في تحديد ساعات العمل التي تأخذ

صورتين وهي :

(1) د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، (عقد العمل)، الطبعة الثالثة، مطبعة أطلس، مصر، 1979، ص195.

(2) المادة 18 من قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغى والمادة (73/ اولاً وثانياً) من ق العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 قبل تعديلها والمادة (54) من قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981.

(3) د. صبا نعمان رشيد الويسي، مرجع سابق، ص55.

(4) د. صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد)، بغداد، 1998، ص 84 وما بعدها .
أياد عبد الجبار ملوكي، انتهاء علاقة العمل، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد)، بغداد، 1973، ص 136 وما بعدها .

(5) أحمد خلف بيومي، سياسة الاستخدام واستقرار العمل في قانون العمل المصري، مصر، ص145.

أما تخفيض ساعات العمل ويتمثل في إلغاء ساعات العمل الإضافية من دون المساس بساعات العمل الأصلية .

أو إنقاص ساعات العمل الأصلية للتخلص من المشاكل المالية التي يواجهها المشروع⁽¹⁾.

يلاحظ ان سلطة صاحب العمل بهذا الخصوص موضع خلاف حيث ظهر اتجاهان:

الاتجاه الأول: يرى انه لا يجوز تخفيض ساعات العمل عن الحد المقرر قانوناً فهذا ليس من سلطة صاحب العمل.

اما الاتجاه الثاني: فيقر لصاحب العمل بذلك مشروطاً بعدم المساس بحقوق العامل المالية⁽²⁾، كما ويمكن الاتفاق بين الطرفين على تغيير وقت العمل لأن لصاحب العمل ابتداءً وعلى وفق سلطته الإدارية في المشروع ان ينظم وقت العمل تبعاً لحاجة العمل وظروف الانتاج وهو ما اتجه القضاء إلى الحكم به⁽³⁾.

(1) د. حمدي عبد الرحمن، ود. محمد يحيى مطر، قانون العمل، دار الجامعية، 1987، ص 147.
د. همام محمد محمود، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1998، ص 270.

د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، مطابع وزارة التعليم العالي، بغداد، (1988، 1989)، ص 159.

(2) قراران مختلفين للقضاء المصري .

الاتجاه الاول: يقر بجواز التخفيض طعن رقم (695 س)، (46 ق)، جلسة 1982/5/9 الهواري، الجزء الخامس، ص 19.

الاتجاه الثاني: لا يجيز التخفيض طعن رقم (210 س)، (43 ق)، جلسة 1982 /2/20 الهواري، الجزء الخامس، ص 37 .

(3) طعن (99 س) (49 ق)، 1980/4/15 الهواري، الجزء الخامس، ص 89.

نقلاً عن: د. صبا نعمان رشيد الويسي، مرجع سابق، ص 61 .

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

ان هذه العناصر التي مر ذكرها يتصور إمكانية حصول التغيير فيها لعدم الحد من سلطة صاحب العمل في تغييرها، أما العناصر التي تتعلق بموقع العمل في المشروع كالمركز المهني للعامل أو بالنسبة للأجر فتحدد سلطة صاحب العمل في تغييرها إلى أضيق الحدود.

وبهذا اخذ القضاء العراقي حيث لم يجز لصاحب العمل نقل العامل إلى مركز اقل طالما لا تقتضي مصلحة العمل ذلك وان احتفظ العامل بالأجر نفسه⁽¹⁾، اما القضاء الفرنسي فأجاز نقله طالما انه لا يؤثر على مركز العامل في التدرج الهرمي للوظائف داخل المشروع⁽²⁾.

لذا يجب ان يكون تغيير مركز العامل في المشروع بناء على اسباب تقتضيها مصلحة المشروع ويكون الطرفان قد ارتأيا ذلك⁽³⁾.

ولا يقتصر الامر فقط على اصدار الأوامر بل يتعداه إلى فرض تعليمات يلتزم العامل بتنفيذها طالما تعمل على تحقيق مصلحة صاحب العمل من دون المساس بحقوقه أو التجاوز عليها.

على ان سلطة صاحب العمل في إدارة المشروع واصدار الأوامر للعمال ليست مطلقة اذ غالباً ما تقيدها القوانين بثلاثة شروط وتتمثل في تعلق هذه الأوامر بتنفيذ العمل وتوافر الشرعية القانونية فيها وعدم تعريض هذه الأوامر حياة العامل للخطر⁽⁴⁾.

(1) القرار عدد 19 /عمل / 1999 (حيث ألزمت محكمة العمل المدير المفوض لشركة الفرات لصيانة المعدات الغازية المحدودة، إضافة إلى وظيفته كمدير إدارة وذاتيه التي شغلها لمدة (20) عام إلى موظف عادي دون ان يبدر منه أي تقصير وعندما رفض هذا التغيير أنهى عقده) الهيئة المدنية الثالثة.

(2) نقض فرنسي 24/نوفمبر /1971، دالوز ، 1972 ، وكان مضمون القرار: (نقل موظفة استقبال إلى العمل مصففة ادراج في السوق المركزي)، نقلاً عن: د . صبا نعمان الويسي

(3) د. محمد عزيز، مرجع سابق، ص 23.

(4) د. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، ص 68.

وبهذا تتعلق الحلقة المفرغة لسلطة صاحب العمل الإدارية في المشروع بهذه الشروط الثلاثة فيطمئن العامل على حقوقه المادية والمعنوية بعدم التجاوز عليها وفقاً لتلك السلطة.

الفرع الثاني

السلطة التأديبية لصاحب العمل

أن السلطة التي يمارسها صاحب العمل في داخل المشروع هي الاثر المترتب على كونه المدير المنظم في داخله⁽¹⁾، فاذا خرقت الأوامر أو الأنظمة فلا بد من عقوبة وإلا فلن يكون لتلك الأوامر والأنظمة أي مفعول⁽²⁾.

والسلطة التأديبية ليست خاصة بعلاقات العمل بل نلاحظها في جميع المؤسسات العامة والخاصة الغرض منها احترام القواعد الضابطة لسلوك الجماعة، وقد اقر قانون العمل العراقي رقم الملغى رقم (171) لسنة 1987 في المادة (125) وقانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 هذه السلطة لصاحب العمل في المادة (136) في فقراتها الستة⁽³⁾، حيث يقوم صاحب العمل بتحديد آخر المخالفات التي يعاقب على ارتكابها العامل ومن ثم يقوم بتطبيقها عليه.

(1) د. شاب توما منصور، مرجع سابق، ص 199.

(2) د. محمد عزيز، مرجع سابق، ص 24.

(3) المادة (136) /ثانياً من قانون العمل رقم (37)النافذ: تصدر الوزارة انظمة داخلية نموذجية يسترشد بها أصحاب العمل.

اولاً: على صاحب العمل المشمول باحكام هذا القانون الذي يستخدم بشكل منتظم (10) عمال فأكثر ان يضع قواعد داخلية (0).

المادة (125) ثالثاً: من قانون العمل الملغى رقم (171) يعرض صاحب العمل قواعد الانضباط على مكتب العمل في المحافظة للمصادقة عليها وللمكتب تعديل تلك القواعد على وفق قواعد الانضباط النموذجية ومقتضيات العمل، على أن يبلغ صاحب العمل بالموافقة عليها بصيغتها الأصلية أو المعدلة خلال ثلاثين يوماً من تسجيلها لديه وإلا عدت تلك القواعد مصادقاً عليها بانقضاء تلك المدة.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

وبهذا فان صاحب العمل ينفرد وحده بسلطتين سلطة وضع القواعد التأديبية، وسلطة تطبيقها على العامل في إطار عقد العمل في داخل المشروع، وهاتان السلطتان تثبتان لكل صاحب عمل من دون حاجه إلى نص خاص، طالما أنها متفرعة عن رابطة التبعية التي لا بد أن تقوم في كل عقد عمل⁽¹⁾. وقد نص قانون العمل العراقي الملغى رقم (151) لسنة 1970 على إمكانية نقل العامل الذي يقدم عليه تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداده للعمل وإمكانية تنزيل درجته إذا قدم بحقه تقرير ثالث، وفي حال تقديم تقرير رابع جاز فصله على وفق المادة (143) دلالةً على أن هذا القانون قد عرض لسلطة صاحب العمل التأديبية كالقانون النافذ بعكس قانون رقم (1) لسنة 1958 السابق الذي همش على ملامح النظام الانضباطي وترك المسألة من دون تنظيم . ويمكن القول بوجه عام إن العقوبات هي نوعان⁽²⁾:

المادة (125/ رابعاً) من قانون العمل الملغى يعلن صاحب العمل قواعد انضباط العمل في لوحة الإعلانات بعد المصادقة عليها ولا تعد نافذة إلا بانقضاء خمسة عشر يوماً من إعلانها. المادة (125 خامساً): على صاحب العمل أن يستكمل إجراءات وضع قواعد انضباط العمال خلال (30) يوماً من تاريخ صدور قواعد الانضباط النموذجية .

(1) د. يوسف الياس، الوجيز في قانوني العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، بغداد، 1984، ص 67 وما بعدها.

د. فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد (القانون رقم (12) لسنة 2003)، الناشر دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 210.

(2) الفصل الخامس المادة (41) وما بعدها من قانون رقم (1) لسنة 1958 السابق والمواد (125، 126، 127، 128، 129) من قانون رقم (71) لسنة 1987 من قانون العمل العراقي الملغى والمادة (138-اولا وثانياً) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015

د. فاطمة محمد الرزاز، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، الناشر دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 123



1- العقوبات المعنوية:

- أ- التنبيه.
- ب- الإنذار.
- ج- قطع الأجر.
- د- تأجيل منح العامل الزيادة السنوية لمدة لا تزيد على ستة أشهر .
- هـ - حجب الزيادة السنوية عن السنة التي وقعت فيها المخالفة.

2- العقوبات الانضباطية:

- أ- نقل العامل.
- ب- الوقف عن العمل.
- ج- الفصل من العمل.

اولا : العقوبات المعنوية

لقد نص المشرع على الجزاءات التأديبية في صلب القانون النافذ المادة (138)⁽¹⁾، وقانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 وليس في قرار وزاري كما في القانون المصري السابق رقم (137) لسنة 1981، حيث صدرت الجزاءات بموجب قرار من وزير الدولة رقمه (24) لسنة 1982. ونجد أن المشرع قد أورد عقوبات متعددة لتتناسب وحجم المخالفة الصادرة من العامل وبناء على جسامة الفعل تحدد العقوبة.

١- التنبيه

د. فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 220
⁽¹⁾المادة (138-ثانيا) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

يطلق عليها التنبيه، أو لفت النظر، ولم يورد تعريفاً محدداً لكل من المصطلحات التي ذكرت للدلالة على مقدار العقوبة وهي في معناها العام تكاد تتقارب كثيراً، حيث لا يعدو المقصود بها لفت نظر العامل إلى الخطأ الذي ارتكبه وتحذيره من تكراره⁽¹⁾.

ويصدر قرار فرض هذه العقوبة كتابة ويبلغ به العامل، وله إن يعترض عليه أمام المحكمة المختصة (محكمة العمل) خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار ويكون قرار المحكمة باتاً بهذه العقوبة⁽²⁾.

فتكون من سلطة صاحب العمل التأديبية أن يفرض هذه العقوبة على العامل ذلك ما جاء في القرار التالي:

إن عاملاً اشتغل سائق في رئاسة مصفى القيادة تلقى أوامر من صاحب العمل في المصفى بعد الدوام بإيصال العامل (ص)، والمهندس (ع) الأول للمستشفى والثاني للمصفى، فأوصل الأول وامتنع المهندس عن ركوب السيارة وكتب هذا الأخير تقريراً ضد العامل أحيل بموجبه إلى لجنة العمل المشتركة فعوقب بالافات النظر من دون وجه حق، فطلب العامل من المحكمة إبطال هذه العقوبة .

وبعد المرافعة أمام محكمة العمل أصدرت قرار بتاريخ 1972/9/6 في القضية المرقمة 289/عمل/72 يقضي بإلغاء عقوبة ألفت النظر لان العامل لم يرتكب مخالفة تستوجب فرض عقوبة عليه خاصة انه ذهب إلى المهندس بغية إيصاله إلى العمل لكنه امتنع عن ذلك⁽³⁾.

٢_ الإنذار

(1) د. يوسف الياس، الوجيز، مرجع سابق، ص71

همام محمد محمود، قانون العمل وعقد العمل العربي، مرجع سابق، ص 335.

(2) المادة 129 /ف1 من قانون العمل العراقي الملغى ،المادة (145) من قانون العمل النافذ رقم (37)

لسنة 2015

(3) قرار طعن 289 /عمل/ 1972/ رقم الأضبارة 376/عليا/1972 الهيئة القضائية الثانية تاريخ

.972/10/25

الإنداز هو اخف العقوبات المعنوية حيث يتضمن تنبيه العامل إلى الخطأ الذي ارتكبه وتحذيره من العودة إليه مره أخرى وإلا تعرض لجزاء اشد، واشترط القانون أن يكون الإنداز كتابة، لان توجيهه شفاهاً يؤدي إلى صعوبة إثباته ويقع حينئذ عبؤه على صاحب العمل⁽¹⁾.

٣_ قطع الأجر

قطع الأجر هو مبلغ من المال يقطع من أجر العامل جزاء لإخلاله بالتزاماته العقدية⁽²⁾، والقانونية.

وتعد عقوبة قطع الأجر من قبيل الشروط الجزائية التي تفرض عند الإخلال بالعقد عندما كانت تفسر على أساس تعاقدية⁽³⁾، وقد أثارت هذه الغرامات معارضة شديدة في أوساط العمل ذلك لأنها تقلل من أجر العامل من جهة وتزيد ربح صاحب العمل من جهة أخرى، فتدخل المشرع في كثير من الدول لتحديدها ومنع مساوئها فمثلاً في فرنسا نظمت منذ سنة 1932 على الوجه الآتي:

1. لا يجوز فرض الغرامات إلا بموجب النظام الداخلي والنص عليها فيه بعد أجازة مفتش العمل الذي يستشير منظمات أرباب العمل للعمال ذات العلاقة.
2. يجب أن تحدد نسبة الغرامة في النظام على أن لا يزيد مجموعها في اليوم الواحد على ربع أجر العامل اليومي .

(1) د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في عقد العمل الفردي، الجزء الأول، الطبعة الأولى، ملتزم الطبع والنشر دار الكتاب العربي، مصر، 1961، ص 307.

(2) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، على وفق قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 نشر وتوزيع لبنان، بيروت، 2018، ص 104.

(3) د. فاطمة الرزاز، مرجع سابق، ص 222.

د. يوسف الياس، الوجيز، مرجع سابق، ص 72.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

3. إن لا تؤول حصيلة الغرامة إلى صاحب العمل، بل تؤول إلى معهد الثقافة العمالي بتدوينها في سجل خاص، ويتاح لمفتش العمل الوقوف عليه⁽¹⁾.

أما في مصر فقد نص على انه يوقع عقوبة الخصم من الأجر مدير المنشأة إذا كانت قيمتها لا تتجاوز أجر ثلاثة أيام، وفيما زاد على ذلك، فلا يجوز توقيعها إلا من صاحب المنشأة أو وكيله المفوض أو عضو مجلس الإدارة المنتدب المادة (68) من قانون العمل⁽²⁾.

وفي العراق فان قانون العمل السابق رقم (1) لسنة 1958 قد أكد على وجود ضمانات للعمال، فالغرامة لا يجوز فرضها على العمال لمخالفتهم تعليمات المعمل إلا بعد أن يؤخذ رأي لجنة العمل الاعتيادية، أو بعد صدور قرار من لجنة العمل المختلطة، والحد الأعلى للغرامة هو أجر العامل لثلاثة أيام وتودع هذه الغرامات لدى صندوق الضمان الاجتماعي أو صندوق إعانات العمال ، ولا بد من تقييد الغرامات في سجل خاص، ولمفتشي العمل الاطلاع عليه⁽³⁾.

أما قانون العمل العراقي رقم (171) لسنة 1987 فان المادة (126/ف2) تنص على انه: (قطع الأجر مدة لا تزيد على ثلاثة أيام على أن لا يستقطع من الأجر ما يزيد على (20%) من أجره الشهري).

وتنص المادة (129/ف3) على انه: (تؤول حصيلة عقوبة قطع الأجر التي تستقطع من العامل إلى معهد الثقافة العمالية لاستثمارها لمصلحة العمال).

فيجب أن يكون استقطاع الغرامة من الأجر، لا مما قد يستحقه العامل من حقوق أخرى⁽⁴⁾، وان يكون قدر الاستقطاع مما لا يزيد على (20%) من أجره الشهري.

(1) د. محمد عزيز، مرجع سابق، ص 26. وينظر المادة (139) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015

(2) د. فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، ص 222.

(3) د. محمد عزيز، مرجع سابق، ص 26.

(4) د. فاطمة محمد الرزاز، مرجع سابق، ص 224.

ومن الأمثلة على الأخطاء التي يعاقب عليها بتلك العقوبة هي التأخير عن مواعيد الحضور لمدة أكثر من (15) دقيقة حتى (30) دقيقة من دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على التأخير تعطيل عمل عمال آخرين⁽¹⁾.

٤- تأجيل منح العامل الزيادة السنوية

يستحق العامل وبعد مرور سنة على استمرار عمله في المشروع أو المنشأة على العلاوة وهي مستقلة عن الأجر الشهري الذي يتقاضاه، وفي حالة قيام العامل بمخالفة معينة تستوجب فرض مثل هذه العقوبة فإنه يتم تأجيل منح العامل للزيادة السنوية مدة لا تزيد على ستة أشهر فإذا انقضت استحق العامل العلاوة من تاريخ انتهائها من دون أن ينسحب ذلك لمدة التأجيل⁽²⁾

٥- حجب الزيادة السنوية عن السنة التي وقعت فيها المخالفة

وهذه العقوبة هي عقوبة أصلية وليست اثر لعقوبة أخرى، وتفرض هذه العقوبة على العامل متى صدرت منه مخالفة تستوجب حجب الزيادة السنوية عنه في السنة التي وقعت فيها المخالفة على أن يكون مقدار المخالفة مناسباً وحجم العقوبة وتحجب الزيادة السنوية عن العامل من تاريخ استحقاقها⁽³⁾.

ثانياً: العقوبات الانضباطية

وهي العقوبات التي تصيب العامل في عمله ومن أهم العقوبات الحرفية التي قد يتعرض لها العامل هي:

١- النقل

ويقصد بالنقل تغيير مكان العمل أو عمل العامل نفسه وكثيراً ما يصعب التمييز بين النقل الانضباطي أي عقوبة النقل وبين حالات النقل التي تتطلبها مصلحة المشروع التي تحقق مصلحة المشروع ولا تؤثر في حقوق العامل وامتيازاته⁽¹⁾.

(1) د. فتحي عبد الصبور، الوسيط، مرجع سابق، ص 308.

(2) د. فاطمة عبد الرزاق، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 224.

(3) د. يوسف الياس، الوجيز، مرجع سابق، ص 73. وينظر المادة (138-ثانياً -ج) من قانون العمل النافذ

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

٢_ الوقف عن العمل

يعني منع العامل من الدخول إلى مكان العمل لمدة محددة لالتزيد على (3)ايام مع حرمانه من الأجر خلالها وذلك جزاء لما أتاه من خطأ انضباطي⁽²⁾.

فيكون وقف العامل عن العمل مما تقتضيه مصلحة المشروع أو صاحب العمل حين لا يؤثر استمراره في العمل على الشهود أو يتمكن من العيبث أو إخفاء أدلة إدانته⁽³⁾.

ويعد الوقف عن العمل جزاءً مهنيًا بالدرجة الأولى وان كان ينطوي على آثار مالية، وتحدد غالبية القوانين حداً أقصى لهذا الجزاء إذ هو في بعض هذه القوانين خمسة أيام⁽⁴⁾، وفي بعضها ثلاثة أيام⁽⁵⁾.

وقد ذهب بعضهم إلى انه وان كانت الغرامة تعد أشد وقعاً على العامل من الوقف عن العمل من الناحية المادية حيث يحرم العامل من أجره بالرغم من قيامه بالعمل لتلك الأيام التي استقطع أجره عنها إلا أن الوقف عن العمل يعد أشد بكثير من الناحية النفسية على العامل إذ أنه يشعره فعلاً بالعقاب الذي سينزل به في حالة تكرار المخالفة ويذيقه مرارة الانقطاع عن العمل⁽⁶⁾.

-
- (1) د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 202.
- (2) محمد عمر مولود، السلطة الانضباطية للإدارة في قانون العمل، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد)، بغداد، 1979، ص 116. وينظر المادة (138-ثانياً) من القانون النافذ
- د. فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص 308.
- د. همام محمد محمود، قانون العمل، مطبعة التقدم، ص 336.
- (3) د. فاطمة محمد الرزاز، استقرار علاقات العمل، مرجع سابق، ص 117.
- (4) قانون العمل المصري رقم (91) لسنة 1959 وقانون العمل الليبي، رقم (58) لسنة 1970.
- (5) قانون العمل العراقي رقم (1) لسنة 1958 وقانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 وقانون العمل الأردني رقم (21) لسنة 1960.
- (6) محمد عمر مولود، مرجع سابق، ص 117.

وإذا وقعت على العامل في شهر واحد عقوبتان احدهما غرامة في حدها الأقصى والأخرى وقف عن العمل أو عقوبتا وقف عن العمل بحيث تفاوتت مدتيهما أكثر من الحد الأقصى المقرر للوقف عن العمل، لا يجوز تنفيذ العقوبتين سوية وفي شهر واحد بل يجب تقسيطهما وذلك تجنب لإرهاق العامل بقطع قدر كبير من أجره الأمر الذي يمنعه من ترتيب أمور معيشته الشخصية والعائلية⁽¹⁾.

ولا يجوز لصاحب العمل وقف العامل عن العمل في أثناء التحقيق معه فيما هو منسوب إليه، بل يجب انتظار نتيجة التحقيق وسماع دفاعه، ويكون التنفيذ بعد إكمال الإجراءات الانضباطية⁽²⁾.

ولم ينص قانون العمل الملغى رقم (151) لسنة 1970 المعدل على عقوبة الوقف عن العمل، إلا إن قانون العمل السابق على العكس من ذلك حيث نص عليها⁽³⁾.

أما القانون الملغى رقم (171) لسنة 1987 فإنه نص في المادة (40) منه على أنه " إذا اوقف العامل عن العمل بناء على اتهام موجه اليه من صاحب العمل وظهر أن الاتهام قائم على أساس الخطأ أو الكيد وحكمت المحكمة بالافراج عن العامل أو براءته فإنه يعاد الى عمله ويستحق أجره عن مدد أيقافه عن العمل " بينما نص عليها قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 في المادة (138-ثانياً-ب).

الوقف الاحتياطي / لا بد من التمييز بين الوقف الاحتياطي والوقف الانضباطي، ذلك أن الوقف الاحتياطي يتميز بوصفه إجراءً وقائياً وأثراً من آثار الجريمة الجنائية التي اتهم بها العامل حيث تقتضي ذلك مصلحة العمل ونظامه إذ يصعب مع اتهام العامل بجريمة جنائية استمرار علاقته بعمله ورؤسائه

(1) د. علي العريف، شرح قانون العمل وعقد العمل الفردي وأجراءات التقاضي، الجزء الأول، مطبعة المخيم، مصر، 1963، ص 388.

(2) صلاح الدين الخطيب، تشريع العمل الصناعي، الطبعة الأولى، مديره الكتب والمطبوعات الجامعية، مكتبة الشرق، حلب /سوريا، 1965، ص 162.

(3) المادة (43) من قانون العمل السابق (1) رقم لسنة 1958.

شاب توما منصور، مرجع سابق، ص 203.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

وزملائه بصورة تكفل حسن قيامه بالعمل وذلك للشك وتعذر الثقة فيه مما يجعل التفاهم والتعاون مستحيلاً.

في حين أن الوقف الانضباطي يوقع جزاء مخالفة توجب المسألة التأديبية، أي نتيجة لقيام مسؤولية العامل الانضباطية⁽¹⁾.

كما أن الوقف الانضباطي محدد بمدة معينة لا يجوز تجاوزها، في حين أن الوقف الاحتياطي ليست له مدة محددة حيث يستمر ما بقي الاتهام ثابتاً ولم يفصل فيه بعد⁽²⁾.

كما أن فرض جزاء الوقف الانضباطي عن العمل مشروط بإتباع القواعد والأجراءات الانضباطية، أما في حالة الوقف الاحتياطي فهناك عدة قواعد وأجراءات أخرى، تختلف عن الإجراءات الانضباطية، مما يوجب على الإدارة أو صاحب العمل إتباعها، ويجوز اللجوء إلى الوقف الاحتياطي في العراق إذا اتهم العامل بأي تهمة جنائية⁽³⁾، في حين أن العامل يوقف وفقاً احتياطياً إذا اتهم بجناية أو جنحة القيام بإضرار غير مشروع أو التحريض عليه أو أية جنحة ترتكب داخل دائرة العمل على وفق المادة (76) من قانون العمل المصري رقم (91) لسنة 1959 الملغى، والمادة (81) من قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970.

ونتيجة الاتهام قد يفرج عن العامل أو يحكم له بالبراءة فيجب على صاحب العمل عند ذاك إعادته إلى العمل، أما إذا أدين نتيجة الاتهام فيجوز لصاحب العمل فصله من العمل وفقاً للفقرة (ط) من (م/43) من قانون العمل العراقي رقم (151) لسنة 1970 الملغى، ولا يجوز لصاحب العمل قبل الفصل

(1) د. علي العريف، مرجع سابق، ص 119.

(2) المادة (43) من قانون العمل السابق رقم السنة 1958.

(3) المادة (13) من نظام مكافأة انضباط العمال رقم (19) لسنة 1976 حيث نصت على انه: (على صاحب العمل صرف إنصاف أجور العامل الذي يمنع أو يوقف أو يحجز عن العمل بسبب تهمة موجه له من قبله أو من ينوب عنه ويعاد إلى العمل ويستحق إنصاف أجوره الباقية، وحقوقه الأخرى كاملة عند صدور قرار حكم بالبراءة أو الإفراج).

في الاتهام إنهاء علاقة العامل بالعمل، وذلك تحقيق للعدالة وللتأكد من نتيجة الاتهام التي تكون لصالح العامل⁽¹⁾.

ثالثاً: الفصل من العمل:

يقصد بهذه العقوبة التصرف الإرادي النابع من الإرادة المنفردة لصاحب العمل، الذي ينهي عقد العمل عقوبةً لعمل ارتكبه العامل أو إخلالاً بالتزام مفروض عليه⁽²⁾.
ويعد هذا الجزاء من اخطر الجزاءات التي يتعرض لها العامل لما يترتب عليه من حرمان العامل من العمل و الأجر إضافة إلى نتائجها المعنوية، فضلاً عن الآثار السيئة التي تنعكس على الاقتصاد الوطني لكونه يؤدي إلى حرمان المجتمع من جهود عامل مؤهل تكون أدوله بحاجة إليه وخصوصاً في مرحلة التنمية الاقتصادية⁽³⁾

وقد نص قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 على عقوبة الفصل من العمل في المواد (138-ثانيا هـ) و (141) ويكون بذلك قد تلافى ما وقع من خلط في القانون السابق بين الفصل بوصفه عقوبة تأديبية وبين ما ورد من حالات لفسخ العقد بالإرادة المنفردة⁽⁴⁾، حيث حدد القانون الملغى جزاء الفصل من العمل وحالاته في المادة (5/126) والمادة (127)⁽⁵⁾.

(1) محمد عمر مولود، السلطة الانضباطية للإدارة في قانون العمل، ص 121.
د. شاب توما منصور، مرجع سابق، ص 204.
المادة (2/128) من قانون العمل الملغى، والمادة (141) من قانون العمل النافذ.
(2) د. يوسف الياس، الوجيز، مرجع سابق، ص 73.
(3) خالد محمد مصطفى المولى، سلطة صاحب العمل التأديبية في القانون العراقي، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد)، بغداد، 1989، ص 161.
(4) المادة (43) من قانون العمل الملغى رقم (151) لسنة 1970.
والمادة (9) من نظام مكافآت وانضباط العمال رقم 19 لسنة 1976 الملغى.
(5) المادة (5/126) الفصل من ق العمل الملغى. والمادة (138-ثانيا-هـ) من القانون النافذ
المادة (141) من قانون العمل العراقي النافذ لا يجوز فرض عقوبة الفصل إلا في الحالات الآتية:

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

إن النص على عقوبة الفصل من العمل في صلب القانون أمر مستساغ لإزالة كل غموض أو اختلاف في التفسير، وإن ما ورد في المادة (127) من قانون العمل العراقي الجديد يستحق الثناء بسبب ذكر حالات الفصل التأديبي على سبيل الحصر.

وبهذا يحق لصاحب العمل أن يمارس أي سلطة على العمال الذين يعملون في مشاريع يكون عدد العمال فيها عشرة ومنها عقوبة الفصل من العمل إلا انه يجب أن تكون في هذه المسألة إعادة نظر من جانب المشرع بما يؤمن الاستقرار في العلاقة التعاقدية وضرورة تقليص العدد إلى خمسة عمال. كما أن هذا الجزاء يهدد مصلحة العامل وعائلته وما يترتب عليه من اثر مباشر في حرمانه وعائلته من مصدر رزقه، إضافة إلى انه سيبدل جهوداً كبيراً للحصول على عمل، لذلك نجد أن معظم

أولاً: إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأ عنه ضرر مادي، شرط أن يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال 24 ساعة من وقوع الحادث.

ثانياً: إذا أفشى العامل سراً من أسرار العمل أدى إلى إلحاق ضرر بصاحب العمل.

ثالثاً: إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل أكثر من مره و شرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنه في مكان ظاهر، أو أن يكون قد أبلغ بها شفويّاً إذا كان أمياً.

رابعاً: إذا وجد العامل أكثر من مرة وأثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير مخدر.

خامساً: إذا أتى العامل أكثر من مره سلوكاً لا يأتلف وشرف العمل.

سادساً: إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو ممثله أو احد رؤسائه في العمل أثناء العمل أو خارجه، شرط أن يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال 24 ساعة من وقوع الحادث.

سابعاً: إذا ارتكب العامل أثناء العمل جنائية أو جنحه بحق احد زملائه في العمل وحكم عليه من اجلها بموجب قرار قضائي بات.

ثامناً: إذا حكم على العامل بالحبس مدة تزيد على سنة واكتسب الحكم درجه البتات.

تاسعاً إذا تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع عشرة أيام متصلة أو عشرين يوماً منقطعة خلال الأيام الخمسة الأولى من الغياب في الحالة الأولى وتسلم نسخه منه إلى الجهة النقابية المختصة في يوم صدوره وإذا بلغت غياباته المتقطعة خلال سنة العمل خمسة عشر يوماً فيتم إنذاره كتابة في موقع العمل .

التشريعات العمالية قد سارت على المنهج الذي يوفر الحماية الكافية للعمال في مواجهة هذا الجراء
التأديبي الخطر .

ومن ذلك نص القانون الانكليزي الصادر في 31/ يوليو/ 1974 بشأن علاقات العمل على منع
فصل العامل الخاضع لهذا القانون من دون سبب مشروع وإلا فله الحق أن يتقدم بطلب إلى المحكمة
المختصة على وفق المادة (22) منه⁽¹⁾.

أما قانون العمل الفرنسي رقم (73، 4) الصادر في 2/ يناير/ 1973 المعدل بالقانون رقم (75)،
5) في 3/ يناير/ 1975، فقد نص على الأحكام الخاصة بحماية العامل من الفصل ومن ضمنها إذا لم
يراع في فصل العامل الإجراءات التي يقرها القانون فيجب على المحكمة المختصة أن تفرض على
صاحب العمل وجوب إتباع هذه الإجراءات ودفوع تعويض للعامل عن مرتب شهر .

وفي القانون الألماني الاتحادي رقم (83) في 25 /أغسطس/ 1969 فقد تضمن أيضاً أحكاماً
خاصة بحماية العمال من الفصل، من ذلك المادة (1) منه حيث تقضي: (يعد بدون مبرر من الوجهة
الاجتماعية فصل العامل الذي لا يقوم على أسباب ترجع إلى سلوك العامل إلى أسباب تهربه بل تتعلق
بالمنشأة، ويلزم صاحب العمل بتقديم ما يثبت الوقائع التي يقوم عليها الفصل)⁽²⁾.

كما أن القانون المصري قد عدد الحالات التي تستوجب الفصل التأديبي، وهي تقترب من
الحالات الواردة في المادة (141) من قانون العمل العراقي الجديد وذلك في المادة (61) من قانون
العمل⁽³⁾ (لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات
الآتية:

(1) د. احمد زكي بدوي، عقد العمل العربي في تشريعات العمل العربية والأجنبية، مرجع سابق، ص
100.

(2) خالد محمد مصطفى المولى، سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي، مرجع سابق،
ص168.

(3) المادة (61) من قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

1. إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .
2. إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
3. إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر رغم التنبيه عليها كتابة بمراعاة ذلك.
4. إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.
5. إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة
6. إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه .
7. إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
8. إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على احد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .
9. إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (192 إلى 194) من (الكتاب الرابع من هذا القانون).

وقد اشترط القانون المصري لفصل العامل ارتكاب الخطأ الجسيم بينما نجد أن المشرع العراقي لم يشترط الخطأ الجسيم إلا في الفقرة الأولى من المادة (127) (إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأ عنه ضرر مادي شرط أن يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال 24 ساعة من وقوع الحادث). ولم يشر قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 إلى عقوبة الفصل من الخدمة كما في القانون المصري الموحد السابق في المادة المذكورة أعلاه.

أما المشرع الأردني فإنه لم يفرق بين الفصل من العمل بوصفه جزاء تأديبياً وبين حالات الفسخ بالإرادة المنفردة وفعل الشيء نفسه قانون العمل اليمني وكذلك قانون العمل السوري⁽¹⁾.
أما قوانين العمل في قطر والإمارات العربية المتحدة والبحرين والكويت فإن الحالات الواردة في المواد (55/113/120/20) حسب تسلسل القوانين حالات للفصل التأديبي .
أما نظام العمل السوري في المادة (83) فقد أورد حالات الفسخ من دون أن يشير إلى حالات الفصل التأديبي عداً الفصل من الخدمة بدون مكافآت فسخاً للعقد . وفي القانون العماني نص على حالات تسريح العامل في المادة (42) من دون أن يحددها بالفصل أو الفسخ.
أما القانون الليبي فلم يميز بين حالات الفسخ والفصل عداً الحالات الواردة في المادة (51) منه حالات للفسخ.

وكذلك القانون الجزائري حيث عد التسريح التأديبي من حالات انتهاء العقد في المادة (92) من قانون الأساس عام 1978.
أما قانون علاقات العمل الفردية السوداني فنرى أن المادة (37) أشارت إلى حالات انتهاء العقد والقانون الصومالي رقم (65) لسنة 1972 لم يورد أي ذكر لعقوبة الفصل والقانون اللبناني حيث عدت المادة (74) منه حالات الفسخ من دون الفصل التأديبي⁽²⁾.

(1) المادة (17) من قانون العمل الأردني رقم 21 لسنة 1960.

المادة (50) من قانون العمل اليمني رقم 51 لسنة 1970.

المادة (76) من قانون العمل السوري رقم 91 لسنة 1959.

(2) خالد محمد مصطفى المولى، سلطة صاحب العمل التأديبية في القانون العراقي، مرجع سابق، ص

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

الخاتمة

لقد عرضنا في هذه البحث بيئة العمل ومفهوم المشروع والسلطات التي يستخدمها صاحب العمل لتنظيم العلاقة بين اطراف علاقة العمل ، وفرض العقوبات التأديبية والانضباطية التي تنجم التي تنجم عن تطبيق قانون العمل وتعليماته وعقوده الفردية والجماعية وما يحصل من تضارب واختلاف في وجهات النظر التي قد تؤدي إلى المساس بحقوق العمال أو الإضرار بمصالحهم المشتركة .

اولاً: النتائج

نستنتج من خلال العرض ما يأتي : مفهوم المشروع في اطار قانون

المشروع: هو مجموعة من الوسائل المادية وغير المادية وهيئة دائمة من العمال تشتغل على العموم في مكان واحد لغرض واحد وهي خاضعة لإدارة فنية مشتركة.

عناصر المشروع:1-- العناصر البشرية: وهي (صاحب العمل ، العامل)

2- العناصر المادية: وهي وسائل الانتاج المستخدمة (المواد الاولية، الآلات).

3- العناصر غير المادية: (كبراءات الاختراع)

شروط المشروع : تتمثل بوجود تنظيم معين يؤدي نشاطاً جماعياً ومستمراً لمدة ما لتحقيق غرض انساني وان يكون التنظيم مستقلاً في ادارته وميزانيته ويتم تسويق انتاجه.

وسائل المشروع: العمل التي تعين العمال، والتقارير التي تضمن الاشهار والعلنية لبعض الوقائع المتعلقة بالمشروع الخاصة بافتتاح المؤسسات وساعات العمل.

- ميزات المشروع: يعد المشروع نشاطاً اقتصادياً مستمراً ، يخضع لطائفه معينة من الاحكام التي يلتزم بها في ممارسة نشاطه ، فضلاً على الانفصال الواضح بين عناصر تكوينه وخاصة بين العمل ورأس المال مما يستدعي الحاجة إلى مشاركة العاملين في حياته ، ويمارس نشاطه عن طريق منشآت متعددة تعمل جميعاً من اجل تحقيق الهدف الاقتصادي المرجو من وجوده .

- **سلطات صاحب العمل:** وهي على نوعين السلطة الإدارية لصاحب العمل تتمثل أما باصدار الاوامر الفردية وهي لكل عامل على انفراد، او ان تكون باوامر جماعية عامه التي تصدر لجميع العمال او لعمال قطاعات معينة من دون تحديد شخصي.

اما السلطة التأديبية لصاحب العمل تبرز متى ما خرقت الأوامر والأنظمة والعقوبة التي توقع على العامل من صاحب العمل اما ان تكون معنوية كالتنبيه او الانذار او قطع الأجر او تأجيل منح الزيادة السنوية للعامل لمدته لا تزيد عن ستة اشهر او حجبها عن السنة التي وقعت فيها المخالفة او ان تكون عقوبات أنضباطية كنقل العامل او فصله او وقفه عن العمل .
ثانياً: التوصيات

- 1-يجدر بالمشرع العراقي وفق قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 أن يكون أكثر دقة في صياغة النصوص القانونية التي تتعلق بالعقوبات الإنضباطية التي تتعلق بقطع الأجر وفرض الغرامة على العامل في حالة ارتكابه مخالفة للتعليمات أو أخل بالتزاماته بموجب عقد العمل كما فعل قانون العمل العراقي الملغي رقم (171) لسنة 1987
2. يجب أن يتم تفعيل دور العامل في المشروع ، ذلك لان توافر رأس المال دون عمل لن يكون له أي أثر يذكر ، فلا بد من تدخل العمل لتحريك رأس المال وتحقيق هدف المشروع
3. خلق نظام متوازن في المشروع عن طريق أشخاص مؤهلين لانشاءه ، يعملون على تحقيق مصالح الطرفين (أصحاب العمل والعمال) بتهيئة الفرص المناسبة للعمل والمشاريع التي تتضمنها تلك الفرص وعلتها تصب في دعم الخطط الاقتصادية للبلد.
4. كان من الأجدر بالمشرع العراقي أن لا يحد السلطة الانضباطية لأصحاب العمل في المشاريع بعدد العمال فمتى خطأ العامل حقت عليه العقوبة سواء كان عامل واحد يعمل في المشروع أو خمسة عمال أو عشرة.
5. كما يجب أن يكون للعمال دور في إدارة المشروع شراكةً مع أصحاب العمل وذلك لغرض الاستفادة من تعدد الآراء لتنمية المشروع.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة
2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

المصادر

اولا: الكتب

- 1- احمد خلف بيومي، سياسة الاستخدام واستقرار العمل في قانون العمل المصري، مصر، بدون سنة.
- 2- احمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الطبعة الأولى، منشأه المعارف، الاسكندرية، 1965.
- 3- احمد زكي بدوي، عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والاجنبية رقم (3)، مكتب العمل العربي ، 1982.
- 4- حسن كيرة، اصول قانون العمل (عقد العمل)، الطبعة الثالثة، مطبعة اطلس، مصر، 1979.
- 5- حسن كيرة، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، مكتبه مكاوي، 1977.
- 6- حمدي عبد الرحمن ومحمد يحيى مطر، قانون العمل، دار الجامعية للطباعة، مصر، 1987.
- 7- زكي بدوي، علاقات العمل في مختلف الصناعات، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، 1961.
- 8- زكي بدوي ويوسف شلالة، المرجع في قوانين العمل، جريده التجارة والملاحه للنشر، الاسكندرية، 1956.
- 9- شاب توما منصور، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، شركة الطبع والنشر الاهلية، بغداد، 1968.
- 10- صادق مهدي السعيد، اقتصاد وتشريع العمل، الطبعة الثانية، مطبعة المعارف، بغداد، 1969.
- 11- صلاح الدين الخطيب، تشريع العمل الصناعي، الطبعة الأولى، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مكتبة الشرق، سوريا، 1965.
- 12- عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار المعرفة، بغداد
- 13- - عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل ، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، 1989.

- 14- علاء شفيق الراوي وعبد الرسول عبد جاسم، اقتصاد العمل، مطبعة العمال، 1989..
- 15- علي العريف، شرح قانون العمل (عقد العمل الفردي وأجراءات التقاضي) ، الجزء الاول، مطبعة المخيمر، مصر، 1963.
- 16-فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة ، 2004.
- 17- فاطمة محمد الرزاز، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2004.
- 18- فايز نجيب وعبد الرحمن بكر، قانون العمل الموحد عملاً وعلماً، دار الفكر العربي، بدون سنة
- 19- فتحي عبد الصبور، الوسيط في عقد العمل الفردي، الجزء الاول، الطبعة الأولى، دار الكتاب العربي للنشر، مصر، 1961
- 20- محمد عزيز، اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، بغداد، 1958.
- 21- محمد علي الطائي، قانون العمل، وفق قانون العمل الجديد رقم (37) لسنة 2015 نشر بيروت ، 2018
- 22- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية للنشر، 1976.
- 23- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري ، الطبعة الثانية، مطابع المصرية العامة للكتاب، 1982 .
- 24- مراد فهيم منير، مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن والقانون المصري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1976.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.....م0 فاتن عبد الحسين الوائلي

25- مؤسسة الثقافة العمالية، تطبيقات في قانون العمل العراقي رقم 151 لسنة 1970، الطبعة الأولى، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1976.

26- مصطفى عبد الحميد عدوي، الوجيز في قانون العمل لسلطنة عمان، عمان ، بدون سنة.

27- همام محمد محمود، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1998.

28- يوسف الياس، قانون العمل العراقي (شرح مفصل لأحكام قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 المعدل)، الجزء الاول، علاقات العمل الفردية، الطبعة الأولى، مكتبة التحرير، بغداد ، 1980.

29- يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، مطابع وزارة التعليم العالي، بغداد، (1988،1989).

30- يوسف الياس، الوجيز في قانوني العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، بغداد، 1984.

ثانيا: الرسائل والأطاريح

1- اياد عبد الجبار ملوكي، انتهاء علاقه العمل، (رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد)، 1998.

2- خالد مصطفى المولى، سلطة صاحب العمل التأديبية في القانون العراقي، (رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد)، 1989.

3- رشيد حميد علي نصار، الاطار القانوني لوظائف نقابات العمال في العراق ، (رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد)، 1985.

4- رنا مجيد صالح البياتي، الانتهاء المشروع لعقد العمل الفردي (دراسة مقارنة) (رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين)، 2006.



5- صبا نعمان الويسي، سلطة صاحب العمل الادارية في اطار المشروع، (أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد)، 2002.

6- صبا نعمان الويسي، وقف عقد العمل تطبيقاته في القانون العراقي، (رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد)، 1998.

7- محمد عمر مولود، السلطة الانضباطية للإدارة في قانون العمل، (رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد)، 1979.

ثالثاً: البحوث والمجلات

1- تيبور منير، من المساعدة إلى اعاده الاعمار، مجلة ربيع سنوية يصدرها مكتب العمل العربي، العددان (1،4) .

2- عدنان العابد، المشاركة العمالية في الادارة في القانونين العراقي والمصري، مجلة العمل العربية، العدد (23)، 1982.

حق المستهلك ف بيئة العمل (مفهوم المشروع) في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة
2015.....م0م فاتن عبد الحسين الوائلي

رابعاً: القوانين

- القوانين العراقية

- 1- القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951.
- 2- قانون العمل العراقي رقم 1 لسنة 1958.
- 3- قانون العمل العراقي رقم 151 لسنة 1970.
- 4- قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987.
- 5- قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015.

-القوانين المصرية

- 1- قانون العمل المصري رقم 91 لسنة 1959.
- 2- قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981.
- 3- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

- القوانين العربية الاخرى

- 1-قانون العمل السوري رقم 91 لسنة 1959
- 2-قانون العمل الاردني رقم 21 لسنة 1960.
- 3-قانون العمل اليمني رقم 5 لسنة 1970.
- 4-قانون العمل الليبي رقم 58 لسنة 1970.
- 5-قانون العمل البحريني رقم 23 لسنة 1976.