



الضمانات الإجرائية القضائية

لحقوق العمال في قانون العمل النافذ (دراسة تحليلية)

The Judicial Procedural guarantees of workers' rights in the outdated Labor Law

رشا راضي بحر

أ.و. عماد حسن سلمان

جامعة ذي قار كلية القانون

الملخص

يقصد بالضمانات الإجرائية في ميدان الحكم القضائي، تلك الإجراءات القانونية الشكلية التي ما إن تراعيها محكمة العمل في إصدار حكمها بدقة إلا وجاء هذا الحكم صحيحاً، وعادلاً من الناحية الإجرائية محققاً لجميع الضمانات المرجوة منه لا سيما حماية العمال من مخاطر العمل، بوصفة الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، وهذا ما نعني به أيضاً سلامة الحكم القضائي من حيث الشكل.

والضمانات الإجرائية هي مجموعة ضوابط وقواعد ينص عليها قانون العمل، أو يقصد منها تنظيم النشاط الذي تباشره محكمة العمل بما لديها من اختصاصات ومبادئ، لذا فمن الواجب اتباع ومراعاة ضوابط عند تقديم الشكوى لأن المقصود بمراعاتها هو تحقيق الاهداف، إلا انه لا يمكن تحقيق هذا الهدف إلا عندما يؤدي القضاء دوره الفعال في مجال تطبيق الإجراءات خلال تقديم الشكوى، ولكي يتمكن القضاء من أداء دوره لابد من تشكيل محاكم مختصة بالنظر بالدعوى العمالية.

ومن اجل تمكين القضاء من أداء هذا الدور الفعال، ومن اجل تحقيق الهدف الأساسي لقانون العمل المتمثل بحماية العمال بوصفهم الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، اتجه المشرع في قانون العمل النافذ إلى تسهيل إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية.

Abstract

It is meant by procedural guarantees in the field of judicial judgment, those formal legal procedures that, as soon as the labor court takes into account in issuing its ruling accurately, this judgment is correct and procedurally fair, achieving all the desired guarantees, especially protecting workers from work hazards, as the weak party in the relationship Streptococcus, and this is what we mean by it also the integrity of the judicial ruling in terms of form.

Procedural guarantees are a set of controls and rules stipulated in the Labor Law, or they are intended to regulate the activity that the Labor



Court undertakes with its specializations and principles. When the judiciary performs its effective role in the application of procedures during the submission of a complaint, and in order for the judiciary to perform its role, it is necessary to establish specialized courts to hear the labor case.

In order to enable the judiciary to play this effective role, and in order to achieve the main objective of the labor law, which is to protect workers as the weak party in the contractual relationship, the legislator in the applicable labor law has tended to facilitate litigation procedures in labor cases.

المقدمة

اولاً: التعريف بالموضوع

أشار قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، إنه في حالة عدم التوصل الى حل النزاع بين الطرفين، جاز اللجوء الى محكمة العمل لحل ذلك النزاع، بالنظر لما يتميز به النزاع بين العمال واصحاب العمل من طبيعة خاصة لكونه يمثل طبقتين غير متوازنتين سواء من حيث المركز المادي أو الاجتماعي، لغرض توفير حماية كبيرة للعمال، كما أنه أنشأ محكمة عمل في كل محافظة من محافظات العراق للتسهيل على اطراف العلاقة واتباع اجراءات اكثر يسر وسهولة.

ثانياً: اهمية الموضوع

تبرز اهمية البحث من خلال تسليط الضوء على الضمانات الإجرائية القضائية، في حال حصل نزاع بين صاحب العمل والعامل وعدم التوصل الى حل جاز اللجوء الى المحكمة العمالية، كما اهتم المشرع بالعمال بوصفهم الطبقة الضعيفة، نص في قانون العمل على اجراءات خاصة بهم عند تقديم الشكوى، حماية للعمال هو اعفاءهم من رسوم الدعوى والنظر بالدعوى على وجه الاستعجال.

ثالثاً: فرضية البحث

تقوم فرضية البحث على أن نصوص قانون العمل الخاصة بتشكيل محكمة العمل تحتاج الى مراجعة واجراء تعديلات عليها، إذ نصت على تشكيل هيئة ثلاثية إلا أنه لم يحدد شخصية الرئيس كما تضمنت الهيئة شخصيات ليست من المنظومة القضائية.

رابعاً: مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في إجراءات التقاضي والمتمثلة بإعفاء العمال من الرسوم القضائية حتى لو خسر في الدعوى، لكن اغفل جانب مهم هو الدعوى الكيدية فلا بد الاشارة اليها، كما ان نقص الوعي لدى العمال وعدم علمهم بهذه الضمانات الخاصة المنصوص عليها بنصوص قانونية صريحة حماية لهم، وجهلهم هذا يعد ذريعة يستغلها صاحب العمل لكونه الطرف الأقوى.

خامساً: هدف البحث



يهدف هذا البحث في الوقوف على ابرز الضمانات الإجرائية القضائية للعمال، التي نص عليها قانون العمل النافذ حماية للعمال منها الاعفاء من الرسوم القضائية، والفصل في الدعوى على وجه الاستعجال.

سادساً: منهج البحث ونطاقه

يتبع الباحث المنهج التحليلي، للنصوص قانون العمل النافذ والقوانين ذات صلة بموضوع الدراسة، ومن ثم تحليلها لتسليط الضوء على حدودها وجوانب الضعف فيها. يتحدد نطاق البحث، في الضمانات الإجرائية القضائية لحقوق العمال، ويرجع سبب هذه الدراسة من الواقع الفعلي وما له تأثير على حماية العمال لان قانون العمل النافذ نص على الضمانات الإجرائية القضائية، المتمثلة بإعفاء العمال من الرسوم القضائية والفصل في الدعوى على وجه الاستعجال.

سابعاً: خطة البحث

سنقسم بحثنا الى مبحثين، نخصص المبحث الاول محكمة العمل، نتناول فيه تشكيل واختصاص محكمة العمل، وطرق الطعن بقرارات محكمة العمل، في حين سنخصص المبحث الثاني لإجراءات التقاضي الخاصة بالعمال نتطرق الى اعفاء من الرسوم القضائية، والفصل في الدعوى على وجه الاستعجال.

المبحث الاول: محكمة العمل

يقصد بالمحاكم العمالية Tribunale del lavoro، هي محاكم مختصة بالنظر في القضايا العمالية بمختلف أشكالها وأنواعها، وهي فرع من فروع محاكم الدرجة الاولى، وتختص بالمنازعات التي تحدث بين أصحاب العمل والعمال، والنظر في الدعاوى التي يرفعها العمال على اصحاب العمل والعكس صحيح، لذا لا بد من ان نبين تشكيل محكمة العمل واختصاصاتها، وطرق الطعن بقراراتها.

وعليه سنقسم دراستنا في هذا المبحث الى مطلبين، نتناول في المطلب الأول تشكيل محكمة العمل واختصاصاتها، في حين سنخصص المطلب الثاني للطعن بقرارات محكمة العمل.

المطلب الاول: تشكيل محكمة العمل واختصاصاتها

لقضاء العمل دورٌ بارز ومهم في تطبيق الجزاء المقرر في تشريعات العمل، التي تفرض على المخالف لقواعد قانون العمل الامرة، تستهدف أساساً زجر المخالف وردع غيره لحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل.

إذ أن وجود قضاء متخصص بالدعاوى العمالية تقتضيها الضرورة القضائية، لتحقيق العدالة وسرعة حسمها بهدف خلق التوازن بين قوة صاحب العمل وضعف العامل وتحقيق الاستقرار في علاقات العمل، بالشكل الذي تنعكس اثارها على العامل حب العمل والمجتمع معاً^(١).

ولكي يتمكن القضاء من أداء دوره لا بدّ من تشكيل محاكم مختصة بالنظر بالدعاوى العمالية، لذا سنبين تشكيل محكمة العمل واختصاصاتها تباعاً: -



أولاً: - تشكيل محكمة العمل:

طبقاً لنص المادة (١٦٥) من قانون العمل العراقي النافذ بانه: "تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة مما يأتي:
أولاً: قاض، يرشحه رئيس مجلس القضاء الأعلى بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف.

ثانياً: ممثل عن الاتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال.

ثالثاً: ممثل عن اتحاد أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً "

ومن هنا يتبين لنا أن محكمة العمل تتكون من قاض يقوم رئيس مجلس القضاء الأعلى بتعيينه بناءً على اقتراح رئيس محكمة الاستئناف بالنسبة لقضاء المحاكم التي تقع ضمن حدود كل منطقة استئنافية، بالإضافة الى ممثل عن اتحاد أصحاب العمل وعضو عن العمال الأكثر تمثيلاً لهم، إلا أن ممثلي العمال واصحاب العمل يعدان جزءاً لا يتجزأ من تشكيل المحكمة وعدم حضورهما يجعل إجراءات المحكمة باطلة.

وبهذا المعنى قضت محكمة التمييز الاتحادية "إن السير في إجراءات الدعوى والفصل فيها برئاسة قاضي فقط دون حضور العضوين الآخرين يخل بصحة الإجراءات والحكم وبطلانه، لذا قرّر نقض الحكم المميز"^(١).

"وقد أكدت المحكمة الاتحادية العليا في العراق موقف محكمة التمييز الاتحادية بصحة تشكيل محكمة العمل على وفق ما تقضي المادة (١٦٥) من قانون العمل وإن كانت تضم ممثلين عن العمل واصحاب العمل، إذ قضت المحكمة الاتحادية العليا في العراق بموجب قرارها رقم (٥٦/اتحادية/٢٠١٦) بأن "قرارات محاكم العمل قرارات قضائية بحته شأنها شأن قرارات المحاكم الأخرى ضمن تشكيلات مجلس القضاء، والمحكمة بهذا الوصف لا تخل بمبدأ استقلال القضاء، وترى المحكمة الاتحادية العليا ان نص المادة (١٦٥) من قانون العمل جاء خياراً تشريعياً نظراً لتعلق عمل المحكمة بقضايا محدودة ومحصورة بشريحة واحدة من المجتمع وهي شريحة العمال، مما يستوجب وجود من يمثلهم ويمثل طبقة ارباب العمل لكي تتوصل المحكمة الى القرار الصائب في مثل هذه الدعوى، بناءً عليه فان المحكمة الاتحادية العليا ترى عدم وجود تعارض بين نص المادة (١٦٥) من قانون العمل النافذ، والمبادئ الدستورية التي اشار اليها مقدم الطلب"^(٣).

يتبين من مضمون القرار أعلاه توجه المشرع العراقي بصدد تشكيل محكمة عمل، قد راعي خصوصية الدعوى التي تنظرها هذه المحاكم وتعلقها بفئة اجتماعية محدودة وهي فئة العمال.

كما أن محكمة العمل المشكلة بموجب المادة (١٦٥) تعد محكمة موضوع وليس محكمة تحقيق، اذ قضت محكمة التمييز الاتحادية بهذا المعنى "إن تشكيل محكمة العمل بموجب نص المادة (١٦٥) تعد محكمة موضوع وليس محكمة تحقيق حيث ان الذي يتولى التحقيق مع صاحب العمل او عمال المشروع هي لجان التفتيش المشكلة وفق



احكام المادة (١٢٨) من القانون النافذ التي تقوم بأعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات لاتخاذ الاجراءات القانونية بحق اصحاب العمل المخالفين وان الذي يقرر احالة صاحب العمل المخالف الى محكمة العمل المختصة او تحريك الدعوى الجزائية ضد صاحب العمل المخالف بناءً على توصية لجنة التفتيش المستندة الى تقرير الزيارة التفتيشية هو وزير العمل والشؤون الاجتماعية (١٣٤/ثانياً) من قانون العمل وتسجل الدعوى والفصل فيها موضوعاً^(٤).

ثانياً: - اختصاص محكمة العمل:

أورد المشرع العراقي في قانون العمل النافذ، جملة من الاختصاصات لمحكمة العمل خلافاً للمعتاد في القوانين الملغاة وأحال الى محكمة العمل النزاع الفردي، القائم بين عامل واحد وصاحب عمل واحد وهذا المعتاد وبين العمال كمجموعهم وصاحب العمل كنزاع جماعي^(٥).

وسنبين هذه الاختصاصات تباعاً:

أ- الاختصاصات التقليدية لمحكمة العمل:

هي الاختصاصات التي تثور عند قيام أحد طرفي الخلاف الفردي في علاقة العمل بالظعن امامها، فالمشرع أدرجها في المادة (١٦٦) اذ نصت:

" أولاً: تختص محكمة العمل بالنظر فيما يأتي:

أ- الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والتشريعات الأخرى.

ب- القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها، وفي حالة عدم وجود محكمة عمل فتختص محكمة البداء بها.

ت- الدعاوى والمسائل الأخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها".

من هنا تبين لنا، شمول الاختصاص المدني لمحاكم العمل لكافة الدعاوى العمالية، سواء وردت في قانون العمل أم في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي والتشريعات الأخرى، وهذا يعني ذكرها المشرع على سبيل المثال لا على سبيل الحصر.

اذ قضت محكمة التمييز الاتحادية ان " قرار محكمة البداء بإحالة دعوى العامل المطالبة بأجوره الناجمة عن العمل يجد سنده في القانون لكون محكمة العمل تكون محكمة مختصة اختصاصاً نوعياً"^(٦).

ويتضمن الاختصاص المدني لمحاكم العمل، الاختصاصين الآتيين^(٧):

١- اختصاص الحكم بالبطلان الموضوعي، وهذا ما نصت عليه المادة (١٤ / ثانياً)

من قانون العمل العراقي النافذ على انه:

" يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن اي حق من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون "، فهذا النص يمنح محكمة العمل ببطلان اي شرط أو اتفاق يضر بمصلحة العامل كالتنازل أو الصلح، سواء كان



العامل قد قبل بهذا الشرط او ذلك الاتفاق، اذ قضت محكمة التمييز الاتحادية بهذا المعنى " يقع باطلاً كل تنازل أو صلح أو براءة عن الحقوق الناشئة للعامل عن عقد العمل إذا كانت تخالف احكام القانون"^(٨).

٢- سلطة تقرير البطلان الاجرائي لقرار صاحب العمل، المتضمن انتهاء خدمة العامل واعادته الى عمله، عندما يتم الإنهاء خلافاً لما يقرره قانون العمل إذ قضت محكمة التمييز الاتحادية بهذا المعنى " إنّ دعاوى المطالبة بإلغاء قرار انتهاء عقد العمل واعادة العامل الى عمله من اختصاص محاكم العمل"^(٩).

كذلك فان محكمة العمل المختصة بالتعويض، هذا ما تضمنته نصوص قانون العمل النافذ وهي كالآتي:

- المادة (٤٨/ثانياً/ب) اذ نصت " إذا لم يطلب العامل اعادته الى عمله او قررت اللجنة او المحكمة ان اعادة العامل غير ممكنة او غير عملية او غير ملائمة، فتقرر صرف تعويض عادل له على ان لا يقل التعويض عن ضعفي المبلغ المنصوص عليه في البند (ثانياً) من المادة (٤٧) من هذا القانون ".

- المادة (٤٩/ثانياً) من قانون العمل النافذ، نصت على انه " للعامل ان يطلب من لجنة انتهاء الخدمة او من المحكمة تعويضاً وفقاً لما هو منصوص عليه في الفقرة (ب) من المادة (٤٨) من هذا القانون ".

وجدير بالذكر أنّ الاختصاص المدني لمحاكم العمل، يشمل منازعات العمل الفردية والجماعية كافة^(١٠)، استناداً لنص المادة (١٦٦) سالف الذكر، إلا أنه في حالة عدم وجود محكمة عمل فهنا يؤول الاختصاص الى محكمة البداية للفصل في النزاع العمالي وهذا ما نصّت عليه الفقرة (ب) من البند (أولاً) من المادة (١٦٦) سالف الذكر. وبهذا المعنى قضت محكمة التمييز الاتحادية "في حالة عدم وجود محكمة عمل، فان محكمة البداية هي المحكمة المختصة في الفصل فيها بما لها من ولاية عامة"^(١١).

كما نصّ قانون العمل النافذ الى جانب الاختصاص المدني لمحاكم العمل، على الاختصاص الجزائي، لتكون من المحاكم ذات الاختصاص النادر التي تجمع الاختصاصين المدني والجزائي معاً، وبالرجوع الى نصوص قانون العمل النافذ نجده قد نصّ على مجموعة من المسائل الجزائية^(١٢)، وهي كالآتي:

١- مخالفة أحكام التدريب المهني، ويعاقب المخالف بسحب الإجازة وبغرامة لا

تقل عن مليون دينار ولا تزيد على مليوني دينار عراقي^(١٣).

٢- مخالفة الاحكام المتعلقة بالعمل الفردي، ويعاقب صاحب العمل المخالف

بالحبس وبغرامة لا تقل عن خمسمائة ولا تزيد على مليون دينار عراقي^(١٤)

ب- الاختصاصات المستحدثة لمحكمة العمل:

سلك المشرع العراقي في قانون العمل النافذ، مسلكاً جديداً في احالة بعض المسائل الخاصة بالنزاع الجماعي لقضاء العمل والمختص عادةً بالنزاع الفردي، كما في الحالات الاتية:



١- مرحلة إحالة النزاع الفردي أو الجماعي الى دائرة التشغيل والقروض وفق المادة (١٥٧) من قانون العمل النافذ اذ نصت على:

" أولاً: إذا نشأ نزاع حول حقوق قائمة تتمثل بتطبيق أحكام هذا القانون والقوانين النافذة الأخرى الخاصة بالعمل والعمال أو اتفاقية عمل جماعية نافذة أو قرار تحكيم، فيحق لأي من الطرفين المتنازعين أو كلاهما إحالة النزاع إلى الدائرة للبت فيه وإصدار القرار المناسب حيال النزاع المعروض عليها خلال (١٤) أربعة عشر يوماً من تاريخ استلام الدائرة إشعاراً خطياً بذلك، سواء كان ذلك النزاع فردياً بين العامل وصاحب العمل، أو كان جماعياً بين مجموع العمال أو منظماتهم من جهة وصاحب عمل أو أكثر أو منظماتهم من جهة ثانية ولم يتضمن اتفاق العمل الجماعي آليات حل النزاع.

ثانياً: يكون قرار الدائرة ملزماً لطرفي النزاع. ثالثاً: في حالة عدم التوصل إلى حل النزاع وفق أحكام البند (أولاً) من هذه المادة أو عدم قناعة أي من طرفي النزاع بمضمون قرار الدائرة حيال موضوع النزاع، جاز لأي منهما اللجوء إلى محكمة العمل لحل ذلك النزاع.

رابعاً: على محكمة العمل الفصل بموضوع النزاع خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الشكوى، ويكون قرار المحكمة باتاً".

في حال عدم التوصل إلى حل للمنازعة، يتوجب عندئذ على المحكمة العمل الفصل في النزاع خلال (٣٠) يوماً من تاريخ تقديم الشكوى ويكون قرارها باتاً لا يحتمل الطعن لدى محكمة التمييز الاتحادية.

٢- إحالة النزاع إلى محكمة العمل بعد تشغيل الاطراف المتنازعة جماعياً، لإيجاد حل بواسطة التحكيم والوساطة ووفق المادة (١٦١) إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق لابد من حل المنازعة خلال سبعة ايام من انقضاء مهلة الـ (٤٨) ساعة ومن تاريخ ورود الطلب للمحكمة ويكون قرار محكمة العمل أولياً خاضعاً للطعن تمييزاً خلال (١٥) يوماً من تاريخ التبليغ به أو اعتباره مبلغاً وتبت محكمة التمييز الاتحادية خلال (١٥) يوماً من تاريخ وروده ويكون قرارها باتاً.

٣- من حق العامل اللجوء إلى محكمة العمل، للتقدم بالشكوى عند تعرضه لأي شكل من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في أثناء المهنة، على ان يعاقب من يصدر منه هذه الافعال في حال ثبوت الفعل بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وغرامة لا تزيد على مليون ديناراً أو بإحدى هاتين العقوبتين^(١٥).

ويجب على محكمة العمل أن لا تنتظر أي دعوى لا يدخل موضوعها في الاختصاص النوعي لمحكمة العمل، وهو ما يقتضي منها تكليف العلاقة القانونية للبت فيما إذا كانت مختصة بنظرها أم لا^(١٦).



وقضت محكمة التمييز الاتحادية بهذا المعنى " إذا تبين للمحكمة أن العقد المبرم بين الطرفين هو عقد مقاوله وليس عقد عمل فإن محكمة البداية هي المختصة بنظر الدعوى" ^(١٧).

المطلب الثاني: الطعن بقرارات محكمة العمل

قرارات محكمة العمل تميز أمام محكمة التمييز الاتحادية بوساطة هيئة ثلاثية تسمى "هيئة قضايا العمل" للنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون الذي نص عليه قانون العمل النافذ "تشكل بقرار من مجلس القضاء الأعلى هيئة ثلاثية في محكمة التمييز تسمى هيئة قضايا العمل للنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون" ^(١٨).

وبذلك تكون قرارات محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي، خلال مدة (١٠) عشرة أيام من اليوم التالي لتبليغه وأيضاً بطريقة إعادة المحاكمة خلال مدة (٣٠) يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبليغه أمام هيئة قضايا العمل، وعلى الهيئة تصديق الحكم المميز أو نقضه أو الفصل في موضوع الدعوى وفقاً لما نص عليه قانون العمل العراقي النافذ في المادة (١٦٨) بأنه:

"أولاً: تكون أحكام محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز وإعادة المحاكمة.

ثانياً: يكون الحكم الذي تصدره محكمة التمييز خلال (٣٠) ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبليغه.

ثالثاً: لمحكمة التمييز تصديق أو نقض الحكم المميز أو الفصل في موضوع الدعوى وفقاً لأحكام هذا القانون.

رابعاً: للمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال (١٠) عشرة أيام من اليوم التالي لتبليغه".

ومن هنا يتبين لنا ان مشروع قانون العمل النافذ قد حصر طرق الطعن بأحكام محكمة العمل فجعلها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز وإعادة المحاكمة.

وبهذا المعنى قضت محكمة التمييز الاتحادية " وجد الحكم المميز غير صحيح ومخالف للقانون لعدم استكمال التحقيقات اللازمة في موضوع الدعوى مما أخل بصحة حكمها المميز عليه لذا قرر نقض الحكم المميز" ^(١٩).

إلا إن هناك قرارات قبلت مبدأ التصحيح لكن بشرط مطابقته لمتطلبات المادة (٢١٩) ^(٢٠) من قانون المرافعات والتي نصت:

"أ-لا يجوز الطعن في قرارات محكمة التمييز الاتحادية الا عن طريق طلب تصحيح القرار ولا يقبل هذا الطعن الا بالنسبة للقرارات التمييزية المصدقة للحكم والقرارات الصادرة بنقضه إذا فصلت في الدعوى موضوع الطعن طبقاً لما هو مبين في المادة (٢١٤) ^(٢١) من هذا القانون عندما يتوفر سبب من الأسباب الآتية:



١- إذا كان طالب التصحيح قد أورد فيما قدمه لمحكمة التمييز سبباً من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى نقض الحكم أو تصديقه وأغفلت المحكمة تدقيقه والبت فيه في قرارها التمييزي.

٢- إذا كان التمييزي قد خالف نصاً صريحاً في القانون.

٣- إذا كان القرار التمييزي يناقض بعضه بعضاً أو يناقض قراراً سابقاً لمحكمة التمييز صادراً في نفس الدعوى دون أن يتغير الخصوم فيها ذاتاً وصفة.

ب- لا يجوز النظر أو الخوض في غير الأسباب القانونية التي أوردها طالب التصحيح في عريضته^(٢٢).

إذ قضت محكمة التمييز بهذا المعنى "وجد أن طلب التصحيح المقدم لا يستند الى أي سبب من الأسباب القانونية المنصوص عليها في المادة (٢١٩) من قانون المرافعات المدنية وان كافة ما وردة في طلب التصحيح كان موضع تدقيق الهيئة التمييزية عند نظر الطعن التمييزي لذا قرر رد الطلب"^(٢٣).

أما في قانون المرافعات المدنية فطرق الطعن بالأحكام هي الاعتراض على الحكم الغيابي، والاستئناف، وإعادة المحاكمة، والتمييز، وتصحيح القرار التمييزي^(٢٤) واعتراض الغير^(٢٥).

وعليه لا يمكن اللجوء للطعن بقرارات محكمة العمل عن طريق التدخل التمييزي إلا إذا وجد أحد الأسباب التي ذكرناها في المادة (٢١٩) من قانون المرافعات النافذ، وبهذا المعنى قضت محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ٩٦٩/هيئة مدنية/ منقول/٢٠١٣ والذي طعن بقرار محكمة العمل أمامها بطريق التدخل التمييزي بالعدد ٥٢/عمل/ ٢٠١٢ بتاريخ ٢٢/١٠/٢٠١٢ وكان قرار محكمة التمييز^(٢٦)، كالتالي:

القرار لدى التدقيق والمداولة وجد أن طلب التدخل التمييزي والمقدم من طالب التدخل ليس من بين طرق الطعن المنصوص عليها بالمادة (١٦٨) من قانون المرافعات المدنية رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ المعدل لذا تقرر رد الطلب شكلاً وتحميل طالب التدخل رسم التمييز وصدر القرار بالاتفاق الموافق ١٤/٥/٢٠١٢

المبحث الثاني: إجراءات التقاضي الخاصة بالعمال

لتحقيق الهدف الأسمى في قانون العمل العراقي النافذ، والمتمثل بحماية الطبقة الضعيفة (العمال) من خلال مظاهر متعددة وذلك بالنص على النظر في الدعوى العمالية على وجه السرعة بعدّها من الدعاوى المستعجلة، وكذلك الإعفاء من الرسوم القضائية وجواز الحكم بالنفاذ المؤقت إلا أنّ هناك من يعد أن النص على هذه المظاهر في تشريعات العمل يعد خروجاً عن القواعد العامة ومن مظاهر إجراءات التقاضي.

لذا سنقسم هذا المبحث الى مطلبين، نتناول في المطلب الاول الاعفاء من الرسوم القضائية، في حين سنخصص للفصل في الدعوى على وجه الاستعجال المطلب الثاني.



الفرع الاول: الإعفاء من الرسوم القضائية

خصّ المشرع العراقي دعاوى العمال بتسهيلات خاصة، بإعفاء العامل والمنظمة النقابية إذا ما لجأوا لإقامة دعوى فإنهم يُعفون من دفع الرسوم القضائية، ويعد ذلك من الاستثناءات القليلة التي نصت عليها التشريعات العراقية، ويشمل الإعفاء جميع مراحل التقاضي من دون أن يشترط فيه قرب الكسب، لان العامل الذي يرفع الدعوى يعفى من دفع تلك الرسوم بوصفه الطرف الضعيف^(٢٧). فهو لا يستطيع على الأرجح دفع تلك الرسوم وهذا يعد ضماناً خاصاً للعامل الذي تقرر بموجب قانون العمل النافذ اذ ورد النص:

"يعفى العامل المدعي أو منظمته من دفع رسوم اقامة الدعوى في جميع مراحل التقاضي"^(٢٨).

ويتبين لنا من المادة أعلاه أنّ المشرع نص على ضمان لحق العامل، بوصفه الطرف الضعيف عند رفعة للدعوى امام القضاء وتشجيعه للدفاع عن حقه لذلك أعفاه المشرع من دفع الرسوم القضائية التي تتقّل كاهله، فالإعفاء من جانب العامل دون الدعاوى المرفوعة من جانب صاحب إلا أنّ المشرع العراقي نص على إعفاء العامل من دفع رسوم الدعوى، حيث الإعفاء يشمل المدعي في جميع مراحل التقاضي، والأخذ بالمفهوم الواسع لمصطلح العامل فيشمل العامل سواء أكان وطنياً ام اجنبياً، كذلك لا يقتصر الإعفاء على رسوم محكمة الدرجة الاولى وانما يمتد الى جهة الطعن محكمة التمييز الاتحادية أي جميع مراحل التقاضي، سواء كانت مستندة الى قانون العمل أو قانون التقاعد والضمان الاجتماعي وأي قانون آخر يمنح العامل حقاً يدخل في الاختصاص النوعي لمحكمة العمل^(٢٩).

كما ان الإعفاء من الرسوم القضائية يمتد الى ورثة العامل بعد وفاته، وان لم ينص القانون على هذا الامتداد وذلك بالرجوع الى الحكمة التشريعية من الإعفاء التي تتمثل في تخفيف عن كاهل العامل وتمكينه من الحصول على حقه حتى لا يفقد حقه بسبب فقده، لذلك فان الحاجة إلى الإعفاء بالنسبة للورثة أكثر إلحاحاً للحصول على ما يستحقه العامل المتوفي.

المطلب الثاني: الفصل في الدعوى على وجه الاستعجال

تستهدف دعوى العمل حماية العامل بالدرجة الأولى، فالطريق العادي للتقاضي يعد بطيئاً لأنه يحتاج الى وقت طويل، لا سيما إذا كان الخصم له مصلحة مباشرة في المماطلة وتأخير الدعوى، لذا حرصاً من المشرع نص على سرعة البت بها وقد روعي في ذلك أنّ العامل يعتمد على أجره بصفة أساسية في معيشته اليومية مما يعني عدم امكانية انتظار بطء الدعاوى العادية^(٣٠).

وبهذا نص قانون العمل النافذ في المادة (١٦٦/ثالثاً) على:

"تعد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة"



ويتبين لنا، أنّ المشرع عدّ دعاوى العمال من الدعاوى المستعجلة ويطلب الحكم فيها لما من حقه طابع الاستعجال توفيقاً في فوات المصلحة. ويلاحظ أن تشريعات العمل تورد بعض العبارات للدلالة على وجوب نظر الدعوى العمالية بصورة سريعة من هذه العبارات (يكون نظرها على وجه السرعة) أو (تنظر الدعوى على وجه الاستعجال) وهي التي لا تمس أصل الحق ويطلب الحكم فيها بالنظر لما لها من صفة الاستعجال، وتختلف عن دعاوى التي يطلب النظر فيها على وجه السرعة لأنها دعاوى موضوعية تمس أصل الحق ويطلب الحكم فيها موضوعياً^(٣١).

وأن الغرض الاساسي في النظر بالدعوى على وجه الاستعجال، يتمثل فقط في حث المحاكم على حسم الدعوى بدون تأخير مع ابقاء اجراءات رفع الدعوى واجراءات الطعن في الاحكام الصادرة عن محاكم العمل ومواعيدها خاضعاً للقواعد العامة^(٣٢).

يتضح مما تقدم، أنّ المشرع لم يكن دقيقاً في استخدام عبارة (الدعوى المستعجلة)، ولعل السبب في ذلك ان المشرع العراقي اراد من خلال استخدام عبارة (الدعوى المستعجلة) هو الاستعانة بأصول التقاضي امام القضاء المستعجل في نظر الدعوى العمالية^(٣٣)، وعلى وجه الخصوص الاحكام المتعلقة بقصر المدد القانونية لا سيما المدد الخاصة بالتبليغات القضائية والحضور امام هيئة المحكمة^(٣٤).

وأنّ هدف المشرع على أية حال واضح، من استخدام العبارات أعلاه هو لفت نظر المحكمة على ضرورة حسم الدعوى العمالية بالسرعة الممكنة، من دون ان تمثل العبارات المستخدمة اصطلاحاً قانونياً، بل ان الغاية منها هي التنبيه إلى أهمية السرعة في الدعوى العمالية، فقد اوجب قانون العمل النافذ على محكمة العمل البت في دعاوى النزاع العمالي بالسرعة الممكنة، من خلال النصوص الآتية:

١- المادة (١٦١/ ثالثاً/ رابعاً) من قانون العمل النافذ أوجبت على محكمة العمل البت في الدعوى العمالية المتعلقة بالنزاع الجماعي في المنشآت الخاصة بتقديم الخدمات الاساسية، خلال (٧) سبعة ايام من تاريخ الجلسة الاولى لنظر الدعوى التي يجب عليها تحديدها خلال (٤٨) ثمان واربعين ساعة من تاريخ ورود طلب أطراف النزاع اليها من الوزارة المختصة.

٢- المادة (١٦١/ سادساً) من قانون العمل النافذ، أوجبت على محكمة التمييز الاتحادية البت في الطعن في احكام محكمة العمل في النزاع المتعلق بالخدمات الاساسية خلال (١٥) خمسة عشر يوماً من تاريخ وروده إليها ويكون قرارها باتاً.

٣- المادة (١٥٧/ رابعاً) من قانون العمل النافذ، ألزمت محكمة العمل البت في الدعاوى الاخرى غير ما ذكر أعلاه (دعاوى المنشآت ذات الخدمات الاساسية)، خلال (٣٠) يوماً من تاريخ تقديم الشكوى ويكون قرار المحكمة باتاً.



وفيما سبق يتضح أن النظر في الدعوى على درجة الاستعجال يتقيد بشروط تمثلت بالآتي:

- ١- الجلسة القريبية وتعني أن يحدد موعداً للنظر بالدعوى العمالية أقرب موعد لنظرها على خلاف الدعوى العادية كما في حالة طلب اثبات شاهد ينوي السفر^(٣٥).
 - ٢- عدم التأجيل إلا في حالة الضرورة القصوى.
- التأجيل القريب أي إذا تم التأجيل في حالة الضرورة القصوى لابد ان يكون التأجيل لفترة قريبة
- الخاتمة**

بعد أن انهينا كتابة بحثنا الموسوم "بمعنوان الضمانات الإجرائية القضائية لحقوق العمال في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥"، لابد لنا من وقفة متأملة لتقييم النتائج التي توصل إليها البحث وتوجيهه الى أهم ما يستحق أن يطرح من مقترحات تحقق الفائدة العلمية:-

أولاً : النتائج

نص قانون العمل العراقي النافذ على قضاء مختص بالدعوى العمالية فقط، وهذا يعد جانباً ايجابياً للمشروع حين خصص محاكم عمل تختص بالمنازعات العمالية.

١- لقد نص قانون العمل العراقي على تشكيل محاكم العمل لكن بأسلوب مختلف سواء من حيث عدد أعضاء المحكمة، فهي هيئة ثلاثية من جانب، ومن جانب آخر فإنها تضم في عضويتها أشخاصاً خارج المنظومة القضائية، إذ تضم ممثلاً عن العمال وممثلاً عن أصحاب العمل، كما أنه لم يحدد رئيس المحكمة.

٢- نصّ قانون العمل النافذ على إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية، ومن أبرز المزايا هو (إعفاء العمال من الرسوم القضائية وصف الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال)، إلا أن المشروع لم ينصف صاحب العمل في حال إذا قدم العامل دعوى كيدية.

ثانياً: المقترحات

في ضوء النتائج السابقة للبحث، نرى أنه من المفيد وضع بعض المقترحات، التي ندعو المشروع العراقي لأخذها بعين الاعتبار عند أول تعديل لقانون العمل المعمول به حالياً، وذلك لتقرير الحماية الكافية لطرفي العقد وبالأخص العامل، وتتمثل بما يأتي:

١- نقترح على المشروع العراقي على تعديل نص المادة (١٦٥) من قانون العمل النافذ الخاصة بتشكيل محكمة العمل، على أن تكون الهيئة ثلاثية من المنظومة القضائية، أما بالنسبة للممثل عن العمال والممثل على أصحاب العمل الحضور وإبداء الرأي فقط.

٢- ندعو المشروع العراقي إلى إعادة النظر وإضافة مادة أو فقرة قانونية تنص على معاقبة من يقوم برفع الدعاوى الكيدية وفق قانون العمل العراقي النافذ، نظراً



لما تسببه من تأخير وإرباك لسير العمل فضلاً عن إشغال القضاء في مثل هذه الدعاوى.

الهوامش

- (١) ينظر: د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠١٥، ص ٩. لمزيد من التفاصيل ينظر: د. عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، القاهرة، بلا سنة نشر، ص ٧٦.
- (٢) ينظر: قرارات محكمة التمييز الاتحادية المرقمة (٨٤٨/الهيئة المدنية/٢٠١٩، ت/٨٤٢ في ٢٠١٩/١/١٩) (قرار غير منشور)، (٨٩٤/الهيئة المدنية/٢٠١٩، ت/٨٩٠ في ٢٠١٩/٢/٤). أشار إليه: المحامي غالب حسن التميمي، المختزل في شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، مصدر سابق، ص ١٨٠. إذ سار اتجاه محكمة التمييز الاتحادية إلى نقل دعوى العمل إذا ما تعذر تشكيل المحكمة على وفق النصاب المقرر بموجب أحكام القانون، إذ قضت بهذا المعنى "تعذر تشكيل محكمة عمل البصرة لعدم اكتمال النصاب المنصوص عليه في المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ لذا قرر نقل الدعوى من محكمة عمل البصرة إلى محكمة عمل ذي قار للسير فيها وحسمها وفقاً للقانون وإشعار محكمة عمل البصرة بذلك وصدر القرار بالاتفاق في ٢٠١٩/٢/٤". ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (٥٣٣/الهيئة المدنية/٢٠١٨، ت/٥٤٢ في تاريخ ٢٠١٨/١/٢٢) (قرار غير منشور).
- (٣) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (٥٦/اتحادية/٢٠١٦) في ٢٠١٦/٦/٢٣، مجلة التشريع والقضاء العدد ١، ٢٠١٧، ص ١٤٠-١٤٢.
- (٤) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٢٦٦٣/الهيئة المدنية/٢٠١٧، ت/٢٦٦٢) في ٢٠١٧/٥/٢ (غير منشور).
- (٥) ينظر: د. صبا نعمان، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٢٢٠.
- (٦) ينظر: قرارات محكمة التمييز الاتحادية المرقمة (٤٤٩٥/هيئة مدنية/٢٠١٥ في ٢٠١٥/٥/٢٧)، (٥٣٣/الهيئة المدنية/٢٠١٨، ت/٥٢٤ في ٢٠١٨/١/٢٢)، (٢٥٠٣/هيئة مدنية/٢٠١٧ في ٢٠١٧/٥/١٠)، (٢٦٣٦/هيئة مدنية/٢٠١٦ في ٢٠١٦/٦/٧) (غير منشورة).
- (٧) ينظر: فتية عدنان حمد، المدخل لدراسة محكمة العمل (دراسة موضوعية إجرائية)، مصدر سابق، ص ٨٦-٨٧.
- (٨) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٣٨/عمل/٢٠٠٨ في ٢٠٠٨/٦/١٠)، مجلة التشريع والقضاء، العدد ١، ٢٠٠٩، ص ٢٢١-٢٢٢.
- (٩) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٣٥/هيئة عامة/١٩٧٥ في ١٩٧٥/٩/٩)، مجلة القضاء، العددان ١-٢، ١٩٧٦، ص ٣١٢-٣١٣.
- (١٠) ينظر: د. محمد علي الطائي، شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ٢٨٣-٢٨٤.
- (١١) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (١٩٢/الهيئة الموسعة المدنية/٢٠١٠ في ٢٠١٠/١٢/٢١)، النشرة القضائية، العدد ١٨، ٢٠١١، ص ٣١.
- (١٢) ينظر: يشمل اختصاص محكمة العمل أيضاً الدعاوى والقضايا والمنازعات الجزائية المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المواد (٨٦-٩٩).
- (١٣) ينظر: المادة (٢٩) أولاً من قانون العمل العراقي النافذ.
- (١٤) ينظر: المادة (٥٢) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (١٥) ينظر: المادة (١١) من قانون العمل النافذ. كما عرفت المادة (١٢/١) من قانون العمل العراقي النافذ "العمل الجبري: كل عمل أو خدمة تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص لأدائه بمحض إرادته" كما أن للتمييز نوعان الأول الذي نصت عليه المادة (٢٥/١) من قانون العمل العراقي النافذ التمييز المباشر: أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي والمعتقد السياسي أو الأصل أو القومية". أما النوع الثاني الذي نصت عليه المادة (٢٦/١) فهو التمييز غير المباشر: هو أي تمييز استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس الجنسية أو العمر أو



الوضع الصحي أو الوضع الاقتصادي أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء والنشاط النقابي ويكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة".

(١٦) ينظر: المادة (١٦٦/أ) من قانون العمل العراقي النافذ.

(١٧) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (١٢/الهيئة المتفرقة والعمل/٢٠٠٨ في ٢٠٠٨/٧/٣١)، مجلة التشريع والقضاء/ السنة الاولى/ العدد الثالث/ ٢٠٠٩، ص ١٩٨.

(١٨) ينظر: المادة (١٦٧) من قانون العمل النافذ.

(١٩) ينظر: قرارات محكمة التمييز الاتحادية المرقمة (٣٥٥/الهيئة المدنية/ ٢٠١٨، ت/٣٤٤ في ٢٠١٨/٤/٢)، (٢٨٦٨/الهيئة المدنية/ ٢٠١٨، ت/٢٨٥٣ في ٢٠١٨/٥/٣). أشار اليه: المحامي محمد عجيل التميمي، قضاء العمل العراقي وفق قرارات محكمة التمييز الاتحادية، الطبعة الاولى، نشر وتوزيع مكتبة صباح القانونية، بغداد، ٢٠١٩، ص ٤٧-٤٨. وايضاً قضت محكمة التمييز الاتحادية نفس معنى القرارات المرقمة (٣٤٠١/الهيئة المدنية/ ٢٠١٨، ت/٣٤١١ في ٢٠١٨/٥/٢٨)، (٥٠٠١/الهيئة المدنية/ ٢٠١٦، ت/٥٠١٦ في ٢٠١٦/١٢/٦) (٢٠٨٦/الهيئة المدنية/ ٢٠١٧، ت/ ٢١١٠ في ٢٠١٧/٤/٢٤) (غير منشورة)

(٢٠) من تحليل أحكام المادة (٢١٩) من قانون المرافعات المدنية العراقي النافذ تبين هناك قرارات تمييزية يجوز الطعن بطريق تصحيح القرار التمييزي وتتمثل (بالقرارات الصادرة من محكمة التمييز ومحكمة الاستئناف بصفتها التمييزية إذا كانت من القرارات المصدقة للحكم- القرارات الصادرة من الهيئات المدنية الخاصة بنقض الحكم المميز والتصدي لموضوع الدعوى والحكم فيها على وفق أحكام المادة (٢١٤) من قانون المرافعات المدنية العراقي) اما القرارات التي لا تقبل الطعن = بطريق تصحيح القرار التمييزي تتمثل (القرار التمييزي برد اللائحة التمييزية- القرار التمييزي برد الطعن خارج المدة القانونية- قرار محكمة الاستئناف بصفتها التمييزية قرارات التمييزية الصادرة من الهيئة العامة لمحكمة العمل) لمزيد من التفاصيل ينظر: د. عماد حسن سلمان، شرح قانون المرافعات المدنية، مكتبة السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ٤١٨-٤٢٠. وقضت محكمة التمييز- هيئة الاحوال الشخصية بقرارها المرقم (٢٠٥٢/ش/ ٢٠٠١ في تاريخ ٢٠٠١/٧/٣) "لدى التدقيق والمداولة وجد ان طلب التصحيح لا سند له من القانون، ذلك ان هذا النوع لا يقبل الا بالنسبة للقرارات المصدقة للحكم والقرارات الصادرة من محكمة التمييز بنقضه إذا فصلت في الدعوى واستند لأحكام المادتين (٢١٩، أو ٢٢٣) من قانون المرافعات المدنية العراقي النافذ قرر رد طلب وفيد التأمينات ايراداً للخزينة وإعادة اضبارة الدعوى إلى محكمتها للسير فيها وفق القانون و صدر = القرار بالاتفاق في ٢٠٠١/٧/٣ ينظر لطفاً: القاضي عباس زياد السعدي، النافع في قضاء المرافعات المدنية بين النص والتطبيق، الجزء الثاني، بلا دار النشر، بغداد، ٢٠١٦، ص ٣٥٦.

(٢١) اذ نصت المادة على انه: " إذا رأَت محكمة التمييز نقض الحكم المميز لمخالفته للقانون أو للخطأ في تطبيقه وكان الموضوع صالحاً للفصل فيه وجب عليها أن تفصل فيه، ولها في هذه الحالة دعوة الطرفين وسماع أقوالهما ان وجبت ضرورة لذلك، ويكون قرارها قابلاً للطعن فيه بطريق تصحيح القرار في مدته القانونية لدى الهيئة العامة".

(٢٢) ينظر: أخذ بهذا الطعن المشرع العراقي محافظة منه على صحة القرارات التمييزية ومطابقتها للقانون، فضلاً عن ذلك فان الإنسان مهما بلغ علمه فإنه يكون عرضة للسهو والنسيان، لذلك عمد المشرع إلى محكمة التمييز مبيناً لها هذا الخطأ، فتقوم محكمة التمييز بتصحيحه غير الوجه الذي يراه موافقاً للقانون، ولقد حصر المشرع هذا الطريق في اضيق الحدود رعاية منه لمصلحة الخصوم والعدالة. للمزيد ينظر: د. عباس العبودي، شرح أحكام قانون المرافعات المدنية، الطبعة الاولى، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٦، ص ٤٩٥.

(٢٣) ينظر: قرارات محكمة التمييز الاتحادية المرقمة (١٥٦٤/الهيئة المدنية/ ٢٠١٥ في ٢٠١٥/٣/٢٦)، (١١٧٤/الهيئة المدنية/ ٢٠١٤ في ٢٠١٤/٩/٢٢)، (١٧٦٢/الهيئة المدنية/ منقول/ ٢٠١٢ في ٢٠١٢/٩/٢٧)، (٣٤٠٧/الهيئة المدنية/ ٢٠١٨، ت/٣٤١٣)، أشار اليه: المحامي غالب حسن التميمي، المختزل من مبادئ قضاء العمل، مطبعة الكتاب، بغداد، ٢٠١٩، ص ١٨٦.

(٢٤) الطعن بطريق تصحيح القرار التمييزي، يعد من الطرق الطعن غير العادية وان هذا الطعن لا وجود له في قوانين المرافعات العربية والاجنبية، وان المشرع العراقي نقل هذا الطعن من قانون اصول المحاكمات الحقوقية العثمانية. لمزيد من التفاصيل ينظر لطفاً: ضياء شيت خطاب، بحوث ودراسات في قانون المرافعات المدنية



- العراقي رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩، قسم البحوث والدراسات القانونية والشرعية، مطبعة الجبلاوي، القاهرة، ١٩٧٠، ص ٣٧٥.
- (٢٥) ينظر: المادة (١٦٨) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ اذ نصت " الطرق القانونية للطعن في الأحكام هي:
- ١- الاعتراض على الحكم الغيابي.
 - ٢- الاستئناف.
 - ٣- إعادة المحاكمة.
 - ٤- التمييز.
 - ٥- تصحيح القرار التمييزي.
 - ٦- اعتراض الغير."
- (٢٦) ينظر: المحامي غالب حسن التميمي، المختزل في شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص ٣١٢.
- (٢٧) ينظر: أيهاب حسن اسماعيل، الوجيز في قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٨٩، ص ٧٢.
- (٢٨) ينظر: المادة (١٦٦/ثانياً) من قانون العمل النافذ.
- (٢٩) وباتجاه المشرع العراقي ايضاً نصت على اعفاء العامل من الرسوم القضائية دون اصحاب العمل فانهم يخضعون للإجراءات العادية في التقاضي أو القواعد العامة في إجراءات التقاضي، ينظر: د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٦، ص ١٧٥.
- (٣٠) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٨٥٧/مدنية منقول/٢٠٠٥)، أشار اليه د. صبا نعمان، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٢٢٤.
- (٣١) ينظر: احمد ابو الوفا، التعليق على نصوص القانون العمل، الجزء الثاني، بلا دار النشر، القاهرة، ١٩٦٢، ص ٨٧٥ وما بعدها. وللمزيد من التفاصيل ينظر: د. محمد عبد الخالق، قانون العمل، الطبعة الأولى، المكتب المصري للنشر، القاهرة، ١٩٧٠، ص ٦٧.
- (٣٢) ينظر: د. حسن كيرة، اصول قانون العمل، مصدر سابق، ص ٨٨.
- (٣٣) ينظر: د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، الجزء الاول، الطبعة الاولى، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٨٠، ص ٤١.
- (٣٤) ينظر: المادة (١٥٠) من قانون المرافعات المدنية العراقي النافذ.
- (٣٥) ينظر: د. معوض عبد التواب، الوسيط في قضايا العمل المستعجلة، الناشر منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٨٤، ص ٦٩٣.

المصادر

اولاً: الكتب

- ١- أحمد ابو الوفا، التعليق على نصوص قانون العمل، الجزء الثاني، بلا دار النشر، القاهرة، ١٩٦٢.
- ٢- أيهاب حسن اسماعيل، الوجيز في قانون العمل، الطبعة الاولى، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٨٩.
- ٣- حسن كيرة، اصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، جامعة الاسكندرية، ١٩٨٣.
- ٤- صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، دار السيسبان للنشر والتوزيع، بغداد، بلا سنة نشر.
- ٥- عباس العبودي، شرح احكام المرافعات المدنية، الطبعة الاولى، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٦.
- ٦- عباس زياد السعيد، النافع في قضاء المرافعات المدنية بين النص والتطبيق، الجزء الثاني، بلا دار النشر، بغداد، ٢٠١٦.
- ٧- عصام انور سليم، قانون العمل، الطبعة الاولى، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، القاهرة، بلا سنة نشر.
- ٨- عماد حسن سلمان، شرح قانون المرافعات المدنية، مكتبة السنهوري، بيروت، ٢٠١٨.
- ٩- عماد حسن سلمان، المرافعات المدنية، الطبعة الاولى، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠١٩.



- ١٠- علي العريف، شرح تشريع العمل في مصر، الطبعة الثانية، مكتبة دار النشر الجامعات، القاهرة، ١٩٥٢.
 - ١١- محمد علي الطائي، شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨.
 - ١٢- محمد عجيل التميمي، قضاء العمل العراقي وفق قرارات محكمة التمييز الاتحادية، الطبعة الاولى، نشر وتوزيع مكتبة الصباح القانونية، بغداد، ٢٠١٩.
 - ١٣- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٦.
 - ١٤- محمد عبد الخالق، قانون العمل، الطبعة الاولى، المكتب المصري للنشر، القاهرة، ١٩٧٠.
 - ١٥- معوض عبد التواب، الوسيط في قضايا العمل المستعجلة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٨٤.
 - ١٦- يوسف الياس، قانون العمل العراقي، الجزء الاول، الطبعة الاولى، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٨٠.
 - ١٧- يوسف الياس، قانون العمل العراقي، الطبعة الثانية، منشورات مكتبة التحرير، بغداد، ١٩٨٠.
 - ١٨- غالب حسن التميمي، المختزل في شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، طبعة جديدة، مكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٩.
 - ١٩- غالب حسن التميمي، المختزل من مبادئ قضاء العمل، مطبعة الكتاب، بغداد، ٢٠١٩.
- ثانياً: الرسائل والاطاريح**
- ١- محمد علي الطائي، ألتقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٨.
- ثالثاً: القوانين**
- ١- قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
 - ٢- قانون المرافعات المدنية العراقي النافذ رقم (٨٣) ١٩٦٩.
- رابعاً: القرارات القضائية**
- ١- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٨٤٨/ الهيئة المدنية/ ٢٠١٩، ت/٨٤٢ في ٢٠١٩/١/١٩) (غير منشور).
 - ٢- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٨٩٤/ الهيئة المدنية/ ٢٠١٩، ت/٨٩٠ في ٢٠١٩/٢/٤) (منشور).
 - ٣- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٥٣٣/ الهيئة المدنية / ٢٠١٨، ت/٥٤٢ في تاريخ ٢٠١٨/١/٢٢) (غير منشور).
 - ٤- قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (٥٦/اتحادية/ ٢٠١٦) في ٢٠١٦/٦/٢٣ (منشور).
 - ٥- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٢٦٦٣/ الهيئة المدنية / ٢٠١٧، ت/ ٢٦٦٢) في ٢٠١٧/٥/٢ (غير منشور).
 - ٦- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٤٤٩٥/ هيئة مدنية/ ٢٠١٥) في ٢٠١٥/٥/٢٧ (غير منشور).
 - ٧- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٥٣٣/ الهيئة المدنية/ ٢٠١٨، ت/٥٢٤) في ٢٠١٨/١/٢٢ (غير منشور).
 - ٨- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٢٥٠٣/ هيئة مدنية/ ٢٠١٧) في ٢٠١٧/٥/١٠ (غير منشور).
 - ٩- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٢٦٣٦/ هيئة مدنية/ ٢٠١٦) في ٢٠١٦/٦/٧ (غير منشور).
 - ١٠- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٣٨/عمل/ ٢٠٠٨) في ٢٠٠٨/٦/١٠ (منشور).
 - ١١- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٣٥/ هيئة عامة/ ١٩٧٥) في ١٩٧٥/٩/٩ (منشور).



- ١٢- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (١٩٢ / الهيئة الموسعة المدنية/ ٢٠١٠ في ٢١/١٢/٢٠١٠ (منشور).
- ١٣- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (١٢ / الهيئة المتفرقة والعمل/ ٢٠٠٨) في ٣١/٧/٢٠٠٨ (منشور).
- ١٤- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٣٥٥ / الهيئة المدنية/ ٢٠١٨، ت/ ٣٤٤) في ٢/٤/٢٠١٨ (منشور).
- ١٥- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٢٨٦٨ / الهيئة المدنية/ ٢٠١٨، ت/ ٢٨٥٣) في ٣/٥/٢٠١٨ (منشور).
- ١٦- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٣٤٠١ / الهيئة المدنية/ ٢٠١٨، ت/ ٣٤١١) في ٢٨/٥/٢٠١٨ (غير منشور).
- ١٧- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٥٠٠١ / الهيئة المدنية/ ٢٠١٦، ت/ ٥٠١٦) في ٦/١٢/٢٠١٦ (غير منشور).
- ١٨- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٢٠٨٦ / الهيئة المدنية/ ٢٠١٧، ت/ ٢١١٠) في ٢٤/٤/٢٠١٧ (غير منشور).
- ١٩- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (١٥٦٤ / الهيئة المدنية/ ٢٠١٥) في ٢٦/٣/٢٠١٥ (منشور).
- ٢٠- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (١١٧٤ / الهيئة المدنية/ ٢٠١٤) في ٢٢/٩/٢٠١٤ (منشور).
- ٢١- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (١٧٦٢ / الهيئة المدنية/ منقول/ ٢٠١٢) في ٢٧/٩/٢٠١٢ (منشور).
- ٢٢- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٣٤٠٧ / الهيئة المدنية/ ٢٠١٨، ت/ ٣٤١٣) (منشور).
- ٢٣- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (٨٥٧ / مدنية منقول/ ٢٠٠٥) (منشور).

