

تضمين العامل في ضوء أحكام قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 "دراسة مقارنة"
Including the worker in light of the provisions of the Iraqi Labor Law No. 37 of 2015.

بحث مشترك مقدم من قبل
المدرس المساعد سارة صادق ساجت
ماجستير في القانون الخاص
المدرس المساعد فيصل جابر فرحان
ماجستير في القانون الخاص
جامعة ذي قار/ كلية القانون

الخلاصة.

لم يحدد قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015، مفهوماً للتضمين، ولم يبين الاحكام التفصيلية الخاصة به، وانما أشار اليه في المادة (137) منه؛ كجزاء يفرض على العامل نتيجة مخالفة قواعد العمل؛ ولكن لا مانع من الاخذ به كبديل للعقوبة التأديبية في حدود النتائج غير المسببة للخسائر الجسيمة بصورة لا تتعارض مع السلطة التأديبية لصاحب العمل، مع الاستعانة بالأحكام العامة الواردة في قانون العمل العراقي النافذ والقانون المدني العراقي النافذ رقم (40) لسنة 1951، مع الاخذ بنظر الاعتبار خصوصية تطبيق حكم تضمين العامل.
الكلمات المفتاحية: التضمين، العامل، العقوبات التأديبية، الخطأ الجسيم، وسائل التضمين، النطاق.

Abstract.

The Iraqi Labor Law No. (37) of 2015, did not specify a concept of inclusion, nor did it specify the detailed provisions related to it, but rather referred to it in Article 137 of it; As a penalty imposed on the worker as a result of violating the rules of work; But there is no objection to taking it as an alternative to disciplinary punishment within the limits of the results that do not cause serious losses in a manner that does not conflict with the disciplinary authority of the employer, with the help of the general provisions contained in the effective Iraqi Labor Law and the effective Iraqi Civil Law No. 40 of 1951, taking into account the specificity of the application The rule of inclusion of the worker

Keywords: inclusion, worker, disciplinary sanctions, gross error, means of inclusion, scope.

المقدمة.**التعريف بالموضوع:**

تُمثل فكرة تضمين العامل من الموضوعات المهمة التي لم يتم الاحاطة بإحكامها بشكل كامل، والمتمثل بمنح صاحب العمل السلطة في فرض التعويض، بواسطة المحاكم المختصة، أو بالطرق الودية، من خلال اثبات خطأ العامل، والضرر الذي سببه لصاحب العمل نتيجة خطأه، مقتصرًا في حصوله على التعويض عن الضرر المادي الذي أصاب ماله فحسب، بحكم النصوص الاخرى المحددة لعقوبات العامل الحصرية.

أهمية البحث:

تنبثق أهمية الموضوع من كون التضمين سلطة بيد صاحب العمل، تخوله الحق بإقامة دعوى للمطالبة بالخسائر التي سببها له العامل، بعد اثبات الخطأ والضرر الذي لحق به جراء ذلك، فضلاً عن كونه يبعد العامل عن الجزاء التأديبي.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في الصياغات المرنة للمشرع العراقي لنص المادة (137) منه، بإدراج عبارة "الاخلال بالواجبات" وجعل السلطة مطلقة لصاحب العمل، علماً ان أخطاء العامل جميعها تتجسد في صورة مخالفات، أورد القانون لها عقوبات متعددة تتناسب مع طبيعة الفعل المخالف.

نطاق ومنهج البحث:

يتحدد نطاق البحث في بيان أحكام التضمين من خلال طرح ضوابط تطبيقه، والوسائل المحددة له في حدود سلطة المحاكم، دون أن يتعدى الامر الى بحث الوسائل الودية المشار اليها في القانون، واعتمدنا المنهج التحليلي في طرح المادة العلمية من خلال تحليل موقف قانون العمل العراقي النافذ بخصوص تضمين العامل، مع الاستعانة بالقانون المدني العراقي لغرض بيان نطاق التعويض في المسؤولية العقدية، وشروط تحقق تلك المسؤولية مع استبعاد الاحكام المتعارضة التي يفرضها قانون العمل، وكذلك اعتمدنا المنهج المقارن بقانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

خطة البحث:

تناولنا البحث بصورة مبحثين، الاول يتضمن البحث في مفهوم تضمين العامل مقسماً على مطلبين يكون الاول لتعريف التضمين، والآخر لضوابط اعمال تضمين العامل، أما المبحث الثاني لأحكام تضمين العامل، مكون من مطلبين، الاول نطاق تضمين العامل، والآخر دور المحكمة المختصة في تضمين العامل.

المبحث الاول/ مفهوم تضمين العامل .

للقوف على مفهوم فكرة تضمين العامل بصورة واضحة تعكس حقيقة التضمين كان لا بد من التطرق الى مسألتين جوهريتين، أولهما التعريف بالتضمين وثانيهما الضوابط الحاكمة لإعماله.

المطلب الاول/ التعريف بالتضمين.

ان التعريف بالتضمين في قانون العمل يتطلب التطرق لمسألتين، أولهما مضمون فكرة تضمين العامل، وثانيهما لتمييز فكرة التضمين عن العقوبة التأديبية وحسب الآتي:

الفرع الاول/ مضمون فكرة تضمين العامل.

لم يرد تعريفاً للتضمين على مستوى القانون والفقه، فبالنسبة لقانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 لم يحدد معنىً للتضمين بشكل صريح، بل استخدم مصطلح آخر محله " التعويض " ، اذ نصت المادة (137) في الفقرة ثانياً " ويحدد التعويض الذي يجب على العامل دفعه بقرار قضائي.....".

إذ يفرض التضمين حسب ما حددته المادة (137) من قانون العمل جزاءً على العامل عند اخلاله بالتراماته ، ويلاحظ ان المشرع وسع من نطاق المادة أعلاه من خلال الإشارة الى عبارة " اخلاله بواجبات عمله"، في حين ان الإخلال ينشأ في حالات متعددة أشار القانون إلى الواجبات التي يلتزم بها العامل عند عمله في المادة (42/ثانياً) منه، وحدد العقوبات اللازمة لمخالفة تلك الواجبات ضمن الفصل الرابع عشر بعنوان قواعد انضباط العمل، وحسب ما يتفق مع طبيعة المخالفة المرتكبة، والتي قد تصل به

الى عقوبة الفصل، وأوردها المشرع في حالات ذكرت على سبيل الحصر. يمكن القول بأنه لا يكون مانعاً من منح صاحب العمل سلطة تقديرية تخوله الحق بفرض عقوبة الانذار أو تنزيل درجة أو إيقاف عن العمل، مع التضمنين، فمصطلح الإخلال بالواجبات مفهوم واسع يشمل كل مخالفة تصدر من العامل وتشكل إخلالاً بالتعليمات أو الالتزامات المحددة ضمن عقد العمل أو الأحكام الواردة في قانون العمل أو الاتفاقيات الجماعية. لكن المشرع توجه الى حصر حالات التضمنين- التعويض- بحالات محددة تلزم العامل بالتعويض عن الأضرار الناتجة عن استخدام المواد والأموال التي تكون تحت تصرفه، كما جاء في نص المادة 42/ ف ثانياً من القانون "الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعة في عهده وعدم الاحتفاظ لنفسه بأي سجلات أو سندات أو أوراق تخص العمل"⁽¹⁾. وكذلك الحال في قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، إذ نصت المادة (56/ف د) على انه: "يجب على العامل: أن يحافظ على ما يسلم إليه صاحب العمل من أدوات وأجهزة أو مستندات أو أي أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم في ذلك عناية الشخص المعتاد" فالمشرع أيضاً حدد بشكل صريح من خلال النص التزام العامل بالمحافظة على الأدوات المستخدمة في العمل. أما على مستوى القضاء فذكرت الأحكام القضائية مصطلح "التضمنين"⁽²⁾، وأحياناً أخرى "التغريم" هذا ما قضت به محكمة التمييز الاتحادية (محكمة العمل العليا الملغاة) في إحدى قراراتها: "بأنه إذا تم تغريم العامل عن الضرر الذي لحق بصاحب العمل نتيجة الخطأ الذي ارتكبه بسبب قيادته إحدى السيارات بشكل مخالف لتعليمات صاحب العمل، يمنع من فرض عقوبة الفصل، وإنهاء عقد العمل، لذا حكمت المحكمة بإبطال القرار الإداري لمخالفته القانون...."⁽³⁾. خلاصة ما تقدم فإن جوهر فكرة التضمنين يمكن أن تتحدد بالتعويض المادي عن الأضرار المباشرة الناشئة عن إخلال العامل بالالتزامات التي تفرض عليه بموجب أحكام القانون وعقد العمل، وهي معالجة تشريعية توصف بكونها وسيلة بديلة في معالجة الضرر عوضاً عن العقوبة التأديبية.

الفرع الثاني/ التمييز بين التضمنين والعقوبة التأديبية.

يتطلب ابتداءً تحديد طبيعة التضمنين، وهل يحمل التعويض طابع العقوبة، وعن مدى أحقية صاحب العمل في الجمع بين التعويض، وفرض العقوبة؟ إن التعويض كمفهوم يتمثل بكونه جزاءً يفرض على المخالف نتيجة إهماله وامتناعه عن تنفيذ التزام ما، وفي إطار قانون العمل فالعامل هنا أيضاً تتجسد مخالفته أما بكونه أهمل في المحافظة على أموال صاحب العمل، وعدم بذله العناية المطلوبة، أو الامتناع عن تنفيذ التزام يفرضه عقد العمل، الأمر الذي يتطلب تقييد سلطة صاحب العمل عند الحكم بالتعويض، بالامتناع عن فرض عقوبة الفصل؛ كون التضمنين تعويضاً عن الخسائر المتسببة لصاحب العمل؛ إذ أشار القانون في المادة (43/ثانياً) ح) الى أحقية صاحب العمل في إنهاء عقد العمل نتيجة ارتكابه خطأ جسيماً تنشأ عنه خسارة فادحة تضر بالعمل أو العمال. وإن كان الأصل العام نجد ان قانون العمل يحضر الجمع بين عقوبتين عن مخالفة واحدة، وهذا ما نصت عليه المادة (138/رابعاً) منه: "لا يجوز لصاحب العمل فرض أكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة ذاتها"⁽⁴⁾ لكن لا مانع من معاقبة العامل بإحدى العقوبات التأديبية الأخرى؛ ولا يشكل تعسفاً في السلطة الممنوحة لصاحب العمل من خلال الحصول على تعويض مع فرض عقوبة انضباطية على العامل؛ لأن بعض العقوبات لا ترتب آثارها إلا حال تكرارها⁽⁵⁾، وبخلاف ذلك يجعل العامل متسبباً لصاحب العمل بخسارة من جانب، وإخلالاً بضوابط العمل من جانب آخر؛ كونها لا تشكل عقوبة؛ وإن فرض التضمنين لا يندرج ضمن مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل⁽⁶⁾ من ذلك نستنتج إن تضمين العامل هو تعويض عن مبلغ الأضرار التي سببها لصاحب العمل بدلاً عن العقوبة التأديبية المفروضة على العامل- الفصل-، والتي تقترب من فرض التضمنين؛ كونها ناتجة عن خطأ جسيم تسبب بضرر لحق صاحب العمل؛ وهذا صريح ما حددته المادة (141/أولاً) "لا يجوز فرض عقوبة الفصل إلا إذا ارتكب العامل مخالفة جسيمة نشأت عنها ضرر مادي جسيم بصاحب العمل" وكذلك يتفق مع قانون العمل المصري في المادة (69) والتي جاء فيها: "لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً.... إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضراراً جسيمة لصاحب العمل...." علاوة على ذلك ان القانون حدد الحالات التي تستوجب عقوبة الفصل بنصوص

محددة يصعب القياس عليها، كما ان الخسائر المتحققة نتيجة مخالفة العامل يمكن تلافيها بمبلغ التعويض، وإلا انتفت الحكمة باللجوء إليه بدلاً من العقوبة. من خلال ذلك يمكننا التمييز بين التضمين والعقوبة التأديبية من ناحيتين، الأولى من حيث طبيعة العقوبة، فيكون الغرض من تحديد المشرع العراقي في قانون العمل العقوبات التأديبية هو تقويم العامل المخالف وردعه ليكون عبرة للالتزام العمال الآخرين بما يحقق المصلحة العامة ومصلحة المنشأة من خلال احترام القواعد والضوابط المحددة لتؤدي الى ضمان حسن سير العمل فيها⁽⁷⁾، لذلك تفرض بغض النظر عن تحقق ضرر لصاحب العمل، فالعقوبة تتناسب مع جسامته الفعل لا مع جسامته النتيجة⁽⁸⁾، أما التضمين فهو تعويض يقصد به جبر الضرر الذي لحق بصاحب العمل جزاء مخالفة العامل للالتزامات والتعليمات المحددة في عقد العمل⁽⁹⁾. أما التمييز الآخر فيكون من حيث جهة الانتفاع، ففي التضمين يخصص مبلغ التعويض به لمصلحة صاحب العمل؛ لان التضمين يفرض كتعويض عن الخسائر التي لحقت به أما بالنسبة للعقوبة التأديبية لا ترتبط بالغالب بمنفعة مادية مباشرة كما في عقوبة حجب الزيادة السنوية للعامل، وتنزيل الدرجة⁽¹⁰⁾؛ أما بالنسبة للغرامة⁽¹¹⁾، فيشترط القانون أن تخصص المبالغ لمنفعة العمال؛ كون المشرع حدد عايديه الغرامات المفروضة على العامل في نص المادة (140) من قانون العمل، بأن تودع في صندوق ضمان وتقاعد العمال. الا اننا نرى وان كان المشرع العراقي في قانون العمل اقتصر في تحديد العقوبة التأديبية على فكرة المخالفة التي ارتكبها العامل وبغض النظر عن النتائج التي تلحق بصاحب العمل؛ فالمخالفة في حقيقتها اخلال العامل بواجباته الذي ينعكس بصورة مباشرة على مصلحة المشروع والحق الضرر بصاحب العمل.

المطلب الثاني/ ضوابط اعمال تضمين العامل.

بالنظر الى التضمين كجزء يفرض على العامل، فهو ناتج عن تحقق المسؤولية، وهي مسؤولية عقدية؛ كونها متحققة من إخلال العامل بالواجبات التي يفرضها عقد العمل، مما يتطلب تحقق أركانها المتمثلة بالخطأ، والضرر والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر، ولغرض تمكن صاحب العمل من تضمين العامل، يقتضي توافر ضوابط متعددة نتناولها حسب ما يلي:

أولاً- إخلال العامل بالتزام عقدي: يتجسد الضابط الأول بوجود الخطأ، وذلك حسب ما حددته المادة (137/ الفقرة ثالثاً) من القانون: " يقصد بالإخلال بالواجبات المنصوص عليه في البند أولاً من هذه المادة الاضرار الناتجة عمداً أو عن إهمال فادح أو نتيجة خطأ جسيم" أي السلوك المنحرف الناتج عن عمد أو إهمال فادح أو خطأ جسيم، ويعني الخطأ العمدي بأنه اخلال الشخص بالتزاماته مع ادراكه به⁽¹²⁾. أي اتجاه الارادة نحو ارتكاب الفعل أو الامتناع عنه بشكل غير مشروع يلحق الضرر بصاحب العمل، ويتحقق بمجرد قصد احداث الضرر، وان كان لا يتوقع مقدار حدوثه، أما الإهمال الفادح فهو الخطأ الذي لا يغتفر، والذي يبلغ من الجسامه حداً غير عادي، وينتج عن فعل أو ترك ارادي أو عن معرفة بالخطر كان يجب أن توجد لدى العامل، مع تخلف أي مسوغ، وبذلك يتميز عن الخطأ العمدي بانتفاء عنصر العمد⁽¹³⁾. فيحدد معنى الخطأ الجسيم بأنه " ذلك الخطأ الذي لا يرتكبه أقل الناس علماً وأكثرهم بلاهة وجهلاً وهو خطأ يتعارض مع حسن النية ولذا لحق الغش و غُومل معاملته " ⁽¹⁴⁾ بذلك يتكون من عنصرين، هما الانحراف - التعدي أو المخالفة-، وعنصر الادراك هو نية الاضرار بالغير⁽¹⁵⁾. من صور الاخطاء الجسيمة التي ترتكب من العامل في حدود الالتزام التي يقتضي فرض التضمين، كما في قيادة العامل السيارة التي تحت عهده بسرعة فائقة ورعونة وانقلابها مما تسبب في حدوث الاضرار، فضلاً عن تعطيلها عن العمل مدة التصليح، فيكون العامل بفعله هذا ارتكب خطأ جسيم نشأت عنه خسارة وتظهر الخسارة الجسيمة كذلك في حالة اتلاف أدوات العمل من المكائن والاجهزة أو تعطيلها عن العمل بشكل كامل⁽¹⁶⁾.

ثانياً- عدم بذل العامل العناية اللازمة لتلافي الخطأ: فأن العناية التي يجب أن يبذلها العامل لتلافي فرض التعويض، وانتفاء المسؤولية عنه، يجب أن لا تقل عن عناية الشخص المعتاد⁽¹⁷⁾، بتبني المعيار الموضوعي أي معيار الشخص المعتاد لتقدير جسامته الخطأ في ظل الظروف الموضوعية الخارجية دون الاعتداد بالعوامل الداخلية والنفسية التي ساقط العامل لارتكاب الخطأ، وتقاس تلك العناية ما يبذله العامل العادي من فئة العمال التي ينتمي إليها بدرجته وكفاءته وخبرته، بحيث لا يطلب منه حرصاً أشد من

الحرفية المعتادة⁽¹⁸⁾ إن عبء الإثبات عند تضمين العامل بالتعويض عن الخسائر يقع على عاتق صاحب العمل، استناداً لما نصت عليه المادة (137/ الفقرة ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ، على أنه: "على صاحب العمل اثبات خطأ العامل....." فضلاً عن النصوص الأخرى التي تلقي بعبء الإثبات في أغلب الأحوال على صاحب العمل، كما في نص المادة (145/ ف ثالثاً) من قانون العمل، والتي جاء فيها: "يقع على صاحب العمل عبء اثبات المخالفات التي تم فرض العقوبة بناءً عليها على العامل أثناء النظر فيها أمام المحكمة المختصة"، كما أن الأمر لا يمثل خروجاً على القواعد العامة في الإثبات. يمكن القول بأنه يلتزم صاحب العمل هنا بإثبات الخطأ- المخالفة- الذي ارتكبه العامل وألحق أضراراً به؛ أي متى ثبت تخلفه عن القيام بما يجب أن يقوم به من عمل أو قيامه بما يجب أن يمتنع عنه، تتحقق مسؤوليته، فمن الطبيعي إن الأخطاء الجسيمة المرتكبة أو الإهمال الفادح لا يصدر من قبل الشخص المعتاد، مما يستلزم فرض التعويض؛ لأن جسامته الفعل قرينة على وجود العمد أو الإهمال المتحقق بفعل العامل، وإن مقدار جسامته الفعل غالباً ما يرتبط بقيمة الخسارة الحقيقية لصاحب العمل. وإن كان القانون العراقي لم يشير إلى ذلك صراحة في المادة ذاتها المتضمنة فرض التعويض كما حدده قانون العمل المصري في نص المادة (56) على أنه "يجب على العامل أن يحافظ على ما يسلم إليه صاحب العمل من أدوات وأجهزة، ويلتزم في ذلك عناية الشخص المعتاد" إلا أنه لا مانع من الأخذ بحكم نص المادة (42/ ثانياً) من قانون العمل العراقي من خلال تحديد واجبات العامل، إذ نصت على أنه: "يلتزم العامل بما يأتي: أ. أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة طبقاً لعقد العمل وأحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة لتنفيذه، وأنظمة العمل بالمنشآت الصادرة عن صاحب العمل وإن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون" إلا أن هذا الالتزام لا يُعد من الأحكام الماسة بالنظام العام، لذا يجوز الاتفاق بين الطرفين على زيادة أو نقصان طبيعة الالتزام سواء كان صراحة أو ضمناً⁽¹⁹⁾.

ثالثاً- تحقق الضرر: والذي يتمثل بالخسائر التي تلحق صاحب العمل بسبب العامل، لكن من الجدير بالإشارة بأن القانون وإن كان يشترط جسامته الخطأ إلا أنه لم يشترط جسامته الضرر؛ كونه جعل من المخالفة الجسيمة المسببة للضرر المادي الجسيم سبباً لعقوبة الفصل، وحسب ما نصت عليه المادة (141) من قانون العمل، فيشترط أن يكون الضرر حصل نتيجة الخطأ الذي ارتكبه العامل، أي تكون هنالك علاقة سببية بين الإخلال والضرر، وهذا صريح ما حددته المادة (137/ ف أولاً) من قانون العمل: "يكون العامل مسؤولاً أمام صاحب العمل عن الأضرار التي يتسبب بها نتيجة إخلاله بواجبات عمله أو بما يتصل بهذه الواجبات بشكل مباشر أو غير مباشر". بعد اثبات صاحب العمل الخطأ الذي ارتكبه العامل في عدم بذل العناية اللازمة للمحافظة على أموال صاحب العمل؛ لكن هذا لا يمنع العامل من التمسك بالأسباب التي تؤدي إلى انتفاء العلاقة السببية بين الخطأ والضرر كالسبب الاجنبي سواء تمثل بالقوة القاهرة، الحادث الفجائي، الأفة السماوية، أو من خطأ الغير⁽²⁰⁾ بغض النظر عن كون الخطأ صادراً من عامل آخر أو من صاحب العمل نفسه؛ علماً أن قانون العمل لم يشير إلى ذلك صراحة، وكذلك الحال بالنسبة لقانون العمل المصري، فتطبق بشأنه ما تحدده القواعد العامة في قطع العلاقة السببية بين الخطأ والضرر.

علاوة على ذلك إن صراحة النص أعلاه المتضمنة عبارة "أو بما يتصل بهذه الواجبات بشكل مباشر أو غير مباشر" تقضي بالالتزام العامل بالتعويض عن الأضرار الناتجة عن إخلاله بواجبات العمل المكلف بها، أو ما يتعلق بتلك الواجبات وإن كان بصورة غير مباشرة، وبغض النظر عن كونها خارج مكان العمل إذا كانت متصلة به، كما لو أخل العامل بواجبه في قيادة السيارة خارج العمل واستخدامها على خلاف ما هو متفق عليه من ذلك نرى أن المشرع العراقي ذكر صور الخطأ بشكل صريح من خلال تحديده حالاته، وهي الخطأ العمدي والإهمال الفادح والخطأ الجسيم، على خلاف القانون المصري، فأقتصر الأخير على فرض الالتزام بالمحافظة على هذه الأموال، من خلال بذل العناية المعتادة، لكن النتيجة المتحققة واحدة بالنسبة للقانونين بفرض القواعد العامة الواردة في القانون المدني، بوجود خطأ، وضرر أدى إلى إلحاق الضرر بصاحب العمل، وبصرف النظر عن صفة الخطأ.

المبحث الثاني/ أحكام تضمين العامل.

قيد قانون العمل العراقي سلطة صاحب العمل في فرض التضمين على العامل بصور حكم قضائي بات من المحكمة المختصة يقضي بتعويض صاحب العمل؛ لكن دون أن يبين حدود التضمين، سواء كان من ناحية تحديد المخالفات المتحققة، أو من ناحية نطاق مقدار التضمين وعناصره، مما دفعنا إلى الاستعانة بالقواعد العامة المحددة للتعويض عند تحقق المسؤولية، واستبعاد الاحكام غير الملازمة لعقد العمل، هذا ما نتناوله في المبحث، من خلال تقسيمه إلى مطلبين، سيكون الأول لنطاق تضمين العامل، والثاني لدور المحكمة المختصة في تضمين العامل، وحسب ما يلي:

المطلب الأول/ نطاق تضمين العامل.

ان العامل لا يكون مسؤولاً بالتضمين عن كل المخالفات التي تحدث اثناء العمل، وكذلك بالنسبة للضرر المتحقق نتيجة لذلك، وانما تقتصر حدود مسؤوليته على نطاق معين نتناوله حسب الآتي:

أولاً- نطاق التضمين من ناحية الخطأ:

ان الحكم على العامل بالتضمين- التعويض- لا يستوعب كل الاخطاء التي يرتكبها العامل، لأنه بالمقابل أعطى قانون العمل لصاحب العمل السلطة في فرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المواد (138، 141) عند مخالفة الواجبات التي يفرضها عليه عقد العمل والتعليمات واللوائح، لذا فإن حدود التعويض تقتصر على الخسائر الناتجة عن اتلاف الآلات أو المواد التي يرتكبها العامل، سواء تمثلت هذه الادوات والمواد التي يستعملها في أداء عمله، أو منتجات سلمت إليه لحراستها⁽²¹⁾. كما ان التزامه لا يقتصر على المحافظة على هذه الاشياء، بل يحظر عليه استخدامها خارج الاماكن والاوقات المخصصة لها⁽²²⁾، أي تنتج المخالفة أثرها سواء حدثت في أماكن العمل أو خارجها مادامت الصلة متحققة، وسواء اتصل الخطأ بالعمل أو بصاحب العمل بشكل مباشر أو غير مباشر⁽²³⁾، من ذلك نستنتج ان تحديد حالات اخلال العامل يقتصر في المادة (42) على التزام العامل بالمحافظة على المواد والاموال التي تكون في عهده، وكذلك الحال بالنسبة لقانون العمل المصري المنصوص عليه في المادة (56/ف د) على انه: " يجب على العامل أن يحافظ على ما يسلم إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة، أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الاعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد".

ثانياً- نطاق التضمين من ناحية التعويض:

اما فيما يتعلق بنطاق التعويض، فلا نجد تحديداً لتلك العناصر في قانون العمل؛ لكن من خلال الرجوع الى القواعد العامة الواردة في القانون المدني العراقي على اعتبارها الشريعة العامة للقوانين بما فيها قانون العمل، فيكون للتعويض عنصرين، هما الخسارة اللاحقة والكسب الفائت⁽²⁴⁾. فمن خلال ذلك يلتزم العامل بالتعويض عن الخسائر التي حصلت بالمواد والاموال العائدة لصاحب العمل وكبدته خسائر، فضلاً عن الكسب الفائت الذي كان من المتوقع حصول صاحب العمل عليه لولا حدوث هذا الاخلال، كما لو كان هنالك تعهد من صاحب العمل بتجهيز مواد معينة فوت عليه العامل تجهيزها أو انجازها، أو رتب عليه تأخيراً في توريدها مستنداً في التعويض عن الاضرار المتوقعة فحسب لحظة التعاقد والالتزام، ولا يُعد مسؤولاً عن الاضرار غير المتوقعة ألا اذا ثبت ارتكابه غش أو خطأ جسيم⁽²⁵⁾، وهذا صريح ما وضعته المادة (137/ ف 1) من قانون العمل بالإشارة الى مسؤولية العامل عند الاخلال بالواجبات سواء كان الخطأ ناتجاً عن عمد أو اهمال فادح أو خطأ جسيم. اما فيما يتعلق بصور التعويض، فإن التضمين لا يشمل كل صور التعويض التي تتركها المسؤولية العقدية من الضرر المادي والأدبي، لذا فهو يقتصر على التعويض عن الضرر المادي الذي يصيب ماله فحسب، أي يشكل اعتداءً على المصلحة المادية المشروعة لصاحب العمل، ولا يشمل التعويض الناتج عن الاعتداء على صاحب العمل أو العمال؛ فالقانون يقرر عقوبته بالفصل في حال ارتكاب ذلك، وحسب ما حددته المادة (141/ ف سادساً) من قانون العمل، كذلك يستبعد تبعاً لذلك التعويض عن الضرر المعنوي⁽²⁶⁾؛ كونه ينصب في تعويض صاحب العمل عن الخسائر المادية التي لحقت به، الناتجة عن مخالفة العامل⁽²⁷⁾. علماً ان القانون لم يحدد مفهوم التعويض بالمعنى الدقيق، أو صور التعويض التي يمكن فرضها على العامل؛ لأنه قد يكون نقدي، كما لو التزم العامل بدفع الاموال بما يعادل الاضرار التي سببها لصاحب العمل، وفي أحيان أخرى يكون تعويضاً عينياً، يتمثل

بإصلاح الضرر، كما لو قام العامل بصيانة الأدوات والجهزة محل الضرر، فمن خلال الرجوع الى نص المادة (141) من قانون العمل العراقي نجد ان النص مطلق، والمطلق يجري على إطلاقه، اذ لا مانع من أن يشمل التعويض كلتا صورتيه النقدي والعيني، وقيام العامل بإصلاح الضرر واعادة الحال الى ما كان عليه، وبالطرق الودية التي تتم بالاتفاق بين الطرفين⁽²⁸⁾.

المطلب الثاني/ دور المحكمة المختصة في تضمين العامل.

يمكن الوقوف على دور المحاكم المختصة وذلك على مرحلتين:

اولا- دور المحكمة المختصة بنظر دعوى تضمين العامل:

يبدأ دور محكمة العمل في فرض التضمين على العامل عند لجوء صاحب العمل الى محاكم العمل المختصة، ورفع دعوى على العامل، وتقديم كل ما يثبت من مخالفة ارتكبتها العامل بواسطة الادلة والمستندات، والاضرار التي لحقت به، استناداً لما نصت المادة (137/ ف ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ، على انه: "على صاحب العمل اثبات خطأ العامل، ويحدد التعويض الذي يجب على العامل دفعه بقرار قضائي الا اذا اتفق الطرفان على تسويته بطريقة ودية"⁽²⁹⁾. كما جاء في إحدى قرارات محكمة التمييز الاتحادية بأن "الحكم المميز جاء صحيح وموافق للقانون للأسباب المذكورة في وقائع الدعوى بما يثبت ارتكاب العامل مخالفة للتعليمات وقواعد العمل من خلال منح قروض وتسهيلات لبعض الاشخاص بشكل مخالف للأوامر الصادرة مما تسبب في ضياع مبلغ قدره عشرة ملايين وأربعمائة وخمسون ألف دينار نتيجة لتقصير العامل خلافاً لأحكام المادة (124) من قانون العمل⁽³⁰⁾، فإن العامل يسأل عن الضرر الذي تسببه لصاحب العمل، لذا قرر تصديق الحكم...."⁽³¹⁾ كذلك في قرار آخر لمحكمة التمييز الاتحادية عن تصديق الحكم المميز الصادر بخصوص تضمين العامل بسبب تقصيره واهماله في إداء واجباته وفقاً لأحكام القانون بمبلغ اثنان وثلاثون مليون وتسعمائة وعشرون ألف دينار بسبب مخالفة العامل وارتكابه خطأ جسيم وتكبيد صاحب العمل خسائر مالية فادحة، من خلال تقديم وصولات عن قيمة شراء مواد بصورة وهمية وغير حقيقية، وقيامه بمنح قروض لعدة أشخاص خلافاً للتعليمات والأوامر الصادرة بمنع مثل هذه التسهيلات وكذلك عدم الالتزام بالتعليمات الصادرة من صاحب العمل في اتخاذ طريق مغاير للطريق المعتاد في النقل⁽³²⁾. ان الحكم القضائي الخاص بتضمين العامل يمنح صاحب العمل الحق في الحصول عليه بطريق حجز راتب العامل، على أن لا يتجاوز مجموع الاستقطاعات على 20% من الاجر اذا كان ما يتقاضاه أقل من ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجور، وتكون بنسبة 30% من الاجر اذا زاد أجره عن الحد الأدنى للأجور، وبشرط أن لا تخضع الديون لفائدة معينة تعود لمصلحة صاحب العمل⁽³³⁾. اما فيما يخص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، فقد منح السلطة لصاحب العمل من خلال اقتطاع مبلغ التعويض من أجر العامل دون اللجوء الى القضاء، بواسطة اجراء المقاصة بين أجر العامل وبين مبلغ التضمين، وذلك خروجاً على القيود الواردة لعدم جواز اجراء المقاصة في القانون المدني؛ لكون أحد الدينين متنازعاً عليه، اضافة الى عدم جواز الحجز على أجر العامل في قانون العمل⁽³⁴⁾، وبشرط أن لا يزيد مبلغ الاستقطاع عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد بعد قيامه بإجراء التحقيق واطار العامل بالمخالفة لكن بشرط ان لا تصل استحقاقاته الى الاقتطاع من الاجر لشهرين⁽³⁵⁾. وفي حال تجاوز التعويض ذلك الاستقطاع، فلصاحب العمل الحق باللجوء الى القضاء لاستحصال حكم قضائي يقضي بالتعويض⁽³⁶⁾.

ثانيا/ دور المحكمة المختصة بنظر الطعن بقرار التضمين:

للعامل حق الطعن بقرار فرض العقوبة لدى محكمة العمل المختصة وكما هو واضح في إحدى قرارات محكمة التمييز العراقية من طعن العامل لحكم محكمة الموضوع" اذ وجدت انه غير صحيح ومخالف لأحكام القانون والمتضمن الحكم على العامل بمبلغ عشرة ملايين وأربعمائة وخمسون ألف دينار لتقصير المدعى عليه واهماله وفقاً للمادة (124)، كون محكمة العمل أسست حكمها المميز على تقرير الخبير الاول، مما يكون اتجاه المحكمة غير صحيح لان بلجائها الى ثلاثة خبراء، فأنها اقتنعت بأن تقرير الخبير الاول لا يكون سبباً لحكمها، مما يفترض تعيين خمسة خبراء لغرض بيان خبرتهم، لا أن ترجع الى الخبير الاول، فضلاً عن الاختلاف الكبير بين التقريرين المذكورين، وان محكمة الموضوع اغفلت ما

تقدم، مما أدى الى نقض الحكم" (37) في حين أن قانون العمل المصري أجاز التظلم من قرار صاحب العمل أمام اللجنة القضائية المختصة، والتي تتشكل بموجب قرار وزير العدل، وتتألف من عدة أعضاء بما فيهم قضاة وممثلين عن العمال واصحاب العمل، لغرض البت في صحة القرار من عدمه خلال مدة معينة حددها القانون (38)، فإذا أتضح للجنة ان لا حق لصاحب العمل في اقتطاع المبلغ المحدد للإتلاف، أو رأت اللجنة عدم التناسب بين مبلغ التضمنين والمخالفة، فلها أن تقرر استرداد ما اقتطعه من أجر العامل دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة، علماً ان القرار قابلاً للطعن به أمام محاكم الاستئناف المختصة وفق ما تقضي به أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري رقم 13 لسنة 1968 (39). نخلص لما تقدم ان أكثر الطرق التي يلجأ صاحب العمل عند التضمنين هي المحاكم، لضمان الحصول على التعويض؛ لأنه يحظر فرض الغرامات على العامل، ولا يستحق التعويض الا في حال وجود حكم قضائي بات، وبنسبة معينة تستقطع من أجر العامل، وبالمقابل تتيح للعامل حق الطعن بقرار فرض العقوبة، وكذلك الحال في القانون المصري؛ وان كان القانون يجيز استقطاع اجر العامل؛ لكن تبقى هذه السلطة مقيدة في حدود أجور شهرين للعامل، فأن تجاوز ذلك فيكون الطعن أمام لجنة قضائية مختصة.

الخاتمة.

في ختام بحثنا الموسوم بـ (تضمنين العامل في ضوء أحكام قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015) توصلنا الى مجموعة من النتائج والتوصيات، نوردتها حسب ما يلي:

أولاً/النتائج :

1. ان المادة (137) من قانون العمل العراقي وسعت من نطاق تضمنين العامل بإدراجها عبارة الاخلال بالواجبات؛ دون الاخذ بنظر الاعتبار النصوص الحصرية المحددة للعقوبات التأديبية عند اخلال ومخالفة الواجبات التي يقتضها عقد العمل، على خلاف ما عمل قانون العمل العراقي الملغى، وكذلك قانون العمل المصري النافذ رقم (12) لسنة 2003.
2. لا يجوز لصاحب العمل الجمع بين التعويض وأي عقوبة تأديبية أخرى، سواء كانت عقوبة...، أو حتى الغرامة؛ لان القانون بنصه على التضمنين كان الغرض منه تلافي معاقبة العامل؛ والا تحقق مفهوم الجمع بين العقوبتين على مخالفة واحدة؛ وان كان القانون لا يصرح بكون التضمنين عقوبة؛ لكن بطبيعته يُعد جزاء يفرض على العامل جبراً للضرر الذي تسببه لصاحب العمل.
3. ان التضمنين وان كان يشكل صعوبة في فرضه واستحقاقه من العامل، الا انه يشكل جزاءً يعوض صاحب العمل عن خسائره، وفي الوقت ذاته بديلاً عن فرض عقوبة تأديبية على العامل قد تلحق به وتسبب له خسارة معينة .

ثانياً/ التوصيات:

1. ندعو المشرع العراقي الى تعديل نص المادة (137/ف1) من قانون العمل، لتحديد حالات تضمنين العامل على حالة الاخلال بالواجبات المتعلقة بالمحافظة، على الاموال والاشياء التي تكون في عهدة العامل.
2. ندعو المشرع العراقي الى تعديل نص المادة (145) من القانون، بالنص على حق العامل بالطعن بقرار التضمنين أسوة بالحالات الاخرى المنصوص عليها، ليعطي للعامل ضماناً صريحة في حق الطعن بقرار المحكمة، توافقاً مع الاصل الذي يقرر عدم جواز الحظر من الطعن.
3. ندعو المشرع العراقي الى تعديل نص المادة (137/ف ثالثاً) من قانون العمل، بصورة تؤدي الى تقييد صريح لسلطة صاحب العمل في تضمنين العامل بدلاً من فصل العامل الا في حال ارتكاب العامل لفعل آخر يستوجب معاقبته.

الهوامش .

- (1) على غرار ما جاء به قانون العمل الملغى رقم (71) لسنة 1987، اذ قضت المادة (124) منه : ” يجب على العامل المحافظة على أموال صاحب العمل التي في عهده، وعليه صيانة المعدات والآلات والمواد وكل ما يوضع تحت تصرفه بسبب العمل“
- (2) هذا ما نوضحه في المبحث الثاني من البحث والمتعلق ببيان دور القضاء في تحديد التضمين وأسس أعماله.
- (3) قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية (محكمة العمل العليا) رقم الاضبارة 534/عليا ثانية/1972 في 1972/2/7، قضاء محكمة العمل العليا، مج2، 1978، ص214.
- (4) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد 1522/الهيئة المدنية/2018 في 2018/2/26، والتي قضت بأنه ” لا يجوز لصاحب العمل فرض أكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة ذاتها“، أشار اليه: غالب التميمي، المختزل من مبادئ قضاء العمل، د.ط، مطبعة الكتاب، بغداد، 2019، ص131.
- وكذلك نص قانون العمل المصري في المادة (62) على انه ” لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة“.
- (5) كما في عقوبة الفصل عند تغيب العامل غير المشروع، فيتكرر الفعل خلال عشرة أيام متصلة، أو ثلاثين يوماً متقطعة خلال سنة العمل، وكذلك في حال اتيان العامل سلوكاً لا يتألف مع شرف العمل، وأيضاً في حال لو وجد العامل في حال سكر بين أو تأثير المخدرات، فكل هذه العقوبات تمنح لصاحب العمل السلطة في فصل العامل حال تكرار الفعل، ينظر : المادة 141/ ف رابعاً، خامساً، سابعاً من قانون العمل العراقي النافذ.
- (6) جوهر السلطة التأديبية الممنوحة لصاحب العمل هو مخالفة العامل لأوامر صاحب العمل أو اخلال بنظام العمل، على خلاف الخطأ المدني الذي يوجب التعويض، فيقتصر تحقيق الاخير بوقوع الضرر وتحديد جسامته، ينظر: د. سليمان بدر الناصري، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي(دراسة مقارنة)، ط1، المكتب الجامعي الحديث، 2009-2010، ص241 وما بعدها.
- (7) د. علياء غازي موسى، حنان قاسم كاظم، العقوبات الانضباطية للعامل في قانون العمل العراقي - دراسة مقارنة، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة 2، مج 2، العدد 3، ج 2، 2018، ص125.
- (8) د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015، بلا طبعة، دار السنهوري، بيروت، 2018، ص324.
- (9) محمد عدنان علي الزبير، محاضرات في قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015، ط1، دار السنهوري، بيروت، 2019، ص147.
- (10) المادة (141) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (11) فالغرامة تفرض ليس تعويضاً لجبر الضرر الذي لحق بصاحب العمل، وانما بسبب اخلال العامل بالتزاماته، ينظر: د. محمد علي عبدة، قانون العمل اللبناني(دراسة مقارنة)، ط1، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2007، ص114.
- (12) د. نادية محمد مصطفى، حدود المسؤولية العقدية في اطار الالتزام ببذل عناية وتحقيق نتيجة، مجلة بحوث الشرق الاوسط، مج 4، العدد 48، 2019، ص286.
- (13) د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم 37 لسنة 2015، ط1، مكتبة القانون المقارن، العراق، 2021، ص45-46.
- (14) د. حسن علي الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني- الخطأ- دار وائل للنشر، 2006، ص156.
- (15) د. عبد الحي حجازي، النظرية العامة للالتزام (مصادر الالتزام)، مطبعة نهضة مصر، مصر، 1954، ص445.
- (16) قرار محكمة العمل العليا رقم الاضبارة 840/عمل/1973 في 1973/10/3، قضاء محكمة العمل العليا، مج2، 1978، ص211.
- (17) خليل حسين جميل، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية/كلية الدراسات العليا، نابلس - فلسطين، 2012، ص40.
- (18) للمزيد ينظر: - د. محمد حسين منصور، قانون العمل، ط1، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2011، ص289، - د. عبد الحي حجازي، مصدر سابق، ص447.
- (19) د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، ط1، نور العين، بغداد، 2020، ص128.
- (20) د. أمجد محمد منصور، النظرية العامة للالتزامات(مصادر الالتزام)، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2009، ص182.
- (21) د. جلال القرشي، شرح قانون العمل العراقي، بلا طبعة، مطبعة الازهر، بغداد، 1972، ص223.

- (22) د. محمد حسين منصور، المصدر السابق، ص 291.
- (23) د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم 37 لسنة 2015، المصدر السابق، ص 43.
- (24) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، النظرية العامة للالتزام (أحكام الالتزام في الفقه وقضاء النقض)، ط 1، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2008، ص 43.
- (25) د. عامر محمود الكسواني، أحكام الالتزام (آثار الحق في القانون المدني-دراسة مقارنة)، ط 2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2010، ص 138.
- (26) يحدد مفهوم الضرر المعنوي أو ما يطلق عليه بالضرر الادبي هو الضرر الذي يصيب الشخص في شرفه أو سمعته أو كرامته، ويتحقق بصورة ألم ينتج عن اصابة أو مساس بالشعور ينتج عن اهانة أو تقييد للحرية لحبس دون وجه حق، ينظر: د. عبد المجيد الحكيم وآخرون، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، ج 1، العاتك لصناعة الكتاب، بيروت، 2017، ص 284.
- (27) د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، مطابع التعليم العالي، بغداد، 1990، ص 119.
- (28) المادة (137/ف ثانياً) من قانون العمل العراقي.
- (29) حدد قانون العمل طريقتين لحصول صاحب العمل على التعويض، أما يكون بموجب قرار قضائي، أو يكون بالطرق الودية، وهي كل من (المفاوضات، الوساطة، التحكيم)، والتي أشير اليها في الفصل الخامس عشر بعنوان الاتفاقات والمفاوضات الجماعية من المواد (146-156) من قانون العمل العراقي.
- (30) من الملاحظ ان المادة 124 من قانون العمل الملغى رقم 71 لسنة 1987 تقابل المادة 137 من قانون العمل النافذ.
- (31) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد 321/مدنية منقول/ 2007 في 2007/5/24، القاضي شهاب أحمد ياسين، خليل ابراهيم المشاهدي قضاء العمل وفق المبادئ القضائية المقررة من محكمة التمييز الاتحادية، ط 2، العاتك لصناعة الكتاب، بغداد، 2011، ص 253-254.
- كذلك في إحدى قرارات محكمة التمييز بالعدد 559/مدنية منقول/ 2008 في 2008/9/4 بشأن طعن المميز فما يخص تضمين العامل عن ثمن الشاحنة، فأن المميز من القطاع المختلط وليس دائرة حكومية، لذا لا يجوز تضمين العامل الا بموجب استحصال حكم قضائي بتضمين العامل، أشار اليه في النشرة القضائية، العدد السابع، 2009، ص 32.
- (32) ينظر: قرارات محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (747/هيئة مدنية منقول/ 2006 في 2006/12/20)، (698/هيئة مدنية منقول/ 2006 في 2007/1/21)، أشار اليهما: شهاب احمد ياسين، خليل ابراهيم المشاهدي، المصدر نفسه، ص 250-251.
- (33) د. صبا نعمان رشيد الويسي، المصدر السابق، ص 129.
- (34) د. رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، بلا طبعة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004، ص 254.
- (35) ينظر نص المادة (73) من قانون العمل المصري .
- (36) د. رأفت دسوقي، المصدر السابق، ص 254.
- (37) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد 698/مدنية منقول/ 2006 في 2007/1/21، القاضي شهاب أحمد ياسين، خليل ابراهيم المشاهدي، المصدر السابق، ص 251-252.
- (38) ينظر نصوص المواد (71، 73) من قانون العمل المصري .
- (39) د. رأفت دسوقي، المصدر السابق، ص 255.

المصادر.

أولاً/ الكتب.

1. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، النظرية العامة للالتزام (أحكام الالتزام في الفقه وقضاء النقض)، ط 1، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2008.
2. أمجد محمد منصور، النظرية العامة للالتزامات (مصادر الالتزام)، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2009.
3. جلال القرشي، شرح قانون العمل العراقي، بلا طبعة، مطبعة الازهر، بغداد، 1972.
4. حسن علي الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني- الخطأ، دار وائل للنشر، 2006.
5. رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، بلا طبعة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004.
6. سليمان بدر الناصري، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، ط 1، المكتب الجامعي الحديث، 2009-2010.
7. شهاب احمد ياسين، خليل ابراهيم المشاهدي، قضاء العمل وفق المبادئ المقررة من محكمة التمييز الاتحادية، ط 2،

- العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، 2011.
8. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، ط1، نور العين، بغداد، 2020.
 9. عامر محمود الكسواني، أحكام الالتزام (آثار الحق في القانون المدني-دراسة مقارنة)، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
 10. عبد الحي حجازي، النظرية العامة للالتزام (مصادر الالتزام)، مطبعة نهضة مصر، مصر، 1954.
 11. عبد المجيد الحكيم وآخرون، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، ج1، العاتك لصناعة الكتاب، بيروت، 2017.
 12. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم 37 لسنة 2015، ط1، مكتبة القانون المقارن، العراق، 2021.
 13. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015، بلا طبعة، دار السنهوري، بيروت، 2018.
 14. غالب حسن التميمي، المختزل من مبادئ قضاء العمل، دط، مطبعة الكتاب، بغداد، 2019.
 15. محمد حسين منصور، قانون العمل، ط1، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2011، ص291.
 16. محمد علي عبدة، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، ط1، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2007.
 17. محمد عدنان علي الزبر، محاضرات في قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015، ط1، دار السنهوري، بيروت، 2019.
 18. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، مطابع التعليم العالي، بغداد، 1990.
- ثانياً/ البحوث.**
1. علياء غازي موسى، حنان قاسم كاظم، العقوبات الانضباطية للعامل في قانون العمل العراقي – دراسة مقارنة، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة 2، مج 2، العدد 3، ج 2، 2018.
 2. نادية محمد مصطفى، حدود المسؤولية العقدية في اطار الالتزام ببذل عناية وتحقيق نتيجة، مجلة بحوث الشرق الاوسط، مج 4، العدد 48، 2019.
- ثالثاً/ الرسائل والإطريخ.**
1. خليل حسين جميل، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة النجاح الوطنية/كلية الدراسات العليا، نابلس – فلسطين، 2012.
- رابعاً/ القرارات القضائية.**
1. قرار محكمة العمل العليا رقم الاضبارة 840/عمل/ 1973 في 1973/10/3، قضاء محكمة العمل العليا، مج2، 1978.
 2. قرار محكمة العمل العليا رقم الاضبارة 534/عليا ثانياة/ 1972 في 1972/2/7، قضاء محكمة العمل العليا، مج2، 1978.
 3. محكمة التمييز بالعدد 559/مدنية منقول/ 2008 في 2008/9/4،، أشير اليه في النشرة القضائية، العدد السابع، 2009، ص32.
- خامساً/ القوانين.**
1. القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951.
 2. قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري رقم 13 لسنة 1968 س.
 3. قانون العمل العراقي الملغى رقم (71) لسنة 1987.
 4. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.
 5. قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015.