

رقابة القضاء على التزامات العامل في عقد العمل الفردي

م. د. إيمان عبيد كريم(*)

الدراسة التحليلية الوصفية للتشريع العراقي المقارن لأجل الوصول إلى اهم النتائج التي تصب في منفعة تشريعات العمل العراقية.

ولأجل الإحاطة بهذين المحورين المتمثلين في التزامات العامل والرقابة القضائية لابد من البحث ابتداءً في ماهية عقد العمل الفردي وهذا ما سنتناوله في الفصل الأول من هذا البحث ومن ثم نتناول التزامات العامل ورقابة القضاء ضمن الفصل الثاني منه وننهي البحث فيما ما بعد بخاتمة تتضمن أهم النتائج والتوصيات

الفصل الأول

ماهية عقد العمل الفردي

لأجل الوقوف على عقد العمل لابد من تناول تعريف عقد العمل، وعناصره وخصائصه وأطرافه وهذا ما سيتضمنه هذا الفصل من خلال أربعة مباحث: حيث سيعالج المبحث الأول تعريف عقد العمل. أما المبحث الثاني فسيكون محوره عناصر عقد العمل. والمبحث الثالث فسيسلط الضوء على خصائص عقد العمل. أما المبحث الرابع فيتناول أطراف علاقة العمل.

المبحث الأول

تعريف عقد العمل

لغرض تعريف عقد العمل فإنه من المناسب

المخلص

إن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين التي ترتب التزامات قانونية متبادلة بين أطرافها فضلاً عن الالتزامات العقدية التي قد ينص عليها العقد ، شريطة أن لا تخالف شروط العقد أحكام القانون إلا إذا كانت أفضل للعامل ومن هذه الالتزامات أو الآثار القانونية التي تترتب على عقد العمل بالنسبة للعامل والتي ينص عليها القانون التزامه بتأدية العمل طبقاً لأوامر صاحب العمل وقيام العامل بالمحافظة على الأموال التي في عهده ومبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل والمحافظة على أسرار العمل وعدم إفشائها للغير سواء أكان شخصاً أم منشأة بمقابل أم بغير مقابل.

وقد يشوب التوتر في العلاقة بين أحد العمال وصاحب العمل حول مضمون العقد نفسه، أو حول الالتزام أو حق معين يخص أحد الطرفين التي تقوم عليها علاقة العمل.

ولحل هذه الإشكاليات والمنازعات، وتنظيم عمليات حلها وتسويتها فقد وضع المشرع الآليات القانونية لذلك من خلال القضاء المختص الذي يمثل الأداة المهمة في تحقيق الرقابة على طرفي عقد العمل، وكذلك الإجراءات الواجبة الإتباع ويتجلى ذلك من خلال الإطار الذي حدده المشرع.

هذا وسوف تعتمد الدراسة في هذا البحث

تسليط الضوء على تعريف هذا العقد لغةً، ومن ثم اصطلاحاً وفقاً للقانون العراقي والتشريعات المقارنة.

- التعريف لغةً:- إن مصطلح العمل بالمعنى اللغوي، يقصد به «الجهد الإنساني أياً كان نوعه، عضلياً أو ذهنياً، فنياً أو إدارياً، وسواء أكان يحتاج لمهارة خاصة أم لا»^(١). وعمل عملاً أي فعل فعلاً عن قصد^(٢).

أما العقد «فهو اتفاق بين طرفين يلتزم بمقتضاه كل منهما تنفيذ ما اتفقا عليه، وعقد العمل.. هو عقد يلتزم بموجبه شخص أن يعمل في خدمة شخص آخر لقاء أجر»^(٣).

- التعريف اصطلاحاً:-

أولاً:- في التشريع العراقي:

عرفت المادة/ ٩٠٠ من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ عقد العمل بما يأتي (عقد العمل، عقد يتعهد به أحد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر ويكون في أدائه تحت توجيهه وإدارته مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر. ويكون العامل أجيراً خاصاً).

يتضح من هذا النص أن عقد العمل في القانون المدني العراقي يتضمن ثلاثة عناصر رئيسية وهي العمل- وهو محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، والأجر- وهو محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل-، والتبعية وتتمثل في خضوع العامل لإدارة وإشراف صاحب العمل.

كما عرّفت المادة/ ٢٩ من قانون العمل العراقي- النافذ- رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ عقد العمل بما يأتي (عقد العمل هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل، يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعاً لتوجيهه وإدارته ويلتزم فيه صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه للعامل).

يتضح من هذا النص بأن المشرع- وكما هو الحال في القانون المدني- قد ذكر عنصر العمل والتبعية والأجر، إلا أنه أهمل اصطلاح الأجير الخاص على العامل، ويبدو أن هذا الإهمال مقصود لذاته، فهو يتفق مع ما يذهب إليه الفقه من أنه لا يستلزم لقيام عقد العمل أن يعمل العامل لدى صاحب عمل واحد فقط، بل يجوز له أن يبرم أكثر من عقد مع أصحاب عمل متعددين، ولا أن يعمل بمقتضاه كل الوقت، بل يجوز أن يقتصر عمله على جزء منه. وبهذا يمكن أن تتعدد عقود العمل التي يكون أحد أطرافها عاملاً واحد، متى توافرت في كل منها عناصر عقد العمل.

عليه أن عقد العمل في التشريع العراقي يعد من عقود القانون الخاص من حيث الأصل، إلا أن له صفة خاصة تميزه عن هذه العقود كونه يقضي بخضوع شخص لإشراف وتوجيه شخص آخر، وهذه الصفة تجعله يشبه إلى حد ما العقد الإداري الذي بموجبه يعمل الشخص لحساب الإدارة وتحت إشرافها وتوجيهها. لذا فإن عقد العمل هو عقد كسائر العقود الأخرى لا يتم إلا بتوافق إرادتين وتلاقيهما على عناصر ذلك العقد. ولصحة هذا الاتفاق يجب أن تتوفر أركانه وهي الرضا والمحل والسبب^(٤)، مع مراعاة الأحكام الأمرة المنصوص عليها في كل من قانون العمل والقانون المدني. هذا ويستثنى من نطاق عقد العمل- في القانون العراقي- كل من الموظفين والعاملين في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي بصورة مطلقة، ويستثنى كذلك عمال الزراعة وعمال الخدمة المنزلية وذلك بالنسبة لساعات العمل فقط^(٥)، وكذا كل من ينص القانون على عدم خضوعه لقواعد قانون العمل.

ثانياً:- في التشريعات العربية:

لقد وردت عدة تعاريف بصدد عقد العمل في التشريعات العربية، حيث عرّفت المادة/٦٧٤ من القانون المدني المصري عقد العمل بأنه (العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر، وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر)، كما عرفت المادة/٤٢ من قانون العمل المصري رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بأنه (العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر)^(٦). ويظهر بأن التعريفين يؤكدان على تعهد بأداء عمل مقابل أجر، أي أن التعريفين قد أشارا إلى ثلاثة عناصر لعقد العمل، وهي العمل والتبعية والأجر.

كما عُرّف عقد العمل في الفقرة الثانية من المادة/١٢ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ بأنه (اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل أما لمدة محدودة، أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين)^(٧).

المبحث الثاني

عناصر عقد العمل

من خلال تعريف عقد العمل يبدو أن لهذا العقد عدة عناصر أساسية، وهذه العناصر تتمثل بكل من عنصر العمل، والأجر، والتبعية. وسنبحث كلاً منها في فقرة مستقلة.

أولاً:- عنصر العمل:

في البدء يجب توضيح معنى كلمة (العمل) بالمعنى القانوني لما لذلك من أهمية في تكييف العقد موضوع البحث ومن ثم تطبيق قواعد قانونية تختلف باختلاف التكييف المقرر: عقد عمل، أو عقد مقولة، أو عقد إجارة.

فالعمل^(٨) هو كل فعل يقوم به العامل في خدمة الجهة صاحبة العمل سواء أكان هذا الفعل ايجابياً أم سلبياً. ويجب ان يكون العمل- محل عقد العمل- ممكناً غير مستحيل، ومشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب، وإلا كان العقد باطلاً^(٩).

وعلى هذا فان محل التزام العامل ليس شيئاً مادياً بل هو قوة العمل التي لا يملك صاحب العمل حقاً مباشراً عليها وإنما يقتصر حقه على طلب التعويض عن الضرر عند عدم قيام العامل بتنفيذ العقد^(١٠).

ثانياً:- عنصر الأجر:

الاجر بكلمه موجزة هو مقابل العمل، وقد عرفت المادة/٤١ من قانون العمل العراقي النافذ بانه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستعمله من مال أياً كانت طريقة حسابه، لقاء عمله، ويستحقه من تاريخ مباشرته).

فالاجر- اذن- هو المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى العامل نظير التزامه بأداء العمل موضوع العقد، ويعد من العناصر المهمة في عقد العمل.

غير ان عقد العمل يمكن ان يعتبر صحيحاً حتى وان لم يذكر فيه اجر العامل، ما دامت نية المتعاقدين قد انصرفت الى منح الاجر، إلا اذا تضمن العقد ما يشير الى خلاف ذلك صراحة او ضمناً وفي حالة الاختلاف في تحديد الاجر يصار الى اجر المثل. هذا ويشترط في الاجر- في نطاق عقد العمل- ان يتوافر فيه ما يأتي:-

١- ان يكون هذا الاجر مقابل الجهد الذي بذله العامل في اداء العمل.

٢- ان يكون الاجر ناشئاً عن عقد عمل، وهذا

العقد يجب ان يكون صحيحا مستوفيا شروطه، فاذا كان باطل فان المبلغ الذي يستحقه العامل لقاء عمله لا يعد اجراً، وانما ديناً عادياً يترتب بذمة صاحب العمل وفقاً لقواعد المسؤولية غير التعاقدية بعده اثره بلا سبب لصاحب العمل على حساب العامل^(١١).

ولأهمية الاجر بعده امراً حيويًا ومؤثراً في حياة العامل وحالته الاقتصادية فقد اسبغ المشرع الحماية اللازمة لتحديد اجر العامل، ومنع اصحاب الاعمال، او غيرهم من الدائنين، من فرض أي قيد على حرية العامل بأجره، او حسم جزء منه او حجزه إلا بنسب حددها القانون بحيث يضمن للعامل حياة مستقرة وبما يكفي لمعيشته. هذا ويتم احتساب الاجر على اساس مدة العمل— أي بحسب الزمن— او وفقاً لكمية العمل— أي بحسب القطع— او ان يكون الاجر نسبياً أي يحتسب تبعاً للصفقات التجارية^(١٢).

وعلى هذا النحو فان الأجر يعد عنصراً جوهرياً من عناصر عقد العمل ومن دونه لا تعد الرابطة عقد عمل بل تدخل ضمن طائفة اخرى من العقود غير المسماة.

ثالثاً:- عنصر التبعية:

يعد هذا العنصر من اهم العناصر التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود، فبالرغم من اعتبار مقابل العمل— الاجر— بالنسبة لصاحب العمل واداء العمل بالنسبة للعامل يشكلان عنصريين اساسيين في عقد العمل إلا انهما ليسا كافيين. اذ يرى الفقه بأن حالة التبعية التي تربط بين طرفي العقد تعد معياراً جوهرياً في عقد العمل، وتقوم التبعية بين طرفي العقد على نوع من الخضوع يخل باستقلال احدهما للمصلحة الاخر. أي ان العامل لا يزاول نشاطه بحرية ذاتية، وإنما هو في موضع الاتكال^(١٣).

والتبعية لها معنيان، فهناك تبعية قانونية وأخرى اقتصادية. فالتبعية القانونية يقصد بها خضوع العامل لصاحب العمل، وتتمثل بالسلطة التي يملكها صاحب العمل في توجيه العامل وملاحظته او رقيبته اثناء قيامه بالعمل، مقابل التزام العامل بإطاعته لهذا التوجيه، وبالامتثال له في تلك الملاحظة أو الرقابة. كما تظهر التبعية ايضاً في الجزاءات التي يمكن— عند المخالفة— ان يوقعها صاحب العمل على العامل، وتتفاوت التبعية القانونية بتفاوت امكانات صاحب العمل في استعمال سلطته، وتختلف سعةً وضيقاً، باختلاف وجوه نشاط العامل، ويكون مصدر هذه التبعية هو الرباط التعاقدي الذي يخضع العامل لسلطة صاحب العمل^(١٤).

اما التبعية الاقتصادية فيقصد بها، ان يستأثر صاحب عمل واحد بجهود عامل في مقابل اجر يعد بالنسبة لهذا العامل المورد الوحيد لرزقه، على نحو يجعل هذا الاخير في مركز التابع لصاحب العمل من الناحية الاقتصادية كونه يعتمد في معيشته بصفة اساسية على الأجر الذي يتقاضاه منه.

وغالباً ما تقترن التبعية القانونية بتبعية اقتصادية في الوقت نفسه، كما لو اعتمد العامل في معيشته بصفة اساسية على الأجر الذي يحصل عليه من صاحب العمل الذي يعمل تحت ادارته واشرافه في الوقت ذاته.

ومع ذلك فانه قد يحدث ان تتوافر في بعض الاحيان التبعية القانونية من دون التبعية الاقتصادية، او العكس كأن تتوافر التبعية الاقتصادية من دون ان تتوافر التبعية القانونية. مما أثار جدلاً في الفقه حول صلاحية أي من المعيارين السالفي الذكر والذي يمكن ان يعول عليه للدلالة على وجود حالة التبعية. فذهب

المبحث الثالث خصائص عقد العمل

لعقد العمل جملة خصائص يتميز بها، فهو عقد رضائي من العقود المسماة، كما انه من عقود المعاوضة الملزمة للجانبين، وهو من العقود المحددة لحقوق والتزامات الطرفين، كما انه من عقود المدة. وسنتناول كل من هذه الخصائص وعلى النحو الآتي:

أولاً:- من حيث الانعقاد:

إن عقد العمل بحسب الأصل عقد رضائي، فهو ينعقد بمجرد اتفاق ارادتي العامل وصاحب العمل ولا يشترط فيه شكله معينة^(١٨). ولصحة هذا الاتفاق يجب ان تتوافر اركانها الثلاث: وهي الرضا الذي لا يشوبه عيب، والمحل وهو مزدوج ويتمثل بالاجر بالنسبة لصاحب العمل، وبالعمل بالنسبة للعامل، ثم الركن الثالث وهو السبب وهو بحسب النظرية التقليدية يتمثل بالالتزامات المتبادلة، فالتزام كل طرف هو السبب في التزام الطرف الآخر، او بحسب النظرية الحديثة فهو الباعث الدافع الى التعاقد الذي يشترط فيه ان يكون مشروعاً^(١٩).

اما بشأن ما نصت عليه المادة/ ٣٠ من قانون العمل العراقي النافذ والتي اشترطت ان يكون عقد العمل مكتوباً، فهذا الشرط انما وضعه المشرع للاثبات وليس للانعقاد ويؤكد ذلك ما ورد في المادة نفسها، اذ اجازت للعامل ان يثبت وجود العقد - في حالة عدم وجود الكتابة - بكافة طرق الاثبات. ويلاحظ ان صفة الرضائية في عقد العمل لا تنفي كونه عقد اذعان، ويحدث ذلك عندما يتم تحديد شروط العقد من قبل صاحب العمل دون ان يكون للعامل الحق في مناقشتها، فيكون قبول العامل بالتعاقد مجرد اذعان لما يمليه صاحب العمل فيقبل الايجاب كما هو، او يرفضه كلياً.

رأي أول الى ان العبرة يجب ان تكون بالتبعية الاقتصادية دون التبعية القانونية، ذلك ان التبعية القانونية تؤدي الى التضيق من نطاق تطبيق احكام قانون العمل، واقتصاره فقط على العاملين الذين يعملون تحت اشراف الغير، على الرغم من ان الكثير ممن لا يعملون تحت اشراف احد لا يختلفون من الناحية الاجتماعية والاقتصادية عن يخضع لهذا الاشراف، ومتى اتفق المركز الاجتماعي والاقتصادي وجبت المساواة في الخضوع للنظام القانوني نفسه- أي قانون العمل- لذا فان معيار التبعية الاقتصادية يعد ضماناً ممتازاً لحماية مصالح العمال^(٢٠).

بينما يذهب رأي ثاني وهو الراجح^(٢١) الى ضرورة الاعتداد بمعيار التبعية القانونية، مستنديين في ذلك الى ان هذا المعيار يتسم بالانضباط والتحديد بعكس معيار التبعية الاقتصادية الذي ينقصه مثل هذا التحديد مما يؤدي الى نتائج قانونية غير دقيقة، ومن ثم يصعب معه الكشف عن توافر هذه التبعية من عدمه في الكثير من الفروض، الأمر الذي يتعذر معه تحديد نطاق قانون العمل، فضلاً عن ذلك فان المشرع- وفي معظم دول العالم- لم يشترط إلا عنصر الاشراف والتوجيه من صاحب العمل، لذا فان طبيعة العقد تتوقف- حسب- على وجود الاشراف الاداري من قبل صاحب العمل او عدم وجوده.

ويبدو ان المشرع العراقي قد اخذ بهذا الرأي الأخير عندما جعل من التبعية القانونية عنصراً أساسياً لعقد العمل وذلك في الفقرة الاولى من المادة/ ٩٠٠ من القانون المدني، والمادة/ ٢٩ من قانون العمل النافذ اللتين اكدتا على لزوم اداء العامل لعمله تحت توجيه وإدارة صاحب العمل^(٢٢).

غير ان فكرة الإذعان هذه قد تضاعلت في الوقت الحاضر بسبب تدخل المشرع بتنظيم احكام هذا العقد ووضع النصوص الامرة المقيدة لحرية أصحاب الأعمال في وضع شروط العقد وبما يوفر الحماية الفعالة واللازمة للعمال.

ثانياً:- من جهة الموضوع:

يعد عقد العمل من طائفة العقود المسماة، والعقد المسمى هو ما خصه القانون بإسم معين وتولى تنظيمه بنصوص تشريعية لشيوعه بين الناس في التعامل^(٢٠). مثال ذلك عقد البيع وعقد الايجار وعقد العمل.

اما العقد غير المسمى فهو ذلك العقد الذي لم يخصصه القانون بإسم معين ولم يتولَّ تنظيمه، فيخضع للقواعد العامة التي تقررت لجميع العقود، ذلك لانه اقل شيوعا في التعامل من العقد المسمى^(٢١).

وحيث ان المشرع العراقي قد نظم عقد العمل ضمن احكام القانون المدني الكتاب الثاني - العقود المسماة - وذلك في المواد (٩٠٠ - ٩٢٥)، وكذلك في قانون العمل في المواد (٢٩ - ٤٠)، لذا فانه يعد ضمن طائفة العقود المسماة. وعليه لا تنطبق بشأنه احكام القواعد العامة إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص.

ثالثاً:- من حيث الأثر:

يعد عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين كونه يترتب التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين. فالعامل يلتزم بأداء العمل المتفق عليه وصاحب العمل يلتزم بدفع الاجر نظير العمل الذي أنجزه العامل.

كما انه من عقود المعاوضة. اذ يأخذ كل من طرفيه مقابلاً لما يعطي، فالعامل يقدم العمل ويأخذ الاجر في مقابل ذلك، وصاحب العمل

يدفع الاجر مقابل الحصول على العمل، لذا لا يكون هناك عقد عمل اذا ما قدمت الخدمات تبرعاً.

ومن الجدير بالذكر ان عقد العمل يعد من العقود المحددة او المحققة. ويقصد بالعقد المحدد، ذلك العقد الذي يستطيع بموجبه كل من المتعاقدين ان يحدد وقت تمامه المقدار الذي اخذ والمقدار الذي اعطى^(٢٢)، أي ان كل من المتعاقدين يعلم مقدماً مقدار حقه وقيمة دينه. وذلك بعكس العقد الاحتمالي الذي لا يستطيع فيه كل من المتعاقدين ان يحدد عند ابرام العقد المقدار الذي اخذ او المقدار الذي اعطى، بسبب ارتباط ذلك بحادث غير محقق الوقوع في المستقبل، كعقود المقامرة والرهان والتأمين^(٢٣).

رابعاً:- من جهة المدة:

يعد عقد العمل من عقود المدة او من العقود المستمرة- عادة- ويقصد بذلك، العقد الذي يكون الزمن عنصراً جوهرياً فيه بحيث يكون هو المقياس الذي يقدر به محل العقد. فالعامل يلتزم باداء عمله لمدة من الزمن معينة او غير معينة، بحيث يصبح الزمن لازماً لقياس العمل^(٢٤). وقد اشارت الى ذلك الفقرة الاولى من المادة/ ٩٠٢ من القانون المدني العراقي التي نصت على انه (يجوز ان يبرم عقد العمل لخدمة معينة او لمدة محددة او غير محددة).

ويترتب على عقد العمل من العقود المستمرة في الزمان امران مهمان: اولهما، ان فسخ هذا العقد او بطلانه لا تنسحب اثاره على الماضي أي لا يكون البطلان بأثر رجعي، وثانيهما، ان القوة القاهرة المؤقتة تؤدي الى وقف العقد وليس انتهائه^(٢٥).

المبحث الرابع

أطراف علاقة العمل

تتمثل أطراف علاقة العمل بطرفين هما العامل وصاحب العمل ولأهمية هذين الطرفين في عقد العمل سنتناول كل منهما في مطلب مستقل .

المطلب الأول

العامل

ترد كلمة عامل بصورة عامة او في اللغة بمعنى الفاعل او اسم الفاعل ويقصد منها كل ما أوكّل الى من يصدر منه نشاط او فعل معين مهما كان نوعه، وقد يقصد بها السلوك الاجتماعي في مجال معين فيقال بصيغة الجمع أسباب، أو عوامل الشيء الفلاني^(٢٦).

وفي مجال اقتصاد العمل، فانها وردت بالمعنى الواسع للفظه عامل وتعني كل من يبذل الجهد البدني، او العقلي في نطاق النشاطات الاقتصادية بهدف الكسب وسواء أكانت ممارسة هذا النشاط قد تمت مستقلة ام تحت إمرة الغير وتوجيهه^(٢٧).

وبذلك فقد يؤجر العامل قوة عمله للغير ، دون ان يخضع لإدارته وتوجيهه وهو ما يسمى بالعامل المستقل والعامل قد يعمل لدى القطاع الخاص او المختلط او التعاوني وفي الحالة الاخيرة يكون في حالة تبعية لسلطة مشتركة كما قد يعمل لجهة عامة وهي جهة الادارة وهذا ما كان عليه الحال في ظل قانون العمل الملغي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ قبل تحويل العمال الى موظفين. اما المعنى الضيق وهو المفهوم القانوني فيعرف هو كل شخص يؤدي عملا للغير ويكون تحت إشرافه وإدارته مقابل اجر يتقاضاه من صاحب العمل^(٢٨).

اما قانون العمل النافذ فقد عرف العامل بأنه (يقصد بالعامل لاغراض هذا القانون كل من يؤدي عملا لقاء اجر ويكون تابعا في عمله لإدارة وتوجيه صاحب العمل...)^(٢٩).

ومن النظر الى كلمة عامل التي وردت في هذا التعريف يراد بها الشخص الطبيعي او الأدمي فكلمة عمل أصبح لها مفهوما ضيقا في نطاق قانون العمل والتي تنصرف الى المجهود الارادي الذي يبذله الانسان. ومن ثم فان كلمة عامل تقتصر على الإنسان وليس الى غيره من الاشخاص المعنوية^(٣٠). كما ان المشرع لم يطلق كلمة عامل (على كل من يؤدي عملا) في أي مجال وإنما اقتصر على مجالات معينة حددها القانون حيث يذهب (تسري أحكام هذا القانون على العمال جميعهم في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني)^(٣١). كما ان أحكام هذا القانون تسري على مشاريع وأماكن العمل التي تستخدم عاملا واحدا فأكثر^(٣٢).

لذا فان كلمة عامل وفق أحكام قانون العمل العراقي النافذ لا تسري على جميع عمال الدولة بالرغم من ان وصف العامل ينطبق عليهم بالمعنى الاصطلاحي لعبارة عامل . وهذا خلاف ما كان عليه الحال في ظل قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي عند أول صدوره وقبل تحويل عمال الدولة إلى موظفين.

كما ان وصف العامل لا تسري على بعض طوائف الموظفين لدى الدولة حتى في ظل القانون المشار إليه اعلاه وهم (الموظفين في دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية التي تنظم أوضاعهم قوانين تنظيمية خاصة كقوانين الخدمة المدنية والعسكرية والقضائية والجامعية الى غيرها). فهؤلاء يستثنون من شمولهم بإحكام قوانين العمل لان طبيعة عملهم يمس كيان الدولة والمصالح العليا في المجتمع.

المطلب الثاني

صاحب العمل

لقد نص قانون العمل بأن (...) صاحب العمل يقصد به كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر^(٣٣).

وبذلك يتضح من هذا التعريف بأن صاحب العمل قد يكون شخصاً طبيعياً أو شخصاً معنوياً ويتولى مسؤولية مشروع عمل إما كانت طبيعة نشاط هذا المشروع اقتصادي كان أم اجتماعي، ولتحقيق أغراض فردية أو عمومية، اقتصادية أم اجتماعية وسواء أكان ثمره هذا العمل لمصلحته الذاتية، أم للمصلحة التي يعمل هو من أجلها، ويكون مسؤولاً عنها، وعندئذ يكون صاحب عمل حكماً^(٣٤).

كما يفترض من هذا الشخص استعمال قوة عمل الآخرين لأداء العمل المتفق عليه، سواء أكان هذا الاستعمال قد تم لعامل فرد أو أكثر، وبمقابل أجر يكون العامل، أو مجموعة العمال في حالة تبعيه قانونية لصاحب العمل.

الفصل الثاني

التزامات العامل ورقابة القضاء

تترتب عن قيام العامل بالعمل لمصلحة صاحب العمل عدة التزامات قد أقرها كل من القانون المدني وقانون العمل ومن جهة أخرى يكون القضاء له الدور في تحقيق هذه الالتزامات وذلك من خلال الرقابة الفاعلة لكل من التزامات العامل وصاحب العمل. عليه سيتم تناول كل من هذه الموضوعات في هذا الفصل من خلال مبحثين يخصص الأول للالتزامات العامل أما الثاني فيسلط الضوء على رقابة القضاء.

المبحث الأول

التزامات العامل

عندما يتولى المشرع تنظيم العلاقات الاجتماعية لابد من إقامة التوازن والتوفيق بين أطراف هذه العلاقات فلكل طبقة اجتماعية مصالحها الخاصة بها، الاقتصادية والاجتماعية وهذه المصالح ترتبط بالنظام الاجتماعي ككل. ودور المشرع هو تنظيم هذه المصالح بإطار اجتماعي تجعل كل الفئات تعمل كخلية واحدة باتجاه إشاعة الأمن والاستقرار وتحقيق العدالة الاجتماعية. ولاستكمال الدراسة سيتم تناول التزامات العامل على ثلاثة مطالب ووفقاً لما يأتي:

المطلب الأول

التزام العامل بتأدية العمل طبقاً لأوامر صاحب العمل

أ- أن يؤدي العامل العمل المكلف به شخصياً:

أوجب قانون العمل بأن يؤدي العامل العمل المكلف به شخصياً حسبما تم الاتفاق عليه في عقد العمل. وبذلك ليس له أن يحل محله شخصاً آخر للقيام به عند تغيبه بحجة انشغاله بأموره الخاصة به. أو بسبب مرضه إلا بموافقة صاحب العمل، ويرجع السبب في ذلك إلى أن شخصية العامل، وصفاته وكفاءته روعيت في إبرام العقد^(٣٥) كما لا يجوز لصاحب العمل في الأصل تكليف العامل على أداء أي عمل غير متفق عليه إلا برضاه.

وبناء على ما تقدم، فإن ما يترتب من آثار على الطابع الشخصي للالتزام العامل في حالة وفاته، هو انفساخ عقد العمل ومن ثم لا

ج_ إطاعة أوامر صاحب العمل:

ينشئ عقد العمل علاقة تبعية بين العامل وصاحب العمل والتي بمقتضاها يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه تبعا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل^(٣٩).

علما بأن إطاعة هذه الأوامر يجب ان تكون من مقتضيات العمل. كما يجب عليه الالتزام بأنظمة العمل الداخلية التي يضعها صاحب العمل لتنظيم العمل في مشروعه، وضمن حسن سيره^(٤٠) بالصورة الآتية:-

اولا: ان تكون الاوامر تتعلق بتنفيذ العمل، وبذلك لا تمتد الى خارج دائرة العمل، وبناء على ذلك فإن للعامل حرية التصرف في شؤون حياته الخاصة واتخاذ انماط السلوك المختلفة ولذا لا يجوز لصاحب العمل التدخل في حياته الخاصة العائلية، او الدينية أو السياسية مثلا، ألا انه يرد استثناء على هذا الحكم اذا كان سلوك العامل خارج نطاق عمله ذات تأثير في عمله، ويحدث هذا عندما يتعارض سلوكه مع القيم الأخلاقية في المجتمع.

ثانيا: ان تكون الأوامر غير مخالفة للعقد، أو للقانون أو الآداب العامة فإذا تضمنت هذه الأوامر مخالفة للشروط المتفق عليها في عقد العمل، أو لنص أمر في القانون أو النظام العام أو الآداب كأن يأمر صاحب العمل بنقل ممنوعات بالسيارة، أو الاعتداء على الغير أو القيام بتزويد بعض الأوراق فلا تجب الطاعة^(٤١).

ثالثا: ان لا يكون في تنفيذ هذه الأوامر ما يعرض العامل أو غيره لخطر الموت أو الإصابة، ففي هذه الحالة لا تجب الطاعة، ومن ثم لا يعد العامل مخلا بالتزامه في مواجهة صاحب العمل، الا اذا كانت طبيعة الاعمال هي بطبيعتها خطرة، ومع ذلك تظل الطاعة بالحدود التي تقتضيها الأصول اللازمة لممارسة مهنة معينة^(٤٢).

يجوز لورثة العامل مطالبة صاحب العمل الى ان يحلوا محل مورثهم في تأدية العمل المكلف به. كما لا يجوز لصاحب العمل هو الآخر الزامهم بتأديته. أما بالنسبة لصاحب العمل فإن شخصيته في الاصل ليست محل اعتبار في عقد العمل، لذا ففي حالة وفاته لا يؤدي الى انتهاء عقد العمل. ولكن أحيانا قد تكون شخصيته محل اعتبار في العقد ففي هذا الحال ينتهي العقد. ومع ذلك فإن هذه الاحكام المتقدمة ليست من النظام العام لذا اجاز القانون الاتفاق على مخالفتها صراحة ام ضمنا^(٣٦).

ب- ان يبذل العامل العناية المطلوبة لأداء العمل :

اما من حيث مدى العناية المطلوبة من العامل في ادائه، فإن قانون العمل لم يتطرق اليها مما يقضي الرجوع الى احكام القانون المدني بهذا الشأن التي توجب على العامل ان يبذل من العناية في تأديته لعمله ما يبذله الشخص المعتاد (وهو معيار الشخص متوسط الحرص) وكذلك فإن على العامل ان يبذل في انجاز عمله من العناية بالقدر الذي يبذله الرجل العادي المتوسط الحرص من فئة العمال الذين ينتمي اليهم، وبنفس درجته، وخبرته، وكفاءته، سواء أكان من حيث مقدار العمل المطلوب منه، ام درجة جودته. ومن ثم لا يطلب منه ان يكون أشد حرصا، أو ان يهبط دون ذلك ولكن أحيانا قد تكون طبيعة العمل تحتاج الى مزيد من العناية، او يتم الاتفاق في العقد على درجة معينة من العناية أخف أو أشد من عناية الشخص المعتاد^(٣٧). وبذلك فإن المعيار الخاص بتحديد درجة العناية المطلوبة من العامل في تنفيذه لالتزامه بأداء العمل هو مقياس الرجل العادي، دون النظر إلى درجة اهتمامه، وعنايته في شؤون نفسه^(٣٨).

المطلب الثاني

قيام العامل بالمحافظة على الأموال التي في عهده

إن العامل بتنفيذ التزاماته التعاقدية، تجاه صاحب العمل لا بد أن يتسلم مواد ومعدات، تعد كوديعة لديه، وهي بمثابة أمانة، لذا فإن القانون المدني يوجب على العامل المحافظة عليها من التلف والضياع.

وعلى هذا الأساس فإن مسؤوليته تنحصر بنطاق مسؤولية الوديعة التي يقرر احكامها الفانون المدني الذي يذهب الى ان الامانة غير مضمونة على الأمين بالهلاك، سواء كان بسبب يمكن التحرز منه ام لا، وانما يضمنها اذا هلك بصرعه او بتدبر او تقصير منه^(٤٣).

وبناء على ماتقدم، فإن التزام العامل بالمحافظة على الاشياء التي تسلمها لتنفيذ العمل، هو التزام ببذل عناية، فأذا ما قصر وترتبت على ذلك تلفها او فقدتها فإنه يكون مسؤولا عنها^(٤٤) غير ان قانون العمل قد خرج على احكام القواعد العامة بهذا الشأن في جانب منها حيث يذهب الى انه يجب على العامل المحافظة على أموال صاحب العمل التي في عهده، وعليه صيانة المعدات والالات والمواد، وكل ما يوضع تحت تصرفه بسبب العمل، وذلك بالقيام بكل ما تقتضيه الأصول للمحافظة عليها وحفظها من الضرر، ويجب عليه في سبيل ذلك أن يحرص عليها بالقدر الذي تتيحه له مهارته الفنية وظروف العمل^(٤٥).

وبذلك يتبين من حكم هذا النص ان المشرع قد اعتمد في هذا الشق الثاني من هذه الفقرة المعيار الموضوعي حيث تطلب ان تكون درجة الحرص المطلوبة من العامل في المحافظة على اموال صاحب العمل بالقدر التي تستلزمها

طبيعة الظروف التي تحيط بالعمل، وهذا يعني انه اخذ بالمعيار نفسه الذي اعتمدته القانون المدني الذي يعتمد على قياس سلوك العامل بهذا الشأن بسلوك الشخص المعتاد او المتوسط الحرص وهو (رب الاسرة الحريص)^(٤٦).

المطلب الثالث

مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل

تستلزم القواعد العامة تنفيذ العقود بطريقة تتفق ومقتضيات مبدأ حسن النية، وأن هذا المبدأ يتصف بالعمومية حيث يشمل العقود جميعها، ولكن يعد أكثر ضرورة في عقود العمل، نظرا لما لعلاقات العمل من طابع شخصي ذلك أن شخصية العامل في الاغلب محل اعتبار، سواء أكان من حيث اختياره ام استبقائه، ولاستدامة هذه العلاقة، يقتضي وجود تعاون بينهما لتنفيذ عقد العمل، وعلى اساسها يلتزم العامل بموجبها الكف عن القيام بأي عمل أو تصرف يمكن ان يؤدي الى الاضرار بمصالح صاحب العمل. وهذا ما يؤكد القانون المدني الذي نص بأنه (لا يقتصر العقد على التزام المتقاعد بما ورد فيه ولكن يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة بسبب طبيعة هذا الالتزام)^(٤٧).

ولكن قانون العمل لم يورد مبدأ عاما، كالذي أورده القانون المدني اذ اشار الى جملة محظورات يجب على العامل عدم القيام بها حماية لمصالح صاحب العمل، وهذه المحظورات تتلخص بما يأتي:

أيلتزم العامل بأن يقوم بكل ما من شأنه المحافظة على مصالح صاحب العمل ويتحدد مضمون هذا الالتزام بالصور التي أوردها قانون العمل وهي :

أولاً: يتمتع على العامل الاحتفاظ بأية وثيقة، أو ورقة من أوراق العمل خارج مكان العمل، إلا إذا اقتضت متطلبات العمل إنجاز بعض الأعمال بعد الدوام في البيت، أو أي مكان آخر حسب ظروف العمل وبترخيص من صاحب العمل.

ثانياً: يتعين على العامل بعدم استعمال ماكينة، أو جهازاً أو آلة لم يكلف باستعمالها من قبل صاحب العمل^(٤٨).

ثالثاً: يجب على عدم الاقتراض من السوكلاء، أو المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل^(٤٩)، فقد يقود هذا التعامل معهم في أغلب الظن إلى وقوعه تحت تأثيرهم فيتم استغلالهم على حساب مصلحة صاحب العمل^(٥٠).

ب- التزام العامل بعدم القيام بما يخل بأمن وسلامة مكان العمل:

بموجب هذا الالتزام يقتضي من العامل الامتناع عن القيام بأي عمل أو تصرف يعرض أمن أو سلامة مكان العمل إلى المخاطر.

ولقد أشار القانون المذكور للالتزامات العامل بعدم الإخلال بأمن وسلامة مكان العمل وهي :

أولاً : عدم حضور العامل إلى مكان العمل، وهو في حالة سكر بَيّن أو متأثراً بما يتعاطاه من مخدرات ذلك أن هذه المواد ذات تأثير كيميائي على مراكز التفكير والإدراك التي من شأنها أن تقلل من قدرة العامل على التقدير السليم للأمور، كما تقلل من درجة انتباهه أو انضباطه في العمل، وتعرضه هو وزملائه ومكان العمل إلى مخاطر عديدة^(٥١).

ثانياً: عدم جواز حمل العامل للسلاح في مكان العمل^(٥٢).

يحظر قانون العمل على العامل أن يحمل السلاح في محل العمل باستثناء من يتطلب عمله ذلك، ويرجع السبب بأن حمله لمثل هذا السلاح قد يدفعه في كثير من الأحيان إلى استعماله ضد صاحب العمل، أو أحد رؤساء العمل أو زملاءه أو على الأقل يثير الرعب والخوف في أجواء العمل.

ثالثاً: التزام العامل بعدم الاشتراك في تنظيم الاجتماعات داخل مكان العمل .

لقد تطلب قانون العمل من العمال إذا رغبوا في تنظيم الاجتماعات داخل مكان العمل الحصول على إذن مسبق من صاحب العمل، أو الجهة النقابية المختصة.

ج- التزام العامل بالمحافظة على اسرار العمل:

أن قيام العامل بالعمل لحساب شخص معين سوف تمكنه من الاطلاع على استمرار العمل، وقد يتضرر صاحب العمل في حالة تسرب هذه الأسرار إلى منافسيه في العمل، لذا فقد أوجب القانون على العامل عدم إفشائها إلى الغير سواء تم ذلك بمقابل أم بدون مقابل.

ويقصد بالأسرار الصناعية، هي تلك الأسرار التي تتعلق بطريقة الإنتاج والآلات والمواد المستعملة فيه، أما الأسرار التجارية، فتشمل المعلومات الخاصة بأسماء الزبائن الذين تتعامل معهم والخصومات التي تجري لهم من أسعار السلع والبضائع التي تتجر فيها، أو الخدمات التي تقدمها^(٥٣).

أن هذا الالتزام لا يقتصر خطره على فترة تنفيذ العقد فحسب، بل يظل قائماً حتى بعد انقضائه، على أن هذه المعلومات التي لا يجوز تسريبها يجب أن تكون غير معروفة لدى الكافة.

كما ان الادلاء بمعلومات، او بيانات لجهات رسمية لا تعد افشاء اذ ان هذه الجهات تقوم بواجبها بحكم القانون، كحالة قيام العامل بابلاغ مفتش العمل بالمخالفات التي يرتكبها صاحب العمل. او الاجابة على اسئلة مسؤولي الصحة، او التفتيش او السيطرة النوعية، او جهات الضرائب الى اخره، ولدى اخلال العامل بالتزامه، فيترتب على هذا الاخلال حق صاحب العمل مطالبته بالتعويض عن الاضرار المادية او المعنوية التي تعرض لها^(٥٤). فضلا عن ان له حق فسخ عقد العمل بارادته المنفردة بموجب سلطته الانضباطية^(٥٥).

د- الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل :

قد يرد اتفاق يمنح بموجبه صاحب العمل من منافسة بعد انتهاء العلاقة العقدية بينهما في الحالات التي يقوم بها العامل بأنشاء مشروع صناعي، او تجاري على حسابه الخاص، ليمارس حرفته على وجه الاستقلال او لدى قيام العامل بالتعاقد مع صاحب عمل آخر منافس لصاحب العمل^(٥٦).

الا ان قيام مثل هذا الاتفاق يمثل قيда على حرية العامل، فقد يؤدي الى مصادرة حرية العامل في العمل الى الابد ،لذا يقتضي معالجة الموضوع ، وحيث ان قانون العمل لم يورد نصا بهذا الشأن مما يتعين معه الرجوع الى القواعد العامة التي تولت أمر تنظيمه وفق ضوابط ، وشروط راعت فيها مصلحة العامل بالصورة الآتية^(٥٧).

اولا: يجب ان يكون العامل بالغاً سن الرشد حتى يدرك الآثار التي تترتب على قبوله لهذا الشرط.

ثانيا: ان يكون الاتفاق مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل

المشروعة، بشرط ان لا يكون الاتفاق قد جاء بصورة مطلقة او لمدته غير محددة.

ثالثا: ان لا يؤثر الاتفاق في مستقبل العامل الاقتصادي تأثيراً ينافي العدالة. وذلك في حالة عدم تحديده مدة الاتفاق، مما يؤدي الى منع العامل من ممارسة مهنته من اجل كسب عيشه.

رابعا: أن يتضمن الاتفاق تعويضا للعامل بما يتناسب مع القيد الوارد على حريته، ولدى تخلف هذا الشرط، فإنه يؤدي الى بطلان شرط عدم المنافسة بهدف اقامة التوازن الاقتصادي بين مصلحتي كلا الطرفين وفي حالة انتفاء مثل هذا الشرط فيتم رفع الامر الى القضاء لتقدير التعويض المناسب.

خامسا: تقتصر اتفاقيات العمل عادة بشرط جزائي يقضي بعدم منافسة العامل لصاحب العمل، وإذا ما اخل العامل بهذا الشرط فإنه يكون ملزماً بدفع مبلغ معين يحدد مقدماً بين الطرفين وقد اقر القانون المدني قيام مثل هذا الاتفاق.

الآثار التي تترتب على الاتفاق الصحيح على شرط عدم المنافسة :

ينشأ عادة عن التزام العامل بشرط عدم المنافسة امتناعه عن أي عمل يخل بهذا الالتزام، وفي خلافه فإنه يكون مسؤولاً عقدياً قبل صاحب العمل، وتترتب على ذلك ما يأتي:

أولاً: يجوز لصاحب العمل القيام بالتنفيذ العيني متى كان ذلك ممكناً، فعلى سبيل المثال غلق المحل التجاري الذي اقامه العامل خلافا للشرط المتفق عليه، او اللجوء الى التهديد المالي لإجبار العامل الامتناع عن الاستمرار في المخالفة.

ثانياً: في حالة ما اذا تضمن الاتفاق الخاص بالامتناع عن المنافسة شرطاً جزائياً،

١- الرقابة القضائية في فرنسا:

اختلفت الرقابة القضائية في فرنسا على إنهاء صاحب العمل عقود عماله نتيجة مواجهة الظروف الاقتصادية بين مرحلتين، المرحلة الأولى بظل نظام (الرخصة الادارية) وما رافقته من مشكلة تنازع الاختصاص بين القضاء المدني والقضاء الاداري بعد فرنسا من دوت القضاء المزدوج وبين المرحلة الثانية بظل (نظام الإخطار).

المرحلة الاولى

بظل نظام (الرخصة الادارية)

بظل نظام الرقابة الادارية المسبقة، تنازع الاختصاص في الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل للظروف الاقتصادية بين القضاء العادي والقضاء الاداري، وقد بلغ تنازع الاختصاص القضائي درجة من الخطورة اقتضى تدخل محكمة التنازع حتى لا يحدث انكار للعدالة اذ انه في مجال الرقابة، تعد الادارة المجال الأكثر اهمية في تحديد مشروعية قرار الانهاء مما يجعل القضاء يعتمد عليها، ولذلك فقد عد تحديد الاختصاص على اساس كون القرار الصادر من السلطة المختصة اداريا خاضعا لولاية القضاء الاداري، اما نطاق رقابة القضاء الاداري فقد اخذ مجالا واسعا متمثلا في التأكد

من ان قرار الجهة الادارية كان مستندا الى وقائع صحيحة وخاليا من غلط في القانون^(١٠) ومن ثم تقتصر رقابتها على الحالات الآتية:

أ- الانهاء بغير ترخيص:

أي ان صاحب العمل يقوم بإنهاء عقود عماله مدعيا بالظروف الاقتصادية دون الحصول على رخصة من الادارة المختصة، مما

فأن العامل يكلف بدفع مبلغ هذا الشرط ليتحلل من التزامه تجاه صاحب العمل الا اذا تبين من الاتفاق، أن الطرفين لم يقصدا للشرط الجزائي صفة التقدير الجزائي، وفي هذه يجوز لصاحب العمل أن يطالب العامل بدفع تعويض تكميلي يوازي الضرر الذي لحق به.

غير أن القانون لا يجيز لصاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة وان توافرت شروطه فيما اذا قام بفسخ عقد العمل غير محدد المدة من دون ان يقع من العامل ما يبرر هذا الفسخ، او كان عقد العمل محدد المدة وقد رفض صاحبه تجديده لدى انتهاء مدته. ففي هاتين الحالتين تبرر للعامل عدم التقيد بشرط الاتفاق الذي يقضي بعدم المنافسة كما ان الحكم نفسه ينطبق في حالة ما اذا ارتكب صاحب العمل خطأ أدى بدوره الى ان يقوم العامل بفسخ عقد العمل^(١١).

المبحث الثاني

رقابة القضاء

المطلب الأول

رقابة القضاء في التشريع العراقي المقارن

يعد القضاء الحارس الأمين لحقوق المواطنين، فهو يشكل درجة عليا متقدمة من الرقابة، وان كان في حالة (الإنهاء الاقتصادي) قد لا تؤدي الغرض من دورها الرقابي بشكل كامل بسبب من المدة الزمنية الفاصلة بين فحص الدعوى وبين وقوع الحدث مما قد يؤدي إلى ضياع قسم من الحقائق الأنسية للظروف الاقتصادية أو تغيرها، وتبعاً لتطور الرقابة القضائية في القانون المقارن التي سوف ندرسها مفصلاً في كل من فرنسا ومصر والعراق^(١٢).

يستتبع معه انعدام وجود قرار اداري، فتستطيع محكمة القضاء العادي تولي التحقق من مدى جدية وحقيقة الظروف الاقتصادية^(١١).

ب - الإنهاء رغم رفض طلب الرخصة:

اذ قررت الجهة الادارية المتخصصة رفض منح صاحب العمل الرخصة لانتهاء عقود عماله بعد دراسته، فأن قيامه فعلياً بالإنهاء على الرغم من الرفض يعد تعسفاً من جانبه، وليس للقضاء العادي عند ذلك مراقبة حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية احتراماً لمبدأ الفصل بين السلطات^(١٢).

ج - إلغاء قرار منح الرخصة:

كذلك للقضاء العادي ان يباشر حراً رقابته على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية، اذا اقتضت الجهة الادارية الرئاسية او القضاء الاداري بإلغاء القرار الصادر من الجهة الادارية المتخصصة بمنح الرخصة لصاحب العمل لمباشرة إجراءات الإنهاء.

المرحلة الثانية

بطل نظام الإخطار

لقد حسم المشرع مشكلة تحديد الجهة المتخصصة بالرقابة في ظل النظام الملغي، اذ أصبح الاختصاص ينقسم للقضاء العادي، لعد استلزام الحصول على رخصة لإتمام الإجراء وان كانت المادة (١/١/٣٢) من قانون العمل الفرنسي المعدل لا تحدد اسلوباً معيناً يلزم صاحب العمل ممن ستنهى عقودهم، كما انه لا يوجد هناك معيار للإنهاء وفق المصطلحات المذكورة^(١٣).

٢ - الرقابة القضائية في مصر:

تعد مصر من الدول ذات القضاء المزوج، من خلال اعتماد القضاء العادي والقضاء الإداري

أ - القضاء الإداري:

استناداً إلى التظلم الذي يتقدم به صاحب المصلحة سواء أكان العامل ام صاحب العمل، فأن الطعن في شرعية قرار اللجنة الادارية والمعتمد من وزير الدولة للقوى العاملة يكون امام القضاء الاداري ويبدأ حساب ميعاد دعوى الالغاء المحدد بستين يوماً من تاريخ اعلان صاحب الشأن او علمه به العلم اليقيني، والطعن بالالغاء في قرار اللجنة ليس له اثر واقف فيما يخص القرار، ما لم تستجب محكمة القضاء الاداري لطلب وقف تنفيذ القرار وفقاً لما تقدره من أضرار يستحيل او يصعب جبرها عند تنفيذه^(١٤).

ب - القضاء العادي:

لقد تدرج القضاء العادي في مصر وبعد مراحل تطور طويلة برقابته على جدية وحقيقة الظروف الاقتصادية فكان هو صاحب الاختصاص الاصيل بذلك، واستمر الأمر على هذا النحو لحين استحداث نظام الرخصة الإدارية بموجب المادة (١٠٧) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، والذي كان له اثره على اختصاص القضاء العادي، فاستناداً الى مبدأ (الفصل بين السلطات) والذي يوجب عدم تدخل القضاء العادي في اعمال السلطة الادارية، أصبح الاختصاص للقضاء العادي ينحصر في المنازعات الجانبية التي تنور بين العامل وصاحب العمل بمناسبة الإنهاء والتي لاعلاقة لها بقرار اللجنة الادارية وذلك ضمن اختصاصه بنظر منازعات القانون الخاص^(١٥).

٣- الرقابة القضائية في العراق:

بظل قانون العمل النافذ فإنه لا توجد رقابة حقيقية مسبقة على اجراءات صاحب العمل في انتهاء عقود عماله بسبب الظروف الاقتصادية بالتأكيد لا يكون هناك طعن امام القضاء بهذا الخصوص، وان كان هناك اتجاه فقهي يقول بإمكانية طعن العامل بقرار صاحب العمل اذا خالف به الالتزام المفروض عليه قانونا وهو (ابلاغ الوزير) أو ان يخالف القواعد الموضوعية بأن لا تكون هناك اسباب حقيقية يستند اليها في اتخاذه مثل هذا القرار، وتبعاً لما تقدم فللعامل المطالبة بالتعويض على اساس من قواعد المسؤولية التقصيرية فضلاً عن حقه في العوده الى العمل^(٦٦) ان المشرع لم يرد منه شرطاً لصحة التصرف، والا كان قد وضع جزاء معيناً مدنياً أو جزئياً لمن يخالفه، وبالتالي لا يترتب عليه أي حق للعامل يستطيع ان يقاضي به صاحب العمل ألا فيما يتعلق بحقوقه الناشئة عن عقد أو قانون العمل وامام قضاء العمل المتخصص^(٦٧)، اذ تعد ديون العامل ديوناً ممتازة على اموال صاحب العمل^(٦٨)، وقد كان من الافضل لمشرع قانون العمل النافذ لو جعل من صلاحيات (محكمة العمل) وبنص صريح الرقابة على مباشرة صاحب العمل سلطته في انتهاء عقد العمل للظروف الاقتصادية للعمل.

إن ما تقدم في ظل قانون العمل النافذ، أما في ظل قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي، اذا توافر اسلوبان للرقابة الأول رقابة ممثلي العمال والثاني اسلوب الرقابة الادارية المسبقة، فقد مكن القانون العامل من اللجوء الى القضاء للطعن باجراءات صاحب العمل في انتهاء عقده اذا جرت من دون موافقة الجهات

الادارية التي ينص عليها القانون، على ان القانون قد اورد شروطاً معينة لذلك، اذ الزم العامل قبل الطعن قضائياً التقدم باعتراض خطي بواسطة اللجنة النقابية المتخصصة الى الادارة أو صاحب العمل خلال مدة ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه لقرار انتهاء عقده، فاذا لم يستجب صاحب العمل لاعتراضه جاز للعامل اللجوء الى القضاء، فأذا اصدر القضاء حكماً لصالحه استحق العامل كامل اجره عن فترة الانقطاع وحتى عودته الى العمل تنفيذاً للحكم القضائي^(٦٩)، ومع دفع كامل الاشتراكات عن العامل الى مؤسسة الضمان الاجتماعي من قبل صاحب عمله. اما بخصوص الاعتراضات التي يتقدم بها العمال نتيجة من تصفية صاحب العمل لمشروعه نهائياً، فنجد ان المشرع لم يحدد لها اجلاً زمنياً معيناً^(٧٠) ولكن من حق قضاء العمل المختص الحكم على صاحب العمل بعقوبة جزائية تصل الى حد الحبس مدة تتراوح بين شهر وستة اشهر وغرامة مالية فضلاً عن الحكم ببطلان تصرفه اذا خالف شرط موافقة الجهات الادارية المسبقة^(٧١)، مع إمكانية الحكم عليه بعقوبات اشد اذا كان فعله قد انطوى على غش أو احتيال أو تزوير أو أي افعال إجرامية اخرى^(٧٢)، ولكن يرد تساؤل عن حق المتضرر في الطعن قضائياً من القرار الصادر عن السلطة الادارية المختصة سواء أكان بالموافقة أم الرفض وسواء أكان هذا الطرف العامل أم صاحب العمل وحيث خلا القانون الملغي من أية معالجة لهذا التساؤل، فنرى بالعودة الى القواعد العامة، أي حق الطرف المتضرر من اللجوء الى القضاء طعناً في القرار الصادر من السلطة الادارية بخصوص الغاء أو تصفية المشروع سواء كان بالرفض أو الموافقة، بما للقضاء العادي من ولاية عامة^(٧٣).

المطلب الثاني

رقابة القضاء على وفق أحكام قانون العمل

إن قيام الفرد بإخلال ما التزم به قانوناً، أم اتفاقاً تثير المسؤولية المدنية التي توجب التعويض إذا ما تضرر الطرف الآخر نتيجة لهذا الإخلال، ولما كانت حالات التعويض لا حصر لها فإن القواعد العامة في القانون المدني، تتكفل عادة بأمر معالجتها، وحيث أن قانون العمل قد أشار الى بعض منها، فإن دراستنا سوف تقتصر على بيان هذه الحالات عدا حالة اصابة العمل.

الفرع الأول

الاجر

لقد حقق قانون العمل حماية للعامل باجره حيث لا يجيز لصاحب العمل دفع اجر للعامل يقل عن الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر وفي حالة حصوله، فإنه ملزم بدفع تعويض يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع، واجر الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر^(٧٤). وحسنا فعل لأن الاجر يعد المصدر الاساس لمعيشة العامل واسرته وبذلك يجب احاطته بحماية خاصة حتى يستطيع ان يواجه تكاليف الحياة واعبائها.

الفرع الثاني

اصابه الحدث

يعد الحدث في مستقبل العمر، وان قيامه بالأشتغال يرجع غالباً لظروف مادية تضطره الى ان يتحمل المسؤولية في سن مبكرة من حياته. لذا فإن تعرضه لحوادث عمل غالباً

ما تعيقه عن الاستمرار في كسب عيشه وعن تقدمه وتطوره المهني في الوقت الذي لا تسعفه احكام القانون المدني دائماً لجبر الضرر الذي يتعرض له^(٧٥). لذا فإن بعض القوانين قد اتجهت لسد هذه الثغرة تحقيقاً لمقتضيات العدالة الاجتماعية والانسانية فقانون التأمين الاجتماعي المصري قد اخذ بتأمين اصابات العمل للعمال الاحداث الذين هم دون سن الثامنة عشر من العمر^(٧٦). كما ان قانون العمل العراقي يقرر تعويضاً للعامل الحدث يلتزم بموجبه صاحب العمل بدفعه لدى إصابته في اثناء العمل، او من جرأته حتى في الحالات التي يكون فيها العقد المبرم مع العامل الحدث باطلاً، وبصرف النظر عن مدى توافر ركن الخطأ الموجب للقيام بالمسؤولية التقصيرية على وفق القواعد العامة^(٧٧).

الفرع الثالث

تعويض صاحب العمل عن الإلتلاف

إن قيام العامل بتنفيذ التزاماته التعاقدية، تجاه صاحب العمل، لابد من ان يتسلم مواد ومعدات تتعلق بالعمل، وقد اوجب قانون العمل على العامل ان يحافظ على هذه المواد من التلف، او الضياع على وفق ما تقتضيه الاصول الفنية، وان يحرص عليها بالقدر الذي تنتجه له مهارته وظروف العمل. فأذا ما قصر في المحافظة عليها، وتعرضت للاضرار فتثار عندئذ المسؤولية المدنية التي توجب دفع تعويض لصاحب العمل عن الاضرار التي تعرض لها جميعاً^(٧٨)، وهذا ما اكدته محكمة العمل العليا بقولها (يضمن العامل المهمل تعويض صاحب العمل ما نجم عن اهماله من اضرار)^(٧٩).

ومن النظر الى معالجة قانون العمل وفق الفقرة الاولى من المادة (١٢٤) نجد بأنه قد اعتمد في الشق الثاني منها المعيار الموضوعي حين تطلب ان تكون درجة الحرص المطلوبة من العامل في المحافظة على اموال صاحب العمل، تتوقف على طبيعة الظروف التي تحيط بهذا العمل. وبذلك اخذ بالمعيار الذي يعتمده القانون المدني الذي يقوم على قياس سلوك العامل بهذا الشأن بسلوك الشخص المعتاد او المتوسط الحرص وهو (رب الأسرة الحريص).

بينما خرج على احكام هذا القانون في الشق الأول من الفقرة نفسها حين جعل درجة الحرص المطلوبة منه تتناسب مع درجة مهارته الفنية وهو معيار شخصي^(٨٠)، وبذلك فإن مساءلة العامل على تقصيره لا يتوقف على خطأه فقط، وانما يقتضي ان يكون في حدود مهارته الفنية التي في ضوءها يجري تقدير ما بدر منه من خطأ كالاهمال والتقصير وحتى التعمد.

وتقرر مسؤولية العامل بموجب قرار قضائي، وليس بقرار اداري وهذا ماتؤكدته محكمة التمييز حين تذهب بقولها (ان مسؤولية العامل لا تثبت الا عن طريق قضاء العمل)^(٨١).

الفرع الرابع

تعويض مدة الانذار بإنهاء العقد بالارادة المنفردة للعامل

لقد الزم قانون العمل العامل الذي يريد انهاء عقد عمله غير محدد المدة، وجوب توجيه انذار مكتوب لصاحب العمل قبل (٣٠) ثلاثين يوما، من الموعد الذي يرغب فيه بترك العمل، وبمضي هذه المدة تنتهي العلاقة بينهما بصورة تلقائية^(٨٢)

وقد اراد المشرع من تحديد هذا الاجل هو لافساح المجال امام صاحب العمل، لتعين العامل البديل الذي سوف يحل محل العامل المستقيل. اما في حالة ترك العامل للعمل من دون توجيهه اي اخطار فإنه يلزم بدفع تعويض لصاحب العمل يساوي اجرة مدة الاخطار او المتبقى منه^(٨٣). وهذا ما تؤكدته محكمة التمييز بأن (الانتهاء بدون توجيه انذار توجب التعويض)^(٨٤) ويعد هذا الاسلوب في التقدير اسلوبا جزافيا، ومن ثم لا يجبر الاضرار الحقيقية التي قد يتعرض لها صاحب العمل بسبب ترك العامل لعمله بصورة مفاجئة قبل ان يتدبر امره. لذا نرى ان يكون تقدير التعويض على وفق ما تقرره القواعد العامة في القانون المدني الذي يقيم التعويض على اساس ما تعرض له صاحب العمل من خسارة فعلية، وما فاتته من كسب متوقع^(٨٥).

وبعد هذا الاستعراض، يتبين لنا ولكن على الرغم من ان قانون العمل قد اورد بعض الحالات التي يقرر فيها تعويضا للمتضرر فإنها لا تجبر الضرر الحقيقي دائما، كما هو الحال للعامل الذي يترك العمل من دون توجيه انذار الى صاحب العمل، او لدى عدم اكمال مدة الانذار المحددة قانونا والذي يقرر في ضوءها تعويضا جزافيا يساوي اجرة مدة الإنذار او المتبقى منه لهذا السبب نرى ان يترك امر تقرير التعويض الى المحكمة المختصة التي تحدد حجم التعويض في ضوء الظروف التي تحيط بموضوع النزاع.

الخاتمة

بعد أن انتهينا من دراسة موضوع التزامات العامل في عقد العمل الفردي ورقابة القضاء، لم يتبق إلا أن نشير إلى أهم الاستنتاجات التي توصلنا لها. كما انه لا بد من إبداء بعض المقترحات المتواضعة التي عسى أن تكون ذات نفع في مجال الاختصاص.

أن عقد العمل يمتاز بخصوصية معينة تميزه عن سائر العقود، بسبب تدخل المشرعين بتنظيم أحكامه بشكل واسع، حماية لمصلحة العامل. مما أدى إلى خروج أحكام قانون العمل عن أحكام القانون الخاص ودخوله ضمن قواعد القانون الاجتماعي.

أن عقد العمل في التشريع العراقي يعد من عقود القانون الخاص من حيث الأصل، إلا ان له صفة خاصة تميزه عن هذه العقود كونه يقضي بخضوع شخص لإشراف وتوجيه شخص آخر.

ومن خلال تعريف عقد العمل اتضح أن لهذا العقد عدة عناصر أساسية، وهذه العناصر تتمثل بكل من عنصر العمل، والأجر، والتبعية.

ولعقد العمل جملة خصائص يتميز بها، فهو عقد رضائي من العقود المسماة، كما انه من عقود المعاوضة الملزمة للجانبين، وهو من العقود المحددة لحقوق والتزامات الطرفين، كما انه من عقود المدة.

هذا وتبين من خلال الدراسة ان التزامات العامل تتمثل في التزام العامل بتأدية العمل طبقاً لأوامر صاحب العمل وقيام العامل بالمحافظة على الأموال التي في عهده مبدءاً حسن النية في تنفيذ عقد العمل.

اما بشأن رقابة القضاء على وفق أحكام قانون العمل العراقي فقد تمثلت في جانبين الأول الرقابة على التزامات صاحب العمل كتحديد الأجر ومدى التزامه بدفعه ومسؤوليته عن إصابة الحدث اما الثاني فقد تمثل في الرقابة على التزامات العامل وأبرزها تعويض صاحب العمل عن الإلتاف وتعويض مدة الانذار بإنهاء العقد بالارادة المنفردة للعامل.

أن المشرع في قانون العمل لم يكتفي بما تحققه القواعد العامة من ضمانات في حالة تعرض احد اطراف علاقة العمل للاضرار التي يحدثها الطرف الاخر، وانما الى جانب ذلك فقد اكد على بعض الحالات التي يرى انها تمثل أهمية خاصة في جبر الضرر الذي قد يتعرض لها احد اطراف هذه العلاقة.

الهوامش

- (١) نديم مرعشلي، وأسامة مرعشلي، الصحاح في اللغة والعلوم، المجلد الثاني، دار الحضارة العربية، ط١، بيروت، ١٩٧٤، ص١٦٠.
- (٢) إبراهيم أنيس، و عبد الحليم منتصر، وعطية الصوالحي، ومحمد خلف الله، المعجم الوسيط، ج٢، المجلد الثاني، دار الفكر، ص٦٢٨.
- (٣) إبراهيم أنيس، المصدر نفسه، ص٦٢٨.
- (٤) شاب توما منصور، شرح قانون العمل - دراسة مقارنة، دار الطبع والنشر الأهلية، ط٤، بغداد، ١٩٧١، ص٣٢٦.
- (٥) أنظر المادة/٦٦ ف١ من قانون العمل النافذ.
- (٦) محمد ليبب شنب، شرح قانون العمل، الكتاب الأول، المبادئ العامة وعقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ١٩٦٦، ص٦٠.
- (٧) أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، عمان، ١٩٩٩، ص٩٠.
- (٨) لم يرد تعريف لمصطلح (العمل) في قانون العمل العراقي النافذ، ولكن المادة/٦ من قانون العمل

(٢٧) صادق مهدي السعيد ، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة ، مطبعة مؤسسة الثقافة العالمية ، بغداد ، ١٩٧٨ ، ص ٥ وما بعدها .

(٢٨) محمد علي الطائي ، المرجع السابق ، ص ١٧٤

(٢٩) ينظر المادة (٨/ثانيا) من قانون العمل النافذ

(٣٠) حسن كيره ، اصول قانون العمل ، عقد العمل ،

ط ٣ مطبعة اطلس، القاهرة ، ١٩٧٩ ، ص ٢٤٨

(٣١) ينظر المادة (٨/أولا) من قانون العمل.

(٣٢) ينظر المادة (٨/ثالثا) في القانون المذكور .

(٣٣) ينظر المادة (٨) من قانون العمل النافذ .

(٣٤) صادق مهدي السعيد ، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية ، مرجع سابق ، ص ١٦

(٣٥) صادق مهدي السعيد ، المرجع السابق ص ١٠٢ .

(٣٦) محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ص ٤١٣

(٣٧) محمد علي الطائي ، المرجع السابق ، ص ٢٢٥ .

(٣٨) ينظر المادة (١/١/٩٠٩) من القانون المدني

(٣٩) ينظر المادة (١٢٣/ثانيا) من قانون العمل.

(٤٠) محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، ص ٤١٣

(٤١) ينظر المادة (١/١/٩٠٩/ج) من القانون المدني

(٤٢) ينظر المادة (١/١/٩٠٩/ج) من القانون المدني.

(٤٣) ينظر المادة (٢/٩٥٠) من القانون المدني

(٤٤) توفيق حسن فرج قواعد الإثبات في المواد المدنية

التجارية ، مؤسسة الثقافة الجامعية ، الإسكندرية ،

١٩٨٢ ، ص ٢٧٣ .

(٤٥) ينظر المادة (١٢٤/أولا) من قانون العمل

(٤٦) محمد علي الطائي ، المرجع السابق ، ص ٢٢٨

(٤٧) ينظر المادة (١/١٥٠) من القانون المدني

(٤٨) ينظر المادة (٣٥/رابعا) من القانون المذكور

(٤٩) ينظر المادة (٣٥/سابعا) من القانون المذكور

(٥٠) عدنان العابد ، يوسف الياس ، قانون العمل

، مطبعة العمال المركزية ، بغداد ، ١٩٨٩ ، ص ٢٦٨

(٥١) ينظر المادة (٣٥/خامسا) من قانون العمل .

(٥٢) ينظر المادة (٣٥/سادسا) من القانون المذكور

(٥٣) محمد لبيب شنب، مرجع سابق ، ص ١٣٧

(٥٤) ينظر (٢/٩٠٩) من القانون المدني

(٥٥) ينظر المادة (١٢٧/ثانيا) من القانون المدني

الملغى رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ عرفت العمل بانه (كل ما يبذل من جهد انساني فكري او تقني او جسماني لقاء اجر).

(٩) انظر المواد/ ١٢٧ و ١٣٠ من القانون المدني العراقي.

(١٠) انظر المواد/ ٩٠٩ و ٩١٨ من القانون المدني العراقي.

(١١) انظر المواد/ ٢٤١ و ٢٤٣ من القانون المدني العراقي.

(١٢) انظر المواد/ ٤٤ ، ٤٥ من قانون العمل العراقي.

(١٣) محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطبعة لجنة التأليف والترجمة، القاهرة، ١٩٥٦ ، ص ٨٨.

(١٤) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق ، ص ٨٨ .

(١٥) محمد لبيب شنب ، المصدر السابق، ص ١٦٦ .

(١٦) شاب توما منصور، المصدر السابق، ص ١٣ .

(١٧) اباد عبد الجبار ملوكي، انتهاء علاقة العمل، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٧٣ ، ص ٦٧ .

(١٨) محمد لبيب شنب، المصدر السابق، ص ٦٠ .

(١٩) شاب توما منصور، المصدر السابق، ص ٣٢٦ ، ٣٤٥ .

(٢٠) عبد الرزاق احمد السنهاوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الاول، مصادر الالتزام، دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة، ١٩٥٢ ، ص ١٥٤ .

(٢١) عبد الرزاق احمد السنهاوري المصدر نفسه، ص ١٥٥ .

(٢٢) علي العريف، شرح قانون العمل، الجزء الأول، مطبعة مخيمرت، مصر، ١٩٦٣ ، ص ١٩٢ .

(٢٣) عبد الرزاق السنهاوري، المصدر السابق، ص ١٦٤ .

(٢٤) محمد لبيب شنب، المصدر السابق، ص ٦١ ، عبد الرزاق السنهاوري، المصدر السابق، ص ١٦٦ .

(٢٥) احمد عبد الكريم ابو شنب، المصدر السابق، ص ٩١ .

(٢٦) محمد علي الطائي - قانون العمل - دار المحجة البيضاء - بيروت - ٢٠٠٨ - ص ١٧٣ .

- (٧٦) ينظر المادة (٣) من قانون التامين الاجتماعي المصري ، رقم ٥٩ لسنة ١٩٧٥ .
- (٧٧) ينظر المادة (٩٥) من قانون العمل العراقي .
- (٧٨) ينظر المادة (١٢٤) من قانون العمل النافذ .
- (٧٩) قرار محكمة العمل العليا رقم الاضبارة ٦٣/عليا ثمانية /١٩٧٣ في ١٩٧٣/٣/٢٧ ، نقلا عن محمد علي الطائي ، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي، أطروحة دكتوراه ،كلية القانون ،جامعة بغداد ، ١٩٩٨ ، ص ٢٠٣ .
- (٨٠) عدنان العابد، يوسف ألياس، قانون العمل ،مرجع سابق ،مرجع سابق، ص٢٦٥ .
- (٨١) قرار محكمة التميز، رقم الاضبارة: ٧/عمل ١٩٩٧/٥/٧ في ١٩٩٧/٥/٧ نقلا عن محمد علي الطائي ، المرجع السابق، ص٢٠٣ .
- (٨٢) ينظر المادة (٣٦/ثانيا) من قانون العمل النافذ.
- (٨٣) ينظر المادة (٣٦/ثانيا) من القانون نفسه.
- (٨٤) قرار محكمة التمييز: ٢٣/العمل/١٩٩٦ من ١٩٩٦/٦/١٠ غير منشور.
- (٨٥) ينظر المادة (١٦٩) من القانون المدني.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب:

١. إبراهيم أنيس، و عبد الحليم منتصر، وعطية الصوالحي، ومحمد خلف الله، المعجم الوسيط، ج ٢، المجلد الثاني، دار الفكر.
٢. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، عمان، ١٩٩٩.
٣. توفيق حسن فرج، قواعد الإثبات في المواد المدنية التجارية، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٢.
٤. حسن كيره، اصول قانون العمل، عقد العمل، ط٣ مطبعة اطلس، القاهرة، ١٩٧٩.
٥. حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، الدار الجامعية، بيروت ١٩٨٧.

- (٥٦) ينظر المادة (١٢٧/ثانيا) من القانون المدني
- (٥٧) ينظر المادة (١/٩١٠) من القانون المدني (٦) ينظر المادة (٢/٩١٠) من القانون المدني
- (٥٨) ينظر المادة (٣/٩١٠) من القانون المذكور
- (٥٩) صبا نعمان رشيد الويسي ، سلطة صاحب العمل الادارية في اطار المشروع، منشورات الحلبي الحقوقية، ص١٩٧ .
- (٦٠) صبا نعمان رشيد الويسي المصدر نفسه اعلاه، ص١٩٩ .
- (٦١) حمدي عبد الرحمن ، قانون العمل ،الدار الجامعية، بيروت ١٩٨٧، ص ١٤١ .
- (٦٢) صبا نعمان رشيد الويسي ،المصدر السابق، ص ١٩٨
- (٦٣) حمدي عبد الرحمن، المصدر السابق، ص ١٤٢ .
- (٦٤) صبا الويسي، المصدر السابق، ص٢٠٢ .
- (٦٥) فتحي والي ، الوسيط في قانون القضاء المدني ، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٧ ص ٢٠٩ .
- (٦٦) عزيز الخفاجي ، مصدر سابق ص١٣١ .
- (٦٧) مادة (١٣٩) قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ .
- (٦٨) مادة (١٢) قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدلة بنص المادة (٢) قانون التعديل رقم (١٧) لسنة ١٩٨٧ .
- (٦٩) قرار رقم ١٠٦٥/١٠٦٥/١٩٧٩، بتاريخ (١٩٧٩/٦/٢٨) مجموعة الاحكام العدلية ،العدد الاول ، السنة العاشرة ، ١٩٧٩، ص٣١٣ .
- (٧٠) يوسف الياس ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص٣٨٣ .
- (٧١) مادة (٣٢/أ) قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي .
- (٧٢) مادة (٢٤٥) قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي .
- (٧٣) عصام البرزنجي، الرقابة القضائية على اعمال الادارة في العراق وفاق تطورها ،علوم قانونية ،المجلد الرابع العدان (٢-١)، ١٩٨٥ ، ص١٦٨ .
- (٧٤) ينظر المادة (٥٣) من قانون العمل النافذ .
- (٧٥) محمد علي الطائي ،ماهر عبد شويش ،ضمانات تشغيل الاحداث في التشريعات العمالية ،دراسة مقارنة .مجلة القانون المقارن .العدد ١٩ لسنة ١٩٨٧ ، ص١٠١ .

الكتاب الأول، المبادئ العامة وعقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ١٩٦٦.

١٧. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطبعة لجنة التأليف والترجمة، القاهرة، ١٩٥٦.

١٨. نديم مرعشلي، وأسامة مرعشلي، الصحاح في اللغة والعلوم، المجلد الثاني، دار الحضارة العربية، ط١، بيروت، ١٩٧٤.

ثانياً: الرسائل:

١. اياد عبد الجبار ملوكي، انتهاء علاقة العمل، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٧٣.

٢. قرار محكمة العمل العليا رقم الاضبارة ٦٣/٦٣ عليا ثانية/ ١٩٧٣ في ١٩٧٣/٣/٢٧، نقلاً عن د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي، أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٨.

ثالثاً: القوانين والانظمة:

١. لم يرد تعريف لمصطلح (العمل) في قانون العمل العراقي النافذ، ولكن المادة ٦ من قانون العمل الملغى رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ عرفت العمل بأنه (كل ما يبذل من جهد انساني فكري او تقني او جسماني لقاء اجر).

٢. انظر المادة ٦٦ ف ١ من قانون العمل النافذ.

٣. انظر المواد/ ١٢٧ و ١٣٠ من القانون المدني العراقي.

٤. انظر المواد/ ٩٠٩ و ٩١٨ من القانون المدني العراقي.

٥. انظر المواد/ ٢٤١ و ٢٤٣ من القانون المدني العراقي.

٦. انظر المواد/ ٤٤ و ٤٥ من قانون العمل العراقي.

٦. شاب توما منصور، شرح قانون العمل- دراسة مقارنة، دار الطبع والنشر الأهلية، ط٤، بغداد، ١٩٧١.

٧. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة، مطبعة مؤسسة الثقافة العالمية، بغداد، ١٩٧٨.

٨. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الادارية في اطار المشروع، منشورات الحلبي الحقوقية.

٩. عبد الرزاق احمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الاول، مصادر الالتزام، دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة، ١٩٥٢.

١٠. عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل، مطبعة العمال المركزية، بغداد، ١٩٨٩.

١١. عصام البرزنجي، الرقابة القضائية على اعمال الادارة في العراق وفاق تطورها، علوم قانونية، المجلد الرابع العددان (١-٢)، ١٩٨٥.

١٢. علي العريف، شرح قانون العمل، الجزء الأول، مطبعة مخيمرت، مصر، ١٩٦٣.

١٣. فتحي والي، الوسيط في قانون القضاء المدني، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٧.

١٤. محمد علي الطائي، قانون العمل، دار المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨.

١٥. محمد علي الطائي، ماهر عبد شويش، ضمانات تشغيل الاحداث في التشريعات العمالية، دراسة مقارنة، مجلة القانون المقارن، العدد ١٩ لسنة ١٩٨٧.

١٦. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل،

١٩٧٥. الاجتماعي المصري، رقم ٥٩ لسنة ١٩٧٥.
٢٢. ينظر المادة (٩٥) من قانون العمل العراقي.
٢٣. ينظر المادة (١٢٤) من قانون العمل النافذ.
٢٤. ينظر المادة (٣٦/ثانياً) من قانون العمل النافذ.
٢٥. ينظر المادة (١٦٩) من القانون المدني.

رابعاً: القرارات:

١. قرار رقم ١٠٦٥/ثالثاً/١٩٧٩، بتاريخ (١٩٧٩/٦/٢٨) مجموعة الاحكام العدلية، العدد الاول، السنة العاشرة، ١٩٧٩.
٢. قرار محكمة التمييز: ٢٣/العمل/١٩٩٦ من ١٠/٦/١٩٩٦ غير منشور.

٧. ينظر المادة (٨/اولاً، وثانياً، وثالثاً) من قانون العمل.
٨. ينظر المادة (١/١/٩٠٩) و (ج) من القانون المدني.
٩. ينظر المادة (١٢٣/ثانياً) من قانون العمل.
١٠. ينظر المادة (٢/٩٥٠) من القانون المدني.
١١. ينظر المادة (١٢٤/اولاً) من قانون العمل.
١٢. ينظر المادة (١/١٥٠) من القانون المدني.
١٣. ينظر المادة (٣٥/رابعاً، وخامساً، و سادساً، وسابعاً) من قانون العمل .
١٤. ينظر (٢/٩٠٩) من القانون المدني.
١٥. ينظر المادة (١/٩١٠) و (٢/٩١٠) و (٣/٩١٠) من القانون المدني.
١٦. مادة (١٣٩) قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.
١٧. مادة (١٢) قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدلة بنص المادة (٢) قانون التعديل رقم (١٧) لسنة ١٩٨٧.
١٨. مادة (٣٢/أ) قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي.
١٩. مادة (٢٤٥) قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي.
٢٠. ينظر المادة (٥٣) من قانون العمل النافذ.
٢١. ينظر المادة (٣) من قانون التأمين

Oversight of eliminating the worker's obligations in the individual employment contract

Lect. Dr. Iman Obeid Kareem^(*)

Abstract

The employment contract is one of the contracts binding on both sides that establishes mutual legal obligations between its parties in addition to the contractual obligations that may be stipulated in the contract, provided that the terms of the contract do not violate the provisions of the law unless they are better for the worker and from these obligations or legal effects that result from the employment contract for the worker. What the law stipulates is his obligation to perform the work in accordance with the employer's orders, the worker's duty to preserve the funds in his custody, the principle of good faith in implementing the employment contract, preserving work secrets and not divulging them to others, whether a person or an establishment, with or without compensation.

There may be tension in the relationship between a worker and the employer over the content of the contract itself, or over a specific obligation or right belonging to one of the two parties on which the employment relationship is based.

In order to resolve these problems and disputes, and organize the processes of resolving and settling them, the legislator has established legal mechanisms for this through the competent judiciary, which represents the important tool in achieving oversight over both parties to the employment contract, as well as the procedures that must be followed, and this is evident through the framework specified by the legislator.

^(*)Middle Technical University/ Institute of Management/ Al-Rusafa

In this research, the study will adopt a descriptive analytical study of comparative Iraqi legislation in order to reach the most important results that benefit Iraqi labor legislation.

In order to understand these two axes, which are the worker's obligations and judicial oversight, we must first investigate the nature of the individual employment contract, and this is what we will discuss in the first chapter of this research. Then we will discuss the worker's obligations and judicial oversight within the second chapter of it, and we end the research later with a conclusion that includes the most important results and recommendations.