



كلية القانون
College of Law

Tikrit University Journal for Rights

Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>

Non-judicial legal mechanisms for the worker's right to privacy in a remote work contract

Prof. Dr. Hanan Qasim Kazim

College of Law, Tikrit University, Salahaddin, Iraq

Hanan.kasim@tu.edu.iq

researcher . Iman Hadi Doss

College of Law, Tikrit University, Salahaddin, Iraq

Nnwr4437@gmail.com

Article info.

Article history:

- Received 22 March 2025
- Accepted 5 April 2025
- Available online 1 December 2025

Keywords:

- Right to privacy
- remote work contract
- administrative protection
- disciplinary authority
- employer.

Abstract: Since the worker has the right to privacy vis-à-vis the employer's authority, whether during or outside of work hours, and since the employer has the right to manage his or her business, there must be a balance between the employer's authority and the worker's right to have their privacy respected. To achieve this, legal protection is required to guarantee and protect the worker's right. Since this protection can be divided into two forms: judicial and non-judicial, all laws must enact such legislation. Through our research, we will address the most important non-judicial legal mechanisms used to protect the worker's right to privacy. These mechanisms may take the form of administrative guarantees, represented by employer and

management oversight, or other guarantees, represented by restrictions imposed on the employer's disciplinary authority or restrictions imposed on management.

© 2023 TUJR, College of Law, Tikrit University

الاليات القانونية الغير قضائية لحق العامل في الخصوصية في عقد العمل عن بعد

أ.د. حنان قاسم كاظم

كلية القانون، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق

Hanan.kasim@tu.edu.iq

الباحثة. ايمان هادي دوس

كلية القانون، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق

Nnwr4437@gmail.com

معلومات البحث :

تواريخ البحث:

- الاستلام : ٢٢ / اذار / ٢٠٢٥

- القبول : ٥ / نيسان / ٢٠٢٥

- النشر المباشر : ١/ كانون الاول / ٢٠٢٥

الكلمات المفتاحية :

- حق الخصوصية

- عقد العمل عن بعد

- الحماية الإدارية

- السلطة الانضباطية

- صاحب العمل.

الخلاصة لما كان للعامل الحق في الخصوصية في مواجهة سلطات صاحب العمل سواء في وقت العمل او خارجه وان صاحب العمل من حقه ان يدير مشروعه وعليه فلا بد من وجود موازنه بين سلطات صاحب العمل وحق العامل في ان تحترم خصوصيته ولغرض تحقيق ذلك فانه لا بد من وجود حماية قانونية تكفل حق العامل وتحميه ولما كان صور هذه الحماية تنقسم الى قسمين قضائية وغير قضائية، فعلى جميع القوانين سن هذه التشريعات، ومن خلال بحثنا سوف نتطرق الى اهم الاليات القانونية غير القضائية المتبعة لحماية حق العامل في الخصوصية ان هذه الاليات قد تكون في صورة ضمانات إدارية تتمثل برقابة صاحب العمل ورقابة الإدارة او تكون في صورة ضمانات أخرى تتمثل في قيود تفرض على السلطة الانضباطية لصاحب العمل او قيود تفرض على الإدارة .

© ٢٠٢٣, كلية القانون، جامعة تكريت

المقدمة : ان الاليات القانونية الغير قضائية تعد من اهم وأبرز التدابير لحماية الحقوق واعادتها الى

أصحابها ان هذه الحماية تتنوع فقد تكون ضمانات إدارية تستند الى جهة مختصة او شروطا يتفق عليها الطرفان عند ابرام العقد، او قد تتولى جهة مستقلة حماية الخصوصية دون اللجوء الى القضاء، ولغرض الإحاطة بالموضوع محل البحث سوف نتناوله وفق مبحثين حيث نتناول في المبحث الأول الضمانات الإدارية لخصوصية العامل في عقد العمل عن بعد بينما نخصص المبحث الثاني لمعرفة الضمانات الأخرى لحماية خصوصية العامل في عقد العمل عن بعد.

أولاً: أهمية البحث: تكمن أهمية الدراسة في ان الحق في الخصوصية يعتبر احد الحقوق الأساسية للعامل ويتوجب حمايته في جميع السياقات بما في ذلك بيئات العمل عن بعد حيث يتعرض العامل لمخاطر تتعلق بالتعرض لاختراق خصوصيته وفي تحقيق التوازن بين الخصوصية والامن.

ثانيا: هدف البحث: تهدف الدراسة الى توفير حماية قانونية لخصوصية العامل في عقد العمل عن بعد في مواجهة سلطات صاحب العمل والحد منها وإيجاد نوع من التوازن فيما يملكه صاحب العمل من سلطات والحد منها وعدم تجاوز هذه السلطات والاعتداء وعلى ما يملكه العامل من حقه في حماية حياته الخاصة من الاعتداء.

ثالثا: إشكالية البحث: تتمحور إشكالية البحث وفق ما يلي:

١. مدى قانونية سياسات الخصوصية والمراقبة في بيئة العمل عن بعد
 ٢. مدى توفر الضمانات القانونية لحماية خصوصية العامل في عقد العمل عن بعد
 ٣. وماهي اهم الضمانات الإدارية لحماية خصوصية العامل في عقد العمل عن بعد.
- رابعا: هيكلية البحث: لغرض الإحاطة بالموضوع محل البحث سوف نقوم بتقسيمه الى مبحثين حيث نتناول في المبحث الأول الضمانات الإدارية لخصوصية العامل في عقد العمل عن بعد وفي المبحث الثاني الضمانات الأخرى لحماية خصوصية العامل في عقد العمل عن بعد.

المبحث الأول

الضمانات الإدارية لخصوصية العامل في عقد العمل عن بعد

تتعدد صور الحماية غير القضائية للعامل في القوانين العراقية فهناك ما تسمى بالحماية الإدارية وهناك، وسائل أخرى وعليه سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين نخصص المطلب الأول لتكلم عن رقابة صاحب العمل والثاني لمعرفة رقابة الإدارة وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول

رقابة صاحب العمل

ان صاحب العمل له مطلق الحرية في إدارة مشروعه عن طريق اصدار الأوامر الفردية او جماعية وهذا ما يسمى بنظام العمل, ويكون العامل ملزم بتنفيذ هذه الأوامر في الغالب يقوم صاحب العمل بوضع أوامره في وثيقة واضحة من اجل توحيد نظام العمل هذه من ناحية ويضمن تطبيقها وان يشعر العمال بالأمان في معرفة واجباتهم وحقوقهم من ناحية أخرى وقد اطلق عليها المشرع العراقي في قانون العمل ب(النظام الداخلي للعمل) التي يمكن تعريفها "بانها النظام الذي يضعه صاحب العمل لتنظيم تنفيذ العمل وسلوك العمال في المشروع بشكل وثيقة مكتوبة ويصبح نافذ بعد استيفائه لشروط معينة" ^(١), ان صاحب العمل اثناء تعاقد مع العامل قد يغفل بعض المواضيع لذا الزمه المشرع بوضع نظام للعمل يحتوي على المسائل التفصيلية كتحديد موعد بدا العمل وانتهائه وايام الاجازة والراحة كما ان المشرع العراقي في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ اعطى لصاحب العمل صلاحية فرض العقوبة الانضباطية اذا اخل العامل بالتزاماته الوظيفية بموجب عقد العمل ^(٢), ان صاحب العمل يمتلك سلطتين إدارية وتنظيمية من اجل تنظيم المشروع كما اعطى القانون لصاحب العمل صلاحية اعطائه شهادة للعامل في حالة انتهاء عمله وإعطائه وثيقة براءة ذمة للعامل ^(٣), وان يقوم بأعداد تقرير سنوي عن كل عامل من قبل الرئيس المباشر يحتوي على معلومات عن سلوكه وكفاءته بالإنتاج في كل مشروع ^(٤), كما ان القانون وجد الالية لحل النزاع بصورة ودية بعيدا عن القضاء حيث اوجب على صاحب العمل بتوفير

(١) د.صبا نعمان رشيد الويسي: سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١١، ص٥٣.

(٢) المادة (١٣٨) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(٣) المادة (٤٠) (ثانيًا - و) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(٤) المادة (٤٠) (ثانيًا) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

وسيلة لتعامل مع شكاوى العمال من اجل حله وديا دون الحاجة الى التوجه للقضاء^(١)، وفي عقد العمل عن بعد فإن صاحب العمل ملزم بأعداد لائحة النظام الداخلي ولكن قد يثور تساؤل حول كيف يتم ابلاغ العمال بوجود اللائحة؟ وللإجابة عن ذلك نرى بأن صاحب العمل يقوم بتعليق هذه الوثيقة في المكان الذي يقوم به بتسليم العمل للعامل، او ان يقوم بإبلاغه الكترونيا بواسطة وسائل التواصل الاجتماعي وقد تم استخدام هذه الطريقة خلال جائحة كورونا في بعض المشاريع التي تم تحويلها من فئة العمل التقليدي الى العمل عن بعد، اما من ناحية اعداد اللائحة فإن صاحب العمل ملزم بأعدادها بالرجوع الى القواعد العامة^(٢)

مما تقدم يتضح لنا ان صاحب العمل اثناء تعاقد مع العامل في كثير من الأحيان قد يغفل أمور مهمة لذلك اعطى المشرع لصاحب المشروع اصدار أوامر تنظيمية لتنظيم مشروعه وله حق بإصدار أوامر فردية تخص عمال محددين كما اعطى له صلاحية اصدار الجزاءات التأديبية الا ان هذه السلطات ليست مطلقة وانما مقيدة بشروط سنوضحها لاحقا لضمان حماية خصوصية العامل.

المطلب الثاني

رقابة الإدارة

يقوم جهاز التفتيش في العراق بمهمة الرقابة الإدارية وهو يعد من اقوى مظاهر تدخل الدولة في علاقات العمل وهي تساعد على الحد من حالات الفصل التعسفي الفردي والجماعي للعمال ويقوم بمهمته طبقا للقواعد استنادا لأحكام قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وهي^(٣):

١. ضمان تنفيذ احكام قانون العمل والتعليمات الصادرة بموجبه والتي تكون متعلقة بظروف العمل وحقوق العمال، أي تكون مهمتهم حماية حقوق العمال وهذا لا يقتصر على حق دون اخر وبالتالي يشمل حماية حقهم في الخصوصية وتقديم النصح والإرشاد لتقديم حل للمشاكل التي تواجه العمال ومدى توفر الظروف الملائمة من النواحي الصحية وتوفير عناصر السلامة المهنية واتخاذ الوسائل المناسبة لتجنب وقوع الأخطاء^(٤).

^(١) المادة (٤٠) اثنان | ي توفير الية مناسبة للتعامل مع شكاوى العمال وتظلماتهم وتسهيل الوصول الى تلك الالية واستخدامها والتعامل الفوري وبإيجابية مع الشكاوى المقدمة دون تعريض العمال المتقدمين بتلك الشكاوى الى أي عقوبة .

^(٢) (سوسن سعد عبد الجبار: الرقابة على سلطات صاحب العمل في تنفيذ عقد العمل عن بعد، أطروحة مقدمة الى كلية الحقوق -جامعة تكريت، ٢٠٢٢، ص ١١٢.

^(٣) () المادة (١٢٧) (ولا) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^(٤) (د. حنان قاسم كاظم: المسؤولية الانضباطية للعامل في إطار قانون العمل دراسة مقارنة، ط١، مكتبة القانون المقارن، لسنة ٢٠٢٢، ص ٢١٧.

٢. تقوم لجان التفتيش بتقديم الارشادات الفنية الى العمال وأصحاب العمل حول الأساليب الكفيلة بتنفيذ احكام القانون.

٣. ابلاغ وزارة العمل بالإساءات والمخالفات المتعلقة بقسم العمل ولان هذه المخالفات لا يمكن حصرها فلم يقوم المشرع بتحديد ما عليه يقع على عاتق لجان التفتيش معرفة هذه المخالفات.

٤. توفير وسيلة مناسبة لتلقي شكاوى العمال ويجوز للجان التفتيش ان تقوم بأعداد لائحة يسترشد بها العمال لطريقة التي يتم بها تقديم شكاويهم.

٥. دخول أماكن العمل في أي وقت لغرض تفتيشها كما لها الحق في التحقيق مع العمال او صاحب العمل واعداد تقرير وللوزير تبعا لهذا التقرير ان يحيل صاحب العمل المخالف لمحكمة العمل لاتخاذ الاجراء المناسب حقه^(١), ان المقصود بمكان العمل يشمل إدارة المنشأ لأنه المكان الذي يتم فيه حفظ سجلات العمل ولو كان مرتبط بمكان العمل وعليه يقع على عاتق المفتش التأكد قبل دخول أماكن العمل حتى لا تقوم عليه المسؤولية المتمثلة بالمسؤولية الجنائية وكذلك المدنية التي تلزم تعويض صاحب العمل^(٢) ان مهام لجان التفتيش تتسم بالصعوبة لذلك حرص المشرع العراقي على تذليل تلك الصعوبات من خلال ما يأتي^(٣):

- إعطاء لجان التفتيش بطاقات موقعه من قبل وزير العمل والشؤون الاجتماعية تكون تعريفية للمفتش وعلى الممثل ان يقوم بإبرازها لأصحاب العلاقة عند الاقتضاء.
- يعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على شهر، او بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠٠) ولأترديد على (٥٠٠٠٠٠٠) كل من منع لجنة التفتيش من دخول العمل ومن أداء واجباته المنصوص عليها في هذا القانون او عرقل عملها^(٤) وما لا شك فيه ان الدور الكبير الذي تقوم به هذه اللجان كبير جدا ولأيمكن انكاره الا ان عقد العمل عن بعد لا يسهل عمل مثل هذه اللجان لان العمل يتم دائما في منزل العامل او في مكان غير تابع لمقر العمل الرئيس مما يؤدي الى تعطيل عمل هذه اللجان فأنها لا تستطيع الدخول الى المنزل دون سابق انذار^(٥).

^(١) (سوسن سعد عبد الجبار: مصدر سابق، ص ٢٠٧- ٢٠٨- ٢٠٩).

^(٢) (ايمن عبد العزيز مصطفى: قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل في قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ دراسة مقارنة "رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة عين الشمس-كلية الحقوق، لسنة، ص ٢٩٤).

^(٣) (المادة (١٣٠) ثانياً) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^(٤) (المادة (١٣٥) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥).

^(٥) (مراد الهبيي: حماية الاجير في عقد الشغل عن بعد دراسة مقارنة، رسالة دبلوم قدمت الى جامعة محمد الأول -كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية وجدة، لسنة ٢٠١٣، ص ٨٦).

ويرى الباحث مدى أهمية هذه اللجان في توفير الحماية للعاملين وحسنا فعل المشرع العراقي عندما لم يقوم بتحديد المخالفات مما اعطى صلاحية واسعة للجان بتحديد هذه المخالفات والتي يمكن ان تشمل الاعتداء على حق العامل في الخصوصية، وبالرغم من ذلك فأن دورها في الرقابة يكاد ان يكون محدود والسبب يعود على عدم وجود تشريع في العراق يقوم بحماية الحق في الخصوصية بالإضافة الى انعدام الثقافة القانونية لدى الغالبية من العمال وانهم في كثير من الأحيان يلتزمون الصمت على أفعال أصحاب العمل غير المشروعة لانهم يخشون ان يفقدوا وظائفهم .

ثالثا: رقابة دائرة التشغيل والقروض:

— أشار المشرع العراقي في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على الرقابة الإدارية التي تمارسها دائرة التشغيل والقروض يكون للدائرة ان تطلب من أصحاب العمل تقارير حول حقوق العمال واطي معلومات حول الية ظروف وتشغيل العمل وعلى صاحب العمل ان يستجيب والا يتعرض للمسؤولية القانونية خلال مدة شهر^(١).

— كما محدد في الفصل السادس من قانون العمل في فرعه الثاني نص على طريقه للطعن من قبل العامل عند انتهاء عقده اما امام لجنة او يختار القضاء وإذا اختار احدى هذه الأساليب سقط حقه الاخر .

— رقابة الدائرة كجاء لحل النزاع قبل التوجه للتحكيم او الوساطة وهذا ما أشار اليه المشرع العراقي في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في حالة حدوث نزاع فأن من حق اطرافه ان يعرضوا النزاع على دائرة القروض وان يتم البت به من قبل الدائرة خلال ١٤ يوما ويكون قرار الدائرة ملزم للطرفين وفي حالة عدم توصل الدائرة الى حل للنزاع او عدم اقتناع الأطراف جاز رفع الدعوى امام محكمة العمل^(٢).

ويرى الباحث ان هذه الوسائل تعد ضمانا مهمة لحماية حق العامل بصورة عامه وحقه في الخصوصية بصورة خاصه على اعتبار انه جزء من الأصل.

^(١) المادة (٤١) (ثانيا) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^(٢) المادة (١٥٧) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

المبحث الثاني

الضمانات الأخرى لحماية خصوصية العامل في عقد العمل عن بعد

ان الوسائل التي يستطيع العامل من خلالها ان يضمن حقه تتعدد فبالإضافة الى الوسائل سالفة الذكر توجد مجموعة أخرى من التدابير التي يستطيع العامل ان يتمسك بها لضمان حقه وهذه الصور تظهر من خلال وضع مجموعة من القيود على سلطات صاحب العمل الإدارية او التأديبية او يتم النص عليها في الاتفاقيات الجماعية وهذا ما سنوضحه من خلال تقسيم هذا المبحث الى مطلبين نخصص المطلب الأول للتعرف على تقييد السلطة الإدارية لصاحب العمل بينما نخصص المطلب الثاني للتعرف على تقييد السلطة الانضباطية لصاحب العمل وكالاتي:

المطلب الاول

تقييد السلطة الإدارية لصاحب العمل

ان تنظيم عقد العمل وما يحتوه من لوائح وشروط وما يملكه صاحب العمل من سلطات لها خطورة كبيرة على حق العامل في الخصوصية، فلا يجوز ان تمس السلطات الممنوحة لصاحب العمل بحقوق العمال او تنتقص منها وهذا ما سنوضحه وكالاتي:

١- القيود على سلطة صاحب العمل المتعلقة بالعقد: تتمثل بمجموعة من الضوابط التي تفرض على صاحب العمل من اجل ضمان خصوصية العامل وتتمثل هذه القيود بما يلي:

أ- عدم جواز احتواء عقد العمل على شروط تبيح لصاحب العمل تعديله تحمل الإساءة للعامل او ان تجعل خصوصيته عرضة للخطر، الأصل ان لصاحب العمل تعديل العقد بما يملكه من سلطة تنظيمه تبيح له تعديل العقد من اجل تنظيم المشروع واستمراره ومن دون المساس بحقوق العمال المكتسبة، ولكن لا يجوز له كقاعدة عامة ان يتجاوز حدود سلطته التنظيمية ويقوم بتعديل جوهري يؤدي الى المساس بخصوصية العامل بمعنى اخر لحماية خصوصية العامل فإنه توضع عدة ضوابط وهي:

- وجود حالة قوة قاهره او حالة الضرورة وان ينتهي بانتهائها.
- ان يكون الهدف من التعديل هو تحقيق مصلحة العمل والا كان صاحب العمل متعسف في استخدام حقه.
- بسبب تغير ظروف العمل الشخصية او الظروف الاقتصادية فيجوز للعامل رفض الاستمرار بالعمل مع حقه في الحصول على مكافأة تعادل الاجر^(١)، وأشار المشرع العراقي في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ يستحق العامل الذي انهيت خدمته مكافأة نهاية خدمة بمقدار اجر (٢) أسبوعين من كل

(١) د. محمد حسين منصور: قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، لسنة ٢٠١٠، ٢٧٨-٢٧٩-٢٨٦.

سنة خدمة اداها لدى صاحب العمل^(١)، وبناء على ما تقدم يجيز القانون لصاحب العمل تعديل العقد ولكن بشروط وان لا ينصب التعديل على أمور جوهرية والأمور الجوهرية المتمثلة بتعيين الاجر والا عد صاحب العمل متعسف في استخدام الحق، وان يلتزم عند تعديل العقد بعد الاضرار بالعامل وان تكون هناك مصلحة ضرورية لتعديل^(٢).

ويرى الباحث بأنه يمكن ان يكون لتعديل أثر على خصوصية العامل وان اجراء التعديل الجوهري قد يمس خصوصية العامل ولأيتم الا بموافقة العامل على هذا التعديل.

ب- عدم جواز تضمين صاحب العمل للعقد على شروط تكون اعتداء على حق العامل من المعروف بأن عقد العمل من العقود الرضائية التي تتعقد بمجرد اتفاق اطرافه على مضمون العقد ولصحة العقد يجب توفر اركانه الثلاثة الرضا والمحل والسبب اما الكتابة التي اشترطه المشرع في المادة فهي لغرض الاثبات لا للانعقاد، عقد العقد سابقا كان مجرد عقد اذعان أي ان العامل يلتزم بما يفرضه صاحب العمل الا ان الوقت تغير بسبب تدخل المشرع حيث قيد سلطة صاحب العمل بقيود وبالتالي لا يجوز له ان يضمن عقد العمل شروط تبيح له الاعتداء على حق الخصوصية للعامل وغيرها من الشروط^(٣).

ثانيا - القيود على سلطة صاحب العمل في الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية:

١. قيود سلطة صاحب العمل المتعلقة بالأوامر والأنظمة الداخلية: ان صاحب العمل من حقه ان يصدر الأوامر والتعليمات التي تنظم المشروع وتلزم العامل القيام بها بدل من قيامه بإصدار أوامر فردية لكل عامل على حدا الا ان هذه السلطات الممنوحة لصاحب العمل ليست مطلقة فلا بد من ان يراعي التوازن عند اصداها بين مصلحة المشروع والعامل وهذا ما سنبينه بالتفصيل.

• إلزام صاحب العمل بوضع النظام الداخلي: على صاحب العمل ان يضع لائحة داخلية لتنظيم المشروع وان يتم المصادقة عليها من قبل الجهة الإدارية وهذا تعتبر من اهم الضمانات القانونية لحماية العامل لأنه تؤدي الى معرفة العامل بماله وما عليه من واجبات صادرة من صاحب العمل وهذا ما أشار

^(١) المادة(٤٥) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^(٢) (مزمز عمار محمد مرقد: مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل (دراسة مقارنة)، مجلة القانون جامعة النهريين، ع١٤٤، مج ١، لسنة ٢٠١٢، ص٤٥).

^(٣) (١) م. ايمان عبيد كريم: الرقابة على الغاء التزامات العامل في عقد العمل الفردي، مجلة دراسات قانونية، بيت الحكمة، بغداد، ع٥٨، لسنة ٢٠٢٣، ص٢٤٥-٢٤٦.

اليه من قانون العمل العراقي التي فرضت على صاحب العمل الذي يستخدم ١٠ عمال او أكثر ان يقوم بأعداد نظام داخلي بعد التشاور مع ممثلي العمال^(١).

• مضمون النظام الداخلي : صاحب العمل ملزم بوضع اللائحة التنظيمية ان هذه اللائحة تقوم بتنظيم المشروع وتحتوي على توجهات للعامل وتحديد موعد الاجازات وكذلك كل ما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من المخاطر وتفتيش، ان هذه اللائحة تحتوي على جميع المسائل التفصيلية كتحديد أوقات الراحة والعقوبات والترقيات الا ان سريان هذه اللائحة لا يعتمد على موافقة العامل لان صاحب العمل يستند في إصدارها على أساس ما يملك من سلطة تنظيمية الا ان هذه السلطة الممنوحة لصاحب العمل ليس مطلقة وانما تكون محددة بقيود عدم احتواها على ما يخالف احكام القواعد العامة او ما يخالف النظام العام او نص يخالف اتفاقية جماعية^(٢), كما ان صاحب العمل ملزم بمصادقة السلطة الإدارية على مشروع النظام الداخلي لتكون سارية المفعول خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها الى دائرة التشغيل والقروض او القسم القانوني وهذه المصادقة قد تكون صريحة او ضمنية الأولى تكون بإبلاغ صاحب العمل بمصادقته على النظام بصورته الاصلية ,اما الضمنية فتكون بانقضاء ثلاثين يوما وبالتالي العامل غير ملزم بتنفيذ ما ورد في النظام الداخلي اذا لم تصادق عليها الجهة الإدارية , كذلك ان صاحب العمل ملزم بعدم مصادقة الجهة الإدارية ان يعلقها بمكان واضح لكي تكون ملزمة للعمال^(٣).

ويرى الباحث ان سلطة صاحب العمل ليست مطلقة في وضع النظام الداخلي وانما تكون عليها مجموعة من الضوابط وهي عدم مخالفته للقانون او الاعتداء على خصوصية العامل، كما ان مصادقة الجهة الإدارية عليها تعد أحد الضمانات المهمة للعامل فتستطيع بموجبها السلطة الإدارية استبعاد أي نص مخالف لنصوص القانون او به اعتداء على خصوصية العامل.

٢. القيود على سلطة صاحب العمل في الاتفاقيات الجماعية: كما عرفنا سابقا ان سلطة صاحب العمل ليست مطلقة في اصدار اللوائح فهذا الامر ينطبق على اتفاقيات العمل الجماعية التي تبرم في سبيل حماية حقوق العمال وتشمل هذه الحقوق حقه في الخصوصية , كما عرف المشرع العراقي اتفاقيات العمل الجماعية (جميع الاتفاقيات المكتوبة التي تنظم شروط وظروف العمل وعلاقته واحكام التشغيل

(٣) المادة (١٣٦) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) د. محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري "التقنين المدني، قانون العمل الجديد، نظام العاملين في القطاع العام"، ط٢، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، لسنة ١٩٨٢، ص ١٣٧-١٣٨.

(٣) منال عباس عبد: النظام القانوني لضمانات حماية العامل إزاء سلطة صاحب العمل الانضباطية وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير قدمت الى جامعة بغداد-كلية القانون، لسنة ٢٠٢١، ص ١٠٤.

المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام التي تعقد بين صاحب عمل او مجموعة منهم او منظمة أصحاب عمل او مجموعة منها من جهة ومنظمة واحدة او اكثر لنقابات العمال او ممثلي العمال المنتخبين في حال غياب منظمات العمال من جهة أخرى^(١)، بالإضافة الى عدم جواز احتوائها على نص يخالف احكام قانون العمل او النظام العام والا عد هذا الشرط باطلا وتبعاً لذلك تحتوي اتفاقيات العمل الجماعة مجموعة من الضمانات للعامل وهي كالآتي:

١. ان المشرع العراقي أشار في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على عدم جواز ان تحتوي اتفاقيات العمل الجماعية حقوق أدنى للعمال من الحقوق التي يقر بها الشرع والقانون^(٢)
 ٢. لضمانات من خلال التطبيق تسري الاتفاقيات الجماعية على العامل وصاحب العمل حتى لو لم ينظم الى الاتفاقية الجماعية طالما ان المنظمات التي تمثل أصحاب العمل منظمة لهذا الاتفاقيات كما قد تمتد الاتفاقية على الغير متى كانوا أعضاء في هذه المنظمة العمالية، وبذلك يستطيع العمال الاحتجاج بأي شرط لا يحمي حقوق العمال او ان يمنحهم حقوق أدنى من حقوقهم في عقود العمل التي ابرموها مع أصحاب العمل.
 ٣. مضمون اتفاقيات العمل الجماعية: تحتوي هذه الاتفاقيات على أي موضوع يخص علاقات العمل وتعالج العديد من المواضيع منها المواضيع التي تنظم عقد العمل الفردي من حيث اثاره وانهاؤه، ويقع على عاتق صاحب العمل مراعاتها عند ابرام العقدان هذا التنظيم يؤدي الى استقرار العمل^(٣)، ان المشرع العراقي اعطى الحق لوزير العمل والشؤون الاجتماعية في ان يوسع عقد العمل ليشمل اشخاص اخرين وبشروط خاصة^(٤)
 ٤. الرقابة الإدارية على الاتفاقيات الجماعية: بسبب الدور الكبير التي تلعبه الاتفاقيات الجماعية ونظراً لخطورة هذه الاتفاقيات وأنها تمتد اثارها للغير فقد اشترط المشرع ضرورة تسجيلها لدى الجهة الإدارية المختصة وبيان أي تناقضات بها وإبلاغ أطرافها خلال (٣٠) يوماً من تاريخ ايداعها^(٥).
- مما تقدم يرى الباحث الدور الكبير الذي تلعبه اتفاقيات العمل الجماعية في حماية حقوق العامل وعدم اعتداء صاحب العمل على حق من حقوقهم ومن حق العامل ان يتمسك بنص في الاتفاقيات

^(١) المادة (١٧ف١) قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^(٢) المادة (١٥٤ثانياً) من قانون العمل العراقي.

^(٣) د. عبد الباسط عبد المحسن: شرح قانون العمل الجزء الثاني "علاقات العمل الجماعية القانون النقابي - عقد العمل الجماعي" بلا دار نشر، القاهرة، ص ٣٨١-٣٨٢.

^(٤) المادة (١٥٣) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^(٥) د. عبد الباسط عبد المحسن: مصدر سابق، ص ٣٦٩-٣٦٨.

لبطلان شرط وضعه صاحب العمل يضر او ينتقص بأي حق من حقوق العمال ومن ضمنهم حقه في الخصوصية.

المطلب الثاني

تقيد السلطة الانضباطية لصاحب العمل:

في بعض الأحيان يتم الاعتداء على حق العامل في الخصوصية عن طريق ما يملكه من سلطة تأديبية فيقوم بإنهاء عقد العمل عن طريق فصل العامل او انهاء عقده الا ان هذه السلطة الممنوحة للعامل ليست مطلقة فقد قام المشرع لحماية الطرف الضعيف في العلاقة بوضع مجموعة من القيود التي تحد من هذه السلطة لصاحب العمل وتتمثل هذه الضمانات بالآتي:

١. تقيد سلطة صاحب العمل في انهاء عقد العمل والفصل: ان عقوبة الفصل تعد من اشد العقوبات التي يفرضها صاحب العمل إذا بموجبها يقوم بإنهاء عقد العمل بقرار يصدر من صاحب العمل ولضمان حق العامل فقد وضع المشرع مجموعة من القيود على سلطة صاحب العمل تتمثل هذه القيود ان يكون الفعل الصادر من العامل ان يشكل من الأفعال ذات الأخطاء الجسيمة والتي ينتج عنها ضرر مادي جسيم^(١)، كما أشار المشرع العراقي في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ حددت ان يكون الضرر جسيم وهذا يعتبر قيد من القيود المهمة لحماية حق العامل بصورة عامو وحقه في الخصوصية بصورة خاصة^(٢).

٢. لا يستطيع صاحب العمل ان يفرض عقوبة على العامل دون ان يتم منح العامل ضمانه لحقوقه تتمثل هذه الضمانة بحق العامل في الدفاع عن نفسه ضد التهم المنسوبة اليه من قبل صاحب العمل وهذه الضمانة أكد عليها المشرع ولا يستطيع العامل ان يقوم بالدفاع إذا لم يطلع على الأوراق التحقيقية وكذلك معرفة الخطأ المنسوب اليه^(٣)، وقد أشار المشرع العراقي في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بأن (للعامل الحق في ان يساعده ممثل العمال او النقابة او أي شخص اخر يختاره للدفاع عن نفسه ضد الادعاءات تخص سلوكه او ادائه والتي يؤدي الى انهاء عقد عمله)^(٤).

٣. تقيد السلطة الانضباطية لصاحب العمل لضمان حماية الحق في الخصوصية كما عرفنا في وقت سابق بأن صاحب العمل ملزم بوضع اللائحة الإدارية وهذه اللائحة تقوم بتنظيم المشروع وذكر

(١) طارق جهان بخش فرمان: حدود المسؤولية التأديبية للعامل "دراسة مقارنة"، أطروحة مقدمة الى الجامعة المستنصرية اكلية الحقوق لسنة ٢٠١٤، ص ١٣١-١٣٣.

(٢) المادة (٤٣ و ٤١) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(٣) ايمن عبد العزيز مصطفى: مصدر سابق، ص ٤٨ و ١٥٠.

(٤) المادة (١٣٤) ثالثاً من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥..

الجزاء الانضباطية المفروضة على العامل وفي المقابل لا يجوز لصاحب العمل ان يفرض عقوبة على العامل لم يتم ذكره و الا عد متعسف في استخدام الحق، وفي اللائحة وان يتم اعلان هذه اللائحة في مكان ظاهر ومن القيود التي تفرض على صاحب العمل وتجعل سلطته مقيدة كما تعتبر ضمان على حق العامل بصورة عامة وحقه في الخصوصية بصورة خاصة هي ان اللائحة لا تعتبر ملزمة مالم تصادق عليها الجهة الإدارية.^(١)

٤. وساطة حل المنازعات: لما كان قانون العمل يقوم بتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل وفي بعض الأحيان ولتخفيف الثقل عن القضاء يتم حل النزاعات التي تحدث بين أطراف العلاقة بصورة وديه^(٢)، دون اللجوء الى القضاء سواء كانت علاقات عمل فردية او جماعية والنزاع الناشئ يكون بسبب شروط العمل او احكام الاستخدام وبذلك يتم حل هذه النزاعات بواسطة الواسطة او التحكيم^(٣)، ان المشرع العراقي في قانون العمل النافذ أشار الى ان أي من اطراف النزاع الجماعي سواء كان حول حقوق قائمة او مصالح مستقبلية ان يسلم الى دائرة (دائرة التشغيل والقروض) اشعارا خطيا بوجود نزاع والتي يقع عليها القيام بتوزيع نسخ من هذا الاشعار لباقي اطراف النزاع ومن ثم تقوم بتعين وسيط ممن له خبرة في القضايا العمالة للقيام بمهام الوساطة بين الطرفين المتنازعين لتقريب وجهات النظر بهدف الوصول لحل النزاع وعند عدم القدرة على حل الموضوع يقترح الوسيط على الطرفين تقديم طلب خطي الى الدائرة المذكورة لحل النزاع عن طريق التحكيم الاختياري^(٤).

يرى الباحث ان الاعتماد على الوسائل الأخرى لحل النزاع لها أهمية كبيرة لمتحملة هذان الوسيلتين من أهمية لحل النزاع بعيدا عن القضاء كما يخفف من الثقل الذي يقع على كاهل القضاء.

^(١) د. محمد حسين منصور: مصدر سابق، ٣٠٧-٣٠٨..

^(٢) (١). د. حسنين ضياء ونوري حسام علي: فعالية قرار التحكيم في حل منازعات عقد العمل "دراسة مقارنة": مجلة ميسان لدراسات القانونية، ٥٤، مج ١، لسنة ٢٠٢١، ص ١.

^(٣) د. محمد حسين منصور: مصدر سابق، ص ٤٩٣-٤٩٤.

^(٤) (١) المادة (١٥٨) والمادة (١٥٩) اعاشرا) والمادة (١٦٠) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

الخاتمة

ومن خلال بحثنا في موضوع الاليات القانونية الغير قضائية لحماية الحق في الخصوصية للعامل توصلنا الى اهم الاستنتاجات والتوصيات سوف نبينها كالاتي:

أولاً: الاستنتاجات

١. يعتبر الحق في الخصوصية من الحقوق الأساسية للإنسان والتي تفرض التزاماً على صاحب العمل والغير بعدم المساس بها او الاعتداء عليها.
٢. ان لصاحب العمل مطلق الحرية في اختيار عماله وإدارة مشروعه الا ان هذه الحرية تتوقف عند حدود خصوصية العامل.
٣. الأصل عدم جواز التفتيش لما يمثله اعتداء على خصوصية العامل ومساس بخصوميته ولتحقيق التوازن بين حق صاحب العمل في إدارة مشروعه وحق العامل في احترام خصوصيته اعطى القانون لصاحب العمل الحق في التفتيش ولكن بشروط وهي رضا العامل واعلامه بالتفتيش مع ضرورة وجود العامل عند تفتيش الأماكن الخاصة.

ثانياً: التوصيات

١. ندعو المشرع القانوني الى إضافة نص صريح وواضح يكفل للعامل الحق في الخصوصية في جميع المراحل سواء من تاريخ التقديم للعمل الى المراحل اللاحقه للأبرام وتستمر حتى انتهاء العقد.
٢. نوصي المشرع العراقي بسرعة سن تشريع ينظم العمل عن بعد ليكون ملائماً مع التطورات الكبيرة في مجال العمل ويوفر الحماية الكافية للعمال من مخاطر العمل عن بعد، سن تشريع خاص لمعالجة البيانات الشخصية للعامل متضمن شروط المعالجة بما يوفر الحماية القانونية في مواجهة معالجة هذه البيانات وهو يعتبر دعم حقيقي لحماية حياة العامل الخاصة في مواجهة معالجة هذه البيانات بأي صورة من صور المعالجة.
٣. إلزام صاحب العمل بالسماح للعامل بالاطلاع على لائحة العمل عن بعد واعطائه نسخة منها نظراً لبعد العامل عن العمل التقليدي.

قائمة المصادر

أولاً: الكتب

١. د. صبا نعمان رشيد الويسي: سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١١.
٢. د. حنان قاسم كاظم: المسؤولية الانضباطية للعامل في إطار قانون العمل دراسة مقارنة، ط١، مكتبة القانون المقارن، لسنة ٢٠٢٢.
٣. د. عبد الباسط عبد المحسن: شرح قانون العمل الجزء الثاني "علاقات العمل الجماعية القانون النقابي - عقد العمل الجماعي"، بلا دار نشر، القاهرة.
٤. د. محمد حسين منصور: قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، لسنة ٢٠١٠.
٥. د. محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري "التقنين المدني، قانون العمل الجديد، نظام العاملين في القطاع العام"، ط٢، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، لسنة ١٩٨٢.

ثانياً: الأطاريح

١. سوسن سعد عبد الجبار: الرقابة على سلطات صاحب العمل في تنفيذ عقد العمل عن بعد، أطروحة مقدمة الى كلية الحقوق - جامعة تكريت، ٢٠٢٢.
٢. طارق جهان بخش فرمان: حدود المسؤولية التأديبية للعامل "دراسة مقارنة"، أطروحة مقدمة الى الجامعة المستنصرية اكلية الحقوق لسنة ٢٠١٤.

ثالثاً: الرسائل

١. ايمن عبد العزيز مصطفى: قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل في قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة عين الشمس - كلية الحقوق.
٢. مراد اللهبي: حماية الاجير في عقد الشغل عن بعد دراسة مقارنة، رسالة دبلوم قدمت الى جامعة محمد الأول - كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية وجدة، لسنة ٢٠١٣.
٣. منال عباس عبد: النظام القانوني لضمانات حماية العامل إزاء سلطة صاحب العمل الانضباطية وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير قدمت الى جامعة بغداد - كلية القانون، لسنة ٢٠٢١.

رابعاً: المقالات

١. مزمر عمار محمد مرقد: مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل (دراسة مقارنة)، مجلة القانون جامعة النهرين، ع١٤، مج ١، لسنة ٢٠١٢.
٢. ايمان عبيد كريم: الرقابة على الغاء التزامات العامل في عقد العمل الفردي، مجلة دراسات قانونية، بيت الحكمة، بغداد، ع٥٨، لسنة ٢٠٢٣.
٣. د. حسنين ضياء ونوري حسام علي: فعالية قرار التحكيم في حل منازعات عقد العمل "دراسة مقارنة": مجلة ميسان لدراسات القانونية، ع٥، مج ١، لسنة ٢٠٢١.

خامسا: التشريعات

١. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.