

## 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](mailto:Hanan.kasim@tu.edu.iq)

researcher . Iman Hadi Doss

College of Law, Tikrit University, Salahaddin, Iraq

[Nnwr4437@gmail.com](mailto: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.

## 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

[Hanana.kasim@tu.edu.iq](mailto:Hanana.kasim@tu.edu.iq)

الباحثة. ايمان هادي دوس

كلية القانون، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق

[Nnwr4437@gmail.com](mailto:Nnwr4437@gmail.com)

#### معلومات البحث :

##### تواتر البحث:

- الإسلام : 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.

© ٢٠٢٣ ، كلية القانون، جامعة تكريت

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

أصحابها ان هذه الحماية تتتنوع 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 مباحثين 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.

**أولا: أهمية البحث:** تكمن أهمية الدراسة في ان الحق في الخصوصية يعتبر احد الحقوق الأساسية للعامل

ويتوجب حمايته في جميع السياقات بما في ذلك بيئة العمل عن بعد حيث يتعرض العامل لمخاطر

تتعلق بالposure لاختراق خصوصيته وفي تحقيق التوازن بين الخصوصية والامن.

ثانياً: 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.

ثالثاً: 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. وما هي اهم الضمانات الإدارية لحماية خصوصية العامل في عقد العمل عن بعد.

رابعاً: هيكلية البحث: لغرض الإحاطة بالموضوع محل البحث سوف نقوم بتقسيمة 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 مطبين نخصص المطلب الأول لتتكلم عن رقابة صاحب العمل والثاني لمعرفة رقابة الإدراة 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"<sup>(١)</sup>، ان صاحب العمل اثناء تعاقده مع العامل قد يغفل بعض المواضيع لذا زمه المشرع بوضع نظام للعمل يحتوي على المسائل التفصيلية كتحديد موعد بدا العمل وانتهاءه و أيام 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<sup>(٢)</sup> ، ان صاحب العمل يمتلك سلطتين إدارية وتنظيمية من اجل تنظيم المشروع كما اعطى القانون لصاحب العمل صلاحية اعطاءه شهادة للعامل في حالة انتهاء عمله واعطاءه وثيقة براءة ذمة للعامل<sup>(٣)</sup>، وان يقوم بأعداد تقرير سنوي عن كل عامل من قبل الرئيس المباشر يحتوي على معلومات عن سلوكه وكفاءته بالإنتاج في كل مشروع<sup>(٤)</sup>، كما ان القانون وجد الالية لحل النزاع بصورة ودية بعيدا عن القضاء حيث اوجب على صاحب العمل بتوفير

<sup>(١)</sup> د. صبا نعمان رشيد الويسى: سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، ط١، منشورات الحلبي الحقوقى، بيروت، ٢٠١١، ص ٥٣.

<sup>(٢)</sup> المادة (١٣٨) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

<sup>(٣)</sup> المادة (٤٠، اثنينياط - و) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

<sup>(٤)</sup> المادة (٤٠، اثنينيا) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

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

مما تقدم يتضح لنا ان صاحب العمل اثناء تعاقده 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 وإنما مقيدة بشروط سنووضحها لاحقاً 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 طبقاً للقواعد استناداً لأحكام قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وهي<sup>(٣)</sup> :

١. ضمان تففیذ 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 حقوقهم في الخصوصية وتقديم النصائح والإرشاد لتقديم حل للمشاكل التي تواجه العمال ومدى توفر الظروف الملائمة من النواحي الصحية وتوفير عناصر السلامة المهنية واتخاذ الوسائل المناسبة لتجنب وقوع الأخطاء<sup>(٤)</sup>.

<sup>(١)</sup> المادة (٤٠) اثنانـاً يأتـىـفـيرـ الـيـةـ منـاسـبـةـ لـلـتـعـالـمـ معـ شـكـاوـىـ العـمـالـ وـتـظـلـمـاتـهـ وـتـسـهـيلـ الـوصـولـ إـلـىـ تـلـكـ الـاـلـيـةـ وـاستـخدـامـهـاـ وـالـتـعـالـمـ الفـورـيـ وـإـيـجـابـيـةـ معـ شـكـاوـىـ المـقـدـمـةـ دونـ تـعـرـيـضـ العـمـالـ المـتـقـدـمـينـ بـتـلـكـ الشـكـاوـىـ إـلـىـ أيـ عـقـوبـةـ .

<sup>(٢)</sup> سونـ سـعـ عـبـدـ الجـبارـ : الرـقـابـةـ عـلـىـ سـلـطـاتـ صـاحـبـ الـعـمـلـ فـيـ تـفـفـيـذـ عـقـدـ الـعـمـلـ عـنـ بـعـدـ، أـطـرـوـحـةـ مـقـدـمـةـ إـلـىـ كـلـيـةـ الـحـقـوقـ -جـامـعـةـ تـكـريـتـ، ٢٠٢٢ـ، صـ ١١٢ـ .

<sup>(٣)</sup> المادة (١٢٧)ـ اـولـاـ(ـ)ـ مـنـ قـانـونـ الـعـمـلـ رقمـ ٣٧ـ لـسـنـةـ ٢٠١٥ـ .

<sup>(٤)</sup> دـ. حـنـانـ قـاسـمـ كـاظـمـ: الـمـسـؤـلـيـةـ الـاـنـضـبـاطـيـةـ لـلـعـمـالـ فـيـ إـطـارـ قـانـونـ الـعـمـلـ درـاسـةـ مـقـارـنـةـ، طـ ١ـ، مـكـتـبـةـ الـقـانـونـ الـمـقـارـنـ، لـسـنـةـ ٢٠٢٢ـ، صـ ٢١٧ـ .

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 ولأن هذه المخالفات لا يمكن حصرها فلم يقوم المشرع بتحديدها وعليه يقع على عاتق لجان التفتيش معرفة هذه المخالفات.
٤. توفير وسيلة مناسبة للتقي شكاوى العمال ويجوز للجان التفتيش ان تقوم بأعداد لائحة يسترشد بها العمال لطريقة التي يتم بها تقديم شكاويمهم.
٥. دخول أماكن العمل في أي وقت لغرض تفتيشها كما لها الحق في التحقيق مع العمال او صاحب العمل واعداد تقرير وللوزير تبعاً لهذا التقرير ان يحيل صاحب العمل المخالف لمحكمة العمل لاتخاذ الاجراء المناسب حقه<sup>(١)</sup>، ان المقصود بمكان العمل يشمل إدارة المنشأ لأن 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 المسؤلية المتمثلة بالمسؤولية الجنائية وكذلك المدنية التي تلزم تعويض صاحب العمل<sup>(٢)</sup>، ان مهام لجان التفتيش تتسم بالصعوبة لذلك حرص المشرع العراقي على تذليل تلك الصعوبات من خلال ما يأتي<sup>(٣)</sup>:
- إعطاء لجان التفتيش بطاقة موقعه من قبل وزير العمل والشؤون الاجتماعية تكون تعريفية للمفتش وعلى الممثل ان يقوم بإبرازها لأصحاب العلاقة عند الاقتناء.
  - يعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على شهر، او بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠) ولأنزيد على (٥٠٠٠٠) كل من منع لجنة التفتيش من دخول العمل ومن أداء واجباته المنصوص عليها في هذا القانون او عرقل عملها<sup>(٤)</sup> او ما لا شك فيه ان الدور الكبير الذي تقوم به هذه اللجان كبير جداً ولأن يمكن انكاره الا ان عقد العمل عن بعد لا يسهل عمل مثل هذه اللجان لأن العمل يتم دائماً 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<sup>(٥)</sup>.

<sup>(١)</sup> سوسن سعد عبد الجبار: مصدر سابق، ص ٢٠٧-٢٠٨-٢٠٩.

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

<sup>(٣)</sup> المادة (١٣٠) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

<sup>(٤)</sup> المادة (١٣٥) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

<sup>(٥)</sup> مراد اللهيبي: 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 وحسناً 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 معدود 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 لأنهم يخشون ان يفقنوا وظيفتهم .

### ثالثاً: 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 وإي معلومات حول الية ظروف وتشغيل العمل وعلى صاحب العمل ان يستجيب والا يتعرض لمسؤولية القانونية خلال مدة شهر (١).

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

رقابة الدائرة كحراة لحل النزاع قبل التوجه للتحكيم او الواسطة 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 يوماً ويكون قرار الدائرة ملزماً للطرفين وفي حالة عدم توصل الدائرة الى حل للنزاع او عدم اقتطاع الأطراف جاز رفع الدعوى امام محكمة العمل (٢).

ويرى الباحث ان هذه الوسائل تعد ضمانة مهمة لحماية حق العامل بصورة عامة وحقه في الخصوصية بصورة خاصة على اعتبار انه جزء من الأصل.

<sup>١</sup> المادة (٤١) (اثنتيام) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

<sup>٢</sup> 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 خلل 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:

## المطاب الأول

## تقيد 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: تمثل بمجموعة من الضوابط التي تفرض على صاحب العمل من أجل ضمان خصوصية العامل وتمثل هذه القيود بما يلي:

أ- عدم جواز احتواء عقد العمل على شروط تبيح لصاحب العمل تعديله تحمل الإساءة للعامل او ان يجعل خصوصيته عرضة للخطر ، الأصل ان لصاحب العمل تعديل العقد بما يملكه من سلطة تنظيمية 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 فأنه توضع عدة ضوابط وهي:

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

<sup>١٠</sup> د. محمد حسين منصور: قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١١ لسنة ٢٠١٠، ٢٧٨-٢٧٩-٢٨٦.

سنة خدمة اداتها لدى صاحب العمل<sup>(١)</sup>، 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 ع صاحب العمل متعسف في استخدام الحق، وان يلتزم عند تعديل العقد بعد الاضرار بالعامل وان تكون هناك مصلحة ضرورية لتعديل<sup>(٢)</sup>.

ويرى الباحث بأنه يمكن ان يكون لتعديل أثر على خصوصية العامل وان اجراء التعديل الجوهرى 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<sup>(٣)</sup>.

## 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 تتنظم المشروع وتلزم العامل القيام بها بدل من قيامه بإصدار أوامر فردية لكل عامل على حدا الا ان هذه السلطات الممنوحة لصاحب العمل ليست مطلقة فلابد من ان يراعي التوازن عند اصدراها 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 لأنها تؤدي الى معرفة العامل بماليه وما عليه من واجبات صادرة من صاحب العمل وهذا ما أشار

<sup>١</sup> المادة (٤٥) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

<sup>٢</sup> ( ) ممز عمار محمد مرقد: مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل (دراسة مقارنة)، مجلة القانون جامعة النهرين، ع ٤، مج ١، لسنة ٢٠١٢ .  
ص ٤٥ .

<sup>٣</sup> ( ) ا. م. ايمان عبيد كريم: الرقابة على الغاء التزامات العامل في عقد العمل الفردي، مجلة دراسات قانونية، بيت الحكم، بغداد، ع ٥٨، لسنة ٢٠٢٣، ص ٢٤٥-٢٤٦ .

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<sup>(١)</sup>.

• 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 لتحديد أوقات الراحة والعقوبات والترقيات الا ان سريان هذه اللائحة لا يعتمد على موافقة العامل لأن صاحب العمل يستند في إصدارها على أساس ما يملك من سلطة تنظيميه 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<sup>(٢)</sup>، كما ان صاحب العمل ملزم بمصادقة السلطة الإدارية على مشروع النظام الداخلي لتكون سارية المفعول خلال ثلاثة أيام 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 بصورةه الاصلية،اما الضمنية ف تكون بانقضاء ثلاثة أيام يوما وبالتالي العامل غير ملزم بتنفيذ ما ورد في النظام الداخلي اذا لم تصدق عليها الجهة الإدارية، كذلك ان صاحب العمل ملزم بعدم مصادقة الجهة الإدارية ان يعلقها بمكان واضح لكي تكون ملزمة للعامل<sup>(٣)</sup>.

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

<sup>(١)</sup> المادة (١٣٦) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

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

<sup>(٣)</sup> 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 ٢٠٤.

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<sup>(١)</sup>، بالإضافة الى عدم جواز احتوائهما على نص يخالف احكام قانون العمل او النظام العام والا عد هذا الشرط باطلًا وتبعاً لذلك تحتوي اتفاقيات العمل الجماعة مجموعة من الضمانات للعامل وهي كالتالي:

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<sup>(٢)</sup>
٢. لضمانات من خلال التطبيق تسرى اتفاقيات 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 الالتحاج 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 تتنظم عقد العمل الفردي من حيث اثاره وانهاءه، ويعق على عاتق صاحب العمل مراعاتها عند ابرام العقدان هذا التنظيم يؤدي الى استقرار العمل<sup>(٣)</sup>، ان المشرع العراقي اعطى الحق لوزير العمل والشؤون الاجتماعية في ان يوسع عقد العمل ليشمل اشخاص اخرين وبشروط خاصة<sup>(٤)</sup>
٤. الرقابة الإدارية على اتفاقيات الجماعية: بسبب الدور الكبير التي تلعبه اتفاقيات الجماعية ونظرًا لخطورة هذه اتفاقيات 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<sup>(٥)</sup>.  
ما 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 اتفاقيات

<sup>(١)</sup> المادة (١٧١) قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

<sup>(٢)</sup> المادة (١٥٤) من قانون العمل العراقي.

<sup>(٣)</sup> 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.

<sup>(٤)</sup> المادة (١٥٣) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

<sup>(٥)</sup> 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 بأنها عقد العمل عن طريق فصل العامل او إنهاء 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 وتمثل هذه الضمانات بالآتي:

١. تقيد سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل والفصل: ان عقوبة الفصل تعد من اشد العقوبات التي يفرضها صاحب العمل إذا بمحاجتها يقوم بانها 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<sup>(١)</sup>، 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 عام وحقه في الخصوصية بصورة خاصة<sup>(٢)</sup>.

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 المنسب اليه<sup>(٣)</sup>، 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 اداءه والتي يؤدي الى انهاء عقد عمله)<sup>(٤)</sup>.

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

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

<sup>(٢)</sup> المادة (١٤١ و ١٤٣) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

<sup>(٣)</sup> ايمن عبد العزيز مصطفى: مصدر سابق، ص ١٤٨ و ١٥٠.

<sup>(٤)</sup> المادة (١٣٤) من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ..

الجزاءات الانضباطية المفروضة على العامل وفي المقابل لا يجوز لصاحب العمل ان يفرض عقوبة على العامل لم يتم ذكره و الا عد متغرس 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 خاصه هي ان اللائحة لا تعتبر ملزمة مالم تصادق عليها الجهة الإدارية.<sup>(١)</sup>.

٤. وساطة لحل المنازعات: لما كان قانون العمل يقوم بتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل وفي بعض الأحيان ولتحفيظ التقل عن القضاء يتم حل النزاعات التي تحدث بين أطراف العلاقة بصورة وديه<sup>(٢)</sup>، 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<sup>(٣)</sup>، 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 بتعيين وسيط من له خبرة في القضایا العمالة للقيام بمهام الوساطة بين الطرفین المتنازعین لتقريب وجهات النظر بهدف الوصول لحل النزاع وعند عدم القدرة على حل الموضوع يقترح الوسيط على الطرفين تقديم طلب خطی الى الدائرة المذکورة لحل النزاع عن طريق التحكيم الاختیاري<sup>(٤)</sup>.

يرى الباحث ان الاعتماد على الوسائل الأخرى لحل النزاع لها أهمية كبيرة لمتحمله هذان الوسائلتين من أهمية لحل النزاع بعيدا عن القضاء كما يخفف من التقل الذي يقع على كاهل القضاء.

<sup>(١)</sup> د. محمد حسين منصور : مصدر سابق ، ٣٠٧-٣٠٨ ..

<sup>(٢)</sup> د. حسين ضياء ونوري حسام علي: فعالية قرار التحكيم في حل منازعات عقد العمل "دراسة مقارنة" : مجلة ميسان لدراسات القانونية، ع ٥، مج ١ لسنة ٢٠٢١، ص ١.

<sup>(٣)</sup> د. محمد حسين منصور : مصدر سابق ، ص ٤٩٣-٤٩٤ ..

<sup>(٤)</sup> المادة (١٥٨) والمادة (١٥٩) 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 كالتالي:

### أولا: الاستنتاجات

١. يعتبر الحق في الخصوصية من الحقوق الأساسية للإنسان والتي تفرض التزاما 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 بخصوصيته 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.

### ثانيا: 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 الاحقة للأبرام وتستمر حتى انتهاء العقد.
٢. نوصي المشرع العراقي بسرعة سن تشريع ينظم العمل عن بعد ليكون ملائم 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

#### اولاً: الكتب

١. د. صبا نعمان رشيد الويسى: سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، ط١، منشورات الحلبى الحقوقى، 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 الحلبى 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، مطبع الهيئة المصرية العامة للكتاب، لسنة ١٩٨٢.

#### ثانياً: الأطارات

١. سوسن سعد عبد الجبار: الرقابة على سلطات صاحب العمل في تنفيذ عقد العمل عن بعد، أطروحة مقدمة إلى كلية الحقوق -جامعة تكريت ٢٠٢٢.
٢. طارق جهان بخش فرمان: حدود المسؤولية التأديبية للعامل "دراسة مقارنة" ، أطروحة مقدمة إلى الجامعة المستنصرية كلية 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 إلى جامعة عين الشمس-كلية الحقوق.
٢. مراد الهبيبي: حماية الاجير في عقد الشغل عن بعد دراسة مقارنة، رسالة دبلوم قدمت إلى 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 إلى جامعة بغداد-كلية القانون، لسنة ٢٠٢١.

#### رابعاً: المقالات

١. مزمز عمار محمد مرقد: مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل (دراسة مقارنه)، مجلة القانون، جامعة النهرين، ع٤، مج ١، لسنة ٢٠١٢.
٢. ايمن عبيد كريم: الرقابة على الغاء التزامات العامل في عقد العمل الفردي، مجلة دراسات قانونية، بيت الحكمة، بغداد، ع٥٨، لسنة ٢٠٢٣.
٣. د. حسينين ضياء ونوري حسام علي: فعالية قرار التحكيم في حل منازعات عقد العمل "دراسة مقارنه"؛ مجلة ميسان لدراسات القانونية، ع٥، مج ١، لسنة ٢٠٢١.

#### خامسا: التشريعات

١. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.