

# التنظيم القانوني لعقد العمل وفقاً للاتفاقيات الدولية والتشريعات العراقية

أ.م.د. أحمد فاضل حسين(\*)

م.م. وليد محمود عبد القيسي(\*\*)

## المقدمة

تمتاز حقوق العمال بأهمية وعناية المهتمين بحقوق الانسان وحرياته العامة ، لكون العمال هم اللبنة الاساسية في بناء وتطوير اي بلد او مجتمع ، لذا شرعت اتفاقيات العمل الدولية والتشريعات الوطنية العراقية الى اضافة الحماية اللازمة بهذه الشريحة المهمة في المجتمع ، ومن اهم الضمانات التي تحمي وتحافظ على حقوق العمال هي وجود عقد عمل مبرم بين العامل وصاحب العمل يضمن حقوق كلا طرفي علاقة العمل ، وفي الاغلب اشترط القانون وجوده لضمان حقوق العمال باعتبارهم الطرف الاضعف في هذه العلاقة ، لذا وللإلمام بكافة جوانب هذا الموضوع فإننا سوف نتطرق له وفقاً للمحددات الآتية:

## اولاً:هدف الدراسة

تسعى الدراسة الى بيان المقصود بعقد العمل وبيان كافة الاركان التي يقوم بوجودها، وبيان كيفية تنظيم القانون لهذا العقد .

## الملخص

يسعى جميع المعنيين بحماية حقوق الانسان وحرياته العامة الى اضافة المزيد من الحماية لتلك الحقوق ، ومن بين هذه الحقوق هي حق الافراد في الحصول على عمل مناسباً لإمكاناتهم البدنية والعلمية ولضمان ان لا تحدث خلافات مستقبلية بين العمال وصاحب العمل الذي يعملون لديه ، فقد نظمت والزمّت الاتفاقيات العمل الدولية والتشريعات الوطنية العراقية ، ان يكون اي اتفاق بين اطراف علاقة العمل مدون بموجب عقد عمل يضمن لكلا طرفيه حقوقهم متى ما اخفق احد الاطراف في تنفيذ ما متفق عليه ، وبالتأكيد فأن هذا العقد يقوم على اركان كباقي العقود الاخرى ، وهذا العقد يمتاز بجملة من الخصائص والمميزات التي تميزه عن غيره من العقود ، وقد اوضحت الاتفاقيات الدولية والتشريعات العراقية الطريقة التي يمكن عندها انتهاء هذا العقد وضمان حقوق طرفيه

**الكلمات المفتاحية:** العمل، العمال، اصحاب

العمل ، عقد العمل .

dr.ahmaedf@uodiyala.edu.iq

walidm@uodiyala.edu.iq

(\*) جامعة ديالى / كلية القانون والعلوم السياسية

(\*\*)جامعة ديالى/ كلية القانون والعلوم السياسية

## ثانياً: أهمية الدراسة

تهدف الدراسة الى توضيح الاساس القانوني لهذا العقد وتعريف العمال على حقهم في وجود عقد يضمن حقوقهم مع صاحب العمل الذي يعملون في مشروعه .

## ثالثاً: منهجية الدراسة

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج التحليلي و الوصفي في بيان النصوص القانونية وبنود الاتفاقيات الدولية .

## رابعاً: اشكالية الدراسة

ضمن القانون حق العمال في ابرام عقد العمل مع صاحب العمل الذي يرومون العمل لديه ، وعلى اساس ذلك يستطيعون بموجبه باعتباره حجة قانونية ، مطالبة صاحب العمل متى ما تعسف او تخلى عن تنفيذ بنود العقد المتفق عليها ، فنسعى الى بيان ما هو الحق في ابرام عقد العمل؟ وما هي اركانه؟ وما هي الخصائص التي يمتاز بها؟ وكيفية تميزه عن غيره من العقود؟ وكيف يمكن ان ينتهي هذا العقد؟

## خامساً: خطة الدراسة

لغرض الاحاطة بكافة جوانب موضوع دراستنا فسوف نقسم بحثنا الى مبحثين ، نتناول في المبحث الاول منها بيان الحق في ابرام عقد العمل والتعريف باركان هذا العقد ، ثم نتطرق في المبحث الثاني الى شرح خصائص عقد العمل وكيفية تميزه عن ما يشابهه من عقود اخرى ، ثم نبين الطريقة القانونية في انتهاء هذا العقد .

## المبحث الاول

### عقد العمل واركانه في ضل اتفاقيات العمل الدولية والتشريعات العراقية

ان من اهم الحقوق التي تصاحب الحق في العمل هي وجود عقد متفق عليه يبرم بين اطرافه وهم العامل من جهة وصاحب العمل من جهة اخرى ، لضمان الحقوق والالتزامات التي تنشأ نتيجة العمل المتفق عليه ، وقد تم تعريف عقد العمل بانه "العقد الذي يضع بموجبه شخص ما نشاطه المهني بخدمة شخص اخر، و الذي يملك سلطة عليه، ويسدد له مقابل ذلك تعويضاً يسمى اجراً". وتم تعريفه كذلك من قبل العالمين الفرنسيين كولان و كابينان بان يقصد بعقد العمل " هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه شخص ، سواء أكان مستخدماً ام خادماً ام اجيراً ، بالعمل لمصلحة شخص اخر، خلال مدة معينة من الزمن ، لقاء اجر يقدر بالنقود ، اما يومياً او اسبوعياً او شهرياً ، لقاء العمل المنجز".<sup>(1)</sup>

لذا سوف نتطرق فيما يأتي لبيان الاتفاقيات العمل الدولية والتشريعات العراقية التي نظمت وتناولت الحق في ابرام عقود العمل ، وبيان ما يشتمل عليه هذا العقد من اركان والتي لا يتحقق من دون وجودها .

## المطلب الاول

### الحق في ابرام عقد العمل

بينت لنا الاتفاقيات الدولية كيفية ابرام عقود العمل فقد اوضحت لنا الاتفاقية

العامل بعيد عن اسرته بسبب موقع العمل , فقد حددت التوصية انه في حال كان العامل ينتقل الى مكان عمله برحلة برية او بحرية طويلة وذات تكاليف مرتفعة اضافة الى عدم وجود عائلته معه في موقع العمل, فقد حددت انه يجب ان لا تزيد مدة العقد عن اثني عشر شهراً اما في حال كانت اسرته معه فان مدة العقد القصوى يجب ان لا تزيد عن سنتين (٣).

اما قانون العمل العراقي الحالي فقد اوضح شروط وكيفية ابرام عقد العمل حيث بين انه بالإمكان ان يبرم عقد العقد شفاهاً او تحريراً باتفاق العامل مع صاحب العمل او عن طريق ممثليهم ، وفي حال الاتفاق بان يتم كتابة العقد فانه يستوجب على صاحب العمل ان ينظمه بثلاث نسخ تحفظ كل نسخة منه لدى العامل وصاحب العمل وتودع النسخة الثالثة لدى دائرة التشغيل و القروض التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وعلى غرار الاتفاقية الدولية الخاصة بتنظيم العقود فقد اشترط القانون ان يتضمن العقد البيانات الخاصة باسم صاحب العمل ونوع مشروعه ومكانه اضافة الى ضرورة ذكر اسم العامل وكافة بياناته وغيرها من البيانات التي اوضحناها اعلاه ، وقد اضاف القانون الى تلك البيانات ضرورة بيان ساعات العمل وكيفية احتسابها (٤).

ان هذه البيانات التي اشترط قانون العمل الحالي تضمينها في عقد العمل ، والتي جاءت موافقة للاتفاقية الدولية الخاصة بذلك، لم ينص عليها قانون العمل لسنة ١٩٨٧

الخاصة بعقود استخدام العمال الوطنيين انه يجب ان يكون العقد محرراً ومكتوباً في حال كانت مدته تتراوح بين ستة اشهر او اكثر ، او في حال كان هناك شروط تستوجب الكتابة اذا كانت هذه الشروط تختلف عن ما هو معتاد في ممارسة الاعمال المشابهة للعمل المتفق عليه، اما اذا كانت مدة العقد تقل عن ستة اشهر فانه يكون لطرفي العقد الخيار في تحريره كتابياً من عدمه مع امكانية تحريره باي وقت بشكل مكتوب ، ووضحت الاتفاقية ايضاً في حال كان هناك اغفال في كتابة العقد سواء أكان هذا الاغفال متعمداً ام كان نتيجة السهو من قبل صاحب العمل فقد سمحت الاتفاقية للعامل المطالبة من السلطة المختصة بان يتم الغاء الاتفاق وتعويضه عند الاقتضاء والعقد الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل فانه يقع على العامل وحده الالتزام بتنفيذه دون ان يمتد هذا الزام الى عائلة العامل الا اذا تم الاتفاق صراحة على ذلك في صلب العقد . كذلك يجب ان يحوي العقد على جميع الالتزامات وحقوق طرفي العقد ، اضافة الى ضرورة احتوائه على تفاصيل خاصة مثل - تدوين اسم صاحب العمل واسم المشروع ومكان العمل المتفق عليه وكذلك تدوين اسم العامل ومحل اقامته وكافة التفاصيل الخاصة بهويته اضافة الى نوع وطبيعة العمل المتفق عليه مع ذكر مدة العقد والاجر المتفق عليه - واي تفاصيل وشروط اخرى يتم الاتفاق عليها. (٥)

وفي توصية لمنظمة العمل الدولية اوصت بان لا تكون مدة عقود العمل مدة طويلة او غير محددة خاصة في حال كان

## الفرع الاول

### ركن الرضا

يخضع الرضا والتعبير عن الارادة في عقد العمل لذات الاحكام المنصوص عليها في نظرية العامة للالتزام , فالرضا في عقد العمل هو الاتفاق بحرية تامة حول المسائل الجوهرية للعقد والتي تتجسد في عنصري العمل و الاجر ، مع ترك باقي المسائل التفصيلية للوائح و الانظمة ، ويتم التعبير عن الارادة اما بشكل صريح كالكتابة او من خلال بعض الالفاظ التي تدل على الموافقة وقد يكون التعبير بشكل ضمني مثل السكوت او المباشرة في تنفيذ العمل ، ومتى ما ورد على ركن الرضا أي من العيوب التي تشوب هذا الركن والتي حددها القانون المدني العراقي، كحالة الاستغلال لصاحب العمل حاجة العامل للعمل بسبب ظروفه المادية فيستغله ليفرض عليه الالتزامات المرهقة لكون العامل بمركز ضعف بسبب الحاجة الى العمل، وغيرها من عيوب الارادة التي بتحققها يصبح عقد العمل باطلاً ودون ان يسري هذا البطلان على الحقوق المكتسبة للعمال نظراً للحقوق الاجتماعية و الاقتصادية الخاصة بعقود العمل<sup>(٥)</sup>

## الفرع الثاني

### ركن المحل

يتمثل ركن المحل في عقد العمل بالتزام العامل او طبيعة و نوع العمل الملتمزم بتنفيذه ويشترط في محل عقد العمل ان يكون مشروعاً

السابق، ونحن نرى انه من الجيد ان المشرع العراقي قد اشترطها وضمنها في القانون الحالي وذلك لإضفاء اكبر قدر من الحماية لحقوق العمال، وعدم فسخ المجال لقيام الخلافات بين العامل وصاحب العمل مستقبلاً في حال لم يتم تدوينها في صلب العقد المبرم فيما بينهم .

لقد سمح قانون العمل الحالي بان يتم تحديد مدة لتجربة مهارات العامل في صلب عقد العمل لكن اشترط لصحة ذلك ان لا يكون العامل لديه ما يثبت مهاراته كامتلاكه لشهادة تثبت ذلك ففي هذه الحالة فقط يجوز اخضاع العامل لفترة تجربة حددها القانون بمدة لا تزيد عن(٣) اشهر تحتسب بدأً من تاريخ مباشرته للعمل ولا يسمح بتمديدتها لأكثر من مرة واحدة، اما اذا لم يثبت العامل جدارته ومهارته في العمل خلال فترة التجربة المحددة ، فانه يكون باستطاعة صاحب العمل انهاء العقد على ان يكون قد انذر العامل بذلك قبل (٧) ايام على اقل تقدير قبل انتهاء مدة العقد المحددة للتجربة، ويقع عبئ اثبات عقد العمل متى ما كان (غير مكتوب )، على طرفي العقد وبإمكانهم اثباته بكافة الوسائل و البيانات.<sup>(٥)</sup>

## المطلب الثاني

### اركان عقد العمل

يعد عقد العمل من العقود الرضائية كسائر العقود المدنية و التجارية الاخرى فيشترط ان يتوافر فيه الاركان الاتية :-

تلك العقود الأخرى ، لذا سوف نتطرق الى بيان تلك الخصائص وبيان كيفية التمييز بينه وبين باقي العقود الأخرى، وتوضيح كيف يمكن لهذا العقد ان ينتهي ، وذلك وفقاً لما يأتي:

## المطلب الاول

### خصائص عقد العمل

يمتاز عقد العمل بعدة خصائص تميزه عن باقي العقود الأخرى فمن هذه الخصائص والمميزات انه من العقود الرضائية والذي يعد الرضا عنصراً أساسياً فيه وهو من العقود التي يتم تحديد المدة الزمنية لتنفيذه وكذلك يعد من العقود الملزم لطرفي العقد، لذا سنتطرق لهذه الخصائص.

## الفرع الاول

### عقد العمل من عقود الرضائية

ان عقد العمل بحسب الاصل عقد رضائي، فهو ينعقد بمجرد اتفاق ارادتي العامل وصاحب العمل ولا يشترط فيه شكلية معينة و لصحة هذا الاتفاق يجب ان تتوافر اركانه الثلاث وهي الرضا الذي لا يشوبه عيب والمحل والسبب وهذا ما تكلمنا عنه اعلاه.<sup>(٩)</sup>

## الفرع الثاني

### المدة في عقد العمل

من المسلم به اليوم بعدم جواز الزام العامل بالعمل مدى الحياة وانما يكون العمل لمدة محددة من الزمن و عقود العمل من حيث

وغير مخالف للنظام العام و الآداب العامة وان يكون معيناً بذاته او معين وفقاً للاتفاق بين طرفي العقد او قد يعين وفق الاعراف السائدة ، فمتى ما خالف ذلك اصبح عقد العمل باطلاً بطلاً مطلقاً وفقاً للقواعد التي نص عليها قانون المدني ، ومن الامثلة التي تجعل عقد العمل باطلاً بسبب هذا الركن هي كما لو كان العمل المتفق عليه يخالف الآداب العامة و النظام العام كالاتفاق على ممارسة تجارة الممنوعة قانوناً مثل تجارة المخدرات وغيرها.<sup>(١٠)</sup>

## الفرع الثالث

### ركن السبب

سبب كل عقد يجب ان يكون مشروعاً وركن السبب بمعنييه : سبب الالتزام و سبب العقد ، و بموجب المعنى الاول يعد التزام كل طرف من طرفي العقد سببياً في التزام الطرف الاخر ، اما المعنى الثاني فيجب ان يكون الباعث الدافع الى التعاقد للعمل غير مخالف للنظام العام او غير مخالف للآداب العامة وهو عنصر نفسي يختلف من عقد لأخر وبالتالي متى ما كان ابرام العقد بقصد العمل أي من الاعمال التي منعها القانون مثل العمل بقصد سياقة سيارة مخصصة لنقل المخدرات كان العقد باطلاً.<sup>(١١)</sup>

## المبحث الثاني

### الخصائص ومميزات عقد العمل

### وطريقة انتهائه

يمتاز عقد العمل بجملة من الخصائص كباقي العقود المدنية ، الا ان هناك مميزات تميزه عن

عنصر المدة فهي قد تكون عقوداً محددة بمدة معينة والتي لا يجوز إنهاؤها او فسخها من جانب طرف واحد وانما يشترط موافقة طرفي العقد على ذلك ، وقد تكون عقود غير محددة المدة والتي تشتمل على ضمانات في انهاؤها حيث يفترض على صاحب العمل متى ما اراد انهاؤها ان يبادر بإنذار العامل قبل ذلك (١٠)

وقد بين قانون العمل العراقي بان ابرام عقد العمل محدد المدة لتنفيذ عمل معين فانه ينتهي في تاريخ معين ومتوقع لطرفي العقد بشرط ان لا تزيد مدته عن سنة واحدة ، واشترط القانون في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة الا يتم تحديد مدة لانتهاء العقد الا اذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، وان العامل في العقود المحددة لمدة التنفيذ يتمتع بكامل الحقوق التي يتمتع بها غيره من العمال في العقود غير محددة المدة ، وبالإمكان ان يتحول عقد العمل محدد المدة الى عقد غير محدد متى ما تم تجديده لأكثر من مرة. (١١)

## الفرع الثالث

### الالتزام في عقد العمل

يعد عقد العمل من العقود الملزمة لطرفيه فعقد العمل يفرض التزامات متبادلة على عاتق العامل وصاحب العمل حيث يلتزم العامل بإداء العمل الموكل به ، وبالمقابل يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من تنفيذه لالتزامه ودفع الاجر له مقابل ذلك . (١٢)

ولقد بين القانون العراقي الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل تنفيذاً

حيث بينها بضرورة التزام صاحب العمل باحترام نصوص عقد العمل ، وتوفير وسائل تنفيذ العمل للعامل ، والالتزام بدفع الاجور للعمال مع توفير ظروف عمل صحية وتوفير وسائل للعامل لتطوير مهارات العامل وغيرها من المواد التي تناولها القانون. (١٣)

فضلا عن الالتزامات التي تقع على عاتق العامل تنفيذها لصالح صاحب العمل والتي تشمل بقيام العامل بتنفيذ العمل بنفسه وغيرها من الالتزامات .

## المطلب الثاني

### تمييز عقد العمل عن غيره من العقود وكيفية انتهائه

قد يتشابه عقد العمل مع غيره من العقود مثل عقد المقاولة و الوكالة والتي ترد على العمل ايضا ، ولمنع الخلط بينهم فسوف نبين الاختلاف بين عقد العمل وعقد المقاولة و الوكالة ، مع بيان كيفية انتهاء هذا العقد وذلك وفقاً لما يأتي:

## الفرع الاول

### تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة

يعد عقد المقاولة من اكثر العقود شبيهاً واختلاطاً بعقد العمل لكونه يرد على عنصر العمل ايضاً وان للتمييز بينهما اهمية كبيرة اذ يتم تطبيق قانون العمل على عقود العمل في حين يطبق القانون المدني او التجاري او القانون الاداري على عقد المقاولة ، ومن اجل ذلك يجب التفريق بين هذين النوعين

صاحب العمل لقاء اجر أياً كان نوعه" . (١٥)

اما عقد المقاولة فهو يفتقد الى عنصر التبعية حيث نص القانون المدني على " المقاولة عقد به يتعهد احد الطرفين ان يصنع شيئاً او يؤدي عملاً لقاء اجر يتعهد به الطرف الاخر" ، وبذلك فان عنصر التبعية غير موجود في عقد المقاولة وقد اوضح ذلك بشكل دقيق القانون المدني بنصه على انه (يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة بان الاول دون الثاني حقا لرب العمل في ادره جهود العامل، وتوجيهها اثناء قيامه بالعمل او على الاقل في الاشراف عليه). (١٦)

## الفرع الثاني

### التمييز بين عقد العمل و الوكالة

الوكالة عقد يلتزم بمقتضاه الوكيل بان يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل ومصدر الخلط بينه وبين عقد العمل هو الالتزام بإداء عمل معين اضافة الى الاجر الذي يتقاضاه الوكيل و العامل نتيجة تنفيذهم للعمل والوكيل يعمل طبقاً لتوجيهات موكله كما يعمل العامل بحسب اوامر صاحب عمله، لذلك ينبغي التفريق بين هذين النوعين من العقود. (١٧)

و بالرجوع الى القانون المدني العراقي فقد بين ان المقصود بالوكالة بانها "عقد يقيم شخص غيره مقام نفسه في تصرف جائز معلوم " . (١٨)

ان هذا التعريف للوكالة يجعل منه عقداً شبيهاً لعقد العمل فالعامل و الوكيل يقومان بالعمل لحساب الطرف الاخر (صاحب

من العقود خاصة وان المشرع في قانون العمل يختص العمال دون المقاولين في اضافة الحماية الكبيرة لهم مع توفيره للضمانات و الامتيازات لهم ، ولهذا يجب وضع معيار دقيق يفصل بين العقدين ، وقد ظهرت عدة اتجاهات في وضع هذا المعيار ، حيث يرى البعض بانه يجب الاعتماد على اساس ان العامل يضع قوته المنتجة في خدمة صاحب العمل دون ان تحدد مهمته تحديداً دقيقاً في العقد بينما يلتزم المقاول بتنفيذ عمل معين وتقديم ناتج هذا العمل ، أي ان العامل ملتزم بوسيلة بينما المقاول ملتزم بتحقيق نتيجة، وقد انتقد هذا الاتجاه كون العامل لا يلتزم دائماً بوسيلة فقد يكون ملتزماً بنتيجة كما لو عمل على اساس القطعة، لذلك ظهر اتجاه اخر يرى بأن معيار التمييز بين العقدين هو الاجر ، والذي بموجبه يكون عقد عمل اذا كان المتعاقد يحصل على اجره على اساس الوحدة الزمنية أي بالساعة او اليوم او الاسبوع او الشهر ، بينما يتحدد الاجر في عقد المقاولة على اساس اهمية العمل و الانتاج وقد انتقد هذا الاتجاه ايضا باعتبار ان الاجر ليس دائماً محدداً بالوقت فقد يكون الاجر على اساس انتاج القطعة . (١٩)

ونحن نرى ان المعيار الاساسي في التفريق بين عقد العمل و عقد المقاولة هو معيار التبعية القانونية والتي بموجبها يكون العامل تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل ، وهذا ما اكده قانون العمل العراقي حيث بين ان عقد العمل هو "اي اتفاق سواء كان صريحاً ام ضمناً شفويّاً او تحريرياً يقوم بموجبه العامل بالعمل او تقديم خدمة تحت ادارة واشراف

العمل او الوكيل) ، وامام هذا التشابه بين العقدين كان لا بد من ايجاد معيار للتمييز بينهما فيرى البعض ان المعيار التمييزي بينهما هو معيار وجود الجزاءات التأديبية حيث العامل يعمل تحت سلطة و اشراف صاحب العمل ومتى ما خالف ذلك فانه تفرض عليه الجزاءات التأديبية من قبل صاحب العمل، في حين ان الوكيل في عقد الوكالة وان تلقى توجيهات معينة من قبل الموكل الا انه يتمتع بحرية واستقلال في تنفيذ للمهام الموكلة اليه. (١٩)

والبعض الاخر يرى ان عقد الوكالة ينص على الاعمال القانونية دون الاعمال المادية والتي ينصب عليها عقد العمل فمعيار التفرقة لديهم هي نطاق الاعمال اذا كانت الاعمال اعمالاً قانونية فأننا امام عقد وكالة اما اذا كانت الاعمال ذات طبيعة مادية فأننا امام عقد عمل لكن قد اعترض على هذا الرأي حيث يرى المعارضون ان هناك بعض الاعمال تعتبر اعمالاً قانونية لكن الذي يحكمها هو عقد عمل كما هو الحال عند محصلي الشركات والمحال التجارية و المؤسسات المالية وهم يقومون بالأعمال القانونية ولا يحكمهم عقد الوكالة بل يخضعون لعقد العمل كونهم تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل ، فالمعيار بحسب هذا الرأي هو معيار التبعية فمتى ما كان العامل تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل كنا امام عقد عمل ومتى ما كان الشخص غير خاضع لسلطة صاحب العمل بالأشراف والتوجيه كنا امام عقد وكالة. (٢٠)

ونحن نؤيد هذا الرأي حيث نرى ان ما يميز عقد العمل عن عقد الوكالة هو الخضوع

لسلطة صاحب العمل و الإلتزام بأوامره والعمل تحت اشرافه وتوجيهه وهذا ما رأيناه في قانون العمل اما غير ذلك فمتى ما كان الشخص يعمل بحرية دون الخضوع التام لسلطة صاحب العمل بل كانت لديه الحرية في اتخاذ القرارات من اجل انجاز العمل الموكل به كنا امام عقد وكالة او غيرها من العقود .

وبعد الاطلاع على التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود يتضح لنا ان عنصر التبعية هو العنصر المعول عليه للتفريق بين عقد العمل وغيره من العقود وهذا ما بينته محكمة التمييز الاتحادية العراقية بان الذي يميز بين عقد العمل والعقود المسماة هو عنصر التبعية والخضوع للأشراف وتوجيه اصحاب العمل ، وذلك من خلال دعوى احيلت اليها لبيان رأيها حول تحديد المحكمة المختصة بالدعوى المقامة من قبل المدعي والذي يعمل استاذاً بإحدى الجامعات الاهلية مطالباً المحكمة بالزام الجامعة بدفع مستحقاته المالية ، حيث اثير الخلاف حول أي محكمة مختصة للنظر بالدعوى هل هي محكمة العمل ام محكمة قضاء الموظفين، فرفعت الدعوى الى محكمة التمييز الاتحادية الهيئة الموسعة لتحديد الاختصاص حيث قضت المحكمة التمييز بأن الدعوى من اختصاص محكمة قضاء الموظفين كونه لا يمكن اعتبار عمل الاستاذ الجامعي او المحاضر في جامعة اهلية بموجب الاتفاق المبرم بينهما (عقد عمل) وذلك لفقدان العقد الركن الاساسي المتمثل بالرقابة و الاشراف من قبل رب العمل لان الاولوية الكامنة في الاتفاق المبرم

بينهما هو تقديم خلاصة علمه في مجال تخصصه او خلاصة خبرته في ادارة المنظومة العلمية وبدون أي فرض من قبل الجامعة الاهلية وبحرية تامة بدون أي رقيب ولا يتحقق ذلك الا من خلال ابتعاد الجامعة الاهلية من ممارسة الاشراف و الرقابة على الطرف الاخر في العقد وبهذا ينتفي ابتداء ركن الاشراف و المراقبة و الذي يعتبر من اهم خصائص عقد العمل. (٢١)

### الفرع الثالث

#### انتهاء عقد العمل

بين لنا قانون العمل العراقي الحالات التي يجوز فيها انتهاء عقد العمل وحددها على سبيل الحصر وهي حالة وفاة العامل ، و اذا حكم على العامل بحكم قضائي بات بالحبس لمدة تزيد عن سنة واحدة ، وحالة وفاة صاحب العمل اذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد ، كذلك اذا تم تصفية المشروع على ان يكون التصفية بموجب حكم قضائي بات او من الممكن يكون من دون حكم بشرط ان تكون هناك موافقة على التصفية من قبل وزير العمل ، ومن الممكن ان ينتهي في حالة اتفاق طرفي العقد على انتهائه ، وينتهي ايضاً بانتهاء المدة المحددة له او بانتهاء العمل المتفق عليه، ومن الممكن ان ينتهي العقد باستقالة العامل شريطة ان يكون قد اخطر صاحب العمل بالاستقالة قبل (٣٠) يوماً من تاريخ تقديمها ، وفي حالة حدوث قوة قاهرة فانه من الممكن انتهاء عقد العمل ، وقد سمح القانون لصاحب العمل ان ينفرد بإنهاء العقد بإرادته المنفردة متى ما اصيب

العامل بمرض اقعهه عن العمل ولم يشفى منه خلال مدة (٦٠) يوماً على ان يثبت ذلك بتقرير طبي ، وايضاً اذا اصيب العامل بعجز اقعهه عن العمل وكانت نسبة العجز (٧٥٪) او اكثر شريطة ان يثبت ذلك بتقرير طبي ، ومن الحالات الاخرى حالة بلوغ العامل للسن القانوني للإحالة الى التقاعد ، وكذلك الحال اذا اقتضت الظروف الخاصة بالعمل بتقليص حجم المشروع وبموافقة وزير العمل ، وايضا في حال ارتكاب العامل سلوكاً مخالفاً بواجباته المحددة بموجب عقد العمل ، او اذا انتحل شخصية كاذبة او قدم مستندات مزورة ، او كان تحت التجربة ولم يثبت كفاءة مقبولة ، او ارتكب خطأ جسيم اضر بصاحب العمل اضراراً جسيمة على ان يثبت ذلك بموجب قرار قضائي بات. (٢٢)

وقد منع القانون صاحب العمل من اغلاق مشروعه او تصفيته الا بعد استئصال موافقة وزير العمل ولعل السبب من ذلك هي رغبة المشرع بحماية العاملين في حال اغلاق المشروع او ايقافه ، اذ يلجئ صاحب العمل احياناً الى اظهار رغبته في الاغلاق من اجل التخلص من الايدي العاملة واستبدالها بأيدي عاملة جديدة لذلك اشترط المشرع موافقة الوزير من اجل التأكد من وجود الاسباب الحقيقية لدى صاحب العمل لغلق مشروعه وانهاء عقود عماله. (٢٣)

يتضح لنا ان المشرع قد اشترط لإنهاء العقد في بعض الحالات ان يبادر صاحب العمل بأشعار العامل قبل انتهاء عقده وذلك من اجل عدم مفاجأته بإنهاء مصدر عمله ، وقد

يكون مصدر دخله الوحيد لذا اشترط المشرع ان يكون هناك اذار قبل مدة محددة لإشعار العامل بأنه سوف يتم انتهاء عقده .

ومع ذلك هناك حالات يمكن لصاحب العمل إنهاء العقد دون ان يبادر الى اذار العامل وذلك يعود اما لطبيعة العقد وهو ما ينطبق على العقد محدد المدة وعقد العمل تحت التجربة،كون عنصر المفاجأة غير متحقق بهذه الحالات كون العامل على علم مسبق بموعد انتهاء العقد او يعود الى طبيعة الانهاء كما في حالة الانهاء بسبب ارتكاب العامل احدى حالات الخطأ الجسيم التي بينها وفقاً للمادة السابقة.(٢٤)

وبموجب الاتفاقية الدولية لعام ١٩٨٢، والخاصة بإنهاء الاستخدام، فإنها منعت صاحب العمل من إنهاء عقود العمل الخاصة بعماله لأسباب تعود الى الانتساب النقابي او المشاركة في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل او بموافقة صاحب العمل اثناء ساعات العمل، او بسبب سعي العامل الى الحصول على صفة ممثل للعمال او ممارسة هذه الصفة او سبق وان مارسها، وكذلك حالة رفع العامل لشكوى او المشاركة في اقامة دعوى ضد صاحب العمل، او كان السبب وراء الانهاء يعود الى التمييز العنصري او بسبب اللون او الجنس او الحالة الاجتماعية او الحمل او الدين او الرأي السياسي او النسب القومي او الاصل الاجتماعي، او كان سبب انتهاء العقد هو تغيب عن العمل اثناء اجازة الوضع او بسبب مرض او حادث، كل هذه الحالات لا تبيح لصاحب العمل إنهاء عقد العمل المبرم فيما بينه وبين العامل.(٢٥)

وهذا ما اكدته المادة (٤٨) من قانون العمل العراقي الحالي وبنفس الحالات وبنفس الاسباب فقد منعت ايضاً صاحب العمل من إنهاء عقود العمل، ونكتفي بما ورد اعلاه منعاً للتكرار.

ولقد سمحت التوصية الخاصة بإنهاء الاستخدام، للعامل ان يطعن بإنهاء عقد عمله خلال فترة زمنية معقولة على ان يساعده- بناء على طلبه- شخص يمثلته امام هيئة مشكلة بمقتضى اتفاق جماعي او امام هيئة محايدة مثل محكمة او لجنة تحكيم او هيئة مماثلة.(٢٦)

وعلى غرار هذه التوصية فقد سمح قانون العمل ايضاً للعمال الطعن بقرار انتهاء خدمته امام لجنة إنهاء الخدمة التي تتشكل بتعليمات يصدرها وزير العمل او امام قضاء العمل خلال (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغه بإنهاء خدماته.(٢٧)

## الخاتمة

يتضح لنا من كل ما قد تم تناوله في دراستنا، ان لعقد العمل اهمية بالغة في حماية وضمن حقوق العمال وهو يعتبر وثيقة او حجة قانونية تمكن اطرافه وبالأخص العامل من الاحتجاج به امام القضاء لمطالبة صاحب العمل متى ما اخفق او امتنع عن تنفيذ ما تم الاتفاق عليه في صلب العقد، ومن كل ذلك نورد النتائج التي توصلنا اليها من دراستنا وهي:

١- يقوم عقد العمل على اركان كباقي العقود وهذه الاركان هي كلاً من (الرضا والمحل والسبب).

٢- يعد عقد العمل من العقود الرضائية،

وكذلك من العقود محددة المدة وهو ملزم لكلا طرفيه.

٣- يمكن ابرام العقد شفاه او بشكل مكتوب ويمكن الاحتجاج به بصرف النظر عن شكل انعقاده حتى وان كان بشكل شفهي وغير مكتوب فيكفي قانوناً ان يوجد قرائن تؤيد انعقاده.

٤- يمكن التمييز بين عقد العمل وعقد المقاوله من خلال عنصر التبعية حيث ان هذا العنصر غير موجود في عقد المقاوله وقد اوضح ذلك بشكل دقيق القانون المدني بنص المادة(٩٠٠) منه على انه (يتميز عقد العمل عن عقد المقاوله بان الاول دون الثاني حقا لرب العمل في ادرة جهود العامل , وتوجيهها اثناء قيامه بالعمل او على الاقل في الاشراف عليه).

ولما كان لعقد العمل اهمية بالغة في علاقة العمل وفي استقرار هذه العلاقة فإننا نوصي بان يعد عقد العمل وان يتم وضع بنوده من قبل لجنة قانونية تشكل لهذا الغرض في وزارة العمل تتبنى صياغة عقود العمل بالشكل الذي تكون فيها حماية كبيرة لحقوق العمال ، حيث ان اغلب العمال يلجؤون الى العمل لدى صاحب العمل بثتى الشروط والتي قد تصل الى مرحلة العبودية او الاستغلال من قبل بعض اصحاب العمل ، او ان بعض العمال ليسوا على قدر كافٍ من الادراك القانوني بخفايا البنود التي يتم وضعها من قبل اصحاب العمل والذي قد يجورفي صياغة هذه البنود بالشكل الذي يجور فيها لمصلحته على حساب وحقوق العمال , لذا نرى من الضروري ان يتم صياغة العقد

بالكامل من قبل لجنة متخصصة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تراعي حقوق طرفي العقد مع تأكيدها على اضافة الحماية الكافية لحقوق العمال .

## الهوامش

- ١- الدكتور الياس ناصيف ، انشاء عقد العمل الفردي وعناصره ، ج ١، (لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب ،٢٠١٨)، ص ١١.
- ٢ - المواد (٣- ٥) ، «اتفاقية تنظيم عقود الاستخدام المكتوبة للعمال الوطنيين»، رقم ٦٤ لسنة ١٩٩٣ ، منظمة العمل الدولية- مؤتمر العمل الدولي .
- ٣ - منظمة العمل الدولية - مؤتمر العمل الدولي، توصية بشأن المدة القصوى لعقود الاستخدام المكتوبة للعمال الوطنيين، رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٩ .
- ٤ - المادة (٣٧/ اولاً ) ، قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥ .
- ٥ - المادة (٣٧/ ثانياً- رابعاً) قانون العمل لسنة ٢٠١٥ .
- ٦ - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية ، ( الجزائر: دار الريحانة للكتاب ، ٢٠٠٦)، ص ٦٦-٦٧ .
- ٧ - المصدر السابق نفسه ، ص ٦٨ .
- ٨ - الدكتور حمدي عبد الرحمن والدكتور محمد يحيى مطر، قانون العمل ، (بغداد: الدار الجامعية ، ١٩٨٧)، ص ١١٢ .
- ٩ - احمد صبيح جميل النقاش ، «تنازع القوانين في عقد العمل الفردي»، رسالة ماجستير(بغداد: كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٣)، ص ٢٧ .
- ١٠ - الدكتور عزيز ابراهيم، شرح قانون العمل العراقي الجديد ، (بغداد: جامعة بغداد، ١٩٧٥)، ص ٩٧ .
- ١١ - المادة ٣٨، قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥ .
- ١٢ - د محمد محمد احمد سويلم، « طبيعة عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود في النظام السعودي»،مجلة العدل ، (جدة: وزارة العدل)، العدد ١٦، مجلد ٦٦، (سبتمبر، ٢٠١٤)، ص ٢٦٢ .

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: الكتب القانونية

١. الدكتور عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، ج١، (بغداد: مكتبة القانون المقارن، ٢٠٢١)، ص ٤٠٨.
٢. الدكتورة فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٤)، ص ٧١.
٣. وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، (بيروت: دار المواسم للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٦)، ص ٤٩.
٤. دكتور محمد حسين منصور، قانون العمل، (بيروت: منشورات الحلبي، ٢٠١٠)، ص ٩٩.
٥. مؤسسة الثقافة العمالية، قانون العمل دراسة مقارنة، ط٢، (بغداد: وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ١٩٨١)، ص ٦٤-٦٥.
٦. الدكتور عزيز ابراهيم، شرح قانون العمل العراقي الجديد، (بغداد: جامعة بغداد، ١٩٧٥)، ص ٩٧.
٧. الدكتور حمدي عبد الرحمن والدكتور محمد يحيى مطر، قانون العمل، (بغداد: الدار الجامعية، ١٩٨٧) ن ص ١١٢.
٨. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية، (الجزائر: دار الريحانة للكتاب، ٢٠٠٦)، ص ٦٦-٦٧.
٩. الدكتور الياس ناصيف، انشاء عقد العمل الفردي وعناصره، ج١، (لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب، ٢٠١٨)، ص ١١.

- ١٣ - المادة (٤١/ثانياً)، قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥.
- ١٤ - مؤسسة الثقافة العمالية، قانون العمل دراسة مقارنة، ط٢، (بغداد: وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ١٩٨١)، ص ٦٤-٦٥.
- ١٥ - المادة (١)، قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥.
- ١٦ - المواد (٨٦٤ و ٩٠٠)، القانون المدني العراقي.
- ١٧ - دكتور محمد حسين منصور، قانون العمل، (بيروت: منشورات الحلبي، ٢٠١٠)، ص ٩٩.
- ١٨ - المادة (٩٢٧)، القانون المدني العراقي.
- ١٩ - وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، (بيروت: دار المواسم للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٦)، ص ٤٩.
- ٢٠ - الدكتورة فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٤)، ص ٧١.
- ٢١ - قرار بالعدد ١ هيئة تعيين المرجع ٢٠٢٢، مجلس القضاء الاعلى في العراق، محكمة التمييز الاتحادية، غير منشور.
- ٢٢ - المادة (٣٤)، قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥.
- ٢٣ - الدكتور عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، ج١، (بغداد: مكتبة القانون المقارن، ٢٠٢١)، ص ٤٠٨.
- ٢٤ - د. فراس يوسف الكساسبة، «مدى انسجام حالات إعفاء صاحب العمل من الأشعار عند إنهائه للعقد مع فلسفة الاعفاء من الأشعار»، مجلة الشريعة والقانون، (الامارات: جامعة الإمارات العربية المتحدة- كلية القانون)، العدد الخامس و الاربعون، (يناير، ٢٠١١)، ٢٦١.
- ٢٥ - المادة (٥)، « اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل»، رقم ١٥٨، لسنة ١٩٨٢، منظمة العمل الدولية، المؤتمر العام.
- ٢٦ - منظمة العمل الدولية، المؤتمر العام، توصية بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، رقم ١١٩، لسنة ١٩٦٣، ص ٢.
- ٢٧ - المادة (٤٦)، قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥.

## ثانياً: البحوث العلمية

٤. المواد ( ٣ - ٥ )، «اتفاقية تنظيم عقود الاستخدام المكتوبة للعمال الوطنيين»، رقم ٦٤ لسنة ١٩٩٣، منظمة العمل الدولية- مؤتمر العمل الدولي .

## خامساً: القرارات القضائية

١. قرار بالعدد ١ هيئة تعيين المرجع ٢٠٢٢، مجلس القضاء الاعلى في العراق ، محكمة التمييز الاتحادية ، غير منشور .

١. د. محمد احمد سويلم « طبيعة عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود في النظام السعودي» مجلة العدل (جدة: وزارة العدل)، العدد ١٦، مجلد ٦٦، (سبتمبر، ٢٠١)، ص ٢٦٢ .

٢. د. فراس يوسف الكساسبة «مدى انسجام حالات إعفاء صاحب العمل من الأشعار عند إنهائه للعقد مع فلسفة الاعفاء من الأشعار»، مجلة الشريعة والقانون، (الامارات: جامعة الإمارات العربية المتحدة- كلية القانون)، العدد الخامس و الاربعون، (يناير، ٢٠١١)، ٢٦١ .

## ثالثاً: التشريعات

١. قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

٢. قانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ .

## رابعاً: الاتفاقيات الدولية

١. منظمة العمل الدولية ، المؤتمر العام، توصية بشأن انهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل ، رقم ١١٩، لسنة ١٩٦٣، ص ٢

٢. المادة (٥)، « اتفاقية انهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل»، رقم ١٥٨، لسنة ١٩٨٢، منظمة العمل الدولية، المؤتمر العام .

٣. منظمة العمل الدولية - مؤتمر العمل الدولي، توصية بشأن المدة القصوى لعقود الاستخدام المكتوبة للعمال الوطنيين، رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٩ .

# Legal regulation of the international convention contract and Iraqi legislation

**Prof. Assist .Dr. Ahmed Fadhil Hussein<sup>(\*)</sup>**

**Assist.Lect.Waleed Mahmoud Abed Al-Qaisi<sup>(\*\*)</sup>**

## Abstract

All those concerned with the protection of human rights and public freedoms strive to give more protection to these rights, and among these rights is the right of individuals to obtain work appropriate to their physical and scientific capabilities, and to ensure that there are no future conflicts between workers and the employer for whom they work. International labor and Iraqi national legislation, that any agreement between the parties to the work relationship is written under an employment contract that guarantees both parties their rights whenever one of the parties fails to implement what has been agreed upon, and certainly this contract is based on pillars like other contracts This contract is characterized by a number of characteristics and advantages that distinguish it from other contracts. International labor agreements and Iraqi legislation have clarified the way in which this contract can be terminated and the rights of its parties are guaranteed.

**Keywords:** work, workers, employer, job contract.

---

(\*)(\*\*)*Diyala University/ College of Law and Political Science*