

التنظيم القانوني لوقت العمل ودوره في تحقيق التوازن في حقوق طرفي العلاقة العمالية " دراسة مقارنة "

The legal regulation of working time and its role in achieving a balance of rights between the parties in the employment relationship " a comparative study "

بحث مقدم من قبل
المدرس الدكتور عادل صالح مهدي
كلية القانون – جامعة كربلاء

الخلاصة:

مما لا شك أن موضوع التنظيم القانوني لوقت العمل من الموضوعات المهمة في نطاق قانون العمل ، وإن الطبيعة العقدية التي تربط العامل برب العمل تقتضي تبعية العامل لصاحب العمل ، الأمر الذي يجعل هذا الأخير في مركز أفضل من العامل ، ومن ثم فإن المشرع في قانون العمل لم يعط رب العمل السلطة المطلقة في وضع التنظيم القانوني لساعات العمل ، بل تدخل المشرع في هذا التنظيم بهدف حماية العامل ، ومظهر هذا التدخل أنه الزم صاحب العمل بتحديد اوقات العمل أو الدوام وكذلك بتحديد الحد الأقصى لعمل العامل وبيان ساعات العمل الاضافية وبيان ساعات العمل في الوضعية الاستثنائية لنشاط المشروع.

الكلمات المفتاحية : صاحب العمل ، العامل ، المشروع ، ساعات العمل ، التنظيم القانوني.

Abstract

Undoubtedly, the legal regulation of working hours is an important topic within the scope of labor law. Given the contractual nature of the relationship between the employee and the employer, which requires the employee to be subordinate to the employer, the latter is in a position of superiority over the employee. Therefore, the legislator in the Labor Law did not give the employer absolute authority to establish the legal regulation of working hours. Rather, the legislator intervened in this regulation with the aim of protecting the employee. This intervention requires the employer to specify working hours or shifts, as well as the maximum working hours for the employee, specify overtime hours, and specify working hours in exceptional circumstances related to the project's activity.

Keywords: *Employer, Employee, Project, Working Hours, Legal Regulation*

المقدمة

أولاً : موضوع البحث

إن التشريعات العمالية المعاصرة في مختلف الدول ، جعلت تنظيم ساعات العمل من المواضيع المهمة في نطاق قانون العمل ، والسبب في ذلك يعود إلى تجنب تعسف صاحب العمل في تشغيل العمال في المشروع فترات طويلة . إن أجر العامل سواء تم تحديده بالمدة الزمنية أو القطعة أو بحصة من الأرباح ؛ فإن تحديد ساعات العمل اليومية يبقى من الضرورات القصوى ، ولعدة أسباب منها أن العمل اليومي الطويل الذي لا يجد فيه العامل وقتاً لتناول الطعام والنوم يؤدي إلى أضعاف مقاومته البدنية والفكرية ، ومن ثم يؤثر على الطاقة الإنتاجية للعامل ، وأحياناً تبدو الراحة مهمة له وخاصة في المشروعات الصناعية ذات الانتاج الكبير الذي يكون العمل فيه متعباً وشاقاً ، لا يمكن أن يقضي فيه العامل ساعات طويلة في الانتاج وإلا تحول إلى الآلة تستهلك بمرور الزمن ، ومن ثم فإن المشرع تدخل في تنظيم وقت العمل والزم صاحب العمل بتحديد اوقات العمل أو الدوام في المشروع ، ولم يعط صاحب العمل السلطة المطلقة في وضع التنظيم القانوني لساعات العمل ، بل تدخل في هذا التنظيم لغرض حماية العامل من تعسف صاحب العمل في هذه المواضيع المهمة التي تنظم سير العمل في المشروع أو المنشأة .

ثانياً : أهمية البحث

إن أهمية بحث التنظيم القانوني لوقت العمل ودوره في تحقيق التوازن في حقوق طرفي العلاقة العمالية تبدو من خلال موضوع البحث يبين التنظيم القانوني لوقت العمل ، ويعد هذا الموضوع من الموضوعات المهمة التي تهتم بالعمال كونهم الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية . وكذلك يعد هذا الموضوع من المواضيع الحيوية في قوانين العمل ؛ ومن ثم يتطلب من المشرع خلق نوع من التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية صاحب العمل من جهة والعمال من جهة اخرى .

ثالثاً : أهداف البحث

إن موضوع البحث يبين مجموعة من الأهداف وكالاتي :

- 1- بيان التنظيم القانوني لوقت العمل داخل المشروع في الحالة الطبيعية والاستثنائية .
- 2- تسلط الضوء على الحالات التي من خلالها يتم فيها تمديد العمل في المشروع أو المنشأة .
- 3- معرفة الحالات التي من خلالها يتم فيها تقليص العمل في المشروع أو المنشأة .

رابعاً : مشكلة البحث :

تبدو مشكلة البحث في مدى نجاح المشرع في قوانين العمل في تحقيق التوازن المطلوب بين مصلحة طرفي العلاقة العمالية (العامل ، وصاحب العمل) ومن ثم تتلخص المشكلة بتساؤلات من أهمها :

- 1- ما هو معنى الحد الأقصى لوقت العمل التي يجب على العامل البقاء في المشروع؟
- 2- بيان الفترات الزمنية التي تدخل ضمن الحد الأقصى لوقت العمل ؟
- 3- هل يجوز لصاحب العمل تمديد وقت العمل أو تخفيض ساعات العمل بما يتجاوز الحد الأقصى المنصوص عليه في القانون ؟

خامساً : منهجية وخطة البحث

تتبلور منهجية البحث من خلال الاعتماد على المنهج التحليلي المقارن ، والقائم على عرض الآراء والأدلة التي استند إليها الفقهاء ، وبيان موقف القوانين قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 ، وقانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني الصادر في 23 ايلول 1946 ، وقانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 ، لنبين لنا موقف القوانين ، وهل تم معالجتها بالشكل الوافي ، ولابد من الإشارة ، فضلاً عن ذلك إلى أحكام القضاء بهذا الخصوص . أما بالنسبة لخطة بحثنا الموسوم بـ (التنظيم القانوني لوقت العمل ودوره في تحقيق التوازن في حقوق طرفي العلاقة العمالية - دراسة مقارنة) ، فأنها تكون عبارة عن خطة علمية مكونة من مبحثين نتناول في المبحث الأول وقت العمل والحالات الطبيعية لنشاط المشروع مقسماً على مطلبين نخصص المطلب الأول وقت العمل الواجب على العامل قضاؤه داخل المشروع ، ونتناول في المطلب الثاني إدارة وقت العمل في المشاريع المتميزة باستمرار عملها ، أما المبحث الثاني نتناول فيه اوقات العمل في الظروف الاستثنائية لنشاط المشروع مقسماً على مطلبين نتناول في المطلب الأول الظروف المؤدية إلى تمديد ساعات العمل ، ونتناول في المطلب الثاني لبيان الظروف المؤدية إلى تخفيض ساعات العمل ، وسننهي هذا البحث بخاتمة تتضمن النتائج والمقترحات

المبحث الأول/ وقت العمل في الحالات الطبيعية لنشاط المشروع

نظم المشرع في قوانين العمل اوقات العمل بطريقة تتفق مع مقتضيات الحياة الإنسانية والاجتماعية للعاملين ، وحيث أنه لم يترك الأمر لحرية الأفراد وإرادة صاحب العمل إلا في نطاق ضيق ومحدود ، وهدف المشرع من ذلك حتى لا يتعسف صاحب العمل تجاه العامل من حيث اوقات العمل وبناءً عليه سوف نقسم هذا المبحث على مطلبين ، نتناول في المطلب الأول وقت العمل الواجب على العامل قضاؤه داخل المشروع ، وسنخصص المطلب الثاني لبيان إدارة وقت العمل في المشاريع المتميزة باستمرار عملها .

المطلب الأول/ وقت العمل الواجب على العامل قضاؤه في المشروع

إن القوانين العمالية عملت على خلق تنظيم قانوني لوقت العمل ، الهدف منه ، تنظيم وضبط ساعات العمل داخل المشروع أو المنشأة من خلال نظام قانوني متكامل يحث العامل على أن يضع نفسه رهن إشارة صاحب العمل في الاوقات المحددة قانوناً ، وكذلك حث صاحب العمل على تجنب تعسفه تجاه العامل وجعله يعمل ساعات طويلة خارج عن الاوقات المحددة قانوناً ، ولأجل بحث هذا الموضوع سوف نقسم هذا المطلب على فرعين نتناول في الفرع الأول الحد الأقصى لوقت العمل ، وسنخصص الفرع الثاني لبيان الفترات التي تدخل ضمن الحد الأقصى لوقت العمل .

الفرع الأول/ الحد الأقصى لوقت العمل

يقصد بساعات العمل " الوقت المحدد قانوناً ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد نظام العمل موعد بدأ العمل وانتائه " (1) . وضع المشرع العراقي مبدأ عام مؤداه أنه لا يجوز أن يشتغل العامل في اليوم

الواحد أكثر من (8 ثمان ساعات) ، ويراد هنا ساعات التشغيل الفعلي ، أي تلك التي يقضيها العامل في أداء العمل والاعداد له والانتهاه منه كترتيب مكان وادوات العمل ، وكذلك لا يجوز تشغيل العامل أكثر من (48 ثمان واربعين ساعة) في الاسبوع مع مراعاة الاستثناءات الواردة في قانون العمل العراقي (2) . إن الأحكام القانونية التي تنظم وقت العمل هي تعبير عن المستوى الحضاري الذي حققه المجتمع في خلق نوع من التوازن الانساني والاجتماعي بين حقوق العامل وواجباته (3) . إن ساعات العمل اليومية والاسبوعية حددت بقواعد أمره ، كفيد على حرية التعاقد في علاقات العمل ، وبذلك تعد من النظام العام ولا يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعمال على زيادتها عن السقف المحدد في القانون دون موافقة العامل ، ولكن يجوز اتفاقهما على الأقل من هذا السقف ، والسبب في ذلك أن تحديد ساعات العمل جاء من أجل منع المبالغة في استغلال طاقة وجهد العامل في العمل ، وكذلك عدم تعرض العامل للارهاق واستهلاك طاقته الانتاجية وتقليل انتاجه كما ونوعاً ، وكذلك منع اصابة العامل بالمزيد من إصابات العمل ، ومن خلال ما تقدم لا يجوز تشغيل العامل أكثر من (8 ساعات) في اليوم أو (48 ساعة) في الاسبوع إلا في الحالات التي يجيزها القانون ، ولا يعتد في حساب الحد الأقصى لساعات العمل اليومي أو الاسبوعي إلا بوقف العمل الفعلي الذي يؤديه العامل أو كان مستعداً لإدائه (4) . باستثناء الحالة التي يحضر العامل فيها إلى مكان العمل وكان مستعداً لأداء عمله وحالت دون ذلك أسباب خارجية عن إرادته فيكون قد قام بدأ العمل ويستحق الأجر (5) . أما المشرع اللبناني فقد حددت المادة (31) من قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني الصادر في 23 ايلول 1946 الحد الأعلى لساعات العمل في الاسبوع (48 ثمان واربعون ساعة اسبوعياً) ، ولم يضع المشرع اللبناني حداً أقصى لساعات العمل اليومي (6) ، كما فعل المشرع العراقي الذي حددها بثمان ساعات يومياً . وعليه فإن من الممكن جعل ساعات العمل اليومي (12 ساعة) وذلك بشروط معينة نص عليها القانون في المادة (33) من قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني ، ومع ذلك فإن الحد الأقصى لساعات العمل اليومية ليس مطلقاً إذ يجوز أن يزداد ، كما يجوز تخفيضه (7) . وعليه فإن المشرع اللبناني قد وضع حداً أقصى لساعات العمل كما فرض على صاحب العمل توفير فترة راحة يومية واسبوعية . ومن خلال ما تقدم يتبين لنا أن المشرع العراقي واللبناني والمصري قد حددا حداً أقصى لساعات العمل اليومية والاسبوعية ، إلا أن المشرع اللبناني اختلف في تحديد الحد الأقصى من خلال جعله (12 اثنتي عشرة ساعة) خلافاً للمشرع العراقي والمصري الذي جعل الحد الأقصى (8 ثمان ساعات) في اليوم ، إلا أنهما اتفقا على الحد الأقصى لساعات العمل الاسبوعية (48 ثمان واربعين ساعة) . وجاء هذا التحديد لسائر شهور السنة ، ويرى الباحث ضرورة أن يحدد الحد الأقصى اليومي والاسبوعي في شهر رمضان المبارك لعمال العامل كأن يكون (6 ست ساعات) في اليوم ، أو (36 ست وثلاثين ساعة) في الاسبوع ، ومن ثم يعاد صياغة نص الفقرة (أولاً) من المادة (67) كالاتي (لا تزيد ساعات العمل اليومية على (8 ثمان ساعات) في اليوم أو (48 ثمان واربعين ساعة) في الاسبوع لسائر شهور السنة عدا شهر رمضان المبارك فيجب أن لا يزيد ساعات العمل الفعلية عن (6 ست ساعات) في اليوم ، أو (36 ست وثلاثين ساعة) في الاسبوع ولا تدخل في ساعات العمل الفعلية الفترات المخصصة للصلاة أو الراحة أو الطعام).

الفرع الثاني/ الفترات التي تدخل ضمن الحد الأقصى لوقت العمل

تناولنا في الفرع السابق بيان الحد الأقصى لساعات العمل ، التي وجب على صاحب العمل التقيد بها ، وعدم التجاوز على هذا الحد الذي حدده القانون إلا في الأحوال التي بينها القانون ، بيد أن يثار التساؤل حول الفترات التي تدخل ضمن الحد الأقصى لوقت العمل؟ . ومن خلال المواد السابقة في قانون العمل العراقي واللبناني والمصري نرى أن مجال الحد الأقصى لساعات العمل اليومي ، لا يمكن الأخذ إلا بساعات العمل الفعلي الذي يؤديها العامل تحت أمره صاحب العمل (8) . ولا يعتد في حساب الحد الأقصى لساعات العمل اليومي أو الاسبوعي إلا بوقت العمل الفعلي ، أو كان العامل مستعداً لإدائه للعمل وحضر إلى مكان العمل وكان مستعداً لأداء العمل وتبينت هناك أسباب خارجية عن إرادة العامل فهنا يستحق الأجر (9) ، وعليه فإنه يخرج من حساب الحد الأقصى لساعات العمل اليومي تلك الاوقات التي لا يكون فيها العامل تحت سيطرة صاحب العمل كوقت الذهاب إلى العمل والعودة منه ، ووقت ارتداء الملابس أو خلعها (10) . وكذلك لا يعد من حساب الحد الأقصى لساعات العمل فترات تناول الطعام والراحة (11) ، إلا أنه في المقابل فإنه يدخل في حساب الحد الأقصى لساعات العمل ، الوقت الذي يجهز فيه العامل الآلات للعمل ، أو غير ذلك من الاعمال التمهيدية السابقة على البدء في القيام بالعمل الفعلي (12) . ومن خلال ما تقدم يرى الباحث أن لحظة وصول العامل إلى المشروع أو المنشأة في الوقت المحدد للعمل وليس ملابس العمل هي دليل كافي على أن العامل كان مستعداً لأداء العمل الفعلي ، أي بمعنى يكون هذا الوقت في حساب الحد الأقصى لساعات العمل ، إذا كان ضمن الوقت المحدد لبدء العمل .

المطلب الثاني/ إدارة وقت العمل في المشاريع المستمرة بأداء عملها

مما لا شك إن المشرع لم يقتصر على تحديد الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والاسبوعية ، بل أنه نظم إدارة وقت العمل في بعض المشاريع التي لا يمكن أن يتوقف العمل فيها ، ولأجل بحث هذا الموضوع سوف نقسم هذا المطلب على فرعين نتناول في الفرع الأول التناوب في أداء العمل في المشروع وسنخصص الفرع الثاني لبيان التعاقب في أداء العمل في المشروع .

الفرع الأول/ التناوب في أداء العمل في المشروع (13)

من خلال الرجوع إلى قانون العمل العراقي نجد أنه لم يعرف العمل بالتناوب إلا أنه اشار إليه في المادة (68 / ثالثاً) ، وعليه فإن المقصود بالعمل بالتناوب (الطريقة التي ينظم بها العمل في المشاريع التي لا يمكن أن يتوقف بها العمل ، بحيث أن هذا المشروع يبقى مستمراً في جميع ايام الاسبوع) (14) . وعليه فقد الزم القانون صاحب العمل بوجود منح العامل فترة للراحة في المشاريع التي لا يمكن أن يتوقف العمل فيها لا يقل مجموعها عن (30 دقيقة) في المشاريع التي يستمر العمل فيها دون توقف والسبب في ذلك يعود لاسباب فنية ، أو لأسباب تعود إلى طبيعة الانتاج أو العمل الذي يؤديه العامل ، ولا يجوز أن تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (10 ساعات) ويعمل فعلي (8 ساعات) في اليوم (15) . ويحقق العمل بالتناوب فائدة لصاحب العمل ، كون هذا الاخير يسعى إلى الربح في أقرب وقت (16) . أما على مستوى التشريع اللبناني فلم نجد إشارة إلى العمل بالتناوب في قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني ، علماً أن العديد من المشاريع والمنشآت تجل إلى هذا الاسلوب في الواقع العملي (17) .

الفرع الثاني/ التعاقب في أداء العمل في المشروع

لم يعرف قانون العمل العراقي التعاقب في أداء العمل ، إلا أنه اشار إليه في المادة (68/ رابعاً) ، وعليه فإن التعاقب في أداء العمل يفقد به (الطريقة التي يتم بها العمل ، بحيث يتم العمل فرق عمل تتعاقب الواحدة تلو الاخرى)، والمقصود هنا الاستمرارية في العمل بعد انتهاء مدة معينة ، وتولي شخص آخر لمهام عمل كان يؤديها شخص آخر⁽¹⁸⁾. ومما سبق فإن الاعمال ذات الدوامين لا يجوز أن تقل الراحة بينهما عن (1 ساعة) ولا تزيد على (4 اربع ساعات) ، ويمكن تحديد ذلك في عقود العمل الجماعية ، أما العمال الذين يعملون بأكثر من دوام فيستحقون فترة راحة (11 احدى عشرة ساعة) متواصلة بين نهاية الدوام الأولى وبداية الدوام الثاني⁽¹⁹⁾ ، وحماية العامل من تعسف صاحب العمل في استخدام هذه الحالة فإن المشرع العراقي في المادة (67 / ثانياً) اشترط في الاعمال التي تؤدي بدوامين وفي الاعمال المتقطعة لا يجوز أن تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (10 عشر ساعات) على أن لا تزيد ساعات عمله الفعلية على (8 ثمان ساعات) في اليوم⁽²⁰⁾. أما بالنسبة للمشرع اللبناني فإنه لم يشر إلى اعتماد التعاقب في العمل في قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني ، مع العلم بأن العديد من المنشآت والمؤسسات تلجأ إلى عملية التعاقب في العمل ، وبالتالي فإن عدم الإشارة إليه يؤدي إلى اختلال وازباك في اساليب تدبير ساعات العمل⁽²¹⁾.

المبحث الثاني/ أوقات العمل في الظروف الاستثنائية لنشاط المشروع

مما لا شك أن المشروع أو المنشأة قد تمر بظروف استثنائية في بعض فترات العمل ، ومن ثم فإن ذلك يحتم على المشروع أو المنشأة الخروج عن الحد الأقصى لساعات العمل داخل المشروع لغرض مواجهة تلك الظروف ، ويكون ذلك عن طريق تجاوز الحد الأقصى المسموح ، أو النزول عنه ، بمعنى أن المشرع أخذ تلك الظروف بعين الاعتبار ، وأجاز في بعض الحالات لصاحب العمل أن يلجأ إلى تشغيل العامل ساعات تفوق الحد المسموح به قانوناً ولأجل بحث هذا الموضوع سوف نقسم المبحث إلى مطلبين ، نتناول في المطلب الأول الظروف المؤدية إلى تمديد ساعات العمل ، ونتناول في المطلب الثاني لبيان الظروف المؤدية إلى تخفيض ساعات العمل .

المطلب الأول / الظروف المؤدية إلى تمديد ساعات العمل

إن التشريعات العمالية تعطي لصاحب العمل الحرية والمجال في إيجاد نظام مرن لوقت العمل ، وبالتالي فقد أجازته هذه التشريعات تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل المتفق عليها بموجب القانون ، وعليه فإن الحد الأقصى لساعات العمل ليس مطلقاً ، إذ يجوز أن يزداد كما يجوز تخفيضه ومما سبق نقسم هذا المطلب على فرعين نتناول في الفرع الأول الاسباب الموجبة لزيادة الحد الأقصى لساعات العمل ، ونتناول في الفرع الثاني مقدار أجر العامل في العمل الاضافي .

الفرع الأول/ الاسباب الموجبة لزيادة الحد الأقصى لساعات العمل

لقد أجاز القانون لصاحب العمل زيادة ساعات العمل المقررة على وفق أحكام القانون ، والملاحظ بهذا الشأن بأن قانون العمل العراقي قد أجاز في حالات معينة زيادة ساعات العمل عما هو مقرر بموجب أحكام هذا القانون ، وبالتالي تسمى هذه الاعمال بالاعمال الاضافية⁽²²⁾ . فقد اشارت المادة (71 / سادساً) من قانون العمل العراقي إلى تعريف العمل الاضافي بأنه " أي عمل يجري في أوقات الراحة اليومية أو الاسبوعية أو الساعات الزائدة على العمل اليومي أو أيام الاعياد والعطلات الرسمية المقررة قانوناً"⁽²³⁾ . وعليه فإن العمل الاضافي يخرج عن الاصل المقرر للحد الأقصى لساعات العمل⁽²⁴⁾. علماً بأن المبدأ المقرر في المادة (67/ أولاً) من قانون العمل العراقي يقضي بأن لا يزيد ساعات العمل اليومية على (8 ثمان ساعات) في اليوم أو (48 ثمان واربعين ساعة) في الاسبوع مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون ، على أن لا تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (10 عشر ساعات) ، وأن لا تزيد الساعات الفعلية للعمل على (8 ثمان ساعات) في اليوم في الأعمال التي تؤدي بدوامين وفي الاعمال المتقطعة⁽²⁵⁾. وعليه فإن المادة (71/ أولاً) اجازت أن تزيد ساعات العمل عما هو مقرر في المادة (67) في حالتين هما :

أولاً : حالة وقوع حادث أو احتمال وقوعه أو إذا كان العمل من أجل الاصلاح الاضطراري للآليات أو المعدات أو في حالة القوة القاهرة على أن تكون الزيادة على قدر الضرورة اللازمة لتجنب توقف العمل الاعتيادي للمشروع .

ثانياً : إذا اقتضت ظروف العمل القيام به بشكل متواصل على نوبات عمل متتابعة شرط أن لا يزيد مجموع ساعات العمل الاسبوعية على (56 ست وخمسون ساعة) وأن لا يؤثر ذلك على حق العامل في منح يوم راحة كتعويض عن راحته الاسبوعية⁽²⁶⁾ . والملاحظ هنا أن الهدف من تقييد صاحب العمل بالحالتين المذكورتين هو عدم السماح له بالتشغيل الاضافي بغير مناسبة تقتضي ذلك ، وبالتالي فإن هذا الاجراء يقلل من فرص العمل في الراحة ، وهذا ما نص عليه قانون العمل⁽²⁷⁾

كما اضاف المشرع العراقي إلى هاتين الحالتين حالات استثنائية منها استثناءات مؤقتة يمكن لوزارة العمل أن تمنحها بعد التشاور مع منظمات العمل واصحاب العمل ، فأما الاستثناءات الدائمة تخص العاملين في الاعمال التحضيرية والتكميلية فيمكأنهم القيام بواجباتهم خارج اوقات العمل المعتاد ، أو لفئات العمال الذين تتطلب اعمالهم أن تكون متقطعة⁽²⁸⁾. إن توفر هذا الاستثناء يجوز لصاحب العمل أن لا يتقيد بالحد الأقصى لساعات العمل اليومية ، والحد الأقصى لمدة بقاء العامل في أماكن العمل ، ومبدأ الراحة الاسبوعية للعامل⁽²⁹⁾ . أما بالنسبة للاستثناءات المؤقتة في قانون العمل العراقي تتمثل بحالات أربع وهي⁽³⁰⁾ :

أولاً: مواجهة ضغط عمل غير اعتيادي بسبب الاعياد أو الاعمال الموسمية أو غير ذلك .
وبهذا الخصوص قضت محكمة التمييز الاتحادية في العراق بأنه (يجوز تشغيل العامل خلال الاعياد أو العطل الرسمية الواردة في المادة (71/ ثالثاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 بأجر مضاعف)⁽³¹⁾ .

ثانياً: اصلاح أو صيانة الاجهزة أو الأدوات التي قد تؤدي توقفها إلى تعطيل العمل في المشروع .

ثالثاً : تقادي تعرض المواد المنتجة للتلف .

رابعاً : إجراء الجرد السنوي أو الحسابات الختامية أو الاستعداد لتصفية الموسم وافتتاح الموسم الجديد .

وعليه إذا كان توافر أي من الحالات المنصوص عليها في المادة يجيز لصاحب العمل فيما يجيزه له من رخص ، أن يشغل العامل عدداً من الساعات تزيد الحد الأقصى المقرر قانوناً⁽³²⁾ .

وعليه فإن المشرع العراقي لم يترك صاحب العمل في ممارسة حقه بصورة مطلقة ، فبحسب أحكام قانون العمل العراقي هناك قيود فرضها المشرع عند زيادة ساعات العمل التي يقوم بها العامل وتتمثل هذه القيود بالآتي⁽³³⁾ :

أولاً : لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي في الاعمال الصناعية التي تجري بالتناوب عن ساعة واحدة يومياً .
 ثانياً : لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي في الاعمال التحضيرية والتكميلية للاعمال الصناعية أو في حالة مواجهة الاعمال غير الاعتيادية على (4 اربع ساعات) يومياً .
 ثالثاً : لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافية في الاعمال غير الصناعية على (4 اربع ساعات) يومياً .
 رابعاً : لا يجوز أن تزيد ساعات العمل في النقل على الطرق كامل وقت القيادة على (9 تسع ساعات) في اليوم و (48 ثمان واربعين ساعة) في الاسبوع وتخفيض الساعات الاجمالية لاعمال القيادة في حالة القيادة في الحالات الصعبة .
 خامساً : عدم تشغيل أي عامل أكثر من (4 اربع ساعات) عمل إضافي لمدة (90) يوماً و (120 ساعة) عملاً إضافية لمدة (1 سنة) ، ويحدد وزير العمل بتعليمات يصدرها هذه الاعمال والوقت الاجمالي الذي يطبق على السائقين المعنيين .
 أما بالنسبة للمشرع اللبناني فإن الحد الأقصى لساعات العمل ليس مطلقاً، وبالتالي يجوز أن يزداد ، كما يجوز تخفيضه فالزيادة تكون بقرار وزاري ، كما تكون بارادة صاحب العمل ، ذلك أن المشرع يجيز بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية زيادة الحد الأقصى في بعض الاحوال كاشغال المطاعم والمقاهي (34) ، وقد صدرت بهذا الخصوص قرارات وزارية تزيد من هذا الحد الأقصى ولكنها تحدد ساعات العمل اليومي بما لا يتجاوز (12 ساعة) في اليوم ، وبالتالي فإن القانون اللبناني يجيز لصاحب العمل أن يخالف الحد الأقصى (48 ساعة) اسبوعياً في الاحوال الاستثنائية ، وذلك بأن تكون ساعات العمل (12 ساعة) يومياً ، ولكن يشترط في هذه الحالة الشروط الآتية :

أولاً : يجب أن راعي أحكام الفقرتين (2 ، 3) من المادة (3) الذي يتعلقان بحظر تشغيل الاحداث في المشاريع الصناعية والاعمال المرهقة أو المضرة بالصحة قبل اكمالهم سن الخامسة عشر ، ويحظر تشغيلهم ليلاً بين السابعة مساءً والسابعة صباحاً .
 ثانياً : أن تحاط وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عملاً خلال الاربعة والعشرون ساعة بالأمر الحاصل والوقت اللازم لاتمام العمل(35) ولا شك إذا توافرت إحدى الحالات السابقة فإن صاحب العمل له حق الاستفادة من الرخصة المخولة له والزام العاملين بالعمل الإضافي لمواجهة تلك الظروف الخاصة ، وبالتالي لا يجوز للعامل رفض القيام بالعمل طالما أن صاحب العمل التزم بالضوابط والضمانات القانونية ، لأن هذا ما يستلزمه حسن النية في تنفيذ الالتزامات (36) . ومن خلال ما تقدم يتبين لنا أن الحد الأقصى لساعات العمل ليس مطلقاً ، إذ يجوز أن يزداد ، كما يجوز تخفيضه ، وهذا أكده عليه قوانين العمل في العراق ولبنان ومصر ، ولذلك فإن القانوني العراقي قد اختلف موقفه من القانونين اللبناني والمصري ، فقد اختصر قانون العمل اللبناني حالات العمل الإضافي بعبارة " كما أنه يمكن زيادة ساعات العمل في بعض الاحوال كاشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير العمل ، وكذلك قانون العمل المصري هو الآخر قد اختصر حالات العمل الإضافي بعبارة مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات ابلاغ الجهة الادارية المختصة" ، ويرى الباحث أن هذه العبارات في قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني وقانون العمل المصري تتضمن ضمناً كل الحالات التفصيلية التي وردت في قانون العمل العراقي حول زيادة ساعات عمل العامل، وكذلك فإن المشرع العراقي لم ينص على وضع جدولاً يبين فيه الأيام وتواريخها وعدد الساعات الإضافية ولأجور المستحقة للعامل عن العمل الإضافي ، ومن ثم من الضروري إضافة ذلك في وضع هذا الجدول من قبل صاحب العمل .

الفرع الثاني/مقدار أجر العامل في العمل الإضافي

الزمت الفقرة (رابعاً) من المادة (71) من قانون العمل العراقي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في حالة منح هذه الاستثناءات النص على الحد الأقصى للساعات الإضافية في كل حالة ، ومقدار بدل العمل الإضافي الذي يدفع للعامل يجب أن يكون بزيادة مقدارها (50%) من الاجر الاعتيادي إذا كان العمل نهائياً ولا يقل عن ضعف الاجر إذا كان العمل ليلياً ، أو إذا كان خطراً ومرهقاً أو ضاراً وتعويض العامل بيوم راحة في أحد أيام الاسبوع إذا اشتغل العامل في يوم راحته الاسبوعية (37) . أما في حالة إذا ادعى العامل أن صاحب العمل دفع له أجراً عن ساعات العمل الإضافية، كانت أقل من الأجر الذي تم الاتفاق عليه في المشروع هنا على صاحب العمل يقع عبء الإثبات أنه دفع للعامل ذلك المقدار من الأجر (38) ، أما إثبات قيام بساعات إضافية فإنه يقع على العامل عبء الإثبات ، وبالتالي عليه أن يتخذ كافة الاجراءات التي تبين أنه قام بأداء ساعات عمل إضافية (39) . وبهذا الخصوص قضت محكمة التمييز الاتحادية على أنه " وإن الشركة (ت ك ج) وبكتابتها أجابت بأن العامل لم يعمل ساعات اضافية مما قد تكون الدعوى فاقدة لسندها القانوني" (40) . أما بالنسبة للمشرع اللبناني فقد اشار في الفقرة (3) من المادة (33) على أنه يكون أجر الساعة الإضافية التي اشتغل بها العامل (50 %) زيادة عن أجر الساعات العادية (41) .

المطلب الثاني/ الظروف المؤدية إلى تخفيض ساعات العامل

إن المشرع في قوانين العمل اختار وسيلة تخفيض ساعات العمل لايجاد نوع من المرونة محاولة من لايجاد نوع التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين طرفي علاقة العمل صاحب العمل والعامل ، ويجاد نوع من الحماية لحقوق العمال ، وعليه سوف نقسم هذا المطلب على فرعين نتناول في الفرع الأول الاسباب الموضوعية لتخفيض ساعات العمل ، وسنخصص الفرع الثاني الاجراءات المتبعة قبل تخفيض ساعات العمل .

الفرع الأول / الاسباب الموضوعية لتخفيض ساعات العمل

أشار المشرع العراقي في قانون العمل إلى أن ساعات العمل اليومية تخفض في الاعمال الخطرة والمرهقة أو الضارة بالصحة في الفقرة (ثالثاً) من المادة (67) من قانون العمل العراقي، حيث تخفض في هذه الاعمال التي تم ذكرها مسبقاً ، ويتم تحديد هذه الاعمال والحد الأقصى لساعات العمل بموجب تعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية باقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ، وقد صدرت تعليمات تحديد هذه الاعمال الخطرة والمرهقة أو الضارة بالصحة والحد الأقصى لساعات العمل اليومية رقم (1) لسنة 2019 (42) . وقد اشارت المادة الاولى منها على أن تعد الاعمال المحددة في الجدول الملحق ، اعمال خطرة ومرهقة أو ضارة بالصحة وهي كالآتي :

أولاً : نصب وصيانة المنظومات الكهربائية وخطوط نقل وتوزيع الطاقة .
 ثانياً : المناجم والمقالع والمحاجر والغوص والاماكن المغلقة والمحصورة .

ثالثاً : الحفر واستخراج وتكرير النفط .
 رابعاً : تقطيع المرمر والكرانيت والاحجار .
 خامساً : تركيب الهياكل والجسور الحديدية واعمال الارتقاعات الشاهقة .
 سادساً : خلط وتحضير المواد الكيماوية والتعرض لها .
 سابعاً : الغلونة بالطريقة اليدوية والصبغ والرش والطلاء بالاحواض .
 ثامناً : الدباغة .
 تاسعاً : طلاء المرايا بالمعامل بالطريقة غير الميكانيكية .
 عاشراً : رش المبيدات .
 حادي عشر : المجاري محطات الصرف الصحي .
 ثاني عشر : تقسيم ونقل وقطع المعادن من الفرن إلى احواض الزيوت .
 ثالث عشر : عزل النفايات والطمر الصحي والمحارق .
 رابع عشر : العتالة وحمل الاوزان الثقيلة .
 خامس عشر : الوقادون في معامل الطابوق .
 سادسا عشر : السباكة والصهر .
 سابع عشر : النجارة .
 ثامن عشر : اللحم .
 تاسع عشر : تقطيع التبغ لانتاج السكائر .
 عشرون : التعدين .
 واحد وعشرون : التعبئة في السابيلوات .
 اثني وعشرون : الطحن .
 ثلاثة وعشرون : إزالة الاسيست في المنظومات القديمة .
 اربعة وعشرون : التعرض للاشعة المؤينة .
 خامس وعشرون : الاعمال المسببة للعدوى الفايروسية والبكتيرية والفطرية .
 سادس وعشرون : الطباعة واستخدام الاحبار ومواد الطباعة (43)
 وعليه فإن المادة (2) قررت أن يكون الحد الاقصى لساعات العمل اليومية للاعمال المنصوص عليها في الجدول الملحق بهذه التعليمات (7) سبع ساعات يومياً بموجب الضوابط الصادرة من المركز للصحة والسلامة المهنية وتعد من ساعات العمل ، وقد وردت استثناء (44) من تطبيق أحكام المادة (67) في الفقرة (رابعاً) منها حيث استثنت هذه الفقرة ما يأتي :

أولاً : المشاريع التي لا يعمل بها سوى افراد صاحب العمل .
 المراد هنا أن المشرع العراقي قصد عدم التدخل في شؤون الأسرة .
 ثانياً : الاشخاص الذين يشغلون وظائف الاشراف والادارة .
 ثالثاً : الاشخاص المستخدمين باعمال تتطلب السرية .
 رابعاً : العمال الذين يقومون بالاعمال التحضيرية أو التكميلية التي تؤدي خارج الحدود المقررة لساعات العمل في المشروع .
 خامساً : عمال الحراسة .
 سادساً : الموفودن للقيام بعمل خارج مشاريعهم .
 سابعاً : عمال الزراعة .

وقد صدرت تعليمات لتحديد ساعات عمل العمال في الاعمال المستثناة من الحد الاقصى لساعات العمل (45)
 أما بالنسبة للمشرع اللبناني في قانون العمل والضمان الاجتماعي فقد اجاز تخفيض الحد الاقصى لساعات العمل وذلك بقرار وزاري ، وبإدارة صاحب العمل ، وقد اشارت المادة (32) من قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني على أنه يمكن انقاص ساعات العمل في الاشغال المرهقة أو المضرة بالصحة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، وعليه لا يعني انقاص ساعات العمل في تلك الاعمال أن يخفض الاجر مقابل ما يخفض من الساعات ، ومن جهة أخرى فإن تخفيض ساعات العمل عن الحد الاقصى قانوناً يمكن أن يتم في غير الحالة السابقة المشار إليها برضى صاحب العمل ، كون هذا التخفيض يعد اصلح للعامل (46) ، إلا إنه يجب ألا يخفض أجره ، وعليه لا يجوز للعامل قبول مثل هذا التخفيض في العمل ، متى قام صاحب العمل انقاص الأجر (47) . ومن آثار هذا التخفيض أن صاحب العمل يقبى ملزماً بدفع أجور العمال عن فترة التخفيض عن العمل لأنه مسؤول عن العمل ولأن العامل في تصرف صاحب العمل (48) . ومما سبق يتبين لنا أن تخفيض الحد الاقصى لساعات العمل في قانون العمل اللبناني أما قرار وزاري ، وأما بإرادة صاحب العمل (49) . ومن خلال ما تقدم يتبين لنا أن تخفيض ساعات العمل اليومية عن الحد الاقصى يكون بموجب تعليمات يصدرها الوزير وباقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية هذا بالنسبة للمشرع العراقي ، أما المشرع اللبناني فإن تخفيض هذه الساعات يكون بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية وكذلك رضا صاحب العمل بشرط عدم انقاص الاجر ، أما موقف المشرع المصري يكون بقرار من الوزير المختص لبعض الاعمال التي يحددها ، وبهذا اختلف موقف المشرع العراقي والمصري عن موقف المشرع اللبناني وكما تم توضيحه .

الفرع الثاني/ الإجراءات المتبعة قبل تخفيض ساعات العمل

مما لا شك إن المشرع العراقي أراد بتخفيض ساعات العمل هو راحة العامل في الاعمال الخطرة أو المرهقة أو الضارة بالصحة ، والهدف من ذلك هو إيجاد نوع من التوازن بين المصالح للعامل وصاحب العمل فالفقرة (ثالثاً) من المادة (67) نصت على تخفيض ساعات العمل اليومية في هذه الاعمال ، لكن المشرع هنا لزم صاحب العمل بالالتزام بموجب التعليمات التي يصدرها وزير العمل

والشؤون الاجتماعية باقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ، فلا يجوز لصاحب العمل القيام بالتخفيض إلا بعد وصول هذه التعليمات⁽⁵⁰⁾ . أما بالنسبة للمشرع اللبناني في قانون العمل فقد لزم صاحب العمل بضرورة أن يكون هناك قرار وزاري من وزير العمل والشؤون الاجتماعية يحدد فيها الاعمال التي يجوز فيها التخفيض⁽⁵¹⁾ . أما إذا كان تخفيض ساعات العمل من قبل صاحب العمل هنا يجب أن لا يؤدي ذلك إلى المساس بأجر العامل⁽⁵²⁾ . ومن خلال ما تقدم يرى الباحث بضرورة اتباع إجراءات قانونية في حالة تخفيض ساعات العمل أو زيادة ساعات العمل وكما وردت هذه الإجراءات في نصوص قانون العمل العراقي واللبناني والمصري للحد من تعسف صاحب العمل للعامل وكذلك لضمان استمرار المشروع .

الخاتمة :

من خلال بحثنا لموضوع التنظيم القانوني لوقت العمل ودوره في تحقيق التوازن في حقوق طرفي العلاقة العمالية - دراسة مقارنة ، توصلنا إلى جملة من الاستنتاجات والمقترحات ، وعلى النحو الآتي :

أولاً : الاستنتاجات

1- إن المشرع العراقي واللبناني والمصري في قانون العمل قد وضعوا مجموعة من القواعد القانونية ساعدت في تنظيم وقت العمل في المشروع أو المنشأة أو المؤسسة ، حيث كان لها الأثر الكبير في توفير الحماية اللازمة للعمال من جهة والحفاظ على احتياجات ومتطلبات صاحب العمل من جهة أخرى .

2- حدد القانون العراقي الحد الأقصى لساعات العمل (8 ثمان ساعات) في اليوم أو (48 ثمان واربعين ساعة) في الاسبوع ، كما اعتبر فترات الراحة وتناول الطعام خارج الحد الأقصى لساعة العمل ، ولم يحدد الحد الأقصى في شهر رمضان المبارك ، أما القانون اللبناني فلم يضع قاعدة مماثلة ، فقد نص على الحد الأعلى للعمل في الاسبوع و (48 ثمان واربعين ساعة) وكذلك لم يحدد الحد الأقصى في شهر رمضان المبارك.

3- إن المشرع العراقي في قانون العمل لم يبين على صاحب العمل في حالة تشغيل العامل عملاً إضافياً أن يضع صاحب العمل جدولاً أو سجلاً يوضح فيه اسم العامل وتواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المستحقة للعامل .

ثانياً : المقترحات

1- ندعو المشرع إلى ضرورة إعادة صياغة نص الفقرة (أولاً) من المادة (67) كالتالي : (لا تزيد ساعات العمل اليومية على (8 ثمان ساعات) في اليوم أو (48 ثمان واربعون ساعة) في الاسبوع لسائر شهور السنة عدا شهر رمضان المبارك فيجب أن لا يزيد ساعات العمل الفعلية عن (6 ست ساعات) في اليوم ، أو (36 ست وثلاثين ساعة) في الاسبوع ولا تدخل في ساعات العمل الفعلية الفترة المخصصة للصلاة أو الراحة أو الطعام) .

2- نقترح بضرورة أن يضاف نص من قبل المشرع العراقي في قانون العمل في الفصل الثامن (ساعات العمل) يقضي (على صاحب العمل أن يضع على الباب الرئيسية التي يستخدمها العمال للدخول ، وكذلك في مكان ظاهر بالمشروع جدولاً يبين فيه أسم العامل وتواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المستحقة للعامل عن العمل الإضافي ، وكذلك يبين يوم الراحة الاسبوعية وساعات العمل ، وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، وما يطرأ على هذا الجدول من تغيير) .

الهوامش.

(1) ينظر نص المادة (66) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 .

(2) ينظر نص الفقرة (أولاً) من المادة (67) من القانون أعلاه .

(3) د. عماد حسن سلمان ، التعليق على مواد قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 قانونية معززة بالتطبيقات القضائية مع ملحق لتعليمات قانون العمل الصادرة كافة ، ج 2 ، ط 1 ، مكتبة القانون المقارن ، 2020 ، العراق ، ص 142 .

(4) د. عماد حسن سلمان ، المصدر نفسه ، ص 144 ، د. يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 ، العراق ، 1989 ، ص 158 .

(5) ينظر نص المادة (40) من قانون العمل العراقي .

(6) د. توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مطبعة الدار الجامعية ، بيروت ، بلا سنة طبع ، ص 383 . أما المشرع المصري فقد وضع حداً أقصى لساعات العمل اليومية والاسبوعية في قانون العمل المصري في المادة (80) حيث اشارت إلى عدم جواز تشغيل العامل أكثر من (8) ثمان ساعات في اليوم ، أو (48) ثمان واربعين ساعة في الاسبوع ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

(7) ينظر نص المادة (33) من قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني .

(8) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل على وفق قانون رقم (37) لسنة 2015 ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، 2018 ، ص 66 ، ود. توفيق حسن فرج ، مصدر سابق ، ص 383 .

(9) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص 143 .

(10) د. توفيق حسن فرج ، مصدر سابق ، ص 383 ، ود. أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012 ، ص 310 .

(11) ينظر نص المادة (66) من قانون العمل العراقي ، والمادة (80) من قانون العمل المصري ، والمادة (1/34) من قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني .

(12) د. سعيد حسين علي ، عقد العمل في نظام العمل السعودي ، ط 1 ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة ، مصر ، 2017 ، ص 44 ، ود. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن ، د. محمد السعيد رشدي ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مصر ، 2009 ، ص 72 .

(13) فقد عرف المشروع في الفقرة (24) من المادة (1) من قانون العمل العراقي بأنه " كل موقع عمل يديره شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر وفق عقد العمل " .

- (14) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص 151 ، د. مهدي نجده ، التحديد القانوني لوقت العمل ، مجلة القانون ، العدد الثاني ، الجزائر ، 2010 ، ص 94 .
- (15) د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص 64 ، وينظر نص المادة (67/ ثانياً) من قانون العمل العراقي.
- (16) نضال غيث ، التنظيم القانوني لساعات العمل ، دراسة في ضوء مرونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني ، مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) ، المجلد (37) (1) ، الجزائر ، 2023 ، ص 63.
- (17) أما المشرع المصري في قانون العمل فقد أشار إلى العمل بالتناوب في طياته في المواد (83 ، 84) .
- (18) نضال غيث ، مصدر سابق ، ص 63 .
- (19) عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص 152 .
- (20) ينظر نص المادة (67 / ثانياً) من قانون العمل العراقي .
- (21) أما بالنسبة للمشرع المصري فقد أشار إلى اعتماد التعاقب في العمل في المادة (82) من قانون العمل.
- (22) درشا موسى محمد الزهيري ، الوسيط في قانون العمل - دراسة تحليلية لنصوص قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 مقارناً بنصوص قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 معززة بأحد التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز الاتحادية في العراق ، دار الفتح للطباعة والنشر ، الإسكندرية ، مصر ، 2024 ، ص 120.
- (23) ينظر المادة (71/ سادساً) من قانون العمل العراقي .
- (24) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، ط 2 ، المكتبة القانونية ، بغداد ، العراق ، 2010 ، ص 95 .
- (25) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص 163 .
- (26) ينظر نص المادة (71 / أولاً) والمادة (67) من قانون العمل العراقي .
- (27) د. صبا نعمان رشيد الويسي ، قانون العمل النظرية العامة لقانون علاقات العمل النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية نظرية المشروع ، المكتبة القانونية ، بغداد ، العراق ، 2022 ، ص 89 .
- (28) د. رشا موسى محمد الزهيري ، مصدر سابق ، ص 120 ، وينظر نص المادة (67/ رابعاً / د) والمادة (71/ ثالثاً / أ) من قانون العمل العراقي .
- (29) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص 166 ، د. أمل شربا د. هيثم الطاس ، قانون العمل ، منشورات الجامعة الافتراضية ، سوريا ، 2018 ، ص 112 .
- (30) ينظر نص المادة (71 / خامساً) من قانون العمل العراقي.
- (31) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (2332 / الهيئة المدنية / 2017 ، ت / 2330 في 2017/5/24) ، (غير منشور) .
- (32) د. محمد عبد القادر الحاج ، شرح قانون العمل اليمني ، مكتبة الجيل الجديد ، صنعاء ، اليمن ، بلا سنة طبعة ، ص 210 ، د. بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحانة للكتاب ، الجزائر ، 2006 ، ص 162 .
- (33) ينظر نص المادة (71 / خامساً) من قانون العمل العراقي.
- (34) ينظر المادة (32) من قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني .
- (35) د. محمد رياض دغمان ، قانون العمل اللبناني ، المدخل إلى قانون العمل ، علاقات العمل الفردية ، علاقات العمل الجماعية الضمان الاجتماعي ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، 2021 ، ص 108 .
- (36) د. محمد حسن منصور ، قانون العمل ، ماهية قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، عقد العمل الجماعي ، النقابات العمالية ، المنازعات العمالية ، التسوية والوساطة والتحكيم ، الاضراب والاعلاق ، ط 1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2010 ، ص 348 . أما بالنسبة للمشرع المصري في قانون العمل نجده قد أجاز لصاحب العمل بزيادة الحد الأقصى لساعات العمل اليومي والحد الأقصى لبقاء العامل في مكان العمل والراحة الاسبوعية ، إذا كان تشغيل العامل لمواجهة ظروف عمل غير عادية استثنائية بشرط ابلاغ الجهة الادارية المختصة بمبررات التشغيل الاضافي والمدة اللازمة لاتمام =العمل والحصول على موافقة كتابية منها وبهذه الحالة يستحق العامل اضافة إلى أجره ، أجراً عن العمل الاضافي ، ينظر نص المادة (85) من قانون العمل المصري .
- (37) ينظر نص المادة (71 / رابعاً) من قانون العمل العراقي .
- (38) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص 170 ، وينظر نص المادة (65 / ثالثاً) من قانون العمل العراقي .
- (39) د. هيثم حامد المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، ط 1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الاردن ، 2007 ، ص 213 ، د. شواخ محمد الاحمد ، قانون العمل ، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ، سوريا ، 2006 ، ص 362 .
- (40) قرار محكمة التمييز الاتحادية العدد / 506 الهيئة المدنية / 2019 ، ت / 252 في 2019/1/22 ، أشار إليه المحامي غالب حسن التميمي ، المختزل من مبادئ قانون العمل ، المكتبة القانونية ، بغداد ، العراق ، بلا سنة طبع ، ص 84 .
- (41) ينظر نص المادة (3) المادة (33) من قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني ، أما بالنسبة للمشرع المصري في قانون العمل يستحق العامل بالاضافة إلى أجره الأصلي أجر عن ساعات التشغيل الاضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي والجماعي ، لا يقل عن الاجر الذي يستحقه العامل مضاف إليه (35%) عن ساعات العمل النهائية و (70%) عن ساعات العمل الليلية فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة أستحق العامل أجره تعويضاً عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يوم آخر عوضاً عنه خلال الاسبوع التالي بموجب نص المادة (85) من قانون العمل المصري.
- (42) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص 146 .
- (43) نشرت في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (4531) في 2019/3/4 وأشارت المادة (3) منها على أن " تلغى تعليمات الاعمال الضارة والشاقة رقم (14) لسنة 1988 " ، نقلاً عن د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص 146 .
- (44) يقصد بالاستثناء هو زيادة ساعات العمل وبالتالي لا يتقيد بالحد الأقصى لساعات العمل .

(45) ينظر الفقرة (خامساً) من المادة (67) من تعليمات تحديد ساعات عمل العمال في الاعمال المستثناة من الحد الاقصى لساعات العمل رقم (2) لسنة 1999.

(46) د. محمد رياض دغمان ، النظام العام في علاقات العمل-دراسة مقارنة، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، 2015 ، ص165

(47) Philippe Langlois , la re duction du temps de travail et la remuneration , D. S. , 1998 , P. 785.

(48) Gerard Lyon – Caen travailleure et les risques economimues , D. , 1974 , P.49.

(49) أما بالنسبة للمشرع المصري في قانون العمل فقد اشار في المادة (80) أنه يجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الاقصى لساعات العمل لبعض الفئات أو بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها .

(50) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص146 ، وينظر نص المادة (67 / ثالثاً) من قانون العمل العراقي .

(51) د. محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1995 ، ص332 .

(52) أما بالنسبة للمشرع المصري في قانون العمل فهنا يجب عليه قبل تخفيض ساعات العمل عن الحد الاقصى الاعتماد على قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية في تحديد الفئات المشمولة بالتخفيض في بعض الصناعات الاعمال التي يحددها .

المصادر

أولاً : الكتب القانونية

- 1- د.أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012.
- 2- د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن ، د. محمد السعيد رشدي ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مصر ، 2009 .
- 3- د. أمل شربا د. هيثم الطاس ، قانون العمل ، منشورات الجامعة الافتراضية ، سوريا ، 2018 .
- 4- د. بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحانة للكتاب ، الجزائر ، 2006.
- 5- د. توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مطبعة الدار الجامعية ، بيروت ، بلا سنة طبع.
- 6- د. رشا موسى محمد الزهيري ، الوسيط في قانون العمل – دراسة تحليلية لنصوص قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 مقارناً بنصوص قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 معززة بأحد التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز الاتحادية في العراق ، دار الفتح للطباعة والنشر ، الاسكندرية ، مصر ، 2024 .
- 7- د. سعيد حسين علي ، عقد العمل في نظام العمل السعودي ، ط 1 ، المركز القومي للاصدارات القانونية ، القاهرة ، مصر ، 2017
- 8- د. شواخ محمد الاحمد ، قانون العمل ، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ، سوريا ، 2006.
- 9- د. صبا نعمان رشيد الويسي ، قانون العمل النظرية العامة لقانون علاقات العمل النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية نظرية المشروع ، المكتبة القانونية ، بغداد ، العراق ، 2022.
- 10- د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، ط 2 ، المكتبة القانونية ، بغداد ، العراق ، 2010.
- 11- د. عماد حسن سلمان ، التعليق على مواد قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 قانونية معززة بالتطبيقات القضائية مع ملحق لتعليمات قانون العمل الصادرة كافة ، ج 2 ، ط 1 ، مكتبة القانون المقارن ، 2020 ، العراق .
- 12- د. محمد حسن منصور ، قانون العمل ، ماهية قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، عقد العمل الجماعي ، النقابات العمالية ، المنازعات العمالية ، التسوية والوساطة والتحكيم ، الاضراب والاعلاق ، ط 1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2010.
- 13- د. محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1995 .
- 14- د. محمد رياض دغمان ، النظام العام في علاقات العمل – دراسة مقارنة ، ط 1 ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، 2015 .
- 15- د. محمد رياض دغمان ، قانون العمل اللبناني ، المدخل إلى قانون العمل ، علاقات العمل الفردية ، علاقات العمل الجماعية الضمان الاجتماعي ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، 2021.
- 16- د. محمد عبد القادر الحاج ، شرح قانون العمل اليمني ، مكتبة الجيل الجديد ، صنعاء ، اليمن ، بلا سنة طبعة.
- 17- د. محمد علي الطائي ، قانون العمل على وفق قانون رقم (37) لسنة 2015 ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، 2018.
- 18- د. هيثم حامد المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، ط 1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2007
- 19- د. يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 ، العراق ، 1989 .
- 20- غالب حسن التميمي ، المختزل من مبادئ قانون العمل ، المكتبة القانونية ، بغداد ، العراق ، بلا سنة طبع .

ثانياً : البحوث

- 1- نضال غيث ، التنظيم القانوني لساعات العمل ، دراسة في ضوء مرونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني ، مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية) ، المجلد (37) (1) ، الجزائر ، 2023.
- 2- د.مهدي جده ، التحديد القانوني لوقت العمل ، مجلة القانون ، العدد الثاني ، الجزائر ، 2010.

ثالثاً : الانظمة والقوانين

- 1- قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني الصادر في 23 ايلول 1946 .
- 2- قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 .
- 3- قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 .
- 4- تعليمات تحديد ساعات عمل العمال في الاعمال المستثناة من الحد الاقصى لساعات العمل رقم (2) لسنة 1999.

رابعاً : القرارات القضائية

- 1- قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (2332 / الهيئة المدنية / 2017 ، ت / 2330 في 2017/5/24) ، (غير منشور) .
- 2- قرار محكمة التمييز الاتحادية العدد / 506 الهيئة المدنية / 2019 ، ت / 252 في 2019/1/22 .

خامساً : المصادر الاجنبية

- 1- Philippe Langlois , la re duction du temps de travail et la remuneration , D. S. , 1998 .
- 2- Gerard Lyon – Caen travailleure et les risques economimues , D. , 1974.