

احكام وأثار عقد العمل الفردي دراسة مقارنة

م.م هدى غازي حميد

م.م مصطفى سلام محمد

الجامعة العراقية - كلية الاعلام

Provisions and effects of the individual employment contract / a comparative study

huda.g.hameed@aliraqia.edu.iq

mustafa.sal.mohammed@aliraqia.edu.iq

المقدمة

ان عقد العمل الفردي هو اتفاق رضائي، مكتوب أو شفهي، يلتزم بموجبه عامل بأداء عمل أو خدمة لصالح صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر. يُعد هذا العقد الوسيلة التقليدية والأساسية لتنظيم العلاقة القانونية بين الطرفين، مستنداً إلى ثلاثة عناصر جوهرية: العمل، الأجر، والتبعية .

أبرز نقاط عقد العمل الفردي:

- التبعية والعمل: يؤدي العامل عمله تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، مما يجعله خاضعاً له قانونياً.
 - لأجر: هو المقابل المالي، المزايا، أو البدلات التي يحصل عليها العامل مقابل جهده.
 - عقد ملزم للطرفين: يترتب التزامات متبادلة (أداء العمل مقابل الأجر).
 - الرضائية: يتم بمجرد اتفاق الطرفين، وإن كانت الكتابة ضرورية للإثبات.
 - التنوع: قد يكون محدد المدة أو غير محدد، أو لعمل معين .
- يتميز هذا العقد بكونه يحمي حقوق الطرفين ويحدد التزاماتهما، وينظم العمل سواء كان دائماً، مؤقتاً، أو موسميّاً

مشكلة البحث

وإن عقد العمل لا يتميز كذلك بدقة من العقود التي ترد على منفعة الشيء كعقد الإيجار . لذا أجمع الفقه والقضاء على إن المعيار المميز لعقد العمل من غيره من العقود الأخرى هو عنصر التبعية وبالتحديد (التبعية القانونية) المتمثل بتبعية العامل (بوصفه طرفاً في عقد العمل) لصاحب العمل (الطرف الآخر في هذا العقد) في أدائه لعمله وذلك بوجود اشتغاله خلال الزمن المحدد بناءً على أوامر وتوجيه صاحب العمل ، ويترتب على مخالفة العامل لأوامر صاحب العمل تعرضه للجزاء المنصوص عليه في قانون العمل. وهذا ما سيتم التطرق اليه من خلال بحثنا في بيتن ماهو العقد العمل الفردي والاثار المترتبة عليه واحكامه.

مستخلص:

ان عقد العمل هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل، يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعا لتوجيهه وإدارته ويلتزم فيه صاحب العمل بأداء الاجر المتفق عليه للعامل، يعد عقد العمل عقدا رضائيا وملزما للجانبين وينعقد بالتقاء الایجاب والقبول دون اشتراط شكلية معينة، وكذلك يعد عقد العمل عقدا رضائيا وملزما من جانبين. يشكل العمل أهمية كبرى في إستمرار الحياة ، وطلب الرزق . وقد أدرك الإنسان هذه الحقيقة منذ أن أبصر طريقه على هذه المعمورة ، فارتبط وجود الإنسان بوجود العمل ، فكان هو الدافع الذاتي للإنسان في التقدم الفكري والمادي . وبتطور المجتمعات تطور مفهوم العمل ، فلم يعد مجرد وسيلة لإشباع حاجات الإنسان الفطرية ، وإنما صار له . بفعل هذا التطور . معنى

اقتصادياً يدخل في نطاق مبادلة السلع والمنافع ، فتولد عن ذلك علاقة قانونية عرفت بـ (عقد العمل) الذي نظم أحكامه وقواعده . فيما بعد . قانون العمل.الكلمات المفتاحية : عقد العمل الفردي احكامه واثاره

Abstract:

An employment contract is an agreement between a worker and an employer, in which the worker commits to performing a specific job for the employer according to his direction and management, and the employer commits to paying the agreed wage to the worker. An employment contract is a consensual and binding contract for both parties and is concluded by the meeting of offer and acceptance without requiring a specific formality. Likewise, an employment contract is a consensual and binding contract for both parties. Work is of paramount importance for the continuation of life and the pursuit of sustenance. Humankind has recognized this truth since its very beginnings on this earth, and human existence has been inextricably linked to the existence of work, which has been the intrinsic driving force behind intellectual and material progress. With the development of societies, the concept of work has evolved. It is no longer merely a means of satisfying basic human needs, but has acquired—as a result of this evolution—an economic dimension within the realm of the exchange of goods and services. This gave rise to a legal relationship known as the "employment contract," whose provisions and rules were later regulated by labor law. **Keywords:** Individual employment contract: its provisions and effects

اهمية البحث

من هذا تتجلى أهمية هذا البحث : في إن مسألة تفريق عقد العمل من العقود الأخرى تحتل أهمية بالغة في جميع النظم القانونية ، لاسيما في القانون العراقي ، والقانون المصري ، وأن تحديد عقد العمل ليس بالأمر اليسير ، فكثيراً ما يختلط عقد العمل بعقد المقاولة ، وعقد الوكالة ، وعقد الشركة ، فهذه جميعها تؤلف عقد عمل بالمعنى الواسع لأنها عقود واردة على العمل.

منهجية البحث

ان المنهج المتبع في هذا البحث هو المنهج المقارن من خلال الوصف التحليلي المقارن.

خطة البحث

لقد قسمنا هذا البحث بدورنا الى مبحثين الاول (ماهية عقد العمل الفردي) تضمن اولهما مطلبين يتضمنان نشأة عقد العمل الفردي وثانيهما التعريف بعقد العمل الفردي، اما المبحث الثاني(اثار واحكام عقد العمل الفردي) فقد تطرقنا الى احكام عقد العمل الفردي بمطلب وبمطلب ثان تطرقنا الى اثار عقد العمل الفردي.

المبحث الأول ماهية عقد العمل الفردي

المطلب الأول نشأة وتطور عقد العمل الفردي

منذ أن وُجِدَ الإنسان وجد العمل ، ومنذ أن وجد المجتمع وُجِدَتْ علاقات العمل بين أفرادها ، غير إن صورة تنظيم العمل وعلاقاته اختلفت على مر العصور والأزمان على وفق الظروف الحضارية لكل مجتمع . فلقد أثرت في نشأة قانون العمل كما في غيره من فروع القانون الأخرى عوامل اقتصادية وإجتماعية وسياسية ومذهبية ، وكان تأثير هذه العوامل على قانون العمل أكثر من تأثيرها على فروع القانون الأخرى (. عدنان العابد ، ٢٠٠١) فهذه العوامل السائدة في المجتمع هي التي تفرض الصورة التي تتبلور فيها علاقات العمل في هذا المجتمع . ولئن كان العمل موجوداً بوجود الإنسان إلا إن قانون العمل صاحب الدور الخطير لم تظهر ضرورته إلا في السنوات التالية لتطور الثورة الصناعية ، ولم يبدأ في التكوين الجاد إلا بعد الحرب العالمية الأولى ففي العصور الأولى لنشوء المجتمعات البشرية ساد نظام المشاعة المتميز بإنعدام وجود الطبقات الإجتماعية ، فكانت الأرض ملكاً مشاعاً للجميع ومحللاً لإقتسام متناوب بين القبائل (د.عبد الواحد كرم ، ١٩٩٨ ، ص ٢١) أما الصناعة فكانت بدائية ، ولم تكن هناك علاقات صناعية يعترئها التعقيد . فالعمل في هذه المجتمعات كان يعتمد بصورة رئيسة على عضلات الإنسان ، والأدوات البدائية البسيطة ، وإستخدام الحيوانات . إلا إن زيادة إنتاج العمل ، وظهور الأدوات المعدنية ، ونشوء المنازعات بين المجموعات البشرية أدى إلى ظهور الزعامات التي تقود تلك المجموعات فظهر ما يسمى بنظام الرق ، إذ كان الرقيق بمثابة حجر الزاوية في سد حاجة المجتمع إلى الأعمال المادية . غير إنه لم يكن للرقيق أية شخصية قانونية ، وبالتالي كانوا يعدّون في عداد الأشياء لا الأشخاص بحيث يتصرف بهم السيد المالك بحرية ، ومن ثم فإن العبيد يعملون لحساب أسيادهم نظراً لوجود علاقة تبعية دائمة بين العبد وسيده . ولذلك لم تكن علاقات العمل بحاجة إلى تنظيم خلال تلك الحقبة (د.عبد الواحد كرم ، ١٩٩٨ ، ص ٢١) فضعف نظام الرق وضاق نطاقه حتى إختفى بصورة تدريجية من العهد القديم بسبب ظهور

المسيحية والتي نادى بالمساواة بين الناس ، وبالتالي حلت العصور الوسطى محل العصور القديمة (د. صادق مهدي السعيد ، ١٩٦٠-١٩٦١ ، ص ٧) وخلال هذا العصر جرى التعويل في العمل على نظامين الأول هو نظام الأقنان الذي عرفه عصر الإقطاع بأنه نظام إجتماعي وقانوني للعمال يختلف بعض الشيء عن نظام الرق بمعناه القديم من حيث إن الفلاح يرتبط بالأرض على خلاف الرقيق الذي يرتبط بصاحب الأرض ، فلا يكون الفن عبداً مملوكاً للسيد بشخصه بل تنتقل ملكيته تبعاً لإنتقال ملكية الأرض إلى سيد آخر (د. شاب توما منصور ، ١٩٧١ ، ص ٢٢) . أما النظام الآخر فهو نظام الطوائف الحرفية الذي ظهر وتطور بظهور المدن وإتساع نطاق التجارة والحرف . ويتخذ هذا النظام صورة مجموعات لها وجود قانوني في هيكل البنية الإجتماعية ، وتضم كل طائفة مجموعة من العاملين في الصناعة أو في حرفة معينة . وكان هذا النظام يضم قواعد تحكم علاقة العامل بصاحب العمل من دون أن تكون حماية الطرف الضعيف في هذه العلاقة أو تلك هي الهدف المنشود (د. شاب توما منصور ، ١٩٧١ ، ص ٢٢) لقد ساد نظام الطوائف الحرفية في فرنسا بشكل واسع ، وأكدت تشريعاتها آنذاك على حماية صاحب العمل وذلك بإلزام العمال بإتقان عملهم . وبعد قيام الثورة الفرنسية عام ١٧٨٩ تم إلغاء هذا النظام وذلك في شباط ١٧٩١ ، وظهرت فلسفة جديدة حرة قوامها مبدأ سلطان الإرادة ، وحرية التعاقد في سائر العقود بما في ذلك عقد العمل (سنان عبد الستار شوكت ، ١٩٨٦ ، ص ٦) . فاصبح العامل وصاحب العمل يقفان على قدم المساواة كل في مواجهة الآخر ، ولكل منهما أن يقدّم ابتداءً على التعاقد ، أو أن يحجم عنه إذا لم يحقق التعاقد بينهما مصلحتهما المشتركة . وبعد ظهور الثورة الصناعية إنقلبت الأوضاع الإجتماعية رأساً على عقب . فقد كشف تطور هذه الثورة عن قصور النظرية الفردية عن فهم أبعاد الواقع الحقيقي لعلاقة العامل ، وعن تجاهلها لعناصر واقعية أساسية . لذا كان لا بد للدولة من أن تتدخل في تنظيم هذا العقد ، وأن تحمي الطرف الضعيف فيه وهو العامل فشرعت سلسلة من القوانين قررت شروط عمل النساء والأطفال في بعض الصناعات والمهن ، وحلّت بذلك الرأسمالية المقيدة محل الرأسمالية الحرة ، وقد بدأ هذا التدخل في أواخر القرن التاسع عشر متناولاً هذه العلاقات البعض منها تلو الآخر حتى عمّها جميعاً ، وإكتمل بناء صرح قانون العمل في تقنين موحد عام ١٩١٠ دُعي بقانون العمل. أما بالنسبة للتطور الحاصل في العراق فأساسه هو حركة العمالة والإنتاج فيه. فبعدما كان العراق مجتمعاً قَبلياً يعتمد على الزراعة والرعي تطور هذا المجتمع شيئاً فشيئاً وتطورت معه مشاكل العمل . التي تزداد بزيادة تطور المجتمع . هذه المشاكل كانت بحاجة إلى حل . فكان العراق قبل إستقلاله يخضع لأحكام الشريعة الإسلامية في تنظيم علاقات العمل الفردية ، إذ عرفت هذه العلاقة في الفقه الإسلامي بعقد إجارة الأشخاص ، وإستمر ذلك حتى عام ١٨٧٧ ، إذ صدرت مجلة الأحكام العدلية التي نظمت عقد العمل وعرف بإجارة الأدمي ، فحلت عدة مشاكل للعمل ونظّمته . وإستمر العمل بما جاء في مجلة الأحكام العدلية إلى ما بعد إستقلال العراق . وفي عام ١٩٣٦ صدر قانون العمال رقم (٧٢) إلا إن هذا القانون لم يتطرق إلى عقد العمل (د. عدنان العابد ود. يوسف إلياس ، ١٩٨٠ ، ص ١٥) ، ثم صدر القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ ونظم أحكام عقد العمل وبقيت علاقات العمل يحكمها هذان القانونان إلى أن صدر قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ والذي ساهم في حل أغلب مشاكل العمل. وفي عام ١٩٧٠ صدر قانون العمل رقم (١٥١) والذي يعدّ قانوناً متميزاً في حركة التطور القانوني والإجتماعي في العراق لما إحتواه من مبادئ جديدة استوعبت المتطلبات القانونية لحركة العمالة والإنتاج المتطور في مجتمع سائر نحو التطور . ثم صدر قانون العمل النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ وأعتبر العمل حقاً طبيعياً للأفراد وواجباً مقدساً عليهم بمليه الشرف وتستلزمه ضرورة المشاركة في بناء المجتمع وحمايته وتطويره وإزدهاره ، وتطرق إلى عقد العمل بتفصيل واضح ، واعتبره الأساس لسريان قانون العمل ، فحيثما يوجد عقد العمل يسري تشريع العمل . وأقام هذا القانون علاقات العمل على أساس التضامن الإجتماعي بين أطرافها بكل ما يقتضيه ذلك من تعاون ومشاركة في المسؤولية (محيي جابر عذب ، ١٩٩٢ ، ص ٣) أولى المشرع العراقي عناية خاصة لهذه الطائفة الضعيفة في عقد العمل الفردي والمتمثلة بطائفة (العمال) من خلال تشريعه قانون العمل العراقي الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ الذي يتضمن مجموعة من القواعد القانونية المباشرة التي تنظم عقد العمل الفردي الذي احاط العامل بالحماية القانونية اللازمة بأحكامه التي تضمنت قواعد آمرة لا يجوز للقاضي مخالفتها . فالعامل العراقي يتمسك بتطبيق قانون العمل العراقي . بالتالي تعتبر قواعد قانون العمل قواعد مباشرة امام القاضي العراقي الذي يقوم بأعمالها وفق المنهج الاحادي على النزاعات المعروضة امامه ، ولو لم يكن قانون العمل العراقي هو المختص بها . اذا وجد هناك ارتباطاً وانعكاساً على موضوع النزاع ، بما يحيط العامل بالحماية اللازمة . أما بالنسبة لوضع تلك الاحكام امام القاضي الاجنبي . فهذا الاخير لا يعمل على تطبيق احكام قانون العمل العراقي كقواعد ذات تطبيق ضروري ، عندما لا توجد هناك اتفاقية مبرمة بين العراق ودولة تلك القاضي تقضي بخلاف ذلك . فأعمال تلك القواعد من قبل القاضي الوطني اعمالاً مباشراً يتفق مع المسلك الطبيعي في هذا القانون الذي يفترض فيه الحرص على احترام قانونه الوطني وحماية للطرف الضعيف (العامل) في العقود التي يبرمها . فأساس التزام القاضي العراقي بتطبيق قواعد قانون العمل العراقي كقواعد ذات تطبيق ضروري يرجع الى الطابع الاقليمي للقواعد ذات التطبيق

الضروري في قانون القاضي او تعلق تلك القواعد بالنظام العام هو ما يقضي اعمالها على نحو مباشر على المسائل التي تدخل ضمن نطاق سريانها فإذا ما قدر القاضي ان قاعدة معينة في قانونه اقليمية التطبيق توفر الحماية للطرف الضعيف (العامل) فهو يتصدى لاعمالها على كافة الوقائع والتصرفات القانونية التي تتم على اقليم الدولة . ان وجود هذه القواعد الأمرة يلزم القاضي العراقي بتطبيق قانونه الوطني مباشرة على العلاقة محل النزاع بمجرد توافر الرابطة التي تبرر اتصال المسألة المطروحة بنظامه القانوني . إلا أن مبدأ اقليمية قواعد قانون العمل العراقي كقواعد ذات تطبيق ضروري لا يمكن الاخذ بها في الاحوال التي يتضح معها قواعد قانون العمل العراقي قواعد ذات تطبيق ضروري امام القاضي الاجنبي عندما لا تشير قاعدة الاسناد في دولته الى اعماله اذا وجد فيه القاضي الاجنبي صفة عقلانية بين مضمونه ونطاق سريانه المكاني .

وبقدر تعلق الموضوع بتعيين القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الفردي ذات العنصر الاجنبي وفقاً للتشريع العراقي . فقد تم تنظيم عقد العمل الدولي بقواعد التنازع الواردة في المادة (١/٢٥) من التقنين المدني العراقي من حيث الموضوع باعتبار عقد العمل الدولي نوع من انواع الالتزامات التعاقدية الدولية التي نظمها المادة (١/٢٥) وبالتالي يسري على عقد العمل الدولي ما يسري على الالتزامات المتعاقبة الدولية من احكام معينة تتعلق بتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي . بالنظر لعدم التنظيم الدقيق لتعيين القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ فقد اختلفت جميع المنازعات المتعلقة بتعيين القانون الواجب التطبيق لحكمها بقواعد التنازع المنصوص عليها في المادة (١/٢٥) من التقنين المدني العراقي . إلا أن تطبيق نص المادة (١/٢٥) على عقد العمل الدولي من حيث الموضوع قد يواجه بعض الصعوبات تتمثل هذه الصعوبات بأن عقد العمل فيه جانب تعاقدى صرف تندرج في نطاق القانون الخاص ، وجانب آخر تنظيمي يندرج غالباً في إطار القانون العام ويبتعد عن ارادة الاطراف ، إذ تعبر عن مسائل الامن المدني بقواعده الأمرة مثل تحديد ساعات العمل والاجور والاجازات التي يتمتع بها العامل . فإذا عرض على القاضي العراقي نزاع يتعلق بعقد عمل فردي فإنه يعمل في هذه الحالة على تطبيق احكام المادة (٣٠) من القانون المدني العراقي وفي مصر ، فلم تتدخل الدولة فيها في تنظيم عقود العمل إلا في أوائل القرن العشرين ، فأصدرت عدة تشريعات متعاقبة كان من أهمها قانون رقم (٦٤) لسنة ١٩٣٦ الخاص في تعويض إصابات العمل ، ثم صدر القانون رقم (٤١) لسنة ١٩٤٤ والخاص بعقد العمل الفردي (Contrat de Travail individuel) ، وبتزايد الحركات العمالية المتعددة ونضالها إزداد تدخل الدولة في هذا المجال فتعاقبت التشريعات العمالية في الظهور إلى أن صدر قانون العمل الموحد عام ١٩٥٩ (د. محمد لبيب شنب ، ١٩٦٦ ، ص ١٠) ، على أثر الوحدة التي قامت بين مصر وسوريا ثم صدر قانون العمل رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ ، بعدها صدر حديثاً قانون العمل النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ والذي نظم علاقات العمل تنظيمياً مفصلاً مما ساهم في حل أغلب مشكلات العمل. أما شريعتنا الإسلامية الغراء ، فقد جاءت بنظام متكامل للعمل منذ أربعة عشر قرناً فكانت قد تصدت وبقوة للفكرة القديمة القاضية بأن العمل إهانة ، وبأنه خاص بالرفيق ، وبالطبقات الدنيا من البشر ، حيث أكد الإسلام على إن قيمة الإنسان لا تقاس إلا بالعمل ، وأن ليس للمرء إلا ما سعى ، وهذا السعي يكون بما يقدمه من عمل صالح لربه وللناس (محمد عبد القادر الحاج ، ص ١٧) وقد رفع الله تعالى من منزلة العمل ، وجعله من العبادات ، فقال عز وجل في محكم كتابه العزيز : (وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى * وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى) (سورة النجم : ٤٠/٣٩) ، فلا كسب بلا سعي أو عمل يقول ابن خلدون في مقدمته " إن طبع الإنسان يحمله على الإقتناء والتملك بالسعي والعمل ، وإن المتحصل من هذا السعي قد يكون مساوياً للكفاف . فهو الرزق . أو أزيد منه . فهو الكسب ٠٠٠ فالعمل إذن هو الأصل لكل فرد ، والبديل عنه هو إستخدام الغير ٠٠٠ والفنية من دخول قيمة العمل الذي حصلت به إذ لولا العمل لم تحصل الفنية " (مقدمة ابن خلدون ، ص ٣١٩) ، ومن هذا النص يكون ابن خلدون قد عدَّ العمل أساس الإقتصاد الإسلامي كذلك نجد إن السنة النبوية الشريفة كانت قد أكدت على أهمية العمل ، وعلى مكانته العظيمة في نظر الإسلام ، ويتجلى ذلك من قول الرسول محمد (ص) (أخرجه البخاري في صحيحه ، نقلاً عن د. محمد عبد القادر الحاج ، المرجع نفسه ، ص ١٨) . ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده" (د. محمد عبد القادر الحاج ، ص ١٨). إن الفقه الإسلامي بحث عقد العمل التابع تحت عنوان (إجارة الأشخاص) ، وأطلق تعبير (عقد الإجارة) على الإتفاق الذي يقضي بالإنتنافع بمنافع الغير مطلقاً ، وحيث إن العمل هو منفعة من هذه المنافع ، لذا فإن عقد العمل . بحسب هذا الإتجاه . هو عقد يرد على منافع الأشخاص الطبيعيين (د. صادق مهدي السعيد، ص ١٣٣).

المطلب الثاني تعريف عقد العمل الفردي

معنى العقد لغة :- العقد من عقد يعقد عقداً أي نقيض الحل كعقد البيع والايجار والعقد كالعهد وجمعه عقود كالعهود ويقال عقدت الى فلان في كذا وكذا وتأويله ألزمت ذلك (ابن منظور ، ١٩٩٩ ، ص ٣٠٩-٣١١) فإذا قلت عاقفته او عقدت عليه أي معناه انك ألزمته ذلك تبعاً لقوله تعالى (يا ايها الذين امنوا اوفوا بالعقود) فقيل المراد بالعقود هنا هي العهود . وقيل انها العقود التي يعقدونها فيما بينهم من عقود المعاملات . فالعقد

اذن يشمل كل ما فيه معنى الربط او التوثيق او التزام حسيا كان او معنويا سواء اكان من جانب واحد او من جانبين فالعقد اذن هو الربط بين كلامين او اكثر وهو ما يتوقف الالتزام فيه على اجتماع ارادتين . وهو بهذا المعنى يتفق كل اتفاق مع المعنى القانوني للعقد على انه :- (توافق ارادتين على احداث اثر قانوني سواء كان هذا الاثر هو انشاء التزام او نقله او تعديله او انهاءه) (د. توفيق حسن فرج ، ١٩٧٨ ، ص ٣٠ - ٣٢) ان الفرق بين المهنة والفعل ان كان مهنة تعد مجموعة من الافعال ولكن ليس كل فعل مهنة فالناس عندما يأكلون ويشربون او يعملون عملا او يفعلون فعلا ولكنهم لا يحترفون الاكل او يرتزقون منه فان خرجوا الى السوق للمتاجرة او الى الحقل للزراعة فقد فعلوا افعالا واحترفوا حرفا في الوقت نفسه فهم يعملون عملا (ابن منظور ، ص ٤٠٠-٤٠٣) فالعمل اذن كل جهد يبذله الانسان سواء كان ذهنيا او جسمانيا مقابل اجر معين متفق عليه . فالعمل يشمل مجموعة الافعال التي يقوم بها الانسان لكن هنالك بعض الافعال لاتعد عملا ولا يعد القائم بها عاملا كالاكل والشرب مثلا. اما التعريف اصطلاحاً: لقد افردت القوانين والفقهاء تعريفات متعددة لعقد العمل نتناول فيها العلاقة ما بين صاحب العمل والعامل . كما ان القانون العراقي لا يختلف من حيث الجوهر في تعريف عقد العمل وبيان مفهومه عن القوانين العربية والاجنبية الا في بعض المواضع. لقد جاء وفي المادة الاولى من الفصل الاول وضمن المبادئ الاساسية لقانون العمل العراقي الملغي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ في تعريفه العمل على انه :- (النشاط النوعي المميز للخصائص الانسانية واعتبره المشرع مصدر كل انتاج وثروة وحضارة وخير) كما عرفت المادة السادسة من القانون نفسه العمل على انه :- (كل ما يبذله الانسان من جهد فكري او تقني او جسماني لقاء اجر سواء كان بشكل دائم او مؤقت او موسمي او عرضي) (د. عبد الواحد كرم ، ١٩٧٢ ، ص ١٠٦ - ١٠٧) اما في ظل القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ فقد عرف عقد العمل في المادة (٩٠٠ /١) على انه (عقد يتعهد احد طرفيه بان يخصص عمله لخدمة الطرف الاخر ويكون في ادائه تحت توجيهه وادارته مقابل اجر يتعهد به الطرف الاخر ويكون العامل اجيرا خاصا) كما عرف قانون العمل العراقي النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ عقد العمل في المادة (٢٩) على انه :- (اتفاق بين العامل وصاحب العمل يلتزم فيه العامل باداء عمل معين لصاحب العمل تبعا لتوجيهه وادارته ويلتزم فيه صاحب العمل باداء الاجر المتفق عليه للعامل). كما عرفت المادة (١٣) من قانون العمل العراقي الملغي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ على انه :- (اتفاق حر بين العامل وبين الادارة او صاحب العمل يلتزم فيه العامل باداء عمل معين للجهة صاحبة العمل وتبعا لادارتها وتوجيهها ويلتزم فيه صاحب العمل باداء الاجر المتفق عليه للعامل) . وبذلك يتفق قانون العمل فيما يتعلق بتعريف عقد العمل بما ورد في القانون المدني باعتباره هو القانون العام (شاب توما منصور ١٩٧٢ ، ص ٣٢٣). ويتضح من النصوص المتقدمة اعلاه بان عقد العمل يتضمن عناصر ثلاثة رئيسة العمل الذي يعد محل للالتزام العامل وهو يعد في الوقت ذاته سبب للالتزام صاحب العمل وذلك لان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين اما الاجر الذي يعد ايضا من عناصر عقد العمل فهو محل للالتزام صاحب العمل وهو سبب للالتزام العامل اما التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لتوجيهه وادارة واشراف صاحب العمل . كما يتضح ايضا ان عقد العمل قد ذكر العمل وليس النشاط الذي يقوم به العامل على الرغم من ان النشاط هو اعم من العمل حيث ان العمل يعد جزء من النشاط. كما يلاحظ بان قانون العمل العراقي الحالي قد الغى كلمة (حر) من التعريف الا يعني ذلك انه قيد حرية التعاقد التي جاءت بها القواعد العامة حيث لا بد من وجود اتفاق حر بين العامل وصاحب العمل وذلك ضمن احكام قانون العمل. كما انه الغى كلمة (الادارة) فجعل العلاقة قائمة فقط ما بين العامل وصاحب العمل بوصفه الجهة صاحبة الادارة والاشراف والتوجيه وبوصفه صاحب العمل وهو الملزم الوحيد بدفع الاجر المتفق عليه للعامل. كذلك يلاحظ ان العامل يلتزم باداء عمل معين لصاحب العمل في حين ان الالتزام الحقيقي في هذا العقد ينصب على نشاط العامل لان النشاط اوسع مفهوما من العمل (د. يوسف الياس ، ص ٢٠٠) فعقد العمل يتضمن في طياته تعهدا ضمنيا من طرفيه الالتزام الكامل بحقوق و ضمانات وشروط العمل الاخرى المتفق عليه من قبل الطرفين والمقررة بقانون العمل وانظمته وعقوده الجماعية سواء ذكرت في العقد ام لم تذكر (د. عبد الواحد كرم ، ص ١٠٩) فقد عرف القانون المدني المصري ١٣١ لسنة ١٩٤٨ عقد العمل في المادة (٦٧٤) على انه :- (العقد الذي يتعهد فيه احد المتعاقدين بان يعمل في خدمة المتعاقد الاخر وتحت ادارته واشرافه مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الاخر) (د. عصمت الهواري ، ١٩٧٠ ، ص ٤٠٣ - ٤٠٤) .

المبحث الثاني احكام واثار عقد العمل الفردي

ان عقد العمل يتميز بسمات وخصائص تميزه عن باقي العقود الاخرى. حيث يتميز عقد العمل وفقا لطبيعته الخاصة بمميزات ينفرد بها عن العقود المدنية الاخرى وعلى الرغم من انها تتفق مع طبيعة بعض العقود المدنية الا انها وفي الوقت ذاته تختلف عن بعضها الاخر.

المطلب الأول خصائص العمل الفردي

حيث يتميز عقد العمل بأنه من العقود الرضائية كما انه يعد من عقود المفاوضة وهو ايضا من العقود المسماة كما انه من العقود الملزمة للجانبين وهو من العقود المحددة وكما انه من عقود المدة وسنتناوله تباعا.

المطلب الاول : احكام العمل الفردي

الفرع الاول : من حيث الانعقاد

ان الاصل في انعقاد أي عقد هو الرضا وهذا ما يعرف بمبدأ الرضائية في العقود، فالرضا اذن شرط لانعقاد العقد لا سيما عقد العمل الذي يعد من العقود الرضائية. فعقد العمل اذن هو عبارة عن تبادل رضا الطرفين العامل وصاحب العمل ، فعقد العمل عقد رضائي ينعقد بمجرد تبادل التعبير عن ارادتين متطابقتين(د. عبد الرزاق السنهوري ، ١٩٥٢، ص ١٥٠) ، فالرضا في عقد العمل دليل على وجود الايجاب والقبول الصحيحين الدالين على استعداد العامل بتقديم عمل لصاحب العمل مع تقديم اجر مقابل ذلك العمل ولصحة عقد العمل يجب ان تتوافر اركانه الثلاث وهي الرضا الذي يجب ان يكون خالي من عيوب يشوبه والمحل الذي يعد في عقد العمل محل مزدوج حيث يتمثل بالاجر بالنسبة لصاحب العمل والعمل بالنسبة للعامل اما الركن الثالث وهو السبب فالسبب حسب النظرية التقليدية يتمثل بالالتزامات المتبادلة فالتزام كل طرف هو السبب في التزام الطرف الاخر اما بحسب النظرية الحديثة فهو الباعث الدافع الى التعاقد الذي يجب ان يكون مشروعاً ولا يخالف النظام العام والاداب . كذلك فان عقد العمل لا تشترط فيه شكلية معينة حيث قد يكون الايجاب او القبول بالفاظ مختلفة حيث لم تشترط الفاظ خاصة انما يجوز للعامل ورب العمل أي لفظ يدل على انعقاد العقد(د. حسن الفكاهاني ، ١٩٧٧ - ١٩٧٨ ، ص ٤ - ٨) ، فعقد العمل اذن عقد رضائي لا يتطلب فيه شكل معين يتعلق بانعقاده فقد ينعقد بالكتابة او المبادلة الفعلية او شفويا وقد يكون صريحا او ضمنيا وهذا ما نصت عليه المادة (٣٠) من قانون العمل العراقي النافذ على انه:- (يجب ان يكون عقد العمل مكتوبا ويحدد فيه نوع العمل ومقدار الاجر وفي حالة عدم كتابة العقد للعامل ان يثبت العقد والحقوق الناشئة عنه بجميع طرق الاثبات) كما ونصت على ذلك المادة (٢) من قانون العمل الاردني على انه :- (اتفاق شفهي او كتابي صريح او ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه او ادارته مقابل اجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة او غير محدودة او لعمل معين او غير معين) كما وقد نصت المادة (٢) من القانون السوداني على انه :- (عقد كتابي او شفهي صريح او ضمني يستخدم بموجبه أي شخص لمدة معينة او للقيام باي عمل مقابل اجر نقدي او ماله قيمة نقدية) ، هذا مع العلم ان كتابة العقد ليس شرطا لصحة انعقاد العقد بل لا تعدو كونها شرطا لاثبات العقد من جانب صاحب العمل بيد ان القانون اعطى ايضا للعامل الحق في اثبات العقد بكل وسائل الاثبات بما فيها البيئة الشخصية أي شهادة الشهود وذلك في حالة عدم وجود كتابة للعقد(د. فتحي عبد الرحيم عبد الله ، ص ١٠٧ - ١٠٨) وتجدد الإشارة الى ان قانون العمل العراقي الملغي نص في المادة (١٤) منه على انه :- (ينظم عقد العمل على نسختين اصليتين موقعتين من طرفي العقد يحتفظ كل منهما باحدها) ، غير ان قانون العمل الحالي لم يتصدى لمثل هذا الموضوع. كذلك اشترط المشرع المصري ان يحرر عقد العمل باللغة العربية وان القصد من وراء ذلك لحماية العمال في حالة اذا ما عملوا تحت ادارة صاحب عمل اجنبي ومن اجل قطع كل خلاف بين العامل وصاحب العمل الذي يمكن ان ينشأ من وراء ذلك وهو ايضا ما جرى العمل فيه بالقانون العراقي ان عقد العمل من العقود الرضائية غير ان ذلك لا ينفي كونه عقد اذعان حيث يفرض احد المتعاقدين شروط العقد ويكون ذلك في اغلب الاحيان من قبل صاحب العمل بحيث يكون الطرف الاخر مستعد للعمل في أي ظرف من الظروف وتكون الفرصة غير متوفرة امامه في مناقشتها او تعديلها غير ان فكرة الاذعان لا يبدل من طبيعة عقد العمل كونه عقد رضائي حيث يكون كل من طرفي العقد حرا في قبول الشروط التي يضعها الاخر او رفضها . كما ان فكرة الاذعان قد تضائلت بعد ما تدخل المشرع وقيد حرية اصحاب العمل بالنصوص الامرة حتى يوفر الحماية اللازمة والفعالة للعمال (د. اياد عبد الجبار ملوكي ، ١٩٧٣ ، ص ٨٣) . فعقد العمل اذن عقد رضائي وهو عقد من عقود المساومة او المفاوضة وليس من عقود الاذعان .

الفرع الثاني : من حيث الموضوع

يعتبر عقد العمل من عقود المعاوضة العقود التبادلية أي يتبادل فيه عاقيه به الاخذ والعطاء ويكون الاجر مقابل اداء العمل وبسببه ويكون اداء العمل مقابل الاجر وسببا له. فعقد العمل اذن عقد الاخذ والعطاء فالعامل يقدم العمل ويأخذ الاجر في مقابل ذلك وصاحب العمل يدفع الاجر مقابل الحصول على العمل(قرار محكمة العمل العليا ، ١٩٧١-١٩٧٢ ، ص ١٥٦) لذا فان عقد العمل من عقود المعاوضة وليس من عقود التبرع فلا يكون هنالك عقد عمل اذا ما قدمت الخدمات تبرعا لان كل طرف في العقد صاحب مصلحة في تنفيذه فيقبض احدهما الاجر ويستفيد الاخر من العمل بعكس عقد الهبة والتبرع حيث يكون الموهوب له هو صاحب المصلحة (د. عبد الرزاق السنهوري ، ص ١٦٢) ، فالاجر في عقد العمل يعتبر من الالتزامات الواجب وجودها في عقد العمل بالاتفاق الحاصل بتشغيل العامل بدون اجرا ويكون الاجر صوريا غير حقيقي فلا يمكن

اعتباره عقد عمل بل يمكن اعتباره عقد تفضل او هبة المهم انه لا يوجد عقد عمل بدون اجر للعامل. وبذلك يعد الاجر معيار التفرقة لاعتبار العقد عقد عمل او عقد هبة او تفضل. فالخلاصة ان صفة المعاوضة لعقد العمل تتعارض مع تشغيل العامل مجانا والاتفاق الحاصل في هذه الحالة لا يمكن اعتباره عقد عمل أي ان صفة المعاوضة في عقد العمل تقتضي ان يلتزم صاحب العمل باداء الاجر للعامل مقابل اداء العامل للعمل المتفق عليه ومن الجدير بالذكر ان عقد العمل من العقود المسماة حيث تمتاز العقود المسماة عن العقود غير المسماة بان المشرع اهتم بها ولم يكتف بان يسري عليها القواعد العامة في القانون المدني بل خصص لكل عقد مسمى نظاما خاصا به يميزه عن سائر العقود الاخرى مثال ذلك عقد البيع والايجار وعقد العمل. لذلك فيعتبر عقد العمل من العقود المسماة التي نص عليها المشرع وجعل لها نظاما خاصا فضلا عن قوانين العمل التي اصدرها المشرع . ويلاحظ ان المشرع العراقي قد نظم عقد العمل ضمن احكام القانون المدني الكتاب الثاني - العقود المسماة - وذلك في المواد (٩٠٠ - ٩٢٥) ، وكذلك في قانون العمل في المواد (٢٩ - ٤٠) لذا فان عقد العمل يعد ضمن طائفة العقود المسماة .

الفرع الثالث: من حيث الأثر

يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين فهو كما ذكرنا سابقا من العقود التبادلية كونه يرتب حقوق والتزامات متقابلة في ذمة كلا الطرفين حيث يرتب عقد العمل ومنذ ابرامه حقوق والتزامات على عاتق كل من طرفيه يتمثل بالالتزام باداء العمل المتفق عليه بالنسبة للعامل والتزام صاحب العمل بدفع الاجرة المتفق عليها للعامل. لذا فان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين التي يكون فيها كل طرف دائن ومدين للطرف الاخر بعكس العقود الملزمة لجانب واحد كالوديعة والهبة (د. احمد السعيد الزقرد ، ، ص ٩٤) حيث في الواقع ان عقد العمل فيه يتعهد رب العمل بدفع الاجر مقابل تعهد العامل باداء العمل المطلوب به ، لذلك يوجد في عقد العمل الملزم للجانبين ارتباط وتقابل في التزامات الطرفين حيث ان التزام كل طرف يعتبر سببا لالتزام الطرف الاخر. لذلك ينتج عن كون عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين انه في حالة اخلال او امتناع احد الطرفين عن كل او بعض التزاماته حيث يجوز للطرف الاخر طلب الفسخ او الدفع بعدم التنفيذ (د. محمد علي الطائي ، ٢٠٠٢ ، ص ١٧) حيث يجوز للعامل طلب فسخ عقد العمل اذا تاخر صاحب العمل في دفع الاجرة او اساء معاملته كذلك اذا رفض العامل القيام بعمله او غاب بدون اذن فانه يجوز لصاحب العمل الامتناع عن دفع الاجرة عن المدة التي انقطع فيها العامل عن العمل . ومن الجدير بالذكر ان عقد العمل من العقود المحددة (المحققة) لان كل طرف في عقد العمل يعرف قيمة حقه وقيمة دينه بمجرد التعاقد أي ان العامل يعرف مقدار عمله الذي يقوم به وصاحب العمل يعرف مقدار الاجرة المتفق عليها مع العامل عند التعاقد بعكس العقود الاحتمالية (عقود الغرر) ، كالرهن والمقامرة حيث يجهل المتعاقدان القيمة الحقيقية لالتزاماتهم بسبب ارتباط ذلك بحادث غير محقق الوقوع في المستقبل كعقود التأمين مثلا (د. علي العريف ، ١٩٥٥ ، ص ١٩٠) .

الفرع الرابع: من حيث المدة

يعد عقد العمل من عقود المدة او العقود المستمرة للتنفيذ ، حيث يدخل الزمن كعنصر جوهريا في تحديد مدى حقوق والتزامات الطرفين هذا هو الاصل (عبد الرزاق السنهوري ، ص ١٥٨) ، اما الاستثناء من ذلك انه قد يتحدد العمل على اساس تحقيق نتيجة معينة بصرف النظر عن الزمن اللازم لتحقيق ذلك (د. محمد لبيب شنب ، ١٩٧٦ ، ص ٦١) ، ولكن في احوال نادرة يكون عقد العمل فوريا ينفذ دفعة واحدة في الحال كما في حالة الالتزام برفع ثقل لذا فان عقد العمل من عقود المدة التي يقاس فيها عمل العامل بالزمن كما ان الامر الذي يلتزم به صاحب العمل لا يقدر الا عن طريق المدة وبذلك فان الزمن عنصر مهم في عقد العمل لانه هو الذي يقاس به محل التزامات الطرفين . حيث اشارت الفقرة الاولى من المادة (٩٠٢) من القانون المدني على ان عقد العمل من عقود المدة حيث نصت على انه (يجوز ان يبرم عقد العمل لخدمة معينة او لمدة محددة او غير محددة) غير ان قانون العمل خرج عن احكام القانون المدني حيث منع المتعاقدين من تحديد العقد وخاصة في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة حيث نص في المادة (٣٢ / ١) منه على انه :- (لا يجوز تحديد مدة العقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة الا اذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال اضافيين لفترة وعمل معينين) حيث استهدف المشرع من وراء ذلك النص هو لحماية العمال من تعسف اصحاب العمل وتحكمهم بمصائره . اما اذا ورد شرطا يقضي بتحديد مدة العقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة فان هذا الشرط يقع باطلا لمخالفته لقاعدة امرة ويستبعد بذلك هذا الشرط وينعقد العقد لمدة غير محددة. ويلاحظ ان المشرع اجاز تحديد مدة العقد اذا كان محل العقد ينصب على عمل ذو طبيعة مؤقتة او موسمية وهو ما اشارت اليه المادة (٢/٣٢) من قانون العمل العراقي النافذ على انه :- (يكون العقد الذي ينصب على عمل من طبيعة مؤقتة او موسمية عقدا محدد المدة). ويترتب على اعتبار عقد العمل من عقود المدة امران اولهما ان بطلان العقد لا تتسحب اثاره على الماضي باثر رجعي وثانيهما ان القوة القاهرة المؤقتة لا تنهي العقد انما توقف اثاره (د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، ١٩٨٠ ، ص ٢٢٧) .

المطلب الثاني : اثار عقد العمل الفردي

لقد رأينا ان عقد العمل يعد المصدر الوحيد لعلاقة العمل التي تربط بين العامل وصاحب العمل. حيث يمثل عقد العمل اتفاق بين العامل باداء عمل لحساب صاحب العمل وتحت ادارته وتوجيهه مقابل اجر يدفع للعامل . كما سنلاحظ انه يشترط لانعقاد عقد العمل ما يشترط لانعقاد غيره من العقود من اركان ثلاثة هي التراضي والمحل والسبب . كما سبق وان رأينا ان عقد العمل من العقود الرضائية التي لا تشترط فيها شكلية خاصة لانعقاده(د. توفيق حسن فرج ، ص ٤١ - ٤٣) كذلك نلاحظ بان عقد العمل كما في العقود الاخرى يترتب حقوقا والتزامات لكلا الطرفين العامل وصاحب العمل(د. توفيق حسن فرج ، ص ٤١ - ٤٣) لذا فان بلوغ العقد لنهايته امرا لا مناص منه يواجه كل عقد حيث لا يمكن لاي عقد من العقود ان يدوم الى الابد وهذا الامر ينطبق على عقد العمل. ولقد نظم المشرع قواعد خاصة لانهاء عقد العمل وكيفية انهاءه وذلك رعاية منه لمصلحة كل من العامل وصاحب العمل. تعد استحالة التنفيذ شرطا جوهريا لانهاء عقد العمل . فالاستحالة واقعة تجعل من تنفيذ التزام المتعاقد مستحيلا (د. صبا نعمان الويسي ، ١٩٩٨ ، ص ٣٠ - ٣١) ، لذلك تقضي القواعد العامة للقانون المدني أن تكون الواقعة التي تؤدي الى استحالة التنفيذ من قبيل القوة القاهرة والتي يشترط فيها ان يكون الحادث غير متوقع الحصول ولا يمكن دفعه ولا يرجع الى خطأ من جانب المدين (د. هشام رفعت هاشم ، ١٩٧٣ ، ص ٢٦٤ - ٢٦٥) . فللقوة القاهرة اثرا في انفساخ عقد العمل بسبب استحالة تنفيذ الالتزام. ومن الملاحظ ايضا انه لا عبرة الى مصدر القوة القاهرة المؤدية الى استحالة تنفيذ الالتزام فقد ترجع هذه الاستحالة الى فعل الطبيعة كالفيضانات والزلازل والبراكين وكما في حالة وفاة العامل او مرضه مرضا طويلا كما قد ترجع الى فعل الامير كما لو اصدرت السلطة الادارية قرارا يحضر ممارسة نشاط مهني معين وقد ترجع الى احداث لها اسباب اجتماعية او سياسية كالحروب والثورات التي يمكن ان تؤدي الى تدمير المنشأة(د. حسن كيرة ، ١٩٧٧ ، ص ٢٦٣) . فاستحالة التنفيذ اذن تؤدي الى انقضاء التزام كل من الطرفين العامل وصاحب العمل ولهذا يفسخ عقد العمل من تلقاء نفسه وبحكم القانون دون حاجة الى أي اجراء خاص يتخذه احد الطرفين لكي يقرر هذا الانهاء. وعليه يفسخ عقد العمل وبحكم القانون متى ما استحال تنفيذ الالتزام نهائيا والسبب في ذلك يعود الى ان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين التي تفرض على الطرفين التزامات يجب تنفيذها فمتى ما اصبح تنفيذ هذه الالتزامات مستحيلا على احد الطرفين جاز للطرف الثاني انهاء العقد. وبناءا على ذلك فان استحالة التنفيذ تختلف من حيث اثرها على طرفي عقد العمل الى استحالة نهائية (دائمة) واستحالة مؤقتة فالاستحالة النهائية تلك التي يستحيل معها على الطرفين تنفيذ التزاماتهم فينتهي بذلك العقد من تلقاء نفسه وبحكم القانون دون حاجة لاي اجراء خاص يقرر انفساخ العقد(د. علي العريف ، ص ٣١٥ - ٣١٧). اما الاستحالة المؤقتة فانها تؤدي الى وقف عقد العمل فقط لذلك فعند زوال هذه الاستحالة او سبب الوقف فان العقد يعود تنفيذه(د. همام محمد محمود ، ١٩٩٧ - ١٩٩٨ ، ص ٣٩٥ - ٣٩٧) . وعليه فالاستحالة النهائية هي التي تؤدي الى انتهاء عقد العمل. وقد تعددت اسباب الاستحالة فمنها الاستحالة من جانب العامل وقد تكون الاستحالة من صاحب العمل، وقد يكون انتهاء عقد بارادة طرفي العقد او احدهما لقد منح القانون لكل من طرفي اعقد الاتفاق على انتهاء العقد كما ولقد اعطى القانون ايضا لاطراف العقد المبرم الحق في انهاءه وذلك بالارادة المنفردة. وكما هو معلوم ان الارادة المنفردة تصرف قانوني صادر من جانب واحد التي يمكن معها احداث بعض الآثار القانونية كالايجاب الملزم ، كذلك يمكن ان تكون الارادة المنفردة سببا لكسب الحقوق العينية كما في الوصية وسببا في سقوطها كما في النزول عن حق الرهن . كذلك يمكن للارادة المنفردة ان تنهي رابطة ناشئة عن عقد كما هو الحال في عقد العمل(د. عبد المجيد الحكيم ، د. عبد الباقي البكري ، محمد طه البشير ، ١٩٨٦ ، ص ١٨٨). لذا فان انتهاء احد الطرفين للعقد لا يحدث اثاره الا بالنسبة للمستقبل فقط ذلك دون المساس بالاثار التي ترتبت فعلا قبل الانهاء . وكما يجب ان نلاحظ بان القانون اعطى هذا الحق لاحد المتعاقدين في انتهاء العقد بالارادة المنفردة وفي المقابل اعطى للطرف الاخر ايضا الحق في انتهاء العقد بالارادة المنفردة وبمهلة حددها القانون(د. رمضان محمد ابو السعود ، ١٩٨٤-١٩٨٥ ، ص ٢٦٤-٢٦٥) (د. منير القاضي ، ١٩٥١-١٩٥٢ ، ص ٢٨٣) كذلك يمكن ان نرى بان القانون عندما اعطى هذا الحق للمتعاقد في انتهاء العقد بالارادة المنفردة فإنه جعل في المقابل جزاء يتعرض له ان اساء للطرف الاخر في الانهاء واخيرا يجب ان نعرف بان القانون عندما منح للطرفين حق انتهاء العقد بالارادة المنفردة جعل ذلك عند اخلال احد الطرفين بالتزاماته التي قررهما القانون. ومن الجدير بالذكر هنا بان القوانين قد اختلفت فيما بينها حول تسمية زوال العقد (الانهاء) فنلاحظ هنا بان القانون المدني العراقي قد اصطلح تسمية (الفسخ) كما في القانون المدني المصري ، اما في قانون العمل العراقي فقد اصطلح على تسمية (انهاء العقد بالارادة المنفردة لاحد الطرفين) لذا فان من مقتضى الحال ان نعرض حالة الانهاء في القانون المدني وفي قانون العمل . ففي القانون المدني العراقي نلاحظ بان القواعد العامة للعقود الملزمة للجانبين اعطت للمتعاقد الحق في فسخ العقد وحل الرابطة التعاقدية وذلك نتيجة عدم قيام المتعاقد الاخر بتنفيذ التزامه او نتيجة ارتكابه عملا ما او ارتكابه خطأ ما. اما في قانون العمل وهو الذي يهتما فنلاحظ بان

المشرع العراقي اجاز قيام احد طرفي العقد بفسخ العقد وذلك بصورة منفردة ان حصل إخلال اما في العقد او في حالة ارتكاب احد الطرفين (العامل او صاحب العمل) خطأ جسيماً اضر بمصلحة احد الطرفين او اضر بالعقد (د. جلال القريشي ، ١٩٧٢ ، ص ٢٨٤). لذا فان الفسخ يعتبر من الاسباب المشتركة لانتهاء عقد العمل حيث يمكن ان يلجأ اليه احد طرفي العقد وذلك بارادته المنفردة أي يمكن ان يعتبر هذا الاجراء فسخاً للعقد من جانب واحد (د. حسن كيرة ، ص ٢٦٩-٢٧٠) (د. عزيز ابراهيم ، ١٩٧٠-١٩٧١ ، ص ١٢٣-١٢٤). وقد ينتهي عقد العمل لاسباب اقتصادية أو تقنية يعد عقد العمل من العقود المهمة خاصة بعد التطورات الاقتصادية الحاصلة وكما هو معلوم يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين حيث ان هذا العقد يفرض على طرفيه العامل وصاحب العمل جملة من الحقوق والالتزامات المتبادلة فان أي إخلال من احد الطرفين ينهي العقد (د. شاب توما منصور ، ص ٣٢٤) وبناءاً على هذا فقد اعطى القانون لكلا الطرفين حق انتهاء عقد العمل . الا اننا في هذا الفصل نجد ان القانون قد اعطى لصاحب العمل حق انتهاء العقد دون العامل (د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، ص ٣٠٩) لذلك يعد انتهاء صاحب العمل لعقد العمل لاسباب اقتصادية او تقنية من الموضوعات المهمة والحديثة والسبب في ذلك يعود الى التغييرات والتطورات الاقتصادية الحاصلة. لذا فقد اعطى القانون لصاحب العمل سلطة إنهاء العقد حيث تعد هذه السلطة من الامور الثابتة والمتفق عليها وذلك بسبب كونه صاحب المشروع وفي طبيعة الحال يتحمل وحده نتائج نجاح او فشل المشروع نظراً لكونه مالك المشروع. ومن الملاحظ هنا بان هذه السلطة الممنوحة لصاحب العمل يمكن ان تتوسع الى اكثر من كونه يتحمل مسؤولية المشروع حيث تصل الى ما يتخذها صاحب العمل لمواجهة هذه الظروف الاقتصادية التي يمر بها المشروع والتي يمكن ان تمس العامل مثلما تمس المشروع (د. السيد عيد نايل ، ص ٤٠٠) كذلك نجد ان في الوقت الحاضر توجد ظاهرة انتهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية حيث تعد هذه ظاهرة شائعة في داخل البلد الواحد والسبب في ذلك يعود الى زيادة رأس المال لدى اصحاب العمل الذي يؤدي الى خسارة اكيدة وسريعة بسبب سوء تقديره وادارته للمشروع . كما يوجد سبب اخر يدعو لهذا الانهاء حيث يعد هذا السبب من اهم الاسباب لانتهاء عقد العمل وهو ما يسمى اليوم بالعمولة الاقتصادية الناتجة عن التطورات الاقتصادية التي يواجهها العالم غير ان لهذه العمولة تداعيات سلبية فهي ليس كما يراها العالم بانها اتجاه ايجابي يهدف الى اشاعة التطور الاقتصادي وتحرير التجارة العالمية (د. محمود سلامة جبر ، ١٩٩٨ ، ص ١٥-١٨). انما تهدف هذه العمولة الى احداث تأثيرات وتغييرات جذرية في سوف العمل والتشغيل من ناحية واحداث تعديلات هيكلية واصلاح اقتصادي وتركز المنشآت من ناحية اخرى . وبالنتيجة ادت هذه السياسات الى اغلاق العديد من المنشآت كما هو متوقع وانتهاء عقود العمل بالاضافة الى اشاعة البطالة المتفشية الان بسبب غلق هذه المشاريع . ونتيجة لهذه الظروف فقد ظهرت العديد من المشكلات والصعوبات التشريعية في مجال قوانين العمل والتي تسعى بدورها الى تحقيق التوافق مع الاوضاع الاقتصادية الجديدة وكما نعلم بان قانون العمل قانون اجتماعي مرن متطور يساير تطورات الحياة الاقتصادية والاجتماعية فهو يؤثر فيها ويتاثر بها (د. صبا نعمان الويسي ، ٢٠٠٤ ، ص ١١٣-١١٤) كذلك نلاحظ ان قانون العمل من خلال نصوصه يهدف الى وضع اطار قانوني متين يحكم علاقات العمل والتي بدورها تستجيب لاي تطور حاصل وتتلائم مع واقع العلاقات القائمة بين العامل واصحاب العمل والتي تحقق بذلك مصلحة كلا الطرفين (د. صادق مهدي السعيد ، ص ١٥٦-١٥٩) وبناءاً على ذلك فقد اتجه مشرع قانون العمل من اجل تلافي هذه الصعوبات الى ربط قوانين العمل مع التحول الاقتصادي الذي تشهده الدول وتوجهاتها الاقتصادية كما وقد تضمنت قوانين العمل الكثير من التغييرات لمواجهة هذه الظروف الاقتصادية (د. فاطمة الرزاز ، ص ٤٠٥-٤٠٨) لذلك ولمواجهة هذه التطورات الاقتصادية فقد اعطى القانون لصاحب العمل الحق في انتهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية او تقنية (د. عبد الواحد كرم ، ١٩٩٨ ، ص ١٩٥) .

الذاتمة

في نهاية البحث قد توصلنا الى عدد من النتائج والتوصيات وكما يلي:

اولاً: النتائج

- ١- إن طرفي عقد العمل الفردي هما العامل والذي لا يتصور أن يكون إلا شخصاً طبيعياً إذ إن الإلتزام المنوط به لا يمكن أن يقوم به الشخص المعنوي بنفسه . وصاحب العمل الذي يجوز أن يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً بمقتضى القانون .
- ٢- إن الطبيعة القانونية لعقد العمل الفردي تقضي بأنه عقد مدني من عقود القانون الخاص من حيث الأصل ، إلا إن له طبيعة خاصة تميزه من بقية العقود الأخرى كونه يقضي بخضوع شخص لإشراف وتوجيه شخص آخر .
- ٣- يعدُّ العمل محل إلتزام العامل في عقد العمل الفردي ، يقابله إلتزام صاحب العمل المتمثل بدفع الأجر . ومن ثم فإن العمل والأجر يشكلان ركنا المحل في عقد العمل .

ثانياً: التوصيات:

- ١- يستحسن بالمشروع العراقي في قانون العمل أن يورد نصاً يمنع فيه صاحب العمل من إستيفاء أية فائدة من العامل المدين .
- ٢- يستحسن بالمشروع العراقي في قانون العمل أن يوفر الحماية لعمال الزراعة وذلك بإيراد الأحكام المنظمة للعمل الزراعي في فصل خاص فيه.
- ٣- يستحسن بالمشروع العراقي أن يورد في قانون العمل الأحكام المنظمة للعمل المنزلي وذلك في فصل خاص حمايةً للعامل المنزلي .

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

أولاً: معاجم اللغة

- (١) ابن منظور لابي فضل جمال الدين محمد ابن مكرم بن منظور الافريقي المصري ، لسان العرب ، الجزء التاسع ، (الطبعة الثالثة) ، بيروت ، دار احياء التراث العربي ، ١٩٩٩ .

ثانياً: الكتب

- (١) د. عدنان العابد ، محاضرات في قانون العمل ، ألفت على طلبه القانون في كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، ٢٠٠١ .
- (٢) د. عبد الواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الأردني ، ط١ ، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ١٩٩٨ .
- (٣) محمد عبد القادر الحاج ، شرح قانون العمل اليمني ، دمشق ، مطبعة الكاتب العربي ، بلا سنة طبع .
- (٤) شعيب أحمد الحمداني ، قانون حمورابي ، بغداد ، بيت الحكمة ، ١٩٨٨ .
- (٥) د. صادق مهدي السعيد ، في إقتصاد العمل ، بغداد ، ١٩٦٠.١٩٦١ .
- (٦) شاب توما منصور ، شرح قانون العمل . دراسة مقارنة ، ط٤ ، بغداد ، دار الطبع والنشر الأهلية ، ١٩٧١ .
- (٧) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الجديد ، عمان ، ١٩٩٩ .
- (٨) سنان عبد الستار شوكت ، إنعقاد عقد العمل الفردي في القانون العراقي ، بحث مقدم إلى المعهد القضائي ، ١٩٨٦ .
- (٩) د. حسن كيرة ، أصول قانون العمل ، القاهرة ، ١٩٦٩ .
- (١٠) حسن الفكاهاني ، موسوعة القضاء والفقه للدول العربية ، لبنان ، الدار العربية للموسوعات ، ج٥٨ .
- (١١) د. عدنان العابد ود. يوسف إلياس ، قانون العمل ، ط١ ، بغداد ، دار المعرفة ، ١٩٨٠ .
- (١٢) د. محمد ليبب شنب ، شرح قانون العمل ، الكتاب الأول ، المبادئ العامة وعقد العمل الفردي، دار النهضة العربية ، ١٩٦٦ .
- (١٣) د. صادق مهدي السعيد ، العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام ، ط٢ ، بغداد ، مطبعة المعارف ، ١٩٧١ .
- (١٤) د. توفيق حسن فرج ، النظرية العامة للالتزام (مصادر الالتزام) ، الجزء الاول ، القاهرة ، ١٩٧٨ .
- (١٥) د. عبد الواحد كرم ، شرح قانون العمل ، الطبعة الاولى ، بغداد ، منشورات مكتبة النهضة ، ١٩٧٢ .
- (١٦) د. صادق مهدي السعيد ، العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ، الطبعة الثانية ، بغداد ، مطبعة المعارف ، ١٩٧٠ ، ١٩٧١ .
- (١٧) د. عبد الهادي الفكيكي ، قانون العمل وقوانين العمل في الدول الاشتراكية ، بغداد ، طبع على نفقة المؤلف ، ١٩٦٥ .
- (١٨) شاب توما منصور ، شرح قانون العمل ، الطبعة الخامسة ، بغداد ، دار الطبع والنشر الاهلية ، ١٩٧٢ .
- (١٩) د. عصمت الهواري ، موسوعة التشريعات العمالية ، الجزء الاول ، القاهرة ، المطبعة الفنية الحديثة ، ١٩٧٠ .
- (٢٠) د. عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد (نظرية الالتزام) ، مصادر الالتزام ، الجزء الاول (الطبعة الاولى) ، القاهرة ، دار النشر للجامعات المصرية ، ١٩٥٢ .
- (٢١) د. حسن الفكاهاني ، موسوعة القضاء والفقه للدول العربية ، الجزء الثاني والعشرون ، القاهرة ، الدار العربية للموسوعات القانونية ، ١٩٧٧ .
- (٢٢) د. محمد علي الطائي ، دراسات في قانون العمل ، الطبعة الاولى ، بغداد ، ٢٠٠٢ .
- (٢٣) د. علي العريف ، شرح تشريع العمل في مصر ، الجزء الأول (الطبعة الثانية) ، القاهرة ، مطبعة مخيمر ، ١٩٥٥ .
- (٢٤) د. محمد ليبب شنب ، شرح قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٦ .

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٦) العدد (٣) ٣١ تموز لعام (٢٠٢٦)

- (٢٦) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، قانون العمل ، الطبعة الاولى ، بغداد ، دار المعرفة ، ١٩٨٠ .
- (٢٧) د. فاطمة الرزاز ، شرح قانون العمل الجديد ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٤ .
- (٢٨) .
- (٢٩) د. هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الاردني ، عمان ، مكتبة المحتسب ، ١٩٧٣ .
- (٣٠) د. حسن كيرة ، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن ، بيروت ، مكتبة مكاوي ، ١٩٧٧ .
- (٣١) د. همام محمد محمود ، قانون العمل ، الاسكندرية ، دار المطبوعات الجامعية ، ١٩٩٧ - ١٩٩٨ .
- (٣٢) د. عبد المجيد الحكيم ، د. عبد الباقي البكري ، محمد طه البشير ، الوجيز في نظرية الالتزام القانون المدني العراقي (مصادر الالتزام) ، الجزء الاول ، بغداد ، ١٩٨٦ .
- (٣٣) د. رمضان محمد ابو السعود ، مبادئ الالتزام في القانون المصري واللبناني ، بيروت ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، ١٩٨٤-١٩٨٥ .
- (٣٤) د. منير القاضي ، ملتقى البحرين (الشرح الموجز للقانون المدني العراقي - الباب التمهيدي ونظرية الالتزام العامة) ، المجلد الاول ، بغداد ، مطبعة العاني ، ١٩٥١-١٩٥٢ .
- (٣٥) د. جلال القرشي ، شرح قانون العمل العراقي (علاقات العمل الفردية) ، الجزء الاول ، بغداد ، مطبعة الازهر ، ١٩٧٢ .
- (٣٦) د. حسن كيرة ، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن ، مصدر سابق ، ص ٢٦٩-٢٧٠ ؛ د. عزيز ابراهيم ، شرح قانون العمل العراقي ، بغداد ، مطبعة الجامعة ، ١٩٧٠-١٩٧١ .
- (٣٧) د. محمود سلامة جبر ، انتهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية في تشريعات العمل العربية والاجنبية ، بحث منشور في مجلة العمل العربية ، العدد (٧٢) ، القاهرة ، ١٩٩٨ .
- (٣٨) د. صبا نعمان الويسي ، سلطة صاحب العمل الادارية في اعادة تنظيم المشروع لاسباب اقتصادية وتقنية ، بحث منشور في مجلة القانون المقارن ، العدد (٣٥) ، بغداد ، ٢٠٠٤ .
- (٣٩) د. عبد الواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الاردني ، الطبعة الاولى ، عمان ، مطابع الارز ، ١٩٩٨ .

ثالثاً: المجالات والدوريات

محيي جابر عذب ، المباديء الجديدة لقانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ ، بحث مقدم إلى وزارة العدل ، ١٩٩٢ ، ص ٣ .

رابعاً: الرسائل والاطاريح

- (١) د. اياد عبد الجبار ملوكي ، انتهاء علاقة العمل (رسالة ماجستير كلية القانون/جامعة بغداد) ١٩٧٣ .
- (٢) د. صبا نعمان الويسي ، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي ، (رسالة ماجستير/كلية القانون ، جامعة بغداد) ، ١٩٩٨ .

خامساً: القوانين

- (١) القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل .
- (٢) القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ ع(الهيئة القضائية الثالثة ، رقم الاضبارة : ٦٨ / عليا / ٧١ ، قضاء محكمة العمل العليا) ، المجلد الأول ، بغداد ، مطبعة الثقافة العالمية ، ١٩٧١-١٩٧٢ .
- (٣) قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (٤) قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .