

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء / كلية القانون



قانون العمل والضمان الاجتماعي

الجزء الثاني

المرحلة الرابعة

د. ثامر داود الشافعي

م. علي شميران الشمري

2019

عقد العمل الفردي

إن علاقة العمل الخاضعة لأحكام قانون العمل تصنف إلى نوعين من علاقات العمل، أولهما علاقات العمل الفردية التي تتجسد بعقد العمل الفردي وتبرم بين عامل واحد وصاحب عمل واحد، وثانيهما علاقات العمل الجماعية التي

تتجسد بعقد العمل الجماعي الذي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة تمثل أصحاب العمل من جهة، ومجموعة عمال أو النقابة التي تمثلهم من جهة أخرى، وهذا الأمر يستدعي تقسيم هذا الموضوع إلى قسمين نتناول في القسم الاول أحكام عقد العمل الفردي، وفي القسم الثاني نتناول احكام عقد العمل الجماعي.

عقد العمل الفردي

ان الحديث عن عقد العمل الفردي يتطلب دراسته ضمن الجوانب الآتية:-

أولاً: مفهوم عقد العمل الفردي.

ثانياً: انعقاد عقد العمل الفردي.

ثالثاً: آثار عقد العمل الفردي.

رابعاً: أسباب انقضاء عقد العمل الفردي.

أولاً: مفهوم عقد العمل الفردي

ان الحديث عن مفهوم عقد العمل الفردي يقتضي منا تعريفه، وبيان عناصره، وتمييزه عن العقود الأخرى التي يشترك معها ببعض العناصر.

1- تعريف عقد العمل الفردي

عرف القانون المدني العراقي النافذ في المادة (900) عقد العمل بأنه (عقد يتعهد به أحد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر ويكون في ادائه تحت توجيهه وإدارته مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر، ويكون العامل أجيراً خاصاً). وعرفه المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 بأنه (أي اتفاق سواء كان صريحاً أم ضمنياً، شفويّاً، أو تحريراً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر أياً كان نوعه). المادة (1/ تاسعاً).

وقد وصف عقد العمل هذا بأنه فردي، لأنه يبرم بين فردين أحدهما عامل والآخر صاحب العمل تمييزاً له من عقد العمل الجماعي الذي يبرم بين نقابة أو أكثر وصاحب عمل أو أكثر، بقصد تنظيم ظروف العمل أو تحديد شروط العمل التي يتعهد الطرفان باحترامها في عقود العمل الفردية.

ومن خلال تعريف عقد العمل يتبين لنا انه يتصف بالخصائص الآتية:-

(1) أنه عقد رضائي: فهو عقد ينعقد بمجرد اتفاق إرادتي طرفيه (إرتباط الإيجاب بالقبول)، بعبارة أخرى أنه ينعقد بالاتفاق المجرد دون الحاجة لشكلية معينة يفرغ فيها هذا الاتفاق، كما في بيع العقار أو السيارة، وإذا كانت بعض التشريعات من أوردت ذكر الكتابة بأن يكون العقد مكتوباً، فإن الكتابة هذا لغرض الإثبات وليس الانعقاد⁽¹⁾.

فالمشرع العراقي لم يشترط كتابة العقد⁽²⁾، إذ اكتفى بـ(الاتفاق الخطي أو الشفوي) (الصريح أو الضمني) الذي يخضع في كلا الحالين لأحكام قانون العمل. ويستطيع الطرفان (العامل وصاحب العمل) اثبات عقد العمل على وفق القواعد العامة في الإثبات⁽³⁾.

إن وصف عقد العمل بـ(أي اتفاق ...) بموجب نص المادة (الأولى/ تاسعاً) من قانون العمل، يبقى عقد العمل خاضعاً لإرادة الطرفين، شرط عدم مخالفة مقتضى النظام العام والآداب العامة أو الأحكام القانونية ذات الصلة الإلزامية، سواء أكانت هذه الأحكام مفروضة بمقتضى قانون العمل، أو بمقتضى عقد العمل الجماعي لأن هذه الأحكام تمثل الحد الأدنى للرعاية التي تكفل المشرع بها لحماية العمال، فلا شيء يمنع الفريقين من أن يضمنا عقد العمل احكاماً يتأتى عنها زيادة حقوق العامل، وتحسين أوضاعه المعيشية بما يفوق هذه الحماية التشريعية.

(2) أنه من عقود المعاوضة (عقد تبادلي ملزم الطرفين)، إذ يحصل كل من طرفيه على مقابل لما يعطيه، فالعامل يتقاضى الأجر في مقابل وضع نشاطه تحت تصرف صاحب العمل. وصاحب العمل يدفع الأجر مقابل الانتفاع بنشاط العامل، ويترتب على هذه الخاصية القاعدة العامة في العقود الملزمة للجانبين، وهي حالة عدم قيام أحد الطرفين من تنفيذ التزامه فيجوز للطرف الآخر طلب الفسخ، أو الدفع بعدم التنفيذ. حيث يكون محل التزام كل طرف سبباً لالتزام الطرف الآخر.

⁽¹⁾ المادة (37/ رابعاً) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 (في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب بين العامل وصاحب العمل يقع عليهما طريقة اثبات وجود العقد وتقديم البيانات على أية حقوق ومطالبات لهم بموجب العقد).

⁽²⁾ تنص المادة (37/ أولاً) من قانون العمل النافذ على أن (يبرم عقد العمل، شفهيّاً أو تحريراً، باتفاق طرفيه المتمثلين بصاحب العمل والعامل. وفي حالة عقد العمل المكتوب، يتولى صاحب العمل تنظيم عقد العمل كتابياً ومحرراً بثلاث نسخ موقع عليها من قبله ومن قبل العامل ويحتفظ كلاً منهما بنسخة وتودع النسخة الثالثة لدى الدائرة ...).

⁽³⁾ تنص المادة (37/ رابعاً) من قانون العمل النافذ على أن (في حالة عدم وجد عقد عمل مكتوب بين العامل وصاحب العمل يقع عليهما طريقة إثبات وجود العقد وتقديم البيانات على أية حقوق ومطالبات لهم بموجب العقد). في حين نصت المادة (65/ ثالثاً) على أنه (إذا ادعى العامل بأن صاحب العمل دفع له أجراً أقل من الأجر المتفق عليه في مشروعه فعلى صاحب العمل عبء إثبات أنه دفع للعامل الأجر ذلك).

(3) عقد العمل من عقود المدة، أو المستمرة التنفيذ إذ يستغرق تنفيذه مدة من الزمن، سواء عينت هذه المدة أم لم تعين. وبعد الزمن في هذه الحالة عنصراً جوهرياً من عناصر العقد، ويستخدم مقياساً لتحديد مدة التزامات وحقوق الطرفين. فالمنفعة لا يمكن تقديرها، إلا بمضي مدة معينة من الزمن.

ويترتب على اعتبار عقد العمل من عقود المدة أمران هاما هما:

أ- أن بطلان العقد لا تنسحب آثاره على الماضي بأثر رجعي. بمعنى أن بطلانه لا يؤدي آثاره إلا في المستقبل دون أن يكون له أثر رجعي بحيث يعود الطرفان إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد.

ب- في حالة القوة القاهرة يتوقف تنفيذ العقد لأستحالة التنفيذ، دون أن يؤدي ذلك إلى إنهائه.

2- عناصر عقد العمل

نستخلص من التعريف الذي أورده القانون لعقد العمل، أن لهذا العقد ثلاثة عناصر هي العمل الذي يلتزم بأدائه العامل، والأجر الذي يلتزم بأدائه صاحب العمل إلى العامل، وحالة التبعية التي يتواجد فيها العامل أثناء العمل.

أ- عنصر العمل: عرف المشرع العراقي في المادة (1/ خامساً) من قانون العمل النافذ العمل بأنه (كل جهد انساني فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء أكان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم جزئي أم موسمي).

وبذلك يخرج عن مفهوم (العمل) ذلك الجهد الذي يبذله أي كائن آخر، غير الانسان، وكذلك الجهد الذي يؤديه الإنسان، دون أن يتقاضى أجراً عنه.

وبناءً على ما تقدم فإن العمل على وفق هذا المفهوم يُعد أحد عناصر عقد العمل.

ب- عنصر الأجر: وهو العنصر الثاني من عناصر عقد العمل، وقد عرفه قانون العمل النافذ في المادة (1/ رابع عشر) بأنه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أياً كان نوعه، ويلحق به ويُعد من ممتلكاته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل (الإضافي).

فإذا تخلف عنصر الأجر في العقد المذكور فلا يُعد هذا العقد عقد عمل، وإنما يكون عقداً آخر. كما في حالة النص صراحةً في العقد على عدم أداء أي

أجر مقابل العمل، أما في حالة السكوت عن تحديد مقدار الأجر في العقد فلا يمنع هذا من أن يكون العقد عقد عمل، ذلك لأن التزام صاحب العمل بدفع الأجر يكون ضمناً، وحينئذٍ يرجع في تحديد مقدار الأجر إلى قاعدة أجر المثل إن وُجد، وإلا فيقدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤى فيها لعمل. فأن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وعلى وفق مقتضيات العدالة.

ج- عنصر التبعية: ان العمل التابع هو الذي يميز عقد العمل عن العقود الأخرى. فلا يكفي لتكوين علاقة العمل أن يعمل الشخص (العامل) لحساب آخر (صاحب العمل) مقابل أجرة على الرغم من أن هذين العنصرين (العمل والأجر) يشكلان الدعامة الأساسية لعقد العمل الفردي، بل يجب أن يتوفر لهذه العلاقة عنصر التبعية.

لذلك نجد ان المشرع في التشريعات المدنية والعمالية الوطنية والمقارنة، عند تعريفه لعقد العمل الفردي، قد اشترط أن يؤدي العامل عمله لصاحب العمل تبعاً لتوجيهه وإدارته. وقد سبق الحديث عن هذا العنصر عندما تناولنا تعريف قانون العمل في بداية المحاضرات.

3- تمييز عق العمل من غيره من العقود

قد تدق التفرقة بين عقد العمل، وغيره من العقود التي تتشابه معه في بعض العناصر. وتدق التفرقة أكثر عندما يسمى المتعاقدان العقد بغير حقيقته، كما لو كان العقد في حقيقته عقد عمل فيطلقان عليه مسمى عقد مقاوله أو شركة أو غير ذلك. وكذلك يكون الوضع عندما تختلط الأمور سواء في وضع شروط العقد أو عند تنفيذه.

وهذا ما يستدعي بطبيعة الحال وضع معايير للتمييز بينه وبين غيره من العقود. وتحديد التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود تظهر أهميتها لكل من العامل وصاحب العمل.

فمن ناحية العامل أن من مصلحته أن يكيف العقد بأنه عقد عمل حتى يتمكن من الاستفادة من المزايا والحماية التي جاء بها قانون العمل، أما من ناحية صاحب العمل فمصلحته أن يوصف العقد بأنه ليس بعقد عمل حتى يستطيع التخلص من الالتزامات التي تقع على عاتقه المقررة بمقتضى قانون العمل والضمان الاجتماعي.

أ- عقد العمل وعقد المقاولة

سؤال/ ما الفرق بين عقد العمل وعقد المقاولة؟

عقد المقاولة	عقد العمل
عقد المقاولة (عقد به يتعهد أحد الطرفين، أن يصنع شيئاً، أو يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به الطرف الآخر). المادة (864) من القانون المدني النافذ.	عقد العمل (أي اتفاق سواء كان صريحاً أم ضمنياً، شفوياً أو تحريرياً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر أياً كان نوعه) المادة (1/ تاسعاً) من قانون العمل النافذ.
المقاول لا يخصص كل عمله ونشاطه لخدمة صاحب عمل واحد حصراً.	العامل يخصص كل عمله ونشاطه لخدمة صاحب عمل واحد.
أجرة المقاول قد لا تكون ثابتة بل متغيرة وفق مراحل التنفيذ.	أجرة العامل في عقد العمل ثابتة بحسب العقد أو القانون.
المقاول لا يخضع لأشراف أو توجيه صاحب العمل.	العامل يخضع لأشراف وتوجيه صاحب العمل. وقد أخذ القانون المدني العراقي بهذا المعيار صراحة، إذ نصت المادة (900/2) منه على أنه (يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة. بأن في الأول دون الثاني حقاً لرب العمل في إدارة جهود العامل، وتوجيهها أثناء قيامه بالعمل. أو على الأقل في الإشراف عليه).

ب- عقد العمل وعقد الشركة

سؤال/ ما الفرق بين عقد العمل وعقد الشركة؟

عقد الشركة	عقد العمل
عقد الشركة (عقد به يلتزم شخصان، أو أكثر، بأن يساهم كل منهم في مشروع اقتصادي بتقديم حصة من مال، أو عمل، لأقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة) المادة (626) من القانون المدني النافذ.	عقد العمل (أي اتفاق سواء كان صريحاً أم ضمنياً، شفوياً أو تحريرياً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر أياً كان نوعه) المادة (1/ تاسعاً) من قانون العمل النافذ.
الشريك لا يخضع لأشراف وتوجيه او إدارة الشركاء وليس تابعاً لهم.	العامل يخضع لأشراف وتوجيه وإدارة صاحب العمل ويعتبر تابع له.

ج- عقد العمل وعقد الوكالة سؤال/ ما الفرق بين عقد العمل وعقد الوكالة؟

عقد الوكالة	عقد العمل
عقد الوكالة (عقد يقيم به شخص غيره مقام نفسه في تصرف جائز معلوم). الوكيل لا يخصص كل عمله ونشاطه لخدمة موكل واحد. الوكيل يقوم بالتصرفات القانونية فقط نيابة عن موكله ويلتزم بنتيجة. الوكالة تكون بأجر أو بدون أجر، وهي بهذه الصفة تقسم بطابع التفصيل. الوكيل يؤدي عمله مستقلاً عن موكله وإن كان يتلقى منه أحياناً بعض التوجيهات.	(1) عقد العمل (أي اتفاق سواء كان صريحاً أم ضمنياً، شفوياً أو تحريراً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر أياً كان نوعه) المادة (1/ تاسعاً) من قانون العمل النافذ. (2) العامل يخصص كل عمله ونشاطه لخدمة صاحب عمل واحد. (3) العامل يقوم بأعمال بدنية أو ذهنية ويلتزم بوسيلة. (3) وقد أجرة العامل في عقد العمل ثابتة بحسب العقد أو القانون ويكون الأجر عنصراً أساسياً في عقد العمل. (4) العامل يؤدي عمله تحت إشراف وتوجيه وإدارة صاحب العمل.

أنعقاد عقد العمل

ان الحديث عن انعقاد عقد العمل، يتطلب ان نحدد المسائل الجوهرية في موضوع انعقاد العقد، من خلال التعرف على طرفي عقد العمل أولاً، ودراسة التراضي من حيث وجوده وصحته ومضمونه ثانياً.

أولاً: طرفا عقد العمل:

سبق أن تبين لنا من خلال تعريف عقد العمل ان طرفيه هما العامل، وصاحب العمل، ولهذا فإنه لأمر هام أن نقف عند التعريف القانون لكل منهما.

1- تعريف العامل:

وفقاً للمادة (1/ سادساً) من قانون العمل النافذ يُعد عاملاً (كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم انثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل

التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون).

وبهذا يكون هذا التعريف الوارد في قانون العمل قد قطع الطريق أمام الاجتهاد بأن يكون الشخص الاعتباري طرفاً في عقد عمل بوصفه عاملاً. وقد سبق الكلام عن الشروط الواجب توافرها في الشخص كي ينطبق عليه صفة العامل.

2- تعريف صاحب العمل:

عرفت المادة (1/ ثامناً) من قانون العمل النافذ صاحب العمل بأنه (كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه).

ومن هذا التعريف يتضح أن صاحب العمل بخلاف العامل، يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً، مع ملاحظة أنه في الحالة الأخيرة يجب أن يكون من الأشخاص المعنوية الخاصة، لأن علاقة العمل التي يكون أحد الأشخاص المعنوية العامة طرفاً فيها تخرج عن نطاق سريان قانون العمل.

ولا يشترط قانون العمل النافذ في صاحب العمل أن يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة له أو مهنة، على خلاف قانون العمل الملغى رقم (1) لسنة 1958.

كما لم يشترط قانون العمل النافذ في صاحب العمل أن يسعى من خلال عمله إلى تحقيق الربح أو الكسب المادي. لذلك فإن الجمعيات الدينية، والخيرية والهيئات العلمية والثقافية والسياسية والرياضية والتنظيمات النقابية وما شابهها، تُعد صاحب عمل بالمعنى القانوني، وتخضع علاقتها بعمالها لأحكام قانون العمل.

أركان عقد العمل الفردي

العقد بصورة عامة كما عرفت المادة (73) من القانون المدني: (العقد هو إرتباط الإيجاب الصادر من أحد العاقدين بقبول الآخر على وجه يثبت أثره في المعقود عليه).

ان عقد العمل الفردي يتساوى في الاحكام مع غيره من العقود الأخرى، إذ يرتب التزام على كل من طرفيه تجاه الطرف الآخر لأنه بمقتضى المادة (74/3) من القانون المدني العراقي (يصح أن يرد العقد على عمل معين أو على خدمة معينة).

كما ان المادة (1/ خامساً) من قانون العمل النافذ عرفت العمل بأنه (كل جهد إنساني فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر، سواء أكان بشكل دائم أم عَرَضي أم مؤقت أم جزئي أم موسمي).

وتفترض النظرية العامة للعقود في القانون المدني ان لطرفي العقد الحرية عند التعاقد ومناقشة شروط العقد وفي التعبير عن ارادتهما وتحديد التزاماتهما المتقابلة وفي عدم جواز تعديل شروط العقد أو انهاءه إلا بإرادتهما، وعقد العمل الفردي يخضع لما تخضع له العقود الأخرى من الاحكام العامة بالنسبة ليتوفر الاركان والشروط التي يتطلبها القانون المدني لأنعقاد العقد بشكل عام.

أهلية طرفي عقد العمل الفردي

لم يورد قانون العمل النافذ نصوصاً خاصة تحكم أهلية طرفي العقد، وبذلك فإن هذه الأهلية تخضع للقواعد العامة التي تحكم الاهلية.

وعلى وفق ما تقضي به المادة (93) من القانون المدني فإن (كل شخص أهل للتعاقد ما لم يقرر القانون عدم أهليته أو يحد منها).

وعدم الأهلية أو نقصها يتأثران وفقاً لأحكام القانون المدني بالسن، فهو يميز في هذا الشأن بين ثلاث مراحل، أولها مرحلة عدم التمييز، وتبدأ باليوم الأول لولادة الإنسان وحتى إتمامه السابعة من العمر، وثانيها مرحلة التمييز وتبدأ باليوم الأول من السنة الثامنة من عمر الإنسان وتنتهي بأكماله الثامنة عشر، وثالثها مرحلة الرشد وتبدأ من اليوم الأول من السنة التاسعة عشر من العمر.

ويعتبر القانون عديم التمييز، عديم أهلية الأداء، وهو لذلك لا يستطيع أن يباشر أي نوع من أنواع العقود. أما المميز فيعتبر ناقص الأهلية، وهو يستطيع أن يباشر من العقود ما كان نافعاً نفعاً محضاً فقط، أم العقود الضارة ضرراً محضاً فإنه لا يستطيع مباشرتها في حين تنعقد العقود الدائرة بين النفع والضرر موقوفة على إجازة الولي. أما من بلغ سن الرشد فيعتبر كامل الأهلية- ما لم تتأثر اهليته بأحد العوارض، ويكون له أن يباشر العقود جميعاً. وعوارض الاهلية كما نعلم الجنون والعتة والسفه والغفلة، حيث تؤدي هذا العوارض رغم بلوغ سن الرشد إلى انعدام الأهلية أو نقصها.

وحيث ان عقد العمل من عقود المعاوضة، لذلك فهو يعتبر من العقود الدائرة بين النفع والضرر، وعليه لا يمكن أن يباشره عديم التمييز، أما المميز فإن له أن يباشره، إلا أنه ينعقد موقوفاً على إجازة الولي.

على أنه لابد من ملاحظة أنه إذا كان المميز طرفاً في عقد العمل بأعباءه صاحب عمل فإن هذا الحكم لا يعمل به إذا كان المميز مأذوناً له بالتجارة. حيث يعتبر المميز المأذون له بالتجارة بمنزلة الراشد.

أما إذا كان المميز طرفاً في عقد العمل بأعباءه عاملاً، فإن هذا العقد ينعقد موقوفاً على إذن الولي، إذا كان الحدث قد بلغ السن المحددة في قانون العمل التي يجوز فيها اشتغال الحدث. أما إذا كان الحدث دون هذه السن فإن العقد يقع باطلاً لمخالفته قاعدة قانونية آمرة.

ورغم ان القاعدة العامة في التعاقد تقتضي أن يكون المتعاقد سواء أكان عاملاً أم صاحب عمل - في عقد العمل - كامل الأهلية إلا أن أعمال هذه القاعدة لها انعكاسات سلبية على حجم القوى العاملة في سوق العمل لأن رفع السن المسموح فيه العمل يؤدي الى انخفاض حجم القوى العاملة وارتفاع نسبة من يحتاج إلى الإعالة في المجتمع ولهذا سمح المشرع العراقي للأفراد ذكوراً وإناثاً ان يعملون في سن مبكرة قبل اكتمال اهليتهم استثناءً من القاعدة العامة في بعض الاعمال واعتباراً من سن (15 و 16 و 17) سنة كما بينا ذلك في الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.

التراضي على عقد العمل

يقصد بالتراضي قانوناً، اتفاق إرادتين على أحداث أثر قانوني، ولكي يكتسب التراضي مثل هذا الوصف لابد من التحقق من وجوده وصدوره عن إرادتين صحيحتين ووقعه على المسائل الجوهرية.

وجود التراضي

يتحقق وجود التراضي في عقد العمل كغيره من العقود بتطابق إرادتي طرفيه، وفقاً للقواعد العامة المقررة في القانون المدني.

ويقتضي هذا أن يلتقي الإيجاب البات الصادر عن صاحب العمل أو العامل بقبول الطرف الآخر.

ويُثار في هذا الإطار نقاشات بصدد الأسلوب الذي يتبعه أصحاب العمل في الإعلان عن حاجتهم إلى عمال وفقاً لشروط معينة، يقوم الاختلاف هنا بشأن تكييف هذا الإعلان على أنه إيجاب بات أم لا ؟ إذ يتوقف على البت في هذه المسألة تحديد الطبيعة القانونية لما سيترتب على قبول العامل انعقاد العقد، أما إذا قلنا بخلاف ذلك، فإن العقد لا ينعقد بهذا القبول.

ويرى البعض أن الوصف الصحيح لهذا الإعلان هو (دعوة للتعاقد)، تخضع للأحكام الواردة في المادة (80) من القانون المدني، وعليه فإذا عرض أحد العمال العمل بالشروط التي سبق أن أعلنها صاحب العمل، فإن ما يصدر عن العامل يكيف قانوناً على أنه إيجاب بات صادر عن العامل، إذا قبله صاحب العمل انعقد العقد.

إلا أن التساؤل في الفقه يدور حول مدى حرية صاحب العمل في أن يرفض الإيجاب الموجه إليه من العامل، ما دام قد عرض على الجمهور التعاقد بالشروط التي سبق أن أعلنها.

هناك رأي يذهب إلى أن صاحب العمل حر في أن يقبل التعاقد مع العامل أو يرفضه، لذ لا يمكن إجباره على التعاقد، غير أن هذا لا يعني الخروج على ما تقضي به القواعد العامة بشأن مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العامل في هذه الحالة، متى توافرت أركان المسؤولية التقصيرية.

وحيث أن عقد العمل من العقود الرضائية، فإنه ينعقد بالتقاء الإيجاب بالقبول دون اشتراط أية شكلية، ولهذا لا تشترط الكتابة لانعقاده.

ويشترط ان يكون عقد العمل خالياً من عيوب الإرادة (الإكراه والغلط والتغريب مع الغين) وقانون العمل لا يحتوي على احكام خاصة بهذه العيوب، فيتم اعمال احكام القانون المدني التي تسري على جميع العقود.

التراضي على المسائل الجوهرية في العقد

أجاز المشرع العراقي بموجب المادة (37/ أولاً) من قانون العمل النافذ، أن يبرم عقد العمل شفهيّاً او تحريريّاً، باتفاق طرفيه المتمثلين بصاحب العمل والعامل، وفي حالة عقد العمل المكتوب يتولى صاحب العمل تنظيم عقد العمل كتابياً ومحزراً بثلاث نسخ موقع عليها من قبله ومن قبل العامل، ويحتفظ كل منهما بنسخة وتودع النسخة الثالثة لدى الدائرة، ويجب أن يتضمن عقد العمل- استناداً للنص نفسه- بالحد الأدنى البيانات الآتية:-

- 1- اسم صاحب العمل ونوع المشروع وعنوانه.
- 2- اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهله ومهنته ومحل اقامته وجنسيته.
- 3- طبيعة ونوع العمل ومدته وتاريخ بدئه.
- 4- الأجر واية مزايا أو مكافئات يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة وطريقة وموعد ومكان أداء الأجر المتفق عليه.
- 5- ساعات العمل وطريقة تقسيمها.

يفهم من نص المادة أعلاه، ان المشرع العراقي أوجب تضمين عقد العمل، سواء أكان شفهيّاً أم تحريراً، عدداً من البيانات التي ذكرها، ولا يوجد أدنى شك في ان ما تم ذكره من بيانات لعقد العمل التي أوجبها المشرع انما ورد على سبيل المثال ولا يوجد ما يمنع الاتفاق على بعض التفاصيل، في حدود النظام العام والآداب فالتراضي بين طرفي عقد العمل لا يتناول عادة الا الأمور الجوهرية وهي (العمل المطلوب، ومقدار الأجر الذي يحصل عليه العامل، ومدة العقد).

أما شروط العقد الأخرى، فإن عدم الاتفاق عليها صراحة أو ضمناً لا يؤثر في صحة انعقاد العقد، لأنه السكوت عن تنظيمها اتفاقاً يعني انصراف إرادة طرفي العقد إلى التزام حكم القانون فيها، مع الإشارة إلى أن إرادة الطرفين تنقيد في تنظيم هذه الشروط بعدم الانتقاص من الحقوق المقررة للعامل في القانون، مع بقائها حرة في الاتفاق على ما يزيد على ذلك. وإذا قام خلاف على المسائل التي لم يتم الاتفاق عليها، فإن المحكمة تقضي فيها طبقاً لطبيعة المعاملة وإحكام القانون والعرف والعدالة.

عقد العمل تحت التجربة

الأصل في عقد العمل الفردي ان يكون باتاً منذ البداية، ولكن قد يرى المتعاقدين أو أحدهما عدم الارتباط نهائياً بعقد العمل حتى يتأكد ان العقد يحقق مصلحته، فيتفق المتعاقدان على مدة اختبار أو تجربة يستطيع صاحب العمل أن يتأكد فيها من صالحية العامل ويمكن للعامل أن يتعرف على ظروف العمل وتناسب الأجرة مع طبيعة العمل في هذه المدة.

والكلام عن عقد العمل تحت التجربة يتطلب التعرض لأمر أربعة تناولها تباعاً:

أولاً- المقصود بعقد العمل تحت التجربة.

ثانياً- شروط عقد العمل تحت التجربة.

ثالثاً- الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت التجربة.

رابعاً- انتهاء عقد العمل تحت التجربة.

أولاً: المقصود بعقد العمل تحت التجربة

يمكن تعريف عقد العمل تحت التجربة بأنه اتفاق بين العامل وصاحب العمل بتعهد بمقتضاه العامل بالعمل لدى صاحب العمل تحت التجربة لمدة معينة، للتأكد من مدى صلاحيته للعمل المطلوب ومدى ملائمة العمل للعامل.

فعقد العمل تحت التجربة يتحقق باتفاق الطرفين على أن يعمل أحدهما (العامل) تحت إشراف الآخر (صاحب العمل) وإدارته لقاء أجر، بيد أن هذا الاتفاق ليس باتاً، وإنما لكل منهما مدة من الزمن يستطيع فيها أن يمضي في العقد فيصبح باتاً أو يكتفي بالتجربة فينقضي العقد.

وبلاحظ انه قد يفهم ان شرط التجربة يقتصر على تحقيق مصلحة صاحب العمل، إلا أن شرط التجربة يحقق مصلحة العامل أيضاً بجانب مصلحة صاحب العمل، وتتمثل هذه المصلحة في ان العامل يتأكد في فترة التجربة من ظروف العمل ومدى مقدار مناسبة الأجر للجهد المبذول، وكذلك صفات صاحب العمل وطباعه.

ثانياً: شروط عقد العمل تحت التجربة

يشترط لأعتبار العقد تحت التجربة ثلاث شروط:-

الشرط الاول: ان تكون مدة التجربة محددة:

فللتجربة أو الاختبار مدة محددة، تقتضيها التجربة وتناسب معها يتحقق فيها أطراف العقد، كل لما يصبو إليه، وبمقتضى ذلك يجب أن تكون قصيرة، إذ إن اطالتها تخدم صاحب العمل وتسمح له بالتخلص من بعض التزاماته واعطائه الحق بالفسخ دون اخطار أو مكافاة.

وتحديد مدة عقد التجربة يترتب عليه نتيجة، هي انه إذا استعمل صاحب العمل حقه في فسخ العقد في المدة المحددة فإن الفسخ يُعد مشروعاً، أما إذا فسخ العقد بعد ذلك، أي في المدة الزائدة، فإن الفسخ يُعد غير مشروع،

لأن العقد بعد مرور المدة المحددة يعد عقداً باتاً، أي عقد عمل عادي، ومن ثمّ يخضع للقواعد العامة في الانهاء.

ولأهمية المدة نجد ان تشريعات العمل الحديثة تضع حداً أقصى لمدة التجربة لا يمكن تجاوزه وإلاّ أصبح العقد باتاً. وهذه المدة في الغالب لا تزيد على ثلاثة أشهر، وذلك قطعاً لدابر تحايل صاحب العمل على القانون، وحتى لا يكون متعسفاً في استخدام الحق باستغراقه في اطالة هذه المدة تحقيقاً لمصلحته.

وتحديد حد أقصى لفترة الاختبار يتيح للطرفين أن يتفقا على مدة تقل عن هذا الحد لأن مثل هذا الاتفاق الذي يقصر فترة الاختبار، يصب في مصلحة العامل، ومن ثم يكون جائزاً. أما الاتفاق على وضع العامل قيد الاختبار فترة أطول، فإنه يُعد شرطاً باطلاً لمخالفته لقاعدة قانونية آمرة، ويؤدي بطلائه إلى اعتبار مدة الاختبار محددة بتلك التي يقررها القانون كحد أقصى، أما إذا اغفل الطرفان تحديد مدة التجربة، مع النص صراحة في العقد على أن العامل قيد التجربة، فإن هذا يفسر على أنهما قصداً التزام الحد الأقصى لهذه المدة المقررة في القانون.

وقد حدد المشرع العراقي مدة التجربة بموجب المادة (37/ ثانياً) من قانون العمل النافذ، بحد أقصى، وذلك بأن لا تزيد على (3) أشهر من تاريخ مباشرته العمل، ولا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل نفسه.

الشرط الثاني: ان لا يقل اجر العامل في مدة التجربة عن الحد الادنى المقرر للأجور:

لم تكتف التشريعات بوجوب النص على أجر العامل أثناء مدة التجربة، بل اشترطت أن لا يقل عن الحد الادنى المقرر للأجور. ومن ثمّ لا يجوز الاتفاق على أجر يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور لأن الأجر يُعد مورد رزق العامل الرئيسي ان لم يكن الوحيد.

وفضلاً عما تقدم ذكره، ان العامل يتمتع بكافة الحقوق التي يتمتع بها العامل العادي وذلك باعتبار ان عقد العمل تحت التجربة هو عقد عمل عادي وان العامل خلال هذه المدة، هو عامل بالمعنى الصحيح المقصود بقانون

العمل طبقاً لنص المادة (الأولى/ سادساً) من قانون العمل العراقي النافذ باستثناء حق الفسخ الذي يجيزه القانون في هذه المدة.

الشرط الثالث: عدم امتلاك العامل شهادة مهنية تثبت مهارته في العمل الموكل إليه.

ثالثاً: الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت التجربة:

اختلف الفقه في تكييف عقد العمل تحت التجربة:

فذهب رأي الى القول بأن هذا العقد معلق على شرط واقف قوامه نجاح التجربة، وذلك قياساً على عقد البيع بشرط التجربة، بأعتبره معلقاً على شرط واقف.

غير أن هذا الرأي تعرض لسهام النقد، فقياسه على البيع بشرط التجربة يُعد قياساً مع الفارق، فإذا كان هذا التكييف يتفق مع طبيعة العقود الفورية، فإنه يختلف عن طبيعة العقود المستمرة التنفيذ، ومنها عقد العمل تحت التجربة الذي يرتب آثاره منذ تاريخ إبرامه في مدة التجربة، بمعنى ان العامل ملزم بالالتزامات التي يلتزم بها كافة، وكذا صاحب العمل ملزم بالتزاماته كافة.

أما الرأي الغالب في الفقه، فيرى أن هذا العقد معلق على شرط فاسخ يتمثل في عدم صلاحية العامل للعمل المطلوب، فإن تحقق الشرط في مدة التجربة، جاز لصاحب العمل فسخ العقد بغير أثر رجعي، أي ليس للفسخ أثر على الالتزامات التي نفذت، وذلك لأن عقد العمل من عقود المدة التي يُعد الزمن فيها عنصراً جوهرياً والمستثناة من مبدأ الأثر الرجعي.

رابعاً: إنهاء عقد العمل تحت التجربة:

وقد أجاز المشرع العراقي صراحة لصاحب العمل بموجب المادة (37/ ثالثاً)، إنهاء العقد في مدة التجربة إذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل، شريطة أن يخطر العامل بذلك قبل (7) سبعة أيام في الاقل من تاريخ إنهاء العقد.

وتقدير صلاحية العامل لأداء العمل، يختص به صاحب العمل، وهو في هذا التقدير في رأي القضاء الفرنسي لا معقب عليه.

في حين يرى الفقه وبعض القضاء في مصر أن صاحب العمل يتقيد في استعمال حقه في الإنهاء بما تتقيد به الحقوق عموماً من وجوب عدم التعسف في استعمالها، فإذا كان هذا الإنهاء لسبب لا يرتبط بصلاحيه التجربة، أو قصد منه تحقيق مصلحة غير مشروعة، فإن الإنهاء يكون غير مشروع، ويلتزم من أقدم عليه بتعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي لحقه.

على أن يشمل هذا التعويض ما لحق العامل من خسارة، وما فاته من كسب.

بطلان عقد العمل

لم يتناول قانون العمل نصوصاً خاصة تعالج موضوع بطلان عقد العمل والآثار الناشئة عنه، وإنما أورد بعض الإشارات إلى الحالات التي يعدها باطلة، وتحديدًا في المادة (102) من قانون العمل النافذ والتي تنص على أنه: (إذا وجدت علاقة عمل بين صاحب العمل وحدث لا يجوز تشغيله بموجب احكام هذا القانون يلتزم صاحب العمل بدفع اجوره المتفق عليها وبتعويضه في حال اصابته اثناء العمل او من جرائه بصرف النظر عن توفر ركن الخطأ).

وبالرجوع إلى احكام القانون المدني بشأن بطلان العقد، فإن العقد الباطل لا ينعقد، ولا يفيد الحكم أصلاً المادة (138/1).

على أنه إذا تضمن عقد العمل شرطاً يخالف قاعدة آمرة في قانون العمل، بحيث كانت هذه المخالفة تنطوي على انتقاص من حقوق العامل المقررة في القانون، فإن هذا العقد لا يبطل كله، بل ينعقد صحيحاً، ويبطل الشرط المخالف للقانون وحده.

ولهذا إذا كان العقد قد نفذ، وكان باطلاً، وجب إعادة الطرفين إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد، فإذا كان هذا مستحيلاً، جاز الحكم بتعويض عادل. المادة (138/2) من القانون المدني.

وينطبق الحكم المتقدم على جميع العقود، بما فيها عقود المدة، ومنها عقد الإيجار وعقد العمل، فيُعدم البطلان قدرته على إنتاج آثاره، ليس بالنسبة للمستقبل فقط، وإنما بالنسبة إلى الماضي أيضاً، وبهذا يختلف البطلان عن الفسخ الذي لا يكون له أثر رجعي.

ومقتضى تطبيق هذه المبادئ على عقد العمل، أن يُعاد طرفاه في حالة بطلانه إلى ما كانا عليه قبل التعاقد، فإذا كان الطرفان لم ينفذا هذا العقد،

فإن هذا لا يثير صعوبة، أما إذا كانا قد نفذنا الالتزامات التي ترتبت عليهما بموجب العقد الباطل، فإن إعادتهما في هذه الحالة إلى ما كانا عليه قبل التعاقد يكون مستحيلاً، إذ ليس في مقدور صاحب العمل أن يُعيد الجهد الذي قدمه إليه العامل خلال فترة تنفيذ العقد الباطل.

وإذا ما دخل عقد العمل الباطل حيز التنفيذ فستنشأ عنه علاقة عمل واقعية يستلزم معالجتها على وفق الأسس الآتية:-

- 1- قبض الأجر قبل تقديم العمل: إذا كان العامل قد قبض أجره مقدماً قبل القيام بتنفيذ عقد العمل، فيلزم برد الأجر، تطبيقاً لقاعدة الأثر الرجعي للبطلان وبذلك ينشأ التزاماً بالرد في سبيل إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل إبرام العقد.
- 2- التنفيذ المتبادل لعقد العمل: بموجب هذا الوضع يكون العامل قد قبض أجره عن المدة التي نفذ فيها عقد العمل. ففي هذه الحالة لا يستطيع صاحب العمل مطالبة العامل برد ما قبضه إياه من أجر. لأن مقتضى ذلك وجوب أن يكون الاسترداد متبادلاً بينهما. وبما أنه يستحيل على صاحب العمل أن يرد للعامل ما قدمه له من جهد ونشاط، لذا فهو لا يستطيع مطالبته برد ما سبق أن قبضه من مبلغ بموجب العقد الباطل.
- 3- قيام العامل بتقديم العمل قبل قبض الأجر: أما إذا تم تنفيذ عقد العمل من قبل العامل قبل أن يتم قبض الأجر، من صاحب العمل، وتقرر البطلان، فيفترض إعادة الطرفين إلى الحالة التي كانا عليها قبل إبرام عقد العمل. وحيث إن الأمر يكون مستحيلاً. لذا يقتضي الحكم بتعويض عادل للعامل. يكون معادلاً لما قام به من عمل، على أساس القاعدة المدينة، هي الأثرء بدون سبب.

وإن مقدار التعويض الذي تحكم به المحكمة المختصة قد يكون هو الأجر نفسه المتفق عليه بين الطرفين. فإذا لم يكونا قد اتفقا على تحديد مقدار الأجر فيصار إلى أجر المثل.

على أن تقرير بطلان عقد العمل، لا يبرر لصاحب العمل مخالفة الأحكام الآمرة الواردة في قانون العمل. بحجة بطلان هذا العقد. لأن هذه الأحكام ما وجدت إلا لحماية الصالح العام. ولا يتوقف وجودها على قيام عقد صحيح من عدمه. وإنما يرتهن وجودها بقيام علاقة عمل تابع من عدمه.

وبذلك فإن مسؤولية صاحب العمل تظل باقية بشأن خطأ العامل عن الاضرار التي يحدثها العامل للغير خلال مدة تنفيذ العقد الباطل.

وحيث إن الالتحاء إلى أحكام القانون المدني قد لا تسعف أحياناً لمعالجة آثار عقد العمل الباطل. لذا فإن بعض تشريعات العمل العربية قد تنبّهت لهذا الامر، ورتبت على عقد العمل الباطل الآثار نفسها التي تترتب على عقد العمل الصحيح تحقيقاً لمقتضيات العدالة الاجتماعية والإنسانية .

اما قانون العمل العراقي، فإنه هو الآخر قد اخذ بهذه الفكرة، ولكن في نطاق محدود، حيث رتب على العقد الذي يرمه الحدث خلاف القانون آثار العقد الصحيح بقوله في المادة (102) من قانون العمل النافذ: (إذا وجدت علاقة عمل بين صاحب عمل وحدث لا يجوز تشغيله بموجب أحكام هذا القانون يلتزم صاحب العمل بدفع أجوره المتفق عليها، وبتعويضه في حال إصابته اثناء العمل أو من جرائه، بصرف النظر عن توفر ركن الخطأ).

اثار عقد العمل

ان من خصائص عقد العمل، انه من عقود المعاوضة {عقد تبادلي ملزم للجانبين} فإذا ما انعقد عقد العمل مستوفياً لأركانه وشرائطه رتب التزامات متقابلة على الطرفين فهناك التزامات تلقى على عاتق العامل واخرى تلقى على عاتق صاحب العمل . والى جانب ذلك ينبغي مراعاة ان الالتزامات التي تلقى على عاتق الطرفين بمناسبة هذا العقد قد تتدخل الارادة في قيامها وقد يفرضها القانون ، اذ يفرض في بعض الاحيان التزامات يتعين الخضوع لها والتقيّد بها على الرغم من عدم الاتفاق بشأنها و يراعى ان الاحكام التي يوردها القانون قد ترد في القانون المدني كما قد ترد في قانون العمل نفسه ويتضح في هذا النطاق ان الاحكام الواردة في قانون العمل تحبط تنفيذ الالتزام بأداء العمل والالتزام بأداء الاجر بضمانات خاصة تكفل دقة هذا التنفيذ وان احكام قانون العمل تلقي على عاتق صاحب العمل التزامات لا نظير لها في القانون المدني

لذلك سندرس اثار عقد العمل من جهة العامل واثارة من جهة صاحب العمل .

التزامات العامل

ان الالتزام الاصلي الذي يقع على عاتق العامل هو التزام بتأديته العمل المتفق عليه بنفسه وان كل الالتزامات الاخرى انما تدور حول هذا الالتزام الامر الذي

يستدعي معالجة الالتزام الاصلي في فقرة ثم نفرد فقرة اخرى نعالج فيها التزامات العامل الاخرى المتفرعة عن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود

الالتزام الاصلي على العامل بتأديته العمل

يلتزم العامل بان يؤدي العمل المتفق عليه في العقد وان يؤديه بنفسه وان يبذل عناية الرجل المعتاد في تنفيذ العمل وان يحرص على وسائل الانتاج وادوات العمل الموضوعة تحت تصرفه وان يلتزم بطاعة صاحب العمل

وستتناول هذا الالتزام تباعا

اولا: اداء العمل المتفق عليه في العقد :

يلتزم العامل بان يؤدي العمل المتفق عليه في العمد فاذا لم يحدد نوع العمل في العقد وكان قابلا للتعين التزم العامل بأدائه بعد تعيينه وعلى هذا الاساس لا يجوز للعامل ان يغير عملة بإرادته المنفردة بل يلزم ذلك موافقة صاحب العمل ايضا وبالمقابل لا يجوز لصاحب العمل الزام العامل بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه اختلافاً بينا اما اذا كان الاختلاف في العمل ليس بينا فيحق لصاحب العمل تكليف العامل به وقد نص المشرع العراقي بموجب نص المادة {42-ثانيا- ا} من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 صراحة بوجوب ان يؤدي العامل بنفسه الواجبات الممنوعة به بدقة وامانة وفقاً لعقد العمل واحكام قانون العمل والتعليمات والقرارات الصادرة بتنفيذه وانظمة العمل بالمنشأة الصادرة عن صاحب العمل.

ويرتبط بهذا الموضوع التساؤل عما اذا كان لصاحب العمل تغيير مكان اداء العمل وذلك بان ينقل العامل الى مشروع اخر يملكه صاحب العمل دون ان ينطوي هذا النقل على تغيير في طبيعة العمل او نوعه ونجيب على هذا التساؤل بالقول بان ليس لصاحب العمل نقل العامل متى تضمن العقد تحديدا صريحا لمكان اداء العمل كما انه لا يملك ذلك متى استدل على وجود مثل هذا التحديد ضمناً من واقع الحال كان لا يكون لصاحب العمل عند التعاقد سواء مشروع واحد فاذا انشاء بعد ذلك مشروع مماثل في مكان اخر فانه لا يكون له نقل العامل الى دون موافقته لا مكان افتراض بأن نية الطرفين انصرفت ضمناً عند التعاقد على ان يؤدي العامل عمله في المشروع القائم عند التعاقد فان النقل في هذه الحالة ينطوي على تعديل العقد بالإرادة المنفردة .

غير ان ما تقدم ليس الا استثناء من مبدأ عام هو ان لصاحب العمل بموجب سلطته في الادارة ان يعيد تنظيم العمل في المشروع وفقاً لما يراه على ان لا ينطوي ذلك على تعسف وبذلك يكون له ان ينقل عماله الى مشروع من مشروعاته اذ لم يلحق هذا النقل ضرر بهم.

ثانيا- ان يقوم العامل بإداء العمل بنفسه (الطابع الشخصي التزام العامل بأداء العمل)

يتميز التزام العامل بإداء العمل بانه التزام ذو طابع شخصي وعلية فان الوفاء به لا يخضع للقاعدة العامة التي تجبر الوفاء من غير المدين .

ولذلك نص قانون العمل صراحة على انه (يلتزم العامل بأن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة) المادة (42 - ثانيا - أ) من قانون العمل النافذ

ويترتب على الطابع الشخصي لالتزام العامل بأداء العمل ما يلي ...

1 - أنه لا يقبل الوفاء من غير المدين (العامل) و عليه فإنه لا يجوز للعامل ان ينيب غيره في تنفيذ العمل و لا ان يستعين بغيره في ادائه ، إلا اذا تم ذلك بموافقة صاحب العمل ، ومرد ذلك إلى ان شخص العامل محل اعتبار عند التعاقد ، فصاحب العمل قد راعى مهاراته و أمانته و صفاته المميزة الأخرى ، التي تجعله في تقدير صاحب العمل كفؤاً للقيام بالعمل المطلوب

2- أن استحالة تنفيذ العامل التزامه بصورة نهائية ، تؤدي الى انتهاء العقد دون أن يلزم العامل في هذه الحالة بأن يحل احداً محله في تنفيذ الالتزام كما أن وفاة العامل تؤدي إلى انتهاء العقد ، ولا ينتقل التزامه بأداء العمل إلى ورثته المادة (43 - أولاً - أ) من قانون العمل النافذ.

3- إذا كان الأصل أن شخصية العامل محل اعتبار في العقد ، على النحو الذي تقدم إلا ان شخصية صاحب العمل على العكس من ذلك ليست كأصل عام محل اعتبار وبذلك فقد قرر القانون أن عقد العمل لا ينتهي بسبب وفاة صاحب العمل إلا اذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل و بذلك يبدو جلياً الفارق في نظرة المشرع إلى التزام كل من طرفي علاقة العمل حيث عده ذا طابع شخصي بالنسبة للعامل كمبدأ عام في حين عده كذلك استثناء بالنسبة لصاحب العمل المادة (43 - أولاً - ج) من قانون العمل النافذ.

4- أن الأحكام السابقة ليست من النظام العام فيجوز الخروج عليها باتفاق صريح .

ثالثاً : ان يبذل العامل من العناية في تأدية العمل ما يبذله الشخص المعتاد .

ينص قانون العمل النافذ على الزام العامل بأن يبذل في تأديته للعمل ما يبذله الشخص المعتاد . المادة (42 - ثانياً - أ) و بموجب هذا المعيار يتعين على العامل أن يبذل من الجهد و الحرص ما يبذله الشخص الاعتيادي متوسط الحرص ولا يقبل منه ان يهبط ادائه دون هذا المستوى فإذا اخل العامل بالتزامه هذا ، بأن كان حرصه دون مستوى حرص الشخص المعتاد فإنه في هذه الحالة يعد مخالفاً بالتزاماته التعاقدية و يسأل عن تعويض صاحب العمل عن هذا الإخلال .

و لا شك في ان الغالب من الحالات ان لا يتحدد في العقد درجة العناية التي يلتزم العامل بأن يبذلها اثناء تأدية العمل المتفق عليه الأمر الذي يجعل هذه العناية هي عناية الرجل العادي وهو الأصل وفي الوقت نفسه .

يلاحظ ان المتعاقدين يملكان الاتفاق على درجة عناية اكبر أو الرضا بعناية أقل و يستوي ان يكون الاتفاق صراحة او ضمناً ويستخلص ذلك من الظروف الدالة على اتجاه الارادة إلى المعنى المقصود عند التعاقد وفي جميع الاحوال يكون العامل مسؤولاً عن تعويض صاحب العمل إذا كان أدائه دون درجة عناية الشخص المعتاد أو دون درجة العناية المتفق عليها و تعد الطريقة التي يتصرف فيها العامل في استغلال الوقت المحدد لأداء العمل احد المظاهر الاساسية التي تقاس بها درجة الحرص التي يبذلها في أداء العمل و على هذا فقد اعتبر القضاء الفرنسي إخلالاً من العامل بدرجة العناية المطلوب منه بذلها تباطؤه في العمل بهدف تقليل الانتاج ومن هذا المنطلق ايضا الزمت المادة (42 - ثانياً - هـ) من قانون العمل النافذ العامل (الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف وفترات الراحة حسب ما ينص عليه نظام العمل) وهذه الفقرة بصياغتها هذه تريد التعبير عن فكرة ان التفريط بأي جزء من وقت العمل ينطوي على نزول العامل في العناية التي يبذلها في اداء العمل الى درجة ادنى من حرص الشخص المعتاد و في هذا الاتجاه ايضا الزمت المادة (42 - ثانياً - ك) من قانون العمل النافذ العامل ب (أن لا يؤدي عملاً للغير في الساعات المخصصة للعمل) و على الرغم من الاعتقاد بأن ما حظره النص لا يستقيم من الناحية العملية إلا أنه على افتراض

إمكان تحقيقه فهو لا يعدو ان يكون إحدى صور تفريط العامل بوقت العمل وذلك بتخصيصه لغير أغراضه .

رابعاً : التزام العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل :

ان التزام العامل بواجب اطاعة صاحب العمل ينبع من مبدأ التبعية القانونية الذي يعطي للثاني حق الاشراف والادارة ويوجب على الاول اطاعته بهذا الصدد المادة (42 - ثانياً - أ) من قانون العمل النافذ .

ولا يقتصر التزام العامل على اطاعة أوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل بل يلتزم العامل بذلك حتى لو كان الامر صادرا من وكيله او رئيس القسم الذي يعمل فيه العامل والجدير بالإشارة إليه ان سلطة صاحب العمل في اصدار الاوامر و واجب الطاعة المعروضة على العامل مقيدة بعدة قيود هي :

القيد الأول : الا تكون الأوامر الصادرة للعامل تخالف الشروط الجوهرية في العقد أو التفصيلية التي تهم العامل بصفة أساسية وان تتعلق بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد او في النظام الداخلي للعمل واذا كانت

وذا كانت الاوامر الصادرة للعامل تخالف احد الشروط الجوهرية في العقد او شرطا ثانويا يهم العامل بصفة اساسية او كانت لا تهدف الى تحقيق صالح العمل بل الاساءة الى العامل فان العامل له الحق الامتناع عن اطاعة مثل هذه الاوامر ولا يعد مخلا بالتزامه

لقيد الثاني : ان لا يترتب على اطاعة العامل لا و امر صاحب العمل تعريضه للخطر اي ان تكون هذه الأوامر في الحدود التي لا تعرض العامل للخطر كما لو طلب الية العمل داخل بناء ايل للسقوط اما اذا اصدر صاحب العمل امراً في الحدود التي لا يترتب عليها ضرر للعامل فان العامل ملزم بإطاعة هذه الاوامر مادامت تتعلق بتنفيذ العمل والا اعتبر العامل مخلا بالتنفيذ التزامه الامر الذي يجيز لصاحب العمل توقيع الجزاء التأديبي عليه الذي قد يصل الى حد الفصل دون اشعار

القيد الثالث : ان لا يكون امر صاحب العمل مخالفا لإحكام القوانين المعمول بها او الآداب العامة، كان يكلف احد العمال بارتكاب غش في الانتاج او انتاج سلعة مخالفة للمواصفات المقررة من الجهات المختصة.

وينبغي ان يلاحظ ان اوامر صاحب العمل بالحدود السابقة لا تمتد الى حياة العامل الخاصة او سلوكه الشخصي الا بالقدر الذي يؤثر فيه هذا السلوك على

سمعة العمل، بحيث يكون للعامل ان يباشر ما يشاء من الاعمال خارج هذا الاطار دون ان يكون لصاحب العمل حق مساءلته باستثناء الحالة التي يكون فيها لسلوك العامل خارج نطاق العمل، تأثير سلبي على العمل ذاته.

خامسا : التزام العامل بالحفاظ على الاشياء المسلمة اليه لتأدية العمل قد يسلم صاحب العمل للعامل ادوات او مواد او الات او ملابس او اي شيء من هذا القبيل له علاقة بعمله الذي يؤديه، فيقع التزام على العامل بالمحافظة على هذه الاشياء المسلمة اليه وهذا ما تنص عليه المواد (٤٢-ثانيا-ب) من قانون العمل النافذ والتي تقضي بانه (يلتزم العامل بالحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعية في عهده وعدم الاحتفاظ لنفسه باي سجلات او سندات او اوراق تخص العمل) ويترتب على ذلك انه اذا هلكت هذه الاشياء او تضررت لسبب غير راجع الى العامل فلا يسال العامل عن ذلك، اما اذا هلكت او اصابها الضرر بفعل خطأ ارتكبه العامل ولو كان اهمالا يسيرا فان العامل يسال مدنيا او تأديبيا عنها، والمعيار المعتمد في ذلك هو معيار الشخص العادي ومع ذلك يرى جانب من الفقه ان العامل يعفى من المسؤولية عن إهماله في المحافظة على هذه الاشياء في حالة وجود عرف في المهنة يعفيه من المسؤولية كما هو الحال بالنسبة لعامل المقهى اذا كسر بعض الاواني اثناء تقديمها الى الزبائن. ويذهب جانب اخر من الفقه الى ان التزام العامل بالحفاظ على هذه الأدوات هو التزام يبذل عناية وليس بتحقيق نتيجة، ولطرفي العقد ان يتفقا على خلافة صراحه او ضمنا.

وعلى سبيل المثال اذا كانت المواد او الادوات التي يستخدمها العامل ليست ذات اهمية كبيرة اذا ما قورنت بالخطر الذي يتعرض له العامل اثناء القيام باستعمالها، فانه يمكن الاكتفاء بعناية الرجل المعتاد. وفي الحالة التي تكون المواد او الأجهزة المسلمة للعامل ذات ثمن كبير او تكلفة عالية، فانه يمكن لصاحب العمل ان يضع الشروط التي تفرض على العامل عناية اكثر مما يتطلبه القانون التزامات العامل المتفرعة عن مبدأ حسن النية.

يسطر على العقود بصفة عامة مبدأ عام هو ضرورة تنفيذها بحسن نية. والالتزام هذا المبدأ في تنفيذ عقد العمل يبدو اكثر ضرورة واهمية بالنظر لطبيعة علاقة العمل، وما تتميز به من طابع شخصي، اذ يتعين ان يلتزم العامل بكامل ما يوجبه مبدأ حسن النية في صلته بصاحب العمل وقد استخلص الفقه والقضاء من هذا المبدأ جملة تطبيقات الا ان مشروع قانون العمل اختار منها ما ورد فيه هذه

التطبيقات في نصوص القانون باعتبارها التزامات يجب على العامل الالتزام بها تحقيقاً لمصلحة صاحب العمل

ونعرض فيما يأتي ما يفرضه مبدأ حسن النية من التزامات على العامل

اولاً: التزام العامل بالمحافظة على اسرار العمل المادة (٤٢-ثانيا-ج) من قانون العمل النافذ لم يضع المشرع العراقي تعريفاً لا سرار العمل غير انه يمكن تعريفها بانها

(المعلومات التي تتعلق بالمنشأة والتي يجيب كتمانها وعدم افشائها بموجب العقد او القانون او تعليمات العمل او العرف او بناء على طلب صاحب العمل او من يمثله بحيث يترتب على اذاعتها الاضرار بالمشروع)

ان التزام العامل بالمحافظة على اسرار العمل ينبثق عن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وان وجود العمل في مشروع العمل يجعله على بينه من اسرار طرق الانتاج واسعار الكلفة و ان البوح بهذه الاسرار من شأنه ان يؤثر سلباً على مصالح صاحب العمل ويهدد عمله الا انه ليس كل ما يصل العامل من معلومات اثناء عمله يعد واحداً من اسرار العمل، وانما يجب ان تكون هذه المعلومات غير معروفة لدى الكافة، ويترتب على ذلك ان اذاعه المعلومات بأي طريقه من الطرق ينفي عنها صفة السرية على انه لا بد من القول، ان اي معلومات تصل الى العامل اثناء عمله ولا تكون معلومة لدى الغير، تعتبر اسرار عمل، دون الاشتراط ان تكون هذه الاسرار صناعية او تجارية على النحو الذي حدده القانون المدني، وهذا الحكم يستفاد من اطلاق نص قانون العمل والذي يلزم العامل بـ(عدم افشاء اي اسرار يطلع عليها بحكم عمله) (المادة 45 ثانيا-ج) ق، ع

ومن ثم فان افشاء العامل اسرار العمل في اي مجال كان يخضع لهذا النص كما ان لا يعتبر افشاء لأسرار العمل، ادلاء العامل بمعلومات لجهات رسمية يجب عليه قانون اطلاعها على هذه المعلومات

ويرى جانب من الفقه بأن هذا الالتزام يستمر بعد انتهاء عقد العمل أيضاً، وذلك حتى لا يقدم العامل على فسخ العقد ووضع المعلومات بتصرف صاحب عمل منافس. ويرى جانب آخر من الفقه أن الالتزام بالإخلاص لصاحب العمل يظل في بعض الحدود لما بعد انتهاء العقد، خاصة إذا صارت تلك الأسرار ذائعة و

معروفة بحكم التقدم العلمي فاذا ظلت تلك الأسرار وقفاً على صاحب العمل وحده ظل التزام العامل بها قائماً وتقدير ما يعد افشاء للأسرار من عدمه فهو مسألة موضوعية تستقبل محكمة الموضوع في تقديرها.

ويترتب على اخلال العامل بالتزامها هذا طبقاً للمادة (99-2) من القانون المدني، حق لصاحب العمل في التعويض عن الضرر الذي لحقه.

كما أن المادة (141-2) من قانون العمل النافذ تجيز لصاحب العمل توقيع عقوبة الفصل على العامل إذا أفشا سراً من أسرار العمل أدى إلى إلحاق ضرر جسيم بصاحب العمل.

ثانيا :التزام العامل باتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية، (المادة 42 ثانيا)ق، ع

يقتضي مبدأ حسن النية أن يقوم العامل بكل ما من شأنه أن يحقق أمن وسلامة مكان العمل، وتجنبه المخاطر التي قد تلحق به ،كما كما يقتضي أيضا أن يساهم مساهمة فاعله في حد الكوارث التي يتعرض لها والتطبيقات التي أرادها القانون لالتزام العامل باتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية فيمكان العمل هي :

1-الزام العامل بعدم الحضور إلى مكان العمل وهو في حالة سكر بين بين أو تحت تأثير المخدرات المادة (42 ثانيا-و)من قانون العمل النافذ.

و مرجع هذا الحظر أن المسكرات والمخدرات تؤثر على قدرة العامل على التقدير السليم للأمور، وتضعف انضباطيته ، وما يجعل سلوكه خطرا عليه شخصياً وعلى زملائه في العمل وقد يصيب بالضرر مصالح صاحب العمل.

2- الزام العامل بعدم حمل السلاح في مكان العمل المادة(42ثانية ا-ذ) ق. ع.

يلزم القانون العامل بعدم حمل السلاح في مكان العمل إلا إذا كانت طبيعة عمله تقتضي ذلك ويكون مرخص له قانوناً.

وواضح أن الحظر مرده الى الخطر الناشئ عن وجود السلاح في مكان العمل بحوزة العامل، والخشية من قيام العامل باستعماله ضد صاحب العمل أو أحد رؤساء او زملاء العمل على نحو يخل بالأمن والطمأنينة الضروريين لأجل العمل

3- الزام العامل بعدم عقد الاجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل والجهة النقايبية المختصة المادة (42) ثانية-م)ق. ع والغرض من هذا الحظر هو عدم تمكين العاملين من المشاركة في تنظيم اجتماع داخل مكان

يجوز من حيث المبدأ الاتفاق ع منع العامل من منافسه صاحب العمل بعد انقضاء عقد العمل سواء اتخذت هذه المنافسة صورة إنشاء العامل مشروعاً لحسابه الخاص ليمارس حرفته على وجه الاستقلال أو لدى قيام العامل بالتعاقد مع صاحب عمل آخر منافس لصاحب العمل وتظهر خطورة المنافسة بالدرجة الأولى عندما يكون العامل مطلعاً على الأسرار الصناعية والتجارية لصاحب العمل أما بحكم اتصاله بزبائنه أو كان مديراً لمنشأته أو ذنباً كبيراً فيها.

إلا أن قيام مثل هذا الاتفاق يمثل قيوداً على حرية العامل فقد يؤدي إلى مصادرته حرية العامل في العمل إلى الأبد لذا يقتضي معالجة الموضوع وحيث أن قانون العمل لم يورد نصاً بهذا الشأن مما يتعين معه الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني التي تولت أمر تنظيمه على وفق ضوابط معينة وشروط دأعت فيها مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل في أن واحد.

نظم القانون المدني العراقي في المادة (910) منه القيود والشروط التي يتقيد بها الاتفاق على عدم المنافسة وهذه هي القيود

أولاً: القيود الخاصة بالعامل

ثانياً: القيود الخاصة بصاحب العمل

ثالثاً: القيود المتعلقة بنطاق حظر المنافسة

رابعاً: القيود الخاصة بالشروط الجزائي المقترن بشرط عدم المنافسة

أولاً: القيود الخاصة بالعامل. وقد راعى المشرع في هذه القيود خطورة الأثر الناشئ عن هذا الاتفاق ولهذا فقد اشترط ما يلي :

1- أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد لكي يتمكن من إدراك خطورة النتائج المترتبة على هذا الاتفاق

2- ألا يؤثر الاتفاق في مستقبل العامل من الناحية الاقتصادية تأثيراً ينافي العدالة ومقتضى هذا الشرط بطلان الالتزام العام أو المطلق بعدم المنافسة

3- أن يقرر العقد تعويضاً للعامل عن هذا القيد الوارد على حريته في العمل يتناسب مع مدى هذا القيد ومقتضى تحلف هذا الشرط بطلان شرط عدم المنافسة لأن المشرع أراد به إقرار حق العامل في التعويض بالاتفاق إلا أنه إذا

قرر الاتفاق تعويضاً لا يتناسب في مقدار مع مدى القيد فإن العامل يكون له أن يلجأ إلى القضاء طالبا تقدير التعويض بما يحقق هذا التناسب

ثانياً :القيود الخاصة بصاحب العمل.

يستفاد من نصوص القانون المدني أن هذا الشرط لا يصح الا حيث تكون لصاحب العمل مصلحة جدية فيه وهذه المصلحة الجدية تتحقق حين يكون العمل الموكول إلى العامل (يمكنه من معرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على سر أعماله). ففي هاتين الحالتين يكون لخشيته صاحب العمل من منافسة العامل له بعد انتهاء العقد ما يبررها. أما إذا لم يكن عمل العامل يتيح له ذلك فإن هذه الخشية لا محل لها فاذا نافسه بعد ذلك فإن هذه المنافسة لا تختلف عن منافسة أي شخص اجنبي لم يقوم بعمل لمصلحة صاحب العمل هذا.

وفي هذه الحالة تنتفي المصلحة الجدية لصاحب العمل في هذا الشرط لذا فإنه يقع باطلا

ثالثاً :القيود المتعلقة بنطاق حظر المنافسة.

سبق وأن أشرنا فيما تقدم إلى أن المنع المطلق من المنافسة ينطوي على إهدار تام لحرية العامل في العمل وهذا يتعارض مع القواعد العامة في القانون ولهذا أوجب القانون المدني أن ينطوي شرط عدم المنافسة على حظر نسبي من حيث الزمان والمكان والعمل فقد نصت المادة (910- 1- ب)على أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة.

و تستلزم هذه النسبية من حيث الزمان أن يكون المنع مؤقتاً وعلى ذلك يقع الاتفاق على المنع من المنافسة بلا تحديد مدى زمني باطلا ومن حيث المكان فإن الحظر المطلق الذي يمتد إلى كافة أقاليم الدولة يقع باطلا أيضاً ويتقيد الحظر بما هو ضروري لحماية مصلحة صاحب العمل وهذا يتحقق عادة بأن يكون المنع قاصراً على مكان معين هو عادة المكان الذي يمتد إليه نشاط صاحب العمل أما من حيث موضوع الحظر فإنه لا يصح سوى الشرط الذي يقيد عدم المنافسة بنوع محدد من العمل فلا يحظر على العامل القيام بالأعمال التي تدخل في المهنة التي يزاولها صاحب العمل أو التي يرتبط بها ارتباطاً مباشراً

رابعاً :القيود الخاصة بالشرط الجزائي المقترن بشرط عدم المنافسة.

قد يقتصر شرط عدم المنافسة في أغلب الأحوال بشرط جزائي وقد خشي المشرع أن يبالغ في تقديره بحيث يصبح وسيلة لإجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل ولهذا قررت المادة (911-12) من القانون المدني إنه إذا وقعت في الشرط الجزائي مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في خدمة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها كان هذا الشرط باطلاً ويسري بطلانه إلى شرط عدم المنافسة أيضاً) وعليه فإنه في هذه الحالة لا يلجأ إلى تطبيق القواعد العاملة التي تقضي بانقاص مقدار التعويض الاتفاقي الذي يقدر تقديراً فادحاً وإنما يبطل كل من شرط عدم المنافسة والشرط الجزائي.

ومتى توافرت الشروط المتقدمة في الاتفاق على عدم المنافسة فإنه يكون ملزماً للعامل فإذا أخل بمقتضاه كان مسؤولاً مسؤولية عقدية على أن القانون قرر في المادة (910-3) أنه (لا يجوز أن يتمسك صاحب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يحدث من قبل العامل ما يبرر ذلك كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد) وطبقاً للأحكام الخاصة بفسخ العقد في قانون العمل فإنه لا يمكن تطبيق هذا النص إذا كان الفسخ من قبل صاحب العمل لأن فسخ العقد دون مبرر من قبل صاحب العمل باطلاً قانوناً أما العامل فإنه يمكنه أن يفسخ العقد في أحوال معينة حددتها المادة (49) من قانون العمل النافذ وكلها تنطوي على خطأ من صاحب العمل فإذا تحقق ذلك فإن صاحب العمل لا يمكنه أن يتمسك في مواجهة العامل بشرط عدم المنافسة.

التزام العامل في شأن اختراعاته قبل صاحب العمل

قد يتوصل العامل أثناء قيام الرابطة العقدية مع صاحب العمل إلى اختراع ما وهنا تثار مشكلته قانونية وهي لمن الحق في هذا الاختراع؟ قبل الإجابة في هذه المسألة نجد أن للمخترع على اختراعه حقين.

1- حق أدبي يتمثل في نسبة اختراعه إليه وإعطائه سلطة التغيير فيه وهذا الحق لصيق بشخص صاحبه وهو لا يقبل التنازل عنه.

1- حق مالي يتمثل في استغلاله الاختراع والحصول على مكاسب مالية منه وهذا الحق المالي يمكن أن يثبت لغير صاحب الاختراع ابتداءً كما يمكن النزول عنه بمقابل أو بدون مقابل.

ويخضع الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء قيام علاقته بالعمل للمبادئ المتقدمة فيظل الحق الأدبي للعامل المخترع نفسه أما الحق المالي في الاختراع فقد نظم القانون المدني أحكامه في المادة (912) ولغرض فهم أحكام هذه المادة يقتضي أن نميز بين ثلاثة أنواع من الاختراعات.

أولاً - الاختراع الحر : وهو الاختراع الذي يتوصل إليه العامل على نحو مستقل عن نشاط صاحب العمل زمانياً ومكانياً ودون أن يستعين بأموال صاحب العمل أو أدوات أو مواد مملوكة له وفي هذا الاختراع ينفرد فيه العامل المخترع بالحقين الأدبي والمالي <

ثانياً - اختراع الخدمة : ويقصد الاختراع الذي يتوصل إليه العامل خلال عما يقتضي منه إفراغ جهده في الاختراع فهو إذا يؤدي عمله جاهداً إلى الوصول إلى هذا الاختراع ويتقاضى أجوره مقابل ذلك.

وقد قررت المادة (912-2) من القانون المدني أن هذا الاختراع من حق صاحب العمل على أن حق صاحب العمل هذا يقتصر على الحق المالي دون الحق الأدبي.

وقد أجاز القانون للعامل حين يكون لاختراعه أهمية اقتصادية جديده ان يطالب صاحب العمل بتعويض عادل فضلا عن اجره الاقتصادي، على ان يراعي في تقدير هذا التعويض، مقدار الاعانة التي قدمها صاحب العمل للعامل، كما يؤخذ في الحسبان استخدام العامل من ادوات ومعدات العمل.

ثالثاً : الاختراع العرضي : وهو الاختراع الذي يتوصل اليه العامل اثناء خدمته لدى صاحب العمل وبمناسبة اداء هذه الخدمة دون ان يكون مكلفا بالبحث والاختراع وقد قرر القانون المدني ان المبدأ العام الذي يحكم هذا الاختراع هو ان ينفرد العامل باستغلاله. على ان القانون اجاز ان يكون الحق فيه لصاحب العمل اذا اشترط ذلك صراحة في العقد، وفي هذه الحالة يجوز للعامل ان يطالب صاحب العمل بتعويض عادل اذا كان لهذا الاختراع أهمية اقتصادية جديده.

ويقابل التزامات العامل المختلفة حقوق حرصت التشريعات على النص عليها في قوانين العمل وضمان حق العامل في التمتع بها على وفق ما يقضي به القانون والتعليمات والأنظمة ومن هذه الحقوق التي يتمتع بها العامل ما نصت عليه المادة (٤٢-أولاً) من قانون العمل النافذ والتي تقضي بانه...

يتمتع العامل بالحقوق الآتية.

١- تقاضي الاجر عن العمل الذي اداه

2- التمتع بفترات راحة يومية واسبوعية وفقا لنصوص عقد العمل والاتفاقات الجماعية واحكام هذا القانون

3- المساواة في الفرص والمعاملة في التشغيل والاستخدام، بعيدا عن اي شكل من اشكال التمييز

٤- بيئة عمل خالية من التحرش

5- الاحترام في علاقات العمل ضمن محيط العمل

6- الاستفادة من برامج التدريب المهني

7- اعلامه واستشارته حول الامور ذات التأثير المباشر على عملة

8- العمل في ظروف امنه وبيئة عمل صحيه

9- المفاوضة لتحسين ظروف العمل وشروطه

١٠- الاضراب، وفق احكام هذا القانون

11- حرية تأسيس النقابات والانتماء اليها

جزاء اخلال العامل بالتزاماته (السلطة التأديبية لصاحب العمل)

ان اخلال العامل باي من التزاماته المقررة بموجب القانون او عقد العمل او التعليمات من شأنه ان يعرض العامل لا حدى العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون العمل المادة (١٣٨)، فضلا عن مسؤوليته امام صاحب العمل عن الاضرار التي يتسبب بها نتيجة اخلاله بواجبات عمله او بما يتصل بهذه الواجبات بشكل مباشر او غير مباشر المادة (١٣٧-اولا) من قانون العمل النافذ.

وقد سبق الحديث عن السلطة التأديبية لصاحب العمل في المحاضرات سابقه

التزامات صاحب العمل

ان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، ومن ثم ينشا عنه التزامات متقابلة، فمثلا يلتزم العامل بأداء العمل، باعتبار انه محل التزامه، يلتزم صاحب العمل بأداء الاجر لانه التزامه الجوهري والاساسي ولكن الى جانب هذا الالتزام توجد التزامات اخرى الامر الذي يستدعي ان تخصص فقرة **اولا**- لالتزام صاحب العمل بدفع الاجر، وفقرة **ثانية** - لالتزام صاحب العمل بتمكين العامل من اداء

العمل، وفقرة **ثالثة** - فيما يتعلق بالمحافظة على صحة العمل وسلامته واخيرا التزامات صاحب العمل الاخرى التي نص عليها قانون العمل النافذ

اولا: التزام صاحب العمل بدفع الاجر: لقد الزم المشرع العراقي صاحب العمل بموجب نص المادة (٤١-ثانيا-ج) من قانون العمل النافذ بدفع اجور العامل بحسب احكام هذا القانون فالأجر يمثل العنصر الاساس في عقد العمل، ويعرف بانه كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله أيا كان نوعه وأيا كانت التسمية التي تطلق عليه، فهو يمثل الالتزام المقابل لصاحب العمل اي ما يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل التزام الاخير بأداء خدمات معينه اليه.

لذلك فأننا سنتناول التزام صاحب العمل بدفع الاجر من خلال تعريف الاجر، ومميزاته، وطرق تقديره، فضلا عن القواعد المنظمة للوفاء به.

١- تعريف الاجر :

لقد عرف المشرع العراقي الاجر في قانون العمل النافذ بموجب المادة (١- رابع عشر) بانه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا لقاء عمل أيا كان نوعه، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والاجور المستحقة عن العمل الاضافي) يتبين من النص ان الاجر هو كل ما يدخل في ذمه العامل من مقابل العمل (ثمن العمل) الذي يؤديه في خدمه صاحب العمل، او اي استحقاقات اخرى سواء نص عليها القانون ام وردت في عقد العمل او استقر التعامل على دفعها وما يلحق به من مخصصات مهما كان نوعها واجور العمل الاضافي.

ويمكن القول بان مفهوم الاجر ليس قاصرا على مقابل العمل بل يتسع ليشمل جميع الاستحقاقات الاخرى التي يحصل عليها العامل بمناسبة تأديته عمله كالهبة، والمنح، والعلاوات، فضلا عن اجور العمل الاضافي، فكل هذه الاستحقاقات تعد في حكم الاجر وملحقاته.

وتبدو العلة من هذا الاتساع واضحة متمثلة بالرغبة في شمول كل هذه الاستحقاقات للحماية المقررة للأجر، وكذلك اخضاعها للقواعد المقررة له وتقادمها. وقد احسن المشرع العراقي صنعا بذلك لما يحتله الاجر من اهمية حيوية في حياة العامل واسرته.

والاجر باعتباره عنصر اساسيا في عقد العمل يتميز بخصائص عدة اذ انه ذو صفة جزائية، اي لا يتأثر بالربح او الخسارة التي تلحق صاحب العمل والاجر يكاد يكون

المصدر الوحيد الذي يعتمد عليه العامل في معيشتة هو وافراد اسرته، لذلك تميز بانه ذو طابع غذائي، فضلا عن تميزه بانه دوري يتم صرفه بصفه دوريه ومتجددة.

2- طرق تقدير الاجر : الاصل ان يتفق العامل وصاحب في عقد العمل على الطريقة التي يمكن على اساسها حساب الاجر، وهذه الطرق لا تخرج عن ثلاثة تناولها تباع :

1- الاجر بالزمن : وذلك بان يتم احتساب الاجر على اساس وحدة زمنية كالساعة او اليوم او الاسبوع او الشهر او السنة بصرف النظر عن نوع المنتج او كميته، اي ما ينتجه العامل في هذه الوحدة الزمنية، فالعامل وفق هذه الطريقة يحصل على اجره بغض النظر عن الزيادة او النقصان في قدر المنتج او كميته طالما بذل العامل جهدا يتناسب مع الزمن المحدد .

وبهذا الصدد ان العمال يفضلون في حساب الاجر بالزمن ان يكون بالشهر وذلك حتى لا يتأثر الاجر بالراحة الاسبوعية فضلا عن تمتع العامل بالمزايا الاخرى. ان حساب الاجر بالزمن يحقق الكثير من المزايا للعامل، اذ يمتاز الاجر بالزمن بانه لا يتوقف قدره على ما انجزه العامل من عمله، مما يسهم في عدم ارهاق العامل اثناء عمله، وذلك لثبات اجره وعدم توقفه على قدر الانتاج، ومن ثم تحقيق مصدر رزق ثابت وليس متغيرا.

اما ما يخص صاحب العمل فيمكن القول بان هذه الطريقة تحقق فائدة واحدة له تتمثل في عدم وجود مشاكل في كيفية حساب الاجر لا نها ايسر الطرق تطبيقا. ولا تخلو الطريقة المذكورة من عيوب، فالأخذ بها يعني المساواة بين الكفاءات المتفاوتة مما يدفع بالعامل النشيط الى التراخي في اداء واجبه ليتساوى مع اقل زملائه كفاءة وسبب ذلك تساوي الاجر بين الجميع فضلا عن عدم توفيرها ظروف معيشية افضل لثبات الاجر.

ب- الاجر بالقطعة : تتحقق هذه الطريقة بان يتفق الطرفان على ان يكون اجر العامل حسب وحدة معينة من مقاييس الانتاج كأن يكون اجر العامل مبلغا معيناً عن كل كيلو غرام من الثمر الذي يقطفه او عن كل قطعة من الملابس يخطها

وتمكن هذه الطريقة صاحب العمل من التمييز بين العامل النشيط والعامل الخامل وبذلك ينال كل عامل اجره حسب مجهوده وتضمن له بان الاجر يدفع

مقابل عمل قد تم فعلا مما يسهم في منح صاحب العمل الفرصة في تلبية طلبات المتعاملين معه لفره الانتاج

اما ما يتعلق بالعامل فان الاجر بالانتاج يمكن العامل النشيط من زيادة دخله عن طريق زياده انتاجه مما يسهم في تمكن العمال من العيش في مستوى افضل، الامر الذي يؤثر في زيادة الرغبة لدى العامل في زيادة الانتاج عن طريق مضاعفة نشاطه مما يؤدي الى زياده دخله.

وعلى الرغم من المزايا التي توفرها هذه الطريقة للطرفين فأنها لم تخل من العيوب وذالك انها لا تضمن للعامل اجرا ثابتا يعلمه مقدما ومن ثم يستطيع ترتيب معيشته على وفقه وتؤكد التجارب ان الاعتماد على هذه الطريقة قد يلحق الضرر بالعامل في صحته لا نها توادي الى دفع العامل الى تحسين مستوى معيشته، وهذا لا يتأتى الا بمضاعفه جهده حتى يحصل على اجر مضاعف وبسبب ذالك كثرة الامراض التي تصيب العامل نتيجة الارهاق والجهد المبذول وفيما يخص صاحب العمل قد تؤدي هذه الطريقة الى كثرة الانتاج على حساب الجودة فضلا عن تطلبها بذل جهود كبيرة في مراقبة الانتاج وملاحظه درجه جودته حتى لا يضحى بالنوع على سبيل الكم.

ج-الاجر بالطريقة :وتتمثل بحساب الاجر على اساس المعيار الزمني، مضافا اليه. مبلغ اخر يتقاضاه العامل حسب كميته انتاجه، او فيما لو تجاوز حدا معين من الانتاج، او بان يحدد له اجر معين مقابل انتاج عدد معين من الوحدات الإنتاجية خلال زمن معين، بحيث اذا انجزها في زمن اقل استحق العامل اجرا اضافيا عما وفره من زمن او عما انتجه في الوقت المتبقي وبحسب لهذه الطريقة انها تجمع بين محاسن الطريقتين السابقتين وتتجنب مثالبها

٣-القواعد المنظمة للوفاء بالأجر نظرا لما يشغله الاجر باعتباره من اهم عناصر العقد، وضع المشرع العراقي في قانون العمل النافذ قواعد عدده تنظم عملية الوفاء بالأجر، نتناول اهمها :

- قاعدة الحد الأدنى للأجر.
- قاعدة الوفاء بالعملة الوطنية
- زمان ومكان الوفاء بالأجر.

قاعدة الحد الأدنى للأجر

بخلاف الكثير من التشريعات الاخرى، اقر المشرع العراقي قاعده الحد الادنى للأجر والمقصود بالحد الادنى للأجر (الاجر المقرر قانونا او الاجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقا لعقد العمل الفردي او الجماعي ايهما اكثر. وقد نص قانون العمل النافذ على تشكيل لجنة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية تتولى اقتراح الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر بصوره دورية، على ان يقوم وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعرض مقترح اللجنة على مجلس الوزراء .

لاشك في ان ضمان الحد الادنى لا يمكن ان يتم دون ان يراعى احتياجات العمال وعائلاتهم والمستوى العام للأجور في الدولة وتكاليف المعيشة والتغيرات التي تطرأ عليها، فضلا عن وجوب مراعاته للعوامل الاقتصادية بما فيها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الإنتاجية والرغبة في تحقيق نسبة عالية من الحماية والمحافظة عليها وقد نصت المادة (٦٣-خامسا) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على تعديل الحد الادنى للأجر من وقت لآخر يتناسب مع تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية الاخر.

وتجري المراجعة الدورية كل سنتين فيما قضت المادة (٦٤) بغرامه لا تقل عن ضعف الحد الادنى للأجر الشهري المقرر قانونا لكل من خالف الاحكام المتعلقة بالأجور المنصوص عليها في قانون العمل واذا كانت المخالفة تتعلق بدفع يقل عن الحد الادنى للأجر فيلتزم المخالف مع دفع الغرامة المفروضة عليه بدفع تعويض الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الادنى

قاعده الوفاء بالعملة الوطنية

نصت المادة (٥٣-اولا) من قانون العمل النافذ على ان (تدفع الاجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل) وعلى ذلك اذا وفى صاحب العمل بعمله اجنبية كان للعامل حق الامتناع لان قاعده الوفاء بالعملة الوطنية من القواعد التي وضعها المشرع لتنظيم الوفاء بالاجر ويحظر دفع الاجور على شكل سندات اذنيه او قسائم او على وفق اي شكل اخر يحل محل العملة العراقية او ما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل على ان مفهوم المادة (٥٣-اولا) المذكورة لا تمنع اتفاق الطرفين على الوفاء بغير العملة العراقية بشرط ان يكون منصوص عليه في عقد العمل ويجوز في الوقت نفسه دفع الاجور بصكوك او حوالات مصرفية شرط ان يكون ذلك على وفق اتفاق

جماعي او قرار تحكيم او بموافقة العامل المعني خطيا عند عدم وجود مثل هذا الاتفاق او القرار مع تمتع العامل بحق ابطال هذا الاذن في اي وقت.

ويرجع غرض المشرع من وضع هذه القاعدة الى حماية العامل من تحمل فرق السعر عند تغيير العملة الاجنبية، وتجنب العامل ما قد يلجا اليه صاحب العمل من اساليب ملتوية التحليل على الحد الادنى للأجر.

زمان ومكان الوفاء بالأجر

نصت المادة (٥٣-ثالثا) من قانون العمل النافذ على ان تدفع الاجور عند نهاية الاسبوع اذا كان الدفع اسبوعيا وعند نهاية الشهر اذا كان الدفع شهريا في مكان العمل او اقرب مكان اليه على ان يكون اقصى حد لتأخير دفع الاجور مدة اقصاها خمسة ايام على ان تدفع الاجور للعامل مباشرة ويجوز تحويلها الى حساب العامل في المصرف الذي يتفق عليه الطرفان كتابة او دفعة لوكيل العامل.

ثانيا :التزام صاحب العمل بتمكين العامل من اداء العمل

لتمكين العامل من تنفيذ التزاماته يجب على صاحب العمل ان يهيأ له المكان الذي سوف يباشر به عملة مع عدة الشغل والمواد الاولى الزمه للتنفيذ وقد نص المشرع العراقي صراحه على هذا الالتزام بموجب نص المادة (٤١-ثانيا-ب) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ولهذا الالتزام الذي يقع على عاتق صاحب العمل يقتضي مبدا حسن النية في تنفيذ العقود فاذا تخلف صاحب العمل من تنفيذ ه وكان العامل قد حضر مكان العمل وهو على استعداد للإيفاء بالتزاماته فان صاحب العمل يكون ملزم بدفع الاجرة المتفق عليها ولذلك نص المشرع العراقي في المادة (٤٠) من قانون العمل النافذ على انه اذا حضر العامل الى مكان العمل وكان مستعد لأدائه وحالت دون ذلك اسباب خارجة عن ارادته فيكون قد قام بالعمل ويستحق عنه الاجر

وعليه فان قانون العمل قد حمل صاحب العمل تبعة السبب الاجنبي وبذلك يستمر العامل في تقاضي اجرة في مثل هذه الظروف مادام العامل على استعداد لاداء العمل المتفق عليه.

ثالثا: الالتزام بالمحافظة على صحة العامل وسلامته.

تلتزم التشريعات صاحب العمل بالمحافظة على صحة العامل وسلامته وقد نص المشرع العراقي صراحه بموجب نص المادة (40-ثانيا-د) بالزام صاحب العمل

بتوفير الظروف الصحية في مكان العمل والاحتياطات الزمه لوقاية العامل اثناء العمل فيما الزم صاحب العمل بالمادة (118-اولا) على القيام بالاتي:-

1- اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال اثناء العمل من مخاطر المهنة ومخاطر العمل والآلات التي تضر بصحتهم.

٢- توفير وسائل الوقاية من مخاطر المهنة على ان لا يقتطع اي مبلغ من اجور العامل _____ دل توفيره _____.

٣- توفير الاسعافات الطبية الاولى بما يتناسب مع نوع العمل وفي اماكن مخصصة ومعروفة _____
فضلا عن الالتزامات المتقدمة فان المشرع العراقي قد الزم صاحب العمل بالتزامات اخرى نص عليها في قانون العمل النافذ ومنها :

1- توفير الفرص للعامل والوسائل لتطوير معارفه.

2- تسليم العامل عند مباشرته العمل وصلا بما سلمه له من وثائق ومستندات واعادتها اليه عند انتهاء عقد العمل او عند مطالبة العامل بها مالم يترتب على اعادتها ضرر لصاحب العمل.

3- اعطاء العامل شهادته عند انتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهائه، ونوع العمل الذي اداه وللعامل ان يطالب اضافة اي بيانات الى هذه الشهادة، وعلى صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقه للحقيقة.

٤- اعطاء العامل وثيقة براءة ذمة عند انتهاء عقد العمل، شرط ان يكون العامل قد اوفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل، وفي حالة امتناعه فللعامل اللجوء الى قضاء العمل لا لزامة بالحصول على الوثيقة المطلوبة.

5- بيان مخاطر العمل واطلاع العامل عليها قبل التعاقد

٦- توفير الية مناسبة للتعامل مع شكاوى العمال وتظلماتهم، وتسهيل الوصول الى تلك الالية واستخدامها والتعامل الفوري بإيجابية مع الشكاوى المقدمة دون تعريض العمال المتقدمين بتلك الشكاوى الى اي عقوبات.

٧- تنظيم اضبارة شخصية خاصة بكل عامل يحفظ فيها جميع الوثائق ذات الصلة بعمله _____

٨- اعداد تقرير سنوي عن كل عامل من قبل رئيسه المباشر يتضمن بيانات عن

سلوكه وكفاءته ونتاجه في المشروع الذي لا يقل عدد العمال فيه عن (١٥) خمسة عشر عاملا.

٩- تقديم نسخه من تقرير حول الحقوق الاساسية الممنوحة للعمال في المشروع او اية معلومات ذات صلة بشروط التشغيل وظروف العمل.

١٠- ضمان المساواة في المعاملة بين جميع العمال من المهنة نفسها وظروف العمل نفسه خاصة بالأجور والمخصصات والعلاوات والمكافئات والتدريب وفرص التقدم الوظيفي الاخرى.

١١- توفير السلع والخدمات اللازمة للعمال في الاماكن النائية بأسعار مدعومة

وقف عقد العمل

قد يواجه تنفيذ عقد العمل حالات يستحيل معها تنفيذ الالتزامات الناشئة عن هذا العقد، فاذا كانت الاستحالة نهائية فان العقد ينتهي بقوة القانون اما اذا كانت الاستحالة مؤقتة، فان اثرها يقتصر على وقف العقد حتى تزول الاستحالة.

وبهذا يقصد بوقف العقد وهو عدم تنفيذه طيلة فترة الاستحالة، مع عودة الحياة الية مجددا واستئناف تنفيذه بعد زوال سبب الاستحالة.

ويرتب القانون عادة بعض الاثار على وقف عقد العمل هو الامتناع عن تنفيذه خلال فترة الاستحالة على ان يعود الى النفاذ عند زوال المانع، لينتج كامل اثره كما كان قبل وقفه. وبذلك ليس لهذا المانع ادنى تأثير في وجوده. ويبقى العقد قائما بين طرفيه ويستمر العمل منتميا الى المشروع الذي يستخدمه.

وتكمن اهمية وقف عقد العمل في محاولة المشرع تحقيق الاستقرار للعامل في عمله للإبقاء على مصدر رزقه. كما يحقق لصاحب العمل مزية الاحتفاظ بعماله المهرة. علما بان غالبية حالات الوقف ترجع الى ارادة المشرع كما قد يكون الوقف اتفاقي.

ولقد أدت هذه الاعتبارات، والطبيعة الخاصة لعقد العمل، الى ان تكتسب حالات الوقف في نطاق قانون العمل خصائص خاصة اصبحت بمقتضاها نظرية وقف عقد العمل تختلف اختلافا كبيرا عن نظرية وقف العقد في القانون المدني، وهذه الخصائص تمتد الى شروط الوقف واثارة في وقت واحد. فمن حيث الشروط لم يعد وقف العقد في قانون العمل يرتبط بالاستحالة وانما امتد الى حالات لا ترتبط بهذه الفكرة برابط، كحالة التفرغ التعاقبي، وحالة توقيف العمل وغيرها. اما من

حيث الآثار فان وقف العقد لا يوقف جميع اثاره بل بعضها، وعلى ذلك فان مدة الوقف في الغالب تدخل ضمن المدة المقررة لاستحقاق الاقدمية والاجازات المأجورة، لابل ان القانون يقرر في العديد من الحالات استحقاق العامل اجره الكامل.

وان استحقاق العامل الاجر خلال فترة توقف العقد دون اداء عمل، يضعنا امام نظرية خاصة بعقد العمل لها ذاتها واستقلالها، وهي وليده الطابع الواقعي والجماعي لقانون العمل والذي يرتبط ارتباطا مباشرا بالوضع الاجتماعي للعمال .

حالات وقف عقد العمل.

يتحقق وقف عقد العمل لأحد سببين الأول اتفاق طرفي العقد على وقف أثره فتره من الزمن.

والثاني استحاله تنفيذ أحد طرفي العقد أو كلاهما التزاماته فترة من الزمن

أولا :الوقف الاتفاقي للعقد.

الأصل وفقا للقواعد العامة أن للإرادتين أن تتفقا على وقف العقد فتره من الزمن مراعاة لظروف تواجه في الغالب احد الطرفين وفي حالات قليلة قد تواجه كليهما فيتحلل الطرفان نتيجة ذلك من تنفيذ التزاماتهما للمدة المتفق عليها ويعود العقد إلى النفاذ مجدداً بمجرد انتهاء هذه المدة.

ولقد أورد قانون العمل النافذ بعض الحالات التي يتم بها وقف عقد العمل اتفاقا حين أجاز لصاحب العمل عند الضرورة منح العامل بناء على طلبه أجازة بدون أجر يتفقا على مدتها مسبقاً المادة (82-سادساً) كما أجاز للأم العاملة بمواقفه صاحب العمل التمتع بإجازة أمومة خاصة لرعاية طفلها بدون أجر لمدة لا تزيد على سنه واحدة تتصرف فيها لرعاية طفلها إذا لم يكمل سنة واحدة من عمره المادة(89)

ثانيا :حالات استحالة التنفيذ المؤقتة

أن هذه الاستحالة قد تكون من جانب العامل وقد تكون من جانب صاحب العمل

1- استحاله التنفيذ المؤقتة من جانب العامل

مما لاشك بأن شخصيه العامل محل اعتبار في عقد العمل وان اختيار صاحب العمل له يتم بناء على مواصفات معينة قد يراها وقدورها وقد يستحيل أو يصعب احيانا القيام بتنفيذ التزاماته شخصياً مما يوجب فسخ عقد العمل على وفق أحكام القواعد العامة ولكن قانون العمل ذهب خلافاً ذلك فقد أورد أحكاماً تقضي بأن هذه الاستحالة إذا كانت مؤقتة فإن عقد العمل يوفق لعين زوالها وهي:

أ- الموظف قصير المدة:

تعد حاله المرض قصير المدة سبباً من أسباب وقف عقد العمل إذا كانت تمنع العامل من ادائه لعمله ولما كان العاهل لا يؤدي عملاً خلال هذه الفترة وأنه لا يستحق اجراً على وفق قواعد ما تقضي به القواعد العامة ولكن قانون العمل يقرر للعامل اجازة مأجورة لمدة (3046) يوماً سنوياً كما أجاز تراكم لمدة (180) مائه وثمانون يوماً إذا لم يتمتع بها خلال سنة العمل كلاً أو جزء وفي هذه الحالة فإن للعامل استخدام هذه الإجازات طيلة فترة مرضه ولدى استئنافها فإن إجازته تكون بدون أجر ومن هذا التاريخ يعد عقد العمل موقوفاً فإن كان مضموناً فإنه يتلقى أعانه من دائرة الضمان الاجتماعي تعويضاً عن الأجر الذي فقدك بسبب الإجازة المرضية

ب-ولادة المرأة العاملة

قضى القانون باستحقاق العاملة اجازة خاصه بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (14) اربعة عشر اسبوع في السنه واجاز القانون للجهة الطبية المختصة أن تمد هذه الإجازة لمدته لا تزيد عن (9) أشهر في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل واحد أو ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعدة وتكون المدة الزائدة عن مدة الحمل والوضع اجازة بدون أجر وبالتالي فإن عقد العمل يكون موقوفاً من الحطة التي لا يكون صاحب العمل ملزماً بدفع الأجرة لها

ج-التفرع النقابي لها :

أن قيام بعض العمال بمهام النشاط النقابي يعد سبباً لوقف عقد العمل إذا قد يحصل التعارض بين عملهم النقابي وعملهم الأصلي مهما دفع المشرع في قانون التنظيم النقابي.

للعمال رقم (52) لسنة 1987 في المادة (7) منة إلى معالجة هذا الأمر حين منح المكتب التنفيذي للارتقاء لنقابات العمال الحق باتخاذ القرار لتفرغ القيادات النقابية لأداء مهامها النقابية كما يأتي.

- 1- إعطاء المكتب التنفيذي للادعاء العام.
 - 2- رئيس اتحاد نقابات عمال المحافظ و نائبة.
 - 3- رئيس النقابة المختصة بمهنة او حرفة معينه (النقابات المختصة).
 - 4- تفرغ من تقضي المهام النقابية تفرغه من أعضاء المكاتب النقابية ولمدة لا تزيد عن (30) يوماً.
- وقضت المادة (41 -اولا) من هذا القانون بأن يتحمل الاتحاد العام لنقابات العمال أجور العمال المفرغين للعمل النقابي وفق أحكام هذا القانون.

د- توقيف العامل

أن توقيف العامل رهن التحقيق يعتبر سببا لوقف العقد باعتبار هذا التوقيف مؤقتا فاذا انتهت المحكمة إلى البراءة أو الإفراج كان بمقدوره العودة إلى العمل بعد زوال سبب الاستحالة المؤقتة أما إذا انتهت إلى الحكم على العامل بالحبس مدة تزيد على (1) سنة واحدة، واكتسب الحكم درجة البتات، كان لصاحب العمل طبقا للمادة (١٤١-تاسعا) من قانون العمل النافذ فصل العامل من العمل.

ومقتضى اعتبار العقد موقوفا بسبب توقيف العامل ان يتحلل صاحب العمل من التزامه بدفع الاجر الى العامل طيلة فترة توقيفه.

- 2- استحالة التنفيذ المؤقتة من جانب صاحب العمل.

يترتب على استحالة تنفيذ صاحب العمل التزامه نتيجة قوه قاهره او سبب اجنبي عنه، ان يفسخ العقد بقوة القانون، اذا كانت الاستحالة نهائية، اما اذا كانت مؤقتة، فان اثرها يقتصر على وقف تنفيذ العقد الى حين زوال هذه الاستحالة.

وهنا يجب التفرقة بين وضعين هما :

الوضع الاول - اذا كانت التزامات صاحب العمل ترتبط بشخصه فهي لا توقف العقد، كما هو الحال بالنسبة الى مرضه او توقيفه رهن التحقيق او سفره لمدة معينة وغيرها من الحالات ما دامت، المنشأة لم تتعطل عن العمل.

الوضع الثاني - اذا كانت الاستحالة تتعلق بالمنشأة ذاتها فيجب التفرقة بين حالتين

الاولى - اخطاء يرتكبها صاحب العمل تؤدي الي توقف المنشأة عن العمل بصورة مؤقتة كما في حاله تقصيره في توفير المواد الأولية او الوقود او ربما نتيجة اخطاء قانونيه قد ارتكبها عدت بدورها الي اغلاق المشروع فان صاحب العمل يلزم مدفع الأجرة العمالة خلال فتره التوقف.

الثانية - توقف المنشأة المؤقت الذي يرجع الي سبب اجنبي عن صاحب العمل فانه يؤدي الى وقف عقد العمل فالقوه القاهرة تعد سببا اجنبي اذا كانت مؤقتة لذا فان العقد لا يفسخ وانما يقف تنفيذه الحين زوال حاله الاستحالة العابرة على انه لا بد من الإشارة هنا الي انه اذا توقف العمل في المنشأة كليا او جزئيا نتيجة ظروف استثنائية او قوه قاهره فعلا صاحب العمل دفع اجور العمال عن فترة التوقف بما لا يزيد عن (٣٠) يوما.

انتهاء عقد العمل الفردي.

ان عقد العمل هو وليد اتفاق ارادتين لذلك هما التان تحددان شروطه وطبيعته واسلوب تنفيذه ولهما الاستمرار في تنفيذه، الي نهايته بالاتفاق واهيانا قد تنفرد احدهما بإنهاءه على وفق احكام القانون او نتيجة استحالة تنفيذه نهائيا ومما يلاحظ ان اسباب انتهاء عقد العمل تتعدد.

فهناك اسباب مشتركة بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة كما توجد اسباب خاصة بانتهاء كل نوع من هذه العقود. لذا فسوف نتناول الاحوال التي تنتهي لها عقود العمل عموما. ثم نفرد للأحوال التي ينتهي بها عقد العمل محدد المدة.

الاسباب العامة لانتهاء عقد العمل الفردي

يقصد بالأسباب العامة او المشتركة لانتهاء عقد العمل الحالات التي توادي الى انقضاء عقد العمل، سواء اكان محدد المدة او غير محدد المدة، وفي الحالات التي يؤدي تحقيقها الى انقضاء جميع العقود، فعقد العمل أيا كان نوعه ينقضي بالإقالة، ويقصد بذلك اتفاق طرفي العقد على انهاءه او باستحالة تنفيذ العقد، او بفسخ العقد وبناء على ما تقدم سنقسم موضوع انتهاء عقد العمل الفردي من خلال الفقرات الآتية.

اولا: (الإقالة) الفسخ الاتفاقي لعقد العمل.

ثانيا: انفساخ عقد العمل لاستحالة التنفيذ نهائيا.

ثالثا: فسخ عقد العمل بالراداة المنفردة لاحد من طرفية.

اولا-(الاقالة) الفسخ الاتفاقي لعقد العمل. ينتهي عقد العمل باتفاق طرفية على ذلك (وهو في هذا الشأن يتفق مع غيرة من العقود حيث يقضي القانون المدني بان للعاقدين ان يتقابلا العقد برضائهما بعد انعقاده) المادة (١٨١) من القانون المدني. ويشترط لصحة التقابل ما يشترط لصحة انعقاد العقد.

وحيث ان عقد العمل هو عقد رضائي يقوم على الرضا المتبادل لكل من العامل وصاحب العمل، فهذا يعني انه يمكن لمن يرغب من هذين الطرفين وضع حد او نهاية لعقد العمل بالاتفاق مع الطرف الاخر.

وهذا الانهاء من الممكن ان يشمل عقد العمل محدد المدة، فينتهي العقد قبل انتهاء المدة، كما يمكن ان يشمل عقد العمل غير محدد المدة وعندها ينتهي العقد قبل انقضاء مهلة الانذار من جهة ان تراضي الاطراف من شأنه تسوية جميع المسائل التي قد يثيرها هذا الانتهاء وقد يتحقق هذا التقابل بأن يصدر الطلب من صاحب العمل فيوافق عليه العاملة أو أن يطلبه العامل فيوافق عليه صاحب العمل ويعرف طلب العامل في هذه الحالة بل الاستقالة وأي كان طالب التقابل فإن العقد لا ينتهي إلا إذا وافق عليه الطرف الآخر و للوهلة الأولى أن الانتهاء الاتفاقي لعقد العمل لا يحتوي على مخاطر بل النسبة للعامل مادام هذا الانتهاء قائما بإرادته أو مقترنا بها

إلا أن الحقيقة غير ذلك في أغلب الأحوال فأرادته العامل يمكن أن تصدر تحت ضغط صاحب العمل الراغب في هذا الانتهاء لمصلحه يبتغيها ولهذا اشترطت المادة (43 -أولا -٥) من قانون العمل النافذ أن يكون اتفاق الطرفين على إنهاء العقد مكتوبا. وبذلك اعتبرته تصرفا شكليا أي لا قيمه لاتفاق صاحب العمل والعامل لإنهاء عقد العمل إن لم يكن مكتوبا وهذا يعني أن تخلف الشكل الذي اشترطه القانون يؤدي إلى بطلان الإنهاء

ثانيا- انفساخ عقد العمل لاستحالة التنفيذ نهائيا.

القاعدة العامة تقضي إذا استحال تنفيذ الالتزام نهائيا لسبب اجنبي لا يد للمدين فيه انقضى هذا الالتزام بقوة القانون في العقود الملزمة للجانبين إذا انقضى التزام أحد المتعاقدين بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة له وينفسخ العقد من تلقاء نفسه.

وتطبيقاً لهذه القاعدة إذا استحال على العامل القيام بأداء العمل المكلف به أو استحال على صاحب العمل إن يمكن العامل من القيام بأداء العمل المكلف به أو استحال على صاحب العمل إن يمكن العامل من القيام بهذا العمل وكانت هذه الاستحالة لا يد لأحد فيها بمعنى أنها كانت لسبب اجنبي فإن عقد العمل يفسخ فور تحقق هذه الاستحالة بقوة القانون بشرط أن تكون الاستحالة نهائية أما إذا كانت مؤقتة فأن عقد العمل يقف ولا ينقضي.

وتتحقق الاستحالة النهائية في حالات عديدة من جهة العامل مثل وفاته أو عجزه أو مرضه مرضاً طويلاً ومن جهة صاحب العمل تتحقق بأغلاق المنشأة ووفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار.

ونعرض في ما يلي أهم أسباب استحاله تنفيذ عقد العمل التي نص عليها المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 وهي الوفاة والحبس وتصفية المشروع.

أولاً - الوفاة : ينتهي عقد العمل بوفاة العامل نظراً للأهمية الخاصة لشخصية العامل في عقد العمل وعلى ذلك لا يلزم ورثة العامل بالاشتغال لحساب صاحب العمل بعد وفاه مورثهم، كما لا يجوز للورثة اجبار صاحب العمل على تشغيلهم وانتهاء عقد العمل يتم بقوة القانون بمجرد وفاة العامل أياً كان سبب الوفاة، حتى لو مات العامل منتحراً.

أما فيما يخص صاحب العمل، فإن وفاته لا تؤدي الى انتهاء عقد العمل، لان الاصل ان شخصيته ليس محل اعتبار في العقد، الا اذا كان قد ابرم لاعتبارات تتعلق بشخصه او بنشاطه، كما لو كان العمل متصلاً بشخص صاحب العمل، كما لخدام او السكرتير الخاص او الممرضة.

وقد نص المشرع العراقي على سبب انتهاء عقد العمل بالوفاة بموجب نص المادة (٤٣-أولاً) من قانون العمل النافذ، والزم صاحب العمل ان يصرف لا سره العامل ما يعادل اجر شهرين كاملين، بشرط ان يكون العامل قد امضى في خدمة صاحب العمل اذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد ولا يمكن اكمال العقد مع ورثه.

ثانياً : صدور حكم قضائي بات بحبس العامل لا كثر من سنة :

وردت هذه الحالة في المادة (٤٣-أولاً -ب) من قانون العمل النافذ والتي تنص على انه ينتهي عقد العمل.. ب.. اذا حكم على العامل بحكم قضائي بات بالحبس

لا كثر من سنة واحدة، اما اذا كان الحكم سنة فاقبل فيعاد الى عملة دون ان يستحق اجور المدة التي قضاها بالتوقيف او الحبس.

يفهم من النص المذكور اعلاه ان شروط انقضاء العقد في حالة حبس العامل هي.

1- صدور حكم قضائي بات، اي يلزم صدور حكم نهائي يدين العامل بالجريمة المنسوبة اليه، وان يستنفذ طرق الطعن التي يجيزها القانون دون الاكتفاء بتوجيه الاتهام للعامل. لذلك لا ينتهي عقد العمل طالما لم يكتسب الحكم القضائي الدرجة القطعية

2- ان تكون عقوبة العامل الحبس لا كثر من سنة واحدة.

وعليه لا ينتهي عقد العمل اذا كانت عقوبة العامل الحبس مدة سنة او اقل او كانت غرامة مالية، ولا يشترط ارتكاب الجناية او الجنحة في مكان العمل، او يكون لها اتصال بالعمل المنوط بالعمل. بل ان صدور الحكم بإدانة العامل اثناء سريان العقد، يجيز لصاحب العمل انهاءه، حتى لو ارتكب الجريمة في فترة سابقة على انعقاده.

وانهاء عقد العمل لهذا السبب لا يعد عقوبة تأديبية، فلا تسري عليه، من ثم، قواعد التأديب، كسماع اقوال العامل وتحقيق دفاعه.

واذا كان الحكم القضائي الصادر بالحبس باتا، لكن بمدة سنة فاقبل فلا ينتهي عقد العمل وانما يكون موقوفا، اذ يعاد العامل الى عملة دون ان يستحق اجور المدة التي قضاها بالتوقيف او الحبس.

ثالثا: تصفية المشروع : نص المشرع العراقي على انتهاء عقد العمل في حالة تصفية مشروع العمل، وذلك بموجب نص المادة (٤٣-اولا- د) من قانون العمل النافذ، وذلك في حالة تصفية المشروع بموجب حكم قضائي بات او حالة تصفيته اختياريا مع مراعاة حكم البند ثالثا من المادة نفسها والمتضمن عدم جواز اغلاق المشروع او ايقاف العمل فيه او تصفيته الا بعد استحصال موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

رابعا: اغلاق المنشأة الراجع الى قوه قاهرها او سبب اجنبي :

المادة (٤٣-اولا-ط)سبق ان بينا ان القوة القاهرة توقف العقد اذا ادت الى استحالة تنفيذه صاحب العمل التزامه مؤقتا، اما اذا انشأت استحالة نهائية، فان العقد يفسخ بقوة القانون، سواء كان محدد المدة او غيرها، دون ان يقتضي ذلك القيام باي اجراء شكلي لصحة ذلك.

ومن امثلة القوة القاهرة التي تنشأ عنها استحالة نهائية، تدمير المنشأة تماما بفعل اعمال عسكرية او زلزال او فيضان او حريق لا يرجع الى خطأ صاحب العمل ومنها ايضا صدور تشريع يحظر النشاط الذي يزاوله صاحب العمل او احتكاره من قبل الدولة.

ثالثا: فسخ عقد العمل بالردة المنفردة لاحد من طرفيه.

يسلم الفقه والقضاء انه في حالات معينة يحق للدائن في اعتبار العقد مفسوخا دون ان يتصدر حكما بالفسخ، وهي الحالات التي لا تتوفر فيها الحكمة من استصدار حكم قضائي بالفسخ، وخاصة اذا كان انتظار استصدار حكم قضائي بالفسخ يؤدي الى الاضرار بالدائن ضررا بليغا، ومن ثم يكون هذا الدائن في حالة تجيز له ان يعتبر العقد مفسوخا بإرادته المنفردة.

وهذا ما ينطبق تماما على عقد العمل، فالعامل لا يجبر على الاستمرار في عمل لا يرغب فيه كما ان صاحب العمل لا يجبر على ابقاء عامل لا يريده كقاعدة عامه ، ويترتب على ذلك التسليم لكل من طرفي عقد العمل بالحق في فسخ العقد بالردة المنفردة دون استصدار حكم بالفسخ حتى في الاحوال التي لم يرد فيها شرط فاسخ بالعقد.

لكن هذا الفسخ يقع على مسؤولية من قام به، فاذا وجد الطرف الاخر ان الفسخ ليس له ما يسوغه كان له الحق في اللجوء الى القضاء طالبا بالتعويض ومن ثم تأتي رقابة القضاء لاحقة على الفسخ.

وعلى ذلك اذا اخل العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية جاز لصاحب العمل فسخ عقد العمل بإرادته المنفردة دون ان يلتزم بأخطاره مقدما بهذا الفسخ، لكن ذلك يكون على مسؤوليته حتى اذا نازع العامل واستند اليه في فسخ العقد.

وقد اجاز المشرع العراقي في قانون العمل النافذ للطرفين (العامل وصاحب العمل)، انتهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، تارة بإنذار، وتارة اخرى دون سابق انذار، وسنتناولها فيما يأتي:

اولا: انتهاء عقد العمل بالردة المنفردة للعامل :

للعامل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، بشرط توجيه الانذار، او دون سابق انذار.

1- إنهاء عقد العمل بشرط توجيه الانذار : للعامل الاستقالة بموجب نص المادة (٤٣-اولا-خ)، بشرط ان يوجه اخطار الى صاحب العمل قبل (٣٠) ثلاثين يوما في الاقل من انتهاء العقد، فاذا ترك العامل العمل بدون توجيه الاخطار، او قبل انتهاء المدة المنصوص عليها في العقد، يلزم بدفع تعويض الى صاحب العمل يعادل اجر مدة الانذار، او المتبقي منها.

2-انهاء عقد العمل بارادة العامل المنفردة دون سابق انذار :

للعامل إنهاء عقد العمل بآرءءه المنفردة دون سابق انذار في حالة تحقيق اءءى الءالات المنصوص عليها بموجب المادة (٤٩) من قانون العمل النافء وهي :

أ - اذا اءل صاحب العمل بأءء التزاماته المقررة في هذا القانون او في النظام الداخلي للعامل او في عقد العمل الفرءي.

ب- اذا ارتكء صاحب العمل ءناية او ءنءة ضء العامل او اءء افراد اسرءه في اثناء العمل او ءارءه.

ء- اذا وءء ءطر ءسيم يهءء سلامة العامل او صءءه بشرط ان يكون صاحب العمل على علم بوجود الءطر ولم يعمل على ازالءه.

ءانيا : اءءاء عقد العمل بالإرءاءة المنفردة لصاحب العمل ؛اما صاحب العمل فقء نص المشرع العراقي في قانون العمل النافء على ءالات اءاز بها له اءءاء عقد العمل بعء انذار العامل ءءريريا بأءءاء عقءه بفترة لا ءقل عن (30) يوما وفي ءالة عءم انذاره يتم ءعويضه بءل هذا الانذار المادة (44) من قانون العمل النافء هذه الءالات نءكرها:

1- المرض الطويل : اءاز المشرع العراقي في قانون العمل النافء بموجب نص المادة (43 - ءانيا - أ) لصاحب العمل اءءاء عقد العمل إذا اصيب العامل عرض اقعه عن العمل ولم يشف منه ءلال (6) اشهر من ءاريخ الاصابة به وءبء ذلك بشهءاة طبية رسمية .

2- عءز العامل عن العمل اذا اصيب العامل بعءز اقعه عن العمل ءاز لصاحب العمل بموجب المادة (43 - ءانيا - ب) من قانون العمل النافء اءءاء عقءه عءء ءوافر الشروط الاءية :

أ - ان يصاب العامل بعجز يقعه عن العمل .

ب - ان تتسبب الاصابة بنسبة عجز 75% فأكثر من العجز الكلي .

ج - ان يثبت العجز بشهادة طبية رسمية.

٣ - اكمال العامل سن التقاعد : اذا اكمل العامل سن التقاعد فلصاحب العمل انتهاء عقد العمل ويستحق عندها مكافأة نهاية خدمته وفق احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال المادة (43 - ثانيا - ج).

4- انتهاء عقد العمل لضرورة اقتصادية : صاحب العمل له الحق في تنفيذه ونشأته ومواجهة حالات الضرورة التي قد تؤدي الى المساس بحجم العمالة بالاستغناء عن بعض العمال او اغلاق المشروع كلياً و الاستغناء عن جميع العمال لكن ذلك مشروط بوجود توافر ضرورة اقتصادية وبحسب الضوابط والاجراءات التي تنص عليها القوانين وقد اجاز المشرع العراقي لصاحب العمل انتهاء عقد العمل اذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة وزير العمل لشؤون الاجتماعية المادة (43 - ثانيا - د) من قانون العمل النافذ .

4- ارتكاب العامل سلوكاً مخالفاً لواجباته بموجب عقد العمل المادة (43 - ثانيا - هـ) من قانون العمل النافذ انتحال العامل شخصية كاذبة او تقديمه مستندات مزورة.

5- انتحال العامل شخصية كاذبة او قدم مستندات مزورة يجوز لصاحب العمل انتهاء عقده المادة (43 - ثانيا - و) من قانون العمل النافذ

6- عدم كفاءة العامل في عقد العمل تحت التجربة :لصاحب العمل انتهاء عقد العمل متى ما كان العامل تحت التجربة ولم يظهر كفاءة مقبولة خلالها المادة (٤٣-ثانيا- ز) من قانون العمل النافذ

7- ارتكاب العامل خطأً جسيماً نشأت عنه خساره فادحة اضررت بالعمل او العمال او الانتاج بقرار قضائي بات المادة (٤٣-ثانيا-م) ويشترط لتطبيق هذه الحالة الاتي:

ا- ارتكاب العامل خطأً جسيماً: فلا تعد هذه الحالة متحققة اذا ما ارتكب العامل خطأً لا يوصف بالجسامة.

ب- ان تنشأ عن هذا الخطأ خساره فادحة تضر العمل او العمال او الانتاج

ج-ان يصدر حكم قضائي بات يثبت ارتكاب العامل لخطأ جسيم ترتب عليه ضرر بالعمل او العمال او الانتاج.

8- الفصل التأديبي: لاشك ان الفصل التأديبي يختلف عن الانهاء بالإرادة المنفردة من حيث ان الفصل يعد اجراء او جزاء تأديبي يحتاج إلى قواعد او إجراءات او لوائح تأديبيه يخضع لها العامل، وبذلك يختلف عن الانهاء الذي يخضع لقواعد عامه متعلقة بأنهاء عقد العمل سواء كان العقد محدد المدة او غير محدد المدة. غير انهما يتفقان من حيث ان الفصل التأديبي يصدر من صاحب العمل كما في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة بصفة ان صاحب العمل عندما يفعل ذلك انما يمارس سلطة يستمدها من الحقوق التي قررها القانون كحق الإدارة و الرقابة و الاشراف كما انهما يتفقان من حيث النتيجة وهي انتهاء عقد العمل.

وقد سبق لنا دواصة حالات الفصل من العمل في محاضرات سابقه.

انهاء عقد العمل محدد المدة

يقصد بالعقد محدد المدة ذلك العقد الذي تحدد نهايته واقعه مستقبليه محققة الوقوع، لا يتوقف وجودها على محض ارادة احد المتعاقدين. فقد يحدد لعقد للعمل مده معينه او لسنه او موسم كموسم الشتاء او الصيف، طالما ان الطرفين قد حددا نهاية الموسم، و على العكس من ذلك يكون العقد غير محدد المدة اذا لم يتحدد انتهاء الموسم او ترك امر هذا التحديد لمحض اراده صاحب العمل.

ويكفي ان يبين العقد الاسس التي تتوقف عليها نهايته حتى لو لم يمكن اني يحدد التاريخ الزمني لانتهاء العقد مقدماً ، كالاتفاق مع عامل للعمل

وفي مشروع طول مدة غياب عامل اخر بسبب مرضه. وقد نصت المادة (٣٨) من قانون العمل النافذ على : (أولاً : يبرم عقد العمل محدد المدة لتنفيذ عمل معين او تقديم خدمه محدده متعلقة بعمل او مشروع ينتهي بتاريخ معين او تاريخ متوقع على ان لا تزيد مدك العقد ذلك على سنة واحده.

ثانياً: لا يجوز تحديد مدة العقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة الا اذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال اضافيين لمدة و عمل معين.

و بذلك فان عقد العمل يكون محدد المدة في قانون العمل العراقي النافذ في ثلاث حـالات:

١-العقد المبرم لتنفيذ عمل معين

2- العقد المبرم بتقديم خدمه محدده متعلقة بعمل او مشروع ينتهي في تاريخ معين او تاريخ متوقع، على ان لا تزيد مدة العقد على سنة واحده.

3- القد المبرم لمدته و عمل معينين، والذي اقتضاه متطلبات العمل.

وينتهي عقد العمل المحدد المدة من تلقاء نفسه بانتهاء مدته، او انتهاء العمل الذي ابرم العقد من احله، وذلك دون حاحه إلى انذار سابق من احد المتعاقدين، وبهذا تفضي المادة (٩١٥) من القانون المدني العراقي حيث نصت انه (اذا كان عقد العمل محدد المدة، أنتها من تلقاء نفسه بانقضاء مدته) كما نصت المادة (٩١٦-١) منه على انه (اذا كان العقد لتنفيذ عمل معين، فانه ينتهي بانقضاء العمل المتفق عليه).
ق علي

تحديد العقد محدد المدة: اذا ما ابرم عقد عمل لمدته محدده وتم تجديده لا كثر من مره واحده، فانه يكون عقد غير محدد المدة بموجب المادة (٣٨-رابعاً) من قانون العمل النافذ، وبالتالي تطبق عليه احكام انتهاء عقد العمل غير محدد المدة.

اصول التقاضي في دعاوى العمل وتقادماها

لاستكمال حمايه العامل، فقد افرد قانون العمل النافذ قضاءً خاصاً بدعاوى العمل التي تقوم بين العمال واصحاب العمل، وجعل نظرها على وجه الاستعجال، فضلاً عن ان القانون اراد وضع حد لمنازعات العمال، وعدم اطالتها إلى ما لا نهاية، حين عالج مسألة مرور الزمن المانع من سماع الدعوى.

اصول التقاضي امام محاكم العمل

قد تنشأ بين طرفي علاقة العمل خلافات بشأن الحقوق الناشئة لأي منها بموجب القانون او عقد العمل او غيرها، ومثل هذه الخلافات لابد ان تجد لها حلاً امام القضاء وحرصاً من المشرع على تنظيم إجراءات حسم الدعوى العمالية، فقد افرد الفصل السابع عشر من قانون العمل النافذ لقضاء العمال، حيث تولا فيه تحديد تشكيلات هذا الجهاز واختصاصاته وإجراءات التقاضي امامه، وذلك على التفصيل التالي:

أولاً: قضاء العمل نظمت المادتين (١٦٥ و ١٦٧) من قانون العمل النافذ تشكيل قضاء خاص باسم قضاء العمل على مرحلتين:

1- فقد نصت المادة (١٦٥) على انه (تشكل محكمة عمل او اكثر في كل محافظة
م_____ ي_____أتي:
أولاً : قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الأعلى بنائاً على اقتراح من رئيس
محكمة الاستئناف.

ثانياً: ممثل عن الاتحاد العام الاكثر تمثيلاً للعمال

٢- و نصت المادة (١٦٧) من قانون العمل النافذ على انه (تشكل بقرار من
مجلس القضاء الأعلى هيئة ثلاثية في محكمة التمييز تسمى هيئة قصايا العمل
للنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون)

ومن هذا يبين ان الدعوى العمالية تنظر بمرحلتين :

المرحلة الاولى : تنظر فيها الدعوى اما محكمة العل او محكمة البداية.

المرحلة الثانية : تنظر فيها الدعوى امام محكمة التمييز بعد تقديم الطعون وفقاً
للنانون.

ثانياً: اختصاصات محكمة العمل

حددت المادة (١٦٦-أولاً) من قانون العمل النافذ اختصاصات محكمة العمل على
النح_____والت_____الي:

ا- الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية و الجزائية المنصوص عليها في هذا
القانون وفي قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال و التشريعات الأخرى

ب- القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها وفي حالة عدم وجود
محكمة عمل فتختص محكمة البداية لها.

ج- الدعاوى و المسائل الأخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل
لها.

ثالثاً: إجراءات النظر في الدعوى انطلاقاً من تحقيق الهدف الاساسي لقانون
العمل والمتمثل بحماية الطبقة الضعيفة(العمال) فقد اتجهت العديد من
تشريعات العمل المعاصرة و منها قانون العمل العراقي النافذ إلى تسهيل
إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية من خلال مظاهر متعددة، وذالك بالنص
على نظر بالدعوى العمالية على وجه السرعة، و الإعفاء من الرسوم القضائية
في جميع مراحل التقاضي المادة (١٦٦-ثانياً وثالثاً)

رابعاً: الطعن في الحكم الابتدائي الصادر من محكمة العمل قضت المادة (١٦٨- أولاً) من قانون العمل النافذ بان الأحكام الصادرة عن محكمة العمل تكون قابلة للطعن فيها بإحدى الطرق الآتية:

1- الاعتراض على الحكم الغيابي، ويقع هذا الاعتراض امام المحكمة التي اصدرت الحكم، وذلك خلال (١٠) عشرة ايام من اليوم التالي لتبليغه.

2- اعادة المحاكمة، ويقع هذا الاعتراض امام المحكمة على ان يكون الحكم قد صدر بدرجه اخيره في إحدى الحالات التي حددتها المادة (١٩٦) من قانون المرافعات المدنية وهي:

أ_ اذا وقع من الخصم الآخر غش في الدعوى كان من شأنه التأثير في الحكم
ب_ اذا حصل بعد الحكم اقرار كتابي بتزوير الاوراق التي اسس عليها او قضي بتزويرها.

ج_ اذا كان الحكم قد بني على شهادة شاهد وحكم عليه بشهادة الزور

د_ اذا حصل طالب الإعادة، بعد الحكم على اوراق منتجته في الدعوى، كان خصمه قد حال دون تقديمها.

وطبقاً للمادة (١٩٨) من قانون المرافعات المدنية، فأن مدة طلب اعادة المحكمة هي (١٥) خمسة عشر يوماً، تبدأ من اليوم التالي لظهور الغش او الإقرار بالتزوير من فاعله، او الحكم بثبوته، او الحكم علي شاهد الزور، او ظهور الورقة التي حيل دون تقديمها.

3_ التمييز :يكون الحكم الذي تصدره محكمة العمل قابلاً للطعن فيه لدى محكمة و التمييز خلال (٣٠) ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبليغه ولمحكمة التمييز تصديق او نقض الحكم المميز او الفصل في موضوع الدعوى وفقاً لاحكام هذا القانون المادة (١٦٨- ثانياً) من قانون العمل النافذ مرور الزمان المانع من سماع الدعوى(تقادم الدعوى العمالية)قضت المادة (٥١-أولاً) من قانون العمل النافذ على انه:

لا تسمع دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن علاقات العمل بعد مضي (٣) ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها، ولأتسمع دعوى المطالبة بالتعويض عن الضرر الناتج عن فعل جرمي بعد انقضاء (٥) خمس سنوات من تاريخ نشوئه ولا يمنع

استمرار قيام العلاقة بين طفي العقد من بدء سريان التقادم، فالنص القانوني صريح في ان هذا التقادم يبدأ من سريان اعتباراً من تاريخ الاستحقاق وليس من تاريخ انتهاء العقد.

" تعريف قانون الضمان الاجتماعي "

" هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم بها الدولة وسيلة الزامية، لتحقيق الامان الاجتماعي للأفراد في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي يحددها القانون بحصولهم على اعانات نقدية او عينية، في مقابل اشتراكات يدفعها اصحاب العمل والعمال".

ومن هذا التعريف يتضح لنا ان نظام التأمينات الاجتماعية يتميز بـ 3 خصائص :-
الاولى/ انه نظام الزامي، ولا دخل لإرادة الافراد في ذلك.

الثانية/ ان منافع نظام التأمينات الاجتماعية يحصل عليها المؤمن عليهم، مقابل اشتراكات يدفعونها.

الثالثة/ ان الدولة تتولى ادارة المرفق العام الذي يشرف على نظام التأمينات الاجتماعية.

وان اول قانون اصدره المشرع العراقي هو قانون الضمان الاجتماعي رقم (27) لسنة 1956.

ثم صدر قانون رقم 39 لسنة 1971 والذي سمي بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

وشرعت هذه القوانين لمجابهة الخطر الناشئ عن النشاط المهني للعامل.

" تحديد مقدار الاشتراك وحالات وجوبه "

اولاً/ تعريف الاشتراك، وطبيعته القانونية.

يقصد بالاشتراك " هو اقتطاع نقدي اجباري يتحمله الممول بدفعه مساهمة منه في تمويل التأمينات الاجتماعية".

أمام/ 1 من قانون الضمان الاجتماعي فقد عرفت الاشتراك بأنه: " المبلغ الواجب دفعه على الجهات التي يحددها القانون لقاء أي من الخدمات او

التعويضات او المكافآت او الرواتب التي تقدمها المؤسسة للشخص المضمون وفقاً لأحكام هذا القانون".

فالجهاز الواردة بالتعريف بمعنى (العمال، واصحاب العمل) وان هذا الاشتراك اجباري على طرفي علاقة العمل.

س/ ما هي الطبيعة القانونية للاشتراك ؟

ج/ لقد اختلف الفقه في تحديد الطبيعة القانونية للاشتراك الى عدة آراء منها:-

الرأي الاول:

1- ان الاشتراك اجر:- لأنه ما دام الاشتراك مبلغاً مخصوماً من الاجر، فإن الاجر الحقيقي للعامل يتكون من الاجر الذي يتقاضاه من الجهة المختصة التي تستخدمه بعد خصم الاشتراك منه.

وعليه يرى اصحاب هذا الرأي أن الاشتراك هو: " اجر مؤجل " أي لا يدفع مع الاجر وانما يدفع عندما يستحق العمال المعونة من مؤسسة الضمان الاجتماعي.

النقد على الرأي الاول:-

يقولون ان العامل قد يحصل على الإعانة دون ان يكون قد دفع الاشتراك.

وكذلك قد يزيد مقدار هذه الاعانات عما دفعه العامل من اشتراكات، وعليه لا يمكن اعتبارها اجراً مؤجلاً.

الرأي الثاني:

ان الاشتراك ضريبة الزامية لتمويل نفقات عامة، فتعتبر اشتراكات العمال ضرائب مباشرة واشتراكات اصحاب العمل ضرائب غير مباشرة.

ثانياً/ اسس تحديد مقدار الاشتراكات

س/ ما هي الاسس او الاساليب المتبعة في تحديد مقدار الاشتراك.

ج/

1- نظام الاشتراك موحدة القيمة:-

في هذا النظام يكون مقدار الاشتراك مبلغ نقدي ثابت وموحد لكل الاشخاص بغض النظر عن مقدار دخولهم.

عيوبه: لا يحقق العدالة في توزيع عبء الاشتراك وعدم مراعاته لمبدأ القدرة على الدفع.

2- نظام الاشتراك وفقاً لمقدار الاجر:-

ويكون بطريقتين:-

أ- اما على اساس نسبة مئوية موحدة.

ب- اما على اساس نسبة تصاعدية تبعاً لمقدار الاجر.

ولكن عيب هذين الطريقتين انهما تساعد اصحاب العمل للتحايل والتهرب من دفع الاشتراك على اساس الاجر الحقيقي.

الا انه يرى الفقه بأن الدفع على اساس نسبة تصاعدية، يحقق نوع من العدالة، فكلما زاد الاجر يزيد الاشتراك.

3- نظام الاشتراك على اساس المخاطر:-

فكلما كانت نسبة الخطر كبيرة كلما زاد مقدار الاشتراك.

إذاً النظام الاخير يتميز عن سابقه بأنه يدخل عنصر الخطر ومدى تحققه كعنصر هام في تحديد نسبة الاشتراك.

" تحديد مقدار الاشتراك في القانون العراقي "

لقد اختلفت النظم التي اتبعها المشرع العراقي في تحديد مقدار الاشتراك تبعاً لاختلاف القوانين التي صدرت في القطر، وعلى التفصيل التالي:-

1- القانون الصادر سنة 1956 اعتمد على نظام الاشتراك الموحد.

2- القانونين سنة 1964، 1969 اعتمداً على اسلوب الخلط بين الاشتراك موحد القيمة، والاشتراك وفقاً لمقدار الاجر، ولكن توجه النقد والعيوب على هذه القوانين.

3- نرى ان المشرع عدل عن هذه الطرق واعتمد في القانون رقم 39 لسنة 1971 على اسلوب (تحديد الاشتراك على اساس نسبة مئوية) من الاجر سواء كانت هذه النسبة هي (5% او 12% او 25%).

ولكن نلاحظ ايضاً ان الطريقة المعتمدة في القانون النافذ تعرضت للنقد لماذا :-

ج/ أ- لأنها لا تراعي مبدأ العدالة في التوزيع.

ب- لا تراعي مبدأ القدرة على الدفع.

ج- لا تراعي عنصر الخطر في تقدير حجم الاشتراك.

الفقه يفضل ان يقدر الاشتراك على اساس نسبة مئوية تصاعدية من الاجر يتحدد مقدارها تبعاً لمقدار الاجر، وحجم المخاطر المؤمن ضدها.

ثالثاً/ تحديد الاجر الذي يقدر على اساسه الاشتراك.

بما ان الاجر من الامور المهمة التي يجب معرفتها لتحديد مقدار الاشتراك إذاً لابد من معرفة مقدار هذا الاجر الذي يتحدد على اساسه الاشتراك.

فالقانون النافذ يقول ان الاشتراك يتحدد على اساس نسبة محددة من " الاجر الفعلي" الذي يتقاضاه العامل. ولكن الاجر الفعلي للعامل هو ليس دائماً مبلغاً نقدياً جزافياً ثابتاً، وانما فيه مبالغ متممه للأجر مثل العلاوة والخطورة والمهارة وغير ذلك من المفردات.

فبعض القوانين تميل الى استبعاد متممات الاجر من الاجر الذي يقدر على اساسه الاشتراك بهدف تحقيق الاستقرار الثبات في مقدار الاشتراك.

ولكن هذا المسلك منتقد من ناحيتين

1- أنه يحرم مؤسسات الضمان الاجتماعي من موارد مالية. هي حصة الاشتراكات التي يمكن أن تحصل عليها فيما لو احتسبت على أساس الأجر الفعلي.

2- أن هذه الطريقة تلحق ضرراً بالعمال انفسهم ذلك لأن حقوقهم في مواجهة مؤسسة الضمان الاجتماعي تحتسب على أساس الأجر المدفوع عنه الاشتراك، فإذا كان هذا الأجر أقل من أجرهم الحقيقي أدى ذلك إلى حصولهم على إعانات ورواتب أقل مما كانوا سيحصلون عليه فيما لو احتسب الاشتراك على أساس الأجر الكلي.

وان مؤسسات الضمان الاجتماعي في البلدان النامية تقوم على اعتماد أجر ثابت يحتسب على اساسه الاشتراك لمدة سنة في الغالب.

" تأدية الاشتراكات "

ان التأمين الاجتماعي المقرر في قانون الضمان الاجتماعي هو نفس المفهوم للتأمين الالزامي، وعليه فقد الزم القانون تبعاً لذلك صاحب العمل بالتزامات قانونية يجب ان يخضع لها وهي:-

1- التزامات صاحب العمل بشموله العمال بالضمان.

2- التزامات صاحب العمل بتسديد الاشتراكات.

التفاصيل:-

1- التزامات صاحب العمل بشموله العمال بالضمان:-

ان شمول العمال بالضمان يتحقق بحكم القانون أي على صاحب العمل ان يقدم بياناً يحدد فيه " اسم صاحب العمل ومكان مشروعه وعنوانه الكامل، مع بيان عدد العمال المضمونين، واسمائهم وعناوينهم. ومقدار اجورهم ومبلغ الاشتراك " وتسمى هذه بالإجراءات.

وبعد ان ينفذ صاحب العمل التزاماته المذكورة تصدر دائرة الضمان " هوية ضمان " لكل عامل مضمون يطالب بموجب جميع ما يستحقه وفقاً لأحكام القانون. وان التزام صاحب العمل هو التزام شخصي، واذا ما اخل بهذه الالتزامات سوف يتعرض الى المسائلة القانونية.

2- التزامات صاحب العمل بتسديد الاشتراكات:-

في هذا الموضوع يجب ان نبحث عدة امور مهمة وهي كما يلي:-

أ- التزام صاحب العمل باقتطاع الاشتراك من اجر العامل.

ان المشرع العراقي وضع لهذا الاقتطاع عدة شروط منها:-

ان الاقتطاع يجب ان يكون شهرياً، حتى لا يتراكم على العامل.

يجب ان يكون الاقتطاع في بداية الشهر.

يلتزم اصحاب العمل بتسديد اشتراكات العمال عن كامل فترات انقطاعهم عن العمل بسبب المرض او الولادة او غير ذلك من الحالات.

ان صاحب العمل يبقى مسؤولاً عن تسديد الاشتراكات عن العامل حتى تاريخ ابلأغه بآنتهاء خدمته.

هذه الروط جميعها يجب على صاحب العمل مراعاتها.

ب- اسلوب وموعد تسديد الاشتراكات.

ان القانون النافذ يأخذ بأسلوب تسديد الاشتراكات نقداً الى دائرة الضمان وفق النسب المحددة بالقانون.

اما عن موعد تسديد الاشتراكات فتكون واجبة الاداء والدفع في اول الشهر التالي.

ولكن مراعاة للاعتبارات العملية، ولإضفاء بعض المرونة التي تتيح لكل من دائرة الضمان واصحاب العمل القدرة على تنفيذ هذا الالتزام بالإمكان ان يكون التسديد خلال الشهر الذي يلي الشهر الذي يستحق عنه.

ج/ ضمانات استيفاء الاشتراكات:-

هناك عدداً من الاحكام تنظم موضوع ضمانات استيفاء الاشتراكات المستحقة على اصحاب العمل وهي كالآتي:-

الزام الادارات واصحاب العمل بأن يخطرُوا دائرة الضمان بأسم المتعهد بالعمل وعنوانه قبل البدء بالعمل بـ 3 ايام.

التضامن بن المدينين سواء كان المتعهد الاصلي ام الثانوي ويكون ذلك بحكم القانون، فيكون هنا تعدد للمدينين بالالتزام واحد، وعلى دائرة الضمان الرجوع على المدين الاكثر قدرة على الوفاء.

على جميع الدوائر المالية الامتناع عن صرف أي مستحقات لصاحب العمل او المتعهد لحين استيفاء كامل الاشتراكات المفروضة عليهم.

اذن هذه كلها ضمانات لاستيفاء الاشتراكات.

د- الفوائد التأخيرية:-

ففي حالة تخلف اصحاب العمل عن تسديد الاشتراكات في مواعيدها، فتفرض عليه فوائد تأخيرية بنسبة معينة يحدده قانون الضمان الاجتماعي قد تكون 2% او اقل او اكثر من ذلك.

" المخاطر المشمولة بالضمان "

ان اهم المخاطر المشمولة بالضمان هي:-

الضمان الصحي (المرض والولادة).

ضمان العجز عن العمل.

ضمان إصابات العمل.

ضمان التقاعد.

والتفاصيل كما يلي:-

الضمان الصحي:-

ويشمل:

أولاً/ الضمان الصحي في حالة المرض.

ثانياً/ الضمان الصحي في حالة الولادة.

" الضمان الصحي في حالة المرض "

س/ ما هو المقصود بالمرض الذي نص عليه قانون الضمان الاجتماعي، وما هي شروط استحقاق مزايا ضمان المرض، وما هي أنواع هذه المزايا.

ج/ المرض:- هو الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاولة عمله، ولا يكون ناشئاً عن إصابة عمل، ويحدد بالخبرة الطبية.

أما شروط إستحقاق مزايا ضمان المرض فهي على النحو الآتي:-

(1) شمول العامل بالضمان الصحي.

(2) ثبوت واقعة المرض.

(3) اتباع تعليمات دائرة الضمان.

(4) عدم جواز إشتغال العامل المريض.

(5) المطالبة بالمزايا خلال 3 سنوات ن إستحقاقها.

(مزايا الضمان الصحي في حالة المرض)

أولاً/ المزايا العينية: ومنها:

(1) معاينة المريض في العيادة أو في المنزل من قبل الطبيب .

(2) علاج المريض.

(3) ما يقتضيه إسترجاع العامل حالته الطبيعية.

ثانياً/ المزايا النقدية " العوض النقدي".

(1) يستحق العامل الأجر عن إجازته المرضية لمدة 30 يوماً.

(2) يجوز تراكم الاجازات المرضية الى 180 يوماً.

(3) أما اذا إستنفذ العامل الاجازات المرضية وبقي في حالة المرض الذي يمنعهُ من العمل، هنا يطبق عليه احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي.

" الضمان الصحي في حالة الولادة"

بالتأكيد إن الحمل والولادة يؤثر على قدرة العاملة في العمل.

س/ ما هي شروط إستحقاق مزايا الضمان الصحي في حالي الحمل والولادة.

ج/

(1) شمول العاملة بالضمان الاجتماعي.

(2) عرض العاملة على الجهات الطبية المختصة.

(3) التقيد بتعليمات الجهات الطبية.

(4) عدم جواز العمل خلال فترة الاجازة.

(5) يجب ان تكون المطالبة بالمزايا خلال 3 سنوات.

س/ ما هي مزايا الضمان الصحي في حالي الحمل والوضع؟

ج/ أولاً المزايا العينية: من خدمات طبية أو رعاية صحية من قبل المؤسسات التابعة لوزارة الصحة.

ثانياً: المزايا النقدية: تلتزم دائرة الضمان بتعويض العاملة عن أجرها في الحدود التي تعتبر فيها مجازة لأغراض الحمل والولادة.

وبالرجوع الى قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 نجدهُ إنه ينظم حق العاملة في إجازة الحمل والوضع وخاصة في م/ 87 من القانون النافذ وعلى النحو التالي:-

أولاً/ تستحق العاملة إجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن 14 إسبوع في السنة، أي 3 أشهر ونصف.

ثانياً/ للعاملة الحامل التمتع بالأجازة قبل 8 أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهات المختصة.

ثالثاً/ تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع الزاماً بما تبقى من هذه الإجازة، على أن لا تقل مدة تلك الإجازة عن 6 أسابيع بعد الوضع.

وعليه يجب تمديد مدة الإجازة في حالة الولادة الصعبة بما لا يقل عن 9 أشهر أو في حالة ولادة أكثر من طفل، أو وجود مضاعفات مرضية.

ولا يجوز للأمم العاملة أثناء إجازة الحمل والوضع ان تشتغل بعمل مأجور لدى الغير.

كما يحق لها أن تتمتع بأجازة بدون أجر لمدة سنة أخرى لرعاية طفلها.

ومن المخاطر المشمولة بالضمان أيضاً هو (ضمان العجز عن العمل)

العجز بصفة عامة هو " عدم القدرة على العمل، أي هو حالة تصيب الشخص في سلامته الجسدية وتؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بعمله " والتأمين هنا ينصب على تعويضه عن الدخل الذي فقده من جراء الإصابة " وهذا ما يطلق عليه بالمهني ".

أما قانون الضمان النافذ فيعرف العجز بأنه " نقصان القدرة على العمل بشكل كامل أو جزئي بسبب المرض أو إصابات العمل " هذا التعريف منتقد وغير دقيق، لماذا ؟

ج/ لأن العجز الكلي يفقد العامل قدرته عن العمل تماماً ولا ينطبق عليه كلمة النقصان.

وعليه نلاحظ ان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 112 لسنة 1969 الملغى يفرق بين العجز بسبب المرض، والعطل بسبب إصابات العمل، على عكس القانون النافذ الذي لم يفرق بينهما.

أما تعريف العطل هو " حالة تنجم عن إصابة العمل وتحد من قابليته عن العمل وفق التقارير الطبية ".

(العجز غير المهني):- " هو كل عجز يحدث قبل بلوغ المؤمن عليه سن الـ 60 سنة، وقيل بلوغ المؤمن عليها 55 سنة " ... الخ.

وان درجة العجز في القانون النافذ والتي يستحق معها العامل الراتب التقاعدي هي من 35% الى 100%.

(العجز الجزئي)

تعريفه: " هو العجز الذي تتراوح درجته بين 35% الى 99% من العجز الكامل".
وان العجز الجزئي لا يؤثر على سريان عقد العمل بل يبقى العقد مستمراً الا إنه يجوز لصاحب العمل إنقاص أجر العامل بمقدار الراتب التقاعدي المخصص له.
ويجب أن يخضع العامل الى الفحوصات الطبية الدورية لبيان حالته المرضية، وفي حالة وفاة العامل المتقاعد فإن الراتب التقاعدي (لا ينتقل) الى ورثته، بل ينقطع نهائياً.

(العجز الكامل)

تعريفه: " هو العجز الذي تصل نسبته 100% وهو فقدان القدرة عن العمل بشكل كلي" ويستحق عندها العامل على الراتب التقاعدي.
وعليه فالعجز الكامل يؤدي الى انتهاء عقد العمل ويصبح عقد العمل مفسوخاً حكماً من تاريخ ثبوت العجز الكامل.
وفي حالة وفاة العامل عاجز كلياً المتقاعد فإن راتبه يتحول الى ورثته.

(العجز الاعتباري)

يعتبر العامل المريض عاجزاً بحكم القانون في حالات الآتية:-

(1) حالة عدم شفاؤه بالرغم من استنفاذه الحد الأقصى للإجازات المرضية البالغة 6 أشهر للأمراض العادية و 2 سنة للأمراض المستعصية، بالنسبة كالسرطان مثلاً.

(2) اذا اعتبره العاملة المريضة بعد الوضع بحالة عجز نتيجة عدم الشفاء رغم انقضاء الحد الأقصى للإجازات المرضية.

ويخضع العاجز اعتباراً للفحص الدوري، فاذا تحسنت حالته الصحية يتوقف عنه الراتب التقاعدي.

وكذلك اذا مارس العامل العاجز اعتبارياً عملاً مأجوراً لدى الغير فيتوقف عنه الراتب التقاعدي ايضاً.

وفي حالة وفاة العامل المتقاعد نتيجة العجز الاعتباري ينتقل استحقاقه الى ورثته.

(أثر العجز الاعتباري على عقد العمل)

العجز الاعتباري هو العجز بحكم القانون اذا لم يشفى العامل رغم مضي 6 أشهر على معالجته، أو اذا شفي العمل مرة ثانية، في هذه الحالة ينتهي عقد العمل من تاريخ اعتبار العامل عاجزاً بعد التأكد تماماً من ذلك بموجب تقارير طبية دورية كل 3 أشهر.

أما اذا شفي من المرض تماماً فيجوز استئناف العمل مرة أخرى ولكن بعقد جديد، ولكن الراجح هو التريث في انتهاء خدمة العامل لحين إستقرار حالته.

(ضمانات إصابات العمل)

ان التطور الصناعي الكبير وانتشار الآلات الميكانيكية قد زاد من وقوع نسبة الاصابات بين العاملين، ففي القانون المدني هناك مسؤولية مالك البناء وما يحدثه من ضرر للغير بسبب وجود عيب في البناء، وايضاً صاحب العمل ملزم بتعويض العامل عن الاصابات بسبب الآلات والمعدات الميكانيكية في حالة حصول الخطأ (البناء م/ 229).

فهناك عدة نظريات تحكم ضمان إصابات العمل منها:-

(1) نظرية المسؤولية التعاقدية:- فتقوم هذه النظرية على أساس ان من بين التزامات صاحب العمل الناشئة عن عقد العمل هو التزامه بتحقيق الأمان والسلامة للعامل واتخاذ الاحتياطات اللازمة لذلك، ولكن انتقدت هذه النظرية.

(2) نظرية المسؤولية الناشئة عن الاشياء:- وهي مسؤولية الشخص عن فعل الاشياء التي تكون تحت حراسته، وهذه المسؤولية مفترضة على الشخص بصفته حارساً على الشيء الذي تحت حيازته كالآلات الميكانيكية مثلاً. فالمسؤولية هنا تنشأ لا بسبب الخطأ او عدم تنفيذ التزامه بالسلامة كما هو الحال في المسؤولية العقدية ولكن المسؤولية هنا تنشأ لمجرد ان صاحب العمل مالك للشيء الذي بحيازته اذا سبب إصابة معينة للعامل.

(3) نظرية تحمل التبعة:- وهي مسؤولية صاحب العمل عما يصيب العامل من جراء قيامه بالعمل على اعتبار ان العامل هو تابع في عمله ونشاطه لصاحب العمل.

(موضوع) التأمين الاجباري على حوادث العمل: اذا كان العامل مؤمن عليه من قبل صاحب العمل لدى شركات التأمين، فعلى صاحب العمل ان يدفع اشتراكات دورية لتغطية مبلغ ضمان الاصابة.

(الاصابة تعريفها وعناصرها)

ابتداءً ان أغلب التشريعات لم تعرف الاصابة وإنما تركت ذلك الى الفقه القضاء، والسبب هو ان تعريف المصطلحات هو ليس من مهمة المشرع وإنما من إبداع الفقه والقضاء.

الاصابة: هي ضرر جسماني ينشأ عن واقعة خارجية مباغته وعنيفة.

فيتضح من هذا التعريف عدة عناصر للاصابة هي:-

(1) الضرر الجسماني:- إذن يقتضي أن يقع ضرر في جسم الانسان كالجروح والكسور وغيرها كالاضطرابات العصبية والنفسية، فإذا تحقق وحاد من هذه الاصابات يستحق العامل التعويض، وما عدا هذه الاضرار فيمكن تعويضها وفقاً لأحكام المسؤولية المدنية (كالمساس بالسمة أو الكرامل، أو احتراق مال معين يعود للعامل نتيجة حريق في العمل) وغير ذلك.

(2) رجوع الحادث الى سبب خارجي نتيجة واقعة خارجية:-

هنا يجب ان يكون سبب الحادث قوة خارجية (أي سبب أجنبي) مثال ذلك إنهيار معمل أو انفجار معين أو حدوث حريق إذاً الفعل الخارجي هو عنصر أساسي للأصابة.

مثال ذلك/ عامل يسقط من مكان عالي عند قيامه بتصليح عطل في أسلاك الكهرباء ويؤدي ذلك مثلاً الى وفاته أو إصابته بعجز دائم، فالفعل الخارجي هنا هو (السقوط) أما الضرر الجسماني فهو (الوفاة أو العاهة).

(3) يجب ان يكون الفعل الخارجي مباغثاً (أي مفاجئاً وينتهي سريعاً)

بمعنى ان لا يكون هناك فاصل زمني طويل بين وقوعه وانتهائه، أي يقع وينتهي بفترة قصيرة ومحددة.

إذاً عنصر المباغته هو الذي يميز إصابة العمل عن المرض المهني.

مثال: ذلك التسمم السريع نتيجة استنشاق فجائي لغبار سام يعتبر إصابة عمل، لماذا لأن فيها عنصر المفاجئة.

بينما التسمم اذا حدث نتيجة لمزاولة المهنة في معمل كيمياوي، هنا يعتبر مرضاً مهنيّاً.

(4) شرط العنف: اذاً يجب ان يكون الفعل الخارجي عنيفاً كما يذكره بعض الفقه، بينما آخرون لا يشترطون ان يكون هناك عنف شديد لتحقيق إصابة العمل، كما في حالة المرض نتيجة للبرودة الشديدة أو التغير الفجائي في درجات الحرارة، اذ عنف في هذه الأفعال وإن توافرت فيها صفة المباغته.

(شروط إصابة العمل)

يشترط لأعتبار الاصابة إصابة عمل أن تقع (اثناء العمل أو بسببه) وكذلك يعتبر المرض المهني من إصابات العمل ايضاً.

فالشروط إذن هي:-

(1) وقوع الحادث اثناء العمل:- أي يقتضي ان يكون وقوع الحادث خلال الساعات المحددة للعمل وفي الفترة الواقعة بين بدء العمل ونهايته، وهناك من يعتبر إصابة العامل قبل فترة البدء بالعمل أو بعد نهاية العمل إصابة عمل ما دام ان العامل كان يقوم بإجراءات معينة من شأنها ان يستلم بها العمل او أي آلة من صاحب العمل قبل البدء بالعمل.

أو كان العامل يسلم لصاحب العمل بعض الآلات ولكن بعد نهاية مدة العمل، هنا الرأي الغالب يعتبر هذه الاصابة هي إصابة عمل، على اعتبار ان العامل كان يقوم بأداء خدمة لصاحب العمل.

وبالتأكيد هناك أعراف وقرائن يتم فيها التعرف على إن هذه هي إصابة عمل أم لا.

(2) وقوع الحادث بسبب العمل:- يشترط لأعتبار الاصابة إصابة عمل هو ان تقع بسبب العمل والتي تربطها بالعمل رابطة السببية ولو انها وقعت في غير مكان العمل او زمانه ما دام ان هناك إرتباط وثيق بين العمل والحادث كأعتداء احد العمال على الآخر بسبب رفضه الاشتراك في الاحتجاج أو في الاضراب

وغيره. أو قد تتسبب الآلة الميكانيكية بقطع إصبع أو يد العامل. كل هذه الإصابات هي بسبب العمل.

وإصابة الطريق تعتبر أيضاً إصابة عمل

فإصابة الطريق :- حسب أحكام القانون العراقي تعتبر بحكم إصابة العمل الذي يقع للعامل المضمون أثناء ذهابه المباشر الى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه. إذاً إصابه الطريق هي الإصابة التي تقع أثناء ذهاب العامل المباشر الى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه، أي في وقت لا يكون فيه العامل تحت اشراف ورقابة صاحب العمل وهذا ما يميز إصابة الطريق عن الإصابات التي تقع أثناء العمل أو بسببه، فأصابة العمل تقع والعامل تحت سلطة واشراف صاحب العمل، أما إصابات الطريق فالحماية بالنسبة لها تبدأ عندما تنتهي سلطة صاحب العمل، وتنتهي عندما تبدأ هذه السلطة.

" شروط إصابة الطريق "

(1) يشترط ان تكون الإصابة ناشئة عن حادث طريق:- أيأ كان السبب (قوة قاهرة، أو خطأ الغير، أو خطأ العامل) أو غير ذلك.

(2) يشترط وقوع الإصابة أثناء الذهاب المباشر الى العمل أو أثناء العودة المباشرة منه.

" المقصود بالطريق الطبيعي " :- هو الطريق الذي يسلكه الشخص المعتاد (الحريص او الواعي) في الظروف الاعتيادية.

والطريق الطبيعي: هو أسهل اطرق وأقربها واقلها خطراً على العامل، وان الوقت الطبيعي للطريق هي الفترة التي يذهب فيها العامل الى عمله أو يعود فيها من عمله وهذا ما ذهب اليه القانون العراقي والمصري والاردني.

" المرض المهني "

قد يتعرض العامل اثناء قيامه بالعمل لدى صاحب العمل ببعض الامراض والتي تسمى بـ " الامراض المهنية " مثال على ذلك (التسمم بالرصاص، أو بالفسفور او في مجال النفط أو بسبب الحرارة العالية أو الغبار) وغير ذلك من الحالات وقد تفاوتت واختلفت القوانين في معالجتها لموضوع تحديد مفهوم المرض المهني وكيفية حمايته، فكان هناك عدة اتجاهات او انظمة لمعالجة تحديد المرض المهني وهي كالآتي:-

النظام الاول/ يأخذ بنظام التغطية الشاملة:- وهذا النظام يوسع من دائرة الحماية بحيث يغطي كل الامراض المهنية حيث عرف المشرع المرض المهني بأنه " هو كل مرض يسببه العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو الاماكن التي يقيم فيها"

النظام الثاني/ هو نظام الجداول:- حيث يتم تحدي الأمراض المهنية في جدول يلحق بالقانون وتذكر على سبيل الحصر، ويطلق على هذا الجدول باسم (الجدول المغلق) وهناك جدول آخر يسمى (بالجدول المفتوح) بحيث يجوز إضافة أمراض مهنية عليه.

النظام الثالث/ وهو النظام المختلط: بحيث يجمع بين النظامين السابقين فالقانون العراقي كان قد أخذ بالنظام المختلط في تحديد المرض المهني.

" شروط تعويض المرض المهني "

- (1) إصابة العامل بأحد الامراض التي يتضمنها الجدول الخاص بها.
- (2) وجود العلاقة السببية وبين المرض والمهنة.
- (3) ظهور أعراض المرض المهني خلال مدة خدمة العامل أو خلال سنة من انتهاء خدمته.

" الاجراءات والتحقيق عند وقوع الاصابة "

(الاجراءات)

عند اصابة العامل المضمون يتم إبلاغ الجهات المختصة (كمركز الشرطة) مثلاً ويتم التحقيق بذلك، وعند وقوع الاصابة تترتب عدة التزامات على صاحب العمل وهي كالآتي:-

- (1) على صاحب العمل المبادرة فوراً للعناية بالعامل الذي يتعرض لإصابة عمل أثناء العمل أو بسببه، كالإسعاف الطبي أو التضميد.
- (2) على صاحب العمل تأمين اىصال العامل المصاب لأقرب مركز صحي للعلاج.
- (3) على صاحب العمل الالتزام بدفع الاجر الكامل للعامل عن اليوم الذي وقعت فيه الاصابة وحتى شفائه منها.

(التحقيق وتحديد المسؤولية)

على لجنة التفتيش واجب التحقيق الفوري عن أسباب وقوع الإصابة وبيان ظروفها، وهل ان الإصابة كانت بسبب العامل ام بسبب صاحب العمل أم بسبب الغير.

(1) مسؤولية العامل:- قد يثبت الى لجنة التفتيش مسؤولية العامل عن الحادث فقد يكون متعمداً أو قد يكون بسبب سوء سلوكه الفاحش والمقصود كـمخالفته بشكل صريح ومتعمد لأنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل مثلاً (عدم استعمال العامل النظارات الواقية بالرغم من كونها بحوزته) مما يؤدي الى وقوع الإصابة.

(2) مسؤولية صاحب العمل:- هنا ان القانون يفرق بين حالتين :-

الحالة الاولى/ اذا وقعت الإصابة نتيجة خطأ غير مقصود:-

ففي هذه الحالة يلزم المتسبب (صاحب العمل) بالتعويض الذي تقررره المحكمة على ضوء القواعد العامة في القانون المدني وهو ما يعادل مبلغ التعويض الكلي عن الضرر.

الحالة الثانية/ اذا وقعت الإصابة بتعمد من صاحب العمل:-

في هذه الحالة وعند ثبوت القصد السيء المتعمد فإن مبلغ التعويض يعادل جميع ما يمكن أن تتحمله دائرة الضمان من أعياء مالية تبعاً للأصابة.

مثال على الحالة الثانية:- حالة عدم تزويد العمال بالنظارات الواقية أو عدم صلاحيتها للاستعمال.

س/ ما هو مدى المسؤولية بالحالة التي يعهد فيها صاحب العمل الى مقاول بتنفيذ العمل، فهل ترجع دائرة الضمان في حالة تعرض أحد العمال لأصابة عمل على صاحب العمل أم على المقاول؟

ج/ يمكن تطبيق القواعد العامة والتي بمقتضاها يكون كل من صاحب العمل والمقاول مسؤولين مسؤولية تضامنية ويكون لدائرة الضمان الخيار في الرجوع على صاحب العمل أو على المقاول.

(3) مسؤولية الغير:- هنا يقصد بالغير هو كل شخص غير صاحب العمل أو عماله، فإذا وقعت الإصابة بفعل الغير فإن العامل يستحق التعويض الجزافي من صندوق الضمان اذ قد يكون الغير المسبب للإصابة في حالة من الاعسار بحيث لا

يستطيع دفع التعويض الى العامل، ثم بعد ذلك يحق للعامل الرجوع على الغير استناداً الى القواعد العامة وبأخذ الفرق.

أما قانون الضمان الاجتماعي العراقي:- فهو فرق بين الخطأ غير المقصود، والخطأ العمدي من حيث الآثار التي تترتب على المسؤولية، بحيث لا يقر العامل المصاب حق الخيار في الرجوع على المتسبب بالاصابة، وانما اكتفى برجوع دائرة الضمان على الغير المتسبب بالاصابة والذي يلزم يدفع التعويض الذي تقرره المحكمة وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني اذا كانت الاصابة نتيجة خطأ غير مقصود.

أما في حالة التعمد وتوفر فيه الاضرار فإنه يلزم بدفع تعويض يعادل جميع ما يمكن ان تتحملة الدائرة من اعياء مالية تبعاً للإصابة.

(التزامات دائرة الضمان في حالة وقوع الاصابة)

- (1) تلتزم دائرة الضمان برعاية ومعالجة العامل المصاب.
 - (2) يستحق العامل في هذه الحالة تعويض (إجازة اصابة) طوال فترة معالجته بحيث يساوي كامل أجره الذي دفع عنه الاتراك.
 - (3) المكافأة التعويضية.
 - (4) الراتب التقاعدي عن العجز الجزئي.
 - (5) الراتب التقاعدي عن العجز الكلي والذي تصل درجته الى 100%.
 - أما في حالة وفاة العامل المتقاعد المصاب بعجز كامل فيحول راتبه الى عياله " الخلف" أما اذا كانت الاصابة قد خلفت عجزاً جزئياً وتوفي العامل بعد ثبوت عجزه فيمنح الخلف تعويضاً يساوي راتب تقاعد الاصابة الجزئي عن 4 سنوات في حالة عدم استحقاق الخلف لتقاعد الوفاة.
 - (6) وفي حالة وفاة العامل يستحقون عياله راتب تقاعد الاصابة الكامل.
- س/ ما هي حالات الحرمان من التعويض والمكافأة.
- ج/ لا يستحق العامل تعويضاً ولا مكافأة في أحد الحالتين التاليتين:-
- (1) إذا ثبت انه تعمد إصابة نفسه.

(2) اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل المصاب، ويعتبر في حكم هذه الاصابة التي تحل بالعامل وهو تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات، او المخالفة الصريحة لأنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل، أو بسبب خطأ فادح منه، أو بسبب إعتدائه على الغير.

(وقد أورد القانون هذه الحالات اعلاه على سبيل المثال) وهي تندرج تحت وصف " سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل " وهي على النحو الآتي:-

(أ) الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات.

(ب) المخالفة الصريحة المتعمدة لأنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل.

(ج) الخطأ الفادح وهو الخطأ الجسيم.

(د) الاعتداء على الغير.

(الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات)

يشترط ان يكون تناول الخمر او تعاطي المخدرات من قبل العامل بالدرجة التي تفقده لوعيه وارادته فهو يكون متعمداً في الوقوع تحت تأثير الخمر أو المخدرات، فإذا تناول شرباً مخدراً وهو لا يعلم ذلك، او كان الخمر نتيجة غش أو اكراه فإنه لا يقع تحت طائله الحرمان.

ويجب ايضاً ان تكون هناك علاقة سببيه وبين تعاطي الخمر ووقوع الاصابة، فإذا انتفت هذه العلاقة فإن العامل لا يحرم من التعويض، (كما في حالة تعرض العامل لإصابة بسبب حريق شب في المعمل ولو كان تحت التأثير الشديد (الخمر).

(المخالفة الصريحة المتعمدة لأنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل).

لتحقق هذه الحالة يجب توفر الشروط التالية:-

- ان توجد أنظمة وتعليمات الوقاية كالتنبيه أو إرتداء ملابس معينة.
- ان تتحقق مخالفة صرية ومتعمدة للتعليمات والانظمة.
- ان تكون الانظمة والتعليمات معلنة وظاهرة، وان لا تكون شفوية.

(ج) (الخطأ الفادح)

وهو الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل وهو مدرك لمدى الخطورة التي تترتب عليه، مثال الخطأ الفادح (تعرض عامل لحادث اثناء عودته المباشرة من عمله بسبب المرور في الاتجاه المعاكس لمرور السيارات في الطريق العام، بينما لا يعتبر خطأ فادحاً تعرض العامل لحادث اثناء عبوره في الطريق العام من غير المحل المخصص للعبور).

(د) (الاعتداء على الغير)

وهي ايضاً صورة من صور سوء السلوك الفاحش والمقصود وهو يتحقق بتعمد الفاعل في إيذاء الغير دون مبرر.

(ضمان التقاعد)

يعرف القانون التقاعد بأنه:-

" الراتب التقاعدي الكامل أو الجزئي الذي تدفعه الدائرة للمضمون أو لخلفه من بعده عند إنتهاء خدمته أو عجزه او وفاته وفقاً لأحكام القانون".

(إضافة الخدمة)

لقد أجاز قانون الضمان الاجتماعي النافذ إضافة الخدمة غير المضمونة والتي لم تنظم في أي من قوانين الضمان الاجتماعي الى الخدمة المضمونة، وهذا ما نصت عليه المادة / 100 من القانون النافذ .

وقد تم تحديد شروط ضم الخدمة غير المضمونة بشكل يسمح بإضافتها دون أن ترد على هذه الإضافة القيود التي نص عليها القانون السابق .

(والشروط هي كما يلي)

- (1) يجب أن يكون العامل في خدمة مضمونة.
- (2) يجب ان يكون الضم لأغراض ضمان التقاعد.
- (3) يجب ان يقدم العامل طلباً لضم خدمته غير المضمونة الى خدمته المضمونة خلال مدة خدمته المضمونة.
- (4) يجب أن يسدد العامل اشتراكات ضمان التقاعد التي تستحق عن المدة المضمونة.

C'est fini