

الطبعة القانونية
للحقوق العمالية
(أمرية الحقوق العمالية)

أ.م. د. صبا نعمان رشيد
كلية القانون / جامعة بغداد
سرى محي عبدالكريم الكناني
ماجستير قانون / وزارة الصحة

ملخص

إن ظاهرة دمج القواعد الجنائية مع القواعد الادارية والمدنية في سمات العصر الحديث والتي من خلالها يتم الحفاظ على حقوق المواطنين وخاصة حق الملكية ويتم ذلك من خلال تفعيل القواعد الجنائية المتوافرة في القوانين الخاصة والعامة وذلك خدمة لاستمرار العملية الإنتاجية مما يسهم في خدمة المجتمع ككل لا الطبقة العاملة فقط .

Abstract

The features of the phenomenon in legal thinking in the modern era the employment rules of criminal law in the public and private a like punishment for the crime of the property protected by the civil law .

المقدمة :-

يُعد عقد العمل من العقود المسماة الخاضعة لأحكام القواعد العامة^(١) ، إذ أن القانون المدني لا يحمي العامل بالقدر الكافي لذلك ينظم تشريع عمل لتأسيس علاقات العمل بين أطراف العقد بصورة متوازية بين كل من العامل وصاحب العمل ، ومن هنا فرض القانون التزامات متقابلة بين كل من طرفيه حيث يستطيع أي من الطرفين الامتناع عن الأداء كوسيلة للتنفيذ^(٢) على الرغم من حقيقة اقرار القواعد العامة بذلك الا ان اختلاف المركز القانوني لكل من العامل عن صاحب العمل يجعل من احكامها غير وافية لحماية حقوق الطرف الضعيف في هذه العلاقة^(٣) وتبعاً لما تقدم أقر المشرعون اينما كانوا بضرورة عدم المساس بحقوق العامل وبنصوص قانونية تختص بعلاقة العمل وتتم بصفات خاصة بحيث لا يتم المساس بها إلا لفائدة العامل ومنها المشرع العراقي إذ بين أن الحقوق الواردة في قانون العمل تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال^(٤) . كذلك المشرع المصري الذي نص على بطلان كل شرط اذا كان في تطبيقه انتقاص من حقوق العامل المقررة له في القانون^(٥) وايضاً المشرع الأردني الذي نص على ان أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر ترتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون^(٦) .

وعلى هذا الأساس سوف نتناول التعريف بهذه الحقوق العمالية التي جعلها المشرع ذات صفة أمرة و الجزاءات المترتبة على مخالفتها في مبحثين نخصص الأول منها لبيان الصفة الأمرة لهذه الحقوق واتصالها بالنظام العام اما في المبحث الثاني نستعرض الجزاءات المترتبة على مخالفة هذه الطبيعة الأمرة في إطار قواعد قانون العمل .

المبحث الأول

الطبيعة الأمرة للحقوق العمالية

يُعد قانون العمل انعكاساً للتغيرات الحاصلة على علاقات العمل . إذ ساد مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ليقدر حق الطرفين بالتزاماتهما على وفق مشيئتهم وفي إطار فكرة عدم تدخل الدولة إلا لتأكيد احترام الاتفاقيات وبانحسار الراغبين عن النزعة الفردية البالية والاتجاه نحو اعطاء الدولة حقاً متزايداً على عقود العمل ابتداء منذ نشأتها وحتى تنفيذها^(٧) .

وقد فرضت طبيعة العلاقة التي ينظمها قانون العمل أن تكون الكثير من قواعده أمرة حيث لا يجوز لأي من الطرفين الاتفاق على خلافها وبما يتناسب مع الغرض الأساسي من قانون العمل^(٨) .

وبخلافه سوف تكون الحماية عديمة الجدوى للحقوق الاساسية لحياة العامل ان لم نقل اسرته. فما يحميه المشرع غالباً ما يكون حقوقاً يعتمد عليها في معاشه أو بغية الحفاظ على مكانه الاجتماعي ويؤدي مخالفتها أن يفرض صاحب العمل اتفاقاً مخالفاً يحقق له أكبر قدر من الفائدة.

ومن هنا يمكن القول ان الصفة الأمرة لقانون العمل تعد من أهم الخصائص التي تميزه عن غيره من القوانين لأنها جعلت من قواعده جزءاً من النظام العام وحرّمت الاتفاق على ما يخالفها إلا إذا كانت هذه المخالفة تعود بالنفع على العامل ذلك ان حماية مصالح العمال هي الاساس من وضع قواعد هذا القانون وبالتالي توصم بالبطلان كل مخالفة تنتقص من الحد الأدنى المقرر لحماية العمال في حين تعد جائزة وصحيحة كل مخالفة تزيد هذه الحماية (٩) .

وقد أكدت هذه الصفة الأمرة العديد من الأحكام القضائية منها " حكم محكمة العمل العراقية بنصها على أن قانون العمل من القوانين الأمرة المتعلقة بالنظام العام " (١٠) .

وأيضاً حكم محكمة النقض المصرية بقولها أن أحكام قانون العمل أمره ومرتبطة بالنظام العام لتنظيمها علاقات العمل وروابطه بما في ذلك عقد العمل الفردي تحقيقاً للمصالح العام وحماية للعامل وإيجاداً للتوازن بين حقوقه وحقوق صاحب العمل (١١) .

ان اتصاف الكثير من القواعد بالنظام العام يقتضي منا بيان ماهية النظام العام ضمن إطار قواعد قانون العمل وبيان غاية هذا القانون وكذلك التطرق لأهم النتائج التي تترتب عليها الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل ومعرفة تأثير التنازع الزمني في هذه الصفة على النحو الآتي :-

المطلب الأول

التعريف بالنظام العام ضمن إطار قواعد قانون العمل

تعد قواعد قانون العمل من القواعد التي تتعلق باعتبارات المصلحة العليا للمجتمع فتعلو على مصلحة الأفراد فيما يغلب على قواعدها النظام العام بمفاهيمه المتغيرة تبعاً للزمان والمكان فالأفكار التي تعتبر متعارضة مع النظام العام في دولة قد لا تعد كذلك في دولة أخرى (١٢) .

تبعاً لاختلاف طريقة تعريف النظام العام من دولة إلى أخرى ولأجل كل هذه الاختلافات في تعريف النظام العام لابد من الوقوف على التعريف الواضح له ومعرفة خصائصه وعناصره في النقاط الآتية :-

أولاً / التعريف بالنظام العام :-

تنوعت التعاريف الفقهية التي تناولت موضوع النظام العام تنوعاً كبيراً ، ومن الفقهاء الذين عرفوا النظام العام الفقيه (جودي ليوري لامردانير) بقوله النظام العام (مجموعة من الشروط للأمن والآداب العامة التي لا غنى عنها لقيام علاقات سليمة بين المواطنين فيما يناسب علاقاتهم الاقتصادية) (١٣) .
فيما يتجه شراح القانون المدني أمثال (كابتان بايس) إلى تحديد مفهوم النظام العام على نحو يختلط بالمصلحة العامة والمحافظة على الدولة ، ويعتبر (ديباريه دي سمير) النظام العام ، والخير العام أمرين متماثلين ، بينما يتجه البعض إلى التأكيد بعدم وجود معيار موضوعي للنظام العام على اعتبار أنه يتعلق في الأساس بفكرة اجتماعية ونفسية (١٤) .

ويمكن القول أن أهم أسباب الاختلاف في تعريف النظام العام هو اختلاف طبيعته . فلقد استتبع الاختلاف في وجهات النظر إلى الاختلاف في تحديد مضمونه ، ومهما يكن من أمر فإن اختلاف طبيعة النظام العام يدور حول ما اذا كان حالة واقعية أم فكرة خلقية أو شعورية .
ففي هذا الصدد ذهب العلامة (هوريوه) إلى التقرير بأن النظام العام حالة فعلية معارضة للفوضى وهي مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالوقائع وتتغير مع الظروف فأنها لا يكون لها كيان او تماسك قانوني (١٥) .

بينما يتجه (بورودو) إلى التوسيع من مفهوم النظام الاجتماعي وقد أخذ على هذا الرأي تجريده لمفهوم النظام العام من كل اصالة وتصيره انعكاساً للاقتصاد العام والنظام القانوني القائم في لحظة معينة (١٦) ، وقد لاحظ الفقيه (برنتر) أن هذه الآراء تشكل في إمكانية تأصيل دراسة قانونية لفكرة النظام العام ، لما تتسم به من عدم التحديد والتماسك ، وقد لاحظ البعض أن هذا التشكيك ليس له من مبرر لأن القانون وان يتطلب التحديد إلا أنه لا يتنافى مع الطبيعة القانونية للكثير من الأفكار العامة في تحديدها وتسببها (١٧) .

وعلى كل حال فإن فكرة النظام العام هي فكرة عامة نكاد نراها في فروع القانون جميعها ولذلك تشغل هذه الفكرة مكاناً مهماً في فروع القانون كافة (١٨) .

ثانياً / خصائص النظام العام :-

يتضح مما سبق أن للنظام العام خصائص عديدة لأننا فهمناه فهماً مختلفاً سواء أكان ذلك من حيث التطبيق أو تبعاً لاختلاف الزمان أو المكان أو بالنظر لضيق مداه أو توسعه ولذلك يمكن أن تستخلص خصائص النظام العام بما يأتي :-

١- النظام العام مفهوم متطور ويأتي تطوره من طبيعته المرنة ومن سمته الحيوية التي لا تستجيب لاستقرار النصوص ولكل هذا وعلى الرغم من ان المشروع يسهم إلى أبعد مدى في إقامة النظام

العام إلا أنه لا يستطيع التوصل إلى رسم صورة ثابتة ويمكن القول أن هذه المرونة هي التي دفعت أغلب المشرعين إلى الابتعاد عن اعطاء مفهوم ثابت للنظام العام^(١٩).

٢- النظام العام ليس من وضع المشرع وحده . كما قلنا أن المشرع يساهم بدور كبير في تحديد مفهوم النظام العام إلا أنه في نهاية الأمر لا يكون من نتاج النصوص القانونية انما هو المعبر عن الفكرة التي تسود المجتمع في لحظة معينة ومن أجل ذلك تعجز السلطة في بعض الأحيان عن المساس بطريقة منهجية بمبادئ الحياة المعترف بها ضمناً ، وبالتالي يمكن القول أن المشرع لا يستطيع الاستقلال بإقامة النظام العام لأنه ليس بفكرة قانونية جامدة انما هو ظاهرة اجتماعية حية^(٢٠) .

٣- النظام العام يعبر عن الإرادة الآمرة في النظام القانوني . إذ لا تختلف وجهة نظر القانونيين العام والخاص من ان النظام العام فكرة آمرة لها القدرة في حالة تنازع القواعد والارادات على وضع الحلول بوساطة فرض قاعدة سامية تسمو على كل القيم والقواعد والارادات معها وهي بهذا الوصف تكتسب وصف القواعد الآمرة المستهدفة لغايات اجتماعية عليا^(٢١) .

٤- ان النظام العام بطبيعته فكرة سياسية واجتماعية لا تُعد تعبيراً عن الخطة السياسية التي ينتهجها نظام الحكم في تنظيمه للروابط الاجتماعية في وقت معين لذلك يكون النظام العام فردياً أو جماعياً تبعاً للخطة السياسية التي سخر المشرع نظامه القانوني لحمايتها^(٢٢) .

ثالثاً / طبيعة النظام العام :-

يمكن القول ان النظام العام يستند إلى دعامين أساسيتين الأولى تتمثل في كونه عاماً في حين تتمثل الثانية في كونه مادياً وسنتطرق لكل حالة بشكل مستقل في الآتي :-

١- صفة العموم :-

يمكن القول أن صفة العموم تعد على قدر كبير من الأهمية في إقامة النظام العام وتمثل ركن هذا النظام الذي بانقائه لا يصبح نظاماً عاماً ، وآية ذلك أن تقييد الحريات لا يمكن تسويغه إلا بالقول بأن هذا التقييد تفرضه ضرورة حفظ الجماعة من التهديد في صحتها وأمنها وسكينتها سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة .

ومن هنا فأن النيات والمعتقدات التي لا تبرح في دخيلة الفرد وكذلك التصرفات التي يمارسها الفرد في نطاق ملكه الخاص حيث لا يكون لها مظهر خارجي مهدد للعناصر التي يتألف منها النظام العام فأنها تخرج على أن تكون نظاماً عاماً^(٢٣) .

٢ - طبيعة النظام العام المادية :-

عندما يكون هناك توجه لحماية النظام العام فإنما يكون هذا التوجه بإنقاذ مظهره المادي وذلك بحماية الجمهور من الاضطراب بصدد كل ما له علاقة بطمأنينته وسكينته ، ذلك عن طريق العمل على إزالة أسباب هذا الاضطراب وتخليص الأفراد منه حماية لصحتهم وتسهيلاً لهم في ممارسة حرياتهم التي يكفلها القانون (٢٤) .

وأياً كان مجال وجود قواعد النظام العام فإنها ضمن إطار قواعد قانون العمل فهي تلزم صاحب العمل باحترامها بعدم جواز أن تتضمن أوامر مخالفة لها .

ذلك أن حماية العامل هي علة وجود قانون العمل كما انها لا تزال غاية هذا القانون ومبدأ من مبادئه، وما دامت قواعده تستهدف حماية العامل من ضعفه ومن قوة صاحب العمل فإن هذه القواعد لا يمكن أن تكون قواعد أمرة وإلا أمكن لصاحب العمل أن يفرض على العامل اتفاقاً مخالفاً فتتلاشى بذلك حماية قانون العمل ومنها النظام الاجتماعي التي ترتبط به هذه الحماية(٢٥).

ويمكن القول أن النظام العام في إطار هذا القانون تنضوي تحت لوائه القواعد القانونية كافة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها لاتصالها بمصلحة جوهرية من المصالح اللازمة للحفاظ على بقاء المجتمع وكيانه وتقدمه ورفيه ، ومنها بطبيعة الحال المصالح التي يحميها قانون العمل سواء تبلورت في تحقيق الحماية العادلة والضرورية والفعالة من ناحية أم في الحفاظ على دعائم المجتمع وأسس سلامته وأمنه المدنيين من ناحية أخرى مثل القواعد الآمرة المنظمة للنقابات العمالية فهي من النظام التقليدي العام ذي الأغراض العامة فيقع باطلاً الاتفاق المخالف لحكمها حتى لو كان في مصلحة العامل تماماً (٢٦) .

وما دامت قواعد قانون العمل المنتهية إلى النظام العام الاقتصادي والاجتماعي الحامي للطرف الضعيف فإن لشق التكليف فيها طبيعة متميزة فهي في الحقيقة تحقق وبطريقة غير مباشرة مصلحة العامل وتحقق بطريقة غير مباشرة مصلحة المجتمع متبلورة في تحقيق العدل والسلم الاجتماعي لذلك فقد اجتمعت في هذه القواعد علتان تتجاذبان طبيعتها فهي من ناحية يستفيد العامل منها ويكون هو المستفيد المباشر من التكليف فيها بيد أنه من ناحية أخرى لا تحقق مصلحة الجماعة إلا بضمان استفادة العامل منها حتى استقر أنه لا يجوز للعامل ولو بإرادته الواعية ، المختارة أن ينزل مقدماً عما ترتبه قاعدة من هذه القواعد الحامية للعمال أي قبل ثبوت هذا الحق له واكتساب أياه قانوناً(٢٧) .

وهناك الكثير من الأحكام القضائية التي أكدت تعلق أحكام قواعد قانون العمل بالنظام العام ومنها حكم محكمة العمل العراقية بنصها على أن قانون العمل من القوانين الآمرة المتعلقة بالنظام العام (٢٨) . وأيضاً حكم محكمة النقض المصرية بقولها أن أحكام قانون العمل آمرة ومتعلقة بالنظام العام (٢٩) . ونبني على تعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام آثار جوهريّة عدة منها تعديل العقود المخالفة للقواعد الآمرة وجواز الشروط الأصح للعامل وتقييد تنازل العامل عن حقوقه وكما هو مبين في الآتي :-

الفرع الأول

تعديل العقود المخالفة للقواعد الآمرة

راعى المشرع مصلحة العامل فلم يرتب على بطلان الشرط المخالف لقاعدة من قواعد قانون العمل بطلان عقد العمل بل قصر أثره على الشرط المخالف نفسه ، ويترتب على ذلك إحلال القاعدة التي جاء الشرط الباطل مخالفاً لها محل هذا الشرط المخالف وهذا الإحلال يكون بقوة القانون (٣٠) .

وهذا ما أكدّه المشرع العراقي في قانونه النافذ إذ بين أن الأحكام الواردة في هذا القانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال وفي حالة وجود تنظيم خاص لعلاقات العمل تطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل (٣١) .

ويلاحظ أنه في حالة تضمن الشرط المخالف مزايا أو شروط أفضل من الشروط المقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الداخلية فيستمر العمل به إذا كان أفضل للعامل ، أما إذا وجد الشرط المخالف في عقد العمل وكان يمس بأحكام القانون فإن العقد يبطل بطلاً نسبياً أي أن البطلان لا يرد إلا على هذا الشرط بينما يظل العقد فيما عداه صحيحاً وملزماً لطرفيه ، ومنتجاً لآثاره القانونية كافة (٣٢) .

أي أن البطلان يقتصر على الشرط المخالف دون باقي الشروط الأخرى حتى وأن لم يمكن فصله عنها . وهذا الأمر مستقر العمل به في تشريعات العمل الأخرى منها التشريع المصري حيث نص المشرع المصري على أن يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام قانون العمل وأن كان سابقاً على العمل به في حالة كونه ينتقص من حقوق العامل المقررة في القانون وأكد استمرار العمل بأية مزايا أو شروط تكون أفضل للعمال (٣٣) .

في حين أكد المشرع الأردني على أن أحكام القانون لا تؤثر على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر إذا كان أي منها يترتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة بموجب هذا القانون (٣٤).

ويبدو واضحاً أن المشرعين أرادوا بهذه القاعدة تحقيق مصلحة العامل والتي تتمثل بالحفاظ على فرص العمل التي وجدها بمقتضى هذا العقد (٣٥).

والملاحظة الجديرة بالاهتمام في هذه الحالة تطبيق نظرية انتقاص العقد المعروفة في القانون المدني حين تعلق الأمر ببطلان شق في عقد العمل بحيث يشترط لإبطال العقد في شق منه مع بقاءه قائماً في باقي أجزائه ألا يتعارض هذا الانتقاص مع قصد المتعاقدين بحيث إذا تبين أن أيّاً منهما ما كان يرضى إبرام العقد بغير الشق المعيب فإن البطلان يمتد إلى العقد كله (٣٦).

وفي الأحوال كلها بطلان العقد يختلف عن تضمينه لشروط محددة لمضمونه بالمخالفة للقواعد الآمرة ذلك أنه في هذه الحالة الأخيرة تبطل الشروط المخالفة ويعمل بحكم القانون النافذ مع بقاء عقد العمل صحيحاً وهذا ما يعرف بتعديل العقد (٣٧).

ويمكن القول أن جواز تعديل العقود المخالفة بوصفه أثر من الآثار المترتبة على بطلان الشروط المخالفة لقانون العمل لا يُعد سمة خاصة لهذا القانون بل يُعد من القواعد العامة لأن تعديل العقد يعد جزءاً عاماً لمخالفة شروط التعاقد للتحديد القانوني لمسألة من مسائل العقد (٣٨).

ويجب ملاحظة أن تعديل العقد المخالف في شق منه تعديلاً مأموراً به بقوة القانون ولا يكون للقاضي فيه أن يقدر ما إذا كان هذا التعديل متعارضاً مع الإرادة المشتركة للطرفين بل أن التعديل يفرض نفسه على القاضي بقوة القانون متى ما استبان له أن الشرط ينتقص من الحد الأدنى من الحقوق الذي كفله القانون للعامل فلا يكون للقاضي أدنى سلطة تقديرية في هذا الصدد وهكذا فإن عقد العمل يبتر منه الشرط المخالف للنظام العام فيلغى هذا الشرط الذي يعتبر كأن لم يكن بقوة القانون بناءً على طلب العامل .

وهكذا يعتبر عقد العمل قد أنعقد مبدئياً منه هذا الشرط عديم الأثر فيكون للقانون وحده سلطانه الأمر في تنظيم عقد العمل فتحل القواعد الحامية للمصلحة الخاصة للطرف الضعيف التي يحرص عليها المجتمع محل هذا الشرط غير المشروع (٣٩).

الفرع الثاني

تقييد نزول العامل عن حقوقه

تأكيداً للطبيعة الحمائية لقانون العمل نص هذا القانون على بطلان كل شرط يخالف أحكامه حتى ولو كان هذا الشرط سابقاً على العمل بالقانون إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه وتبطل أيضاً كل مصلحة تتضمن إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل في مدة سريان هذا العقد أو بعد انتهائه بمدة معينة متى ما كانت تخالف أحكام قانون العمل^(٤٠) .

والحكمة من هذا النص واضحة وهي أنه كفل حماية العامل ليس في أثناء سريان عقد العمل فحسب وإنما بعد انقضاء هذا العقد بمدة معينة . ذلك أن الظروف الصعبة للعامل قد تدفعه إلى قبول حقوقه منقوصة وغير كاملة^(٤١) .

لكن يلاحظ أن انصراف الحماية القانونية لحقوق العمال في قواعد قانون العمل يجعل من هذه القواعد الحد الأدنى فيما تقرره من مزايا أو ضمانات إلا أنه لا يمنع من أن يضيف العقد إلى مركز العامل مزايا أكثر مما يقرره له قانون العمل ولكن في كل الأحوال لا يجوز النزول عن تلك الحقوق المقررة في القانون لأن الحقوق المالية الواردة فيه تمثل حد أدنىلا يجوز النزول عنه^(٤٢) وهذا هو المقصود بما قرره المشرع العراقي في قانون العمل النافذ ببطلان كل تنازل أو صلح أو إبراء من حقوق العامل المقررة له بموجب هذا القانون^(٤٣) .

علماً بأن ما يبطل من شرط عقد العمل هو ما تضمن منها انتقاصاً من الحقوق والمزايا المقررة بالقانون لحماية العامل بوصفها تنزل عن الحد الأدنى للحماية القانونية التي أراد القانون توفيرها للعامل . في حين شروط الاتفاق التي تتضمن اعترافاً بحقوق أكثر أو بمزايا أكثر للعامل مما توفره نصوص القانون فإنها وأن خالفت التنظيم القانوني الحمائي لحقوق العامل فإنها لا تخالف النظام العام الذي تتعلق به ألا هو توفير حماية العامل فهذه الشروط تقرر وضعاً أفضل أو أصلح للعامل مما تقرره له القواعد القانونية مما يجعلها مشروعة^(٤٤) .

ومن هنا يمكن القول أن قاعدة العقد شريعة المتعاقدين المعمول بها في العقود الخاضعة لأحكام القانون المدني يقتصر نطاق تطبيقها في علاقات العمل على الاتفاقات المنطوية على زيادة المزايا أو الضمانات العمالية دون تلك التي تنتقص منها^(٤٥) .

ولم يكن قانون العمل العراقي هو الوحيد الذي عالج هذه الحالة وإنما شاركه في ذلك المشرع المصري أيضاً إذ نص على بقاء الأحكام الواردة في التشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية المفعول حتى يحصل إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها بحسب احكام القانون وتعد المزايا المذكورة بتلك التشريعات تمثل الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه^(٤٦) .

ونجد أن هناك نص مماثلاً في قانون العمل الأردني بخصوص هذه الحالة والذي يقضي ببطلان كل شرط يرد في عقد أو اتفاق سواء قد أبرم هذا الشرط قبل القانون أم بعده يتنازل بموجبه العامل عن حقه الممنوح له في القانون (٤٧) .

ومن التطبيقات القضائية المؤكدة لهذه الحالة هو ما حكم به القضاء العراقي من أن " عقد العمل بحسب القواعد العامة شريعة المتعاقدين وتطبق شروطه على العامل متى ما كانت أفضل من أحكام قانون العمل النافذ (٤٨) ، وأيضاً قولها ببطلان كل تنازل أو صلح أو إبراء من الحقوق الناشئة للعامل عن عقد العمل إذا كانت تخالف أحكام قانون العمل (٤٩) .

وسارت على ذات النهج محكمة النقض المصرية التي أكدت بأن يقع باطلاً الاتفاق بالصلح أو التنازل بين صاحب العمل وعماله عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل في أثناء سريانه إذا خالف أحكام هذا القانون (٥٠) .

يلاحظ إن تنازل العامل عن حقه المادي لإبراء ذمة صاحب العمل كلياً أو جزئياً يأخذ الشكلين

الآتيين :-

١- الصلح :

عرف المشرع العراقي الصلح بأنه عقد يرفع النزاع ويقطع الخصومة بالتراضي (٥١) .

أما عن شروطه فإنه يشترط فيمن يعقد الصلح أن يكون أهلاً للتصرف بعوض في الحقوق التي يشملها عقد الصلح (٥٢) .

هذا من ناحية المصالح . أما من ناحية المصالح عنه فإنه يشترط أن يكون مما يجوز أخذ البديل في مقابلته ويشترط أن يكون معلوماً (٥٣) ، ويتبين من ذلك أن الشخص المصلح ينبغي أن يكون كامل الأهلية ذا أرادة حرة غير مشوبة بعيب الإكراه أو غيره حتى يصح التصرف الذي صدر عنه .

٢- الإبراء:

يمكن تعريف الإبراء بأنه نزول الدائن عن حقه من دون مقابل (٥٤) ، ويعد الإبراء تصرفاً قانونياً من جانبا واحد أي بإرادة الدائن فقط ، وتبعاً لذلك يحتاج إلى اثبات التصرف القانوني بالكتابة ويترتب على إجرائه سقوط الدين بالقدر الذي تناوله وهو بذلك يختلف عن الصلح بجواز تضمين الصلح إبراء أحياناً . إلا أن الصلح إبراء بمقابل فإن كلاً من المتصلحين ينزل عن بعض ما يدعيه في مقابل التسليم له ببعض الآخر ويبدو أن الأخير يعد الأمل الأوفر للدائنين من الحصول على أكبر حصة ممكنة من

حقوقهم بإبراء ذمة مدينهم من جزء الدين . ويتجه الفقه إلى التمييز في نوع الحقوق المقررة التي لا يجوز التنازل عنها . فالإتجاه الأول يقر بالتنازل عن الحقوق المقررة في عقد العمل الفردي (٥٥) .

بينما يتجه الفريق الثاني إلى عدم جواز التنازل عن الحقوق أياً كان مصدرها سواء وردت في عقد أم اتفاق (٥٦) .

أما الإتجاه الثالث فإنه يفرق بين الحقوق التي تكون من النظام العام أو التي ليس لها هذه الصفة (٥٧) .

وفيما يتعلق بالمشرع العراقي فقد ذكر في قانونه المدني بعض الأحكام المتعلقة بالنظام العام وأن كان ذكرها على سبيل التعداد لا الحصر وعندها يمكن فتح المجال أمام أنواع أخرى من الحقوق ليشملها هذا الحكم (٥٨)، وبعد أن بين المشرع هذه الأحكام ومقدار تعلقها بالنظام العام ذكر حكماً آخر في مورد ثاني وضح فيه أنه لا يجوز الصلح في المسائل المتعلقة بالنظام العام (٥٩) .

ونستنتج من القانون النافذ أنه حدد الحقوق التي يكون التنازل عنها باطلاً بتلك المقررة في القانون للعامل (٦٠) . مما يعني جواز تنازل العامل عن حقوقه المقررة في عقد العمل الفردي ، وعند الرجوع إلى بعض القوانين العربية نجد أنها قد حددت مدة بطلان الصلح أو الإبراء الصادر من العامل لصاحب العمل في حقوقه بمدة معينة وأن كانت متفاوتة من قانون لآخر فبعضها حدد هذه المدة بستة أشهر كما هو الحال في القانون العراقي النافذ (٦١) .

في حين لم يشترط القانون الملغي مدة معينة بل قيده موضوعياً بعدم مخالفة أحكام القانون (٦٢) . أما في القانون المصري حددها المشرع بثلاثة أشهر (٦٣)، والحكمة التي توخاها المشرع من تحديد هذا الوقت هو أن العامل يكون عند إبراء صاحب العمل من حقوقه أو تصالحه معه يكون تحت تأثير الحاجة فيببره كارهاً ذلك الإبراء أو تلك المصالحة .

أما إذا مضت هذه المدة على انتهاء عقد العمل فتعتبر الحاجة العاجلة بالعامل للحصول على بعض حقوقه منقضية كما أنه يتحرر من الرهبة التي تولدها لديه رابطة التبعية لذا فإنه يلتزم بالصلح أو الإبراء الذي يحصل بعد هذه المدة (٦٤) .

ولا شك أن تدخل المشرع في تقرير بطلان مثل هذه المصطلحات أو الإبراء جائز في القانون لأن هدف المشرع من وضع أحكام خاصة بالعمال التدخل في حرية التعاقد بينهم وبالتالي يمكن القول بعدم الاعتداد بأي شرط يتنافى وهذه الأحكام إذا كان فيه غبن بالنسبة للعامل الذي هدف المشرع إلى حمايته

الفرع الثالث

الاتفاق الأصلح للعامل

أذا كانت القاعدة القانونية قد وضعت لتحقيق المساواة بين الأفراد وبطريقة عامة ومجردة دون مراعاة لظروفهم الاقتصادية أو مكانتهم الاجتماعية ، فإن ذلك يؤدي إلى ترجيح كفة الميزان لصالح الأقوى اقتصادياً واجتماعياً وهو الأمر الذي جعل قانون العمل ينظم علاقات العمل بأسلوب خاص بقصد حماية إنسانية العامل (٦٥).

وكانت النتيجة خلق قواعد ذات صياغة خاصة في قانون العمل هدفها محاباة العامل ومراعاة مصلحته مما دفع بالمشرع إلى استعمال وسائل خاصة لتحقيق هذا الهدف منها أنه جعل قواعد قانون العمل إمرةً ومتعلقة بالنظام العام وأبطل الشرط الذي يخالفها ولو كان برضاء العامل نفسه ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة له (٦٦).

مما يعني أن الشرط الذي يخالف قواعد قانون العمل يغدو باطلاً ما لم يكن محققاً لفائدة أكبر للعامل من حكم القانون ثم أن هذا الشرط هو الذي يصح وتكون له أولوية في التطبيق . لذلك كان لزاماً علينا أن نحدد ماذا يقصد بالشرط الأفضل للعامل وأيضاً الضوابط التي يعرف بها كون هذا الشرط أفضل له أم لا وهو ما سنبحثه في النقاط الآتية :-

١ - معيار مبدأ الشرط الأفضل :-

توسعت الاتجاهات الفقهية في تحديد نطاق الشرط الأفضل للعامل فتعمل على تطبيقه على كل منازعة تقع بين عدة مصادر قابلة للتطبيق على النزاع المعروض مما أعطى لهذا الشرط أهمية خاصة وأفق واسع في تقديم الحماية للحقوق العمالية ، ويقصد بمبدأ الشرط الأفضل (ذلك المبدأ الذي يحسم تنازع القواعد عند تعددها وقابليتها للانطباق لصالح القاعدة التي هي أصلح للعامل (٦٧)).

ويجري التحقق من القاعدة المفضلة من المزية التي تحققها هذه القاعدة والمزية هي (الوضع القانوني الأكثر رعاية أو الأقل إرهاباً الذي أنشأته القاعدة للعامل مقارنة بالأوضاع التي أنشأتها القواعد الأخرى (٦٨)) .

والقاعدة المفضلة تمثل بصور عدة فأنها إما أن تكون قاعدة إيجابية تمثل في تقريرها لحق يكون أفضل للعامل من الحقوق الأخرى ، أو أنها تكون قاعدة سلبية تتمثل في قيامها بفرض التزاماً على العامل يكون مرهقاً بصورة أقل له من الالتزامات الأخرى (٦٩).

وعند الرجوع لهذا المبدأ لا نجد إلا تعبير للطابع الحمائي الذي يتسم به قانون العمل وانعكاساً للغاية القانونية للحماية على الرغم من تواجد هذه الغاية في فروع القانون كافة . إلا أن وجودها في

قانون العمل يضيف لها نوعاً من الخصوصية ذلك أنها تكون موجودة في نظام يحمل قواعد التشريع مستويات كثيرة من القواعد ، ويبدو هذا المبدأ هنا عبارة عن فكرة نفعية هدفها تحقيق النفع الأكبر للعامل عند تطبيق هذه القواعد عليه . ذلك لاتصال قواعد قانون العمل بصميم فكري السلم الاجتماعي والعدل الاجتماعي كجوهر محقق للسلام الاجتماعي لتوفير الحماية الضرورية والفعالة والعادلة لكل عامل^(٧٠).

ويرى البعض أن الشرط الأكثر فائدة للعامل ليس استثناءً من قاعدة عدم جواز مخافة قواعد قانون العمل وإنما هو أصل عام تقتضيه الطبيعة الخاصة لقانون العمل والتي تحد من إطلاق الصفة الآمرة لقواعد هذا القانون وتعطي لها معنى خاص يتجه بها نحو تأكيد ما تقرره هذه القواعد من الحدود الدنيا للحماية^(٧١) ومن هنا يمكن القول بوجود مبدأ عام وسائد في قانون العمل يمكن به حل مشكلة تنازع القواعد عند التطبيق بصدد نزاع من نزاعات العمل سواء كان فردياً أو جماعياً ، وقد أوردت تشريعات العمل هذا المبدأ منها قانون العمل العراقي الذي نص على أن الحقوق الواردة في قانون العمل تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال وفي حالة وجود تنظيم خاص ينظم هذه العلاقات القائمة بين العمال وأصحاب العمل وكانت أفضل للعمال تطبق عليهم أحكام هذا التنظيم^(٧٢).

وأيضاً ورد في قانون العمل المصري حكم مشابه إذ نص على بطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل حتى ولو كان ذلك الشرط سابقاً عن العمل بالقانون اذا كان تطبيق هذا الشرط فيه انتقاص من حقوق العامل المقررة في القانون . كذلك نص القانون المصري على استمرار العمل بأية مزايا أو شروط تكون أفضل للعمال^(٧٣).

وفي قانون العمل الأردني نص المشرع الأردني على أن أحكام قانون العمل لا تؤثر على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق إذا كان وارداً فيها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون^(٧٤).

ومن التطبيقات القضائية المؤكدة لهذه الحالة هو حكم محكمة العمل العراقية بنصها على أنه " تمثل أحكام قانون العمل الحد الأدنى لحقوق العمال فإذا وجد تنظيم خاص يمنح العامل حقوقاً أو مزايا أفضل طبقت عندئذ أحكام هذا التنظيم " ^(٧٥).

٢- ضوابط تحديد الشرط الأفضل للعامل :-

إذا كان مبدأ الشرط الأفضل يساهم في إيجاد الحل للمشكلات التي قد يثيرها تنازع القواعد في قانون العمل . إلا أن العمل به وتطبيقه يبدو أمراً معقداً للغاية وعلى وجه الخصوص في حالة التداخل

بين مختلف القواعد التي تنتمي إلى درجة واحدة ، وهنا يصبح تحديد الشرط الذي يحقق أكثر فائدة للعامل مسألة صعبة للغاية (٧٦).

وقلنا أن تطبيق مبدأ الشرط الأفضل للعامل يؤدي إلى استبعاد الشرط الأقل فائدة له أي أن ذلك يشير إلى عدم إمكانية الجمع بين المزايا أي ليس للعامل أن يحصل على أكثر من ميزة واحدة ملائمة له وفي هذه الحالة له الحرية في اختيار المزية الأفضل سواء من الناحية النوعية أو الكمية وذلك عن طريق المقارنة بين المزايا (٧٧).

ذلك لأن هذا المبدأ له مبرراته من الناحيتين القانونية والاقتصادية فمن الناحية القانونية فإن قبول القاضي بمبدأ الجمع فإن ذلك يعني إمكانية إعطاء القاعدة قليلة الأهمية نطاقاً لم يكن منشؤها نفسه يعطيه لها وقت إنشائها .

أما من الناحية الاقتصادية فمبدأ الجمع بين المزايا الأكثر أو الأقل فائدة يؤدي إلى الإضرار بالوضع الاقتصادي للمشروع ولا يمكن والحالة هذه للأخير الاضطلاع بالأعباء والالتزامات المجتمعة على ذات السبب (٧٨).

والملاحظ أن الكثير من التطبيقات القضائية قد نص على هذه الحالة منها حكم محكمة النقض المصرية حيث قضت بأن (صاحب العمل الذي ارتبط مع عماله بنظام معاشي أو مكافأة أفضل حتى آخر يوليو ١٩٦١ لم يعد ملزماً قبلهم إلا بالفرق بين هذه المزية التي هي أفضل وبين مكافأة نهاية الخدمة (٧٩)) وأيضاً قضت (بأنه لا يجوز للعامل الجمع بين حصيد صندوق الادخار ومكافأة نهاية الخدمة (٨٠).

ويلاحظ أن تقدير ما إذا كان الشرط المخالف يحقق فائدة أكبر للعامل أم لا يحقق يتم على أسس موضوعية وليس على أسس شخصية أي بالمقارنة الموضوعية بين القاعدة القانونية والشرط الاتفاقي المخالف لهذه القاعدة وبالتالي يعد الشرط أكثر فائدة ونفعاً في حالة كونه يحقق حماية أكثر للعامل من الحماية التي جاء بها النص المخالف (٨١).

المطلب الثاني

تنازع القواعد الآمرة من حيث الزمان

القاعدة العامة أن أحكام القوانين لا تسري إلا على ما يقع بعد تاريخ العمل بها ولا يترتب عليها أي أثر فيما وقع قبلها أي أن القوانين ليس لها أثر رجعي ولذلك يسري التشريع الجديد بأثر فوري ومباشر على ما يقع بعد تاريخ نفاذه (٨٢).

وهذا يعني أنه في مجال العقود التي يهيمن عليها مبدأ سلطان الإرادة التعاقدية فإنه يتقيد أعمال مبدأ الأثر المباشر للقانون الجديد المنظم لها بمبدأ الأثر المستمر للقانون القديم في خصوص المراكز العقدية الجارية التي يتم تكوينها قبل نفاذ القانون الجديد وهكذا تظل هذه الآثار المتولدة في ظل القانون القديم محكومة بما تبقى خارج نطاق الأثر المباشر للقانون .

لكن على صعيد قانون العمل نجد أن قواعد هذا القانون من النظام العام بالقدر الذي تحمي فيه السلم الاجتماعي وتحقق مصلحة عامة وبالتالي فإنه لا يكون هناك محلاً للأخذ بمبدأ استمرار حكم القانون القديم لآثار عقود العمل التي أبرمت في ظلّه إلا إذا كانت محققة لمزايا أفضل للعامل مما ينص عليه القانون الجديد (٨٣).

وبما أن قواعد العمل من النظام العام فإنه يستثني من هذه القاعدة أي قاعدة عدم رجعية القانون على الماضي بعض الأحكام المتعلقة بهذا القانون ومن هذه الأحكام هي القواعد القانونية الآمرة والقواعد المتعلقة بالنظام العام (٨٤)، وهو ما سنبحثه في الآتي :-

أولاً / القواعد القانونية الآمرة :

نلاحظ أن أهمية الصفة الآمرة تظهر بالنسبة لمشكلة تنازع القوانين من حيث الزمان حيث تقضي القواعد العامة في سريان القانون بأن القواعد الآمرة تسري بأثر مباشر على الآثار المستقبلية للعقود التي أبرمت قبل نفاذها ذلك لأن الأصل في القانون هو عدم سيرانه إلا على العلاقات التي تنشأ بعد نفاذه (٨٥).

إلا أن قانون العمل خرج على هذا الأصل حيث بين أن عقود العمل التي تنتقص من حقوق العامل أو تقلل من ضماناته تعدل وفق أحكام القانون الجديد بغية حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقات العمل .

لكن الأخذ بهذا المبدأ لا يعني سريان هذه القواعد بأثر رجعي على ما يترتب من التزامات نشأت وانتهت في الماضي وإنما تعني فقط تلك الالتزامات التي نشأت في ظل القانون الجديد (٨٦).

وتبعاً لما تقدم قضت محكمة العمل العراقية بأنه " قانون العمل النافذ هو القانون الواجب التطبيق عند حصول تعارض بين أحكامه وبين أحكام أي نظام سابق في الصدور عليه " (٨٧) ، وأيضاً قضت ذات المحكمة بالآتي :-

- ١- " تسري النصوص المتعلقة بالإجراءات بأثر فوري من تاريخ العمل بها .
- ٢- قد يطبق القانون الجديد في شأن الأوضاع التي نشأت في ظل القانون القديم لينظمها في جملتها أو في شق منها تنظيمياً جديداً " (٨٨).

وذهب القضاء المصري إلى الاتجاه ذاته أي أن القاعدة هي عدم رجعية القوانين بمعنى أنه لا يجوز للقاضي أن يطبق قانوناً على وقائع حدثت قبل نفاذه غير أن هذه القاعدة لا تنصرف إلى قوانين العمل لتعلقها بالنظام العام وذلك استناداً لمبدأ هو أن القوانين المتعلقة بالنظام العام تكون ذات أثر مباشر يبدأ من وقت صدورها بحيث تخضع لها كافة آثار العقود التي أبرمت قبل صدورها حتى ولو أدى ذلك إلى تعديل الروابط القانونية التي استقرت أعمالاً لأحكام القانون القديم (٨٩).

ثانياً / وجود نص صريح على رجعية القانون في غير المواد الجنائية :

من الاستثناءات الأخرى الواردة على قاعدة عدم رجعية القوانين تتعلق بحالة وجود نص صريح على رجعية القانون للماضي في غير المواد الجنائية والمثال التشريعي على ذلك هو نص المادة (١١) من قانون العمل العراقي والمتعلقة ببطلان كل تنازل أو صلح أو ابراء يصدر من العامل لأن في ذلك إهدار لحقوقه المقررة له في القانون ولا يعود على العامل بأية مزايا أو شروط أفضل (٩٠).

وأيضاً المادة (٥) من قانون العمل المصري والتي قضت ببطلان كل شرط أو اتفاق يكون مخالفاً لأحكام قانون العمل ولو كان هذا الاتفاق سابقاً على العمل بالقانون إذا كان متضمناً للانتقاص من حقوق العامل المقررة فيه .

إذ بين المشرع المصري أن الاتفاق على مخالفة قواعد قانون العمل لا يصح إلا في حالة كون المخالفة تعود بالنفع على العامل زان عقود العمل الفردية أو الجماعية قد تكون قررت مزايا أو شروط أفضل للعامل في ظل قانون سابق ألغي بقانون لاحق يحقق حماية أقل ومن ثم تظل صحيحة محكمة بالقانون القديم الذي تستمر ولايته عليها (٩١).

وموقف المشرع المصري الأردني مشابه لموقف المشرعين العراقي والمصري إذ نص في قانونه الحالي على بطلان الشرط المخالف الوارد بعقود مبرمة قبل العمل بالقانون النافذ أي في حالة ما إذا تضمن عقد العمل المبرم قبل العمل بالقانون الجديد شرط أو اتفاق مخالف لقاعدة من قواعد هذا القانون فإن الشرط يبطل وتحل محله القاعدة القانونية التي يقع الشرط مخالفاً لها^(٩٢) ويلاحظ أن بطلان الشرط المخالف لا يكون بأثر رجعي بل يكون من تاريخ العمل بالقانون وذلك عملاً بمبدأ فورية القوانين المتعلقة بالنظام العام^(٩٣).

المبحث الثاني

أنواع الجزاءات ضمن إطار قانون العمل

لحماية قواعد قانون العمل فلا بد من فرض جزاءات معينة في حالة مخالفة القواعد الآمرة التي جاءت ضمن قانون العمل ، وتتنوع الجزاءات المفروضة ضمن هذا القانون بين الجزاءات المدنية وهي تقرير البطلان إلى جانب التعويض إذا كان له مقتضى ، أيضاً فقد فرض بجانب هذه الجزاءات المدنية جزاء من نوع آخر يتمثل بالجزاء الجنائي .

إذ لم تكتف قوانين العمل بتقرير البطلان في حالة مخالفة القواعد الآمرة لقانون العمل إنما فضلاً عن ذلك فقد فرضت عقوبات ذوات طابع جنائي والتي تتراوح بين عقوبتي الحبس أو الغرامة أو بهما معاً^(٩٤).

وغالباً ما يرتبط الجزاء المدني بالجزاء الجنائي فيعد نتيجة حتمية له ، وبميل الاتجاه العام في قانون العمل إلى تشديد العقوبات بفرعيها للوصول إلى الحماية المطلوبة^(٩٥)، وسنبحث هذا الموضوع في مطلبين مستقلين نناقش في الأول منها الجزاء المدني المترتب على مخالفة قاعدة من قواعد قانون العمل ثم نذكر في الثاني منها الجزاء الجنائي على النحو الآتي :-

المطلب الأول

الجزاءات المدنية

لضمان تطبيق القوانين في المجتمعات وفرض احترامها من قبل الأفراد وضرورة تدخل المشرع لتوفير الحماية اللازمة لها لذا أقتضى الأمر فرض الجزاءات الرادعة عند التجاوز عليها أو محاولة مصادرة ما تقرره من حقوق . فالجزاء المدني هو (الجزاء المترتب على الجريمة بوصفها فعلاً ضاراً وشروط العمل به هي شروط المسؤولية المدنية لا المسؤولية الجنائية)^(٩٦).

وتهدف الجزاءات المدنية في قانون العمل إلى جبر الضرر الذي أصاب العامل من جراء الفعل غير المشروع لصاحب العمل وذلك عن طريق البطلان أو التعويض^(٩٧).

وسنفرّد لكل نوع من هذه الجزاءات فرعاً مستقلاً :-

الفرع الأول / البطلان :

البطلان كجزاء لمخالفة قواعد قانون العمل ينفرد بصفة خاصة يخالف ما تتصف به القواعد العامة حيث تقضي القواعد العامة ببطلان كل اتفاق يخالف قاعدة أمره^(٩٨). إلا أن قانون العمل يقر بصحة هذه الاتفاقات إذا كانت تحقق فائدة أفضل وبذلك ينص قانون العمل العراقي على بطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة للعمال في حين تقع باطلة كل مصالحة أو تنازل أو ابراء عن حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل في مدة سريانه وفي أثناء ستة أشهر من تاريخ انتهائه متى ما كانت تخالف أحكام القانون^(٩٩).

ومعنى ذلك أن الشرط الذي يخالف قاعدة من قواعد قانون العمل الحالية لا يضمن له حد أدنى من الحقوق يكون باطلاً أي عديم الأثر قانوناً ما لم يكن هذا الشرط المخالف أصلح للعامل ويأتي بمزايا أفضل له ، ولكن قد يثور التساؤل في هذا المجال عن طبيعة البطلان المقرر في هذه الحالة هل هو بطلان مطلق أو نسبي وعن آثار بطلان العقد لكل طرف من أطرافه وهو ما سنحاول الإجابة عنه في النقاط التالية :-

أولاً / أحوال البطلان :

عند الرجوع إلى قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل لم نجده يتضمن إلا نصاً واحداً خاصاً بتنظيم بطلان عقد العمل وهو النص المتعلق ببطلان عقد العمل المبرم مع الحدث اذا كان دون السنة القانونية المحددة^(١٠٠)، وذلك على الرغم من الأهمية التي يحتلها موضوعه بين القوانين المعاصرة والشريعة الإسلامية ومن ثم فإن القواعد العامة في القانون المدني هي التي تتكفل بمعالجة حالات بطلان عقد العمل التي قد يثيرها هذا البطلان^(١٠١).

وعند الرجوع إلى هذه القواعد العامة المنظمة لبطلان العقود نجد أن العقد في حالة تخلف ركن من أركانه أو شرط من شروط صحته تطبق عليه القواعد العامة في نظرية بطلان العقد .

فإذا تخلف ركن من أركان العقد بأن كل الرضا معدوماً أو كان محل التعاقد أي العملا لمناظر بالعامر مستحيلاً أو غير مشروع فإن العقد في هذه الحالة يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً^(١٠٢).

أما إذا تخلف أحد شروط الصحة بأن كان أحد المتعاقدين لا تتوافر فيه الأهلية اللازمة لأبرام العقد أو كان رضاه معيباً كان العقد قابلاً للإبطال لمصلحة من لا تتوافر فيه الأهلية أو من شاب رضاه عيب (١٠٣).

ويلاحظ في حالة صدور الحكم بإبطال العقد القابل للإبطال فإن هذا العقد يُعد باطلاً ابتداءً بحيث يستوي بالعقد الباطل بطلاناً مطلقاً (١٠٤).

وتجدر الإشارة إلى أنه من تقرر البطلان لمصلحته قد لا يلجأ إلى استعمال دعوى الإبطال إلا حيث يكون من الصعب التخلص من العقد كأن يكون العقد محدد المدة أو من آثار العقد كأن يرتب العقد التزاماً بعدم المنافسة ولكن حيث يمكن التخلص من العقد على نحو أيسر كأن يكون العقد غير محدد المدة فقد يفضل اللجوء إلى إنهاء العقد بإرادته وبتباعد طريق الأخطار واحترام المهلة المقررة إذ أن هذا الطريق أيسر له من اللجوء إلى رفع دعوى الإبطال (١٠٥).

ثانياً / آثار البطلان :

آثار بطلان العقد تختلف من حيث المستقبل عنها من حيث الماضي وهذا ما نبينه في الآتي :-

١- من حيث المستقبل (الفترة التالية لحكم الإبطال) :-

بإبطال العقد يعتبر العقد غير موجود قانوناً مما يمتنع معه الاستمرار في علاقة العمل أو الاستمرار في تنفيذها . مقتضى ذلك أنه لا توجد مسؤولية عن رفض تنفيذ العقد الباطل أو عن رفض الاستمرار في تنفيذه (١٠٦).

٢- من حيث الماضي (حكم الفترة السابقة عن الحكم بالإبطال) :-

قلنا إذا وقع عقد العمل باطلاً لانعدام ما نص عليه القانون المدني من أركان أو من شروط انعقاده بصورة عامة وجب إعادة الطرفين إلى الحالة التي كانوا عليها سابقاً تطبيقاً للأثر الرجعي للبطلان (١٠٧). فإذا كان صاحب العمل قد دفع الأجر كله وجزء منه إلى العامل ألتم الأجير برده إليه وليس هناك ثمة مشكلة إذا لم يقم بالعمل أو شرع في تنفيذه . لكن ماذا لو قام العامل بالعمل المطلوب منه أو جزء منه ؟ هذا الأمر يقتضي التمييز بين فروض متعددة منها :-

الفرض الأول / عقد العمل لم ينفذ بعد :

إذ لم ينفذ أي من الطرفين التزامه فأن العلاقة بينهما تسوى على أساس أن العقد لم ينعقد أصلاً وفي هذه الحالة لا يجوز أن يجبر أحد الطرفين الطرف الآخر على تنفيذ التزامه أو يسأله عن ذلك (١٠٨).

الفرض الثاني / دخول عقد العمل مرحلة التنفيذ :

في مثل هذه الحالة يستحيل إعمال الأثر الرجعي لبطلان عقد العمل لأن هذا العقد من عقود المدة إذ أنه يقتضي مدة زمنية لإنهاء العمل من قبل العامل ثم يدخل الزمن عنصراً جوهرياً في تنفيذه ولذلك يستحيل على صاحب العمل أن يعيد الجهد الذي بذله العامل بمقتضى العقد الباطل مما يعني عدم تمكنه أصلاً من المطالبة باسترداد الأجر طالما يستحيل عليه تنفيذ التزامه بالرد اتجاه العامل وإذا لم يكن قد دفع الأجر للعامل وقام الأخير بإنجاز ما هو مطلوب منه التزم صاحب العمل بدفع تعويض وليس أجر عن قيمة العمل الذي أداه العامل وذلك استناداً إلى قواعد البطلان وليس استناداً إلى عقد العمل (١٠٩).

إلا أن هذه النتائج التي يربتها بطلان عقد العمل لم تكن محلاً للقبول لدى بعض الفقهاء مما أدى إلى تعدد آرائهم واختلافها إلى فريقين وعلى النحو الآتي :-

الفريق الأول :

كيفية البعض العلاقة بين صاحب العمل والعامل في مدة تنفيذ العقد الباطل بأنها علاقة عمل تبعية بمقابل فلا توصف إلا علاقة عمل إنما ليس مصدرها عقد العمل الباطل بل واقعة الالتحاق (١١٠) ، وذهبوا إلى القول بأن هذه النتائج التي يربتها البطلان باعتبار أن المقابل النقدي الذي يستلمه العامل هو تعويض وليس أجر يتضمن إجحافاً بحق العامل في الوقت الذي تتجه فيه المحاولات الفقهية إلى إضفاء ما يمكن من الحماية على حقوق العامل استناداً إلى أهمية العمل ومردوداته الإيجابية على النشاط الاقتصادي للمجتمع (١١١).

ولذلك حاول هؤلاء الفقهاء استثناء بطلان عقد العمل من الخضوع للأصل العام في الأثر الرجعي والتقريب بينه وبين حالة فسخه . فكما يترتب على فسخ عقد العمل احتفاظه بما أداه إليه أطرافه بالصفة العقدية يترتب كذلك على بطلانه ذات النتيجة وهذا يعني عدم حرمان العامل بصورة خاصة من الامتيازات المقررة له بموجب القانون لأن ما يستحقه أجراً وليس تعويض في ذمة صاحب العمل وهذا يعد ديناً ممتازاً في ذمة صاحب العمل (١١٢).

لأن امتياز الحماية لا يعتمد على صحة العقد وإنما بواقعة أداء العمل لأن هذه الواقعة لا العقد هي التي تجعل العامل عرضة للمخاطر التي لأجلها فرض قانون الضمان الاجتماعي .

ويبرر أصحاب هذا الرأي رأيهم أنه إذا كان عقد العمل باطلاً من الناحية القانونية فأن ذلك لا يعني أن العقد لن يرتب أي أثر طالما كانت هناك علاقة عمل فعلية بين العامل ورب العامل مصدرها واقعة الالتحاق بالعمل وليس عقد العمل الباطل مما ينشئ بدوره رابطة تبعية تتيح استفادة العامل من حماية القانون (١١٣).

الفريق الثاني :

يرى الفريق الثاني من الفقهاء أنه بمجرد انضمام العامل إلى المشروع يُعد سبباً كافياً لتوليد علاقة عمل تتيح للعامل المطالبة بحقوقه المقررة له كافة سواء في قانون العمل أم في قانون الضمان الاجتماعي حتى مع بطلان سبب الانضمام إلى هذا المشروع .

أذ أن ارتباط العامل بالمشروع يحقق له خدمة مما يعني أن علاقة العمل قد نشأت بالشكل الذي يسمح بتطبيق هذه القوانين الاجتماعية لحماية العامل (١١٤).

ونجد لهذا الاتجاه الذي يطلق عليه (مبدأ علاقة العمل الفعلية) تطبيقاً في أحد مواد قانون العمل العراقي النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل حيث نجد أن المشرع العراقي قد استثنى من أحكام بطلان العقود هو حالة بطلان عقد عمل الأحداث إذ قضى بأنه في حالة وجود علاقة عمل بين صاحب عمل ، وحدث لا يجوز تشغيله بموجب أحكام قانون العمل يلزم صاحب العمل في هذه الحالة بأن يدفع إلى الحدث الأجر المتفق عليه وأن يقوم فضلاً عن ذلك بدفع تعويض له في حالة إصابته في أثناء العمل أو من جرائه بصرف النظر عن توافر ركن الخطأ (١١٥).

أي أن المشرع قام بإضفاء صفة الأجر لا التعويض عما يستحقه العامل الحدث من مقابل نتيجة تنفيذه لعقد العمل الباطل فضلاً عن خضوعه إلى الأحكام المقررة في قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل والتي تقضي بضمان صاحب العمل لجميع الإصابات التي تلحق الحدث بسبب العمل على الرغم من البطلان في القانون العراقي .

في حين يقرر قانون العمل المصري أنه إذا ما تقرر البطلان أو ابطال العقد بناءً على طلب من تقرر الابطال لمصلحته فالأصل إعادة الطرفين إلى ما كانا عليه قبل التعاقد وذات الاشكال الوارد في قانون العمل العراقي نجده في القانون المصري وهو حالة قيام العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه بينهما .

فالمشرع المصري واجه هذه الحالة في القانون المدني حيث ضمن هذا القانون هذه الحالة بنصه على أنه في حالة ابطال العقد وبطلانه يعاد الطرفين إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد وإذا كان إعادة الحال مستحيلاً فيجوز الحكم للعامل بتعويض عادل (١١٦).

أي أن المقابل الذي يحصل عليه العامل في هذه الحالة ليس أجراً ذلك لأن الأجر هو أثر من آثار العقد الصحيح بل هو مجرد تعويض للعامل عن الجهد الذي بذله لذلك فأن المقابل لا يأخذ حكم الأجر ولا تسري بشأنه الضمانات المقررة لحماية الأجر وهو ما قد يكون مساوياً للأجر المتفق عليه أو معادلاً الأجر المثل (١١٧).

وهنا يكون أساس الرجوع بالتعويض إذا تقرر البطلان ، واستحال إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد هو المسؤولية التقصيرية لا التقاعدية لأن العقد الذي تقرر بطلانه يلحقه البطلان منذ نشوئه (١١٨).

وقد نص قانون العمل المصري على صور عدة للبطلان منها بطلان كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به لكن يستثنى من بطلان الشرط المخالف الشرط الأكثر فائدة للعامل ولو كان مخالفاً لأحكام قانون العمل إذا كان في تطبيقه يحقق نفع أكثر للعامل مع تطبيق حكم القانون من دون أن يتضمن إهداراً لحق من الحقوق الواردة للعامل التي كفلها القانون تحقيقاً للصالح العام وكذلك من صور البطلان الأخرى هي بطلان الصلح والابراء من حقوق العامل (١١٩).

وذهب المشرع الأردني إلى الاتجاه ذاته الذي سارت عليه بقية التشريعات إذ لا يرى أي صعوبة في الحكم ببطلان عقد العمل إذا كان هذا العقد لم يبدأ بتنفيذه بعد حيث يعتبر كأن لم يكن أما إذا كان العقد قد بدأ بتنفيذه وقام العامل بتنفيذ ما طلبه صاحب العمل وقبض العامل الأجر وحكم بعد ذلك ببطلان العقد فهنا يلزم برد الأجر وهنا لا يترتب على هذا العقد أي أثر (١٢٠).

أما إذا كان العامل قد قام بعمله ولم يقبض شيئاً من صاحب العمل فهنا يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل والتالي لا يمكن عد ما يستوفيه العامل مقابل عمله أجراً بالمفهوم القانوني للكلمة تبعاً لبطلان العقد لكن ينظر إليه بوصفه تعويض لذلك لا يجوز التقيد تبعاً لذلك بالأجر المتفق عليه في عقد العمل الباطل لأن العقد تلاشت كل آثاره القانونية تبعاً لبطلانه بطلاناً مطلقاً (١٢١).

وبعد هذا الاستعراض لموقف التشريعات العربية العراقي والمصري والأردني عن العقد الباطل نجد أن قانون العمل العراقي يختلف عن القانونين المصري والأردني من حيث اعتباره للمقابل الذي يحصل عليه العامل من صاحب العمل نظير عمله أجراً وليس تعويض بخلاف القانونين المصري والأردني اللذان

اعتبرا أن هذا المقابل هو تعويض عن جهد العامل وليس أجر ، ونرى أن تسمية المشرع العراقي بهذا المقابل بالأجر هو الأجدى بالأخذ به .

ذلك أن هدف التشريعات العمالية تقوم على حماية العامل وحقوقه من تعسف صاحب العمل وبما أن الأجر يتمتع بصفة حيوية بالنسبة للعامل ولأسرته وأيضاً بما يتمتع به من حماية من قبل كافة التشريعات العمالية أكثر من الحماية التي يتمتع بها التعويض لذا فأن موقف المشرع العراقي هو المحقق للحماية أكثر من غيره من التشريعات .

الفرع الثاني

التعويض

يتمثل النوع الثاني من الجزاءات المدنية بالتعويض . والذي يستحق عند قيام الفرد بإخلاله بما التزم به قانوناً أو اتفاقاً حيث أن هذا الأخلال يثير المسؤولية المدنية التي توجب التعويض إذا ما تضرر الطرف الآخر ولما كانت حالات التعويض لا حدود لها فأن القواعد العامة المقررة في القانون المدني هي التي تتكفل بأمر معالجتها^(١٢٢).

إذ أن قانون العمل قد أشار إلى بعض هذه الحالات لذا فأننا سنتطرق إلى الحالات المذكورة في قانون العمل .

وتتحدد الحالات التي تناولها قانون العمل والتي تستحق لتعويض العامل عنها تنحصر في إلزام صاحب العمل بتعويض الحدث أثناء إصابته وتعويض العامل غير المضمون والتعويض عن الحرمان من الإجازة السنوية وأخيراً التعويض المستحق في حالة قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل من جانبه انهاء تعسفياً ، وسوف نقوم بدراسة هذه الحالات كالاتي :-

أولاً / التعويض المستحق عن إصابة الحدث :-

أن قيام الحدث بالاشتغال في مقتبل العمر يرجع غالباً إلى ظروفه المادية الصعبة التي تضطره إلى تحمل المسؤولية في سن مبكرة من حياته . لذا فأن تعرضه لحوادث عمل قد تعيقه عن كسب عيشه وعن تقدمه وتطوره المهني وهذا السبب هو الذي دفع كافة التشريعات إلى إحاطة عمل الأحداث بالعديد من الضمانات التي تكفل له مستوى لائق من العمل وحتى تجنبه مخاطر الإصابة وأيضاً تضمن له حقه حال إصابته في أثناء العمل^(١٢٣).

ومن الضمانات التي قررتها التشريعات كافة للأحداث هي منع الحدث من الاشتغال إذا كان دون سن الثامنة عشر من العمر ولذا فإنه في حال مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث دون السن الأدنى المقرر في القانون وتشغيل من يقل عمره عن هذا الحد فإن عقد العمل المبرم بين صاحب العمل والحدث يكون باطلاً .

ولم يكتفي المشرع ببطلان عقد العمل وإنما قرر فضلاً عن ذلك استحقاق الحدث للتعويض كمقابل للعمل الذي أداه لصاحب العمل وللإصابة التي لحقت به بسبب ذلك العمل وذلك وفقاً للقاعدة التي ذكرها المشرع العراقي في هذا القانون القائمة على مبدأ تحمل التبعة وقد استبعد المشرع في هذه الحالة اشتراط وجود الخطأ لإلزام صاحب العمل بالتعويض وهو ما عبر عنه بقوله أنه في حالة وجود علاقة عمل بين صاحب عمل وحدث لا يجوز تشغيله بموجب أحكام قانون العمل فإن صاحب العمل يلزم بأن يدفع إلى العامل الحدث الأجر المتفق عليه وأن يقوم بتعويضه في حالة إصابته في أثناء العمل أو من جرائه (١٢٤).

ثانياً / التعويض عن الحرمان من الإجازة السنوية :-

تقرر التشريعات كافة حقاً للعمال في الإجازة السنوية مراعاة لمصلحة العامل وصاحب العمل والمجتمع (١٢٥).

فحق العامل في الإجازة السنوية من النظام العام ومن ثم لا يجوز حرمان العامل من حقه في الإجازة لأي سبب كان (١٢٦) ، ومن ثم تعطي التشريعات العمالية كافة لصاحب العمل أن يحددوا قواعد تمتع العامل بالإجازة السنوية في نظام العمل وعلى نحو يؤمن عدم الاضرار بمصلحة العمل والانتاج ويضمن تمتع العمال بحقهم في الإجازة السنوية ، فيمكن أن يتمتع العامل بها دفعة واحدة أو يقوم بتجزئتها حسب ظروفه ، ومن ثم فإذا ما جزئت هذه الإجازة سواء بناءً على طلب من العامل أو بقرار من صاحب العمل أو الإدارة فإن العامل لا يلزم بأن يتمتع بما تبقى من الإجازة في سنة الاستحقاق بل يجوز له تدويرها إلى سنة العمل التالية (١٢٧).

وهذا الأمر منصوص عليه في قانون العمل العراقي النافذ إذ بين المشرع العراقي أن بإمكان العامل تجزئة اجازته السنوية إذا ما اقتضت متطلبات العمل ذلك إلى مدد لا تقل أحداها عن أربعة عشر يوماً متصلة ويجري التمتع بالباقي في مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية (١٢٨).

وهنا يمكن أن تنتضي سنة استحقاق الإجازة دون تمتع العامل بها أما لأنه طلب التمتع بها إلا أن صاحب العمل أو الإدارة لم يستجيبا لطلبه أو لأن العامل لم يطلب التمتع بها في سنة السن لا ينقضي

إلا بالوفاء به عيناً أو بما تنقضي به الالتزامات في القواعد العامة^(١٢٩). الاستحقاق وهنا يبقى حق العامل في الإجازة قائماً في الحالتين .

(لأن مقتضى تعلق الحق في الإجازة بالنظام العام عدم انقضاء الحق فيها لا بما تنقضي به الحقوق في القواعد العامة وأن حظر المشرع نزل العامل عن حقه فيها يشمل النزول الصريح أو الضمني سواء كان هذا النزول قبل نشأة الحق فيها أو بعده وعليه فإن التزام صاحب العمل أو الإدارة بمنح العامل أجازته السنوية لا ينقضي إلا بالوفاء به عيناً أو بما تنقضي به الالتزامات في القواعد العامة^(١٢٩).

ويستحق العامل في حالة عدم انتفاعه في الإجازة عيناً في سنة الاستحقاق أجر الإجازة فضلاً عما يستحقه من تعويض نقدي تقضي به المحكمة تعويضاً عن الضرر الناشئ عن عدم الوفاء بالإجازة ويمكن القول أن هذا التعويض يستحق في كل الأحوال إلا إذا أنتفى خطأ صاحب العمل كأن يكون عدم تنفيذ التزامه راجعاً إلى استحالة التنفيذ لسبب لا دخل لإرادته فيه كمرض العامل لمدة طويلة امتد إلى أن انقضت سنة الاستحقاق^(١٣٠).

وهذا ما أخذ به المشرع العراقي في قانون العمل النافذ إذ نص على أنه في حالة ثبوت حرمان العامل من حقه في التمتع بإجازته السنوية ضمن سنة العمل بسبب عدم منحه الإجازة من قبل صاحب العمل فيدفع أجره عن مدة الإجازة مضافاً إليه تعويض يعادل هذا الأجر^(١٣١).

ثالثاً / التعويض عن إصابة العامل غير المضمون :-

جاء القانون بمبدأ قرر فيه الحماية للعامل غير المضمون (أي غير المشمول بالضمان) إذ نص على تطبيق الأحكام الخاصة بإصابات العمل المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي على العمال غير المضمونين وأوجب على دائرة الضمان الاجتماعي أن تقوم بتنفيذ الالتزامات المقررة بموجب قانون الضمان الاجتماعي^(١٣٢).

ويلاحظ أن الحماية التي قررها القانون تشمل حالات الضرر الجسماني جميعها وأياً كانت درجة العجز الناشئة عنه وهي العجز الجزئي الذي يترتب عليه استحقاق راتب تقاعدي والعجز الكلي والوفاء وبالتالي فإن القانون يعالج في هذه الحالات التزام صاحب العمل المالي الذي يتمثل بدفع مبلغ جزافي على دائرة الضمان الاجتماعي تعويضاً عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون^(١٣٣).

ويتضح هذا النهج بما ذهبت إليه محكمة العمل في بغداد في قرارها المؤرخ في ١٩٩٧/٨/٢٧ (٢٤ / ربيع الثاني / ١٤١٨ هـ) إذ قضت بأنه (لدى التدقيق والمداولة وجد أن الطعن التمييزي لا سند له من القانون ذلك أن دائرة العمل والضمان الاجتماعي هي الدائرة المختصة بنظر التعويض في حوادث

العمل تطبيقاً لأحكام المادة (١١٢) في قانون العمل فكان طلب التعويض إلى الدائرة المذكورة (١٣٤).

وقد نص قانون العمل العراقي على هذه الحالة فبين أنه على صاحب العمل أن يدفع إلى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال تعويضاً عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون ويكون ذلك وفق النسب الآتية :-

- ١- ٥٠% من أجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة إذا سببت الإصابة للعامل عجزاً جزئياً .
- ٢- ١٠٠% من أجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة إذا نتج عن الإصابة عجز كلي أو أدت إلى الوفاة (١٣٥).

وهنا يلاحظ أنه في حالة إصابة العامل فتطبق عليه القواعد المنصوص عليها في قانون الضمان الخاصة بإصابات العمل فيجب أن تتوفر في الإصابة الشروط التي حددها القانون المذكور وهي أن تقع الإصابة في أثناء العمل أو بسببه أو في الطريق عند ذهابه المباشر إلى العمل أو عودته المباشرة منه (١٣٦).

أما فيما يتعلق بالحقوق المقررة للعامل غير المضمون فتكون متعددة ومتنوعة منها حق العامل في الرعاية الطبية والعلاج حيث تقوم دائرة الضمان برعاية ومعالجة العامل غير المضمون المصاب منذ اخطارها بالحادث وحتى شفائه تماماً (١٣٧)، وأيضاً من الحقوق المقررة للعامل هو الحق في إجازة المرض حيث يعتبر العامل منذ إصابته وحتى شفائه بحالة إجازة بدون أجر (١٣٨).

كذلك استحقاق العامل للراتب التقاعدي في حالة العجز الجزئي أي أنه إذا ما خلفت الإصابة عجزاً بنسبة ٣٥% من العجز الكامل يخصص له راتب تقاعد اصابة جزئي وليس العجز الجزئي هو الذي يستحق عنه العامل الراتب وإنما أيضاً العجز الكلي أو الوفاة (١٣٩).

ويجب ملاحظة أن مقدار الراتب التقاعدي يختلف حسب نوع العجز الذي تخلفه الإصابة للعامل

وكما هو مبين في الآتي :-

١- الراتب التقاعدي عن العجز الجزئي :-

قد يؤدي حادث العمل إلى إصابة أحد أعضاء جسم العامل بضرر أو تلف مثل بتر أصبعه أو قطع يده أو ذراعه أو العاهات الأخرى التي تصيب الجسم بحيث يؤثر ذلك على قدرة العامل في العمل والكسب . فإذا كانت الإصابة مستديمة ينجم عنها ضعف في قدرة العامل على أدائه العمل بصورة دائمية ونهائية

فيكون العجز هنا جزئياً دائماً وبهذا يختلف هذا العجز عن العجز الكامل الذي يؤدي إلى عدم قدرة العامل المصاب على مزاولة أي عمل أو مهنة يكتسب منها بصورة نهائية (١٤٠).

ويتضح من ذلك أن العجز الجزئي الدائم هو الذي يضعف قابلية العامل ويؤثر بالتالي في قدرته في العمل والكسب ، وليس المقصود هنا هو نقصان القدرة على العمل بشكل عام وإنما نقصان القدرة على العمل الذي كان يمارسه قبل وقوع الإصابة (١٤١).

أن العجز يتقرر بعد شفاء العامل تماماً أما قبل ذلك فإن الحالة المرضية الناشئة عن الإصابة تكون غير مستقرة لذلك إذا خلقت الإصابة في العامل عجزاً دائماً بدرجة ٣٥% من العجز الكامل فأكثر يخصص له راتب تقاعد إصابة جزئي على أساس نسبة عجزه الجزئي مضروبة براتب تقاعد الإصابة الكامل (١٤٢).

٢- الراتب التقاعدي عن العجز الكامل :-

أن العجز الكامل هو الذي تتحدد درجته بنسبة (١٠٠%) ويقصد به العجز الذي يحول كلية وبصورة مستديمة بين العامل المضمون وبين مزاويلته لأي مهنة أو عمل يكتسب منه ويكون من قبيل ذلك فقد كلتا اليدين أو فقد الإبصار التام (١٤٣).

وفي الحالة المذكورة يستحق العامل راتب تقاعدي عن العجز المذكور فقد نص انون الضمان الاجتماعي على أنه إذا انتهت الإصابة بالعامل إلى العجز الكامل أو أدت إلى وفاته يخصص له أو خلفه حسب الحال راتب تقاعد إصابة على أساس ٨٠% من متوسط الأجر في سنة عمله الأخيرة أو خلال مدة عمله أن كانت أقل من سنة وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يقل راتب تقاعد الإصابة عن الراتب التقاعدي العادي الذي يستحقه المصاب ولا عن الحد الأدنى للأجر المقرر في مهنته (١٤٤).

أما في حالة وفاة العامل المتقاعد المصاب بعجز كامل فيحول راتبه إلى عياله أما إذا كانت الإصابة قد خلقت عجزاً جزئياً وتوفى العامل بعد ثبوت عجزه فيمنح الخلف تعويضاً يساوي راتب تقاعد الإصابة الجزئي عن أربع سنوات في حالة عدم استحقاق الخلف لتقاعد الوفاة (١٤٥).

٣- الراتب التقاعدي في حالة وفاة العامل :-

إذا أدت الإصابة إلى وفاة العامل فإن عياله يستحقون راتب تقاعد الإصابة الكامل الذي يمثل (٨٠%) من متوسط أجر العامل المتوفي في سنة عمله الأخيرة أو في مدة عمله أن كانت أقل من سنة (١٤٦).

رابعاً / التعويض عن الأنهاء التعسفي لعقد العمل :-

من المقرر أن عقد العمل أما أن يكون محدد المدة إذا أبرم لمدة محددة أو أن يكون غير محدد المدة إذا أبرم في الأصل لمدة غير محددة لا بطريقة مباشرة ولا بطريقة غير مباشرة وسواء كان عقد العمل محددًا أم غير محدد المدة فإنه ليس عقداً مؤبداً وإنما لا بد أن ينتهي يوماً لأن هذا العقد رهين بإرادة طرفيه (١٤٧).

فانتهاء العقد غير محدد المدة بسبب ارادي يتوقف على رغبة أي من الطرفين إذ جعل المشرع لكليهما الحق في إنهائه شرط قيام الطرف الذي ينهي العقد بإخطار الطرف الآخر كتابة برغبته في الإنهاء (١٤٨).

ويعتبر الحق في إنهاء العقد غير محدد المدة متعلقاً بالنظام العام ثم يبطل كل شرط يؤدي مباشرة أو بطريق غير مباشرة إلى الحرمان من مباشرة هذا الحق سواء كان ذلك بالنسبة للعامل أم لصاحب العمل ذلك أن الحرمان من حقه قبل نشوئه سببه متعلق بالنظام العام (١٤٩).

وإذا كان إنهاء العقد بالإرادة المنفردة يحقق ميزة لطرفيه حيث يتاح للعامل الحصول على عمل أفضل أو أجر أكبر كما يمكن صاحب العمل من تحقيق مصلحته الاقتصادية لصالح المشروع إلا أن هذا الإنهاء له آثاره بالنسبة للعامل حيث يفقد مورد رزقه ويدفعه إلى التعطل وبالنسبة لصاحب العمل يحرمه من عامل ذي كفاءة عالية (١٥٠).

ويعتبر الإنهاء غير مشروع في حالة قيام أحد طرفي العقد بإنهائه خلافاً لأحكام القانون أو العقد أو في حالة تعسف أحدهما في استعمال حقه في الإنهاء . أما إذا كان الإنهاء بالاستناد إلى مبرر فحينئذ تنتفي عنه صفة الفسخ التعسفي لأن الإنهاء هنا يكون مشروعاً أما في حالة تخلف المبرر في إنهاء العقد فيكون الإنهاء في هذه الحالة بلا مبرر (١٥١).

وأن التفرقة بين الفصل التعسفي والفصل بلا مبرر لا أساس لها لأن غرض المشرع من الفصل بلا مبرر إنما هو التعسف في استعمال الحق ، ويذهب جانب من الفقه إلى عدها نوعاً من الخطأ الذي يجب أن يترك تقديره للقضاء (١٥٢).

ويقصد بالمبرر الذي يجيز إنهاء العقد هو المصلحة المشروعة التي يحققها هذا الإنهاء للطرف الذي أنهى العقد بشرط أن لا يلحق ضرراً جسيماً بالطرف الآخر بحيث لا يتناسب مطلقاً مع المصلحة التي يحققها الإنهاء للطرف المنهي للعقد .

كما هو الحال عند انتهاء العقد بسبب ديون العامل أو حجوز وقعت عليه تحت يد صاحب العمل كذلك يجب أن يكون الخطأ الذي يرتكبه العامل والذي كان مدعاة لفصله متناسباً مع الضرر المتمثل بالفصل (١٥٣).

ويُعد التعسف في إنهاء عقد العمل تطبيقاً من تطبيقات نظرية التعسف في استعمال الحق التي نص عليها القانون المدني العراقي (١٥٤).

إذ عد هذا القانون أن من قبيل التعسف في إنهاء عقد العمل الفسخ الذي ينسب إلى صاحب العمل إن لم يقع هذا الفسخ من قبله إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص معاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد (١٥٥).

وعد صاحب العمل القانون المذكور فسحاً تعسفياً عند قيام العامل بفسخ العقد وذلك لقيام صاحب العمل بنقله إلى مركز آخر أقل ملاءمة أو ميزة من المركز الذي كان يشغله (١٥٦).

ومن هنا يمكن القول ان انتهاء عقد العمل يعتبر مشروعاً في حالة قيام صاحب العمل باتباع الاجراءات المنصوص عليها في قانون العمل كافة في حين يكون الانهاء غير مشروع عند قيام أحد طرفي العقد بإنهائه خلافاً لأحكام قانون العمل أو عقد العمل أو في حالة تعسف أحدهما في استعمال حقه في الانهاء بالاستناد إلى مبرر فحينئذ تنفي عنه صفة الفسخ التعسفي لأن الانهاء يكون مشروعاً (١٥٧).

وايضاً من حالات الانهاء هو انتهاء الادارة أو صاحب العمل عقد العمل إذ اجاز القانون للإدارة أو صاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد في حالة ارتكاب العامل إحدى المخالفات المبينة في المادة (١٢٦) وهو ما يطلق عليه بالفصل التأديبي (١٥٨)، وهو يكون أشد الجزاءات التأديبية التي يمكن أن ترد في أي من تشريعات العمل وتوقيعه على العامل يعني حرمانه من دخله الرئيسي أن لم يكن من كل دخله وربما كان سبباً في عدم التحاقه بعمل آخر (١٥٩).

لذلك حرص المشرع على إحاطة هذا الجزاء بالكثير من الضمانات لمصلحة العامل وتحديد المخالفات التي تجيز توقيع هذا الجزاء بحيث لا يجوز توقيعه إلا إذا ارتكب العامل أيّاً منها كما بينت الاجراءات التي يجب اتباعها لتوقيع هذا الجزاء منعاً لإساءة استعماله ، عند الرجوع لقانون العمل العراقي فقد اجاز للإدارة أو صاحب العمل إنهاء العقد وفصل العامل من عمله في إحدى الحالات الآتية (١٦٠)

-:

١- اذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأ عنه ضرر مادي أضر بالعمال أو العمل أو الانتاج .

- ٢- إذا أفشى العامل سراً من أسرار العمل أدى إلى الحاق الضرر بصاحب العمل .
- ٣- إذا لم يتقيد العامل بنظام العمل أو اخل بالتعليمات المكتوبة المتعلقة بسلامة العمال ومقر العمل وذكر ذلك منه على الرغم من انذاره .
- ٤- إذا وجد في أثناء العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير ما يتعاطاه من مخدرات.
- ٥- إذا ارتكب جريمة معاقباً عليها في قانون العقوبات في أثناء العمل بحق أحد ممثلي الادارة أو صاحب العمل .

- ٦- إذا حكم على العامل بالحبس مدة تزيد على سنة اكتسب الحكم بدرجة البتات .
- ٧- إذا تغيب العامل عن العمل من دون عذر مشروع عشرة أيام متصلة أو عشرين يوماً متقطعة في سنة العمل بشرط انذاره بذلك كتابة .

- ٨- إذا أتى العامل أكثر من مرة سلوكاً لا يأنف وشرف العمل .
- كذلك فإن اعطاء الادارة أو صاحب العمل الحق في فصل العامل نتيجة اخلاله بالتزاماته منصوص عليه في القانونين المصري والأردني كليهما^(١٦١).

لذلك يعد انتهاء العقد انتهاءً تعسفياً لعقد العمل في حالة تعسف الادارة أو صاحب العمل في اعطاء الحق الممنوح لها بموجب المادة المذكورة كأن يلجأ صاحب العمل إلى إنهاء خدمة العامل من دون أن تتوافر فيه الشروط التي تطلبها القانون لإنهاء العقد ، فقد ذهب القضاء العراقي إلى (عدّ إنهاء العقد غير صحيح في حالة إنهاء عقد العمل بسبب الغياب إذا كان الغياب غير مشروع^(١٦٢)) .

وذهب القضاء نفسه في قرار آخر إلى (عدّ إنهاء عقد العمل تعسفياً في حالة قيام الادارة بإنهاء خدمة العامل بسبب اتهامه بارتكاب جريمة)^(١٦٣) .

وفي كل الحالات التي يكون فيها إنهاء العقد غير مشروع فإن العامل يستحق التعويض بسبب هذا الانهاء غير المشروع وللمحكمة أن تقضي بإعادته إلى العمل ، ويتضح هذا النهج بما ذهب إلىه محكمة العمل في بغداد وفي أحد قراراتها المؤرخ في ١٩٩٧ (... قد قام المدعي عليه المميز بفصل المدعي من العمل من دون وجه حق وبصورة تعسفية لذا طلب عودته للعمل فحكمت محكمة العمل بأن يؤدي إلى المدعي مبلغاً قدره (٣٩) الف دينار عراقي جزاء التعسف ... وقد صدق الحكم المميز في (١٩٩٧/٩/١٧)^(١٦٤).

أما عن تقدير التعويض فقد نص القانون على أن هناك أموراً ينبغي على المحكمة مراعاتها وهي نوع العمل ومدة خدمة العامل والعرف الجاري وأيضاً طبيعة الأعمال التي جرى التعاقد عليها والأجر

المستحق وما استقطع منه أو دفعه من مبالغ لحساب التقاعد وبوجه عام الأحوال التي قد يستحق معها وقوع الضرر جميعها ويتحدد مداه (١٦٥) .

أما القانون المدني المصري فقد نص هو الآخر على استحقاق العامل التعويض عن الأضرار التي لحقت به بسبب الفسخ التعسفي (١٦٦) ، وهذا ما استقر عليه القضاء المصري حيث أكد أن للعامل الحق في تعويض ما أصابه من ضرر مادي مباشر بسبب انتهاء عقده بغير مبرر مشروع (١٦٧) ، وأنه يتعين للقضاء بالتعويض ثبوت وقوع الضرر لأن الضرر ركن من أركان المسؤولية وثبوت شرط لازم لقيامها (١٦٨) .

وكما قلنا فإن المشرع وضع قواعد معينة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة ومن هذه القواعد هي أخطار الطرف الذي يرغب بإنهاء العقد للطرف الآخر واشتراط مدة معينة قبل تحقيق الإنهاء واثاره . فإذا ما أنهى العقد بغير مراعاة مدة الاخطار الزم من انهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الاخطار والمتبقي منها (١٦٩) .

لكن يثور التساؤل في هذا الموضوع على مدى إمكانية قيام العامل بإنهاء عقد العامل بغير اتباع الشروط الشكلية الواردة في قانون العمل وفي انذار صاحب العمل بذلك في مدة معينة ؟ وهل يستحق صاحب العمل التعويض نتيجة قيام العامل بهذا التصرف ؟

أجاب القانون المدني العراقي على هذا التساؤل إذ بين أنه كان العقد غير محدد المدة وانهاه أحد المتعاقدين من دون مراعاة لميعاد الانذار أن يعرض المتعاقد الآخر (١٧٠) .

كذلك نجد أن قانون العمل العراقي النافذ قد نص على أنه إذا اراد العامل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة أن يوجه انذار إلى صاحب العمل قبل ثلاثين يوماً فإذا ترك العمل بغير توجيه الإنذار أو قبل انتهاء المدة المحددة الزم بدفع التعويض إلى صاحب العمل ويكون هذا التعويض معادلاً لأجر مدة الانذار أو المدة المتبقية منها (١٧١) .

في حين نجد أن المدة المنصوص عليها في قانون العمل الملغي هي أقل من المدة المذكورة في القانون الحالي إذ نجد أن القانون الملغي حددها بخمسة عشر يوماً (١٧٢) .

وهذا الأمر أكدته الكثير من الأحكام القضائية العراقية ومنها حكم محكمة العمل بقولها أن للعامل حق ترك العمل في عقد العمل غير المحدد شرط أن يخطر الادارة أو صاحب العمل خطياً قبل مغادرته بأسبوعين على الأقل (١٧٣) ، وأيضاً قولها بأنه في حالة ترك العامل للعمل قبل انتهاء مدته المحددة في العقد الزم بالتعويض المنصوص عليه في العقد بما يوازي الجزء غير المنفذ منه (١٧٤) .

وفي كل الأحوال نجد أن القانون يرتب على انتهاء العقد في هذه الحالة مسؤولية تعويض الطرف الآخر إذ يعد انتهاء العقد فسخاً تعسفياً من العامل^(١٧٥) ، أما مقدار التعويض فهو عبارة عن مبلغ يعادل أجر مدة الاخطار أو المدة المتبقية منها ، والتعويض في هذه الحالة يأخذ صفة التعويض الجزافي ولذلك يجوز الانتقاص منه حتى إذا ثبت بأن صاحب العمل قد تمكن من التعاقد مع عامل آخر نحل العامل الذي أنهى العقد^(١٧٦) .

ومما تجدر الإشارة اليه في هذا المقام أن قيام العامل بأخطار صاحب العمل برغبته في انتهاء عقد العمل لا يتعارض مع فكرة الاستقالة . ذلك أن كلا الأمرين سواء الأخطار أم الاستقالة يتطلب قيام العامل بتوجيه انذاراً مكتوباً إلى صاحب العمل بما لا يقل عن ثلاثين يوماً وهذا ما نص عليه المشرع العراقي في قانونه الحالي فبين أنه للعامل الراغب بإنهاء عقده مع صاحب العمل أن يوجه انذار مكتوب إلى صاحب العمل قبل ثلاثين يوماً^(١٧٧) ، وذات الأمر منصوص عليه في قانون العمل المصري الذي نص على أنه إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاء بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء^(١٧٨) ، وهو الأمر الذي أكده القضاء العراقي في أحد أحكامه إذ بين (أن تحرير الاستقالة وتقديمها إلى الادارة يقوم مقام الاخطار المنصوص عليه في القانون^(١٧٩)) .

ويلاحظ أيضاً أن كلا الحالتين تستوجب من العامل في حالة تركه للعمل قبل انتهاء المدة المحددة أن يدفع مبلغ التعويض الذي يكون معادلاً لأجر مدة الانذار أو المدة المتبقية منها وهذا ما سار عليه المشرع العمالي العراقي إذ أصدر حكماً يقضي بأنه (قبول استقالة العامل لا يعني إعفائه من التزاماته تجاه ادارة العمل اذا كان قد التزم بتعويضها عما صرفته عليه في أثناء تدريبه وإعداده فنياً للعمل الذي ارتبط به)^(١٨٠) .

المطلب الثاني

الجزاءات الجنائية

تعد قواعد قانون العمل امرة متعلقة بالنظام العام لمساسها بالقوة العاملة ذات الأثر الفعال والمباشر في عملية الانتاج القومي الوثيق الصلة بالاقتصاد القومي إذ نص قانون العمل العراقي على ابطال كل شرط مخالف لأحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به باستثناء الشروط الأفضل للعامل^(١٨١) .

ولضمان تنفيذ هذه الأحكام فقد فرضت قوانين العمل عقوبات جنائية توقع على صاحب العمل أو من ينوب عنه في حالة مخالفة الأحكام المذكورة في عقد العمل أو القرارات المنفذة لها مع عدم الأخلاص بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر (١٨٢) ، وهذه العقوبات التي فرضها المشرع تتنوع بين الحبس والغرامة وقد تصل إلى أعلاق المشروع الذي وقعت فيه المخالفة ويلاحظ أن العقوبات التي ذكرها المشرعون في بعض قوانين العمل انفرادها بتشريع عقابي خاص إذ تنص على تعدد جميع العقوبات بتعدد عمال المشروع الذين وقعت في شأنهم المخالفة وليس في ذلك خروج على قاعدة عدم جواز تعدد المخالفة على الرغم من أن المخالفة واحدة حيث أن كل مخالفة تعد جريمة مستقلة لكل عامل من عمال المشروع ما دامت قد وقعت في حقه واصابه الضرر من آثارها (١٨٣) .

ونرى ان التشريعات العمالية لم تكتف بتقرير هذه الجزاءات الجنائية بل انها ذهبت إلى أبعد من ذلك إذ منحت مفتشي العمل الحق في زيارة أماكن العمل ليتأكدوا من حسن تطبيق أحكام القانون وليكونوا على يقين من تقييد صاحب العمل بالقانون ، وأيضاً فأن لهم الحق في الدخول إلى أماكن العمل ليلاً أو نهاراً والقيام بأي تفتيش فيها ولدراسة الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمل وطلب البيانات اللازمة من أصحاب العمل أو ممن ينوب عنهم (١٨٤) .

وهو ما سنبحثه لاحقاً في الفصل الثالث من هذه البحث وكما قلنا في معرض الحديث عن هذه الجزاءات الجنائية انها تكون على توعين وهما الحبس والغرامة والتي سنقوم بدراستها بشكل واف على النحو الآتي :-

الفرع الأول

الحبس

نصت التشريعات على عقوبة الحبس بوصفها جزءاً مترتباً على ارتكاب شخص مسؤول (أي متمتع بالأهلية) لذلك الفعل الذي يعد جريمة (١٨٥) . وهذا الأمر يستدعي منا الوقوف على تعريف هذه العقوبة وبيان أنواعها وموقف التشريعات العمالية منها في النقاط الآتية :-

أولاً / تعريف الحبس وأنواعه :-

كما قلنا فان الحبس هو الجزاء المترتب على ارتكاب جريمة معينة ، أما نوعه فهو يكون على نوعين حبس بسيط وحبس شديد ، وقد عرف قانون العقوبات العراقي الحبس الشديد بأنه (ايداع المحكوم عليه في إحدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم ولا تقل مدته عن ثلاثة شهور ولا تزيد على خمس سنوات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك)^(١٨٦) وقد يطلق عليه الحبس مع الشغل .

أما النوع الآخر هو الحبس البسيط الذي عرفه المشرع بأنه (ايداع المحكوم عليه في إحدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم ولا تقل مدته عن أربعة وعشرين ساعة ولا تزيد عن سنة واحدة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك)^(١٨٧).

والفرق بين نوعي الحبس هو ان الأول يتميز بكيفية تنفيذه وهو الشغل داخل السجون أو خارجها في الأعمال التي تعينها الحكومة ويكون الحبس مع الشغل في الحالتين الآتيتين :-

- ١- اذا كانت العقوبة المحكوم بها سنة فأكثر .

- ٢- اذا نص القانون على ذلك في غير هذه الحالة مهما كانت العقوبة المحكوم بها ولو كانت أقل من سنة .

أما الحبس البسيط فإنه يتميز بأن تنفيذه لا يقتضي تكليف المحكوم عليه بالشغل داخل السجون أو خارجها^(١٨٨) ، وإذا كان الاتجاه الحديث في فقه القانون الجنائي هو الحد من العقوبات المقيدة للحرية عن طريق إلغاء هذه العقوبات جميعها وإطلاق نظام التدابير الاحترازية وتدابير الدفاع الاجتماعي تبعاً للحرص على حماية الحريات العامة وقصور العقوبة وحدها على مكافحة الاجرام فهي في موضع لا يجوز توقيعها كحالة المجرم المجنون ، وفي موضع آخر تبدو غير كافية لمواجهة الخطورة الإجرامية كحالة محترف الجريمة^(١٨٩) .

وإذا كان هذا الاتجاه الحديث ويبدو معارضاً للفلسفة التي تقوم عليها هذه الدراسة وهي عدم كفاية القواعد الجنائية الاستثنائية في تحقيق الحماية الجنائية للحقوق العمالية والدعوة إلى بلورة نظرية عامة لتحقيق تلك الحماية تقوم على تحقيق الردع الخاص والعام لدى أصحاب الأعمال تجعل من عقوبة الحبس وجوبية في جنح العمل المهمة مثل تشغيل الأحداث دون السن القانونية من دون الخسارة في الأرواح أو الاضرار الجسيمة في الأموال ومضاعفة عقوبة الغرامة غير المجدية في مخالفات العمل كافة .^(١٩٠)

(ونرى أنه مع تقديرنا العام للسياسة الجنائية التي تهدف إلى الحد من فرض العقوبات المقيدة للحرية بصفة عامة والعودة بعلاقات القانون المدني إلى طبيعتها المدنية الأصلية إلا أن الأمر هنا من الجسامة إذ يتعذر العدول عن عقوبة الحبس ذلك أن المعروف بأن أطفال الشعب هم رجال الغد وان التفريط في حماية الطفولة واغتيالها سواء من جانب الأسرة التي تدفع ابنائها الأحداث إلى ورش العمل قبل بلوغهم السن القانونية أو من جانب صاحب العمل الذي يرحب بالطفل الحدث الأقل أجرة ، هذا الأمر يمثل جريمة لا تغتفر في حق الأمة ذاتها وبالتالي لا مناص من مواجهتها بعقوبة الحبس الوجوبية التي ما زالت تملك القدرة على تحقيق الردع العام لكل من تسول له نفسه في استغلال الأحداث على حد سواء).

ثانياً / موقف التشريعات العمالية من عقوبة الحبس :-

عند مراجعة قوانين العمل المختلفة نجدها قد نصت على هذه العقوبة في مواد قوانينها وذلك على النحو الآتي :-

١- في حالة مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل الأجانب .

نجد أن قانون العمل العراقي قد نص على عقوبة الحبس التي لا تقل عن شهر ولا تزيد عن ستة أشهر (١٩١) ،

وفي القانون المصري لم يجر النص على هذه العقوبة في حال مخالفة أحكام تنظيم عمل الاجانب وانما اكتفى المشرع المصري بالنص على عقوبة الغرامة لوحدها ... أما قانون العمل الأردني فقد نص على هذه العقوبة في حال مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل الأجانب .

٢- في حالة مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث .

نجد أن القانون العراقي قد نص على عقوبة الحبس لكل من يخالف الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث لمدة لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد عن ثلاثة أشهر لكل من خالف هذه الأحكام (١٩٢) ، في حين لم نجد نصاً مماثلاً في القانونين المصري والأردني لنص القانون العراقي إذ نجد أن هذه القوانين قد اكتفت بالنص على عقوبة الغرامة ومن هنا نلاحظ أن المشرع العراقي كان من أكثر المشرعين حرصاً على حماية فئة الأحداث عن طريق إيرادها لعقوبة سالبة للحرية في حالة انتهاك أصحاب العمل الأحكام الخاصة بهم .

٣- في حالة مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل عمال المقالع .

نص القانون العراقي في حالة مخالفة هذه الأحكام على عقوبة الحبس لمدة لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد عن ثلاثة أشهر (١٩٣).

أما المشرعين المصري والأردني لم ينصوا على هذه العقوبة عند مخالفة هذه الأحكام هذا يدل على انفراد المشرع العراقي من بين هذه التشريعات بإيراده لعقوبة الحبس وما ذلك إلا تأكيد على حرص المشرع العراقي على حماية العمال في الأعمال الخطرة أو الضارة أو المرهقة بالصحة وتوفير الضمانات الكافية لهم في حال مخالفة أصحاب العمل هذه الأحكام .

٤- في حالة مخالفة الأحكام الخاصة باحتياطات العمل .

في حالة مخالفة أصحاب العمل الأحكام المنصوص عليها بشأن احتياطات العمل نص المشرع العراقي على عقوبة الحبس لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد عن ستة أشهر أو بغرامة في حال مخالفة أصحاب العمل لهذه الأحكام (١٩٤).

وأيضاً نص المشرع المصري وحرصاً منه على توفير الحماية الكافية للعمال في أماكن العمل تنص على هذه العقوبة أي الحبس التي لا تقل عن ثلاثة أشهر أو بغرامة (١٩٥).

في حين أكتفى المشرع الأردني بعقوبة الغرامة لكل من يخالف احتياطات العمل .

٥- في حالة مخالفة الأحكام الخاصة بالتفتيش .

عاقب المشرع العراقي بعقوبة الحبس لكل من يخالف أحكام التفتيش والسلامة المهنية والصحية المنصوص عليها في قانون العمل وتتراوح هذه العقوبة بين شهر إلى ستة أشهر (١٩٦) ، في حين لم تنص تشريعات العمل المصرية والأردنية على عقوبة الحبس في حال مخالفة الأحكام الخاصة بالتفتيش وإنما اكتفيا بالنص على عقوبة الغرامة .

وواضح من كل ذلك انفراد المشرع العراقي من بين هذه التشريعات بالنص على عقوبة سالية للحرية في حال مخالفة الأحكام الخاصة بالتفتيش وما هو إلا حرصاً من المشرع العراقي على زيادة ضمان احترام قواعد العمل وتنفيذها للتأكد من التزام المنشآت الخاضعة للتفتيش لأحكام السلامة والصحة المهنية بإعداد جهاز متخصص تتوفر فيه المؤهلات العلمية ، والخبرة المناسبة من النواحي الطبية والهندسية والفنية .

الفرع الثاني

الغرامة

أذا كانت العقوبات السالبة للحرية من العقوبات المهمة في التشريعات المعاصرة وأكثرها تطبيقاً فإن الاتجاه الحديث صار يرمي إلى التقليل منها ولا سيما العقوبة السالبة للحرية قصيرة المدة والتوجه نحو العقوبات غير السالبة للحرية التي تهدف إلى إصلاح المحكوم عليه وتأهيله من دون عزله عن المجتمع وذلك مواكبة مع تطور أهداف العقوبة ووسائل تنفيذها وفي ضوء تحول النظرة إلى شخص مجرم ولا شك في أن التطور يولد حاجات مستمرة تتلاءم مع التغيير^(١٩٧).

وعقوبة الغرامة من العقوبات المالية غير السالبة للحرية التي تصيب المجرم في ثروته تحتل مكان الصدارة بين العقوبات الأساسية وتأتي في المراتب الأولى منها لأنها من العقوبات المهمة ذات تأثير ملموس وكلفة أقل في العصر المادي المسيطر إذ تنتشر الأزمات الاقتصادية وتكثر الجرائم الاقتصادية وهي من العقوبات المعروفة قديماً لذلك كان لا بد لها أن تنزع عنها ثوبها القديم الذي ظاهره البساطة وباطنه التصلب والتحكم وتلبس ثوب التطور وتجري عليها تحسينات في تحديدها وتنفيذها بحيث تغدو عقوبة حديثة طابعها القانوني الردع والإصلاح وتتلاءم مع الأوصاف والنظريات الحديثة وتحقق غاية العقوبة وتسهم في مكافحة الإجرام وحماية المجتمع وتستطيع أن تبرز بوصفها عقوبة مناسبة تحل محل العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة^(١٩٨).

وعند الرجوع إلى موقف التشريعات الغربية من هذه العقوبة نرى أن هذه التشريعات لم تكنف بالنص على عقوبة الحبس بوصفها عقوبة أصلية لأنها جزء مخالف لقواعد قانون العمل وإنما أُرِدفت هذه العقوبة بعقوبة الغرامة فقد ذهبت بعض التشريعات إلى أبعد من ذلك فعدتها عقوبة أصلية وليس عقوبة تكميلية ولذلك سوف نقوم بتوضيح ما المقصود بهذه العقوبة وما موقف التشريعات العمالية منها :-

أولاً / تعريف الغرامة وخصائصها :-

عرف قانون العقوبات العراقي الغرامة بأنها (الزام المحكوم عليه بأن يدفع إلى الخزينة العامة المبلغ المعين في الحكم وتراعي المحكمة في تقدير الغرامة حالة المحكوم عليه المالية والاجتماعية وما أفاده من الجريمة أو كان يتوقع إفادته منها وحالة المجني عليه^(١٩٩)). وتتحدد خصائص الغرامة بوصفها نظاماً قانونياً له ذاتيته يختلف عن الالتزامات المالية الأخرى . فعلى الرغم من أن الغرامة هي التزام مالي مثل الكثير من الالتزامات المالية الأخرى إلا أن لها خصائص وأحكام العقوبات .

خصائص الغرامة :-

تتميز عقوبة الغرامة في قانون العقوبات العراقي بالآتي :-

- ١- خضوع الغرامة لمبدأ الشرعية أي لا بد من أن يقرها القانون أي لا يستطيع القاضي أن يقضي بالغرامة من أجل جريمة لم ينص القانون على الغرامة عقوبة لها .
- ٢- توقيع الغرامة بموجب حكم قضائي فيقوم القاضي عند توقيعها بالمهمة نفسها التي يقوم بها عند توقيع أي عقوبة أخرى .
- ٣- تتعدد الغرامة بتعدد المسؤولين عن الجريمة ولا يجوز الحكم بها على أي شخص غير مسؤول ولو كان وارثاً أو كان مسؤولاً مدنياً على ضررها .
- ٤- توقع الغرامة عن طريق القاضي الجنائي التي يتعين عليه اتباع القواعد التي يحددها قانون الإجراءات الجنائية .تطبق الغرامة الأشد في حالة تعدد الجرائم التي وقعت تنفيذاً لغرض إجرامي واحد و ارتبطت بحيث لا تقبل التجزئة .
- ٥- تطبق الغرامة الأشد في حالة تعدد الجرائم التي وقعت تنفيذاً لغرض إجرامي واحد و ارتبطت بحيث لا تقبل التجزئة .
- ٦- جواز وقف تنفيذ عقوبة الغرامة كقاعدة عامة .
- ٧- انقضاء الحكم بالغرامة بمضي المدة المقررة في قانون العقوبات (٢٠٠) .
وتتحدد القيمة العقابية للغرامة بأنه تحتل مكان قليل الأهمية في التشريعات الجنائية الحديثة أذا قورنت بالعقوبات السالبة للحرية . ذلك لأن هذه القوانين بما تفرضه من تطبيق برنامج تهذيبي هي التي تكفل تأهيل المحكوم عليه بعد الإفراج عنه للعيش حياة مطابقة للقانون . في حين لا تتضمن الغرامة شيئاً من ذلك .
- وأن الغرامة عقوبة يسيرة فلا يمكن الاكتفاء بها اذا كانت الجريمة جسيمة إذ لن تحقق الردع المطلوب (٢٠١) .
- لذلك كان اتجاه المشرع هو حصر مجال تطبيق الغرامة في الجرائم اليسيرة التي (لا تكشف عن شخصية خطيرة تحتاج إلى التهذيب ولا تقضي ردعاً قوياً) وأهم هذه الجرائم هي جرائم الاعتداء على المال أذ تكون الغرامة بالنسبة لها هي من جنس العمل فيحرم المحكوم عليه من الكسب غير المشروع الذي أراد الحصول عليه من جراء ارتكاب الجريمة (٢٠٢) .
- وقد أثير جدل فقهي بين أنصار الغرامة والمعارضين لها على أهمية الأخذ بهذه العقوبة إذ يفضل أنصار الغرامة مزاياها من النواحي الآتية :-

١- لا تصحبها مفسد سلب الحرية فالمحكوم عليه بها لا يتعرض للاختلاط بمن هم أعرق اجراماً (من المجرمين العتاة) وأكثر خطراً ولا يتعرض لأزمة الإفراج حينما تنقضي عقوبته .

٢- الغرامة عقوبة مرنة ويستطيع القاضي التصرف بمقدارها إذ يجعله مناسباً تماماً لظروف الحالة التي يقضي بها .

٣- الغرامة عند أنصار هذا الاتجاه عقوبة يمكن الرجوع فيها دائماً فيرد مبلغ الغرامة إذا ثبت خطأ القاضي بها أو رأي العفو عنها .

٤- من مزايا الغرامة أنها لا تكلف الدولة شيئاً بل أنها تأتي لها بإيراد (٢٠٣).

بينما يرد المعارضين للغرامة بأن المزايا التي أوردها أنصار الغرامة هي ليست بغير عيوب تقابلها ، فذكروا أن من عيوب الغرامة ما يأتي :-

١- الغرامة عقوبة لا تضمن المساواة بين المحكوم عليهم . حيث أن الغرامة مبلغ معين يتفاوت تأثيرها بتفاوت درجة ثراء المحكوم عليه .

٢- الغرامة عقوبة لا ينحصر تأثيرها فيمن حكم عليه بل يحس بها كل من يعتمدون على أمواله كمن يعيلهم ودائنيه الأمر الذي يعني أن مبدأ شخصية العقوبة لا يطبق هنا إلا على وجه نسبي (٢٠٤).

ويلاحظ أن الحقيقة وسط بين هذين الرأيين السابقين فالغرامة ليس لها أن تنتزع من العقوبات السالبة للحرية مكانتها فلا يمكن تقريرها وحدها جزاء للجرائم الجسيمة التي لا تناسبها غير عقوبة على قدر من الجسامة . كذلك لا يمكن الاكتفاء بهذه العقوبة حينما يكشف فحص شخصية المتهم عن حاجته إلى برنامج علاجي أو تهذيبي لا يمكن توفيره للمتهم عن طريق عقوبة الغرامة (٢٠٥).

وبناءً على ذلك فإنه لا مفر من الاعتراف للعقوبات السالبة للحرية بالمكان الأول في السياسة العقابية الحديثة ويقتصر مجال الغرامة على الجرائم غير الجسيمة ولا يكتفي بها إلا إذا كان المتهم في غير حاجة إلى برنامج تهذيبي وكان الإنذار كافياً إزاءه .

ثانياً / موقف التشريعات العمالية من الغرامة:-

عند الرجوع إلى موقف التشريعات العربية من عقوبة الغرامة بوصفها عقوبة أساسية في قوانين العمل المختلفة كجزء لمخالفة أحد أحكامها . نجد أن بعض القوانين قد أكتفى بالنص على هذه العقوبة

وحدها كعقوبة أساسية توقع بحكم القانون بصرف النظر عن العقوبات التأديبية إذ أن هذه العقوبات يتولى صاحب العمل فيها سلطة توقيعها على العامل (٢٠٦).

في حين يتجه البعض الآخر من القوانين إلى الأخذ بها بوصفها عقوبة تكميلية لعقوبة الحبس المنصوص عليها فيها ، ومن القوانين التي سارت بهذا الاتجاه هو قانون العمل العراقي فقد نص على هذه العقوبة في الكثير من مواده . مع ملاحظة أن مبالغ الغرامة المنصوص عليها في الكثير من مواد هذا القانون قد عدلت لتناسب حجم الضرر الذي أصاب العامل من جراء مخالفة صاحب العمل لأحكام قانون العمل باعتباره الطرف الأول الذي تصدر عنه المخالفة (٢٠٧). ذلك لأن قواعد قانون العمل هي قواعد أمرية وهذه الصفة الأمرية تمثل عبئاً على صاحب العمل لصالح العامل الامر الذي لا يتصور منه قيام العامل بعرقلة تنفيذها (٢٠٨).

وبالتالي فإن كل زيادة في مبلغ الغرامة المفروضة على صاحب العمل تمثل رادعاً قوياً له من أن تسول له نفسه بمخالفة الأحكام الواردة في هذا القانون سواء من حيث قيامه بمخالفة الأحكام المتعلقة بالأجور وأوقات العمل والإجازات واتخاذ الاحتياطات الكفيلة للحفاظ على سلامة العمال وفي المحصلة النهائية يعود ذلك بالنفع الكبير على العامل .

وأيضاً يشترك قانون العمل المصري مع القوانين العمالية الأخرى في تناوله لهذه العقوبة لكن هذا القانون تميز بخصوصية عن القوانين الأخرى إذ أخذ بهذه العقوبة بصورة أوسع مما عليه الحال بالنسبة لعقوبة الحبس .

فعند ملاحظة قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نجد أن المشرع المصري قد أفرد الباب الثاني للعقوبات بوصفها أداة لكفالة احترام القانون وكانت أغلب هذه العقوبات هي الغرامة في حين لم نجده ذاكراً لعقوبة الحبس إلا في اثنين من مواده وهذا يدل على ان اتجاه المشرع المصري يساير الفلسفة العقابية الحديثة ألا وهو التقليل من العقوبات السالبة للحرية واكتفائه بالعقوبات المالية كضيق لارتكاب المتسبب إحدى الجرائم المنصوص عليها سواء كانت الجريمة قد ارتكبتها صاحب العمل أو من ينوب عنه أو وكيله المفوض أو المدير المسؤول عن المشروع أو غيرهم (٢٠٩).

ويلاحظ أن المشرع المصري قد وضع للعقوبات حدود الدنيا والقصوى لهذه العقوبة بأن جعلها تتراوح بين خمسين جنيهاً إلى عشرة آلاف جنيه ، وأيضاً نص المشرع عدم جواز النزول عن الحد الأدنى للغرامة في بعض نصوص القانون وأقر بتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة ، وأيضاً نص المشرع المصري على تشديد العقوبة في حالة العود إلى ارتكاب المخالفة (٢١٠).

في حين نجد أن المشرع الأردني قد سلك مسلك مغاير للمشرعين العراقي والمصري إذ أنه لم يعتمد على عقوبة الحبس كعقوبة أصلية وتتبعها الغرامة كعقوبة تكميلية وإنما اعتمد على عقوبة الغرامة كعقوبة أساسية في قانونه الحالي .

فمن خلال مراجعة نصوص قانون العمل الأردني نجد أن المشرع قد نص على هذا الجزاء لوحده دون أن يذكر جزاءات من نوع آخر مما يعني استبعاد المشرع الأردني بصفة نهائية للعقوبات السالبة الحرية وهذا ما يفتح المجال لانتقاد أحكام هذا القانون ذلك لأن العقوبة هي وسيلة للقصاص والزجر فإذا كانت العقوبة غير ملائمة للجريمة أو لا تشكل ردعاً قوياً من ارتكاب الفعل مرة ثانية تمادى أصحاب العمل في انتهاك أحكام القانون .

بينما نجد أن المشرع الأردني مع التشريعات الأخرى نص على بعض الأحكام منها تعدد العقوبات على صاحب العمل بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وأخيراً فأن العقوبات الجنائية المتمثلة بالعقوبات المالية لا يجوز وقف تنفيذها ولا يجوز النزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة لأي سبب قضائي مخفف (٢١١).

الفرع الثالث

تطبيق العقوبات

فرضت التشريعات كافة الجزاءات الجنائية بنوعيتها (حبس وغرامة) بوصفها تمثل الحماية اللازمة لقواعد قانون العمل وذلك بسبب الصفة الآمرة التي تتمتع بها تلك القواعد وتعلقها بالنظام العام وبسبب ما تقوم عليه هذه الصفة من توفير حماية فعالة للعامل إذ يردع المشرع بالجزاء الجزائي ما لا يردع بالجزاء المدني وبالعكس (٢١٢).

لذلك قلنا أن المشرع يتشدد في تطبيق الجزاء الجنائي بسبب أهمية جرائم العمل وما تحدثه تلك الجرائم من آثار سيئة في حماية القوى العاملة ومن مظاهر التشدد هو خضوع تطبيق العقوبات التي نص عليها في قانون العمل للقواعد العامة في قانون العقوبات في حين يعد البعض الآخر استثناءً من تطبيق تلك القواعد العامة ، وهذه القواعد هي :-

١- عدم جواز وقف تنفيذ العقوبات المالية أو النزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة لأسباب مخففة .

٢- تشديد العقوبة في حالة العود .

٣- تعدد العقوبة بتعدد العمال .

وسوف نتطرق لكل قاعدة من هذه القواعد في فرع مستقل .

أولاً/عدم جواز وقف تنفيذ العقوبات المالية أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة :-

تتمثل القاعدة الأولى من قواعد تطبيق العقوبة بعدم جواز وقف التنفيذ في العقوبات المالية والمتمثلة بالغرامة التي يحكم بها على صاحب العمل عند مخالفته إحدى قواعد هذا القانون ، ولم ينص قانون العمل العراقي على هذه القاعدة التي تقرر عدم جواز وقف التنفيذ للعقوبات المالية في قانونه الحالي حتى أن هذا النص لم يرد في التعديلات العديدة التي اجريت على هذا القانون. في حين نجد أن قانون العمل المصري قد أكد على هذه القاعدة في قانونه السابق فقد نص على أنه لا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المالية أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانوناً لأسباب تقديرية (٢١٣).

أما القانون الحالي فإنه لم يتضمن نصاً مشابهاً للنص المذكور في قانون العمل الملغي . ونجد أن المشرع الأردني وفي قانونه الحالي قد خالف كلا المشرعين العراقي والمصري فقد نص العديد من مواده " أنه لا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة " (٢١٤).

وعدم جواز وقف تنفيذ العقوبات المالية التي تتمثل في عقوبة الغرامة استثناءً من تطبيق القواعد العامة في قانون العقوبات التي تجيز وقف تنفيذ الحكم الصادر بعقوبة الغرامة إذا كانت أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد أنه لن يعود إلى مخالفة القانون وارتكاب الجريمة (٢١٥).

ونرى أن هذا الاستثناء هو محل تقدير لأنه يوازن ضعف الردع الخاص في نفوس أصحاب الأعمال الناجم عن ضآلة قيمة عقوبة الغرامة المقررة في جرائم العمل (٢١٦) ، لكن فيما يتعلق بالشق الثاني من القاعدة والمتعلق بعدم جواز النزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة فهو نص فائض على القانون إذ تغني عنه القواعد العامة في قانون العقوبات التي تجيز تخفيض العقوبة لأسباب مخففة تقديرية قاصرة على جرائم الجنايات في حين أن جرائم العمل ترد بين المخالفات والجناح وبالتالي تخرج الجنايات من نطاقها (٢١٧).

ثانياً/تشديد العقوبة في حالة العود:

يعرف قانون العقوبات العراقي العود بأنه (ارتكاب الشخص جريمة بعد الحكم عليه نهائياً في جريمة اخرى) (٢١٨) . ولا ترجع علة تشديد العود الى الفعل المرتكب لانه بعينه من حيث جسامته المادية وخطره الاجتماعي مهما كان مرتكبه وانما ترجع علة التشديد الى الشخص الجاني و ذلك على اعتبار انعودته الى الاجرام بعد الحكم عليه يدل بصور واضح على ان العقوبة لم تحقق الغرض المرجو منها

وهو ردع الجاني في ارتكاب الجريمة مرة اخرى و بالتالي يمكن ان يعود العود سببا شخصيا لتشديد العقوبة (٢١٩).

ونلاحظ ان هذه القاعدة المتمثلة بان العود سببا لتشديد العقوبة تعد استثناء من تطبيق العقوبة في قانون العقوبات في حالة العود من النواحي التالية :

١ - ان قانون العمل شدد العقوبة في حالة ارتكاب جرائم العمل التي تعد مجرد مخالفات في حين لا يرد العود حسب القواعد العامة مخالفات.(٢٢٠)

٢ - يشترط لتطبيق العود في جرائم العمل ان تكون الجريمة الجديدة من نوع الجريمة السابقة نفسها في حين يكتف بتطبيق العود في قانون العقوبات ان تكون الجريمتان متماثلتين او متشابهتين وهو ما يطلق عليه (العود الخاص) وفي بعض الاحيان يكتفى بمجرد ارتكاب جريمة جديدة وهو ما يطلق عليه (العود العام)(٢٢١).

ولم نلاحظه اتجاها محببا للمشرع العراقي بخلاف توجه المشرع المصري وغب العيد من مواد قانون العمل النافذ لك يشير الى ان تكرار المخالفات من قبل صاحب العمل دلالة على استهتاره باحكام قانون العمل (٢٢٢). ويشترط لتطبيق احكام العود ف القانون المصري توافر شروط عدة منها الايزيد الفاصل الزمني بين المخالفة الاولى و الثانية على ستة اشهر و تحسب المدة من تاريخ ثبوت ارتكاب المخالفة الاولوالثانية على ستة اشهر و تحسب هذه المدة من تاريخ ثبوت ارتكاب العامل للمخالفات في اوقات متقاربة يدل على تهاونه بنظام المشروع (٢٢٣)، و من الشروط الاخرى ان ه ان تكون المخالفة الثانية من نوع المخالفة الاولى نفسها (٢٢٤)، و ايضا عندالرجوع للموقف المشرع الاردني نجده قد اخذ حذو المشرع المصري في نصه على تشديد العقوبة في حالة عودة صاحب العمل الى ارتكاب المخالفة .

ثالثا \ تعدد العقوبات بتعدد العمال :

تنص القاعدة الثالثة من قواعد تطبيق العقوبة على تعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت المخالفة بشانهم اي تعدد العقوبات عن الفعل الواحد بقدر عدد العمال الذين وقعت بشانهم المخالفة واجحفت حقوقهم ، ويختلف معنى التعدد في قانون العقوبات ، ففي المعنى الاول يكون التعدد سوريا اذ يكون قوامه فعلا واحدا كما في حالة انشاء ملف لكل عامل ولكن تتعدد بتكرار المخالفة بالنسبة لصاحب العمل اي تتعدد العقوبة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة في حقهم (٢٢٥) ، وفي المعنى الثاني يمكن ان يكون التعدد حقيقيا اذ يكون قوامه افعال مستقلة عده يكون كلا منها جريمة على حده مثل (القتل و الضرب والسرقة)ويمكن ان يكون التعدد سوريا فقد يكون قوامه فعلا واحدا ولكن تتعدد اوصاف هذا

الفعل الواحد يوصف باكثر من وصف و ينطبق عليه اكثر من نص قانوني (٢٢٦). ولم يرد ذكر لتعدد العقاب في حال تعدد المخالفة بحق العمال بالقانون العراقي عدا مرحلة التعديل بموجب سلطة الائتلاف في حين كان هذا نهجا للمشرع المصري(٢٢٧) و بذلك كان موقفا في فرض احكامه وبشدة بخلاف المشرعين العراقي والاردني الذي سار على نهج الاخير وماهذا الادليل على حرص المشرع المصري على توفير اسباب الحماية اللازمة للحقوق العمالية المنتهكة من قبل اصحاب العمل .

الخاتمة

أن السمات الظاهرة في الفكر القانوني في العصر الحديث توظيف قواعد القانون الجنائي لخدمة غيره من فروع القانون ، فتدخله في العقاب يعزز حقوق المواطنين من الناحيتين الإدارية والمدنية ناهيك طبعاً عن الجنائية ، فتألمت الحقوق بالقوانين إنما يتقرر لمصلحة مجتمع بأسره لا طبقة العمال بحد ذاتهم لما فيه من كفالة حسن سير العمل وزيادة للإنتاج طالما أدى إلى تحقيق الهدف الأسمى من القوانين الاجتماعية وفي مقدمتها قانون العمل والعاملة على تحقيق نهضة واسعة اجتماعية – اقتصادية لا سيما في الدول الساعية إلى القضاء على التخلف الإنتاجي وضمان قدر أكبر من العيش الرغيد للمواطنين ، مما يستدعي الدعوة إلى بلورة نظرية عامة للحماية الجنائية للحقوق العمالية تعمل على تحقيق الردع الخاص والعام لدى أصحاب الأعمال الجانحين عن تطبيق قانون العمل والقوانين المساندة له وحثها العمال والاطراف الثالثة المخالفة دعماً للاستقرار في التعاملات والحقوق .

الهوامش

- (١)-المواد (٩٢٥-٩٠٠) في القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ .
- (٢)-د. محمد علي الطائي - قانون العمل - المكتبة القانونية - بغداد - ٢٠٠٥ - ص ٨٧ .
- (٣)-عبد الودود يحيى - قانون العمل - الطبعة الثالثة - منشأة المعارف - الاسكندرية - ١٩٨٩ - ص ٣٦ .
- (٤)-المادة (٩) - قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (٥)-المادة (٥) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- (٦)-المادة (٤/أ) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .
- (٧)-جلال القريشي- شرح قانون العمل العراقي - مطبعة الأزهر - بغداد - ١٩٧٢ - ص ٤٢ .
- (٨)-د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس - قانون العمل - ط ١ - دار المعرفة - بغداد - ١٩٨٠ - ص ٢٢ .
- (٩)-د. يوسف الياس - قانون العمل العراقي - ج ١ - ط ١ - بغداد - ١٩٨٠ - ص ٣٥ .
- (١٠) - قرار رقم ١٥٠٨ / حقوقية / ٦٦ في ١٢/٤ / ١٩٦٦ - قضاء محكمة العمل العليا - موسوعة الثقافة العمالية - المجلد الأول - ١٩٧٩ - ص ١٠ .

- (١١) - الطعن رقم ٨٤٨ لسنة ٦٩ق /جلسة ٢١ / ٥ / ٢٠٠٠ د. أحمد المليجي - موسوعة النقض الدستورية-المركز القومي للإصدارات القانونية / القاهرة- ١٩٨٠- ص ٧١ .
- (١٢) - د. جابر ابراهيم الراوي - أحكام تنازع القوانين في القانون العراقي - بلا مكان طبع - ١٩٨٠ - ص ٤٩ .
- (١٣) -محمد عصفور - النظام القانوني للضبط الاداري- مطبعة جامعة القاهرة - القاهرة- ١٩٦٨-ص ٣٧ .
- (١٤) -عامر أحمد المختار - تنظيم سلطة الضبط الاداري في العراق- بلا مكان طبع -١٩٧٥- ص ٥٣ .
- (١٥) - سليمان محمد الطماوي - مبادئ القانون الاداري - الطبعة الرابعة - دار الحمامي للطباعة - القاهرة - ١٩٦١ - ص ٥٧ .
- (١٦) -عامر أحمد المختار - المصدر السابق- ص ٥٤ .
- (١٧) -محمد عصفور - المصدر السابق- ص ٤٠ .
- (١٨) - في القانون المدني تظهر فكرة النظام العام في صورة قيد على حرية المتعاقدين وفي قانون المرافعات تظهر في صورة قاعدة اجرائية يترتب البطلان على مخالفتها وفي القانون الدولي الخاص ترد كقيد على قاعدة الاسناد ، لمصلحة القانون الوطني حيث يتعين استبعاد تطبيق القانون الأجنبي الواجب التطبيق وفي القانون الدستوري يمثل الدستور القوانين الأساسية النظام العام السياسي الذي لا يجوز لسلطة الحكم الخروج عليه وفي القانون الاداري تعد فكرة النظام أحد الأسس الرئيسية لهذا القانون- عامر أحمد المختار-المصدر السابق- ص ٥٤ .
- (١٩) - سليمان الطماوي- المصدر السابق- ص ٦٠ .
- (٢٠) - د. ابراهيم الفياض- مبادئ القانون الاداري - الطبعة الأولى - مكتبة الفلاح- الكويت-١٩٨٩- ص ٣٥ .
- (٢١) - د. ابراهيم الفياض- المصدر السابق- ص ٣٨ .
- (٢٢) - محمود سعدالدين شريف- أصول القانون الاداري - الجزء الأول - بلا مكان طبع- ١٩٥٦- ص ٦٧ .
- (٢٣) -عامر أحمد المختار - المصدر السابق- ص ٦٠ .
- (٢٤) -محمود سيف الدين شريف - المصدر السابق- ص ٦٨ .
- (يمكن الاشارة إلى ان فكرة النظام العام نجدها في مجال العلاقات الخاصة بحيث يكون الهدف منها حماية مصلحة الأفراد فتعد قيداً على مبدأ سلطان الارادة ونجدها في مجال القانون العام بالعناصر الثلاث التقليدية للضبط الاداري المتمثلة بالحماية والأمن العام والصحة والسكنية العامة والعناصر غير التقليدية الخاصة بحماية البيئة وجمال المدن) فوزي حسين سلمان- الاغراض غير التقليدية للضبط الاداري- رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق - جامعة النهريين لنيل درجة الماجستير في القانون- ١٩٩٧- ص ١٧ .
- (٢٥) - جلال العدوي - قانون العمل - منشأة المعارف - الاسكندرية - ١٩٨٨ - ص ٢٨٧ .
- (٢٦) - د. عصام أنور سليم - شرح قانون العمل الجديد- الطبعة الأولى - منشأة المعارف - الاسكندرية - ٢٠٠٤ - ص ٢٤٨ .
- (٢٧) - د. عصام أنور سليم- المصدر السابق- ص ٢٤٩ .
- (٢٨) - قرار رقم ١٥٠٨ / حقوقية / ٦٦ في ١٢/٤ / ١٩٦٦- موسوعة محكمة العمل- الجزء

الأول ص ١٠ .

(٢٩) - الطعن رقم ٣٢٩ لسنة ٣١ ق / جلسة ١ / ١ / ١٩٦٣ - قضاء النقض - الهواري - ج ١ - ص ٣ .

(٣٠) - د. عدنان العابد - د. يوسف الياس - المصدر السابق - ص ٣٥ .

- أحمد عبدالكريم أبو شنب - شرح قانون العمل الجديد - الطبعة الأولى - مكتبة دار الثقافة - الأردن - ١٩٩٩ - ص ١٠ .

(٣١) - المادة (١٣) قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

- المادة (٩) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .

(٣٢) - عبد المجيد الحكيم - الوجيز في نظرية الالتزام - الجزء الأول - بغداد - بلا مكان طبع - ١٩٨٠ - ص ١٢٥ .

(٣٣) - المادة (٥) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

(٣٤) - المادة (٤) قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .

(٣٥) - أحمد عبدالكريم أبو شنب - المصدر السابق - ص ١٢ .

(٣٦) - ومن هنا ذهبت محكمة النقض المصرية إلى أنه (.... قرار الشركة المدعي عليها أن الاتفاق المدني المحرر

في ١١/١/١٩٦٤ يتضمن عقدين منفصلين وأن جمعهما في محرر واحد لا تسايرها فيه المحكمة . ذلك أن

الواقع من ذلك الاتفاق أنه قصد منه تنظيم علاقة الشركة بالمدعي في الحاضر والمستقبل معاً . فقد انتهى العقد

القديم مع استمرار المدعي في العمل لحساب الشركة طبقاً للشروط التي ينظمها العقد الجديد في المستقبل والذي

انتهت المحكمة إلى اعتبار بنود الاتفاقية ان هما الا فقرات من كل واحد لا يتجزأ مما يكون بطلان الاتفاق ،

واضاف الحكم المطعون فيه إلى ذلك أنه لولا اتفاق الطرفين على تحرير عقد جديد ينظم علاقتهما مستقبلاً لما

وافق المطعون ضده على انتهاء العقد السابق ، وكان الحكم قد استخلص في حدود سلطته الموضوعية من عبارة

الاثتان واوراق الدعوى وملابساتها بأسباب سائغة أن الجزء الذي ابطل من الاتفاق لا يفصل عن جملة التعاقد

لأن المطعون ضده ما كان يقبل وقت ابرام ذلك الاتفاق اتمامه بغير هذا الجزء) الطعن رقم ١١ لسنة ٣٧ ق

جلسة ٢١/٤/١٩٧٣ قضاء النقض - الهواري - ج ١ - ص ٢٦ .

(٣٧) - محمد يحيى مطر - حمدي عبدالرحمن - قانون العمل - دار النهضة العربية -

القاهرة - ١٩٨٧ - ص ٣٥ .

(٣٨) - سيد محمود رمضان - الوسيط في شرح قانون العمل - دار الثقافة - عمان - ٢٠٠٥ -

ص ٤٨ .

(٣٩) - عصام أنور سليم - المصدر السابق - ص ٢٨١ .

(٤٠) - عصام أنور سليم - المصدر السابق - ص ٢٥٦ .

(٤١) - عبد الودود يحيى - شرح قانون العمل - المصدر السابق - ص ٣٦ .

- (٤٢) - عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة - الأحكام العامة لعقد العمل الفردي - الطبعة الأولى - منشأة المعارف - الاسكندرية - ٢٠٠٤ - ص ٨ .
- (٤٣) - المادة (١٣) قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- المادة (١١) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي .
- (٤٤) - همام محمد محمود زهران - قانون العمل - عقد العمل الفردي - دار الجامعة الجديدة - القاهرة - ٢٠٠٣ - ص ٢٠١ .
- (٤٥) - حمدي عبدالرحمن - قانون العمل - دار الفكر العربي - القاهرة - ١٩٧٤ - ص ٥٠ .
- (٤٦) - المادة (٥) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- (٤٧) - المادة (٤/ب) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .
- (٤٨) - رقم الاضبارة ٤٢٠ / عليا / ٧٢ بتاريخ ١٩٧٢/١٢/٩ قضاء محكمة العمل - المجلد الأول - ص ١٥٨ .
- (٤٩) - الهيئة القضائية الأولى - رقم الاضبارة ٥١٧ / علمي / ١٩٧٣ - قضاء محكمة العمل - المجلد الثاني - ص ١٧٧ - كذلك نصت ذات المحكمة عن بطلان كل ابراء لذمة صاحب العمل عن الحقوق الناشئة للعامل عن عقد العمل اذا كانت تخالف أحكام قانون العمل... الهيئة القضائية الثالثة - رقم الاضبارة ٤ / عليا / ١٩٧٣ بتاريخ ١٩٧٣/٣/٢٨ - قضاء محكمة العمل - المجلد الثاني - ص ١٧٩ .
- (٥٠) - الطعن رقم ٨٥٨ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٢/٣/٢٨ قضاء النقض - الهواري - ج ٥ - ص ١٨٥ .
- (٥١) - المادة (٦٩٨) - القانون المدني العراقي - رقم ٤١ لسنة ١٩٥٠ .
- (٥٢) - المادة (٦٩٩) من القانون نفسه .
- (٥٣) - المادة (٧٠٤ / ١) من القانون نفسه .
- (٥٤) - (حيث يعد من أعمال التبرع فتسري عليه الأحكام الخاصة بالتبرعات من أهلية قانونية واردة خالية من العيوب وأن يكون سببه مشروعاً) - د. محمود عبد الرحمن - النظرية العامة للالتزامات - الجزء الثاني - أحكام الالتزام - الطبعة الثانية - القاهرة - ١٩٩٩ - ص ٥١٧ .
- (٥٥) - محمد لبيب شنب - شرح قانون العمل - الجزء الأول - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٦٦ - ص ٣٠ .
- (٥٦) - د. ايهاب اسماعيل - مراعاة صحة العامل في قانون العمل - بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد - العدد ٣٥٧ - مارس ١٩٦٥ - ص ٤٨٧ .
- (٥٧) - حمدي عبدالرحمن - المصدر السابق - ص ٢٩ - ٣٠ .
- (٥٨) - المادة (١/١٣٠) من القانون المدني العراقي - رقم ٤١ لسنة ١٩٥٠ التي نصت (يعتبر من النظام العام بوجه خاص الأحكام المتعلقة بالأحوال الشخصية كالأهلية والميراث والأحكام المتعلقة بانتقال الاجراءات اللازمة للتصرف

- في الوقف وفي العقار والتصرف في مال محجوز - ومال الوقف ومال الدولة وقوانين التسعير الجبري وسائر القوانين التي تصدر لحاجة المستهلكين في ظروف استثنائية) .
- (٥٩)- المادة (٢٥ / ٢ / ٧٠٤) من القانون نفسه حيث نصلا يجوز العلم في المسائل المتعلقة بالنظام العام أو الآداب لكن يجوز العلم في المسائل الملكية التي تترتب على الحالة الشخصية منشأ من ارتكاب أحدى الجرائم) .
- (٦٠)- د. يوسف الياس - الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٧٨ - مطابع التعليم العالي - ١٩٨٨ - ص ١٨ .
- (٦١)- المادة (١١) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي . والمادة (١٣) قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- (٦٢)- المادة (٩ / أ) من قانون العمل العراقي الملغي رقم ١٥ لسنة ١٩٧٠ حيث نص أن (تكيف علاقات العمل وفق أحكام هذا القانون اعتباراً من تاريخ تنفيذه ويقع باطلاً كل تنازل أو صلح أو ابراء عن الحقوق الناشئة للعامل عن عقد العمل اذا كانت تخالف أحكام هذا القانون) .
- (٦٣)- المادة (٥) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- (٦٤)- د. عدنان العابد - د. يوسف الياس - المصدر السابق - ص ٣٣-٣٥ .
- (٦٥)- أحمد حسن البرعي - الوجيز في القانون الاجتماعي - الجزء الأول - الطبعة الأولى - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٩٢ - ص ٦٩ .
- (٦٦)- صلاح محمد أحمد - مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل - بحث منشور في مجلة كلية الحقوق - جامعة البحرين - العدد (٦) لسنة ١٩٩٦ - ص ١٧٧ .
- (٦٧)- Fabrice Bocquillon - Quileste- t- ildu " principe de Favou . Soc 2001 - P 255
- (٦٨)- J. Midd - OLIVIER , les conplits de sources en driot du travail inteme ,in les sources du travail , Sous la dir . B, Teyssieuf , 1998 p 214 .
- (٦٩)- صلاح محمد أحمد - المصدر السابق - ص ١٨٠ .
- (٧٠)- د. عصام أنور سليم - المصدر السابق - ص ١٨٠ .
- (٧١)- (أنه لا يصدق وصف الشرط المتعلق بالنظام العام والمخالف لقاعدة من قواعد قانون العمل بالاستثناء حيث يرى أنه أصل عام تقتضيه طبيعة قانون العمل الخاصة التي تحد كقاعدة عامة من اطلاق الصفة الأمرة لقواعده) حسن كبره - أصول قانون العمل - الجزء الأول - الطبعة الثانية - منشأة المعارف - الاسكندرية - ١٩٦٩ - ص ٧٩ - المادة (٩) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (٧٢)- المادة (١٣) قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- المادة (٩) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي .
- (٧٣)- المادة (٥) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

- (٧٤) - المادة (٤/أ) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .
- (٧٥) - قضاء محكمة العمل - المجلد الثالث - ٧٨ .
- (٧٦) - أحمد حسن البرعي - المصدر السابق - ص ٢١١ .
- (٧٧) - همام محمد محمود زهران - المصدر السابق - ص ١٧١ .
- (٧٨) - صلاح محمد أحمد - المصدر السابق - ص ١٩٤ .
- (٧٩) - الطعن رقم ٦٦ لسنة ٥١ ق / جلسة ٦ / ٤ / ١٩٨٧ - الهواري - ج ٧ - ص ٥٩٣ .
- (٨٠) - الطعن رقم ١٩١٥ لسنة ٥١ ق / جلسة ٢٣ / ٦ / ١٩٨٦ - الهواري - ج ٧ - ص ٥٩٣ .
- (٨١) - جلال العدوي - عصام أنور سليم - قانون العمل - منشأة المعارف - الاسكندرية - ١٩٨٥ - ص ٣٣٢ .
- (٨٢) - محمود نجيب حسني - شرح قانون العقوبات (القسم العام) - الطبعة الخامسة - دار النهضة العربية - القاهرة - - ١٩٨٩ - ص ١٦٥٠ .
- (٨٣) - د. عصام أنور سليم - المصدر السابق - ص ٢٦٩ .
- (٨٤) - د. ناهد العجوز - الحماية الجنائية للحقوق العمالية - الطبعة الأولى - منشأة المعارف - الاسكندرية - ١٩٩٦ - ص ٣٢٢ .
- (٨٥) - د. عدنان العابد - د. يوسف الياس - المصدر السابق - ص ٢٦٩ .
- (٨٦) - د. يوسف الياس - المصدر السابق - ص ٣٧ .
- (٨٧) - الهيئة القضائية العليا - رقم الاضبارة ٢٠٢ / عليا / ١٩٧٣ - قضاء محكمة العمل - المجلد الاول - مصدر سابق - ص ٩١-٩٢ .
- (٨٨) - الهيئة القضائية الثالثة - رقم الاضبارة ١٨٦ / عليا / ١٩٧٣ / قضاء محكمة العمل - المجلد الاول - مصدر سابق - ص ٩٣ .
- (٨٩) - الطعن رقم ٢٢٤٢ ق - جلسة ١٩٦٢ - قضاء النقض - الهواري - ج ٣ - ص ٢٠٣ .
- (٩٠) - المادة (١١) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (٩١) - المادة (٥) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- (٩٢) - المادة (٤/د) قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .
- (٩٣) - أحمد عبدالكريم أبو شنب - المصدر السابق - ص ١٠ .
- (٩٤) - (وعند النظر إلى قانون العمل العراقي نجد أنه قد فرض الجزاءات المدنية إلى جانب الجزاءات الجنائية أسوة بقوانين العمل في العالم وهذا ما تؤكدته نصوصه الأمره مستهدفة من ذلك حماية العامل بالدرجة الأولى من تعسف صاحب العمل ومصادرته لحقوقه المشروعة) د. محمد علي الطائي - دراسات في قانون العمل - الجزء الأول - الطبعة الأولى - المكتبة الوطنية - بغداد - ٢٠٠٢ - ص ٦٨ .
- (٩٥) - د. ناهد العجوز - المصدر السابق - ص ٤٢٠ .
- (٩٦) - جلال ثروت - قانون العقوبات (القسم العام) - الجزء الأول - الدار الجامعية - بيروت - بلا سنة طبع - ص ٣٠٤ .

- (٩٧) - جلال ثروت - المصدر السابق - ص ٣٠٦ .
- (٩٨) - محمد لبيب شنب - المصدر السابق - ص ٢٣ .
- (٩٩) - المادة (١) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل والمادة (١٧) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (١٠٠) - المادة (٩٥) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٠١) - المواد (١٣٧-١٤١) والمتعلقة بالبطان من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١
- (١٠٢) - كما لو ابرم العقد للقيام بعمل غير مشروع وأيضاً في حالة ابرام عقد عمل مع عامل لم يبلغ الحد الأدنى للسن القانوني همام زهران - المصدر السابق - ص ١٩٨ .
- (١٠٣) - فاطمة محمد الرزاز - شرح قانون العمل الجديد - الطبعة الأولى - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٤ - ص ١٥١ .
- (١٠٤) - عبد المجيد الحكيم - المصدر السابق - ص ١٢٥ .
- (١٠٥) - فاطمة محمد الرزاز - المصدر السابق - ص ٥١ .
- (١٠٦) - جلال العدوي - مصادر الالتزام - منشأة المعارف - الاسكندرية - ١٩٩٧ - ص ٢٠٠ .
- (١٠٧) - همام محمد محمود زهران - المصدر السابق - ص ١٧١ .
- (١٠٨) - جلال العدوي - مصادر الالتزام - مصدر سابق - ص ٢٠١ .
- (١٠٩) - ندى عبدالكاظم حسين - آثار بطلان العقد (دراسة مقارنة) اطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية القانون - جامعة بغداد - ٢٠٠٧ - ص ١٢٠ .
- (١١٠) - جلال العدوي - حمدي عبدالرحمن - قانون العمل - منشأة المعارف - الاسكندرية - ١٩٧٣ - ص ٢٦٨ .
- (١١١) - ندى عبدالكاظم حسين - المصدر السابق - ص ١٢٢ .
- (١١٢) - المادة (١٣٧٢) القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ والخاصة بامتياز المبالغ المستحقة للعمال حيث نصت على أنه (يكون للديون الآتية بقدر ما هو مستحق منها في الستة الشهور الأخيرة حق امتياز على جميع أموال المدين من منقول أو عقار المستحقة للخدمة والكتابة والعمال وكل أجبر آخر من اجرهم .
- (١١٣) - جلال العدوي - حمدي عبدالرحمن - المصدر السابق - ص ٢٧٠ .
- (١١٤) - عصام أنور سليم - المصدر السابق - ص ١٢٢ .
- (١١٥) - المادة (٩٥) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١١٦) - المادة (٤٢/أ) القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨ حيث تنص على أنه (في حالتي ابطال العقد وبطلانه يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد فإذا كان هذا مستحيلاً جاز الحكم بتعويض عادل) .
- (١١٧) - حسن كيره - أصول قانون العمل - المصدر السابق - ص ٧٣ .

- (١١٨) - فاطمة محمد الرزاز - المصدر السابق - ص ٥٣ .
- (١١٩) - عبد الودود يحيى - المصدر السابق - ص ٤٨ .
- (١٢٠) - المادة (١٦٨/ أ) من القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ حيث تنص على أنه (العقد الباطل ما ليس مشروعاً بأصله ووصفه بأن احتل ركنه أو محله أو الغرض منه أو الشكل الذي فرضه القانون لانعقاده ولا يترتب عليه أي أثر ولا ترد عليه الاجازة) .
- (١٢١) - (يلاحظ أنه إذا كان العمل المقدم من قبل العامل مخالفاً للنظام العام والآداب العامة فلا يستحق عنه العامل أي تعويض كون عمله يعتبر مهذباً لا نتيجة له) أحمد عبدالكريم أبو شنب - المصدر السابق - ص ١٧٣ .
- (١٢٢) - د. محمد علي الطائي - دراسات في قانون العمل - الجزء الأول - الطبعة الأولى - المطبعة الوطنية - بغداد - ٢٠٠٠ - ص ٨٠ .
- (١٢٣) - د. عدنان العابد - د. يوسف الياس - المصدر السابق - ص ١١٢ .
- (١٢٤) - المادة (٩٥) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٢٥) - د. يوسف الياس - المصدر السابق - ص ٢٣٢ .
- (١٢٦) - الطعن رقم ١١ لسنة ٢٥ ق - جلسة ٢٣/٤/١٩٥٩ - قضاء النقض - الهواري - ج ١ - ص ١٦٧ .
- (١٢٧) - د. عدنان العابد - د. يوسف الياس - المصدر السابق - ص ١١٤ .
- (١٢٨) - المادة (٢/٢٩) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٢٩) - محمود جمال الدين زكي - الوجيز في قانون العمل - مطبعة جامعة القاهرة - القاهرة - ١٩٨٢ - ص ٤٧٨ .
- (١٣٠) - د. عدنان العابد - د. يوسف الياس - المصدر السابق - ص ٩٦ .
- (١٣١) - المادة (٢/٧٣) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل (يلاحظ أنه قد الغي نص المادة ٧٣ وحل محلها النص الحالي بموجب القانون رقم ١٧ لسنة ٢٠٠٠)
- (١٣٢) - د. عدنان العابد - د. محمد علي الطائي - نظرات في قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ - بحث منشور في مجلة القانون المقارن - العدد (٢٨) لسنة ٢٠٠٠ - ص ١١ .
- (١٣٣) - المادة (١١٢) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٣٤) - قرار غير منشور ٣٤/م ، ٩٧ /٣ / التسلسل ٣٧ - الهيئة المدنية الثالثة - محكمة التمييز .
- (١٣٥) - المادة (١١٢/ب) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٣٦) - المادة (١) قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل .
- (١٣٧) - المادة (٤٥) القانون نفسه .
- (١٣٨) - المادة (٥٥) القانون نفسه .
- (١٣٩) - المادة (٤٦) القانون نفسه .
- (١٤٠) - د. عدنان العابد - د. يوسف الياس - قانون الضمان الاجتماعي - الطبعة الثانية -

- بغداد - بلا سنة طبع - ص ١٤٨ .
- (١٤١) - د. عدنان العابد - د. يوسف الياس - قانون الضمان الاجتماعي - مصدر سابق - ص ١٥٠ .
- (١٤٢) - د. محمد علي الطائي - د. عدنان العابد - نظرات في قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ - مصدر سابق - ص ١١ .
- (١٤٣) - د. عدنان العابد - د. يوسف الياس - قانون الضمان الاجتماعي - مصدر سابق - ص ١٥٠ .
- (١٤٤) - المادة (٥٦/أ) قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل .
- (١٤٥) - المادة (٦٠) القانون نفسه .
- (١٤٦) - المادة (٥٦/أ) القانون نفسه .
- (١٤٧) - محمود سلامة جبر - الانتهاء التعسفي لعقد العمل - الطبعة الأولى - مطبعة ابناء وهبة حسان - ٢٠٠٤ - ص ٦٧ .
- (١٤٨) - المادة (٣/٣٦) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٤٩) - فتحي عبد الصبور - الوسيط في قانون العمل - الجزء الأول - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٦٨ - ص ٧١٩ .
- (١٥٠) - حسن كيره - المصدر السابق - ص ٦٦٢ .
- (١٥١) - د. عدنان العابد - الانتهاء غير المشروع لعقد العمل في القانون العراقي - بحث منشور في مجلة القانون المقارن العددان (٣،٤) - لسنة ١٩٧٧ - ص ٧ .
- (١٥٢) - محمد لبيب شنب - المصدر السابق - ص ٣٩٦ .
- (١٥٣) - هشام رفعت هاشم - عقد العمل في الدول العربية - دراسة مقارنة - الدار القومية للطباعة والنشر - القاهرة - بلا سنة طبع - ص ٣٢٦ .
- (١٥٤) - المادة (٧) القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ حيث نصت (١ - من استعمل حقاً استعمالاً غير جائز وجب عليه الضمان ٢ - يصبح استعمال الحق غير جائز في الأحوال الآتية : أ - إذا لم يقصد بهذا الاستعمال سوى الاضرار بالغير .
- ب - اذا كانت المصالح التي يرمي هذا الاستعمال إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب مطلقاً مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها .
- ج - اذا كانت المصالح التي يرمي هذا الاستعمال إلى تحقيقها غير مشروعة) .

- (١٥٥) - المادة (١/٩٢١) القانون المدني العراقي حيث نص على أنه (يجوز الحكم بالتعويض عن الفسخ التعسفي ولو لم يقع هذا الفسخ من رب العمل اذا كان الاخير قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد) .
- (١٥٦) - المادة (٢/٩٢١) القانون المدني العراقي حيث نصت (... ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي يشغله لغير ما ذنب جناه لا يعد فسحاً تعسفياً بطريق غير مباشر اذا ما اقتضته مصلحة العمل ولكنه يعد كذلك اذا كان الغرض منه الاساءة إلى العامل) .
- (١٥٧) - د. عدنان العابد - الانهاء غير المشروع لعقد العمل في القانون العراقي-مصدر سابق-ص ١٠ .
- (١٥٨) - المادة (١٢٦) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٥٩) - رأفت دسوقي - شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - الجزء الأول - منشأة المعارف - الاسكندرية - ص ٢٦٥ .
- (١٦٠) - المادة (١٢٦) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٦١) - المادة (٦٩) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تقابلها المادة (٢٣) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .
- (١٦٢) - الهيئة القضائية الثالثة - رقم الاضبارة ٥٨٨ / اولى / ١١٧٣ / بتاريخ ١٧ / ١٢ / ١٩٧٣ - قضاء محكمة العمل - المجلد الثاني - ص ٢٩٣ .
- (١٦٣) - الهيئة القضائية الثانية - رقم الاضبارة عليا / ٧٢ بتاريخ ٥ / ٧ / ١٩٧٢ - قضاء محكمة العمل - المجلد الاول - .
- (١٦٤) - قرار غير منشور - الهيئة المدنية الثالثة - ٤٩ / ٣ / ١٩٩٧ .
- (١٦٥) - المادة (٩١٩) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ حيث نصت على الآتي (تراعي المحكمة في تقدير التعويض على الفسخ التعسفي العرف الجاري وطبيعة الأعمال التي تم التعاقد عليها ومدة خدمة العامل مع مقارنتها بنسبة ما استقطع منه أو دفعه من مبالغ كحساب التقاعد وبوجه عام جميع الأموال التي قد يتحقق معها وقوع الضرر ويتحدد مداه) .
- (١٦٦) - المادة (٦٩٥) من قانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ والتي نصت على (اذا فسخ العقد بتعسف من احد المتعاقدين كان المتعاقد الآخر إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً بسبب عدم مراعاة ميعاد الاخطار الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسحاً تعسفياً) .
- (١٦٧) - الطعن رقم ٢٣ / ١٤٣ ق - جلسة ١٩٦٧ / ٣ / ٥ - قضاء النقض - الهواري - ج - ١ ص ٣٤
- (١٦٨) - الطعن رقم ٣٨ / ١٤٤ ق - جلسة ١٩٦٢ / ٥ / ٣٠ - قضاء النقض - الهواري - ج - ١ ص ٣٠٧
- (١٦٩) - محمود سلامة جبر - المصدر السابق - ص ٧٢ .
- (١٧٠) - المادة (١/٩١٨) القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ حيث نصت على انه (اذا كان العقد لمدة غير محددة وانهاه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الانذار أو قبل انقضاء هذا الميعاد لزمه أن يعرض المتعاقد

- الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه ويشمل التعويض فضلاً عن الأجر المحدد الذي كان يستحقه في خلال هذه المدة جميع ملحقات الاجر التي تكون ثابتة ومعينة) .
- (١٧١)- المادة (٣/٣٦) قانون العمل العراقي النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٧٢)- المادة (ج/٢٦) قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ حيث نصت (اذا اراد العامل ترك العمل في عقد العمل غير المحدد وشريطة أن يخطر الادارة أو صاحب العمل خطياً قبل مغادرته العمل بأسبوعين على الاقل)
- (١٧٣)- الهيئة القضائية الثالثة - رقم الاضبارة ٣٩٢/ عليا/ ١٩٧٣ / بتاريخ ٢ / ٩ / ١٩٧٣ - قضاء محكمة العمل - المجلد الثاني - ص ١٩٧ .
- (١٧٤)- الهيئة القضائية الثالثة - رقم الاضبارة ٤٧٠/ عليا/ ١٩٧٣ - قضاء محكمة العمل - المجلد الثالث - ص ١٤٣
- (١٧٥)- د. عدنان العابد - الانتهاء غير المشروع لعقد العمل في القانون العراقي - مصدر سابق - ص ١٤ .
- (١٧٦)- فؤاد دهمان - قانون العمل - التشريعات الاجتماعية - الطبعة الثالثة - ١٩٦٥ - دمشق - ص ٣٢٦ .
- (١٧٧)- المادة (٣٦/ثالثاً) قانون العمل العراقي النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٧٨)- المادة (١١٠) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- (١٧٩)- الهيئة القضائية الثانية - رقم الاضبارة ٣١٢/ عليا ثانية/ ٧٣ - قضاء محكمة العمل - المجلد الثاني - ص ١٢٦ .
- (١٨٠)- رقم الاضبارة ٥٣٢/ عليا ثانية/ ١٩٧٣ - بتاريخ ٢١/٢/ ١٩٧٣ - قضاء محكمة العمل - المجلد الثالث - ص ٤٥ - ايضاً نصت ذات المحكمة في قرار اخر لها على ان قبول استقالة العامل لا يعفيه من مبلغ التعهد المشروط في عقد العمل - الهيئة القضائية الثانية - رقم الاضبارة ٢٢/ عليا / ١٩٧٣ - بتاريخ ٢١/٢/ ١٩٧٣ - المجلد الثاني - ص ١٣٨ .
- (١٨١)- المادة (١١) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٨٢)- أنور العمروسي - قضاء العمال والتنظيم القانوني - الطبعة الثانية - مطبعة رشاد - القاهرة - ١٩٨٢ - ص ٨٦٤ .
- (١٨٣)- عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة - المصدر السابق - ص ٩ .
- (١٨٤)- محمود جمال الدين زكي - المصدر السابق - ص ٢٦ .
- (١٨٥)- جلال ثروت - المصدر السابق - ص ٢٥٢ .
- (١٨٦)- المادة (٨٨) قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- (١٨٧)- المادة (٨٩) قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- (١٨٨)- أحمد فتحي سرور - الوسيط في قانون العقوبات (القسم العام) الجزء الأول - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٨١ - ص ٧٣٢ .

- (١٨٩) - محمود نجيب حسني - المصدر السابق - ص ٩٠٧ .
- (١٩٠) - د. ناهد العجوز - المصدر السابق - ص ٣٢٢ .
- (١٩١) - المادة (٢٤/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٩٢) - المادة (٩٧) من قانون العمل العراقي .
- (١٩٣) - المادة (١٠٦) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٩٤) - المادة (١١٣) القانون نفسه .
- (١٩٥) - المادة (٢٥٦) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- (١٩٦) - المادة (١١٨/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .
- (١٩٧) - أحمد فتحي سرور - الوسيط في قانون العقوبات - القسم العام - الطبعة الخامسة - دار النهضة العربية - القاهرة - ص ٧٣٨ .
- (١٩٨) - آيدن خالد قادر - عقوبة الغرامة في القانون العراقي - مطبعة الشرطة - بغداد - ١٩٨٤ - ص ٩ .
- (١٩٩) - المادة (٩١) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- (٢٠٠) - أحمد فتحي سرور - المصدر السابق - ص ٧٤٤ .
- (٢٠١) - محمود نجيب حسني - المصدر السابق - ص ٧٣٥ .
- (٢٠٢) - Garrand (Rene) nation de responsabilite morale et penale , Bullelin de Junion International and de droit – penal .t.vi (1897) p330 .
- (٢٠٣) - ناهد العجوز - المصدر السابق - ص ٣١٨ .
- (٢٠٤) - ناهد العجوز - المصدر السابق - ص ١١٣ .
- (٢٠٥) - Videlet (Georges) etmagnloi (Joseph) ' Cours de Droit criminal et .
- (٢٠٦) - محمود نجيب حسني - المصدر السابق - ص ٧٣٨ .
- (٢٠٧) - رأفت دسوقي - المصدر السابق - ص ٧٦٧ .
- (٢٠٨) - تم تعديل مبالغ الغرامة المنصوص عليها في قانون العمل العراقي الحالي بقرار لجنة الشؤون الاقتصادية في مجلس الوزراء المنحل رقم ١٢٠ في ١٢/٣١/٢٠٠٢ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٩٦٥ في ٢٠٠٣/١/١٣ .
- (٢٠٩) - سيد محمود رمضان - المصدر السابق - ص ٢ .
- (٢١٠) - همام محمود زهران - المصدر السابق - ص ٢٠٢ .
- (٢١١) - المواد (١٣٧- ٢٥٧) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - القسم الخاص بالعقوبات .
- (٢١٢) - سيد محمود رمضان - المصدر السابق - ص ٥٤ .
- (٢١٣) - ناهد العجوز - المصدر السابق - ص ٧٢٨ .
- (٢١٤) - المادة (١٧٥) قانون العمل المصري الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

- (٢١٥) - المادة (١٧٥) قانون العمل المصري الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .
- (٢١٦) - المادة (٧٧) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .
- (٢١٧) - محمود نجيب حسني - المصدر السابق - ص ٧٣٤ .
- (٢١٨) - المادة (١١٣٩) قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل (٢١٩) - جلال ثروت و مصدر سابق ، ص ٢٧٣ .
- (٢٢٠) - المادة (١٤٣) قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- (٢٢١) - المادة (١٤٢) ذات القانون .
- (٢٢٢) - رافت الدسوقي ، مصدر سابق ، ص ٣٦٢ .
- (٢٢٣) - د.همام محمد محمود زهران ، مصدر سابق ، ص ٣٥٦
- (٢٢٤) - يذهب الى نفس الراي دزحسام الدين الاهواني في شرح قانون العمل حيث يرى (انه يمكن ان تكون المخالفة من ذات النوع و ان لم تكن نفس نوع المخالفة ذاتها كما هو الحال في مخالفتين تنتميان الى المخالفات المتصلة بمواعيد العمل) .
- (٢٢٥) - د.ناهد العجوز ، مصدر سابق ' ص ٧٣٨ .
- (٢٢٦) - المادة (١٤١) قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- (٢٢٧) - المواد (٢٣٧ - ٢٥٧) قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ النص الخاص بالعقوبات .

المصادر

أولاً / الكتب :

- ١- إبراهيم طه الفياض ، مبادئ القانون الاداري ، ط ١ ، مكتبة الفلاح ، الكويت ، ١٩٨٩ .
- ٢- إبراهيم قويدر ، الحماية الاجتماعية ، دار الكتب الوطنية ، مطابع جامعة الدول العربية ، بلا سنة طبع .
- ٣- أحمد زكي بدري، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ١٩٦٥ .
- ٤- أحمد عبدالكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الجديد ، ط ١، مكتبة دار الثقافة ، الأردن، ١٩٩٩ .
- ٥- أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات (القسم العام) ، ج ١، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ٦- اسماعيل غانم - النظرية العامة للالتزام ، أحكام الالتزام المطبق العالمية - القاهرة- بلا سنة طبع .
- ٧- أحمد حسن البرعي ، الوجيز في القانون الاجتماعي ، ج ١ ، ط ١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة، ١٩٩٢ .

- ٨- أنور العمروسي، قضاء العمال والتنظيم القانوني، الطبعة الثانية، مطبعة الرشاد، القاهرة ، ١٩٨٢ .
- ٩- جابر ابراهيم الراوي ، أحكام تنازع القوانين في القانون العراقي ، بلا مكان طبع ، ١٩٨٠ .
- ١٠- جلال العدوي وعصام أنور سليم ، قانون العمل ، منشأة المعارف، الاسكندرية ، ١٩٨٥ .
- ١١- جلال العدوي وحمدى عبدالرحمن ، قانون العمل ، منشأة المعارف، الاسكندرية ، ١٩٩٧ .
- ١٢- جلال العدوي ، مصادر الالتزام ، منشأة المعارف، الاسكندرية ، ١٩٩٧ .
- ١٣- جلال العدوي ، قانون العمل ، منشأة المعارف، الاسكندرية ، ٢٠٠٤ .
- ١٤- جلال ثروت ، قانون العقوبات ، القسم العام ، الجزء الأول ، الدار الجامعية،بيروت، بلا سنة طبع .
- ١٥- حسن كيرة ، أصول قانون العمل ، ج ١ ، الطبعة ٢ ، منشأة المعارف، الاسكندرية .
- ١٦- رأفت الدسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، ج ١ ، منشأة المعارف ، الاسكندرية .
- ١٧- سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، دار الثقافة ، عمان ، ٢٠٠٥ .
- ١٨- صادق مهدي سعيد ، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل في العراق ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ، ١٩٧٥ .
- ١٩- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٤ .
- ٢٠- عبد المجيد الحكيم ، الوجيز في نظرية الالتزام ، الجزء الاول ، بلا مكان طبع ، بغداد ، ١٩٨٠ .
- ٢١- عبد الودود يحيى ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، منشأة المعارف ، الاسكندرية، ١٩٨٩ .
- ٢٢- عدنان العابد ، يوسف الياس ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، دار المعرفة للطباعة ، ١٩٨٩ .
- ٢٣- عدنان العابد ، يوسف الياس ، قانون الضمان الاجتماعي ، الطبعة الثانية ، بغداد، ١٩٨٩ .
- ٢٤- عزيز ابراهيم ، شرح قانون العمل العراقي الجديد ، مطابع جامعة بغداد ، بلا سنة طبع .
- ٢٥- محمد علي الطائي ، دراسات في قانون العمل ، ج ١ ، ط ١ ، المكتبة الوطنية - بغداد - ٢٠٠٢ .
- ٢٦- محمد يحيى مطر ، حمدي عبدالرحمن ، قانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٧ .
- ٢٧- محمود جمال الدين زكي، الوجيز في قانون العمل ، ط ٣ ، مطابع القاهرة، ١٩٨٣ .

٢٨- محمود نجيب حسني ، الوسيط في قانون العقوبات (القسم العام) ، الطبعة الخامسة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٩ .

٢٩- ناهد العجوز ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية ، الطبعة الأولى ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ١٩٩٦ .

٣٠- يوسف الياس ، قانون العمل العراقي ، الجزء الاول ، الطبعة الاولى ، بغداد ، ١٩٨٠ .

ثانياً / الرسائل الجامعية :

١- آيدن خالد قادر ، عقوبة الغرامة في القانون العراقيالمقارن ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون ، ١٩٨٤ .

٢- فوزي حسين سلمان ، الاغراض غير التقليدية للضبط الاداري ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، ١٩٩٧ .

٣- ندى عبدالكاظم حسين ، آثار بطلان العقد (دراسة مقارنة) ، اطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٧ .

ثالثاً / البحوث:

١- صلاح محمد أحمد ، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل ، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق ، جامعة البحرين ، العدد (٦) لسنة ١٩٩٦ .

٢- عدنان العابد و محمد علي الطائي ، نظرات في قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ - مجلة القانون المقارن - العدد (٢٨) ، ٢٠٠٠ .

رابعاً / القوانين :-

١- العراقية :-

أ. القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ ، المعدل .

ب. قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل .

ج. قانون العمل الملغي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ .

د. قانون العمل الملغي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ .

هـ. قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

٢-الأردن :

قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ .

٣-مصر :

أ- القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٣٤٨ .

ب- قانون العمل الملغي رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ .

ج- قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .

خامساً / المجموعات القضائية:-

أ- عصمت الهواري-قضايا النقض في منازعات العمل ، ج ١ ، ٣ مطابع روز اليوسف ، القاهرة

ب- قضاء محكمة العمل العليا العراقية - مؤسسة الثقافة العمالية - بغداد، الأحكام الصادرة خلال

السنوات (١٩٧١ - ١٩٧٦)

سادساً / المصادر الأجنبية:-

1- FabriceBocquillon – Quileste- t- ildu " principe de Favou . Soc 2001 – P

255

2- J. Midd – OLIVIER , les conplits de sources en driot du travail inteme ,in

les sources du travail , Sous la dir . B, Teyssiepuf , 1998 p 214 .