

ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في

قانون العمل العراقي

***Guarantees of the worker's right to the
principle of equality and equal opportunities in
the Iraqi labor law***

الأستاذ المساعد الدكتور

صبا نعمان رشيد الويسي

كلية القانون

جامعة بغداد

Dr. Saba Noman Rasheed Alwaysi

College of Law

University of Baghdad

طالب الماجستير

علي كريدي راشد

كلية القانون

جامعة بغداد

Ali Karidi Rashid

College of Law

University of Baghdad

الملخص

يعد مبدأ المساواة في حياة البشرية من أنبل المبادئ التي وجدت منذ الأزل. حيث هذه المبادئ زرعت في وجدان وضمير الإنسان، وإنه المبدأ الذي يعتبر حقا لصيقا لا ينفك مع وجود الإنسان في العلاقات الجماعية بين البشر بشكل عام وبين أفراد مجموعة من الفئات أو التكتلات التي تنظمت بشكل غير مقصود ولكن الظروف أوجدتها. بناءً على ذلك إعتبرته جميع التشريعات الدولية والداخلية حقا من حقوق الإنسان وكذلك بالخصوص ما يرتبط بالمساواة في الحق بالعمل، والمساواة في حقوق أخرى وما يرتبط بمقابل العمل وهو (الأجر) وما يرتبط بملحقاته والإجازات إذ جاء في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) في الفصل الثالث. إن هذا الفصل الذي حمل عنوان المبادئ الأساسية وعلى أساس المساواة المطلقة في المادة (٤) والتي نصت على أن ("العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص، دونما أي نوع من أنواع التمييز")، إبتدأت المادة بتساوي العمال القادرين على العمل وهذا ما سمي بالمساواة المطلقة. ثم عرجت في نهايتها إلى المساواة النسبية بين من تتكافأ فرصهم، وفي الإثنين يحكمهما مبدأ عدم التمييز. وهذا ما جاء في الدستور العراقي لسنة (٢٠٠٥) متنسقا ومنسجما معه القانون والذي جاءت به المادة (٢٢/أولا) والتي نصت على أن ("العمل حق لكل العراقيين بما يضمن له حياة كريمة") والدستور في هذا قد أوجب المساواة أمام القانون بصورة مطلقة للعراقيين جميعا وكذلك فقد أقر قانون العمل وأكد تارة المساواة بصورة عامة ومطلقة (أي المساواة أمام القانون بين العراقيين جميعا) إنسجاما وتوافقا مع دستور (٢٠٠٥) وتارة أخرى قد أكد وأقر المساواة النسبية في تكافؤ الفرص وكون مبدأ تكافؤ الفرص هو وليد مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص قد خصص مبدأ المساواة الذي جاء عاما وهذا ما جاء في المادة (٨/أولا) من قانون العمل التي نصت على إن ("يحظر هذا القانون أي مخالفة أو تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة أيا كان السبب وعلى وجه الخصوص التمييز بين العمال سواء كان ذلك تمييزا مباشرا أم غير مباشر في كل ما يتعلق بالتدريب المهني أو التشغيل أو بشروط العمل أو ظروفه")، فكل ما جاء به كان العمل بشأن المساواة المطلقة أو المساواة النسبية أو الواقعية والتي تقدمنا بعرضها في متن البحث كان متناسبا ومنسجما مع نصوص دستور العراق لسنة (٢٠٠٥).

Abstract

The principle of equality in human life is one of the noblest principles ever found. These principles have been planted in the conscience and conscience of man, and it is the principle that is considered to be an inextricable right with the existence of human in the collective relations between humans in general and members of a group of groups or conglomerates unintentionally organized but created by circumstances. Accordingly, all international and domestic legislations considered it to be a human right, especially in relation to equality in the right to work, equality in other rights and what is associated with the remuneration of work (wages) and related to its attachments and leave. The Labor Law No. 37 of 2015, In Chapter III. This chapter, entitled "Basic Principles and on the basis of absolute equality" in article 4, which states that "Work shall be the right of every citizen capable of it, and the State shall endeavor to provide it on the basis of equal opportunity without discrimination of any kind." Article Equal to workers who are able to work and this is called absolute equality. At the end of the process, the relative equality of those whose chances are equal is determined, and in both cases they are governed by the principle of non-discrimination. This is what was stated in the Iraqi Constitution of 2005, consistent with and consistent with the law. Article 22 (1) states that "work is a right for all Iraqis to ensure a dignified life." In this regard, (Equality before the law among all Iraqis) in conformity with the Constitution (2005) and other times have affirmed and recognized the relative equality of equal opportunity and the principle of equal opportunities is the result of the principle of equality and the principle of equal opportunities The principle of equality which has been given for a year is enshrined in article 8 (a) (B) of the Labor Code, which states that

"This Act prohibits any violation or violation of the principle of equal opportunities and equal treatment for any reason, and in particular discrimination between workers, whether directly or indirectly, in respect of vocational training, employment or "All that was said was the work on absolute equality or relative or realistic equality that we presented in the body of the research was proportionate and consistent with the provisions of the Constitution of Iraq for the year2005.

المقدمة

Introduction

يعد مبدأ المساواة كمبدأ عام, والذي نصت عليه الدساتير الحديثة, من المبادئ الهامة, والذي تعني بأن الأفراد بشكل عام والعمال بشكل خاص متساوون أمام القانون ودون تمييز بينهم في اكتساب الحقوق وتوفير الضمانات لذلك, والتي نص عليها الدستور والقوانين العادية وممارستها وأداء الواجبات والالتزامات, أما تكافؤ الفرص يعني بمفهومه التقليدي, أن تكون ثمة شروط عامة, مجردة لشغل المواقع الوظيفية أو درجات العمل تسري على الكافة دون تمييز في هذا بين شخص وآخر وعلى قدم المساواة, ومن مقتضى إعمال هذا المفهوم فإذا قرر المشرع أو اشترط في شغل إحدى الدرجات العامة أو في القطاع الخاص أو في القطاع التعاوني أو المختلط على سبيل المثال أن يكون المرشح للعمل حاصلًا على مؤهل معين, علمي أو عملي فإن هذا الشرط يتعين تطبيقه في مواجهة الكافة من دون استثناء.

ولأجل بيان ضمانات حق العامل العراقي فقد قسمنا هذا البحث إلى مبحثين الأول خصصناه للضمانات الدستورية والقانونية أما المبحث الثاني فقد بينا فيه الضمانات الإدارية والقضائية للعامل وعلى النحو الآتي :-

المبحث الأول

الضمانات الدستورية والقانونية للعامل العراقي

The first topic

Constitutional and legal guarantees for the Iraqi worker

تأكيدًا على ضمانات حق العامل العراقي خلال فترة عمله, وعند إنتهاء فترة الخدمة فلا بد من تنظيمها في قواعد قانونية, تحمل طابع الثبات والإستقرار, وخاصة الضمانات المؤكدة لمبدأ المساواة بين أفراد المجتمع بشكل عام, وفئة العمال بشكل خاص, ولإيضاح هذا كان لزامًا منا أن نقسم هذا المطلب إلى فرعين, تناولنا في الأول, الضمانات الدستورية, وفي الثاني, تناولنا دراسة الضمانات القانونية لحق العامل العراقي, وكما يلي:-

المطلب الاول

الضمانات الدستورية للعامل

First requirement

Constitutional guarantees of the worker

الدساتير عامة ضمنت للأفراد بشكل عام الحقوق والحريات والمساواة التي يستحقونها, وللعامل بشكل خاص عبر عدد من الإجراءات, تضمنتها نصوص وأحكام الدساتير الدولية بشكل عام والعراقية بشكل خاص وأتت جميعها بذات المعنى وإن لم تكن بذات النص على نفس الموضوع, وإنما جاءت متشابهة, وهو ما سنتناوله تباعا في الفرعين الآتيين :-

الفرع الاول :- النصوص المؤكدة على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

الفرع الثاني :- النصوص التي تضمن الحقوق من خلال مبدأ عدم التمييز.

الفرع الاول

النصوص المؤكدة على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

تقع على عاتق النصوص الدستورية الدور الأكبر والفعال في حماية الحريات والحقوق العامة بشكل عام, وضمان مبدأ المساواة بشكل خاص, فالنصوص المؤكدة لمبدأ المساواة لها قيمة رفيعة المستوى, كونها متعلقة بشخص الإنسان, وهذا يجعل مكانها الطبيعي في صلب الدستور, وللمكانة السامية لهذا المبدأ فقد جعلت الأعم الأغلب من الدول الديمقراطية إلى وضع جل إهتمامها به, وإصدار هذه النصوص في صور إعلانات دستورية^(١).

حيث أكد الدستور على مساواة جميع الأفراد أمام القانون على أن ("العراقيون متساوون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي, أو الوضع الإقتصادية أو الإجتماعي")^(٢).

وكذلك فقد نص الدستور وأكد على مبدأ المساواة في تكافؤ الفرص بين العراقيين جميعا, وكما يلي ("تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين, وتكفل الدولة إتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك")^(٣), نص الدستور في مواده والذي جاء مؤكدا على حق الأفراد كافة في الحياة والحرية والأمن, وكما يلي ("لكل فرد الحق في الحياة والأمن والحرية, ولا يجوز الحرمان من هذه الحقوق أو تقييدها إلا وفقا للقانون, وبناء على قرار صادر من جهة قضائية مختصة")^(٤), وكذلك المادة (١٧) منه جاءت مؤكدة على حق كل فرد في الخصوصية الشخصية, كما جاءت المادة (٢٠) لتبرز

حق جميع الأفراد رجالاً ونساءً في المشاركة بالأمر العام والحقوق السياسية، وقد عالجتها المادة (٤٦) على عدم جواز المس بأي من الحريات والحقوق التي نص عليها الدستور^(٦).

الفرع الثاني

النصوص الدستورية التي تضمن الحقوق من خلال مبدأ عدم التمييز.

لا يجوز إصدار تشريع عادي يقيد من مبدأ المساواة أو مبدأ عدم التمييز مادام الدستور قد نظمها، فإن مبدأ عدم التمييز لا يحتاج إلى تشريعات عادية تنظمه، كون النصوص الدستورية تتمتع بالسمو والعلو على باقي التشريعات وحسب التدرج التشريعي، إن مبدأ المساواة أو عدم التمييز لم يكن مغيباً في الدساتير العراقية المتوالية منها الملغية وكذلك الدستور النافذ فقد نصت المادة (٦) من القانون الأساسي على إنه ("لا فرق بين العراقيين في الحقوق أمام القانون وإن اختلفوا في القومية والدين واللغة")^(٧)، وقد جاءت متوافقة مع دستور (١٩٥٨م) من حيث المعنى، واللذان كانا أهدافهما ضمان حق المساواة وعدم التمييز بين أفراد الشعب العراقي، حيث جاء إن ("المواطنون سواسية أمام القانون في الحقوق والواجبات العامة، ولا يجوز التمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة")^(٨)، أما الدستور الملغي لعام (١٩٦٤) الذي أقر بالحقوق للقومية الكردية وضمانها في وحدة وطنية مناخية مع القومية العربية ضمن الدولة العراقية الواحدة^(٩)، وأكد ذلك دستور (١٩٧٠) من خلال المادة (١٩) القائل ("المواطنون سواسية أمام القانون دون تفرقة بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو المنشأ الاجتماعي أو الدين")^(١٠).

فيما يخص قانون الدولة العراقية الإنتقالية والذي نص على ("العراقيون كافة يتساوون بحقوقهم بصرف النظر عن الجنس أو الرأي أو المعتقد أو القومية أو الدين")^(١١)، وقد أضيف لهذا النص في دستور (٢٠٠٥) النافذ ((الوضع الإقتصادي أو الاجتماعي))^(١٢)، ونصت المادة (٦) على ("تضمن الدولة تكافؤ الفرص لجميع العراقيين")^(١٣).

لقد جاء دستور (٢٠٠٥) مضيفاً ("تكفل الدولة إتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك")^(١٤)، لم تشر بعض الدساتير العراقية الملغية لحق العمل والضمان الاجتماعي، والبعض الآخر من الدساتير قد أشار إلى هذا الحق، من خلال إشراكها في مادة واحدة مع وجود بعض الإختلافات البسيطة بينها، حيث نصت المادة (٣٥) على أن ("تكفل الدولة للعراقيين معاملة عادلة بحسب ما يؤدونه من أعمال كتحديد ساعات العمل وتقدير الأجور والضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، والتأمين ضد البطالة، وتنظيم حق الراحة والإجازات")^(١٥).

لقد إكتفى قانون إدارة الدولة العراقية بجعل العمل ضمن الحريات المصانة^(١٦), بينما دستور (٢٠٠٥) فقد نص على إن ("العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة")^(١٧).

المطلب الثاني

ضمانات حق العامل العراقي القانونية

The second requirement

Guarantees of the right of the Iraqi legal worker

لقد خلق الله الإنسان, وقد منحه حقوقا لصيقة به, كحق الحياة, وحق المساواة, فلكل فرد في المجتمع حق مهما كان ثراه أو منصبه, ولا يجوز أن يحرم منها, لأنها تحقق له الإطمئنان, وإقرار هذه الحقوق وحمايتها ضمان للحفاظ على كيان الفرد وذاته, وإستقرار قواه العقلية والبدنية, وتساهم في تنظيم العلاقات الفردية, والإجتماعية وتوفير الإستقرار الفردي والمجتمعي^(١٨). إن الضمانات القانونية ما هي إلا قواعد متفرعة من القواعد الدستورية, ومتوافقة معها والتي تستجيب لها السلطة التنفيذية وتعليماتها بعد إقرارها من قبل السلطة التشريعية وتضع لها الحماية الكافية بعد سنها^(١٩).

حقوق العمال هي من المواضيع التي تهتم الباحثين في حقوق الإنسان, والتي يتم ضمان حمايتها وبصورة فعالة, من قبل القانون الدولي, مع إن القانون الدولي هو في مرحلة التطور, وغاية القانون الدولي, هو التمهيد للقوانين الدولية, ليحذوا حذوه ليكون قدوة تسير عليها هذه القوانين التي تصدرها الدول في تشريعاتها الخاصة بمبدأ المساواة وحقوق العمال التي تقع على عاتق صاحب العمل^(٢٠).

إن عقد العمل من العقود الملزمة لطرفي العقد, وهما العامل وصاحب العمل, فإن هذا العقد ينشئ إلتزامات متقابلة, فمن الضمانات التي ألزم بها قانون العمل صاحب العمل, إتجاه العامل والتي سنعرض لها تباعا, حيث ألزم المشرع العراقي صاحب العمل مستندا إلى نصوص قانون العمل بدفع الأجور للعامل, حيث إن الأجر يمثل العنصر الأساسي في عقد العمل^(٢١).

لقد عرف المشرع العراقي (الأجر) إستنادا للمادة (١/رابع وعشرون) بأنه ("كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا أو عينا لقاء عمل أيا كان نوعه, ويلحق به ويعد من ممتلكاته كل ما يمنح من مخصصات مهما كان نوعها, والأجور المستحقة عن العمل الإضافي")^(٢٢).

يبدو من تعريف الأجر ومتمماته إن العلة من ذلك تتمثل بالرغبة وشمول كل هذه الإستحقاقات بالحماية المقررة للأجر وما يلحقه, وبذلك فقد أخضعها قانون العمل للقواعد المقررة له, وبهذا فقد أحسن المشرع صنعا, لما يحتل الأجر من أهمية عظيمة وحيوية في حياة العامل وأسرته وكون الأجر متميزا بخصائص عدة, وذو صفة جزافية, أي لا يتأثر بالخسارة والربح, والذي يحصل عليه صاحب العمل, وهذا ما جعله يستحق الحماية والضمان, حيث يتميز بطابع غذائي, وله الصفة الدورية في صرفه, فهو المصدر الوحيد الرئيسي الذي يعتمد عليه العامل وأسرته في معيشتهم^(٢٣), ومن تطبيقات الضمانات القانونية لحق العامل هو ما أصدرته محكمة العمل في بابل وبتأريخ (٢٠١٧/١٢/٤), ذي العدد (١٢/عمل/٢٠١٧) والذي كان مضمونه ((بأن المدعي له بذمة المدعي عليه مبلغ مقداره مليون وثمانمائة الف دينار, بدل عمل أداه وقد قررت المحكمة إلزام المدعي عليها بتأدية الأجور للمدعي وتحميل المدعي عليها الرسوم والمصاريف, وحسب المواد (١٦٦, ١٦٨) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥)).^(٢٤)

لأجل ضمان العامل لحقه في الأجر فقد وضعت من قبل المشرع قواعد عدة تنظم الضمانات الخاصة بالأجر الذي يستحقه العامل وستتطرق إلى توضيحها ودراستها في ثلاث فروع وكما يلي:-

الفرع الاول

قاعدة الحد الأدنى للأجر

لقد اختلف المشرع العراقي, عن الكثير من التشريعات بأن أقر قاعدة الحد الأدنى للأجر والمقصود بالحد الأدنى للأجر ما بينته المادة (٦٢/ثانيا) من خلال نصها على إنه ("الأجر المقرر قانونا, أو الأجر المقرر في مشروع صاحب العمل, وفقا لعقد العمل الفردي أو الجماعي أو أيهما أكثر")^(٢٥).

وقد تم إقرار تحديد أجر العامل في عقد العمل الفردي بشرط أن لا يقل عن الأجر المتعارف والمحدد لمهنته, بحسب الإتفاق الجماعي, الذي ألزم به صاحب العمل, ولا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانونا في جميع الأحوال"^(٢٦).

فقد جاء في نص القانون العراقي الجديد على تشكيل لجنة بقرار من وزير العمل والشؤون الإجتماعية يكون على عاتقها إقتراح الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر بصورة دورية^(٢٧), على أن يقوم وزير العمل والشؤون الإجتماعية بعرض مقترح اللجنة على مجلس الوزراء^(٢٨).

لأجل ضمان حد أدنى للأجور لا بد أن تراعى ظروف العمال وإحتياجات عوائلهم^(٢٩), ولا بد أن تراعى المستويات العامة لأجور الدولة^(٣٠), وعلى اللجنة أن تأخذ بنظر الإعتبار التغييرات التي تطرأ على تكاليف المعيشة^(٣١), ويتوجب أن تلتزم اللجنة والأخذ بالحسبان العوامل الإقتصادية العامة في عموم البلد والعوامل الإقتصادية التي تحيط بالعمال بشكل خاص, والإحاطة بالعوامل التي تنهض بالمستوى الإنتاجي من نواح عدة, ناحية سرعة الإنتاج وكميته ونوعيته, لحساب المردود الإضافي على مستوى معيشة العمال, حتى تصل مستويات معيشة العمال إلى المستويات العالمية, بل النظر إلى الوصول إلى الأفضل^(٣٢).

لقد أكد القانون على مجموعة من الضمانات تحمي حقوق العامل:-

١- تعديل الحد الأدنى للأجر كلما طرأ تغيير في الحياة والمعيشة ليتناسب مع الزيادة في التكاليف التي تضاف على كاهل العامل تبعاً للظروف الإقتصادية والمعيشة التي ترهق العامل على أن تجري المراجعة الدورية في أكثر الأحوال وأقصاها كل سنتين^(٣٣).

٢- لقد قضى قانون العمل النافذ بأن يعاقب كل من يخالف الأحكام المتعلقة بضمان الأجور بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري الذي أقره القانون.

٣- لقد أقر قانون العمل النافذ بأن يعاقب المخالف للأحكام دفع الغرامة المفروضة عليه, مضافاً إليها تعويض يدفع إلى العامل يعادل ضعف الفرق بين الأجر المدفوع وأجر الحد الأدنى المحدد في قواعد وأحكام قانون العمل^(٣٤).

وكان من قرارات الحد الأدنى قرار مجلس الوزراء في جلسته رقم (١٨) في (٢٠١٣/٥/٧) حيث عقدت الجلسة الثامنة عشر لمجلس الوزراء في (٢٠١٣/٥/٧) وأصدرت القرار التالي, إقرار توصيات لجنة تحديد الحد الأدنى التي تخص أجور العمال غير الماهرين في القطاعات الخاصة والمختلطة والتعاونية بمبلغ (٢٥٠) الف دينار في الشهر الواحد بدل من المبلغ (١٢٠) الف دينار شهرياً) مستنداً إلى أحكام المادة (٤٦/ثانياً) من قانون العمل رقم (٧١ لسنة ١٩٨٧) الملغي, ونفذ القرار إعتباراً من (١/تموز/٢٠١٣)^(٣٥), وبعد إصدار قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) قد أقر مجلس الوزراء توصية لجنة تحديد الحد الأدنى لأجر العامل ليكون (٣٥٠) الف دينار في الشهر الواحد بدلاً من (٢٥٠) الف دينار في الشهر الواحد الذي حدده المجلس بموجب القرار (١٧٨) لسنة (٢٠١٣) مستنداً لأحكام المادة (٦٣/ثانياً) من قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) مقرراً أن ينفذ هذا القرار بدءاً من (٢٠١٨/١/١)^(٣٦), وهذا القرار جاء من أجل الإلتزام

بمعايير المستوى العام للأجور في الدولة ومراعاة لتكاليف مستوى المعيشة للعامل, إضافة إلى الحد من الميزة التنافسية للأيدي العاملة الأجنبية.

الفرع الثاني

قاعدة الوفاء بالعملة الوطنية.

إن واضعي قواعد القانون وأحكامه من غير شك وفي منتهى الشفافية أنهم يرومون الوصول إلى غاية سامية وهي الإرتفاع والرفي بمستوى هذه الأحكام لتحقيق وضمان العطاء الشامل والفعال لكل مقتضيات أحكامه عالية الشأن النظرية والعملية, وإن من العلاقات التي تشير إلى الإرتفاع بمستوى الضمانات لحق العامل, ولكي يماشى التطور الإجتماعي والإقتصادي, والإطمئنان على مصدر رزقه حاضرا ومستقبلا بما يوافق الحرية وعدم التعسف للحصول على أجره, إن وضع هذا القانون وسيلة الوفاء بالأجر هي العملة النقدية الوطنية والتي نصت المادة (٥٣/أولا) على أن ("تدفع الأجور بالعملة العراقية بإستثناء ما ينص عليه عقد العمل")^(٣٧), على هذا إذا أوفى صاحب العمل, الأجر بعملة أجنبية كان الحق للعامل الإمتناع عن إستلام أجره, وحسب قاعدة الوفاء بالعملة الوطنية, وهذه القاعدة عندما يضعها المشرع كان قد هدف منها تأكيد ضمان الوفاء بالأجر وتنظيم دفع الأجر, وقد حظر دفع الأجر على شكل قسائم أو سندات إذنية, أو وفقا لأي شكل آخر يحل محل العملة الوطنية العراقية, بإستثناء ما قد تم الإتفاق عليه في عقد العمل^(٣٨).

إن المفهوم المتقدم لا يمنع إتفاق العامل وصاحب العمل على الوفاء بغير العملة العراقية, بشرط أن ينص عليه الإتفاق المثبت في عقد العمل^(٣٩), وقد أجاز المشرع دفع الأجر بشكل صك أو حوالة مصرفية على أن يكون ذلك مستندا إلى قرار تحكيم أو إتفاق جماعي, أو إذا إنطوى على موافقة العامل المعني كتابة, إن لم يكن هناك إتفاق أو وجود قرار, وللعامل حق إبطال موافقته الخطية متى ما شاء^(٤٠).

والهدف والمبتغى الذي من أجله وضع المشرع هذه القاعدة هي ضمان تجنيب العامل في تحمل فارق السعر وإستيفاء العامل حقه كاملا غير منقوص في عملية تغيير العملة الأجنبية بالوطنية, ولكي تمنع المتلاعبين من أصحاب العمل إلى إتباع أساليب ملتوية على الحد الأدنى للأجر.

الفرع الثالث

قاعدة زمان ومكان الوفاء بالأجر

أبرزت المادة (٥٣/ثالثا)^(٤١), في نصها على أن تدفع الأجور للعامل في مدة أقصاها في نهاية الوقت المحدد لدفعها, فإن كان إسبوعيا, فالدفع يقع عند نهاية الأسبوع وعند نهاية الشهر إن كان الإتفاق شهريا, ويكون الدفع في مكان العمل أو في أقرب مكان من العمل, وقد حدد القانون إن أقصى وقت لدفع الأجر عن الموعد المحدد في الإتفاق هو خمسة أيام, بشرط أن يكون الدفع للعامل مباشرا, ويجوز تحويله إلى حساب العامل إن حصل إتفاق على ذلك, وفي أي مصرف يتفقان عليه كتابة (أو خطيا), أو بدفع لوكيل العامل إن كان لديه وكيل^(٤٢).

ولا مانع من الإتفاق على غير هذا, إن صب ذلك في مصلحة العامل, إن قبل على ذلك الطرفان, كأن يدفع للعامل أجره في منتصف الأسبوع وفي منزله إن رغب في إتمام الأداء^(٤٣).

المبحث الثاني

الضمانات الادارية والقضائية للعامل العراقي في القانون

The second topic

The administrative and judicial guarantees of the Iraqi worker in the law

يقينا ومن غير إرتياب إن الضمانات الدستورية والقانونية ذات أهمية بالغة إلا أنها لا تكفي للتأكيد على ضمان إستقرار ظروف العامل وأحواله إن لم يكن في الحاضر, فالمستقبل جدير أن يحاط بالإهتمام الآخر ليضمن العامل حقوقه وحقوق عائلته عند عجزه من أداء أي عمل, وبذلك فقد أولى المشرع وزيادة في الضمانات التي أوجبها للعامل, وتأكيدا للثبات والإستقرار فقد أضاف المشرع العراقي, ضمانات أخرى لا تقل أهمية عما سبق من الضمانات والتي ستلقي الضوء عليها في هذا المبحث من خلال مطلبين, ندرس في الأول, ضمانات السلطة الإدارية لحق العامل في قانون العمل العراقي, وفي الثاني سنتعرض إلى الضمانات القضائية لحق العامل العراقي وكما يلي:-

المطلب الاول

ضمانات السلطة الإدارية لحق العامل العراقي

First requirement

Guarantees of the administrative authority of the right of the

Iraqi worker

تعد الإدارة من المسائل الدقيقة, وخصوصا في إدارة المشاريع التي تكتنف بين جوانبها عمالا من فئات ودرجات متفاوتة ومتعددة وبأعداد كبيرة, وتعد السلطة الإدارية لصاحب العمل في إدارة المشروع وتنظيمه, من الأمور الثابتة والمستقر عليها بنص القانون^(٤٤).

وهذه السلطة تعد المعيار الأهم والمميز بعلاقة العمل بما يفرضه ويميزه ويرتبه عقد العمل من عنصر التبعية, من قبل العامل لصاحب العمل قانونا^(٤٥).

لا وجود للإدارة إن لم يوفر وجود لموقع العمل, يأخذ على عاتقه شخص طبيعي أو معنوي, يؤسسه ويكون مسؤولا عن إدارته ويستخدم عمالا أو عمالا, مستندا إلى عقد عمل يبرم بين طرفين, هم صاحب العمل والعامل, هذا ما عرفه المشرع العراقي للإدارة^(٤٦), ومن الضمانات القضائية والقانونية بذلك ما ذهبت إليه محكمة العمل في بابل بتاريخ (٢٠١٧/٢١/٤) القرار ذي العدد (٨/عمل/٢٠١٧) والذي يتضمن ((بأن المدعي قد تعرض إلى فصل تعسفي من عمله من قبل المدعى عليه بموجب الأمر الإداري (٣٩٧) بدون وجه حق أو ميرر قانوني, ويطلب المدعي إعادته للعمل, وقد اصدرت المحكمة قرارا بإعادته إل عمله, وقد تم إعادة القرار منقوضا من محكمة التمييز الإتحادية بقرارها المرقم (٣٨٩٢/الهيئة المدنية/٢٠١٧) في (٢٠١٧/٧/٢٦) وقد أحيلت الدعوى من قبل المحكمة على خبير قضائي مختص لإحتساب الأجور المستحقة للمدعي, وبقرار المحكمة إنها تجد إن دعوى المدعي لها سند من القانون, وعليه تجد المحكمة إعادة المدعي إلى عمله وإلزام المدعى عليه دفع الأجور التي يستحقها المدعي, وفق المواد (٤٦/أولا و٩٦/أولا و١٦٨/ثانيا) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٧)).^(٤٧).

وفقا لما تقدم, نفهم إن للمشروع خصائص تميزه عن غيره وإستنادا للمفهوم القانوني الحديث,

منها:-

أولاً:- الصفة الجماعية.

إن إستمرار العمل وثباته وإستقراره في أي مشروع يساعد على الحفاظ على بيئة العمل, وأمن المشروع, وهذه أصبحت من المسائل التي تضي الصفة الجماعية على عمال المشروع,

وهو يتصف بفريق يشارك فيه العمال والإدارة لتحقيق غرض قد خطط له الإتفاق عليه بينهما, وبشرط أن يسود هذا العمل تحقيق الإستقرار والثبات وخصوصا حماية العامل وضمان إستيفاء حقه^(٤٨).

ومن الضمانات الإدارية للعامل هي تحقيق ضمانات لتسهيل مهمة أحكام وقواعد العمل, إن أوجب على صاحب العمل إن الأوامر وبشكل وثيقة مكتوبة ليتم تنفيذ العمل الذي يكون متخذا التنفيذ العملي, بعد إستيفاء الشروط المعينة^(٤٩), وإلزام صاحب العمل بأن يضمن تنفيذ هذه الوثيقة بجميع تفاصيل المسائل التي لم يوردها القانون, أو لم ترد في التعليمات التنفيذية أو لم ترد في العقد, أو جاءت في القانون بشكل عام وترك القانون التفاصيل ينظمها كل مشروع وحسب ظروف عمله وأحواله كتضمن الوثيقة المعلنة تصنيف العمال, ودرجاتهم, ونظام الإنضباط للعمال وبيان مواعيد الوفاء بالأجر^(٥٠).

يلاحظ إن المشرع قد ألزم من خلال قانون العمل النافذ صاحب العمل بذكر تفاصيل تختص بتشغيل النساء والأحداث^(٥١).

ثانيا:- الإدارة المشتركة.

توجب فكرة الإشتراك في الإدارة من قبل العمال, وإن لم تكن متساوية في كل الأنظمة بين الدول, إلا أنها نسبية بين نظام ونظام آخر, إلا أن المشاركة في الإدارة هي من الضمانات المشتركة لضمان إستمرار المشروع وضمان حق العامل كونه غاية المشروع وهدفه الأسمى ومبتغاه في تحقيق فائدة الفرد والمجتمع بأسره على حد سواء^(٥٢).

لقد عرف الفقه القانوني المشاركة العمالية في إدارة المشروع بأنه ("التعاون بين عنصري الإنتاج") المتمثل بالعمال ورأس المال, والمتمثل بصاحب العمل, أو من يمثله إدارة المشروع بحيث لا ينفرد به أحدهما دون الآخر وذلك عن طريق السماح لممثلي العمال ممن يتم إختيارهم بطريقة حرة ومباشرة, وديمقراطية بالمساهمة الفعلية في إدارة وتنظيم المشروع^(٥٣).

إن مساهمة العمال في إدارة المشروع لضمان حق العامل, الذي تضمنه الإدارة للعامل يكون مؤكدا إلى إن العمال هم على رأس الإدارة مشاركة مع صاحب العمل ليضمنوا حقوقهم من خلال ممثليهم وذلك من خلال ما أناطه القانون بقواعده وأحكامه من صلاحيات لمجلس الإدارة بحكم العضوية المشتركة فيه^(٥٤), ولضمان الحقوق وتأكيد إداريا هو إتخاذ القرارات الإدارية بالأكثرية المطلقة للأعضاء الحاضرين^(٥٥), وهذا يؤكد على الإئتمان على حق العامل من قبل إدارة المشروع.

سابقا كان رئيس المشروع أو صاحب العمل, مطلق اليد, أي إن (رئيس المشروع كانت له الصفة الغالبة), وهي الصفة المزدوجة, ألا وهي ملكية المشروع والسيادة على العمل, وهذا ما كان يفرضه عقد العمل ثم تطور, وفي اتجاه ديمقراطي لتصبح السلطة مشتركة في إدارتها بين صاحب العمل من جهة, والعمال أو ممثليهم من جهة أخرى^(٥٦).

لقد كانت الصورة الواضحة للعيان والمثالية والتي كانت سائدة, هي إطاعة أوامر صاحب العمل التي يصدرها وتنفيذها من قبل العامل بدقة ودون نقاش أو اعتراض, إلا إذا خالفت ما مقرر بالقانون أو الإتفاق, حيث إن العامل هو أحد عناصر الإنتاج, ويقتصر حق العامل على الأجر المسمى في عقد العمل أو المتفق عليه بين صاحب العمل والعامل مسبقا, والذي يكون مقابل الجهد أو العمل المقدم أو المؤدى, وتعرف المشاركة العمالية في إدارة المشروع بأنها ("النظام الذي يثبت فيه لعنصر العمل في المشروع دورا في وظيفة صاحب العمل بمظهرها, السلطة, والمفاوضة"), ويظهر هذا التعريف دور العمال بالمشاركة في إدارة المشروع وأرباحه^(٥٧).

وكذلك تعرف المشاركة بأنها ("التعاون بين عنصري الإنتاج المتمثل بالعمل ورأس المال في إدارة المشروع حيث لا ينفرد به أحدهما دون الآخر وذلك عن طريق السماح لممثلي العمال, ممن يتم إختيارهم بطريقة حرة ومباشرة, بالمساهمة الفعلية في إدارة وتنظيم المشروع")^(٥٨), وللتأكيد على ضمان حقوق العمال الإدارية والمشاركة فيها, في إدارة المشروع الذي يحمل الجمع بين المسائل المتعلقة بتنظيم العمل من جهة وبين الإشتراك بصفة إستشارية في المسائل الإقتصادية من جهة أخرى^(٥٩), إذ يتم صنع القرارات مناصفة بين صاحب العمل من جهة وبين ممثلي العمال من جهة أخرى, والعمل على إكمال المشروع وتنفيذه وتحقيق الغاية منه بصورة متناسبة ومشتركة, وذلك كون ممثلي العمال يملكون مقاعد في سلطة الإدارة ما يؤهلهم لذلك^(٦٠), هذه هي من الضمانات التي يتساوى جميع عمال المشروع بدون إستثناء أو تمييز وهذه ضمانات لحقوق العمال, والحفاظ عليها حاضرا ومستقبلا.

إلا أنه أحيانا تقتضي الحاجة الماسة, ولأجل مصلحة المشروع, تمكين صاحب العمل ومنحه سلطة تعديل عقد العمل, حيث إنه غالبا ما يتعرض المشروع لمعوقات تؤثر كثيرا على مراحل إزدهار المشروع تؤدي إلى إنتعاشه, أو يواجه مراحل كساد تؤدي به إلى الركود أو إلى الإنكماش^(٦١), وهذا ما نص عليه قانون العمل وإجازه رقم (٧١ لسنة ١٩٨٧) الملغي في إمكانية تعديل عقد العمل من قبل الإدارة فيما إذا حصلت هذه الأحوال والظروف التي تقدمت آنفا.

بيد أن القانون رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) النافذ, لم يرد فيه حكم لمثل هذه الحالة, فإنه أجاز ضمناً لصاحب العمل تكليف العامل بغير الذي جرى الإتفاق عليه مع إدارة المشروع, بسبب ما يمر به من ظروف طارئة أو قوة قاهرة إلا أنه وضمانة ومراعاة لعدم وقف المشروع, وضمانات لحق العامل إشتراط القانون على الإدارة أن لا يتعرض العامل لأي ضرر للحصول على حقه^(٦٢). ويعد أخطر ما يمكن أن تتخذه الإدارة من قرارات, أو من قبل صاحب العمل, وهي قضية تقليص أو تصفية عقود العمل, ولما تنسم به هذه المسألة من خطورة إذا ما إستغلت الإستقلال الخاطئ والسلبى, فعلى الأغلب الأعم تلجأ التشريعات إلى الرقابة الإدارية عليها, ولضمان الحفاظ على مصادر دخل العمال المعتمدة منها لديمومة معيشتهم, لأجل إتخاذ إجراء حازم وحاسم لإيقاف مثل هذه القرارات^(٦٣).

ثالثاً:- نظام العمل الداخلي (لائحة تنظيم العمل).

لضمان سهولة فهم أحكام العمل, وبهدف توطيد نظام العمل وإستمراره غالباً ما يدفع بإدارة المشروع, أو صاحب العمل إلى توثيق الأحداث والأوامر, بشكل وثيقة واضحة ومكتوبة للبيان والإثبات لحق العامل وحق صاحب العمل على حد سواء, وهذا ما يسمى بالنظام الداخلي^(٦٤), وهذا النظام يوضع من قبل صاحب العمل ليتم تنظيم تنفيذ العمل وتنظيم سلوك العمال في المشروع بشكل وثيقة مكتوبة ويصبح هذا النظام نافذاً بعد إستيفائه لجميع الشروط^(٦٥).

يحق لصاحب العمل تضمين هذه الوثيقة جميع المسائل التي تتعلق بنظام العمل, التي ترد في القانون أو التعليمات أو داخل العقد^(٦٦), وقد ألزم المشرع العراقي صاحب العمل بتضمين هذه الوثيقة أو النظام الداخلي بعض التفاصيل الخاصة بتشغيل الأحداث والنساء^(٦٧), وألزمه ببعض التفاصيل المتعلقة بالسلامة المهنية والصحية, وخاصة العمال الذين يشتغلون بالمواد الكيماوية والخطرة, وعمال المحاجر والمقالع^(٦٨).

وبهذا الشأن وفي قرار لمحكمة التمييز^(٦٩), وألزم العامل بإطاعة الأوامر التي يصدرها صاحب العمل أو من يمثله, وهذا الإلزام موقوف على تعرض العامل أو أحد من زملائه من العمال, لخطر الموت أو الإصابة^(٧٠), وهذا ما ألزمه القانون للإدارة, بأن تحافظ على العامل وعدم تعريضه للخطر أو إزدياد احتمالاته بما لا يتفق مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد, وألزمت الإدارة من قبل القانون بتوفير ضمانات السلامة المهنية والصحية, وجميع الإحتياطات اللازمة لتحسين العامل أثناء العمل^(٧١), وكذلك ألزمت الإدارة بإزالة أي خطر جسيم بالإمكان تهديد سلامة العامل وصحته,

ويمكن القانون العامل من إنهاء عقد العمل, بإرادته المنفردة, وبدون إنذار سابق, شرط إثبات إن الإدارة كانت تعلم علم اليقين بوجود هذا الخطر ولم تعمل على إزالته^(٧٢).

المطلب الثاني

ضمانات حق العامل العراقي القضائية.

The second requirement

Guarantees of the right of the Iraqi judicial worker

لأجل ضمانات أوفى وأقر توثيقاً وأقصى تنفيذاً لتأكيد كفالة حماية حقوق العمال في نطاق قانون العمل, وفي إطار مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص, ضمانات يحتضنها القضاء في مضمار قانون العمل, فقد إرتأينا أن نبين عدة إجراءات قضائية تضمن الحماية القضائية التامة, ولتوضيح ذلك قسمنا هذا الفرع إلى عدة مواضيع, من خلالها أبرزنا دور القضاء في إرسائها مما توجب علينا أن نعرضها في عدة فقرات كالتالي:-

وقبل الخوض في هذه الفقرات وددنا أن نبين الأساسيات التي دعت إلى وجود القضاء, الذي يفرض إحترامه على الجميع والتقييد بما يفرضه وينطق به, فلقد تعرضت طبقة العمال إلى مشاكل وصراعات كثيرة وشائكة, بعد ظهور الصناعة وما طرأ عليها من تطورات, ولأجل هذا فإن الدولة الحديثة المتدخلة بدأت بإصدار تشريعات قانونية وأحكام تهدف إلى إحداث توازن بين العمال وأصحاب العمل, للحد من سلطة صاحب العمل وكبحها عند فرض شروط العمل التعسفية^(٧٣), ومن ذلك ما أصدرته محكمة العمل في بابل (محكمة إستئناف بابل الإتحادية) بتاريخ (٢٠١٧/٧/٢) القرار ذي العدد (٢٠١٧/عمل/٨)^(٧٤), ولأجل ضمان الأفراد لحقوقهم والمحافظة على مراكزهم القانونية, فكان لزاماً توفير الحماية الكافية لهم, ولعل الحماية القضائية تعد من أهم هذه الحماية وإنها تعد الوظيفة الأساسية للدولة الحديثة, ولا ريب إنها من الأهمية إن نصت دساتيرها عليها, ويساندها قانون المرافعات المدنية من خلال تنظيم إجراءات رفع الدعوى والسير فيها, وإن قانون العمل, وأحكامه قد أسند مهمة نظر المنازعات إلى محاكم خاصة بالعمل^(٧٥), وأوجدت هذه المحاكم لتقدم مهامها من خلال إجراءات خاصة بها منها.

الفرع الاول

مجانية التقاضي.

لضمان إستيفاء العامل لحقوقه من خلال مبدأ المساواة وبأسرع وقت ممكن وبأبسط الطرق, فإن المشرع قد سهل إجراءات التقاضي في دعاوى العمل^(٧٦), بلا أدنى شك إن حصول أو قيام نزاع بين صاحب عمل وعامل تابع له, يوجب رفع دعوى, وإلزام دفع رسوم قضائية, مما يجعل العامل بالتوقف عن رفعها, فقام ولضمان رفع الدعوى فقد أبقى المشرع هذه الدعاوى من الرسوم القضائية, إذ يمتاز قضاء العمل بنظرته التقليدية وفق منهجية المشرع العراقي وما جاء كذلك في نصه في قانون العمل رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) النافذ بسمات محددة حيث تتمثل هذه السمات في تسهيل إجراءات التقاضي المجانية تحديدا (للعامل), فالعامل المدعي يعفى هو أو منظمته النقابية من دفع رسوم الدعوى وفي كافة مراحل التقاضي^(٧٧), ولا يشترط في ذلك قرب الكسب^(٧٨), إلا أن قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧م) الملغي لم يعف دعاوى العمل, عند إقامتها من الرسوم القضائية, بينما قانون العمل الذي سبقه رقم (١٥١) لسنة (١٩٧٠م) الملغي قد أبقى هذه الدعاوى, وقد شمل الإعفاء هذا جميع إختصاصات القضاء العمالي^(٧٩).

تستهدف أو تبغى دعوى العمل ضمان حماية العامل, وإجله قد يسرت التشريعات إجراءات الدعاوى, وإستثنت حالة الضرورة القصوى والجدية في الأمر, بشرط أن يكون التأجيل لمدة قصيرة, وهي من الدعاوى المستعجلة وغالبا ما ترد عبارة ("يكون نظرها على وجه السرعة")^(٨٠).

الفرع الثاني

الرقابة القضائية.

إن الضمانات القضائية المتمثلة بالرقابة القضائية, تنقسم إلى عدة أنواع منها الرقابة القضائية التي تنصب على أعمال الإدارة, وهذه هي التي تسمى بالرقابة الإدارية على أعمال الإدارة, ومنها ما تسمى الرقابة القضائية على السلطة الإدارية من خلال لجان التفتيش, ولأجل البيان وعلى وجه الإقتضاب نتعرض لهما بالبيان بفقرتين وكما يلي:-

١- الرقابة على أعمال الإدارة.

للرقابة القضائية أهمية فائقة في ضمان حقوق وحرية العامل من خلال ما تقوم به الإدارة من أعمال التي في غالب الأحيان يتخللها خرق للقوانين ينتج عنها نوع من التعسف في أداء حقوق العامل الدستورية والقانونية أو الحقوق الإتفاقية والإدارية, وهذه الرقابة تعود في ذات الوقت لصالح

المشروع أو (صاحب العمل), لكون سلطة صاحب العمل تكون معرضة للانحراف بسبب قرب (صاحب العمل من العمال), ما يدفعه إلى إنتهاك الحقوق والحريات عند إصداره القرارات والتعليمات, والسلطة القضائية لها طبيعة خاصة, من حيث الإستقلال في التشكيل, فإن لها السمة العليا في ضمان حقوق العامل حيث أنها الأكثر فعالية على أرض الواقع, من حيث الحزم والقطع والحسم^(٨١).

وبهدف الإيضاح, إرتأينا أن نقف على الضمانات القضائية لحق وحرية العامل, ومدى إستناد القضاء على الإلتزام بمبدأ المشروعية لتصرفات صاحب العمل وقانونيتها, ولأجل ضمان هذه الحقوق والحريات, يوجب الإلتزام بتطبيق القواعد القانونية وإحترامها, بإعطاء القضاء الإحترام اللازم والصلاحيات التامة لمراقبة تنفيذ القوانين والتعليمات, ومن هذا فقد أتاحت لمحكمة العمل وأعطيت لها المجالات الكافية على مراقبة أعمال الإدارة^(٨٢).

إن تطور قضاء العمل الذي يؤثر على إرتباطاته الوثيقة بطبيعة القواعد القانونية والأحكام التي تنظم علاقات العمل والإنتاج الوطني ويؤثر بدوره في العلاقات الإجتماعية والإقتصادية بين الدول فيما يتكلفه الإنتاج, فأجور العمال لها الدور الكبير في ذلك وكذلك تؤثر فيه المزايا التي يحصلون عليها العمال, وهذا أدى إلى أهمية إنشاء قضاء خاص بالعمل, يهتم بتطبيق القواعد القانونية, التي يتفق على أحكامها وقواعدها جميع الدول, وهذا ما أوجبه دستور منظمة العمل الدولية, بإلزام إنشاء نظام رقابي يقوم بمراقبة تنفيذ إتفاقيات العمل الدولية^(٨٣).

٢- رقابة لجان التفتيش على العمل.

تتم الرقابة على العمل من خلال جهاز يتولى الإشراف ومتابعة تنفيذ وتطبيق قانون العمل ومراقبة تنفيذ الأحكام التي تمثل تدخل الدولة في أوضاع معالمها في تنظيم العلاقات الإجتماعية, وخاصة حرية وحق العمل^(٨٤), وهذا الجهاز سمي (لجنة تفتيش العمل), وقد أعطيت لهذا الجهاز مهام مؤثرة جدا في تقويم العمل من خلال الرقابة الموضوعية والقضائية على علاقات العمل الفردية والجماعية بين العامل وصاحب العمل, إذ أوجب المشرع العراقي بأن تخضع مشاريع العمل التي يشملها نطاق قانون العمل إلى التفتيش والمراقبة تحت توجيه وإشراف الوزارة^(٨٥).

إن حماية العمال لا تكون مقتصرة على ما يتم إصداره من أحكام تقرر الحقوق والإمتيازات, من خلال الحد من سلطات أصحاب العمل فحسب, وإنما يكون ذلك إضافة للتطبيق الفعلي للأحكام والقوانين, وهذا ما يوضع على عاتق أجهزة التفتيش وهي من أهم واجباتها, وإن أجهزة التفتيش لا تكون أنشطتها بضبطها للمخالفات, وتقديم المقصر للمحاسبة فحسب, بل من مهامها هي تقديم

النصح والإرشاد وهذه مهمة توجيهية وقائية وهذه ما تفرضها طبيعتها والتي يقتضي إيضاح أهداف التفتيش^(٨٦).

إن مهمة تفتيش العمل تعني متابعة ومراقبة تنفيذ الأحكام القانونية المرتبطة بالعمل والعمال من قبل جهاز متخصص ومتفرغ للقيام بمسؤولياته التي يحددها القانون وفق إجراءات منتظمة ومقتنة، وفق قواعد وتعليمات موحدة لها سمة الشمول والعمومية على مستوى الدولة ومجالات النشاط المنوط بها كافة^(٨٧).

إن الرقابة من خلال إجراءات التفتيش تقتضي تحديد الضوابط والأساليب والصيغ العلمية والعملية ليتمكن مفتشوا العمل من أداء عملهم على الوجه المقرر^(٨٨)، وتكون مهام هذا الجهاز حصر المخالفات التي يقوم بها أصحاب العمل في تطبيق وتنفيذ أحكام تشريعات العمل^(٨٩)، وبعدها تقديم الإنذار لصاحب العمل المخالف بهدف تنبيهه بوجود خطأ تلافياً للمخالفات قبل فرض العقوبة عليه^(٩٠).

وإن من لم يلتزم بما يقدمه له هذا الجهاز من ملاحظات وتنبيه فإن قانون العمل قد منح وزير العمل والشؤون الإجتماعية أو من يخوله، الحق في تحويل المخالف من أصحاب العمل إلى محكمة العمل المختصة، وهذا العمل يعد حكم يحمي ويضمن حقوق العامل من خلال القضاء وما يقدمه هذا الجهاز الذي يعد الخطوة الأولى الذي تستند المحكمة والقضاء إليه في إطلاق قولها الفصل وقرارها الحاسم والقاطع، في إعطاء كل ذي حق حقه، ولا مرأى في أن القضاء هو أفضل وأنجع وسيلة لحماية وضمان الحقوق ليس على مستوى العمل فحسب بل على جميع الصعد التي يكون للقضاء الكلمة الفصل فيها^(٩١).

الفرع الثالث

استقلالية القضاء

بعد إلغاء قانون العمل رقم (١) لسنة (١٩٥٨) وإصدار قانون العمل (١٥١) لسنة (١٩٧٠م) فقد أقيم جهازاً قضائياً ضمن وزارة العمل ينظر في منازعات العمل والضمان كافة، ويتمتع هذا الجهاز بالاستقلال التام، وتتمتع محاكمه وقضاته، بالحصانة التامة، وتتميز إجراءاته وقراراته بقوة الأحكام والقرارات القضائية ذاتها، والتي يتميز بها القضاء العادي، وهذا يقع في نطاق الصلاحيات الممنوحة للقضاء الذي ينظر بدعاوى العمل والضمان الإجتماعي معا^(٩٢).

إن إختصاص هذه المحاكم أنها تنظر في المنازعات جميعها التي تثار وتنشأ بين صاحب العمل والعمال, التي تبرز عند تطبيق كل أحكام قانون العمل, والأنظمة الخاصة بقانون العمل, والعقود المالية الفردية والجماعية والمتعلقة بالحقوق الشخصية, وما يترتب على ذلك من تعويضات, أو التي تتعلق بالجرائم والمخالفات الخاصة بالعمل, وما يترتب عليها من عقوبات جزائية^(٩٣), وكذلك يكون إختصاصها إضافة لما تقدم في النظر في منازعات الضمان الإجتماعي التي تبرز من تطبيق هذا القانون^(٩٤).

قانون العمل رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧) عند صدوره قد أوجب إنشاء قضاء خاص ينظر بالدعوى العمالية, حيث أجاز تشكيل محكمة أو أكثر في كل محافظة, تتكون من قاض كرئيس لها, يعين من قبل وزير العدل, مبنياً على إقتراح من رئيس المحكمة الإستئنافية, يختص بالنظر بالمنازعات المدنية والجزائية, إستناداً للنصوص التي جاءت في قانون العمل أو قانون التقاعد والضمان الإجتماعي, وعند إنتفائها تتولى محكمة البداية النظر في إختصاصها, وتتنظر في الدعوى الأخرى التي تنص القوانين على إختصاص محكمة العمل بها^(٩٥), كما ألزم هذا القانون, السرعة في حسم دعوى العمل لتجنب حالات الإضرار بالعمال^(٩٦).

تثار بعد إصدار أي حكم مسألتان, المسألة الأولى في حق الطعن بالحكم الذي يصدر من المحكمة, والمسألة الثانية في مقدار تنفيذ هذا الحكم, حيث يعد الطعن, من الضمانات القضائية ذات الأهمية الرفيعة المستوى, في إستيفاء العامل لحقه, وإن عدم تقديم الطعن في الموعد المحدد له يعد باطلاً من الناحية الشكلية فترده المحكمة ولا تنتظر فيه^(٩٧), وأهمية الطعن تكمن في حق العامل الذي تتوفر له الحماية القضائية اللازمة من حكم محكمة الدرجة الأولى, لعله يحققها عند حكم محكمة الدرجة الثانية, المسألة التي تثار هي أن الحكم عندما يكون قطعياً يصبح هذا الحكم واجب التنفيذ^(٩٨).

الفرع الرابع

ضمان الحقوق بتوقيع العقوبة.

المشرع قد بين وأوضح جزاء مخالفة الأحكام التي تخص أوقات الراحة والإجازات, فإن قانون العمل الملغي قد حدد ساعات العمل ب(٨) ساعات باليوم الواحد, و(٤٨) ساعة عمل في الأسبوع, وتكون جميع الأيام التي تعد أيام إجازة والتي تتخلل أيام العمل, تعد أيام إجازة بأجر تام^(٩٩), وأوجب قانون العمل على صاحب العمل أن يوفر خلال ساعات العمل اليومية أوقات راحة, ومدة إرضاع واحدة في أثناء وقت العمل^(١٠٠).

لقد أقر قانون العمل للعامل حق في إجازة سنوية إلزامية مأجورة, وأكد ضمانتها لها من خلال نص قوانين وأحكام قانون العمل, مقدارها (٢٠) عشرون يوماً خلال سنة العمل, وتكون للأحداث والعمال الذين يكونون تحت وطأة العمل الشاق (٣٠) ثلاثون يوماً, وبأجر تام^(١٠١), وألزم القانون صاحب العمل بمنح العامل إجازة مرضية بواقع (٣٠) ثلاثون يوماً وبأجر تام خلال سنة العمل^(١٠٢), وقد أوضحت المادة (٩٧) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧م) الملغي العقوبات التي تفرض على صاحب العمل الذي لم يلتزم بمنح الإجازات للعامل^(١٠٣) وفي قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) فقد أفرد المشرع العراقي فصلاً خاصاً لقضاء العمل, (الفصل السابع عشر), حيث بين في المادة (٦٥) منه موضوع تشكيل محكمة أو أكثر للعمل في نطاق كل محافظة, وكما يلي:-

قاضي يرشح من قبل رئيس مجلس القضاء الأعلى بناءً على مقترح من رئيس محكمة الاستئناف, ويسانده في الترشيح ممثل عن الإتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال, وآخر يمثل الإتحاد العام لأصحاب العمل, أكثر تمثيلاً وإستناداً لأحكام المادتين (١٦٥, ١٦٧)^(١٠٤), وينقسم قضاء العمل بشكل عام إلى قسمين هما:-

١- محكمة العمل.

قانون العمل النافذ أسند مهمة النظر في المنازعات العمالية الفردية إلى محاكم ابتدائية^(١٠٥), وهي محاكم العمل حيث تتشكل هذه المحاكم في نطاق كل محافظة على أن لا تقل عن محكمة واحدة, أو أكثر عند الحاجة, وقراراتها تكون قابلة للطعن عند المحاكم الأعلى درجة^(١٠٦), ويكون حكمها أولياً^(١٠٧).

٢- هيئة قضايا العمل.

أ/ لقد أدرج القانون العراقي للعمل, بتشكيل هيئة قضائية أطلق عليها تسمية (هيئة قضايا العمل) أسند لها مهمة النظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون. ب/ يتم تشكيل هذه الهيئة من قضاة يعملون في محكمة التمييز حصراً وإستناداً إلى قرار يصدر من قبل مجلس القضاء الأعلى.

المشرع العراقي في هذا القانون, نص على عدة إختصاصات لقضاء العمل, ولم تنص عليها القوانين التي سبقتها, حيث خص محكمة العمل (النزاع الفردي) الذي ينشأ بين عامل واحد وصاحب العمل, وكذلك خصها بالنزاع الذي هو بين صاحب العمل ومجموعة من العمال (كنزاع جماعي)^(١٠٨).

إختصاصات هيئة قضايا العمل, تظهر أو تثور عندما يتقدم العامل أو صاحب العمل, عند الخلاف الفردي بإثارة حالة الطعن أمام الهيئة, والتي بينها المادة (١٦٦/أولاً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) وكما يلي:-

(أ- الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال والتشريعات الأخرى")^(١٠٩).

(ب- القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في إختصاصها وفي حالة عدم وجود محكمة عمل, فتختص محكمة البداء بها")^(١١٠).

(ج- الدعاوى والمسائل الأخرى التي تنص القوانين على إختصاص محكمة العمل بها")^(١١١).

في قانون العمل النافذ قد إستحدثت إختصاصات لمحكمة العمل, وهي إن بعض مسائل النزاع الجماعي أحييت إلى قضاء العمل, حيث إن قضاء العمل مختص بالنزاع الفردي والذي يكون على مرحلتين.

إن الطابع الحمائي المرتبط بقانون العمل جعلها من الأمور المهمة التي يعتمد عليها العامل في تحقيق مصلحة وضمان حقه وهذا ما جعل العامل يلقي دافعا مشجعا للمطالبة بحقه^(١١٢), ولضمان أكثر بحصول العامل على حقوقه, لما يتسم العامل من عدم قدرته المادية لإقامة دعوى أو للإعتراض فإن قانون العمل العراقي قد سهل عملية التقاضي وأورد عدة نصوص لضمان حقوق العامل العراقي منها, الإغفاء من رسوم التقاضي وهذا ما نصت عليه المادة (١٦٦/ثانياً) بأنه ("يعفى العامل المدعي, أو منظمته النقابية من دفع رسوم إقامة الدعوى"), فإن هذا التسهيل لم يشترط كسب الدعوى, أما في حالة رفع الدعوى من قبل صاحب العمل فإنه يتحمل جميع الرسوم ولا يعفى منها, إستناداً للقوانين الخاصة, ولضمان حماية حق العامل, إن قرر القانون إن تكون إجراءات التقاضي عن العمال, ينظر به في دعوى مستعجلة كون العامل يعتمد على أجره بصورة أساسية في معيشته اليومية, لضمان إستقرار حياته بصورة طبيعية هو وعائلته, وأن لا يجعله ينتظر البت بالدعوى لفترة طويلة, وإنما تسهيل وتيسير الدعوى, وجعلها دعوى مستعجلة^(١١٣).

إن القرار الذي يصدر من محكمة العمل المتعلقة, بصاحب العمل أو العامل لها آثار وتقييد بأن يصدر بدرجتين, ففي الدرجة الأولى, يصدر القرار من المحكمة الابتدائية, فإن لم يقتنع أي من الطرفين فمن حقه إقامة دعوى أخرى للطعن بالقرار الأول, وهو من حق المتضرر من الحكم أو من (القرار) رفع دعوى الطعن بالقرار الناتج عن تطبيق أحكام قانون العمل أو أحكام قانون الضمان

الإجتماعي, أو عن عقد العمل أو نظامه^(١١٤), أما القرار الصادر بالدرجة الثانية فيكون باتا (أي قاطعا) وبعدها تحدد فترة لإجراءات التنفيذ^(١١٥).

وهنا يتبين لنا بأن الضمانات القضائية تعد من أهم الضمانات التي تحمي وتؤكد ضمان حق العامل, حاضرا أو مستقبلا وإنها تحقق الضمان أثناء العمل وبعد إنتهائه لكون حق العامل له أهمية شرعية وقانونية كبرى ليتمتع بالحريات والضمانات في الأجور وفترات الراحة, وإن قانون العمل الحالي قد حقق ذلك بحيث منح العامل ضمانات تكفل جل حقوقه, حيث ضمن حقوقه التي لم تعط له أو تمنح من أي قانون قد سبقه من خلال تطبيق إطلاق الحرية في إرساء مبدأي المساواة وتكافؤ الفرص, في العمل والأجر, وكل الحقوق المتعلقة بالعمل حاضرا ومستقبلا^(١١٦).

الخاتمة

Conclusion

النتائج :

- ١- مفهوم مبدأ المساواة في قانون العمل, حيث يعد مبدأً أساسياً يطبق على جميع أفراد المجتمع ويمنع أي شكل من أشكال التمييز بينهم, أي يفرض أن تكون المعاملة بلا تفضيل بين الأفراد كافة, وتطبيق المساواة يتم من خلال مقدار الإهتمام بالتنظيم لها.
 - ٢- مفهوم تكافؤ الفرص في قانون العمل, حيث أن مبدأ تكافؤ الفرص هو وليد مبدأ المساواة فالمعاملة في تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص تكون بلا تمييز بين الأفراد الذين يتواجدون في ظروف وأحوال ومراكز قانونية متماثلة.
 - ٣- وجدنا أن المساواة خلقت مع البشر, وأنها لصيقة بشخص الإنسان وأن وجودها منذ وجود الخليفة على أنها حق وإن هذا الحق تطور إلى مبدأ ووجدنا إن الحريات والحقوق تستند إلى هذا المبدأ في إقرارها.
 - ٤- إن قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) النافذ قد حدد مبدأ المساواة وربطه بالعمل ذكورا وأناثا بشكل عام أمام القانون والقضاء في مجال العمل في المساواة بين الرجال والنساء, والمساواة في الأجور وتكافؤ الفرص, بخلاف قانون العمل رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧) الملغي الذي تجاهل الكثير من حقوق العمل والعمال.
 - ٥- لقد أكد الدستور العراقي لسنة (٢٠٠٥) مبدأ المساواة بجميع تطبيقاته وأنواعه, المساواة في الحقوق والأعباء والتكاليف العامة, حيث أكدت المادة (١٤) منه على إن جميع الأفراد متساوون في الخضوع للقانون حيث نصت على إن ("العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز لأي سبب كان") وكذلك أكدت المادة (١٦) منه على مبدأ المساواة في تكافؤ الفرص بين جميع العراقيين.
 - ٦- إن القانون النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) قد حقق ضمانات للعامل مهمة جدا بحيث منح العامل ضمانات تكفل كل حقوقه حيث ضمن حقوقه التي لم تعطى له أو تمنح من أي قانون قد سبقه من خلال تطبيق إطلاق الحرية في إرساء مبدأي المساواة وتكافؤ الفرص, في العمل والأجر وكل الحقوق المتعلقة بالعمل إن كان قائما بالعمل حاضرا أو في مرحلة التقاعد مستقبلا.
- التوصيات :-

١. - دعم مشاريع القطاع الخاص الصغيرة والمتوسطة بشكل أكبر وإعطاء الفرصة لوزارة العمل للإرتقاء وتحقيق الإكتفاء الذاتي من الإنتاج من خلال منع مصادر إنتاج تستورد من الدول المجاورة أو البعيدة لضمان إستقرار أسعار السلع الإستهلاكية والحفاظ على العملة السهلة في بلدنا حيث إن الصناعة العراقية مشهود بجودتها, وهذا كله يساعد على التقليل من الفقر الذي يؤدي أحيانا إلى الإنحراف في شريحة الشباب والإنخراط بالإرهاب والسير في طريق المخدرات بيعا أو تعاطيا.
٢. ندعو المشرع إلى تفعيل قانون العقوبات على كل من يخالف المقررات والأحكام من أصحاب العمل والعمال وتطبيقه من خلال إنشاء لجنة في مجلس النواب تتابع شعبة إستثمارات العمل وإتاحة الفرص الكافية للإستثمار لينخرط فيها الشباب العاطل وكل في إختصاصه.
٣. نقترح تعديل المادة (١١/ثانيا) من قانون العمل النافذ بالنسبة لعقوبة التحرش الجنسي الذي يتعرض لها العامل سواء كان ذكرا أو أنثى وبديل العقوبة التي تكون بالغرامة مليون دينار ومدة حبس لا تزيد على ستة أشهر, أو بإحدى هاتين العقوبتين, فأرى إن هذه العقوبة غير رادعة ومجدية وأرى أن تكون المادة كما يلي (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الأطفال والتميز والعمل القسري, ويعاقب بالحبس البسيط وحرمانه من الإمتيازات التي تقدمها الدولة لصاحب العمل (المشروع) أو يعاقب بالحبس البسيط وإعتبارها جريمة مخلة بالشرف) لتكون عقوبة للفاعل, ورادعة لغيره من أصحاب العمل, لكي تعالج هذه الظاهرة من جذورها في مجتمعنا الإسلامي والشرقي, الذي يحرم ويعيب هذه الأفعال.
٤. ندعو وزارة العمل التنقيف لهذا القانون وإستيعاب الأهمية البالغة الأثر التي يقدمها قانون العمل عند الخوض فيه عمليا من خلال الإستثمارات وأن توضح بأن قانون العمل لا يحكم فقط العمال من الفئات الفقيرة في العلم والمعرفة فحسب, بل إنه يحكم الفئات التي تحمل أفضل الشهادات والإختصاصات كونه يحكم كثير من المؤسسات في القطاع الخاص (الأهلية) من مستشفيات وجامعات والذين يؤدون العمل فيها من العلماء والأساتذة والأطباء, ليعلم جميع الدارسين إن هذا الإختصاص ليس أقل شأننا من باقي الإختصاصات.

الهوامش

Endnotes

- ١ د. أحمد فاضل حسين العبيدي, مصدر سابق, ص ٦, أنظر بهذا المعنى, د. نعمان الخطيب, مصدر سابق, ص ١٨٨.
- ٢ ومثال ذلك/الإعلان الفرنسي لسنة (١٧٨٩م) وإعلان فلادلفيا لسنة (١٧٧٦م).
- ٣ المادة (٤) دستور العراق لسنة (٢٠٠٥) النافذ.
- ٤ المادة (١٦) دستور العراق لسنة (٢٠٠٥) النافذ.
- ٥ المادة (١٥) دستور العراق لسنة (٢٠٠٥) النافذ.
- ٦ المادة (٤٦) دستور العراق لسنة (٢٠٠٥) النافذ.
- ٧ المادة (٦) القانون الأساسي الملغي لعام (١٩٢٥).
- ٨ المادة (٩) الدستور العراقي الملغي لعام (١٩٥٨).
- ٩ المادة (١٩) الدستور العراقي رقم (٢٩) لسنة (١٩٦٤) الملغي.
- ١٠ المادة (١٩) الدستور العراقي الملغي لعام (١٩٧٠).
- ١١ المادة (١٢) قانون إدارة الدولة الإنتقالية العراقية لسنة (٢٠٠٤).
- ١٢ أحمد فكاك البدراني, حقوق وواجبات المواطن في الدساتير العراقية دراسة تاريخية مقارنة متاح على الموقع الإلكتروني [I.asj.net](https://WWW.I.asj.net).
- ١٣ المادة (٦) دستور العراق الملغي, ٢٩/نيسان/ لسنة ١٩٦٤.
- ١٤ المادة (١٦) دستور العراق لسنة (٢٠٠٥) النافذ.
- ١٥ المادة (٣٥) دستور العراق الملغي الصادر في ٢٩/نيسان/ لسنة ١٩٦٤.
- ١٦ المادة (١٠) قانون إدارة الدولة العراقية الإنتقالية لسنة (٢٠٠٤).
- ١٧ المادة (٢٢/أولا) دستور العراق النافذ لسنة (٢٠٠٥).
- ١٨ علي الزندي, الضمانات القانونية لحقوق الإنسان, متاح على الموقع الإلكتروني WWW.alanba.com.kw.alr
- ١٩ فواز إبراهيم, ضمانات وآليات حماية حق الإنسان الحوار المتمدن, متاح على الموقع الإلكتروني:
- ٢٠ السكينة, حقوق العمال في القانون الدولي, السكينة, متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.asskina.com.workers> تمت الزيارة ١٠ مساء يوم ٢٠١٨/٩/٥
- ٢١ المادة (٤١/ثانيا/ج) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٢٢ المادة (٢٤/١) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٢٣ د. عماد حسن سلمان, مصدر سابق, ص ١٣٤.
- ٢٤ القرار ذي العدد (١٢/عمل/٢٠١٧) الصادر بتاريخ (٢٠١٧/١٢/٤) من رئاسة محكمة إستئناف بابل الإتحادية, محكمة العمل في بابل.
- ٢٥ المادة (٦٢/ثانيا) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٢٦ المادة (٦٢/أولا) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٢٧ المادة (٦٣/أولا) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٢٨ المادة (٦٣/ثانيا) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٢٩ المادة (٦٣/ثالثا/أ) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٣٠ المادة (٦٣/ثالثا/ب) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٣١ المادة (٦٣/ثالثا/ج) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٣٢ المادة (٦٣/ثالثا/د) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٣٣ المادة (٦٢/خامسا) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٣٤ المادة (٦٤) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٣٥ الموقع الإلكتروني WWW.Iraq.Lg-Law-org في (٢٠١٨/١٢/١٨), الساعة (١١:٠٠) مساء.
- ٣٦ الموقع الإلكتروني Article Show-cabinet.iq في (٢٠١٨/١٢/١٨), الساعة (١٢:٠٠) مساء.
- ٣٧ المادة (٥٣/أولا) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٣٨ المادة (٥٣/رابعاً) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ٣٩ المادة (٥٣/أولا) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

- ٤٠ المادة (٥٣/ثانياً) قانون العمل النافذ رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥).
- ٤١ المادة (٥٣/ثالثاً) قانون العمل النافذ رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥).
- ٤٢ المادة (٥٣/ثانياً) قانون العمل النافذ رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥).
- ٤٣ د. عماد حسن سلمان, مصدر سابق, ص ١٣٩.
- ٤٤ المواد (٤١/أولاً, ثانياً و١٠٧/أولاً) قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥).
- ٤٥ أم. د. صبا نعمان رشيد الويسي, مصدر سابق, ص ٢٣١.
- ٤٦ المادة (١/رابع وعشرون) قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥). ود. عماد حسن سلمان, مصدر سابق, ص ٣٠٩.
- ٤٧ القرار ذي العدد (٨/عمل/٢٠١٧) الذي صدر بتاريخ (٤/١٢/٢٠١٧), من رئاسة محكمة إستئناف بابل/الإتحادية, محكمة العمل في بابل.
- ٤٨ د. عماد حسن سلمان, مصدر سابق, ص ٣١٠.
- ٤٩ أم. د. صبا نعمان رشيد الويسي, سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع, (دراسة مقارنة), منشورات الحلبي, لبنان, الطبعة الأولى, ٢٠٠٧, ص ٥٣.
- ٥٠ المادة (٦٥) قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥).
- ٥١ المواد (٨٤ و ١٠٠) قانون العمل النافذ رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥).
- ٥٢ د. سلمان بدري الناصري, مصدر سابق, ص ٢٣٠.
- ٥٣ د. محمد جمال الدين زكي, مصدر سابق, ص ٢٦٠-١٦١. أشارت إلى ذلك, د. صبا نعمان رشيد الويسي, قانون العمل, مصدر سابق, ص ٢٣٧.
- ٥٤ المادة (١٠٤) قانون الشركات رقم (٢١ لسنة ١٩٩٧).
- ٥٥ المادة (١١٢/أولاً) قانون الشركات رقم (٢١ لسنة ١٩٩٧).
- ٥٦ د. محمد عزيز, إقتصاد العمل, مطبعة المارقي, بغداد, ١٩٥٨, ص ٢٣٨.
- ٥٧ د. عماد حسن سلمان, مصدر سابق, ص ٣١٠.
- ٥٨ د. أكثم الخولي, الجوانب الإقتصادية لإشتراك العاملين في إدارة المشروعات الإقتصادية, القاهرة, ١٩٧٧, ص ١٤.
- ٥٩ د. محمد جمال الدين زكي, مصدر سابق, ص ٢٦٠.
- ٦٠ أم. د. صبا نعمان رشيد الويسي, سلطة صاحب العمل الإدارية, مصدر سابق, ص ٤٨.
- ٦١ أم. د. صبا نعمان رشيد الويسي, المصدر السابق, ص ٤٨.
- ٦٢ د. عدنان العابد, و د. يوسف إلياس, قانون العمل, مصدر سابق, ص ١٥٦.
- ٦٣ أم. د. صبا نعمان رشيد الويسي, وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي, رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون, جامعة بغداد, ١٩٩٨, ص ٨٤ وما بعدها.
- ٦٤ المادة (٤٣/ثالثاً) قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥).
- ٦٥ أم. د. صبا نعمان رشيد الويسي, قانون العمل, مصدر سابق, ص ٢٣٣. Relgement Interieur
- ٦٦ تعلق في مكان واضح ظاهر في لوحة الإعلانات بغية إعلام العمال جميعهم, المادة (١٠٧) قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥).
- ٦٧ أم. د. صبا نعمان رشيد الويسي, قانون العمل, مصدر سابق, ص ٢٣٤.
- ٦٨ أم. د. صبا نعمان رشيد الويسي, سلطة صاحب العمل, مصدر سابق, ص ٥٣.
- ٦٩ المادة (٦٥/ثالثاً) قانون العمل العراقي رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) النافذ.
- ٧٠ المواد (٨٤ و ١٠٠) قانون العمل العراقي رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) النافذ.
- ٧١ المادة (١٠٧/ثانياً) قانون العمل العراقي رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) النافذ.
- ٧٢ بقوله: ("إن الاعتراضات لا سند لها في القانون, ذلك إن تحديد موقع العمل أمر يعود إلى نقد المسؤول الإداري في الجمعية"), الهيئة المدنية الثالثة في محكمة التمييز, رقم الإضبارة (٣٣/عمل/١٩٩٨).
- ٧٣ قرار غير منشور, نقلاً عن أم. د. صبا نعمان رشيد الويسي, مصدر سابق, ص ٢٣٤.
- ٧٤ أم. د. صبا نعمان رشيد الويسي, قانون العمل, مصدر سابق, ص ٢٤٦.
- ٧٥ د. همام نعمان رشيد, مصدر سابق, ص ٣١٥.
- ٧٦ المادة (٤١/ثانياً/د) قانون العمل العراقي رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) النافذ.
- ٧٧ المادة (٤٩/أولاً/ج) قانون العمل العراقي رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) النافذ.

- ٧٩ ((بأن المدعى عليه قام بفصل المدعي من شركته وحسب أحكام المادة (٤١/أولا) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥)، ومن خلال إطلاع المحكمة على الأوليات وتوصية اللجنة التحقيقية للتظلم المقدم من قبل المدعي إلى المدير المفوض للشركة ومن خلال إطلاع المحكمة على محضر التحقيق، لم تجد المحكمة أن دفع وكيل المدعى عليه لا يستند إلى زعم قانوني يمكن الركون إليه وأن دعوى المدعي لها سند من القانون، عليه قررت المحكمة بإعادة المدعي إلى العمل ودفع إجروره كاملة، من مدة إنهاء العقد وتحميل المدعى عليه إضافة لوظيفته الرسوم والمصاريف ومنها مبلغا مقداره مائة ألف دينار أتعاب محاماة لوكلاء المدعي حكما حضوريا، قابلا للتمييز وصدر على وفق أحكام المواد (٤٦/أولا و٤٧/أولا و١٦٨/ثانيا) من قانون العمل المرقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥)، و(٦٣) محاماة معدلة وأفهم علنا في (٢٠١٧/٧/٢)، قرار غير منشور.
- ٨٠ المواد (١٤٠، ١٣٧) قانون العمل العراقي رقم (٧١ لسنة ١٩٨٧) الملغي.
- ٨١ د.محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٢٥.
- ٨٢ المادة (١٦٦/ثانيا) قانون العمل العراقي رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) النافذ.
- ٨٣ أ.م.د.صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٢٢٣.
- ٨٤ المادة (١٥٨) قانون العمل العراقي الملغي رقم (١٥١ لسنة ١٩٧٠).
- ٨٥ د.محمد علي الطائي، التقاضي، المصدر السابق، ص ١٢٩.
- ٨٦ الضمانات القضائية، بحث متاح على الموقع الإلكتروني <mod,qu,edu.iq View re source في (٢٠١٨/٨/٢٨)، الساعة (١٠:٠٠) مساء.
- ٨٧ ضمانات حقوق الإنسان، متاح على الموقع الإلكتروني <uoqasim.iq Lec-file.Learning في (٢٠١٨/٨/٢٨)، الساعة (١١:٠٠) مساء.
- ٨٨ د.عدنان محلاوي، رقابة تطبيق قواعد العمل الدولية في إطار منظمة العمل الدولية، مجلة العمل الدولية، العدد (١٧)/أكتوبر (تشرين الأول)/١٩٨٠، ص ٧٢. نقلا عن د.محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٤.
- ٨٩ أ.م.د.صبا نعمان رشيد الويسي، مصدر سابق، ص ٢٠.
- ٩٠ أ.م.د.صبا نعمان رشيد الويسي، المصدر السابق، ص ٩١.
- ٩١ د.محمد علي الطائي، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٥٦.
- ٩٢ د.محمد علي الطائي، قانون العمل، المصدر السابق، ص ٥٦.
- ٩٣ د.محمد علي الطائي، قانون العمل، المصدر السابق، ص ٥٩.
- ٩٤ المادة (٢٠/أولا) قانون العمل رقم (٧١ لسنة ١٩٨٧).
- ٩٥ المادة (١٣٤) قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) النافذ.
- ٩٦ د.محمد علي الطائي، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٦٠.
- ٩٧ المادة (١٤٨) قانون العمل رقم (١٥١) لسنة (١٩٧٠م) الملغي.
- ٩٨ المادة (٥١) قانون العمل رقم (١٥١) لسنة (١٩٧٠م) الملغي.
- ٩٩ المادة (٨٦) قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال رقم (٣٩ لسنة ١٩٧١).
- ١٠٠ المواد (١٣٩، ١٣٧) قانون العمل رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧م) الملغي.
- ١٠١ المادة (١٤٠) قانون العمل رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧م) الملغي.
- ١٠٢ المادة (٧٣) قانون المرافعات المدنية.
- ١٠٣ د.محمد علي الطائي، التقاضي، مصدر سابق، ص ١٨٦.
- ١٠٤ المادة (٧٩) قانون العمل رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧) الملغي.
- ١٠٥ المادة (٥٨، ٨٧/أولا) قانون العمل رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧) الملغي.
- ١٠٦ المادة (٦٧/أولا وثانيا) قانون العمل رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧) الملغي.
- ١٠٧ المادة (٧٩) قانون العمل رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧) الملغي.
- لقد أوجب المشرع العراقي توقيع عقوبة الحبس مدة أقلها عشرة أيام، وعلى أن لا تتجاوز على ثلاثة أشهر، أو بدلا عنها غرامة مالية لا تقل عن (مئة دينار) وأن لا تتجاوز عن (ثلاثمائة دينار) عند مخالفة الأحكام المتعلقة بحماية النساء والأحداث التي نص عليها قانون العمل.
- ١٠٨ المواد (١٦٧، ١٦٥) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) النافذ.
- ١٠٩ د.محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٧١.
- ١١٠ المادة (١٦٨) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ١١١ المادة (٦٥/أولا، ثانيا، ثالثا) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ١١٢ أ.م.د.صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٢٢٠.

- ^{١١٣} المادة (١٦٦/أولا/أ) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥)
- ^{١١٤} المادة (١٦٦/ثانيا/ج) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
- ^{١١٥} أم.د.صبا نعمان رشيد الويسي, قانون العمل, مصدر سابق, ص ٢٢١. تبين الدعوى أنها للمطالبة بإجور عمل لذا يكون من إختصاص محكمة العمل إذ إن قواعد الإختصاص الوظيفي أو في النظام العام, قرار رقم (١٠٩) مدنية الثالثة (٢٠٠٢), قضاء العمل, ص ٩٩.
- ^{١١٦} أم.د.صبا نعمان رشيد الويسي, قانون العمل, المصدر السابق, ص ٢٢.