

سلطة محكمة العمل في نظر الدعاوى العمالية

أ.م.د. عباس علي محمد
جامعة بابل / كلية القانون

الخلاصة:

يمثل قضاء العمل أسلوباً من أساليب تخصص المحاكم بنوع معين من الدعاوى ، بالنظر لما يتميز به النزاع بين العمال وأصحاب العمل من طبيعة خاصة لكونه يمثل طبقتين غير متوازنتين سواء من حيث المركز المادي أو الاجتماعي ، وان هذا القضاء لايعتمد قانون العمل وحده لحل هذه النزاعات وإنما ينطلق من نصوص القانون المدني وقانون المرافعات المدنية وقانون أصول المحاكمات الجزائية ومن هنا جاء اختصاص هذه المحاكم موزعاً على الاختصاص الجزائي والاختصاص المدني ، ولغرض توفير حماية كبيرة للعمال جعل المشرع هذا القضاء على درجتين كما أنه أنشأ محكمة عمل في كل محافظة من محافظات القطر للتسهيل على أطراف العلاقة وأتباع إجراءات أكثر يسراً وسهولة ، ولأجل الوقوف على سلطة محكمة العمل في نظر الدعاوى العمالية سنتناول هذا الموضوع في فصلين نبحث في أولهما أهمية قضاء العمل وأجراءات القاضي أمامه ، بينما سنبحث في ثانيهما نطاق اختصاص محكمة العمل والقواعد القانونية التي تطبقها .

Abstract:

The Legalistic of labow force casesthrough the worker force court : The labow Jurisdiction treaties associated with aspecific case legistimation to verdict aconfelics between the blue colour workers and the employers, itshown two extremes, in working materiality and social status . The Jury rely labour law and other cencerns, to over shudde the civil law contexts . e.g. :-Civil law , crimind principle .In this Sense the Juristiction viewed individual case over civil- criminal subiect Mater to be a Safety side of the Worker Rights . This means the legislature look over each case bilingual , spread over the rest of Iraqi provinces , Labour courts , for the purpose of facilitde and amalgamate the unique procedures .To ascertain this Subject Mutters, the labour courts authorization Split into Two sections : The first section deals with the importance of workers court legitimates procedures . The second section deals with the scope of the labour court and the availability Rules to be uscertained and its validities .

المقدمة :

لقد كفلت الدساتير للمواطنين كافة حق التقاضي لحل المنازعات والمحافظة على حقوقهم ومنع الاعتداء على مراكزهم القانونية . ونظراً لأختلاف طبيعة الدعاوى وتعدد أنواعها ، فقد تبنت الدول أسلوب تخصص المحاكم بنوع معين من هذه الدعاوى . ومن هذا المنطق فقد أفرد المشرع العراقي محاكم خاصة للنظر في الدعاوى العمالية وألزمها بأتباع أصول القضاء المستعجل أختصاراً لأجراءات رفع الدعوى والنظر فيها وحسمها ضماناً لحصول العمال على حقوقهم في أقصر وقت ممكن وتجنيهم التكاليف والمصروفات التي قد تستغرق قيمة الدعوى ذاتها ، مما يشكل عاملاً في ترك المطالبة بهذه الحقوق وبالتالي ضياعها . ولكي نلقي الضوء على المحكمة المختصة بنظر الدعاوى العمالية وموقف المشرع العراقي منها ، فأنا سنتناول هذا الموضوع من خلال بحثنا الذي قسمناه إلى فصلين ، يتضمن الأول منه أهمية قضاء العمل وأجراءات التقاضي أمامه بينما أشتمل الفصل الثاني على نطاق اختصاص محكمة العمل والقواعد القانونية التي تطبقها .

الفصل الأول

أهمية قضاء العمل وإجراءات التقاضي أمامه

من أجل بيان أهمية قضاء العمل في نظر الدعاوى العمالية وتوضيح الإجراءات الواجبة الأتباع أمامه ، نقسم هذا الفصل إلى بحثين ، نتناول في الأول منهما أهمية قضاء العمل ، ونستعرض في الثاني إجراءات التقاضي أمام محكمة العمل .

المبحث الأول

أهمية قضاء العمل

تتجه الغالبية العظمى من الدول نحو أقرار قضاء متخصص بالمنازعات التي تثور بين العمال وأصحاب العمل بشأن علاقات العمل ، بحيث يكون هناك تطبيق لقواعد وأحكام تختلف عن تلك التي تطبق على المنازعات العادية ، ويرجع السبب في ذلك إلى الأختلاف والتباين بين مركز صاحب العمل والعامل قوة وضعفاً من النواحي الاقتصادية والاجتماعية فضلاً من أن هذه المنازعات تتسم بالطابع المهني وتتطلب خبرة وإلمام بالتقاليد والأعراف الخاصة بالأعمال التي يؤديها (1) .

ويمكن القول أن أبرز الأسباب التي دفعت الأنظمة القضائية في الوقت الحاضر إلى تخصيص قضاء مستقل للدعوى العمالية تتمثل في النقاط التالية :-

- 1- ان قضاء العمل لا يعتمد عند نظر الدعوى العمالية على النصوص القانونية التي تتضمنها التشريعات فحسب ، وإنما يطبق بشأنها الأعراف والتقاليد المهنية المحلية في نطاق إقليمي معين .
 - 2- يتميز النزاع بين العمال وأصحاب العمل بطبيعته الخاصة ، لكونه يحصل بين طبقتين غير متوازنتين لامن حيث الوضع المادي ولا من حيث المركز الاجتماعي كما ذكرنا ، ولهذا فإن القضاء العمالي يأخذ بنظر الاعتبار ظروف العامل ووضعه الاجتماعي والاقتصادي أكثر من غيره .
 - 3- أن قضاء العمل يطبق إلى جانب نصوص قانون العمل والضمان الاجتماعي الكثير من النصوص القانونية الواردة في القانون المدني وقانون المرافعات المدنية وقانون أصول المحاكمات الجزائية .
- لذلك فإن وجود قضاء متخصص بالدعوى العمالية تقتضيها الضرورة لتحقيق العدالة وسرعة حسمها بهدف خلق التوازن بين قوة صاحب العمل وضعف العامل وتحقيق الاستقرار في علاقات العمل وبالشكل الذي تنعكس آثارها على العامل وصاحب العمل والمجتمع معاً (2) .

وأستناداً لهذه الأسباب وغيرها أفردت معظم الدول قضاءً متخصصاً بالمنازعات العمالية وطبقت قواعد تنسم بطابع خاص يختلف عما هو مألوف في الدعوى الأخرى ، رغم تسليمنا بان قاضي العمل يلجأ إلى تطبيق نصوص القانون المدني في كثير من الموضوعات التي لم تنظمها قوانين العمل بأعتباره الشريعة العامة عندما يفتقد إلى النص الذي يحكم المنازعة المعروضة أمامه في تلك القوانين بشرط أن لا تتعارض هذه الأحكام صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل (3) .

وقد سلك المشرع العراقي هذا المسلك فقد أفرد قضاءً متخصصاً لدعوى العمل بهدف توفير حماية قضائية للعامل ويتمثل هذا القضاء بمحكمة العمل التي تتألف من قاض منفرد يقوم وزير العدل بتعيينه بناءً على اقتراح رئيس محكمة الأستئناف بالنسبة لقضاة المحاكم التي تقع ضمن حدود كل منطقة أستئنافية في القطر ، كما تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة من محافظات القطر لمهمة التقاضي وللنظر في المنازعات التي تثور بين أطراف علاقة العمل (4) .

وتنظر محكمة العمل كذلك في المخالفات التي تحال إليها من قبل وزير العمل ومن يخوله بناءً على تقرير لجان تفتيش العمل بشأن المخالفات التي تقع من قبل أصحاب العمل لقوانين العمل والضمان الاجتماعي والأنظمة الصادرة بموجبها (5) ، أو تقرير المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية بشأن المخالفات التي تتعلق بشؤون الخدمات الصحية والسلامة المهنية (6) .

ويلاحظ أن هناك بعض الدول (7) ، تأخذ بتشكيل محكمة العمل من ثلاثة أعضاء لأن من شأن هذا التعدد أن يؤدي إلى حسن تطبيق القانون على المنازعة المعروضة ويبعد الدعوى من التأثير الشخصي والأفراد بالحكم ، فرييس المحكمة يكون من بين القضاة المتخصصين بالشؤون القانونية وله خبرة في مجال القضاء العمالي ، والعضوين الأخرين يمثلان أطراف العلاقة ، فأحدهما يمثل جهة العمال وهم الطبقة المنتجة والثاني يمثل أصحاب العمل الذين يملكون وسائل الإنتاج مما يؤدي إلى خلق نوع من التوازن بين مصالح الطرفين .

ورغم وجاهة هذا الاتجاه ، إلا أن جانباً من الفقه لا يؤيده مبرراً رأيه بأن تعدد أعضاء المحكمة وتعارض مصالح الجهات التي يمثلونها يؤدي إلى كثرة المناقشات وأطالة حسم المنازعات بسبب تحيز كل طرف إلى الجهة التي يمثلها ، فضلاً من ذلك فإن أغلبهم لا يحملون شهادات ذات أختصاص قانوني (8) .

المبحث الثاني

أجراءات التقاضي أمام محكمة العمل

لقد اعتبر المشرع دعوى العمل من بين الدعوى المستعجلة ، وطبق بشأنها إجراءات أكثر يسراً وسهولة مما هو متبع في الدعوى العادية التي تثور بين الأفراد سواء من حيث رفع الدعوى والنظر فيها أو من حيث إصدار الحكم بشأنها ، وقد توخى المشرع من وراء ذلك سرعة البت بالدعوى وعدم أطالة المرافعات فيها ، وتجنب العمال تكاليف النقل والتغيب عن العمل وهذا يؤدي بدوره إلى تعرض العمال وأصحاب العمل إلى أضرار اقتصادية وإلى أشغالهم بأمر جانبيه في الوقت الذي هم يمثلون أطراف العلاقة الإنتاجية وعماد الأقتصاد الوطني (9) ، مع ضرورة الأخذ بنظر الأعتبار القواعد العامة المقررة في قانون المرافعات المدنية الخاصة بنظر الدعوى . ويلاحظ أن البحث في إجراءات التقاضي أمام محكمة العمل يثير التساؤل عن الجهة التي يحق لها رفع الدعوى ، ومدى إمكانية الطعن في أحكام المحكمة ، وما هي المدة التي لاتسمع بعدها الدعوى العمالية . وهذه الأسئلة سنجيب عليها تباعاً :

فبالنسبة لتحديد الجهة التي يحق لها رفع الدعوى أمام محكمة العمل فإنها تتمثل بالشخص المتضرر سواء كان عاملاً أو صاحب عمل والنقابة المتخصصة بشأن تطبيق تشريعات العمل والضمان الاجتماعي وأجهزة تفتيش العمل المتمثلة بالجهات الإدارية المسؤولة عن رقابة تطبيق تلك التشريعات إلى جانب المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية فيما يخص مراقبة بيئة العمل وصحة وسلامة العاملين المهنية .

فالعامل قد يصاب بضرر نتيجة لأخلال صاحب العمل بقواعد القانون أو خرقه لشروط العقد المنظم لعلاقات العمل ، كما لو لم يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العامل من مخاطر العمل التي يوجها القانون أو نتيجة لفصل العامل فصلاً تعسفياً ، ففي مثل هذه الحالات يلجأ العامل إلى القضاء لمخاصمة صاحب العمل للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي أصابته وبالمقابل فإن العمل يحق له إقامة الدعوى عن الأضرار التي يسببها العمل عند

أخلاله بالتزاماته التي يفرضها العقد المبرم بينه وبين العامل (10) ويجوز للنقابة العمالية تحريك الدعوى بشأن ما يثار بين العمال وأصحاب العمل من منازعات في نطاق علاقات العمل أو بسبب تطبيق القانون (11) ، كما أن للنقابة دوراً في تمثيل الحق الشخصي للعامل إذا ما طلب منها ذلك ، إضافة إلى ان المدير العام لدائرة الضمان الاجتماعي يحق له رفع الدعوى الخاصة بمنازعات الضمان الاجتماعي (12) .

كما ان لجان التفتيش تتولى وضع التقرير الخاص بكل زيارة تقوم بها للمشاريع المشمولة بالتفتيش فإذا وجدت مخالفة فإن القانون أجاز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية أو من يخوله حق أحالة صاحب العمل المخالف إلى محكمة العمل المختصة وبعد تقرير لجنة التفتيش في هذا الصدد مع شهادة مفتش العمل دليلاً تعتمده المحكمة لدى إصدار قرارها ويكون له قوة ثبوتية ما لم يثبت خلاف ذلك (13) ، ويتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية مهمة مراقبة بيئة العمل وصحة العمال المهنية وسلامتهم وأحالة المخالف إلى محكمة العمل المختصة .

وفيما يتعلق بالطعن بأحكام محكمة العمل ، فإن القانون قد أوجب تشكيل هيئة ثلاثية داخل محكمة التمييز تسمى هيئة قضايا العمل تتحصر مهمتها بالنظر بالطعون التي تقدم ضد الأحكام التي تصدرها محاكم العمل ، كما أجاز القانون أيضاً الطعن في قراراتها عن طريق الأعتراض على الحكم الغيابي وإعادة المحاكمة والتمييز ألا إذا ورد نص خاص يقضي بخلاف ذلك (14) . والأعتراض على الحكم الغيابي يقدم لنفس المحكمة التي أصدرت الحكم خلال عشرة أيام من اليوم التالي لتبليغه (15) ، أما إعادة المحاكمة فيكون بالنسبة للأحكام التي صدرت بدرجة أخيرة إذا توافرت إحدى الحالات التي نصت عليها المادة 196 من قانون المرافعات المدنية (16) كما أجاز قانون العمل لذوي العلاقة الطعن بتمييزاً بالحكم الذي تصدره محكمة العمل خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي للتبليغ بقرار الحكم (17) ، أما بالنسبة لتقادم الدعوى العمالية ، فقد أخضعت تشريعات العمل للتقادم الخاص بالدعوى الناشئة من عقد العمل إلى التقادم القصير سواء تلك التي تنشأ خلال قيام علاقة العمل أم تلك التي تترتب بعد أنتهاؤها وسواء كان المعني عاملاً أو صاحب عمل ولا بد من الإشارة إلى المادة 925 من القانون المدني العراقي التي منعت سماع الدعوى الناشئة عن عقد العمل بعد سنة تبدأ من وقت قيام سبب الدعوى ألا فيما يتعلق بالعمولة والمشاركة بالأرباح والنسب المئوية من ثمن المبيعات فإن السنة لا تبدأ إلا من الوقت الذي سلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد . أما المادة 145 من قانون العمل فقد حددت مدة أطول للتقادم من تلك التي وردت في القانون المدني حيث نصت على انه لا تسمع الدعوى بالحقوق والتعويضات المستحقة للعمال بعد مرور ثلاث سنوات على أستحقاقها . ويبدأ سريان هذا التقادم من التاريخ الذي يصبح فيه الحق واجب الأداء (18).

وبذلك يكون قانون العمل قد منح العامل فرصة أفضل من تلك التي حددها القانون المدني للمطالبة بحقوقه وحسناً فعل لأن الجانب المادي للعامل يؤثر في المستوى المعاشي له ولأسرته (19) . ويلاحظ أن مدة التقادم من النظام العام ولكن التمسك به ليس من النظام العام وقد أقتضى وجوب تمسك صاحب المصلحة بالتقادم أن حظر القانون على المحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها ولكن إذا تمسك به تعين على المحكمة أن تقضي به أن تحققت من توافر شروطه (20) . كما أن ارتباط التقادم بالنظام العام يجعل عدم جواز تنازل صاحب الحق عنه ابتداءً أي قبل أكمال مدته لوجود شبهة لوجود الضغط عليه وأن جواز التنازل عن التقادم في هذه الحالة يؤدي إلى أنتفاء الغاية أو الحكمة التي شرع التقادم من أجلها (21) . ولم يعالج قانون العمل الناقد مسألة وقف وأنقطاع التقادم للدعوى الخاصة بالحقوق التي مصدرها عقد العمل وبذلك تطبق القواعد العامة بهذا الخصوص (22) .

الفصل الثاني

نطاق أختصاص محكمة العمل والقواعد القانونية التي تطبقها

لقد حدد المشرع في قانون العمل أختصاص قضاء العمل في كل ما تنبثره علاقات العمل من نزاعات بشأن تطبيق عقد العمل الفردي في نطاق الدعوى المدنية أو الجزائية ، ويطبق بهذا الشأن أحكام القوانين الخاصة بالعمل إلى جانب احكام المعاهدات والاتفاقيات العربية والدولية الخاصة بالعمل .

ولأجل الأخطاة بهذا الموضوع وأبرز أهميته فإن الأمر يتطلب بحثه في مبحثين يتضمن الأول منهما نطاق أختصاص محكمة العمل . ويخصص الثاني لبيان القواعد القانونية التي تطبقها محكمة العمل .

المبحث الأول

نطاق أختصاص محكمة العمل

تختص محكمة العمل بالنظر في كافة المنازعات التي تنشأ من علاقات العمل بشأن تطبيق عقد العمل الفردي ويثبت لهذه المحكمة الأختصاص الجزائي المدني .

المطلب الأول

الأختصاص الجزائي لمحكمة العمل

نظراً لأختلاف المركز القانوني لصاحب العمل وتمتعه بقوة مادية يستطيع بها أن يفرض شروطه على العامل ، فقد عمد المشرع إلى تشديد العقوبات التي يفرضها على صاحب العمل بغية ضمان أنزاهه بالقواعد المنظمة لعقد العمل والأحكام المتعلقة بالالتزامات القانونية (23) ، وتطبيقاً لذلك حرم قانون العمل العراقي على صاحب العمل أتيان بعض الأفعال وجعل من ارتكابها جريمة وحدد لها عقوبات جزائية وهي الحبس أو الغرامة أو بهما معاً .

ويلاحظ أن قانون العمل قد حدد العقوبات المقررة في نهاية كل فصل من الفصول وهو بذلك نهج مسلماً مغايراً للمسللك الذي أتبعه قانون العمل الملغى الذي أورد هذه العقوبات في الفصل الأخير من القانون ، وقد بين القانون الحالي المخالفات والجزاءات التي توقع على المخالف وهي كالآتي :

أولاً :- الأحكام الخاصة بالتشغيل ففي حالة تشغيل العامل العربي او العامل الأجنبي خلافاً لأحكام القانون فتكون العقوبة الحبس أو الغرامة (24) ، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قدشدد العقوبة في حالة تشغيل العامل الأجنبي خلافاً لأحكام القانون لأن عمل الأجنبي يرتبط بالجانب الأمني والاقتصادي مما يجعل ضرورة قيام صاحب العمل ابتداءً بالحصول على الترخيص المطلوب وفقاً لما هو مقرر في القانون والتعليمات الخاصة بتشغيل العمال الأجانب الصادرة من وزير العمل والشؤون الاجتماعية (25) .
ثانياً :- الأحكام الخاصة بالأجور وتحديدها ، لقد اعتبر القانون مخالفة الأحكام الخاصة بالأجر مخالفة وجعلها مستحقة لعقوبة الغرامة (26) ، ومما يلاحظ أن القانون المذكور لم يقرر توقيع عقوبة الحبس إلى جانب عقوبة الغرامة أو توقيع عقوبة الحبس ابتداءً بدلاً من الغرامة وكان من الأفضل النص على عقوبة الحبس إلى جانب الغرامة لأن الأجر يمثل أهمية خاصة بالنسبة للعامل ، فهو يؤدي وظيفة إنسانية واجتماعية باعتباره مصدر معيشة للعامل ولأسرته ويجنبها الفاقة والعوز وبالتالي يحفظ لها كرامتها (27) .

ثالثاً :- الأحكام الخاصة بأوقات العمل والراحة والأجازات والأعياد ، تعتبر مخالفة هذه الأحكام مستحقة لعقوبة الغرامة ويبدو أن العقوبة المذكورة تتناسب مع حجم هذه المخالفة (28).

رابعاً :- الأحكام الخاصة بمخالفة تنظيم عمل النساء والأحداث ، حيث اعتبر المشرع مخالفة هذه الأحكام مستحقة لعقوبة الحبس أو الغرامة ، وهذه العقوبة يبدو أنها تتناسب مع المخالفة لما تشكله هذه الأحكام من أهمية لحماية النساء والأحداث وعدم تشغيلهم بأعمال لا تتناسب مع قدراتهم وقابلياتهم البدنية أو في أوقات لا تتناسب مع حاجتهم إلى الراحة أو التفرغ للأمور الاجتماعية الأخرى .

خامساً :- الأحكام الخاصة بحماية عمال المقالع . حيث بين القانون الأحكام المتعلقة بعمال المقالع وفرض عقوبة الحبس على مخالفة هذه الأحكام (29) ، ويلاحظ أن المشرع قد أستبعد عقوبة الغرامة وأقتصرت العقوبة على الحبس فقط وحسناً فعل لأن عقوبة الحبس هي أكثر تأثيراً وردعاً لحماية العمال الذين يعملون في مثل هذه الأماكن . فضلاً عن ذلك فإن محكمة العمل تتمتع بسلطة لفرض العقوبات الواردة في قانون العمل أو في قانون العقوبات والمتعلقة بأحتياطات العمل حيث تكون العقوبة في قانون العمل هي الحبس أو الغرامة في حالة مخالفة هذه الأحكام (30) ، وتكون العقوبة هي الحبس في قانون العقوبات عند ارتكاب أي فعل يؤدي عمداً إلى نزع إحدى الآلات أو الأشارات اللازمة لمنع حوادث العمل أو كسرها أو تلفها أو جعلها غير صالحة وتكون العقوبة السجن إذا نشأ عن الجريمة كارثة أو موت إنسان(31).

وكذلك تنظر محكمة العمل في الدعوى المتعلقة بمخالفة الأحكام الخاصة بتفتيش العمل ومنع اللجنة التفتيشية من دخول أماكن العمل أو عرقلة أعمالها بأي صورة كانت وتكون العقوبة في مثل هذه الحالات الحبس والغرامة معاً (32).
ويبدو أن المشرع هنا قد أخذ بنظر الاعتبار أهمية عمل لجان التفتيش للتأكد أو التحقق من توافر الشروط اللازمة أو الظروف المناسبة للعمل فجعل العقوبة الحبس والغرامة وهو اتجاه حسن لمنع التجاوز على هذه اللجان .

المطلب الثاني

الأختصاص المدني لمحكمة العمل .

لقد منح قانون العمل قضاء العمل قضاء العمل سلطة أبطال كل شرط أو اتفاق يخالف النصوص الأمره لأحكام هذا القانون ، كما منحه سلطة الحكم بالتعويض إذا كان له مقتضى وبالشكل التالي :

أولاً :- بطلان الاتفاقات التي تخالف القواعد الأمره .
يقصد بالقواعد الأمره هي تلك القواعد التي يلتزم الأفراد بأحترامها بحيث لايجوز الاتفاق على خلافها وذلك لتعلقها بالنظام العام وان كل اتفاق يقضي بخلاف ذلك يعد باطلاً (33).

وتعتبر أحكام قانون العمل ذات طبيعة أمره ولايجوز مخالفتها من كلا الطرفين ، حتى ولو كان ذلك برضائهما ، الا إذا كان هذا الاتفاق أصلح للعامل أي يحقق مصلحة أفضل للعامل ، فالمشرع في وضعه لقانون العمل قد هدف إلى الحفاظ على الأمن والسلام الاجتماعيين ذلك لأن الطبقة العاملة هي طبقة كبيرة العدد في المجتمع وأن تركها تحت مشيئة أصحاب العمل قد يحمل هؤلاء إلى فرض شروط جائرة بحق هذه الطبقة .

ولهذا فإن حماية المشرع لطبقة العمال عن طريق وضع قواعد أمره تحفظ الحد الأدنى من حقوقهم (34) .
ولاضير من رفع هذه الحماية عن طريق الاتفاقات الفردية أو الجماعية التي تبرم بين أصحاب العمل والعمال (35) ، وتعتبر الصفة الأمره لقواعد قانون العمل من أهم السمات المميزة لاستغلاله عن القانون المدني (36) .

كما أن القانون جعل كل اتفاق أو صلح أو أبراء أو تنازل عن الحقوق المقرره بموجب قانون العمل باطلاً وذلك خلال فترة نفاذ علاقة العمل ، وحتى أنقضاء سنة أشهر على إنهاء هذه العلاقة (37) ، وهذا الحكم يعد خلافاً للقواعد العامة الواردة في القانون المدني التي تجيز تنازل الشخص عن حقوقه المالية ، إلا ان قانون العمل قد أتبع من مسلكه هذا حماية العامل الضعيف في علاقة العمل ، إذ قد يضطره صاحب العمل إلى التنازل عن حقوقه بشكل أو بآخر في الوقت الذي يكون فيه العامل بحاجة ماسة إلى الأجر الذي يقاضاه لتدبير أمور معيشته (38).

ثانياً :- الحكم بالتعويض النقدي في حالة إصابة العامل بضرر

أن التعويض النقدي عبارة عن مبلغ من النقود تقدره المحكمة في حالة أصابة المتضرر بضرر ، فمحكمة العمل تقضي بهذا التعويض عند أصابة العامل بضرر من جراء تصرفات صاحب العمل غير القانونية (39) .
ويلاحظ أن قانون العمل لم يتضمن نصوصاً للتعويض النقدي الذي يستحقه العامل في حالة مخالفة صاحب العمل للأحكام الواردة فيه أو التعليمات الصادرة بموجبه حيث ترك الأمر إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني إلا في حالتين :-
الأولى :- تتعلق بمخالفة صاحب العمل للأحكام الخاصة بالأجر حيث يلتزم صاحب العمل بدفع تعويض للعامل يعادل ضعف الفرق بين الأجر المدفوع وأجر الحد الأدنى .

الثانية :- تتعلق بإصابات العمل ، ويحيل قانون العمل أمر معالجتها إلى الأحكام الواردة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي ، وبالرجوع إلى القواعد العامة المتعلقة بالتعويض النقدي نجد أن القانون المدني يلزم في حالة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة دون مراعاة لمهلة الأندار أو قبل انقضاء هذا الميعاد الطرف المخل بما يوجبه القانون من التزامات بهذا الشأن بدفع تعويض إلى المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه (40).

أما في حالة الفسخ التعسفي فإن المتضرر له الحق في التعويض عما أصابه من ضرر من جراء هذا الفصل وعلى المحكمة عند الحكم بالتعويض عن الفسخ التعسفي أن تراعي في تقديرها للتعويض العرف الجاري وطبيعة الأعمال التي تم التعاقد عليها ومدة خدمة العامل مع مقارنتها بسننه وما أستقطع منه أو دفعه من مبالغ لحساب التقاعد ، هذا فضلاً عن انه يجوز للطرفين تحديد مقدار التعويض بعقد العمل (41) .

كما يستحق العامل التعويض وفقاً لقاعدة الأثر بلا سبب ، فإذا أثرى صاحب العمل على حساب العامل وسبب له أفقاراً يوجب عليه رد ما أثرى به ، ويتولى قاضي الموضوع تقدير التعويض وفقاً لما حددته نصوص القانون المدني في هذا الشأن (42) . كما يستحق العامل التعويض عن الفعل الضار وفق أحكام المسؤولية التقصيرية ومقتضاه انه في حالة ما اذا تضرر العامل من تصرفات صاحب العمل غير المشروعة ، فيستحق التعويض وأساس هذه المسؤولية هو الأخلال بواجب عام يفرضه القانون على الكافة بعدم الأضرار بالغير (43) .

المبحث الثاني

القواعد القانونية التي تطبقها محكمة العمل

الأصل في القواعد التي تنظم العلاقات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع هي القواعد العامة الواردة في القانون المدني . إلا أن التطور الصناعي الذي حصل في هذه المجالات أدى إلى أستحداث ظروف وعوامل لم تكن معروفة آنذاك وليس لها معالجة في نصوص القانون المدني أو أن قواعده لاتضع حلولاً مقبولة لحل المشاكل الناشئة عن هذه العلاقات . ومع ذلك فقد بقيت قواعد القانون المدني باعتبارها احد فروع القانون الخاص هي السائدة في تنظيم علاقات العمل . وأذا كانت قواعد القانون المدني مستقلة بذاتها باعتبارها فرعاً من فروع القانون الخاص إلا أن قواعد القانون العام بدأت مع مرور الزمن تتدخل في تنظيم علاقات العمل ومع ذلك فقد بقيت قواعد القانون المدني هي الأصل العام في الحالات التي لم يرد بشأنها نص (44)
وأذا نظرنا إلى تطور قواعد قانون العمل في العراق ومدى التزام القضاء بأحكام هذه القواعد . يمكننا القول أن هذه القواعد مرت بمراحل متعددة .

حيث كان عقد العمل يخضع لأحكام الشريعة الإسلامية ضمن عقد أجرة الأشخاص ، وبعد صدور مجلة الأحكام العدلية عام 1887 تم معالجة عقد العمل ضمن كتاب الأجرة حيث نصت المادة 421 من المجلة على انه (الأجرة بأعتبار المعقود عليه نوعان ، عقد الإجارة الوارد على منافع الأعيان وعقد الإجارة الوارد على العمل) . كما نصت المادة 422 على أن الأجير نوعان ، الأخير الخاص الذي يعمل للمستأجر فقط كالخادم والأجير المشترك الذي لايرتبط بشخص واحد كالحمال (45) وهذا يعني أن عقد العمل لم يكن معروفاً آنذاك بصورة مستقلة بل كان هناك عقد ، إجارة الأشخاص حيث أعتبر العامل أجيراً خاصاً وتسري عليه نفس أحكام عقد إجارة الأشياء ولذلك لم ينظم عقد العمل . ويبدو أن حالة المجتمع آنذاك لم تكن تساعد أو هي ليست بحاجة إلى وضع قواعد خاصة لمعالجة مشاكل العمل والعمال بسبب عدم ظهور الصناعة ، فالأقتصاد الوطني كان يعتمد على الزراعة آنذاك وبعض الصناعات الحرفية البسيطة ، ولهذا لم تتكون طبقة عاملة بحيث تشغل حيزاً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، وبظهور الصناعة الحديثة في العراق بدأت الطبقة العامة تنمو وتتوسع ، مما دفع الدولة إلى إصدار قانون العمال رقم 72 لسنة 1936 ، وعند النظر إلى طبيعة القواعد القانونية الواردة فيه نجد أنها جاءت مكتملة لمجلة الأحكام العدلية ، لهذا بقيت أحكام المجلة هي الأصل العام الذي تسري على علاقات العمل وبذلك ظهر التباين بين أحكام قانون العمال وبين ما يفرضه الواقع . حيث نتج عن التطور الصناعي مشاكل لم تكن معروفة عند تقنين المجلة بسبب أن واضعيها لم يكن في حساباتهم حدوث مثل هذه المشاكل ، ولإيضاح هذه المسألة يمكن إيراد حالة يتبين من خلالها معرفة مدى التناقض بين أحكام المجلة وقوانين العمل الحديثة فمبدأ التعويض عن الأضرار التي يتعرض لها العامل نتيجة وقوع حوادث العمل أو حصول إصابات بالأمراض المهنية ، فالفقهاء المسلمون لايعرفون مبدأ التعويض عن هذه الحوادث أو الإصابات إلا إذا كان المتسبب متعمداً أو متعمداً لأنه من الصعوبة في أحيان كثيرة أثبات خطأ صاحب العمل وهذا يؤدي إلى ضياع حقوق العامل (46) ونتيجة لهذه التطورات وأزدياد عدد الطبقة العاملة وبهدف توفير حماية أكثر لهم من المخاطر التي قد يتعرضون لها ، بدأت حركة التشريعات الخاصة بالعمل تتابع في صدورها لمعالجة علاقات العمل ، وقد رافق دخول العراق عصبة الأمم وأنضمامه إلى منظمة العمل الدولية ، حيث أصبحت الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تبرمها هذه المنظمة ملزمة من حيث تطبيقها ونتيجة لذلك صدرت القوانين التالية :

1- قانون العمل رقم 1 لسنة 1958 .

2- قانون العمل رقم 151 لسنة 1971 .

3- قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 .

بالإضافة إلى قوانين الضمان الاجتماعي التي تعد مكملة لقانون العمل والهادفة إلى حماية العمال من المخاطر الاجتماعية

وهي :

1- قانون الضمان الاجتماعي رقم 27 لسنة 1956 .

2- قانون الضمان الاجتماعي رقم 140 لسنة 1964 .

3- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 112 لسنة 1969 .

4- قانون الضمان الاجتماعي والتقاعد للعمال رقم 39 لسنة 1971 (47) .

إلى جانب العديد من القرارات والتعليمات التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بموجب القانون والتي تتعلق بتسهيل مهمة تنفيذ أحكام القوانين المشار إليها أعلاه والتي تعد جزءاً من أحكامه ، وبالإضافة إلى ذلك فإن محكمة العمل تطبق إلى جانب ذلك أحكام قانون المرافعات المدنية وقانون أصول المحاكمات الجزائية المتعلقة بأجراءات رفع الدعوى ، أو النظر فيها وأصدار قراراتها والطعن بأحكامها (48) .

كما أن قاضي العمل يلجأ إلى أحكام القانون المدني في حالة عدم وجود نص في قانون العمل أو الاتفاقيات العربية والدولية التي صادق عليها العراق ، وأصبحت جزءاً من قوانينه الداخلية (49) .

ذلك لأن قانون العمل لم يعالج جميع الأحكام التي تثيرها علاقات العمل ، وإنما تضمن أهم المبادئ الأساسية التي توفر للعامل الرفاه ، سواء في معيشته أو سلامته وأمنه في العمل والتي تتمثل بما يلي :

1- الأجر : يمثل الأجر أهمية خاصة في حياة العامل باعتباره المصدر الأساس لمعيشته هو وأسرته لذلك وضع المشرع قواعد لتنظيمه و ضمانات لتقديره وحمايته .

فمن حيث تقدير الأجر فإنه يتم على أساس نوع العمل وكميته الذي يؤديه العامل بشرط أن يتم العمل في ظروف مماثلة (50) فضلاً عن ذلك هناك حد أدنى للأجر لا يجوز النزول عنه وهو الذي يمثل حد الكفاف للمعيشة اللائقة بالإنسان (51) .

ومن حيث حماية الأجر ، أقر المشرع مبدأ عدم جواز الحجز على أجر العامل وفاءً لديونه إلا بنسبة لا تزيد عن 20% من أجره على أن يكون تسديداً لدين مقرر بحكم قضائي (52) كما لا يجوز تقييد حرية العامل في التصرف بأجره (53) .

2- تنظيم وقت العمل : فقد تم تحديد ساعات العمل اليومي بثمان ساعات بحيث يتلائم مع قدرة الإنسان على التحمل للعمل ، كما أن هذه القدرة على التحمل محددة فهي بحاجة لفترة من الانقطاع عن العمل بين فترة وأخرى ولذلك فقد تقرر منح العامل إجازة سنوية وأخرى مرضية إلى جانب الإجازات التي يستحقها في المناسبات الرسمية خلال سنة العمل . وكذلك تنظيم العمل الليلي بحيث يمنع تشغيل النساء ليلاً والأحداث الذين لم يبلغوا سن السابعة عشر من العمر كما جعل المشرع ساعات العمل الليلي أقل من ساعات العمل النهاري لأن العمل الليلي أكثر أرهاقاً من العمل النهاري (54) .

3- تحوطات العمل : أن استعمال الآلات واستخدام المواد الكيماوية إلى جانب ظروف العمل نتيجة التطور الصناعي خلقت مخاطر أثرت على صحة وسلامة العامل ، لهذا فقد ألزم القانون صاحب العمل بواجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة للمحافظة على صحته وسلامته في العمل (55) .

الخاتمة :

من خلال أستعراضنا لموضوع البحث تبين لنا أن المشرع العراقي في قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 أقام علاقات العمل على أساس من التضامن الاجتماعي والتعاون بين أطرافه بهدف نجاح العملية الإنتاجية . وبالرغم من ذلك فلا ينكر وجود التباين والأختلاف الواضح بين مصالح صاحب العمل والعامل في النواحي الاقتصادية والاجتماعية قوةً وضعفاً ، كما أن صاحب العمل يملك بموجب رابطة التبعية سلطات واسعة في توجيه الأتهام للعامل وفي توقيع العقوبات التأديبية بحق ، لذا تبرز أهمية وجود القضاء لحماية حقوق العمال والمحافظة على مراكزهم القانونية ، بما يطبقه من احكام التي وردت في قوانين العمل ذات الطبيعة الأمره أو تلك التي نصت عليها عقود العمل . فضلاً عن ذلك أن ردة أصحاب العمل من قبل القضاء والحد من تجاوزهم على حقوق العمال يؤدي إلى سيادة القانون وإلى خلق حالة التوازن بين مصالح الطرفين وإلى تحقيق حالة الأستقرار في العلاقات الإنتاجية والمجتمع معاً . أن هذا التوجه يعد مرتكز أساس للزدهار والتطور الاقتصادي والاجتماعي في وقت واحد .

ومن هذا المنطلق فإن المشرع العراقي قد وفر حماية خاصة للعمال من خلال أفراد قضاءً خاصاً لمنازعاتهم ، وجعلها على درجتين ، كما أنشأ محكمة عمل في كل محافظة من محافظات القطر للتسهيل على أطراف العلاقة وواجب أتباع إجراءات أكثر يسراً عند نظر الدعوى مقارنة مع الإجراءات المتبعة في الدعاوى العادية توفيراً للوقت والمال . كما أن التخصص في هذه الدعاوى يمكن القضاء من التعرف على تقاليد واعراف المهن المختلفة وطبيعة العلاقات وأبعادها بين العمال وأصحاب العمل . ولكن بالرغم مما قدمه المشرع لهذا القضاء من مزايا للعمال إلا أن هناك بعض الملاحظات التي يمكن الإشارة إليها والتي يمكن اعتبارها كمقترحات من شأنها أن تسهم في تطور محكمة العمل عند نظرها للدعاوى العمالية .

1- لم يعفي المشرع في قانون العمل النافذ الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية كما فعل المشرع في قانون العمل الملغي .

2- يلاحظ بخصوص عدد أعضاء محكمة العمل نجد أن المشرع العراقي قد جعل تشكيل المحكمة من قاض فرد ، بينما نجد أن بعض التشريعات قد قضت بتشكيل المحكمة من ثلاثة أعضاء بما فيهم رئيس المحكمة . أما العضوان الأخران فإن أحدهم يمثل العمال والأخر يمثل أصحاب العمل وهذا الأجراء من شأنه أن يخلق حالة التوازن بين مصالحها . ومن الأجدر الأخذ بهذا الأتجاه على أن يكونا ممن يحملون شهادة في القانون .

3- أما بشأن تقادم الحقوق والتعويضات ، يمكن القول أنه من الأفضل أن تبدأ مدة التقادم من تاريخ أنتهاء علاقة العمل ، لأن العامل قد يتردد بشكل أو بآخر بمطالبة صاحب العمل من خلال سريان عقد العمل ، أما عند أنتهاء هذه العلاقة تبدو حرية العامل للمطالبة بحقوقه من عدمها أكثر وضوحاً .

المصادر :

أولاً :- الملفات والرسائل والرسائل والبحوث :-

- 1- أحمد عبد الكريم / شرح قانون العمل الجديد / مكتبة دار الثقافة / عمان / 1990 .
- 2- أنور العمروسي / قضاء العمل / الطبعة الثانية / مطبعة الرشاد / القاهرة / 1982 .
- 3- شاب تومان منصور / شرح قانون العمل / الطبعة السادسة / 1977 .
- 4- صادق مهدي السعيد / العمل وتشغيل العمال والسكان القوي العاملة / مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية / بغداد / 1978 .
- 5- د. عايش رجب الكبيسي / الأثر على حساب الغير / الطبعة الأولى / عمان / 2001.
- 6- د. عبد القادر الفار / المدخل لدراسة العلوم القانونية / دار الثقافة / عمان / 1999 .
- 7- د. عبد المجيد الحكيم / الموجز في شرح القانون المدني / الجزء الأول / الطبعة الثانية / بغداد / 1963 .
- 8- د. عبد الواحد كرم / قانون العمل في القانون الأردني / الطبعة الأولى / مكتبة دار الثقافة / عمان / 1998 .
- 9- عز الدين الدناصوري و د. عبد الحميد الشواربي / المسؤولية المدنية في ضوء الفقه والقضاء / القاهرة / 1988.
- 10- د. عدنان العابد ، يوسف الياس / قانون الضمان الاجتماعي / الطبعة الثانية / بغداد / 1988 .
- 11- د. عدنان العابد / قانون العمل / الطبعة الثانية / مطبعة العمال المركزية / بغداد / 1989 .
- 12- عصام القيسي / أعداد كتاب التنظيم الاجتماعي للعمل / الجزء الأول / بيروت / 1981 .
- 13- عصمت الهواري / الموسوعة القضائية في منازعات العمل / الجزء الثاني / 1964 .
- 14- عصمت الهواري / قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية / المطبعة العينة الحديثة / 1976 .
- 15- د. طه عبد المولى إبراهيم / مشكلات تعويض الأضرار الجسدية / الطبعة الأولى / دار الفكر والقانون / 2001 .
- 16- كامل السامرائي / قوانين العمل والعمال والضمان الاجتماعي مطبعة الرشاد / بغداد / 1968.
- 17- د. محمد عزمي البكري / مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد / الجزء الثاني / دار الثقافة للطباعة والنشر / القاهرة / 1986.
- 18- د. محمد علي الطائي / التقاضي في دعوى العمل / رسالة دكتوراه / بغداد / 1998 .
- 19- د. محمود جمال الدين زكي / عقد العمل في القانون المصري / الطبعة الثانية / مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب / 1982 .
- 20- د. محمود جمال الدين زكي / قانون العمل / الطبعة الثالثة / مطبعة جامعة القاهرة / 1983 .
- 21- د. معوض عبد التواب / الوسيط في قضاء الأمور المستعجلة / منشأة المعارف / الإسكندرية / 1994 .
- 22- همام محمد محمود / قانون العمل دار المعرفة الجامعية / الإسكندرية / 1986.
- 23- قضاء محكمة العمل العليا/ المجلد الأول / مطبعة المؤسسة الثقافية العمالية / بغداد / 1976.
- 24- مجموعة الأحكام العدلية / س21/ع2 / 1980.
- 25- مجموعة الأحكام العدلية / س10/ع1 / 1979.

26- Odile Godard – droit Penal du travail, paris , 1980.

27- Burn, A, et H. Callant- droit du travail, paris, 1958.

ثانياً : القوانين :-

- 1- القانون المدني رقم 40 لسنة 1951 .
- 2- قانون المرافعات المدنية رقم 83 لسنة 1969.
- 3- قانون العمل رقم 71 لسنة 1978.
- 4- قانون التنظيم النقابي للعمال رقم 52 لسنة 1987 .
- 5- قانون الضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 .

الهوامش :

- 1- عصام القيسي ، أعداد كتاب التنظيم الاجتماعي للعمل ، الجزء الأول ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، مكتب العمل العربي ، بيروت ، 1981 ، ص301 . Burn , . et H. Callant , droit du travail, Paris 1958, P.73 .
- 2- محمد علي الطائي ، التقاضي في دعوى العمل ، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون – جامعة بغداد ، 1998 ، ص16.
- 3- أنور العمروسي ، قضاء العمل ، الطبعة الثانية ، مطبعة الرشاد ، القاهرة ، 1982 ، ص8 وما بعدها .
- 4- المادة 120 من قانون العمل النافذ
- 5- المادة 2 / 120 من قانون العمل النافذ .
- 6- المادة 103 ، 108 من قانون العمل النافذ .

- 7- يلاحظ أن المشرع الأردني يأخذ بالتشكيل الثلاثي لمحكمة العمل بمقتضى المادة 124 من قانون العمل وينتخب هؤلاء القضاة المجلس القضائي بناء على طلب من وزير العمل ، أحمد عبد الكريم ، شرح قانون العمل الجديد ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 1990 ، ص 309.
- 8- عصام القيسي ، المصدر السابق ، ص 305 - 306 .
- 9- معوض عبد التواب ، الوسيط في قضاء الأمور المستعجلة ، منشأة المعارف ، الأسكندرية ، 1994 ، ص 11 وما بعدها .
- 10- محمد علي الطائي ، المصدر السابق ، ص 100- 101 .
- 11- المادة العاشرة من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم 52 لسنة 1987 .
- 12- المادة 87 من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم 39 لسنة 1917 .
- 13- المادة 120 ، 121 من قانون العمل النافذ .
- 14- المادة 142 من قانون العمل النافذ .
- 15- المادة المذكورة آنفاً .
- 16- لقد بينت المادة 196 من قانون المرافعات المدنية رقم 83 لسنة 1969 المعدل هذه الحالات :
 - 1- إذا صدر من الخصم الآخر غش أو تدليس في الدعوى وكان له تأثير على الحكم .
 - 2- إذا حصل بعد إصدار الحكم أقرار كتابي يتضمن تزوير الأوراق التي أسس عليها أو قضي بتزويرها .
 - 3- إذا كان الحكم نتيجة مبنية على شهادة شاهدو حكم عليه بشهادة زور .
 - 4- إذا حصل طالب الإعادة بعد الحكم على أوراق معينة منتجة في الدعوى وكان خصمه قد حال دون تقديمها للمحكمة .
- 17- المادة 143 من قانون العمل النافذ .
- 18- أستاذنا الدكتور عدنان العابد ، يوسف الياس ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، مطبعة العمال المركزية ، بغداد ، 1989 / ص 348 .
- 19- محمد علي الطائي ، المصدر السابق ، ص 122 . وقد جاء في حكم لمحكمة العمل العليا الهيئة القضائية الثانية في 1972/12/20 بأنه لاتسمع الدعوى بالحقوق والتعويضات أيأ كان نوعها بعد مرور ثلاث سنوات على أستحقاقها . قضاء محكمة العمل العليا ، المجلد الأول ، مطبعة المؤسسة الثقافية العمالية بغداد ، 1976 ، ص 77.
- 20- نصت المادة 442 من القانون المدني (لايجوز للمحكمة أ تمتنع من تلقاء نفسها من سماع الدعوى لمرور الزمان)
- 21- نصت المادة 442 من قانون المدني العراقي(لايجوز التنازل عن الدفع بعدم سماع الدعوى لمرور الزمان قبل ثبوت الحق في هذا الدفع)
- 22- أنظر في ذلك المادة 435 من القانون المدني الخاصة بوقف التقادم والمادة 436 من نفس القانون الخاصة بأنقطاع التقادم .
- 23- عبد الواحد كرم ، قانون العمل في القانون الأردني . الطبعة الأولى ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان 1998 ص 179.
- 24- المادة 24 من القانون Odile Godard , droit penal du travail, Paris, 1980 P. 28.
- 25- أنظر التعليمات عدد 18 لسنة 1987 بشأن ممارسة الأجانب العمل في العراق المنشورة في الجريدة الرسمية 3175 في 1987/11/9 .
- 26- المادة الثالثة والخمسون من القانون ، ونشير إلى أن الأجر يشمل كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيأ كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد مهما كانت تسميته ، أنظر في ذلك ، عصمت الهوارى ، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية ، المطبعة الفنية الحديثة ، 1976 ، ص 81.
- 27- صادق مهدي سعيد العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ، 1978 ، ص 381 ، وأنظر حول الطابع الإنساني للأجر ، محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، الطبعة الثانية ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1982 ، ص 451 . Burn , op.cit, p.55 .
- 28- المادة التاسعة والسبعون من قانون العمل النافذ .
- 29- المادة السادسة بعد المائة من القانون .
- 30- المادة 113 من قانون العمل .
- 31- المادة 267 من قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل .
- 32- المادة 118 من قانون العمل . وبمقتضى المادة التاسعة من قانون العمل الأردني يكون للمفئش الحق في أن يطلب من صاحب العمل أزالة المخالفة التي وقف عليها المفئش ، فأذا تخلف صاحب العمل عن ذلك فان لوزير العمل ، الحق في غلق المؤسسة وأحالة صاحب العمل إلى القضاء ، أنظر في ذلك ، عبد الواحد كرم ، المصدر السابق ص 179.
- 33- عبد القادر الفار ، المدخل لدراسة العلوم القانونية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان 1999 ، ص 40.
- 34- أحمد عبد الكريم ، المصدر السابق ، ص 9.
- 35- أستاذنا الدكتور عدنان العابد ويوسف الياس ، المصدر السابق ، ص 33 ، وأنظر أيضاً المادة التاسعة من قانون العمل النافذ ، ويلاحظ أن المادة الرابعة من قانون العمل الأردني تجيز لصاحب العمل ترتيب حقوق للعامل في عقد العمل أو في أي قرار أو اتفاق ، عبد الواحد كرم ، المصدر السابق ، ص 181 .
- 36- شاب تومان منصور ، شرح قانون العمل ، الطبعة السادسة ، 1977 ، ص 41 وأنظر كذلك حكم محكمة القاهرة الأبتدائية جلسة 1962/6/17 حيث جاء فيه (أن أحكام قانون العمل من النظام العام ألا أنها شرعت لمصلحة العامل ويهدف إلى حماية

- العمال من الاستغلال الضار بصحتهم ، وكذلك حكمها في 1962/4/26 ، وكذلك حكم محكمة أستاذناف القاهرة ، 1965 ،
، وحكم محكمة بور سعيد ، 1962 ، عصمت الهوارى ، الموسوعة القضائية في منازعات العمل ، الجزء الثاني ، 1964 .
- 37- المادة الحادية عشرة من قانون العمل النافذ .
- 38- همام محمد محمود ، قانون العمل ، دار المعرفة الجامعة ، الإسكندرية ، 1986 ، ص 272 .
- 39- أنظر بخصوص التعويض النقدي ، طه عبد المولى إبراهيم ، مشكلات تعويض الأضرار الجسدية ، الطبعة الأولى ، دار الفكر
والقانون ، 2000 ، ص 150 وما بعدها ، وأنظر كذلك قرار محكمة تمييز العراق في 1980/4/2 ، مجموعة الأحكام العدلية ،
س 21 ، ع 2 ، 1980 ، ص 226 ، وحكم محكمة العمل العليا في 1979/3/19 ، مجموعة الأحكام العدلية ، س 10 ، ع 1 ، 1979 ،
ص 233
- 40- المادة 1/918 من القانون المدني العراقي ، وانظر أيضاً في التزام العمل بالتعويض في حالة إنهاء عقد العمل غير محدد
المدة . عز الدين الناصوري ، عبد الحميد الشواربي ، المسؤولية المدنية في ضوء الفقه والقضاء القاهرة ، 1988 ، ص 1559 .
- 41- المادة 918 – 920 من القانون المدني العراقي ، وأنظر كذلك حكم محكمة النقض المصرية في 1967/3/15 الذي قضى بحق
العامل في المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر مادي مباشر بسبب إنهاء عقده بدون مبرر مشروع ، محمد عزمي البكري ،
مدونه الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد ، الجزء الثاني ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، القاهرة ، 1986 ، ص 464 .
- 42- المادة (243) من القانون المدني وأنظر أيضاً ، عبد المجيد الحكيم ، الموجز في شرح القانون المدني ، الجزء الأول ، الطبعة
الثانية ، بغداد 1963 ، ص 530 ، عايش رجب الكبيسي ، الأثر على حساب الغير ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2001 ، ص 422 .
- 43- المادة (204) من القانون المدني العراقي .
- 44- د. محمود جمال الدين زكي / قانون العمل / الطبعة الثالثة / مطبعة جامعة القاهرة / 1983 / ص 17-18 .
- 45- أنظر في تفصيل ذلك عدنان العابد ، يوسف الياس / قانون العمل / المصدر السابق / ص 2-26 .
- 46- كامل السامرائي / قوانين العمل والعمال والضمان الاجتماعي / مطبعة الرشد بغداد 1968 – 1969 / ص 9 .
- 47- أستاذنا الدكتور عدنان العابد ، يوسف الياس / قانون الضمان الاجتماعي / الطبعة الثانية / بغداد / 1988 / ص 21 وما بعدها .
- 48- المواد (139 ، 146) من قانون العمل النافذ .
- 49- المادة 150 من قانون العمل النافذ .
- 50- المادة (4 / أولاً وثانياً) من قانون العمل النافذ .
- 51- المادة (47) من القانون المذكور .
- 52- المادة (51) من القانون المذكور .
- 53- المادة (50) من القانون المذكور .
- 54- د. عدنان العابد ، يوسف الياس ، المصدر السابق ، ص 91 وما بعدها .
- 55- المواد (108,107) من قانون العمل النافذ .