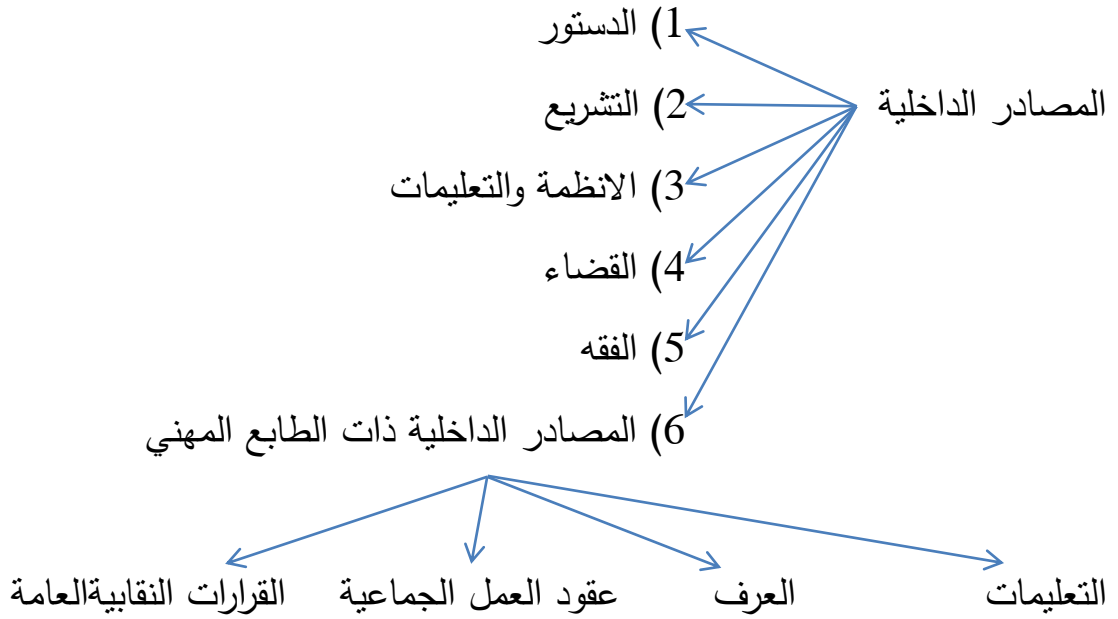


مصادر داخلية

مصادر قانون العمل ← مصادر دولية



الدستور /

دستور 2005 م(22) منه اكدت على العمل حق لكل العراقيين على ان يقوم قانون تنظيم القواعد على اسس اقتصادية مع مراعاة العدالة الاجتماعية وتكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية .

اما فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي فالمادة (30) ثانيا بيت ان تكفل الدولة الضمان الاجتماعي والصحي للعراقيين في حال الشيخوخة أو المرض او العجز عن العمل او التشرد او اليتيم او البطالة وتعمل علة وقايتهم من الجهل والفاقة والخوف ، وتوفر لهم السكن والمناهج الخاصة لتأهيلهم والعناية بهم وينظم وذلك بقانون.

ان المبادئ المذكورة اعلاه تعد قواعد موجهة للمشرع في مجال العمل والضمان الاجتماعي وان تطبيقها العملي يتوقف على اصدار تشريعات تفصيلية تبين كيفية تنفيذ الدولة لما يقرره دستورها.

التشريع/

هي القواعد العامة الملزمة التي تضعها السلطة التشريعية ويعتبر التشريع من اهم مصادر قانون العمل لكونه يجمع القواعد القانونية المتعلقة بالعمل فيعد قانون رقم 37 لسنة 2015 المصدر التشريعي الى جانبه القانون المدني يحتوي على نصوص متعلقة بالعقود الواردة على العمل ويقتضي الرجوع اليها في الاحوال التي لم يرد فيها نص في قانون العمل أو اتفاقيات العمل المصدقة كما يقتضي الرجوع الى القانون التجاري والعقوبات واصول المرافعات المدنية والمحاكات الجزائية عند عدم نص خاص في قانون العمل.

الانظمة والتعليمات/

ان المشرع يقتصر على تضمين القواعد العامة الرئيسية اما التفصيلية فيتركها للسلطة التنفيذية تتولى معالجتها وتوضيحها بالأنظمة والتعليمات التي تصدرها بموجب النصوص الواردة في القانون لتكفل حسن تنفيذه، بعض احكام قانون العمل التي تكون عرضة للتغير والتبديل خاصة التي تتأثر بالظروف الاقتصادية كالأحكام الخاصة بالأجور فيترك هذا الامر للتعليمات والانظمة حتى يمكن تغييرها عند الحاجة، كما ان قانون العمل ينظم اموراً ذات طابع فني يتعلق بمسائل طبية او صناعية مما يصعب تنظيمها بالقانون ويترك الامر للأنظمة والتعليمات.

مثال/ نص القانون من صدور تعليمات تحدد الاعمال التي يمنع تشغيل الاحداث م104 من قانون 37 لسنة 2015.

القضاء/

تعد قرارات المحاكم احد مصادر قانون العمل فالقاضي يقوم بتفسير وتطبيق النصوص القانونية على القضايا المعروضة عليه اما في حالة سكوت القاضي فانه يجب ان يصدر حكمه في القضية المعروضة عليه ولو ذهب الى خلق قاعدة قانونية جديدة وفي حالة الاستقرار على المبادئ تعد مصدر من مصادر قانون العمل.

الفقه/

يقصد به استنباط مبادئ قانونية بالطرق العلمية من قبل الفقهاء وارااء الفقهاء ليس لها قوة الزامية بحد ذاتها فهي غير ملزمة للمشرع والقاضي ولكنها قد تمارس تأثيراً من خلال طرحه من اراء وافكار ولهذا فان الفقه يعتبر مصدر تفسيري للقانون.

المصادر الداخلية ذات الطابع المهني

التعليمات/ مجموعة من القواعد التنظيمية التي يضعها اصحاب العمل لغرض توضيح بعض شروط العمل أو قواعده غير المنصوص عليها في قانون العمل أو في عقد العمل كتحديد ساعات بدء العمل وانتهائه أو القيام بالعمل المطلوب أو الامتناع عنه حفظا لسلامة العامل والمشروع وحسن سير العمل وكذلك الجزاءات التي تفرض على العامل والمكافآت.

وتسمى بلائحة العمل أو لائحة المصنع أو اللائحة الداخلية او تعليمات العمل .

- كانت البداية توضع من قبل صاحب العمل وله لحامل الحرية في وضعها لغرض تنظيم العمل الا ان التشريعات الحديثة أوردت بعض القيود على سلطة صاحب العمل مثل اشتراك العمال في وضع التعليمات وفرض التعليمات وفرض رقابة ادارية عليها من قبل وزارة العمل.

وقد اختلف الرأي حول التكييف القانوني لتعليمات العمل فالبعض يرى ان لهذه التعليمات طبيعة العقد والبعض على اساس تنظيمي والثالث يرى انها ذات طبيعة مزدوجة.

المفهوم التعاقدى لتعليمات العمل /

انصار هذا الرأي يرون ان التعليمات هي عبارة عن اتفاق بين صاحب العمل وكل عامل من عماله ملحق بالعقد الذي يبرم بينهما ويفسرون ذلك بافتراض ان صاحب العمل قد اقترح بنود التعليمات وان العامل عليها صراحة احياناً وضمناً في احيان اخرى.

النقد الموجه الى هذا الرأي فمن حيث الواقع ان العمال لا تتاح لهم فرصة الموافقة أو الرفض كما ان العامل ملزم بتعليمات العمل سواء كانت موجودة وقت ابرام العقد أو بعد ذلك.

- ان مقتضى القول بان التعليمات ذات طبيعة عقدية لا تسري على العامل الا التعليمات القائمة وقت ابرام العقد وهذا يعني ضمناً وجوب الا يكون لصاحب العمل ان يعدل هذه التعليمات او يستبدلها لان معناه تعديل للعقد بالإدارة المنفردة.

المفهوم التنظيمي/ ذهب جانب آخر اعتبار ان تعليمات العمل ذات طبيعة تنظيمية فهي بمثابة قانون داخلي للمنشأة التي ليست الا مجتمعاً صغيراً يتولى صاحب العمل بحكم رئاسته لها مهمة تشريع قواعد منظمة لسلوك افرادها.

الطبيعة المزدوجة/ تكون لجزء من التعليمات طبيعة عقدية ولجزء آخر طبيعة تنظيمية بينما الاحكام المتعلقة بتنظيم العمل لها طبيعة عقدية في حين ان الاحكام التي لا شأن لها بسلطة صاحب العمل في الادارة كالأحكام الخاصة بمواعيد دفع الاجور وصرف المكافآت ومنح الاجازات فهي ذات طبيعة تنظيمية.

وينتقد هذا الرأي لأنه لا يضع معيار فاصلاً بين ما يعتبر من الاحكام ذات طبيعة عقدية وما يعتبر ذا طبيعة تنظيمية.

والاساس السليم للقوة الملزمة للتعليمات يكمن في رابطة التبعية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل بحيث يصبح الاول ملزماً بالخضوع للأوامر التي يصدرها الثاني، وتعليمات العمل ما هي الا مجموعة من الاوامر العامة الصادرة من صاحب العمل الى عماله جمعاً او الى جماعات منهم وهذه الاوامر لا تختلف في طبيعتها عن الاوامر الفردية التي تصدر عنه ويلزم العامل بتنفيذها.

ب/ العرف/

مجموعة القواعد التي اعتاد الافراد على اتباعها في وسط ومهنة معينين بحيث ساد الاعتقاد بان تلك القواعد اصبحت ملزمة.

عنصري العرف ← المادي/ التعامل المستمر
← المعنوي/ تطبيق القاعدة اعتقاداً بالزاميتها.

ظهرت أهمية العرف في القرن التاسع عشر بسبب قلة او عدم وجود النصوص الخاصة بالعمل كما ان الغاء نظام الطوائف الحرفية وبالتالي تطبيق مبدأ حرية التعاقد قد اضطر اصحاب العلاقة الى الرجوع الى التعامل الذي نشأ في اوساط التنظيمات القديمة الملغاة التي كانت تنظم المهنة هذا التعامل اصبحت عرفاً ملزماً الا ان اهمية العرف بدأت تتضاءل بسبب ظهور التشريعات العمالية وانتشار عقود العمل الجماعية وانظمة وتعليمات العمل، وما يجدر ذكره ان العرف هو الاساس لكثير من الحقوق والقواعد المقررة في قانون العمل،

فأليه يرجع نشوء قاعدة الاخطار بإنهاء عقد العمل والتجديد الضمني لعقد العمل عند استمرار الطرفين على تنفيذه بعد انتهاءه وعقد العمل تحت التجربة وكذلك وقف العمل اثناء مرض العامل.

يرجع الى العرف في حالة عدم ورود نص في القانون في مجال علاقات العمل فهو يسد النقص لأنه يشكل المصدر الاحتياطي له كما يرجع اليه في الحالات التي يحيل القانون اليه.

1-الاجر/ يفترض في اداء الخدمة ان يكون بأجر.

2-الحلوان/ لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الحلوان الا في الصناعة أو

التجارة التي جرى فيها برفع الحلوان وتكون له قواعد معينة لضبطه.

3-التعويض عن الفسخ التعسفي لعقد العمل/ تراعي المحكمة في تقدير

التعويض عن الفسخ التعسفي العرف الجاري وطبيعة الاعمال التي تم التعاقد

عليها ومدة خدمة العامل.

4-اذا انتهت خدمات الممثل التجاري أو المندوب ولو كان ذلك بانتهاء مدة عقد

استخدامه كان له الحق في ان يتقاضى على سبيل الاجر العمالة او الخصم

المتفق عليه او الذي يقضى به العرف، ولا يجوز لهم المطالبة بهذا الحق الا

خلال المدة المعتادة التي يقررها بالنسبة الى كل مهنة.

5-عقد تعليم المهنة تخضع شروط صحة عقد تعليم المهنة واحكامه لعادات

المهنة والعرف الجاري لها.

ج/ عقود العمل الجامعية/

اتفاق بين منظمة أو اكثر من منظمات العمال وبين صاحب العمل أو اكثر أو

منظمة لأصحاب العمل وذلك لتنظيم شروط العمل.

هو اتفاق بين الاطراف المعنية بهدف تنظيم علاقات العمل الناشئة عن عقود العمل

الفردية وذلك فأن انتشار عقود العمل الجماعية يقلل من تدخل المشرع في تنظيم

علاقات العمل لأنه يحقق ما يبتغيه كل منهما عن طريق التعاقد وحتى في حالة

تدخل المشرع فانه سيجد امامه قواعد متفقه عليها فتقتصر مهمته على تقنين هذه

القواعد ولذا فان عقود العمل الجماعية تعتبر مصدر من مصادر قانون العمل ولم يستخدم قانون العمل الجديد مفهوم (عقود العمل الجماعية) وانما أخذ بمفهوم الاتفاقات والمفاوضات الجماعية ولم يزدهر هذا المفهوم في العراق.

د/ القرارات النقابية العامة/

هي القرارات التي تتضمن قواعد لأعضاء النقابة تكون واجبة الاتباع في شؤون المهنة، وهذه القواعد لا تسري على العمال الاعضاء في النقابة عند صدور القرار فقط وانا تسري على العمال التي ينضمون الى عضويتها بعد صدور القرار، وبذلك لا تسري على اشخاص معينين بذاتهم، بل من يكتسب صفة العضوية في النقابة وعليه تعتبر هذه القواعد عامة مجردة تمتلك النقابة وسائل عديدة لإكراه اعضائها على الالتزام بها.

ولا ينفي عنها كونها قواعد قانونية عدم صدورها من الدولة ذلك ان النظرية الحديثة في قانون ترى ان الدولة ليست الصانعة الوحيدة للقانون بل يوجد الى جانبها مؤسسات قادرة على وضع قواعد ملزمة تحكم نشاطها دون تدخل مباشر من قبل الدولة.

التنظيم الدولي للعمل /

العوامل التي ساعدت على التدويل :-

- 1-الغاية من تشريع القوانين العالمية هي حماية العمال وانقاذهم من الحالة السيئة التي سببتها الثورة الصناعية ومبدأ الحرية الفردية، مما دفعها الى تخطي نطاقها الاقليمي والدخول في المجال الدولي لمعالجة المشاكل العمالية فمن اسباب التنظيم الدولي للعمل هو وحدة السبب الذي شرعت من اجله قوانين العمل في مختلف الدول .

2- كان من نتائج القوانين العالمية زيادة تكاليف الانتاج نتيجة لزيادة اجور العمل وتقدير الاجازات وتقليص ساعات العمل بالإضافة الى ما تقرره من قوانين التأمينات الاجتماعية من اعباء مالية على اصحاب العمل، وهذا يؤدي بطبيعة الحال الى ان يكون وضع الدولة سيئاً في ميدان المنافسة الاقتصادية بالنسبة للدول المنافسة المتأخرة في ميدان التشريع العمالي.

3- لقد ساهم العمال الى حد كبير في تسريع تدويل قواعد قانون العمل وذلك عن طريق المؤتمرات الدولية التي عقدها حيث تبنت دراسة المشاكل العملية ونادت بحق التنظيم النقابي للعمال وبضرورة توفر الحماية لهم وتحسين شروط عملهم.

4- ان تدويل قواعد قانون العمل ساهم الى حد كبير في استتباب السلم العالمي لأنه فرض اعباء متساوية على الدول كما ان التدويل ساعد الى تقرير المساواة في شروط العمل بين العمال والوطنيين والاجانب.

الا انه بالرغم من العوامل فان الصعوبات تبرز في هذا المجال حيث ان اختلافات الاوضاع الاقتصادية للدول يؤدي الى تفاوت الابعاء التي تتحملها مؤسسات الانتاج بسبب تطبيق تشريع واحد فيها من جهة ومن جهة اخرى فان قانون العمل الدولي لا يجد من الاجراءات الضامنة لتنفيذه كتلك التي تتوفر للقانون الوطني اذ ان قواعد قانون العمل الدولي يصعب في فرضها اللجوء الى التنفيذ الاجباري أو فرض العقوبات .

المصادر الدولية لقانون العمل/

1) الاتفاقيات/ مشروع معاهدة دولية تصدر عن مؤتمر العمل الدولي وتكون

ملزمة للدولة العضو في المنظمة في حال المصادقة عليها.

اتفاقية العمل الدولية هي عبارة عن مشروع معاهدة دولية لا تعتبر ملزمة

للدولة الا في حالة المصادقة عليها .

(2) التوصيات / عبارة عن توجيه او دعوة أو نصيحة توجه للدول الاعضاء لإقرار مبدأ معين أو اجراء تعديل في تشريعاتها العمالية متى ما سمحت ظروفها.

(3) معاهدات العمل/ تشمل المعاهدات الثنائية التي تعقد بين دولتين وتكون ملزمة لهما اما مجال تطبيقها فيكون متقصرًا على هاتين الدولتين (المعاهدة المغلقة) اذ لا يجوز لدولة اخرى الانضمام اليها دون موافقة الدولتين اما المعاهدات المتعددة الاطراف (المعاهدة المفتوحة).

تدرج مصادر قانون العمل /

لا تثير مسألة التدرج أي اشكال في حالة التعارض بين المصادر الداخلية حيث تكون الاولوية للدستور ثم التشريع العادي والانظمة والتعليمات ويلى ذات الاتفاقيات العمل الجماعي ثم تعليمات العمل (لوائح النظام الداخلي للعمل) ثم القرارات النقابية، وفي حالة انعدام النص يمكن اللجوء الى العرف اما بالنسبة لقرارات المحاكم فإنها بطبيعة الحال تخضع للنصوص النافذة ولا اجتهاد في مورد النص .

اما في حالة التعارض بين القواعد الوطنية والقواعد الدولية الذي يحصل في حالة وجود احكام اتفاقية عمل دولية او معاهدة , بعض الدول قد حسمت هذا الموضوع كما الحال بالنسبة للدستور الفرنسي الصادر 1946 المادة (28) للمعاهدات الدولية قوة القانون.

اما في حالة عدم وجود نصوص لمعالجة التعارض

1- اذا كانت القاعدة القانونية الدولية اسبق من القاعدة الوطنية ففي حالة حصول

تعارض بينهما تطبق القاعدة الدولية اذ لا يمكن للدولة طالما التزمت بتطبيق

القاعدة الدولية ان تنهي التزامها بعمل انفرادي.

2- اما في حالة تعارض القاعدة القانونية الدولية مع القاعدة المنصوص في القانون الداخلي وكانت النصوص الداخلية اسبق من القاعدة الدولية فتطبق في هذه الحالة القاعدة الدولية لان نفاذ هذه القاعدة تعد تعديلاً لها.