

المحاضرة الخامسة

سريان قانون العمل/

لا يثير موضوع السريان من حيث المكان أية صعوبة فالأصل في سريان قانون العمل ينحصر في نطاق الدولة التي شرعت فيه وقد نصت المادة .

-3- أولاً/ تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق أو من هم بحكمهم مالم ينص البند (ثانياً) من هذه المادة على خلاف ذلك.

ثانياً/ لا تسري احكام هذا القانون على

- الموظفين العموميين المعيّنين وفق قانون الخدمة المدنية او نص قانوني خاص.

- افراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والامن الداخلي .

سريان من حيث الزمان /

تثار مشكلة التنازع بين القانون الملغي والقانون الجديد بالنسبة للحقوق المكتسبة التي نشأت في ظل القانون القديم الذي الغى بالقانون الجديد.

السؤال/ هل ان عقود العمل التي ابرمت بموجب القانون القديم (الملغي) واستمرت اثارها بعد نفاذ القانون الجديد تبقى نافذة وخاضعة للقانون القديم لحين انتهائها على اساس ان العقد شريعة المتعاقدين؟

نفرق بين حالة العقود التي عقدت وانتهت اثارها في ظل القانون القديم فهنا لا تثار أية مشكلة فهي خاضعة لأحكام القانون القديم.

المشكلة تثار في العقود التي تم عقدها في ظل القانون القديم واستمرت اثارها بعد نفاذ قانون العمل الجديد، فقانون العمل يسري باثر مباشر من تاريخ نفاذه على عقود العمل وان ذلك لا يعني تجديد هذه العقود بل تعتبر جميع العقود والقائمة اثناء صدور قانون العمل الجديد مستمرة على ان الحقوق الجديدة أو الاضافات التي أدخلت على

بعض الحقوق لا يكون لها اي اثر الا من تاريخ نفاذ القانون المذكور. استناداً الى ان الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل وتعلق هذه القواعد بالنظام العام هي التي تبرر سريان قانون العمل الجديد على الآثار المستقبلية للعقود التي ابرمت قبل نفاذه.

سريان قانون العمل على الاشخاص/

يسري القانون على جميع العمال في جمهورية العراق بحسب المادة (3) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 أو من هم بحكمهم.

اما العامل فهو كما عرفه القانون في المادة (1- سادساً) على انه كل شخص طبيعي سواء كان ذكراً أم انثى يعمل بتوجيه وارشاف صاحب عمل وتحت ادارته، سواء كان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الاختبار او يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء اجر أيا كان نوعه بموجب هذا القانون فأركان هذا التعريف تقوم على اداء عمل ومقابل أجر وان يتم هذا العمل تحت اشراف وادارة صاحب العمل .

فالعامل لا يكون الا شخصاً طبيعياً ويعود ذلك الى ان العمل يتطلب بذل مجهود لا يتصور تحقيقه الا بالنسبة للشخص الطبيعي ولا يمكن تصوره بالنسبة للشخص المعنوي هذا فضلا عن ان التنظيم القانوني لعلاقات العمل وما يتسم به من طابع انساني واجتماعي لا يمكن تطبيقه بالنسبة للأشخاص المعنوية، على عكس الحال بالنسبة لصاحب العمل حيث يجوز ان يكون شخصاً معنوياً فيظهر من نص المادة (1- ثامناً)، ولا يهم نوع العمل الذي يؤديه العامل فقد يكون فكري او بدني، ويكون العمل مقابل أجر.

الاستثناء من تطبيق احكام قانون العمل

1- الموظفين العموميين وفق قانون الخدمة المدنية أو نص قانوني خاص.

2- افراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والامن الداخلي ..

3- العمال في اقليم كردستان.

صاحب العمل /

عرف القانون 37 لسنة 2015 صاحب العمل في (المادة 1- ثامناً) (كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر أيا كان نوعه) .