

التزامات صاحب العمل : تضمن قانون العمل والقانون المدني نصوص تنظم التزامات صاحب العمل وتكاد الالتزامات الواردة في القانون المدني تنحصر في تلك التي يقتضيها مضمون العقد في حين ان الالتزامات التي يقررها قانون العمل اوسع من ذلك ، اذ تمتد الى تقرير المزيد من الالتزامات التي يراد بها رعاية شخص العامل ، ولا تقف التزامات صاحب العمل عند حدود ما هو مقرر في كل من قانون العمل والقانون المدني بل تمتد الى كل ما يقتضيه تنفيذ عقد العمل وما يعد من مستلزمات هذا التنفيذ ، وهذا ما يقتضيه مبدأ حسن النية ، كما ان القانون المدني يقرر كقاعدة عامة بالنسبة لكل العقود ، اذ نصت المادة ١٥٠ / ثانياً من القانون المدني (لا يقتصر العقد على الزام المتعاقد بما ورد فيه ، ولكن يتناول ايضاً ما هو من مستلزماته ، على وفق القانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام) ، الا اننا سنتناول فقط الالتزامات الجوهرية منها لصاحب العمل وهي :

١ . الالتزامات التي يقتضها مضمون العقد

٢ . وقاية العامل من مخاطر العمل

٣ . الالتزام بدفع الاجر

١ . الالتزامات التي يقتضها مضمون العقد

بقتضي مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، ان يبسر صاحب العمل للعامل اداء العمل كما ان القاعدة العامة التي اشرفنا اليها بشأن المتعاقد بكل ما يعد من مستلزمات تنفيذ العقد تفرض على صاحب العمل ان يمكن العامل من اداء العمل وتهينة المستلزمات المقتضاة لذلك ، وتأسيساً على ذلك جعل القانون الالتزامات الفرعية التالية من بين التزامات صاحب العمل وهي :

اولاً تمكين العامل من اداء العمل :

لا يستطيع العامل تنفيذ العمل على وفق التزاماته ما لم يمكنه صاحب العمل من ذلك بان يهيء له المكان الذي يعمل فيه والادوات اللازمة للتنفيذ ناهيك عن تقديم المساعدين الضروريين اذا اقتضت طبيعة العمل ذلك واخير يمدّه بالمواد الاولية بانتظام اذ يتيح له ان ينفذ التزامه بدون توقف ويترتب على ذلك النتائج التالية على وفق تأكيد المادة ٤١ / اولاً / ب من القانون النافذ :

١ . التزام صاحب العمل بتمكين العامل من اداء العمل هو التزام بتحقيق غاية لا ببذل عناية ولهذا فان صاحب العمل يعد مخالفاً به على وفق القواعد العامة كلما امتنع على العامل ان ينفذ التزامه لان صاحب العمل لم يمكنه منه .

٢ . ان التزام صاحب العمل بتمكين العامل من اداء العمل وتوفير متطلباته يكون بشكل دائم ومستمر ودون انقطاع حرصاً على تقاضي العامل اجره اذا كان الاجر على اساس الانتاج بالقطعة .

٣ . حمل المشرع صاحب العمل تبعة السبب الاجنبي اي كانت صورته التي تمنعه من اداء العمل على وفق نص المادة ٤٠ من القانون النافذ ، بانه اذا حضر العامل الى مكان العمل وكان مستعد لأدائه وحالت دون ذلك اسباب خارجة عن ارادته كان تعود الى صاحب العمل او سبب اجنبي لا دخل لطرفي العلاقة فيها فان العامل يستحق الاجر على اساس مبدأ (اداء العمل الافتراضي) وطبقاً لما تقدم فان العامل يستحق كامل الاجر المتفق عليه طيلة فترة التوقف الا ان المشرع العراقي فرق بين حالتين وهما :

أ- اذا توقف العمل كلياً او جزئياً بسبب القوة القاهرة فعلى صاحب العمل دفع الاجور طيلة مدة ٣٠ يوم ثم تكليف العامل بعد عودة العمل اضافي غير مدفوع الاجر لساعتين في اليوم الواحد او ٣٠ يوم في السنة وفق نص المادة ٧٢ / اولاً من القانون النافذ .

ب- اما اذا كان التوقف بسبب صاحب العمل فعليه دفع اجور العامل كاملة عن مدى التوقف وله تشغيل العامل بعمل اضافي مدفوع الاجور ضمن فترة ٢ ساعة في اليوم و ٣٠ يوم في السنة .

٤. وبغية قدرة العامل على استمرار العمل في الاماكن النائية يتطلب القانون من صاحب العمل توفير وسائل الراحة والخدمات كالسلع المدعومة .

ثانياً توفير الفرص للعامل والوسائل لتطوير معارفه ومهارته الفنية :

واستكمالاً لالتزامات صاحب العمل في تنفيذ العقد على وفق حسن في تنفيذ العقد فان القانون يفرض على صاحب العمل تمكين العامل في تطوير نفسه بغية ان يعود مردود ذلك الى تطوير العمل في المشروع ويكون التزام صاحب العمل ليس فقط في تمكين العامل من التطوير بل في توفير الوسائل لتطويره كأن يشركه في الدورات المهنية المتخصصة مع حساب مدة التحاقه بالدورة مدة خدمة يستحق عليها اجراً .

ثالثاً الالتزام بتحقيق حقوق العمال ومراقبتها :

يلتزم صاحب العمل على وفق المادة (٤١) من قانون العمل النافذ باحترام نصوص عقد العمل والاتفاقيات الجماعية واحكام قانون العمل النافذ ومن ذلك يفرع المشرع الالتزام بشكل عام الى فرعين هما:

أ- ضمان المساواة في المعاملة بين جميع العاملين من ذات المهنة وظروف العمل نفسها سواء اكانت على صعيد الاجور ام المخصصات ام العلاوات ام المكافآت ام التدريب المهني ام فرص التقدم الوظيفي .

ب- يلزم المشرع العراقي في القانون النافذ بتقديم نسخة من تقرير رسمي حول الحقوق الاساسية الممنوحة للعمال في المشروع او اية معلومات ذات صلة بشروط التشغيل وظروف العمل الى دائرة العمل عند طلب الدائرة تلك المعلومات على ان يقوم صاحب العمل بتزويد الدائرة ببيان تلك المعلومات خلال مدة اقصاها شهراً واحداً من تاريخ استلام الطلب .

رابعاً التنظيم الاداري لمعلومات العمال :

يلزم المشرع صاحب العمل في تنظيم المعلومات المختصة بالعمال من ذلك :

١. تنظيم اضبارة شخصية خاصة لكل عامل يحفظ فيها كل وثائق العامل ابتداء من عقد وشهادته والمعلومات المتعلقة به وما يطرأ عليه من تعديلات في عمله او اجوره او مكانته ، كما يلزم المشرع صاحب العمل بالاحتفاظ بالملف لمدة سنتين على الاقل من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

٢. أعداد تقري سنوي عن كل عامل من قبل رئيسه المباشر يتضمن بيانات عن سلوكه وكفاءته ونتاجه ويحدد فيه مستوى كفاءة العامل ويختتم بملاحظات الرئيس المباشر ومقترحاته وتقييمه على ان يحفظ باضبارة العامل مع احاطته علماً بمضمون التقرير ، ويلاحظ ان هذا الالتزام يكون لصاحب العمل الذي يشتغل في المشروع ١٥ عاملاً على الاقل .

٣. توفير الية مناسبة للتعامل مع شكاوى العمال وتظلماتهم وتسهيل الوصول الى تلك الالية والاستخدام والتعامل الفوري وبإيجابية مع الشكاوي المقدمة دون تعريض العمال المتقدمين بتلك الشكاوي الى اية عقوبة .

خامساً الالتزام الخاص بوثائق العمال وشهاداتهم :

أوجب المشرع العراقي في المادة (٤١ / ثانياً الفقرات و، ز، ح) على صاحب العمل التزاماً بالوثائق الخاصة بالعمال ، تتمثل في الآتي :

١. تسلم العمل عند مباشرته العمل وصلاً بما سلمه له من وثائق ومستندات واعادتها اليه عند انتهاء عقد العمل ، او عند مطالبة العامل بها مالم يترتب على اعادتها ضرر لصاحب العمل .

يتضح من هذ النص ان التزام صاحب العمل بإعادة وثائق العامل ومستنداته المودعة لديه ينهض في احدى الحالتين :

الاولى : اثناء قيام العلاقة :

فللعامل المطالبة بها يجب على صاحب العمل اعادتها الا اذا كان في ذلك ضرر بصاحب العمل ويترك تقدير لصاحب العمل ، واذا حصل خلاف بين العامل وصاحب العمل فيحال الى القضاء .

الثانية : عقد انتهاء العقد :

تكون اعادة الوثائق والمستندات التي سلمت من قبل العامل الى صاحب العمل واجبة ، ايأ كان سبب انتهاء العقد (حتى لو كان فصلاً) وليس لصاحب العمل ان يمتنع عن ذلك ، الا اذا استخدم حقه في الحبس على وفق القواعد العامة ، اما لغير ذلك يستطيع العامل اللجوء الى القضاء للمطالبة بالتنفيذ العيني (اي اعادة ذات الوثائق) ويعمد القضاء الى فرض غرامة تهديدية على صاحب العمل الممتنع عن التسليم ، كما انه يقضي للعامل بالتعويض العادل اذا اصابه ضرر ناشئ عن امتناع صاحب العمل ، بما في ذلك الضرر المتمثل بفوات فرصة العمل على العامل .

٢. اوجب المشرع العراقي في قانون العمل النافذ في المادة ٤١ / ثانياً بالفقرتين (ز) و (ح) على التوالي منح العامل عند انقضاء عقده الوثائق التالية :

الاولى : شهادة يبين فيها تاريخ مباشرته للعمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي اداه وللعامل ان يطلب اضافة اي بيانات على هذه الشهادة وعلى صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقة للحقيقة ، وفي حال عدم استجابة صاحب العمل لطلب العامل فلأخير اللجوء الى القضاء مطالاً الزام صاحب العمل بإعطائه الشهادة او بالإضافة التي امتنع عن ادراجها ، مع نهوض حقه في طلب التعويض متى لحقه الضرر عن امتناع صاحب العمل .

الثانية : شهادة براءة الذمة :

شرط ان يكون العمل قد وفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل ، وعليه فان صاحب العمل لا يلتزم بإعطاء هذه الشهادة للعامل عند انتهاء العقد ، اذا كان العامل مديناً لصاحب العمل لأي سبب يتصل بعلاقة العمل الا انه يكون ملزماً بذلك في حالة براءة ذمة العامل تجاهه وبإمكان العامل في حالة امتناع صاحب العمل عن اعطائه هذه الشهادة ان يلجأ الى القضاء ايضاً مطالباً بالتنفيذ العيني وبالتعويض اذا اصابه ضرر

من هذا الامتناع ويعد القانون هذه الشهادة بمثابة (مخالصة) يمتنع على صاحب العمل بعد اعطائها مطالبة العامل باي دين ، ولم يستثن القانون من ذلك الا المطالبة المبنية على وقوع خطأ مادي في الشهادة بذاتها .

٢. وقاية العمل من مخاطر العمل

يتعرض العمال اثناء ادائهم العمل الى مخاطر ، يكاد اغلبها متوقعا مما يتوجب اتخاذ الاحتياطات الكافية لوقاية العامل منها ، وقد رصد المشرع العراقي المادة (٤١ / ثانياً / د ، ط) التزاماً بـ (توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياطات اللازمة لوقاية العامل اثناء العمل) و (بيان مخاطر العمل واطلاع العامل عليها قبل التعاقد) ، كما ذكر الفصل الثالث عشر بعنوان (الصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل فكان الفصل الاول منها متخصصاً بموضوع (الصحة والسلامة المهنية) .

اولاً : السلامة المهنية :

جاءت المادة (٤١ / ثانياً / ط) والمادة ١١٦ بوجوب الاتي على صاحب العمل :

١. يلزم صاحب العمل بإحاطة العامل كتابه قبل مباشرته بالعمل بمخاطر العمل ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها
 ٢. يلزم صاحب العمل بتعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل توضح مخاطرها ووسائل الوقاية منها .
 ٣. تنظيم احتياطات العمل : اذ ألزمت المادة ١١٧ بأحكام تنظيم صاحب العمل في تنظيم احتياطات العمل المناسبة بالشكل التالي :
- أ- على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال اثناء العمل في مخاطر العمل الآلات التي تضر بصحتهم .

ب- توفير وسائل الوقاية للعمال اثناء العمل على ان لا يقتطع اي مبلغ من اجور العامل بدلاً لتوفيرها .

ج - توفير الاسعافات الاولية وبما يتناسب مع نوع العمل وفي اماكن مخصصة ومعروفة .

يخضع تنفيذ صاحب العمل التزمه بتوفير احتياطات العمل الرقابة ، التفتيش المختصة ملاحظاتها عن مستوى احتياطات العمل ومدى التزام صاحب العمل بها وتنظيم تقارير ترفع لوزير العمل والشؤون الاجتماعية كما يمكن القانون النافذ لجان التفتيش توقيف العمل في المشروع كلياً او جزئياً واخلاء العمل في حالة (امتناع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية، الخطر الداهم ، منع لجان التفتيش من العمل او عرقلة اعمالها او عدم ازالة المخالفة رغم توجيه الانذار) على وفق المادة ١٢١ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، كما مكن القانون على وفق المادة ١٣٣ قانون العمل النافذ من احالة صاحب العمل المحكمة المختصة مع امكانية تحريك دعوى جزائية اذا وجهت اليه انذار ولم يزل المخالفة بناء على توجيه اللجنة .

ولا يكفي ان يوفر صاحب العمل وسائل الوقاية اللازمة من مخاطر العمل بل يجب ان يتعامل العامل ذاته مع هذه المسألة بعد ان تبين مخاطر العمل له بل يجب على العامل الالتزام بما يلي :

اتباع الادارة والتعليمات والوامر .

استخدام وسائل الوقاية الصحية

التقيد بالتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية

ويترتب على اخلال العامل بهذا الالتزام جزاء مدني وذلك بتعويض صاحب العمل عن الاضرار التي تلحق بوسائل الوقاية او بأموال صاحب العمل الاخرى كنتيجة من عدم اطاعة التعليمات الخاصة باحتياطات العمل ، كما يترتب على هذا الاخلال جزاء انضباطي قد يصل عقوبة الفصل

ثانياً: الصحة المهنية :

ان المشرع العراقي في مجال الحماية وتوسعاً ادرج صحة العمال كالتزام على صاحب العمل وذلك في مرحلة لاحقة وشكل علاجي على وفق ما جاءت به المادة ١٢٠ من قانون العمل النافذ ويتمثل التزامه بالتالي :

١. ان يوفر على صاحب العمل وسائل الاسعاف الطبية في محل العمل وعليه اذا زاد عدد عماله عن (٥٠) عاملاً استخدم ممرض ملم بشؤون الاسعاف الأولي التعاقد مع طبيب خاص يعالج عماله في العيادة تخصص في مكان العمل لهذا الغرض وان يقدم لهم الادوية والعلاجات التي يحتاجونها اثناء العمل دون مقابل .

٢. اذا زاد عدد عماله على (١٠٠) عامل فانه يخصص طبيباً يداوم ما لا يقل عن ساعتين في موقع العمل .

٣. اذا زاد عدد العمال على (٥٠٠) عاملاً يعين صاحب العمل طبيباً مقيماً في المشروع ، فيما زاد القانون النافذ في صلاحيات الطبيب المقيم بوجوب تولي الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية في المشروع بمقر المستوصف الخاص الذي تتوافر فيه كل الوسائل المعينة والاسعاف والعلاج كما يتولى معاينة الحالات التي تحتاج الى اطباء اختصاص او عمليات جراحية .

مما تقدم ان المشرع ان المشرع ربط مستوى الرعاية الطبية التي يلتزم بها صاحب العمل بتوفيرها بعدد عماله بحيث تزداد طردياً بزيادة عدد عماله ، وهذا يعكس توجيه المشرع الى قياس التزامات صاحب العمل بحسب عدد عماله مما يعكس قدرته المالية .