

أثار عقد العمل

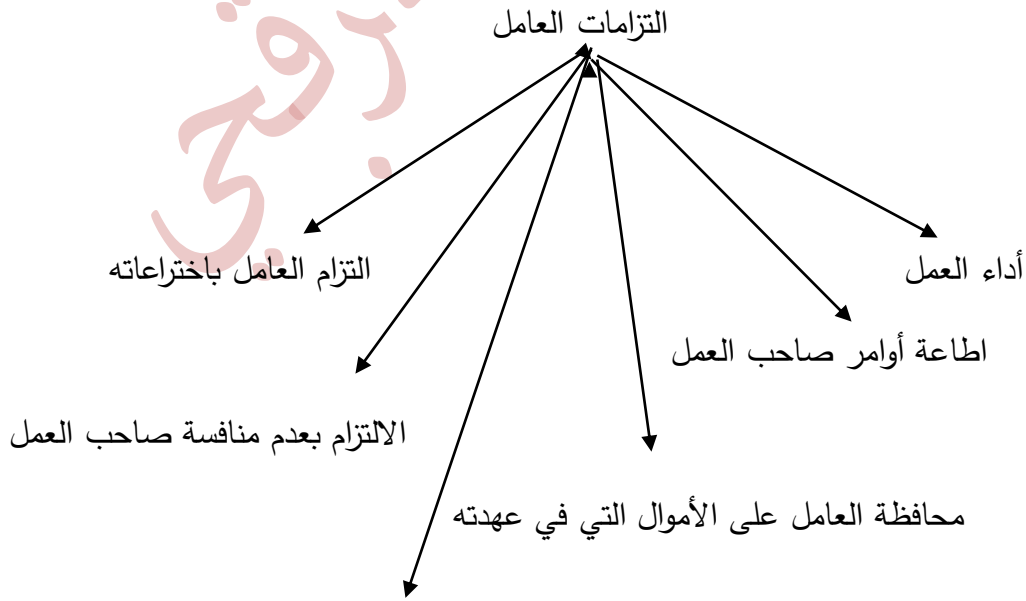
لقد سبق ان بينا, عند اشارتنا إلى خصائص عقد العمل, أن هذا العقد, هو من العقود الملزمة للجانبين, وعليه فهو يرتب اثاراً متبادلة, أي التزامات على كل من جانبيه, ولقد عني المشرع العراقي في كل من القانون المدني وقانون العمل النافذ ببيان هذه الالتزامات والتي سنقسمها إلى قسمين:

أولاً: التزامات العامل

ثانياً: التزامات صاحب العمل

أولاً / التزامات العامل

الالتزام الجوهري والاساس من بين الالتزامات التي تترتب على العامل هو اداء العمل المتفق عليه, غير أن هذا الالتزام ليس الوحيد الذي يرتبه القانون على العامل, إذ تقوم إلى جانبه التزامات اخرى, منها ما يقتضيه حسن النية, ومنها ما يتعلق بالانتمار بأوامر صاحب العمل, والمحافظة على امواله, ومنها ما يتعلق بعدم منافسته لصاحب عمله, واخيراً ما ينشأ عليه من التزام في حالة توصله إلى اختراع اثناء اثناء الخدمة.



الالتزامات المتفرعة عن مبدأ حسن النية

اداء العمل

نصت المادة (42/ ثانياً/أ) من قانون العمل النافذ ان من التزامات العامل ((ان يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وامانة طبقاً لعقد العمل واحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة لتنفيذه , وأنظمة العمل بالمنشآت الصادرة عن صاحب العمل وان يبذل في ذلك عناية الشخص بما لا يتعارض مع احكام هذا القانون)) .

الا ان القانون النافذ لم يبين ما هو الالتزام الرئيس للعامل الا وهو العمل على وفق المبادئ العامة الا انه يمكن فهم ذلك من خلال نص المادة (42/أولاً) التي تنص على حقوق العامل بالنص في الفقرة (أ) على (تقاضي الاجر عن العمل الذي اداه) وكذلك ما نصت عليه الفقرة (ح) من المادة (42/ ثانياً) على (عدم التمارض بقصد التخلص من العمل) وما جاء في الفقرة (ك) (ان لا يؤدي عملاً للغير في الساعات المخصصة للعمل) .

كما نصت الفقرة (أ) من المادة (909) من القانون المدني بأنه يجب على العامل (أن يؤدي العمل بنفسه, ويبذل في تأديته ما يبذله الشخص المعتاد) وتتفرع عن النصوص المتقدمة عدة مسائل تحتاج إلى معالجة وهي:

أولاً/اداء العمل المتفق عليه في العقد :

يلتزم العامل بأن يؤدي المتفق عليه في العقد الذي تم تحديده عند التعاقد , ومقتضى هذا الالتزام ان أداء العامل عملاً اخر غير المتفق عليه ودون موافقة صاحب العمل , لا يعد تنفيذاً مجزياً للعقد وكذلك يعد تكليف صاحب العمل العامل بغير العمل المتفق عليه يعد تعديلاً للعقد بالإرادة المنفردة , الا اذا كان ذلك لظرف طارئ ولمدة محددة وبعلم السلطات النقابية .

ثانياً/ الطابع الشخصي لالتزام العامل :

يتميز التزام العامل بأداء العمل بالدرجة الأولى بأنه التزام ذو طابع شخصي, وعليه فان الوفاء به لا يخضع للقاعدة العامة التي تجيز الوفاء من غير المدين, ولذلك نص كل من قانون العمل على(ان يؤدي العمل بنفسه) والقانون المدني أيضاً نص على(أن يؤدي العمل بنفسه).

ويترتب على الطابع الشخصي لالتزام العامل بإداء العمل ما يلي:

أ/ انه لا يقبل الوفاء من غير المدين, وعليه فانه لا يجوز للعامل ان ينيب غيره في تنفيذ العمل, ولا ان يستعين بغيره في ادائه, إلا اذا تم ذلك بموافقة صاحب العمل, ومرد ذلك إلى أن شخص العامل محل اعتبار عند التعاقد, فصاحب العمل قد راعى مهاراته وامانته وصفاته المميزة الأخرى, التي تجعله في تقدير صاحب العمل كفوءا للقيام بالعمل المطلوب.

ب/ أن استحالة تنفيذ العامل لالتزاماته تؤدي إلى انتهاء العقد, دون ان يلزم العامل في هذه الحالة بان يحل احدا محله لأداء التزامه, كما ان وفاة العامل تؤدي إلى انتهاء العقد, ولا ينتقل التزامه بأداء العمل إلى ورثته, وذلك تطبيقا لحالات انهاء العقد بالإضافة الى حالة انهاء العقد لعجز العامل الا ان ذلك ليس من النظام العام .

ج/ إذا كان الاصل ان شخصية العامل محل اعتبار في العقد, على النحو الذي تقدم, إلا أن شخصية صاحب العمل - على العكس من ذلك - ليست محل اعتبار, الا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل كأن يكون فنانا او جراحا او مصمما عالميا .

د/ لا يستطيع العامل التخلص من التزامه بأداء العمل بالتمارض بقصد التخلص من العمل .

ه/ لا يستطيع العامل ان يؤدي عملا للغير في الساعات المخصصة للعمل لدى صاحب العمل المتعاقد معه وهو ما تقتضيه متطلبات الأمانة .

ثالثا/ بذل العامل من العناية في تأدية العمل ما يبذله الشخص المعتاد:

بموجب هذا المعيار يتعين على العامل ان يبذل من الجهد والحرص, ما يبذله الشخص المعتاد وهو الشخص (متوسط الحرص) , بحيث لا يطلب منه ان يكون اشد حرصاً ولا يقبل منه أن يهبط ادائه دون هذا المستوى, فاذا اخل العامل بالتزامه العقدي بتقليل درجة الحرص يستطيع صاحب العمل في هذه الحالة ان يسأله عن هذا الاخلال , غير ان هذا الالتزام يمكن الخروج عنه بالاتفاق مع صاحب العمل سواء صعودا ام نزولا ويبرز ذلك في حالتني التعاقد مع

عامل خبير في عمله واعطائه مقابل ذلك اجرا اعلى او تعاقد مع شخص معاق ويكون اجره متناسبا مع درجة أدائه وعوقه .

وتعد الطريقة التي يتصرف فيها العامل في استغلال الوقت المحدد لأداء العمل, احد المظاهر التي تقاس بها درجة الحرص التي يبذلها في اداء العمل, ومن ذلك التمارض بغية التغيب او بالتفريط بوقت العمل بالعمل عند صاحب عمل اخر.

رابعا/ ان مجرد حضور العامل الى مكان العمل وابداء استعداده لأدائه وحالت دون ذلك أسبابا خارجة عن ارادته فيكون قد قام بالعمل ويستحق على أساسه الاجر .

اطاعة اوامر صاحب العمل

ان ما ينشأ عن عقد العمل هي رابطة التبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل, ويكون بمقتضاها لصاحب العمل اصدار الاوامر إلى العامل فيما يتعلق بإداء العمل, ولكي تتحقق هذه الأوامر نجد ان العامل يلتزم ب(.....انظمة العمل بالمنشآت الصادرة عن صاحب العمل). وبذلك نستدل ان الأوامر لا تكون بالضرورة فردية موجهة الى عامل واحد فقط ولكن قد تكون جماعية معلقة في لوحة الإعلانات وصادرة عن صاحب العمل وإذ ان واجب العامل في اطاعة ما تقدم ليس مطلقا فأننا يمكن ان نجد ما اشارت اليه المادة (1/909/ج)من القانون المدني العراقي التي تؤكد على ان يأتمر العامل بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه , اذا لم يكن في اطاعتها ما يعرضه للخطر .

ونستخلص مما سبق ان سلطة صاحب العمل في اصدار الاوامر وواجب الطاعة

المفروضة على العامل مقيد بعدة قيود هي:

1. ان تكون الاوامر متعلقة بتنفيذ العمل , ذلك ان سلطة صاحب العمل في الادارة والتوجيه لا تثبت إلا بالنسبة للعمل الذي يقوم به العامل لحسابه, ومن ثم فان اية اوامر تخرج عن اطار هذا العمل لا يلزم العامل بإطاعتها, ولذلك لا يستطيع صاحب العمل توجيه اوامر إلى العامل لا تتعلق ب(تنظيم نشاط مهني او توزيع مهمات ومسؤوليات العمال او القرارات المهمة بشأن العمل كإيقاف العمل به والاشراف على سير العمل وأداء العمال للمهام الموكلة اليهم حسب العقد) كأن يصدر أوامر تتعلق بنشاط نقابي او معتقد ديني , مالم تكن الأوامر صحيحة وذلك لان حياة العامل او ممارسته لنشاط معين يعرض سير العمل في المشروع لخطر التوقف او التشكيك بمصداقيته .

2. أن تكون الاوامر غير مخالفة للعقد أو القانون أو الآداب, ووجوب عدم مخالفة الاوامر للعقد الفردي, هو نتيجة لعدم جواز ان يغير صاحب العمل بإرادته المنفردة احكام العقد, اما عدم مخالفتها لنصوص القانون والآداب العامة, وذلك لكي تبقى سلطة صاحب العمل في اطار الشرعية القانونية, وهو ما تدلل عليه المبادئ العامة في القانون بعدم جواز التحرش او التمييز .

3. ان لا يكون في الاوامر ما يعرض حياة العامل او احد زملائه لخطر الإصابة او الوفاة والا فإنه يكون للعامل حق عدم اطاعته بحكم احقيته في العمل في بيئة آمنة وعدم تعريضه للخطر , و السؤال يرد فيما اذا كان عمل العامل بطبيعته خطرا , فلا شك ان العمال لهم حق رفض اطاعة الأوامر التي تعرض حياتهم او حياة زملائهم لمخاطر غير مألوفة كأن يقوم صاحب العمل بطلب عدم ارتداء العمال ملابس الوقاية او عدم توفيرها لهم .