

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

دراسة وفق قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015

*The legal regulation of Iraqi labor judiciary
According to the Iraqi Labor Law No. (37) Of 201*

إيمان عبدالله العزاوي*

جامعة أوروک الأهلية، العراق

emanmohamed@uruk.edu.iq

تاريخ إرسال المقال: 2021/05/15 تاريخ قبول المقال: 2021/08/08 تاريخ نشر المقال: 2021/09/01

الملخص:

يعد قضاء العمل قضاء متخصص ذي تشكيل خاص، إذ نجد لكل من طرفي العمل ممثل عنهم ضمن تشكيلة المحكمة؛ وذلك لاختلاف طبيعة الدعوى التي يتولى الفصل فيها، إذ تنتوع المصالح والعلاقات وتوازن القوى في الدعوى ذاتها مما يتطلب وجود تشكيلة خاصة تكفل تمثيل الاطراف بشكل عادل وفهم أقرب لظروف العمل التي تحكم هذه العلاقات، وتخصص في نوع معين من الدعاوى مما يسرع ويطور امكانيات الهيئة القضائية التي تتولى النظر في هكذا نوع من الدعاوى مما يقودنا الى مبدأ تخصص القضاة الذي ينادي به الكثير في الوقت الحاضر.

كما وتمثل الحقوق والالتزامات الواردة في قانون العمل بالنسبة للعامل على صاحب العمل الحد الأدنى اللازم لكفالة توازن القوى بين الطرفين الذي وجد القضاء لحمايته ويجوز الارتفاع عن هذا الحد بموجب عقد العمل ومن ثم يصبح صاحب العمل مسؤول عن أي اخلال بالتزاماته امام قضاء العمل

الكلمات المفتاحية: التنظيم - القانوني - لقضاء - العمل - العراقي

Abstract:

where each of ‘ The judiciary represents a specialized judiciary with a special formation the two parties represents a representative within the court's composition. This is because of the relationships and balance of ‘different nature of the case in which it is adjudicated. The interests power vary in the case itself. Which is the closest to the working conditions governing these which expedites and develops the ‘and specializes in a particular type of lawsuits ‘relations leading us to the principle ‘which deals with this type of litigation ‘possibilities of the judiciary .which is called for a lot at the present time ‘of specialty judges

The rights and obligations set out in the Labor Code for the worker represent the minimum necessary to ensure the balance of power between the two parties ‘which the judiciary has found to protect ‘and may be higher than this limit under the employment contract ‘and thus the

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

employer is liable for any breach of his obligations before the labor.

Keywords: Organization - legal - to spend - work – Iraqi

المقدمة

1- أهمية الموضوع وسبب اختياره (*The importance of the topic and the reason for choosing it*)

تم تفعيل هذا الجهاز القضائي في أغلب القوانين المقارنة ومنها العراق بالنظر لما تتميز به منازعات العمل من طبيعة خاصة لكون النزاع قائم بين طرفين غير متكافئين من حيث المركز القانوني أو المادي أو الاجتماعي، وبالنظر لما عانته الطبقة العمالية من صراعات وبالأخص بعد التطور الصناعي وحلول الآلة محل الانسان في الانتاج وتزايد النزاعات الناشئة عن هذه التطورات. فأراد المشرع توفير الحماية للطبقة الضعيفة أو المستضعفة بفعل تفاوت التكافؤ ويجاد نظام قضائي دائم وبقواعد موضوعية واجرائية عامة ومجردة، واقامة علاقات العمل على اساس التضامن الاجتماعي والتعاون بين أطراف العمل لإنجاح العمل وتطويره فوجد الحل في تفعيل قضاء العمل. ولأهمية هذا الموضوع اخترنا البحث فيه لمعرفة ما جاء به المشرع من ضمانات للعامل في هذا النظام.

2- اشكالية الموضوع (*The problematic topic*)

نظراً لان قضاء العمل يفصل في دعوى ذات طبيعة خاصة فكيف يكون التشكيل الامثل لمحكمة العمل؟ وهل ان ما اتبعه المشرع العراقي لتشكيل المحكمة هو مسلك سليم أم لا؟ كما ان القانون لم يبين القيمة القانونية لأصوات طرفي العمل بوصفهم ممثلين عن أطرافهم في المحكمة؟ وهل من السليم ان يكون صوتهم مؤثر في الحكم أم لا؟ كما ان قانون العمل لم ينص على الية تنفيذ الاحكام التي تصدرها محكمة العمل. فما هي الية التنفيذ اذاً؟ وهل من المجدي ان تكون اليات التنفيذ في القانون المدني هي المتبعة للتنفيذ؟ هذه أبرز التساؤلات التي نود البحث فيها ومحاولة الاجابة عليها.

3- نطاق البحث (*Scope of the search*)

ان قضاء العمل لا يعتمد في الفصل في منازعات العمل على قانون العمل وحده، وانما يُطبق نصوص قوانين أخرى تتمثل بالقانون المدني وقانون المرافعات المدنية وقانون أصول المحاكمات الجزائية كما ذكرنا اعلاه وفي بعض الاحيان يُطبق ما جاء في الموثيق والاتفاقيات الدولية وذلك حسب طبيعة النزاع المعروض عليه والمعالجات القانونية المتوافرة امامه سواء في القوانين الداخلية أو الدولية. لذا فإننا سنبحث بشيء من الاختصار في مجمل القوانين التي يمكن لقاضي العمل ان يطبقها في سبيل فض النزاع المعروض عليه مع التأكيد في كل فقرة على ما نص عليه قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 كون هذا القانون هو محور بحثنا.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي**4- منهجية البحث (Research Methodology)**

سنتبع في انجاز هذا البحث منهج تحليلي؛ ذلك من خلال تحليل النصوص القانونية التي نظمت قضاء العمل ورصد ما فيها من ايجابيات وسلبيات جاء بها القانون الجديد واقتراح مانراه من تعديلات أو توصيات من شأنها ان تطور هذا الجهاز القضائي اكثر، وتجعله أكثر فاعلية في تحقيق اسبابه الموجبة لتشريعته.

5- تقسيم البحث (division of Search)

لأجل الوقوف على أساسيات الموضوع سوف نقسمه على مباحث ثلاث، نبين في الأول كيفية تشكيل محكمة العمل، ومن هم الاعضاء الذين تتشكل منهم المحكمة، وما هو نطاق اختصاص المحكمة الشخصي والنوعي. أما الثاني فسنتناول فيه القواعد القانونية الوطنية والدولية التي يمكن لقاضي العمل ان يستعين بها في سبيل حسم النزاع المعروض عليه. أما الثالث فنخصصه لبيان اليات تنفيذ الاحكام التي تصدرها محكمة العمل وأحكام الطعن فيها. وسنختم بحثنا بجملة ما توصلنا اليه من نتائج وتوصيات بهذا الشأن.

المبحث الأول**تشكيل محكمة العمل ونطاق اختصاصها****The first topic****The formation of the labor court and the scope of its jurisdiction**

انطلاقاً من المبدأ الدستوري القاضي بأن التقاضي حق مكفول للجميع ولا يجوز تحصيل اي عمل أو قرار من التقاضي.¹ الذي ساد في أغلب دساتير دول العالم المتعاقبة ، كما نص عليه دستور منظمة العمل الدولية في (م 26) منه إذ أوجب ان يكون هناك نظام قضائي يتولى مهمة الرقابة على تنفيذ بنود الاتفاقية،

¹ المادة (19/ ثالثاً) والمادة (100) من دستور جمهورية العراق لسنة 2005.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

ويتولى مهمة تلقي الشكاوى والتظلمات الناشئة عن هذا التطبيق.² لذا اتجهت أغلب الدول الى تنظيم نظام قضائي متخصص يتولى مهمة الاشراف على تطبيق قوانين واتفاقيات العمل والفصل في النزاعات التي تنشئ عن علاقات العمل ومنها العراق. ويقصد بمنازعات العمل حسبما عرفها المشرع العراقي في الفقرة الخامسة عشر من المادة الاولى منه انها: " أي نزاع ينشأ بين عامل أو مجموعة عمال أو منظمة عمال أو مجموعة منها من جهة مع صاحب عمل أو مجموعة منهم أو منظمة أصحاب العمل أو مجموعة منها من جهة أخرى حول حقوق قائمة تتمثل بأحكام هذا القانون أو القوانين النافذة الاخرى الخاصة بالعمل والعمال أو حول قضايا تتعلق باليات تطبيق أو تفسير عقد عمل فردي أو اتفاقية عمل جماعية نافذة أو قرار تحكيم أو نزاعات ناشئة حول مصالح مستقبلية تتعلق باقتراح تعديل شروط الاستخدام أو اعتماد شروط استخدام جديدة".

فما هي الية تشكيل هذه المحكمة وما هو اختصاصها؟ هذا ما سنوضحه على مطلبين.

المطلب الأول

تشكيل محكمة العمل

The first requirement

Formation of a labor court

التفت المشرع العراقي الى أهمية تشكيل محاكم عمل تتولى مهمة النظر في منازعات العمل الناشئة عن تطبيق قانون العمل عندما أصدر قانون العمل لسنة 1958 الذي اجاز فيه لوزير العدل بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية تشكيل هذه المحكمة. وبناء على ذلك تم انشاء محكمة عمل في بغداد تتولى النظر في جميع منازعات العمل في عام 1968. فأصبحت محكمة العمل هي المختصة بهذا النوع من المنازعات بعد ان كانت محكمة البداية هي من تتولى مهمة الفصل في هذه القضايا وتستند في أحكامها واجراءاتها الى القوانين المدنية وقانون المرافعات. فأصبح منذ هذا التاريخ لدينا محكمة عمل متخصصة.⁽³⁾ كما ونص قانون التنظيم القضائي العراقي رقم (160) لسنة 1979 في المادة (11/تاسعاً) منه على ادراج محكمة العمل ضمن تشكيلات المحاكم التي عدتها هذه المادة ونص في المادة (9) من ذات القانون على انه: " يسري هذا القانون على جميع المحاكم التي تناولتها أحكامه وعلى جميع القضاة العاملين فيها". أي ان الاحكام الاجرائية الواردة في هذا القانون التي تبين كيفية تعيين القضاة ومدة عضويتهم والشروط الواجب توافرها في القاضي هي التي تطبق على الية تعيين القضاة في محكمة العمل. ويتعاقب صدور قوانين العمل

² المادة (26) من دستور منظمة العمل الدولية.

⁽³⁾ د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، ط6، دار الحرية للطباعة ببغداد، 1977، ص 83.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

العراقية نجدها طورت شيئاً فشيئاً في اقامة قضاء عمل متكامل من حيث التشكيل والاختصاص والقوانين المطبقة واجراءات التقاضي ورفع الدعوى ودرجات التقاضي وقوة الاحكام التي يصدرها، كما ونصت قوانين العمل على انشاء محاكم عمل في كل محافظة لتسهيل وسرعة الالتجاء للقضاء العمالي بالنسبة لاطرف النزاع. وكان آخر هذه القوانين هو قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 الذي هو محور بحثنا. فمن هم الاعضاء الذين تتشكل منهم المحكمة ؟ هذا ما سنوضحه على فرعين.

الفرع الأول

الأعضاء القانونيون

First branch

Legal members

لقد نص المشرع العراقي في المادة (165/ أولاً) من الفصل السابع عشر من قانون العمل النافذ على انه: " تتشكل محكمة عمل في كل محافظة من . أولاً: قاضي يرشحه مجلس القضاء الأعلى بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف"، من هذا النص نستنتج عدة نقاط منها، ان محكمة العمل تشكل من قاضي منفرد وليست هيئة قضائية، وعلى الرغم من عدم النص على الية اختيار القاضي في قانون العمل النافذ ولم يبين الشروط التي تتوافر فيه على عكس ما كان عليه الوضع في قانون العمل رقم (151) لسنة 1970.⁽⁴⁾ الا انه يتبع في ذلك ما جاء في قانون التنظيم القضائي إذ يتم تعيينه بناءً على ترشيح من محكمة الاستئناف في المحافظة الى مجلس القضاء الاعلى ومن ثم يرفع الترشيح من المجلس الى الجهات المختصة ليصدر مرسوم جمهوري بالتعيين وذلك على نحو ما نصت عليه المادة (37/ أولاً) من القانون المذكور، كما ينبغي توافر الشروط التي نصت عليها المادة (36/ أولاً) من ذات القانون فيمن يعين قاضي لرئاسة محكمة العمل.⁽⁵⁾

(4) نصت المادة (156) من قانون العمل الملغي رقم 151 لسنة 1970 على انه : " أ: يعين قضاة محكمة العمل العليا وقضاة محاكم العمل بمرسوم جمهوري بناء على اقتراح الوزير. ب: يسمى أعضاء ممثلي العمال في مختلف أجهزة القضاء العمالي بانتخاب سري مباشر من قبل الجمعية العامة للاتحاد. على ان تحدد في الترشيح قبل الانتخاب المهمة التي سوف تسند للعضو المرشح بعد فوزه بالانتخاب وتكون العضوية لمدة سنتين قابلة للتجديد . ج: يسمى أعضاء ممثلي الادارة وأصحاب العمل في محاكم العمل ومحكمة العمل العليا بمرسوم جمهوري بعد استطلاع رأي الجهات الادارية المختصة ومنظمات أصحاب العمل ذات العلاقة. د: يكون لكل عضو منتخب أو معين من الاعضاء المشار اليهم في الفقرتين (ب) و (ج) من هذه المادة عضو احتياطي يحل محله أثناء غيابه".

(5) نصت المادة (36/ أولاً) من قانون التنظيم القضائي رقم 160 لسنة 1979 على انه: " يشترط في من يعين قاضياً بعد نفاذ هذا القانون ان يكون عراقياً بالولادة ومن أبوين عراقيين بالولادة ومن أصل غير أجنبي متزوجاً ومتخرجاً في المعهد القضائي.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

هذا وان مدة ولاية القاضي لم تتحدد بموجب القوانين الاجرائية وبذلك فهي تكون مفتوحة الى حين وصول القاضي الى السن القانوني المحدد للتقاعد وهو الثالثة والستين من العمر حسبما منصوص عليه قانوناً.⁽⁶⁾ ولكن ما الحل في حالة حدوث أي طارئ لقاضي المحكمة ادى الى تغييبه، أو انه كان يتمتع بإجازة اعتيادية حسبما منصوص عليه في (م 40) من قانون التنظيم القضائي؟ هل ستتوقف المحكمة عن العمل وتؤجل الدعاوى الى وقت لاحق؟

ان الاجابة على هذا التساؤل ليست باليسيرة سيما ان محكمة العمل حسب نص القانون تتكون من قاضٍ منفرد وليس هيئة كي نقول يحل محل رئيس المحكمة احد اعضاء الهيئة، كما انه لا يوجد نواب لهذا القاضي كي نقول يحل بدلاً عنه أحد نائبيه.

ذهب البعض الى القول ان يحل محله قاضي رديف في حالات تغييبه.⁽⁷⁾ ولكن لم يذكر من هو هذا القاضي الرديف وكيف يتم احلاله محل القاضي الأصل وما هو السند القانوني في ذلك.

لذا هنا نقترح على المشرع العراقي الى حل هذه الاشكالية أما بالنص على كيفية احلال قاضي رديف وكيف يتم اختياره، أو بتعيين نائب لقاضي العمل يحل محله في حالة غيابه، أو بجعل محكمة العمل عبارة عن هيئة قضائية وليست قاضي منفرد. ونحن نرجح الحل الاخير لما له من عدة فوائد قانونية وعملية. فهو من ناحية يؤدي الى حل اشكالية تغييب القاضي، ومن ناحية أخرى يؤدي الى قوة ورجاحة الاحكام التي تصدر في منازعات العمل؛ ذلك لان الحكم الصادر سوف يكون نتيجة مشاورات ومداومات بين أكثر من قاضٍ، كما انه يبعد شبهة المحسوبية والتأثير والضعف التي يتعرض لها القاضي المنفرد سيما انه يفصل في نوع صعب جداً من القضايا. فغالبا ما تكون كفة أصحاب العمل أقوى وأكثر قدرة على التأثير في سير اجراءات الدعوى والحكم لذا من المفترض ان تحاط المحاكمة بأوسع قدر من الضمانات.

لذا فأن الاخذ بفكرة تشكيل محكمة العمل من هيئة قضائية تساعد على حل أكثر من اشكالية يمكن ان يواجهها قضاء العمل. لا سيما ان هذا الاقتراح هو نظام متبع في العديد من الدول. ففي قانون العمل الاردني نصت المادة (124/أ) على ان: " تشكل المحكمة من ثلاث قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية...".⁽⁸⁾ كما نصت قوانين أخرى على وجوب ان يكون هناك قضاة احتياط كالقانون التايلندي.⁽⁹⁾

(6) نصت المادة (42/أولاً) من قانون التنظيم القضائي على انه: " لا يحال القاضي على التقاعد الا عند اكماله الثالثة والستين من عمره ويجوز احواله على التقاعد قبل ذلك بناءً على طلبه وفقاً لأحكام قانون التقاعد المدني".

(7) محمد علي حسين الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي، أطروحة قدمت الى مجلس كلية القانون / جامعة بغداد، 1998، ص 20.

(8) Bhumibol Adulyadej REX ، Act for the Establishment of and procedure for Labor court، 1979

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

وهناك ايضاً تساؤل يثار وهو لماذا لا يوجد ادعاء عام في تشكيلة محكمة العمل يمثل المصلحة العامة ومصصلحة الاطراف في ذات الوقت في حالة كون المنازعة تؤدي الى الاضرار بهذه المصلحة سيما ان قانون العمل لسنة 1970 كان قد نص في المادة (155/ج) على انه: " ج- تتعقد جلسات محاكم العمل ومحكمة العمل العليا بحضور ممثل عن الوزارة يسمه الوزير يتولى مهمة الادعاء العام في قضاء العمل". فهو يمثل الطرف المحايد في القضية الذي يمثل الجهة الرقابية على عمل المحكمة، كما انه قد يؤدي دوراً ايجابياً في الوصول الى الحكم الأمثل من خلال آرائه ومدخلاته التي قد تلفت انتباه القاضي لنقاط كانت غامضة أو غير واضحة أمامه. لذا ندعو الى ارجاع العمل بما كان معمول به في القانون المذكور اعلاه، سيما وان قاضي العمل يقضي في كثير من المخالفات بعقوبات جنائية كما سنرى لاحقاً. والقاعدة العامة في القانون الجنائي تقضي بوجود ادعاء عام ضمن تشكيلة المحكمة كضمانة من ضمانات التقاضي، كما وان قانون الادعاء العام الجديد قد نص على وجوب حضور الادعاء العام أمام محاكم العمل وأية هيئة أو لجنة أو مجلس ذي طابع قضائي جزائي.⁽¹⁰⁾

الفرع الثاني

الأعضاء الممثلين لطرفي العمل

The second branch

The representatives of the two parties to the work

لا يقتصر تشكيل محكمة العمل على الاعضاء القانونيين فقط. وانما يشترك في تشكيلها أعضاء آخرون يمثلون طرفي علاقة العمل (رب العمل والعامل) حيث يجب ان يكون هناك مساعدين للقضاة ويعدد ثابت من الموظفين الذين يمثلون طرفي عقد العمل؛ وذلك بسبب طبيعة المنازعة، إذ انها غالباً ما تتعلق بأمر فنية ومهنية قد لا يدرك القاضي أبعادها فلا يستطيع التوصل الى التكيف الصحيح للواقعة المعروضة عليه فيستعين في هذه الحالة بأصحاب الشأن والاختصاص هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى كي يطمئن أطراف النزاع بقضاء العمل ويشجعهم باللجوء الى التسوية القضائية بدلاً من المفاوضات التي قد يُهدر فيها حق الطرف الضعيف لوجود من يمثل حقوقهم في المحكمة.⁽¹¹⁾

⁽⁹⁾المادة (19/ ثالثاً) والمادة (100) من دستور جمهورية العراق لسنة 2005.

⁽¹⁰⁾ المادة (5/ خامساً) من قانون الادعاء العام الجديد رقم 49 لسنة 2017 المنشور في الوقائع العراقية عدد 4437

بتاريخ 2017/3/6.

(11) Bhumibol Adulyadg, op. p3.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

وقد نص المشرع العراقي في المادة (165/ ثانياً و ثالثاً) على اشراك ممثل عن أصحاب العمل واخر عن العمال إذ نصت: " تتشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة مما يأتي ... ثانياً: ممثل عن الاتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال. ثالثاً: ممثل عن اتحاد أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً".

ولكن ما فات المشرع هنا ان يذكر ماهي الية اختيار هؤلاء الممثلين، وما هي الشروط التي تتوافر فيهم، وما هي مدة عضويتهم في المحكمة. وهل يجب ان يكون هناك أعضاء احتياط لسد الشاغر الذي ينتج عن تغيب أحدهم في المحكمة.

وعند مراجعتنا لقوانين العمل العراقية السابقة للاطلاع على ما كان معمول فيها بهذا الشأن وجدنا بأن قانون العمل العراقي رقم (151) لسنة 1970 الذي كان أكثر دقة ووضوح في بيان الية الاختيار ومدة الولاية إذ نص في المادة (156/ب) بأنه: " ب- يسمى أعضاء ممثلي العمال في مختلف أجهزة القضاء العمالي بانتخاب سري مباشر من قبل الجمعية العامة للاتحاد على ان تحدد في الترشيح قبل الانتخاب المهمة التي سوف تسند للعضو المرشح بعد فوزه للانتخاب. وتكون العضوية لمدة سنتين قابلة للتجديد ويعلن عن نجاح العضو وتسميته بقرار من الوزير.

ج- يسمى أعضاء ممثلي الادارة واصحاب العمل في محاكم العمل ومحكمة العمل العليا بمرسوم جمهوري بعد استطلاع رأي الجهات الادارية المختصة ومنظمات أصحاب العمل ذات العلاقة .

د- يكون لكل عضو منتخب أو معين من الاعضاء المشار اليهم في الفقرتين (ب،ج) من هذه المادة عضو احتياط يحل محله أثناء غيابه".

من خلال هذا النص يتبين لنا بأن ممثل العمال كان يتم انتخابه من بين أعضاء اتحاد العمل المرشحين للعضوية وكان يتم بشكل الاقتراع السري من قبل الجمعية العامة للاتحاد وكانت تحدد مهمته ومدة ولايته هي سنتين قابله للتجديد. ولكن هذه المادة ايضاً لم تذكر الشروط الواجب توافرها في المرشح.

أما بالنسبة لممثل أصحاب العمل فقد كان يتم تعيينه بمرسوم جمهوري مع الاخذ برأي منظمات أصحاب العمل على سبيل الاستشارة فقط لا الالزام. ولم تحدد الفقرة ايضاً الشروط الواجب توافرها لمن يتم تعيينه بهذه المهمة ولم تحدد مدة تعيينه بذلك. كما لم نجد مبرر بتعيين ممثل أصحاب العمل بمرسوم جمهوري بينما ممثل العمال بترشيح. فقد يكون ذلك لضمان حسن الاختيار كون أصحاب العمل هم الطرف الاقوى والمؤثر في علاقة العمل، أو قد يصعب على منظمة أصحاب العمل اختيار الشخص المناسب للتمثيل كون علاقات اصحاب العمل يغلب عليها تأثير الطرف القوي على الضعيف ومن ثم سيكون التمثيل للطرف القوي وليس الانسب لذلك أرتأى المشرع جعل الأمر بيد الدولة.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

وهنا ندعو المشرع العراقي الى الاخذ بما أخذ به المشرع الموريتاني والفرنسي والمغربي والتونسي والجزائري. حيث جعلوا عدد أعضاء محاكم العمل الى جانب رئيس المحكمة أربعة أعضاء، اثنان منهم يمثلون أصحاب العمل واخران يمثلان العمال على ان يراعى في اختيارهم اختلاف المهن التي يمثلوها، ومن ثم يتولى رئيس المحكمة اختيار واحد من كل طرف لتمثيل فنته في المحكمة في كل قضية على حدة وحسب طبيعة النزاع المعروض؛ ذلك لان هذا التنوع يؤدي الى الوصول الى الحكم الأمثل في القضية نتيجة الالمام بأغلب ابعادها. (12)

كما ندعوه الى وضع شروط خاصة للتعين أو الانتخاب بحيث يراعى فيها المؤهلات العلمية والثقافية والاخلاقية والاجتماعية والمهنية بحيث يكون الممثل مؤهلاً لتولي هذه المهمة. بقي هناك تساؤل واحد وهو؟ ما القيمة القانونية لأصوات ممثلي أطراف العمل عند اصدار الحكم؟ هل رأيهم استشاري أم الزامي عند الحكم في القضية؟

هذا ما لم يبينه القانون الحالي بعكس القانون سنة 1970 الذي نص في (م 154/ب) على انه: " اذا لم يتوصل أعضاء الهيئة القضائية الى قناعة مشتركة فيما بينهم تحال القضية الى الهيئة العامة لمحكمة العمل العليا". ومما يفهم من هذا النص ان رأيهم الزامي للقاضي وليس استشاري اذا اشترط ان تكون القناعة بالحكم الذي يصدر في القضية مشتركة.

ونحن ندعو المشرع العراقي بان يكون رأيهم استشاري فقط؛ كونهم يمثلون أطرف النزاع فقد يكون هناك تأثير عليهم للحكم لمصلحة الطرف الذي يمثله، كما انه قد يكون عرضة للتهديد أو الابتزاز أو الارشاء حتى، كما ان تكييف المنازعة وتقدير الادلة والفصل فيها هو عمل قانوني بحت لذا يجب ان يكون من صميم عمل القاضي فقط سيما ان الاطراف غالباً قد لا يكونوا اشخاص قانونيون ولا يعلمون بأمر القانون، فضلاً عن ان قضاء العمل هو أحد التشكيلات القضائية التي يجب ان تتوافر فيها المقومات التي نص عليها الدستور والقانون للاعتداد بها والاطمئنان اليها والمحافظة على ضمانات المتقاضين ، فقد نص دستور العراق لسنة 2005 فقد نص في المادة (87) على ان السلطة القضائية مستقلة ولا سلطان عليها لغير القانون، ونص في المادة (88) على ان القضاة مستقلون لا سلطان عليهم في قضائهم لغير القانون ولا يجوز لأي سلطة التدخل في القضاء أو في شؤون العدالة، والالتزام بمبدأ قضائية الحكم حيث يجب ان تصدر الاحكام عن هيئة قضائية مشكلة وفقاً للقانون . وكذلك نص المادة (36/أولاً) من قانون التنظيم القضائي رقم 160 لسنة 1979 التي حددت شروط تولي مهمة القضاء من حيث ان يكون عراقياً ومن ابوين عراقيين ومتخرج من المعهد القضائي، وان يصدر مرسوم جمهوري بتعيينه (م 37/أولاً) من ذات القانون اعلاه.. وهذا ما يعزز

(12) محمد علي حسين، مصدر سابق، ص 23.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

الاقتراح الذي طرحناه في الفرع السابق بأن يتم تشكيل هيئة قضائية وليس قاضٍ منفرد للنظر في قضايا العمل وان يكون رأي الاعضاء المساعدين استشاري على سبيل الاستئناس به في أمور فنية أو مهنية تخص طبيعة عملهم ولا تؤثر على قانونية الحكم الصادر.

المطلب الثاني

نطاق اختصاص محكمة العمل

The second requirement

The scope of jurisdiction of the labor court

لكل قانون نطاق محدد يعمل فيه وقضاء مخصص يكون هو الجانب العملي لتطبيق القانون؛ وذلك لكي يحدد سلطان كل قانون ويجنبنا مشكلة تنازع الاختصاص. وكذلك قانون العمل فقد حدد المشرع العراقي اختصاص قضاء العمل فيما يخص نوع القضايا التي يفصل فيها (الاختصاص النوعي)، وكذلك النطاق المكاني الذي يسري عليه اختصاص المحكمة (الاختصاص المكاني).

كما انه حدد الاختصاص الشخصي والاختصاص الزماني الا ان أحكام هذين النوعين الاخيرين من الاختصاص واضحة لذا ارتأينا عدم البحث فيها. فحددت المادة الثالثة من قانون العمل العراقي الاشخاص المخاطبين بأحكام هذا القانون فنصت على :

" أولاً- تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق أو من هم بحكمهم ما لم ينص البند ثانياً من هذه المادة على خلاف ذلك.

ثانياً: لا تسري أحكام هذا القانون على

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

ب- أفراد القوات المسلحة ومنتسبي قوات الشرطة والامن الداخلي".

كما حددت المادة (174) النطاق الزمني لبدء سريان أحكام هذا القانون إذ نصت على: " ينفذ هذا القانون بعد مضي 90 يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية"

لذا سوف نقتصر على بيان الاختصاص النوعي والمكاني لقضاء العمل وهذا ما سنوضحه على فرعين.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

الفرع الأول

نطاق الاختصاص المكاني لمحكمة العمل

First branch

The spatial jurisdiction of the labor court

غالبا ما يجري انشاء المحاكم سواء المختصة بقضايا العمل أو القضايا المدنية أو الجزائية أو الاحوال الشخصية أو التجارية حسب التقسيمات الادارية في المحافظات. حيث يتم تشكيل محكمة متخصصة أو أكثر في كل محافظة تقوم بالفصل في نوع معين من القضايا.

وكذا الحال في قضاء العمل. فبعد ان كان قانون العمل يقوم على تشكيل محكمة عمل واحدة مركزية تتولى الفصل في جميع قضايا العمل وما اثاره ذلك من صعوبات كثيرة منها - زخم القضايا التي تتكدس في المحكمة بسبب تطورات الاحداث وازدهار الاعمال الصناعية والتجارية وكثرتها وما نجم عن ذلك من ازدياد منازعات العمل، ومن جهة أخرى صعوبة وصول أطراف النزاع الى مكان المحكمة ورفع القضايا أمامها. لذا فقد قام المشرع ومنذ قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 بوجوب تشكيل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة. وقد نص قانون العمل الحالي على ذات الأمر في المادة (165) التي نصت على انه: " تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة...". وقد جاءت هذه الخطوة كما ذكرنا لتسهيل اللجوء الى القضاء العمالي وتقليل الزخم على محاكم العمل واختصار الوقت والنفقات وتقريب القضاء من المتقاضين وعدم تكليفهم مشقة الانتقال الى مقر المحكمة لرفع الدعوى والحصول على حقوقهم وبالأخص كما ذكرنا بأن الطبقة الاضعف في هذه المنازعات هم العمال الذين هم غالباً يعانون من مستوى معيشي ضعيف قد لا يتحمل نفقات اللجوء الى القضاء.⁽¹³⁾ وكان هذا هو اتجاه غالبية الدول.

ولكن في حالة اختلاف سكن طرفي النزاع ومن ثم ينعقد الاختصاص صحيحاً لأكثر من محكمة فأبي المحكمتين يتقدم اليها الخصم في الدعوى؟

لم ينطرق قانون العمل الى ذلك وبالرجوع الى القواعد العامة في قانون المرافعات نجده ينص على اقامة الدعوى أمام محكمة موطن المدعي عليه أو مركز معاملاته أو محكمة المحل الذي نشأ فيه الالتزام أو محل التنفيذ أو المحل الذي يتفق عليه الطرفان لإقامة الدعوى.⁽¹⁴⁾ وكان هذا ما نص عليه المشرع المصري حيث

⁽¹³⁾ د. عباس علي محمد، سلطة محكمة العمل في نظر الدعاوى العمالية، بحث منشور في مجلة جامعة بابل/ كلية القانون،

العدد الرابع انساني/ كانون الأول، 2007، ص 86 وما بعدها.

⁽¹⁴⁾ المادة (1/37) من قانون المرافعات العراقي رقم 83 لسنة 1969.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

اعتد بالأصل المعمول به في تحديد الاختصاص المكاني أو المحلي وهو موطن المدعي عليه أو أي موطن يتم الاتفاق عليه لان الاختصاص المكاني ليس من النظام العام (م 49/ مرافعات).⁽¹⁵⁾

وما يجدر الإشارة اليه ان الاختصاص المكاني هو ليس من النظام العام، أي انه لا يثار الا من قبل المتقاضين ولا يمكن للمحكمة ان تثيره من تلقاء نفسها، كما وانه لا يمكن الاحتجاج به الا اذا اثير في الجلسة الاولى للمحاكمة؛ وذلك لان عدم الاختصاص المكاني لا يؤثر على الحكم الصادر في الدعوى فالقانون المطبق واحد. لذا فلا فائدة تعود على الخصم من اثارته في مراحل متقدمة من مراحل الدعوى طالما ان ذلك لن يؤثر على مركزه القانوني في الدعوى.

وعلى الرغم من عدم نص قانون العمل على ذلك الا ان هذا الحكم هو المطبق في اغلب فروع القانون ومنها قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (83) لسنة 1969 في المادة (74) التي نصت على انه: " الدفع بعدم الاختصاص المكاني يجب ابداءه قبل التعرض لموضوع الدعوى والا سقط الحق فيه". وهذا أيضاً ما نص عليه قانون أصول المحاكمات الجزائية فقد حدد في المادة (53) منه الاختصاص المكاني وجاء في آخر فقرة من هذه المادة ان عدم الاختصاص المكاني لا يؤثر على اجراءات التحقيق ولا على الحكم فنص على انه: " ه - لا تكون اجراءات التحقيق ولا قراراته باطلة بسبب صدورها لإحكام الفقرة (أ)".

ولكن ما الحكم لو تم رفع الدعوى ذاتها أمام أكثر من محكمة، أي ان يتحد موضوع الدعوى والخصوم في أكثر من دعوى مقامة؟؟

لم ينطرق قانون العمل عندما نظم الفصل الخاص بقضاء العمل الى ذلك. ولكن بالرجوع الى القواعد العامة في ذات القانون اعلاه نجده نص في المادة (1/76) على حالة التنازع المكاني هذا فنص على انه: " 1- لا يجوز اقامة الدعوى الواحدة في أكثر من محكمة واحدة. فاذا أقيمت في أكثر من محكمة اعتبرت عريضة الدعوى المقامة أولاً وابطلت العريضة الأخرى".

⁽¹⁵⁾ المستشار أنور العمروسي، قضاء العمال، ط2، مطبعة الرشاد/ القاهرة، 1981-1982، ص 702.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

الفرع الثاني

نطاق الاختصاص النوعي لمحكمة العمل

The second branch

The scope of the specific jurisdiction of the labor court

يقصد بالاختصاص النوعي أو الوظيفي: سلطة المحكمة في الفصل في دعاوى معينة بالنظر الى طبيعة الرابطة القانونية محل الحماية.⁽¹⁶⁾ وتحدد اختصاص قاضي العمل بالمنازعات التي تنشأ عن تطبيق قانون العمل والتي تنشأ ايضاً عن عقد العمل المبرم بين طرفي عقد العمل. ونرى بأن قانون العمل قد منح قضاء العمل سلطات واسعة جداً وهو في طريق حل المنازعة المعروضة عليه، فقد منحه الاختصاص المدني والجزائي بقدر تعلقه بمنازعات العمل فضلاً عن تطبيق قانون العمل وهذا ما سنوضحه في نقطتين.

أولاً: سلطة قاضي العمل الجزائية (First: the authority of the penal labor judge)

فقد نصت المادة (166 / أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ على انه: " أولاً: تختص محكمة العمل بالنظر فيما يأتي: أ- الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والتشريعات الاخرى".

فمن جهة قد منح القانون لقضاء العمل سلطة الحكم بالعقوبات الجنائية السالبة للحرية والمالية في أكثر من نص. وقد أعطى المشرع العراقي هذه الصلاحية لقاضي العمل لضمان تنفيذ الأحكام التي وردت فيه من قبل صاحب العمل أو من ينوب عنه وهذا ما أخذت به غالبية القوانين المقارنة كالقانون الفرنسي والمصري والجزائري.⁽¹⁷⁾ فقد اتى القانون ببعض الواجبات القانونية على اصحاب العمل والتي تشكل مخالفتها خطأ يستوجب توقيع الجزاءات الجنائية عليه فقد نص في المادة (24) من القانون المذكور اعلاه على انه: " أولاً: يعاقب صاحب العمل المخالف لإحكام التشغيل ... بالحبس ... وبغرامة... أو بإحدى هاتين العقوبتين". فنص على امكانية قاضي العمل بالحكم على صاحب العمل الذي يخالف احكام التشغيل المنصوص عليها في هذا القانون أن يحكم عليه بالحبس والغرامة أو بإحدى العقوبتين.

كما نصت المادة (52) على جزاء مخالفة احكام الفصل السادس المتعلق بإحكام العقد الفردي فنصت على انه: " يعاقب بالحبس ... أو بغرامة... كل صاحب عمل قام بمخالفة احكام هذا الفصل".

(16) د. محمود سلامة، شرح قانون العمل والمحاكم العمالية المكتب الثقافي/ مصر، 201، ص 129.

(17) د. أنور العمروس، مرجع سابق، 862 وما بعدها.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

كذلك في حالة مخالفة صاحب العمل للأحكام الخاصة بالأجور وتحديدها فنص في المادة (64) على انه: "يعاقب بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً كل من خالف الأحكام المتعلقة بالأجور المنصوص عليها في هذا القانون...".⁽¹⁸⁾

كذلك الحكم في حالة مخالفة صاحب العمل أوقات العمل والراحة والاجازات وعطل الاعياد المحددة قانوناً فنص على عقوبات الغرامة جزاء مخالفة هذه الأحكام.⁽¹⁹⁾

وقضت المواد (94 و 105) بالحكم بالغرامة على صاحب العمل الذي يخالف الأحكام الخاصة بتشغيل النساء والاحداث؛ وذلك لما تشكله هذه الأحكام من أهمية من حماية الحد الأدنى من حقوق هذه الفئة وعدم استغلالهم وتشغيلهم في اعمال لا تتناسب مع جنسهم أو قوتهم البدنية أو مع حياتهم الاجتماعية. وكان الأجدر بالمشرع ان يحكم على صاحب العمل بالحبس والغرامة لما تشكله هذه المخالفة من خطورة على حقوق هذه الفئة المستضعفة فضلاً عن جسامه خطأ صاحب العمل.

وكذلك الأمر في الفصل الخاص بحماية عمال المقالع، والعمال الاجانب، والفصل الخاص بتفتيش العمل والذي قضى فيه بوجود الحكم على صاحب العمل بالحبس والغرامة أو بإحدى العقوبتين عند مخالفة الأحكام الواردة.⁽²⁰⁾

ومما تجدر الإشارة إليه بأن هذا الاتجاه لا يعارض مبدأ الشرعية القانونية في شيء؛ ذلك لان التجريم والعقاب منصوص عليهما في قانون خاص وبذلك فأن مبدأ الشرعية لن يخرج عنه القاضي عند تطبيقه لنصوص قانون العمل.

ثانياً: سلطة قاضي العمل المدنية (Second: The civil work judge's authority)

لقد منح قانون العمل قاضي محكمة العمل ذات السلطات الممنوحة لقاضي البداء. فيمكنه أن يحكم بالبطلان والتعويض والفسخ.

فقد وردت نصوص قانون العمل بصيغة أمرة. ويقصد بالقواعد الأمرة هي القواعد القانونية التي يلتزم الافراد باحترامها وتجنب مخالفتها ويقع باطلاً كل اتفاق يقضي بمخالفتها وذلك لتعلقها بالنظام العام أو الحد الأدنى من الحماية التي يفرضها القانون التي يجوز الاتفاق على رفعها عن هذا الحد ان كان الاتفاق هذا يحقق مصلحة للعامل أكبر من الحد الذي حدده القانون بما لا يخالف ذلك النظام والآداب العامة.⁽²¹⁾ فاذا ما وجد

(18) د عباس علي محمد، مرجع سابق، ص 89.

(19) المواد (73 و 83) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015.

(20) المواد (36 و 112 و 130) من قانون العمل العراقي النافذ.

(21) لمادة (14/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

قاضي العمل اتفاق بين طرفي العمل يخالف هذه القواعد فيمكنه القضاء ببطلانها حتى لو كان التنازل أو الاتفاق أو الصلح برضاء العامل. فقد قضت المادة (14/ ثانياً) على انه: " ثانياً: يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون". وكذلك قضت الحكم بالبطلان المادة (48/ثانياً/أ) في حالة انتهاء عقد العمل خلافاً لإحكام القانون. ونصت المادة (56) على القضاء بالبطلان على كل تنازل عن الاجور المقررة للعامل وعدم جواز الحجز عليها؛ وذلك حماية للعامل الضعيف في علاقة العمل اذ قد يضطره صاحب العمل الى التنازل عن حقوقه بشكل أو بآخر في الوقت الذي يكون فيه العامل بحاجة ماسة الى البقاء في العمل وارضاء صاحب العمل بأي شكل من الاشكال. (22)

كذلك نصت العديد من المواد على سلطة قاضي العمل على الحكم بالتعويض المدني في حالات اصابات العمل والضرر ويقصد بالتعويض: هو جزاء المسؤولية المدنية بنوعها العقدية والنقصيرية يهدف الى جبر الضرر وقد يكون نقداً أو عيناً. او هو مبلغ من النقود او ترضية من جنس الضرر تعادل ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب. فهو وسيلة القضاء لجبر الضرر. (23) ويملك قاضي العمل الحكم بالتعويض، فنصت المواد (47/ ثانياً و 48/ثانياً/أ) بأن لقاضي العمل الحكم بالتعويض المناسب عما أصاب العامل من ضرر في حالة الحكم بإبطال قرار صاحب العمل بإنهاء عقد العمل. وكذلك يمكن للعامل رفع الدعوى بصفة اصلية يطالب فيها بالتعويض المدني الناشئ عن الاخلال بإحكام قانون العمل أمام قضاء العمل فنصت المادة (83) منه عل انه: " يعاقب كل من يخالف الأحكام المتعلقة بساعات العمل والاجازات المنصوص عليها في هذا القانون بغرامة... وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم" وكذلك الأمر في نص المادة (94) إذ ترفع دعوى المطالبة بالتعويض المدني بصفة أصلية أمام قاضي محكمة العمل.

المبحث الثاني

اختصاصات قاضي العمل في تطبيق القواعد القانونية

The second topic

The powers of the labor judge in the application of legal rules

يُطبق قاضي العمل وهو في سبيل الفصل في النزاعات المعروض عليه العديد من القواعد القانونية المستمدة من المصادر القانونية المختلفة. ويقصد بمصادر القانون: الروافد المختلفة التي انشأت قواعد القانون، أو

(22) د عباس علي محمد، مرجع سابق، ص 89.

(23) د. عبد المجيد الحكيم. د محمد طه البشير. د عبد الباقي البكري، الوجيز في نظرية الالتزام (مصادر الالتزام) ، ج2،

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

الاصل الذي تُستقى منه الاحكام. (24) فلا يتقيد اختصاص قاضي العمل بتطبيق القواعد القانونية الواردة في قانون العمل؛ ذلك لأن قاضي العمل كما ذكرنا في المبحث السابق يطبق بعض القواعد الموضوعية في القانون المدني والجزائي المرتبطة بالدعوى المنظورة امامه، كما انه يستقي بعض الاحكام الاجرائية من قواعد قانون المرافعات والقوانين الاجرائية الاخرى التي ذكرناها اعلاه. فضلاً عن انه يطبق الاحكام الواردة في اتفاقيات العمل الجماعية والثنائية في حالة خلو قانون العمل من حكم يفصل في الواقعة المعروضة عليه. أي ان القواعد التي يطبقها قاضي العمل قد تكون قواعد وطنية أو دولية. وهذا ما سنوضحه على مطلبين - نبين في الأول المصادر الداخلية، والثاني نبين فيه المصادر الخارجية.

المطلب الأول

تطبيق القاضي للقوانين الداخلية

The first requirement

Judge application of local laws

ويقصد بالمصادر الداخلية: القوانين الدستورية والاعتيادية التي تصدر عن السلطة التشريعية وتتضمن قواعد عامة وملزمة واجبة التطبيق على المسائل التي تتناولها كافة، كما تشمل الانظمة والتعليمات التي تصدرها السلطة التنفيذية تسهيلاً لتطبيق القوانين، واحكام القضاء القطعية التي تصدرها السلطة القضائية في قضايا لم يرد لتنظيمها نص قانوني معين. كما تشمل المصادر غير الرسمية الاخرى التي تتمثل في اعراف المهن وتعليمات النقابات المهنية وعقود العمل المشتركة. (25)

فتختلف طبيعة القواعد القانونية التي يطبقها قاضي العمل؛ لان قضاء العمل يتميز بتعدد مصادره الرسمية وغير الرسمية. فتكون أمام القاضي قواعد قانونية من فروع مختلفة يسعه ان يطبقها على الواقعة المعروضة ان رأى في ذلك ما يؤمن مركز قانوني أفضل للعامل، وهذا ما جاءت به (م 14/ أولاً) من قانون العمل النافذ التي نصت على: " تمثل الحقوق الواردة في أحكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال ولا تؤثر تلك الأحكام على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون آخر، أو عقد أو قانون أو اتفاق أو قرار اذا كان اي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون".

(24) قانون العمل (دراسة مقارنة)، لجنة في مؤسسة الثقافة العالمية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، 1986، ص 20.

(25) د. جلال القريشي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة الازهر/ بغداد، 1972، ص 59.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

الفرع الأول

المصادر الداخلية الرسمية

First branch

Official internal sources

وتتمثل هذه المصادر الداخلية الرسمية كما أوضح التعريف اعلاه بعدة مصادر رسمية تصدر عن الدولة بمختلف مؤسساتها وهي:

1- **التشريع (The legislation)** : والذي يمثل كل قاعدة قانونية مكتوبة سواء وردت في الدستور الذي هو القانون الاعلى والاسمى في الدولة، أو وردت في نصوص القوانين الاعتيادية سواء قانون العمل أو القانون المدني والجزائي والقوانين الاجرائية الاخرى.⁽²⁶⁾

فينص الدستور على مبادئ اساسية لتنظيم العمل فنص على ان العمل هو حق للجميع دون تمييز، وعلى الدولة ان تصدر قانون خاص لتنظيم العمل، واكدت على ضمان كرامة العامل وتكافؤ الفرص للحصول على العمل، والحق في تأسيس النقابات والانضمام اليها كما نص على حرية الانتقال للأيدي العاملة والبضائع ورؤوس الاموال والسعي للتنمية الاقتصادية وتشجيع القطاع الخاص، وكفالة الضمان الاجتماعي والصحي في حالة العجز عن العمل والبطالة والتشرد.⁽²⁷⁾ وهذا ما نصت عليه اغلب الدساتير.⁽²⁸⁾

أما القوانين الاعتيادية الصادرة عن السلطة التشريعية والتي تتمثل في المقام الأول بقانون العمل. إذ دأبت أغلب الدول بفعل التطور الصناعي والتجاري وزيادة منازعات العمل على وضع قانون خاص لتنظيم العمل يبين فيه المبادئ الاساسية للعمل كالنص على حرية وضمان العمل وعدم تقيده وتنظيم المهن وحرية انشاء النقابات وتحديد الحدود الدنيا لسن العمل ووقته واجورها... الخ وكذلك نظم حقوق وواجبات طرفي العمل كالأجور والاجازات واوقات العمل وعمل الاجانب وكيفية حل المنازعات الفردية والجماعية وتنظيم قواعد انضباط العمل وحماية الاحداث والنساء والطبقة العمالية الضعيفة واهم ما نظمه في بابها الاخير بالنسبة لقانون العمل العراقي قضاء العراقي.

غير ان وجود قانون عمل يجمع القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل غير كافٍ ولا ينفى وجود قواعد قانونية أخرى تحكم بعض المسائل الموضوعية والاجرائية الجزئية والواردة ضمن تشريعات قانونية أخرى

⁽²⁶⁾ د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، ط1، مؤسسة الثقافة العمالية / بغداد، 1980، ص 42.

⁽²⁷⁾ المواد (22 و 24 و 25 و 26 و 30) من دستور جمهورية العراق لسنة 2005.

⁽²⁸⁾ د. جلال العدوي، قانون العمل، منشأة المعارف/ الاسكندرية، 1977، ص 147.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

تعالج موضوعات أخرى. كالقانون المدني وتطبيق أحكامه فيما يخص تنظيم أحكام أبرام العقود والفسخ والتعويض واصلاح الضرر وازالته وغيرها من الاحكام الواردة في القانون المدني التي يستند اليها قاضي العمل في حالة خلو قانون العمل من نص ينظمه أو في حالة كونها تمثل مركزاً قانونياً أفضل للعامل. (29) كما ان قاضي العمل يستعين بالتنظيم الاجرائي الوارد في قانون المرافعات والخاصة برفع الدعوى والتقاضي والقضاء المستعجل ووقف التنفيذ والنفاد المعجل كما تطبق اجراءات الطعن المنظمة في قانون المرافعات تفصيلاً والتي اكتفى قانون العمل بالإشارة اليها دون تفصيلها، فكل هذه القواعد الاجرائية يمكن ان يطبقها قاضي العمل في سبيل تنظيم اجراءات التقاضي أمام محاكم العمل والتي لم ينظمها قانون العمل.

كذلك تطبيق بعض القواعد الاجرائية والموضوعية الجنائية والتي منح قانون العمل لقاضي العمل حق تطبيقها، كالحكم بالغرامة أو الحبس أو أحكام تفتيش العمل والاستجواب اثناء اجراء التفتيش ومعاينة مكان العمل وحق الاطلاع على وثائق العمل وحق القاضي في نذب الخبراء، وحق الاحالة الى محاكم الجزاء في حالة كون المنازعة المعروضة على قاضي العمل تشكل جريمة جنائية. (30)

كذلك من القواعد التي يطبقها قاضي العمل على النزاع المعروض الانظمة والتعليمات التي تصدرها السلطة التنفيذية بمناسبة تطبيق القانون. حيث تكتسب الانظمة والتعليمات أهمية كبيرة في مجال قانون العمل ذلك لان المشرع يترك بعض المسائل من غير تنظيم تفصيلي لتنظم بأنظمة وتعليمات تصدر عن السلطة التنفيذية. (31) وقد نص دستور جمهورية العراق لسنة 2005 في المادة (80/ثالثاً) على هذه الصلاحية للسلطة التنفيذية فنص على انه: " ثالثاً: اصدار الانظمة والتعليمات والقرارات بهدف تنفيذ القوانين". كما نص قانون العمل العراقي الحالي على هذه الصلاحية لوزير العمل إذ نصت المادة (173) على انه: " يصدر الوزير تعليمات وانظمة داخلية لتسهيل تنفيذ احكام هذا القانون".

ومما يجدر الإشارة اليه ان الانظمة والتعليمات هذه تمثل مصدر قانوني يلي القوانين الاعتيادية في التدرج القانوني، لذا يجب ان تأتي الانظمة والتعليمات غير مخالفة للقواعد القانونية حتى لو كانت هذه المخالف لمصلحة العامل.

2- احكام القضاء (Judicial provisions) : من حيث الأصل يكون اختصاص القاضي هو تطبيق القانون فقط والحكم في النزاعات المعروضة، ولكن يمكن ان تكون هذه الاحكام القضائية (السوابق القضائية) مصدراً من مصادر القانون التي يمكن ان يستأنس بها القاضي في سبيل الحكم في وقائع لم يجد لها نص

(29) د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص 43 وما بعدها.

(30) محمد علي حسين الطائي، مرجع سابق، ص ص 247 - 261.

(31) د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص 44 وما بعدها.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

قانوني؛ ذلك لان في حالة سكوت القانون عن وضع حل لمنازعة ما فانه يجب على القاضي ان يجتهد في ايجاد الحل للواقعة المعروضة عليه والا عد ناكراً للعدالة. لذا يمكنه الاستئناس بما استقر عليه القضاء من مبادئ واحكام. فالقضاء في كثير من الاحيان يطور نصوص التشريع بما يتفق مع الحاجات الجديدة ومن ثم خلق قواعد قانونية جديدة. (32)

الفرع الثاني

المصادر الداخلية غير الرسمية

The second branch

Informal internal sources

يتميز قانون العمل بأن مصادره تختلف قليلاً عن مصادر القانون الاخرى، إذ ان بعض مصادره ليست قواعد قانونية تصدر عن الجهات الرسمية المختصة في الدولة وانما قد تستمد من مصادر أخرى غير رسمية كالعرف المهني والحرفي السائد، وتعليمات العمل الداخلية للمشروع، وقرارات نقابات بعض المهن التي تصدر تعليمات تنظم جانب معين من جوانب العمل الخاص بالمهنة، وما يأتي من قواعد عمل في عقود العمل الجماعية. (33)

1- العرف المهني أو الحرفي (Professional custom): يشكل العرف مصدراً مهماً من مصادر القواعد التي يطبقها قاضي العمل إذ يفوق دوره في تكوين قواعد العمل دوره في بقية فروع القانون ومنها المدني فكثير من قواعد قانون العمل اليوم كان مصدرها العرف كقواعد انتهاء العقد والتجديد الضمني للعقد ومستوى الاجور، اذ غالباً ما يتولد عن الممارسات العملية في عالم العمل قاعدة قانونية عرفية تتحول فيما بعد الى قاعدة قانونية رسمية. فيقصد بالعرف اذاً : مجموعة القواعد التي اعتاد الافراد على اتباعها في وسط ومهنة معينين بحيث ساد الاعتقاد بأن تلك القواعد أصبحت ملزمة.

فيستعين القاضي بالعرف غالباً ليتلافى النقص في التنظيم القانوني أو التعاقدية لعلاقات العمل من خلال الاطلاع على ما ساد في بعض المهن والحرف من عادات مهنية وحرفية. شرط ان لا تكون مخالفة للنظام والآداب العامة. (34)

(32) د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص 47. د.

(33) قانون العمل، لجنة في مؤسسة الثقافة العمالية، مرجع سابق، ص25.

(34) د. جلال القرشي، مرجع سابق، ص 65 وما بعدها. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، ط1، دار المعرفة، 1980، ص 30 وما بعدها.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

2- التعليمات الداخلية (Internal instructions) : نصت اغلب التشريعات على امكانية صاحب المشروع على اصدار تعليمات عمل داخلية ويقصد بهذه التعليمات: لائحة تتضمن نصوصاً تتعلق بتنظيم العمل في المشروع بشأن المحافظة على صحة وسلامة العمال وانضباطهم وكيفية ادائهم لواجباتهم وذلك باختلاف الحرف والمهن التي تؤدي داخل المشروع. أو هي: مجموعة القواعد التنظيمية التي يضعها أصحاب العمل لغرض توضيح بعض شروط العمل أو قواعده غير المنصوص عليها في قانون العمل أو في عقد العمل كتحديد ساعات بدء العمل وانتهائه ويجب ان تضع هذه التعليمات في محل العمل بصورة جلية ليطلع عليها العمال حيث يتولى صاحب العمل أو ادارته اصدار هذه التعليمات. (35)

مع ملاحظة ان التعليمات هذه تختلف عن الانظمة والتعليمات التي ذكرنها في الفقرة السابقة. ويمكن الاختلاف في جهة الاصدار ونطاق السريان والقوة القانونية أيضاً. (36)

3- اتفاقيات العمل الجماعية (Collective work agreements) : ويقصد بها: جميع الاتفاقات المكتوبة التي تنظم شروط وظروف العمل وعلاقاته واحكام التشغيل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام والتي تعقد بين صاحب عمل او مجموعة منهم أو منظمة أصحاب عمل أو مجموعة منها من جهة ومنظمة واحدة أو أكثر لنقابات العمل أو ممثلي العمال المنتخبين في حال غياب منظمات العمال من جهة أخرى. (37) فهي تشكل ايضاً مصدر يستلهم منه القاضي الاحكام للفصل في المنازعات العمالية المعروضة عليه.

4- قواعد عقد العمل الجماعي (Collective work contract rules) : ان الاحكام الموضوعية والاجرائية التي يتضمنها عقد العمل الجماعي تمثل مصدراً للقواعد التي تكون امام قاضي العمل لتطبيقها على المنازعات. ويقصد بعقد العمل الجماعي: العقد الذي ينعقد بين مجموعة من العمال و واحد أو أكثر من أصحاب العمل بقصد تنظيم بعض المسائل المتعلقة بالعمل. وتسري هذه النصوص التي في العقد على كل

(35) د. عبدالله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، ط4، دار النهضة العربية، القاهرة، 1003-2004، ص 60 وما بعدها. د. جلال القرشي، مرجع سابق، ص 69. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص 28.

(36) تختلف تعليمات العمل عن الانظمة والتعليمات من عدة نواحي. فمن ناحية جهة الاصدار: تصدر الانظمة والتعليمات من الدولة (السلطة التنفيذية) بمناسبة تنفيذها للقوانين بينما تصدر التعليمات من صاحب العمل بمناسبة تنظيم مشروعه، كذلك الاختلاف من ناحية القوة القانونية إذ تحتل الانظمة والتعليمات مرتبة قانونية أعلى من التعليمات، واخيراً تختلف في ناحية النطاق الشخصي فتسري الانظمة والتعليمات على كل من تنطبق عليهم من أطراف العمل؛ لأنها قواعد عامة مجردة بينما تنطبق التعليمات على العمال العاملين لدى صاحب العمل الذي وضع التعليمات لا غيرهم. أنظر في ذلك د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص 48.

(37) المادة (1/ سابع عشر) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

من ينظم الى هذا العقد فيما بعد فضلاً عن الموجودين وقت ابرام العقد؛ ذلك لأنه ينشئ قواعد عامة مجرد تسري على كل من تتوافر فيه صفة معينة وليس على اشخاص معينين بالذات. (38)

5- **قرارات النقابة (Syndicate decisions)** : واخيراً يستعين القاضي بالقرارات النقابية أيضاً ويقصد بها: القرارات التي تتضمن قواعد ملزمة لأعضاء النقابة وتكون واجبة الاتباع في شؤون مهنتهم. أي انها قواعد تفرضها طبيعة المهنة. وهي تسري على كل عمال النقابة سواء من كانوا موجودين وقت اصدارها أو من أنظمو اليها فيما بعد لأنها لا تهم اشخاص بذواتهم وانما هي قواعد عامة مجرد تهم الاشخاص بصفاتهم فكل من تتوافر فيه صفة العضوية تسري عليه هذه القواعد باعتبار انها تمثل قواعد المهنة. فيمكن لقاضي العمل ان يطبقها للفصل في المنازعة. (39)

كما ان هناك العديد من المصادر التي يستعين بها القاضي لتقصي الاحكام التي تطبق على المنازعات المعروضة عليه والتي ذكرها العديد من الشراح، كمبادئ العدالة وراء الفقهاء والشراح واحكام الشريعة الاسلامية وما يتضمنه عقد العمل الفردي بالنسبة لأطراف العقد فقط والقواعد القانونية في القوانين لبعض الحقوق كقوانين الضمان الاجتماعي والتقاعد للعمال. (40)

المطلب الثاني

تطبيق القاضي للقواعد والاتفاقيات الدولية

The second requirement

Judge the application of international rules and norms

لقد ساعدت ظروف العصر الحديث ان يأخذ تشريع العمل الصفة الدولية؛ وذلك نظراً لتشابه الظروف التي مرت بها الدول فيما تعلق بالتطورات التي حدثت في القطاع الصناعي والتجاري الذي حصل في وقت واحد مما أوجد نصوص متشابهة تبين حقوق وواجبات العمل وقدرة الحماية التي توفرها للعاملين فبدأ تطور قانون العمل يتجاوز الحدود المحلية للدولة منذ أواخر القرن التاسع عشر فظهر التعاون على الساحة الدولية من

(38) د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص 48.

(39) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص 32.

(40) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 44 - 46. أم.د. عباس علي محمد، مرجع سابق، ص 91. د. جلال

العدوي، مرجع سابق، ص 153.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

خلال ابرام اتفاقيات العمل الدولية الثنائية والجماعية فبدأ المجتمع الدولي سعيه الجاد والمكثف نحو تحقيق الوحدة والتعاون الدولي لقوانين العمل.⁽⁴¹⁾

وساعد على هذا التوحيد وجود المصالح المشتركة بين الدول وحاجتها الى توحيد قوانين العمل، كذلك ظهور الحركات العمالية التي تقوم على فكرة التضامن بين العمال والدفاع عن مصالح الطبقة العمالية المستضعفة في نطاق دولي دون الاقتصار على النطاق المحلي لضمان الوصول الى معاملة واحدة متساوي للعمال على اختلاف دولهم، كما ساعد على ذلك ان اغلب نصوص العمل تتعلق بحقوق الانسان الاساسية التي تمثل المبادئ العامة التي نصت عليها أغلب موثيق حقوق الانسان، فضلاً عن ان الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي اقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة الصادر في عام 1948 والذي تلتزم الدول المصدقة عليه بتطبيق احكامه واحترامها قد تضمن الكثير من الحقوق والحريات الاساسية للعمال، كالحق في العمل وتكوين النقابات العمالية والحق في الضمان الاجتماعي والتامين من المخاطر والمساواة بين الاناث والذكور في الاجر وغيرها من المبادئ.⁽⁴²⁾

فبدأ الاهتمام الدولي بحقوق العمال بصورة تدريجية من خلال اقامة مؤتمرات دولية للعمل، حيث كانت المحاولة الاولى تعود لعام 1890 حيث عقد مؤتمر برلين وحضرته العديد من الدول. وتعددت الجهود الدولية التي بُذلت بعد ذلك في سبيل تحقيق هذا التعاون غير ان الدور الاكبر يرجع الى ما قامت به منظمة العمل الدولية التي انشئت عام 1919 بمقتضى معاهدة فرساي. والتي تمثلت اهدافها بحماية العمال من أجل الحصول على اجور عادلة مقابل عملهم، دعم السلم الدولي ونشر العدالة الاجتماعية بإيجاد توازن بين النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي، تطوير قوانين العمل الوطنية، عدم جواز اعتبار العمل سلعة خاضعة للعرض والطلب، الاعتراف لكل من اصحاب العمل والعمال بالحق في التنظيم النقابي، ضمان المعاملة الاقتصادية العادلة للعمال الاجانب، حماية حياة العامل وصحته وتوسيع وسائل الضمان الاجتماعي، تشجيع الحوار والتعاون بين نقابات العمل والعمال والدولة، منع تشغيل الاطفال وتقييد تشغيل الاحداث من الجنسين، ضمان الأجر اللائق والكافي للعامل وعائلته على اساس المساواة بين الجنسين، تحديد ساعات العمل، تشغيل العمال في أعمال تلائم رغباتهم وتخصصهم. وعند انشاء منظمة الامم المتحدة تولى المجلس الاقتصادي والاجتماعي هذه المهمة، وفي عام 1946 تم التعاون بين منظمة العمل والمجلس الاقتصادي والاجتماعي للوصول الى التعاون الامثل بين الدول. فعقدت منظمة العمل العديد من الاتفاقيات الدولية بلغت ما يقارب 184 اتفاقية، واصدرت العديد من التوصيات ما يقارب 192 توصية وتشكل هذه الاتفاقيات والتوصيات الحد

(41) محمد علي حسين الطائي، مرجع سابق، ص 258. د. جلال القرشي، مرجع سابق، ص 70.

(42) د. حسن كبيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف-الاسكندرية، ط3، 1979، ص 59.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

الادنى للحماية فاذا كان القانون الوطني للدولة يضم حماية أكبر أو حقوق أكثر فيكون هو الاولى في التطبيق. (43)

وتمارس منظمة العمل دورها في حماية حقوق العمال من خلال مراقبة تنفيذ اتفاقيات العمل المصادق عليها من قبل الدول الاعضاء - وذلك أما من خلال التقارير السنوية التي ترسل من هذه الدول الى مكتب العمل في المنظمة تبين سير اجراءات التنفيذ ومدى مواكبتها لبنود الاتفاقية أو التزامها بالتوصيات أو من خلال تقديم الشكاوى من قبل أحد الدول الاعضاء ضد الاخرى في حالة امتناعها عن الالتزام ببند الاتفاقية أو التوصية، أو من خلال تقديم التوصيات والتوجيهات والاستشارات للحكومات والمنظمات العمالية لتطوير سياساتهم في هذا الخصوص، أو من خلال عقد المؤتمرات والندوات للتعريف بحقوق العمال وسبل توطيد العلاقات بين طرفي العمل ويجاد نوع من الثقة والتعاون والتفاهم بينهم. (44)

أما منظمة العمل العربية فقد تأثرت الدول العربية بما حدث من تطورات في شؤون العمل والضمان الاجتماعي في العالم وكان من نتائج هذا التأثير انعقاد مؤتمر العمل العربي في بغداد في كانون الثاني سنة 1965 والذي أقر فيه ميثاق العمل العربي ودستور منظمة العمل العربية وعقدت المنظمة لها أول مؤتمر في مارس 1971 فوضعت العديد من المبادئ والقواعد التي تحكم وتنظم علاقات العمل فيما بينهم، وتهدف المنظمة الى تحسين ظروف العمل وشروطه للقوى العاملة بما يتفق مع كرامة الانسان العربي، والسعي الى تحقيق تكافؤ الفرص وتنسيق الجهود العربية في ميدان العمل، وتوحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل، والقيام بالأبحاث والدراسات في الموضوعات العمالية المختلفة. وعقدت المنظمة العديد من الاتفاقيات الجماعية بشأن نقل الايدي العاملة، والسلامة والصحة المهنية، ومستويات العمل، وبيئة العمل، والاجازات والحقوق والحريات، والتأمينات الاجتماعية والتوحيد والتدريب المهني... الخ. كما اصدرت التوصيات فضلاً عن الاتفاقيات الثنائية التي تعقد بين دولتين وينصب موضوعها على تنظيم ومعالجة أوضاع العمال من رعايا كل دولة في الدولة الاخرى، ومثالها الاتفاق الخاص بالتأمينات بين العراق ومصر رقم 29 لسنة 1977، والاتفاق بين العراق وبنغلادش بشأن تسهيل مهمة انتقال الايدي العاملة بين البلدين رقم 60 لسنة 1979، واتفاقية العراق مع الفلبين ايضاً لتسهيل انتقال الايدي العاملة بين البلدين المصادق عليها بالقانون

(43) د. جلال القرشي، مرجع سابق، ص 72 وما بعدها، قانون العمل، لجنة في مؤسسة الثقافة العمالية، مرجع سابق، ص 185. محمد علي حسين الطائي، مرجع سابق، ص 287. م.م مصدق عادل طالب، دور منظمة العمل الدولية والعربية لحماية حقوق العمال، بحث منشور في مجلة جامعة بابل - كلية القانون، ص 180.

(44) م.م مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 190-192.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

رقم 54 لينة 1983، والاتفاقية التي بين العراق والامارات العربية المتحدة للاستفادة من الخبرات في البلدين في مجال العمل والشؤون الاجتماعية لسنة 1984، وغيرها من الاتفاقيات. (45)

وقد انظم العراق الى منظمة العمل الدولية عام 1932 كما انظم الى منظمة العمل العربية عام 1965. ولكن السؤال الذي يثار هنا هو: ما هو التدرج الذي يتبعه القاضي في تطبيق النصوص المتعارضة من مختلف المصادر التي طرحناها اعلاه؟

لا تثير مسألة التدرج أي اشكال في حالة التعارض بين المصادر الداخلية إذ تكون الاولوية الى الدستور ثم التشريع العادي ثم الأنظمة والتعليمات ويلي ذلك اتفاقيات العمل الجماعية ثم تعليمات العمل ثم القرارات النقابية وفي حالة انعدام النص يمكن ان يصار الى العرف وأحكام القضاء (السوابق).

أما اذا حصل التعارض بين المصادر الوطنية والدولية فان بعض الدول قد حسمت الخلاف واعطت الاولوية للمعاهدات كما فعل المشرع الفرنسي والامريكي والالمانى، وفي حالة انعدام النص فيصار الى تطبيق القواعد المعروفة في حل التنازع.

ففي حالة كون القاعدة الدولية أسبق وجوداً من القاعدة الوطنية فالأولى هي التي تطبق؛ ذلك لان الدولة التزمت بها ولا يمكن ان تتحلل من هذا الالتزام بإرادتها المنفردة فلا يمكن لها ان تنهي التزامها بعمل انفرادي، أما في حالة أسبقية القاعدة الوطنية على القاعدة الدولية فان الاخيرة هي التي تسري؛ لان نفاذ القاعدة الدولية بعد الوطنية يعد تعديلاً لها. (46)

أما بالنسبة لموقف المشرع العراقي فقد نص قانون العمل النافذ على امكانية تطبيق النصوص الواردة في اتفاقيات العمل لكنه قيد ذلك بشرط خلو قانون العمل من نصوص قانونية تنظم الواقعة المعرضة، مع شرط المصادقة عليها مسبقاً من الحكومة العراقية. فنص في المادة (14/ ثالثاً) على انه: " عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار الى تطبيق أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانوناً". وهذا حال أغلب الدول التي نصت على ان المعاهدات والاتفاقيات الدولية لا تصبح نافذة في اقليمها ولا تصبح لها قوة القانون الا بعد التصديق عليها من قبل السلطة المختصة في الدولة ونشرها وفقاً للأوضاع

(45) محمد علي حسين الطائي، مرجع سابق، ص 285-290. م.م مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 192 وما بعدها.

(46) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص 36 وما بعدها. د. محمد جعفر هادي الخفاجي، تدرج مصادر قانون العمل، محاضرة منشورة على موقع جامعة بابل في 2011/5/24.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

المقررة فيها وتصبح بذلك جزءاً من تشريعها الداخلي بحيث تنسخ ما يتعارض معها من قواعد قانونية بالنسبة للعلاقات القانونية والمراكز القانونية التي تخضع لها. (47)

المبحث الثالث

تنفيذ الأحكام والطعن فيها

The third topic

Executing and challenging judgments

تنتهي المنازعة العمالية من ناحية موضوعية بمجرد صدور الحكم الفاصل فيها الذي يحدد حقوق طرفي النزاع. ولكن قد لا يطمئن أحد طرفي النزاع أو كلاهما بالحكم الصادر ويشكك فيه فيحق له تقديم الطعن فيه. كما ان الحقيقة الموضوعية التي أثبتتها الحكم تبقى حبراً على ورق ان لم ينفذ، فلكي تكون الحقيقة التي اثبتتها الحكم واقعية يجب ان ينفذ. فنكون أمام تنفيذ الأحكام والطعن فيها بعد صدورها وهذا ما سنوضحه على مطلبين - نبين في الأول مرحلة تنفيذ الاحكام، ونخصص الآخر لبيان مرحلة الطعن في الأحكام

المطلب الأول

تنفيذ احكام قضاء العمل

The first requirement

Implementation of the provisions of the judiciary of work

تبقى الاحكام القضائية حبراً على ورق مالم تنفذ، اي أعمال مضمون الحكم الصادر. والحكم المعني بالتنفيذ هو الحكم النهائي الذي اكتسب الدرجة القطعية. ولم يبين قانون العمل النافذ الجهات التي تتولى عملية التنفيذ ولا اليات التنفيذ وضمانات التنفيذ. وبالرجوع الى القانون الاساس قانون التنفيذ العراقي نجد ان المادة (3/أولاً) التي نصت على انه: " يسري هذا القانون على: أولاً: الاحكام والمحرمات التنفيذية..." ، كما نصت المادة (9) من ذات القانون على انه: " تنفذ الاحكام الصادرة من محاكم القطر وفق أحكام هذا القانون". وبما ان الاحكام الصادرة عن محكمة العمل هي أحكام قضائية تمثل سند تنفيذي لذا يمكن ان تطبق اجراءات التنفيذ الواردة في هذا القانون. وبالرجوع الى احكامه نجد بأن تنفيذ الأحكام يكون بإحدى الطريقتين:

الطريقة الأولى: التنفيذ الرضائي (Consensual execution) : الأصل أن يتم تنفيذ الاحكام رضاءً، إذ نصت المادة (18) من قانون التنفيذ على انه: " للمدين ان ينفذ رضاءً خلال سبعة أيام من اليوم التالي لتاريخ تبليغه بمذكرة الاخبار بالتنفيذ..." حيث يقوم طالب التنفيذ بإداع الحكم لدى دائرة التنفيذ فيصدر المنفذ

(47) د. عبدالله مبروك النجار، مرجع سابق، ص 67.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

العدل موافقته على التنفيذ، وان يتم تنظيم محضر بالتنفيذ ويثبت فيه البيانات الموضوعية. (48) أي ان التنفيذ هنا يتم رضاً وتحت اشراف دائرة التنفيذ. فيقوم المدين بتنفيذ الحكم طوعاً خلال المدة المحددة بالأخبار من دائرة التنفيذ سواء اكان التنفيذ تعويض عن مستحقات مالية أو اعادة عامل الى عمله أو تسليم وثائق ومستندات تعود للعامل محفوظة لدى صاحب العمل. ومادام المنفذ ضده مستعد للتنفيذ رضاً فلا توجد هناك مشكلة في التنفيذ. (49) ولكن ما الوضع في حالة لو رفض المنفذ ضده التنفيذ؟ هنا سوف نلجأ الى الطريقة الثانية والتي تتمثل بالتنفيذ الجبري

الطريقة الثانية: التنفيذ الجبري (Algebraic execution) : ويقصد بالتنفيذ الجبري تمكين الدائن من الحصول على عين أو ذات الأداء الذي التزم به المدين. أي اجبار المدين على القيام بما التزم به. (50) وقد نصت المادة (/ أولاً 22) من قانون التنفيذ على انه: " أولاً: اذا لم ينفذ المدين الحكم او المحرر التنفيذي رضاً، قامت مديرية التنفيذ بالتنفيذ بالتنفيذ الجبري وفق أحكام هذا القانون". ولكن ما هي وسائل دائرة التنفيذ في اجبار المنفذ ضده على تنفيذ مضمون الحكم؟

بدايتاً للقول بإمكانية التنفيذ الجبري ينبغي توافر عدة شروط منها، ان يطلب طالب التنفيذ ذلك من دائرة التنفيذ، وان يكون التنفيذ الجبري ممكناً، وان لا يكون فيه ارهاق جسيم للمنفذ ضده، وان يكون الحكم أو السند المطلوب تنفيذه واجب النفاذ.

أما وسائل هذا التنفيذ فتتمثل بالاستعانة بأفراد الشرطة في حالة المعارضة المادية الصادرة من المنفذ ضده عند معارضته للتنفيذ، حيث أجاز قانون التنفيذ العراقي ان يلجأ الى طلب المساعدة من أقرب مركز للشرطة بهدف منع المقاومة أو التعرض المادي الذي يبديه المنفذ ضده بهدف عرقلة التنفيذ ويكون واجب على المركز تلبية المساعدة والا تعرض للمسائلة القانونية (م 28).

كما يمكن اللجوء الى الاكراه البدني لجبر صاحب العمل على التنفيذ، فيجوز بناءً على طلب من المنفذ له (العامل) وبصدور قرار من المنفذ العدل ان يُحبس صاحب العمل لحين دفع صاحب العمل العقوبات المالية المفروضة عليه بموجب الحكم أو أمتنع عن القيام بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل مفروض عليه بنص الحكم (المواد 40 الى 49) من قانون التنفيذ.

ومن وسائل التنفيذ الجبري ايضاً المنع من السفر. إذ يعد اجراء المنع من السفر أحد وسائل التنفيذ الجبري على المدين (صاحب العمل) من خلال التضييق من حريته في التنقل ومن ثم حمله على التنفيذ اذا كان

(48) المادة (15) من قانون التنفيذ العراقي رقم 40 لسنة 1980.

(49) محمد علي الطائي، مرجع سابق، ص 164.

(50) د. آدم وهيب النداوي. د. سعيد عبد الكريم مبارك، شرح أحكام قانون التنفيذ، ط1، 1984، ص 79.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

هناك تخوف من هروبه وقدم المنفذ له (العامل) طلباً أثبت فيه ما يؤيد هذا التخوف وطلب منعه من السفر فيحكم المنفذ العدل بمنعه من السفر اذا رفض المدين (صاحب العمل) تقديم كفالة وكان التخوف من هروبه له ما يبرره (م 30) من قانون التنفيذ.

وأخيراً من وسائل التنفيذ الجبري الحجز على الاموال والتنفيذ عليها. والحجز قد يكون قبل صدور الحكم حيث يطلب الدائن الحجز على أموال المدين احتياطياً خوفاً من تهريبها أو التصرف بها بما يضر الدائنين ويسمى (الحجز الاحتياطي)، وقد يكون الحجز بعد صدور الحكم وذلك للتنفيذ على هذه الاموال واستيفاء الحقوق بمعرفة القضاء ويسمى (الحجز التنفيذي) وذلك مع مراعاة قواعد الحجز وما يجوز الحجز عليه وما لا يجوز، واجراءات بيع المال المحجوز وغيرها من الاحكام الواردة في قانون التنفيذ (المواد 55 الى 90).⁽⁵¹⁾ هذا وقد منح قانون العمل سقف زمني لصاحب العمل يعمل خلاله على ازالة كل اثار المخالفة التي ارتكبتها وينفذ مضمون الحكم طوعاً. فقد نصت المادة (169) على انه: " على صاحب العمل ازالة اثار المخالفة التي حكم من اجلها خلال 60 سنتين يوم من تاريخ اكتساب الحكم درجة البتات،... "فمما يفهم من خلال هذه المادة ان بعد مرور مدة السنتين يوماً يحق للمحكوم له ان يراجع دائرة التنفيذ للمطالبة بالتنفيذ الجبري على صاحب العمل، ونرى بان هذه المدة طويلة وقد تضر بالعامل خاصةً اذا كان الامر يتعلق بدفع تعويض أو أجر أو اعادة للعمل أو الغاء قرار صدر بحق العامل فلا يستلزم كل هذه المدة للتنفيذ حكم المحكمة. لذا نرى بان تقلص هذه المدة الى اقل من 30 ثلاثين يوماً خاصةً اذا تعلق الامر بأمر مالية كالتعويض ودفع الاجور.

هذا فيما يخص العقوبات المالية. ولكن علمنا في المبحث السابق بأن قاضي العمل من الممكن أن يحكم بالحبس كعقوبة جنائية. فكيف تنفذ؟ وأين تنفذ؟

طالما ان قانون العمل لم ينص على الية تنفيذ عقوبة الحبس، وطالما الحبس في نصوص قانون العمل هي عقوبة جنائية لذا فهي تنفذ باتباع اليات التنفيذ في القانون الجنائي ويتم ايداع السجين (صاحب العمل) في المؤسسة العقابية. ونواجه مشكلة العقوبات القصيرة المدة ومساوئ تنفيذ هذه العقوبات واختلاط المجرمين وما ينجم عنه هذا الاختلاط من مساوئ من خلال اللجوء الى نظام تصنيف المجرمين داخل المؤسسة العقابية ومنع الاختلاط بين فئات مجرمين مختلفة.

ولكن كيف ستكون العقوبة هنا اداة اصلاح وليس مجرد ايلام طالما علمنا بان مدد الحبس الواردة في قانون العمل قد تصل الى عشرة أيام فأى اصلاح ممكن أن يتم في عشرة أيام. لذا نرى بان تشدد العقوبات الواردة في قانون العمل او تستبدل بالعقوبات المالية فقط على ان تشدد العقوبة المالية؛ وذلك لأنها تكون رادعة

⁽⁵¹⁾ د. آدم وهيب الندوي. د. سعيد عبد الكريم مبارك ، مرجع سابق، ص 80 .

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

لصاحب العمل أكثر من العقوبات البدنية لان غالباً ما يدفعهم لمخالفة أحكام قانون العمل والاضرار بالعامل هو الحصول على الأموال والارباح، لذا من الأفضل ان تكون نوع العقوبة من جنس الدافع لارتكاب العمل، فضلاً عن انها سوف تجنبنا مشاكل العقوبات قصيرة المدة وتكليف الدولة نفقات تصنيف المجرمين وغيرها.

المطلب الثاني

الطعن بالأحكام

The second requirement

Appeal of judgments

لما كانت النظم القانونية المعاصرة تبحث عن العدالة والاستقرار القانوني، ولما كان القضاء هو عملاً بشرياً يحتمل الخطأ والصواب الأمر الذي قد يترتب عليه ضياع الحقوق والحريات. لذا نظم المشرع وسائل قانونية متعددة لمراجعة الاحكام القضائية عن طريق الطعن وهدفه من ذلك استدراك ما قد يقع فيه القاضي من خطأ في تطبيق أو تفسير القانون أو الواقع بغية اصلاح الخطأ أو رفعه عن المتضرر. أي ان طرق الطعن هي ضمانات من ضمانات التقاضي التي أقرت لضمان الاستقرار القانوني من جهة ولضمان صحة وعدالة الاحكام الصادرة من جهة أخرى.

ولقد نظم المشرع العراقي في قانون العمل النافذ هذه الضمانة من ضمانات التقاضي وجاءت المادة (168) من ذات القانون لتحديد طرق الطعن التي أخذ بها المشرع العراقي في نطاق قضايا العمل إذ حددها بثلاث طرق على سبيل الحصر فنص على : " تكون أحكام محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز واعادة المحاكمة". أما الطعن بالاستئناف فلم ينص عليه المشرع العراقي على خلاف ما اخذت به بعض تشريعات العمل كما في فرنسا ومصر وتونس والاردن وقطر. ولم يبين المشرع العراقي في قانون العمل اجراءات رفع الطعن ومن له المصلحة في رفع الطعن فنرجع في ذلك الى القواعد العامة في قانون المرافعات المدنية، فهي قواعد مشتركة يستلزمها حسن سير العدالة وصالح المجموع في مختلف فروع القانون. فقد نصت المادة الأولى من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (83) لسنة 1969 على انه: " يكون هذا القانون هو المرجع لكافة قوانين المرافعات والاجراءات اذا لم يكن فيها نص يتعارض معه صراحة ". (52)

كما كان قانون العمل الملغي ينص في المادة (146) على انه: " تطبيق أحكام قانون المرافعات المدنية واحكام قانون أصول المحاكمات الجزائية كل في مجاله فيما لم يرد فيه نص خاص في هذا القانون" أما

(52) د. عبد الرحمن العلام، شرح قانون المرافعات المدنية، ج1، مطبعة العاني - بغداد، 1970، ص 17.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

قانون العمل الحالي فلم ينص على ذلك ولكن هذا الامر فضلاً عن انه منصوص عليه في قانون المرافعات كما ذكرنا اعلاه أصبح من المسلمات القانونية التي تُتبع من غير نص احياناً.

طرق الطعن في أحكام قضاء محكمة العمل

وتتمثل في ثلاث طرق كما ذكرتها (م 168) من قانون العمل النافذ وهي:

1- الاعتراض على الحكم الغيابي (Objection to the judgment in absentia) : لم يبين قانون العمل المقصود بالحكم الغيابي وبالرجوع الى قواعد قانون المرافعات المدنية عرف بأنه: " هو الحكم الذي يصدر بحق أحد الخصوم في حالة غيابه عن نظر الدعوى من أول جلسة حتى صدور الحكم فيها رغم تبليغه". والحكمة من اجازة الطعن هنا هي لمنع استغلال الخصم فرصة غياب خصمه ، واستيفاء حق الدفاع من قبل الخصم الغائب الذي فات عليه بسبب الغياب إعادة المحاكمة تعطي فرصة للخصم الغائب في عرض دفاعه من خلال اعادة النظر في الدعوى والحكم فيها مجدداً؛ ذلك لان القاعدة تقضي بعدم جواز الحكم على شخص دون سماع دفاعه. (53)

أما من ناحية مدة واجراءات الطعن ومن يملك حق الطعن فقد بين قانون العمل في المادة (168/ رابعاً) مدة الطعن فنص على: " رابعاً: للمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال 10 أيام من اليوم التالي لتبليغه".

من خلال هذه الفقرة نجد بأن قانون العمل حدد مدة الطعن بـ عشرة أيام من اليوم التالي لتبليغه وهي ذات المدة التي نص عليها قانون المرافعات المدنية العراقي في المادة (1/177). (54)

وهذه المدة تعد من النظام العام لذا على المحكمة ان ترد الاعتراض اذا قدم بعد انقضاء مدته واي اتفاق على غير ذلك يعد باطل لمخالفته للنظام العام. أما اجراءات رفع الطعن فلم يبينها نص المادة فنعود بذلك الى قانون المرافعات فيقدم المدعي عليه عريضة يبين فيها اسباب الطعن ويقدم الى المحكمة التي اصدرت الحكم مباشرة (محكمة العمل) فتحدد المحكمة ان استوفت عريضة الطعن الشروط الموضوعية والشكلية يوماً لإعادة المحاكمة ويبلغ الاطراف بموعد المحاكمة. (55)

(53) د. آدم وهيب الندوي، المرافعات المدنية، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر/ جامعة الموصل، 1988، ص 359 وما بعدها.

(54) نصت المادة (1/177) من قانون المرافعات العراقي على انه: " يجوز للمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الصادر عليه غياباً... خلال عشرة أيام".

(55) د. آدم وهيب الندوي، مرجع سابق، ص 360 وما بعدها.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

2- التمييز (Discrimination) : وهو طريق طعن غير عادي يطعن به في الاحكام النهائية لمخالفة الحكم المطعون فيه أحكام القانون. أو هو نقض الحكم المطعون فيه لمخالفته أحكام القانون. (56) اي انها طريقة لتدقيق ما اصدرته محكمة العمل من احكام للبحث في مدى التزام المحكمة بالقانون.

وقد نص قانون العمل النافذ في المادة (168/ثالثاً) المذكورة اعلاه على امكانية الطعن تمييزاً في الاحكام النهائية الصادرة عن محكمة العمل. كما ان القانون حدد الجهة التي تتولى مهمة الطعن أمامها تمييزاً فنص على تشكيل هيئة قضائية ثلاثية واسمها ب هيئة قضايا العمل تشكل بموجب قرار من مجلس القضاء الاعلى تتولى مهمة النظر في الطعون التي تقدم ضد الأحكام التي تصدرها محاكم العمل. (57) على ان يقدم الطعن خلال المدة المنصوص عليها في قانون العمل في المادة (168/ثانياً) التي نصت على انه : " يكون الحكم الذي تصدره محكمة العمل قابلاً للطعن فيه لدى محكمة التمييز خلال (30) ثلاثين يوم تبدأ من اليوم التالي لتبليغه". هذا وان القانون (قانون المرافعات وقانون العمل) قد حدد مدة الطعن التمييزي امام المحكمة المختصة الا انه لم يبين المدة التي يكون للمحكمة خلالها ان تفصل في الطعن التمييزي المقدم لها، وهذا قد يؤدي الى الاطالة في الفصل لعدم تقيدها بمدة معينة وهذا ما ينتافي مع طبيعة دعاوى العمل حيث نصت المادة (166/ثالثاً) على انه : " ثالثاً: تعد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة" أي ينظر فيها على سبيل الاستعجال. لذا كان من المستحسن ان يحدد المشرع موعد لتقديم الطعن تمييزاً وكذلك موعداً للبت فيه.

اما أسباب الطعن بالتمييز في الحكم فلم يبينها قانون العمل فنعود بذلك لقانون المرافعات المدنية فقد حددت المادة (203) اسباب الطعن تمييزاً، فاذا كان الحكم مبني على مخالفة للقانون أو خطأ في تطبيقه أو تفسيره، أو اذا خالف الحكم قواعد الاختصاص، أو خطأ في الاجراءات الجوهرية في الدعوى، أو خطأ اذا وقع خطأ جوهري في الحكم، أو تناقض الاحكام.

اما صلاحيات هذه الهيئة فتتمثل بنقض الحكم ان وجدت الطعن صحيح، ولها ان ترفض الطعن وتصادق على الحكم ان وجدت الحكم صحيح ولا مخالفة فيه للقانون، كما لها ان تتولى هذه الهيئة مهام محكمة الموضوع فتفصل في موضوع الدعوى وفق ما تراه من القانون. (58) فقد جاءت المادة (168/ثالثاً) بانه: "

(56) د. محمد يونس الزعبي، الطعن بالأحكام القضائية بالنقض أو التمييز، بحث منشور على موقع دائرة الافتاء العام الاردنية، 2011.

(57) نصت المادة (167) من قانون العمل العراقي النافذ على انه: " تشكل بقرار من مجلس القضاء الاعلى هيئة ثلاثية في محكمة التمييز تسمى هيئة قضايا العمل للنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون".

(58) محمد علي حسين الطائي، مرجع سابق، ص 159.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

ثالثاً: لمحكمة التمييز تصديق أو نقض الحكم المميز أو الفصل في موضوع الدعوى وفقاً لأحكام هذا القانون".

3- اعادة المحاكمة (Retrial) : وهو طعن يتقدم به المحكوم عليه لإعادة النظر بالحكم في الأحوال المقررة في القانون. (59) وقد نص قانون العمل على امكانية الطعن بإعادة النظر في قانون العمل النافذ الا انه لم يبين اسباب الطعن ولا الجهة التي تنتظر في الطعن والمدد القانونية واجراءات الطعن. وبالعودة الى قانون المرافعات المدنية نجده نص على اسباب الطعن في المادة (196) فحددها بحالات الغش الواقع من الخصم والمؤثر في الحكم، اذا كان الحكم مبني على اساس وثائق ومستندات تبين انها مزورة، أو اذا صدر الحكم بناء على شهادة زور. وعلى شرط ان يكون الحكم قد صدر نهائياً أما مدة الطعن بإعادة المحاكمة فقد حددتها المادة (198) بخمسة عشر يوماً تبدأ من اليوم التالي لظهور الغش أو ثبوت حالة التزوير أو كشف شهادة الزور أو ظهور أوراق منتجة في الدعوى حال الخصم دون تقديمها. أما اجراءات تقديم الطعن فيكون بعريضة تقدم الى ذات المحكمة التي اصدرت الحكم أو المحكمة التي حلت محلها تشتمل العريضة على البيانات الموضوعية والشكلية التي تطلبها القانون. وعند وصول العريضة الى المحكمة تنتظر في جديّة اسباب الطعن ومن ثم تحدد موعد لإعادة المحاكمة وتعلن به الخصوم (م 199) أما اذا وجدت ان الاسباب غير جديّة أو ان ميعاد الطعن قد عدى فان المحكمة ترفض الطعن المقدم. مع ملاحظة ان الطعن بطريق اعادة المحاكمة يمكن ان يتكرر بوجود الاسباب القانونية التي تستدعي الطعن الا انه لا يجوز تكرار الطعن بإعادة المحاكمة على ذات السبب وهذا ما نصت عليه المادة (2/202). (60)

الخاتمة

Conclusion

أولاً: النتائج (Results)

1. وجدنا ان أغلب القوانين المقارنة للدول قد أفردت لمنازعات العمل محكمة مختصة للبت في هذه المنازعات؛ وذلك بسبب كثرة هذا النوع من المنازعات بسبب التطورات الصناعية والتجارية، ولضمان الحد الأدنى من حقوق العاملين التي نص عليها القانون. كما راعت في تشكيلها اتباع نهج خاص

(59) د. آدم وهيب النداوي، مرجع سابق، ص 374.

(60) محمد علي حسين الطائي، مرجع سابق، ص 157 وما بعدها. د. أنور العمروسي، مرجع سابق، ص 729 وما

بعدها. د. آدم وهيب النداوي، مرجع سابق، ص 375.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

- يساير طبيعة المنازعة واطرافها فنصت أغلب القوانين على ان يكون ضمن تشكيل المحكمة ممثل عن العمال وآخر عن أصحاب العمل. وهذا مسلك محمود جداً لحماية هذه الطبقة المستضعفة وضمن ان يكون لهم صوت يمثلهم ويدافع عنهم في المحكمة.
2. كما لاحظنا بأن قانون العمل العراقي وكذلك غيره من القوانين قد نصت على امكانية الاتفاق على غير ما منصوص عليه في هذا القانون ان كان يوفر حقوق و ضمانات أكثر للعامل على اعتبار ان ما ورد في هذا القانون هو الحد الأدنى من الحماية ويجوز الارتفاع عنه ما زال ذلك في مصلحة العامل؛ ذلك لان ظروف العمل في تطور وتقدم مستمر وقد تضيف هذه التطورات حقوقاً جديدة تصب في مصلحة العامل هي ذاتها المصلحة التي اراد المشرع حمايتها، لذا فان أي ارتفاع عن هذا الحد أمر مسموح به طالما كان في مصلحة العامل.
3. كما نجد بأن قانون العمل قد وسع من ضمانات العامل فقرر على صاحب العمل عقوبات مدنية وجنائية في حال اخلاله فيما ورد في هذا القانون من ضمانات للعامل، واعطى الحق في تطبيقها لقاضي العمل وفي ذات الدعوى التي يرفعها العامل؛ ذلك لحمل صاحب العمل على الالتزام بما عليه من التزامات بموجب قانون العمل، ومن جهة أخرى لاختصار الوقت والاجراءات والتكاليف على العامل في رفع الدعوى واستيفاء حقه.
4. ولاحظنا ايضاً بأن نظام التقاضي في قانون العمل يكون على درجتين. إذ يمكن لمن صدر بحقه حكماً نهائياً من محكمة العمل ان يطعن في هذا الحكم أمام هيئة قضايا العمل خلال المدد الوسائل القانونية المنصوص عليها؛ وذلك للوصول الى الحكم العادل في الدعوى من خلال تدقيقه من أكثر من جهة، ولحمل محكمة العمل على تطبيق القانون بنزاهة وحيادية طالما ان هناك جهة أعلى تراقب عملها القضائي.

ثانياً: التوصيات (Recommendations)

1. كانت أولى توصياتنا في هذا البحث والتي عرضناها انفاً، أن يتم اعادة العمل بما كان معمول به في قانون العمل لسنة 1970 وهو ان يتم تشكيل محكمة العمل من قبل هيئة قضائية وليس قاضي منفرد، وان اتباع هذا النظام سيجنبنا عدة عقبات ذكرناها في متن البحث، كما نرى وجوب ان تكون هناك الية لسد الشاغر في حالة غياب القاضي كوجود قاضي احتياط يحل محله.
2. كما نرى ضرورة النص على وجود عضو الادعاء العام ضمن تشكيلة المحكمة على ان يكون حضوره وجوبياً في حال كون المنازعة تمس المصلحة العامة أو العمال الأحداث أو النساء، وكذلك

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

في حالة المنازعات من النوع الذي يترتب مسؤولية جنائية. كما ان وجوده يشكل اداة رقابة على ضمان تطبيق المحكمة للضمانات الواردة في قانون العمل للعامل لا سيما ان هذا هو ما نص عليه قانون الادعاء العام الجديد.

3. تحديد الية موضوعية لاختيار ممثلي طرفي منازعات العمل، وان يكون صوتهم في المحاكمة استشاري فقط ؛ لضمان قانونية الحكم الصادر وحياده. فهم يمثلون جهة في المنازعة ومن ثم سوف يميلون لهذه الجهة حتماً، فضلاً عن ان رأيهم في القضية هو رأي فني غالباً وليس قانوني.

4. كما نرى بوجود وضع نظام خاص لتنفيذ أحكام قضاء العمل وذلك لذات الاسباب التي استدعت تشكيل قضاء عمل، فلضمان السرعة في تنفيذ الاحكام وتقليل جهد ونفقات التنفيذ. كما ان لطبيعة الحكم الصادر في قضايا العمل يستوجب وجود نظام خاص للتنفيذ؛ ذلك لان الجزاء المطبق في قضايا العمل غالباً يحتوي على شق مدني وجزائي وهناك اختلاف كبير ما بين الشقين في التنفيذ كما وضحنا في متن البحث.

5. واخيراً نرى بان غالباً الطرف الضعيف في علاقات العمل هو العامل الذي قد يجهل حتماً القوانين المنظمة لعمله وما ورد فيها من حقوق وضمانات، كما ان بعض اصحاب العمل الحرفيين يجهلون ايضاً قوانين العمل والواجبات الملقاة على عاتقهم؛ لذا نرى ضرورة التوعية القانونية بالنسبة لهذه الفئات المخاطبة بالقانون سواء من خلال الندوات أو البرامج التلفزيونية أو النقابات أو الجولات الميدانية وتوزيع منشورات تشرح وتوضح بلغة بسيطة ومفهومة تناسب مداركهم مركزهم القانوني.

قائمة المراجع

List of references

أولاً: الكتب

1. المستشار أنور العمروسي، قضاء العمل، ط2، مطبعة الرشاد/القاهرة، 1981-1982.
2. د. آدم وهيب الندوي، المرافعات المدنية، مديرية دار الكتاب للطباعة والنشر/جامعة الموصل، 1988.
3. آدم وهيب الندوي. د. سعيد عبد الكريم مبارك، شرح أحكام قانون التنفيذ، ط1، 1984.
4. د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، عمان، 1999.
5. د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف-الاسكندرية، ط3، 1979.
6. د. جلال القرشي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة الازهر/ بغداد، 1972.
7. د. جلال العدوي، قانون العمل، منشأة المعارف/ الاسكندرية، 1977.
8. د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، ط6، دار الحرية للطباعة بغداد، 1977.

التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي

9. د. عبد المجيد الحكيم. د محمد طه البشير. د عبد الباقي البكري، الوجيز في نظرية الالتزام (مصادر الالتزام) ، ج2، 1980.
10. د. عبد الرحمن العلام، شرح قانون المرافعات المدنية، ج1، مطبعة العاني - بغداد، 1970.
11. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، ط1، دار المعرفة، 1980.
12. د. عبدالله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، ط4، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
13. د. محمود سلامة، شرح قانون العمل والمحاكم العمالية المكتب الثقافي.
14. قانون العمل(دراسة مقارنة)، لجنة في مؤسسة الثقافة العالمية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، 1986.
15. د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، ط1، مؤسسة الثقافة العمالية / بغداد، 1980.

ثانياً: الرسائل والاطاريح

- محمد علي حسين الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي، أطروحة قدمت الى مجلس كلية القانون / جامعة بغداد، 1998.

ثالثاً: البحوث

1. أ.م.د عباس علي محمد، سلطة محكمة العمل في نظر الدعاوى العمالية، بحث منشور في مجلة جامعة بابل/ كلية القانون، العدد الرابع انساني/ كانون الأول، 2007.
2. م.م مصدق عادل طالب، دور منظمة العمل الدولية والعربية لحماية حقوق العمال، بحث منشور في مجلة جامعة بابل- كلية القانون.
3. د. محمد جعفر هادي الخفاجي، تدرج مصادر قانون العمل، محاضرة منشورة على موقع جامعة بابل في 2011/5/24.
4. د. محمد يونس الزعبي، الطعن بالأحكام القضائية بالنقض أو التمييز، بحث منشور على موقع دائرة الافتاء العام الاردنية، 2011.

رابعاً : المراجع باللغة الانكليزية

- 1- Bhumibol Adulyadej REX ، Act for the Establishment of and procedure for Labor court، 1979 .

خامساً: الدساتير والقوانين

1. دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1999
2. دستور جمهورية العراق لسنة 2005
3. قانون المرافعات المدنية العراقي رقم 83 لسنة 1969
4. قانون العمل العراقي رقم 151 لسنة 1970
5. قانون التنظيم القضائي العراقي رقم 160 لسنة 1979
6. قانون التنفيذ العراقي رقم 40 لسنة 1980
7. قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987
8. قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015
9. قانون الادعاء العام الجديد رقم 49 لسنة 2017