

المقترحات :

١. على حكومات الدول أن تحين تشريعاتها من فترة لأخرى بحسب تطورات الجريمة السيبرانية وما يتبعها من أضرار على أكثر من صعيد خاصة ماي تعلق بحماية الخصوصية الفردية وكذا الأمن القومي للبلد.
٢. لا بد من اتخاذ تدابير الوقاية والأمن مع مراعاة حقوق الانسان في نفس الوقت .
٣. رفع مستوى الوعي لدى مرتادي وسائل التواصل الاجتماعي وكذا مستخدمي الأنترنت بصفة عامة بما يحقق الثقافة الكافية لمخاطر الجريمة السيبرانية خاصة لفئة المراهقين.
٤. توفير الحماية القانونية للبرامج المعلوماتية وقواعد البيانات.
٥. تفعيل الاتفاقيات الدولية بضرورة المصادقة عليها وسن قوانين وطنية امتثالاً لما تم المصادقة عليه في الاتفاقيات الخاصة بالمعالجة الآلية للمعلومات والأمن السيبراني.
٦. جمع الأدلة الاثباتية الالكترونية للجرائم السيبرانية المعروفة ووضع دليل قانون خاص بها لاستخدامه فور اكتشاف الجريمة .
٧. ضرورة تشديد بعض العقوبات الخاصة بحقوق المؤلفين والملكية الفكرية التي يمكن السطو عليها او تغييرها من خلال الاختراقات الالكترونية.
٨. توسيع صلاحيات الشرطة الالكترونية الى ضرورة المتابعة الدائمة لمن هم محل شك أو شبهة..منعا لوقوع الجريمة السيبرانية .
٩. ضرورة التكوين المستمر لجهاز الأمن السيبراني مراعاة لتطورات الحرب او النزاعات وما قد يحدثه من هجمات وتعطيل للبنى التحتية للمؤسسات والإدارات ..فبقدر تطوير وتنمية المعرفة بقدر ما يتم التعرف بسرعة عن الجناة وكشف أساليبهم حتى لو كانت باحترافية منهم.



مقيّدات التعاقد في عقد العمل طبقاً للقانون العراقي

Contractual will restrictions in the work contract according to Iraqi law

اسم الباحث: أ.م فادية احمد حسن الطائي

جهة الإنتساب: مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Author's name: Prof. Fadia Ahmed Hassan Al-Taie

Affiliation: Center of the Ministry of Higher Education and Scientific Research

E-mail: fadeaa84@gmail.com

work type: research paper

discipline: [special law](#) , [work law](#)

نوع العمل العلمي: [بحث](#)

مجال العمل: [قانون خاص](#) - [قانون عمل](#)

Doi. <https://doi.org/10.61279/0mnksv66>

Issue No. & date: Issue 22 - Oct. 2023 رقم العدد وتاريخه: العدد الثاني والعشرين - تشرين الاول - ٢٠٢٣

Received: 10/6/2023

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٣/٦/١٠

Acceptance date: 10/8/2023

تاريخ القبول: ٢٠٢٣/٨/١٠

Published Online: 25 Oct 2023

تاريخ النشر: ٢٥ تشرين الاول ٢٠٢٣

© Printing rights are reserved to the Journal of the College of Law and Political Science at Aliraqia University

© حقوق الطباعة محفوظة لدى مجلة كلية القانون والعلوم السياسية في الجامعة العراقية

Intellectual property rights are reserved to the author

حقوق الملكية الفكرية محفوظة للمؤلف
حقوق النشر محفوظة للناشر (كلية القانون والعلوم السياسية - الجامعة العراقية)

Copyright reserved to the publisher (College of Law and Political Science - Aliraqia University)

نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق ٤,٠ دولي للمزيد من المعلومات يرجى مراجعة الحقوق والترخيص

Attribution – NonCommercial - NoDerivs 4.0

International

For more information, please review the rights and license



CC BY-NC-ND 4.0 DEED



تاريخ التقديم ٢٠٢٣/٦/١٠ تاريخ القبول ٢٠٢٣/٨/١٠

تاريخ النشر ٢٠٢٣/١٠/٢٥

مقيّدات التعاقد في عقد العمل طبقاً للقانون العراقي

Contractual will restrictions in the work contract
according to Iraqi law

أ.م فاديه احمد حسن الطائي

مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Prof .Fadia Ahmed Hassan Al-Taie

Center of the Ministry of Higher Education and Scientific Research

fadeaa84@gmail.com



المستخلص

ان موضوع مقيدات الارادة العقدية في عقد العمل يتضمن ادراج القيود التي اوردها المشرع العراقي بموجب قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، والتي تم ادراجها على سبيل التعداد لا الحصر ، فضلا عن ان هنالك العديد من القيود الاخرى والتي من شأنها ان تقيّد من علاقات العمل ، الا اننا ارتأينا ان نذكر بعضاً منها لاعتبارات انسانية واجتماعية من جهة ، واعتبارات الصالح العام من جهة اخرى ، وان جميعها تدور في دائرة واحدة ، كونها تترك اثاراً مقيدة لإرادة طرفي العلاقة العقدية ، فضلا عن كونها تحجم من دورها ، ولا تقبل الاتفاق بين الطرفين على مخالفتها ، كونها قواعد أمره راعت مصلحة طرفي العلاقة القانونية ، وحققت في الوقت ذاته التوازن العقدي .

الكلمات المفتاحية: الارادة ، قيود ، عقد العمل ، قانون العمل ، الصالح العام

Abstract

The subject of the contractual will restrictions in the work contract includes the inclusion of the restrictions mentioned by the Iraqi legislator under the Iraqi Labor Law in force No. (37) of 2015, which were included by way of enumeration, but not limited to, in addition to that there are many other restrictions that would restrict Work relations, but we decided to mention some of them for human and social considerations on the one hand, and considerations of the public interest on the other hand, and that they all revolve in one circle, as they leave traces that restrict the will of the two parties to the contractual relationship, in addition to the fact that they refrain from their role, and do not accept agreement between Both parties are in violation of it, as it is a commanding rule that takes into account the interests of both parties to the legal relationship, and at the same time achieves a contractual balance.

key words: Will, restrictions, work contract, labor law, public interest

المقدمة

كقاعدة عامة راسخة في الذهن ان العلاقات العقدية تحكمها ارادة اطرافها من حيث الية ابرامها ونتائجها والاثار المترتبة عليها ، تحقيقاً لمصالحهم الشخصية ، لكن قد تتغلب المصلحة العامة او مصلحة فئة مهمة في المجتمع على تلك المصالح تحد من تلك الارادة وتقيدها ، وحركتها ، وما على اطراف تلك العلاقات العقدية الا الرضوخ لتلك القيود ، خدمة للمصالح العام .

اولاً:- مشكلة البحث

تبرز اشكالية البحث من خلال وجود علاقة عمل ابرمت ما بين العامل وصاحب العمل ، لكن بشكل يخرج عن الاحكام التي تحكمها النظرية العامة في العقود، والتي تمنح ارادة المتعاقدين الحرية المطلقة في التعاقد ، من حيث حرية التعاقد مع من يشاؤوا ، والقيام بالعمل الذي ترتبته ارادة صاحب العمل ، حيث تنقيد فيها ارادة طرفي العلاقة العقدية ، ولا تؤدي دورها الفاعل فيها ، من خلال وجود قيوداً فرضتها القوانين النافذة حجت من دور الارادة ، والتي اوردها المشرع العراقي بموجب قانون العمل النافذ ، ونحن بدورنا ارتأينا ان نذكر بعضاً منها ، والتي تتعلق بالمصالح العام من جهة ، وللاعتبارات الانسانية والاجتماعية من جهة اخرى .

ثانياً: اهمية البحث

عقد العمل كغيره من العقود ، يخضع للأساس العقدي الذي يحكم العقود وهو ان العقد شريعة للمتعاقدين كون الارادة من تحدد شروط واثار العلاقة العقدية ، لكن نظراً لطبيعة عقد العمل القائمة على تعارض في مصالح طرفيها إلى جانب عدم التكافؤ فإن تطبيق مبدأ حرية التعاقد من شأنه إخضاع الطرف الضعيف العامل إلى شروط صاحب العمل، ومن ثم قبوله ببنود مجحفة بحقه ، من دون ان يكون له أي حق في الاعتراض عليها او امكانية تعديلها ، الامر الذي دفع المشرع الى التدخل في تنظيم تلك العلاقة منذ بدايتها ولغاية انتهائها ، من خلال فرض قيود على تلك العلاقة من شأنها ان تقيده من ارادة طرفي العلاقة بما يضمن مصالح اطرافه .

رابعاً :- اهداف البحث

باتت معظم احكام عقد العمل من صنع المشرع ، ولعل علاقات العمل قد نظمت بموجب قانون العمل النافذ ، والقوانين التي سبقته ، والذي تكون الكثير من قواعده ذات صفة

أمرة من حيث عدم امكانية طرفيها الاتفاق على خلافها وبما يتناسب مع الغرض الاساسي من قانون العمل ، وركزنا في بحثنا ما يتعلق بالنظام العام من جهة والاعتبارات الاجتماعية والانسانية من جهة اخرى .

خامساً:- فرضية البحث

تنطلق فرضية دراستنا لموضوع مقيدات الارادة في عقد العمل ، بان علاقة العامل التي تربط بين العامل وصاحب العمل ، لا تكون فيها ارادة كل من العامل وصاحب العمل حرة ومختارة من حيث الحرية في التعاقد والاختيار كون المشرع قد قيدها بقيود تستلزمها الاعتبارات الانسانية والاجتماعية والصالح العام ، وهذا ما يجعلها ارادة مقيدة لا تملك صلاحيتها المطلقة في تلك العلاقة .

سادساً:- منهجية البحث

تم اتباع اسلوب المنهج التحليلي، من خلال عرض النصوص القانونية التي جاءت بها احكام قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، وقانون العمل الملغي لسنة ١٩٨٧، والتي نظمت علاقات العمل والقيود الواردة عليها ، ومناقشتها من اجل الوصول للمعالجة المطلوبة ضمن الاطار العام للدراسة .

خطة ومحتويات البحث

من خلال البحث في موضوع مقيدات الارادة العقدية في عقد العمل قسمنا البحث الى المقدمة ومن ثم المطلب الاول المتضمن القيود التي يفرضها الصالح العام والذي قسم الى الفرع الاول القيود الخاصة بالمصلحة الوطنية والفرع الثاني القيود الخاصة بالمصلحة الاقتصادية اما المطلب الثاني فتضمن القيود التي تفرضها الاعتبارات الانسانية والاجتماعية ومقسم الى فرعين، الفرع الاول القيود التي تقع على حرية العامل في التعاقد اما الفرع الثاني القيود التي تقع على حرية صاحب العمل في اختيار العامل واخيراً الخاتمة بما تتضمنه من نتائج ومقترحات

المطلب الاول

القيود التي يفرضها الصالح العام

نتناول في هذا المطلب القيود التي اوجبها الصالح العام والتي قد تكون قيود وطنية ، او قد تكون قيوداً اقتصادية ، والتي يتم تفصيلها في الفرعين الآتيين:

الفرع الاول: القيود الخاصة بالمصلحة الوطنية

تعتبر قواعد قانون العمل من القواعد التي تتعلق بالمصلحة العليا للمجتمع فتعلو على مصلحة الافراد فيما يغلب على قواعدها المصلحة العامة بمفاهيمها المتغيرة تبعاً للزمان والمكان ولعل من اهم القيود التي تصر عليها المصلحة العامة هي قيد تشغيل الاجانب من قبل اصحاب العمل ، وقد جاء قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بأحكام أمره لتنظيم عمل الاجانب في العراق بما يقتضيه الصالح العام ، حيث يحظر على الادارات واصحاب العمل تشغيل أي عامل اجنبي مهما كانت الصفة الا بعد ان يكون لديه اجازة عمل والتي تصدر من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ،مقابل رسم تحدده الوزارة ولو تمعنا من حيث الاصل نجد ان الادارات واصحاب العمل لهم الحرية الكاملة في تشغيل واختيار العامل الذي يعمل لديهم ، الا ان رغبة المشرع اخرجتنا من تلك القاعدة ، خدمة للصالح العام كون المصلحة الوطنية تستلزم اجراءات معينة لتشغيل الاجانب في العراق ، تقييداً لحرية اصحاب العمل في اختيار العمال الاجانب غير العراقيين ، ومرد ذلك ان المصلحة الوطنية تقتضي تغليب العمالة العراقية على العمالة الاجنبية ، وتلافي مزاحمتها في سوق العمل ، فضلا عن تأثير ذلك على حفظ الامن والنظام الاجتماعي في داخل الدولة ، مما جعل المشرع يلتفت لذلك الامر وينظم احكام تشغيل الاجانب في العراق بموجب قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، والنص على احكام مقيدة لحرية اصحاب العمل في ابرامهم عقود عمل مع من يشاؤوا الا بعد اتباع اجراءات معينة الزمها القانون^٢ ولم يقف الامر عند هذا الحد بل فرض المشرع جزاءات على تلك الادارات واصحاب العمل عند مخالفتها لهذا الالتزام طبقاً لما جاءت به احكام المادة (٣٦) من القانون اعلاه^٤ .

(١) د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠ ، عمان ، ص ٢١١

(٢) انظر نص المادة (٣٠) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

(٣) نصت المادة (٣٠) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ يحظر على الادارات و اصحاب العمل تشغيل أي عامل اجنبي باي صفة ما لم يكن حاصلًا على اجازة العمل التي تصدرها الوزارة مقابل رسم يحدد بتعليمات يصدرها الوزير ، ونصت المادة (٣١) منه يحظر على العامل الاجنبي الالتحاق باي عمل قبل الحصول على اجازة العمل .والمادة «(٣٢) اولا : يلتزم صاحب العمل منح العامل الاجنبي الذي استقدمه الى العراق على نفقته تذكرة سفر الى البلد الذي استقدمه منها ما لم يكون قد انقطع عن العمل قبل انتهاء مدة العقد لسبب غير مشروع .ثانيا : يتحمل صاحب العمل عند وفاة العامل الاجنبي تجهيز و نقل جثمانه الى موطنه الاصلي او محل اقامته اذا طلب ذووه ذلك .

(٤) نصت المادة (٣٦) من قانون العمل العراقي النافذتعاقب بغرامة قدرها ما بين (٣) ثلاثة اضعاف الحد الادنى للاجر= اليومي و (٣) ثلاثة اضعاف الحد الادنى للاجر الشهري للعامل كل جهة او شخص خالف احكام هذا الفصل

وعليه ومن خلال ما تقدم فان الزام المشرع بقيود معينة ، من حيث ضرورة حصول العامل الاجنبي على اجازة عمل صادرة من الجهات المعنية وتحمله تكاليف سفره واقامته ، قيد من ارادة صاحب العمل بالحد الذي لا يسمح له بتشغيل أي عامل اجنبي غير عراقي ، وان تمتع بخبرة وكفاءة عالية ، الا بعد ان يقوم باتباع اليه معينة اوجبها القانون ، حفاظاً على المصلحة الوطنية والتي تعد من المرتكزات الاساسية التي يركز عليها المشرع العراقي .

الفرع الثاني: القيود الخاصة بالمصلحة الاقتصادية

من حيث الاصل فان العامل يمتلك الحرية التامة في اختيار العمل الذي يوفر له فرصة العيش ومصدر الرزق ، وفي الوقت ذاته يملك الحرية في الامتناع عن العمل مع رب عمل معين ، وتأسيساً لذلك فان للعامل حرية العمل مع من يشاء بعد انتهاء العمل الرسمي سواء كان لدى صاحب العمل نفسه او غيره ، دون الاخلال بواجباته المهنية ، لكن السؤال هنا ماذا لو عمل العامل خلال ساعات العمل الرسمي لدى صاحب عمل آخر ، وهل سمح له القانون بذلك ؟

نصت المادة (٤٢/ثانياً) من قانون العمل العراقي على التزام العامل بعدم تأديته أي عمل اخر للغير خلال اوقات العمل الرسمي^٥ كونه ملزم بالعمل لدى صاحب عمل واحد خلال ساعات العمل الرسمي ولا يجوز له العمل لحساب الغير في وقت العمل^٦

ولعلنا نعتقد بان اسباب قيام المشرع بوضع مثل ذلك القيد هو من اجل توفير فرص للعمل لبعض الفئات القادرة على العمل الا انها لا تجد الفرص المناسبة بسبب تراحم العديد من العاملين عليها ، وهذا ما نطلق عليه بالمصلحة الاقتصادية ، فضلا عن تجنب تقصير العامل في واجباته الوظيفية الامر الذي قد يدفع صاحب العمل الى انتهاء العقد نتيجة لأخلاله بالالتزامات الملقاة على عاتقه ، طبقاً لما جاءت به احكام قانون العمل العراقي التي اعطت لصاحب العمل الحق في انتهاء عقد العمل اذا اخل العامل بواجباته المهنية^٧

(٥) انظر نص المادة (٤٢) من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

(٦) د. سعد حسين عبد ملحم ، د. نافع بحر سلطان ، شرح قانون العمل العراقي ، الطبعة الاولى ، دار غيداء للنشر والتوزيع ، عمان، ٢٠٢١، ص٢٦١

(٧) نصت المادة (٤٣/ثانياً) : لصاحب العمل انتهاء عقد العمل في احدى الحالات الآتية أ - اذا اصاب العامل بمرض اقعده عن العمل و لم يشف منه خلال (٦) ستة اشهر من تاريخ الاصابة به و ثبت ذلك بشهادة طبية رسمية. ب - اذا اصاب العامل بعجز اقعده عن العمل و بلغت نسبته (٧٥ ٪) خمسة و سبعين من المئة فاكثر من العجز الكلي و ثبت ذلك بشهادة طبية رسمية. ج - اذا اكمل العامل سن التقاعد ، و يستحق عندها مكافأة نهاية خدمته وفق احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال. د - اذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة الوزير. هـ - عندما يرتكب العامل سلوكاً مخالفاً بواجباته بموجب عقد العمل . =

= و - اذا انتحل العامل شخصية كاذبة او قدم مستندات مزورة. ز - اذا كان العامل تحت التجربة و لم يظهر كفاءة مقبولة خلالها. ح - اذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأت عنه خسارة فادحة اضرت بالعمل او بالانتاج بقرار

وبرأينا هذا من شأنه ان يحقق مصلحة اقتصادية لكلا الطرفين ،من جهة يضمن العامل اداء عمله بالشكل المتفق عليه وعدم فقدانه، ومن جهة اخرى يضمن لصاحب العمل اداء الاعمال داخل مؤسسته دون ارباك او تلوؤ من قبل العاملين لديه وتحقيق افضل انتاج ممكن. وتجدر الاشارة الى ان التزام العامل بعدم قيامه بتأدية عملاً اخر لدى الغير خلال الساعات المخصصة للعمل لدى صاحب العمل الذي تعاقد معه ايضاً تقتضيه متطلبات الامانة ، والتي تستلزم قيام العامل بواجباته الوظيفية بكل امانة واخلاص^٨

ونسنتج مما تقدم ان تلك القيود التي بعضها يتعلق بالمصلحة الوطنية والبعض الاخر يختص بالمصلحة الاقتصادية ما هي الا قيوداً اوردها المشرع العراقي بموجب احكام قانون العمل ، قاصداً من ورائها تقييد ارادة المتعاقدين بهدف تحقيق مصلحة الطرفين هذا من جانب ، والمصلحة العامة من جانب آخر ولعل الصالح العام في إطار هذا القانون تنضوي تحت لوائه القواعد القانونية كافة التي لا يجوز الاتفاق على خلافها كونها تتصل بمصلحة جوهرية من المصالح اللازمة للحفاظ على بقاء المجتمع وكيانه وتقدمه ورقيه^٩.

المطلب الثاني: القيود التي تفرضها الاعتبارات الانسانية والاجتماعية

قد نجد في بعض الاحيان ان هنالك قيوداً تفرض على ارادة المتعاقدين وتشمل حريتهم التعاقدية تفرضها الاعتبارات الانسانية والاجتماعية ، والتي نتناولها في فرعين ، الفرع الاول نتكلم عن القيود الخاصة بحرية العامل في التعاقد ، وفي الثاني القيود الخاصة بحرية صاحب العمل في التعاقد وعلى النحو الاتي :-

الفرع الاول: القيود التي تقع على حرية العامل في التعاقد

يلجأ المشرع في الكثير من الاحيان الى اقرار احكاماً خاصة بفئات معينة من العاملين ، واحاطتهم باهتمام خاص من قبله لاعتبارات معينة قد تكون اجتماعية او انسانية ، قد تعود لجنس العامل او قد ترجع لعمره ، وفي احيان اخرى تعود لطبيعة عمله ، وقد سار المشرع العراقي بهذا الاتجاه من خلال تنظيمه القانوني لتلك الفئات رغبة منه بشمولهم بالرعاية وامكانية اداء اعمالهم بشكل بعيداً عن المخاطر التي قد تحصل لهم جراء ذلك^{١٠}

وعليه فقد تضمن قانون العمل العراقي احكاماً خاصة لتنظيم عمل ثلاث فئات من

قضائي بات .

(٨) د.صبا نعمان رشيد ، قانون العمل ، طبعة جديدة ومزيدة ، مكتبة نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد ، ٢٠٢١_٢٠٢٢ ، ص١١٣ ، انظر نص المادة (٤٢/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ .

(٩) د. صبا نعمان رشيد ، سرى محي عبد الكريم، امرية الحقوق العمالية ص٣٢ ، بحث منشور على الرابط:

<https://jols.uobaghdad.edu.iq/index.php/jols/article/download/222/108/146>

(١٠) محمد علي الطائي ، دراسات في قانون العمل ، الجزء الثاني ، الطبعة الاولى ، ٢٠٠٥ ، ص٤٣

العمال وهم كل من فئة العمال الاحداث وفئة العاملات النساء ، ومن ثم فئة العاملين في المقالع والمواد المعدنية والمناجم ، والتي نتكلم عنها بموجب التفصيل الاتي :

اولا :- فئة العمال الاحداث

الاعتبارات الانسانية والاجتماعية قد تجبر في بعض الاحيان الى عدم فسح المجال للعامل في العمل ما لم يبلغ سنًا معين من عمره ، ولعل السبب في ذلك ابعاده عن جميع المخاطر التي قد يتعرض لها والتي قد تكون صحية او نفسية ، وايضاً اجتماعية ، الامر الذي دفع المشرع الى اقرار ذلك بموجب احكام قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥^{١١}

بل وحتى بموجب حكام قانون العمل الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧^{١٢} ومن هنا لابد لنا ان نتعرف الى مفهوم الحدث والذي عرفته المادة الاولى / عشرون من قانون العمل العراقي النافذ^{١٣}

ويفهم من نص المادة اعلاه ان الحدث هو كل شخص سواء كان ذكر او انثى يبلغ من العمر (١٥) سنة ولم يتم (١٨) من عمره ، علما ان السن القانوني للعمل في العراق كحد ادنى خمسة عشرة عام^{١٤} مما يعني معاقبة اصحاب العمل التي تقوم بمخالفة ذلك^{١٥} ولم يكتفي الامر عند ذلك بل قام المشرع العراقي بتنظيم الاحكام الخاصة بعمله اليومي ، وعدم مزاولته الاعمال الليلية ، وكذلك الساعات الالزمة للعمل والاجازات التي يستحقها بموجب نصوصاً واضحة وصريحة في قانون العمل العراقي النافذ^{١٦}

(١١) نصت المادة (٩٥) من قانون العمل العراقي النافذ اولاً : يحظر تشغيل الاحداث ، او دخولهم مواقع العمل ، في الاعمال التي قد تضر طبيعتها او ظروف العمل بها بصحتهم او سلامتهم او اخلاقهم .ثانياً : تقوم الوزارة وبالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل ذات العلاقة بالمراجعة الدورية و كلما دعت الحاجة لقائمة الاعمال التي ينطبق عليها حكم البند (اولا) من هذه المادة وتشمل هذه الاعمال على سبيل المثال لا الحصر ما ياتي : أ- العمل تحت الارض و تحت سطح الماء و في المرتفعات الخطرة و الاماكن المحصورة . ب- العمل باليات و معدات و ادوات خطرة او التي تتطلب تدخلا يدويا او نقلا لاحمال ثقيلة . ج- العمل في بيئة غير صحية تعرض الاحداث للمخاطر او تعرضهم لدرجات حرارة غير اعتيادية او الضجيج او الاهتزاز الذي يضر بصحتهم . د- العمل في ظروف صعبة لساعات طويلة او في بعض ظروف العمل الليلي .
ثالثاً : يحضر تشغيل الاحداث في الاعمال الليلية او المختلطة .

(١٢) انظر نص المادة (٩٠) من قانون العمل العراقي الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧

(١٣) نصت المادة الاولى /عشرون من قانون العمل العراقي النافذ- العامل الحدث: لأغراض هذا القانون، كل شخص ذكر كان ام أنثى بلغ (١٥) الخامسة عشرة من العمر ولم يتم (١٨) الثامنة عشرة.

(١٤) نصت المادة (٧) من قانون العمل العراقي النافذ الحد الأدنى لسن العمل في جمهورية العراق هو (١٥) خمسة عشر عام.

(١٥) نصت المادة (١١/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار او بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الأطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة.

(١٦) انظر نصوص المواد (٩٥ و لغاية ١٠٥) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

ثانياً : فئة العاملات من النساء

لعلنا نعلم جيداً أن الاحكام الخاصة بعلاقات العمل والمنصوص عليها بموجب قوانين العمل العراقية قد فرقت بين العاملين لأسباب سبق ذكرها كالعمر والجنس وطبيعة العمل ، وان المرأة عند اعطائها وصف العاملة يفترض ان انظر اليها نظرة خاصة من قبل المشرع من حيث الاحكام القانونية الخاضعة اليها في اطار علاقات العمل ، كونها تقوم بوظيفة اجتماعية مزدوجة للمجتمع من جهة ، ولاختلاف درتها البدنية عن الرجل من جانب اخر^{١٧} فقد حظيت باهتمام خاص من لدن المشرع من حيث عدم تشغيلها بالأعمال الشاقة او الضارة ، وعدم ادائها العمل ليلاً، فضلاً عن تحديد ساعات عملها واوقات الاستراحة الخاصة بها وكيفية رعاية اولادها الرضع تقديراً لوظيفتها الانسانية ، وايضاً الاجازات الواجب التمتع فيها ، وحظر ادائها للأعمال الاضافية كونها مرتبطة بعائلة واولاد يفترض ان ترعاهاهم بشكل لائق دون اي تأثير من جانب العمل ، حتى ان المشرع الزم اصحاب العمل بالالتزام بتلك الاحكام ويتم معاقبتهم بعقوبات جزائية ومدنية جراء مخالفتهم لها لان تلك الفئة مهمة في المجتمع ويقع على عاتقها بناء مجتمع متكامل ومثالي^{١٨}

(١٧) محمد عدنان علي الزبير ، محاضرات في قانون العمل العراقي ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٩ ، ص ١١٢
 (١٨) نصت المادة - ٨٤ - من قانون العمل العراقي النافذ على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات بمقر العمل. والمادة . ٨٥ . أولاً. يحظر ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل إضافي أو أي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضراً بصحة الام او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل. ثانياً. يحظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة ٦٧ (ثالثاً) من هذا القانون و المادة - ٨٦ - اولاً- لايجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان العمل ضرورياً او بسبب قوة قاهرة أو المحافظة على مواد اولية او منتجات سريعة التلف او اذا كان هناك قوة قاهرة ادت الى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقعاً على ان لا يتم تكرار ذلك. ثانياً- تمنح المرأة العاملة فترة راحة يومية لاتقل عن (١١) احدى عشرة ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة مالا يقل عن (٧) سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (٩) التاسعة ليلاً والساعة (٦) السادسة صباحاً. ثالثاً- لايسري حكم البند (اولاً) من هذه المادة على الفئات الاتية: أ- العاملات في اعمال ادارية او تجارية. ب- العاملات في الخدمات الصحية او الترفيهية. ج- العاملات في خدمات النقل والاتصالات. المادة - ٨٧ - اولاً- تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (١٤) اربعة عشر اسبوعاً في السنة. ثانياً. للعاملة الحامل المتمتع بالاجازة قبل (٨) ثمانية اسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة. ثالثاً. تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع إلزاماً بما تبقى من هذه الإجازة على أن لا تقل مدة تلك الاجازة عن (٦) ستة أسابيع بعد الوضع. رابعاً. تمدد مدة إجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي دون تخفيض فترة الإجازة الإلزامية بعد الولادة. خامساً. للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل مدة الاجازة المنصوص عليها في البند (اولاً) من هذه المادة مدة لاتزيد على (٩) تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده وتكون المدة الزائدة عما منصوص عليه في البند (ثانياً) من هذه المادة اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التعاقد والضمان الاجتماعي للعمال. سادساً- يضمن للام العاملة في نهاية اجازة الحمل والوضع والأمومة العودة الى نفس عملها او عمل مساوي له وبنفس الاجر. المادة - ٨٨ - لايجوز للام العاملة اثناء اجازة الحمل والوضع ان تشتغل بعمل مأجور لدى الغير. وايضاً المادة - ٨٩ - للام العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع باجازة امومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة لاتزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره ويعد عقد العمل موقوفاً خلال هذه المدة. المادة - ٩٠ - لايجوز للعاملة الاستفادة من اجازة الامومة الخاصة لرعاية طفلها في غير اغراضها واذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع بهذه الاجازة بعمل مأجور لدى الغير اعتبرت الاجازة ملغاة ولصاحب=

ثالثاً: فئة العاملين في المقالع والمناجم والمواد المعدنية

لقد عامل المشرع العراقي بموجب احكام قانون العمل العراقي النافذ فئات معينة معاملة خاصة كما اشرنا مسبقا ، والسبب في ذلك يعود الى طبيعة العمل الذي تقوم به فئة معينة منهم ، كون طبيعة عملها تتصف بالخطورة والمشقة^{١٩} مما جعله يضع لها قواعد خاصة تنظم عملهم^{٢٠} حيث جاءت نصوص قانون العمل العراقي غنية بالأحكام القانونية التي من شأنها ان ترتب الحماية لتلك الفئة وتقيّد من حرية العامل في التعاقد ، ويقع في حكمهم جميع العاملين في عمليات البحث والتنقيب والكشف عن المواد المعدنية ، وعمليات الاستخراج او تصنيع الرواسب المعدنية ، حتى ان قانون العمل العراقي الملغى لسنة ١٩٨٧ قد خلا من تنظيم احكام خاصة لتلك الفئة ، الا ان القانون الحالي النافذ شمولهم بالحماية وقيد من حرية العاملين فيها بنوع من القيود لضمان تحقيق مصالحهم وعدم تعرضهم للخطر والتهديد على حياتهم^{٢١}

حتى ان المشرع قد وضع نصوص قانونية صريحة يلتزم بها كل من العامل وصاحب العمل يجب عليهم اتباعها ، وفرض العقوبات الجنائية والمدنية عند مخالفتها ، كونها من القواعد الامرة التي لا يمكن الاتفاق على خلافها ، بموجب ارادة طرفي العلاقة العقدية ما بين العامل وصاحب العمل ، كونها تهدف لحماية مصلحة العامل من جهة ، ومن ثم العلاقة العقدية وضمان استمرارها وبقيائها من جهة اخرى^{٢٢}

=العمل ان يطلب الى العاملة العودة الى عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك. ، فضلا عن ذلك نصت المادة - ٩٤ - يعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة الف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار.

(١٩) د. بو زيد خالد ، الحق في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية ، بحث منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد الثاني ، الجزائر ، ٢٠١٩، ص٢٤١

(٢٠) محمد لبيب شنب ، شرح احكام قانون العمل ، الطبعة الاولى، مكتبة الوفاء القانونية ، الاسكندرية ، مصر ، ٢٠١٠، ص١٠٨
(٢١) نصت المادة (١٠٦) من قانون العمل العراقي النافذ اولاً - تطبق احكام هذا الفصل على اعمال مقالع المواد الانشائية والمناجم والمواد المعدنية وبوجه خاص ما يأتي: أ- عمليات البحث والتنقيب والكشف عن المواد المعدنية والحجرية ، بما في ذلك المجوهرات وعمليات استخراجها او تصنيعها. ب- عمليات استخراج او تركيز او تصنيع الرواسب المعدنية سواء أكانت على سطح الارض ام في باطنها. ج- كل ما يستتبع العمليات المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و (ب) من هذا البند من اعمال بناء وتشبيد مصانع وتركيب اجهزة.

(٢٢) نصت المادة - ١١٠ من قانون العمل العراقي النافذ «على صاحب العمل :اولا- وضع تعليمات خاصة بالصحة والسلامة المهنية وفقا للتعليمات والبيانات الصادرة عن الوزارة .ثانياً- اتخاذ التدابير الاتية :أ- اصدار التوجيهات والاورامر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية كلما دعت الحاجة الى ذلك. ب- منع وجود العمال في مناطق الانفجارات الابعد زوال الخطر عنها. ج- تزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية المناسبة لمخاطر كل عمل. د - وضع علامات دالة على الاماكن =التي يتوقع حدوث اخطار فيها. هـ- توفير مستلزمات الانقاذ والاسعاف الاولوي للطوارئ. و- تفتيش اماكن العمل دورياً للتأكد من حسن تطبيق التدابير المنصوص عليها في هذا البند. المادة - ١١١ - يتحدد ما يتحملة العامل من بدل أجور النقل ووجبات الطعام والسكن في المناطق النائية والبعيدة عن العمران بتعليمات يصدرها الوزير. المادة - ١١٢ - يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن (١٠) عشرة ايام ولا تزيد على (٣) ثلاثة اشهر أو بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة الف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع والمناجم والمواد

وعليه نستنتج من خلال ما سبق ذكره ان الاعتبارات الانسانية والاجتماعية التي تعتري العلاقات القانونية باتت ضرورة قصوى لإلزام المشرع على تنظيمها بشكل قانوني ، خاصة اذا كانت تراعي فئة مهمة في المجتمع وهي فئة العاملين في القطاع الخاص والذين لا حول لهم ولا قوة سوى وسيلة المعيشة التي يسعون اليها ، حتى وان كان التنظيم من شأنه ان يقيد من ارادة المتعاقدين الا انها ضمان لمصالح اطرافها .

الفرع الثاني: القيود التي تقع على حرية صاحب العمل في اختيار العاملين

لم يبقى العمل وكيفية الحصول عليه بل وحتى الاستمرار فيه ، لصيقاً بإرادة المتعاقدين طبقاً لمبدأ سلطان الارادة الذي يطبق على جميع العقود دون استثناء ، بل جاءت ارادة الدولة واخضعت علاقات العمل بتنظيم خاص^{٢٣} ، لاعتبارات انسانية واجتماعية اقتضت ذلك ، ولعل اكثر ما يقيد ارادة صاحب العمل في اختيار العاملين لديه هو ايجاد نوعاً من التنظيم القانوني في التشغيل والتدريب ، اوجده المشرع والزم صاحب العمل باتباعه ويتعرض للمساءلة القانونية في حال عدم تطبيقه ، وتجدر الاشارة الى ان وجود تنظيم معين لكيفية تشغيل العاملين في القطاع الخاص من شأنه ان يقيد ارادة صاحب العمل في اختيار ما يشاء للعمل لديه ، لذا نتناول تلك الالية الخاصة بالتشغيل بشكل مختصر بغية اطلاع القارئ على مضمونها وعلى النحو الآتي :

١. تنظيم التشغيل :

لو تمعنا بأحكام قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، نجده قد نص على تشكيل لجنة عليا بقرار من مجلس الوزراء تتولى تشغيل القوى العاملة والتدريب المهني برئاسة وزير العمل والشؤون الاجتماعية وعضوية ممثلين عن الوزارات ومنظمات العمال واصحاب العمل^{٢٤} فضلا عن قيام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإنشاء اقسام للتشغيل العامة مهمتها ايجاد فرص عمل لمن يبحث عن عمل ولمن يرغب بتشغيل عدد من العمال في منشأته من اصحاب العمل ، علما ان تلك الاقسام موزعة على جميع محافظات البلد^(٢)

ولم يقف الامر عند تشكيل اللجان العليا وانشاء اقسام للتشغيل العام ، بل اجاز قانون العمل العراقي امكانية انشاء مكاتب خاصة للتشغيل يقع على عاتقها ايجاد فرص عمل لمن

المعدنية المنصوص عليها في هذا الفصل.

(٢٣) علي فيلالي ، الحرية العقدية مفهوم قديم وواقع متجدد ، بحث منشور في مجلة البحوث في العقود وقانون الاعمال ، العدد الخامس ، الجزائر ، ٢٠١٨ ، ص ١٠

(٢٤) نصت المادة-١٧- أولاً من قانون العمل العراقي النافذ تشكل بقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى اللجنة العليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن كل من الوزارات المعنية وعن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً، تتولى رسم السياسة العامة للتشغيل والتدريب المهني ثانياً: يحدد قرار تشكيل اللجنة وسير عملها وعدد أعضائها بتعليمات يصدرها الوزير.

يرغب بذلك بعد حصولها على التراخيص اللازمة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، بشرط ان تقدم خدماتها بشكل مجاني^{٢٥} وفي حال مخالفة اصحاب العمل للأحكام الخاصة بالتشغيل فانه يتعرض للمساءلة الجنائية والمنصوص عليها بشكل صريح بموجب احكام قانون العمل^{٢٦}

ويفهم من خلال ما تقدم ان قيام الدولة بالتدخل في تنظيم التشغيل من خلال اتباع اجراءات معينة يلتزم بها كل من العامل وصاحب العمل ، بغية ضمان انشاء علاقات عمل بعيدة عن حرية الاختيار ، حيث ان الدولة من تتكفل بخلق فرص العمل وضمانها ، ، ومثل هذا التنظيم قيد من ارادة صاحب العمل بشكل كبير وجعله ملزم باتباع اليه معينة ، ولعل الاعتبارات الانسانية والاجتماعية خير سبيلاً لذلك ، كونها تحقق العدالة في اختيار العاملين للعمل في القطاع الخاص ، وحسنا فعل المشرع العراقي بذلك ، كونه قد ضمن تحقيق مصالح طرفي العلاقة القانونية فضلا عن تحقيقه الصالح العام .

وعليه فان جميع القيود التي ورد ذكرها اعلاه ، تم ادراجها على سبيل التعداد لا الحصر ، فضلا عن ان هنالك العديد من القيود الاخرى والتي من شأنها ان تقيّد من علاقات العمل ، الا اننا ارتأينا ان نذكر بعضاً منها لاعتبارات انسانية واجتماعية من جهة ، واعتبارات الصالح العام من جهة اخرى ، وان جميعها تدور في دائرة واحدة ، كونها تترك اثاراً مقيدة لإرادة طرفي العلاقة العقدية ، ولا تقبل الاتفاق بين الطرفين على مخالفتها ، كونها قواعد أمرّة راعت مصلحة طرفي العلاقة القانونية ، وحققت في الوقت ذاته التوازن العقدي .

(٢٥) نصت المادة ٢٣- أولاً من قانون العمل العراقي النافذ «تتولى الوزارة إصدار التراخيص الخاصة بإنشاء مكاتب التشغيل الخاصة على أن لا تتقاضى تلك المكاتب أي عمولة أو أجر من العامل لقاء تشغيله. ثانياً: تحدد أحكام وشروط إنشاء المكاتب الخاصة المشار إليها في هذه المادة بما في ذلك أسس وشروط تجديد ترخيص هذه المكاتب سنوياً وحالات إلغاء الترخيص وكيفية إدارتها وآلية الإشراف على عمل تلك المكاتب بموجب تعليمات يصدرها الوزير بهذا الخصوص.

(٢٦) نصت المادة ٢٤- أولاً من قانون العمل العراقي النافذ « يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة (٢١) من هذا القانون بالحبس مدة لاتقل عن (٣) ثلاثة اشهر ولا تزيد على (٦) ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة الف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار أو بأحدى هاتين العقوبتين وتتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من ارتكب المخالفة في شأنهم. ثانياً: تضاعف عقوبة الغرامة المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة اذا تكررت المخالفة.

الخاتمة :

توصلنا من خلال دراستنا للبحث الموسوم (مقيّدات الارادة العقدية في عقد العمل) الى مجموعة من النتائج والتوصيات وعلى النحو الاتي :

اولاً: الاستنتاجات

١.لزم قانون العمل العراقي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإجراءات معينة تقيد من ارادة صاحب العمل بالحد الذي لا يسمح له بتشغيل أي عامل اجنبي غير عراقي وان تمتع بخبرة وكفاءة عالية ، الا بعد ان يقوم باتباع اليه معينة اوجبها القانون ، حفاظاً على المصلحة الوطنية والتي تعد من المراكز الاساسية التي يركز عليها المشرع العراقي.

٢.ان تلك القيود التي بعضها يتعلق بالمصلحة الوطنية والبعض الاخر يختص بالمصلحة الاقتصادية ما هي الا قيوداً اوردها المشرع العراقي بموجب احكام قانون العمل ، قاصداً من ورائها تقييد ارادة المتعاقدين بهدف تحقيق مصلحة الطرفين هذا من جانب ، والمصلحة العامة من جانب آخر ولعل الصالح العام في إطار هذا القانون تنضوي تحت لوائه القواعد القانونية كافة التي لا يجوز الاتفاق على خلافها كونها تتصل بمصلحة جوهرية من المصالح اللازمة للحفاظ على بقاء المجتمع وكيانه وتقدمه ورفيه

٣.ان الاعتبارات الانسانية والاجتماعية التي تعتري العلاقات القانونية باتت ضرورة قصوى لإلزام المشرع على تنظيمها بشكل قانوني ، خاصة اذا كانت تراعي فئة مهمة في المجتمع وهي فئة العاملين في القطاع الخاص والذين لا حول لهم ولا قوة سوى وسيلة المعيشة التي يسعون اليها ، حتى وان كان التنظيم من شأنه ان يقيد من ارادة المتعاقدين الا انها ضمان لمصالح اطرافها .

٤.قيام الدولة بالتدخل في تنظيم التشغيل من خلال اتباع اجراءات معينة يلتزم بها كل من العامل وصاحب العمل ، بغية ضمان انشاء علاقات عمل بعيدة عن حرية الاختيار ، حيث ان فرص العمل الدولية من تقوم بتحقيقها وليس لصاحب العمل حرية اختيار من يشاء ، او تشغيله اشخاص تربطه بهم صلة قرابة او محسوبية على سبيل المثال ، الا ان ذلك التنظيم قيد ارادته بشكل كبير وجعله ملزم باتباع اليه معينة ، ولعل الاعتبارات الانسانية والاجتماعية خير سبيلاً لذلك ، كونها تحقق العدالة في اختيار العاملين للعمل في القطاع الخاص ، وحسنا فعل المشرع العراقي بذلك ، كونه قد ضمن تحقيق مصالح طرفي العلاقة القانونية فضلا عن تحقيقه الصالح العام .

ثانياً: التوصيات :

١. تفعيل دور وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كونها الجهة المشرفة والمسؤولة والرقابية على مؤسسات القطاع الخاص ، وقيامها بأعداد نماذج للعقود ما تتضمنه من حقوق وواجبات لكلا الطرفين ، فضلا عن ادراجها جميع القواعد الآمرة التي لا تقبل النقاش فيما بينهم ، بغية معرفة كلا الطرفين ما له وما عليه .

٢. قيام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالمتابعة المستمرة والحثيثة للمؤسسات والهيئات التابعة للقطاع الخاص بشأن تطبيقها للأحكام المقيدة لعلاقات العمل وبشكل دوري ، عن طريق تشكيل لجان تتولى ذلك .

