**جامعة آشور - كلية القانون**

**المرحلة الرابعة - قانون العمل**

**م.م. علي كريم علوان**

# المحاضرة الإلكترونية الثامنة

# عقد العمل

## النظام القانوني لعقد العمل الفردي:

يتناول هذا الموضوع الأسس التي يقوم عليها عقد العمل الفردي من حيث العلاقة بين العامل وصاحب العمل، بحيث يكون العامل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل ويتقاضى اجراً مقابل عمله، ويتضمن هذا النظام عدة قواعد أساسية تحكم علاقة العمل، مع التأكيد على أهمية مبدأي **(سلطان الإرادة وحرية التعاقد)**، إضافة إلى احترام مبادئ العدالة الاجتماعية والتوازن في العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

حيث عقد العمل الفردي يعتبر الوسيلة التقليدية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل. يهدف هذا العقد إلى تخصيص العامل لأداء عمل محدد لصالح صاحب العمل مقابل أجر محدد، ويتميز بارتباطه الوثيق بإشراف صاحب العمل، مما يمنح هذا الأخير سلطة توجيه العمل ومراقبته.

## مفهوم عقد العمل وعناصره:

يشمل عقد العمل تحديد واجبات وحقوق كل طرف، حيث يتعهد العامل بتقديم خدماته تحت إشراف صاحب العمل مقابل الأجر. ويشمل التعريف القانوني للعقد وفق المادة 37 من قانون العمل النافذ، الذي يوضح أن عقد العمل يتم سواء كان مكتوباً أو غير مكتوب، ويستند أساساً على علاقة تبادلية بين الطرفين.

## التعريف بعقد العمل الفردي:

**التعريف القانوني وفقاً للقانون المدني العراقي في المادة 1/900:** يُعرّف عقد العمل بأنه عقد يتعهد بهِ أحد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر، ويكون أداؤه تحت توجيهه وإدارته، مقابل أجر يتعهد به الطرف الأخر، يكون العامل أجيراً خاصاً.

**التعريف وفقاً لقانون العمل النافذ 9/1:** يُعرف العقد بأنه أي أتفاق سواء كان صريحاً أم ضمنياً، شفوياً أم تحريرياً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر أياً كان نوعه،

## خصائص عقد العمل:

**يتسم عقد العمل بعدة خصائص، منها:**

1. **عقد رضائي**: يتم بمجرد الاتفاق بين الطرفين ولا يشترط شكلاً معيناً أو كتابياً للانعقاد.

2. **عقد ملزم للجانبين**: يلتزم كل طرف بأداء التزاماته تجاه الطرف الآخر، حيث يتقاضى العامل أجراً مقابل العمل الذي يقوم به.

3. **عقد معاوضة:** إذ يحصل كل طرف على مقابل لما يقدمه، العامل يحصل على الأجر وصاحب العمل يحصل على خدمة العامل.

4. **مدة العقد:** في الغالب يكون العقد محدد المدة، ويمكن أن يكون غير محدد وفقاً لطبيعة الاتفاق.

5. **شخصية العامل:** في بعض الأحيان يكون لشخصية العامل دور هام في الاعتبار عند التعاقد، حيث يعتمد العمل على خصائص وقدرات العامل نفسه.

## عناصر عقد العمل:

يتناول هذا الموضوع تحليل عناصر عقد العمل بناءً على التعريف القانوني في قانون العمل العراقي النافذ:

1. **عنصر العمل:** العمل هنا يعني كل جهد إنساني يبذله العامل لصالح صاحب العمل، سواء كان جهداً فكرياً أو جسدياً، ويتحدد وفقاً لما يطلبه العقد. يتحقق عنصر العمل عندما يقدم العامل خدماته بشكل مباشر أو غير مباشر ضمن حدود العقد، ويشمل ذلك العمل اليدوي أو العقلي تبعاً لطبيعة المهنة.

2. **عنصر الأجر:** يُعد الأجر مقابل العمل الذي يتعهد صاحب العمل بتقديمه للعامل، ويعد من الحقوق الأساسية للعامل وفقاً للمادة 37 من قانون العمل النافذ. الأجر قد يكون عينيًا أو نقديًا، ويُحتسب على أساس ساعات العمل أو الإنتاجية، ويجب أن يتفق الطرفان على نوع الأجر ووسائل الدفع.

3. **التبعية القانونية:** يتجلى هذا العنصر في أن العامل يكون تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، الذي يحدد له شروط وأوقات وطبيعة العمل. هذا العنصر مهم في تمييز عقد العمل عن غيره من العقود، حيث يكون العامل ملتزمًا بتنفيذ أوامر صاحب العمل وفقًا للتعليمات المحددة.

## تمييز عقد العمل عن غيره من العقود:

عقد العمل قد يشبه بعض العقود الأخرى في بعض الخصائص، لكن للتفريق الدقيق بينه وبين هذه العقود، يعتمد القانون على بعض المعايير الأساسية، خاصةً عند مقارنته بعقد المقاولة.

1. **عقد العمل وعقد المقاولة**: عرّف القانون المدني العراقي عقد المقاولة بأنه اتفاق بين طرفين يلتزم فيه أحدهم بتقديم خدمة أو عمل للآخر مقابل أجر. في عقد العمل، يُعتبر العامل ملزماً شخصياً بتنفيذ العمل بنفسه تحت إشراف صاحب العمل، بينما في المقاولة قد لا يكون هناك التزام شخصي بالأداء. كما في عقد العمل، يخضع العامل لإشراف وتوجيه مباشر من صاحب العمل، مما يجعله ملزماً بأداء العمل وفقاً لتعليماته. أما في عقد المقاولة، يتمتع المقاول بحرية تامة في تنفيذ العمل دون إشراف مباشر. وفي عقد العمل، يجب أن يؤدي العامل العمل بنفسه ويستحق أجره بشكل دوري لمجرد استعداده للعمل، بينما في عقد المقاولة، يمكن للمقاول الاستعانة بآخرين ولا يستحق الأجر إلا بعد إتمام العمل.

2. **عقد العمل وعقد الشركة**: عقد الشركة يُعرف بكونه التزام شخصين أو أكثر في مشروع اقتصادي يهدف إلى تحقيق الربح. في المقابل، يُعد عقد العمل التزاماً شخصياً يتعهد فيه العامل بأداء عمل لصالح صاحب العمل مقابل أجر. ويختلف عقد العمل عن عقد الشركة في أن العامل لا يُعتبر شريكاً لصاحب العمل ولا يشارك في الأرباح أو الخسائر.

3. **عقد العمل وعقد الوكالة**: عقد الوكالة يتميز بأن الوكيل يتصرف نيابة عن الموكل، وله طبيعة قانونية تختلف عن عقد العمل. في عقد العمل، العامل يخضع للإشراف

والتوجيه المباشر من صاحب العمل، بينما في الوكالة يتمتع الوكيل بقدر من الاستقلالية. وفي عقد الوكالة، لا يُشترط الأجر كعنصر أساسي، بينما يعتبر الأجر أساسياً في عقد العمل.

4. **عقد العمل وعقد الإيجار:** يشبه عقد العمل عقد الإيجار من حيث أن العامل أو الموظف يقدم خدمة لصاحب العمل، ولكن الفارق الأساسي يكمن في أن عقد العمل يرتبط بأداء خدمة شخصية، بينما الإيجار يتعلق بالانتفاع بمال معين لمدة محددة.

5. **عقد العمل وعقد البيع**: يتضمن عقد البيع نقل الملكية مقابل ثمن محدد، بينما عقد العمل يرتكز على أداء خدمة شخصية مقابل أجر. في عقد العمل، تستمر العلاقة بشكل دوري بين العامل وصاحب العمل، وهو ما يميزها عن عقد البيع الذي ينتهي بمجرد نقل الملكية.

**<u>أمثلة تطبيقية تبرز الفرق بين عقد العمل والعقود الأخرى:</u>**

- **حالة عقد عمل مع شركة تأجير سيارات**: إذا كان السائق يعمل تحت إشراف المكتب ويتلقى راتباً شهرياً، فهذا عقد عمل. أما إذا كان يعمل بشكل حر ويتقاضى عمولة فقط دون رقابة مباشرة، فقد يُعتبر عقداً من نوع آخر مثل عقد المقاولة.

- **حالة توفير سكن للموظف كجزء من عقد العمل**: إذا كان السكن يُمنح كجزء من الامتيازات الوظيفية للعامل، فيكون ضمن إطار عقد العمل. أما إذا كان منفصلاً عن العلاقة الوظيفية ويترتب عليه دفع إيجار، فقد يعتبر عقد إيجار منفصل.

- **حالة عقد بيع مرتبط بالعمل**: إذا كان العامل يبيع سلعاً لصالح صاحب العمل ويعمل تحت إشرافه، فهذا عقد عمل. أما إذا كان يشتري السلع لبيعها في السوق دون ارتباط مباشر مع صاحب العمل، فيعتبر عقد بيع.

## انعقاد عقد العمل:

تتحدد المسائل الجوهرية في موضوع انعقاد العقد بضرورة تعريف طرفي عقد العمل أولاً ودراسة الرضا من حيث وجوده وصحته ومضمونه.

### الفرع الأول: طرفا عقد العمل

#### 1. تعريف العامل

تشير الفقرة السادسة من المادة (1) من القانون إلى أن العامل هو "كل شخص طبيعي يعمل بتوجيه وإشراف صاحب العمل وتحت إدارته سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي صريح أم ضمني أو على سبيل التدريب أو الاختبار بأجر أياً كان نوعه". العامل بالمفهوم القانوني لا يكون شخصاً اعتبارياً، بل شخصاً طبيعياً فقط، ويجب أن يؤدي العمل بنفسه، فلا يمكن له تفويض الالتزام الذي تعهد به لآخر للقيام به ما لم يكن هناك اتفاق صريح على ذلك.

#### 2. تعريف صاحب العمل

تشير الفقرة الثامنة من المادة (1) من القانون النافذ إلى أن صاحب العمل هو "كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه"، وصاحب العمل يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً ويجب أن يكون من الأشخاص المرتبطين بالعقد بشكل مباشر.

### الفرع الثاني: الأهلية

لم يرد قانون العمل نصوصاً خاصة بحكم أهلية طرفي العقد، ولذلك فإن هذه الأهلية تخضع للقواعد العامة التي تحكم الأهلية، وفقاً لما تقضي به المادة (93) من القانون المدني، حيث الأصل أن الإنسان يتمتع بالأهلية ما لم يقرر القانون عارضاً من عوارض الأهلية أو مانعاً لها.

### 1. أهلية أطراف عقد العمل

يعد عقد العمل من عقود المعاوضة، ولهذا لا يمكن أن يباشره عديم التمييز، إلا إذا تم التعاقد بوجود الوصي أو الولي. وتنقسم أهلية التعاقد بحسب العمر:

a. **إذا كان المميز (صاحب عمل)**، فيحتاج إلى موافقة الوصي أو الولي إذا كان مأذوناً له بالتجارة.

b. **إذا كان المميز (عاملاً)**، يتطلب التعاقد موافقة الولي إذا كان لم يبلغ السن المحددة.

### 2. آثار مخالفة السن المقررة

يعتبر تشغيل الحدث دون السن القانونية المحددة باطلاً، ويترتب على ذلك تعويض العامل عن الأضرار التي قد يتعرض لها بسبب العمل.

## الفرع الثالث: الرضا:

يقصد بالتراضي قانوناً اتفاق إرادتين على أحداث أثر قانوني. ولكي يكتسب التراضي هذا الوصف، لا بد من التحقق من وجوده وصدوره عن إرادتين صحيحتين ووقوعه على المسائل الجوهرية.

### أولاً: التراضي على المسائل الجوهرية:

1. **وجود التراضي:** يتحقق وجود التراضي في عقد العمل بقبول إرادتين، أي أن يتلقى الإيجاب الصادر عن صاحب العمل قبول الطرف الآخر، ويكون التراضي شفوياً أو كتابياً.

2. **المسائل الجوهرية:** حدد قانون العمل النافذ في المادة 37 ضرورة تضمين العقد نوع العمل، مقدار الأجر، ومدة العقد، ويجب أن تكون هذه العناصر محددة لضمان صحة العقد.

- **التراضي على العمل:** يجب أن يكون العمل مشروعاً وممكناً وغير مستحيل التنفيذ.
- **التراضي على الأجر:** يجب تحديد مقدار الأجر بوضوح في العقد، وفي حال عدم الاتفاق يعتبر ذلك تحولاً إلى عقد تبرع.
- **التراضي على المدة**: الأصل هو الحرية في تحديد مدة العقد، إلا أن المادة 38 تقيد هذه الحرية بتحديد طبيعة الأعمال التي تتطلب مدة معينة.

**ثانياً: عقد العمل قيد التجربة:**

يُبرم بهدف اختبار كفاءة العامل، وينتهي بعد مدة محددة إذا ثبت عدم كفاءته.

1. **أحكام إخضاع العامل للاختبار**: يجب أن تكون مدة التجربة محددة ولا تتجاوز 3 أشهر. كما يجوز إنهاء العقد خلال فترة التجربة إذا ثبت عدم كفاءة العامل لأداء العمل المطلوب.

2. **الاتفاق على الاختبار (التجربة):** يجب أن يتفق الطرفان على مدة التجربة وأهدافها. والغرض منها هو التأكد من كفاءة العامل وقدرته على أداء العمل.

3. **إنهاء عقد العمل قيد التجربة**: أعطى القانون الحق لصاحب العمل بإنهاء العقد إذا لم يتمكن العامل من أداء العمل وفقاً للتوقعات خلال فترة التجربة، بشرط إخطار العامل بمدة لا تقل عن 7 أيام قبل الإنهاء.

يتناول النص تكييف عقد العمل قيد التجربة من حيث طبيعته، حيث يرى البعض أنه عقد مؤقت ينتهي بانقضاء فترة التجربة، بينما يعتبره آخرون عقداً معلقاً على شرط فاسخ يتعلق بتحقق كفاءة العامل. في حالة عدم تحقق الكفاءة المطلوبة، يمكن لصاحب العمل إنهاء

العقد. كما أن استمرار العامل في العمل لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر أو المدة المحددة يعتبر بمثابة رضا ضمني من صاحب العمل عن أدائه وكفاءته. ومع ذلك، لم يحدد المشرع معياراً واضحاً لتقييم الكفاءة المهنية، مما يقتضي العودة إلى المادة (7) من القانون المدني العراقي لتحديد آلية التطبيق. كما يُثار تساؤل حول كيفية احتساب فترة التجربة عند انقطاعها بسبب عطلة أو ظرف مشروع، ما يتطلب وجود معايير محددة لضمان التوازن بين حقوق الطرفين.

## التزامات العامل في إطار عقد العمل الفردي

كما تعلمون، عقد العمل الفردي هو عقد ملزم للطرفين، ويترتب عليه حقوق والتزامات متبادلة. سنتناول في هذا الموضوع أحد أهم الجوانب المتعلقة بعقد العمل، وهو "التزامات العامل". وسنناقش هذا الموضوع استناداً إلى النصوص القانونية النافذة، مع توضيح النقاط الجوهرية التي وردت في المادة القانونية.

### أولاً: أداء العمل

الالتزام الرئيسي والجوهري للعامل هو أداء العمل المتفق عليه. ينص قانون العمل النافذ، وتحديداً المادة (42/ثانياً/أ)، على أن أداء العامل يجب أن يتم بدقة وأمانة، مع الالتزام بالشروط التي يفرضها عقد العمل، وأحكام القوانين والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة. ويجب أن يكون الأداء وفقاً لما يلي:

إن يلتزم العامل إن يؤدي العمل المتفق عليه في العقد، في الظروف الملائمة التي تضمن صحة وسلامة العامل، وهو ما أشارت إليه المادة نفسها، حيث أكدت على أهمية بيئة عمل آمنة وصحية. مع الامتناع عن الإخلال بالالتزامات التعاقدية، بما في ذلك عدم التراخي أو التنازل عن أداء العمل لشخص آخر.

**الطبيعة الشخصية لالتزام العامل**

من السمات الرئيسية لالتزام العامل أن يكون شخصياً. بمعنى أن العامل هو من يؤدي العمل بنفسه، ولا يجوز له أن يوكل شخصاً آخر للقيام به نيابة عنه، إلا في الحالات التالية:

1. إذا كان ذلك بموافقة صريحة من صاحب العمل.
2. أو إذا كان منصوصاً عليه في العقد أو القانون.

وتترتب على هذه الطبيعة الشخصية عدة أمور، منها إن التزام العامل بأداء العمل يتطلب مهارات وأمانة، ولا يمكن نقل هذه المهارات لشخص آخر. وكذلك لا يمكن اعتبار العقد قائماً إذا تعذر على العامل أداء العمل بنفسه، إلا إذا كان ذلك لعذر مشروع أو حالة طارئة.

**حقوق العامل المرتبطة بالأداء**

من الحقوق التي يكفلها القانون للعامل، والتي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالتزامه بأداء العمل، ما يلي:

1. الحصول على الأجر المستحق مقابل العمل الذي يقوم به.
2. العمل في ساعات العمل المخصصة له، والتي يجب أن تتفق مع متطلبات الأمانة المهنية.
3. الامتناع عن العمل الإضافي أو خارج الساعات المخصصة، إلا إذا كان ذلك باتفاق مسبق مع صاحب العمل.

فعلى العامل بذل العناية الكافية في تأدية عمله، مع العلم إن مجرد حضور العامل إلى مكان العمل وحال دون ذلك عارض خارجي، استحق أجره كاملاً

**علاقة الالتزام بإنهاء العقد**

من الحالات التي يمكن أن تؤدي إلى إنهاء العقد. هي: وفاة العامل تعتبر سبباً لإنهاء الالتزام التعاقدي؛ إذ لا يمكن لأحد أن يحل محله في تنفيذ هذا الالتزام. في المقابل، لا تؤدي وفاة صاحب العمل إلى إنهاء العقد، إلا إذا كان موضوع العقد مرتبطاً بشخصيته كفنان أو متخصص لا يمكن للورثة أداء عمله.

**معيار الأمانة والعناية**

يشير قانون العمل النافذ إلى أهمية الأمانة والعناية عند تنفيذ الالتزامات. فالعامل مطالب ببذل الجهد والعناية الكافية لتنفيذ العمل على أكمل وجه، وهو ما يعرف بمعيار الشخص المعتاد. إذا أخل العامل بهذا الالتزام، يمكن لصاحب العمل إنهاء العقد، خاصة إذا كان الإخلال يشكل ضرراً كبيراً.

**ثانياً: الحفاظ على أموال صاحب العمل**

يلتزم العامل بالمحافظة على أموال صاحب العمل وفق القواعد العامة، إذ لا يجوز له الإضرار بأموال غيره. ويتطلب ذلك أن يُبدي العامل العناية المطلوبة أثناء أداء عمله. يشمل ذلك تسليم أموال صاحب العمل في حال طلبها منه، وضمان سلامتها، مع الالتزام بحسن البنية في التنفيذ، حسب نص المادة (42/ثانياً/ب). كما يُحظر على العامل الاحتفاظ بأي سجلات أو مستندات تخص العمل لتجنب إساءة استخدامها أو التحايل أو بعد تركه العمل. حيث يُلزم العامل بتسليم هذه الممتلكات عند الطلب وتجنب التسبب بأي ضرر أو خسارة لها.

**تعويض صاحب العمل عن الضرر**

إذا تسبب العامل في إلحاق ضرر بصاحب العمل، يلتزم بتعويضه وفق القواعد العامة التي تنظم المسؤولية المدنية. هناك قيود تفرضها القوانين لضمان حقوق العامل وصاحب العمل، ومنها:

1. لا يجوز الحجز على الأجر إلا بموجب حكم قضائي.
2. لا يجوز أن تزيد الاقتطاعات من الأجر على 20%، إلا في حالات خاصة.
3. لا تخضع فائدة الديون التي في ذمة العامل لأي استحقاق إضافي.

**ثالثاً: طاعة العامل لأوامر صاحب العمل**

يرتبط عقد العمل برابطة قانونية تلزم العامل بتنفيذ الأوامر الصادرة عن صاحب العمل، والتي تتعلق بالعمل المتفق عليه فقط. يجب أن تكون هذه الأوامر ضمن حدود القانون ولا تعرض العامل للخطر. أو تكون بداعي التعسف. تحدد القوانين نطاق الأوامر التي يجب أن يلتزم بها العامل، مثل:

1. أوامر تتعلق بالإدارة والتنظيم.
2. أوامر مرتبطة بالإشراف على تنفيذ العمل وتوزيع المهام.

تُحظر الأوامر المخالفة للعقد أو القوانين أو التي تعرض العامل للخطر. ويُعتبر رفض العامل للأوامر المعيبة مبرراً قانونياً إذا ثبت أنها تشكل خرقاً للنظام العام أو لحقوق العامل.

**رابعاً: عدم منافسة صاحب العمل**

ينص القانون المدني العراقي على مبدأ الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل، رغم غياب تنظيمه في قانون العمل. يستمد هذا الالتزام شرعيته من مصلحة صاحب العمل، حيث يمنع العامل من القيام بأعمال مشابهة تشكل منافسة مباشرة خلال مدة العقد أو بعدها. ولتطبيق هذا الالتزام يجب:

1. توفر شروط خاصة، كأهلية العامل وخطورة الاتفاق.
2. تأثيره على مستقبل العامل الاقتصادي، حيث يُلغى الالتزام إذا قيّد حريته بشكل يضر بمصدر رزقه.
3. اتفاق العامل مع صاحب العمل لتعويضه عن الالتزام.

**مبدأ عدم المنافسة** حيث يتطلب ثلاثة عناصر:

1. نوع العمل: يشمل فقط الأعمال التي تؤدي لاطلاع العامل على أسرار العمل.
2. المكان: يقتصر المنع على نطاق مكان عمل صاحب العمل.
3. الزمان: يجب تحديد مدة المنع بمدة معقولة

**خامساً: الالتزام العامل باختراعاته**

يتعلق هذا الالتزام بالاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء خدمته. يقسم القانون المدني الاختراعات إلى:

1. اختراع حر: يعود بالكامل للعامل.
2. اختراع مخصص: يُسجَّل لصاحب العمل مع تعويض العامل.
3. اختراع عرضي: يتفق الطرفان على تقاسم الحقوق الناتجة عنه.

**الالتزامات المتفرعة عن مبدأ حسن النية وسرية المعلومات**

يلتزم العامل بتنفيذ العقد بحسن نية، وهو ما يقتضي احترام القواعد القانونية والعرفية لضمان مصلحة صاحب العمل دون إلحاق الضرر بها. ويشمل ذلك:

1. الامتناع عن استخدام ممتلكات صاحب العمل، كآلات ومعدات العمل، دون إذن.
2. عدم قبول العمولات أو الهدايا دون علم صاحب العمل وموافقته.
3. تجنب التصرفات التي تُلحق ضرراً بمصلحة العمل، مع ضمان رد التعويض عن أي ضرر يقع بسببه.
4. الالتزام بعدم المنافسة لصاحب العمل في نفس المجال خلال مدة العقد وما بعدها.
٥. الالتزام بسرية المعلومات وحظر إفشائها للغير أو استخدامها بما يضر بصاحب العمل. ويُعاقب العامل إذا تبين أن تصرفه أدى إلى إفشاء معلومات سرية أو خرق مبدأ المنافسة.

**<u>التزامات صاحب العمل فى إطار عقد العمل الفردي</u>**

تُحدد التزامات صاحب العمل من خلال نصوص قانون العمل والقانون المدني. وتشمل هذه الالتزامات توفير بيئة عمل تُمكِّن العامل من أداء مهامه بفعالية، إلى جانب توفير الفرص لتطوير العامل وحماية حقوقه الأساسية. فيما يلي شرح مُفصل بناءً على النص الوارد في الصور:

**اولاً: الالتزامات التي يقتضيها مضمون العقد**

**1. تمكين العامل من أداء العمل:**

• ينص القانون على أن يُسهِّل صاحب العمل للعامل أداء مهامه من خلال توفير الموقع المناسب للعمل، الأدوات اللازمة، والموارد الضرورية التي تُمكِّن العامل من القيام بعمله

دون عوائق. ويجب على صاحب العمل تقديم كافة المستلزمات التي تُمكِّن العامل من العمل بفعالية، وإذا أخفق في ذلك، يظل ملزمًا بدفع أجر العامل كاملاً.

مثال على هذا الالتزام هو في حالة رفض صاحب العمل توفير المكان اللازم للعمل، حيث يتحمل المسؤولية الكاملة عن تعطيل أداء العامل.

• كما يُعتبر الأجر حقًا أساسيًا للعامل، حتى في حالة توقف العمل لأسباب خارجة عن إرادة العامل. ينقسم هذا الالتزام إلى نوعين:

- إذا كان التوقف مؤقتًا: يُلزم صاحب العمل بدفع الأجر كاملاً، مع التعويض عن ساعات العمل الإضافية التي قد تُطلب لاحقًا.
- إذا كان التوقف دائمًا: يتحمل صاحب العمل جميع التكاليف المتعلقة بإنهاء العقد، بما في ذلك تعويض العامل عن فقدان مصدر دخله.

• مع من واجب صاحب العمل أن يُهيئ بيئة عمل تُحفز العامل على الاستمرارية دون انقطاع. يشمل هذا الالتزام معالجة أي مشاكل قد تؤثر على سير العمل مثل العطل في الآلات أو نقص الموارد.

**ملاحظة**: في حالة تشغيل عامل أجنبي، يُلزم القانون صاحب العمل بضمان حقوق العامل بما في ذلك الحصول على تصريح العمل ودفع الأجور بانتظام. إذا تعذر على العامل الأجنبي أداء مهامه بسبب ظروف خارجة عن إرادته، يستحق كامل الأجر وفقًا لمبدأ "الأجر مقابل العمل الافتراضي."

### 2. توفير الفرص لتطوير العامل

• يلتزم صاحب العمل بتوفير فرص لتطوير مهارات العامل من خلال تنظيم برامج تدريبية أو دورات متخصصة تُسهم في تحسين أداء العامل وزيادة إنتاجيته. يُعد هذا الالتزام جزءًا من مسؤولية صاحب العمل تجاه بناء كفاءة العامل. لا يقتصر دور صاحب العمل على تحسين أداء العامل لصالح العمل فقط، بل يشمل أيضًا تزويده بالمهارات اللازمة

لتحسين مستقبله المهني. يُمكن تحقيق ذلك من خلال إشراك العامل في ورش العمل أو الدورات التدريبية. كما على صاحب العمل أن يُتيح للعامل فرصًا للتدرج الوظيفي أو الانتقال إلى وظائف تتطلب مهارات أعلى، مما يُعزز شعور العامل بالرضا الوظيفي ويزيد من التزامه بالعمل.

### 3. تحقيق حقوق العامل ومراقبتها

• يُلزم القانون صاحب العمل بتوفير معاملة متساوية لجميع العمال، سواء في الأجور، المكافآت، أو شروط العمل الأخرى. يهدف هذا الالتزام إلى خلق بيئة عمل عادلة تُحفز العمال على تقديم أفضل أداء.

• يجب على صاحب العمل إعداد تقرير سنوي عن كل عامل يتضمن معلومات حول أدائه وكفاءته ومستوى التزامه بالعمل. يساعد هذا الإجراء في تقييم العمال وتحسين مستوى العمل بشكل عام.

• ينص القانون على ضرورة أن يوفر صاحب العمل آلية واضحة وسهلة للتعامل مع شكاوى العمال. يجب أن تكون هذه الآلية فعالة وتُمكن العمال من تقديم شكواهم دون خوف من أي تبعات.

• يلتزم صاحب العمل بإعادة كافة الوثائق التي تخص العامل عند انتهاء العلاقة التعاقدية. يُعد الامتناع عن إعادة الوثائق مخالفة واضحة تُعرض صاحب العمل للمساءلة القانونية.

## ثانياً: وقاية العامل من مخاطر العمل

يقصد به مسؤولية صاحب العمل تجاه حماية العامل من المخاطر المحتملة أثناء تنفيذ العمل، وهي التزامات محددة ينظمها قانون العمل العراقي النافذ، وتتلخص كما يلي:

**السلامة المهنية:** من خلال إلزام صاحب العمل بتحديد المخاطر: حيث يلتزم بتقديم إشعار كتابي للعامل يوضح فيه المخاطر التي قد يتعرض لها أثناء العمل، مع توضيح الإجراءات الوقائية الواجب اتخاذها لتجنب هذه المخاطر.

كما ينبغي على صاحب العمل بتوفير الظروف الملائمة للعمل ووسائل الوقاية المناسبة. من خلال تنظيم احتياطات السلامة للعمال بشكل يضمن حمايتهم أثناء العمل، مثل

- توفير أدوات ومعدات السلامة المهنية المناسبة لطبيعة العمل.
- الالتزام بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل، بما يحقق حماية العامل من الأضرار المحتملة.
- يلزم صاحب العمل بتوفير أدوات ومستلزمات الإسعافات الأولية في مواقع العمل، بحيث تتناسب هذه الأدوات مع نوعية وطبيعة المخاطر التي قد تواجه العمال.

يخضع صاحب العمل لإشراف الجهات المختصة، بما في ذلك لجان التفتيش التابعة لوزارة العمل، التي تراقب مدى التزام صاحب العمل بتنفيذ احتياطات السلامة. في حالة وجود مخالفات، تُصدر الجهة المختصة إنذاراً لصاحب العمل، مع إمكانية إحالة الأمر للقضاء إذا لم يتم تصحيح الوضع.

ولا يقتصر الالتزام بالسلامة المهنية على صاحب العمل فقط، بل يترتب على العامل التزامات تشمل:

- اتباع التعليمات والأوامر المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية.
- استخدام وسائل الوقاية الصحية المقدمة من صاحب العمل.
- التقيد بتعليمات المشرفين وعدم الإخلال بشروط السلامة.

فإذا أخل العامل أو صاحب العمل بشروط السلامة، فقد تترتب عقوبات قانونية، سواء كانت تعويضية أو جنائية، وذلك حسب جسامة الإخلال والآثار الناجمة عنه.

**الصحة المهنية:** وسع المشرع العراقي مفهوم الصحة المهنية لتشمل ليس فقط الوقاية من المخاطر أثناء العمل، بل أيضاً توفير الرعاية الطبية والعلاجية للعمال عند الحاجة. ومنها يلتزم صاحب العمل:

- توفير طبيب مختص إذا زاد عدد العاملين عن 500 عامل، لتقديم الرعاية الطبية عند الحاجة.
- وإذا زاد عدد العمال عن 100 عامل، يجب توفير عيادات طبية ومعدات لإجراء الفحوصات الأولية.
- ويلزم صاحب العمل بتوفير العلاج المناسب للحالات الطارئة التي قد تواجه العمال، بما في ذلك الإصابات أثناء العمل. كما يشترط القانون زيادة مستوى الرعاية الطبية مع زيادة عدد العمال في المؤسسة.

**ثالثاً: الألتزام بدفع الأجور**

يُعد الأجر حقًا أساسيًا للعامل. يجب على صاحب العمل دفع الأجر في مواعيده المحددة دون أي تأخير. يُعتبر أي تأخير في دفع الأجور انتهاكًا للقانون. وحتى للعامل الأجنبي حيث يتحمل صاحب العمل كافة النفقات المرتبطة بالعامل الأجنبي، بما في ذلك تكاليف عودته إلى بلده الأصلي في حال انتهاء العقد. إذا توفي العامل الأجنبي، يلتزم صاحب العمل بتحمل تكاليف نقل الجثمان.

**أنواع ملاحق الأجور:** يُشار إلى أن الأجر الذي يتقاضاه العامل ليس مقتصراً على المبلغ المالي المباشر، بل يشمل الملاحق والمتتمات التي تهدف إلى تحفيز العمل. ومن أمثلة ذلك:

1. **المنحة والمكافأة:** هي مبلغ مالي يُقدم للعامل كحافز أو تقدير لجهوده. الهدف منها قد يكون تحسين الإنتاجية أو مكافأة أداء مميز، وقد تكون مشروطة بتحقيق هدف معين أو غير مشروطة.، إذا ورد النص عليها في عقد العمل أو النظام الداخلي، يجب دفعها للعامل على نحو دوري، يتم التعامل معها قانوناً كجزء من ملاحق

الأجور، بشرط ألا تقل مدة استحقاقها عن 3 سنوات وأن تكون مثبتة ومربوطة بالجودة.

2. **الوهبة أو البقشيش:** مبلغ يدفعه العميل مباشرة للعامل كنوع من التقدير أو التشجيع، وتختلف حسب المهنة، مثل المطاعم أو الفنادق. يُنظم القانون العراقي هذا النوع بموجب المادة 908 من القانون المدني، ويشترط أن يتم التعامل بها وفق أعراف العمل المحلي.

3. **المخصصات:** هي مبالغ إضافية تُدفع للعامل نتيجة ظروف العمل التي قد تكون صعبة أو خطرة. وتشمل التعويض عن مخاطر البيئة، أو السكن، أو التنقل. يمكن للمخصصات أن تشمل بدل ملابس العمل أو علاوات أخرى متعلقة بارتفاع المعيشة، وتُعتبر جزءاً من الأجر الحقيقي.

4. **المشاركة في الأرباح:** تتمثل في إعطاء العامل نسبة من أرباح المشروع، كحافز للعمل والمساهمة في الإنتاجية. يشترط القانون أن تكون هذه النسبة ثابتة ومتفقاً عليها في عقد العمل، وألا تكون بديلاً عن الأجر الأساسي.

5. **المتممات العينية**: تشمل أي منافع أو مزايا عينية تُقدم للعامل كجزء من الأجر. يمكن أن تكون هذه المنافع معدات، ملابس عمل، أو غيرها مما يُلزم صاحب العمل بتقديمها لضمان سير العمل. يُشترط أن تكون محددة في عقد العمل أو ضمن النظام الداخلي.

**تدخل الدولة في تحديد الأجور:**

- يُحدد أجر العامل بموجب عقد العمل الفردي أو الاتفاق الجماعي. حيث لا يمكن أن يكون أجر العامل أقل من الحد الأدنى المقرر قانوناً لمهنته. وفي حالة وجود حد أقصى، يجب ألا يتجاوزه، سواء في العقود الفردية أو الجماعية.
- نص القانون على تشكيل لجنة مختصة لتحديد الحد الأدنى للأجور.
- تتكون اللجنة من ممثلي الجهات الحكومية والنقابات ومنظمات أصحاب العمل.

**تراعي اللجنة عدة عوامل منها:**

- احتياجات العامل وعائلته.
- المستوى العام للأجور.
- تكلفة المعيشة ومتطلبات التنمية الاقتصادية.
- يتم مراجعة الحد الأدنى للأجور بشكل دوري، وفقاً لمتطلبات السوق.

**التزامات صاحب العمل:**

- إلزام صاحب العمل بالإعلان عن الأجور في مكان بارز بالمشروع.
- عدم دفع أجر أقل من الحد الأدنى المقرر.
- تعويض العامل في حالة وجود مخالفات، بما يشمل الفرق بين ما حصل عليه وما يجب أن يتقاضاه.
- الالتزام بالنظام القانوني المحدد للأجور، وضمان تلبية احتياجات العمال المعيشية.

**النظام القانوني لدين الاجر**

القواعد المنظمة للوفاء بالأجر

1. **وسيلة الوفاء:** تقتضي القواعد العامة أن يتم الوفاء بالأجر بإمكانية نقداً. ومع ذلك، فإن القوانين الحديثة تحظر الأعمال التي تنطوي على تلاعب بالأجور أو تفرض قيوداً على العامل، بناءً على ذلك:
   أ. تدفع الأجور نقداً.
   ب. يمكن دفع الأجور بالعملة العراقية، مع إمكانية الاتفاق على الدفع بعملة أجنبية وفق المادة 53 من قانون العمل النافذ.
   ج. لا يجوز بأي حال الاتفاق على الوفاء ببعض الأجر أو كلّه بغير النقد.

**طرق دفع الأجر:** يجوز دفع الأجر بواسطة:

أ. الصكوك المصرفية أو الحوالات.
ب. بشرط أن تكون هذه الطريقة متفق عليها، أو بقرار تحكيمي.

**يحظر على صاحب العمل فيما يتعلق بالأجور:**

أ. يحظر على صاحب العمل تقييد حرية العامل في التصرف بأجره.
ب. يمنع إجبار العامل على شراء منتجات أو سلع معينة.
ج. لا يجوز التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة إذا كانت ذات قيمة متساوية.
د. يحظر الاتفاق على خصم الأجور بطرق مخالفة للقانون أو وقفها بشكل غير قانوني.

2. **الوفاء الدوري ومكان الدفع:** تقضي القواعد العامة في عقد العمل بأن تحديد المواعيد يكون بناءً على العادات المستقرة والعرف التجاري. قواعد الدفع:

أ. تدفع الأجور أسبوعيًا إذا كان الدفع أسبوعيًا.
ب. الدفع شهريًا إذا كان الراتب شهريًا.
ج. لا يمكن التأخير عن المواعيد المحددة بأكثر من 5 أيام وفق المادة (53).
د. يُحدد مكان الدفع في مكان العمل أو أقرب موقع منه.

3. **اهلية القبض الاجر:** الأجر لا يعتبر مُوفىً إلا إذا أُقر العامل أو الطرف الآخر بتسلمه.

أ. الأجور تُحول إلى حساب العامل مباشرةً.
ب. في حال كان العامل قاصرًا، يمكن دفع الأجر إلى وليّه أو وصيه وفقًا للقانون المدني (المادة 383).
ج. يجوز دفع الأجر إلى وكيل العامل إذا كان هناك موافقة خطية.
د. عند وفاة العامل، تُسلم المستحقات لورثته الشرعيين.

## 4. اثبات الوفاء بالاجر:

أ. إثبات الوفاء بالأجر: يجب إعلام العامل بعناصر الأجر الأساسية، بما في ذلك المخصصات وآلية احتساب الأجر الإضافي والزيادات، وتوضيح مدة ومكان الدفع وأي تغييرات قد تطرأ عليها أثناء فترة العمل. تقديم بيان خطي للعامل يوضح مقدار الأجر والمخصصات وطريقة التعامل مع الأجور الإضافية والاقتطاعات، وذلك بناءً على المادة (59) من قانون العمل النافذ.

ب. مسك سجل للأجور وساعات العمل: يلتزم صاحب العمل بمسك سجل واضح يشمل تفاصيل الأجور، الاستقطاعات، وساعات العمل اليومية. هذا السجل يعتبر مرجعًا هامًا لحفظ حقوق العامل. يتم اعتماد هذا السجل وفق المادة (61) لضمان التوثيق والحفاظ على حقوق العامل عند التوقيع.

ج. تسوية نهائية عند إنهاء عقد العمل: على صاحب العمل تسوية جميع مستحقات العامل خلال مدة لا تتجاوز (7) أيام عند انتهاء عقد العمل، بما في ذلك الأجور المتأخرة، الإجازات، والمخصصات الأخرى.

## 5. ضمانات خاصة بحماية الأجر:

**أ. حماية أجر العامل:** لا يجوز حجز الأجر إلا بحكم قضائي بات. ولا يمكن حجز أجر العامل لسداد الديون إلا بعد استنفاد جميع طرق الطعن.

**ب.** عدم جواز الاستقطاع: لا يجوز الاستقطاع من الأجور إلا في حالات محددة، ومنها:

- النفقات الشرعية.
- اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- الديون المتعلقة بمصلحة العامل.

ج. مبدأ تحديد الاستقطاع: يحدد القانون حد أقصى للاستقطاع بنسبة لا تزيد عن 20% من أجر العامل، إذا كان دين العامل أقل من 3 أضعاف الحد الأدنى للأجور، يجوز أن يصل الاستقطاع إلى 30%.

**د.** مبدأ "لا فوائد": لا يجوز لصاحب العمل فرض فوائد على ديون العامل لأي سبب.

## 6. النظام العام للأجور:

النظام العام يُعتبر من أحكام النظام القانوني للأجر، وبالأخص في كونه مصدر دخل العامل وأسرته. إذا لم يكن الأجر الوحيد من النظام العام، فإنه يترتب عليه التالي:

1. إبطال أي تنازل عن الأجور المقررة قانوناً: يعتبر كل تنازل عن الأجر المقرر للعامل باطلاً، وفق أحكام القانون.
2. عدم جواز الحجز إلا بحكم قضائي بات: الحجز على الأجر يتطلب صدور حكم قضائي بات، ولا يجوز الحجز بغرامة تتجاوز الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً.
3. عقوبة مخالفة الأحكام: يعاقب بغرامة عن كل من يخالف الأحكام المتعلقة بالأجر، ويشمل ذلك النصوص التي تضمن حقوق العامل.

## 7. الدعوى المباشرة:

الدعوى المباشرة لمطالبة صاحب العمل بحقوق الأجر تقضي بوجوب التعامل وفق المادة (883) من القانون المدني. هذه الدعوى تخص العاملين في ذمة المقاول الأصلي عند عدم وفاء الأخير بحقوقهم المالية. ويجب أن تكون هناك مسؤولية مباشرة تقع على صاحب العمل الأصلي، لضمان استيفاء العاملين حقوقهم.

## 8.الضمان في انتقال العمل

عند تغيير صاحب العمل وفق المادة (27) من قانون العمل، فإن ذلك يشمل انتقال كل الالتزامات والحقوق إلى صاحب العمل الجديد، بما في ذلك الالتزامات الناشئة والسابقة.

***ملاحظة مهمة: هذا شرح ملخص لمواد المقرر، وعلى الطلبة التوسع بالأعتماد على المقرر المعتمد (كتاب العمل / أ. د صبا نعمان رشيد) + (قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 / المتن) وكذلك بالاعتماد على مصادر خارجية لمن يرغب بذلك..**