جامعة آشور - كلية القانون

المرحلة الرابعة - قانون العمل

م.م. علي كريم علوان

المحاضرة الإلكترونية التاسعة

الدعاوى العمالية وقضاء العمل

إذا كان القضاء هو حامي حقوق المواطن، فإن القضاء العمالي هو حامي حقوق الطرف الأضعف في علاقة العمل. يتمثل ذلك في القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل الفردية والجماعية، والذي جاء لتيسير التقاضي على العمال وتوفير الحماية القانونية لهم وفقاً لطبيعة قواعد قانون العمل، بتقرير مصلحة العمال عند المطالبة بحقوقهم وتشجيعهم على ذلك لإنهم الحلقة الأضعف في ذلك.

أحكام قانون العمل رقم 37 لسنة 2015

تم تنظيم الدعوى العمالية في المواد من 165 إلى 169 في قانون العمل النافذ، عند استقراء النصوص، يمكن البحث في الدعوى العمالية المنظورة من حيث تشكيل محاكمها، صفاتها، اختصاصاتها، قوة الحكم فيها، وآثاره. لكن قبلها نعمل مقارنة بسيطة بين النزاعات الفردية والجماعية. **ويعتبر الفرق بين النزاعات الفردية والجماعية من الفروق المهمة.**

النزاعات الفردية: تتعلق بالنزاعات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل بشأن حقوق أو التزامات شخصية متعلقة بعقد العمل، مثل الأجور، ساعات العمل، الإجازات، أو الفصل التعسفي.

النزاعات الجماعية: اتتعلق بالنزاعات التي تنشأ بين مجموعة من العمال وصاحب العمل أو اتحاد العمال وصاحب العمل، وغالبًا ما تكون بشأن ظروف العمل أو شروطه (مثل الإضرابات، عقود العمل الجماعية، أو التفاوض على الأجور الجماعية).

الفرق الأساسي:

1. **من حيث نطاقها:**

- النزاع الفردي يتعلق بشخص معين وعلاقة عمل مباشرة.
- النزاع الجماعي يشمل مجموعة من العمال أو جهات تمثيلية (مثل النقابات).

2. **من حيث آليات حلها:**

- النزاعات الفردية غالبًا ما تُحل مباشرة بين العامل وصاحب العمل أو باللجوء إلى محكمة العمل.
- النزاعات الجماعية تخضع لمراحل متعددة، مثل المفاوضات، الوساطة، التحكيم، وقد تُحال إلى محكمة العمل إذا تعذر الحل.

3. **من حيث مدة الفصل:**

- النزاعات الفردية تُفصل خلال مدد زمنية أقصر.
- النزاعات الجماعية تحتاج إلى مزيد من الوقت نظرًا لتعقيدها وتشابك الأطراف والمصالح.

تقسيم واختصاصات قضاء العمل:

في النظام القضائي العراقي، توجد هيئتان رئيسيتان تتعاملان مع قضايا العمل، هما: محكمة العمل وهيأة قضايا العمال.

أولاً: محكمة العمل:

هي المحاكم المشكلة في كل محافظة بمعدل محكمة واحدة أو أكثر حسب الحاجة وعدد السكان، وتكون قراراتها قابلة للطعن أمام المحاكم الأعلى درجة، وتكون الأحكام الصادرة عنها أولية.

تشكل من:

- قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الأعلى بناءاً على ترشيح من رئيس محكمة الاستئناف.
- ممثل عن الاتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال.
- ممثل عن اتحاد وأصحاب العمل الأكثر تمثيلاً.

اختصاصاتها:

- النظر في الدعاوى والقضايا والمنازعات العمالية (الفردية والجماعية) وكذلك المدنية والجزائية المنصوص عليها في قانون العمل النافذ وقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال النافذ والتشريعات الأخرى المتصلة.

- النظر في القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها.

- النظر في الدعاوى والمسائل الاخرى التي تنص القوانين الاخرى على اختصاص محكمة العمل بها.

في حالة عدم وجود محكمة عمل فتختص محكمة البداءة بالنظر بهذهِ الدعاوى.

<u>الاختصاصات المستحدثة لمحكمة العمل:</u>

المشرع العراقي في القانون النافذ اتخذ منحى جديدًا في إحالة بعض من مسائل النزاع الجماعي لقضاء العمل، المختص عادة بالنزاع الفردي.

1. إحالة النزاع إلى محكمة العمل بعد فشل الأطراف المتنازعة في إيجاد حل عن طريق دائرة التشغيل والقروض:

- وفق المادة 157 من القانون النافذ يحال النزاع (الفردي أو الجماعي أو من يمثلهم، أو قرارت التحكيم) إلى الدائرة للبت فيه خلال مدة 14 يوم، ويكون قرارها ملزماً. وفي حال عدم قناعة أطراف النزاع، جاز لهم اللجوء إلى محكمة العمل المختصة.

- يتوجب على محكمة العمل الفصل في النزاع خلال 30 يومًا من تاريخ تقديم الشكوى، ويكون قرارها باتًا لا يحتمل الطعن لدى محكمة التمييز.

2. إحالة النزاع إلى محكمة العمل بعد فشل الأطراف المتنازعة جماعيًا في إيجاد حل عن طريق الوساطة والتحكيم:

- تشكل هيئة التحكيم للنظر في نزاعات المصالح المستقبلية بقرار من وزير العمل. تفصل في النزاع المعروض عليها خلال شهرين من تاريخ أول جلسة، مع أمكانية تمديد هذهِ المدة بشهرين إضافيين في حالة عدم التوصل إلى تسوية، وذلك باتفاق الأطراف.

- يجوز لأي طرف من أطراف النزاع الطعن في قرار هيئة التحكيم أمام محكمة العمل خلال أربعة عشر يومًا من تبليغهم بالقرار خطيًا إذا وقع خطأ جوهري في القرار أو في الإجراءات التي تؤثر في صحة القرار، أو إذا صدر القرار بدون بينة تحريرية أو بناء على اتفاق باطل أو إذا تجاوز القرار حدود الاتفاق. يصبح قرار هيئة التحكيم ملزماً للطرفين بعد تسجيله في الدائرة ويتم تنفيذه بعد اكتسابه الدرجة القطعية.

- إذا لم تتوصل الاطراف المتنازعة لحل في مواقع عمل الخدمات الاساسية التي تهدد الصحة العامة، يحق للوزارة عرض النزاع على محكمة العمل والتي يتوجب عليها حل النزاع خلال سبعة أيام من انقضاء 48 ساعة من تاريخ ورود الطلب للمحكمة، ويكون قرار محكمة العمل خاضعًا للطعن تمييزًا خلال 15 يومًا من تاريخ التبليغ.

يتم حل النزاع الجماعي بالتحكيم في الحالات التالية:

- اتفاق جميع أطراف النزاع على التحكيم.
- طلب المنظمة العمالية أو أحد أطراف النزاع في حالة المفاوضات أو الاتفاق الجماعي.
- إذا كان النزاع يتعلق بخدمة يهدد انقطاعها الحياة أو السلامة أو الصحة العامة.

وعلى الوزارة التشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً لتحديد الخدمات الأساسية المتعلقة بالنزاع.

3. حق العامل:

- يحق للعامل اللجوء إلى محكمة العمل للتقدم بالشكوى عند تعرضه لأي من أشكال العمل الجبري أو التحرش.

- في حال ثبوت الفعل يعاقب الجاني بسجن لا تزيد على ستة أشهر وغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ثانياً: هيئة قضايا العمل:

هيئة قضايا العمل هي هيئة متخصصة ضمن محكمة التمييز (أعلى سلطة قضائية في العراق) تتولى النظر في الطعون المقدمة ضد الأحكام والقرارات الصادرة من محاكم العمل.

تشكل بقرار من مجلس القضاء الاعلى هيئة ثلاثية في محكمة التمييز (من قضاة محكمة التميز).

اختصاصاتها:

- مراجعة صحة تطبيق القوانين والإجراءات القانونية في الأحكام الصادرة عن محاكم العمل.

- التأكد من سلامة تفسير وتطبيق القوانين المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي.

- إصدار قرارات نهائية بشأن الطعون المقدمة، مما يضمن توحيد الاجتهاد القضائي في قضايا العمل.

الفرق بينهما محكمة العمل وهيئة قضايا العمل:

- محكمة العمل: تختص بالنظر في القضايا والمنازعات العمالية في الدرجة الأولى، وتصدر أحكامًا ابتدائية يمكن الطعن فيها. (وهي الجهة الأساسية والأسرع في الفصل بالنزاعات)
- هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز: تختص بالنظر في الطعون المقدمة ضد الأحكام الصادرة من محاكم العمل، وتصدر قرارات نهائية وملزمة. حيث توحد الاجتهاد القضائي وتضمن عدالة الطعون المقدمة ضد أحكام محاكم العمل.

الفرق من حيث تشيكل والاختصاص لكم منها (تعتبر من الفروق بالإضافة الى الفروق أعلاه)

يجب التركيز عليها عند المقارنة

هذا التدرج يهدف إلى ضمان تحقيق العدالة وتوحيد تفسير القوانين المتعلقة بالعمل في العراق.

<u>سمات وقوة قرارات قضاء العمل وآثارها:</u>

ترتبط بفكرة الطابع الملجأ بقانون العمل (**الطابع الحمائي**) والمقصود بهِ إن القضاء العمالي يمثل ضمانة حقيقية للطرف الأضعف في علاقة العمل، وهو العامل. حيث يؤكد على أهمية تسهيل وصول العمال إلى القضاء العمالي من خلال الإعفاء من الرسوم وسرعة الفصل في القضايا وكل ما يمكن أن يصل إلى تحقيق مصالح العمال وتيسيرها. وهذا يتماشى مع المعايير الدولية لمنظمة العمل الدولية التي تدعو إلى حماية حقوق العمال وتيسير الوصول إلى العدالة.

1. **الإعفاء من رسوم التقاضي:** يعفى العامل أو منظمته النقابية من دفع رسوم التقاضي في جميع مراحلها **(إلا إذا كانت الدعوى كيدية)**، بينما يتحمل صاحب العمل سداد الرسوم في حال رفع الدعوى. وتؤول مبالغ الغرامات التي تفرضها محاكم العمل على اصحاب العمل وفقا لاحكام هذا القانون الى صندوق ضمان وتقاعد العمال.

2. **الدعاوى المستعجلة:** ينص القانون على سرعة البت في الدعاوى المستعجلة، خاصة وأن العامل يعتمد على أجره في معيشته اليومية، مما يعني عدم إمكانية انتظار بطء الدعاوى العادية. **(القانون عد دعاوى العمال من الدعاوى المستعجلة).**

قوة الحكم في قضاء العمل وآثاره فالقرارات الصادرة من محكمة العمل تكون ملزمة لأطراف النزاع وتترتب عليها آثار قانونية تجاه صاحب العمل.

<u>درجات قرارات محكمة العمل:</u> يتم تقسيمها إلى نوعين:

1. **الحكم الأولي:**

- يشمل جميع الطعون المقدمة من أطراف العلاقة سواء كان النزاع فردي أو جماعي بمختلف صورها سواء عن تطبيق قانون العمل، أو الضمان، أو عقد عمل، أو نظام عمل.

- يمكن الطعن في هذه القرارات أمام محكمة العمل خلال 30 يوماً من تاريخ التبليغ.

- يمكن لمحكمة العمل إما تصديق القرار، أو نقضه، أو تعديله أو إعادته إلى محكمة العمل لإعادة النظر.

- يمكن الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر من محكمة العمل خلال 10 إيام من تاريخ التبليغ.

2. **قرارات باتة:**

في القرارات المتعلقة بالعقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون العمل. وللعامل الطعن بقرار العقوبة خلال 15 يومًا أمام محكمة العمل، ويكون قرار المحكمة باتًا. في حالة الفصل،

يحق الطعن خلال 30 يومًا أمام محكمة العمل، مع إمكانية الطعن تمييزًا خلال 30 يومًا. ويتحمل صاحب العمل عبء إثبات المخالفات أمام المحكمة.

آثار الحكم إزاء صاحب العمل:

1. **أيولة الغرامات:** المفروضة على صاحب العمل كجزاء من قبل محكمة العمل لمخالفته نصاً في القانون، وتؤول إلى صندوق التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال بغية تقرير استفادة العامل منها وإن كان بشكل غير مباشر.

2. **تحديد حد أقصى لتنفيذ الحكم:** يجب أن يتضمن القرار الصادر بحق صاحب العمل نصاً ملزماً بإزالة آثار المخالفة خلال 60 يوماً من تاريخ اكتساب الحكم درجة البتات، وعند التكرار يعاقب صاحب العمل بضعف العقوبة المفروضة عليه سابقاً.

توصية مهمة :

- ضرورة توعية العمال وأصحاب العمل بحقوقهم وواجباتهم بموجب قانون العمل، لضمان تحقيق العدالة وسير الإجراءات بشكل سلس، خاصة في سوق عمل مثل السوق العراقي الذي يوفر الحد الأدنى من حقوق العاملين.

***ملاحظة مهمة: هذا شرح ملخص لمواد المقرر، وعلى الطلبة التوسع بالأعتماد على المقرر المعتمد (كتاب العمل / أ. د صبا نعمان رشيد) + (قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ / المتن) وكذلك بالاعتماد على مصادر خارجية لمن يرغب بذلك..**