

محاضرات في قانون العمل العراقي

رقم (37) لسنة 2015

المحاضرة التاسعة

د. علي جاسم محمد السعدي

كلية القانون / جامعة المستقبل

للعام الدراسي 2024 / 2025

النظام القانوني لعقد العمل الفردي

د. علي جاسم محمد السعدي

الباب الثاني: النظام القانوني لعقد العمل الفردي

- عقد العمل الفردي هو الأساس لعلاقة العمل بين العامل وصاحب العمل. يقوم على التزام العامل بأداء عمل معين تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل مقابل أجر محدد. ورغم التطورات القانونية والاجتماعية، ظل عقد العمل الفردي هو الوسيلة التقليدية لتنظيم هذه العلاقة، مع وجود تنظيمات جديدة مثل عقد العمل الجماعي في بعض القوانين.

الفصل الأول: عقد العمل الفردي

- ماهية عقد العمل الفردي
- عقد العمل الفردي هو الوسيلة التي تُنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، مما يضمن حقوق والتزامات كل طرف. يتم تناول تعريف العقد، عناصره، وخصائصه.
- المبحث الأول: مفهوم عقد العمل وعناصره
- الفرع الأول: تعريف عقد العمل الفردي
- في القانون المدني العراقي: نصت المادة (1/900) على أن عقد العمل هو اتفاق يتعهد فيه أحد الطرفين (العامل) بأداء عمل أو خدمة للطرف الآخر (صاحب العمل) تحت توجيهه مقابل أجر.
- في المادة (1/تاسعا) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015: عُرّف العقد كاتفاق بين العامل وصاحب العمل، سواء كان مكتوبًا أو شفهيًا، يُلزم العامل بتقديم خدمة أو أداء عمل تحت إشراف صاحب العمل مقابل أجر.

- أبرز ملاحظات التعريفات:
- لا يقتصر العامل على صاحب عمل واحد، حيث يمكن أن يتعدد أصحاب العمل والعلاقات إذا تحققت عناصر عقد العمل.
- الفرع الثاني: خصائص عقد العمل
- 1. عقد رضائي: ينعقد بمجرد اتفاق إرادة الطرفين دون حاجة للكتابة، مع ملاحظة أن الكتابة تسهّل الإثبات فقط.
- 2. عقد ملزم للجانبين: يترتب عليه التزامات متبادلة؛ العامل يقدم العمل وصاحب العمل يدفع الأجر.
- 3. عقد معاوضة: يتمتع كل طرف بمقابل لما يُقدمه.
- 4. عقد مُحدد أو غير مُحدد المدة: عنصر الزمن جوهري في عقد العمل:
- إن بطلان العقد، لا يلغي آثاره السابقة بأثر رجعي.
- القوة القاهرة لا تنهي العقد بل تُوقف آثاره مؤقتًا.
- 5. شخصية العامل: شخصية العامل أساسية، وفي بعض الحالات شخصية صاحب العمل تكون أيضًا مؤثرة عند التعاقد.

- الاستنتاج العام

- عقد العمل الفردي هو الإطار القانوني لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

- يؤكد القانون العراقي على مرونة العقد من حيث الشكل والالتزام المتبادل، مع التركيز على حقوق الطرفين وحماية العلاقة من التأثيرات السلبية مثل البطلان أو القوة القاهرة.

الفرع الثالث: عناصر عقد العمل

• 1. العمل (موضوع العقد):

- يُعرف العمل في قانون العمل العراقي بأنه أي جهد إنساني، سواء كان فكريًا أو جسديًا، يُبذل مقابل أجر.
- يشمل الأعمال الدائمة، العرضية، المؤقتة، والموسمية.
- يُستثنى من ذلك الجهد الذي يُبذل دون أجر أو الجهود التي يقوم بها غير الإنسان.

• 2. الأجر:

- هو المقابل المالي الذي يحصل عليه العامل لقاء عمله.
- يتضمن الأجر الإضافي والحوافز، ويُحدد بناءً على الاتفاق بين الطرفين.
- إذا كان العمل دون مقابل، يُعد العقد من عقود التبرع، وليس عقد عمل.
- الأجر هو عنصر أساسي يُحقق التبعية الاقتصادية للعامل، حيث يعتمد العامل على أجره كمورد رئيسي للعيش.

• 3. التبعية القانونية:

• عنصر يميز عقد العمل، حيث يكون العامل خاضعًا لإشراف وتوجيه صاحب العمل، ويتعرض للجزاءات في حال الإخلال بالعمل.

• أنواع التبعية:

• فنية كاملة: العامل تحت إشراف صاحب العمل في كل تفاصيل العمل.

• إدارية ناقصة: إشراف صاحب العمل يقتصر على الظروف العامة للعمل، كالمكان والوقت.

• تنظيمية: إذا كان صاحب العمل يدير مشاريعه من خلال وكلاء أو ممثلين عنه.

• يُعد هذا العنصر معيارًا لتطبيق قانون العمل، حيث يميز بين عقد العمل وغيره من العقود التي لا

تتضمن تبعية.

- الفرع الرابع: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود

- عقد العمل وعقد المقاولة:

- 1. الشخصية:

- في عقد العمل، تعتبر شخصية العامل جوهرية، وينتهي العقد بوفاته.

- في عقد المقاولة، شخصية المقاول ليست أساسية، ويمكن استمرار العقد حتى بغيابه.

- 2. الأداء الافتراضي للعمل:

- العامل يستحق الأجر بمجرد استعداده للعمل، حتى إذا لم يُنفذ العمل لأسباب تعود لصاحب العمل.

- المقاول لا يستحق أجره إلا بعد إنجاز العمل المُتفق عليه.

- 3. الحماية القانونية للأجر:
- أجر العامل محمي بقواعد صارمة تمنع استقطاعه إلا وفق شروط محددة.
- في عقد المقاولة، يمكن الامتناع عن دفع الأجر إذا لم ينفذ المقاول التزاماته.
- 4. سلطة الانضباط:
- صاحب العمل يملك سلطة توقيع العقوبات على العامل ضمن المشروع.
- المقاول غير خاضع لهذه السلطة، ويُعامل وفق أحكام القانون المدني.
- 5. التبعية:
- العامل خاضع لإشراف صاحب العمل ويعمل وفق توجيهاته.
- المقاول يعمل باستقلالية تامة، ولا يخضع لإشراف صاحب العمل أثناء تنفيذ العقد.
- الاستنتاج العام
- يتميز عقد العمل عن غيره من العقود بعناصر العمل، الأجر، والتبعية القانونية.
- فهم هذه العناصر يساعد في تحديد الوصف القانوني الصحيح للعلاقة بين الأطراف وضمان تطبيق قانون العمل بشكل دقيق.

- الفرع الرابع: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود (تابع)

- ثانيًا: عقد العمل وعقد الشركة

- 1. أوجه التشابه:

- قد يقدم الشريك مساهمة على شكل عمل، وهو مشابه لمساهمة العامل في عقد العمل.

- نصت المادة 906 من القانون المدني على إمكانية أن يتقاضى العامل أجره كجزء من الأرباح، مما يزيد التشابه.

- 2. معايير التفرقة:

- تقاسم الأرباح والخسائر:

- في عقد الشركة، يتحمل الشركاء الأرباح والخسائر بالتساوي أو حسب نسبة المساهمة، بينما في عقد العمل، لا يتحمل العامل الخسائر، ويستحق أجره المتفق عليه بغض النظر عن خسارة صاحب العمل.

- التبعية القانونية:

- الشريك في الشركة متساوٍ مع بقية الشركاء، ولا يخضع لأوامرهم، بينما يكون العامل خاضعًا لتوجيه وإشراف صاحب العمل، مما يميز عقد العمل عن عقد الشركة.

- ثالثًا: عقد العمل وعقد الوكالة

- 1. أوجه التشابه:

- قد يتولى العامل أو الوكيل أعمالًا قانونية أو بدنية بناءً على الاتفاق.

- 2. معايير التفرقة:

- مجال التصرفات:

- عقد الوكالة يقتصر على التصرفات القانونية، بينما يشمل عقد العمل الأعمال البدنية والفنية.

- الأجر:

- عقد العمل يتطلب أجرًا كعنصر جوهري، بينما يمكن أن يكون عقد الوكالة بأجر أو بدون أجر.

- التبعية القانونية:

- العامل يخضع للإشراف والتوجيه من صاحب العمل، في حين يتمتع الوكيل بحرية في تنفيذ التصرفات ضمن نطاق الوكالة.

- رابعًا: عقد العمل وعقد الإيجار

- 1. أوجه التشابه:

- في العقود القديمة، كان يُنظر إلى عقد العمل على أنه إيجار للأشخاص، بينما الإيجار الحديث يتعلق بالأشياء.

- 2. معايير التفرقة:

- موضوع العقد:

- عقد الإيجار ينصب على استخدام الأشياء (مثل العقارات)، بينما عقد العمل يتعلق بأداء النشاط البشري.

- رابطة التبعية القانونية:

- إذا كان العامل خاضعًا لإشراف صاحب العمل، فهو عقد عمل. أما إذا كان الطرف الآخر يعمل بشكل مستقل، فقد يكون عقد إيجار أو ترتيب مشابه.

- 3. الحالات الخاصة:
- تأجير السيارات مع سائق:
- إذا كان السائق خاضعًا لإشراف المكتب، فهو عامل، أما إذا كان يعمل بحرية ويتحمل المسؤولية، فهو مستأجر.
- السكن المقدم للعامل:
- إذا كان السكن ضروريًا لتأدية العمل (مثل الحارس)، فهو جزء من عقد العمل. أما إذا كان السكن منفصلًا عن متطلبات العمل، فهو عقد إيجار.
- خامسًا: عقد العمل وعقد البيع
- 1. أوجه التشابه:
- ينصب عقد العمل على الجهد البشري، بينما يركز عقد البيع على نقل الملكية.
- 2. معايير التفرقة:
- موضوع العقد:
- إذا كان هناك إشراف وتوجيه على العامل أثناء تقديم المنتج أو الخدمة، فهو عقد عمل.
- أما إذا تم تسليم المنتج دون إشراف، فهو عقد بيع.
- حالات الالتباس:
- إذا عمل شخص في بيع منتجات، فقد يكون العقد عقد عمل إذا كان تحت إشراف صاحب العمل، أو عقد بيع إذا كان مستقلًا.
- إذا اشترى شخص منتجًا من خارج نطاقه المعتاد وباعه، يعتمد تحديد العلاقة على وجود إشراف وتبعية.

- خلاصة التمييز بين عقد العمل والعقود الأخرى
- التبعية القانونية هي المعيار الأساسي في التفريق بين عقد العمل والعقود المشابهة.
- عقود مثل الوكالة، الشركة، أو الإيجار تعتمد على الاستقلالية، في حين يتميز عقد العمل بخضوع العامل لإشراف صاحب العمل.
- الأجر هو عنصر جوهري في عقد العمل، على عكس بعض العقود التي قد تكون بدون مقابل مادي.

طرفا عقد العمل وما يتعلق بالتعريفات والأحكام القانونية وفق قانون العمل العراقي رقم 37 لعام 2015 كما يلي:

- أولاً: تعريف العامل
- **العامل** وفق المادة (1/سادسا) هو أي شخص طبيعي (ذكر أو أنثى) يعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل لقاء أجر، سواء أكان العقد مكتوباً أم غير مكتوب، صريحاً أو ضمناً
- يشمل العاملين في كافة المجالات الفكرية أو البدنية.
- لا يمكن أن يكون العامل شخصاً معنوياً لأن الالتزام بأداء العمل لا يمكن تنفيذه إلا بواسطة شخص طبيعي.
- ثانياً: تعريف صاحب العمل
- **صاحب العمل** وفق المادة (1/ثامنا) من قانون العمل العراقي هو أي شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
- يمكن أن يكون صاحب العمل فرداً أو شركة خاصة أو مؤسسة عامة، حتى لو لم يكن هدفه تحقيق الربح (مثل الجمعيات الخيرية والدينية).
- لا يُشترط أن تكون مهنة صاحب العمل ذات علاقة مباشرة بعمل العامل، طالما أن العلاقة تخضع لقانون العمل.

- ثالثاً: أهلية أطراف عقد العمل
- 1. أهلية العامل وصاحب العمل:
- يجب أن يكون كل من العامل وصاحب العمل مؤهلاً قانونياً لإبرام عقد العمل.
- العامل الحدث (دون السن القانونية):
- إذا كان أقل من 15 سنة، فإن العقد يكون باطلاً.
- إذا كان بين 15-18 سنة، يجوز التعاقد بشرط موافقة ولي الأمر، وألا يكون العمل من الأعمال المحظورة أو الضارة.
- صاحب العمل المميز (غير البالغ):
- إذا كان مأذوناً له بمزاولة التجارة، يمكنه التعاقد كصاحب عمل.

• 2. بطلان العقد والتشغيل دون السن المقررة:

• تشغيل من هم دون السن القانونية (15 سنة) يؤدي إلى بطلان العقد.

• مع ذلك، يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر عن مدة العمل المنفذة، بالإضافة إلى تعويض العامل عن أي إصابة عمل.

• البطلان هنا يُعامل بخصوصية، إذ يُعتبر التحاق العامل بالخدمة واقعاً يُلزم صاحب العمل بالامتثال للقوانين الاجتماعية.

• رابعاً: التراضي في عقد العمل

• 1. التحقق من التراضي:

• يتحقق التراضي بتطابق الإيجاب والقبول بين العامل وصاحب العمل، ولا يُشترط كتابة العقد إلا في حالات محددة.

• يجب أن يشمل التراضي النقاط الجوهرية، وهي:

• نوع العمل.

• مقدار الأجر.

• مدة العقد (في حالة العمل المؤقت).

• 2. الشروط الجوهرية في العقد:

• يجب أن تتفق إرادة الطرفين على العمل والأجر بشكل مشروع ومحدد.

• عدم تحديد الأجر لا يُلغي استحقاق العامل للأجر، بل يتم اللجوء إلى أجر المثل وفق المادة (903) من القانون المدني العراقي.

• 3. مدة العقد:

- الأصل هو حرية الطرفين في تحديد مدة العقد.
- في الأعمال المستمرة ذات الطبيعة غير المؤقتة، فإن تحديد مدة زمنية للعقد يكون باطلاً ويُعامل كعقد غير محدد المدة.

• الخلاصة

- قانون العمل العراقي يُركز على حماية حقوق الطرف الضعيف (العامل) في علاقة العمل، ويُعطي أهمية للتوازن بين الطرفين. كما يتناول بطلان عقود العمل التي تشمل أحداثاً دون السن القانونية، مع فرض تعويضات عادلة وحماية اجتماعية.

عقد العمل قيد الاختبار (التجربة) في قانون العمل العراقي

• تعريف عقد العمل قيد الاختبار:

• هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل لإخضاع الأخير لفترة تجربة قبل تثبيته في الوظيفة، بهدف التحقق من كفاءته المهنية وسلوكه.

• أحكام إخضاع العامل للاختبار وفق المادة (37) من قانون العمل العراقي رقم 37 لعام 2015:

• 1. مدة الاختبار:

• لا يجوز أن تزيد مدة التجربة على ثلاثة أشهر تبدأ من تاريخ مباشرة العامل للعمل.

• لا يجوز إخضاع العامل للتجربة أكثر من مرة لدى نفس صاحب العمل.

• 2. حالات منع الاختبار:

• إذا كان العامل يمتلك شهادة أو خبرة تثبت كفاءته في العمل الموكل إليه، فلا حاجة لإخضاعه للاختبار.

• 3. الاتفاق على الاختبار:

- يشترط لصحة عقد العمل قيد التجربة أن يتم الاتفاق عليه صراحة بين الطرفين.
- يجب أن يحدد العقد طبيعة الاختبار ومدته وشروطه، مع مراعاة أن لا تزيد المدة على ثلاثة أشهر.

• 4. إنهاء العقد أثناء الاختبار:

- يمنح القانون صاحب العمل الحق في إنهاء العقد إذا تبين عدم كفاءة العامل لأداء العمل.
- يجب أن يخطر صاحب العمل العامل قبل سبعة أيام على الأقل من إنهاء العقد.

• 5. طبيعة عقد العمل قيد التجربة:

• اختلاف الفقه القانوني:

- رأي أول: يعتبر العقد مؤقتاً ينقلب إلى دائم بعد انتهاء فترة التجربة بنجاح.
- رأي ثانٍ: يعتبر العقد معلقاً على شرط واقف، أي أن استمرار العقد يعتمد على رضا صاحب العمل بكفاءة العامل.
- الرأي الراجح: العقد معلق على شرط فاسخ، بحيث إذا لم تتحقق كفاءة العامل المهنية، ينتهي العقد بانقضاء فترة التجربة.

• 6. استمرار العقد بعد التجربة:

• إذا استمر العامل في وظيفته بعد انتهاء فترة التجربة دون اعتراض من صاحب العمل، يعتبر العقد دائماً وثبتت العلاقة العمالية بين الطرفين.

• لم يحدد القانون معايير واضحة لتقييم كفاءة العامل خلال فترة التجربة، ما قد يستوجب اللجوء إلى التقدير الشخصي لصاحب العمل.

• الخلاصة:

• قانون العمل العراقي ينظم فترة الاختبار كإجراء لتقييم العامل، مع ضمان حقوقه، خاصة في حال وجود شروط تعسفية أو إخضاع غير مبرر للتجربة. فترة التجربة لا يجوز أن تتجاوز ثلاثة أشهر، وأي استمرار للعقد بعدها دون إنهاء صريح يعني قبوله كعقد دائم.