

محاضرات في قانون العمل العراقي

رقم (37) لسنة 2015

المحاضرة الحادية عشر

د. علي جاسم محمد السعدي
كلية القانون / جامعة المستقبل
للعام الدراسي 2024 / 2025

التزامات صاحب العمل

- نص كل من قانون العمل العراقي والقانون المدني على مجموعة من الالتزامات التي يجب أن يلتزم بها صاحب العمل تجاه العامل. تختلف هذه الالتزامات باختلاف طبيعتها، حيث تتضمن ما يتعلق بتنفيذ عقد العمل ذاته، وما يرتبط برعاية العامل وضمان حقوقه. يمكن تقسيم هذه الالتزامات إلى الفروع التالية:

- الفرع الأول: الالتزامات المتعلقة بمضمون العقد

- يتطلب مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود أن يوفر صاحب العمل للعامل

البيئة المناسبة لأداء عمله. ومن الالتزامات المرتبطة بمضمون العقد:

1. تمكين العامل من أداء العمل

- توفير مكان وأدوات العمل: يجب على صاحب العمل تزويد العامل بالمكان المناسب والأدوات اللازمة للعمل، إضافة إلى تقديم المساعدة إذا تطلبت طبيعة العمل ذلك.
- التزام مستمر ودائم: يجب أن يكون توفير متطلبات العمل بشكل مستمر دون انقطاع.
- تحمل تبعة السبب الأجنبي: إذا تعذر على العامل أداء عمله بسبب قوة قاهرة أو خطأ من صاحب العمل، يبقى العامل مستحقاً لأجره وفق مبدأ العمل الافتراضي.
- التفرقة بين القوة القاهرة وخطأ صاحب العمل:

1. إذا كان التوقف بسبب قوة قاهرة، يستحق العامل أجراً لمدة 30 يوماً، ويمكن تشغيله ساعات إضافية لتعويض العمل.

2. إذا كان التوقف بسبب صاحب العمل، يدفع الأخير الأجر كاملاً ويعوض العامل بعمل إضافي مدفوع الأجر.

2. تطوير معارف ومهارات العامل

- إلزام صاحب العمل بتوفير الفرص المناسبة لتطوير العامل، مثل الدورات التدريبية المهنية، مع احتساب مدة التدريب كجزء من الخدمة.

3. تحقيق حقوق العامل

- ✓ ضمان المساواة: يجب معاملة جميع العمال في ذات الظروف بشكل متساوٍ، سواء في الأجور، العلاوات، أو فرص التدريب.
- ✓ إعلام العمال بحقوقهم: يجب تزويد دائرة العمل بتقرير رسمي عن حقوق العمال عند الطلب.

الفرع الثاني: التنظيم الإداري لمعلومات العمال

1. تنظيم الملفات الشخصية:

- الاحتفاظ بوثائق العمال مثل الشهادات وعقود العمل، مع تسجيل كل تعديل يطرأ على الأجور أو الوظيفة.

- الاحتفاظ بهذه الملفات لمدة 60 عامًا من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية.

2. إعداد تقارير الكفاءة:

- إعداد تقارير سنوية عن أداء العامل، مع إطلاعه عليها وإضافتها إلى ملفه.

3. توفير آلية للشكاوى:

- يجب أن يتيح صاحب العمل للعامل تقديم شكاوى دون التعرض لأي عقوبات أو ضغوط.

الفرع الثالث: الالتزام الخاص بوثائق العمال وشهاداتهم

1. إعادة الوثائق:
 - إعادة الوثائق التي سلمها العامل عند انتهاء العلاقة العمالية، إلا إذا تسبب ذلك بضرر لصاحب العمل.
2. إصدار شهادات الخدمة وبراءة الذمة:
 - يجب على صاحب العمل إصدار شهادة الخدمة عند انتهاء العقد، تتضمن تاريخ بدء العمل وانتهائه ووصف العمل المنجز.
 - تقديم شهادة براءة ذمة إذا كان العامل قد أوفى بجميع التزاماته تجاه صاحب العمل.
- الفرع الرابع: توفير الظروف الملائمة للعمل
- في الأماكن النائية: يجب على صاحب العمل توفير وسائل الراحة والخدمات الأساسية لضمان استمرارية العمل.
- هذه الالتزامات تؤكد على العلاقة التكاملية بين صاحب العمل والعامل، وضرورة احترام حقوق كلا الطرفين لتحقيق بيئة عمل مستقرة ومنتجة.

الفرع الثاني: وقاية العامل من مخاطر العمل

- يحرص قانون العمل العراقي على وقاية العامل من المخاطر التي قد يتعرض لها أثناء أداء مهامه. ويُلزم صاحب العمل باتخاذ التدابير الضرورية لضمان بيئة عمل صحية وآمنة، وذلك من خلال الالتزام بالبنود التالية:
- أولاً: السلامة المهنية
- جاءت أحكام السلامة المهنية في قانون العمل النافذ بشكل واضح لتشمل:
- 1. إحاطة العامل بمخاطر العمل
- يُلزم صاحب العمل بإبلاغ العامل كتابةً بالمخاطر المرتبطة بعمله ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها قبل مباشرة العمل.
- تعليق إرشادات واضحة بشأن المخاطر ووسائل الوقاية منها في أماكن العمل.
- 2. توفير وسائل الوقاية
- على صاحب العمل توفير الوسائل اللازمة للوقاية من مخاطر العمل مثل أدوات السلامة الشخصية والإسعافات الأولية.
- يجب أن تكون وسائل الوقاية مجانية ودون اقتطاع من أجر العامل.
- تخصيص أماكن واضحة للإسعافات الأولية تتناسب مع نوع العمل.

3. رقابة وتفتيش العمل

- يتم التحقق من مستوى الالتزام باحتياجات السلامة المهنية من خلال لجان التفتيش المختصة.
- في حال امتناع صاحب العمل عن تنفيذ التعليمات، يجوز للجنة التفتيش إيقاف العمل كلياً أو جزئياً.
- يمكن إحالة صاحب العمل للقضاء إذا استمر في مخالفة التعليمات.

4. التزام العامل بوسائل الوقاية

- يُلزم العامل باستخدام أدوات الوقاية واتباع التعليمات والإجراءات الوقائية.
- قد يُعاقب العامل جزائياً أو انضباطياً إذا تسبب في إتلاف وسائل الوقاية نتيجة الإهمال.

ثانياً: الصحة المهنية

- يركز القانون على حماية صحة العامل من خلال:

1. الإسعافات الأولية

- توفير وسائل الإسعاف الطبي المناسبة في موقع العمل.
- إذا زاد عدد العمال عن 50، يجب تعيين موظف متخصص في الإسعاف الأولي أو التعاقد مع طبيب.
- تقديم الأدوية والعلاج اللازم مجاناً أثناء العمل.

2. توفير أطباء وفق عدد العمال

- إذا زاد عدد العمال عن 100، يجب تعيين طبيب بدوام جزئي في موقع العمل.
- إذا زاد العدد عن 500، يتم تعيين طبيب مقيم في المشروع.
- توفير مستوصفات مجهزة بالكامل لمعالجة الحالات الطارئة.

3. الإجازات المرضية

- الطبيب المعين يختص بمنح الإجازات المرضية ومعالجة الحالات التي تتطلب متابعة طبية.

ثالثاً: الالتزام بدفع الأجر

- الأجر هو الالتزام الأساسي لصاحب العمل تجاه العامل، ويشمل:
 - ✓ تعريف الأجر
 - يعرفه القانون بأنه كل ما يُدفع للعامل نقداً أو عيناً مقابل عمله، بالإضافة إلى المخصصات والمكافآت.
 - ✓ الحد الأدنى للأجور
 - يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر وفق الحد الأدنى المحدد قانونياً.
 - ✓ أجور العمل الإضافي
 - يجب دفع أجور إضافية للعامل عند العمل خارج ساعات العمل الرسمية.
 - ---
 - أهمية هذه الالتزامات
 - هذه الأحكام تعكس دور القانون في توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعامل، مع الحفاظ على حقوقه الأساسية.
 - في الوقت ذاته، تؤكد التزامات العامل تجاه اتباع الإجراءات الوقائية لضمان سلامته وسلامة زملائه في العمل.

أنواع ملحقات الأجور

في العصر الحالي، أصبح من النادر أن يقتصر أجر العامل على مبلغ نقدي ثابت فقط، إذ غالباً ما تُضاف إليه ملحقات أو متممات تُحفز العمل وتُحقق مصلحة مشتركة بين العامل وصاحب العمل. يترك قانون العمل العراقي تحديد هذه الملحقات للاتفاق بين الطرفين، سواء كان ذلك في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو بموجب النظام الداخلي للمشروع. نعرض فيما يلي أنواع ملحقات الأجور كما تناولها الفقه والقانون:

1. المنحة والمكافأة

✓ المنحة:

- مبلغ نقدي أو عيني يمنحه صاحب العمل للعامل في مناسبات معينة كنوع من التقدير أو الرضا عن أدائه.

✓ المكافأة:

- تُصرف عند تحقيق العامل نتيجة إيجابية مثل زيادة الإنتاج أو تحسين الجودة.
- الشروط لتحويلها إلى حق مكتسب للعامل:

1. النص عليها في عقد العمل أو القانون أو النظام الداخلي للمشروع.

2. استمرار دفعها بانتظام لمدة لا تقل عن سنتين.

• 2. الوهبة (الخلوان أو البقشيش)

• هي مبلغ يدفعه العملاء للعامل نظير الخدمة التي يقدمها.

• تطورت لتصبح إلزامية في بعض الحالات، حيث تُنظم وفقاً لقواعد

معينة مثل:

1. جريان العرف على دفعها.

2. وضع نظام مشترك لصرفها تحت إشراف صاحب العمل.

3. تعتبر جزءاً من الأجر إذا توفرت الشروط القانونية اللازمة.

• 3. المخصصات

- مبالغ تُصرف للعامل نظير ظروف خاصة بالعمل مثل:
- العمل في بيئة خطيرة أو في مناطق نائية.
- التعرض لظروف مناخية قاسية أو مخاطر صحية.
- تُعتبر زيادة حقيقية على الأجر الأساسي وليست تعويضاً عن نفقات العامل (مثل الملابس أو التنقل).

- 4. المشاركة في الأرباح

- تُحدد بناءً على عقد العمل أو العادات الثابتة، وقد ينص عليها القانون.

- مثال:

- يحصل العامل على نسبة من الأرباح أو من قيمة الإنتاج.

- لا تجعل هذه المشاركة العامل شريكاً في المشروع، إذ يظل يعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل.

• 5. المتمّمات العينية

- يمكن أن يكون جزء من الأجر منفعة عينية بدلاً من النقد.
- الشروط لتحقيق التّمّات العينية كأجر:
- النص عليها في القانون أو عقد العمل أو العرف.
- ألا تكون جزءاً من مقتضيات العمل مثل ملابس الوقاية أو معدات العمل.
- تُعتبر إلزامية ويجب تقديمها كاملة دون نقصان.

الضوابط العامة لملحقات الأجور

1. يجب ألا تقل هذه الملحقات عن الحد الأدنى للأجور.
 2. تُعامل الملحقات والمتممات بنفس الضمانات والحقوق التي تلتزم بها الأجور الأساسية، من حيث الحماية القانونية.
 3. تصبح حقوقاً مكتسبة إذا توفرت الشروط اللازمة، مما يُلزم صاحب العمل بالوفاء بها.
- الخلاصة
 - ملحقات الأجور تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتحفيز العاملين، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجية المشروع واستقراره. يُعد تنظيم هذه الملحقات ضرورة لضمان حقوق العامل وتوازن العلاقة بين الطرفين.

تدخل الدولة في تحديد الأجور

- تدخل الدولة في تحديد الأجور يهدف إلى ضمان حصول العامل على حد أدنى من الدخل يكفل له ولعائلته حياة كريمة، ويحقق توازناً بين حقوق العمال وأرباب العمل. يأتي هذا التدخل عبر سن القوانين والأنظمة التي تضع حدًا أدنى للأجور وتحدد الآليات اللازمة لتعديلها ومراقبة الالتزام بها.

1. الحد الأدنى للأجور

- اللجنة المختصة بتحديد الحد الأدنى للأجور

- تنص المادة (46) من قانون العمل العراقي على تشكيل لجنة متخصصة لتحديد الحد الأدنى للأجور. يتم تشكيل اللجنة دوريًا وتضم:

❖ رئيس اللجنة: مدير عام دائرة التشغيل والقروض.

- الأعضاء:

❑ معاون مدير عام دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي.

❑ معاون مدير عام دائرة التدريب.

❑ ممثل عن وزارة التخطيط.

❑ ممثل عن منظمة أصحاب العمل.

❑ ممثل عن منظمة العمال الأكثر تمثيلًا.

❑ خبراء في سياسات الأجور.

أسس تحديد الحد الأدنى للأجور

• تأخذ اللجنة بعين الاعتبار العوامل التالية:

1. احتياجات العامل وأسرته.
2. مستوى الأجور العام في الدولة.
3. تكاليف المعيشة والتغيرات الاقتصادية.
4. متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الإنتاجية.
5. معدلات البطالة وسياسات استقرار العمالة.

تعديل الحد الأدنى للأجور

يتم تعديل الحد الأدنى للأجور دورياً، بحيث يعكس التغيرات في تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية. يحق للعامل الحصول على زيادة سنوية في الأجور عند إتمام سنة من الخدمة لدى صاحب العمل ذاته، مع تحديد نسبة الزيادة بناءً على سوق العمل واتفاق الأطراف.

2. قواعد الجزاء عند مخالفة الحد الأدنى للأجور

- القانون العراقي يفرض عقوبات صارمة لضمان التزام أصحاب العمل بعدم انتهاك الحد الأدنى للأجور، تشمل:

1. الإعلان عن الأجور:

- يُلزم صاحب العمل بوضع إعلان واضح في مكان بارز بالمشروع يُبين الأجور المعتمدة.
 - للعامل الذي يتقاضى أقل من الحد الأدنى حق استرداد الفرق بين الأجر المدفوع والمستحق.
- ### 2. عبء الإثبات:

- إذا نشأ نزاع، يقع على عاتق صاحب العمل إثبات دفعه للأجر المستحق قانوناً.

3. الغرامات:

- يُعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر.
- يُضاف إلى ذلك تعويض يُعادل ضعف الفرق بين الأجر المدفوع والأجر المستحق.

3. النظام القانوني لدين الأجر

- خصائص دين الأجر
- صفة الامتياز: يتمتع دين الأجر بأولوية على بقية الديون، ما يمنح العامل حماية خاصة في تحصيل مستحقاته.
- التقاضي المبسط: للعامل الحق في اللجوء إلى القضاء لتحصيل الأجور بسرعة ودون تعقيد.
- حقوق العامل في الأجر
- ضمان تغطية الاحتياجات الأساسية للعامل.
- عدم المساس بحقوقه المرتبطة بالأجر، بما في ذلك الحد الأدنى المحدد.
- ---
- الخلاصة
- تدخل الدولة في تحديد الأجور يعكس حرصها على تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان التوازن في سوق العمل. يشكل الحد الأدنى للأجور حجر الزاوية في هذا التدخل، إذ يُحدد وفق معايير دقيقة ويُعدل بشكل دوري لضمان مواكبته للظروف الاقتصادية.

النظام القانوني لدين الأجر في القانون العراقي

- النظام القانوني لدين الأجر يُعنى بتنظيم حقوق العامل فيما يتعلق بالأجر، وضمان حصوله عليه بطرق عادلة ومنتظمة، وحمايته من أي انتهاك أو استغلال. يتضمن هذا النظام مجموعة من القواعد والإجراءات التي تنظم دفع الأجور، وفاءها، وضمان حقوق العامل حتى في الحالات الاستثنائية كالتصفية أو تغيير صاحب العمل.

أولاً: القواعد المنظمة للوفاء بالأجر

1. طريقة الوفاء بالأجر

- النقدية: تُدفع الأجور نقداً أو عبر حوالات مصرفية بناءً على اتفاق مكتوب بين الطرفين.
- العملة: تُدفع الأجور بالعملة العراقية. ويُسمح بالدفع بعملة أجنبية بموجب اتفاق خاص، مع ضمان حماية العامل من التقلبات في أسعار الصرف.

- القيود: يُحظر على صاحب العمل:

1. إجبار العامل على شراء منتجات أو خدمات معينة.
2. التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة عند أداء عمل ذي قيمة متساوية.
3. دفع الأجور بأشكال غير نقدية كالسندات أو القسائم.

2. الوفاء الدوري ومكان الدفع

- يتم تحديد مواعيد دفع الأجور بناءً على الاتفاق أو العرف.
- يُلزم القانون دفع الأجور بانتظام:
- أسبوعياً إذا كان الاتفاق أسبوعياً.
- شهرياً إذا كان الاتفاق شهرياً.
- لا يجوز تأخير دفع الأجور عن المواعيد المحددة بأكثر من 5 أيام.
- مكان الدفع: يتم الدفع في مكان العمل أو أقرب مكان إليه.

3. أهلية قبض الأجر

- يُدفع الأجر للعامل مباشرة، أو إلى وكيله بموجب تفويض خطي.
- في حالة وفاة العامل، تُدفع مستحقاته إلى ورثته.

4. إثبات الوفاء بالأجر

- تزويد العامل ببيان مفصل يتضمن تفاصيل الأجر، ومدة العمل، والخصومات، وأي تغييرات.
- احتفاظ صاحب العمل بسجل الأجور وساعات العمل، مع خضوعه للتفتيش.
- توقيع العامل في سجل الأجور لا يُعتبر تنازلاً عن أي حقوق.

5. ضمانات الوفاء بالأجر

- عدم الحجز على الأجر: يُحظر حجز أجر العامل إلا بحكم قضائي نهائي.
- حدود الاستقطاع:
- لا يزيد الاستقطاع عن 20% من الأجر إذا كان أجر العامل أقل من ثلاثة أضعاف الحد الأدنى.
- يصل إلى 50% إذا كان الأجر أعلى من ذلك.
- لا يشمل هذا القيد النفقة الشرعية.
- امتياز الأجر:
- يتمتع دين الأجر بأولوية على ديون صاحب العمل، بما في ذلك ديون الدولة.
- تُسدّد ديون العامل قبل أي ديون أخرى في حالات تصفية المشروع.

ثانياً: القواعد الخاصة بتسوية الأجر عند انتهاء العقد

- يجب دفع جميع مستحقات العامل خلال 7 أيام من تاريخ إنهاء عقد العمل، حتى في حالات الاستقالة.
- تُسوى جميع الحقوق المالية المتراكمة للعامل، بما في ذلك الإجازات والأجور المستحقة.

ثالثاً: حماية الأجر والدعوى القانونية

1. دعوى العامل تجاه المقاول وصاحب العمل

- يحق لعمال المقاول من الباطن مطالبة المقاول الأول أو صاحب العمل بأجورهم.
- يُسمح للعامل بالحجز على مستحقات المقاول لضمان دفع أجره.

2. التضامن بين أصحاب العمل

- في حالة انتقال المشروع أو تغييره، يكون صاحب العمل الجديد مسؤولاً بالتضامن مع صاحب العمل السابق عن جميع الالتزامات السابقة.

• الخلاصة

- النظام القانوني لدين الأجر في العراق يُوفر إطاراً شاملاً لحماية حقوق العامل وضمان حصوله على أجره بطرق عادلة ومنظمة. يتضمن هذا الإطار قواعد صارمة بشأن طريقة الدفع، مواعيده، مكانه، وضمائنه، مع ترتيب عقوبات رادعة في حالة المخالفة.