

سريان قانون العمل

١- سريان قانون العمل على الاشخاص:

تسري احكام قانون العمل على جميع العمال في جمهورية العراق ام من هم بحكمهم الا انها لا تسري على الموظفين العموميين المعيّنين وفق قانون الخدمة المدنية او نص قانوني خاص و كذلك لا تسري على افراد القوات المسلحة و منتسبي الامن الداخلي. المادة ٣ من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ من سنة ٢٠١٥.

و العامل هو : كل شخص طبيعي سواء كان ذكرا ام انثى يعمل بتوجيه و اشراف صاحب العمل و تحت ادارته ، سواء اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفهي ، صريح ام ضمني و على سبيل التدريب او الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء اجر ايا كان نوعه بموجب هذا القانون .

فلكي يعتبر الشخص عاملا يجب توفر ثلاثة اركان: الاول اداء العمل ، الثاني ان يكون العمل مقابل الاجر، الثالث ان يكون العمل تحت اشراف و توجيه صاحب العمل (التبعية).

فالعامل لا يمكن ان يكون الا شخصا طبيعيا ذلك ان العمل يتطلب بذل مجهود لا يتصور تحقيقه الا بالنسبة للشخص الطبيعي و لا يمكن تصوره بالنسبة للشخص المعنوي، هذا فضلا عن التنظيم القانوني لعلاقات العمل و ما يتسم به من طابع انساني واجتماعي لا يمكن تطبيقه للأشخاص المعنوية، عكس العامل الحال لصاحب العمل اذ يجوز ان يكون شخصا معنويا . و لا يشترط ان يكون العامل بالعمل على وجه الاحتراف ، و لا يشترط ان يكون نوع من العمل الذي يقوم به، كما يستوي ان يكون العمل دائما او عرضيا او موقتا او موسميا و لا يهيم كذلك الاجر الذي يتقاضاه فقد يكون كبيرا او قد يكون بسيطا

استثناءات من تطبيق بعض احكام قانون العمل: هنالك بعض الاستثناءات لبعض الفئات من بعض احكام قانون العمل:

اولا: الاصل ان لا تزيد ساعات العمل اليومية على (ثمانى ساعات) في اليوم ، او (٤٨ ساعة في الاسبوع) ويستثنى من ذلك : (المشاريع التي لا يعمل بها سوى افراد اسرة صاحب العمل و الاشخاص الذين يشغلون وظائف الاشراف او الادارة و الاشخاص المستخدمين بأعمال تطلب السرية و العمال الذين يقومون بالاعمال التحضيرية او التكميلية التي تودى خارج الحدود المقررة له، العمال في المشروع و عمال الحراسة و الموفدون بالقيام بعمل خارج مشاريعهم و عمال الزراعة (المادة ٦٧ من قانون العمال العراقي النافذ)

ثانيا: كما لا تسري احكام هذا القانون على الاحداث الذين تزيد اعمارهم على ١٥ سنة و يعملون في وسط عائلي تحت ادارة و اشراف الزوج او الاب او الام او الاخ التي تنتج من الاستهلاك المحلي و لا تستخدم عمالا باجر المادة ١٠٣ من قانون العمل النافذ

صاحب العمل : هو كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملا او اكثر لقاء اجر ايا كان نوعه ولم يشترط قانون العمل النافذ في صاحب العمل ان يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة له كما فعل القانون الملغى رقم ١ لسنة ١٩٥٨ و بذلك فانه ضمن القانون النافذ يعد صاحب العمل يعهد لأخر بتأدية عمل له دون ان يتخذ من هذا العمل حرفة له . كما لا يشترط ان يهدف

صاحب العمل الى تحقيق الربح في مجال نشاطه ، اذ يعد صاحب العمل كل من الجمعيات و الهيئات العلمية ، و الثقافية ، والدينية، والسياسية ، و الرياضية ، بالنسب الى من يقوم بتشغيلهم من اشخاص يعملون لحسابها و تحت اشرافها و توجيهها .

سريان قانون العمل من حيث الزمان :

ان بحث مسألة التنازع بين القانون القديم الملغي ، و القانون الجديد بالنسبة للحقوق المكتسبة التي نشأت في ظل القانون القديم الذي الغي بالقانون الجديد يثير التساؤل التالي : هل ان عقود العمل التي ابرمت في ظل قانون العمل القديم و استمرت اثارها بعد قانون العمل الجديد تبقى نافذة و خاضعة للقانون القديم لحين انتهائها على اساس ان العقد شريعة المتعاقدين ؟

ان العقود التي ابرمت و تمت اثارها و انتهت في ظل القانون القديم تكون خاضعة لاحكام ذلك القانون ، اما العقود التي استمرت اي لم تنته في ظل القانون القديم ، فان اثارها التي تنشئ بعد نفاذ القانون الجديد تخضع لاحكام القانون الجديد اي ان القانون الجديد يسري باثر مباشر من تاريخ نفاذه و ان هذا لا يعني تجديد لهذه العقود بل تعتبر جميع العقود اثناء صدور القانون الجديد مستمرة ، وان الحقوق الجديدة و الاضافات التي ادخلت على بعض الحقوق لا يكون لها اي اثر الا من تاريخ نفاذ القانون الجديد اي ان القانون الجديد يسري باثر مباشر من تاريخ تنفيذه، و يكون ضمن قاعدة الاثر الفوري و المباشر للقانون ، لان الصفة الامرة لقواعد قانون العمل و تعلق هذه بالنظام العام هي التي تبرر سريان قانون العمل الجديد على الاثار المستقبلية للعقود التي ابرمت قبل نفاذه.

التشغيل في قانون العمل النافذ

التشغيل هو توفير العمل الذي لا عمل له و البحث عن العامل و توفيره للعمل الذي لا عامل له . وقد تولى قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ تنظيم التشغيل و اجراءاته في المواد (١٧-٢٤) منه فنص على تشغيل لجان ذات العلاقة بموضوع التشغيل ، اذ تشكل بقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى (اللجنة العليا لتخطيط و تشغيل القوى العاملة) برئاسة الوزير و عضوية ممثلين عن كل من الوزارات المعنية و عن منظمات العمال و منظمات اصحاب العمل الاكثر تمثيلا ، تتولى رسم السياسة العامة للتشغيل و التدريب المهني ، و يحدد قرار تشكيل اللجنة عدد اعضائها و سير اعمالها بتعليمات يصدرها وزير العمل كما تنشئ الوزارة اقسام تشغيل عامة موزعة بشكل مناسب بحيث يسهل على اصحاب العمل الاتصال بهم و تقدم تلك الاقسام خدماتها مجانا و تحدد وزارة العمل نظام العمل و اختصاصاتها بتعليمات يصدرها الوزير (المادة ١٧ اولا و ثانيا من قانون العمل النافذ).

مهام قسم التشغيل:

يتولى تقديم قسم التشغيل خدمات تشغيل العمال و الباحثين عن العمل و اصحاب العمل مجانا و حسب الفرص المتاحة و التعاون مع القطاع العام و الخاص و المختلط و التعاوني المعني بتنظيم سوق العمل لتحقيق العمالة الكاملة و المحافظة عليها لتدوير الموارد البشرية ، كما يقوم قسم التشغيل بإعداد بيانات دورية

و اتخاذ الاجراءات المناسبة لتسهيل انتقال القوى العاملة الوطنية في مختلف انواع العمل. كما يقوم قسم التشغيل بتشغيل الباحثين عن العمل و بيان مؤهلاتهم البدنية و العلمية . كما يقوم قسم التشغيل بالحصول على معلومات دقيقة عن صاحب العمل عن الوظائف الشاغرة التي اخبر القسم بها و المتطلبات الواجب توافرها في العمال المطلوبين و يتم منح الباحث عن العمل وثيقة تسمى بطاقة التشغيل تثبت بها البيانات الشخصية الخاصة بها و نوع العمل الذي طلبه

إذا مدار التشغيل هو العامل – العمل

التزامات صاحب العمل بخصوص التشغيل:

يلتزم صاحب العمل^١ بما يأتي:

١- ابلاغ قسم التشغيل في منطقتة عن الشواغر الموجودة لديه خلال مدة لا تزيد على ١٠ ايام من حدوث الشاغر و على قسم التشغيل ابلاغ الباحثين عن العمل بذلك وفقا للإجراءات الآتية :

١- يقدم صاحب العمل طلبا الى قسم التشغيل في منطقتة يبين فيه نوع العمل المطلوب و المواصفات التي يشترط توافرها في الباحث عن العمل .

٢- يليي قسم التشغيل الطلب في حالة توافر العامل المطلوب من بين المسجلين في سجلاته فاذا لم يتوافر يقوم القسم بالاتصال بالاقسام الاخرى لغرض تلبية الطلب .

٣- تبليغ صاحب العمل بكاتبة ترشيح او الاعتذار عن تلبية الطلب خلال ١٥ يوما من تاريخ ورود طلب صاحب العمل و تسجيله في القسم المختص.

ثانيا لصاحب العمل تشغيل العمال مباشرة عند اعتذار اقسام التشغيل .

و للباحث عن العمل حق رفض العمل الذي رشح له ان كانت هناك اسباب موضوعية تحول دون قبوله للعمل، او لعدم تناسب العمل مع مهنته و درجة مهاراته ، و بذلك يسقط حقه في التسلسل و له ان يتقدم بطلب جديد و يمنح تسلسل جديد لذلك

انشاء مكاتب التشغيل : تتولى وزارة العمل اصدار التراخيص الخاصة بانشاء مكاتب العمل الخاصة ، على ان لا تتقاضى تلك المكاتب اي عمولة او اجر من العامل لقاء تشغيله و تحدد احكام و شروط انشاء المكاتب بتعليمات يصدرها الوزير

تشغيل العمال الاجانب: اجاز قانون العمل النافذ تشغيل العامل الاجنبي و هو كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل او يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل . و يحضر على الادارات و اصحاب العمل تشغيل العامل الاجنبي باي صفة ما لم يكن حاصل على رخصة من وزارة العمل مقابل رسم ، كما يحضر على العامل الاجنبي بالالتحاق على العمل قبل الحصول على اجازة العمل. يلتزم صاحب العمل بعدم تشغيل العامل الاجنبي الا بعد الحصول على الاجازة كما يلتزم صاحب العمل منح العامل الاجنبي الذي استخدمه الى العراق تذكرة السفر و يتحمل صاحب العمل عند وفاة العامل الاجنبي تجهيز و نقل جثمانه الى موطنه الاصلي او محل اقامته اذا طلب ذوه ذلك ، و لا يعتبر العامل الاجنبي المقيم بشكل قانوني في العراق من اجل

^١ ينظر نص المادة ٢١ او لا من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

العمل في وضع غير قانوني او غير نظامي لمجرد انه فقد وظيفته، و لا يتبع فقدان الوظيفة في حد ذاته سحب ترخيص الاضافة او اذن العمل ، ما لم يكن العامل قد قام بخرق القوانين العراقية.

واخيرا فان قانون العمل النافذ قد نص في المادة الرابعة و العشرين على انه :

اولا : يعاقب صاحب العمل المخالف باحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة ٢١ من هذا القانون بالحبس مدة لا تقل عن ٣ اشهر ولا تزيد عن ٦ اشهر و بغرامة لا تقل عن ١٠٠ الف دينار ولا تزيد على ٥٠٠ الف دينار او باحدى هاتين العقوبتين ، و تتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من ارتكب المخالفة في شائهم.

ثانيا : تضاعف عقوبة الغرامة المنصوص عليها في البند اولا من هذه المادة اذا تكررت المخالفة