

مفهوم العامل في التشريع العراقي  
( ( دراسة مقارنة ) )

The concept of the work in the Iraqi legislation  
"comparison study"

الكلمات الافتتاحية :  
العامل ، قوانين العمل .

The concept of the work in the Iraqi legislation

**Abstract**

In this paper, we examine the definition of the factor in Iraqi legislation in terms of its definition, its distinction from the public employee and the public service, and the legal nature of the labor relationship between the worker and the employer. We will also discuss the rights and duties of the worker, 37) for the year 2015, with comparison with the legislation of the countries of Egypt, UAE and Kuwait.

**الملخص**

نتناول في بحثنا هذا تحديد مفهوم العامل في التشريع العراقي . من حيث بيان تعريفه . وتمييزه عن الموظف العام والمكلف بخدمة عامة . وبيان الطبيعة القانونية للعلاقة العمالية القائمة بين العامل وصاحب العمل . كما سنتناول تحديد حقوق وواجبات العامل . على وفق قانون العمل العراقي الجديد رقم ( ٣٧ ) لسنة ٢٠١٥ . مع المقارنة بتشريعات الدول كل من مصر والامارات والكويت ..

**المقدمة :**

في ظل التطورات المتسارعة في مختلف الانظمة الاقتصادية وتعدد اوجه تدخل الدولة في كثير منها حتى اصبح تحديد بعض المفاهيم فيه الكثير من الصعوبة خصوصا تلك المتعلقة بتحديد مفهوم

أ.م.د علي سعد عمران



نبذة عن الباحث :

تدريسي في كلية  
القانون - جامعة  
القادسية .

كرار حليم حسن العباسي



نبذة عن الباحث :

طالبة ماجستير في  
كلية القانون جامعة  
القادسية .

تاريخ استلام البحث :

٢٠١٩/٠٣/٢٠

تاريخ قبول النشر :

٢٠١٩/٠٤/٠٨

العامل وتمييزه عما يشته به من مصطلحات كالموظف العام والمكلف بخدمة عامة والمستخدم وغيرها . وما لهذا التمييز من أهمية بالغة في تكييف الطبيعة القانونية للعلائق التي تربط العامل بصاحب العمل . وما يترتب على ذلك من تحديد القانون الواجب التطبيق وحقوق والتزامات كل منهما ؛ لذلك جاء اختيارنا لموضوع هذا البحث لتحديد مفهوم العامل .

أولاً : أهمية الموضوع : تتجلى أهمية الموضوع في انه من الموضوعات الهامة في قانون العمل لاتصافه بالعديد من المميزات التي تجعله نظاماً قانونياً مستقلاً بذاته . مختلفاً عن غيره من المفاهيم التي وضعت لفئات أخرى مثل شريحة الموظفين . وتتجسد أهمية الدراسة من حيث قلة دراسة هذا الموضوع لحدثة صدور قانون العمل العراقي الحالي رقم ( ٣٧ ) لسنة ٢٠١٥ . وخصوصاً إذا ما أخذناه بصورة المقارنة في هذا المجال مع قانون العمل المصري النافذ رقم ( ١٢ ) لسنة ٢٠٠٣ . وقانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي النافذ رقم ( ٨ ) لسنة ١٩٨٠ . وقانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي النافذ رقم ( ٦ ) لسنة ٢٠١٠ . إذ توجد العديد من المسائل التي يتوجب الوقوف عليها ورسم المعالجات المناسبة لها وهذا ما سيجاول الباحث تحقيقه . وأهمية دراسة المفهوم القانوني للعمال تمتد لتشمل المجتمع . ولا تقتصر على العمال فقط وذلك لأنه يحقق الاستقرار في علاقات العمل من خلال معرفة طرفي العلاقة العمالية مراكزهم القانونية وعلى أساسها يتحدد ما لهم من حقوق وواجبات .

ثانياً : إشكالية البحث إن الإشكالية المثارة حول موضوعنا هذا تتمثل في معرفة مدى نجاعة المشرع العراقي في إيجاد مفهوم قانوني متميز للعامل من عدمه و ما هو نوع وطبيعة العلاقة العمالية التي اختارها المشرع العراقي في تشريع العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ للعامل وماهي الآثار التي يترتبها تحديد تلك العلاقة ؟ آخذين بنظر الاعتبار موقف تشريعات الدول المقارنة لكل من مصر والإمارات والكويت .

ثالثاً : منهج البحث : كمنهج بحثي سنستعين في هذا البحث في المنهج الوصفي . إذ أن الباحث سيجاول دراسة نصوص تشريعية وأحكام المحاكم الخاصة وتحليلها . كما سنقوم بالمقارنة بين التشريع العراقي وتشريعات العمل في كل من مصر والإمارات والكويت . وذلك لما في المقارنة من أهمية بالغة في التعرف على ما توصلت إليه تلك التشريعات من تنظيم واتجاهات وأحكام وقواعد تتعلق بموضوع بحثنا هذا من أوجه تشابه أو اختلاف .

رابعاً - حدود الدراسة : تتمثل حدود دراستنا هذه بحددين زمني ومكاني . فإما الحد الزمني فيتمثل في دراسة نصوص قانون العمل العراقي رقم ( ٣٧ ) لسنة ٢٠١٥ النافذ بتاريخ ٩ / ٢ / ٢٠١٦ . أما الحد المكاني فيتمثل في العراق ( بلد الدراسة ) والدول كل من مصر والإمارات والكويت .

خامساً - منهجية الدراسة : تقوم منهجية بحثنا هذا على تقسيم البحث على مطلبين إثنيين تسبقها مقدمة وتلقبها خاتمة .

المطلب الأول خصصناه لبيان تعريف العامل من الناحية القانونية و القضائية و الفقهية. أما المطلب الثاني فتطرقنا فيه إلى الطبيعة القانونية للعلاقة العمالية .

#### المبحث الأول: مفهوم العامل

يعد العامل عنصر أساسي ومهم في المجتمع إذ انه يقوم بدور فعال فهو كونه يقوم بأعمال مختلفة و متنوعة بجميع أنواعها و مراحلها و سواء كان ذلك العمل مادياً أم معنوياً أم فكرياً . فكان حرياً بالمشروع أن يولي عناية خاصة لما له من دور هام . فكان لا بد أن نبين في هذا المبحث مفهوم العامل من خلال مطلبين . نبين في الأول منه تعريف العامل و نوضح في الثاني الطبيعة القانونية للعلاقة العمالية .

#### المطلب الأول : تعريف العامل

لبيان تعريف العامل<sup>(١)</sup> يقتضي الأمر بيان تعريفه اصطلاحاً من الناحية القانونية و القضائية و الفقهية و ذلك في الفرع الأول و نتناول في الثاني تمييز العامل عما يشابهه ( ذاتية العامل ) .

#### الفرع الأول : تعريف العامل اصطلاحاً

##### أولاً :- تعريف العامل تشريعياً :

عرفت الفقرة ( سادساً ) من المادة الأولى من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ العامل بأنه ( كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه و إشراف صاحب العمل و تحت إدارته . سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي . صريح أم ضمني . أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء اجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون ) .

ويتضح لنا من هذا التعريف عدة أمور أهمها :-

١- إن المشروع العراقي حسم الجدل الذي أثير حول إمكانية أن يكون العامل شخصاً معنوياً بصورة مطلقة . وأن العامل يجب أن يكون إنساناً آدمياً فقط ولا أدل على ذلك من مفهوم العبارة الواردة في التعريف أعلاه ( كل شخص طبيعي سواء ) . وهذا ما نؤيده . كون إن موضوع قانون العمل ذو طابع إنساني<sup>(٢)</sup> . وكذلك ما قرره القانون من تنظيم لأوقات العمل و الإجازات المختلفة ( المرضية . إجازة الحمل و الوضع . إجازة الأمومة . إجازة خاصة . . . ) . وهو ما لا يمكن إقرارها للشخص الاعتباري . إذ لا يتصور أن يحتاج إلى راحة أو يتعرض للإصابة بمرض ما<sup>(٣)</sup> . ومن ثم فإن المشروع العراقي ووفقاً لهذا المفهوم اشترط في العامل أن يكون شخصاً طبيعياً . إذ أن كلمة ( عامل ) أشارت إلى ذلك ولا تشمل الأشخاص المعنوية<sup>(٤)</sup> .

٢- لم يفرق المشروع العراقي في الخضوع لإحكامه فيما إذا كان العامل وطنياً أم عربياً أم أجنبياً ؛ إذ أن الجميع يخضعون و يلتزمون بإحكامه وهذا هو المبدأ العام . إلا في حالة وجود نص خاص أو قرار يقضي بغير ذلك<sup>(٥)</sup> .

٣- لقد أزال المشروع العراقي التفرقة بين العامل و المستخدم . إذ يتضح من التعريف المتقدم ذكره إن لفظ العامل يسري على كل إنسان يقوم بالأعمال المحددة له . منها

الأعمال التي يعول في القيام بها على الجهود البدني أو الأعمال الذهنية ( الفكرية ) . ويراد بها الأعمال التي يسبغ عليها الوصف الإداري أو الذهني<sup>(١)</sup>. وحسناً فعل المشرع بهذا التوجه لأن الاتجاه المعاصر في قانون العمل يميل إلى توحيد فئات العاملين في إطار نظام قانوني واحد متى ما تحققت فيهم أركان عقد العمل عدا الموظفين<sup>(٢)</sup>. ولأن القيام بالنوع الأول من الأعمال لا يتصور دون الحاجة إلى استعمال تفكير الإنسان . لا بل إن مكنته الصناعة أدت إلى حاجة العامل إلى الذكاء والبصيرة . هذا من جانب ومن جانب آخر إن الإبقاء على التفرقة بينهما ستؤدي إلى تقليص دائرة الأشخاص الخاضعين لإحكامه والمشمولين بالحماية القانونية ويقتصر نطاقه على فئة قليلة . ومن ثم نرى أن المشرع قد أغلق الباب فممنع أي إثارة خلاف من هذا النوع .

٤- لم يشترط المشرع العراقي بلوغ العامل درجة معينة في العمل من اجل اكتساب هذه الصفة . أو ضرورة ارتقائه لرتبة معينة في السلم الإداري لدى المؤسسة أو المشروع الذي يعمل فيه<sup>(٣)</sup>. ويستفاد ذلك من نص الفقرة ( سادساً ) التي نصت ( ... أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو ... ) . حيث نرى أن وصف العامل جاء مطلقاً بغض النظر عن درجة العمل .

٥- لم يشترط المشرع العراقي توافر فترة زمنية يقضيها العامل في العمل لانطباق قانون العمل عليه وتحقق صفة العامل<sup>(٤)</sup>. وهذا ما نلاحظه عند مراجعة الفقرة ( خامساً ) من المادة الأولى التي نصت ( العمل : كل جهد إنساني فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم جزئي أم موسمي ) . وكان موفقاً في ذلك ليوسع من نطاق الأشخاص المشمولين بأحكامه .

وبالاتجاه نفسه سار المشرع المصري إذ عرف العامل بأنه ( كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وحت إدارته أو إشرافه )<sup>(٥)</sup>. ويتضح لنا من التعريف المتقدم أن لفظ ( العامل ) يدخل فيه كل من يقوم بعمل سواء كان يدوي أم فكري ( ذهني ) وبغض النظر عن نوع هذا العمل ( زراعي . فني . اقتصادي . تجاري . صناعي ) . وكل ما اشترطه لتوافر صفة العامل هو :-

- أ- إنسان بالغ لسن الرشد أو يكون مميزاً .
- ب- أن يقوم بعمل سواء كان ذلك العمل يدوياً أم فكرياً أم فنياً .
- ت- أن يتم أداء ذلك العمل لمصلحة وحساب شخص آخر سواء كان طبيعياً أم معنوياً وهو صاحب العمل .
- ث- أن يكون هذا العمل خاضعاً لإشراف أو إدارة صاحب العمل .
- ج- أن يكون لقاء اجر يحصل عليه العامل أيأ كان نوعه نقدياً أم عينياً<sup>(٦)</sup>.

أما بالنسبة إلى موقف المشرع الإماراتي فقد ذهب إلى تعريف العامل في المادة الأولى من قانون العمل الإماراتي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ النافذ بأنه ( كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء اجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيداً عن نظره

ويندرج تحت هذا المدلول الموظفون و المستخدمون الذين يعملون في خدمة صاحب العمل والخاضعون لأحكام هذا القانون ) . ولنا في التعريف أعلاه أمرين اثنين :-

الأمر الأول : إن رابطة تبعية العامل إلى صاحب العمل تتجلى في خضوع العامل لإشراف ورقابة صاحب العمل عليه . والإشراف يعني أن يقوم العامل بما مطلوب منه الجاهز وفقاً وتبعاً لتعليمات وتوجيهات صاحب العمل وهذا الأمر يمكن تصور تحققه عندما يكون العامل بعيداً عن نظره<sup>(١٢)</sup> . أما في حالة الرقابة والتي هي صورة مهمة من صور الإشراف على العامل فلا يمكن تحقيقها أو فاعليتها عندما يكون العامل بعيداً عن نظر صاحب العمل .

الأمر الثاني : أورد المشرع الإماراتي عبارة يبدو للباحث إنها إضافة غير مبررة وإسهاب في الشرح وهي استبعاد الصريح للترقية بين العامل والمستخدم والموظف مادام هؤلاء يعملون في خدمة صاحب العمل وخاضعين لأحكام قانون العمل .

وبالنسبة إلى المشرع الكويتي فقد عرف العامل في قانون العمل الصادر رقم (١) لسنة ٢٠١٠ بأنه ( كل ذكر أو أنثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر )<sup>(١٣)</sup> . وحسناً فعل المشرع عندما أورد تعريفاً للعامل في قانون العمل . وقد صرح القانون بوجوب أن يكون العامل شخصاً طبيعياً . إذ ذكر أن مصطلح ( عامل ) ( كل ذكر أو أنثى ... ) وكان الجاهز في ذلك محدداً لأن وجوب أن يكون العامل شخصاً طبيعياً يعود إلى فلسفة معنى العمل التي تقتضي وجود مجهود إرادي يبذله الإنسان . ويلاحظ أن المشرع الكويتي أغلق باب النقاش في مسألة التفرقة بين العامل والمستخدم . إذ صرح بشكل واضح بأن لفظ ( عامل ) يسري نطاقه على العامل والمستخدم من خلال عدم التفرقة بينهما<sup>(١٤)</sup> . وهذا ما نؤيده لتوسعة النطاق الشخصي لسريان قانون العمل وزيادة دائرة الحماية القانونية لفئة العمال . ولم يختلف كثيراً موقف المشرع الكويتي في تعريف العامل عن باقي التشريعات المقارنة إذ يؤدي ذلك إلى عدم ترك طوائف عديدة من العمال من دون حماية المشرع .

ثانياً :- تعريف العامل قضاءً :

بعد الاطلاع على اغلب القرارات الصادرة من محكمة التمييز الاتحادية العراقية بخصوص القضايا العمالية لم نجدها عرفت العامل . ولكن لدى الرجوع إلى أحكام وقرارات محكمة العمل العليا ( الملغاة )<sup>(١٥)</sup> نجد أنها عرفت العامل وذلك من خلال احد قراراتها بأنه ( يعتبر الشخص عاملاً إذا قام بتصريف إنتاج شخص آخر بواسطة معينة لقاء أجره أسبوعية تحت إشراف وتوجيه صاحب الإنتاج . وتعتبر العمولة المدفوعة للعامل أجراً . سواء كانت تشكل نسبة من الإرباح أو على أساس تصريف الإنتاج لأن الأجر هو قيمة العمل مقدرة على أساس كمية الجهد المبذول ونوعيته ... )<sup>(١٦)</sup> .

إن المتتبع للحكم أعلاه يجده قد سلط الضوء على عنصر الإشراف والتوجيه واعتبره قائماً في الشخص حتى لو انه كان بعيداً عن نظر صاحب العمل وهذا ما يراه الباحث مخالفاً لما تقتضيه عناصر الإشراف من ضرورة التوجيه المباشر والرقابة المباشرة لصاحب العمل على العامل . أما الأمر الآخر الذي يمكن أن نلتزمه في الحكم المذكور هو

انه لم يحصر الأجر بشكل أو بقدر أو بصورة معينة حتى يسبغ عليه صفة الأجر وإنما اشترط فيه أن يكون مقارب لقيمة العمل على أساس مقدار الجهد المبذول من قبل العامل ونوعه .

أما بالنسبة إلى موقف القضاء المصري من تعريف العامل فنجد انه وفي أحد أحكام محكمة النقض المصرية عام ١٩٥٦ عرفت العامل بأنه ( ... كل شخص يقوم بعمل لأحد أصحاب الأعمال وتحت إدارته وسلطته أو إشرافه ، نظير أجر يُعد عامل أو مستخدم ... ) . ومن هذا التعريف يتبين للباحث إن القضاء المصري لم يشترط نوع العمل الذي يزاوله العامل أو صاحب العمل . ولم يفرق بين المهن أو الصناعات التي تمارس من قبل العامل ولا مدة العمل . كذلك نجد انه لم يشترط أن يخصص العامل كل أوقاته أو خدماته إلى من يستخدمه . إذ لا مانع من وجود عمل آخر له في ساعات خلوه ، كما انه لم يشترط مركزاً اجتماعياً أو ثقافياً أو اقتصادياً للعامل . ولم يضع الحد الأدنى لأجر الشخص حتى يتسم بهذه الصفة<sup>(١٧)</sup> . وحسناً فعل في ذلك من اجل توسعة نطاق فئة العمال .

وقد ذهب القضاء الإماراتي بالاتجاه ذاته في تعريفه للعامل . إذ جاء في حكم لمحكمة تمييز دبي بأنه ( ... المقصود بالعامل كل من يؤدي خدمات مقابل اجر محدد يدفعه صاحب العمل له ويكون للأخير حق الإشراف والتوجيه بما يؤديه العامل من تلك الخدمات وان يكون مؤتمراً بما يصدره صاحب العمل من تعليمات وتوجيهات في سبيل قيامه بتنفيذ العمل المسند إليه )<sup>(١٨)</sup> . وقد حرص هذا الحكم على أن يؤسس قضاءه من خلال إظهار رابطة التبعية كمعيار أساسي في تحديد مفهوم العامل ( سلطة الإشراف والتوجيه ) . من جانب آخر أكدت المحكمة في حكمها المذكور إلى ضرورة قيام عنصر الأجر فيمن يقوم بتلك الأعمال لصاحب العمل وبخلافه لا يتمتع الشخص بهذه الصفة . وبدورنا نستحسن الحل القضائي الذي جاء به قضاء هذه المحكمة . أما بالنسبة للقضاء الكويتي ومن خلال تتبعنا واطلاعنا على اغلب قرارات محاكم العمل لم نجد أنها عرفت العامل .

**ثالثاً :- تعريف العامل فقهاً :**

بالإمكان إطلاق وصف العامل على كل شخص يصدر منه فعل بغض النظر عن نوعه . إلا أن هذه الكلمة لها مفاهيم مختلفة مع اختلاف استعمالها . وقد أثير التساؤل في الفقه حول مدى انطباق صفة العامل على الشخص الطبيعي فقط أم أنها تشمل الشخص الطبيعي أو المعنوي ؟ . وفي معرض الإجابة عن ذلك ظهر لنا اتجاهين . في الفقه الأول يرى بان العامل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً . لذا عرف العامل بأنه ( كل ذكراً أو أنثى يعمل بأجر أياً كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت إدارته وسلطته )<sup>(١٩)</sup> . وهو ما يميل إليه الباحث .

وفي الاتجاه ذاته عرفه آخرون بأنه ( كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى . ولا يمكن أن يكون شخصاً اعتبارياً . يستخدمه صاحب عمل في خدمة أعماله وتحت إدارته وإشرافه )<sup>(٢٠)</sup> . حيث نلاحظ انه صرح باستبعاد الشخص المعنوي من أن يتمتع بصفة العامل صراحة . وفي ذلك الاتجاه أيضاً عُرف العامل بأنه ( كل شخص طبيعي . ذكراً كان

أم أنثى . يقوم بعمل خاص تابع مأجور . أي انه يقوم بالعمل لا لمصلحة نفسه بل لمصلحة شخص آخر خاضع للقانون الخاص . وانه يؤدي هذا العمل الذي التزم به تحت إدارة وإشراف الطرف الآخر . ويأخذ أجراً مقابل ذلك<sup>(٢١)</sup> . ويُقدم أنصار هذا الرأي مجموعة من الحجج لعل أهمها :

١- إن العمل يتطلب من الشخص أن يبذل جهداً معين ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا أن يكون الشخص طبيعياً .

٢- إن السبب الرئيس في وجود قانون العمل يعود إلى رغبة المشرع في حماية الإنسان الذي يقوم بالعمل لدى الغير . ولذلك يلاحظ أن أغلب قوانين العمل تركز على الأشخاص الطبيعيين<sup>(٢٢)</sup> .

٣- إن غاية قانون العمل أيضاً هو حماية الصبغة أو الطابع الاجتماعي للعمل . ومن ثم فانه لا يسري سوى على العامل إذا كان إنساناً<sup>(٢٣)</sup> .

٤- من الناحية القانونية نجد أن قانون العمل جاء بقواعد تنظيمية لروابط العمل لا يمكن لها أن تطبق على غير الشخص الطبيعي ( الإنسان ) . ومنها تحديد سن العامل ووضع نظام خاص يحدد ساعات العمل وقواعد الرعاية الصحية و وضع عدة قيود حول موضوع تشغيل الأحداث أو عمال المقالع<sup>(٢٤)</sup> ومبدأ المساواة بين الرجل والمرأة<sup>(٢٥)</sup> .

فيما ذهب الرأي الثاني والذي اتجه إليه بعض الفقهاء إلى أن الرأي المتقدم غير صحيح . إذ يرى أنصار هذا الاتجاه إن بالإمكان ومن المتصور أن يكون العامل شخصاً معنوياً . ويسوقون إلينا في ذلك عدة حجج أهمها :

١- إن للشخص المعنوي إمكانية أداء عمل معين تحت إشراف ورقابة صاحب العمل حيث أن الحجة التي تقول بضرورة قيام العامل ببذل جهد وقوة لا يتطلب وجودها إلا عند الشخص الطبيعي غير مقبولة . لأن الشخص المعنوي ايضاً له القدرة ومن خلال أجهزته وادارته من الأشخاص الطبيعيين أن يقوم بالعمل وينجزه<sup>(٢٦)</sup> .

٢- إن بعض القوانين لم تصرح بضرورة أن يكون الشخص طبيعياً<sup>(٢٧)</sup> . كما فعلت بعض تشريعات العمل السابقة ومنها قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ ( الملغى )<sup>(٢٨)</sup> . وهو ما يرجح إمكانية اعتبار الشخص المعنوي عاملاً تنطبق عليه أحكام وقواعد قانون العمل .

٣- يرد أصحاب هذا الاتجاه على الحجة التي تؤكد على الطابع الاجتماعي لقواعد قانون العمل ومن ثم لا مجال لتطبيقه إلا على الإنسان فقط . بأن آثار تلك القواعد ونتائجها الإيجابية يمكن أن تتحقق حتى مع وجود الشخص المعنوي وذلك لان من يقوم بالأعمال حقيقة هم أشخاص طبيعيين آدميين<sup>(٢٩)</sup> .

وعلى كل حال فان الباحث ( مثلما أسلفنا ذكره ) يميل إلى الرأي الأول وذلك لان التطور التاريخي لقواعد قانون العمل وأسباب ظهور تشريعات العمل الحديثة وأهدافها . حملنا على القول بان نصوص هذا القانون و قواعده و أحكامه لا تنطبق إلا على العمال من الأشخاص الحقيقيين ( الطبيعيين ) . وهذا ما أخذ به التشريع العراقي النافذ الذي أكد

على أن المقصود بالعامل الشخص الطبيعي . وما تقدم أعلاه يمكن لنا أن نعرف العامل بأنه ( كل إنسان يقدم خدمة مشروعة إلى صاحب العمل بعقد مكتوب أو شفوي ويخضع في ذلك إلى سلطة ورقابة وتوجيه صاحب العمل . ويكون ذلك لقاء أجر بغض النظر عن نوعه ومقداره ) . وكذلك بعض التشريعات المقارنة كالقانون المصري والإماراتي والكويتي .

#### الفرع الثاني : تمييز العامل عما يشابهه

على الرغم مما يبدو لنا لأول وهلة من عدم وجود تمييز وفوارق جوهرية بين العامل والموظف العام والمكلف بخدمة عامة في غالب الحالات . إلا أن الواقع القانوني يؤكد خلاف ذلك بسبب اختلاف القوانين التي تحكم كل من العامل والموظف العام والمكلف بخدمة عامة عليه ولأجل ذلك سنبين أوجه التشابه والاختلاف فيما بينهم .

#### أولاً : تمييز العامل عن الموظف العام :

لقد عرفت المادة الأولى ( الفقرة ٢ ) من قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ الموظف العام بأنه (كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلة في الملاك الخاص بالموظفين) كما عرفت المادة (١ / سابعاً ) من قانون التقاعد العراقي الموحد رقم ( ٩ ) لسنة ٢٠١٤ بأنه ( كل شخص عهدت اليه وظيفة مدنية او عسكرية او ضمن قوى الأمن او مكلف بخدمة عامة والذي يتقاضى راتباً او اجرا او مكافأة من الدولة وتستقطع منه التوقيفات التقاعدية ) . ويمكن بيان اوجه التشابه والاختلاف بينهما بالاتي:

#### ١- أوجه التشابه بين العامل أو موظف الخدمة المدنية :

يمكن للباحث إجمال أهم صور التشابه بين العامل والموظف العام بما يأتي :-

أ- من حيث الحقوق المالية : القاعدة العامة أن قبالة الواجبات التي تلقى على عاتق كل من العامل والموظف العام . إن لكل منهما حقوق حتى تتساوى كفتا الميزان . ومن أهم تلك الحقوق هي الحقوق المالية ومن اعزها هو الراتب بوصفه مصدر الرزق الرئيسي لهما . وما يطرأ عليه من زيادات تتمثل بال علاوات والمخصصات وغيرها . فضلاً عن الإجازات المدفوعة الأجر<sup>(٣٠)</sup> .

ب- أن العامل شأنه شأن الموظف العام من حيث إمكانية مسألته انضباطياً عن الخطأ المهني الذي يرتكبه ويعتبر إخلالاً بواجباته إيجاباً أو سلباً . إذ قد يأتي أحد الأعمال المحظورة عليه أو يأتي بعملاً مخالفاً ومن بعدها تتحقق مسؤوليته عن ذلك<sup>(٣١)</sup> . ومن ابرز تلك الالتزامات المشتركة بينهما الالتزام بأعمالهم بكل دقة وأمانه ونزاهة . كذلك إطاعة الرؤساء في حدود معينة والتزامهم بسرية معلومات المهنة أو العمل المناط بهما<sup>(٣٢)</sup> .

ت- أحيط كل من العامل والموظف العام بضمانات وقواعد فرضت لصالحهما عند المساءلة الانضباطية بحسبان انها قد تسفر عن عقاب خطير يمس بهما . الامر الذي يقضي احاطتهما بقدر معين من الضمانات تكفل حمايتهم من تعسف من يملك السلطة الانضباطية . فيضمن عدم التعسف بحقه سواء كانت قواعد وضمانات شكلية واجرائية<sup>(٣٣)</sup> . والتي قد تتمثل بإجراءات التحقيق واجراءات صدور العقوبة بحق

العامل أو الموظف<sup>(٣٤)</sup>. أم قواعد موضوعية والتي قد تتمثل بشخصية العقوبة وتناسبها مع الخطأ والحيدة باعتبارها من المبادئ الهامة التي تحقق العدالة والمواجهة<sup>(٣٥)</sup>. وكذلك مبدأ التناسب بين سبب العقوبة الانضباطية ونوع ومقدار العقوبة<sup>(٣٦)</sup>. من حيث الملائمة أو عدمها حماية لمبدأ المشروعية<sup>(٣٧)</sup>.

ث- من حيث الخضوع لمدة التجربة : نجد أن كافة العاملين والموظفين العموميين يخضعون لمدة تجرية ، إلا أنها مختلفة بينهما من حيث الأحكام التي تنظمها<sup>(٣٨)</sup>.

ج- من حيث استحقاق مكافأة نهاية الخدمة والحق في الإحالة إلى التقاعد عند بلوغ السن القانوني القانوني لكل منهما وحسب الأحكام التي تنظم ذلك<sup>(٣٩)</sup>.

ح- اعتماد مبدأ الجدارة عند اختيار العامل والموظف العام لشغل الوظيفة ، والتي تعني أن يكون اختيارهم على أساس الكفاءة والمقدرة والصلاحية وليس عن طريق شراء العمل بالمال أو التوارث أو الكسب وهذا من أجل تحقيق المساواة بين الموظفين وتحقيق مصلحة الجهة المعين لديها العامل أو الموظف<sup>(٤٠)</sup>.

خ- تنتهي الرابطة العقدية والوظيفية لكل من العامل والموظف العام ، إذ ما صدر عن أي منهما فعلاً جسيماً يمثل إخلالاً بالواجبات الملقاة على عاتق كل منهما تستوجب لعقوبة الفصل من الخدمة<sup>(٤١)</sup>.

## ٢- أوجه الاختلاف بين العامل والموظف العام :-

تتمثل أوجه الاختلاف بين العامل والموظف العام بالآتي :-

أ- من حيث التعريف : يراد بالعامل ( كل شخص طبيعي يقدم خدماته مقابل بدل معين ، وبموجب التزام تعاقدية يرغبه على الخضوع لإدارة وتوجيه صاحب العمل )<sup>(٤٢)</sup>. ومن ثم فإن مفهوم العامل يختلف عن مفهوم الموظف العام . فالأخير ( كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملك الخاص بالموظفين )<sup>(٤٣)</sup>. ويتضح من تعريف الموظف العام إن هناك عناصر في تحقق هذه الصفة أهمها أن يصدر قرار التعيين من السلطة المختصة ، وان تكون الخدمة في مرفق عام يدار من قبل الدولة أو أحد أشخاصها<sup>(٤٤)</sup>. و دائمية العمل<sup>(٤٥)</sup>. إضافة إلى ذلك أن تدخل الوظيفة في ملك الموظفين<sup>(٤٦)</sup>. بينما نجد أن العامل يعين من جهة خاصة وليس على الملك الدائم وإنما بموجب عقود عمل معينة . كذلك فإنه لا يعمل لدى احد مرافق الدولة .

ب- من حيث المركز القانوني لكل من العامل والموظف العام : إن علاقة العامل مع صاحب العمل في عقد العمل هي وبحسب الرأي الراجح فقهاً علاقة تبعية قانونية . تخول بموجبها سلطات واسعة إلى صاحب العمل تتمثل في إصدار التوجيهات والأوامر إلى العامل دون أي اعتراض من الأخير ومقابل ذلك يتحمل صاحب العمل أي مخاطر للمشروع<sup>(٤٧)</sup>. وأي تغيير في امتيازات العامل ولاسيما المالية منها يحتاج إلى موافقته . لأنها علاقة عقدية محكومة بقاعدة ( العقد شريعة المتعاقدين ) أما علاقة الموظف العام مع الدولة فهي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين النافذة والأنظمة ومن ثم فمركز الموظف العام فيها مركز قانوني عام يمكن تغييره في أي وقت . ولا يحق له أن يحتج بان له

حق مكتسب ليعامل بموجب النظام القديم الذي تم تعيينه بموجبه كونها وضعت لقتضيات المصلحة العامة<sup>(٤٨)</sup>. ومن ثم فإن علاقة الموظف بجهة الإدارة ذات طبيعة تنظيمية تكون<sup>(٤٩)</sup>.

ت- من حيث النظام الانضباطي واجب التطبيق : إن النظام الانضباطي الذي يحكم العامل يجب أن يكون وفقاً لقواعد الانضباط التي ينص عليها قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ . أما بالنسبة إلى تأديب الموظف العام فإنه يخضع إلى القواعد الانضباطية التي نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل من حيث أنواع العقوبات الجائز فرضها<sup>(٥٠)</sup>.

ث- من حيث الحق في الإضراب : نجد أن العامل له حرية الحق في الإضراب المهني المشروع<sup>(٥١)</sup>. بوصفه احد أهم الوسائل التي يلجأ إليها العامل لتحسين ظروف عملهم ولحل منازعاتهم الجماعية مع صاحب العمل . في حين نجد أن هذا الحق يقتصر على العامل دون الموظف الذي لا يجوز له ذلك لتعلق عمله بتسيير مرفق عام ولكونه يهدف إلى تحقيق الصالح العام في عمله .

ثانياً : تمييز العامل عن المكلف بخدمة عامة :

يعرف المكلف بخدمة عامة بأنه ( كل شخص طبيعي رجل أو امرأة عهدت إليه مهمة عامة يؤديها في خدمة الدولة )<sup>(٥٢)</sup>. والملاحظ على هذا التعريف عدم اشتراطه تقاضي الأجر لتحقيق هذه الصفة . أما المشرع الجنائي في قانون العقوبات العراقي النافذ رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ فقد عرف المكلف بخدمة عامة بأنه ( كل موظف أو مستخدم أو عامل أنيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية و شبه الرسمية والمصالح التابعة لها أو الموضوععة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء و نوابه و الوزراء و أعضاء المجالس النيابية والادارية والبلدية كما يشمل المحكمين والخبراء و وكلاء الدائنين ( السنديكيين ) و المصفين و الحراس القضائيين واعضاء مجالس الإدارة ومديري و مستخدمى المؤسسات و الشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومة او احدى دوائرها الرسمية او شبه الرسمية في مالها بنصيب ما بأي صفة كانت و على العموم كل من يقوم بخدمة عامة بأجر أو بدون أجر) والملاحظ على النص المتقدم إنه وسع مصطلح المكلف بخدمة عامة ليشمل الموظف العام و كل من يمارس عملاً معيناً لحساب الدولة و بصرف النظر عن تقاضيه أجراً عن ذلك من عدمه . و يمكن ان نبين اوجه التشابه والاختلاف بين كل منهما . وكالاتي :

١- أوجه التشابه بين العامل والمكلف بخدمة عامة :

هنالك عدة صور وأوجه يتشابه بها كلاً من العامل والمكلف بخدمة عامة يمكن للباحث إيجاز أهمها بالآتي :

أ- إن كل من العامل والمكلف بخدمة عامة شخص طبيعي سواء كان رجل أم امرأة ومهما كانت طبيعة الأعمال التي توكل إليهم القيام بها سواء أكانت يدوية أم فكرية<sup>(٥٣)</sup>.

ب- من حيث توفير الحماية الجنائية الخاصة . نجد أن كليهما قد اقر له المشرع حماية جزائية خاصة به دون أن يكتفي بالحماية الجنائية العامة المقررة للأفراد جميعاً<sup>(54)</sup>. ويلاحظ أن المشرع الجنائي العراقي وسع من مفهوم المكلف بخدمة عامة على حساب مفهوم العامل .

ج- من حيث الخضوع لقوانين خاصة . إذ نجد اهتمام المشرع بالعامل والموظف العام. فشرع قوانين خاصة تنظم وتحكم العلاقة بينهما وبين المرافق التي يخدمون فيها . ويشترك كلاهما في عدة مسائل أهمها الواجبات التي تقع على عاتق كل منهما وخصوصاً فيما يتعلق بالاحتفاظ بالإسرار التي يطلعان عليها بحكم عملهم . وأداء العمل المكلفان به بعناية الشخص المعتاد<sup>(55)</sup>. واحترام رؤساء العمل وزملائه وتطوير كفاءته<sup>(56)</sup>.

د- من حيث وحدة المبادئ العامة في قواعد الانضباط وضمائنه . إذ أن كلاً من المكلف بخدمة عامة والعامل يتمتعان بضمانات مشتركة عند مساءلتهم انضباطياً . وأبرزها وجود قواعد تبين الواجبات والمحظورات قبل أن يسأل عن المخالفة التي نسبت إليه . ومطابقة الأخير لبدأ المشروعية القانونية بوصفه مبدأ قانونياً يحكم جميع أفراد المجتمع<sup>(57)</sup>.

هـ- من حيث التمتع بالامتيازات والحقوق التقاعدية . إذ ان كلاهما يحصل على استحقاقه من المرتب التقاعدي إذا توفرت الشروط المحددة لذلك والخاصة بالخدمة أو العمر أو حالة الوفاة<sup>(58)</sup>.

٢- أوجه الاختلاف بين العامل والمكلف بخدمة عامة :

بالقدر الذي رأينا فيه مزايا ومبادئ وامتيازات يتشابه في التمتع بها من قبل كل من العامل والمكلف بخدمة عامة . إلا أن ذلك لا ينفي الفوارق الكبيرة بينهما . ومن ابرز الاختلافات الجوهرية بينهما ما يلي :

أ- إن المكلف بخدم عامة شخص يكلف بالقيام بأعمال معينة يجب أن يبتغي من ورائها تقديم خدمة عامة أو نفع عام . أما العامل فيمكن أن يحقق النفع العام عند القيام بأعماله الموكلة إليه أو انه في الغالب يحقق مصالح صاحب العمل الشخصية .

ب- لا يشترط فيمن يقوم بالخدمة عامة أن يحصل على مقابل لذلك العمل (أجر) وإنما قد تكون أعماله وخدماته بدون أجر . أما العامل فلا يتصور أن ينطبق عليه ذلك الوصف إلا عندما يحصل على أجر يكون هو المقابل لما يبذله من خدمات<sup>(59)</sup>. سواء حدد ذلك الأجر بموجب النظام الداخلي للمشروع أو ما جرت عليه العادة المهنية باعتبارها المصدر الرئيسي في تحديد ملحقات الأجر<sup>(60)</sup>.

ج- لا تتحمل الدولة ( في الغالب ) وهي الجهة التي يعمل لديها المكلف بخدمة عامة التعويض أو المسؤولية المدنية التي تنشأ عند إصابته الأخير أو تعرضه لحادث بسبب العمل أو بمناسبته . بينما نجد أن صاحب العمل يكون مسؤولاً أمام العامل بالتعويض

عندما يتعرض الأخير إلى حادث معين خلال العمل أو بسببه انطلاقاً من مسؤولية صاحب العمل وارتباطه بفكرة تحمل مخاطر المهنة<sup>(61)</sup>.

د-يختلف المكلف بخدمة عامة عن العامل من حيث النظام القانوني الذي يحكم كل منهما . إذ أن الأول يخضع للقوانين التي تنظم الوظيفة العامة ومنها قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ (المعدل) . أما الثاني (العامل) فإنه يخضع للقواعد التي تحكم علاقات العمل الفردية أو الجماعية . ومنها قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

هـ- يختلف المكلف بخدمة عامة عن العامل من حيث النظام القانوني الانضباطي التي تحكم قواعد تأديب كلاً من المكلف بخدمة عامة<sup>(62)</sup> . والعامل<sup>(13)</sup> عند إتيانهم بأعمال مختلفة .

و- يختص القضاء الإداري المتمثل في العراق بمحاكم قضاء الموظفين المنازعات الإدارية التي تتعلق بالمركز القانوني للمكلف بخدمة عامة . بينما تختص محكمة العمل بالنظر في المنازعات العمالية التي يقيمها العامل للحصول على حقوقه في المنازعات المدنية والجزائية والانضباطية .

ي- أن الأساس القانوني في توفير الحماية القانونية للمكلف بخدمة عامة يرجع إلى أن أعماله تهدف إلى إشباع الحاجات العامة ومساعدة الدولة في ذلك . أما الأساس القانوني للحماية التشريعية للعامل في قوانين العمل تكمن في حماية الطرف الأضعف من أطراف العلاقة العقدية وهو ما فرضته التحولات الاقتصادية والتطورات الاجتماعية<sup>(14)</sup> .

#### المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للعلاقة العمالية

إن تحديد الطبيعة القانونية للعلاقة بين العامل وصاحب العمل يقتضي منا بيان الاتجاهات الفقهية التي ظهرت لتحديد هذه الطبيعة . كما سنعرض إلى موقف القضاء في تحديد طبيعة هذه العلاقة . ولذا سنتناول هذه الاتجاهات في ثلاثة فروع . وكالاتي :

#### الفرع الأول : الطبيعة العقدية

ذهب جانب من الفقه إلى القول بأن الطبيعة القانونية للعلاقة بين العامل وصاحب العمل هي علاقة عقدية أي أن هذه العلاقة تحكمها قواعد وأحكام العقد<sup>(65)</sup> . وهم يقيمون أساساً لآجهاهم هذا أن هذه العلاقة مبنية على الإيجاب والقبول من طرف العامل وصاحب العمل وبالتالي تكون هذه العلاقة محكومة بأساس عقدي وهو ( العقد شريعة المتعاقدين )<sup>(66)</sup> .

وبهذا الاتجاه ذهبت محكمة التمييز الاتحادية العراقية في أحد أحكامها . إذ جاء في احد أحكامها الصادرة حديثاً ما نصه ( ... وحيث وجدت هذه الهيئة بان العقد المبرم بين الطرفين يتعلق بتعهد الطرف الثاني بتصنيع كرفانات وفق المواصفات المتفق عليها بموجب العقد لقاء مبلغ متفق عليه . وانه ليس سوى عقد مقاوله واستصناع وليس عقد عمل . إذ أن عقد العمل ينصب عادةً على أداء خدمة لقاء أجر معين<sup>(67)</sup> . ويرى الباحث

أن ما ذهبت إليه المحكمة في الحكم أنف الذكر لم يستند إلى معيار صريح وواضح في تحديد الطبيعة العقدية وإنما اكتفت بالتركيز على محل العقد لتحديد طبيعته العقدية وهذا لا يتفق معه . لأن محل العقد لا يصلح وحده لاعتماده في تحديد الطبيعة القانونية لتلك العلاقة .

كذلك أن هذا الاتجاه لم يسلم من سهام النقد . إذ أن هذا الاتجاه لم يستطع تحديد الطبيعة القانونية للنظام الداخلي للعمل الذي لا يستطيع صاحب العمل إجراء تغييرات عليه بعد قبوله من قبل العامل . وهذا ما يتعارض تماماً مع القاعدة المذكورة أعلاه<sup>(١٨)</sup> .

كما أنتقد هذا الاتجاه من جانب آخر من حيث أن قبول العامل وارتضائه بالنظام الداخلي للعمل الذي نظم من قبل صاحب العمل هو قبول مفترض إذ أن العامل لا يستطيع مناقشة ما ورد في النظام الداخلي من أحكام وقواعد تنظم هذه العلاقة<sup>(١٩)</sup> .

كما نرى أن هذا الاتجاه منتقد لجهة أن القائلين به قد اغفلوا الدور المتزايد للمشرعين في تنظيم القواعد والأحكام الخاصة بالعلاقة العمالية . هذا الدور والتدخل التشريعي بلغ مستوى لم يبق لإرادة طرفي العلاقة دوراً في تنظيم هذه العلاقة . وبذلك نكون قد ابتعدنا عن القول بان هذه العلاقة من طبيعة عقدية ويظهر هذا التدخل التشريعي التنظيمي لهذه العلاقة بمظاهر عدة منها تحديد حقوق والتزامات طرفي العلاقة العمالية وتحديد الاختصاص التأديبي الانضباطي والتنظيمي الممنوح لصاحب العمل تجاه العامل .

#### الفرع الثاني : الطبيعة التبعية

ظهر اتجاه ثاني في إطار تحديد طبيعة العلاقة العمالية وهذا الاتجاه يقوم على فكرة مؤداها إن العامل يرتبط بالتبعية في علاقته بصاحب العمل . فالتبعية هي من أهم عناصر عقد العمل التي لا يتصور وجود هذا العقد بدونها . وأنها من أهم ما يميز ويحقق ذاتية عقد العمل عن غيره من العقود<sup>(٢٠)</sup> .

كما يستدل على الطبيعة التبعية من خلال مجموعة من العناصر التي تتوفر في عقد العمل وهي تتمثل في . الأجر والخضوع لسلطة صاحب العمل في التوجيه والرقابة والتأديب فإذا ما توافرت هذه العناصر الثلاثة قامت علاقة التبعية وربت آثارها<sup>(٢١)</sup> .

كما أن الطبيعة التبعية يمكن استخلاصها من منح التشريعات العمالية لبعض السلطات المهمة لصاحب العمل ومنها سلطة الرقابة والإشراف التي تفوض صاحب العمل صلاحية إصدار الأوامر والتوجيهات لضمان حسن تنفيذ العمل . والسلطة الأخرى المهمة التي يستدل بها على تحقق الطبيعة التبعية للعلاقة العمالية هي سلطة الانضباط الممنوحة لصاحب العمل تجاه العامل<sup>(٢٢)</sup> .

وكان لهذا الاتجاه الفقهي صدى في قضاء العمل في العراق . إذ جاء في أحد أحكام محكمة العمل العليا ( الملغاة ) أن ( للإدارة أو صاحب العمل الحق في أن يتولى بنفسه فرض عقوبات تأديبية على العامل منصوص عليها في نظام العمل متى أخل بالتزاماته

الجمهورية ... وحققهما في فرض هذه العقوبات مستمدة من سلطتهما التأديبية على العامل . التي هي أحد مظاهر التبعية القانونية التي يملئها عقد العمل<sup>(73)</sup> . وما يؤخذ على ذلك الحكم عدم تحديده أو تقييده لسلطة صاحب العمل على العامل .

ويبدو إن هذا الاتجاه الفقهي لاقى قبولاً لدى قضاء محكمة النقض المصرية تجلّى ذلك في تطبيقات هذه المحكمة التي جاء في حيثيات حكم لها إن ( ... خلو العقد من تقرير أي حق للنادي في توجيه التدريب والإشراف الفني أو الإداري المعهود به إلى الطاعن أو في الإشراف على طريقة قيامه بهذا العمل يدل على انتفاء عنصر التبعية القانونية في هذا العقد وانه عقد مقاوله وليس عقد عمل وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وأقام قضاءه على اعتبار أن العقد هو عقد عمل ... فانه يكون قد خالف القانون واخطأ في تطبيقه<sup>(74)</sup> .

وعلى هذا الاتجاه سار القضاء الإماراتي في تحديد طبيعة العلاقة العمالية معتبراً إياها ذات طبيعة تبعية قانونية وفي حكم صدر عن محكمة تمييز دبي جاء في حيثياته ( ... أن المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود هو بتوافر رابطة التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لسيطرة وإشراف صاحب العمل وإدارته ... )<sup>(75)</sup> .

ونرى أن ما ذهب إليه هذا الاتجاه قد جانب الصواب ذلك لأن علاقة التبعية هي الأثر المترتب على الطبيعة التنظيمية التي رسم حدودها وبين مظاهرها المشرع . فهي لا تعدو أن تكون صورة من صور سلطات صاحب العمل المقررة تشريعياً هذا من جانب ومن جانب آخر إذا كانت هذه التبعية تصلح كمعياراً وضابطاً لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى . فهي لا تصلح لتحديد طبيعة العلاقة العمالية لأنه كما ذكرنا أنفاً أن طبيعة العلاقة العمالية نظمها المشرع تنظيماً دقيقاً ورسم حدودها فكان من أثر هذا التدخل التشريعي في تحديد طبيعة هذه العلاقة هي علاقة التبعية .

#### الفرع الثالث : الطبيعة التنظيمية

الأيدولوجيات الحديثة التي سادت دول العالم لاسيما الاشتراكية منها بعد الأزمات الاجتماعية والاقتصادية التي رافقت النظام الرأسمالي . أدت إلى اضطرابات في أطراف العلاقة الإنتاجية من أصحاب عمل وعمال تحديداً . لذلك تدخلت الدولة لحماية للعامل وربت الجزاءات الجزائية والمدنية على مخالفتها<sup>(76)</sup> .

على أثر الانتقادات التي وجهت إلى الاتجاه العقدي في تكييف طبيعة العلاقة العمالية ظهر لجأه آخر يقول أنصاره بان طبيعة العلاقة العمالية هي تنظيمية . إذ أن هذه العلاقة يحكمها نظام معين يتضمن مجموعة قواعد تحدد التزامات أطرافها كما تحدد قواعد النظام التأديبي فيها<sup>(77)</sup> .

ويبدو للباحث إن هذه العلاقة وفقاً لما ذهب إليه أصحاب هذا الاتجاه تقوم على أساس فكرة المشروع المنظم الذي يقوم على التضامن بين المصالح والتعاون بين أفراد المشروع تحت سلطة صاحب العمل الذي له سلطات التشريع والإدارة والتأديب داخل المشروع .

وأن عقد العمل وفقاً لذلك ليس إلا شرطاً لدخول العامل في المشروع وإخضاعه لقانون المشروع المتمثل بنظامه الداخلي<sup>(٧٨)</sup>.

إضافة إلى ما تقدم فإن تطور قانون العمل أدى إلى زيادة تدخل الدولة في تنظيم العلاقة العمالية وزيادة تأثير نظريات القانون العام ومبادئه في قوانين العمل كل ذلك يؤدي إلى نتيجة مفادها إن طبيعة العلاقة العمالية هي طبيعة تنظيمية<sup>(٧٩)</sup>. إذ أن السياسات التشريعية في الوقت الحاضر ترمي إلى تنظيم مشهد العمل وعلاقاته . لأن عقد العمل يتضمن نوعاً من عدم المساواة بين طرفيه . فالعامل يُعد الطرف الضعيف في هذه العلاقة . ولأجل إعادة التوازن إلى العقد فإن الأمر يتطلب تدخل المشرع من خلال سياسات تشريعية تحمّل الطبيعة الحمائية للعامل<sup>(٨٠)</sup>. وعلى ضوء ما تقدم يظهر الجانب التنظيمي لطبيعة هذه العلاقة . وما يؤيد لرأي الباحث في تأييد هذا الاتجاه الفقهي هي تدخل المشرع الدستوري في وضع المبادئ العامة والأساسية لهذه العلاقة<sup>(٨١)</sup>. إضافة إلى ما تقدم يلاحظ الباحث تولي التشريعات الرئيسية في الدولة معالجة شؤون العمال والعمل لاسيما تشريع العمل النافذ رقم ( ٣٧ ) لسنة ٢٠١٥ . ويمكن للباحث أن يستدل على صحة هذه النظرية إضافة لما سبق ذكره من الاستثناء الذي جاء به تشريع العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ من القاعدة العامة التي تجيز الإبراء والتصالح بشأن الحقوق المالية فقررت المادة ( ١٤ / الفقرة ثانياً ) بطلان كل صلح أو تنازل أو إبراء من قبل العامل لحقوقه المالية الناشئة عن عقد العمل عندما تخالف قاعدة أمرة من قواعد قانون العمل خلال استمرار علاقة العمل ولغاية ستة أشهر

### الخاتمة

بعد الانتهاء من هذا الجهد العلمي المتواضع وصلنا إلى خاتمة البحث التي سنضمونها أهم النتائج التي تم التوصل إليها . كما سنتطرق إلى أهم التوصيات بشأنها وكالاتي :  
أولاً : الاستنتاجات :

- ١- اولى المشرع العراقي في قانون العمل النافذ - في موقف متميز يحسب له - عناية خاصة بالعامل من خلال ايراد مجموعة مهمة من الحقوق .
- ٢- حسم المشرع العراقي في قانون العمل النافذ الجدل الذي اثير حول امكانية سريان احكامه على العامل الذي يتمتع بالشخصية المعنوية من خلال استبعاده من الخضوع لأحكامه صراحة.
- ٣- لم يميز المشرع العراقي - من حيث التمتع بالحقوق والخضوع للواجبات - بين العامل الوطني و العامل الاجنبي .
- ٤- أزال المشرع العراقي عند تعريفه العامل التفرقة التي كانت قائمة بين مفهوم العامل و المستخدم ليساوي بينهما ويدمج كلا المصطلحين بمصطلح واحكام واحدة .
- ٥- ميز المشرع العراقي بين العامل و الموظف العام والمكلف بخدمة عامة بالرغم من وجود العديد من اوجه التشابه التي منها ما يتعلق بالأمور المالية والانظمة الانضباطية

والخضوع لفترة التجربة عند التعيين لأول مرة واستحقاق كل منهم لمكافأة نهاية الخدمة وحقهم في الاحالة على التقاعد عند بلوغ السن القانوني.

٦- ان طبيعة العلاقة التي تحكم العامل مع صاحب العمل في العلاقة العمالية هي الطبيعة التنظيمية التي تقوم على فكرة المشروع المنظم الذي يقوم على فكرة التضامن بين المصالح والتعاون بين افراد المشروع تحت سلطة صاحب العمل . وسند الباحث في ذلك زيادة تدخل دور الدولة التشريعي في تنظيم العلاقة العمالية ورسم حدود صلاحيات وسلطات صاحب العمل على عماله وتحديد المشرع لحقوق العمال وواجباتهم

**ثانياً : التوصيات :-**

١- نوصي المشرع العراقي بزيادة الاهتمام بالمركز القانوني لعامل ازاء المركز القانوني الذي يتمتع به صاحب العمل من أجل حمايته كونه يمثل الطرف الضعيف في العلاقة العمالية .

٢- نوصي المشرع العراقي باعتماد النظرية التنظيمية في تكييف علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل صراحةً دون ان يتبنى جزءاً منها فقط لكونها افضل النظريات التي تعزز المركز القانوني للعامل داخل المشروع ولكونها تمثل تجسيد لرغبة المشرع الدستوري الذي نظم احكام عدة للعامل والحق في العمل.

**قائمة الهوامش**

- (١) العامل لغة يأتي بوزن فاعل من عمل ، نقلا عن : وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية ، الموسوعة الفقهية ، الجزء التاسع والعشرون ، الطبعة الثانية ، الكويت ، ٢٠٠٤ ، ص ٢٢٦ .
- ويقال رجلٌ عمولٌ : بمعنى مطبوعٌ على العمل ، نقلا عن : ابي الفضل جمال الدين عمد بن مكرم ابن منظور ، لسان العرب ، المجلد الحادي عشر ، أدب الحوزة ، قم ، ١٤٠٥ ، ص ٤٧٥ .
- (٢) د. اشرف فايز اللساوي وفايز اللساوي ، في شرح قانون العمل الجديد ، المجلد الاول ، الطبعة السابعة ، دار عماد للنشر ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص ٥٣ .
- (٣) د. يوسف الياس ، قانون العمل العراقي ، الجزء الاول ، الطبعة الثانية ، منشورات مكتبة التحرير ، بغداد ، ١٩٨٠ ، ص ٧٦ .
- (٤) د. محمد علي الطائي ، دراسات في قانون العمل ، الطبعة الاولى ، بغداد ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٦ .
- (٥) د. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٠ ، ص ١٠١ .
- (٦) د. شاب توما منصور ، شرح قانون العمل - دراسة مقارنة ، الطبعة الثالثة ، شركة الطبع والنشر الاهلية ، بغداد ، ١٩٦٨ ، ص ١٠٨ .
- (٧) د. سليمان بدر الناصري الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي ( دراسة مقارنة ) ، الطبعة الاولى ، المكتب الجامعي الحديث ، القاهرة ، ٢٠١٠ ، ص ٦٩ .
- (٨) د. محمد احمد عجيز ، ذاتية قانون العمل واهم تطبيقاتها ، الطبعة الثالثة ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٧ ، ص ١٥٥ .
- (٩) د. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٠ ، ص ٢٥٥ .
- (١٠) ينظر المادة (١/١) من قانون العمل المصري النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .

- (١١) د. علي عوض حسن ود. علاء فوزي زكي ، الموسوعة الشاملة في شرح قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، المجلد الاول ، دار الحقانية ، القاهرة ، ٢٠١٠ ، ص ٧٠.
- (١٢) هشام عبد الله سكرية ، الرائد في التشريعات المهنية ، الجزء الاول ، سلسلة الرائد في القانون ، بيروت ، ٢٠١٦ ، ص ٢٠.
- (١٣) ينظر المادة (٣/١) من قانون العمل في القطع الأهلي الكويتي رقم (٦٠) لسنة ٢٠١٠.
- (١٤) د. عبد الرسول عبد الرضا ، الوجيز في قانون العمل الكويتي ، كلية الحقوق والشريعة / جامعة الكويت ، الكويت ، ١٩٧٨ ، ص ١١٤.
- (١٥) أنشأت محكمة العمل العليا في العراق استناداً الى أحكام المادة (٣٤/البند اولاً) من قانون التنظيم القضائي العراقي رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٩ (المعدل) ، وألغيت بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠٩) المؤرخ في ١٩٨٢/١/١.
- (١٦) مجموعة الاحكام العدلية ، وزارة العدل ، العدد الرابع ، السنة التاسعة ، ١٩٧٨ ، ص ٢٩٨.
- (١٧) ينظر قرار محكمة القضاة المصرية المرقم ( طعن ٩٧ سنة ١٩١٠ - جلسة ١ - المؤرخ في ١٩٥٦ / ١ / ١٠ ) أشار إليه : حسن الفكاهي ، المدونة العمالية ، الجزء الاول ، الطبعة الاولى ، مكتبة دار العروبة ، القاهرة ، ١٩٥٧ ، ص ١٠٨.
- (١٨) ينظر قرار محكمة تمييز دبي ذو الرقم ( ٢٠٠٤ / ٤ / طعن عمالي ) في ٢٠٠٤ / ٥ / ١٥ ، منشور في : مجلة المبادئ القانونية المقررة في محاكم تمييز دبي في العمل - علاقة العمل ، الجزء الاول ، ٢٠١٦ ، ص ٢٩.
- (١٩) د. عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل ، الطبعة الاولى ، مكتبة القاهرة الحديثة ، دار الحماني للطباعة ، القاهرة ، ١٩٦٤ ، ص ٦٩.
- (٢٠) د. امل شرباود. زهير حرج ، قانون العمل ، الطبعة الاولى ، منشورات جامعة دمشق - كلية الحقوق ، ٢٠١٧ ، ص ٩٥.
- (٢١) د. عبد الرسول عبد الرضا ، مرجع سابق ، ص ١١٣.
- (٢٢) حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ( دراسة مقارنة ) ، الطبعة الاولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٤٢.
- (٢٣) د. محمد حسين منصور ، مصدر سابق ، ص ٣٢٨.
- (٢٤) مجلة مجموعة القوانين والانظمة والتعليمات والبيانات العمالية ، وزارة الشؤون الاجتماعية - مديرية العمل العامة ، مطبعة الحكومة ، بغداد ، ١٩٦١ ، ص ١٢.
- (٢٥) د. مجد فؤاد عبد القادر ، العمل المتزلي (مدى موافقة معايير قانون العمل والاتفاقيات الدولية) ، الطبعة الاولى ، دبي ، ٢٠١١ ، ص ١٩٣.
- (٢٦) د. حسن كبره ، اصول قانون العمل - عقد العمل ، الطبعة الثالثة ، القاهرة ، ١٩٨٣ ، ص ١٤٧.
- (٢٧) نصت الفقرة (١) من المادة الاولى من قانون العمل (الملغي) رقم (١) لسنة ١٩٥٨ على ان (العامل - الشخص الذي يؤدي عملاً لرب العمل لقاء اجر بموجب اتفاق خاص او عام او شفوي او تحريري ويكون عند ادائه تحت توجيهه او ادارته او على شئيل التدريب او التجربة ...).
- (٢٨) ينظر المادة (١) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٢٩) د. شاب توما منصور ، شرح قانون العمل ( دراسة مقارنة ) ، الطبعة السادسة ، دار الحرية للطباعة ، بغداد ، ١٩٧٧ ، ص ١٠٠.
- (٣٠) د. غازي فيصل مهدي ، مقالات وتعليقات في مجال الوظيفة العامة ، الطبعة الاولى ، موسوعة القوانين العراقية ، بغداد ، ٢٠١٤ ، ص ٣٥ .

- (٣١) د. مصطفى يوسف ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ( حدودها وضماناتها ) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص ١ .
- (٣٢) عبد الله محجوب صالح ، ادارة الموظف العام لواجبات وظيفته كسب للإباحة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ٢٠١٢ ، ص ٢٢-٣٣ .
- (٣٣) نصر صالح بو شيحة ، النظام القانوني للجزاءات التأديبية المنعفة في الوظيفة العامة ( دراسة تحليلية مقارنة ) ، الحرية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠١٧ ، ص ١١٣-١١٧ .
- (٣٤) احمد محمود احمد الربيعي ، التحقيق الاداري في الوظيفة العامة ( دراسة مقارنة ) ، دار الكتب القانوني ، القاهرة ، ٢٠١١ ، ص ٥ .
- (٣٥) عادل احمد فؤاد ، الحيدة كضمانة من ضمانات التأديب في الوظيفة العامة ( دراسة تحليلية ) ، الطبعة الاولى ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، ٢٠١٥ ، ص ١٢ .
- (٣٦) حنان محمد القيسي ، الرقابة القضائية على الملائمة في القرارات التأديبية ، الطبعة الاولى ، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية ، القاهرة ، ٢٠١٦ ، ص ٧٨ .
- (٣٧) توانا جمال عبد الواحد ، مفهوم الغلو في لعقوبات التأديبية والرقابة القضائية عليه ، الطبعة الاولى ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، ٢٠١٤ ، ص ٣١ .
- (٣٨) د. مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية ( دراسة قانونية تحليلية في شرح قانون الخدمة المدنية والتشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة معززة بالتطبيقات القضائية ) ، الجزء الاول ، طبعة مزيدة وممتحة ، مكتب السهوري ، بغداد ، ٢٠١٥ ، ص ٢٤ .
- (٣٩) د. مصدق عادل طالب ، المكان نفسه .
- (٤٠) د. محمد عبد الرحمن السوقي ، شغل الوظيفة العامة في ضوء المتغيرات المعاصرة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص ٥٣-٥٤ .
- (٤١) د. علي محمد بدير ود. عصام عبد الوهاب البرزنجي ود. مهدي ياسين السلامي ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، بغداد ، ١٩٩٣ ، ص ٣٨٣ .
- (٤٢) جان كير لفس ، نطاق تطبيق قانوني العمل وطوائر العمل ( دراسة مقارنة ) ، منشورات زين الحقوقية والادبية ، بيروت ، ٢٠٠٦ ، ص ٢١١ .
- (٤٣) انظر المادة (٢/ اولاً) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ .
- (٤٤) د. خالد مصطفى فهمي ، الجوانب القانونية لحماية الموظف العام ( دراسة تطبيقية مقارنة ) ، الطبعة الاولى ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، ٢٠١٤ ، ص ٣٠-٣١ .
- (٤٥) سري حارث الشاوي ، النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية ( دراسة مقارنة ) ، الطبعة الاولى ، دار ومكتبة عدنان للطباعة - دار ميزو بوتاميا للطباعة والنشر ، بغداد ، سنة الطبع لم تذكر ، ص ٢٣ .
- (٤٦) د. مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية ، الجزء الاول ، مصدر سابق ، ص ٢١ .
- (٤٧) د. ممدوح محمد علي مبروك ، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية ( دراسة تحليلية في قانون العمل المصري والفرنسي ) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٩ .
- (٤٨) محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٦ ، ص ٦٩١ .
- (٤٩) د. فوزت فرحات ، القانون الاداري العام ، المجلد الاول ، الطبعة الاولى ، مكتبة الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٤ ، ص ٢٩٩ .
- (٥٠) د. مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية ( دراسة قانونية تحليلية في شرح قانون الخدمة المدنية ) ، الجزء الثاني ، مكتبة السهوري ، بغداد - العراق ، بيروت ، ٢٠١٦ ، ص ٣٦ .

- (51) د. مصدق عادل طالب ، الاضراب المهني للعامل واثاره ( دراسة مقارنة ) ، الطبعة الاولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٣ ، ص ٢٩ .
- (52) علي عبد الحسين محسن الخزعلي ، مفهوم الموظف العام في التشريع العراقي وقوانين مكافحة الفساد (دراسة مقارنة) ، بغداد ، ٢٠١٠ ، ص ١٣ ، متاح على الرابط الالكتروني ( [www.nazha.iq/pdfup/p/pi.pdf&ve](http://www.nazha.iq/pdfup/p/pi.pdf&ve) ) .
- (5٣) هشام عبد الله سكرية ، اطراف عقد العمل الفردي : مجلة الرائد في قانون العمل والضمان الاجتماعي والصادر من سلسلة الرائد في القانون ، الجزء الثالث ، بيروت ، ٢٠١٢ ، ص ٢٣ .
- (54) ينظر المادة (١٩/ ثانياً) من قانون العقوبات العراقي النافذ رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- (5٥) د. جلال القرشي ، شرح قانون العمل العراقي (دراسة مقارنة) ، مطبعة الازهر ، بغداد ، ١٩٧٢ ، ص ٢٢٢ ، ٢٢٤ .
- (56) سمير عبد السميع ، التعويض عن اصابات العمل في مصر والدول العربية ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٤ ، ص ٨٢٤ .
- (57) د. صبا نعمان رشيد الويسي ، علاقات العمل الجماعية (دراسة مقارنة مع التشريعات الايطالية معززة بالقارات القضائية) ، بغداد ، ٢٠١٠ ، ص ٤٩ ، ٥٠ .
- (58) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون الضمان الاجتماعي ، الطبعة الاولى ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، ٢٠١٠ ، ص ١٣٥ .
- (59) علي عبد الحسين محسن الخزعلي ، المصدر السابق ، ص ١٣ .
- (60) د. فاروق الاباصيري ، النظام القانوني للعادة المهنية في علاقات العمل (دراسة فقهية وقضائية) ، الطبعة الاولى ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٥ ، ص ٣١ .
- (61) نزيه نعيم شادلا ، دعاوى طوارئ وحوادث العمل ، الطبعة الاولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٠ ، ص ١٢ .
- (62) يخضع المكلف بخدمة عامة لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ، في حين ان العامل يخضع لتقواعد الانضباط التي نصت عليها المواد (١٣٨-١٤٥) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (63) المادة (١٦٦/ اولاً) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (64) د. صلاح محمد احمد ، مفهوم الشرط الافضل كصورة من صور محابات العامل في قانون العمل (دراسة تحليلية مقارنة) ، الطبعة الاولى ، الاسكندرية ، ٢٠٠٧ ، ص ٣ .
- (65) د. محمد جمال الذنبيات ، مدى التباين بين الموظف والعامل تحت التجربة في القانون الاردني ( محاولة للمقارنة ) ، مجلة الحقوق / جامعة تكريت ، العدد الاول ، السنة الثلاثون ، ٢٠٠٦ ، ص ١٩٥-١٩٦ .
- (66) د. صلاح محمد احمد ذياب ، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضمانها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، ٢٠١٠ ، ص ٣٥ .
- (67) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية ذو الرقم (١٣٢ / الهيئة الموسعة المدنية / ٢٠١٧ ) ، المؤرخ في ٢٨/٣/٢٠١٧ ، (غير منشور) .
- (68) نقلا عن : د. صبا نعمان رشيد الويسي ، علاقة العمل الجماعية ، مصدر سابق ، ص ٥٩ .
- (69) د. محمد احمد عجيبي ، مصدر سابق ، ص ١٥٥ .
- (70) د. احمد عبد التواب محمد مجت ، دروس في احكام عقد العمل الفردي ، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٢ ، ص ١٠٩ .
- (71) د. ممدوح محمد علي مبروك ، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص ٥٩ .

- (72) د. حمدي احمد سعد ، العمل عن بعد ( ذاتية وتنفيذه ) ، دار الكتب القانونية ، ٢٠١٠ ، ص ٦٦ . وهذا الاتجاه ايضا ينظر هشام عبد الله سكري ، مصدر سابق ، ص ١٨ . ينظر ايضا د. احمد عبد التواب محمد مجت ، دروس في احكام القانون الاجتماعي / قانون العمل الموحد الجديد ، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٠ ، ص ٨٣ . ينظر كذلك د. شاب توما منصور ، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة) ، مصدر سابق ، ص ١٠٩ وينظر ايضا د. عادل عبد الحميد ، الامناء غير المشروع لعقد العمل ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٩ ، ص ٢١ . وينظر كذلك د. جواد الرهيمي ، شرح قانون العمل العراقي ، مطبعة العاني ، بغداد ، ١٩٦٠ ، ص ١١ .
- (73) ينظر قرار محكمة العمل العليا (الملغاة) ذو الرقم ( ٣٧٦ / عليا / ٧٢ ) ، المؤرخ في ١٩٧٢/١٠/٢٥ ، مشار اليه في : قضاء محكمة العمل العليا ، المجلد الاول ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، بغداد ، ١٩٧٦ ، ص ١٨٢ .
- (74) الطعن رقم (٣٧٠) بتاريخ ١٩٩٠/١/١٦ ، نقلا عن محمود عبد الفتاح زاهر ، التعليق على قانون العمل ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٩ ، ص ٢١٩ .
- (75) الطعن رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٩٦ ، نقلا عن د. محمد محمد ابو زيد اتجاهات القضاء الاماراتي في مجال علاقات العمل ، الطبعة الاولى ، معهد دبي القضائي ، ٢٠٠٩ ، ص ٤٣ . ينظر بهذا الاتجاه احكام اخرى لمحكمة تمييز دبي منها الطعن رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٩ منشور في نشرة مجموعة المبادئ القانونية الجديدة الصادرة عن محاكم دبي ، محكمة التمييز ، ٢٠٠٩ ، ص ٨٧ .
- (76) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل على وفق قانون رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، مكتبة السهوري ، بغداد ، ٢٠١٨ ، ص ٣١-٣٣ .
- (77) د. صبا نعمان رشيد الويسي ، مصدر سابق ، ص ٣٩ .
- (78) د. محمد محمد احمد عجيز ، مصدر سابق ، ص ١٠٠ .
- (79) د. شاب توما منصور ، النظام القانوني لعمال الدولة ، مجلة العلوم القانونية ، كلية الحقوق / جامعة بغداد ، المجلد الاول ، العدد الاول ، ١٩٦٩ ، ص ١٢٣ .
- (80) د. مشاعل عبد العزيز الهاجري ، تطور المنظور القانوني للعمل : من السلطة الى القيمة ، بحث منشور في مجلة الحقوق الصادرة عن كلية الحقوق ، جامعة الكويت ، الكويت ، العدد الاول ، ٢٠١٥ ، ص ٢٩ .
- (81) نصت المادة (٢٢) من دستورنا النافذ لعام ٢٠٠٥ على ذلك بالقول ( اولا - العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة ثانيا : ينظم القانون العلاقة بين العامل واصحاب العمل على اساس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة ثالثا : تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية او الانضمام اليها وينظم ذلك بقانون ) ، وبصد ذلك نصت المادة (١٢) من دستور جمهورية مصر العربية النافذ لعام ٢٠١٤ بالقول (العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ولا يجوز الزام اي مواطن بالعمل جبرا ... ) ، والمادة (١٣) نصت على (تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الانتاجية وتكفل سبيل التفاوض الجماعي وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الامن والسلامة والصحة المهنية ، ويحظر فصلهم تعسفا ... ) ، والمادة (١٧) نصت على انه (تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي ... وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين والعمال الزراعيين والصيادين ... ) ، وقد نصت المادة (١٦) من الدستور الكويتي النافذ لعام ١٩٦٢ على ذلك بالقول ( الملكية وراس المال والعمل مقومات اساسية لكيان الدولة الاجتماعي والثروة الوطنية) وكذلك المادة (٢٢) التي نصت على ( ينظم القانون على اساس اقتصادية مع مراعات قواعد العدالة الاجتماعية ، العلاقة بين العمال واصحاب العمل ... ) ، اما المادة (٤١) فقد اكدت على انه (لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه ... وتقوم الدولة على توفيره للموظفين ) ، اما دستور دولة الامارات العربية المتحدة النافذ لعام ١٩٩٦ فقد نصت المادة (٢٢) منه على ان (يقدر المجتمع العمل كركن اساسي من اركان تقدمه ، ويعمل على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له ، ويبهئ الظروف الملائمة لذلك بما يصفه من تشريعات تصون حقوق العمال ومصالح ارباب العمل على ضوء التشريعات العمالية المتطورة) .

**المصادر**
**أولاً: معاجم اللغة العربية**

- ١- ابي الفضل جمال الدين عمد بن مكرم ابن منظور . لسان العرب . المجلد الحادي عشر . أدب الخوزة . قم . ٤٠٥ هـ .
- ثانياً : الكتب القانونية
- ١ . د. احمد شوقي عبد الرحمن ود. محمد السعيد رشدي . قانون العمل والتأمينات الاجتماعية . كلية الحقوق - جامعة بنها . الجزائر .
- ٢ . د. اشرف فايز للمساوي وفايز للمساوي . في شرح قانون العمل الجديد . المجلد الاول . الطبعة السابعة . دار عماد للنشر . القاهرة . ٢٠٠٩ .
- ٣ . د. يوسف الياس . قانون العمل العراقي . الجزء الاول . الطبعة الثانية . منشورات مكتبة التحرير . بغداد . ١٩٨٠ .
- ٤ . د. محمد علي الطائي . دراسات في قانون العمل . الطبعة الاولى . بغداد . ٢٠٠٥ .
- ٥ . د. سيد محمود رمضان . الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة . الطبعة الاولى . دار الثقافة للنشر والتوزيع . عمان . ٢٠١٠ .
- ٦ . د. شاب توما منصور . شرح قانون العمل - دراسة مقارنة . الطبعة الثالثة . شركة الطبع والنشر الاهلية . بغداد . ١٩٦٨ .
- ٧ . د. سليمان بدر الناصري الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي ( دراسة مقارنة ) . الطبعة الاولى . المكتب الجامعي الحديث . القاهرة . ٢٠١٠ .
- ٨ . د. محمد احمد عجيز . ذاتية قانون العمل واهم تطبيقاتها . الطبعة الثالثة . القاهرة . دار النهضة العربية . ٢٠٠٧ .
- ٩ . د. محمد حسين منصور . قانون العمل . الطبعة الأولى . منشورات الحلبي الحقوقية . بيروت . ٢٠١٠ .
- ١٠ . د. علي عوض حسن ود. علاء فوزي زكي . الموسوعة الشاملة في شرح قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ . المجلد الاول . دار الحفانية . القاهرة . ٢٠١٠ .
- ١١ . د. علي سعد عمران . القضاء الاداري . الطبعة الاولى . دار الرضوان للنشر والتوزيع . عمان . ٢٠١٦ .
- ١٢ . هشام عبد الله سكري . الرائد في التشريعات المهنية . الجزء الاول . سلسلة الرائد في القانون . بيروت . ٢٠١٦ .
- ١٣ . د. عبد الرسول عبد الرضا . الوجيز في قانون العمل الكويتي . كلية الحقوق والشريعة / جامعة الكويت . الكويت . ١٩٧٨ .
- ١٤ . حسن الفكهاني . المدونة العمالية . الجزء الاول . الطبعة الاولى . مكتبة دار العروبة . القاهرة . ١٩٥٧ .
- ١٥ . د. عبد الودود يحيى . شرح قانون العمل . الطبعة الاولى . مكتبة القاهرة الحديثة . دار الحمامي للطباعة . القاهرة . ١٩٦٤ .

١٦. د. امل شربا ود. زهير حرج . قانون العمل . الطبعة الاولى . منشورات جامعة دمشق - كلية الحقوق . ٢٠١٧ ..
١٧. حسين عبد اللطيف حمدان . قانون العمل ( دراسة مقارنة ) . الطبعة الاولى . منشورات الحلبي الحقوقية . بيروت . ٢٠٠٩ .
١٨. د. مجد فؤاد عبد القادر . العمل المنزلي ( مدى موادمة المعايير قانون العمل والاتفاقيات الدولية ) . الطبعة الاولى . دبي . ٢٠١١ .
١٩. د. حسن كيرة . اصول قانون العمل - عقد العمل . الطبعة الثالثة . القاهرة . ١٩٨٣ .
٢٠. ١. د. شهاب توما منصور . شرح قانون العمل ( دراسة مقارنة ) . الطبعة السادسة . دار الحرية للطباعة . بغداد . ١٩٧٧ .
٢١. د. مصطفى يوسف . المسؤولية التأديبية للموظف العام ( حدودها و ضماناتها ) . دار النهضة العربية . القاهرة . ٢٠٠٩ .
٢٢. ١. عبد الله محجوب صالح . ادارة الموظف العام لواجبات وظيفته كسبب للاباحة . منشأة المعارف . الاسكندرية . ٢٠١٢ .
٢٣. ١. نصر صالح بو شيحة . النظام القانوني للجزاءات التأديبية المقنعة في الوظيفة العامة ( دراسة تحليلية مقارنة ) . الحرية للنشر والتوزيع . القاهرة . ٢٠١٧ .
٢٤. ١. احمد محمود احمد الربيعي . التحقيق الاداري في الوظيفة العامة ( دراسة مقارنة ) . دار الكتب القانوني . القاهرة . ٢٠١١ .
٢٥. ١. د. عادل احمد فؤاد . الحيدة كضمانة من ضمانات التأديب في الوظيفة العامة ( دراسة تحليلية ) . الطبعة الاولى . دار الفكر الجامعي . الاسكندرية . ٢٠١٥ .
٢٦. ١. د. حنان محمد القيسي . الرقابة القضائية على الملائمة في القرارات التأديبية . الطبعة الاولى . المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية . القاهرة . ٢٠١٦ .
٢٧. ١. توانا جمال عبد الواحد . مفهوم الغلوفي للعقوبات التأديبية والرقابة القضائية عليه . الطبعة الاولى . دار الفكر الجامعي . الاسكندرية . ٢٠١٤ .
٢٨. د. مصدق عادل طالب . الوسيط في الخدمة المدنية ( دراسة قانونية تحليلية في شرح قانون الخدمة المدنية والتشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة معززة بالتطبيقات القضائية ) . الجزء الاول . طبعة مزيده ومنقحة . مكتب السنهوري . بغداد . ٢٠١٥ .
٢٩. د. محمد عبد الرحمن السوقي . شغل الوظيفة العامة في ضوء المتغيرات المعاصرة . دار النهضة العربية . القاهرة . ٢٠٠٩ .
٣٠. د. علي محمد بدير ود. عصام عبد الوهاب البرزنجي ود. مهدي ياسين السلامي . مبادئ واحكام القانون الاداري . الطبعة الاولى . العاتك لصناعة الكتاب . القاهرة . ١٩٩٣ .
٣١. جان كيرللس . نطاق تطبيق قانوني العمل وطورائ العمل ( دراسة مقارنة ) . منشورات زين الحقوقية والادبية . بيروت . ٢٠٠٦ .
٣٢. د. خالد مصطفى فهمي . الجوانب القانونية لحماية الموظف العام ( دراسة تطبيقية مقارنة ) . الطبعة الاولى . دار الفكر الجامعي . الاسكندرية . ٢٠١٤ .

٣٣. سري حارث الشاوي ، النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية ( دراسة مقارنة ) ، الطبعة الاولى ، دار ومكتبة عدنان للطباعة - دار ميزو بوتاميا للطباعة والنشر ، بغداد ، سنة الطبع لم تذكر .
٣٤. د.مدوح محمد علي مبروك ، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية ( دراسة تحليلية في قانون العمل المصري والفرنسي ) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ .
٣٥. ١ محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التاديبى للوظيفة العامة ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٦ ، ص ٦٩١ .
٣٦. ١ د.فوزي فرحات ، القانون الاداري العام ، المجلد الاول ، الطبعة الاولى ، مكتبة الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٤ .
٣٧. د.مصديق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية ( دراسة قانونية تحليلية في شرح قانون الخدمة المدنية ) ، الجزء الثاني ، مكتبة السنهوري ، بغداد - العراق ، بيروت ، ٢٠١٦ .
٣٨. د.مصديق عادل طالب ، الاضراب المهني للعامل واثاره ( دراسة مقارنة ) ، الطبعة الاولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٣ .
٣٩. د. جلال القريشي ، شرح قانون العمل العراقي (دراسة مقارنة) ، مطبعة الازهر ، بغداد ، ١٩٧٢ .
٤٠. سمير عبد السميع ، التعويض عن اصابات العمل في مصر والدول العربية ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٤ .
٤١. د.صبا نعمان رشيد الويسي ، علاقات العمل الجماعية (دراسة مقارنة مع التشريعات الايطالية معززة بالقرارات القضائية) ، بغداد ، ٢٠١٠ .
٤٢. د.عدنان العابد وديوسف الياس ، قانون الضمان الاجتماعي ، الطبعة الاولى ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، ٢٠١٠ .
٤٣. د.فاروق الاباصيري ، النظام القانوني للعادة المهنية في علاقات العمل (دراسة فقهية وقضائية) ، الطبعة الاولى ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٥ .
٤٤. نزيه نعيم شلالا ، دعاوى طوارئ وحوادث العمل ، الطبعة الاولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٠ .
٤٥. د.صلاح محمد احمد ، مفهوم الشرط الافضل كصورة من صور المحاببات العامل في قانون العمل (دراسة تحليلية مقارنة) ، الطبعة الاولى ، الاسكندرية ، ٢٠٠٧ .
٤٦. د.صلاح محمد احمد ذياب ، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضمائنها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، ٢٠١٠ .
٤٧. د. احمد عبد التواب محمد بهجت ، دروس في احكام عقد العمل الفردي ، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٢ .
٤٨. د. مدوح محمد علي مبروك ، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ .

٤٩. د. حمدي احمد سعد . العمل عن بعد ( ذاتيته وتنفيذه ) . دار الكتب القانونية . ٢٠١٠.
٥٠. د. احمد عبد التواب محمد بهجت . دروس في احكام القانون الاجتماعي / قانون العمل الموحد الجديد . الطبعة الثانية . دار النهضة العربية . القاهرة . ٢٠١٠ .
٥١. د. عادل عبد الحميد . الانهاء غير المشروع لعقد العمل . منشأة المعارف . الاسكندرية . ٢٠٠٩ .
٥٢. د. جواد الرهيمي . شرح قانون العمل العراقي . مطبعة العاني . بغداد . ١٩٦٠ .
٥٣. محمود عبد الفتاح زاهر . التعليق على قانون العمل . منشأة المعارف . الاسكندرية . ٢٠٠٩ .
٥٤. د. محمد محمد ابو زيد اتجاهات القضاء الاماراتي في مجال علاقات العمل . الطبعة الاولى . معهد دبي القضائي . دبي . ٢٠٠٩ .
٥٥. د. محمد علي الطائي . قانون العمل على وفق قانون رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ . مكتبة السنهوري . بغداد . ٢٠١٨ .
- ثالثاً: مصادر القرارات القضائية**
- ١- مجموعة الاحكام العدلية . العدد الرابع . السنة التاسعة . العراق . ١٩٧٨ .
- ٢- مجلة المبادئ القانونية المقررة في محاكم تمييز دبي في العمل - علاقة العمل . الجزء الاول . ٢٠١٦ .
- ٣- مجموعة القوانين والانظمة والتعليمات والبيانات العمالية . مطبعة الحكومة . العراق . ١٩٦١ .
- ٤- مجموعة الاحكام العدلية . المجلد الاول . العراق . ١٩٧٦ .
- ٥- مجموعة الأحكام العدلية . العدد الاول . السنة التاسعة . العراق . ١٩٧٨ .
- ٦- خليل إبراهيم المشاهدي وشهاب احمد ياسين . قضاء العمل وفق المبادئ المقررة من محكمة التمييز الاتحادية . الطبعة الثانية . المكتبة القانونية . بغداد . ٢٠١١ .
- ٧- منشورات دائرة القضاء في أبو ظبي . المنازعات العمالية في ضوء أحكام محكمة النقض من ٢٠٠٨ إلى سنة ٢٠١١ . الجزء الاول . ابو ظبي . ٢٠١٤ .
- ٨- منشورات محكمة التمييز الإماراتية . المستحدث من مبادئ محكمة التمييز - إمارة دبي - في الطعون العمالية . دبي . ٢٠١٤ .
- ٩- مجموعة الاحكام العدلية . العدد الاول . المجلد الثاني . العراق . ١٩٧٣ .
- رابعاً: الدساتير**
- ١- دستور جمهورية العراق النافذ لسنة ٢٠٠٥ م .
- ٢- دستور جمهورية مصر العربية النافذ لسنة ٢٠١٤ م .
- ٣- دستور دولة الكويت النافذ لسنة ١٩٦٢ م .
- ٤- دستور دولة الامارات العربية المتحدة النافذ لسنة ١٩٩٦ م .
- خامساً: القوانين والانظمة**

١. قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
٢. قانون العمل العراقي (الملغي) رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠.
٣. قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ رقم (٢٤) لسنة ١٩٩٦.
٤. قانون العقوبات العراقي النافذ رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩.
٥. قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦.
٦. قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧.
٧. قانون العمل العراقي (الملغي) رقم (١) لسنة ١٩٥٨.
٨. قانون العمل العراقي السابق رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.
٩. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١.
١٠. قانون السلطة القضائية الكويتي رقم (٤٦) لسنة ١٩٨٧.
١١. قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

#### سابعاً : البحوث والمقالات القانونية

١. د. شاب توما منصور، النظام القانوني لعمال الدولة، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق / جامعة بغداد، المجلد الاول، العدد الاول، ١٩٦٩.
٢. د. مشاعل عبد العزيز الهاجري، تطور المنظور القانوني للعمل : من السلطة الى القيمة، بحث منشور في مجلة الحقوق الصادرة عن كلية الحقوق، جامعة الكويت، الكويت، العدد الاول، ٢٠١٥.
٣. هشام محمد محمود، قانون العمل، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ص٤٧٤، نقلاً عن الحماية القانونية للاجر، بحث منشور في مجلة الحقوق، العدد الاول، السنة الثالثة والعشرون، الكويت، ١٩٩٩، ص٥٣.
٤. د. غازي فيصل مهدي، مقالات وتعليقات في مجال الوظيفة العامة، مقالة منشورة في مجلة موسوعة القوانين العراقية، الطبعة الاولى، بغداد، ٢٠١٤.
٥. د. غازي فيصل مهدي، ضمانات الموظف في مجال التأديب الاداري، مقالة منشورة في : تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام، الطبعة الثانية، بغداد، ٢٠٠٩.
٦. هشام عبد الله سكرية، اطراف عقد العمل الفردي، مقالة منشورة في مجلة الرائد في قانون العمل والضمان الاجتماعي والصادر من سلسلة الرائد في القانون، الجزء الثالث، بيروت، ٢٠١٢.
٧. ١- وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، الموسوعة الفقهية، الجزء التاسع والعشرون، الطبعة الثانية، الكويت، ٢٠٠٤.

#### ثامناً : المواقع الالكترونية

- ١- الموقع الرسمي لهيئة النزاهة العراقية على شبكة الانترنت :

[www.nazha.iq/pdfup/p/pi.pdf&ve](http://www.nazha.iq/pdfup/p/pi.pdf&ve)

#### تاسعاً : البحوث المنشورة

١. علي عبد الحسين محسن الخزعلي . مفهوم الموظف العام في التشريع العراقي وقوانين مكافحة الفساد (دراسة مقارنة) . بغداد . ٢٠١٠ .
٢. د. محمد جمال الذنبيات . مدى التباين بين الموظف والعامل تحت التجربة في القانون الاردني ( محاولة للمقارنة ) . مجلة الحقوق / جامعة تكريت . العدد الاول . السنة الثلاثون . ٢٠٠٦ .