

الحقوق القانونية للعمال
(الأجور والافازات)

ليث ابراهيم علي

مدرس مساعد

Layth.ali@tu.eda.iq

المستخلص

للأجور والمنح والمكافآت تأثير على العاملين لدفعهم الانتاج المتميز والسير نحو التطور وإفادة المؤسسات بما يخدم البلاد ويرتقي بمؤسساتها فالعامل الذي يتقاضى اجوره كاملة ويزاد عليها مكافأة او منحة فسيعمل على تحسين عمله وانتاجه وسيستغل الوقت في انتاج الافضل بما يخدم مؤسسته التي يعمل فيها ليضمن حياة افضل له ولعائلته.

أما الإجازات فلها التأثير الايجابي في الدعم النفسي والمعنوي للعمال ،فهي إعادة تأهيل ، وتنشيط للعامل بما يخدم العمل والإنتاج.

الكلمات المفتاحية: الأجر- المنحة- المكافآت- الإجازة- حق العامل

المقدمة

قد نتصور ان الأجور هو الشيء الطبيعي الذي ينبغي للعامل ان يتقاضاه مقابل ماينتجه او مايبدله من جهد جسماني او ذهني في عمليه الانتاج ولكن التاريخ شهد على مر العصور تظماً و اوضاعاً اجتماعية لم تعترف بالأجور بالمفهوم الذي يمكن ان يقبل اليوم ففي العصور القديمة كان نظام الرق سائداً حيث كان صاحب العمل هو السيد الذي يملك العبد ويملك حياته وجهده كل ما يبذله من جهد وما يتجه من انتاج وليس للعبد أي قدر من الحرية الشخصية فهو مرتبط بسيدته إما ببيعه وإما يدفنه عند الممات ومن الطبيعي في ظل هذا النظام ان يجري الحديث عن سعر العبد وليس عن اجره وان يختلف هذا تبعاً لقويه البدنية هذا في العالم القديم أما في نظام الإقطاع في القرون الوسطى فقد ظهر الرق في الصورة جديدة اذا دأب المنتجون الفلاحون يعملون لحسابه في اكثر اوقات السنة بدون اجر مقابل لكن مقابل منحهم حق فلاحه قطعة صغيرة من الارض لحسابهم والاقطاعي هنا لا يستطيع ان يملكهم مثل النظم القديمة

اما النظم الحديثة فإنها تعطي للعامل حقوق كثيرة ومن تلك الحقوق التي يجب العامل ان يحصل عليها هي حقة في الاجر حيث ابطل القانون أي تنازل عن حق العامل في الاجر

وكما للعامل حق في أجره ومكافأته، فإن له حق في الإجازة والاستراحة بما يخدم العمل والعامل ، لما للإجازة من تأثير ايجابي على العمل والعامل ، إذ إن الإجازة هي إعادة تأهيل واستعادة النشاط العملي لكل عامل

من اجل ذلك فإن هذا البحث المتواضع سيكون مقسماً على مبحثين كل مبحث فيه مطالب ولكل مطلب أفرع، فالمبحث الأول سيكون عن الأجور أما المبحث الثاني فسيكون عن الإجازات هذا....

وإن للبحث اهمية كبيرة في معرفة حقوق العمال وضمانها على قدر اعمالهم بحسب القانون الذي يضمن لهم حقوقهم ولا ينقص من حقوقهم شيئاً وبالتالي فإنه يبنى المجتمع بمؤسساته ويطور من حياة العاملين في مجتمعاتهم وكذلك لأهمية حق العامل في الأجر وتأثيره على اداء العامل وتطويره لوسائل انتاجه

المبحث الاول

المطلب الاول

التعريف بالأجر ومتمماته

سيتطرق الباحث في هذا المطلب بفرعية الاول هو التعريف بالأجر والثاني هو متممات الاجور

التعريف بالأجر

يقصد بالأجر اساساً كل ما يدخل في ذمه العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل وذلك ايا كان الاسم الذي يطلق عليه وايا كانت الطريقة التي يحتسب بمقتضاها ايا كانت الصور او الاشكال التي يتخذها فلاجر أن هو المقابل القانوني للعمل مما يعني ان بين العمل والأجر ارتباطاً وثيقاً فكلاهما مرتبطان بالآخر وإن هذا الارتباط يقوم على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين حيث يعتبر سبب التزام كل من المتعاقدين هو التزام المتعاقد الآخر فيكون التزام صاحب العمل بدفع الأجر إذن هو التزام العامل بأداء العمل وسبب التزام العامل بالأداء هو التزام صاحب العمل بدفع الأجر لذلك فإن الأجور له دور كبير وهام بالنسبة للعامل فهو من يدفع العامل على تأديته لواجباته على أكمل وجه وبالتالي فالأجر هو أحد اهم الأهداف التي تدفع العامل لأداء الواجب والعمل على تطويره لوسائل انتاجه^(١).

متنمات الأجر

تعتبر المنحة والمكافأة والاشتراك في الأرباح هي من المواضيع ذات الصلة بالأجر وقد تكون متممة له وهي كما يلي :

أولاً : المنحة والمكافأة

تعريف المنحة بأنها مبلغ من المال نقدي أو عيني يمنحه صاحب العمل الى العامل في مناسبات معينة وهي تعمل في دلالتها تعبيراً من صاحب العمل على ارتياحه ورضائه عن العامل في أدائه للعمل

أما المكافأة فتعرف بأنها مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل الى العامل في حالة تحقيقه نتيجة معينة تمثل نفعا للمشروع وتكون المكافأة جزءاً هاماً من الأجر في الوقت الراهن وبعضها يرجع بسبب دفعه الى اهتمام صاحب العمل بالحصول على نتيجة كزيادة الإنتاج وتحسين الصنف وخفض كلفة الإنتاج وهكذا ظهرت مكافآت الإنتاج ومكافآت الاقتصاد في المواد الأولية , لكن يرجع سبب دفع المكافآت الأخرى الى الرغبة في مكافأة وفاء العامل للمنشأة فتدفع المكافأة عن اقدميته وتخصص لتحقيق استقرار العمال في المنشأة واستمرار ارتباطهم بها فنجد هناك ارتباطاً وثيقاً بين دفع المكافأة وأداء العمل حيث إن سببها المباشر قد يكون جهداً يبذله العامل على أدائه بشكل افضل واستمرار ارتباطه بالمنشأة .

والمنحة , والمكافأة في الاصل تبرع , لهذا لا يعتبران من متنمات الأجر إلا اذا توافرت الشروط التي حددتها المادة (٤٣) من القانون العمل وهي :

أ- اذا نصَّ القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي للعمل على دفعها .

ب- اذا استقر التعامل على دفعها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على نحو تميز بالعمومية والثبات^١

ثانياً : الوهبة (الحلوان)

وهي مبلغ من المال يدفعه عميل صاحب العمل بمناسبة اداء العامل خدمة الى عميل صاحب العمل .

إن هذا المال يدفع من شخص ثالث غريب عن عقد العمل على الرغم من أنه يعمل لدى صاحب العمل وان كان دفعه يتم بمناسبة قيام العامل لتنفيذ التزاماته في مواجهة صاحب العمل بموجب عقد العمل^٢

المطلب الثاني

طرق احتساب الأجور

هناك العديد من الطرق لاحتساب الأجر اهمها حساب الأجر بوحدة زمنية حيث يتم تحديد اجر العامل وفق الحيز الزمني الذي يستغرقه القيام بالإنتاج على اساس قدر مفترض من هذا الإنتاج وهو قدر تخميني حسب اعراف كل مهنة ويتم احتسابه بوحدة زمنية معينة (ساعة , يوم , أسبوع , شهر) وبمقتضى هذه الطريقة يتقاضى كل عامل من فئة معينة الأجر نفسه دون النظر عن مدى الفروقات الفردية في الإنتاج , او قد يتم احتساب الأجر وفق العمالة التي هي مبلغ يعطى للمندوبين الجوالين والممثلين التجاريين مقابل نشاطهم مع العملاء في الحصول على التوصيات , او عقد الصفقات اثناء تجولهم في المدن أو القرى لمصلحة من يمثلونهم وتحسب هذه المبالغ بنسبة مئوية من قيمة هذه التوصيات والصفقات ومع ذلك فإن حساب الأجر لا يمنع من منحهم أجرة شهرية الى جانب النسبة المذكورة كما قد يتم احتساب الأجر على أساس نسبة مئوية من ثمن ما يقومون ببيعه عمال المحلات التجارية وبناء على ذلك فإن الممثل او المندوب

^١ ينظر : د.عدنان العابد و د.يوسف الياس , قانون العمل , مكتبة السنهاوري – بغداد , بيروت ٢٠١٢ ص ٢٨٩, ٢٨٧

^٢ ينظر : د.محمد علي الطائي , قانون العمل , بيروت و ٢٠١٨ , مطبعة , دار السنهاوري , لبنان – بيروت ص ٢٢٠

التجاري يُعدّ عاملاً متى توافرت شروط التبعية القانونية لصاحب العمل الذي يعمل لديه وبذلك لم يعد تكييف العمالة بهذا الوصف على أنها عقد وكالة كما كان عليه الاتجاه في فرنسا وإنما هي عقد عمل .

وقد يتم احتساب الأجر على أساس القطعة ويتحدد الأجر وفق هذه الطريقة على أساس مقدار الانتاج وليس على أساس الوحدات الزمنية وبموجبها يتقاضى كل عامل على انفراد عوائد تختلف عن الآخر وأن يتوقف الأمر على كمية العمل المنتج لكل منهما , ولقد أجاز قانون العمل تحديد الأجر على أساس القطعة أو على أساس أي نظام آخر يتم فيه تحديد مقدار الأجر تبعاً لإنتاج العامل بشرط أن لا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر^٣

ويحتسب الأجر أيضاً على أساس المشاركة في الأرباح أو الأيراد فقد أجاز القانون المدني الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلاً من هذا الأجر الحق في جزء من الأرباح المشروع , أو نسب مئوية من ثمن المبيعات , أو قيمة الانتاج , أو من قيمة ما يتحقق من وفرة

لقد أوجب القانون بأنه على صاحب العمل أن يقدم الى العامل أو الى من يشمل العامل أو المحكمة المعلوماتية الضرورية كافة الإثباتات بهدف التأكد من صحة محتويات هذا البيان خاصة بعد الاطلاع على دفاتره ويلاحظ بأن أعطاء العامل نسبة مئوية من المبيعات أو من قيمة الانتاج على سبيل الأجر يكون له أكثر ضماناً من إعطائه نسبة مئوية من الربح فربما قد لا يتحقق الربح أو لكونه ضئيلاً وبذلك يتضرر العامل على أن المشاركة في الأرباح لا تعني انقضاء علاقة العمل , وإن العامل أصبح شريكاً طالما توجد علاقة تبعية بينهما , وهذا مما يميز هذا العمل عن عقد الشراكة أي إن المشاركة في الأرباح لا تجعل العامل شريكاً في المؤسسة ما دام عمله تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل^٤

ومن ناحية أخرى قد يأخذ الأجر صورة نقدية أو عينية ولكن تغلب عليه الصورة النقدية وفي حالة الأجر العيني فإنه يقدم على شكل غذاء أو كساء أو مسكن أو أداء خدمة كتعليم حرفة معينة , أو مهنة , و متى ما أعادت المزايا العينية أجراً أو جزء منه فإنها تأخذ حكماً وتسري عليها ذات الأحكام التي تسري على الأجر النقدي لذا يجب تقويمها بالنقود وإضافة مقدارها الى الأجر النقدي إذا ما أريد تحديد مقدار أجر العامل على سبيل الدقة لمعرفة إذا كان أجر العامل لا يقل عن الحد الأدنى للأجور , أو لمعرفة الاشتراكات التي تدفع الدائرة للضمان الاجتماعي فإن قانون العمل أوجب أن تدفع الأجور بالعملة العراقية الرسمية^٥

١-٢- المطلب الثالث

أهم القواعد التي تحمي حق العامل باستيفاء أجره

لقد أكد قانون العمل على حماية الأجر وعدم التعرض له ووضع ضوابط تحمي حق العامل باستيفاء أجره حيث يجب أن تدفع الأجور للعامل في أحد أيام العمل وفي مكانه لضمان عدم استدعائه لاستلام أجره في يوم راحته المنصوص عليها قانوناً , وهذا من جهة و لضمان عدم تكليفه عناء ونفقات الانتقال من مكان الى آخر . ومن جهة الى أخرى

ولا يجوز عرض أي قيد أو شرط على حرية العامل بالتصرف في أجره غير أنه لا يجوز أن تبرم عقود عمل جماعية تتضمن تسهيلات أو ضمانات له في الاغاشة والسكن والادخار لقاء حسم جزء معين من الأجر فإن هذا الحسم من أجر العامل لا يعتبر مجزماً بمفهومه القانوني بل هو حصيلة عقد رضائي يتم بين الطرفين ويترتب على الإخلال به فسخ العقد والتوقف عن حسم من أجر العامل

إن المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يخلفه ويضمنها الأجور تعطى أعلى درجات الامتياز على أموال صاحب العمل إذ تستوفي قبل جميع الديون الممتازة الأخرى بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينة الدولة والنفقات والرسوم القضائية .

^٣ ينظر : د. محمد علي الطائي , قانون العمل , المحجة البيضاء , بيروت , ٢٠٠٨ , ص ٢١٢ , ٢١٤

^٤ ينظر : د. جلال الدين زكي , قانون العمل , الطبعة المنتشرة , القاهرة , بدون سنة نشر , ص ٢٤٦

^٥ ينظر : د. يوسف الياس , الوجيز في شرح قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ ص ٩٩

^٦ ينظر : د. سامي أحمد خليل , نظرة في قوانين العمل و دار الحرية للطباعة , بغداد , ١٩٨٠ , ص ٢٥

أما اذا كانت المبالغ المستحقة للعامل مرئية في ذمة الادارة فإن أي تأخير غير مبرر في تأديتها يُعرض المسؤول عن التأخير للمؤاخذة الادارية ويعطى العامل الحق في التعويض عن الضرر الذي لحق به^٦

أن اصحاب العمل ملزمون ان يسدّدو أجور العامل إما بصورة كاملة او جزئية بقواعد وضوابط محددة عندما يكون عقد العمل موقوفا لسبب التفرغ النقابي او المرض أو الولادة او التوقيف او لسبب طارئ , ويجب أن تودي الأجور وغيرها الى العامل مباشرة لان الاجر يعتبر من الالتزامات الجوهرية في عقد العمل ويمتاز هذا الالتزام بان استحقاقه ومقداره ودفعه واستلامه يكون أحيانا موضعاً للخلاف^٧

كذلك نصت المادة الرابعة من قانون العمل النافذة^٨ على ان العامل يجب ان يحصل على اجر يكفي لسد حاجاته الاساسية ويمكنه من إعالة أسرته ويتيح له الفرصة للتمتع بثمار ما يتحقق من تقدم اقتصادي و تأسيسا على ذلك يجب أن يراعي في تقدير الاجر نوع العمل الذي يؤديه العامل وكميته على نحو يحقق ربط الاجر بالإنتاج وكذلك المساواة في الاجر بالنسبة للعمل المتساوي في النوع والكم الذي يؤدي في ظروف مماثلة وايضا حماية الاجر على نحو يكلف عدم اقتطاع أي جزء منه الا اذا قرر القانون ذلك على ان يحتفظ العامل دائما بجزء من الاجر يمكنه وأسرته من العيش في مستوى مقبول وفقا لما يقرره القانون^{٩(١)}

وقد نصت المادة (١١) من قانون العمل النافذ على (انه يقع باطلا كل صلح او تنازل او ابراء من الحقوق المقررة للعامل بموجب احكام القانون خلال فترة المقررة للعامل بموجب أحكام القانون أو خلال فترة قيام علاقة العمل حتى انقضاء ستة اشهر على انتهائها)^{١٠}

المبحث الثاني

الاجازات

لا يكفي لاستعادة العامل طاقته الانتاجية وقوة عمله الاعتراف له براحة يوم في السبوع وانما يكون بأمر الحاجة الى ايام متتالية من الراحة يتوقف خلالها عن كل جهد بدني ونشاط متعب .

إن هدف الاجازات المعترف بها للعاملين براتب تام هو أن يقضي العامل المجاز بعض الوقت بعيدا عن جو العمل وذلك لان للاجازة تأثير كبير في تحسين او تغير نمط الحياة اليومية وقضاء فترة هادئة مما ينعكس ايجابا على طاقة العامل في النشاط العملي وزيادة نشاطه لذلك منح المشرع العراقي العديد من الاجازات التي سنتطرق اليها في المطلب الاول وهي الاجازات الاعتيادية بفرعها الاجازة السنوية والمرضية والاجازات الدراسية في الفرع الاول واجازات الاعياد والولادة واجازات الايفاد والتفرغ بفرعها الثاني .

اما المطلب الثاني فسوف نتطرق بفرعه الاول الى التكيف القانوني لحق العامل في الاجازة وفرعه الثاني الى تراكم الاجازات .

المطلب الاول

الاجازات الاعتيادية

ان المشرع العراقي قد منح العامل العديد من الاجازات الاعتيادية لاستعادته نشاطه وقواه من اجل الانماء والتطوير والتحسين من نفسية العامل وسوف نتكلم عنها بفرعين وهي الاجازات السنوية والمرضية والدراسية بفرعها الاول , واجازات الاعياد والولادة والايفاد والتفرغ بفرعها الثاني .

الفرع الاول

^٧ ينظر : د. سامي أحمد خليل , مصدر نفسه , ص ٢٦

^٨ لم يعرف قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ الاجر وانما اورد في المادة (٥٣) ثالثا (تدفع الاجور عند نهاية الاسبوع اذا كان الدفع اسبوعيا وعند نهاية الشهر اذا كان الدفع شهريا في مكان العمل) وترك المشرع تعريف الاجر الى الفقه والقضاء في ذلك

^٩ ينظر : نص المادة (٤) من قانون العمل العراقي النافذة رقم (١١) لسنة ١٩٨٧

^{١٠} ينظر : نص المادة (١١) من قانون العمل العراقي النافذة .

الاجازات السنوية والمرضية

وهذه الاجازات هي كما يلي :

اولاً : الاجازات السنوية

المقصود بالاجازات السنوية الفترة التي ينقطع فيها العامل عن عمله والتي تمتد الى بضعة ايام متتالية في كل عام على الاقل ولا تقل اهمية حاجة الانسان الى الاجازة السنوية عن اهمية حاجته الى الاجازة الاسبوعية , فالراحة الاسبوعية تعد علاجاً وقتياً لعناء العمل , لكنّها لا تكفي للقضاء على متاعب العالم بأسره وهو ما يقتضي للحصول على اجازة سنوية تمكّنه من تجديد نشاطه ويعود ذلك بالنفع على صاحب العمل وعلى مصلحة الجماعة نفسها , هذا وان الاجازة السنوية تمكن عمال المدن المقيمين في الارياف من السفر لزيارة أهلهم , وفي الواقع ان الاجازة السنوية لا تعتبر وقتاً ضائعاً بل تُعد من طرق الوقاية من الامراض , والمحافظة على صحة السليمة واستمرار النشاط بحيث يؤدي إهمالها إلى مرض العامل وشيخوخته المبكرة واضطراره الى الانقطاع عن العمل فترات قد تكون اطول من مدة الاجازة السنوية

إن الاجازة السنوية يجب ان تكون بأجر تام للعامل لكن لا يجوز له أن يمارس أي عمل ماجور خلال فترة تمتعه بأيام الاجازة السنوية^{١١} حيث نصت المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم ٥١ لسنة ١٩٣٦ أنه يشترط لا ستحقاق العامل للإجازة السنوية ان يكون قد أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة^{١٢}

ثانيا : الاجازة المرضية

إن العامل كأى انسان آخر قد يصاب بمرض يمنعه عن الاستمرار في عمله ولهذا نظم المشرع اجازة المرض كحق من حقوق العامل بقوله (يستحق العامل أو المستخدم اجازة مرضية بأجر تام حسب تقرير طبي أمدها اربعة ايام عن كل ثلاثة أشهر من الخدمة المستمرة ويجوز تراكم الاجازة وتدويرها)^{١٣}

تلاحظ ان المشرع العراقي قد أخذ بمبدأ استحقاق العامل الاجازة المرضية بأجر تام فلقد أجاز قانون العمل العراقي تراكم وتدوير الاجازات المرضية وحسنة فعل المشروع بهذا اذ يقلل من معادلة العمال في التعارض للحصول على الاجازة لأن العامل يعلم انه اذا لم يتمتع بهذا فسوف يكون حقه محفوظاً خاصة وأن أجور الاجازات المرضية المتركمة تحسب على أساس ان آخر أجرة يتقاضاها العامل محسوبه له في اجازة وقد جعل قانون العمل العراقي مدة الاجازة المرضية خمسة ايام عن كل ثلاثة أشهر من الخدمة المستمرة ولا يلزم رب العمل أن يدفع للعامل او المستخدم أجر لاكثر من تسعة أسابيع من الاجازة المرضية خلال فترة امداها اثنا عشر شهرا واذا استنفذ العامل او المستخدم ما يستحقه من الاجازات المرضية ولم يشف من مرضه فانه يحق له التمتع بالإجازة السنوية التي يستحقها^{١٤}

الفرع الثاني

اجازات الاعياد والامومة

يتمتع العامل باستراحة في ايام الاعياد أو العطلات بالرسمية المقررة بموجب القانون العمل العراقي ويتقاضى عن هذه الاجازات أجر كاملاً^{١٥}

اما إجازة الامومة فتعتبر من اهم الحقوق التي كفلها قانون العمل والضمان الاجتماعي وكذلك إجازة الولادة او الوضع حيث أعطت تلك القوانين المرأة العاملة ذلك الحق ونظمت الاجازة الخاصة بها وتختلف هذه الاجازة عن الاجازة المرضية وذلك لان المرأة العاملة

^{١١} د. أحمد زكي بدوي , علاقات العمل و الخدمة الاجتماعية العمالية , مطبعة الوادي . ١٩٦٨ , ص ٣٢٥

^{١٢} د. أحمد زكي بدوي , لمصدر نفسه ص ١٣٦

^{١٣} د . شاب توما منصور , شرح قانون العمل , شركة الطبع والنشر الأهلية ذ.م.م. بغداد ١٩٩٨ , ص

^{١٤} ينظر : المصدر السابق , ١٨٧ , ١٨٨

^{١٥} ينظر : نص المادة (٧٥) من قانون العمل العراقي الساعة رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧

تستحقها بسبب وجود حالة اعتيادية طبيعية للمرأة نظراً للتكوين الجسماني لها , أما المرضية فهي إجازة عارضة في غير الحالة الطبيعية أو الاعتيادية أي هي حدث بسبب عارض صحي يحدث للعامل يجبره على الإجازة في وضع غير اعتيادي^{١٦}

ويأتي تنظيم قانون العمل للإجازة الاعتيادية (الأمومة) مراعاة منه لظروف المرأة العاملة الحامل وذلك نظراً لما أودع فيها من فطرة ومراعاة لمسؤولياتها الكبيرة .

المطلب الثاني

التكيف القانوني لحق العامل في الإجازة و تدوير الإجازات

أن التكيف القانوني لحق العامل في الإجازة هو أمر مهم وله انعكاسات ايجابية على العامل من جهة حقه في خلوده الى الراحة التي تساهم في استعادة الطاقة الإيجابية القوى العاملة ، وبالتالي فإن ذلك سوف يحسن من المستوى المهني للعامل ويجعله أكثر قوة ونشاطاً في انتاج عمله وهذا يعني أن الأجازة ذات جانب ايجابي للطرفين فهي تقيد العامل من جهة وتقيد العمل من جهة أخرى فيتحقق من خلالها المصلحتين وكذلك تدوير الاجازات اذا حالت الظروف دون أن يتمتع العامل بتلك الاجازة لذلك يبقى حقه فيها موجوده ومحفوظاً ولا يجوز أن يحرم منها .

ولاهمية كلا الموضوعين سنتطرق اليها في هذا المطلب في فرعين الأول هو التكيف القانوني لحق العامل في الإجازة والفرع الثاني هو تدوير الإجازات .

الفرع الاول

التكيف القانوني لحق العامل في الاجازة

إن الجدل قد أثير حول تأجيل حق العامل في الإجازة السنوية وذلك لأن القاعدة الأساسية للعمل هو أن الاجر يكون مقابل العمل وأن العامل يتقاضى أجره في حالة الإجازة دون أن يقوم هذا العامل بأداء عمله , والرأي الراجع أن الاجازة هدفها حماية القوى العاملة وهي حماية تتعلق بالصالح العام لان اتاحة الفرصة للعامل للخلود الى الراحة يؤدي الى استعادته لنشاطه وتجديد قواه بما يستطيع العامل أن يواصل العمل وبالتالي يساهم ايجابيا في زيادة الانتاج وكذلك التطوير في الانتاج والارتقاء بمستواه^{١٧}

مما سبق فإن المشرع يحمي العامل من نفسه كما يحميه من صاحب العمل فهو يبطل أي اتفاق على التنازل عن الاجازة او عدم القيام بها لان العامل لا يملك ولو برضاه ان يخالف حكماً يتعلق بالنظام العام كما اثير الجدل حول مدى حق العامل في التنازل عن اجازته , وقد قضى بأن الاجازة تدعم العامل نفسي و معنوياً وقد كانت تلك الاجازة حقا اوجبه الشارع سنوية للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية مما يجعل هذا الحق بسبب ذلك متعلق بالنظام العام فلا يجوز التنازل عنه و أن مناط ذلك أن تكون السنة التي يستحق عنها الاجازة قد مضت قبل حصول العامل فيها والا فقد انقطعت الصلة بين الاجازة المذكورة واعتبارات النظام العام وانقضت تبعاً لذلك علة هذا الحظر بالنسبة فجازة السنة وأصبحت تلك الاجازة بعد ذلك كسائر حقوق العمال الاخرى التي يرد عليها التنازل بها أو جزء منها حيث قضت محكمة النقض بانه يقطع الصلة بين الاجازة وبين اختيارات النظام العام التي تبررها اذا ما مضى موعدها وانقضت السنة التي يستحق عنها دون أن يحصل العامل عليها وهنا القضاء من وجهة النظر سليم , لأن العامل اذا ترك العمل الخاص به قبل حصوله على الاجازة التي يستحقها في ذلك العمل فليس ثمة سبيل نحو الالتزام بها عليه , وإنما يتحول هذا الالتزام الى تعويض نقدي يتمثل مقابل أيام الاجازة التي لم يحصل عليها والتي أحوالت الظروف دون تمتعه بها^{١٨}

الفرع الثاني

^{١٦} ينظر: د. هيثم حامد , التنظيم القانوني للاجازات , دار الثقافة للنشر والتوزيع , عمان , ٢٠١١ ص ١٩٢

^{١٧} د . علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ، ١٩٩٦ ص ٣٣١

^{١٨} ينظر : د. علي عوض حسن , مصدر سابق , ص ٣٣٢

تدوير الإجازات

من المفروض أن يتمتع العامل بحق إجازته كاملاً حفاظاً على صحته وحيويته من أجل اغتنام هذه الفرصة لدفع وتنمية امكانيته الفنية والثقافية والالتزام وهذا لا يقيد الا وجود ظروف خاصة بالعمل تحول بين العامل وبين حق الإجازة غير أنه مهما كانت هذه الظروف فيجب أن يستعمل العامل نصف إجازته السنوية دفعة واحدة أما النصف الآخر فهو إما أن يجزأ ويوزع على مراحل لما تبقى من أشهر السنة وفقاً لرغبة العامل وأما أن يدور للأعوام التالية وهكذا تتراكم أنصاف الإجازات ومهما بلغت عدد الإجازات المدورة وبهذا الشكل يحق للعامل أن يتمتع بجمعها دفعة واحدة على أن يثبت بانه يريد الاستفادة منها للاشتراك في دورة ثقافية أو تدريبية وبالعكس ذلك فلا يحق له أن يستعمل منها كل عام إلا مدة تعادل إجازته الاعتيادية^{١٩}، غير أنه قد يضطر العامل في الانقطاع عن العمل في وقت كان قد استنفذ إجازته السنوية أو تمتع بتصفها ووزع النصف الآخر بسبب ظروف خاصة بالعمل فأجاز تخويل الإدارات وأصحاب العمل منح العامل إجازة اعتيادية من الإجازات السنوية المدورة للعامل في الحالات الاضطرارية وقد بينت بعض الحالات الاضطرارية وهي مرض أحد أفراد عائلة العامل أو وفاته أو استصحاب العامل لأحد أفراد عائلته العلاج في الخارج أو أداء العامل لفريضة الحج وكذلك المرأة العاملة التي تضطر لمعالجة طفلها .

إن أجور الإجازات المدورة تبقى ديناً على الإدارة أو على صاحب العمل وينظم بها حساب احتياطي وهي ان تؤدي كاملة عند تمتع العامل بقسم منها أو بأكملها وهي تدفع له أيضاً كاملة في حالة فسخ عقد العمل وتحسب على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل فسخ العقد^{٢٠}.

الخاتمة

بعد ان تطرق الباحث لأمر عديدة مما يخدم العامل والمستعمل وأصحاب العمل كالأجازات وما يتعلق بالإنتاج وسير العمل , توصل الباحث الى نتائج منها :

- ١- إن الإجازات بكافة اشكالها وانواعها هي من حق العامل والعاملة , واستيفاء حق الإجازة يخدم العمل والمجتمع ويزيد من كفاءة العمال وانتاجهم .
- ٢- إن الإجازات حق يكفله القانون بما يخدم العمل والعمال واصحاب العمل .
- ٣- القيمة الاجتماعية للعمال تتوضح بسلامة الصلة بين العمال واصحاب العمل والمؤسسات التشغيلية
- ٤- عدم التمتع بحق الإجازة قد يدفع العامل الى الإهمال والتسيب وعدم الانسجام مع عمله
- ٥- للعمال طاقة محدودة , فإذا اجتيز حد الطاقة انقلب العامل كلا على اصحاب العمل , مما يؤدي الى اهمال العمل وبالتالي الى مشكلات قد لا تحل.

التوصيات

- ١- يوصي الباحث بايجاد قانون صريح ينظم الاجازات بما لا يتعارض مع حق العامل ومع حق المؤسسة , فلا يؤدي الى الاهمال او ترك العمل
- ٢- ايجاد صيغ مناسبة تزيد من التزام العامل لعمله زيادة في الانتاج , كأن يفرض على العامل كمية انتاجية بكل اشكالها الجيدة , ومن اجلها يمنح اجازة مرضية و مكافاة مجرية
- ٣- ايجاد عقود مبرمة بين العامل و صاحب العمل يكفل حق الطرفين من اجازات ومكافاة ومن إنتاج يفيد العمل وصاحب العمل ويطور المشاريع

قائمة المصادر

^{١٩} ينظر : د. عزيز ابراهيم , شرح قانون العمل العراقي , مطبعة الجامعة , بغداد ١٩٧٥ , ١٩٢

^{٢٠} ينظر : د. عزيز ابراهيم , المصدر نفسه , ص ١٩٣

القرآن الكريم

أولاً : الكتب

- ١- د . أحمد زكي بدوي ، علاقات العمل والخدمة الاجتماعية العمالية ، مطبعة الوادي ، ١٩٩٨ .
- ٢- د . جلال الدين زكي ، قانون العمل ، المحجة البيضاء ، القاهرة ، بدون سنة نشر
- ٣- د جلال القرشي ، شرح قانون العمل العراقي ، مطبعة الأزهر ، بغداد ، ١٩٧٢ .
- ٤ - خالد العزي ، التأمينات الاجتماعية للعمال في الدول العربية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٥٩
- ٥- د . سامي أحمد خليل ، نظرة في قوانين العمل ، دار الحرية للطباعة ، بغداد ، ١٩٨٠ .
- ٦- د . محمد علي الطائي ، قانون العمل ، بيروت ، ٢٠١٨ ، مطبعة دار السنهوري ، لبنان - بيروت ص ٢٠٢٠
- ٧- د . صادق مهدي السعيد ، الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة وتطبيقية في العراق ، مطبعة الاعتماد ، ١٩٥٧ .
- ٨- د . صادق مهدي السعيد ، العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٩-١٩٧٠
- ٩- د . صادق مهدي السعيد ، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل وحقوقها وواجباتها المتبادلة ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٩ .
- ١٠- د . عدنان العابد و د . يوسف الياس ، قانون الضمان الاجتماعي ، المكتبة القانونية ، بغداد ، بدون سنة نشر ،
- ١١- د . عدنان العابد و د . يوسف الياس ، قانون العمل ، مكتبة السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٢ .
- ١٢- د . عزيز ابراهيم ، شرح قانون العمل العراقي ، مطبعة الجامعة ، بغداد ، ١٩٧٥ .
- ١٣- د . علاء شفيق الراوي و د . عبد الرسول عبد جاسم ، اقتصاد العمل ، بغداد ، ١٩٨٣ .
- ١٤- د . علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ، ١٩٩٩
- ١٥- لجنة في مؤسسية الثقافة العمالية ، دراسية مقارنة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي وتشريعات التأمين الاجتماعي في الدول العربية ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ، ١٩٧٦
- ١٦- لجنة في مؤسسة الثقافة العمالية ، شرح قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ السنة ١٩٧١ المعدل ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ، ١٩٧٩
- ١٧- د . محمد علي الطائي ، قانون العمل ، المحجة البيضاء ، بيروت ، ٢٠٠٨ . ١٨- د . محمد علي الطائي ، قانون العمل ، المحجة البيضاء ، بيروت ، ٢٠١٨ .
- ١٨- د . منير محمود الوتري ، الجانب القانوني لعقد العمل ، مطبعة الجاحظ الطبعة الأولى ١٩٩٢ .
- ١٩- د . هيثم حامد ، التنظيم القانوني للإجازات ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ،
- ٢٠- د . يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل النافذة رقم (١١) لسنة ١٩٨٧ ، ١٩٨٧

ثالثاً : القوانين

١- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١

٢ - قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧

٣ - قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٨ المعدل

Legal Rights of Workers

(wages and vacations)

Layth Ibrahim Ali

Assistant Lecture

Abstract

The wages , grants and rewards have an impact on workers In order to push them to distinguished production and progress Towards development and to benefit institutions in a manner that Sires the country and elevates its institutions . The worker who receives his full wages and his wages and increased by a bonus or a bonus , he will work to improve his work and production and will use the time to produce the best to serve his organization in which , he works to ensure a better life for him and his family. As for holidays they have a positive effect on the psychological and moral support of the worker to serve work and production.

Key words: wage- grant- rewards- vacation leave- worker wight