

الضمانات الموضوعية الخاصة لحقوق العمال في قانون العمل العراقي رقم (37)
لسنة 2015 (دراسة تحليلية)

أ.د. عماد حسن سلمان

رشا راضي بحر

جامعة ذي قار / كلية القانون

Emadalnser40@gmail.com

rashaalshlmy07@gmail.com

مستخلص البحث:

تعد الضمانات الموضوعية الخاصة لحقوق العمال، هي امتيازات بفئة العمال حماية لهم من سلطة وهيمنة صاحب العمل، بوصفهم الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، لذا عالج المشرع بنصوص قانونية بحثة على هذه الضمانات منها المساواة بين العمال في حال تعدد أصحاب العمل، كما في حالة التضامن بين صاحب العمل القديم مع صاحب العمل الجديد، كذلك لا ننسى عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية بوصفها من الأعمال الضارة بالصحة، لذا نص المشرع على ضمانات خاصة لهم لتقليل الآثار السلبية.

المقدمة

يعد عقد العمل من العقود الحيوية التي تمثل ركيزة أساسية، لأنه من المعلوم أن العمال هم صناع الحضارة وبالتالي يتعين معرفة الأمور كافة التي تخص حياتهم العملية، ليتسنى لهم العمل في أمن وأمان، ولغرض إعطاء فكرة موجزة عن موضوع البحث، سوف نقسم هذه المقدمة الى الفقرات الآتية:

أولاً: التعريف بالبحث

ان الضمانات الموضوعية الخاصة لحقوق العمال، والمتمثلة بالمساواة بين عمال صاحب العمل الرئيسي وعمال صاحب العمل الثانوي، وتضامن صاحب العمل الجديد مع صاحب العمل القديم تجاه العمال، في حال نقل الملكية بالبيع أو الإيجار أو بالتعاقد، كما حرص المشرع على حماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية، بالزام صاحب العمل بعدة التزامات تعد امتيازات للعمال.

ثانياً: أهمية البحث

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال تسليط الضوء على الضمانات الموضوعية الخاصة بحقوق العمال في ظل القانون النافذ، التي تعد من اهم الوسائل القانونية التي نص عليها قانون العمل النافذ، لحماية حقوق العمال في حالة تضامن اصحاب العمل (صاحب العمل الرئيسي وصاحب العمل الثانوي، صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد) وكذلك حماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية، لابد التقيد بتعليمات الوقاية من الإصابة والأمراض المهنية بوصفهم الطرف الضعيف في العلاقة العقدية.

ثالثاً: فرضية البحث

تقوم فرضية البحث على أن نصوص قانون العمل المتمثلة بالضمانات الموضوعية الخاصة لحقوق العمال، تحتاج إلى مراجعة وإجراء تعديلات عليها، كون هذه الضمانات الخاصة بالعمال من الناحية النظرية مطبقة بشكل كامل، لكن من الناحية الواقعية أغلب الضمانات لم تطبق على العمال والأغلب عدم دراية أغلب العمال بهذه الضمانات، لذا لابد النص في قانون العمل بأن تقوم النقابات العمالية بدورات توعية للعمال والعلم بهذه الضمانات.

رابعاً: مشكلة البحث

تبرز مشكلة البحث في ان قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، اذ نص المشرع على التضامن والمساواة بين العمال، في حال تعدد أصحاب العمل أو دمج أو نقل الملكية والإشكالية التي تبرز في هذا الجانب، هو هل المساواة تقتصر على التضامن فقط أم أنها تسري أحكام التضامن حتى في هذا الشأن تنفيذ العقوبة؟ وهذا الأمر يحتاج البحث في نصوص القانونية، هل نص عليها المشرع على سبيل الحصر أم على سبيل المثال؟

خامساً: هدف البحث

يهدف هذا البحث في الوقوف على أبرز الضمانات الموضوعية الخاصة لحقوق العمال، التي نص عليها قانون العمل النافذ لحماية العمال بوصفهم الطبقة الضعيفة ووضع تقسيم شامل لهذه الوسائل القانونية من خلال دراسة هذه الضمانات الخاصة، وتوفير المستوى اللائق من المعيشة للعمال لضمان حصولهم على أجور عادلة عن طريق فرض حد أدنى للأجور.

سادساً: منهج البحث ونطاقه

اما بشأن نطاق البحث فان الدراسة سوف تقتصر على الوسائل القانونية للضمانات الخاصة لحقوق العمال، ويرجع سبب اقتضاء هذه الدراسة على الضمانات الخاصة لأن قانون العمل النافذ نص صراحة على الضمانات الموضوعية الخاصة، للعمال المتمثلة بالمساواة بين العمال في حالة تعدد اصحاب العمل.

سابعاً: خطة البحث

للإلمام بأبعاد الموضوع، ستكون خطة البحث في مبحثين، نتناول في المبحث الاول المساواة بين عمال صاحب العمل الرئيسي وعمال صاحب العمل الثانوي الذي بدوره ينقسم الى مطلبين، الاول التضامن بين صاحب العمل الاصلي والمقاول من الباطن والثاني التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد، في حين سنخصص حماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية للمبحث الثاني والذي بدوره ينقسم الى مطلبين نتناول في الاول تنظيم العمل لعمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية، اما المطلب الثاني سنتناول فيه الضمانات الخاصة لعمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية.

المبحث الاول

المساواة بين عمال صاحب العمل الرئيسي وعمال صاحب العمل الثانوي

أقر المشرع العراقي مبدأ المساواة بين العمال سواء أكانوا يعملون لدى صاحب العمل الرئيسي أم لدى صاحب العمل الثانوي، بوساطة التضامن الذي نص عليه قانون العمل النافذ بين أصحاب الأعمال في الوفاء بحقوق العمال، من ثم أن التضامن في الحالات التي نص عليها قانون العمل النافذ تعد من أهم الضمانات الخاصة لحقوق العمال محددة على سبيل الحصر في المادة (50) من قانون العمل النافذ. وعليه سنقسم دراستنا في هذا المبحث الى مطلبين: نخصص المطلب الأول التضامن بين صاحب العمل الأصلي والمقاول من الباطن، في حين نتناول التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد في المطلب الثاني.

المطلب الاول

التضامن بين صاحب العمل الأصلي والمقاول من الباطن

نص قانون العمل النافذ في المادة (12) على أن: "إذا عهد صاحب العمل الرئيسي إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها من الباطن وكان ذلك في ظروف عمل واحدة، وجب على من عهد إليه بالعمل أن يساوي بين عماله وعمال صاحب العمل الرئيسي في جميع الحقوق، ويكون كل منهما متضامنا مع الآخر في ذلك".

فاذا عهد صاحب العمل الرئيسي العمل لشخص آخر للقيام بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها من الباطن، على الآخر ان يساوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي، اي يكونا كلا منهما متضامنا معا في ذلك، وعليه سنبين التضامن بين صاحب العمل الأصلي والمقاول من الباطن على فقرات كالآتي:

أولاً: مفهوم التضامن بين صاحب العمل الأصلي والمقاول من الباطن:

يقصد بالتضامن الاتحاد ومعاونة القوي للضعيف هو سلوك إنساني يتمثل في تخفيف الألم ومعاونة العمال، بوصفهم الطرف الضعيف في العلاقة العقدية⁽¹⁾.

وعليه اقر المشرع العراقي ضمان خاص للعمال فنصت المادة (12) من قانون العمل النافذ "إذا عهد صاحب العمل الرئيسي إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها من الباطن ... ويكون كل منهما متضامنا مع الآخر في ذلك".

ومعنى ذلك أنه إذا تنازل صاحب العمل عن بعض أعماله إلى مقاول من الباطن، فإن المقاول من الباطن يلتزم بالتسوية في الحقوق بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي، ويكون صاحب العمل الأصلي والمقاول من الباطن مسؤولين على وجه التضامن عن هذه الحقوق، ومن ثم فإن التضامن يكون في حدود حقوق عمال المقاول من الباطن⁽²⁾.

ويلاحظ على نص المادة (12) أنه ضيق التضامن بين أصحاب العمل في حال اذا عهد به الى المقاول من الباطن على حالة واحدة فقط، وهي التضامن بين صاحب العمل الرئيسي وصاحب العمل الثانوي، لكن وسعته من جهة ثانية إذ ورد في النص جميع الحقوق أي أنه غير مقيد بالحقوق العمالية

الواردة في قانون العمل وانما يمتد هذا التضامن للجميع حقوق العمال الواردة في القوانين كافة كقانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ، والتعليمات الصادرة.

ويثار هنا تساؤل مفاده هل يقتصر هذا التضامن على المساواة في الحقوق بين العمال أو يمتد ليسري أحكام هذا التضامن في شأن تنفيذ العقوبة التي يقتضي بها صاحب العمل كأن يحكم على اصحاب العمل في جريمة واحدة من الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل، فهل للدولة اقتضاء مبالغ المحكوم بها عليهم من واحد منهم فقط ويكون للآخر أن يرفع على صاحب العمل الثاني تطبيقاً للقواعد العامة للمسؤولية التضامنية؟

لا شك أن ما قرره المادة (12) من قانون العمل النافذ، اقتصر على افتراض التضامن في حالة واحدة هو التضامن بين صاحب العمل الأصلي والمقاول من الباطن، وحدد نطاقها بالمساواة بين حقوق العمال والعاملين لدى صاحب العمل، ولم يجز توسعتها امام الاشخاص الآخرين بما في ذلك مسؤوليتهم عن الغرامات الناجمة عن مخالفة احكام قانون العمل أمام الدولة.

وقد أكد مبدأ التضامن ايضاً قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971 في المادة (33) أذ نصت: "أ- على الإدارات وأصحاب الاعمال الذين يعهدون بتنفيذ اي عمل الى متعهد، ان يخطروا المؤسسة باسم المتعهد وعنوانه وبطبيعة العمل الذي عهد به اليه وتكاليفه، قبل بدء العمل بثلاثة ايام على الأقل، ويلتزم المتعهد بنتائج هذا الاخطاء عن نفسه، وعن المتعهد الثانوي الذي تعاقد معه إن وجد، ويكون المتعهد الاصلي والمتعهد الثانوي مسؤولين بالتكافل والتضامن عن الوفاء بالتزامات المقررة في هذا القانون، وفي الانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه.

ب- على جميع الدوائر المالية، الملحقة بالخزينة العامة مباشرة، أو المستقلة عنها، ان تمتنع عن صرف اي استحقاق لصاحب عمل او متعهد، ما لم يثبت براءة ذمته حيال المؤسسة بوثيقة رسمية صادرة عنها، ويسري ذلك على وزارات الدولة ومؤسساتها الرسمية وشبه الرسمية ومؤسسات ومرافق القطاع العام .

ثانياً: مزايا التضامن:

نص قانون العمل النافذ في المادة (12) سالف الذكر، حماية خاصة لحقوق العمال عن طريق رفع دعوى مباشرة على صاحب العمل أو المقاول من الباطن، وبهذا يكون عمال المقاول من الباطن لهم الحق في رفع دعوى مباشرة على صاحب العمل الرئيسي بموجب عقد المقاولة.

من الواضح أن هذا الضمان الخاص الذي تقرر بنص قانوني للعمال فيه مراعاة لحقوقهم، وذلك انه لا يحق لهم ذلك قبل صدور القانون النافذ رقم (37) لسنة 2015 لأن الدعوى المباشرة لا تقرر إلا بنص في القانون كونها تعد استثناءً على الأصل العام⁽³⁾، لعدم وجود عقد بينهم فيجوز لهم مطالبته عن طريق الدعوى غير المباشرة بوصفه مدين مدينهم، وهنا جاء المشرع أجاز للعمال مطالبة صاحب العمل بالدعوى المباشرة بموجب نص قانوني ولا يشترط لاستعماله الدعوى المباشرة إفسار المقاول من الباطن ويكفي انذار صاحب العمل ومطالبته بأجورهم في حدود ما هو مدين به للمقاول وهنا يلتزم صاحب العمل القدر المعادل لحقوقهم ويؤديها اليهم مباشرة، ويرد حق العمال على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن على العمل موضوع المقاولة التي قاموا بتنفيذها ويقتصر الامتياز المقرر للعمال على ضمان الوفاء بحقوقهم الناتجة عن أداء العمل⁽⁴⁾.

وبهذا المعنى قضت محكمة التمييز الاتحادية (في حال وجود استحقاقات للمقاول يلزم صاحب العمل بها)⁽⁵⁾ ويلاحظ أن الدعوى المباشرة ما هي إلا ضمان خاص يمنحه القانون لعمال المقاول الثانوي بحيث يمكنهم اقتضاء حقهم⁽⁶⁾.

كما تضمن القانون المدني ضمانات خاصة للوفاء بحقوق عمال صاحب العمل الأصلي والمقاول من الباطن، التي تعد من أهم المزايا التي يتمتع بها العمال قد تمثلت هذه الضمانات، من أن لعمال المقاول الأصلي مطالبة صاحب العمل مباشرة بما لهم في ذمة المقاول ولعمال المقاول من الباطن مطالبة كل من المقاول الأصلي وصاحب العمل بحقوقهم التي أقرها القانون أو العقد⁽⁷⁾، وهذا ما نصت عليه المادة (883) من القانون المدني العراقي النافذ "1- يكون للمقاول الثاني وللعمال الذين اشتغلوا لحساب المقاول الأول في تنفيذ العمل حق مطالبة رب العمل مباشرة بما لهم في ذمة المقاول، بشرط أن لا يتجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى، ويكون لعمال المقاول الثاني مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلي ورب العمل"، وبهذا يثبت حق العمال في الدعوى المباشرة عن الدين الذي نشأ في ذمة صاحب العمل أو المقاول بمقتضى عقد المقاولة الذي ساهم العمال في تنفيذ العمل الذي أوكل بموجبية القيام بالعمل إلى المقاول من الباطن⁽⁸⁾.

ولاقتضاء حقوقهم تقرر لهم رفع هذه الدعوى أو حق الامتياز مقدمة على حقوق ما يترك المقاول عن دينه قبل صاحب العمل ليكون للعمال هذا ما قرره الفقرة الثانية من القانون المدني العراقي النافذ "ولهم في حالة توقيع الحجز من أحدهم على ما تحت يد رب العمل أو المقاول الأصلي امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو للمقاول الثاني وقت توقيع الحجز، ويكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه ويجوز أداء هذه المبالغ اليهم مباشرة"، وفقا للرأي السائد اقتضاؤها من المبالغ التي في ذمة صاحب العمل للمقاول ولو كان الأخير قد حول المبالغ إلى غيره بهذا تكون الحوالة نافذة في مواجهة الغير بإعلان صاحب العمل لها أو ثبوت تاريخ قبوله لها قبل إنذار صاحب العمل بالوفاء أو قبل توقيع الحجز⁽⁹⁾.

وبهذا يمكن أن نعرف الدعوى المباشرة بأنها "عبارة عن دعوى ذات طبيعة قانونية خاصة، بموجب نص قانوني خاص يسمح خلاله للدائن إقامة دعوى بإسمه على الغير (مدين مدينه) على الرغم من عدم وجود رابطة قانونية سابقة تجمعهما، يطالبه منها بالوفاء بحق يعود بالأصل إلى مدينه، ليستأثر فيما بعد وحده بهذا الحق من دون أن يتعرض لمزاحمة باقي دائني هذا المدين"، وإذا ما قارنا ما بين آثار الدعوى غير المباشرة والدعوى المباشرة نجد أن آثار الدعوى المباشرة التي تعود على الدائن افضل من آثار الدعوى غير المباشرة؛ لأنها تمنح حقه الذي له في ذمة مدينه حماية خاصة تتمثل في أن يستأثر بالحق الذي لمدينه والمترصده في ذمة الغير (مدين مدينه)، وبذلك يصبح بمثابة دائن له امتياز خاص على الحق المدعى به بالدعوى المباشرة، ولا تعتبر الدعوى المباشرة حلا بديلا عن الدعوى غير المباشرة بل هي مقررة للدائن الى جانب الدعوى غير المباشرة⁽¹⁰⁾.

والأصل أن يتولى هنا المقاول الأصلي بنفسه إنجاز العمل الموكل اليهم، إلا أن التطورات الاقتصادية التي يشهدها المجتمع وتشعبات العمل الفني والتخصص الدقيق في الأداء دفع إلى أن يتعاقد

المقاول الذي أحيل إليه عقد المقاولة مع شخص آخر لإنجاز جزء من العمل الكلي بموجب عقد آخر هو عقد المقاولة الثانوي⁽¹¹⁾.

في هذه الحالة يشمل كل عمال هذه العملية سواء استخدمهم صاحب العمل أو المقاول من الباطن ويمتد التضامن ليضمن كامل حقوقهم دون التقيد بحد معين ولو كان هذا الحد هو نطاق حق مدينهم قبل مدينه⁽¹²⁾.

ثالثاً: شروط التضامن بين صاحب العمل والمقاول من الباطن:

لتطبيق أحكام التضامن بين صاحب العمل والمقاول من الباطن، لا بد أن تكون هناك شروط لتطبيقه لتحقيق مبدأ المساواة بين العمال سواء كانوا عاملين لدى صاحب العمل أم عند المقاول من الباطن، وهذا ما نصت عليه المادة (12) من قانون العمل النافذ بقولها "... في ظروف عمل واحدة، وجب على من عهد إليه بالعمل أن يساوي بين عماله وعمال صاحب العمل الرئيسي في جميع الحقوق، ويكون كل منهما متضامناً مع الآخر في ذلك". ومن هنا يمكن أن نستخلص شروطاً للتضامن بين صاحب العمل الرئيسي والمقاول من الباطن على وفق الآتي:

- 1- يشترط أن يكونوا في ظروف عمل واحدة ويقصد بظروف العمل فيما إذا كان هناك ساعات للعمل نهراً أو ليلاً أم كان أعمال شاقة أو خطرة على صحة أم عملاً عادياً⁽¹³⁾.
- 2- يشترط تعدد أصحاب العمل أي في حال لا يكون تعدد لا يوجد تضامن، ذلك في التضامن بين أصحاب العمل يكون كل منهم متضامناً في جميع حقوق العمال.

المطلب الثاني

التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد

نص قانون العمل النافذ على أنه "عند دمج المشروع أو نقل ملكيته للورثة أو التنازل عنه إلى الغير أو بيعه أو تأجيريه أو استثماره بالكامل أو أي جزء منه، يعد صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن الوفاء بالالتزامات المترتبة على صاحب العمل السابق تجاه العامل وفقاً لأحكام هذا القانون، ويبقى صاحب العمل السابق مسؤولاً بالتكافل والتضامن مع صاحب العمل الجديد عن الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل القائمة والتي تترتب عليه قبل نقل المشروع ولغاية انتقاله"⁽¹⁴⁾.

قد أورد النص حالات للتصرفات التي تنتقل بها ملكية المشروع سواء أكان عن طريق اندماج المشروع أم نقل الملكية أم التنازل عنه أم بيعه أو إيجاره ويبقى صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن الوفاء بالالتزامات والتي حددها المشرع قبل نقل المشروع ولغاية انتقاله كما نرى المشرع قد ذكر الحالات في النص أعلاه على سبيل الحصر وليست على سبيل المثال، ونتناول صور التصرف بالمشروع تباعاً للوقوف على الضمان الخاص الذي وفرة المشرع العراقي للعمال في نطاق هذا التصرف:

أولاً: دمج المشروع :

عالج المشرع العراقي الاندماج في قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997 النافذ، إذ خصص له المواد (148-152) من القانون، ورغم أن قانون الشركات العراقي النافذ تضمن احكاماً خاصة بالاندماج إلا أنه لم يتطرق إلى تحديد معناه، لذلك جرت عدة محاولات من قبل بعض الفقهاء لتحديد مفهوم الاندماج.

وقد عرف بأنه عقد تضم بمقتضاه مشروع أو أكثر إلى مشروع آخر فتزول الشخصية المعنوية للمشروع المنضم، وتنقل أصوله إلى المشروع الضام أو يمتزج بمقتضاه مشروعان أو أكثر فتزول الشخصية المعنوية لكل منهما، وتنقل أصولها وديونها إلى المشروع الجديد⁽¹⁵⁾. فالاندماج يتحقق في مشاريع العمل بصفة عامة اتحاد للمصالح بين مشروعين أو أكثر ينتج عنه ظهور كيان جديد أو قيام أحد المشاريع⁽¹⁶⁾.

ويكون الاندماج على نوعين:

1- الاندماج بطريق الضم: يؤدي إلى حل المشروع المندمج وإضافة موجوداته إلى المشروع الدامج وذلك بزيادة رأسمال الأخيرة بحصة عينية تمثل أصول وخصوم المشروع المندمج وتعد هذه الزيادة المتمثلة بالحصة العينية خاضعة لإجراءات التقسيم والمصادقة⁽¹⁷⁾.

2- الاندماج بطريق المزج: يؤدي هذا النوع من الاندماج إلى حل المشروعين المندمجين وتكوين شركة جديدة (مشروع جديد)⁽¹⁸⁾، والدمج حالة إرادية لانقضاء الشركة (مشروع) ويتم باتخاذ قرار بالمواظبة من الجمعية العمومية في كل المشروعين، ويجب أن تراعي القواعد المختصة بتأسيس المشاريع، وتبين من ذلك أن الاندماج المزجي هو انضمام مشروعين أو أكثر متقاربين في الحجم غالباً، بحيث تلغى شخصية كل منهما ويولد كيان جديد باسم مستقل وشخصية قانونية مستقلة⁽¹⁹⁾.

ثانياً: نقل الملكية :

يقصد بنقل الملكية كل تغير يطرأ على شخص صاحب العمل مع بقاء المشروع نفسه قائماً ومستمر في مباشرة نشاطه، ويتبين بانتقال ملكية المشروع بيعاً باندماجه في مشروع آخر ولا تترتب على انتقال ملكية المشروع إنهاء عقود العمال المبرمة مع المالك السابق بل تظل العقود المبرمة مع المالك الجديد بصفتها وشروطها فإذا كان العقد محدد المدة ظل كذلك، كما أن لا يؤثر في نقل ملكية المشروع على عقود العمل القائمة بل تظل نافذة قبل صاحب العمل الجديد ويكون مسؤولاً عن جميع الالتزامات الناشئة عنها يقوم التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد للوفاء بمستحققات العمال كافة عن الفترة السابقة على الانتقال⁽²⁰⁾. وبهذا يفيد العمال من هذا التضامن ويبقى صاحب العمل الجديد يستخدمهم قبل أو بعد التنازل.

وبذلك قضت المادة (50) من قانون العمل العراقي النافذ بأن يكون صاحب العمل السابق مسؤولاً بالتكافل والتضامن مع صاحب العمل الجديد عن الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل القائمة التي تترتب عليه قبل نقل المشروع ولغاية انتقاله ويترتب على ذلك أن يكون للعمال الذين انتقلت عقودهم إلى المالك الجديد مطالبته بتنفيذ التزامات المالك القديم.



ثالثاً: تضامن أصحاب العمل بالتعاقب :

يقصد بالتضامن بين اصحاب العمل المتعاقبين، التضامن بين الخلف والسلف من اصحاب الاعمال سواء في حالة انتقال ملكية المشروع بالبيع أو الميراث أو في حالة نقل الانتفاع به بالإيجار لا يؤثر انتقال المشروع على عقود العمل القائمة بل تظل نافذة قبل صاحب العمل الجديد ويكون مسؤولاً عن جميع الالتزامات الناتجة عنها، هنا يبرز التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد في الوفاء بمستحققات العمال عن المدة السابقة على انتقال المشروع⁽²¹⁾ كون صاحب العمل الخلف يمارس نشاطاً تجارياً للصاحب العمل لا يعني بالضرورة إنه كان هناك انتقال للأعمال التجارية بالمعنى ذي الصلة ولكي يحدث ذلك يجب على صاحب العمل الجديد ان يتمتع بجزء من العمل الذي كان يتمتع به سابقاً وهذا يشمل بشكل طبيعي تحديد نوع النشاط⁽²²⁾، وبذلك فقد أرسى النص مسؤولية صاحب العمل الجديد بالتضامن والتكافل مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة على عقود العمل السابقة على انتقال الملكية له.

ولا يترتب على انصراف أثر العقد الى الخلف الخاص براءة ذمة السلف من الالتزامات التي رتبها العقد قبل انتقال ملكية المشروع، بينما تقضي القواعد العامة ببقائه ملتزماً بها وحدة اتجاه العامل هنا أورد المشرع ضمان خاص عكس المبادئ العامة الخلف مسؤولاً بالتضامن مع السلف في تنفيذها وينطبق هذا الحكم على وجه الخصوص على مكافأة نهاية الخدمة والأجر والإجازة السنوية من المدة السابقة على انتقال ملكية المشروع⁽²³⁾.

ويتبين لنا أنه إذا أدى صاحب العمل الجديد الدين كان له الرجوع بكل ما أداه على صاحب العمل القديم لأنه هو المدين له أما إذا أدى صاحب العمل القديم هذا الدين فليس له الرجوع بشيء مما أداه على صاحب العمل الجديد فهذا الأخير ليس مديناً بما نشأ قبل انتقال المشروع إليه⁽²⁴⁾.

وأخيراً فإن عقد العمل لا يفسخ بموت صاحب العمل اذا لم تكن شخصيته محل اعتبار في العقد ولكن العقد يفسخ بموت العامل وهذا ما نص عليه القانون المدني العراقي (لا يفسخ عقد العمل بموت رب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في العقد، ولكن يفسخ العقد بموت العامل)⁽²⁵⁾.

لذلك فإن عقد العمل يبقى ساري المفعول في حالة وفاة صاحب العمل اذا لم تكن شخصيته محل اعتبار، فقد روعيت في العقد ويلزم ورثته بجميع الالتزامات الواردة في العقد التي كانت نافذة تجاه مورثهم.

المبحث الثاني

حماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية

يُعد العمل في المقالع والمناجم والمواد المعدنية من الأعمال الضارة والمرهقة على صحة العمال وسلامتهم، لذلك أقر المشرع حماية خاصة للعمال الذين يشتغلون في هذا المجال من خلال تنظيم العمل في المقالع والمناجم والمواد المعدنية ونص على ضمانات خاصة لهذه الفئة من العمال في قانون العمل النافذ، والسعي إلى تقليل الآثار السلبية التي تنجم من هذا العمل، لذا سنقسم هذا المبحث على مطلبين: نتناول في المطلب الأول تنظيم العمل لعمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية، في حين سنتناول الضمانات الخاصة لعمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية في المطلب الثاني .

المطلب الأول

تنظيم العمل لعمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية

أقر المشرع العراقي أحكام خاصة لتنظيم عمل عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية تتمثل هذه بضمانات سابقة للعمل، لأنها تُعدُّ من الأعمال المرهقة والخطرة فلا بد من التأكد من اللياقة البدنية للعامل وقدرته على العمل في هذا العمل الشاق، كما نظم المشرع مدة بقاء العامل في العمل من خلال تحديد عدد ساعات العمل وهذا ما سنتكلم عنه تباعاً:

أولاً: الفحص الطبي:

لا يجوز تشغيل العامل في المقالع والمناجم والمواد المعدنية إلا بعد إجراء الفحص الطبي عليه وثبوت سلامته وصلاحيته للعمل الذي كلف به، كما لا بد أن يعاد الكشف الطبي بصورة دورية مرة في السنة على الأقل، لتأكد من استمرار صلاحيته للعمل على أن تُثبت نتائج الكشف في سجلات المشروع⁽²⁶⁾. وهذا ما نص عليه قانون العمل العراقي النافذ في المادة (106/ثانياً) بأنه " لا يجوز تشغيل العامل، في الصناعات والمهن والأعمال المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة، إلا بعد إجراء الفحوصات الطبية المهنية عليه وثبوت لياقته الصحية للعمل الذي سوف يكلف به".

كما يجب قبل إنهاء عقد عمل العامل لأي سبب من الأسباب أن يحدد الفحوصات الطبية المهنية عليه، للتأكد من عدم إصابته بمرض مهني وهذا ما نصت عليه المادة (106/ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ "يجب قبل إنهاء عقد العمل العامل، لأي سبب من الأسباب، أن يحدد الفحوصات الطبية المهنية عليه، للتأكد من عدم إصابته بمرض مهني".

وقد ألزم المشرع العراقي بأن يجري الفحص على العمال أثناء ساعات العمل من دون تحميلهم مصاريف الفحص وهذه ما نصت عليه المادة (106/رابعاً) من قانون العمل العراقي النافذ بأن "يجري الفحص على العمال المشمولين بأحكام هذا الفصل في أثناء ساعات العمل من دون تحميلهم مصاريف الفحص".

كل ما تقدم يخضع لمراقبة تفتيش العمل، لأنّه يُعدّ تأكيداً على أهمية متابعة جهاز التفتيش لهذه الاعمال، والتحقق من تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته الخاصة بفحص العمال قبل التشغيل واثناء ساعات العمل من دون تحميلهم مصاريف الفحص، وهذا ما نص عليه المشرع العراقي في المادة (106/خامساً) اذ نصت "تخضع الحالات المنصوص عليها في البندين ثانياً وثالثاً من هذه المادة لمراقبة تفتيش العمل". ويترتب على ما تقدم، أنه اذا اثبت بالفحص الطبي عدم صلاحية العامل للعمل كان العقد باطلاً، ووقع صاحب العمل تحت طائلة الجزاء الجنائي المقرر في المادة (112) من قانون العمل النافذ⁽²⁷⁾، اذ نصت "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (10) عشرة أيام ولا تزيد على (3) ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تقل عن (100000) مئة ألف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة ألف دينار كل من خالف الأحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية المنصوص عليها في هذا الفصل".

ثانياً: عدد ساعات العمل:

اذا كان المبدأ العام المقرر في قانون العمل العراقي النافذ (8) ساعات عمل يومياً كحد اعلى، فان المشرع حدده إن مدة العامل في العمل في مجال أعمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية هي (7) ساعات ولا يجوز إبقاء العامل في مكان العمل اكثر من (8) ساعات، إلا أن المشرع قد استثنى من الحكم أعلاه بصفة مؤقتة وفي حالات الضرورة استمرار العامل في موقع العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر وقوعه أو إصلاح ما نشأ عنه، ولكن بشروط وهي كالآتي:

أ- إبلاغ تفتيش العمل والجهة النقابية بالحادث الطارئ أو المتوقع خلال (24) أربع وعشرين ساعة من بدء العمل.

ب- اعتبار مدة العمل الزائدة عما هو منصوص عليه في البند أولاً من هذه المادة عملاً إضافياً يجري تعويضه وفق أحكام هذا القانون⁽²⁸⁾.

ويتضح لنا مما تقدم أن القانون أجاز استثناء في الحالات التي ذكرها، أن تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل عن ثمان ساعات، ونستنتج عدم تحديده حد أقصى لمدة بقاء العامل في مكان العمل في الحالات المشار إليها في العمل، الفقرة (ثانياً) من المادة (109) أن العامل يستمر في العمل وقتاً إضافياً تتلاءم مدته مع مقتضيات مواجهة الحالة الاستثنائية.

كما أوجب المشرع على صاحب العمل أن يقوم بإبلاغ أجهزة تفتيش العمل والجهة النقابية بالحادث الطارئ أو المتوقع خلال (24) ساعة بدء من العمل على مواجهة مستلزمات وقوعه أو إصلاح ما نشأ عنه، فتمت تلقت هذه الجهات بلاغ صاحب العمل كان بمقدورها التثبت من صحة الوقائع التي استدعت التشغيل، ومن ثم التحقيق من مدى التزام صاحب العمل بأحكام القانون، والعمل الإضافي الذي يقوم به العامل هو مأجور⁽²⁹⁾.

والعمل الإضافي الذي يقوم به العامل في الحالات المتقدمة هو عمل مأجور يتقاضى عنه العامل أجراً إضافياً محسوب وفق القاعدة التي اعتمدها القانون في احتساب الأجر الإضافي، ونص قانون العمل النافذ على العمل الإضافي في المادة (71/سادساً) وعرفه بـ "يقصد بالعمل الإضافي وفق أحكام هذا القانون أي عمل يجري في أوقات الراحة اليومية أو الأسبوعية أو الساعات الزائدة على العمل اليومي أو أيام الأعياد والعطلات الرسمية المقررة قانوناً".

وبهذا المعنى قضت محكمة التمييز الاتحادية " إلزام صاحب العمل بصرف المستحقات من أجور الساعات الإضافية للعامل في جميع أيام العطل والعمل الطارئ والعطل الرسمية "(30)

المطلب الثاني

الضمانات الخاصة لعمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية

يعد العمل في المناجم، عملاً شاقاً، حيث ينقصه الضوء والهواء النقي، كما قد يضر بالعمال، إذ تتبعث منه غازات ضارة فيعد عملاً خطراً فيكون العامل فيه عرضة لفقد حياته نتيجة انهيار الجدران أو تهايل الأتربة أو سقوط الأحجار⁽³¹⁾، لذا وضع المشرع عدة ضمانات لحمايتهم ألزم بها صاحب العمل بنص قانوني وهو:

أولاً: الاعلان عن التعليمات:

أوجب المشرع على صاحب العمل، بوضع تعليمات خاصة بالعمل في مكان ظاهر في مقر العمل يتضمن نظام داخلي للعمل في المشروع يبين فيه أوقات الراحة، وأيضا متعلقة بالصحة والسلامة المهنية وفقاً لتعليمات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، على أن تبلغ نسخة منه إلى تفتيش العمل، وهذا ما نص عليه قانون العمل النافذ إذ ورد فيه "على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر في مقر العمل ما يأتي: أولاً: نظام داخلي للعمل في المشروع يبين فيه أوقات العمل وفترات الراحة على أن تبلغ نسخة منه إلى تفتيش العمل.

ثانياً: التعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المشروع (32).

ثانياً: توفير أقصى درجات السلامة:

بغية توفير أقصى درجات السلامة والأمان في موقع الأعمال من المشاريع الداخلة ضمن الحماية المقررة لعمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية⁽³³⁾، وهذا ما نص عليه القانون في المادة (108) إذ نصت: أولاً:

أ- يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العمال والموظفين المكلفين بالعمل في أماكن المنجم أو المقلع أو المكلفين بمراقبتها وتفتيشها وحراستها وممثلي النقابات العمالية.

ب- يحظر على العمال دخول الأماكن المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذا البند في غير الأوقات المحددة للعمل إلا إذا كانوا يحملون ترخيصاً بذلك .

ثانياً: يمسك صاحب العمل سجلاً بأسماء الأشخاص الذين يدخلون أماكن العمل بسبب أعمالهم والتأشير عليها عند خروجهم .

كما على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة⁽³⁴⁾ في موقع العمل وهي كالاتي:

- 1- اصدار التوجيهات والأوامر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية كلما دعت الحاجة الى ذلك.
- 2- منع وجود العمال في مناطق الانفجارات إلا بعد زوال الخطر عنها.
- 3- تزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية المناسبة لمخاطر كل عمل.
- 4- وضع علامات دالة على الأماكن التي يتوقع حدوث أخطار فيها.
- 5- توفير مستلزمات الانقاذ والاسعاف الاولى للطوارئ.
- 6- تفتيش أماكن العمل دورياً للتأكد من حسن تطبيق التدابير المنصوص عليها في هذا البلد.

ثالثاً: توفير ومستلزمات الإسعاف والإنقاذ:

على صاحب العمل توفير السلامة ومستلزمات الإسعاف والإنقاذ، وفقاً للتعليمات والبيانات الصادرة من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، في حال حصول أي طارئ للعامل في العمل، وهذا ما نص عليه المشرع في قانون العمل النافذ على صاحب العمل:

أولاً: وضع تعليمات خاصة بالصحة والسلامة المهنية وفقاً للتعليمات والبيانات الصادرة عن الوزارة. ثانياً: اتخاذ التدابير الآتية:

أ- إصدار التوجيهات والأوامر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

ب- منع وجود العمال في مناطق الانفجارات إلا بعد زوال الخطر عنها.

ج- تزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية المناسبة لمخاطر كل عمل.

د- وضع علامات دالة على الأماكن التي يتوقع حدوث أخطار فيها.

هـ- توفير مستلزمات الإنقاذ والإسعاف الأولي للطوارئ.

و- تفتيش أماكن العمل دورياً للتأكد من حسن تطبيق التدابير المنصوص عليها في هذا البند⁽³⁵⁾.

كما يتحدد ما يتحمله العامل من أجور بدل كالنقل ووجبات الطعام والسكن في المناطق النائية والبعيدة عن العمل بتعليمات يصدرها الوزير، إذ نص المشرع (يتحدد ما يتحمله العامل من بدل أجور النقل ووجبات الطعام والسكن في المناطق النائية والبعيدة عن العمران بتعليمات يصدرها الوزير)⁽³⁶⁾.

وبناءً على ما تقدم فقد أقر المشرع جزاءً جنائياً عن مخالفة الأحكام الخاصة بحماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية، المتعلقة بالضمانات التي نص عليها المشرع وخصها بالفصل الثاني عشر من قانون العمل النافذ، إذ نص (يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (10) عشرة أيام ولا تزيد على 3 ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تقل عن (100,000) مئة ألف دينار ولا تزيد على (500,000) خمسمائة ألف دينار كل من خالف الأحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية المنصوص عليها في هذا الفصل)⁽³⁷⁾.

الخاتمة

بعد أن انهينا كتابة بحثنا "بعنوان الضمانات الموضوعية الخاصة لحقوق العمال في قانون العمل رقم (37) لسنة 2015"، لابد لنا من وقفة متأملة لتقييم النتائج التي توصل إليها البحث وتوجيه الى أهم ما يستحق أن يطرح من مقترحات تحقق الفائدة العلمية:-

أولاً : النتائج

- 1- أقر المشرع على تعويض العمال عن العمل الإضافي، وفق أحكام القانون حتى في حالات الضرورة يعد عملاً إضافياً لا بد تعويض العامل عنه.
- 2- أوجب المشرع العراقي المساواة بين العمال في حال تضامن بين صاحب العمل الرئيس وصاحب العمل الثانوي، وأيضاً في حالة التضامن بين صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد، يبقى صاحب العمل السابق مسؤولاً بالتكافل مع صاحب العمل الجديد عن الفترة قبل نقل المشروع ولغاية انتقاله.
- 3- أقر المشرع العراقي على ضمانات سابقة على العمل للعمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية بوصفها من الاعمال الضارة والمرهقة على صحة العمال لا بد من اجراء فحص الطبي للتأكد من لياقته البدنية للعمل، وايضاً قبل انتهاء عقد العمل اجراء الفحوصات للتأكد عدم اصابته للأمراض.

ثانياً: المقترحات

في ضوء النتائج السابقة للبحث، نرى أنه من المفيد وضع بعض المقترحات، التي ندعوا المشرع العراقي لأخذها بعين الاعتبار عند أول تعديل لقانون العمل المعمول به حالياً، وذلك لتقرير الحماية الكافية لطرفي العقد وبالأخص العامل، وتتمثل بما يأتي:

- 1- نقترح على المشرع العراقي تعديل نص المادة (50)، من قانون العمل النافذ التي قضت المساواة في حالة التضامن بين صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد، عن الالتزامات السابقة التي حددها بالمدة قبل نقل المشروع ولغاية انتقاله، ويكون للعمال الذين انتقلت عقودهم مطالبة المالك الجديد بتنفيذ الالتزامات حددها في حال دمج أو نقل أو في حالة التعاقب، والإشكالية تثار في حال نقل الملكية بالبيع فهذا يعد تعسفاً لصاحب العمل، فلا بد للمشرع أن ينظر لهذه النقطة، لذا نقترح إضافة فقرة إلى المادة أعلاه تخص صاحب العمل الجديد في حالة نقل الملكية بالبيع، انه غير ملزم بعمال صاحب العمل السابق، وأن يكون اختيارياً لصاحب العمل الجديد بقبول الالتزامات السابقة من عدمه، وكما عليه إن يبين الحالات التي ذكرت في المادة المذكورة، هل هي على سبيل الحصر أم المثال؟
- 2- نقترح على المشرع العراقي تعديل نص المادة (109) في حال استمرار عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية في حالات الضرورة في العمل، يعد عملاً اضافياً يتقاضى عنه تعويض إلا انه لم يحدد ساعات العمل في حالات الضرورة، ففي الظروف العادية حددها بسبع ساعات وأن لا يتجاوز (8) ثمان ساعات في حين حالات الضرورة لم ينص على مدة عمل، الأجدر أن يحددها لأنه قد تستمر حالات الضرورة أكثر من (24) ساعة فعليه أن ينص على استبدال العمال في حال الاستمرار والاشارة الى هذه النقطة.

3- نقترح تعديل نص المادة (112) في حالة مخالفة صاحب العمل للتعليمات الخاصة بعمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية، وأن تكون العقوبة الحبس والغرامة ليقدر صاحب العمل حجم الخطورة العمل بالنسبة للعمال في هذا المجال.

الهوامش:

(1) ينظر: أسراء ربحي، مفهوم التضامن، مقال متاح على الموقع الإلكتروني:

<http://mawdoo3-staging-r-env.eu-west-1.elasticbeanstalk.com>

تاريخ الزيارة يوم الجمعة 2020/4/10، الساعة 9:45 مساءً.

(2) ينظر: د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010، ص272. للمزيد ينظر لطفاً: د. أحمد حسن برعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص307. ود. سعيد عبد الكريم مبارك، مسؤولية المقاول الثانوي، وزارة العدل، بغداد، 1990، ص25. ود. أيمن سعد سليم، أحكام الالتزام (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، 2007، ص244. ود. محمد براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2007، ص49.

(3) ينظر: د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مصدر سابق، ص273.

(4) ينظر: د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، الجزء السابع، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة، 1989، فقرة 131.

(5) ينظر: د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار الثقافة والنشر، عمان، ص221.

(6) ينظر: د. محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بلا مكان النشر، 2010، ص184-185.

(7) ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (416/ مقالة/ 2008)، منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://WWW.hic.iq/indexqanoun-ar.php>

تاريخ الزيارة يوم الجمعة 2020/7/17، الساعة 9:53 مساءً.

(8) ينظر: سعد حسين الحلبوسي، الدعوى المباشرة (دراسة مقارنة في القانونين العراقي والفرنسي)، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق، جامعة النهرين، 1994، ص7.

(9) ينظر: د. سعيد مبارك وآخرون، الموجز في العقود المسماة، دار الحكمة للطباعة والنشر، بلا مكان النشر، 1992-1993، ص488.

(10) ينظر: د. عدنان العابد، ود. يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الثانية، العاتك لصناعة الكتب، القاهرة، 2009، ص274.

(11) ينظر: د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصدر سابق، فقرة 132. د. أسماويل غانم، النظرية العامة للالتزام، مكتبة سيد عبد الله وهبة، القاهرة، 1956، ص174.

(12) ينظر: أحمد محمد الحوامدة وعيسى غسان الرضي، دور الدعوى المباشرة في المحافظة على حقوق الدائنين، دراسة للتشريعات الاتحادية بدولة الامارات العربية المتحدة، بحث منشور في الجامعة الاردنية، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 46، العدد 1، 2019، ص4.

(13) ينظر: د. صبا نعمان رشيد الويسي، حقوق المقاول من الباطن، بحث منشور في مجلة جامعة النهريين، كلية الحقوق، المجلد 7، العدد 1، 2005، ص9. بهذا يمنح اصحاب العمل المزيد من السلطة التقديرية للمقاول من الباطن والذي بدوره لا يتم التحكم في مهام العمل ويمنح المستوى الأدنى للعمال من حقوقهم مقابل عملهم.

Guy Davidov and Brian Langille, Boundaries and Frontiers of Labour Law, Oxford and Portland, Oregon, 2006, p. 137.

(14) ينظر: د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2000، ص689.

(15) ينظر: المادة (50) من قانون العمل العراقي النافذ.

(16) ينظر: د. حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، مطبعة ابناء وهبه محمد حسان، مصر، 1986، ص35.

(17) ينظر: كامل عبد الحسين البلداوي، الشركات التجارية في القانون العراقي، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1990، ص230.

(18) ينظر: د. مرتضى ناصر نصر الله، الشركات التجارية في القانون العراقي، مطبعة الارشاد، بغداد، 1969، ص282.

(19) ينظر: د. خالد الشاوي، شرح قانون الشركات التجارية العراقية، الجزء الاول، الطبعة الاولى، مطبعة الشعب، بغداد، 1968، ص503.

(20) ينظر: د. باسم محمد صالح، عدنان العزاوي، القانون التجاري، الشركات التجارية، المكتبة القانونية للتوزيع، بغداد، بلا سنة نشر، ص84.

(21) ينظر: المادة (148) من قانون الشركات العراقي رقم (21) لسنة 1997 وتعديلاته اذ نصت " يجوز دمج شركة أو شركة بأخرى، أو دمج شركتين أو أكثر لتكوين شركة جديدة "

(22) ينظر: د. باسم محمد صالح، عدنان العزاوي، القانون التجاري، مصدر سابق، ص83. للمزيد ينظر لطفاً: د. لطيف جبر كومان، الشركات التجارية (دراسة قانونية مقارنة)، بلا دار النشر، الجامعة المستنصرية، 2006، ص286. كما أشارت المادة (149) من قانون الشركات النافذ "يشترط لجواز الدمج بين الشركات =

=أو لا- أن تكون ذات نشاط متماثل أو متكامل .

ثانياً- أن لا يؤدي الدمج الى:

1- فقدان الشركة المساهمة شخصيتها المعنوية لصالح شركة محدودة أو تضامنية.

2- فقدان الشركة المحدودة شخصيتها المعنوية لصالح شركة تضامنية.

3- فقدان الشركة المساهمة أو المحدودة أو التضامنية أو المشروع الفردي شخصيتها المعنوية لصالح الشركة البسيطة.

ثالثاً- أن لا يؤدي الدمج الى زيادة عدد اعضاء الشركة المندمج بها أو الناجمة عن الدمج على الحد المقرر لها قانوناً بحسب نوعها.

رابعاً- أن لا يؤدي الدمج الى ترتيب آثار اقتصادية مخالفة لخطة التنمية والقرارات التخطيطية".

(23) ينظر: د. محمد حسين منصور، قانون العمل، مصدر سابق، ص 182-183.

(24) ينظر: د. رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الخامسة، المركز القومي للإصدارات القانونية، بلا مكان النشر، 2008، ص 69. للمزيد ينظر لطفاً: د. حسين محمد منصور، قانون العمل، مصدر سابق، ص 227.

(25) Alan Gladstone, International Labour Law Reports, Martinus Nijhoff Publishrs, Geneva, Switzerland, 2007, P. 343.

(26) ينظر: د. محمود جمال الدين، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مصدر سابق، ص 845.

(27) ينظر: د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مصدر سابق، ص 274.

(28) ينظر: المادة (923) من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 وتعديلاته.

(29) ينظر: المادة (924) من قانون المدني العراقي النافذ.

(30) ينظر: د. عدنان العابد، ود. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص 111.

(31) ينظر: د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم (37) لسنة 2015، مكتبة السنهوري، بيروت، 2017، ص 251.

(32) ينظر: المادة (109/أولاً/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(33) ينظر: د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم (37) لسنة 2015، مكتبة السنهوري، بيروت، ص 252.

(34) ينظر: قرار محكمة تمييز الاتحادية بالعدد (355/ الهيئة المدنية/ 2018، ت/ 344) في 2018/4/2. أشار اليه المحامي محمد عجيل، قضاء العمل العراقي وفق قرارات محكمة التمييز الاتحادية، الطبعة الأولى، نشر وتوزيع مكتبة صباح القانونية، بغداد، 2019، ص 45. وايضاً جاء قرار محكمة التمييز الاتحادية بنفس المعنى بالعدد (3334/ هـ م / 2018، ت/ 3331) أشار اليه القاضي عبد الخالق عمران موسى، وفتية عدنان حمد، القيمة القانونية لحساب المستحقات العمالية في ضوء قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015، مكتبة الصباح، بغداد، 2020، ص 36.

(35) ينظر: د. محمود جمال الدين، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، 1982، ص 594.

(36) ينظر: المادة (107) من قانون العمل العراقي النافذ.

(37) ينظر: د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، دار السيسبان للنشر والتوزيع، بغداد، يلا سنة نشر، ص 109.

- (38) ينظر: المادة (110/ثانياً) من قانون العمل النافذ.
- (39) ينظر: نص المادة (110) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (40) ينظر: نص المادة (111) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (41) ينظر: نص المادة (112) من قانون العمل العراقي النافذ.
- أولاً: الكتب القانونية**
- 1- أحمد حسن برعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الاول، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
 - 2- أحمد عبد الكريم ابو شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
 - 3- اسماعيل غانم، النظرية العامة للالتزام، مكتبة سيد عبد الله وهبة، القاهرة، 2010.
 - 4- السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010.
 - 5- أيمن سعد سليم، أحكام الالتزام (دراسة مقارنة)، الطبعة الاولى، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، 2007.
 - 6- باسم محمد صالح، عدنان العزاوي، القانون التجاري الشركات التجارية، مكتبة القانونية للتوزيع، بغداد، بلا سنة نشر.
 - 7- حسن المصري، اندماج الشركات وانقسامها، مطبعة ابناء وهبة محمد حسان، مصر، 1986.
 - 8- خالد الشاوي، شرح قانون الشركات التجارية العراقية، الجزء الاول، الطبعة الاولى، مطبعة الشعب، بغداد، 1968.
 - 9- رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الخامسة، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008.
 - 10- سعيد عبد الكريم مبارك، مسؤولية المقاول الثانوي، وزارة العدل، بغداد، 1990.
 - 11- سعيد مبارك واخرون، الموجز في العقود المسماة، دار الحكمة للطباعة والنشر، 1992-1993.
 - 12- صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، دار السيسبان للنشر والتوزيع، بغداد، بلا سنة نشر.
 - 13- عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الاولى، دار المعرفة، بغداد، 1980.
 - 14- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، الجزء السابع، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة، 1989.
 - 15- عبد الخالق عمران موسى، وقتية عدنان حمد، القيمة القانونية لحساب المستحقات العمالية في ضوء قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015، مكتبة الصباح، بغداد، 2020.
 - 16- عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، الطبعة الاولى، مكتبة القانون المقارن، بغداد، 2019.
 - 17- كامل عبد الحسين البلداوي، الشركات التجارية في القانون العراقي، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1990.

- 18- لطيف جبر كوماني، الشركات التجارية (دراسة قانونية مقارنة)، بلا دار النشر، الجامعة المستنصرية، 2006.
- 19- محمد براك الفوزان، التعليق على النظام السعودي الجديد، الطبعة الاولى، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2007.
- 20- محمد عجيل التميمي، قضاء العمل العراقي وفق قرارات محكمة التمييز الاتحادية، الطبعة الاولى، نشر وتوزيع مكتبة الصباح القانونية، بغداد، 2019.
- 21- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1982.
- 22- مرتضى ناصر نصر الله، الشركات التجارية في القانون العراقي، مطبعة الارشاد، بغداد، 1969.
- 23- محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2010.
- 24- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 200.

ثانياً: البحوث القانونية

- 1- أحمد محمد الحوامدة، عيسى غسان الرضي، دور الدعوى المباشرة في المحافظة على حقوق الدائنين، دراسة للتشريعات الاتحادية بدولة الامارات العربية المتحدة، بحث منشور في الجامعة الاردنية، دراسات في علوم الشريعة والقانون، المجلد 46، العدد 1، 2019.
- 2- صبا نعمان رشيد الويسي، حقوق الما قول من الباطن، بحث منشور في مجلة جامعة النهرين، كلية الحقوق، 2005.

ثالثاً: الرسائل والأطاريح

- 1- سعد حسين الحلبوسي، الدعوى المباشرة (دراسة مقارنة في القانون العراقي والفرنسي)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة النهرين، 1994.

رابعاً: القوانين

- 1- قانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 المعدل.
- 2- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971.
- 3- قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997.
- 4- قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015.

خامساً: القرارات التمييزية

- 1- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد 416/ مقولة/ 2008 (منشور).
- 2- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد 355/ الهيئة المدنية/ 2018، ت/ 2853 في 2018/4/2 (منشور).
- 3- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد 334/ هـ م/ 2018 (منشور).

سادساً: المصادر الأجنبية

1- Guy Davidov and Brian Langille, *Boundaries and frontiers of Labour Law*, Oxford and Portland, Oregon, 2006.

2- Alan Gladstone, *International Labour Law Reports*, Martinus Nijhoff publishers, Geneva, Switzerland, 2007.

سابعاً: المواقع الالكترونية

1- اسراء ربحي، مفهوم التضامن، مقال متاح على موقع الالكتروني:

<http://mawdoo3-staging-r-env.eu-west-1.elasticbeanstalk.com>

تاريخ الزيارة يوم الجمعة 2020/4/10، الساعة 9:45 مساءً .

Special objective guarantees of workers' rights in Iraqi labor law no.(37) of 2015

Rasha Radhi Bahr

Emad Hassan Salman

College of Law

rashaalshlmy07@gmail.com

Emadalnsr40@gmail.com

Abstract

The objective guarantees of workers' rights are privileges in the category of workers that protect them from the authority and domination of the employer, as they are the weak party in the contractual relationship, so the legislator stipulated in strict legal texts these guarantees, including equality between workers in the event of multiple employers, as in the case of solidarity between The old employer is with the new employer. Also, do not forget the workers of quarries, mines and mineral materials, as they are harmful to health. The legislator has stipulated special guarantees for them to reduce the negative effects.