

حدود تطبيق

قاعدة العقد شريعة المتعاقدين على عقد العمل

م.د. علاء كاظم حسين الرويشدي

كلية القانون / جامعة الكوفة

alaak.alruwaishdi@uokufa.edu.iq

تاريخ استلام البحث 2023/10/21 تاريخ ارجاع البحث 2023/11/20 تاريخ قبول البحث 2023/12/16

يؤدي العمل في القطاع الخاص إلى تحقيق فوائد عديدة ، من أبرزها دعمه للاقتصاد الوطني عن طريق انعاشه مجالات الاستثمار كافة، و توليد خبرات وطنية لدعم التنمية الاقتصادية في المجالات كافة ، كما أنه يؤدي إلى تخفيف العبء على القطاع العام ، وبسبب تلك الأهمية نجد أن التشريعات الخاصة بالعمل تمتاز بنصوص قانونية خاصة تتباين مع النصوص في باقي العقود الأخرى، والتي تتصف بأن أحكامها تتميز بالثبات والجمود في الجنبه التي تتعلق بحقوق العامل ، حتى اتصفت بأنها نصوص أمره من النظام العام لا يجوز الاتفاق على خلافها ، و تتوقف أي قاعدة من التطبيق عليها بما في ذلك قاعدة العقد شريعة المتعاقدين في حالة إذا تصادمت مع أحكامها ، ألا إنه في الفترة الأخيرة ظهر لدينا توجهاً قضائياً أدى الى إبراز تطبيق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين على عقد العمل .

الكلمات المفتاحية : المعيار الموضوعي ، المعيار الإرادي ، المسائل الجوهرية ، المسائل التفصيلية.

Working in the private sector leads to achieving many benefits, the most prominent of which is its support for the national economy by revitalizing all areas of investment, and generating national expertise to support economic development in all fields. It also reduces the burden on the public sector, and because of this importance we find that private legislation At work, it is characterized by special legal texts that differ from the texts in the rest of the other contracts, which are characterized by the fact that their provisions are characterized by stability and rigidity in the aspect that relates to the rights of the worker, to the point that they are characterized as imperative texts of public order that cannot be agreed upon otherwise, and any rule ceases to be applied to them, including This is the rule of the contract under the law of the contracting parties in the event that it conflicts with its provisions . However, in the recent period, a judicial trend has emerged that has led to highlighting the application of the contract rule, the Sharia of Contracting Parties, to the employment contract .

Keywords: Objective standard, voluntary standard, fundamental issues, detail issues.

المقدمة

أولاً : جوهر فكرة البحث :

تمثل العلاقات الناشئة عن النشاط الاقتصادي مركزاً مهماً في تحديد التنظيم القانوني لها ، ويبرز ذلك المركز إذا كانت تلك العلاقات ذات علاقة بالنشاط الانساني للعمل ، خاصةً إذا كان العمل يتم بصفة تبعية عن طريق تبعية العامل لإشراف وإدارة رب العمل ، وهو ما جعل عقد العمل يخضع لقواعد قانونية صارمة في التنظيم ، وهو ما انسحب على تحديد مفهوم عقد العمل ، والذي عرفه المشرع العراقي في المادة (1 / تاسعاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة (2015) بأنه ((أي اتفاق سواء كان صريحاً أم ضمناً شفويّاً أو تحريريّاً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة و إشراف صاحب العمل لقاء أجر أياً كان نوعه)) . يتضح لنا من هذا التعريف أن عقد العمل هو عقد يمتاز بالخصائص التي تتميز بها باقي العقود كأصل عام ، من حيث أنه عقد رضائي وملزم لجانبيه ومن عقود المدة في الأصل ، ألا أنه يمتاز بخصوصية ينفرد بها عن باقي العقود من حيث إنّ العامل يعمل تحت إشراف ومتابعة أرباب العمل ، كما أن حقوق العامل نظمت بطريقة يستحيل معها الانتقاص حتى و أن كان ذلك بإرادة العامل . من ذلك كله ن نجد أن قواعد العمل نُظمت بطريقة تحفظ حقوق العامل من حيث ما يمكن تضمينه من بنود فيه ، وهي ثابتة لا يمكن المساس بها ، وبالنتيجة أي اتفاق على المساس بها يعد اتفاقاً باطلاً بطلائناً مطلقاً ، وهو ما خالف فيه قاعدة العقد شريعة المتعاقدين .

ثانياً : أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في أن وجود قواعد قانونية تُرسخ مجمل حقوق العامل عاملاً أساسياً في استقرار علاقات العمل ، والعمل على ضمان حقوق العامل من استغلال أرباب العمل ، و أن اعتماد قواعد خاصة بتشريعات خاصة قضى على صراعات العمل التي كانت قد تحدث بين العمال و أصحاب العمل ، لأن القواعد التي نظمت ذلك في قواعد القانون المدني لم تكن كافية وكفيلة بتحقيق التوازن بين العامل ورب العمل.

ثالثاً : مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث على دراسة فكرة المعيار المعتمد في تحديد القاعدة التي يخضع لها عقد العمل ، و أهمية ثبوت ذلك في تحديد حقوق العامل ، ويتفرع عن ذلك جملة من التساؤلات ، يمكن اجمالها في الآتي :

- 1- ما المعيار المعتمد في اخضاع قواعد عقد العمل لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين ؟
- 2- هل يمكن ان تتفوق قواعد العمل على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ؟
- 3- ما هو موقف القضاء العراقي من قاعدة تفوق عقد العمل على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ؟

رابعاً : منهجية البحث

سنعتمد في بحثنا هذا على المنهج التحليلي الوصفي ، إذ سنقوم بتحليل كل فقرة تصادفنا اعتماداً على التشريعات العراقية الإجرائية مقارنةً بمواقف القضاء العراقي المختلفة ، مع اعطائها الوصف القانوني المناسب لها .

المبحث الأول: المعيار المعتمد في اخضاع عقد العمل لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين

لم يكن المعيار المعتمد في تحديد قواعد عقد العمل محل اتفاق بين المواقف الفقهية ، وذلك بسبب خلو التشريعات من تحديد ذلك المعيار ، وهنا نجد أن بعض المواقف الفقهية ذهبت الى منح إرادة المتعاقدين المكنة في تحديدها ، ومنها من ذهب الى وضع ضابط موضوعي بعيد عن دور الإرادة في تحديده . و لأجل بيان ذلك سنقسم مبحثنا هذا على مطلبين ، إذ سنخصص الأول منه لبيان المعيار الارادي ، فيما سنعدد ثانيهما لدراسة المعيار المادي .

المطلب الأول: المعيار الارادي

الأصل أن العقد يعقد ويتكون عند اتفاق المتعاقدين على المسائل الأساسية فيه ، إذ يكفي أن يتم الاتفاق عليها عند تكوين العقد ، ويعد منعقداً منذ اللحظة التي يتم الاتفاق فيها وبهذا الخصوص ثمة مسألتين يجب الاتفاق عليهما ، وهي المسائل الجوهرية في العقد يجب الاتفاق عليها و إلا لا يعقد العقد دون الاتفاق عليها ، ومسائل تفصيلية (ثانوية) يمكن تأجيل الاتفاق عليها لاحقاً⁽¹⁾ .

ووفق هذا المعيار يتم التمييز بين المسائل الجوهرية والتفصيلية بالرجوع إلى إرادة المتعاقدين أحدهما أو كلاهما ، بحيث تعد المسألة جوهرية إذا ذهبت الإرادة لذلك ، وبالنتيجة بإمكان كل طرف أن يضيف على مسألة ثانوية صفة الجوهرية ، وبالتالي يتوقف رضائه على انعقاد العقد⁽²⁾ ، وبالنتيجة وفق هذا الرأي يمكن اعتبار مسألة ثانوية في عقد العمل مسألة جوهرية كأن تذهب إرادة العامل إلى اعتبار العلاوات السنوية التي يستحقها مسألة جوهرية لا بد من الاتفاق عليها في عقد العمل وكذلك المكافأة والمخصصات⁽³⁾ . وكذلك توفير فرص للعامل لتطوير مهاراته⁽⁴⁾ . مع الأخذ بلطف النظر أن المعيار الارادي لا يشترط أن تكون المسألة ذات اهمية كبيرة في عقد العمل ما دام أن إرادة المتعاقدين (العامل من رب العمل) أو أحدهما ذهبت لاعتبارها مسألة جوهرية في عقد العمل ، كما لا يشترط أن تكون المسألة التفصيلية التي عدت جوهرية بإرادة المتعاقدين (العامل رب العمل) أن تكون أحد عناصر عقد العمل المكونة لانعقاده⁽⁵⁾ من مثل أن يجعل العامل تسليم الأجر في مكان اقامته مسألة جوهرية بالرغم من كونها مسألة ثانوية ، وليست بتلك الأهمية في انعقاد عقد العمل ، وبالنتيجة لا يعقد عقد العمل إلا بالاتفاق عليها ، كما ليس مهماً أن تكون المسألة ذات تأثير كبير في تنفيذ ما تضمنه عقد العمل أو أن تكون أحد عناصر تكوينه ، بل يمكن ان تكون خارج تكوين عقد

العمل، ولكن لأحد أطراف عقد العمل (العامل و رب العمل) أن يتمسك بما ويعين للمتعاقد الآخر أن رضاه متوقفاً على الاتفاق عليها⁽⁶⁾، كأن يشترط الاتفاق على جعل قيام ورب العمل بتنظيم إضبارة شخصية خاصة به يحفظ فيها كل الوثائق ذات الصلة بعمله، ومن مثل جعل قيام رب العمل بتسليم العامل عند مباشرته وصلاً بما سلمه من وثائق ومستندات واعادتها إليه عند انتهاء عقد العمل مسألة جوهرية لا بد من الاتفاق عليها⁽⁷⁾.

وبهذا الشأن ثار خلاف فقهي حول من له الحق بإرادته جعل المسألة جوهرية هل أن كل من المتعاقدين أو أحدهما، إذ ذهب راي من الفقه⁽⁸⁾ إلى جعل ذلك رهين بأرادته أحد المتعاقدين العامل أو رب العمل وعند إرادة أحدهما هو الأعراف بما هو جوهرية من أجل تحقيق مصلحته عند ابرام العقد، بينما ذهب رأي آخر⁽⁹⁾ إلى تقييد الاطلاق بخصوص المعيار الارادي، وذلك بربطه للإرادة المشتركة للمتعاقدين في عقد العمل بالمسائل الجوهرية بالعقد، فلا يمكن الركون لإرادة أحد طرفي عقد العمل لتمييز المسائل الجوهرية من المسائل التفصيلية في العقد، بل لا بد أن تستند إليها الإرادة المشتركة لكل من العامل ورب العمل، ويمكن الكشف عنها من خلال الظروف التي رافقت ابرام العقد أو من خلال البحث فيما إذا كانت المسألة موقع تفاوض لم يبرم عقد العمل إلا إذا تم الاتفاق عليها.

وبعد كل ما قيل أعلاه نجد أن معيار الإرادة لم يسلم من الانتقادات، إذ ذهب راي من الفقه⁽¹⁰⁾ إلى أنه إذا كان العقد في ضوء هذا المعيار تتحدد معالمه وفق اتفاق أطرافه على المسائل الجوهرية، إلا أنه إذا لامسنا واقع الحال نجد من الصعوبة بمكان التمييز بينما كانت جوهرية أو تفصيلية في مضمون عقد العمل، هذا ما دفع هذا الرأي للذهاب إلى عدم ترك ذلك لتقدير القاضي كي لا يتحكم في تحديد مضمون عقد العمل، و إنما يجب على المشرع أن يحدد ضوابط موضوعية كفيلة بتحديدته، فيما ذهب رأي آخر⁽¹¹⁾ إلى رفض فكرة المعيار الإرادي للتمييز بين المسائل الجوهرية والتفصيلية، لأن ما هو جوهرية لا يمكن أن يصبح ثانوي لكون أن إرادة أطراف عقد العمل كلاهما أو أحدهم قد ذهبت إلى ذلك، وكذا الحال فيما يخص المسائل التفصيلية هذا ما دعا رأي فقهي⁽¹²⁾ الذهاب إلى تأييد هذا التوجه مبرراً موقفه بالقول أنه ليس هنالك ما يدعو لاعتبار العناصر التي تستلزمها ماهية العقد وطبيعة الاتفاق عليها بمثابة جوهرية في العقل مجرد تمسك أحد الطرفين بالاتفاق عليها قبول اعلان قبوله بالعقد، لينتهي به المطاف إلى أن فكرة المسائل الجوهرية بالنسبة لأحد المتعاقدين تعد فكرة غير صحيحة، وتقوم على خلط واضح بين فكرة المسائل الجوهرية وفكرة التحفظ أو الشرط الذي يعلق عليه احد المتعاقدين انعقاد العقد.

المطلب الثاني: المعيار الموضوعي (المادي)

بعد الانتقادات التي وجهت إلى المعيار الارادي، نجد أن هنالك توجهات فقهية عديدة اتفقت في مضمونها ذهبت إلى اعتماد المعيار الموضوعي في تمييز المسائل الجوهرية من التفصيلية في عقد العمل، ويقوم هذا المعيار

على أساس فكرة تحليل العناصر المميزة لعقد العمل من أجل الوصول إلى تمييزه من باقي العقود المسماة الأخرى ، إذ أن لكل عقد غرض اقتصادي مراد تحقيقه ، فتكون المسائل الجوهرية التي تحقق هذا الغرض بمثابة المسائل الضرورية لهذا العقد ، فمن يريد أن يتعاقد عليه أن يعرف ماذا يريد هو وماذا يريد الطرف الآخر⁽¹³⁾ ، ففي عقد العمل يجب أن يعرف العامل الالتزامات الرئيسية التي يجب أن يؤديها لصالح رب العمل الذي هو الآخر يجب أن يعرف الالتزامات الملقاة على عاتقه باعتبار أن تلك الالتزامات تعد المجال الذي يرد عليها عقد العمل ، وأن القيام بتأديتها يؤدي إلى تحقيق الغرض الاقتصادي المراد تحقيقه ، و من أبرز المسائل الجوهرية في عقد العمل هو وجوب الاتفاق على العمل المراد تأديته والأجر⁽¹⁴⁾ الذي يستحقه العامل باعتبارها المجال الذي يرد عليه عقد العمل بالنسبة للعامل والالتزام بتأدية العمل⁽¹⁵⁾ والالتزام بالمحافظة على أسرار العمل⁽¹⁶⁾ الذي يعد المجال بالنسبة لحقوق رب العمل ، وبالنتيجة نجد أن هذا المعيار يذهب في تحديده للمسائل الجوهرية في عقد العمل إلى طبيعة ذلك العقد والاعتماد على تلك الطبيعة هو الضابط الكفيل في تمييزه من غيره من العقود ، وبالتالي يجب الاتفاق على جميع أركان عقد العمل من رضا ومحل وسبب ، وبالتالي من هنا يجب الركون إلى طبيعة عقد العمل وماهيته لتحديد المسائل الجوهرية⁽¹⁷⁾.

وبهذا الشيء يذهب رأي فقهي⁽¹⁸⁾ إلى أن المعيار الموضوعي يميز بشكل واضح بين المسائل الجوهرية من المسائل التفصيلية ، إلا أنه لا بد من تكميله بالمعيار الإرادي؛ لأن الأخير يقدم تفسيراً واضحاً لحالة عدم انعقاد عقد العمل عند عدم الاتفاق على المسائل التفصيلية ، ذلك لأنها تتحول إلى مسألة جوهرية إذا تمسك بها أحد طرفي عقد العمل ولم يقبلها الطرف الآخر، كأن يكون جوهرياً بالنسبة للعامل تسليمه الأجر المتفق عليه في محل إقامته، وبهذا الشأن نجد أن رأي فقهي⁽¹⁹⁾ ذهب إلى أن فكرة النزعة الشخصية المتمثلة في المعيار الإرادي لا تكفي لوحدها للقول بأن عقد العمل قد انعقد دون أن يتم اسناده بعوامل موضوعية ذاهباً إلى أنه يجب الأخذ بالمعيار الموضوعي كأصل عام في تحديد المسائل الجوهرية التي يعقد بها عقد العمل مع الاعتداء بالمعيار الإرادي كمكمل له نظراً لانضباط الأخير باعتماده على طبيعة العقد من أجل الحفاظ على فكره أركان العقد .

أما نحن فلنا القول: إن كل ما طرح بخصوص المعايير المعتمدة في تحديد المسائل الجوهرية وفق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين تنفق معها في الجنب التي تتوافق مع القصد الذي قصده المشرع في قانون العمل ، إلا أننا نختلف معها في جنة أخرى ، إذ أنهما يتفقان في المجال الذي يجب أن يتضمنه عقد العمل من حيث أن هنالك العديد من الالتزامات يجب أن يتم الاتفاق عليها في عقد العمل ، و إلا فإن العقد لا يعقد وهذه التزامات لا يمكن أن يعقد عقد العمل دون الاتفاق عليها حتى وإن تنازل العامل عنها باعتبارها من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها وفق ما نصت عليه المادة (14 / ثانياً) على أنه ((يقع باطلاً كل شرط فسي عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون)) .

لو رجعنا إلى نصوص قانون العمل العراقي نجده قد اعتمد على المعيار الموضوعي كأصل عام في تحديد المسائل الجوهرية في عقد العمل بنص المادة (37 / أولاً) التي نصت على أنه ((ويجب أن يتضمن عقد العمل بالحد الأدنى البيانات الآتية :-

ج : طبيعة ونوع العمل ومدته وتاريخ بدئه .

د : الأجر وأية مزايا أو مكافآت يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة ...)) ، من هنا نجد أن المسائل الجوهرية في عقد العمل هي الاتفاق على طبيعة العقد أولاً ، وهنا نجد أن الاتفاق على طبيعة عقد العمل يخضع إلى القواعد العامة في التحديد ، والتي تشترط أن يكون العمل ممكناً ومشروعاً ومعيناً تعييناً نافياً للجهاالة ، ويجب الاتفاق ثانيةً على الأجر الذي يستحقه العامل على أن تتم مراعاة القواعد الآمرة المتعلقة بتحديد حد أدنى للأجور، ويجب الاتفاق في ثالثهما على مدة عقد العمل ، مع ملاحظة أن الأصل هي حرية أطراف عقد العمل بالاتفاق عليها ، إلا أن المشرع وتقديراً منه لحماية العامل نجده قد منع أطراف عقد العمل تحديد مدته في الأعمال التي تستوجب الاستمرارية⁽²⁰⁾ وفق ما نصت عليه المادة (38 / ثانياً) من قانون العمل ، والتي جاء فيها ((لا يجوز تحديد مدة للعقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة...)) .

يفهم من ذلك كله ، بأن المشرع العراقي ألزم أطراف عقد العمل تضمين العقد ما ذكر أعلاه سواء كان شفويًا أو تحريريًا ، ولا يوجد أدنى شك في أنما تم ذكره من بيانات لعقد العمل ، و أنما وردت على سبيل المثال لا الحصر ، ولا يوجد ما يمنع من الاتفاق على مسائل أخرى تعد من النظام العام في عقد العمل⁽²¹⁾ مع الأخذ بلطف النظر أن المشرع العراقي في قانون العمل لم يهمل مسألة الأخذ بالمعيار الارادي ، إلا أنه وضع اسلوباً خاصاً مختلفاً مما طرحناه سابقاً بخصوص ماهية المعيار الإرادي ، إذ نجده قد أباح لاعتبار مسألة تفصيلية أن يعدها جوهرية يجب الاتفاق عليها وتضمينها في بنود عقد العمل ، إلا أن الملاحظ أن المشرع عندما اعتمد المعيار الإرادي نجده قد اعتمد احادي الجانب وهو للعامل فقط ، وذلك عندما اعطاه الحق في أن يضيف ما يراه يعود عليه بالفائدة في عقد العمل ، وبخلافه لا يمكن لعقد العمل أن ينقصد دون الاتفاق عليها، وهذا ما نصت عليه (14 / أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ ، والذي جاء فيها على أنه ((تمثل الحقوق الواردة في أحكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال ولا تؤثر تلك الأحكام على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون)) .

وهنا نلاحظ أن أحكام قانون العمل تضمن حد أدنى من الحقوق التي يجب أن يحصل عليها العامل ، وبالتالي لا يصح أن يتضمن العقد شروط تعطي للعامل حقوقاً أقل من الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل ، أما إذا ورد شرط في عقد العمل يخالف أحكام قانون العمل المتعلقة بحقوق العامل وكانت تلك

الشروط تمنح العام الفائدة أكبر كان الشرط صحيحاً ، كأن يرد نص بعقد العمل يسمح للعامل راحة بأجر يوميين مثلاً أو يمنحه أجراً عن ساعات العمل الإضافية يعادل ثلاث اضعاف الأجر على المتفق عليه (22) .

المبحث الثاني: ترجيح تطبيق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين في عقد العمل

تميز قواعد العمل بنصوص تشريعية ثابتة فيما يتعلق بحقوق العامل، وهي نصوص لا يمكن المساس بها ، لضمان تمتع العامل بحقوقه بشكل كامل ، وهذا ما جعل من قواعده متفوقة على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، إلا أنه في الفترة الأخيرة ظهر لنا توجهاً تمييزياً جعل من قاعدة العقد شريعة المتعاقدين الأصل في التطبيق . ولأجل دراسة ذلك ، سنقسم مبحثنا هذا على مطلبين ، سنخصص أولهما لبحث تغليب قواعد العمل على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، فيما سنبين في ثانيهما اعتماد قاعدة العقد شريعة المتعاقدين كأصل عام .

المطلب الأول: تغليب قواعد العمل على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين

إنَّ قانون العمل يهدف إلى حماية طبقة العمال، وإلى تحقيق السلم المجتمعي، ومن مثل هذه الأهداف لا تتحقق إلا إذا كان لهذا القانون قواعد، وأسس تختلف عن التي تقوم عليها باقي العقود التي تخضع لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، وهو لا يتوصل إلى تحقيق ذلك السلم ما لم يعتمد على قواعد خاصة تختلف عن القواعد التقليدية، وبخلاف ذلك فسيخلق جواً من التوتر بين العمال و أصحاب العمل (23) .

وبناءً على ذلك نجد أنَّ قانون العمل يتميز بمميزات خاصة تختلف عن باقي العقود الأخرى، كل تلك القواعد توصف بأنها قواعد صارمة يجب أن يتميز بها عقد العمل باعتبار أن تلك القواعد تتميز بالطابع الحمائي، والتي تستهدف تحقيق مصالح طبقة العمال، وبالتالي فإنها تتصف بأنها ذات قواعد أمرية، وهنا نجد أنَّ المشرع قد تدخل في رسم عقد العمل دون اعتبار لإرادة أطرافه، بهدف حماية العمال من استغلال أصحاب العمل باعتبارهم الطرف القوي الذي يمكن أن يستغل ضعف العمال ، كل هذا جعل تدخله من أجل انقاذ العمال من قاعدة العقد شريعة المتعاقدين وما ترتبه من ادراج شروط في بنود العقد من شأنها انقاص الحقوق التي يجب أن يتمتع بها العامل وفق ما نصت عليه المادة (14/ أولاً) من قانون العمل . وبالتالي فإن الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل من أهم السمات المميزة لاستقلال قانون العمل عن القانون المدني ، وهنا نجد أن الغالبية العظمى لقواعد قانون العمل تعد من النظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على خلافها (24) هذا ما رتب أثراً على تقييد نزول العامل عن حقوقه ، وهو ما أكد الطابع الحمائي للعامل من ضعفه ، فنجد أن المشروع قد ذهب إلى منعه من التنازل عن حقوقه الواردة في قانون العمل سواء أكان أثناء أو بعد انعقاد عقد العمل استثناءً من قاعدة العقد شريعة المتعاقدين (25) .

وبالتالي فإن أي اتفاق يجعل العامل يتنازل عن حقوقه المثبتة قانوناً إذا كانت مخالفة لتلك الأحكام يعد باطلاً بطلاناً مطلقاً عملاً بالفقرة الثانية من المادة الرابعة عشرة من قانون العمل العراقي النافذ ، والتي أبطلت كل الاتفاقات التي بموجبها يتنازل فيها العامل عن حقوقه الثابتة تشريعاً ، مع الأخذ بلطف النظر أنه بالإمكان العمل بالشرط المخالف إذا كان يعود بالفائدة على العامل ، وبالنتيجة يمكن الأخذ بذلك بعين الاعتبار عند إبرام عقد العامل إذا كان ذلك الشرط يحقق منفعة أكبر من تلك القاعدة التي تتضمنها القاعدة التي تمت مخالفتها ، ذلك لأن قانون العمل وضع لتحقيق مصلحة العامل ، الأمر الذي يبرر الاتفاق المخالف ، إذا كان يوفر حماية أكثر من الحماية التي يوفرها قانون العمل⁽²⁶⁾ عملاً بنص الفقرة الأولى من المادة الرابعة عشرة من قانون العمل العراقي ، والتي ذهبت إلى صحة كل الاتفاقات المثبتة في أي عقد أو اتفاق أو قانون آخر إذا كانت تحقق منفعة أفضل للعامل .

وكان للقضاء العراقي الدور البارز في تثبيت مبدأ تفوق عقد العمل على قاعدة العقد شريعة المتعاقد ، وهذا ما رسخته محكمته التمييز في أحد قراراتها ، والذي تتلخص واقعته في أن العامل قد طالب بمكافأة نهاية الخدمة وساعات العمل الاضافي والتعويض عن الانهاء التعسفي ، وهو ما قرره محكمة عمل الرصافة وحكمت بكل الطلبات والزمته رب العمل بتأدية ذلك ، وهو ما صدقته محكمة التمييز مسبباً ذلك ((بأن رب العمل قد أنهى عقد العامل خلافاً لحكم المادة (44) من قانون العمل رقم (37) لسنة (2015) التي اشترطت أن يوجه انذاراً تحريرياً بنيته بأثناء خدمات العامل قبل 30 يوم ، وهو ما يعد متعسفاً في إنهاء عقد العامل ، وبذلك يستحق العامل التعويض عن الإنهاء التعسفي ، و أن لم يذكر ذلك في بنود عقد العمل المبرم بين العامل ورب العمل))⁽²⁷⁾ . و في تطبيق قضائي آخر بدعوى أُقيمت لدى محكمة عمل النجف ، تتلخص واقعتها في ((أن العامل طالب من محكمة العمل أن تحكم له بالساعات الإضافية التي زادت عن الساعات المقررة في قانون العمل ، ومكافأة نهاية الخدمة ، والتعويض عن الإنهاء التعسفي ، ومطالبته بفرق الراتب عن أقرانه الذين يتساوون معه في ظروف العمل والمؤهلات العلمية والمهنية ودفع الاشتراكات التقاعدية إلى دائرة الضمان الاجتماعي ، دفع وكيل رب العمل بدفوع طالب من خلالها رد دعوى المدعي ، لأن هنالك عقد بين دائرة موكله والمدعي تضمن هذا العقد بينود قيام العامل بأداء العمل المكلف به لقاء أجر حُدد سلفاً ، وبالتالي تحكمنا قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، ويجب تنفيذ العقد وفق ما أشتمل عليه ، وبالنتيجة لا يحق للعامل أن يطالب بحقوق هي خارج نطاق العقد ، استرسلت محكمة العمل في جلساتها حتى توصلت إلى أنه المدعى عليه قد أنهى خدمة العامل لأسباب خاصة به ، ولكون ان العقد جُدد لأكثر من مرة فهو بحكم العقد الدائم عملاً بالبند رابعاً من المادة (38) من قانون العمل ، وبالتالي فإن طلبات المدعي تنسجم و أحكام القانون ، و أضحت مدفوع وكلاء المدعي عليه غير منتجة في الدعوى ، كون المدعي يستحق فرق الراتب أسوةً بأقرانه والذين يعملون بذات الظروف ، وكان على المدعى عليه أن يعمل على ضمان المساواة بين جميع

العاملين من ذات المهنة وللذين يعملون بذات الظروف ، و أما الساعات الإضافية فأن العامل يستحقها لأن الزيادة دون أجر جاء خلافاً لنصوص قانون العمل التي حددت الحد الأعلى لها ، ولكون المدعي عليه لم يسدد بدلات الاشتراك لدائرة الضمان الاجتماعي فعليه تسديدها، وبالتالي قررت المحكمة بما يلي :-

أولاً : الزام المدعى عليه: بأن يؤدي للمدعي مبلغ مقداره سبع وثلاثون مليون بمثل فرق رواتبه الاسمية والعلاوات والساعات الإضافية وتعويضه عن انهاء عقد العمل دون سابق إنذار وعن مكافأة نهاية الخدمة.

ثانياً : الزام المدعى عليه: بإيداع مبلغ مقداره تسع عشر مليون لدى صندوق التقاعد والضمان الاجتماعي (28) . نجد أن القضاء العراقي رسّخ مبدأ تفوق أحكام عقد العمل على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، و أبطل كل اتفاق ينقص من حقوق العامل المنصوص عليها في قانون العمل ، باعتبار أن تلك الحقوق تمثل الحد الأدنى من الامتيازات التي يجب أن يتمتع بها العامل، حتى عدت باعتبارها قواعد أمرة من النظام العام لا يمكن الاتفاق على خلافها إلا إذا كانت تعود على العامل بما هو أفضل له .

المطلب الثاني: اعتماد قاعدة العقد شريعة المتعاقدين في عقد العمل كأصل عام

لوحظ ظهور في الآونة الأخيرة توجيهاً اعتمد قاعدة العقد شريعة المتعاقدين كأصل عام في عقد العمل ، ووفق هذا التوجه إنه إذا انعقد عقد العمل صحيحاً يجب على أطرافه التنفيذ وفق ما أشتمل عليه ، وبالنتيجة يجب تطبيقه وفق ما يطبق القانون ، فهو قانون المتعاقدين وشريعته ، إذ أن تطبيق العقد كتطبيق القانون يجب تنفيذه بحسن نية (29) وفق ما ذهبت إليه الفقرة الأولى من المادة (150) من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 على أنه ((يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقه تتفق مع ما يوجبه حسن النية)) . ثم يسترسل هذا التوجه في موقفه في أنه لا يمكن تجاوز العقد من حيث نطاقه بالنسبة لما تضمنه من بنود ، إذ ليس لعقد العمل أثر سوى ذلك الذي حدده المتعاقدين واتجهت ارادتهما إليه ، إذ أن الارادة هي المصدر الرئيس الذي يرتب الأثر على التصرفات القانونية (30) ، فعقد العمل يتمثل بتطابق ارادتين ، وهذا ما يتفق مع مبدأ سلطان الارادة ، إذ أن من مقتضيات هذا المبدأ أن الشخص لا يلتزم إلا إذا اتجهت ارادته أن يلتزم بالقدر الذي أراد أن يلتزم به (31) ومن ثم لا يمكن للقاضي التدخل في حياة العقد بحجة تفسيره ، و يضيف إلى نطاقه مدى أوسع مما حدده المتعاقدين في عقد العمل ، بل يجب عليه أن يعتمد ارادتهما ولا يجيد عنها ، و إلا يكون قد تجاوز حدود سلطته وتدخل في تكوين وتحديد مضمون العقد ، ومن ثم يكون عقد العمل من عمله هو لا من عمل المتعاقدين(32) .

وكان للقضاء العراقي تطبيقاً رسّخ في هذا التوجه في أحد قرارات محكمة التمييز، والذي ذهبت فيه إلى أن: ((قرار محكمة العمل غير صحيح ومخالف للقانون ، لأن الثابت من وقائع الدعوى أن المدعي (العامل) يطلب بمجموعة من الحقوق في عريضة دعواه ، وحيث أن الثابت أن العلاقة التي تربط الطرفين المتنازعين هي

علاقة عمل ، وأن المطالبة بالحقوق الناشئة عن علاقات العمل تحكمها تلك العلاقة العقدية الذي عرفته المادة (1 / تاسعاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة (2015) بأنه ((أي اتفاق سواء كان صريحاً أم ضمناً شفويّاً أم تحريريّاً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل بأجر أياً كان نوعه)) . فإذا ما تمّ تحديد أجور العامل بموجب عقد العمل ، هنا يقتضي تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه من بنود ملزمة للطرفين ، سيما وأن المدعي كان قد استلم رواتبه الشهرية وفقاً للاتفاق التحريري مع صاحب العمل ، وبذلك لا يوجد سند قانوني لتحصيل صاحب العمل بعد انتهاء خدمة العامل فروقات الرواتب خارج نطاق بنود العقد)) (33) .

أما نحن فلنا القول: بأن هذا التوجه لم يكن سليماً في موقفه من نواحي عدة ، أولهما إذا رجعنا إلى القواعد العامة ، نجد أن المشرع العراقي تلافى ادعاء من يحتج بالفقرة الأولى من المادة (150) من القانون المدني العراقي ، وذلك بالفقرة الثانية من المادة نفسها التي ذهبت إلى أنه ((ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه لكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام)) . وفق ذلك يمكن القول : إنّ هنالك التزامات تبعية لم تنصرف إليها ارادة أطراف عقد العمل ، وهي متلازمة له لأن بدونها لا يتحقق الغرض من العقد أو يتعذر على أحد الطرفين أو كلاهما تنفيذ التزامه من جهة ، ومن جهة ثانية أن عقد العمل في كثير من الأحيان لا يتضمن تنظيمياً لكافة جوانبه ، فقد يغفل المتعاقدان تنظيم العديد من الامور أما سهواً أو عمداً إذا كانت اثارهما قبل التعاقد قد تؤخر أو تحول دون ابرام عقد العمل ، نتيجة ضعف أو حاجة العامل وقوة صاحب العمل الذي قد يستغل ذلك فيفرض شروطه ، و لأجل ذلك نجد أن المشرع أعطى للقاضي سلطة اكمال العقد بموجب نص المادة (2 / 150) ، و إن لم تتجه إليها إرادة طرفي عقد العمل (34) . وكان للقضاء العراقي دوراً واضحاً في ترسيخ ذلك في أحد قرارات محكمة التمييز الذي جاء فيه ((... لدى النظر في الحكم المميز وجد أنه غير صحيح ومخالف للقانون لأن الفقرة (2) من المادة (150) من القانون المدني نصت على أنه لا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام...)) (35) ، و بالتالي فإن عقد العمل يجب أن يتضمن البنود الأساسية فيه باعتبارها حقوق ثابتة للعامل ، وهي بهذا المضمون الجوهري تعد حكم العقد ، ووجودها فيه تحدد ذاتيته وتمثل الأثر الأصلي له (36) ، وبالتالي فأن حكم عقد العمل هو الاتفاق على العمل (37) والأجر (38) والمدة (39) باعتبارها من البنود الأساسية التي يجب أن يتضمنها عقد العمل ولا ينعقد دون الاتفاق عليها .

مع الاخذ بنظر الاعتبار ، إنّ الاتفاق على المسائل الأساسية لا يعني أنّ عقد العمل قد انعقد بمجرد تضمينه تلك المسائل ، وأما لا بد من أن يتضمن مسائل أخرى تسمى (حقوق العقد) ، وهي بمثابة مستلزمات لعقد العمل ، وهي بهذا الحال تمثل الالتزامات التبعية التي تؤكد الأثر الاصلي (حكم العقد) وتحفظه أو تترتب

عليه ولو لم يتفق عليها في عقد العمل ، لأن جوهر العقد و أثره الأصلي لا يتحقق بدونها⁽⁴⁰⁾ ، وهذه الحقوق عديدة يجب أن يتمتع بها العامل ، ومثبتة بنصوص قانون جاءت قواعدها آمرة لا يمكن الاتفاق على خلافها و أن تنازل عنها العامل بإرادته⁽⁴¹⁾ و من أبرزها حق العامل في ضمان المساواة من حيث الاجور مع اقرانه و ضمان حقه في العالوة السنوية والمكافأة التي يستحقها⁽⁴²⁾ وال ضمان الاجتماعي⁽⁴³⁾ ، وكان للقضاء دوراً بارزاً وفي قرارات عديدة من أبرزها قرار محكمة عمل النجف والذي نتلخص واقعته ((في أن العامل أقام دعوى يطالب فيها الزام المدعي عليه اضافته لوظيفته بأن يدفع الى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي عن مدة خدمته في دائرة المدعى عليه اضافة لوظيفته لثلاث سنوات ، وبعد ان انتدبت المحكمة خبيراً قضائياً قررت المحكمة الزام المدعي عليه اضافة لوظيفته لثلاث سنوات ، وبعد أن انتدبت المحكمة خبيراً قضائياً قررت المحكمة الزام المدعي عليه اضافته لوظيفته أن يدفع مبلغ قدره خمسة ملايين وثمانمائة واثنان وثمانون الف دينار إلى صندوق التقاعد والضمان الاجتماعي ، لأن ذلك يعد من الحقوق الثابتة للعامل والمثبتة في قانون العمل وان لم تكن مضمنة في عقد العمل))⁽⁴⁴⁾.

الخاتمة

بعد أن أهيئنا بحثنا الموسوم (بحدود تطبيق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين على عقد العمل) توصلنا على جملة من النتائج نطرح على ضوءها مجموعة من التوصيات .

أولاً : النتائج

- 1- تبين لنا أن هنالك اتجاهًا فقهيًا ذهب إلى أنه حتى يتعدى عقد العمل كان لزاماً اتفاق أطرافه على مسائله الجوهرية ، و أن تحديد تلك المسائل خاضعاً لإرادة أطرافه ، فبإمكانهم عد مسألة ثانوية بأنها مسألة جوهرية بالعقد ، وبالتالي لا يتعدى العقد دون الاتفاق عليها .
- 2- بعد الانتقادات التي وجهت الى أصحاب الإرادة في تحديد مسائل عقد العمل الجوهرية ، نجد أن هنالك اتجاه ذهب إلى جعل تحديد المسائل الجوهرية في عقد العمل خاضعة لضابط موضوعي (مادي) ينسجم مع طبيعة و ماهية عقد العمل لا يمكن للإرادة أن تغير منه كأصل عام .
- 3- إن ثبوت المسائل الجوهرية في عقد العمل بضابط موضوعي ، لا يعني عدم إضافة مسائل أخرى لعقد العمل لعددها مسائل جوهرية و إن كانت ثانوية ، ولكن مشروطة بأن تعود تلك المسائل بالفائدة على العامل من حيث تحسين مركزه القانوني عن طريق تحسين حقوقه التي يتمتع بها .
- 4- جاءت مواقف القضاء العراقي متباينة في تلك المسائل ، خاصة قرارات محكمة التمييز ، فتارةً نجدتها تعتمد المعيار الارادي في تحديد المسائل الجوهرية في عقد العمل ، و تارةً أخرى تعتمد المعيار الموضوعي في ذلك التحديد .

- 5- وفق قانون العمل نجد أن لقواعد قانون العمل خصوصية معينة ، تكمن في ان نصوصه لا يمكن الاتفاق على خلافها في اللجنة التي تخص العامل ، و أن أي اتفاق على خلافها يعد باطلاً بطلاً مطلقاً .
- 6- ظهر في الآونة الأخيرة اتجاهات قضائية في أحد قرارات محكمة التمييز ، ذهب إلى اعتماد قاعدة العقد شريعة المتعاقدين كأصل على عقد العمل ، و هو ما جاء مخالفاً لنصوص قانون العمل النافذ ، والتي نصت بشكل صريح على اعتماد تلك النصوص وعدم مخالفتها .

ثانياً : التوصيات

- 1- نتمنى من المشرع العراقي أن ينص بشكل صريح على المعيار الذي على أساسه يتم تحديد مسائل عقد العمل الجوهرية ، على أن يتم اعتماد المعيار الموضوعي كأصل عام ، والمعيار الشخصي في اللجنة التي تعود على العامل بالفائدة .
- 2- نتمنى من القضاء العراقي أن يُعطي حقوق العامل أهمية كبيرة ، و ألا تتضمن قراراته أحكاماً تكون كفيفة بضياع حقوقه (كما هو الحال في قراراته الأخيرة) ، خاصةً أن النصوص التشريعية في قانون العمل واضحة في ثبات تلك الحقوق ، وذلك لضمان انعاش القطاع الخاص وتقليل الظاهرة التي يعيشها المجتمع في الآونة الأخيرة ، وهي التركيز على القطاع العام وذلك لعدم رصانة القطاع الخاص وضياع الكثير من حقوق العامل بسبب قرارات القضاء الأخيرة ، مما دفع الناس التوجه الى القطاع العام ، و هو ما أحدث مشاكل كثيرة تمثلت بالاضطرابات ذات الجنبه السياسية والاجتماعية التي يعيشها المجتمع حالياً ، ناهيك عن الترهل الوظيفي الذي تعانيه وزارات الدولة نتيجة كثرة الموظفين عن حاجة تلك الوزارات .

المصادر والمراجع

1. د. صالح ناصر العتيبي : فكرة الجوهريّة في العلاقة العقدية دراسة مقارنة دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية ، 2009، ص11 .
2. د. سلام عبدالله الفتلاوي : اكمال العقد دراسة مقارنة ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، 2012 ص 46 .
3. ينظر في ذلك المادة 40 / ثانياً / ن من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 .
4. ينظر في ذلك المادة 40 / ثانياً / هـ من قانون العمل العراقي النافذ .
5. د. سحر صلاح الدين البكباشي : دور القاضي في اكمال العقد ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2008 ، ص212.
6. ينظر في ذلك المادة 40 / ثانياً / ك من قانون العمل العراقي النافذ .
7. ينظر في ذلك المادة 40 / ثانياً / و من قانون العمل العراقي النافذ .
8. د. صالح ناصر العتيبي : المرجع السابق ، ص 74 – 75 .
9. د. سلام الفتلاوي : المرجع السابق ، ص 47 . و د. محمد عبد الظاهر حسين، الجوانب القانونية للمرحلة السابقة على التعاقد، المؤسسة الفنية للطباعة والنشر، القاهرة ، 2002، ص24
10. رياض مفتاح : موسوعة الاعمال التحضيرية للقانون المدني ، ط 1 ، ج 2 ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، 2015 ، ص 57 وما بعدها .
11. د. مصطفى الحمال ، السعي الى التعاقد في القانون المقارن، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2002، ص100
- د. صالح ناصر العتيبي ، المرجع السابق، ص72¹²
13. د. سلام عبد الزهرة الفتلاوي : المرجع السابق، ص48. و د. محمد ابراهيم الرسوقي : الجوانب القانونية في ادارة المفاوضات و ابرام العقود ، مطبوعات الادارة العامة للبحوث ، الرياض 1995 ، ص 34 .
14. ينظر في ذلك المادة 41 / ثانياً / ج من قانون العمل العراقي النافذ .
15. ينظر في ذلك المادة 42 / ثانياً / أ من قانون العمل العراقي النافذ .
16. ينظر في ذلك المادة 42 / ثانياً / ج من قانون العمل العراقي النافذ .
17. د. علي فيصل علي الصديقي : مضمون العقد بين النزعة الشخصية والموضوعية ، ط 1 ، ص 107 – 108 .
18. د. سلام عبد الزهرة الفتلاوي : المرجع السابق ، ص 50 ، و د. حسام الدين الاهواني : عقد البيع ، ط 1 ، مطبوعه ذات السلاسل ، الكويت ، 1989 ، ص 79 – 80 . و د. ياسر الصبري : دور القاضي في تكوين العقد، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2002 ، ص 13 .
19. د. علي فيصل علي الصديقي : المرجع السابق ، ص 110 – 111 .
20. د. صبا نعمان رشيد الويسي : قانون العمل النظرية العامة لقانون علاقه العمل النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية ، نظرية المشروع ، مكتبة نور العين ، بغداد ، دون سنة نشر ، ص 121 .
21. د. عماد حسن سلمان : شرح قانون العمل الجديد ، رقم 37 لسنة 2015، دار السنهوري، بيروت، 2018، ص118-119
22. دكتور عماد حسن سلمان ، المرجع السابق ، ص 174 - 175 .
23. د. عماد حسن سلمان : المرجع السابق ، ص 18 .
24. د. ثابت منصور : شرح قانون العمل ، ط 3 ، شركة الطبع والنشر الاهلية ، بغداد 1968 ، ص 42 .
25. د. احمد عبدالكريم : قانون العمل الجديد، مكتبة الثقافة ، الأردن 1998 ، ص 16 .
26. د. عماد حسن سلمان ، المرجع السابق ، ص 26 – 27 .
27. قرار الهيئة المدنية في محكمة التمييز المرقم ت / 2580 / 2600 / الهيئة المدنية / في 19 / 4 / 2012 ، قرار غير منشور
28. قرار محكمة عمل النجف المرقم 28 / عمل 2021 في 28 / 10 / 2021 ، قرار غير منشور
29. د. عبد المجيد الحكيم : الموجز في شرح القانون المدني ، مصادر الالتزام ، ج1 ، المكتبة القانونية بغداد ، دون سنه نشر، ص389-390 .
30. د. حازم اكرم صلال الربيعي : اثر الارادة الباطنة في العقد ، ط 1 / المؤسسة الحديثة للكتاب ، بيروت ، 2019 ، ص233-234 .
31. د. جليل الساعدي : الارادة الباطنة في العقد ، مكتبة نور العين ، بغداد ، 2011 ، ص10 .
32. د. حازم اكرم صلال الربيعي : المرجع السابق ، ص 235 .
33. قرار الهيئة المدنية لمحكمة التمييز المرقم 7222 / الهيئة المدنية / 2021 / ت 7309 في 2 / 11 / 2021 .
34. د. سلام عبد الزهرة الفتلاوي : المرجع السابق ، ص 60 وما بعدها .

- ³⁵ قرار الهيئة المدنية لمحكمة التمييز المرقم 21 / مدنية اولى 2011 في 12 / 1 ، 2011 القاضي فلاح كريم وناس ال جحيش : الموسوعة القضائية المدنية ، دار السنهوري ، بيروت ، 2021 ، ص 112 – 113 .
- ³⁶ د.سلام عبد الزهرة الفتلاوي : المرجع السابق ، ص 86 .
- ³⁷ ينظر المادة 42 / ثانياً / 1 من قانون العمل العراقي النافذ .
- ³⁸ ينظر المادة 37 / اولاً / ج من قانون العمل العراقي النافذ .
- ³⁹ ينظر المادة 37 / اولاً / د من قانون العمل النافذ .
- ⁴⁰ د.سلام عبد الزهرة الفتلاوي : المرجع السابق ، ص 86 .
- ⁴¹ نصت المادة 14 / ثانياً من قانون العمل العراقي النافذ على أنه يقع باطلاً كل شرط في عقد او اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون .
- ⁴² ينظر في ذلك المادة 41 / ثانياً / ن من قانون العمل العراقي النافذ .
- ⁴³ ينظر في ذلك المواد 29 ، 30 ، 31 ، 32 و 96 من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 المعدل .
- ⁴⁴ قرار محكمة عمل النجف ذو العدد 7 / عمل / 2022 ي 31 / 5 / 2022، قرار غير منشور ، وينظر كذلك قرار محكمة عمل النجف ذو العدد 4\عمل\2022\5\31 في 31\5\2022، قرار غير منشور، وكذلك قرار محكمه عمل النجف ذو العدد 8 / عمل / 2022 في 31 / 5 / 2022 \قرار غير منشور .