

كلية المستقبل الجامعة

قسم القانون

المرحلة الرابعة

# قانون العمل والضمان

محاضرة رقم (٧)

إعداد

م.م زينب ثامر شهيد

٢٠٢٢ - ٢٠٢٣

## آثار عقد العمل

كما هو معلوم إنّ عقد العمل هو من العقود الملزمة للجانبين و يرتب آثاراً متبادلة، أي التزامات على عاتق كل من جانبيه، وقد عنى المشرع العراقي في قانون العمل ببيان هذه الإلتزامات، وهي إلتزامات منها ما يكون على عاتق صاحب العمل، و أخرى على عاتق العامل، وكالاتي:

### أولاً: إلتزامات صاحب العمل

يتضمن قانون العمل نصوصاً تنظم التزامات صاحب العمل، وهذه الإلتزامات يراد بها رعاية شخص العامل ولا تقف التزامات صاحب العمل عند حدود ما هو في كل من قانون العمل ويمتد إلى كل ما يقتضيه تنفيذ عقد العمل وهو مبدأ حسن النية، وهذه الإلتزامات هي:

١- الإلتزامات التي يقتضيها مضمون العقد: يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من أداء العمل لأن العامل لا يمكنه أداء العمل مالم يُمكنه صاحب العمل من ذلك بأن يهيئ له المكان الذي يعمل فيه والأدوات اللازمة لتنفيذ العمل وأن يمده بالمواد الأولية بانتظام بحيث يتيح له أن ينفذ التزامه دون توقف.

٢- وقاية العامل من مخاطر العمل: يتعرض العامل أثناء العمل إلى مخاطر يكاد أغلبها متوقفاً مما يوجب إتخاذ احتياطات كافية لوقاية العمال منها، حيث ألزم القانون على صاحب العمل توفير الظروف الصحية لمكان العمل والإحتياطات اللازمة لوقاية العامل أثناء العمل وذلك عن طريق توضيح كل مخاطر العمل للعمال ووسائل الوقاية منها، وتُعلّق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل توضح مخاطرها ووسائل الوقاية منها، وكذلك توفير وسائل الوقاية من هذه المخاطر بشرط أن لا يُقطع أي مبلغ من أجور العامل كبديل لتوفير هذه الوسائل، وأيضاً توفير الإسعافات الأولية (تعليمات سلامة المهنة رقم ١٢ لسنة ٢٠١٦).

٣- الإلتزام بتحقيق حقوق العمال ومراقبتها: يلتزم صاحب العمل بضمان المساواة في المعاملة بين جميع العاملين من ذات المهنة وظروف العمل نفسها سواء أكانت على صعيد الأجور أو

المخصصات أو العلاوات أو المكافآت أو التدريب المهني أو فرص التقدم الوظيفي، ويلتزم صاحب العمل بتقديم نسخة من تقرير رسمي حول الحقوق الأساسية الممنوحة للعمال في المشروع أو أية معلومات ذات صلة بشروط التشغيل وظروف العمل إلى دائرة العمل عند طلب تلك المعلومات خلال مدة أقصاها شهر واحد من تأريخ إستلام الطلب، كذلك يفترض على صاحب العمل توفير آلية مناسبة للتعامل مع شكاوى العمال وتظلماتهم دون تعريض العمال المتقدمين بتلك الشكاوى إلى أية عقوبة.

٤- التنظيم الإداري لمعلومات العمل: يلتزم صاحب العمل بتنظيم إضبارة شخصية خاصة لكل عامل يحفظ فيها كل وثائق العامل إبتداءً من عقد العمل والمعلومات المتعلقة به وما يطرأ عليه من تعديلات في عمله أو أجوره أو مكانته، ويلتزم بالإحتفاظ بالملف لمدة سنتين على الأقل من تأريخ إنتهاء عقد العمل، وإعداد تقرير سنوي عن كل عامل من قبل رئيسته يتضمن بيانات عن سلوكه وكفاءته وإنتاجه ويحدد فيه مستوى كفاءة العامل والمقترحات والتقييم.

٥- الإلتزام الخاص بوثائق العمال وشهاداتهم: أوجب القانون على صاحب العمل تسليم العامل وصلاً بما سلمه له من وثائق ومستندات وإعادتها إليه عند إنتهاء عقد العمل أو عند مطالبة العامل بها حيث يكون على صاحب العمل إعادة وثائق العامل في حالة قيام علاقة العمل إلا إذا كان التسليم يضر بصاحب العمل، وفي حال النزاع يحال الأمر للقضاء، ويجب على صاحب العمل عند إنتهاء عقد العمل أن يمنح العامل شهادة يبين فيها تأريخ مباشرته للعمل وإنتهاءه ونوع العمل الذي أداه وكذلك إضافة أي بيانات أخرى يطلبها العامل، ويمنحه شهادة يبين فيها براءة ذمة العامل إذا كان هذا الأخير قد أوفى بجميع إلتزاماته تجاه صاحب العمل.

٦- أداء الأجر: يُعد الأجر (مقابل العمل) أو ثمن (العمل) هو الإلتزام الرئيسي لصاحب العمل أو سبب إلتزام العامل بأداء العمل، إذ لا يتصور أن يكون هناك عقد عمل دونما أجر فالعقد من عقود المعاوضة، وقد عرفت المادة (١٤/١ من قانون العمل) الأجر بأنه: "كل ما يُستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أياً كان نوعه، ويلحق به و يعد من متمماته كل ما يُمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والاجور المستحقة عن العمل الإضافي"،

ويستحق العامل الأجر من تأريخ مباشرته للعمل، ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجر في حالة إنتهاء خدمة العامل خلال (٧ أيام) من تأريخ إنتهاء الخدمة، وقد إعتبر المشرع أنّ (المكافآت والمنح ونسبة من المبيعات وكذلك النسبة من الأرباح المتفق عليها في عقد العمل) من متممات الأجر.

٧- لا يجوز تقييد حرية العامل في التصرف بأجره أو إلزامه بالشراء من محلات معينة وبموجب القواعد العامة فإنه لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل.

### أولاً: إلتزامات العامل

١- إداء العمل المتفق عليه في العقد: يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد الذي تم تحديده عند التعاقد (وهو إلتزام ذو طابع شخصي بمعنى أنّ العامل لا يمكنه أن يكلف شخصاً آخر للقيام بالعمل بدلاً عنه إلاّ بموافقة صاحب العمل)، ويلتزم العامل في تأديته للعمل ببذل العناية بقدر ما يبذله الشخص المعتاد (متوسط الحرص).

٢- إطاعة أوامر صاحب العمل: عقد العمل يحقق نمطاً من رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل، حيث يكون لصاحب العمل إصدار الأوامر إلى العامل فيما يتعلق بأداء العمل وحتى يتحقق هذا الإلتزام يكون على العامل الإلتزام بكل ما يصدر من أوامر صاحب العمل، بشرط أن لا تشكل هذه الأوامر خطراً حياة العامل أو أحد زملائه، وأن تكون هذه الأوامر متعلقة بتنفيذ العمل، و كذلك أنّ تكون الأوامر غير مخالفة للعقد أو القانون أو الآداب.

٣- محافظة العامل على الأموال التي في عهده: يقتضي قيام العامل بعمله أنّ يكون في مكان العمل إذ توجد العديد من الأموال التي يملكها صاحب العمل أو تكون تحت إدارته لأغراض تنفيذ العمل وتدخل ضمن نطاق ذلك (الأدوات والمكائن والأبنية ووسائل النقل والمواد الاولية والسلع المنتجة والتي تكون قيد الإنتاج).

٤- الإلتزامات المتفرعة عن مبدأ حسن النية: تقضي قواعد قانون العمل بأن تنفذ العقود بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية، حيث يلتزم العامل بعدم تعريض مصالح صاحب العمل المادية إلى الضرر و يمنعه القانون من إستخدام أي ماكينة أو جهاز أو آلة لم يُكلف بإستعمالها من قبل صاحب العمل، وكذلك بعدم قبول أية عمولة من الوكلاء أو المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل وأيضاً عدم إستقبال أي شخص في مكان العمل إلاّ بعلم وموافقة صاحب العمل، والإلتزام بعدم القيام بكل ما يخل بأمن وسلامة مكان العمل، وأن لا يُفشي أسرار العمل.

٥- الإلتزام بعدم منافسة صاحب العمل: ويكون المنع من المنافسة (منع العامل) مقتصرأ على الأعمال التي يكون فيها العامل مطلعأ على الأسرار والذبائن الخاصين بصاحب العمل، وأيضأ قاصراً على موقع نشاط صاحب العمل، وكذلك يكون المنع محدداً بمدة زمنية معينة فإذا كان المنع مطلقاً فهو غير جائز، والقاضي هو الذي يبت في هذه المسألة في ضوء و الملابس المحيطة بالعمل.

٦- إلتزام العامل بإختراعه: تختلف الأحكام المتعلقة بالإخترعات من حيث نوع الإخترع، فإذا كان الإخترع حراً فإن العامل المخترع ينفرد بالحقين الأدبي والمالي مادام قد توصل إليه خارج وقت ومكان العمل، وإذا كان إختراعه للخدمة فهو من حق صاحب العمل ويقتصر حق صاحب العمل على المال دون الحق الأدبي، وإذا كان إختراعه عرضياً ينفرد العامل بإستغلاله وأجاز القانون أن يكون الحق فيه لصاحب العمل إذا إشتراط ذلك صراحة في العقد.