

محاضرة قانون العمل والضمان الإجتماعي

اعداد: م.م زينب ثامر شهيد

المرحلة رابع قانون

المحاضرة رقم (٣)

مصادر قانون العمل

ويقصد بها تحديد نشوء قواعد قانون العمل، ولمصدر القاعدة القانونية في قانون العمل معنيين:
الأول: المنبع الذي تستقي منه أحكام قانون العمل.
الثاني: المصدر الذي تستمد منه هذه القاعدة (قواعد القانون) قوتها.

ومصادر قانون العمل هي: (مصادر داخلية "رسمية وغير رسمية" ومصادر دولية).

أولاً: المصادر الداخلية

يشترك قانون العمل مع غيره من القوانين بأن له مصادر داخلية، بمعنى أنّ نشوء أصل القاعدة قد أنجز داخل إقليم الدولة التي يطبق بها القانون، إلا أنه يتميز في أن مصادره تقسم إلى نوعين رئيسيين:
١- المصادر الداخلية الرسمية: وهي القواعد القانونية التي تصاغ داخل مؤسسات الدولة، بعد تدخل الدولة في تنظيم كل جوانب الحياة في سبيل وضع القوانين التي تنظم شؤون المجتمع، وهذه المصادر هي:

أ – الدستور

كل نشاط يخضه لقاعدة قانونية أو قواعد عدة، إلا أن القاعدة العليا في الدولة هي (الدستور)، والقواعد التي تنظم أي سلزك في المجتمع إنما تخضع إلى الدستور لما يتمتع به من أعلىوية على باقي القوانين، حيث تحرص الدساتير في معظم الدول على بناء الكثير من المبادئ التي يقوم عليها قانون العمل والتي يجب أن يلتزم بها التشريع العادي، وقد حرص دستور العراق النافذ لعام ٢٠٠٥ على بناء الكثير من المبادئ التي يقوم عليها قانون العمل، والتي أوجب على التشريع العادي الإلتزام بها، حيث أكدت المادة (٢٢) على الحقّ في العمل ووجوب تنظيم القانون للعلاقة بين صاحب العمل والعامل، على أسس إقتصادية مع وجوب مراعاة قواعد العدالة وكفالة الدولة تحقيق تأسيس النقابات والإتحادات المهنية أو الإنضمام إليها، ونصّت المادة (٢٤) على كفالة الدولة لحرية إنتقال الأيدي العاملة، وأكدت المادة (٢٥) على وجوب تشجيع القطاع الخاص وتنميته، وكذلك المادة (٣٠) على إنشاء الدولة للضمان الإجتماعي للعراقيين عند المرض أو العجز في العمل أو البطالة أو اليتيم وتأمين الدخل المناسب والسكن المناسب، والوقاية من الجهل والخوف والفاقة وتوفير السكن والمناهج الخاصة للتأهيل والعناية بهم، وينظم ذلك

بقانون، وحرّمت المادة (٣٧) العمل القسري والسخرة والعبودية بأنواعها كافة (تجارة العبيد، التجارة بالنساء والأطفال... الخ).

ب - التشريع:

هو القاعدة العامة الملزمة التي تضعها السلطة التشريعية، ويعتبر التشريع من أهم مصادر قانون العمل لكونه يجمع القواعد المتعلقة بالعمل - قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ - هو الذي ينظّم شروط العمل وظروفه وإلتزامات وحقوق كلّ من طرفي العلاقة.

ويوجد إلى جانب قانون العمل، القانون المدني رقم ٤٠ لسنة ١٩٥٥ م المعدّل، الذي يعتبر قاعدة عامّة يتم الرجوع إليه عند الحاجة لذلك في الحالات التي لم يرد فيها نصّ في قانون العمل، وكذلك يتم الرجوع إلى قانون التجارة وقانون المرافعات وقانون أصول المحاكمات الجزائية وقانون العقوبات، عند عدم وجود نصّ خاص في قانون العمل يستوجب ذلك، وفي حال وجود تعارض بين نصوص قانون العمل والقانون المدني، فإنه يصار إلى تطبيق القاعدة الفقهية (الخاص يقيّد العام)، بمعنى أنّ الحكم الوارد في قانون العمل يقدّم على الحكم الوارد في القانون المدني الذي يتعارض معه، لأنّ قانون العمل هو القانون المتخصص في تنظيم علاقات العمل، بينما القانون المدني هو قانون منظم لجميع العلاقات في المجتمع ومنها علاقات العمل، و لكن لو وجد نصّ في القانون المدني ينظم حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة في قانون العمل يطبّق القانون المدني (م/١٤) من قانون العمل النافذ.

وفي حال خلو قانون العمل من قاعدة تعالج حكم أحد المسائل المتعلقة بعلاقات العمل، فإنه يجب إعمال القواعد القانونية في النصوص النافذة والمعالجة لهذه المسائل الموجودة في بقية القوانين حسب الإختصاص، حيث نصّت المادة (١٤/ثالثاً) على: (عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار إلى تطبيق أحكام إتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة والمصادق عليها قانوناً).

ج - الأنظمة والتعليمات (التعليمات التنفيذية):

يقصد بها القرارات والقواعد التي تصدر من السلطة التنفيذية المختصة (وزارة العمل) في إطار سلطتها الدستورية لضمان حسن تنفيذ وتطبيق القوانين، على إعتبار أنّ التشريع ينظّم قواعد عامّة أساسية دون الأمور التفصيلية التي تركها للسلطة التنفيذية التي تعالجها من خلال الأنظمة والتعليمات، من حيث أن أحكام قانون العمل تكون عرضة للتغيير والتبديل، وبالأخص التي تتأثر بالظروف الإقتصادية كالأحكام الخاصة بالأجور مثلاً، كم وأن قانون العمل دائماً يعالج مسائل تتعلّق بالطابع الفني مثل المسائل الطبية أو الصناعية وغيرها من الأمور التنظيمية، حيث يصعب تنظيم ذلك في صلب القانون ولذلك يفضل معالجة هذه الأمور عن طريق الأنظمة والتعليمات، ومنها: تعليمات رقم ٤ لسنة ٢٠١٧ (الخاصة بتشكيل لجنة إنهاء الخدمة)، وتعليمات رقم ١٢ لسنة ٢٠١٦ (الخاصة بإنشاء حضانة لأطفال العاملات)، وتعليمات رقم ٢ لسنة ٢٠١٧ (الخاصة بدخول السائق بالقيادة المتواصلة)، وتعليمات رقم ٥ لسنة ٢٠١٧ (الخاصة بالأعمال الضارة الخطرة على صحّة الحدث).

د - القضاء:

تعتبر قرارات المحاكم أحد المصادر لقانون العمل، فالقاضي مهمته تطبيق القانون لكنّه يضطلع أحياناً بالتفسير في حالة وجود غموض أو خلوّ القانون من نصوص تعالج المسائل المعروضة أمام المحكمة، وقد يلجأ إلى العرف في بعض الحالات، وقد يصل الأمر إلى خلق قاعدة قانونية جديدة، وإن إستقراره على مبادئ معينة تعتبر مصدراً من مصادر القانون.

هـ- الفقه:

لقد كان لآراء الفقهاء من المجتهدين دورٌ في إنشاء القواعد المتعلقة بقانون العمل، ويقصد بالفقه إستنباط المبادئ القانونية بالطرق العلمية من قبل الفقهاء من خلال آراءهم، بصدد تفسير أو شرحهم لنصوص القانون، وآراء الفقه تعتبر إرشادية وليست ملزمة، فهي غير ملزمة للمشرّع أو القاضي لكن لها تأثير من خلال الآراء والأفكار المطروحة، فالفقه مصدراً تفسيرياً للقانون.

٢- مصادر داخلية شبه رسمية / مهنية: تعد المصادر هذه من مميزات قانون العمل عن غيره من القوانين الأخرى، وهذه المصادر يتم العودة إليها من أجل إستكمال النقص في بعض القواعد أو أن القانون يحيل البعض من أحكامه إليها للتنظيم، وهذه المصادر هي:

أ- التعليمات / النظام الداخلي للعمل:

قواعد تنظيمية يضعها اصحاب العمل من أجل توضيح شروط العمل أو القواعد غير المنصوص عليها في قانون العمل أو في عقد العمل، مثالها: تحديد مواعيد بدء العمل وإنتاجه، أو تحديد الواجبات المفروضة على العمّال، أو الجزاءات المفروضة على العمّال المخالفين، وكذلك المكافآت التي يستحقّها العمال المتفوقون.

الشروط الواجب توفّرها في هذه التعليمات: يشترط في هذه التعليمات أن تكون مشروعة أي أنها لا تتضمن أي مخالفة لنصوص القانون أو فيها نص يعارض قاعدة قانونية أعلى درجة منه كالدستور أو قانون العمل أو الأنظمة والتعليمات أو عقود العمل الفردية والجماعية (م١٣٦ / سادساً) من القانون، أو يوجد فيها نصّ يعرض حياة العمّال للخطر، ويشترط أيضاً أن يتم عرضها في مكان العمل بصورة جلية وواضحة ليطلع عليها العمال، (لوحّة الإعلانات).

التسميات التي أطلقت على هذه التعليمات في القانون العراقي:

- قانون العمل الملغي رقم ١ لسنة ١٩٥٨، في المادة (٤٣) أطلق عليها بـ (تعليمات العمل).
- قانون العمل الملغي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠، أطلق عليها بـ (نظام العمل).
- قانون العمل الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، أطلق عليها بـ (النظام الداخلي للعمل).
- القانون النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، سمّاها بـ (النظام الداخلي للعمل) أو بـ (قواعد داخلية) في المادة (١٣٦).

التكييف القانوني لهذه التعليمات: أختلف الفقه في تكييف هذه التعليمات، حيث أعتبر البعض بأنها ذات طبيعة عقدية لأنها عبارة عن إتفاق بين صاحب العمل وكل عامل من عماله وهي تعتبر مكتملة للعقد، المبرم بينهما، مفسرين ذلك بأن صاحب العمل قد إقترح بنود التعليمات وأن العامل وافق عليها صراحة، وتعرض هذا الرأي للإنتقاد، وذهب البعض الآخر على تكييفها بأنها ذات طبيعة تنظيمية، فهي بمثابة قانون داخلي للمنشأة التي تعتبر مجتمعاً صغيراً يتولى صاحب العمل بحكم موقعه الرئاسي وله مهمة تشريع قواعد منظمة لسلوك أفرادها، وذهب آخرون إلى أنها ذات طبيعة مزدوجة (عقدية و تنظيمية)، من حيث أنّ جزء من أحكامها تنتمي للطبيعة العقدية والتي تتعلق بتنظيم العمل، والجزء الآخر ذات طبيعة تنظيمية كالأحكام الخاصة بمواعيد دفع الأجور وصرف المكافآت ومنح الإجازات، إلا أنّ الأساس السليم لهذه التعليمات وقوتها الملزمة، تكمن في إعتبرها (رابطة التبعية القانونية)، التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل بحيث يصبح الأوّل ملزماً بالخضوع للأوامر التي يصدرها الثاني.

ب - العرف:

يعتبر من أقدم مصادر القانون في المجتمعات بعدّه الطريق الطبيعي لخروج القاعدة القانونية المنظمة لسلوك الأفراد، والذي يعرّف بأنه: مجموعة القواعد التي إعتاد الناس على إتباعها في وسط ومهنة معينين حيث ساد الإعتقاد بأنّ تلك القواعد أصبحت ملزمة، وأن للعرف عنصرين:

الأول: عنصر مادي: الذي يتعلق بسلوك معين في مهنة معينة (التعامل المستمر)

الثاني: عنصر معنوي: الإعتقاد بأنّ تطبيق قواعده يكون ملزماً.

وقد كان سابقاً للعرف له أهمية كبيرة خصوصاً في القرن التاسع عشر، بسبب قلّة أو عدم وجود النصوص الخاصّة بالعمل، كما أن إلغاء نظام الطوائف الحرفية وتطبيق حرية التعاقد، قد إضطرّ أصحاب العمل إلى التعامل فيما ينشأ بأوساط العمل والتنظيمات القديمة، والذي أصبح عرفاً ملزماً، وفي الوقت الحالي تضائلت أهمية العرف بسبب إزدياد تدخل الدولة في مجال العمل وظهور عقود العمل الجماعية والأنظمة والتعليمات الخاصّة بالعمل، ومع ذلك يعتبر العرف مصدر أساسي لكثير من الحقوق والقواعد المقررة في قوانين العمل والتي يعود أصلها إلى العرف، وهي: الأخطار بإنهاء عقد العمل، والتجديد الضمني للعقد عند إستمرار الطرفين المتعاقدين على التنفيذ بعد إنتهاء العقد، و عقد العمل تحت التجربة، أو وقف عقد العمل أثناء مرض العامل... وغيرها، ومن جملة الأحكام التي يحيلها القانون إلى العرف، هي:

١- الأجر: عقد العمل يفترض أن يتم بأجر إذا كانت الخدمة المؤدّية تعتبر عملاً وليس تبرعاً (المادة ٩٠٣ من القانون المدني).

٢ - الحلوان: لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الحلوان (الإكرامية) في الصناعة أو التجارة بموجب العرف وله قواعد معينة لضبطه (المادة ٩٠٧ من القانون المدني).

٣- عقد تعليم المهنة: يخضع شروط العقد وصحته بحسب العرف الجاري (المادة ٩٢٦ من القانون المدني).

٤- التعويض عن الفسخ التعسفي لعقد العمل: حيث تراعي المحكمة في تقدير التعويض على الفسخ التعسفي العرف الجاري وطبيعة الأعمال التي تمّ التعاقد عليها ومدّة خدمة العامل (المادة ٩١٩ من القانون المدني).

ج - عقود العمل الجماعية

وهي إتفاق بين منظمة أو أكثر من منظمات العمل وبين صاحب العمل أو أكثر أو منظمة لأصحاب العمل من أجل تنظيم شروط العمل، وهذه العقود تنظم عقود العمل الفردية، وهي وسيلة أكثر تطوراً تلجأ إليها الدول المتطورة من أجل تنظيم حقوق أطراف علاقات العمل، لأنهم أدرى بحاجاتهم ومداهم، ولذلك فإن إنتشار هذه العقود يقلل من تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، ولأنها تحقق ما يبتغيه كل منهما عن طريق التعاقد، وحتى لو تدخل المشرع فإنه سيجد أمامه قواعد متفق عليها فيعمل على تقنينها، ويشترط في هذه العقود: أن تكون مستوفية لشروط المشروعية وأن لا تخالف نصوص القوانين وأنها لا تتضمن أي نقص في حقوق العمال التي أشارت إليها القوانين أو عقد العمل الفردي، ومع ذلك يجوز زيادة حقوق العمال.

د- القرارات النقابية

وهي قرارات تتضمن قواعد ملزمة لأعضاء النقابة، وإنها واجبة الإلتباع فيما يتعلق بشؤونهم المهنية، وتسري هذه القرارات على العمال الأعضاء وكذلك الذين ينضمون إلى عضويتها بعد صدور القرار، وكذلك على الكل لأنها ذات صفة عامة مجردة تسري على كل أعضاء النقابة ولا تتعلق بشخص محدد بذاته، وأن هذه القرارات تعتبر قواعد عامة مجردة حيث تجبر النقابة الأعضاء المنتمين إليها على الإلتزام بها، حيث تعترف الدولة الحديثة بحق النقابات على إصدار قرارات مشابهة لقرارات الإدارة العاملة، لأن الدولة ليست الجهة الوحيدة التي تصنع القانون بل يوجد إلى جانبها مؤسسات قادرة على وضع قواعد ملزمة لتحكم نشاطها دون تدخل مباشر من الدولة، مثال عن هذه القرارات: الإيقاف عن العمل، منع مزاولة المهنة.

ثانياً: المصادر الدولية

إتصال الكثير من قواعد قانون العمل بفكرة حقوق الإنسان ساعد إلى التوصل إلى توحيد الكثير من القواعد ذات الأصل الدولي والمنظمة لعلاقات وشروط العمل وظروفه، وقد أشارت المادة (٣/١٤) من قانون العمل النافذ (رقم ٣٧، لسنة ٢٠١٥) على أنه في حالة عدم وجود نص في القانون تصار إلى تطبيق أحكام إتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة والتي صادق عليها العراق قانوناً، وهذه المصادر الدولية على ثلاثة أنواع، وهي:

١- الإتفاقيات

مشروع معاهدة دولية تصدر عن مؤتمر العمل الدولي وتكون ملزمة للدول الأعضاء في المنظمة في حال المصادقة عليها، و تتحقق المصادقة عليها عندما ترفع الدولة العضو الإتفاقية إلى السلطة التشريعية أو السلطة المختصة بالتصديق خلال مدة سنة من تاريخ إنتهاء دورة المؤتمر أو (١٨) في حالات خاصة من أجل النظر في المصادرة عليها، حيث تمتلك السلطة (التشريعية) حرية المصادقة عليها أو عدم ذلك دون التقيد بأي مهلة في إتخاذ القرار بهذا الشأن، وأن الجهة الحكومية ملزمة بعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتشريع من أجل التصديق عليها، ولها الحرية في بيان الرأي وإرفاق التوصيات، وبعد المصادقة عليها ونشرها في الجريدة الرسمية (الوقائع العراقية)

تجعل من الإتفاقية قانون داخلي، ومن أهم الإتفاقيات الدولية: الإتفاقية رقم ١ الصادرة عام ١٩١٩ الخاصة بتحديد ساعات العمل (٨ ساعات يومياً، و٤٨ ساعة إسبوعياً)، والتي دخلت حيز التنفيذ في عام ١٩٢٠، وكذلك الإتفاقية العربية رقم ٨ لعام ١٩٧٧، والتي تتعلق بالحريات والحقوق النقابية.

٢- التوصيات الدولية الإقليمية

توجيه أو دعوة أو نصيحة توجّه إلى الدول الأعضاء من أجل إقرار مبدأ معيّن أو إجراء تعديل في تشريعاتها العماليّة متى ما سمحت الظروف، وهي لا تكون موضوع إلتزامات دولية، وهدفها توجيه عمل الحكومات على الصعيد الوطني، تخضع هذه التوصيات لنفس إجراءات التصديق على الإتفاقيات، وأن الدولة العضو لها الحرية في قبول هذه التوصيات، وإن وافقت عليها تُعلم مكتب العمل الدولي بذلك، ومن أبرز التوصيات الدولية: التوصية رقم ١ بشأن البطالة لعام ١٩١٩، و التوصية العربية رقم ١ بشأن السلامة والصحة المهنيّة.

٣ - المعاهدات الدولية والإقليمية

يقصد بها: إتفاق بين دولتين أو أكثر كتابة وتخضع للقانون الدولي سواء في وثيقة واحدة أو أكثر أياً كانت التسمية التي يطلق عليها، حسب المادة (٢) من إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات لعام ١٩٦٩، وللمعاهدات نوعين: الأول: معاهدات ثنائية: وهي تعقد بين دولتين وتكون ملزمة لهما وأنّ مجال تطبيقها بينهما فقط وتسمى بـ(المعاهدات المغلقة)، وهي قد تعالج أوضاع العمال من رعايا الدولتين، ولا يمكن لأي دولة الإنضمام إليها إلا بموافقة الطرفين، مثل: المعاهدة الفرنسية الإيطالية بشأن العمل في عام ١٩٠٤، والمعاهدة الفرنسية البلجيكية بشأن تعويضات إصابات العمل لعام ١٩٠٦.

ثانياً: معاهدات متعددة الأطراف: حيث تُعقد بين أكثر من دولة ويكون المجال مفتوح لإنضمام أي دولة أخرى لهذه المعاهدات دون الحاجة إلى موافقة الدول التي سبقتها في التوقيع، وتسمى بـ(المعاهدات المفتوحة)، مثال لهذه الإتفاقيات التي إنضم إليها العراق: إتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم ١٠٥ / ١٩٥٧ والتي إنضم العراق إليها في ١٥/٦/١٩٥٩، وإتفاقية منع التمييز في الاستخدام والمهنة رقم ١١١ / ١٩٥٨ والتي إنضم العراق إليها في ١٥/٦/١٩٥٩، وإتفاقية الحد الأدنى لسن العمل رقم ١٣٨/١٩٧٣ والتي إنضم العراق إليها في ١٣/٢/١٩٨٥، وإتفاقية القضاء على أسوأ أشكال عمل الاطفال رقم ١٨٢/١٩٩٩ والتي إنضم العراق إليها في ٩/٧/٢٠٠١، وغيرها من الإتفاقيات.

سريان قانون العمل

يسري القانون من حيث الأشخاص ومن حيث الزمان ومن حيث المكان:

أولاً: سرّيان القانون من حيث المكان:

لايثير موضوع سرّيان القانون من حيث المكان أية صعوبة فالأصل أن سرّيان القانون ينحصر في نطاق البلد الذي شرع فيه وقد نصت المادة (٣/أولاً) من قانون العمل النافذ على سرّيانه على جميع العمال في جمهورية العراق أو من هم بحكمهم ما لم ينص البند ثانياً من هذه المادة على خلاف ذلك.

ثانياً: سريان القانون من حيث الزمان:

يسري قانون العمل بأثر فوري بمجرد نشره في الجريدة الرسمية، وهذا يعني أن العقود التي أبرمت قبل سريان القانون وإستمرت بوجود هذا القانون يسري عليها القانون أيضاً، وأن الحكمة من سريان قانون العمل بأثر فوري من أجل تحقيق وحدة القانون واجب التطبيق على علاقات العمل القائمة بالدولة وتفادي تعدد الأنظمة القانونية المنفذة وأيضاً أن الأثر الفوري يحول دون تجزئة علاقات العمل إلة مدد زمنية عدة ربما يمس وحدتها.

ثالثاً: سريان قانون العمل من حيث الأشخاص:

نصت المادة (٣/) على أن قانون العمل يسري على على جميع العمال في جمهورية العراق أو من هم بحكمهم مالم ينص البند ثانياً من هذه المادة على خلاف ذلك، إلا أن المادة ذاتها في فقرتها الثانية كان قد حددت أشخاصاً على يسري عليهم القانون، وهم الموظفين العموميين المعنيين وفق قانون الخدمة المدنية أو نص قانوني خاص، وكذلك لايسري القانون على أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن الداخلي.

خصائص قواعد قانون العمل

تُعد هيكلية النظام القانوني لقانون العمل مميزة بصفات يكاد لا يشاركه فيه قانون آخر، نظراً لطبيعة قانون العمل الذي ينظم علاقات العمل من كافة النواحي، ولأن قانون العمل يتميز بـ(الطابع الحمائي) لأن قواعده تستهدف تحقيق المصلحة العليا للمجتمع من أجل الوصول إلى غاية المشرع في تحقيق التضامن السلمي الإجتماعي وتحقيق التنمية الإقتصادية، ولذلك يتميز هذا القانون بجملته من الخصائص، والتي تتمثل بما يأتي:

أولاً: الصفة الآمرة

تتعلق معظم قواعد قانون العمل بالطابع الحمائي حيث تتركز على فكرة النظام العام الإجتماعي أو الإقتصادي من خلال الحد من سلطات إرادة الأطراف في المجال التعاقدية، وبذلك فإن قواعد القانون تستهدف حماية الطرف الضعيف في العلاقة وهو (العامل) وإنقاذه من مبدأ (الحر في الإقتصاد) و(العقد شريعة المتعاقدين)، وبالتالي فإن المشرع جعل قواعد القانون ذات صفة آمرة لا يجوز مخالفتها، ولو تصوّرنا عكس ذلك لأمكن صاحب العمل بالترغيب والترهيب للعامل من حيث تطبيق غيرها من القواعد.

سمات الصفة الآمرة

١- النظام العام: تعد قواعد قانون العمل بأغليبتها من القواعد المحققة لمصلحة المجتمع العليا وهي متغيرة في الزمان والمكان ومنعت قواعد قانون العمل الإتفاق المخالف لها.

٢- القواعد تتضمن حداً أدنى من الحقوق: إعتد المشرع في سبيل تحقيق العدالة الإجتماعية ومن أجل عدم المغالاة في فرض أعباء إقتصادية على أصحاب العمل وتكليفهم بالالتزامات تزيد من أعبائهم، عمد المشرع إلى وضع حد أدنى للحقوق من خلال عدم إنزال هذا الحد الأدنى بالإتفاق وفق قانون العمل، في مقابل ذلك هناك إمكانية في زيادة هذه الحقوق إلى الحد المعقول من خلال الأخذ بمبدأ (الإتفاق الأصح للعامل) اينما كان، عقداً فردياً أو جماعياً في نظام العمل.

٣- إلحاق الجزاء: غالباً ما يتم إستقراء القواعد ذات الصفات الأمرة من خلال صفة الإلزام في النص المصاغ بطريقة الأمر وإلحاق صفة الجزاء الجنائي وتحديد العقوبات للطرف المخالف بشكل واضح.

آثار الصفة الأمرة

١- تقييد نزول العامل عن حقوقه: تأكيداً للطابع الحمائي الذي جاء به القانون من أجل حماية العامل فقد عمد إلى حماية العامل من ضعفه حيث منعه من التنازل عن حقوقه الواردة في القانون إتفاقاً سواء أكان الإتفاق مسبقاً على إبرام العقد، فيعد هذا الإتفاق باطل بشكل مطلق، أم كان أثناء تنفيذ العقد، وحظر المشرع تنازل العامل عن حقوقه بعد إنقضاء العقد بالتنازل أو الصلح أو الإبراء.

٢- البطلان: حرص المشرع على إبطال كل إتفاق مخالف لنصوص القواعد الأمرة سواء أدرج في عقد العمل الفردي أو الجماعي.

٣- فرض العقوبات الجزائية: إلى جانب البطلان كجزاء مدني على العقد المخالف لأحكام القواعد الأمرة تقتضي أغلب التشريعات العمالية تشديد الحماية القانونية لفرض العقاب على الطرف المخالف والذي غالباً ما يكون صاحب العمل وإحالته إلى المحكمة المختصة.

ثانياً: تفسير قانون العمل

تعد خصيصة التفسير من السمات المميزة لإستقلال قانون العمل بقواعد تفسير مستقلة عن القواعد العامة وهذا يعكس طبيعة هذه القواعد التي تحكم العقود العمالية.

حالات تفسير نص قانون العمل

١- غموض النص: إذا شاب القاعدة المنظمة لعلاقة العمل الغموض فيكون المقصود بها محل شك نظراً لإمكان تفسيرها على أكثر من وجه فإن القاعدة تقضي بوجوب التفسير.

٢- تعارض نصين: بمعنى أن يكون في ذات قانون العمل نصين يعالجان ذات المشكلة القانونية ولكن كل منهما يعطي حلاً مخالفاً أو مغايراً للآخر.

٣- خلو النص: أي ورود حالات أمام القضاء يتم الطعن فيها لمصلحة أحد طرفي العلاقة العقدية لعقد العمل ولجوء القاضي إلى القانون الخاص به، وهو قانون العمل ويلاحظ خلوه من أي معالجة لهذه المسألة وبشكل دقيق أو عام كأن يتم اللجوء إلى القواعد المكملة له في القانون المدني ويلاحظ خلوها أيضاً.

المبادئ الخاصة بتفسير قانون العمل

رتب الفقه على ذاتية قواعد العمل إخضاع التفسير لقواعد خاصّة تتفق والغاية التي يهدف إليها المشرّع، وهي:
١- التفسير الأصح للعامل: على إعتبار أنّ هدف قانون العمل هو حماية العامل لذلك يلجأ إلى تفسير القاعدة لما هو
أصلح للعامل لكن بحدود قصد المشرّع وحكمة التشريع إلا أنّ هذا مرهون بأمرين:

أولاً: أنّ يكون النصّ غير الصريح أو المتعارض أو الناقص يمسّ حقوق العامل أو الإلتزامات على صاحب العمل بحيث يفقد العامل لإحد أركان الحماية في عمله أي المساس بالطابع الحمائي لقانون العمل، فإن كان من ضمن القواعد المحققة لمصلحة المجتمع أو المصلحة الخاصّة بصاحب العمل فإنّه يلجأ إلى قاعدة إقامة التوازن بين مصالح طرفي العلاقة في ضوء الغرض الحقيقي منها وعدم التقيّد بالتفسير الأصح للعامل.

ثانياً: الجزاءات المفروضة على العامل لا يمكن أن تفسّر عند الشكّ لمصلحة العامل لأنّها قواعد تجريم وعقوبات تخضع في تفسيرها للمبدأ العام في تفسير القوانين العقابية.

٢- روح النص: إنّ روح النصّ أو المذهب السياسي الذي يعتدّ به المشرّع يختلف عند وضع أحكام قواعد القانون وحسب توجه الدولة إذا كانت إشتراكية أو رأسمالية ... الخ، إلا أنّ أغلب التشريعات تعتمد على أهداف معينة مثل حماية الأمومة والطفولة، تطوير العامل ووجوب مسايرة التطوّر التقني والعلمي وروح العدالة وضمانات ومصلحة الإنتاج مع ضمان حقوق العامل.

٣- الإحالة إلى القواعد المهنيّة: قد يلجأ إلى التفسير عن طريق اللجوء إلى قواعد يعدها المشرّع مكّملة له عند الحاجة (كالعادة المهنيّة) عن طريق العودة إلى القواعد المنثّرة (كالاعراف المهنيّة) عند اللجوء إلى تفسير النصوص الغامضة أو بغية إكمال النقص الحاصل عند الحاجة.

ثالثاً: الطابع الواقعي لقانون العمل

يتميّز قانون العمل بطابعه الواقعي بمعنى إنّ أحكامه لا توضع للتطبيق بصورة واحدة بل تواجه القواعد أوضاع العمل المختلفة كما يلائمها ويناسبها حيث تبدو أحكام قانون العمل متنوّعة مع تنوّع طرفي العلاقة العقدية (العامل وصاحب العمل).

١- صاحب العمل: تختلف القواعد التي تحكم إلتزامات صاحب العمل بإختلاف ظروفه بفرض إلتزامات تتراوح بنسب معيّنة ومختلفة بغية عدم تشكيل عبء مادي كبير وحسب القدرة الإقتصادية له، إذ يلزم صاحب العمل الذي يشتغل لديه (٥٠) عاملاً بإجراءات حماية للصحة المهنيّة أبسط من الإجراءات المتخذة في المشاريع الكبرى التي يشتغل لديها (٥٠٠) عامل فأكثر، بموجب نصّ المادة (١٠٠) من قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

٢- العمّال: إنّ أساس إلتزام العمّال هو العمل الذي تراعى فيه قواعد خاصّة وأحكام متفاوتة حسب الجنس (ذكر أو أنثى) وحسب السن (بالغ أو حدث)، وبإختلاف القدرات الجسدية والتي تتفاوت من شخص لآخر لذلك نصّ القانون على أحكام مغايرة بالنسبة إلى عمل النساء عن عمل الرجال وكذلك بالنسبة إلى عمل

الحدث (المادة ٩٥ والمادة ٨٧ من القانون) وكذلك مراعاة تحديد حقوق العامل بإختلاف طبيعة الأعمال ومشقّة أدائها والظروف المحيطة بها (المادة ٧١ من القانون).