

مصادر قانون العمل

تقسم مصادر قانون العمل الى مصادر داخلية وخارجية، المصادر الداخلية يمكن تقسيمها الى مصادر رسمية وغير رسمية وذلك على النحو الاتي:

اولاً: المصادر الرسمية

١- **الدستور:** تضفي كثير من الدول على بعض مبادئ قانون العمل أهمية بالغة وتعدّها من المبادئ الأساسية التي تحكم علاقات العمل لرعاياها وتنظمها . ولتأكيد أهميتها ومنحها قدراً كبيراً من الإستقرار والثبات دونتها في صلب دساتيرها . هذه المبادئ التي يأتي بها الدستور تعد ملزمة للمشرع عند من القوانين العادية أو الفرعية، الأمر الذي لا يجيز له الخروج عليها . وبهذا الصدد أن المبادئ التي تضمنها الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥ المتعلقة بقضايا العمل تعد مصدراً من مصادر قانون العمل في العراق، تمثلت بالمادة (٢٢) التي قضت على ان العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة، على أن تنظم بقانون العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية تراعى فيها قواعد العدالة الاجتماعية كما تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والإتحادات المهنية أو الانضمام إليها، وينظم ذلك بقانون.

٢- **التشريع العادي:** ويشمل التشريعات الرئيسية في الدولة، ولعل من أهمها قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والذي يعالج شؤون العمل والعمال . ويلم يقصر المشرع العراقي القواعد المنظمة لعلاقات العمل على قانون العمل وحده، بل أورد بعض القواعد في القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ النافذ والمعدل.

وبجانب قانوني العمل والمدني العراقيين هناك قوانين أخرى لها أهمية في تنظيم رابطة العمال، أبرزها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل والذي تضمن أحكاماً قانونية تضمن للعمال خدمات وتعويضات نقدية وعينية في فروع الضمان الاجتماعي الأربعة المنصوص عليها في هذا القانون . وللقانون المدافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ النافذ والمعدل أثر كبير في تنظيم إجراءات التقاضي في منازعات العمل بجانب قانون الإثبات العراقي رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ .

كما أن قانون العمل قد أحال إلى كل من قانون أصول المحاكمات الجزائية والقانون التجاري كل في مجاله عند عدم وجود نص في هذا القانون

٣- التشريع الفرعي (الأنظمة والتعليمات)

يقصد بالأنظمة والتعليمات تلك القواعد التي تصدرها السلطة التنفيذية من أجل تنفيذ قوانين العمل الصادرة عن السلطة التشريعية في الدولة، فالمشرع في التشريع العادي يضع قواعد تشريعية أساسية تاركاً مهمة تفصيلها إلى السلطة التنفيذية من خلال ما تصدره من تشريعات فرعية تتمثل بالأنظمة والتعليمات لذلك فالتشريعات الفرعية مهمة بالنسبة لقانون العمل. ويمكن أن تحدد أسباب أهمية الأنظمة والتعليمات باعتبارها من مصادر قانون العمل إلى أن المشرع في قوانين العمل يضع القواعد العامة التي يتطلب تطبيقها بصورة جيدة بعض التفاصيل الاختلاف ظروف العمل بالإضافة لاختلاف الأشخاص من حيث السن والجنس كما أن تشريعات العمل غالباً ما تتضمن بعض الأمور ذات الطابع الفني التي تتناول تفاصيل خاصة في مسائل مختلفة منها الطبية والصناعية أو حسابية ولا يمكن تطبيقها إلا من خلال التشريع الفرعي (الأنظمة والتعليمات). (إضافة إلى ذلك أن قواعد العمل تتصف بصفة الواقعية أو بالطابع الواقعي أي أن بعض تلك القواعد تكون قابلة للتغيير والتبديل من أجل مواجهة التطور الاقتصادي والاجتماعي لذلك يتطلب الأمر أن يترك تنظيم مثل هذه القواعد إلى الأنظمة والتعليمات حتى يمكن تغييرها عند الحاجة ومن تلك الأحكام الخاصة بتحديد الأجور على أساس أن التشريع الفرعي يتميز بسهولة تعديله أو إلغائه من دون حاجة إلى الإجراءات الطويلة التي يتطلبها التعديل أو الإلغاء بالنسبة للتشريع العادي. ولذلك فإن المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم ٣٧ (لسنة ٢٠١٥ وفي المادة ١٧٣) خول السلطة التنفيذية وزير العمل والشؤون الاجتماعية إصدار الأنظمة والتعليمات لمعالجة بعض المسائل الخاصة بالعمل والعمال والتي تحتاج إلى تفاصيل ومعالجات فنية نظراً للظروف المختلفة للنشاطات الاقتصادية والظروف الخاصة ببعض الأفراد العاملين من حيث سنهم أو جنسهم أو من حيث ظروف العمل. وبما أن هذه الأنظمة والتعليمات تمثل تشريعاً فرعياً لذا لا يجوز لها مخالفة التشريع العادي حتى لو كانت المخالفة تؤدي إلى فائدة أكثر للعامل لأن التشريع الفرعي يعد أدنى منزلة من التشريع العادي. كما أن القوة الملزمة لهذه الأنظمة والتعليمات تتوقف على عدم مخالفتها لأحكام القانون وإلا طعن بعدم دستوريته. فالأنظمة والتعليمات التي تخالف أحكام القانون تكون باطلة ومجردة من كل أثر بالإضافة إلى ذلك إن الأنظمة والتعليمات إذا ما صدرت عن غير المخول بإصدارها تعد باطلة

أيضاً. والجهة المخولة وفق قانون العمل بإصدار الأنظمة والتعليمات وزير العمل والشؤون الاجتماعية استناداً إلى أحكام المادة(١) (ثانياً والمادة (١٧٣) من قانون العمل النافذ

٤- **أحكام القضاء:** تعد أحكام المحاكم إحدى مصادر قانون العمل ويراد بها مجموعة المبادئ القانونية التي استقرت المحاكم على إتباعها عند إصدار الأحكام. حيث ان هذه الأحكام تنبثق من واجب القضاء المتمثل بتطبيق العدل، فعندما يواجه القاضي حالة لم ينظمها المشرع في صلب القانون سواء على مستوى التشريع العادي أو الفرعي وان المصادر الأخرى للقانون لا تسعفه، ففي هذه الحالة لا يمكن للقاضي أن يمتنع عن إصدار الحكم في النزاع المعروض أمامه بحجة عدم وجود نص يطبق عليه، وإلا عُذ ناكراً للعدالة. لذا فإنه يلجأ إلى الإجتهد في مثل هذه الحالات لإيجاد الحلول المناسبة للقضية المعروضة أما وفق فكرة العدالة. فإذا ما اجتهد القضاء ووضع مبادئ قانونية جديدة لم تكن معروفة سابقاً. وسار على تطبيقها في المماثلة. استقرت حينئذ مبادئ قانونية ومن ثم فإن القضاء في مثل هذه الأحوال يُعد مصدراً للقانون. ومن الجدير بالذكر أن التشريعات قد اختلفت في جعل القضاء مصدراً رسمياً لقانون العمل فالدول ذات الانكلوسكسوني كإنكلترا والولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا ونيوزيلندا تعتبر السابقة القضائية ملزمة أي انها تعتبر القضاء مصدراً رسمياً لقانون العمل، أما الدول ذات النزعة اللاتينية كفرنسا ومصر والعراق فإنها تعتبر القضاء مصدراً تفسيريّاً للقانون لا رسمياً. إذ تنص المادة (١/٣) (من القانون المدني العراقي على أنه) :وتسترشد المحاكم في كل ذلك بالأحكام التي أقرها القضاء والفقهاء في العراق ثم في البلاد الأخرى التي تتقارب قوانينها مع القوانين العراقية. (وعلى الرغم من قلة الأحكام التي تصدرها المحاكم في منازعات العمل فلا يمكن إنكار أهمية دور القضاء في توجيه المشرع في تشريع قوانين العمل، كما يسترشد بها القاضي في منازعات العمل التي تعرض عليه في المستقبل، لا سيما الأحكام التي تصدر عن محكمة التمييز الإتحادية (هيئة قضايا العمل) أو الهيئة العامة.

٥- **الفقه:** يقصد بالفقه استنباط المبادئ القانونية بالطرق العلمية من قبل الفقهاء. وفي الوقت الذي نجد فيه ان آراء الفقهاء ليس لها قوة الزامية بحد ذاتها، فهي غير ملزمة للمشرع أو القاضي، ولكنها قد تمارس عليهما تأثيراً من

خلال ما تطرحه من آراء وأفكار ولهذا فإن الفقه يُعد مصدراً تفسيرياً للقانون ويسعى إلى تهيئة الإصلاحات اللازمة.