

الأحكام الخاصة بالأعمال التحضيرية والتكميلية

أ.م.د. صبا نعمان رشيد الويسي
كلية القانون / جامعة بغداد

الملخص

يعد العمل وشروط أدائه من أهم المعايير التي يفترض تنظيمها في تشريعات العمل بغية تقرير الجانب الحمائي فيها، حيث يراعى في ذلك ذاتية العمل إذا كان من طبيعة خاصة كالأعمال التحضيرية والتكميلية والتي يعد أدائها من المراحل المهمة في العملية الإنتاجية عموماً وتعدد وسائل تحديد الأعمال التي تكون ذات طبيعة تكميلية أو تحضيرية وصولاً إلى تنظيم خاص بها في جوانب تتعلق بالفئات التي يحظر عليها ممارستها وفي تنظيم أوقات العمل الخاص بها وأخيراً في مسؤولية مؤديها المهنية وما يترتب له عن هذا الأداء من حقوق مالية.

(Abstract)

Labour and the conditions of its performance is one of the important criteria that should be organized in labour legislation to issue the safe side of it. Since it should be taken into consideration the independency of the work, specially it has its specialty like labours preparatory and complementariness, which are considered its performance important stages in production process in general.

The methods to determine the labours, which are preparatory and complementariness, are various, to obtain special regulation in the aspects of groups that are for abide to practice, to organize the time of work and the professional responsibility of its performer and the consequence of that performance like the financial rights.

المقدمة

لقد انبرت المنظمة الدولية للعمل إلى تنصيب العمل وشروط أدائه في قمة المبادئ الأساسية الداعية للارتقاء بها، فقد جاء في ديباجة دستور المنظمة (أن عدم تطبيق نظام إنساني للعمل من طرف أي دولة يعرقل جهود الدول الأخرى الراغبة في تحسين مكانة عمالها)، فكما أن (المنطلق الاقتصادي) يؤدي إلى عد العمل عنصر إنتاجي ومعايير العمل الدولية هي الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية فإن (المنطلق الأخلاقي) يؤدي إلى عد العمل قيمة اجتماعية وإنسانية، مما يدعو إلى حث التشريعات الاجتماعية وبالأخص في الدول النامية إلى الارتقاء أو مجارة المستويات الدولية، وإذا كان هدف التشريعات الاجتماعية وبالذات المنظمة لعلاقات

العمل هو تحسين ظروف الحياة والذي لا يمكن أن يتحقق إلا بواسطة تخطيط عملي منظم في طريقة وأساليب التشغيل سواء كان على مستوى القطر أو كان على مستوى المشروع فيراعى فيه (ذاتية العمل).

إن ما تقدم يدعو العامل من الناحية الإنسانية إلى التقولب هو وأسرته بشكل معين، حيث تفرض أساليب التشغيل المنظمة لمهنته نظاماً اجتماعياً (ناهيك عن الاقتصادي) يدور فيه العامل خلال يوم العمل صعوداً ونزولاً وبشكل طردي مع ما يتصف به من تطور أو خلافه، ففتباين تلك الأساليب في أحسن الظروف مع اختلاف المهن، ولذلك كانت لنا وقفة لتسليط الضوء على بعض النقاط المهمة في الأعمال ذات الطبيعة التحضيرية والتكميلية تبيان ماهيتها في مطلب أول والقواعد الخاصة بتنظيم العمل فيها في مطلب ثانٍ والتركيز على بعض النتائج القانونية لممارسة الأعمال التحضيرية والتكميلية لنصل أخيراً إلى الخاتمة بما تتضمنه من بعض الطروحات النقدية.

المطلب الأول ماهية الأعمال التحضيرية والتكميلية

تتكون العملية الإنتاجية بشكل عام من عدد من العناصر أهمها القوة البشرية المحركة للعملية وتنظيم هذه القوة وتدار على أساسين بغية توزيع العمل، هما تخصص القوة البشرية بما يشمل ذلك من خبرة علمية وأكاديمية وتعدد التخصصات بحسب الحاجة في مجمل العملية الإنتاجية⁽¹⁾، ولذلك تقسم الأعمال وتصنف ابتداءً عند إنشاء المشاريع أو عند إعادة تأهيلها كإدخال الآلات المكتبية الحديثة عليها بحسب طبيعة ومراحل العملية الإنتاجية ومنها الأعمال التحضيرية والتكميلية⁽²⁾ فالأعمال التحضيرية هي الأعمال السابقة على أعمال غيرها في المشروع⁽³⁾، فتكون واجبة لمزاولة العمل في موعده اليومي أو في الواجبات اللاحقة، فهي نقطة البدء بالعملية الإنتاجية تشمل إفاد الأفران والغلايات وتشغيل الماكينات⁽⁴⁾، وسحب المواد الأولية المخزونة وفتحها وإخراجها من عبوتها ومراقبة حضور العمال في مواعيدهم المحددة وتحضير مواقع التصوير وتجهيز الكاميرات والأضواء والمعدات اللازمة، وكذا تجهيز المسارح وإعداد وترتيب وسائل الاتصال والجداول والبرامج والمعدات اللازمة لإجراء الاجتماعات⁽⁵⁾.

أما ختام العملية الإنتاجية بصورة عامة فيكون بالأعمال التكميلية التي تتكون من مجموعة عمليات صناعية وفنية لا يمكن تركيبها دون إنهاء⁽⁶⁾ كإطفاء الغلايات والأفران وتخزين المواد الأولية أو إعادة التخزين وتغليف الإنتاج بما يضمن عدم تلفه (خاصة إذا كان سريع التلف) ومراقبة انصراف العمال وخاصة في أماكن العمل التي تكون فيها حياة العامل مهددة بالخطر للتأكد من سلامته وإصلاح الماكينات والآلات إذا أصيبت بعطل وتنظيم وترتيب المقررات وجدولتها وطبعاً إعادة طبعها وتنفيذها، ويلاحظ إن العملية الإنتاجية أحياناً تشمل توصيل المنتج إلى المستهلك في حال عرضه بهذه الطريقة فتكون تنمة العملية بالتجهيز كإيصال

الوجبات الغذائية إلى الزبائن،⁽⁷⁾ وكذلك العملية التي يقوم بها المحصل في توريد الإيراد اليومي،⁽⁸⁾ وتبعاً لتنوع طوائف الأعمال وقطاعاتها الإنتاجية وتفرعها داخل ذات الصناعة نجد أن وسائل تحديد هذا النوع من الأعمال تختلف حسب سياسة الدولة التشريعية وحتى التنفيذية.

الفرع الأول - تحديد الأعمال التحضيرية والتكميلية في القرارات الوزارية
لكفالة حسن تنفيذ القانون الخاص بتنظيم علاقات العمل، يلجأ المشرع عادة إلى تضمينه القواعد العامة تاركاً التفاصيل المرتبطة بالجوانب الاقتصادية والجوانب الفنية، الصناعية إلى السلطة التنفيذية⁽⁹⁾، حفاظاً على استقرار القانون لما لهذا الجانب من قابلية على التغير بشكل سريع تواصلاً مع التطورات في وسائل الإنتاج واختلاف مستلزمات تطبيقه حسب اختلاف المهنة.⁽¹⁰⁾ وقد نهج المشرع المصري في قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 هذا المنهج⁽¹¹⁾، وطبقاً لذلك جاء قرار وزير القوى العاملة والهجرة ليحدد الأعمال التحضيرية بالأعمال اللازمة لإدارة الماكينات والآلات والقوى المحركة للمصنع والتي من شأنها تمكينه مزاولة العمل اليومي في مواعيده المقررة⁽¹²⁾، وحدد القرار الأعمال التكميلية بالآتي:⁽¹³⁾

1. الأعمال اللازمة لاستكمال إصلاح الماكينات أو الآلات عند حدوث خلل أو عطل بها يترتب عليه تعطيل العمل في الوردية التالية.
2. الأعمال اللازمة لاستمرار العمل في حالة حدوث خلل أو عطل في عمليات حفر آبار البترول.
3. الأعمال اللازمة لاستكمال الشحن والتفريغ التي يترتب على عدم إنجازها تأخر تصدير أو تسليم المنتجات والبضائع التي تصل في مواعيد لم تكن متوقعة.
4. إنهاء العمليات التكميلية العمليات التكميلية الصناعية التي لا يجوز من الوجهة الفنية تراكمها دون إنهاء.⁽¹⁴⁾

الفرع الثاني - تحديد الأعمال التحضيرية والتكميلية إرادياً
تبرز بهذا الأسلوب في تحديد الأعمال التي تعد تحضيرية أو تكميلية الإرادة العائدة إلى طرفي العلاقة الإنتاجية أو أحدهما وإن كانت غالباً ما تحكمها نقاط موضوعية معينة.

أولاً: تحديدها من قبل صاحب العمل
تعد سلطة صاحب العمل في إدارة وتنظيم مشروعه من الأمور الثابتة بنص القانون⁽¹⁵⁾، وهي المعيار المميز لعلاقات العمل بما يرتبه عقد العمل من تبعية قانونية على العامل لصالح صاحب العمل⁽¹⁶⁾، إذ يقتضي توجيه نشاط المشروع وفقاً للأهداف التي قام من أجلها أن يكون لصاحب العمل سلطة تمكنه من التحكم في عناصره المختلفة⁽¹⁷⁾، مما يستتبع استثمارها أفضل استثمار في الحدود التي يسمح بها القانون⁽¹⁸⁾، ويدخل ضمن نطاق هذه السلطة كل ما يتعلق بتنفيذ العمل ومن ذلك تحديد الأعمال التي تعد بطبيعتها تكميلية أو تحضيرية⁽¹⁹⁾، وغالباً ما يتم ذلك عن طريق إصدار أوامر جماعية تعلق في موقع بارز في مشروعه⁽²⁰⁾،

ويلاحظ إن وزارة العمل العراقية قد أهملت إصدار تعليمات تنفيذية تحدد فيها الأعمال موضوع البحث على الرغم من مرور زمن طويل على إصدار القانون، إذ يعتمد صاحب المشروع في العراق عملياً إلى هذا التحديد، وحيث يعد ذلك خرقاً كبيراً لنص صريح في القانون، إلا إننا نرى إن صاحب العمل في هذا التحديد مقيد طبقاً للقواعد العامة بشرط عدم التعسف في استخدام حقه⁽²¹⁾، ناهيك عما يتمخض عنه تفتيش مديرية دائرة العمل من رقابة على كافة مشاريع وأماكن العمل المشمولة بأحكام هذا القانون في كل ما يتعلق بعلاقات العمل وحماية العمال ورفع تقارير تفصيلية عن كل زيارة⁽²²⁾، بما في ذلك أسلوب صاحب العمل في إدارة مشروعه وبساعات تشغيل العمال في الأعمال ذات الطبيعة الخاصة⁽²³⁾، حيث ترفع نسخة منه إلى دائرة العمل ونسخة ثانية إلى الاتحاد العام لنقابات العمال⁽²⁴⁾، ولذلك فمن حق العمال الطعن في ممارسة صاحب العمل صلاحيات التحديد إذا كان في ذلك مساساً بحقوقهم ومستنديين بالتقارير الحكومية بعدها مستنداً قانونياً.

ثانياً: تحديدها اتفاقاً

غالباً ما يلجأ أطراف علاقة العمل إلى إبرام عقد بغية إحداث الأثر القانوني المبتغى.⁽²⁵⁾ وعقد العمل من العقود الرضائية التي تتطلب لانعقادها تراضي طرفيه على بعض المسائل الجوهرية والتي أهمها (نوع العمل)⁽²⁶⁾، وحيث إن السكوت عن تنظيمها يعني انصرف إرادة الطرفين إلى التزام حكم القانون فيها⁽²⁷⁾، وقد تدرج طبيعة العمل فيما إذا كانت تحضيرية أم تكميلية في عقد فردي بين عامل واحد وصاحب العمل⁽²⁸⁾، وقد تأخذ شكلاً أوسع فتتظم في عقد جماعي⁽²⁹⁾، ينشأ عن اتفاق النقابات نيابة عن عمال المهن والصناعات التي تمثلها هذه النقابات وبين أصحاب الأعمال ذوي العلاقة.⁽³⁰⁾

إلا أن ذات التحديد يأخذ حكم مشروعية العقد أياً كانت صورته⁽³¹⁾، حيث يفترض أن ينصب في مصلحة العامل بموجب موازنة أو زيادة حقوقه المدرجة في العقد والتي يربتها له القانون ابتداءً⁽³²⁾، لكونها تمثل الحد الأدنى للحقوق⁽³³⁾، فإن خالف الطرفان أحد شرطي مشروعية المحل أو الصفة الآمرة لقانون العمل بطل العقد لانعدام القدرة على إلغاء هذا التحديد (التوصيف) لكونه جوهرياً.⁽³⁴⁾

المطلب الثاني

القواعد الخاصة بتنظيم العمل التحضيري

إذا كان تنظيم العمل وإدارته من قبل السلطات الإدارية الممنوحة لصاحب العمل في إطار المشروع مما يقتضي إصدار أوامر فردية أو جماعية⁽³⁵⁾، فإنها تصطدم في ذات الوقت بوجوب عدم تخطي الحدود التي يفرضها قانون العمل والذي وإن اتسم بالطابع الواقعي⁽³⁶⁾، إلا أنه ذو قواعد آمرة.

الفرع الأول - تنظيم وقت العمل

لقد انبرت منظمة العمل الدولية في علاج أبرز أشكال استغلال العامل عند أول نشأتها والمتمثل بإصدار الاتفاقية الأولى لعام 1919 بتحديد مبدأ العمل ثمان ساعات يومياً، وثمان وأربعون ساعة أسبوعياً لتلبيتها عدداً من الاتفاقيات التي تنصب في ذات الاتجاه منها الاتفاقية رقم (20) لسنة 1925 بشأن العمل ليلاً في المخازن، والاتفاقية رقم (30) بشأن تنظيم العمل في التجارة والمكاتب والاتفاقية رقم (61) لسنة 1937 بشأن تخفيض ساعات العمل في صناعة النسيج، إلا أن هذه الاتفاقيات والتي اتفقت فيما بينها بوجوب إصدار السلطة التشريعية للدول التي تصادق عليها قوانين تقيد ساعات العمل الفعلية اتفقت في ذات الوقت على إمكانية استثناء التشريعات سائلة الذكر الأعمال التحضيرية والتكميلية من هذا المبدأ.⁽³⁷⁾ وقد عمدت التشريعات المقارنة إلى الأخذ بهذا المبدأ في تنظيمها لوقت العمل بالنسبة لعمال الأعمال التحضيرية والتكميلية.⁽³⁸⁾ أولاً: ساعات العمل⁽³⁹⁾

إن تنفيذ العمل من حيث الزمان قلما ينص عليه في عقد العمل، إذ غالباً ما يستفاد من نوع وطبيعة العمل المتفق عليه للبدء بالعمل⁽⁴⁰⁾، فالشائع قانوناً وقضائياً أن ذلك يدخل ضمن سلطات صاحب العمل في تنظيم مشروعه⁽⁴¹⁾، إلا أن هذا التحديد بشكليته المتقدمين مشروط بعدم مخالفة تحديد القانون للحد الأقصى لعمل عموم العمال وهو الثمان ساعات⁽⁴²⁾، ويستثنى العمال الذين يمارسون الأعمال موضوع البحث ساعات تزيد عما تقدم سواء كانت هذه الزيادة قبيل التشغيل لعموم المشروع أم بعده وقد اختلفت قوانين العمل في موضوع تحديد هذه الزيادة ففي حين حددها المشرع العراقي بنص القانون بما لا يتجاوز الأربع ساعات يومياً⁽⁴³⁾، على أن لا تزيد على (300) يوم خلال سنة العمل كلها.⁽⁴⁴⁾ نجد أن المشرع المصري قد أحالها إلى السلطات التنفيذية المختصة⁽⁴⁵⁾، في حين أحالها المشرع الأردني للاتفاق.⁽⁴⁶⁾

ثانياً: البقاء في المشروع

تبعاً لما تقدم فإن العاملين في الأعمال التحضيرية والتكميلية يتعين بقاءهم في المشروع لساعات تتجاوز ساعات بقاء العمال الاعتياديين⁽⁴⁷⁾، والمقصود بساعات البقاء مجموع ساعات التشغيل الاعتيادي مضافاً إليه ساعات التشغيل الإضافية وفترة الراحة، ويعد رفض العامل الانسحاق للعمل بهذا التنظيم بمثابة رفض إطاعة أوامر صاحب العمل المنصبة على تنفيذ العمل مما يستوجب عنها العقاب التأديبي.⁽⁴⁸⁾

ثالثاً: أوقات الراحة

يستثنى عمال الأعمال التحضيرية والتكميلية من أوقات الراحة اليومية والتي يقررها القانون والتي تعقب عدداً معيناً من الساعات يتراوح غالباً بين (4-5) ساعات متواصلة للراحة والطعام، وكذلك من الراحة الأسبوعية والتي يستحقها العامل لمدة أربع وعشرون ساعة متصلة للانصراف لشؤونه الأسرية واستجماع نشاطه وهو استثناء طبيعي مقرر بنص القانون مما يترتب عليه عدم الحاجة إلى قيام صاحب العمل بإبلاغ الجهات الإدارية المختصة بهذا التنظيم.⁽⁴⁹⁾

الفرع الثاني - حظر ممارسة الأعمال التحضيرية والتكميلية
بغية حماية مصلحة المجتمع بصورة عامة ورعاية شخص العامل على وجه الخصوص(50)، يتم حظر ممارسة أعمال ذات طبيعة خاصة ولا اعتبارات معينة على فئات معينة من العمال تشريعياً.(51)
أولاً: الحظر على أساس العمر

إن ممارسة العمل بشكل عام تتطلب جهداً وبذلاً للطاقة العضلية والعصبية والفكرية(52)، مما يقتضيه بلوغ العامل سنّاً معينة قبل ممارسته(53)، ولذلك تعد تشريعات العمل إلى وضع حد أدنى لسن العمل(54)، ناهيك عن حظر تشغيل الأحداث في الأعمال ذات الطبيعة الشاقة والمضادة، وإزاء تطبيق هذه الأحكام يحظر على صاحب العمل تشغيل الأحداث في الأعمال التحضيرية والتكميلية(55)، والتي تتطلب تلقائياً العمل لساعات مضافة(56)، والاستثناء من أحكام الراحة اليومية والأسبوعية(57)، إضافة إلى كون هذه الأعمال تنتمي إلى طائفة الأعمال الشاقة غالباً والتي لا يجوز تشغيل الحدث فيها.(58) ويلاحظ أن المشرع العراقي قد أجاز لمن كان دون البلوغ وطبقاً لمراحل عمرية مختلفة العمل مما يستتبع معه جواز العمل في الأعمال التحضيرية والتكميلية عند سن السابعة عشرة ما لم تكن من طائفة معينة من الأعمال.(59)

ثانياً: الحظر على أساس الجنس

ويكون الحظر على ممارسة الأعمال التحضيرية والتكميلية على أساس من جنس العامل، حيث لا يستطيع صاحب العمل تشغيل العاملة في هذه الطائفة من الأعمال طبقاً للاعتبارات الآتية:

I. إذا كانت الأعمال التحضيرية والتكميلية من قبيل الأعمال الشاقة بالصحة مما ينتج عنه إصابة العاملة بأمراض مهنية أو معدية أو كانت من قبيل الأعمال الشاقة لعدم قدرة المرأة على تحمل المشاق.(60)

II. العمل لساعات إضافية إذا كانت العاملة حاملاً.(61)

ويلاحظ أن المشرع العراقي قد خرج عن نطاق حماية العاملة وأجاز استثناء تشغيلها ليلاً إذا كان لأغراض حماية المواد الأولية أو الإنتاج سريع التلف وكان استمرار العمل ضرورياً للمحافظة عليه.(62) مما يعني تشغيلها في ذات الأعمال موضوع البحث وخلافاً للمبادئ السابقة التي أدرجها في متنه.

المطلب الثالث

النتائج القانونية لممارسة الأعمال التحضيرية والتكميلية

إن النتائج القانونية المترتبة على وجود علاقة عمل صحيحة تتمثل طبقاً للقواعد العامة بالتزامات الطرفين(63)، سواء ما تمثل منها بالتزامات الرئيسية لكل من العامل وصاحب العمل أو بالتزامات الفرعية(64)، وفي سبيل ممارسة الأعمال التحضيرية والتكميلية لا تختلف النتائج القانونية عن ممارسة غيرها من

الأعمال، إلا أنها تستدعي التركيز على بعض النتائج دون غيرها من تلك الالتزامات بسبب الطبيعة الخاصة لهذه الأعمال.

الفرع الأول - مسؤولية العامل المهنية

يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه بشكل شخصي خاضعاً في ذلك التنفيذ إلى الأوامر الصادرة من صاحب العمل⁽⁶⁵⁾، وإن لم يكن الأخير حاضراً في موقع العمل في المشروع نهائياً أو فنياً وينوب عنه أحد وكلائه، ذلك لأن قدر العمل ومقدار إقائه إنما يتوقفان على شخص العامل⁽⁶⁶⁾ وتبعاً لذلك تبرز مسؤولية العامل في الاتجاهات الآتية:

أولاً: الخبرة ودرجة العناية المطلوبة

تقتضي القواعد العامة بوجوب بذل العامل درجة عناية الشخص المعتاد عند أدائه للعمل⁽⁶⁷⁾، حيث لا حاجة إلى تحديدها في عقد العمل⁽⁶⁸⁾، فيكون التزام العامل هو في بذل عناية مما يستتبع معه جواز مساءلته عن تباطؤه في العمل أو عن الإنتاج الأقل جودة عن المعتاد⁽⁶⁹⁾، إلا أن ذات طرفي العلاقة يملكان الاتفاق على زيادة أو إنقاص مستوى العناية المطلوبة من الأداء، ويبرز ذلك بشكليين أما الاتفاق الصريح أو الاتفاق الضمني⁽⁷⁰⁾ وقد يستخلص الأخير من ظروف التعاقد أو محتواه سواء تمثل في ارتفاع أجر العامل⁽⁷¹⁾، أو عظم المسؤولية الملقاة على عاتقه كتكلفة فتح باب المصنع والبدء بتشغيله أو تسليمه مفاتيح المخازن الخاصة بالمواد الأولية، سواء اتفق على مستوى عناية معتاد أو زيادته فإن إخلال العامل بهذا الالتزام ينشأ عنه حق صاحب العمل في مطالبة العامل بالتعويض⁽⁷²⁾.

ثانياً: الالتزام بالمحافظة على الأدوات

ويرتبط بالالتزام الأول في تنفيذ العقد، التزام العامل بالمحافظة على كل ما يقع تحت يده العامل من الآلات ومكانن ومعدات ومستندات ومواد أولية ومنتج وحتى بناء المشروع⁽⁷³⁾، ويقارن التزام العامل هذا بمعيار مجرد هو مستوى عامل في نفس مستوى خبرة ومهارة العامل المعني الفنية⁽⁷⁴⁾، وإن كان يفترض زيادة بنظر العامل في المحافظة على ما في عهده يرتفع مع ارتفاع تخصص العامل، كمحاسبة العامل الماهر عن عدم اتباعه الأصول الفنية في إدارة الآلة المتخصص في تشغيلها⁽⁷⁵⁾.

ويلاحظ إن الالتزام بالمحافظة يتحدد بمسألتين مهمتين أولاًهما أنه يمتد إلى كل ما يشمل المشروع ولو لم يسلم إليه للعمل به⁽⁷⁶⁾، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى يفترض بالعامل بذل كل العناية المطلوبة منه لغرض إصلاح وصيانة هذه المعدات⁽⁷⁷⁾، ويكون ذلك طبقاً لتعليمات صاحب العمل الفنية⁽⁷⁸⁾ في حين لا يجوز تحميل العامل مسؤولية الصرف المادي المطلوب لأغراض الحماية والصيانة⁽⁷⁹⁾، وبتقرير مسؤولية العامل عن (الحفظ والصيانة) يسأل العامل عن التعويض في حالتي العمد أو الإهمال المؤديين لتلف أو الإضرار بمستلزمات العمل⁽⁸⁰⁾، وحيث يستحيل إزاء قيم بالآلاف استمرار العلاقة العقدية غالباً ما يعاقب صاحب العمل عامله المتسبب بالضرر بالعقوبة التأديبية الأشد والأقصى ألا وهي الفصل، وقد

اختلفت تشريعات العمل في الأساس المتبع لفرض العقوبة، ففي حين يتطلب نشوء ضرر جسيم عن خطأ العامل لفصله طبقاً للمشرع المصري⁽⁸¹⁾، نجد أن المشرع العراقي يكتفي بجسامة الخطأ المادي وبغض النظر عن أثره لغرض ذات العقوبة⁽⁸²⁾، ونؤيد الاتجاه الفقهي القائل بصحة حكم هذه القاعدة لكونها تأديبية لا مدنية.⁽⁸³⁾

الفرع الثاني - بدل الأعمال التحضيرية والتكميلية

تترتب لعمال الأعمال التحضيرية والتكميلية حقوق مالية تتحقق من تطبيق قانون العمل تنسجم مع ظروف عملهم.⁽⁸⁴⁾ حيث إن عقد العمل يقتضي معاوضة صاحب العمل بالأجر للعامل نظير العمل⁽⁸⁵⁾، وهو غالباً ما تلحقه مميزات ومزايا تختلف باختلاف تقدير كيفية أداء العمل⁽⁸⁶⁾، لذلك اتفقت تشريعات العمل المقارنة على استحقاق عمال المشاريع ممن يزاولون أعمالاً تحضيرية أو تكميلية بدلات تتحقق بتحقيق أسبابها القاضية بتناسب الأجر مع ظروف العمل⁽⁸⁷⁾، وتتمثل في الآتي:

أولاً: بدلات طبيعة العمل

وهذه ترتبط بأشكال المخاطر التي يتعرض لها ذوات العمال من العمل في مواد كيميائية أو شاقة أو شديدة البرودة أو الحرارة أو مشبعة بالأبخرة أو الأتربة.⁽⁸⁸⁾

ثانياً: بدلات ساعات العمل

وهذا النوع يرتبط بوقت العمل، فيدخل في نطاق العمل لساعات إضافية أو استثنائية⁽⁸⁹⁾، والعمل لأوقات غير مريحة⁽⁹⁰⁾، كالعمل في الليل أو أيام الأعياد والراحة الأسبوعية.⁽⁹¹⁾

وحيث يعدّ البذل المادي المدفوع للعمال جزءاً من الأجر تلحقه كل القواعد الخاصة بحمايته⁽⁹²⁾، طالما كان يمثل زيادة في أجرهم⁽⁹³⁾، ويلاحظ اختلاف التشريعات المقارنة في أسلوب حساب بدلات الساعات الإضافية المدفوعة للعمال، ففي القانون الفرنسي يتم حسابها على أساس زيادة الأجر تقدر بـ(25%) عن الثمان ساعات الإضافية الأولى في الأسبوع و(50%) من الأجر عن الساعات الإضافية الستة الأخيرة خلال اثنتي عشرة أسبوعاً متوالية فقط⁽⁹⁴⁾، في حين يقدر المشرعان العراقي والمصري أجر الساعات الإضافية على أساس الوقت الذي يتم فيه فيما لو كان نهائياً أم ليلياً.⁽⁹⁵⁾

المقترحات

إذ يقتضي التطبيق السليم للقواعد الحمائية المدرجة في قانون العمل، الركون إلى الآلية المتعارف عليها في تنفيذه، فما تحقق من طفرة في أساليب انتشال العمال من الأوضاع البائسة التي كانوا يعملون فيها بعد الثورة الصناعية لم يكن إلا بالتنظيمات التشريعية الباتة والتي تعجز إزاءها إرادة طرفي علاقة العمل عن اختراق الحدود الفاصلة بين استيفاء الحقوق والتجاوز على حق الآخرين، وما من نفس بشرية إلا وتبتغي تحقيق مكاسب، فكيف وإذ برزت خروقات تطبيق

القانون من قبل السلطات المختصة وخاصة مع أنواع من الأعمال تكمن خطورتها في طبيعتها الشاقة غالباً وما تتطلبه من استثناءات طبيعية لممارساتها تختلف عن غيرها من الأعمال مما يفتح المجال أمام هذه الثغرات كلها لتسهيل استغلال أناس اعتمدوا في معيشتهم على مصادر دخل تتأتى من نضالهم اليومي. تبعاً لذلك نأمل على السلطات المختصة الأخذ بالمقترحات الآتية:

أولاً: إصدار تعليمات تنفيذية من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تتولى فيه وبالرجوع إلى الجهات ذات العلاقة تحديد الأعمال التحضيرية والتكميلية منعاً من تحكم صاحب العمل بعمال مشروعه وإبقاءهم لساعات إضافية بحجة طبيعة العمل وانصياعاً لحكم القانون.

ثانياً: حظر تشغيل الأحداث لمن كان عموماً دون الثامنة عشرة في الأعمال ذات الطبيعة الخاصة وبالذات الأعمال التكميلية لما يتطلبه ذلك من العمل لساعات مضافة.

ثالثاً: النص على حظر تشغيل المرأة العاملة ليلاً بغض النظر عن طبيعة الإنتاج ومتطلباته وانسجاماً مع المبادئ العامة لحماية العاملة صحياً واجتماعياً وأخلاقياً.

المصادر

- 1- أبو إسماعيل، د. أحمد، أصول الاقتصاد، مصر، 1964، ص. 84
- 2- وكلمة تحضير بمعنى الاستعداد أو التجهيز فيقال (جَهَّزَ) العروس والجيش تجهيزاً أو جهاز سفره بمعنى تهيأ لكذا والتكميل يفيد التمام والتكميل والإكمال بمعنى الإتمام واستكماله أي استتمه. الرازي، محمد ابن أبي بكر، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، 1967، ص 115 وص. 578
- 3- خليفة، د. عبد العزيز عبد المنعم، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف الإسكندرية، 2004، ص. 41
- 4- شنب، د. محمد لبيب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، 1966، ص 162، هـ (2).
- 5- وهذه غالباً ما تباشرها السكرتيريات التنفيذية.
- 6- الزقرد، د. أحمد السعيد، الوجيز في قانون العمل، شرح لقانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003، مصر، 2004، ص. 253
- 7- ((تعتبر إصابة عمل كل ما يقع للعامل في منطقة العمل التكميلية المتعلقة مباشرة بمنطقة العمل الأصلية إذا كان تواجهه هناك في شأن من شؤون العمل الأصلي)) محكمة استئناف القاهرة، الدائرة الثالثة، قضية رقم 907 لسنة 77 ق جلسة 1961/4/18، الفكهاني الدورية.
- 8- تحكيم القاهرة (24 نوفمبر) 1957 مدونة الفكهاني الدورية، 1960، ص. 82
- 9- منصور، د. شاب توما، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة السادسة، بغداد، دار الحرية للطباعة، 1977، ص ص 49-50
- 10- أنظر المادة (66 ثالثاً) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل ولاحظ التطبيق المشار إليه في الفرع الثاني - أولاً.
- 11- المادة (87) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 المصري.
- 12- المادة الأولى من قرار وزارة القوى العاملة والهجرة رقم (113) لسنة 2003
- 13- المادة الثانية من قرار وزارة القوى العاملة والهجرة رقم (113) لسنة 2003
- 14- وفي ذلك مرونة كبيرة وإعطاء صلاحيات واسعة لصاحب العمل لإجبار العامل على العمل لساعات إضافية بحجة كون العمل ضروري لاستكماله من الناحية الفنية ليشمل كل الأعمال التي لم ترد بشكل

- صريح في القرار الوزاري-. وأنظر في وجهة النظر المقاربة لهذا الرأي سليم، د. عصام أنور، أصول قانون العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2003، ص.93
- 15- مادة (123) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- 16- ((التبعية القانونية هي المعيار المميز لعقد العمل))، الهيئة القضائية الثالثة الإضبارة رقم 64/عليه/1972، قضاء محكمة العمل العليا العراقية، المحكمة الأولى، القرارات (71-1972).
- 17- الويسي، د. صبا نعمان رشيد، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، 2002، ص.4
- 18- العابد، د. عدنان وألياس، د. يوسف، قانون العمل، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989، ص.135
- 19- باعتبار أن العمل الواجب الأداء يدخل ضمن وظيفة العامل. أنظر بذلك جبر، د. سلامة، الوسيط في عقد العمل الفردي، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، مصر، 1999، ص.55-. وأنظر القرار المصري (لصاحب العمل وعلى ما جرى به قضاء المحكمة السلطة المطلقة في إدارة منشأة وتنظيم العمل بها وتصنيف الوظائف على الوجه الذي يراه كفيلاً لتحقيق مصلحته ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص مادامت ممارستها مجردة عن قصد الإساءة لعماله). طعن رقم (722) لسنة 47 ق جلسة 1983/3/21. البكري، د. محمد عزمي، مدونة الفقه والقضاء، الجزء الأول، دار الثقافة للطباعة والنشر القاهرة، 1985، ص.56
- 20- المادة (100) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل والمادة (55) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1999 الأردني.
- 21- المادة (7) من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951.
- 22- المادة (114) من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 المعدل.
- 23- المادة (120/أولاً) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- 24- ونأمل التطبيق السليم عند إقرار مشروع قانون العمل العراقي لعام 2003 المقدم إلى وزارة العمل من قبل منظمة العمل الدولية (ILO)، فموجب المادة (6/60) منه يتوجب على الوزارة المعنية إصدار لوائح لبيان الحدود القصوى لساعات العمل اليومي والأسبوعي وساعات وجود العمال في أماكن العمل لمراعاة فئات العمال ومنهم الفئة (د) وهم المشتغلون بالأعمال التحضيرية أو التكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد الانتهاء من العمل، على أن تقرر الوزارة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية طبقاً للمادة (4/64) من ذات المشروع الاستثناءات الدائمة المسموحة في الأعمال التحضيرية والتكميلية التي تفترض حكماً تخطي الساعات المحدودة لعمل المؤسسة بصورة عامة.
- 25- فتیان، فريد، مصادر الالتزام – شرح مقارن على النصوص/ مطبعة العاني، بغداد، 1956-1957، ص.25
- 26- شنب، د. محمد لبيب، مصدر سابق، ص.96
- 27- ألياس، د. يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، مطابع التعليم العالي – بغداد، 1988-1989، ص.43. وحيث يخلو القانون من حكم تفصيلي (لنوع العمل) وطائفته يحال في ذلك إلى (العرف المهني) بعده أحد مصادر القانون عموماً وقانون العمل خاصة وهو السلوك المتعارف الذي اضطرر الناس على اتباعه بمهنة معينة زمنياً طويلاً مع اعتقادهم بالزاميته. وأنظر بذلك فرج، د. توفيق حسن، المدخل للعلوم القانونية، الطبعة الثانية، مؤسسة الثقافة الجامعية، 1981- ص.238 وما بعدها.
- 28- خليفة، عبد العزيز عبد المنعم، مصدر سابق، ص.41
- Javillier (J-cl), Droit Du Travail, Edition, L.G.D.J, Paris, 1998, pp 709-7014.
- 30- المادة (147) من قانون التعديل الثاني رقم (17) لسنة 2000 لقانون العمل رقم (71) لسنة 1987. حيث يهدف عقد العمل الجماعي إلى تقرير وتنظيم الالتزامات القانونية والتعاقدية المتبادلة بين أصحاب المصلحة في طرفي العقد والعمل على تطوير وتحسين مستوى هذه الالتزامات ... مادة (148) من ذات القانون. وأنظر المادة (152) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 المصري.

- 31- العمل المناط المدرج في عقد فردي أو جماعي بعده محل التزامه يفترض به أن يكون معيناً (أو قابلاً للتعيين) وأن يكون مشروعاً وأن يكون ممكناً. شنب، د. محمد لبيب، مصدر سابق، ص. 98
- 32- مادة (9) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل. ومادة (5) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003. وأنظر القرار الصادر عن محكمة العمل العرقية وفيه تذهب المحكمة إلى أنه (تمثل أحكام قانون العمل الحد الأدنى لحقوق العمال فإذا وجد تنظيم خاص يمنح العامل حقوقاً أفضل، طبقت عندئذ أحكام ذلك التنظيم، قضاء محكمة العمل، 1974، ص 78 وما بعدها.
- 33- الياس، د. يوسف، الوجيز، مصدر سابق، ص. 17
- 34- طه، د. غني حسون، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، الكتاب الأول، مصادر الالتزام، مطبعة المعارف، بغداد، 1971، ص. 277
- 35- ((... لما كان من سلطة صاحب العمل تنظيم منشآته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك)). 14/يناير/1978 الطعن 270 لسنة 42 ق، البكري، محمد عزمي، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الأول، ص. 164
- 36- العابد، د. عدنان والياس، د. يوسف، مصدر سابق، ص. 39
- 37- مشروطة بإصدار لوائح تنفيذية تحدد فيها الأعمال التي تعد تحضيرية أو تكميلية والحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي تؤديها ممارسة هذه الأعمال والأمور المدفوعة لهم بعد استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، المادة (6) من الاتفاقية رقم (1) لسنة 1919 والمادة رقم (3) من الاتفاقية رقم (20) لسنة 1925 والمادة (7) من الاتفاقية رقم (30) لسنة 1930 والمادة (5) من الاتفاقية رقم (61) لسنة 1938.
- وأنظر كذلك المادتين (48) و(49) من الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل (المعدلة).
- 38- فهذا الاستثناء مأخوذ من تنظيم ساعات العمل المدرج في القانون الفرنسي حيث يتم إفرادهم بجدول خاص لساعات العمل اليومية في المشروع يختلف عن بقية العمال، أنظر حول ذلك:
- Durand et Vitu, Traite, de droit dutravailm Dallozo, Paris, Tom 2, 1950, N220/1/A.
- 39- (والمقصود بساعات العمل هو الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف رب العمل)، عبد الرحمن، د. حمدي ومطر، د. محمد يحيى، قانون العمل، الدار الجامعية، 1987، ص. 216
- 40- خليفة، د. عبد العزيز عبد المنعم، مصدر سابق، ص. 39. وطبقاً للمادة (76) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، فإن انفراد أي من طرفي العقد بتغيير في العمل المتفق عليه ابتداءً يعد تعديلاً للعقد بالإرادة المنفردة.
- 41- المادة (54) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل والمادة (55) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1998 وأنظر قرار محكمة النقض في 15/4/1997 طعن رقم (416) لسنة 34 ق- شعبة، سعيد أحمد، قضاء النقض المدني في العقود، الجزء الثاني، القرارات من (1931-1998) توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية، 2000، ص. 630.. ويلاحظ أن المشرع غالباً ما يلجأ إلى خفض ساعات العمل في الأعمال ذات الطبيعة الشاقة والضارة لتقل عموماً عن بقية الأعمال الاعتيادية. أنظر بذلك المادة (57) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل والمادة (80) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
- 42- المادة (55) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل والمادة (56) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1998 والمادة (80) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 المصري.
- 43- المادة (63/ثانياً) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- 44- المادة (6) من قانون رقم (17) لسنة 2000 قانون التعديل لقانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1989.
- يلاحظ نص المادة (6/64) من مشروع قانون العمل العراقي الجديد وبالذات الفقرة ثانياً التي تنص على أنه ((شرط ألا يتوجب على أي عامل أداء ساعات إضافية تتعدى الأربعين ساعة خلال فترة ثلاثة أشهر ومئة وعشرين (120) ساعة خلال فترة اثنتي عشر شهراً)) وفي ذلك خرق للمعالجات القانونية لوقت العمل المبني على أساس طبيعة العمل.

- 45- (لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافية عن اثنتي عشرة ساعة أسبوعية) المادة (5) من قرار وزير القوة العاملة والمهجرة المصري رقم (113) لسنة 2003.
- 46- المادة (57) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1998 الأردني.
- 47- (وهي غالباً إحدى عشرة ساعة) المادة (56 / ثانياً) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1998. والمادة (66) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل. والمادة (87) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.
- 48- (لصاحب العمل أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً لهذا التنظيم متى كان لا يتعارض مع القانون) الطعان رقما 172، 183 لسنة 34 ق جلسة 1969/3/12، عصمت، هوارى، ج1، الطبعة الثالثة، مصر، 1984، ص. 113.
- 49- يلاحظ استثناء المشرع المصري من أحكام الراحة اليومية والأسبوعية وتجمعهما (المادتين 81 و84) في قانون العمل رقم (12) لسنة 2003. وحسناً فعل المشرع العراقي بعدم استثناء العمال التحضيريين والتكميليين إلا في أوقات العمل وساعات التواجد وبذلك يتمتع العامل بيوم راحته الأسبوعية إلا إذا اتفق مع صاحب العمل على العمل فيها حيث يعوض طبقاً للمادة (61) بيوم راحة آخر أو بما يساويها نقداً وفيما يخص الراحة اليومية فيتمتع به بما لا يقل عن نصف ساعة ولا تزيد عن الساعة. مادة (58) وبالإمكان تقليصها إذا كانت هناك أسباب فنية أو ناتجة من طبيعة الإنتاج أو الخدمة فيمنح العامل فترات راحة قصيرة لا يقل مجموعها عن العشرين دقيقة المادة (58/ثانياً) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل. وأنظر القرار المصري طعن رقم (45) لسنة 47 ق جلسة 1982/5/15، الذي جاء فيه إن العامل لا يعمل في غير أيام العمل وساعاته المقررة وإن الاتفاق على غير ذلك بعد باطلاً بطلاناً مطلقاً، إلا أن المشرع أجاز لرب العمل تشغيل العامل وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة وفي يوم الراحة الأسبوعية في أحوال حددها المشرع على سبيل الحصر كما حدد للعامل في مقابل العمل فيها أجراً خاصاً. الهوارى، عصمت، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الخامس، مطابع روز اليوسف، 1984، ص. 84.
- 50- حفاظاً على الاعتبار الإنسانية وبناء المجتمع من ناحية، ومن ناحية أخرى الحفاظ على القوى العاملة باعتبارها المحرك الأساس للاقتصاد في ذات البلد. البيومي، د. أحمد خلف، سياسة الاستخدام واستقرار العمل في قانون العمل المصري، مصر، غير مذكور التاريخ، ص 52 وما بعدها.
- 51- المادة (248) و(249) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 والمادة (97) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل ومادة (77) قانون العمل رقم (8) لسنة 1998. وقد تراوحت الجزاءات عن التشغيل المخالف لاحكام القانون للأحداث والنساء في هذه التشريعات الثلاثة بين تشديد الجزاء الجنائي وتعدده، إضافة إلى الجزاء المدني المتمثل ببطلان العقد أو فسخ العقد إذا كان بالإمكان فصله.
- 52- Elais (M), Letravail dos enfants, Revue international du travail, 1979, p593.
- 53- وقد عدت تشريعات العمل كل من كان دون سن الثامنة عشرة حدثاً يقتضي معاملته بطريقة خاصة، أنظر المادة (74) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1998 والمادة (90) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل والمادة (98) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003. وقد أوردته تحت مسمى (طفل).
- 54- وهي (15) سنة بحكم المادة (91/أولاً) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل و(14) سنة في المادة (101) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 و(16) سنة في المادة (73) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1998.
- 55- ما لم يكن هناك نص صريح يجيز تشغيل الأحداث بالغي سن السابعة عشرة في الأعمال الليلية والمضافة.
- 56- المادة (101) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003. والمادة (91/أولاً) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- 57- تتفق تشريعات العمل الثلاثة على حكم عدم جواز تشغيل العامل الحدث لأكثر من أربع ساعات متواصلة تتخللها فترة راحة لا تقل عن ساعة على أن لا تزيد ساعات عمله على (6-7) ساعات يومياً. أنظر بذلك المادة (101) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 والمادة (91/أولاً) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل والمادة (75) من قانون رقم (8) لسنة 1998.

58- المادة (100) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 وقد أحالت تحديد الأعمال التي يحظر نهائياً تشغيل الأطفال فيها لظروف وشروط وأحوال التشغيل إلى قرار يصدر عن الوزير المختص وكذلك فعلت المادة (74) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1998 على أن يكون بعد استطلاع رأي الجهات المختصة الرسمية.

59- أنظر المادة (91/أولاً) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل والتي تقيد بنص المادة (90/ثانياً) والتي تنص على أنه (لا يجوز تشغيل الأحداث "بمعنى من كان دون سن الثامنة عشرة" في الأعمال التالية، كما لا يسمح لهم بدخول أماكنها: أ. الأعمال التي تسبب أمراضاً مهنية أو معدية أو تسممات خطيرة والأعمال التي تكون بطبيعتها أو بالطرق أو بالظروف التي تجري بها، خطرة على حياة الأشخاص الذين يعملون فيها أو على أخلاقهم وصحتهم وتحدد تلك الأعمال بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية. ب. الأعمال التي تجري على ظهر السفينة ويمارسها وقادون أو مساعدو وقادين).

60- المادة (81) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل والمادة (11) من القرار رقم (155) لسنة 2003 في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، وزير القوى العاملة والمهجرة المصري.

61- المادة (82) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل وهذا الحظر ليس مطلقاً وإنما يكون فقط إذا كان العمل الإضافي مضرّاً بالمرأة العاملة وطفلها الجنين مما يتطلب فحصاً طبياً.

62- المادة (83/أولاً) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.

63- محمود، د. همام محمد، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار المعرفة الجامعية بالإسكندرية، 1989، ص. 549.

64- (والتزام العامل الرئيس يتمثل في أداء العمل في حين يتمثل التزام صاحب العمل الرئيس بدفع الأجر، وقد تمتد الالتزامات إلى كل ما يقتضيه تنفيذ عقد العمل وما يعتبر من قبيل مستلزمات هذا التنفيذ طبقاً لحسن النية في تنفيذ العقود عموماً). - أنظر بذلك الياس، د. يوسف، الوجيز، مصدر سابق، ص. 85.

65- (ولا تعد هذه الأحكام من النظام العام حيث بالإمكان اتفاق طرفي علاقة العمل على إحلال شخص آخر محل العامل في الأداء). شنب، د. محمد لبيب، مصدر سابق، ص. 123.

66- Durant et Vitu, opcit, pp 578-579-N316.

67- المادة (1/909) من القانون المدني العراقي. والمادة (1/697) من القانون المدني المصري. والمادة (3/814) من القانون المدني الأردني.

68- والشخص المعتاد (هو رب الأسرة ومتوسط الحرص). كيرة، د. حسن، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، مكتبة مكاوي، بيروت، 1977، ص. 154.

69- يحيى، د. عبد الودود، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة القاهرة الحديثة، 1964، ص. 182.

70- زكي، د. محمود جمال الدين، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، الهيئة العامة للكتاب، 1982، ص. 720.

71- Durant et Vitu, opcit, P574-N317.

72- الياس، د. يوسف، مصدر سابق، ص. 58.

73- زكي، د. محمود جمال الدين، مصدر سابق، ص. 72.

74- سليم، د. عصام أنور، مصدر سابق، ص. 564.

75- Cass, Soc. 9 Dec. 1964. Dalloz, P684.

76- خليفة، د. عبد العزيز منعم، مصدر سابق، ص. 59.

77- المادة (124/أولاً) من قانون رقم (71) لسنة 1987 المعدل، والمادة (56/د) من قانون رقم (12) لسنة 2003. والمادة (19/ح) من قانون رقم (8) لسنة 1998.

78- العابد، د. عدنان، والياس، د. يوسف، مصدر سابق، ص. 266.

79- أبو شنب، د. أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل، مكتبة الثقافة والنشر والتوزيع، الأردن، 1999.

- 80- ويتم التعويض عنها بموجب القرار رقم (71) لسنة 1987 المعدل في حين يعطي المشرع الأردني لصاحب العمل الحق في اقتطاع جزء من الأجر في هذه الحالة طبقاً للمادة (49) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1998.
- 81- المادة (1/69) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.
- 82- المادة (127/أولاً) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل وهو ذات اتجاه القانون الأردني في المادة (28/ج). ويلاحظ اتجاه القضاء الفرنسي إلى مساواة الخطأ الجسيم للعامل بالعمر (معادلاً للغش) طالما تسبب بضرر لصاحب العمل أنظر قرار محكمة النقض الفرنسية 27/نوفمبر/1958، دالوز، 1959، قضاء، ص20. وهو بخلاف اتجاه الفقه الفرنسي. Durant et Vitu, opcit, N317.
- 83- العابد، د. عدنان، والياس، د. يوسف، مصدر سابق، ص331.
- 84- (إن قاعدة المساواة بين عمال المشروع ليست مطلقة بل هي مشروطة بأن تتماثل الأعمال والظروف، فالمناطق في أعمال المساواة منع التفرقة التحكيمية بين عمال صاحب العمل بحيث لا تكون المساواة بينهم إلا عند تساوي الظروف) طعن رقم (695) سنة 46 ق جلسة 1982/5/9، الهواري، ج5، ص96.
- 85- المادة (41) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل، والمادة (1) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.
- 86- أنظر في ذلك: أنواع الأجور وأساليب دفعها، شنب، د. محمد لبيب، مصدر سابق، ص294 وما بعدها.
- 87- (ملحقات الأجر منها ما لا يستحقه العامل إلا بتحقيق أسبابها). طعن رقم (37) لسنة 13 ق جلسة 1978/6/3، الهواري، ج3، ص31.
- 88- Durand et Vitu, opcit, N360-2.
- 89- أنظر نقض فرنسي 16/يوليو/1964، مجلة القانون الاجتماعي، 1965، ص53.
- 90- زكي، د. محمود جمال الدين، وصدر سابق، ص395.
- 91- (إذا كلف العامل بأداء عمله في يوم الاستراحة الأسبوعية أو خلال العطلة الرسمية فيحق له تقاضي أجره الاعتيادي إضافة لما يستحقه من أجر عمله الإضافي عن ذلك اليوم)، قضاء محكمة العمل العليا العراقية، مجلد أول، الإضراب رقم 60/أول/عليه/1971، ص27.
- 92- (لقد أخرج التعريف الوارد في قانون العمل الأردني الجديد أجور العمل الإضافي من الأجر وهو أمر غير عادي). أبو شنب، د. أحمد سيد عبد الكريم، مصدر سابق، ص166.
- 93- (يلتزم رب العمل بأن يؤدي للعامل إذا عمل فترة إضافية في أحوالها المقررة في الأيام المعتادة أجر اليوم عن ساعات العمل المعتادة، وأجراً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر مثلها محسوباً على أساس قسمة أجره اليومي المعتاد على ساعات العمل المعتادة ويضرب الحاصل في ساعات العمل المعتادة). طعن رقم (45) لسنة 47 ق جلسة 1985/5/15. الهواري، ج5، ص84.
- 94- Durand et Vitu, opcit, N224.
- 95- (يكون أجر العمل الإضافي ضعف أجر العامل إذا كان ليلاً أو من الأعمال الشاقة أو الضارة ويكون زيادة مقدارها 50% من أجر العمل إذا كان نهارياً) المادة (64/ثانياً) من قانون العمل العراقي (71) لسنة 1987 المعدل. ونفس الحكم بموجب المادة (5/64) من مشروع قانون العمل العراقي الجديد. (يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً إضافياً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه 35% عن ساعات العمل النهارية و70% عن ساعات العمل الليلية، وإذا وقع التشغيل في يوم الراحة يستحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي). مادة (85) قانون العمل المصري، رقم (12) لسنة 2003.

المصادر

أولاً: المصادر باللغة العربية

أ. الكتب والرسائل والبحوث

1. أبو إسماعيل، د. أحمد، أصول الاقتصاد، مصر، 1964.
2. أبو شنب، د. أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة الثقافة والنشر، الأردن، 1999.
3. البيومي، د. أحمد خلف، سياسة الاستخدام واستقرار العمل في قانون العمل المصري، مصر، غير مذكور التاريخ.
4. الرازي، محمد أبي بكر، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الكتاب العربي، لبنان، 1967.
5. الزقرد، د. أحمد السعيد، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003، مصر، 2003.
6. العابد، د. عدنان، والياس، د. يوسف، قانون العمل، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989.
7. الفرج، د. توفيق حسن، المدخل للعلوم القانونية، الطبعة الثانية، مؤسسة الثقافة الجامعية، 1981.
8. الويسي، د. صبا نعمان رشيد، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية القانون – جامعة بغداد، 2002..
9. الياس، د. يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، مطابع التعليم العالي، بغداد، 1989-1988.
10. خليفة، د. عبد العزيز عبد المنعم، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2004.
11. زكي، د. محمود جمال الدين، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، الهيئة العامة للكتاب، مصر، 1982.
12. سليم، د. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2004.
13. شنب، د. محمد لبيب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، 1968.
14. طه، د. غني حسون، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، الكتاب الأول، مصادر الالتزام، مطبعة المعارف، بغداد، 1971.
15. عبد الرحمن، د. حمدي، ومطر، د. محمد يحيى، قانون العمل، الدار الجامعية، 1987.
16. فتیان، فريد، مصادر الالتزام، شرح مقارن على النصوص، مطبعة العاني، بغداد، 1956-1957.
17. كيرة، د. حسن، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، مكتبة مكابي، بيروت، 1977.
18. محمود، د. همام محمد، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية بالإسكندرية، 1987.
19. منصور، د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل – دراسة مقارنة، الطبعة السادسة، دار الحرية للطباعة، بغداد، 1976-1977.
20. يحيى، د. عبد الودود، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1964.

ب. الاتفاقيات

1. اتفاقيات العمل الدولية، جامعة الدول العربية، مصر، 1971-1975.
2. اتفاقيات العمل العربية، منظمة العمل العربي، الطبعة الثالثة، مكتبة العمل العربي، مصر، 1998.

ج. المجاميع القضائية

1. البكري، د. محمد عزمي، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الثاني، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1985.
2. الفكاهاني، حسن، المدونة العمالية (تشريع، فقه، قضاء، اخباري، مجلس الدولة) الجزء الأول، الطبعة الثانية الدورية، دار المعرفة، مصر، 1956.
3. شعلة، سعيد أحمد، قضاء النقص المدني في العقود، الجزء الثاني، القرارات من (1931-1998)، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية، 2000.
4. قضاء محكمة العمل العليا، المجلد الأول (1971-1972) والمجلد الثالث 1984، مطبعة المؤسسة الثقافية العمالية، بغداد.

5. الهواري، عصمت، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، ج3، 1977، ج5، 1984، القاهرة.

د. القوانين ومشاريعها

1. العراقية

I. قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل والنافذ.

II. مشروع قانون العمل المقدم إلى الحكومة العراقية من قبل منظمة العمل الدولية (5-11) قيد المناقشة.

2. المصري

- قانون العمل الموحد رقم (12) لسنة 2003 والقرارات التنفيذية لقانون العمل والمتعلقة بعقد العمل الفردي.

3. الأردني

- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه المنشورة في مجلة العمل وزارة العمل الأردنية، مطابع المؤسسة الصحفية الأردنية، 2004.

ثانياً: باللغة الفرنسية

Cod Du Travail, Dalloz, Paris, 1987.1

Durand et Vitu, Traite de droit du travail, Dalloz, Paris, Tom2, 1950.2

Elais (M) Le Travail des enfants, Revue international du Travail, 1979.3

Javillier (J-cl) Manuel Droit du Travail, Edition, L.D.J, Paris, 1998.4