وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كليــــــة المنصور الجامعــــــــــــة

قسم القانون / المرحلة الرابعة

قانون العمل والضمان



***الدعوى العماليـــــــــــــة***

قضاء العمل هو حامي حقوق الطرف الضعيف في علاقة العمل ، وهو القضاء المختص

بالفصل في منازعات العمل الفردية منها او الجماعية ، جاءت أحكام قانون العمل العراقي

النافذ رقم 37 لسنـــــــة 2015 بتنظيم الدعوى العمالية في المواد 165 – 167 منه ،حيث

ان نشوء أي خلاف بين العامل وصاحب العمل يتطلب رفـــع هــــــــذا النزاع للقضاء للبت

فيـــــــه لإقرار حقوق الطرف المتضرر ، ووفقا للمادتين 165 و167 مـــــــن قانون العمل

العراقي النافذ المذكور سابقا ، فان قضاء العمل في العراقي ينقسم الى قسمبين :

الأول : ـ محاكم العمل

الثاني : ـ هيئة قضايا العمل

محاكم العمل : ـ محاكم أبتدائية تُشكل في كل محافظة بمعدل محكمة واحدة أو اكثر عند

الحاجة ، وتكون هذه المحكمة حكمها أولي وقراراتها قابلة للطعن عند المحاكم الاعلى

درجة ،تتشكل محكمة العمل في العراق من ( قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الأعلى

وممثل عن الاتحاد العام للعمال وممثل عن اتحاد اصحاب العمل ).

هيئة قضايا العمال : ـ هيئة شكلها المشرع العراقي تختص بالنظر في الطعون المنصوص

عليها في قانون العمل العراقي النافذ ،تُشكل من قضاة محمكمة التمييز حصراً وبناءا على

قرار من مجلس القضاء الأعلى .

***أختصاص قضاء العمل***

جاءت اختصاصات قضاء العمل خلافا للمعتاد في القوانين السابقة ، إذ المشرع أحال الى

محكمة العمل النزاع الفردي القائم بين عامل واحد وصاحب العمل ، او بين العمال جميعهم

وصاحب العمل ، وقد اورد المشرع العراقي جملة من الأختصاصات لقضاء العمل خلافا

للمعتاد في القوانين السابقـــــة ، إذ حدد أختصاصات تقليدية لمحكمة العمل عند قيام أحـــد

الأطراف في علاقة العمل بالطعن امامها وهذه الأختصاصات هي : ـ

1.دعاوى القضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في قانون العمل النافذ

وفي قانون التقاعد والضمان الأجتماعي والتشريعات الأخرى .

2.القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصاتها وعند عدم وجود محكمة للعمل

يحال الأختصاص الى محمكمة البداءة .

3.الدعاوى والمسائل الأخرى التي تنص القوانين على انها من اختصاص محمكمة العمل .

وكذلك الحال فقد سلك المشرع العراقي في قانون العمل النافذ مسلك جديد في احالة بعض

مسائل النزاع الجماعي لقضاء العمل المختص بالنزاع الفردي وعلى مرحلتين : ـ

1.مرحلة احالة النزاع الفردي او الجماعي الى دائرة التشغيل والقروض وفق م 157 مـــن

قانون العمل 37 لسنة 2015 ، وعند عدم التوصل الى حل للنزاع وجب على محكمة العمل

القيام بفض النزاع خلال 30 يوم من تاريخ تقديم الشكوى ، ويكون قرارهــــا بات لايتحمل

الطعن لدى محمكمة التمييز .

2.احالة النزاع الى محكمة العمل بعد تشغيل الأطراف المتنازعة جماعيا في ايجاد حل عن

طريق الوساطة والتحكيم وفق م 161 من القانون النافذ ، ويتوجب حل النزاع خلال 7 أيام

من انقضاء مدة 48 ساعة من تاريخ تقديم الطلب للمحكمة ، وهنا يكون قرار المحكمة أولي

خاضع للطعن تمييزا خلال 15 يوم تاريخ التبليغ بــه أو اعتباره مبلـغ ، وتنظره محكمــــــة

التمييز وعليها البت فيه خلال 15 يوم من تاريخ وروده ويكون قرارها بات .

3.من حق العامل اللجوء الى محكمة العمل والتقدم بشكوى عند تعرضه الى أي مـن اشكال

العمل الجبري او التمييز او التحرش على ان يعاقب في حالة ثبوت الفعل بالحبس مـــــــــدة

لاتزيد على 6 اشهر وغرامة لاتزيد على مليون او احدى هاتين العقوبتين .

ولأن قانون العمل ارتبطت به فكرة الطابع الحمائي وتحقيق مصالح العمل لـــــذا جاءت

سمات قضاء العمل وقوة الحكم فيه مٌدافع عن العامل ومشجع له للمطالبة بحقوقه لـــــذا

أتسم قضاء العمل سواء وفق النظرية التقليدية للمشرع العراقي او من خلال مانص عليه

قانون العمل العراقي النافذ وهذه السمات هي :ـ

ـ الأعفاء من رسوم التقاضي / إذ يعفى العامل المدعي او المنظمة النقابية من دفع رسوم

الدعوى وفي جميع مراحل التقاضي ، اما صاحب العمل يلزم في حالة رفعه الدعوى

بسداد كامل مبالغ رسوم الدعوى .

ـ كذلك فقد اتسم قضاء العمل سمة الدعاوى المستعجلة وذلك تيسيرا لإجراءات التقاضي

عن العمال إذ حرص على سرعة البت بها وذلك كون العامل يعتمد على اجره بصفــــة

اساسية في معيشته اليومية مما يعني عدم امكانية انتظار بطيء كما في الدعاوي العادية .

وتتسم قرارات محكمة العمل بوصفها تصدر بدرجتين ومن ذات المحكمة فيكون الحكم

اولي في جميع الدعاوى المقدمة من اطراف العلاقة في نزاع فردي سواء كان الامــــر

ناجم عن تطبيق قانون العمل او قانون الضمان او من عقد العمل او نظام العمل ، وابرز

هذه القرارات التي تكون بدرجة اولى وامكانية الطعن فيها هي قرارات فرض عقوبــــة

انضباطية على العامل تتمثل في انهاء عقده عــــن طريق الفصل ،إذ يطعن بقرار الفصل

خلال 30 يوم مع الطعن بقرار محكمة العمل خلال 30 يوم مــــن تاريخ التبليغ ، وكــذا

بقية قرارات محكمــــة العمل الصادرة ضمن الأختصاصات المذكـــورة في المادة 166

من قانون العمل النافذ ، وعندها فان محكمة التمييز أمــــا تصادق على القرار أو تنقضه

أو تعيده الى محكمة العمل لأعادة النظر فيه ، كذلك يمكن الأعتراض على الحكم الغيابي

وأعادة المحاكمة .

قرارت المحكمة هي قرارات باتة في العقوبات الأنضباطية المتعددة التي يدرجها قانون

العمل ويوقعها صاحب العمل على العامل ، بعد أستنفاذ اجراءات توقيـــــع العقوبـــــــة

الأنضباطية المتعددة التي لاتصل حد الفصل ، إذ يستطيع العامل الطعن بقرار العقوبـــــة

خلال 15 يوم من تاريخ تبليغه بالقرار ويكون قرار محكمة العمل بات .

وعلى الرغم من ان محكمة العمل قد لاتصدر قرار يكون لصالح صاحب العمل الا إننا

نجد أن هناك نصين مفروضين بالقانون يتمثلان بالاتي : ـ

أولا / آيلولـــة الغرامة

اي ان الغرامات المفروضة على صاحب العمل كجزاء من قبل المحكمة لمخالفته نص في

القانون تؤول الى صندوق التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

ثانيا / تحديد حد اقصى لتنفيذ الحكم

ان القرار الصادر بحق صاحب العمل يجب ان يتضمن ( أزالة اثار المخالفة ) ، حدد

القانون 60 يوم من تاريخ اكتساب الحكم درجة البتات لإزالة صاحب العمل مخالفتـــــه

وعند تكرار الفعل يعاقب صاحب العمل بضعف العقوبة المفروضة عليه .

**م . م. سوسن خيري عبدالله**

**أستاذة المادة**