



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية القانون والعلوم السياسية

قسم القانون

التنظيم القانوني لعقد العمل

بحث تقدم به الطالب

ضياء جبار ناجي

الى مجلس كلية القانون والعلوم السياسية – جامعة ديالى

وهو جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في القانون

اشراف

المدرس المساعد. حسام عبد اللطيف محي

٢٠١٧م

١٤٣٨هـ

إقرار المشرف

أشهد أن أعداد هذا البحث الموسوم
(التنظيم القانوني لعقد العمل) جرى تحت إشرافي في
كلية القانون والعلوم السياسية / جامعة ديالى وهو
جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في
قسم القانون

التوقيع :-

المشرف :- المدرس المساعد . حسام عبد اللطيف محي

التاريخ :- / / ٢٠١٧

الاهداء

الى

ارواح الشهداء فوق كل ارض وتحت كل سماء

الى كل من عرف الحق وأبصره

الى والداي أطال الله في عمرهما ، أعاننا على حسن برهما

الى كل هؤلاء أهدي جهدي هذا

ومن الله التوفيق

الطالب

ضياء جبار ناجي

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد
(صل الله عليه واله وسلم) وعلى اله الطيبين الطاهرين.

اما بعد :-

اتقدم بالشكر الجزيل الى الاستاذ (حسام عبد اللطيف محي)

لجهوده وتوجيهاته التي كانت نبراسا منيرا رغم مشاغله الكثيرة خلال
اشرافه على بحثي والذي كان له دورا فعالا في تجاوز الكثير من الصعوبات
والعراقيل التي اعترضتني اثناء البحث.

وتقديري لكافة الاساتذة الذين قدموا لي العون والمساعدة واطمح بالشكر
الاستاذ (جبار محمد مهدي)

والى الموظفين في المكتبة القانونية وبالخصوص

الست (سميرة شكر محمد) والست (حلا مجيد علي)

والست (ايمان مخلف حسن)

والى كافة اصدقائي وزملائي الذين قدموا لي المساعدة

المحتويات

المقدمة ٢-١

المبحث الاول / تعريف عقد العمل والطبيعة التي يتسم بها ٨-٣

المطلب الاول / تعريف عقد العمل في ضوء الفقه والقضاء والقانون
العراقي ٤-٣

المطلب الثاني / مقارنة عقد العمل مع عقد المقاولة ٦-٥

المطلب الثالث / الطبيعة القانونية لعقد العمل ٨-٦

المبحث الثاني / العناصر الاساسية لعقد العمل ووقف عقد العمل .. ١٦-٨

المطلب الاول / اركان عقد العمل ١٣-٨

المطلب الثاني / وقف عقد العمل ١٦-١٣

المبحث الثالث / التزامات رب العمل والعامل وانتهاء عقد العمل.. ٢٢-١٧

المطلب الاول / التزامات رب العمل والعامل ٢١-١٧

المطلب الثاني / انتهاء عقد العمل ٢٢-٢١

الخاتمة ٢٣

المقدمة

اولا/ موضوع البحث

للعمل اهمية كبيرة في حياة الانسان لأنه يعبر عن جدواه في الحياة فمن خلاله يحقق ذاته ويحفظ كرامته ومن جانب اخر يخدم وطنه ويقوي اسسه ودعائمه التي لا تقوم بغير تكاتف افراده وعملهم ، وان المقصود بالعمل هو الجهد العقلي والبدني الذي يبذله الانسان لتحقيق اهداف محددة ، وهذا العمل يكون على انواع فقد يكون تطوعيا بلا اجر او مقابل ، او قد يكون عملا حرا اي ان الشخص يعمل لحسابه الخاص وهذان النوعان لا يشملهما قانون العمل ، او قد يكون العمل لحساب شخص اخر يتم بموجب عقد بين عامل وصاحب عمل وهذا النوع هو الذي يمثل محل قانون العمل الذي يتولى تنظيم العلاقات الفردية والجماعية بين اصحاب العمل والعمال الذين يعملون تحت اشرافهم ، ومن اهم الامور التي يتولى قانون العمل تنظيمها هو العقد الذي يربط العمال بأصحاب العمل حيث شروط واركان هذا العقد تعتبر الخطوط الرئيسية لهذا العقد ، وهذا العقد يمثل اتفاق بين اصحاب العمل والعمال على القيام بعمل معين مقابل اجر.

ثانيا/ هدف البحث

بما ان عقد لعمل موضوع متشعب وواسع فسيكون هدف هذا البحث هو توضيح الخطوط الرئيسية والامور الجوهرية لهذا الموضوع والمتمثلة في توضيح تعريف هذا العقد ومقارنته مع غير من العقود التي تختلط معه وكذلك بيان بيعته وعناصره الرئيسية واركانه والالتزامات المترتبة على اطرافه واسباب وقف هذا العقد وطريقة انتهاءه ،وان الغرض من (التنظيم القانوني لعقد العمل) وهو موضوع دراستنا هو القضاء على هيمنة وسيطرة ارباب العمل على العمال لكونهم اصحاب سلطة ونفوذ اكثر من العمال سواء اكانت في عقود العمل الجماعية او الفردية كون العامل بحاجة الى العمل فانه يقوم بتنفيذ اوامر صاحب العمل مهما كانت مجحفة بحقه حتى لا يفقد عمله الذي حصل عليه من خلال عقد لعمل الذي ابرمه مع رب العمل .

ثالثا/ مشكلة البحث

على الرغم من كثرة المصادر التي تناولت هذا الموضوع الا ان المشكلة التي واجهتني هي عدم وجود مصادر تناولت هذا الموضوع من جميع جوانبه في

مكتبة الكلية مما اضطرني للبحث في المكتبات الخارجية والذي تطلب الكثير من الجهد والتكاليف والوقت لجمع المصادر لاستكمال كتابة البحث .

رابعاً/ منهجية البحث

اتبعت في كتابة هذا البحث المنهج الوصفي والتحليلي ، اي تحليل نصوص القانون وكذلك الاستعانة بأراء الفقهاء خصوصاً في تعريف عقد العمل .

خامساً/ خطة البحث

سنتناول موضوع (التنظيم القانوني لعقد العمل) في ثلاث مباحث ، تناول الاول تعريف عقد العمل وطبيعته التي يتسم بها وسنتناوله في ثلاثة مطالب ، يتضمن المطلب الاول تعريف عقد العمل في ضوء الفقه والقضاء والقانون العراقي ، اما المطلب الثاني فيتضمن مقارنة عقد العمل مع عقد المقاولة ، اما المطلب الثالث فسنتناول به طبيعة عقد العمل.

اما المبحث الثاني فيشمل العناصر الاساسية لعقد العمل ووقف عقد العمل والذي سنتناوله في مطلبين ، يتضمن الاول اركان عقد العمل (الرضا ، المحل ، السبب) ويشمل الثاني وقف عقد العمل.

اما المبحث الثالث فيتضمن التزامات رب العمل والعامل وانتهاء عقد العمل الذي سنتناوله في مطلبين يتضمن الاول التزامات رب العمل والعامل ويتضمن الثاني انتهاء عقد العمل .

المبحث الاول

ماهية عقد العمل

ليس لتعريف المفاهيم القانونية لمجرد التعريف او التبويب الفني سوى اهمية ثانوية وعكس ذلك يقدم مثل هذا العمل فائدة بالغة الاهمية حين ما يراد تعريف موضوع كامل بنص قصير ودقيق لغرض تحديد البيعة القانونية لبعض الروابط التعاقدية على ضوء وحينما ينبغي تعريف العقد يجب ان يقتصر تعريف على عناصره الاصلية دون الاهتمام بصفات العرض حيث ان تعريف عقد العمل اختلفت فيه القوانين حيث امتنع المشرع الفرنسي على ايراد اي تعريف لعقد العمل سوى في القانون المدني او في قانون العمل وخلافا للقانون الفرنسي فان القانون السويسري يضع تعريفا لعقد العمل حيث يعرفه (هو اتفاق يعد بمقتضاه شخص لمستخدم بتقديم عمل لأخر (رب العمل) سوى انت المدة محددة او غير محددة مقابل اجر) اما الطبيعة القانونية لعقد العمل وفقا لأحكام القانون المدني العراقي فانه يعرف عقد العمل عقد يتعهد به احد طرفيه بان يخصص عمله لخدمة الطرف الاخر ويكون في ادائه تحت توجيهه وادارته مقابل اجر يتعهد به الطرف الخر ويون العال اجيرا خاصا فلذلك سوف نتطرق في هذا المبحث الى ثلاثة مطالب بحيث يتضمن (المطلب الاول) تعريف عقد العمل في ضوء الفقه والقضاء والقانون العراقي و(المطلب الثاني) مقارنة عقد العمل مع المقولة و(المطلب الثالث) الطبيعة القانونية له وكما يلي :-

المطلب الاول

تعريف عقد العمل في ضوء الفقه والقضاء والقانون العراقي

تعريف عقد العمل في ضوء الفقه :- يذهب بعض الفقهاء الى القول بان العلاقة التبعية لا تنشأ الا عن عقد عمل سوى كان فردي او جماعي وان كان الغالب ان يتم القيام بعمل لحساب الغير بموجب اتفاق وهو عقد العمل الذي يبين حقوق وواجبات

الطرفين وهم العامل ورب العمل حيث تفرد السيد الحسيني المراغي بقوله (ان عقود الاعمال كالإجارة والجعل والوكالة ونحوها في قدور مدار كون العمل مقصودا للعقلاء وليس كل عمل تتعلق به هذه العقود فيما يعبث به الجهلاء من الاعمال غير المقصودة للعقلاء كالذهاب الى الاماكن الخطرة ورفع الصخرة ونحو ذلك لا تتعلق به المعاملات لعدم وجود نفع يعتد به^(١)).

العرف القانوني لعقد العمل في ضوء القضاء اختلفت القوانين حول تعريف عقد العمل ففي القضاء الفرنسي لم يعطي اهمية لتعريف عقد العمل حيث عرفه بانه الشئ المجاور هو قوة العمل الكاملة في كل شخص والتي يستطيع الغير استخدامها كاستخدامه لقوة مائدة او لقوة حصان او غير ذلك خلافا للقانون الفرنسي فان القانون السويسري عرف عقد العمل حيث نصت الفقرة (أ) من المادة (٣١٩) من القانون السويسري بان عقد العمل هو اتفاق يعد بمقتضاه شخص (المستخدم) بتقديم عمله لأخر (رب العمل) لمدة محددة او غير محددة مقابل اجر^(٢).

اما تعريف عقد العمل في قانون العمل النافذ حيث عرفته المادة الاولى في الفقرة التاسعة (اي اتفاق سواء ان كان صريحا ام ضمنيا شفويا او تحريرا يقوم بموجبه العامل بالعمل او تقديم خدمة تحت ادارة واشراف صاحب العمل لقاء اجر ايا كان نوعه)^(٣)

(١) د. فيصل السيد مرزوق العلول ، الطبعة الفقهية لعقد العمل والوضعية لدى الدولة ، الطبعة الاولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٣ ، ص ٥٣.

(٢) د . جلال القريشي ، المعايير القانونية لعقد العمل ، الطبعة الاولى ، جامعة جنيف ، البصرة ، ١٩٩٦ ، ص ٣٦.

(٣) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

المطلب الثاني

مقارنة عقد العمل مع عقد المقاولة

يتفق عقد العمل مع عقد المقاولة في ان الالتزام الرئيسي لكل منهما هو القيام بعمل معين حيث ان عقد العمل هو عقد يتعهد به احد الاطراف بان يخصص عمله لخدمة الطرف الاخر ويكون في اداءه تحت توجيه وادارة الطرف الاخر مقابل اجر يتعهد به الطرف الاخر ويكون العامل فيه اجيرا خاصا^(١).

وان العمل في عقد العمل هو وحده الذي يخضع لقانون العمل فالعامل يعمل تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل فهو يكون في مركز خضوع او تبعية بالنسبة لصاحب العمل^(٢).

ان عقد المقاولة وفقا لقانون المدني العراقي بانه اتفاق بمقتضاه يتعهد احد المتعاقدين ان يضع شيء او ان يؤدي عملا لقاء اجر يتعهد به المتعاقد الاخر^(٣).

وان المقاول لا يخضع لقانون العمل ولا يستفيد من احكامه ومزاياه فالمقاول يعمل بحرية واستقلال بعيدا عن توجيه واشراف رب العمل فهو له الحرية المطلقة في اختيار وسائل التنفيذ من مهمات وادوات فهو الذي يحدد كيفية التنفيذ ووقته ولا يلتزم المقاول بإطاعة او امره وتعليماته في هذا الشأن^(٤).

(١) نص المادة ٩٠٠ الفقرة الاولى من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ وتعديلاته

(٢) د . محمد احمد عجيز ، ذاتية قانون العمل او اهم تطبيقاته ، الطبعة الاولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص ١٣٦ .

(٣) نص المادة ٦٤٦ من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ وتعديلاته .

(٤) د . محمد احمد عجيز ، مصدر سابق ، ص ١٣٦ .

وهناك معياران للمقارنة بين عقد البيع وعقد المقاولة ، المعيار الاول ، هو معيار مستمد من طبيعة محل العقد بين العامل ورب العمل ففي الوقت الذي يضع العامل جهوده تحت تصرف وتوجيه وإدارة رب العمل حيث يوجهه بعمل ما يشاء اي بمعنى ان العامل لا يلتزم بتحقيق نتيجة معينة بينما المقاول عكس ذلك فيكون ملزم بتحقيق نتيجة معينة اتفقه المتعاقدان من قبل فمثلا قد يكون المتعاقد مع العامل هو القيام بعمل معين خلال فترة محددة اي انه يضع قوة العمل في خدمة صاحب العمل لتحقيق نتيجة محددة بعكس عقد المقاولة الذي قد يكون الالتزام فيه ببذل عناية كما يحدث في التزام الطبيب ، اما المعيار الثاني ، فهو مستمد من طريقة تحديد الاجر والذي يقتضي انه اذا تحدد الاجر على اساس وحدة زمنية فانه يعتبر عقد عمل ، اما اذا تحدد على اساس الانتاج فانه يعتبر عقد مقاولة وان هذا المعيار الثاني هو معيار غير دقيق لان الاجر في عقد العمل يمكن ان يحدد بالانتاج فمثلا اذا كان انتاج العمل جيد فان اجر العامل يكون مرتفع وهكذا ^(١) .

المطلب الثالث

الطبيعة القانونية لعقد العمل

ان جميع النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم العمل فان تطبيقها يتوقف الى حد ما على معرفة الطبيعة القانونية لعقد وحيث ان الخوض في معرفة طبيعته القانونية بنجاح فتحتاج لمعرفة الروابط التي تربط العمال بصاحب العمل والتي يجب ان تكون بصفة اكيدة ،

(١) د . محمد محمد احمد عجيز ، مصدر سابق ، ص ١٣٦ .

وخصوصا في حالة عدم وجود تعريف قانوني لعقد العمل في الفقه والقضاء ولاحظنا في التعاريف السابقة لعقد العمل بمختلف قوانين الدول تظهر فيها نفس الاختلافات والتناقضات في تعريف عقد العمل حيث يوجد هنالك واقع يقوم على مبدأ التشابه بين عقد العمل بعقد الاجارة اي ان اساس تكوين هذا العقد هو يكمن في سائر الاتفاقات التي تقوم بين الطرفين وبحرية لهما وان مثل هذا المفهوم يفترض امكانية الفصل بين شيئين لا يمكن الفصل بينهما وهما شخص الانسان والعمل الذي يجيزه الشخص بنفسه ويعتبر هذا المفهوم خطأ وذلك لان الانسان لا يؤجر في الواقع وقته وذكاءه ونشاطه وقوته البدنية فقط بلا خصائصه المعنوية كذلك ولا سيما ان الالتزام لا يفرض على العامل اي ان العمل يبدا ويتوقف بإرادة العامل وان العامل ليس له حرية في اختيار نوع العمل وذلك لأنه يكون مقيدا بحكم موطنه والتقاليد العائلية وتعلمه الفني^(١).

وان محتوى عقد العمل لا يمكن ان يتقرر بحرية وهذا يعتبر خلافا لما اعتقده القانون المدني الفرنسي باعتباره نوعا من انواع الاجارة حيث فرقوا بين نوعين من عقود الاجارة وهما عقد اجارة الاشياء وعقد العمل وكذلك اقترح بعض الفقهاء ادخال عقد العمل في فئة خاصة من العقود التي يطلق عليها عقود الازعان حيث ان العامل يكون فيها مضطرا الى عرض عمله ليعيش حيث لا يحق له ان يناقش الشروط المفروضة عليه من قبل صاحب العمل حيث انه يقبل القيام بعمل بقوة الاشياء اكثر مما يقوم به بإرادة و حرية الاختيار ويعلل تشريع حماية العمال في كيانه عقد العمل بان اثار تنفيذ العمل لا تقتصر على صحة وحياة ووجود العامل ،

(١) د . جلال القرشي ، مصدر سابق ، ص ٦٣ .

بل لان لأثاره ردة فعلها على الكيان الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للمجتمع البشري وله تأثير مباشر على محتوى عقد العمل سوى من ناحية وقت ابرامه او الحقوق المترتبة على التزامه وهكذا فان عقد العمل ليس بحال من الاحوال نوعا لفئة من العقود وانما عقد ذو طبيعة قانونية خاصة من اجل ان يوصف عقدا ما بعقد العمل يجب ان تتحد في بعض العناصر وهذه العناصر ستكون موضوع مبحثنا الثاني^(٢).

(١) د . جلال القريشي ، مصدر سابق ، ص ٦٤ .

المبحث الثاني

العناصر الأساسية لعقد العمل

من المعروف ان قانون عقد العمل اصبح الان قائم بذاته ومميزا بصفاته واتجاهاته الخاصة وان من اللازم احترام المبادئ الاساسية في تشريعات العمل كمبدأ الحرية الشخصية ومبدأ حرية العمل وان هذه المبادئ يكون سندها اركان واحكام في عقد العمل وسنتناول في هذا المبحث مطلبين حيث يتضمن (المطلب الاول) اركان عقد العمل وهي تتمثل بالرضا وبأهلية ابرام العقد والمحل والسبب ويتضمن (المطلب الثاني) احكام عقد العمل .

المطلب الاول

اركان عقد العمل

اولا / الرضا :-

ويقصد بالرضا هو اتفاق ارادتين على احداث اثر قانوني ، ويعتبر الرضا ركن من اركان كل عقد ولا سيما عقد العمل الذي يتطلب وجود التراضي وصدوره عن ارادتين صحيحتين ووقوعه على المسائل الجوهرية ويخضع التراضي على نوع العمل وعلى الاجر وعلى مدة العمل فمن ناحية نوع العمل فوفقا للمادة (١٢٧) من القانون المدني يجب ان يكون العمل ممكنا اي ليس مستحيل استحالة مطلقة لأنه بهذه الحالة يكن باطلا وبالعكس فاذا كان العمل يستحيل استحالة نسبية فان العقد يعتبر صحيح اي يجب ان يكون العمل مشروعاً وغير ممنوعاً قانوناً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة ويجب ان يكون معيناً تعييناً نافياً للجهالة الفاحشة ومن ناحية الاجر يشترط في التراضي ان يتفق طرفي العقد على مقدار الاجر بشرط ان يراعى في اتفاقهم فيما تشترطه القواعد القانونية في العقد فيجب ان يتحدد مقدار الاجر صراحة و ان يكون الاجر لا يترتب عليه بطلان العقد اي انه يفترض بأداء الخدمة

ان يكون بأجر واما من ناحية التراضي على المدة فان الاصل ان يكون لطرفي العقد الحرية في تحديد مدة العقد الا ان قانون العمل حمايتا منه لمصلحة العامل فانه يقضي بانه لا يجوز تحديد مدة للعقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة^(١) .

ثانيا/ الاهلية :-

يشترط في العاقدين ان تتوفر فيهما اهلية ابرام العقد وهي البلوغ و العقل وهي الصفات الاساسية التي يجب ان تتوفر في الانسان ليكون اهلا للتمتع بالحقوق والالتزام بالواجبات سوى في مجال النشاط الاقتصادي او التعامل مع الاخرين وان قانون العمل لم يرد نصوص خاصة تحكم اهلية طرفي العقد وان الاهلية تقسم الى ثلاثة اقسام :-

أ- تمام الاهلية :-

وهي بلوغ الانسان سن الرشد على شرط ان يكون عاقلا اي ليس في حالة مرض او محجور عليه وتكون جميع تصرفاته ايجابية وليست سلبية^(٢) .

ب- ناقص الاهلية :-

ويكون في الانسان غير بالغ سن الرشد ولكنه بلغ سن التمييز وهي سنة السابعة من العمر ويطلق عليه تعبير الصبي المميز وتكون تصرفات النافعة لناقص الاهلية نفعا محضا جائزة والتصرفات المضرة ضررا محضا فهي غير جائزة واما اذا كانت التصرفات دائرة بين النفع والضرر فتكون موقوفة على اذن واجازة اوليائهم ام من يقوم مقامهم شرعا او قانونا كلورثة والدائمين مثل المريض مرض الموت او المدين المحجور عليه^(٣) .

ج- فاقد الاهلية :-

وهي تسمى مرحلة عدم التمييز وتبدأ باليوم الاول لولادة الانسان وحتى اتمامه السابعة من العمر حيث يطلق عليه تعبير الطفل الغير المميز اي عديم اهلية الاداء

(١) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، قانون العامل ، الطبعة الاولى ، شركة العاتك ، القاهرة ، ص ٢١٠- ٢١٢ .

(٢) د . صادق مهدي سعيد ، العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ، الطبعة الاولى ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٦٦ ، ص ٤٦ .

(٣) د. صادق مهدي سعيد ، مصدر سابق ، ص ٤٧ .

وهو لا يستطيع ان يباشر اي نوع من انواع العقد اما المميز فيعتبر ناقص الاهلية وهو يستطيع ان يباشر من العقود ما كان نافعا نفعا محضا فقط واما الضارة فلا يستطيع مباشرتها واما العقود الدائرة بين النفع والضرر فتكون موقوفة على اجازة الولي واما البالغ سن الرشد فيعتبر كامل الاهلية مالم تتأثر اهليته بأحد العوارض ويكون له ان يباشر العقود صحيحا^(١).

ثالثا/ المحل :-

العقد هو اتفاق ارادتين على احداث اثر قانوني وما يستوجب تحقيق هذا الاثر من اعمال يلتزم بها طرفي العقد وهذا الالتزام هو محل العقد ، ولكل التزام محل ايا كان مصدر هذا الالتزام وبما ان لكل عقد شروط معينة كذلك الامر ينطبق على المحل في عقد العمل كونه من الاركان الاساسية له^(٢) وهذه الشروط هي :-

ا- ان يكون المحل موجودا او ممكن الوجود

فيجب ان يكون العمل موجود من اجل ان يقوم به العامل للصالح رب العمل ويجب ان يكون هذا العمل موجود او ممكن الوجود عند ابرام العقد بين الطرفين وقد يكون العمل من اجل القيام به اذا لم يكن موجودا جاز ان يكون محتمل من اجل ان يقوم به العامل مستقبلا ولكن ان يحدد في العقد سواء كان موجودا او ممكن الوجود مستقبلا.

ت- ان يكون المحل معيناً او قابلاً للتعيين

ان عقد العمل يوجد في التزامين الاول يقع على عاتق العامل لصالح رب العمل (العمل) والثاني على عاتق العمل لصالح العامل (الاجر) فيجب ان يحدد عند ابرام العقد ان يحدد كلا الامرين ، ففيما يخص العمل فيجب ان يحدد العمل الذي يريده رب العمل من العامل القيام به حتى يتمكن العامل من معرفة الالتزام الذي ترتب عليه جراء العقد وهو العمل وكذلك يجب تحديد الاجر الذي يكون من حق العامل تجاه رب العمل نظير قيامه بالعمل لصالح رب العمل .

(١) نص المادة (٩٣) من القانون المدني العراقي .

(٢) د. عبد المجيد الحكيم . د. عبد الباقي البكري . م. م محمد طه البشير ، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي ، الجزء الاول .

ان عقد العمل من اجل ان يكون مشروعاً يجب ان يكون محله مشروعاً ويقتصر الامر على العمل الذي يطلبه رب العمل من العامل القيام به ^(١).
يجب ان يكون المحل في العقد غير مخالف للقانون والنظام العام والآداب العامة فاذا خالف المحل القانون او النظام العام او الآداب العامة كان العقد باطلا كون محله لم يكن مشروعاً ^(٢).

رابعاً/ السبب

يقصد بالسبب الواقعة القانونية التي انشأت الالتزام اي مصدر الالتزام في عقد العمل وهذا هو سبب انشاء العقد ، و قد يقصد به الغرض المباشر المجرد الذي يقصد المتعاقدان الوصول اليه وهذا ما يطلق عليه السبب القصدي . والذي يهمننا هنا هو السبب القصدي الذي ادى الى انشاء العقد فيجب ان نأخذ قصد الطرفين في العقد لمعرفة سبب انشاء عقد العمل من ناحية رب العمل والعامل ، فمن ناحية رب العمل فان قصده ينصرف الى رغبة منه في تحقيق عمل معين يحتاج الى تنفيذه شخص من اجل ان ينفذ هذا العمل وهو ما يقع على عاتق الطرف الاخر (العامل) ومن ناحية العامل فيتمثل قصده في الحصول على الاجر الذي يحصل عليه من رب العمل نتيجة لقيامه بالعمل الذي طلبه منه صاحب العمل ان يقوم به ويجب ان يكون في السبب في عقد العمل كونه من الاركان الاساسية له ان تتوفر فيه شروط معينة ^(٣).

١- وجود السبب:-

من اجل ان يكون العقد صحيحاً يجب ان يكون هناك سبب من اجل هذا ابرام هذا العقد ويجب ان يكون هنالك سبب قد قصد طرفي العقد الحصول عليه من اجل ان يكون صحيحاً ويجب ان يكون السبب موجوداً اثناء انعقاد العقد وان يستمر لحين انتهاء العقد والا فعند ابرام العقد بعدم وجود السبب يعتبر العقد باطلاً وان زال السبب اثناء سريان العقد فان العقد ينتهي لان سبب انشاء العقد مرتبط بالسبب فيزوال السبب يزول وينتهي العقد .

(١)- د. مصطفى محمد الجمال ، مصادر الالتزام ، ١٩٩٩ ، ص ١٠١ .

(٢)- د . عبد الفتاح مراد ، تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية ، ص ١٠١ .

(٣)- د . مصطفى محمد الجمال ، مصدر سابق ، ص ١١٨ .

مخالف للقانون فاذا كان سبب العقد هو سبب مخالف للقانون كذلك الامر اذا كان مخالفا للنظام العام والآداب العامة فان العقد يعتبر باطلا كأن يكون السبب الذي قصده صاحب العمل هو تنفيذ عمل معين وكان هذا العمل مخالفا للقانون او النظام العام او الآداب العامة وسوى كان السبب مذكورا فعلا بالعقد ام مستنتج من طبيعة العقد اي كان مخفيا فانه يترتب عليه في كل الاحوال بطلان العقد^(١).

المطلب الثاني

وقف عقد العمل

تشير القواعد العامة ان وقف عقد العمل يكون لاحد السببين ويكون (السبب الاول) هو اتفاق طرفي العقد على وقف اثره لفترة من الزمن لوجود قوة قاهرة يعتذر استمرار العمل اثناء وقوعه (والسبب الثاني) قد يكون استحالة تنفيذ عقد العمل هو انه يستحيل على احد طرفي العقد او كلاهما تنفيذ التزاماته فترة من الزمن وان هذه الاستحالة الاخيرة تكون طبيعة لا تؤدي الى انتهاء العقد بل وقفه ولذلك سنتناول في هذا المطلب حالات وقف عقد العمل وهي :-

اولا/ الوقف الاتفاقي للعقد :-

الاصل وقف ما تشير اليه القواعد العامة ان الارادتين في عقد العمل ان تتفق على وقف عقد العمل فترة من الزمن وذلك لوجود ظروف تواجه في الاغلب احد الطرفين وفي حالات قليلة كليهما فيقوم الطرفين بالتحلل من تنفيذ التزاماتهما للمدة المتفق عليها ومن ثم يعود العقد الى النفاذ مجددا بانتهاء المدة وان لصاحب العمل عند الضرورة منع العامل بناء على طلبه اجازة بدون اجر فهذه الاجازة التي نظمها المشرع بهذه الصورة هي تكون وقف عقد العمل بناء على

(١)- د . عبد المجيد الحكيم . د. عبد الباقي البكري . م . م . محمد طه البشير، مصدر سابق ، ص ١٠٧ .

طلب يقدمه العامل الى صاحب العمل ويقوم هذا الاخير بالموافقة عليه فلذلك فان الامر يترك لتقدير الطرفين من حيث الظروف التي تدفع العامل او صاحب العمل الى وقف عقد العمل ومن ثم يتقرر على ضوء الظروف التي تواجههم الموافقة على عقد العمل او رفضه^(١).

ثانيا/ استحالة تنفيذ الالتزام مؤقتا :-

ان هذه الاستحالة هي ذات طبيعة مؤقتة لا تؤدي الى انتهاء العقد بل الى وقفه حيث تواجه العامل حالات تحول دون تقديم جهوده الشخصية لصاحب العمل وقد تكون استحالة تنفيذ العمل من جانب صاحب العمل نتيجة قوة القاهرة او سبب اجنبي وسنتناول هذه الحالات كما يأتي :-

١ - حالات وقف العقد الراجعة الى العامل :- وهي

أ - المرض القصير المدة :-

يعتبر المرض من قبيل القوى القاهرة التي تمنع العامل من مباشرة عمله اي بمعنى ان المنع يكون مؤقتا اي لا يترتب عليه انفساخ عقد العمل وقد اكد المشرع على وجه الدقة مدة المرض اي بحيث لا يؤدي المرض الى انفساخه الا اذا تجاوز هذه المدة وهي مائة وثمانون يوما خلال السنة الواحدة^(٢).

ب - ولادة المرأة العاملة :-

اشار القانون الى استحقاق العاملة اجازة خاصة للعمل والولادة باجر تام لمدة (١٤) اسبوع وكذلك اجاز القانون للجهة الطبية المختصة ان تحدد هذه الاجازة الى ما يزيد عن تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد

(١) د . عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص ٢٧٩ .

(٢) د . شاب توما منصور ، قانون العمل ، شركة الطبع والنشر الاهلية ، الطبعة الثالثة ، بغداد، ١٩٦٨ ، ص ٤٤٠ .

او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده وان هذه المدة الاخيرة الزائدة عن (٩) اشهر بدون اجر باستثناء ما اذا كانت هذه العاملة مضمونة اي يطبق عليها قانون التقاعد للضمان الاجتماعي للعامل وهذا ما اشارت اليه الفقرة (١) و (٥) من المادة (٨٧) من قانون العمل النافذ .

ج- الخدمة العسكرية :-

اعتبر عقد العمل الملتحق بالخدمة العسكرية موقوف اذا كان يعمل في مشروع يستخدم اكثر من ثلاثون عامل اما اذا كان المشروع يستخدم اقل من ثلاثون عامل فالخدمة العسكرية تعتبر سبب لإنهاء العقد وليس لوقف عقد العمل^(٢).

د- التفرغ النقابي :-

اجاز القانون للتنظيم النقابي رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٧ للمكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابة العمال صلاحية اتخاذ القرار بالتفرغ بالقيادات النقابية لأداء عملها النقابي^(٣).

هـ - توقيف العامل :-

يعتبر سببا لوقف العقد اذا كان العامل رهن التحقيق لانه يعتبر هذا التوقيف مؤقتا فاذا انتهت المحكمة الى البراءة او الافراج كان بمقدور العامل العودة الى العمل اما اذا انتهى الحكم على العامل بالحبس لمدة تزيد عن ستة اشهر واكتسب الحكم درجة البتات فهنا يحق لصاحب العمل فصل العامل عن العمل^(٤).

(١) - د . عدنان العابد والدكتور يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص ٢٨٢ .

(٢) - المادة ٢٧ من قانون التنظيم النقابي رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٧ .

(٣) - د. شاب توما منصور، مصدر سابق ، ص ٢٠٣ .

و- اجازة الامومة :-

اجاز القانون الى الام العاملة بموافقة صاحب العمل بانه ان تتمتع العاملة بإجازة امومة خاصة بدون اجور لمدة لا تزيد عن سنة تنصرف فيها لرعاية طفلها الذي لم يكمل سن الواحدة من عمره وهذا ما اشارت اليه المادة (٨٧) في الفقرة (٥) من القانون العراقي النافذ.

٢ - استحالة التنفيذ المؤقت من جانب صاحب العمل :-

قد يكون استحالة تنفيذ العمل بصورة مؤقتة من جانب صاحب العمل حيث يستحيل عليه تنفيذ التزامه لوجود قوة قاهرة او بسبب اجنبي حيث يفسخ العقد بقوة القانون اذا كانت هذه الاستحالة نهائية اما اذا كانت استحالة مؤقتة فان اثر هذه الاستحالة يقتصر على وقت تنفيذ العقد الى حين زوال هذه الاستحالة وبهذا يتفق اثر استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل على العقد مع اثرها حين تكون من جانب العامل الى ان الاختلاف الكبير بينهم يكون من الاسباب التي تنشأ عنها هذه الاستحالة وذلك لان التزام العامل هو التزام بمجهود شخصي ، ان اي عارض وقتي يواجه العامل ويحول دون القيام بعمله فهذا يؤدي الى وقف عقد العمل الا ان الامر يختلف بالنسبة لصاحب العمل الا ان التزامه بتنفيذ العقد لا يرتبط بشخصه لذلك فان العوارض التي تصيب شخصه لاتوقف العقد اي ان اسباب استحالة تنفيذ العقد من جانب صاحب العمل ليس لها علاقة بشخصه وانما بمنشأته اي حينما تصاب المنشأة بقوة قاهرة مثلا عطلا مؤقتا فهذا يكون سببا لوقف عقد العمل^(١).

(١)- د . عدنان العابد والدكتور يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص ٢٨٤.

المبحث الثالث

التزامات رب العمل والعامل وانتهاء عقد العمل

لقد سبق وان بينا في المباحث السابقة بان عقد العمل هو من العقود الملزمة للجانبين وعليه فهو يرتب اثار متبادلة اي ان الالتزامات تكون على كل من الجانبين وتكون الالتزامات على العامل ورب العمل ولذلك ان عقد العمل توجد عدة وسائل لانقضاء العمل سوى كانت شفوية او بعقد مكتوب حيث ينتهي عقد العمل بانتهاء المدة المحددة له وكذلك اذا كان العمل موسميا فانه ينتهي بانتهاء الموسم واذا كان العمل مؤقتا فانه ينتهي بالوقت المحدد له وكذلك وفاة العامل حقيقنا او حكما او استقالة العامل من العمل او عجزه كلياً او جزئياً عن اداء عمله الاصلي او ثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار وسنتناول في هذا المبحث مطلبين سنتطرق في (المطلب الاول) التزامات رب العمل والعامل وسنتطرق في (المطلب الثاني) انتهاء عقد العمل وكما يأتي :-

المطلب الاول

التزامات رب العمل والعامل

الالتزام الجوهري والاساسي من بين الالتزامات التي تترتب على العامل هو اداء العمل المتفق عليه الا انه ليس الالتزام الوحيد الذي يرتبه القانون على العامل وكذلك بالنسبة لصاحب العمل لا تقتصر التزاماته على ما هو مقرر في قانون العمل والقانون المدني وانما تمتد الى كل ما يقتضي تنفيذ عقد العمل^(١)، وكما يأتي :-

(١) د. عدنان العابد والدكتور يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص ٢٢٣ .

اولاً/ التزامات رب العمل :-

لا تقف التزامات صاحب العمل عند حدود ما هو مقرر في قانون العمل والقانون المدني بل تتعدى الى كل ما يقتضي تنفيذ عقد العمل وهذا ما يقضي به مبدأ حسن النية حيث نصت الفقرة (٢) المادة (٥٢) من القانون المدني (على انه لا يقتصر العقد على الزام المتعاقد بما ورد فيه ولكن يتناول ايضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام) فان الالتزامات الجوهرية التي يأمر فيها القانون على رب العمل هي :-

١- الالتزامات التي يقتضيها مضمون العقد :-

المبدأ الاساسي الذي يقتضيه عقد العمل على رب العمل هو مبدأ حسن النية وان مبدأ حسن النية يكمن في انه يجب على رب العمل ان يمكن العامل من اداء العمل حيث ان العامل لا يستطيع تنفيذ التزاماته بأداء العمل ما لم يقر رب العمل بتمكينه من ذلك اي بان يقوم له بتوفير الادوات والمستلزمات اللازمة لتنفيذ العمل وكذلك المواد الأولية وتوفير عمال مساعدين له اذا اقتضت طبيعة العمل ذلك وهذا الالتزام هو الالتزام بتحقيق غاية لا ببذل عناية ولهذا فان رب العمل يعتبر مخلاً به وفق للقواعد العامة كلما امتنع على العامل ان ينفذ التزامه فان صاحب العمل لا يمكنه من ذلك وكذلك على رب العمل ان يهتم ويلتزم بوثائق العامل وشهادته اي ان يسلم الى العامل عند مباشرته العمل وصل بما يسلم له من وثائق ومستندات وان يعيدها له عند انتهاء عقد العمل وعند مطالبة العامل بها اثناء قيام علاقة العمل ما لم يرتب على اعادتها ضرراً لصاحب العمل^(١).

(١) د. صادق مهدي السعيد ،مصدر سابق ، ص ١٠٣.

٢- وقاية العامل من مخاطر العمل :-

يتعرض العمال اثناء قيامهم بالعمل الى مخاطر وهذا ما يستوجب اتخاذ احتياطات اللازمة لوقاية العمال من اي مخاطر وتوفير الظروف الصحية في مكان العمل حيث الزم القانون على رب العمل ان يقوم بتوفير احتياطات العمل وهذه الاحتياطات لحماية العمال اثناء العمل من الاضرار الصحية واطار العمل والآلات وكذلك توفير وسائل الحماية من اخطار العمل اي لا يجوز اقتطاع اي مبلغ من اجور العامل لقاء هذه الحماية وكذلك توفير الاسعافات الطبية الاولية وعلى رب العمل ان يقوم بتوفير الرعاية الطبية للعمال في موقع العمل على نحو متدرج يتناسب من حيث الكم والنوع اي مثال ذلك اذا زاد عدد عمال المشروع على (٥٠) عامل وجب على رب العمل ان يستخدم ممرضا لشؤون الاسعافات الاولية اي يتعاقد مع طبيب لمعالجة العمال^(١).

٣- الالتزام بدفع الاجر :-

ان التعريف المتداول للأجر هو يكون (مقابل العمل) او (ثمن العمل) وبصورة اكثر وضوحا هو المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه الى العامل مقابل ادائه للعمل^(٢). وقد عرفت المادة (١) الفقرة (١٤) من قانون العمل النافذ الاجر (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا لقاء عمل اي كان نوعه ، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها ، والاجور المستحقة عن العمل الاضافي)^(٣). ومتممات الأجر تختلف بالتبرعات في صور معينة منها المنحة بانها مبلغ من المال يقوم رب العمل بإعطائها الى العامل بمناسبة معينة كدليل يعبر فيها رب العمل عن ارتياحه ورضاءه على العامل وهناك المكافئة كذلك فيمنحها للعامل في حالة تحقيق العامل نتيجة معينة تمثل نفعا للمشروع وكذلك هنالك الوهبة والكران هو مبلغ من المال يدفعها عميل صاحب العمل الى العامل بمناسبة اداء الاخير خدمة الى الاول^(٤)،

(١)- د . عدنان العابد والدكتور يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص ٢٥٠.

(٢)- د . علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات ،

الطبعة الاولى ، الجامعة الاسكندرية ، ١٩٩٦ ، ص ٢٠٨.

(٣)- قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(٤)- د . علي عوض حسن ، المصدر نفسه ، ص ٢٨٠.

الصادرة من رب العمل اذا لم يكن في هذه الاوامر ما يخالف العقد او القانون او الآداب ولم يكن في طاعته ما يعرضه للخطر.

ثانيا / التزامات العامل :-

اضافة الى الالتزام الجوهرى الذي يترتب على العامل وهو اداء العمل المتفق عليه هنالك الى جانبه التزامات اخرى وهو ما يقتضيه حسن النية ومنها ما يتعلق بإطاعة اوامر صاحب العمل والمحافظة على امواله **(ومنها ما يتعلق بعدم منافسته لصاحب عمله)** والتزامات العامل هي :-

١- اداء العمل :-

يلتزم العامل بان يؤدي عمله خلال وقت العمل المحدد اي ان العامل يلتزم بان يؤدي العمل المتفق عليه في العقد وان يبذل في تأديته ما يبذله الشخص المعتاد اي ان يؤدي العمل بنفسه ويتميز التزام العامل بأداء العمل بانه التزام ذات طابع شخصي اي ان الوفاء به لا يخضع للقاعدة العامة التي تجيز الوفاء من غير المدين ،

ويترتب على الطابع الشخصي التزام العامل بأداء عمله وانه لا يقابل الوفاء من غير المدين اي انه لا يحق للعامل ان ينيب غيره في تنفيذ العمل وان استحالة تنفيذ العامل عمله بصورة نهائية يؤدي الى انتهاء العقد.

٢- اطاعة اوامر صاحب العمل :-

سبق انوضحنا بان عقد العمل توجد فيه شريطة تبعية بين العامل وصاحب العمل حيث يقوم الاخر بإصدار الاوامر الى العامل بخصوص اداء العمل حيث انه من التزامات العامل ان يطيع الاوامر الصادرة اليه من صاحب العمل متى ما كانت هذه الاوامر من مقتضيات العمل

واما القانون المدني فقد رسم حدود تفيد سلطة صاحب العمل حيث تضمنت المادة (٩٠٩) من القانون المدني العراقي انه يجب على العامل ان ينفذ الاوامر^(١).

٣- محافظة العامل على الاموال التي في عهده :-

حينما يتواجد العامل في مكان العمل ستكون هنالك اموال يملكها صاحب العمل وذلك لغرض تنفيذ العمل ومثال الاموال قد تكون الادوات والمكائن والابنية و وسائل النقل والمواد الاولية وهذه الاموال قد تكون عرضة للأضرار ويمكن ان تكون هذه الاضرار تعمد من العامل او بدون تعمد ولذلك فيجب ان يقوم العامل ببذل ما يستطيع من اجل صيانة الاموال والمحافظة عليها^(٢).

المطلب الثاني

انتهاء عقد العمل

ان اسباب انتهاء عقد العمل هي قد تكون بسبب انفساخ عقد العمل او بسبب استحالة تنفيذه او قد ينتهي العقد بإرادة احد طرفيه او كليهما او بانتهاء المدة المحددة له وكما يأتي :-

١- انفساخ العقد بسبب استحالة التنفيذ نهائيا :-

ان من اسباب استحالة التنفيذ نهائيا قد تكون من جانب العامل اي ان الالتزام المترتب على العامل ينقضي وينفسخ العقد متى ما اصبح مستحيل على العامل القيام بهذا المجهود لأسباب تتعلق بقدراته البدنية

(١)- د . عدنان العابد والدكتور يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص ٢٤٦.

(٢)- د . عدنان العابد والدكتور يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص ٢٣٢.

ومن هذه الاسباب قد تكون (وفاة العامل او مرض العامل مرض طويل المدة او عجز العامل عندما تبلغ نسبة عجزه عن العمل ٧٥% فأكثر)^(١) ، وقد تكون استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل ومنها وفاة صاحب العمل الا انه لا ينتهي العقد بسبب وفاة صاحب العمل الا اذا كانت شخصيته محل اعتبار وقد يكون اغلاق المنشأة راجع الى قوة قاهرة او بسبب اجنبي^(٢).

٢- انتهاء العقد بإرادة احد طرفيه او كليهما :-

يجوز للعامل ان ينهي العقد بإرادته المنفردة باي وقت متى ما كان العقد محدد المدة وهذه الحق من النظام العام للعامل اي لا يجوز الاتفاق على حرمان العامل منه وكما يكون التنازل عنه باطلا وكذلك ينتهي عقد العمل باتفاق طرفيه اي قد يصدر الطلب من صاحب العمل فيوافق عليه العامل والعكس صحيح^(٣).

٣- انتهاء عقد العمل محدد المدة:-

حيث يكون لطرفي العقد اذا كان العقد المبرم لمدة محددة اتفق عليه الطرفان صراحة او ضمنا ينتهي بتاريخ محدد او بعد فترة محددة من الزمن ومثل هذا العقد ينتهي من تلقاء نفسه بانقضاء مدته وعلى ان يكون هذا الاتفاق مكتوبا^(٤).

(١)- د . محمد محمد احمد عجيز، مصدر سابق ، ص ١٧٦.

(٢)- د. علي عوض حسن ، مصدر سابق ، ص ٥٤٢.

(٣)- القانون المدني العراقي .

(٤)- د . شاب توما منصور ، مصدر سابق ، ص ٢٩٣.

الخاتمة

من خلال دراسة بحثنا الموسوم (التنظيم القانوني لعقد العمل) توصلنا الى عدد من الاستنتاجات .

الاستنتاجات

- ١- ان عقد العمل شأنه شأن العقود الاخرى فهو يتطلب ما يتطلبه اي عقد من شروط و اركان لصحته وهو يمثل اتفاق بين طرفين (صاحب العمل والعامل) على القيام بعمل معين مقابل اجر وهذا العقد ينظمه القانون وهذا الاتفاق يجب ان لا يخالف النظام العام ولا الآداب العامة .
- ٢- يختلف هذا العقد عن عقد المقاولة في ان المقاول لا يقوم بالعمل بنفسه عكس العامل .
- ٣- ان طبيعة عقد العمل تقترب من عقد الازعان .
- ٤- اركان عقد العمل هي الرضا والمحل (الاجر والعمل) والسبب هو القصد من ابرام العقد .
- ٥- يتضح دور المرأة في عقود العمل الجماعية اكثر من عقود العمل الفردية .
- ٦- ينتهي عقد العمل اما بطريقة طبيعية بانتهاء مدته او بإرادة اطرافه
- ٧- ان اهم الامور التي تحدث في هذا العقد خلال مدة سريانه والتي لها تأثير كبير على العقد تتمثل بوقف عقد العمل .
- ٨- ان الالتزامات التي تقع على عاتق طرفي عقد العمل هي من اهم الامور التي يكون لها تأثير كبير على العقد وبالتالي على القيام بالعمل الذي ابرم هذا العقد من اجله .

المصادر والمراجع

القران الكريم
المصادر القانونية :

اولا : الكتب :

- ١- د. جلال القريشي ، المعايير القانونية لعقد العمل ، الطبعة الاولى ، جامعة جنيف ، البصرة ، ١٩٩٦ .
- ٢- د. شاب توما منصور ، قانون العمل ، شركة الطبع والنشر الاهلية ، الطبعة الثالثة ، بغداد ، ١٩٦٨ .
- ٣- د. صادق مهدي السعيد ، العامل والضمان الاجتماعي في الاسلام ، مطبعة المعارف ، الطبعة الاولى ، بغداد ، ١٩٦٦ .
- ٤- د. عبد المجيد الحكيم و د. عبد الباقي البكري و م.م. محمد طه البشير ، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي ، دار السنهوري ، ٢٠١٥ .
- ٥- د. عدنان العابد والدكتور يوسف الياس ، قانون العمل ، مكتبة العاتك ، الطبعة الاولى ، القاهرة ، .
- ٦- د. علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ، ١٩٩٦ .
- ٧- د. فيصل السيد مرزوق العلوي ، الطبيعة الفقهية لعقد العمل والوظيفة لدى الدولة ، الطبعة الاولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٣ .
- ٨- د. محمد محمد احمد عجيز ، ذاتي قانون العمل واهم تطبيقاته ، الطبعة الاولى ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٦ .
- ٩- د. مصطفى محمد الجمال ، مصادر الالتزام ، دار المطبوعات الجامعية ، ١٩٩٩ .

ثانيا / القوانين و الانظمة العراقية

- ١- قانون العمل رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٧ .
- ٢- القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ وتعديلاته.
- ٣- قانون التنظيم النقابي رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٧ .
- ٤- قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .