

المدد القانونية في دعاوى العمل

(دراسة تحليلية مقارنة)

أ.د. حسنين ضياء نوري

حسام علي حسين

معهد العلمين للدراسات العليا / النجف الاشرف كلية القانون _ جامعة ميسان

husamalihussein@gmail.com

hassanin@uomisan.edu.iq

المخلص:

نظم المشرع العراقي ضمانات خاصة لشريحة واسعة و هم العمال في إجراءات التقاضي ومن هذه الضمانات عد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة وبالنتيجة فإن المدد القانونية في هذه الدعاوى من الملزم أن تخضع للمدد الخاصة بالدعاوى المستعجلة والحكمة من ذلك مراعاة لحقوق الطرف الضعيف في النزاع وهو العامل الا أن المشرع العراقي خرج في أغلب إجراءات دعوى العمل من الأحكام الخاصة بالدعاوى المستعجلة ولم يلتزم بالمدد المنصوص عليها في القضاء المستعجل.

الكلمات المفتاحية: (دعوى العمل, المدد القانونية, تقادم الدعوى, الأحكام, الطعن).

Legal Durations In suit work (Analytical Comparative Study)

Hossam Ali Hussein

Prof.Dr. Hassanein Zia Nouri

El Alamein Institute for

Faculty of Law _ University of Maysan

Postgraduate Studies / Najaf

Abstract:

The Iraqi legislator has organized special guarantees for a large group of workers in litigation procedures, and among these guarantees, labor cases

are among the urgent cases. As a result, the legal periods in these cases must be subject to the periods of urgent cases, and the wisdom of that is to take into account the rights of the weak party in the dispute, which is the most important factor. The Iraqi legislator, in most of the labor lawsuit procedures, departed from the provisions relating to summary lawsuits, and did not abide by the periods stipulated in the summary judiciary

Keywords:(labor lawsuit, legal periods, statute of limitations, judgments, stabbing).

المقدمة

أولاً: التعريف بموضوع البحث

منح المشرع العراقي لدعاوى العمالية الكثير من الامتيازات ومن هذه الامتيازات المدد القانونية في اجراءات هذه الدعوى, أن المشرع عد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة وأن الغرض الأساسي في الدعاوى المستعجلة هو الخوف من فوات الوقت(عنصر الوقت) وأن الوقت يتمثل في الوقت اللازم لحسم الدعوى, وبمعنى آخر المدد القانونية الازمة في إجراءات حسم الدعوى.

ثانياً: أهمية البحث

ولهذه المدد أهمية كبيرة في ضمان الحقوق وتجاهلها يؤدي الى سقوط الحق والمطالبة بالحقوق, ولهذه المدد أهمية خاصة في دعاوى العمل نظراً لطبيعة الشريعة التي ينظم إجراءاتها قانون العمل والنزاعات التي يكون أحد أطرافها العامل و تكون لهذه المدد آثار

تؤدي الى تنازل الطرف الضعيف العامل عن حقوقه في بعض الأحيان.

ثالثاً: إشكالية البحث

وتكمن مشكلة الدراسة في عدم وجود دراسات خاصة في المدد القانونية الخاصة بدعوى العمل وبيان مدى فاعلية هذه المدد في حسم هذه الدعوى وفق مبدا عنصر السرعة الذي نص عليه قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. ومن اهم الاسئلة التي أثارها الموضوع هي هل ألتزم المشرع في المدد القانونية المحددة في أحكام قانون المرافعات المدنية العراقية الخاصة بالدعوى بصورة عامة او أخضعها الى الأحكام الخاصة في دعاوى المستعجلة.

رابعاً: منهجية البحث

وللوصول لأهداف الدراسة اعتمدنا في هذا البحث على اكثر من منهج المنهج الاستنباطي (التحليلي) من خلال تحليل النصوص التشريعية وآراء الفقهاء المعززة بالأحكام القضائية التي توصلنا الى النتائج المتميزة. والمنهج المقارن في مقارنة قانون المرافعات المدنية العراقي والمصري والأردني وقانون العمل العراقي والمصري والأردني مع الإشارة الى التشريعات التي لها صلة بالموضوع.

خامساً: نطاق البحث

يكون نطاق دراستنا في المدد القانونية الخاصة في دعاوى العمل من خلال بيان المدة المانعة من سماع دعوى العمل والمدد القانونية لصدار الأحكام والطعن بها في ظل قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ وقانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وقانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ مقارنة مع قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري رقم

سادساً: خطة البحث

لدراسة البحث من جميع جوانبه ارتأينا تقسيمة الى مبحثين سنتناول في المبحث الأول: ماهية المدد القانونية في دعاوى العمل أما المبحث الثاني سنخصصه الى المدد القانونية في اجراءات دعوى العمل.

المبحث الأول

ماهية المدد القانونية في دعاوى العمل

لقد ميز المشرع العراقي دعاوى العمل بامتيازات ومن هذه الامتيازات عد المشرع دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة ونتيجة ذلك يجب ان تخضع دعوى العمل للأحكام الخاصة بتنظيم مسائل الدعاوى المستعجلة ولدراسة هذا الموضوع لابد من تقسيمة الى مطلبين نتناول في المطلب الاول مفهوم المدد القانونية في الدعوى اما المطلب الثاني سنخصصه لبيان مفهوم دعوى العمل وعلى النحو الاتي:

المطلب الاول

مفهوم دعوى العمل

لم يحدد المشرعون العراقيون والمصريون الدعوى العمالية ، وبالتالي سنحاول وضع تعريف محدد ء لدعوى العمل من خلال تعريف الدعوى بشكل عام وتوضيح عناصرها وتطبيقها على الدعوى العمالية.

- التعريف اللغوي للدعوى

عرفة الدعوى في اللغة العربية على انها (اسم من الادعاء وهو مصدر ، أي اسم لما يدعى ، وتجمع على دعاوى بكسر الواو وفتحها) ^(١). وعرفة كذلك على إنها (من باب الافتعال وثلاثية ادعى ، والادعاء هو مصدر ومنه الاشتقاق ، وادعى يدعى ادعاء وادعاء الشيء زعمة حقا كان ام باطلا ، وتداعوا الشيء ادعوه مدعاة الحاجة) ^(٢).

- التعريف الاصطلاحي القانوني للدعوى

عرّف قانون المرافعات المدنية العراقي الدعوى وذلك في نص المادة (٢) على أنها (المحاكمة: طلب شخص حقه من اخر إمام القضاء). وعرفته مجلة الأحكام العدلية في المادة (١٦١٣) بأنه (طلب أحد حقة من آخر في حضور القاضي ويقال انه المدعي

(١) ابن منظور, لسان العرب, دار صادر للطباعة والنشر, المجلد الأول, بيروت, ١٩٥٦, ص ٩٨٧.

(٢) محمد مرتضى الزبيدي, تاج العروس في جواهر القاموس, دار الحياة, الجزء العاشر, بيروت, ص ١٢٨.

والأخر المدعي عليه). أما الفقه فتعددت فيه الآراء في تعريف الدعوى ، هناك اتجاه يعرفها على أنها وسيلة أو مرجعية يستخدمها القضاء . أما الاتجاه الآخر فيعرفها بأنها حق اللجوء إلى القضاء، وهناك اتجاه ثالث يعرفها على أنها (سلطة أو حق الحصول على الحماية القضائية) وهذا الاتجاه يرى بأن الدعوى حق مدد لشخص يمكنه من مواجهة شخص آخر من خلال^(١). التعريفات السابقة للدعوى بشكل عام ولتعريف الدعوى العمالية سنشرح عناصر دعوى العمل على النحو التالي:

أ_ من حيث الأطراف:

هم الذين توجه إليهم الدعوى باسمهم ، بسبب وضعهم بالنسبة للحق أو الوضع القانوني للمدعي ، وأن الأشخاص الموجودين في الدعوى هم أساساً (المدعي والمدعى عليه) ، لذلك فإن للمدعي صفة إيجابية هي صاحب الحق ، في حين أن المدعى عليه له طابع سلبي ، وهو طابع المدين ومعايير تحديد الأشخاص ، هو صفتهم في الدعوى ، وليس مباشرهم للدعوى^(٢). كما لو أن شخص غير العامل قام بمباشرة إجراءات رفع الدعوى العمالية بدلاً من العامل ، ففي هذه الحالة يظل العامل من أصحاب دعوى العمل وليس من بادر

(١) د. عباس العبودي، شرح أحكام قانون المرافعات المدنية، مكتبة السنهوري،

العراق، ص ٢٢٨.

(٢) د. الأنصاري حسن النيداني، برنامج الدراسات القانونية في قانون المرافعات المدنية والتجارية ، كلية الحقوق، جامعة نينها، ص ١٠٧.

بإجراءات رفع الدعوى بدلاً منه. . أصحاب دعوى العمل هم (العامل وصاحب العمل).

ب . من حيث موضوع الدعوى:

موضوع الدعوى وهو ما يطلبه المدعي من القضاء في قضيته أي ما تهدف إليه الدعوى ^(١). موضوع دعوى العمل في منازعات عقود العمل هو (حول حقوق العمال) ، حيث قد يكون أي نزاع عمالي ممكن أن يكون موضوع دعوى عماليه ^(٢).

جـ من حيث سبب الدعوى

أن سبب الدعوى هو النزاع الواقع على الحق ^(٣). وهو مجموعة من القواعد القانونية التي يتمسك بها المدعي من أجل رفع قضيته ، وهذا هو السبب الأصلي ، على سبيل المثال ، أن دعوى تحديد الملكية قد تكون ناجمة عن (عقد البيع أو التقادم المكسب) ، وأن العقار تختلف دعوى تحديد الملكية بناءً على عقد البيع عن دعوى تحديد الملكية بناءً على التقادم المكتسب ، وذلك بسبب الاختلاف بين الدعوتين ^(٤).

(١) د. الانصاري حسن النيداني، مصدر سابق، ص ١٠٨.

(٦) أحمد عثمان حسن الفراحنه، الفصل في الدعوى الحقوقية موضوعاً الى وجه السرعة، رسالة ماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية، سنه، ٢٠١٠، ص ٣٣.

(٣) د. نبيل أسماعيل عمر، الوسيط في قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٦، ص ١٦٠.

(٤) د. الانصاري حسن النيداني، مصدر سابق، ص ١٠٨.

أما السبب في دعوى العمل، فهو مجموعة قواعد قانون العمل ، ويعتبر عقد العمل سبباً لدعوى العمل بين العامل وصاحب العمل.

من خلال ما سبق ، يمكننا وضع تعريف خاص لدعوى العمل وتعريفها على أنها (الدعوى التي يقدمها العامل أو النقابة العمالية ضد صاحب العمل أو التي يقدمها صاحب العمل ضد العامل فيما يتعلق بحقوق العمل أو النزاعات الناتجة عن رابطة عقد العمل).

المطلب الثاني

شروط قبول دعوى العمل

من أجل تحقيق الهدف المنشود من الدعوى ، وعدم اعتبارها أداة لخداع الآخرين وإيذائهم ، وضعت معظم التشريعات شروطاً لقبول الدعوى حتى لا تنقل العدالة على القضاء بالعديد من المحاكمات وبالتالي تقلل الكفاءة القضاء في فض المنازعات المعروضة أمامه. وفي حالة تخلف أحد الشروط بالنتيجة يؤدي الى رد الدعوى. وسنحاول حصرها بالشروط التالية من خلال تقسيم المطلب الى ثلاث فروع وعلى النحو الاتي:

الفرع الأول

وجود علاقة سببية بين الضرر وصاحب العمل أو العمل

من أجل قبول مطالبة التعويض المقدمة إلى محكمة العمل على صاحب العمل، يجب أن يكون هناك علاقة سببية ، أي صلة بين

الإصابة أو المرض الذي أصاب العامل والعمل أو صاحب العمل ، ولكن إذا كانت الإصابة أو المرض نتيجة لسبب دخيل هنا يتم رفض العلاقة السببية ، كما لو أن عامل أصيب في حادث مروري وسبب الحادث كان سائق سيارة خاصة وأدين صاحب السيارة الأهلية ، في هذه الحالة تنتقل أسباب التعويض الى صاحب السيارة ،وتنتفي المسؤولية المدنية عن صاحب العمل^(١). في حالة إصابة العامل بمرض وتبين عدم وجود صلة بين المرض الذي أصاب العامل وطبيعة عمله ، تفقد المطالبة بالتعويض أساسها.

الفرع الثاني

توجه الخصومة

تقبل الدعوى العمالية ، يجب أن يكون المدعى عليه قابلاً للتقاضي ، أي أنه يصلح للخصومة، كما لو كان العامل يدعي أمام محكمة العمل أنه أصيب نتيجة عمله في شركة مملوكة للمدعي ، ووجدت المحكمة أنه مقيد بسجلات دائرة التقاعد والضمان الاجتماعية للعمل ، وبالتالي فهو مشمول بأحكام قانون التقاعد والضمان

(١) انظر قرار محكمة التمييز الاتحادية /٤/الهيئة المدنية/ ٢٠١٩، ت/٤/ تاريخ ٢٠١٩/١/٢ م، نقلاً عن غالب حسن، مصدر سابق، ص ١٧٥، المبدأ (الإصابات والأضرار التي لحقت بالعامل لم تكن أصابات عمل وإنما نتيجة حادث مروري وان المسبب للحادث سائق سيارة أهلية وبذلك تكون قد انتقلت أسباب التعويض الناتجة عن تحقيق أركان المسؤولية المدنية تجاه صاحب العمل حيث يضاف الفعل الى الفاعل).

الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١. وبناءً عليه ، فإن صاحب العمل غير صالح للتقاضي ، و أن الخصم هو دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي ، وبالتالي ترفض المحكمة الدعوى. في أساسها لأن النزاع لم يكن موجهاً. بناء على نص المادة ١/٨٠ من قانون الإجراءات العراقية^(١).

الفرع الثالث

عدم الاتفاق على تسوية النزاع ودياً

على الرغم من أن هذه الاتفاق لا يجرد الاختصاص من محكمة العمل ، إلا أنها تمنع سماع الدعوى العمالية, ولا يُقبل رفع الدعوى إلا بعد استتفاد الوسائل الودية^(٢). استتقرار القضاء والفقهاء على أن أطراف النزاع لا يجوز أن يلجئوا إلى السلطة القضائية في حال اتفاقهم على حل النزاع ودياً، ولكن يسمح لهم باللجوء إلى طرق بديلة للسلطة القضائية في حالة عدم اعتراض الطرف الآخر ، أستناداً الى نص المادة (٢٥٣) من قانون المرافعات المدنية العراقي^(٣). أي

(١) يراجع في ذلك قرار محكمة التمييز الاتحادية، العدد/١٠٩٤/الهيئة المدنية/٢٠١٥، ت/١٠٨٨، تاريخ ٢٦/٢/٢٠١٥م، المصدر نفسها، ص١٦٥، المبدأ (اذ كانت الخصومة غير متوجهة تحكم المحكمة ولو من تلقاء نفسها برد الدعوى دون الدخول في أساسها).

(٢) د. عباس العبودي، مصدر سابق، ص٢٣٩.

(٣) ينظر قرار ١١/مدنية اولى /٨٩، تاريخ ١٤/٥/١٩٨٩، المجلد الثاني، قضاء محكمة العمل العليا الملغاة، المبدأ (أن القانون لا يوجب على الخصوم في حل النزاع الالتجاء الى القضاء وإنما أجاز لهم الالتجاء التحكيم ، وإذا اتفقوا على التحكيم في النزاع فلا يجوز رفع دعوى ام القضاء).

أنه في حالة حدوث نزاع, يجوز الاتفاق فيه على التحكيم و اتفقوا الأطراف على تسوية النزاع عن طريق التحكيم, في هذه الحالة لا يجوز عرض النزاع على القضاء, ويجب على أطراف النزاع تنفيذ قرار التحكيم.

المبحث الثاني

المدد القانونية في اجراءات دعوى العمل

أن المدد القانونية الواردة في قانون المرافعات المدنية العراقي لها تأثير في توازن المصالح بين الأفراد والمجتمع, وأن أغلب الإجراءات الخاصة بالدعوى بشكل عام مقيدة بمدد قانونية محدد, وأن أي تجاوز لهذه المدد يؤدي الى سقوط الحق في المطالبة في أغلب الإجراءات, ولدراسة الموضوع سنتناوله من خلال مطالبين سنبيين في المطلب الأول المدد القانونية المانعة من سماع دعوى العمل, وسنوضح في المطلب الثاني الممد القانونية في إجراءات إصدار وتنفيذ والطعن بإحكام محكمة العمل وعلى النحو الآتي:

المطلب الاول

المدد القانونية المانعة من سماع دعوى العمل

لقد نصت أغلب تشريعات العمل في الدول العربية على مدد قصيرة لتقادم دعاوى العمل وذلك لحسم هذه المنازعات وعدم الاضرار بالاقتصاد الوطني^(١).

(١) د. رمضان أبو سعود, الوسيط في شرح قانون العمل, الدار الجامعية للطباعة والنشر ببيروت, ١٩٨١.

أما موقف المشرع العراقي فقد نص القانون المدني العراقي على أن المدة القانونية المانعة من سماع دعوى العمل (التقادم) ^(١). المتعلقة بحقوق علاقات العمل هي ثلاث سنوات, وفي حالة كانت المطالبة بتعويض عن ضرر ناتج عن فعل جرمي فأن مدة التقادم تكون (٥) خمسة سنوات تبدأ من تاريخ نشوء الفعل الجرمي , وهي فترة أطول بالنسبة للقانون المدني العراقي حيث منح المشرع في قانون العمل العامل مدة أفضل للمطالبة بحقوقه , حيث تم تحديدها بسنة واحدة باستثناء ما يتعلق بالعمولة في نص المادة (٩٢٥) , و يجب رفع الدعوى العمالية في خلال الممد القانونية, وإلا سيتم رفض القضية واعتبارها فاقده لسندها القانوني لفترة التقادم بسبب استمرار حقيقة سلبية وهي تقصير من صاحب الحق في عدم المطالبة بحقة خلال المهلة القانونية , وبالتالي يؤدي إلى مصادرة هذا الحق عندما ينكر الشخص المعني هذا الحق ^(٢).

(١) يقصد بالتقادم (مضي المدة القانونية على حق بالرغم من استحقاقه دون مطالبة صاحب الحق به بحيث يترتب على انقضاء المدة سقوط حق الدائن بإقامة الدعوى للمطالبة بحقه) يراجع في ذلك, د. حسن علي ذنون, د. محمد سعيد, دار وائل, عمان, ٢٠٠٤, ص ٢٩٥.

(٢) يراجع في ذلك قرار محكمة التمييز الاتحادية, العدد ٤٥٤٤/الهيئة المدنية/٢٠١٦, بتاريخ ٢٧/١١/٢٠١٦م, نقلاً عن غالب حسن التميمي, مصدر سابق, ص ٢١٨, المبدأ (لا تسمع دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن علاقات العمل بعد مضي (٣) سنوات من تاريخ استحقاقها عملاً بأحكام المدة (٥١/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ).

تبدء المدة المانعة من سماع الدعوى المشار إليها في نص المادة (٥١) من قانون العمل العراقي النافذ من التاريخ الذي يستحق فيه الحق، أي أنه تبدأ المدة المانعة من سماع الدعوى من التاريخ الذي يصبح فيه الحق واجب الاداء وليس من تاريخ انتهاء العقد^(١). أما في القانون المدني العراقي فقد نص على أن بدأ سريان التقادم في دعوى العمل يبدأ من تاريخ بدء سبب الدعوى وأستثنى من ذلك ما يتعلق بمشاركة الأرباح والعمولة والنسب المئوية من ثمن المبيعات حيث أن المدة لا تبدأ الا من تاريخ التسليم الى رب العمل^(٢).

اما قانون العمل المصري، لم يتضمن نص خاص بالمدة المانعة من سماع دعوى العمل، وبالرجوع الى القانون المدني المصري في نص المادة (٦٩٨_١) التي نصت على (: ١- تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد، إلا فيما يتعلّق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يُسَلَّم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد. ٢- ولا يسري هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار)، والحكمة من استثناء العمالة ومشاركة الأرباح والنسبة

(١) د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار

المعرفة، بغداد، ١٩٨٠، ص ٣٤٨.

(٢) المادة (٩٢٥) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١.

المثوية من مدة التقادم هي عدم تمكن العامل من تحديد هذه الحقوق, أنما تحدد بناءً على جرد صاحب العمل, وبالتالي يستطيع العامل بعد تحديد هذه الحقوق من المطالبة بحقه^(١). اما المشرع الاردني فأن الأصل في القانون المدني الأردني في التقادم هو سنة^(٢). أما في قانون العمل فقد منح العامل فرصة أكبر للمطالبة بحقه وهو خلال مدة سنتين وأستثنى من ذلك الدعاوى^(٣).

المطلب الثاني

المدد القانونية في التبليغ وإصدار الأحكام في دعاوى العمل

لدراسة هذا الموضوع لا بد من تناوله من خلال فرعين مستقلين نوضح في الفرع الاول المدد القانونية في إصدار الاحكام في دعاوى العمل اما الفرع الثاني سنخصصه الى المدة اللازمة للتبليغات القضائية في دعاوى العمل وعلى النحو الآتي:

(١) يراجع في ذلك, د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن, د. محمد السعيد رشدي, قانون العمال والتأمينات الاجتماعية كلية الحقوق التعليم المفتوح, ٢٠٠٩, ص ١٦٠.

(٢) المادة (٨٣١) من قانون المدني الاردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦.

(٣) المادة (١٣٨_ ب) من قانون العمل الاردني رقم (٨) ١٩٩٦.

الفرع الأول

المدد القانونية في إصدار الأحكام في دعاوى العمل

بعد استكمال التحقيقات في الدعوى ، حيث استكملت المحكمة جميع الإجراءات ، واستنفذ الخصوم جميع وسائل دفاعهم في الدعوى ، ولم يبق شيء يقال أو يقدم في الدعوى من حيث المستندات أو غيرها ، وانتهت جميع تحقيقاتها وإجراءاتها وفق القانون ، ثم تقوم المحكمة انتهاء المرافعة ثم اصدرت حكمها^(١). حدد القانون إصدار الأحكام من قبل المحكمة في القضاء المستعجل ، في نص المادة (١٥٠) في الفصل العاشر ، الفصل الأول ، خاص في القضاء المستعجل من قانون المرافعات المدنية العراقي ، والتي تنص على (... وتصدر المحكمة قرارها بشأن الطلب خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام...). ونلاحظ من خلال النص السابق أن المشرع حدد المدة اللازمة لإصدار الأحكام خلال سبعة أيام ، نظرا لأهمية عنصر الوقت في القضايا المستعجلة. أما فيما يتعلق بإصدار الأحكام في القضايا العمالية فقد حدد المشرع المدة اللازمة لإصدار الأحكام بنص المادة (١٥٧) - رابعًا - من قانون العمل النافذ حيث نصت على (على محكمة العمل الفصل بموضوع النزاع خلال (٣٠) ثلاثين يومًا

(١) في ذلك المعنى يراجع ، مدحت المحمود، مصدر سابق، ص ٢١٢، المادة (١٥٦) من قانون المرافعات المدنية العراقي النافذ حيث نصت على (إذا تهيأت الدعوى لإصدار الحكم تقرر المحكمة ختام المرافعة ، ثم تصدر حكمها في اليوم ذاته او تحدد للنطق به ..).

من تاريخ تقديم الشكوى ويكون القرار محكمة باتاً). بعد أن أصدرت المحكمة في قانون العمل الملغى قرارها خلال مدة (١٥) خمسة عشر يوماً تبدأ من تاريخ عرض النزاع عليها ، أي المدة المحددة لاتخاذ القرار في قانون العمل الملغى هي أقل (١). (يتبين مما ورد أن المهلة التي حددها المشرع لإصدار الأحكام المستعجلة أقل من المهلة التي حددها المشرع في الدعاوى العمالية، ونجد هنا تناقضاً في النظر في اعتبار الدعاوى العمالية ضمن الدعاوى المستعجلة ، بينما إن أهم عنصر في الدعاوى المستعجلة هو عنصر الاستعجال والخوف من التأخير الذي يؤدي إلى حدوث الأضرار والضرر في موضوعنا هو ما يؤثر على العامل ، الطرف الضعيف في النزاع ، والذي سن قانون العمل إلى توفير الحماية القانونية له من استغلال صاحب العمل)

(ندعو المشرع العراقي إلى الالتزام بأحكام الدعاوى المستعجلة المتعلقة بالمدة اللازمة لتسوية النزاع ، وهو الغرض الأساسي من اعتبار الدعاوى العمالية من القضايا المستعجلة ، وأن تكون مدة تسوية الخلاف في قضايا العمل هي نفس أو أقل من المدة المحددة في الدعاوى المستعجلة).

(١) ينظر المادة (١٣٣) من قانون العمل الملغى رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.

الفرع الثاني

المدة اللازمة للتبليغات القضائية في دعاوى العمل

أن التبليغات القضائية مهمة في العمل القضائي. في حال كانت هذه التبليغات غير صحيحة ، فلا يمكن للمحكمة أن تقوم بإجراءات المرافعة ، ويعتبر هذا من أهم أسباب تأخير الفصل في القضية.

حيث نص قانون المرافعات المدنية على التبليغ في الدعاوى المستعجلة على وجوب أن يتم التبليغ قبل الجلسة المحددة بأربع وعشرين ساعة ، المادة (١٥٠) التي نصت على أنه (يقدم الطلب المستعجل بعريضة يبلغ فيها الخصم قبل الجلسة المحددة بأربع وعشرين ساعة على الأقل ويرفق بها ما يعزز طلبه من المستندات . وتصدر المحكمة قرارها بشأن الطلب خلال مدة لا تتجاوز سبعة ايام . وتسري في شأنه اجراءات التقاضي المقررة في هذا القانون مع مراعاة الاحكام الخاصة بالمواد المستعجلة ..) نلاحظ هنا أن المشرع حدد الفترة الزمنية بساعات ، وهذا يدل على أن الوقت يعتبر في القضايا المستعجلة التي تخضع دعاوى العمل لأحكامه^(١). لذلك ، يجب على المبلغ ذكر وقت التبليغ في دعاوى العمل ، مما له من آثار على بطلان وصحة التبليغ.

(١) هادي عزيز علي، مصدر سابق، ص ١٦٢.

المطلب الثالث

المدد القانونية الخاصة بالطعن بالإحكام الصادرة من محاكم العمل

أقام المشرع رقابة قضائية على الأحكام الصادرة عن المحاكم ، وهذه الرقابة تسمح لأطراف النزاع بالرجوع إليها مرة أخرى وإعادة طرح النزاع من جديد وعادلة. والتي تعد من ضمانات حماية حقوق المتقاضين .

طرق الطعن في الأحكام، والمقصود بها الوسائل القانونية التي منحها المشرع للمحكوم عليه تقديم طلب لإعادة النظر في الأحكام الصادرة بحقه لغرض (إبطالها أو فسخها أو تعديلها) ويقدم الطلب، أمام محكمة الإصدار أو محكمة الاستئناف لحماية حقوق المحكوم عليه ، خلال مدة زمنية محددة. وتعرف أيضاً بأنها وسيلة يمنحها المشرع للمتقاضين لطمأننتهم على صحة الأحكام الصادرة بحقهم^(١). حدد المشرع العراقي في قانون المرافعات المدنية الوسائل القانونية للطعن في الأحكام الصادرة عن المحاكم في نص المادة (١٦٨) وهي (الاعتراض على الحكم الغيابي ، الاستئناف ، إعادة المحاكمة ، التمييز ، تصحيح القرار التمييزي و اعتراض الغير). اما قانون العمل العراقي فقد حدد طرق خاصة للطعن بأحكام محكمة العمل

(١) يراجع في ذلك، د/آدم وهيب الندوي، المرافعات المدنية، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٥، ص ٣٧٢. وكذلك يراجع، مدحت المحمود، شرح قانون المرافعات المدنية، المكتبة القانونية، الطبعة الثانية، بغداد، ٢٠٠٨ ص ٢٢٨.

وذلك في نص المادة (١٦٨) (أولاً: تكون أحكام محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريق الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز وإعادة المحاكمة). إما في الدعاوى المستعجلة ذكر المشرع طريق واحد للطعن وهو التمييز^(١). نلاحظ من النصوص القانونية السابقة أن المشرع العراقي حصر سبل الطعن بالأحكام محاكم العمل بثلاث طرق ، ولكن في حالة الدعاوى المستعجلة فقد ذكر طريقة واحدة فقط للطعن وهي الطعن بالتمييز . أما قانون العمل المصري فلم يخصص لقضايا العمل طرق خاصة للطعن بالأحكام وجعلها تخضع للأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والتجارية المصري^(٢). أم المشرع الأردني فقد نص على ان قرار محكمة العمل باتاً لا يمكن الطعن فيه^(٣). وفيما يخص موضوع هذا المطلب فسنتناول فيه دراسة الممد الخاصة بكل طعن من خلال تقسيمة الى ثلاث فروع سنيين في الفرع الاولي الممد القانونية في الاعتراض على الحكم الغيابي في دعاوى العمل ونوضح في الفرع الثاني الممد القانونية في إعادة المحاكمة في دعاوى العمل وبعد ذلك سنخصص الفرع الثالث لبيان الممد القانونية في التمييز في دعاوى العمل, وعلى النحو الآتي:

(١) نص المادة (٢١٦) أولاً من قانون المرافعات العراقي النافذ حيث نصت على(يجوز الطعن بطريق التمييز في القرارات الصادرة من القضاء المستعجل).

(٢) المادة (٧٢) من قانون العمل المصري رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٣.

(٣) المادة (١٢٤-ب) من قانون العمل الاردني.

الفرع الأول

المدد القانونية في الاعتراض على الحكم الغيابي

للإنسان الحق في الطعن في الأحكام الصادرة ضده ، ولكن هذا الحق ليس مطلقاً ، بل مقيداً بمدة زمنية ، والسبب هو قصر الاستخدام المستمر لهذا الحق إلى ما لا نهاية ، مما يؤدي إلى تراكم القضايا. في المحاكم ويؤخر الفصل في القضايا ويؤدي إلى عدم استقرار المعاملات والمراكز القانونية. حيث نصت المادة (١٧٧) - أولاً) على (يجوز للمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الصادر عليه غيابياً من محكمة البداية أو محكمة الأحوال الشخصية ، وذلك في غير المواد المستعجلة ، خلال عشرة أيام). يتضح من النص القانوني أعلاه أن المشرع حدد مهلة الاعتراض على الحكم الغيابي خلال عشرة أيام. أما قانون العمل العراقي، فقد ورد في نص المادة (١٦٨) أنه (رابعاً: للمحكوم عليه أن الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال ١٠ أيام من اليوم التالي لتبليغه). ونلاحظ من خلال النص أعلاه أن المشرع في قانون العمل نص على نفس المهلة المحددة لطعن بالاعتراض على الحكم الغيابي الذي نص عليه قانون المرافعات المدنية العراقي ولم يذكر تفاصيل خاصة بدعوى العمل. وبخصوص القضايا المستعجلة ، لم يسمح المشرع العراقي بالطعن في الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر عن محكمة العمل، وذلك استناداً الى نص المادة (١٧٧) من قانون المرافعات المدنية العراقي. وأن الحكم المستعجل الصادر ضد

الخصم يتم الطعن به بالتميز وعدم المرور بمرحلة الطعن بالاعتراض على الحكم الغيابي ، وذلك لطبيعة الدعاوى المستعجلة التي تتميز بالسرعة^(١) . هذه الفترة تعتبر حتمية. يؤدي تجاوزه وعدم مراعاته إلى سقوط الحق في الطعن ، وتبدأ المدة القانونية من اليوم التالي لإبلاغ الحكم أو من اليوم الذي تم فيه اعتباره مُبلَغاً^(٢).

الفرع الثاني

المدد القانونية في إعادة المحاكمة في دعاوى العمل

لم يرد في قانون العمل العراقي نصاً خاصاً بالمدة الخاصة بالطعن بإعادة المحاكمة وبالرجوع الى قانون المرافعات المدنية العراقي في نص (١٩٨) التي نصت على (مدة طلب اعادة المحاكمة خمسة عشر يوماً تبدأ من اليوم التالي لظهور الغش او الاقرار بالتزوير من فاعله او الحكم بثبوتة او الحكم على شاهد الزور او ظهور الورقة التي حيل دون تقديمها)، أما بالنسبة الى القضاء المستعجل فلم يجز الطعن بهذا الطريق في الدعاوى المستعجلة كما بينا فيما تم ذكره سابقاً.

(١) هادي عزيز علي، القضاء المستعجل ، بغداد، ٢٠٠٨، طبعة أولى، ص ١٧٠.

(٢) يراجع في ذلك المادتين (١٧١_١٧٢) من قانون المرافعات المدنية العراقي.

الفرع الثالث

المدد القانونية في التمييز في دعاوى العمل

نص المشرع العراقي في قانون العمل على المواعيد القانونية لطعن بالأحكام الصادرة من المحاكم العمالية بالتمييز خلال ثلاثين (٣٠) يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبليغ بالحكم^(١). نص قانون العمل على استثناء في حال كان النزاع جماعياً ومتعلقاً بمصالح مستقبلية ، حيث نص على مدد خاصة للطعن وذلك في غضون خمسة عشر (١٥) يوماً تبدأ من تاريخ إخطاره أو من التاريخ الذي اعتُبر فيه مبلغاً ، والقرار الذي تصدره هو نهائي ولا يمكن الطعن فيه بطريق تصحيح القرار التمييزي^(٢). أما الممد الخاصة بالطعن في القضاء المستعجل فقد حدده المشرع خلال (٧) سبعة أيام يبدأ من اليوم التالي للإبلاغ بالحكم أو من اليوم الذي يعتبر فيه مبلغاً^(٣). وتعد هذه المدد حتمية ولا يمكن تجاهلها. وبالنتيجة أن تجاوز الحد الزمني يؤدي الى سقوط حق الطعن، وبالتالي تقرر المحكمة من تلقاء نفسها في نهاية المهلة الزمنية إغلاق القضية لأنها مدة قانونية لسقوط الحق

(١) يراجع في ذلك نص المادة (١٦٨) من قانون المرافعات المدنية العراقي .

(٢) يراجع في ذلك نص المادة (١٦١) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٣) يراجع في ذلك نص المادة (٢١٦) من قانون المرافعات العراقي.

بالطعن وليست مدة تقادم^(١). (نلاحظ مما سبق ان المشرع العراقي في قانون العمل نص على نفس المهلة للرجوع في حالة التمييز.

التي نص عليها القضاء العادي في نص المادة(٢٠٤) من قانون المرافعات المدنية العراقي. وهنا أيضاً خرج المشرع عن أحكام القضاء المستعجل التي نصت على مدة اقل للطعن بالحكم تمييزاً بسبب صفة الاستعجال التي تتوفر بالقرارات القضاء المستعجل، وكذلك اعطى المشرع في قانون العمل للنزاعات المتعلقة بالمصالح المستقبلية مدة للطعن أقصر وبالإضافة الى ذلك فقد حدد موعد لتبت محكمة التمييز بالطعن المعروف عليها خلال (١٥) خمسة عشر يوماً تبدأ من تاريخ ورود الطعن اليها).

الخاتمة

بعد أن توصلنا الى نهاية الدراسة في المدد القانونية في دعوى العمل خرجنا بجملة من النتائج والتوصيات سنحاول ذكر أهمها

أولاً: النتائج

- ١- دعوى العمل ، هي الدعوى التي يقدمها العامل أو النقابة العمالية ضد صاحب العمل أو التي يقدمها صاحب العمل ضد العامل فيما يتعلق بحقوق العمل أو النزاعات الناتجة عن رابطة عقد العمل

(١) لفتة هامل العجيلي, طرق الطعن في الأحكام المدنية, مصدر سابق, ص

٢. منح قانون العمل العراقي النافذ مدة اطول لتقادم دعوى العمل من المدة التي حددها المشرع في القانون المدني.

٣- يبدأ سريان التقادم في دعوى العمل في قانون العمل من تاريخ استحقاق الحق، أما سريان التقادم في القانون المدني يبدأ من تاريخ نشوء سبب الدعوى باستثناء (ما يتعلق بمشاركة الأرباح والعمولة والنسب المئوية من ثمن المبيعات حيث أن المدة لا تبدأ الا من تاريخ التسليم الى رب العمل).

٤- يتبين مما ورد أن المهلة التي حددها المشرع لإصدار الأحكام المستعجلة أقل من المهلة التي حددها المشرع في الدعاوى العمالية، ونجد هنا تناقضاً في النظر في اعتبار الدعاوى العمالية ضمن الدعاوى المستعجلة ، بينما إن أهم عنصر في الدعاوى المستعجلة هو عنصر الاستعجال والخوف من التأخير الذي يؤدي إلى حدوث الأضرار والضرر في موضوعنا هو ما يؤثر على العامل ، الطرف الضعيف في النزاع ، والذي سن قانون العمل من أجل توفير الحماية القانونية له من استغلال صاحب العمل.

٥- أن المدد القانونية الخاصة بالطعن في الاعتراض على الحكم الغيابي وإعادة المحاكمة في دعوى العمل هي نفس المدد المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية العراقي في القضاء العادي ، ولم يجز المشرع الطعن بهما في الدعاوى المستعجلة.

٦- ان المشرع العراقي في قانون العمل نص على نفس مهلة الطعن في حالة التمييز .

التي نص عليها القضاء العادي في نص المادة (٢٠٤) من قانون المرافعات المدنية العراقي. وهنا أيضاً خرج المشرع عن أحكام القضاء المستعجل التي نصت على مدة اقل للطعن بالحكم تمييزاً بسبب صفة الاستعجال التي تتوفر بالقرارات القضاء المستعجل، وكذلك اعطى المشرع في قانون العمل للنزاعات المتعلقة بالمصالح المستقبلية مدة للطعن أقصر وبالإضافة الى ذلك فقد حدد موعد لتبت محكمة التمييز بالطعن المعروف عليها خلال (١٥) خمسة عشر يوماً تبدأ من تاريخ ورود الطعن اليها.

ثانياً: التوصيات

- ١- ندعو المشرع العراقي إلى الالتزام بأحكام دعاوى المستعجلة المتعلقة بالمدة اللازمة لتسوية النزاع ، وهو الغرض الأساسي من اعتبار الدعوى العمالية من القضايا المستعجلة ، وأن تكون مدة حسم الدعوى في قضايا العمل هي نفس أو أقل من من المدة المحددة في دعاوى المستعجلة.
- ٢- نقترح أن يلتزم المشرع العراقي بأحكام القضايا المستعجلة للطعن في الأحكام الصادرة من المحاكم العمالية ، بما لا يتعارض مع عنصر السرعة في حسم الدعوى.
- ٣- الالتزام بالمدد الخاصة في الطعن بالتمييز في الدعاوى المستعجلة وتطبيقها على دعاوى العمل.
- ٤- يجب أن يذكر المبلغ في دعاوى العمل ساعة التبليغ لمل له من أهمية في صحة التبليغ وبطلانه.

المصادر

القران الكريم

أولاً: المعاجم اللغوية

- ١_ ابن منظور, لسان العرب, دار صادر للطباعة والنشر, المجلد الأول, بيروت, ١٩٥٦.
- ٢_ محمد مرتضى الزبيدي, تاج العروس في جواهر القاموس, دار الحياة, الجزء العاشر, بيروت.

ثانياً: الكتب القانونية

١. د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن, د. محمد السعيد رشدي, قانون العمال والتأمينات الاجتماعية كلية الحقوق التعليم المفتوح, ٢٠٠٩.
٢. د. الأنصاري حسن النيداني, برنامج الدراسات القانونية في قانون المرافعات المدنية والتجارية, كلية الحقوق, جامعة نبها.
٣. د. حسن علي ذنون, د. محمد سعيد, النظرية العامة للالتزام, الجزء الثاني, الطبعة الأولى, دار وائل, عمان, ٢٠٠٤.
٤. د. رمضان أبو سعود, الوسيط في شرح قانون العمل, الدار الجامعية للطباعة والنشر بيروت, ١٩٨١.

٥. د. رمضان أبو سعود, الوسيط في شرح قانون العمل, الدار الجامعية للطباعة والنشر بيروت, ١٩٨١.
٦. د. عباس العبودي, شرح أحكام قانون المرافعات المدنية , مكتبة السنهوري, العراق.
٧. د. عدنان العابد, د. يوسف الياس, قانون العمل, الطبعة الأولى , دار المعرفة, بغداد, ١٩٨٠.
٨. د. نبيل أسماعيل عمر, الوسيط في قانون المرافعات المدنية والتجارية, دار الجامعة الجديدة, الإسكندرية, ٢٠٠٦.
٩. د. آدم وهيب النداوي, المرافعات المدنية, دار السنهوري, بيروت, ٢٠١٥.
١٠. غالب حسن التميمي, المختزل من مبادئ قضاء محكمة العمل, مطبعة الكتاب, بغداد, ٢٠١٩.
١١. لفقة هامل العجيلي, طرق الطعن في الأحكام المدنية, دار السنهوري, بيروت, ٢٠١٨.
١٢. مدحت المحمود, شرح قانون المرافعات المدنية, المكتبة القانونية, الطبعة الثانية, بغداد, ٢٠٠٦.
١٣. هادي عزيز علي, القضاء المستعجل , الطبعة الأولى, بغداد ٢٠٠٨.

ثالثاً: الرسائل والأطاريح

١. أحمد عثمان حسن الفراحنه, الفصل في الدعوى الحقيقية موضوعاً الى وجه السرعة, رسالة ماجستير في القانون, كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية, سنه, ٢٠١٠, ص ٣٣.

رابعاً: القوانين

_ القوانين العراقية

١. قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩.
٢. قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.
٣. قانون العمل العراقي المغلي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.
٤. قانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١.

_ القوانين المصرية

١. قانون المرافعات المدنية والتجارية رقم (١٣) لسنة ١٩٨٦.
٢. قانون العمل المصري رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٣.
٣. القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨.

_ القوانين الاردنية

- ١_ قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.
- ٢_ القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦.