



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ذي قار
كلية القانون

التنظيم الاجرائي لتسوية منازعات العمل (دراسة مقارنة)

رسالة مُقدمة

إلى مجلس كلية القانون في جامعة ذي قار

وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في القانون الخاص

من الطالب

علي جاسم محمد

بإشراف

الأستاذ الدكتور

عماد حسن سلمان

Republic of Iraq
Higher Education and Scientific Research
University of Thi-Qar
College of law



Procedural Systematization for the settlement of labor disputes (comparative study)

A thesis submitted to the Council of the College of law/
University of Thi-Qar in Partial fulfillment of the requirements for
the Master degree in private law

By

Ali Jasim Mohammed

Supervised by

Prof. Dr.

Emad Hessen Salman

2019 AD

1440 H

Abstract

Procedural regulation in the resolution of employment conflicts is embodied in a series of authentic methods such as employment tribunal litigation, or in alternative methods such : negotiation, mediation and arbitration as established by labor legislator in a some state for the settlement of disputes arising out of employment relationships; the fact that there are always differences between parties of labor , whether collective or individual, is what employment legislator seriously takes into account so that he/she can work out the appropriate rules which contribute to resolving of conflicts so that rights of disputers are preserved on one hand, and justice stability is maintained on the other hand.

Labor laws are different in regulatory means which parties in dispute invest to settle their employment conflicts. In the rules of amicable dispute settlement, there is a difference found in the positivity of resorting to a certain means than another for such settlement or investing any other arrangement to use any amicable means legally specified in this respect. However, Iraqi law, unlike the Egyptian one which adopts such method, lacks any reference to such procedures, in addition to difference in regulation of any of these methods and which finally is reflected in its role in putting down labor disputes.

Whereas, the difference in the arrangement of labor lawsuits and their contribution in the settlement of employment conflicts, appears in several aspects, some of them is related to the content of justice (judgment) at the level of shaping or at the level of qualitative specialization, for example, when both Egyptian and Iraqi laws agree to establishment of specialized employment tribunals, they differ in the range of containing illegal elements. Even if the specialization is concerned, there is still a difference present between what enlarges the range of the qualitative specialization to include all civil and penal lawsuits, and what narrows the range to a large extent that renders it confined to an individual dispute arising from the application of employment law and no other law as the case in the Egyptian law, while others are only related to the procedures of litigation and what they include of guarantees and specialties that largely help the resolution of employment lawsuits in smooth and easy manners.

الملخص

يتجسد التنظيم الاجرائي لتسوية منازعات العمل في مجموعة من الوسائل الاصلية والتمثلة بـ (التقاضي امام محاكم العمل)، والوسائل الودية والتمثلة بـ (المفاوضات الجماعية، الوساطة، والتحكيم)، والتي ينص عليها مشروع العمل في دولة ما للقضاء على الخلافات التي تنشأ عن علاقات العمل، فالواقع يشير دائما الى وجود خلافات بين اطراف علاقات العمل الفردية والجماعية، وهو ما يتنبه له مشروع العمل فيضع جملة من القواعد التي تساعد على حسم تلك المنازعات، للحفاظ على حقوق الاطراف المتنازعة من جهة، واستقرار المراكز القانونية من جهة اخرى.

وتختلف قوانين العمل في تنظيم الوسائل التي يمكن اللجوء اليها لتسوية منازعات العمل، ففي قواعد التسوية الودية نجد الاختلاف في وجوبية اللجوء الى وسيلة معينة دون غيرها في تسوية نزاع ما، او وضع ترتيب معين من عدمه في استنفاد كل وسيلة من الوسائل الودية المحددة قانوناً لهذا الغرض، ففي الوقت الذي نجد فيه قانون العمل المصري ينص على ذلك، فإن قانون العمل العراقي قد خلا من النص على مثل هكذا ضوابط، الى جانب الاختلاف في تنظيم كل وسيلة من هذه الوسائل وهو ما ينعكس في نهاية الامر على دورها في حسم منازعات العمل.

اما الاختلاف في تنظيم الدعاوى العمالية ودورها في حل منازعات العمل، فإنه يظهر في جوانب عديدة، بعضها يتصل بمضمون القضاء العمالي سواء على مستوى التشكيل ام على مستوى الاختصاص النوعي المناط به، ففي الوقت الذي نجد فيه اتفاق قانوني العمل العراقي والمصري على انشاء محاكم عمل مختصة، نجد الاختلاف بينهما في مدى تضمنهما لعناصر غير قضائية، وايضاً بالنسبة للاختصاص فالاختلاف قائم بين ما هو موسع الاختصاص النوعي ليشمل الدعاوى المدنية والجزائية كافة، وبين ما هو مضيق الى حد كبير بحيث يجعل الاختصاص النوعي قاصراً على النزاع الفردي الناشئ عن تطبيق احكام قانون العمل دون غيره وهو منهج قانون العمل المصري، اما البعض الاخر من التنظيم فإنه يتعلق بتنظيم اجراءات التقاضي وما تتضمنه من ضمانات وخصوصيات، تساعد الى حد كبير في حسم الدعاوى العمالية بطريقة اكثر سهولة وبسر.