



العقوبات الانضباطية في قوانين العمل العراقية- دراسة مقارنة

م. د. علياء غازي طاهر

جامعة الموصل - كلية الحقوق

الباحث : مصطفى العقاد بهجت

The Disciplinary punishments in the Iraqi laws of labor- A

Comparative Study

Dr. Alyaa Ghazi Taher

Mosel University/ College of Law

Researcher. Mostafa alakad bahjat

المستخلص: في نطاق علاقات العمل يتمتع صاحب العمل بسلطات انضباطية تمكنه من توقع العقوبات على العمال المخالفين حيث انها وسيلة مهمة تمكن صاحب العمل من فرض سيطرته على المشروع بما يحقق استقرار العمل وتطوره وذلك من خلال احترام اوامر صاحب العمل وتنفيذ تعليماته, علماً ان العقوبات الانضباطية قد حددها المشرع العراقي بنص القانون كضمانه من الضمانات التي اقرت حماية للعامل كما انه استلزم مجموعة من الاجراءات الواجب اتخاذها قبل فرض العقوبة الانضباطية من اجل تحقيق نوع من التوازن بين مصالح العمال واصحاب العمل فضلاً عن الضمانات الموضوعية والضمانات الاجرائية التي اقرها المشرع بالإضافة إلى الدور الرقابي للقضاء والذي يعد قيدياً على سلطة صاحب العمل الانضباطية وبما يحقق الحماية القانونية للعامل والتي تتسجم مع وضعه باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل, وقد وردت احكام فرض هذه العقوبات في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ وتمت مقارنتها مع احكام قوانين العمل العراقية السابقة. الكلمات المفتاحية: العمل- قانون- عقوبات.

Abstract: In the sphere of labor relations, the employer or business owner enjoys disciplinary powers enabling him to punish the contravening workers or employees. Since it is an important method allowing the employer to impose his control on the project, to guarantee the stability and development of the work, by respecting or adhering to

the employer's orders, and implementing his instructions. Considering that the Iraqi legislator determines disciplinary punishments in conformity with legal texts, as one of the guarantees approved to protect the worker or employee. And requires that a group of procedures be taken, before imposing disciplinary punishments. In order to realize a type of equilibrium between the interests of workers and those of employers. As well as realizing objective and procedural guarantees approved by the legislator, and the supervising and controlling role played by the judiciary, which is considered as a restriction on the employer's disciplinary power. So as to realize the legal protection of the worker, in accordance with his status as a weaker party in the labor relation. It is noteworthy that the rules of the imposition of these punishments are provided for in the law of labor No.37 of 2015, still in force. And are being compared with the rules of the former Iraqi laws of labor. **Keywords:** work – law – penalties.

المقدمة

إن الغرض من السلطة الانضباطية التي يمارسها صاحب العمل في داخل المشروع هو احترام القواعد المنظمة لسلوك العمال, فإذا خرقت تلك الأوامر أو الأنظمة فلا بد من ايقاع عقوبة معينة على العامل المخالف وإلا لن يكون لتلك الأوامر والأنظمة أي دور يذكر, وقد أقر قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ هذه السلطة لصاحب العمل في المادة (١٣٨/ثانيا) إذ يقوم صاحب العمل بتحديد المخالفات التي قام العامل بارتكابها ومن ثم يقوم بفرض العقوبة المناسبة عليه, غير أن خطورة هذه السلطة المخولة لصاحب العمل وامكانية تعسفه في استعمالها, دفعت المشرع إلى تحديد العقوبات الانضباطية على سبيل الحصر واحاطتها بالعديد

من الضمانات والقيود التي من شأنها أن تضمن الحماية للعمال وتحقق التوازن في علاقات العمل. ولذلك فإن القواعد الخاصة بسلطة صاحب العمل في فرض العقوبات الانضباطية على العمال المخالفين لها أهمية كبيرة في تنظيم علاقات العمل، وبما أن قانون العمل العراقي النافذ لم يعرف العقوبة الانضباطية كما هو الحال في معظم قوانين العمل السابقة، حيث اكتفى بحصر العقوبات الانضباطية التي يجوز ان تفرض عند ارتكاب العامل لأية مخالفة لأحكام القانون أو للعقد وبالتالي فإنه قد ترك هذه المسألة لاجتهادات الفقه والقضاء لوضع تعريف مناسب للعقوبات الانضباطية وعلى نحو يتصف بالمرونة وينسجم مع الوقائع التي تعرض على القضاء.

أولاً: أهمية البحث: تكمن أهمية بحثنا هذا في تسليط الضوء على العقوبات الانضباطية التي يمكن لصاحب العمل فرضها على العمال المخالفين من خلال تحديد مفهوم هذه العقوبات الانضباطية وما هي الغاية من فرضها وآثارها على عقد العمل مع بيان القيود أو الضمانات الخاصة بفرض هذه العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل العراقي النافذ مع مقارنتها بما جاء في قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي فضلاً عن قوانين العمل العراقية الاخرى.

ثانياً: إشكالية البحث: تتمثل مشكلة البحث في مجموعة التساؤلات التي يمكن تحديدها بما يأتي:

١. هل هنالك ضمانات لحماية العمال من تعسف اصحاب العمل عند فرض العقوبات الانضباطية عليهم.

٢. هل أن عدم معرفة العامل بالعقوبات الانضباطية التي حددها المشرع لصاحب العمل سيدفعهم إلى التمادي في ارتكاب المخالفات.

٣. ما هو دور القضاء في الحد من اصحاب العمل عند التعسف في فرض العقوبات الانضباطية على العمال.

ثالثاً: منهجية البحث: سنعمد في كتابة بحثنا هذا على المنهج التحليلي والمقارن, من خلال استعراض الاحكام الخاصة بفرض العقوبات الانضباطية الواردة في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ومن ثم مقارنتها بالنصوص الواردة في قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي والنصوص الواردة في قوانين العمل الأخرى ان وجدت.

رابعاً: هيكلية البحث: لغرض الاحاطة بكل جزئيات موضوع بحثنا هذا فقد ارتأينا تقسيم هذا البحث إلى ثلاث مباحث: خصصنا المبحث الأول لمناقشة مفهوم العقوبات الانضباطية. اما المبحث الثاني فنوضح فيه أثر العقوبات الانضباطية على العقد. أما المبحث الثالث والأخير سنناقش فيه الضمانات القانونية لفرض العقوبات الانضباطية.

المبحث الأول: مفهوم العقوبات الانضباطية: إن بيان مفهوم العقوبة الانضباطية يساعد صاحب العمل او الإدارة على اختيار العقوبة الملائمة للخطأ المرتكب, ويمكن القضاء من مراقبة مدى تحقيق الغرض الذي شرعت من أجله هذه العقوبة, وعليه سوف نتناول في هذا المبحث تعريف العقوبة الانضباطية والغاية من فرضها فضلا عن تمييز الجزاء التأديبي عما يشابهه من الجزاءات , وعليه سوف نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب وكما يأتي:

المطلب الأول: تعريف العقوبة الانضباطية: بالرجوع إلى نصوص قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ نجد أنه لم يعرف العقوبات الانضباطية التي تفرض على العامل المخالف وانما حددها على سبيل الحصر, كما أن قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٧١ الملغي لم يعرف العقوبة الانضباطية تاركا الامر لاجتهاد الفقهاء. وقد ظهرت العديد من التعاريف الفقهية للعقوبة الانضباطية فهناك من عرفها بأنها " ذلك الجزاء الذي يتولى فرضه صاحب العمل أو من يمثله على العامل نتيجة إخلال الأخير بالالتزامات والواجبات المفروضة عليه والمقررة وفقاً للقانون والمبادئ العامة نظراً لما يملكه صاحب العمل من سلطة تأديبية عليه وهي سلطة مقيدة للقانون (١). كما أن الفقه المصري عرف العقوبة الانضباطية بأنها " العقوبة التأديبية التي يوقعها

(١) خالد محمد مصطفى المولى, سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي - دراسة مقارنة, رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون/ جامعة بغداد, ١٩٨٩, ص ١١٢.

صاحب العمل على العامل جزاء مخالفة وقعت منه داخل محل العمل أو متعلقة به، وأن وقعت خارج محل العمل متى كانت هذه المخالفة قد صدرت من العامل عن عمد أو عن غير عمد أو اهمال^(١). وبذلك يمكننا أن نعرف العقوبة الانضباطية للعامل بأنها " العقوبة التي يمتلك صاحب العمل الحق في فرضها على العامل المخالف لأحكام القانون والعقد المبرم وذلك لضمان حسن سير العمل في المشروع وانتظامه".

المطلب الثاني: الغاية من فرض العقوبة الانضباطية: أن الغاية الأساسية من فرض العقوبة الانضباطية على العامل المخالف تتمثل في تقيمه وزجره ليكون عبرة لبقية العمال في المشروع، حيث أن كل تصرف أو إخلال أو مخالفة يرتكبها العامل في عمله ينعكس بشكل سيء على العملية الانتاجية وعلى حسن سير العمل في المنشأة ولذلك يجب على كل عامل أن يمتنع عن أي عمل يخل بنظام العمل أو العقد وإلا تعرض إلى العقوبة الانضباطية التي يمتلك صاحب العمل الحق في فرضها على العامل المخالف، وتتص بعض التشريعات على أن العقوبات الانضباطية ينبغي أن ترمى إلى اصلاح العمال وتوجيههم وليس التشهير والانتقام منهم فالانضباط لا يقوم اساساً على فكرة العقاب وإنما على اساس الاصلاح ورفع كفاءة الاداء^(٢). فضلاً عن ذلك فإن العقوبات الانضباطية تمثل الوسيلة التي يستخدمها صاحب العمل لممارسة سلطته التأديبية داخل المشروع كونه المدير المسؤول، وإذا ما خرقت الاوامر أو الانظمة الموضوعة فلا بد من عقوبة وإلا لن يكون لتلك الاوامر والانظمة أي مفعول.

المطلب الثالث: تمييز الجزاء التأديبي عما يشابهه من الجزاءات: ان الخطأ التأديبي الذي يعتبر السبب في فرض العقوبة الانضباطية قد يتشابه مع بعض صور الخطأ الأخرى مما يثير الالتباس عند تحديد نوع المسؤولية التي تنشأ عنه وبالتالي نوع العقوبة التي يمكن ان تفرض عليه ولذلك كان لا بد من تمييز الجزاء التأديبي المترتب عليه عما يشابهه من الجزاءات .

(١) ينظر: د. فتحي عبدالصبور، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الهنا، القاهرة، ١٩٨٥، ص ٦٧٤.
(٢) ينظر عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٨٣، ص ٢٢٥.

الفرع الأول: تمييز الجزاء التأديبي للعمال عن الجزاء التأديبي للموظفين: أن الجزاء التأديبي الذي يفرض على العمال قد يتشابه إلى حد ما مع الجزاء التأديبي أو العقوبة الانضباطية التي تفرض على الموظفين وذلك لانهما يفرضان على العامل و الموظف المخالف للقواعد والاحكام الخاصة بعمله, إلا أن هناك عدد من الاختلافات فيما بينهما يمكن ادراجها بالآتي:

أولاً: من حيث الجهة المختصة بفرض العقوبة: وفقاً لأحكام قانون العمل العراقي النافذ فإن صاحب العمل هو الجهة المختصة بفرض العقوبات التأديبية على العمال المخالفين, في حين يكون فرض العقوبة الانضباطية على الموظفين استناداً إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٤) لسنة ١٩٩١ المعدل من اختصاص الجهات التالية:

١. للوزير الذي خوله القانون فرض العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في المادة (٨) وهي (لفت النظر: الانذار, قطع الراتب, التوبيخ, انقاص الراتب, تنزيل الدرجة, الفصل, العزل) على أي موظف مخالف^(١), كما ان للوزير ايضاً فرض عقوبة لفت النظر او الإنذار او قطع الراتب على الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق عند اتيانه عملاً يخالف احكام هذا القانون, وإذا ظهر للوزير ومن خلال التحقيق أن المدير العام فما فوق قد ارتكب فعلاً يستدعي عقوبة اشد من ذلك فعليه أن يعرض الامر على مجلس الوزراء متضمناً الاقتراح بفرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون^(٢).

٢. لرئيس الدائرة أو الموظف المخول فرض اي من عقوبات (لفت النظر, الانذار, قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة ايام, التوبيخ) على الموظف المخالف, وإذا اوصت اللجنة التحقيقية بفرض عقوبة اشد من العقوبات المذكورة سابقاً فعلى رئيس الدائرة أو الموظف المخول احالتها للوزير المختص للبت في ذلك^(٣).

(١) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١١/اولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
(٢) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٢/ اولاً وثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
(٣) المادة (١١/ ثانياً وثالثاً) من القانون نفسه.

٣. لرئيس الجمهورية أو من يخوله فرض ايأ من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين التابعين له ^(١).

٤. لرئيس مجلس الوزراء أو الوزير أو رئيس الدائرة الغير مرتبطة بوزارة فرض احدى العقوبات التالية (انقاص الراتب, تنزيل الدرجة, الفصل, العزل) على الموظف التابع لوزارته أو دائرته والمشمول بأحكام هذا القانون ^(٢). ومن الجدير بالذكر أن المتعاقدين في دوائر الدولة والقطاع العام يخضعون لأحكام قانون العمل النافذ في حيث فرض العقوبات التأديبية في حين نجد أن هنالك بعض القرارات الصادرة في مجلس الوزراء كالقرار رقم (٣١٥) الخاص ببعض المتعاقدين فإنه ينص على معاملتهم معاملة الموظف على الملاك الدائم فيما يخص مساواتهم في الحقوق والواجبات ^(٣), إلا أنه لم يتطرق إلى كيفية معاقبتهم عند الاخلال بالتزاماتهم هل يكون وفقاً لقانون انضباط موظفي الدولة أم وفق قانون العمل العراقي النافذ ولكن الأرجح ان يتم معاقبة المتعاقد المخالف وفقاً لأحكام قانون انضباط موظفي الدولة.

ثانياً: من حيث مصدر المخالفة (الخطأ): أن المخالفة العمالية تمثل اخلالاً بالتزامات المقررة بموجب قانون العمل النافذ أو عقد العمل المبرم أو النظام الداخلي للمنشأة وعلى العكس من ذلك نجد أن المخالفة الادارية للموظف تكون اثناء الوظيفة أو بمناسبة والتي تمثل اخلالاً بالتزامات المنصوص عليها في المادتين (٤ و ٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ^(٤).

ثالثاً: من حيث اجراءات فرض الجزاء: ان القانون العمل العراقي النافذ اعطى لصاحب العمل الحق بتوقيع العقوبة الانضباطية على العامل إذا ارتكب اي مخالفة للتعليمات أو اخل بالتزاماته العقدية وذلك بموجب نص المادة (١٣٨ / ثانياً) مع ضرورة مراعاته لبعض القيود التي نص

(١) المادة (١٤/أ) من القانون نفسه.

(٢) المادة (١٤/ثانياً) من القانون نفسه.

(٣) الفقرة (٨/ز) من قرار مجلس الوزراء رقم ٣١٥ لسنة ٢٠١٩.

(٤) محمد عدنان علي الزبير, محاضرات في قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥, دار السنهوري, بيروت, ٢٠١٩, ص ١٤٠-١٤١.

عليها القانون النافذ^(١), وعلى العكس من ذلك نجد أن قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل قد اوجب تشكيل لجنة تحقيقية احد اطرافها حاصل على شهادة البكالوريوس في القانون لإجراء التحقيق مع الموظف المخالف " من ثم اصدار توجيه بفرض العقوبة الملائمة للمخالفة ومن ثم يتم البت فيها من الجهة الادارية التي احالت الموظف اليها^(٢). وينبغي الاشارة إلى أن المشرع العراقي قد اورد بعض الاستثناءات على اجراءات فرض العقوبات الانضباطية على الموظفين إذا اعطى للوزير أو لرئيس الدائرة بعد استجواب الموظف المخالف أن يفرض مباشرة ايأ من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (اولاً وثانياً وثالثاً) من المادة (٨) من القانون رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل أي بدون تشكيل لجنة تحقيقية^(٣).

كما اجازت المادة (١٢- اولاً) للوزير فرض عقوبة لفت النظر أو الانذار أو قطع الراتب على الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق كما نصت المادة (١١/ ثانياً) أن لرئيس الدائرة أو الموظف المخول فرض أي من عقوبات لفت النظر أو الانذار أو قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة ايام أو التوبيخ ويضاف إلى ذلك ما نصت عليه المادة (١٤) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل والتي اعطت لرئيس الجمهورية أو من يخوله فرض ايأ من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين التابعين له ولرئيس مجلس الوزراء أو الوزير أو رئيس الدائرة الغير مرتبطة بوزارة فرض احدى العقوبات التالية (انقاص الراتب, تنزيل الدرجة, الفصل, العزل)^(٤).

رابعاً: من حيث نوع العقوبة: ان العقوبة الانضباطية التي تفرض على العامل تختلف عن العقوبات التي تفرض على الموظف العام, فقد حددت المادة (١٣٨/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ العقوبات التأديبية (الانضباطية) بما يأتي (الانذار, الايقاف

(١) لمزيد من التفصيل ينظر نصوص المواد من (١٣٨) إلى (١٤٥) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.
(٢) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٠/اولا) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
(٣) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٠/ رابعاً) من القانون نفسه.

(٤) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٤) من القانون نفسه والمعدلة بموجب المادة (٧) من قانون التعديل الاول رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨.

عن العمل, حجب الزيادة السنوية, تنزيل الدرجة, الفصل) كما يمكن اضافة عقوبة الغرامة التي يمكن فرضها على العامل في حالة واحدة فقط وهي أن ينص عليها الاتفاق الجماعي^(١).

وهذه العقوبات تختلف عن تلك التي اوردتها المشرع في قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي والتي كانت تشمل (لفت النظر, قطع الاجر, تأجيل منح العامل الزيادة السنوية, حجب الزيادة السنوية, الفصل)^(٢). علماً أن هذه العقوبات تختلف ايضاً من حيث الاثر المترتب عليها ومن حيث اسباب فرضها وخاصة ما يتعلق بعقوبة الفصل, اما العقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظف المخالف فقد حددتها المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل والتي تم ذكرها سابقاً .

خامساً: من حيث الجهة التي يمكن الطعن امامها بقرار فرض العقوبة: لقد حدد المشرع العراقي الجهة المختصة بالنظر في الطعون المقدمة ضد القرارات الخاصة بفرض العقوبات الانضباطية على العمال المخالفين وهي محكمة العمل المختصة وخلال ١٥ يوم من تاريخ تبليغ العامل المخالف بقرار فرض العقوبة, اما اذا كانت العقوبة هي الفصل فتكون مدة تقديم الطعن امام محكمة العمل خلال ٣٠ يوماً من تاريخ تبليغ العامل بفصله^(٣). اما الجهة المختصة بنظر الطعون المقدمة من قبل الموظفين المعاقبين فقد حددت بجهتين الاولى هي الجهة الادارية التي اصدرت قرار فرض العقوبة وذلك من خلال التظلم من قرار فرض العقوبة خلال مدة ٣٠ يوم من تاريخ تبليغه بالقرار فإذا رفضت الادارة هذا التظلم حقيقة او حكماً يتم الطعن امام الجهة القضائية والتي حددها المشرع العراقي بمحكمة قضاء الموظفين خلال ٣٠ يوم من تاريخ رفض التظلم^(٤).

الفرع الثاني: تمييز الجزاء التأديبي للعمال عن الجزاء الجنائي: أن الجزاء التأديبي ينطوي على معنى العقوبة والردع مما يجعله مشابهاً للجزاء الجنائي كما ان كليهما يخضعان لقواعد

(١) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٣٩) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٢) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٢٦) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي.

(٣) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٤٥) / اولاً و ثانياً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٤) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

مشتركة كالإدانة والصفة الشخصية والاستقلال عن الضرر والتناسب بين المخالفة والجزاء إلا
انهما يختلفان من عدة نواحي يمكن تحديدها بالآتي:

أولاً: من حيث الهدف من العقوبة: ان الهدف من فرض العقوبة التأديبية على العامل هو
لضمان حسن سير العمل وانتظامه في المنشأة, بينما الهدف من العقوبة الجنائية هو تحقيق
العدالة والردع العام والذي يقصد به اشعار الناس كافة بالألم الذي قد يلحق بهم عند اقدمهم
على ارتكاب الجريمة من خلال التهديد بالعقاب فضلاً عن الردع الخاص الذي ينصب على
المجرم لمنعه من الاقدام على ارتكاب جريمة ثانية في المستقبل^(١).

ثانياً: من حيث نوع العقوبة المفروضة: ان العقوبات التأديبية التي تفرض على العامل المخالف
تختلف بحسب جسامه الخطأ المرتكب من قبله إذ تنتوع هذه الجزاءات ما بين جزاءات تمس
بالعقد واخرى لا تمس بالعقد والتي سبق الاشارة إليها جميعاً, كما أنه في المجال التأديبي توجد
عقوبة مقررّة لأي خطأ تأديبي يرتكبه العامل في حين إذا لم يشكل الخطأ الجنائي (الفعل
المرتكب) جريمة مكتملة الاركان ومنصوص عليها في القانون ومحددة لها عقوبة خاصة بها
فلا يعتبر هذا الفعل جريمة وبالتالي لا توجد هنالك عقوبة^(٢). كما تجدر الاشارة إلى أن
العقوبات الجنائية كثيرة جداً ومتنوعة وتشدّد أو تخفف بحسب الظروف المحيطة بارتكاب الفعل
الاجرامي ولكنها بشكل عام اما ان تكون عقوبات سالبة للحرية او مقيدة لها او ان تكون سالبة
للحياة أو أن تنال من المركز المالي للجاني^(٣).

ثالثاً: من حيث مصدر فرض العقوبة: ان الجزاء أو العقوبة الجنائية نابعة من قانون العقوبات
الذي يعاقب على الاخلال بأمن وسلامة المجتمع بينما تكون العقوبة التأديبية نابعة من قانون
العمل, وأن كان الفعل الذي يرتكبه العامل في بعض الاحيان يترتب عليه عقوبتين تأديبية

(١) ينظر د. علي حسن الخلف ود. سلطان عبدالقادر الشاوي, المبادئ العامة في قانون العقوبات, المكتبة القانونية, بغداد,
٢٠١١, ص ٤١٠-٤١١.

(٢) ينظر: د. ابراهيم احمد المسلماني, حدود توقيع الجزاءات التأديبية على العامل وفقاً لأحدث تعديلات قانون العمل رقم
(١٢) لسنة ٢٠٠٣- دراسة مقارنة, ط١, المركز العربي للنشر والتوزيع, القاهرة, جمهورية مصر العربية, ٢٠٢٢,
ص ١٩, ص ١٢٠.

(٣) ينظر: د. محمد عدنان علي الزبير, مصدر سابق, ص ١٤٢.

وجنائية في آن واحد, كما لو قام العامل برمي عقب سيجارة مما تسبب بحرق ممتلكات صاحب العمل ووفاة اشخاص كانوا متواجدين اثناء الحادث^(١).

رابعاً: من حيث الجهة المختصة بفرض العقوبة: أن الجهة المختصة بفرض العقوبة الجنائية هو القضاء فقط ولا يمكن توقيعه من أي جهة أخرى, فلا تصدر العقوبة إلا بحكم قضائي صادر من المحاكم المختصة وينفذ فوراً على المحكوم عليه وهذا بخلاف العقوبة التأديبية التي تفرض من قبل صاحب العمل (سواء أكان شخصاً طبيعياً أم معنوياً تابعاً للقطاع الخاص أو العام أو المختلط أو التعاوني).

المبحث الثاني: أثر العقوبات الانضباطية على عقد العمل: ان اخلال العامل بأي من التزاماته المقررة بموجب القانون أو عقد العمل أو التعليمات التي يصدرها صاحب العمل من شأنه ان يعرض العامل لأحدى العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في المادة (١٣٨/ ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ, والتي حددها المشرع على سبيل الحصر واحاطها بالعديد من الضمانات, وقد رتبها المشرع من الاخف إلى الاشد من حيث اثرها على العامل وعلى عقد العمل وذلك تماشياً مع مبدأ التدرج العقابي, ومن هذا المنطلق سنتناول في هذا المبحث اثر العقوبات الانضباطية على عقد العمل من خلال مطلبين اثنين وكما يأتي:

المطلب الأول: العقوبات الانضباطية غير المؤثرة في العقد: هنالك بعض العقوبات الانضباطية لا تؤثر على بقاء العامل في عمله وارتباطه بصاحب العمل بموجب العقد المبرم بينهما, حيث أن الخطأ المرتكب من قبل العامل لم يبلغ من الجسامة ما يؤثر على عقد العمل وبقائه, وهذه العقوبات نبينها وكما يلي:-

اولاً: الإنذار

(١) ينظر: د. صبا نعمان رشيد الويسي, قانون العمل, مكتب نور العين, بغداد, ٢٠٢٠, ص ٢٠١.

ان الانذار هو اول العقوبات الانضباطية التي يمتلك صاحب العمل الحق في فرضها على العامل المخالف والغرض منه هو تنبيه العامل إلى المخالفة التي وقعت منه وتحذيره من العودة إلى ارتكابها مرة اخرى في المستقبل وإلا فإنه سيتعرض إلى عقوبة اشد^(١).

ويعتبر الانذار من اخف العقوبات التي تفرض على العمال المخالفين, وقد عرفه بعض الفقهاء بأنه الافصاح عن عدم رضا صاحب العمل عما فعله العامل وفضح هذا الأخير امام زملائه وتحذيره من العودة مرة اخرى إلى فعلته^(٢). ومن الملاحظ ان المشرع العراقي لم يرتب على عقوبة الانذار اية ثار مادية وذلك وفقاً لنص المادة (١٣٨/ ثانياً/ م) والتي جاء فيها (الانذار ويكون بأشعار العامل تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الاخلال بواجبات عمله مستقبلاً), أي ان توقيع عقوبة الانذار لا يقترن بغير الاثر المعنوي فقط لأنه مجرد تحذير للعامل من ارتكاب مخالفة سبق ان ارتكبها وإلا كان عرضة لتوقيع عقوبة اشد في حالة التكرار ولذلك فان توقيعها غالباً ما يرتبط بمخالفة بسيطة كالتأخر عن موعد بدء العمل لفترة قصيرة من الوقت^(٣). ومن خلال النص السابق يتضح ان المشرع العراقي قد اشترط في الانذار ان يكون تحريراً ليكون العامل على بينة من امره أي يجب ان يكون الانذار الموجه إلى العامل مكتوباً ومن الجدير بالذكر ان قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي لم ينص على عقوبة الانذار ضمن العقوبات الانضباطية التي يمكن ان تفرض على العامل المخالف إلا انه نص على عقوبة لغت النظر^(٤), وهي تشابه عقوبة الانذار من حيث الاثر القانوني كما انها جاءت كأول عقوبة يمكن فرضها على العامل المخالف كما هو الحال في عقوبة الانذار الواردة في قانون العمل النافذ.

(١) ينظر: د. احمد حسن البرعي, شرح قانون العمل, دار الثقافة العربية, القاهرة, ٢٠١٣, ص ٤٨٠.
(٢) ينظر: د. محمود جمال الدين زكي, عقد العمل في القانون المصري, ط٢, مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب, بلا مكان طبع, ١٩٨٢, ص ١٨٧.
(٣) ينظر: د. هيثم حامد المصاروة, المنتقى في شرح قانون العمل, دراسة مقارنة بالقانون المدني, ط١, دار الحامد النشر والتوزيع, عمان- الاردن, ٢٠٠٨, ص ١٦٩.
(٤) المادة (١٢٦/ اولاً) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي.

ثانياً: حجب الزيادة السنوية: أن عقوبة حجب الزيادة السنوية عن العامل المخالف تعد من العقوبات الانضباطية الاصلية القائمة بذاتها وليست اثراً لعقوبة اخرى^(١), حيث نص المشرع العراقي على هذه العقوبة في المادة (١٣٨/ ثانياً/ج) من قانون العمل النافذ والتي نصت على " حجب الزيادة السنوية عن العامل عن السنة التي ارتكب فيها المخالفة التي استوجبت الاجراء الانضباطي مدة لا تزيد على (١٨٠) مئة وثمانين يوماً", ومن خلال هذا النص يتضح لنا أن المشرع العراقي قد اعطى لصاحب العمل الحق في فرض هذه العقوبة على العامل الذي صدرت عنه مخالفة معينة فتحجب عنه الزيادة السنوية التي يستحقها في السنة التي ارتكب فيها هذه المخالفة وقد حددت بمدة معينة وهي أن لا تزيد عن مئة وثمانين يوماً.

ومن الجدير بالذكر ان المشرع العراقي قد نص على هذه العقوبة ايضاً في المادة (١٢٦/ رابعاً) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي كما نص ايضاً على عقوبة تأجيل منح العامل الزيادة السنوية في المادة (١٢٦/ ثالثاً) وهي تتشابه في مضمونها مع سابقتها الا انها تختلف عنها من حيث المدة ففي حين تتحدد عقوبة تأجيل الزيادة السنوية بمدة قصوى هي ستة اشهر فإن عقوبة حجب الزيادة السنوية تمتد إلى سنة كاملة وفقاً لقانون العمل الملغي^(٢).

ومن خلال ما سبق يبدو أن المشرع العراقي قد دمج العقوبتين الواردتين في قانون العمل الملغي في عقوبة واحدة وهي حجب الزيادة السنوية لمدة لا تزيد عن ١٨٠ يوماً وقد كان من الاجدر أن ينص المشرع على تأجيل الزيادة السنوية وليس حجبها لأنه قد حدد هذه العقوبة بمدة معينة وهي ١٨٠ يوم مما يجعل النص غير دقيق وبالتالي ينبغي تعديله.

ثالثاً: تنزيل الدرجة: أن قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ قد نص على عقوبة جديدة لم يسبق أن نص عليها قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ وقانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغيان وهي عقوبة تنزيل الدرجة, إلا أن قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة

(١) ينظر: د. يوسف الياس, الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧, مطابع وزارة التعليم العالي, بغداد, (١٩٨٨-١٩٨٦), ص ٨١.

(٢) ينظر: د. عدنان العابد ود. يوسف الياس, قانون العمل, ط ٢, دار ابن الاثير للطباعة والنشر, بغداد, ١٩٨٩, ص ١٤٦.

١٩٧٠ قد نص وضمن الفصل الثالث عشر منه والخاص بالأحكام الخاصة بالعمالين في قطاعات العمل العامة على انه يجوز نقل العامل الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف الى عمل اخر واذا قدم عنه بعد نقله تقرير اخر بدرجة ضعيف جاز تنزيله فئة ادنى مع تخفيض اجره بنسبة لا تتجاوز الربع على ان لا تقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور في فئته الاصلية^(١). كما وردت هذه العقوبة ايضا ضمن العقوبات المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل حيث انها تفرض بأمر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب عليها آثار مالية تختلف باختلاف القوانين والانظمة والقواعد وتعليمات الخدمة التي يخضع لها الموظف^(٢).

بينما نجد ان المشرع العراقي عندما نص على هذه العقوبة في المادة (١٣٨/ثانياً/د) من قانون العمل العراقي النافذ قد رتب عليها اثراً مالياً واحداً ومحددأ في جميع الحالات حيث نصت تلك المادة على انه " اذا ارتكب العامل مخالفة للتعليمات أو اخل بالتزاماته بموجب عقد العمل تطبق بحقه احدى العقوبات الآتية:-

د. تنزيل الدرجة ويتبعه تنزيل اجره في ضوء درجته الجديدة بعد التنزيل" فهذه العقوبة يترتب عليها خفض اجر العامل بشكل يتناسب مع الدرجة الجديدة التي تم تنزيله اليها وبالتالي ستعكس على الوضع المالي والوظيفي للعامل وبعبارة اخرى فإن تنزيل العامل من الوظيفة التي كان يشغلها إلى وظيفة اخرى في الدرجة الادنى مباشرة سيؤدي إلى المساس بأجره الذي كان يتقاضاه قبل توقيع هذه العقوبة عليه, أي أن نطاق هذه العقوبة يشمل الوضعين المالي والادبي للعامل^(٣). ومن الجدير بالذكر أن المشرع العراقي كان الاجدر به ان ينص على تطبيق هذه العقوبة فقط على العمال العاملين في دوائر الدولة والقطاع العام كما هو الحال في قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي وذلك لان القطاعات التي يعمل فيها العمال باستثناء القطاع

(١) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٤٣/د) من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠.

(٢) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (٨/فقرة سادساً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٣) ينظر: د. ايمن عبدالعزيز مصطفى, قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل, دار الكتب القانونية, مصر ٢٠٠٩, ص ٢١٢.

العام غالباً ما تقتصر إلى السلم المعمول به في الوظائف العامة مما يترتب عليه صعوبة تطبيق مثل هذه العقوبة.

رابعاً: الغرامة (قطع الاجر) يقصد بها عقوبة مالية يلتزم بدفعها العامل نتيجة اخلاله بأحد التزاماته المترتبة على عاتقه، أو هي استقطاع مبلغ من المال من اجر العامل كعقوبة عن اخلاله بالتزامه أو عدم إطاعته لأوامر صاحب العمل^(١). حيث أن هذه العقوبة تمس الذمة المالية للعامل فإن المشرع العراقي قد حظر فرضها على العامل إلا في حالة واحدة فقط وهي أن ينص الاتفاق الجماعي المطبق على فرضها وذلك وفق المادة (١٣٩) من قانون العمل العراقي النافذ^(٢)، في حين نصت المادة (١٢٦/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي على هذه العقوبة وبشكل صريح مبينة احكامها وشروطها، فلا يجوز ان يزيد قطع اجر العامل عن ثلاثة ايام وان لا يستقطع من اجر العامل ما يزيد عن ٢٠% من اجره الشهري على أن تقول حصيلة عقوبة قطع الاجر إلى معهد الثقافة العمالية لاستثمارها لمصلحة العمال وفقاً لنص المادة (١٢٩/ثالثاً) من هذا القانون^(٣). في حين نجد أن قانون العمل النافذ قد نص على انه في حالة كون العقوبة هي الغرامة فيكون مبلغها لصندوق ضمان وتقاعد العمال^(٤). وحسناً فعل المشرع العراقي عندما حدد الجهة التي تقول إليها مبالغ الغرامات وهي صندوق ضمان وتقاعد العمال لأنها ليست تعويض لصاحب العمل عما اصابه من ضرر ولكي لا تكون مصدراً لثراء صاحب العمل فيتمادى في فرض هذه العقوبة على العمال.

واخيراً ينبغي أن نميز بين الغرامة وهي عقوبة تأديبية وبين مبالغ التعويض التي يخصمها صاحب العمل من اجر العامل عن الاضرار التي لحقته نتيجة تقصير الاخير كقيامه بأتلاف الآلات او المواد الاولية فلهذه المبالغ صفة التعويض وليس العقاب وبالتالي لا تخضع لأحكام

(١) د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي- دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، ط٤، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الاردن، ٢٠١٤، ص ٢٨٤.

(٢) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٣٩) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.
(٣) اضيف البند (ثالثاً) إلى المادة (١٢٩) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي بموجب قانون التعديل رقم ١٧ لسنة ٢٠٠٠.

(٤) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٤٠) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

عقوبة الغرامة^(١). في حين نجد ان قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغي قد نص على عقوبة الغرامة على العامل المخالف لتعليمات العمل إلا انه اشترط لذلك ان يصدر قرار من لجنة العمل المختلطة او لجنة مؤقتة تؤلف لهذا الغرض واشترط أيضا ان مبلغ الغرامة عن ارتكاب مخالفة واحدة يجب ان لا يزيد على اجر العامل الاسمي لثلاثة أيام وان لا يتجاوز مجموع ما يقتطع من الأجور بسبب الغرامات او الإيقاف عن العمل اجر العامل الاسمي لثلاثة أيام في الشهر وان تودع الغرامات لدى صندوق الضمان الاجتماعي او صندوق اعانات العمال او المستخدمين او اية منظمة للمعونة الاجتماعية طبقا للتعليمات التي يصدرها الوزير وينبغي ان تقيد هذه الغرامات في سجل يخضع لتفتيش مفتشي العمل وليس لهذه الغرامات أي تأثير على استمرار الخدمة او استحقاق أجور الاجازة المرضية^(٢). اما قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي فقد نص على ان الغرامات التي تفرضها الإدارات او أصحاب العمل على العمال المخالفين وفقا لأنظمة العمل فتدفع بكاملها الى المؤسسة العمالية الا اذا كانت قد فرضت لقاء ضرر مادي سببه العامل في مخالفته^(٣).

المطلب الثاني: العقوبات الانضباطية المؤثرة في العقد

أولاً: الايقاف عن العمل: يقصد بالايقاف عن العمل منع العامل من الدخول إلى مكان العمل مدة محددة مما يترتب حرمانه من الاجر خلالها وذلك جزاء لما اتاه من خطأ انضباطي^(٤).

وينبغي الإشارة إلى ان هذه العقوبة قد حدد المشرع العراقي مدتها بثلاثة ايام وذلك بموجب نص المادة (١٣٨/ثانياً/ب) إلا انه لم يحدد اثرها على الاجر صراحة والاصل ان الحرمان لا يكون إلا بنص إلا أن هنالك جانب من الفقهاء يذهبون إلى وجوب الاستقطاع من الاجر لتحقيق معنى الجزاء وإلا فإنه يكون بمثابة تشجيع للعامل على تكرار المخالفة فعدم اداء العامل للعمل

(١) ينظر: د. محمود جمال الدين زكي, مصدر سابق, ص ١٥١.

(٢) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادتين (٤٣ و ٤٥) من قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي.

(٣) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (٢٥٨/ب) من قانون العمل ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي.

(٤) ينظر: د. عماد حسن سلمان, شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥, دار السنهوري, بيروت, ٢٠١٨, ص ٣٢٧.

وبخطئه يترتب عليه عدم استحقاقه الاجر^(١). وتكمن خطورة هذه العقوبة كجزاء يقع على العامل المخالف من حيث مساسها بأجر العامل وهو مصدر لمعيشته ومنعه من اداء العمل مع بقائه مقيداً بالعقد اذ لا يترتب عليها انقضاء علاقة العمل بل تعليق تنفيذها مؤقتاً بقدر مدة الايقاف ولذلك يحظر القانون على صاحب العمل وقف العامل تأديبياً عن العمل لمدة تزيد عن ثلاثة ايام عن كل مخالفة, إلا أن المشرع العراقي لم يحدد الحد الاقصى للإيقاف عن العمل في حالة تكرار المخالفة خلال الشهر الواحد وبالتالي يجوز تكرار عقوبة الايقاف عن العمل كلما تكررت المخالفة^(٢). وبالرجوع إلى نصوص قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي نجد ان هذه العقوبة لم ترد ضمن العقوبات الانضباطية التي نصت عليها المادة (١٢٦) والتي ذكرها المشرع على سبيل الحصر و كذلك الحال بالنسبة الى قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي. اما قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي فقد نص أيضا على عقوبة الإيقاف عن العمل وذلك في الحالة التي ينسب فيها الى العامل او المستخدم ارتكاب جريمة داخل دائرة العمل فيجوز لصاحب العمل إيقاف العامل عن العمل بدون اجر من تاريخ ابلاغ السلطة المختصة عن الحادث الى حين صدور قرار منها بشأن ذلك واذا رأَت السلطة المختصة عدم تقديم العامل او المستخدم الى المحاكمة او قضت ببراءته وجب اعادته الى العمل ودفع اجره عن مدة الإيقاف^(٣). وتعد هذه العقوبة من العقوبات المؤثرة في عقد العمل لأنها تؤدي الى توقف عقد العمل عن انتاج آثاره طيلة مدة إيقاف العامل عن العمل حيث يتوقف كلا من العامل وصاحب العمل عن تنفيذ التزاماتهما خلال مدة الإيقاف ثم يعاودان تنفيذ التزاماتهما بعد انتهاء مدة الإيقاف عن العمل والتي حددها المشرع بما لا يزيد عن ثلاثة أيام في قانون العمل النافذ.

ثانياً: عقوبة الفصل

(١) ينظر: د. صبا نعمان رشيد الويسي, مصدر سابق, ص ٢٠٣.

(٢) ينظر: د. محمد عدنان علي الزبير, مصدر سابق, ص ١٤٧.

(٣) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة ٤٦ من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغي.

ان عقوبة الفصل تعد من اقسى العقوبات التأديبية واشدها جسامة فهي بمثابة حكم بالإعدام على عقد العمل لأنها تؤدي إلى انتهاء خدمة العامل وانقطاع علاقة العمل مع صاحب العمل كما يترتب عليها حرمان العامل من مصدر دخله الرئيسي مع احتمالية صعوبة التحاقه بعمل آخر لان تعرضه لمثل هذه العقوبة جاء نتيجة لارتكابه خطأ او لأخلاله بالتزاماته اخلاقاً استوجب توقيع مثل هذا الجزاء^(١).

ولذلك نجد ان المشرع العراقي قد حدد وعلى سبيل الحصر الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فرض عقوبة الفصل على العامل المخالف مع بيان الشروط او الضوابط الخاصة بكل حالة من هذه الحالات ضمن احكام المادة (١٤) من قانون العمل العراقي النافذ والمادة (١٢٧) من قانون العمل رقم (٧١) سنة ١٩٨٧ الملغي وذلك للحد من سلطة صاحب العمل الانضباطية في ايقاع مثل هذه العقوبة الخطيرة ولكي لا يتماذى في فرضها إلى حد التعسف في استعمال سلطاته بينما نجد ان المشرع العراقي في كل من قانوني العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ ورقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغيان لم ينص على عقوبة الفصل وانما نص على حالات معينة يجوز فيها لصاحب العمل انتهاء خدمة العامل دون الالتزام بأحكام انتهاء عقد العمل وهي مشابهة للحالات التي حددها المشرع في قانون العمل النافذ وقانون سنة ١٩٨٧ الملغي والتي تستوجب ايقاع عقوبة الفصل على العامل المخالف وهذه الحالات محددة بنص القانون و كما يأتي:

اولاً: ارتكاب العامل مخالفة جسيمة نشأ عنها ضرر مادي جسيم

اعطى قانون العمل العراقي النافذ لصاحب العمل الحق في فصل العامل اذا ارتكب مخالفة جسيمة نشأ عنها ضرر مادي جسيم بصاحب العمل وذلك وفقاً لنص المادة (١٤١/ اولاً) ومن الملاحظ أن المشرع هنا قد اشترط ان تكون المخالفة جسيمة وان يكون الضرر الناشئ عنها ضرراً مادياً جسيماً لإعطاء الحق في فصل العامل وبالتالي فان الضرر المعنوي لا يحقق الشرط المطلوب مهما بلغت جسامته.

(١) ينظر: د. إبراهيم احمد المسلماني، مصدر سابق، ص ٣٣.

في حين نجد ان المادة (١٢٧/ اولاً) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي قد نصت على انه (لا يجوز فرض عقوبة الفصل إلا في الحالات الآتية: أولاً- اذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأ عنه ضرر مادي شرط ان يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث) ويتضح من هذا النص انه قد اشترط في الخطأ الذي يرتكبه العامل ان يكون جسيماً وبالتالي لا يكفي الخطأ اليسير لفصل العامل كما لا يشترط في الخطأ أن يكون عمدياً ولكن يشترط ان ينشأ عنه ضرر مادي سواء أكان بسيطاً أم جسيماً, كما اشترطت ايضاً لصحة الفصل ان يقوم صاحب العمل بإبلاغ مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث اي من ارتكاب العامل للخطأ الجسيم حتى يتسنى للمكتب ان يتحقق من صحة ما نسب إلى العامل ارتكابه وبالتالي لا يفصل العامل بمجرد ادعاء من صاحب العمل مالم يتم عليه دليل^(١). اي ان صاحب العمل اذا لم يبلغ مكتب العمل خلال المدة المحددة في القانون يسقط حقه في فصل العامل حتى وان تحققت الشروط الاخرى وكان الاجدر بالمشرع العراقي في قانون العمل النافذ ان ينص على هذا الشرط ايضاً كضمانة لحماية العامل من تعسف صاحب العمل في استعمال حقه للفصل في مثل هذه الحالة.

ثانياً: إفشاء اسرار العمل: من الالتزامات الاساسية التي فرضها المشرع العراقي على العامل هو التزامه بعدم افشاء أي اسرار يطلع عليها بحكم عمله^(٢), ولأهمية هذا الالتزام فإن قانون العمل النافذ قد نص في المادة (١٤١/ ثانياً) على ان العامل اذا افشى سراً من اسرار العمل وادى ذلك إلى الحاق ضرر جسيم بصاحب العمل وثبت ذلك بأدلة ثابتة فإنه يجوز لصاحب العمل فصل العامل من العمل, ومن الملاحظ هنا ان المشرع قد اوجب لصحة عقوبة الفصل ان يقترن الافشاء بالحاق ضرر بصاحب العمل وان يكون هذا الضرر جسيماً أي كان نوعه مادياً ام معنوياً وأن يكون ذلك بأدلة ثابتة^(٣).

(١) ينظر: د. عدنان العابد ود. يوسف الياس, مصدر سابق, ص ٣٣٠-٣٣١.

(٢) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (٤٢/ ثانياً/ ج) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٣) ينظر: د. محمد عدنان علي الزبير, مصدر سابق, ص ١٤٩.

ويبدو ومن خلال ما سبق ان المشرع العراقي قد احاط العامل بضمانات مهمة عند فرض عقوبة الفصل عليه من قبل صاحب العمل في حالة افشائه اسرار العمل فإذا نتج عن افشاء تلك الاسرار ضرر بصاحب العمل أو بالمشروع ولكنه لم يكن ضرراً جسيماً أو كان ضرراً جسيماً ولكن لم يستطع صاحب العمل اثبات ذلك فلا يجوز في هذه الحالة فرض عقوبة الفصل. علماً أن قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي عندما نص في المادة (١٢٧/ ثانياً) على أنه "إذا افشى العامل سراً من اسرار العمل ادى إلى الحاق ضرر بصاحب العمل" كحالة من الحالات التي يجوز فيها فرض عقوبة الفصل على العامل المخالف فإنه اشترط ان يقترن الافشاء بالحاق ضرر بصاحب العمل دون ان يحدد نوع هذا الضرر أو مقداره وبالتالي فإنه يستوي في ذلك ان يكون الضرر مادياً أو معنوياً وسواء كان بسيطاً أم جسيماً^(١).

وعليه فإن قانون العمل النافذ يعد اكثر تشدداً من حيث الشروط الخاصة بفرض عقوبة الفصل في هذه الحالة بالمقارنة مع قانون العمل الملغي.

واخيراً ينبغي الإشارة إلى أن المقصود بأسرار العمل التي اشارت اليها المادة (١٤١/ ثانياً) من قانون العمل النافذ هي اية معلومات تصل إلى العامل اثناء عمله ولا تكون معلومة لدى الغير سواء اكانت هذه الاسرار صناعية أو تجارية او انها تخص اي مجال آخر وهذا يفهم من اطلاق النص الوارد في قانون العمل النافذ ومن ثم فإن افشاء العامل لأسرار العمل في اي مجال كان يخضع لهذا النص.

أي أن النطاق الموضوعي للالتزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل لا يقتصر على الاسرار الصناعية والتجارية فقط بل يشمل كذلك كل ما يعد سراً بطبيعته أو بموجب تعليمات تصدر عن صاحب العمل أو بموجب اعراف وعادات المهن^(٢).

ثالثاً: مخالفة التعليمات الخاصة بسلامة العمل وصحة العامل

(١) ينظر: د. عدنان العباد ود. يوسف الياس, مصدر سابق, ص ٣٣١.
(٢) ينظر: د. فراس عبدالرزاق حمزة وسارة قاسم موات, مسؤولية العامل عن افشاء الاسرار المهنية, ط ١, المركز العربي للنشر والتوزيع, القاهرة - جمهورية مصر العربية, ٢٠٢٠, ص ٢٥٧.

لقد اجاز القانون لصاحب العمل فصل العامل عند ارتكابه مخالفة للتعليمات الخاصة بسلامة العمل وصحته وذلك استناداً إلى نص المادة (٤١/١/ثالثاً) والتي جاء فيها " إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل وصحته وفي هذه الحالة على صاحب العمل ارسال انذار خطي للعامل بفسخ عقد العمل دون اشعار في حال تكرار هذا السلوك".

وذلك يعني ان مخالفة العامل للتعليمات الخاصة بسلامة العمل تتمثل بعدم اتباعه لقواعد الصحة والسلامة المهنية اي اخلاله بأحد الالتزامات المترتبة عليه وفقاً لنص المادة (٤٢/ثانياً/د) وبالتالي يجوز لصاحب العمل ان يفرض على هذا العامل المخالف عقوبة الفصل متى ما توافرت باقي الشروط التي تطلبها المشرع ولو لم يترتب على هذه المخالفة اي ضرر لحق بصاحب العمل أو بالعامل فهنا العامل يعاقب على الخطأ الذي ارتكبه وليس على النتائج التي تترتب على ذلك ولا سيما ان الجزاء التأديبي يقوم على اساس الخطأ وليس الضرر^(١).

كما يشترط ايضاً لتحقق هذه الحالة ان يكون العامل قد كرر مخالفته لهذه التعليمات أي ارتكابه لهذه المخالفة لمرّة ثانية أو أكثر, كما يتوجب على صاحب العمل ايضاً أن يرسل انذاراً خطياً للعامل بفسخ عقد العمل دون اشعار عند تكرار هذا السلوك^(٢), ومن الامثلة على مخالفة تعليمات الصحة والسلامة المهنية قيام العامل بالتدخين في منشأة نفطية أو امتناعه عن ارتداء اجهزة الوقاية^(٣).

رابعاً: وجود العامل في حالة سكر بين أو تحت تأثير المخدر

لقد الزم المشرع العراقي العامل ان لا يحضر إلى العمل وهو في حالة سكر بين أو تحت تأثير المخدرات وذلك وفقاً لنص اعادة (٤٢/ثانياً/و) وذلك يعود إلى ان المسكرات والمخدرات تؤثر

(١) ينظر: د. ابراهيم احمد المسلماني, مصدر سابق, ص ٤٦.

(٢) ينظر: د. عماد حسن سلمان, مصدر سابق, ص ٣٣٠.

(٣) ينظر: د. ابراهيم احمد المسلماني, المصدر السابق, ص ٤٦ - ٤٧.

على قدرة العامل على التقدير السليم للأمور وتضعف أدراكه مما يجعل سلوكه خطراً عليه شخصياً وعلى زملائه في العمل, كما أنه قد يصيب مصالح صاحب العمل بالضرر^(١).

وبالتالي فإن اخلاله بهذا الالتزام قد جعله المشرع من الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل عند ارتكابها بموجب نص المادة (١٤١/١٤١) إذ جاء فيها " إذا وجد العامل اكثر من مرة اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير مخدر, وفق تقرير صادر من طبيب مختص وتم انذاره عنها لأكثر من مرة", ويبدو من خلال هذا النص ان هذه الحالة تتطلب توافر بعض الشروط لفرض عقوبة الفصل اولها هو تواجد العامل اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير المخدر بصرف النظر عما اذا كان العامل قد تناول هذه المواد قبل بدء العمل ام تناولها اثناء ساعات العمل وداخله فالعبرة هو أن يظهر تأثيرها على العامل في مكان العمل واثاء ساعات العمل^(٢). ويقصد بالسكر البين هو السكر الشديد الذي يكون تأثيره واضحاً من تصرفات الشخص الظاهرة بحيث يفقده القدرة على وزن الامور وزناً سليماً علماً ان القاضي هو من يقدر هذه الامور مع مراعاة طبيعة عمل العامل وما يتطلبه من يقظة وانتباه^(٣). ويشترط ايضاً ان يثبت سكر العامل البين وكونه تحت تأثير المخدرات بموجب تقرير صادر عن طبيب مختص وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا كان العامل في حالة سكر بسيط ولم يثبت سكر العامل البين او وقوعه تحت تأثير المخدر بموجب التقرير المذكور انفاً^(٤). ومن الجدير بالذكر ان تناول العامل للمواد المسكرة او المخدرة يجب ان يكون قد وقع عمداً أي ان العامل كان مختاراً في تناول المسكر أو المخدر وإذا اراد ان ينفي عن نفسه الخطأ وجب عليه ان يثبت العكس أي ان يثبت انه تناول المواد المخدرة أو المسكرات

(١) ينظر: د. عدنان العابد ود. يوسف الياس, مصدر سابق, ص ٢٦٩.

(٢) ينظر د. حسام الدين كامل الاخواني, شرح قانون العمل, مطبعة أبناء وهبة حسان, القاهرة, ١٩٩١, ص ٦٢٦.

(٣) د. علي عوض حسن, الوجيز في شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣, دار المطبوعات الجامعية, الاسكندرية, ٢٠٠٣, ص ٤٦٦.

(٤) ينظر: د. عماد حسن سلمان, مصدر سابق, ص ٣٣٠.

جبراً أو بدون علمه أو انه قد تناولها بوصفة طبية كعلاج أو تناولها عن طريق الخطأ غير المقصود حيث ان ذلك يعد عذراً مشروعاً للعامل^(١).

كما يشترط ايضاً تكرار الحالة اكثر من مرة وأن يتم انذاره عنها اكثر من مرة وبالتالي لا يجوز فصل العامل إذا ارتكب هذه المخالفة لمرة واحدة كما لا يجوز فصله ايضاً دون انذار أو اذا تم انذاره مرة واحدة لان النص اشترط انذار العامل لأكثر من مرة, وبالرجوع إلى قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي نجد أن المادة (١٢٧/رابعاً) قد نصت ايضاً على جواز فصل العامل إذا وجد اكثر من مرة اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير مخدر إلا انه لم يشترط توجيه انذار كتابي إلى العامل المخالف عند ارتكابه المخالفات السابقة مما يثير مشكلة في اثبات التكرار في ارتكاب هذه المخالفة وهذا يعد قصوراً تشريعياً تلافاه المشرع في قانون العمل النافذ, بينما نجد ان قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي قد اشترط في المادة (٣٤/ز) تكرار هذه المخالفة اكثر من مرة لإنهاء خدمة العامل وان يكون ذلك رغم انذاره^(٢). كما نجد ايضاً ان المشرع العراقي قد نص في المادة (٩٧) من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغي على حالة وجود العامل في محل العمل وهو بحالة سكر بين او تخدير بعقاقير لم يصفها له الطبيب من ضمن الحالات التي إذا ارتكب العامل احداها جاز لصاحب العمل انهاء خدماته قبل انقضاء المدة المتفق عليها ودون مراعاة لمواعيد الانذار ودون دفع التعويض, الا ان هذا النص لم يتضمن اي شروط او ضمانات وقد اكتفى بأن تكون العقاقير التي تناولها بدون وصفة الطبيب^(٣).

خامساً: اتيان العامل ولأكثر من مرة سلوكاً لا يتألف وشرف العمل: لقد حاول المشرع العراقي في قانون العمل النافذ ان يعطي لصاحب العمل الحق في فصل العامل عند ارتكابه اي مخالفة أو خطأ لم يرد ضمن الحالات المنصوص عليها في المادة (١٤١) ولذلك نص في الفقرة (خامساً) من المادة ذاتها ان لصاحب العمل فصل العامل إذا اتى اكثر من مرة بسلوك لا يتألف

(١) ينظر: د. علي عوض حسن, المصدر السابق, ص ٤٦٧ د. احمد عبد الكريم أبو شنب, شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات, ط ٢, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان, ٢٠٠٦, ص ٢٨٢.

(٢) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (٣٤/ز) من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي.

(٣) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (٩٧) من قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغي.

وشرف العمل على ان يكون قد تم انذاره على هذا السلوك سابقاً ويبدو من هذا النص ان عبارة السلوك الذي لا يأتلف وشرف العمل هي عبارة واسعة وغير محددة الدلالة وبالتالي فان هنالك الكثير من الافعال التي قد يرتكبها العامل لا تأتلف وشرف العمل ويكون لصاحب العمل هنا سلطة تقديرية في تحديد ما يأتلف وما لا يأتلف منها وشرف العمل^(١). وحيث ان هذا النص غير محدد على وجه الدقة فانه يمكن ان يتيح المجال لتحايل صاحب العمل وما يمتلكه من سلطة تقديرية في تحديد ما يأتلف وشرف العمل لغرض التخلص من العامل دون الالتزام بقواعد انهاء عقد العمل. ولذلك نجد ان المشرع العراقي قد اشترط اتيان هذا السلوك اكثر من مرة وان يتم انذاره على ذلك السلوك ليتمكن صاحب العمل من فصل العامل بناءً على هذا النص.

واخير ينبغي الإشارة إلى ان القانون لم يحدد مكان وزمان ارتكاب العامل هذا السلوك الذي لا يأتلف وشرف العمل وبالتالي يجوز فصل العامل عند ارتكاب هذا السلوك سواء وقع اثناء الدوام وفي مكان العمل أو خارج اوقات الدوام ومكانه^(٢).

وبالمقارنة مع قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي نجد ان القانون الملغي قد نص على هذه الحالة أيضاً في المادة (١٢٧/ خامساً) إلا انها لم تشترط انذار العامل على ارتكابه هذا السلوك سابقاً لإعطاء صاحب العمل الحق في فصل العامل عند تحقق هذه الحالة, اما في قوانين العمل السابقة فلم تتضمن نصاً مماثلاً لهذا النص.

سادساً: اعتداء العامل على صاحب العمل او احد رؤسائه او زملائه في العمل

لغرض المحافظة على هوية صاحب العمل او من يمثله ومن اجل المحافظة على انضباط العمل وحسن سيره فقد اجازت الفقرة سادساً من المادة (١٤١) من قانون العمل العراقي النافذ فصل العامل اذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل او على احد رؤسائه أو زملائه في العمل في اثناء العمل او خارجه, ويبدو من خلال هذا النص ان المشرع لم يشترط في هذه الحالة من

(١) ينظر علياء غازي طاهر, عقد العمل قيد الاختبار- دراسة مقارنة, رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون/ جامعة الموصل, ٢٠٠٦, ص ٢٠٠-٢٠١.

(٢) ينظر: د. محمد عدنان علي الزبير, مصدر سابق, ص ١٥١.

حالات الفصل اي شرط يتعلق بجسامة الاعتداء او من حيث زمانه او مكانه وبالتالي يكفي لفصل العامل ان يصدر عنه اي اعتداء على الاشخاص المذكورين سابقاً سواء أكان هذا الاعتداء لفظياً ام فعلياً وسواء وقع في اثناء العمل او بعد انتهائه داخل مكان العمل او خارجه ومهما كان بسيطاً, كما أن المشرع لم يشترط في الاعتداء ان يرتبط بالعمل برابطة سببية وتفسير ذلك يرجع إلى خطورة هذا الاعتداء وما يمثله من اخلال بهيبة صاحب العمل وسلطته داخل المشروع^(١). ومن الملاحظ ان المشرع في القانون النافذ لم يشترط لإيقاع عقوبة الفصل في هذه الحالة ان يقوم صاحب العمل بإبلاغ مكتب العمل في المحافظة بهذا الاعتداء خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث في حين نجد ان قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي قد نص على شرط التبليغ في الفقرة سادساً من المادة (١٢٧)^(٢). في حين لم ينص كل من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ وقانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغيان على هذه الحالة مع الحالات التي اجاز فيها المشرع آنذاك لصاحب العمل انهاء عقد العمل عند تحققها.

سابعاً: غياب العامل دون سبب مشروع: يتمتع العامل بمجموعة من الحقوق التي نص عليها القانون ومن بينها حقه في الاجازات فاذا انقطع العامل عن عمله خارج نطاق تلك الاجازات ودون مبرر مشروع فان ذلك يخل بمصلحة صاحب العمل في تسيير اعماله بشكل منتظم, ولذلك اعطى المشرع لصاحب العمل الحق في فصل العامل من عمله كجزاء على تغييره عن العمل دون عذر مشروع لمدة معينة حددتها الفقرة (سابعاً) من المادة (١٤١) من قانون العمل بعشرة ايام متصلة او ثلاثين يوم متقطعة خلال سنة العمل. ويقصد بالسبب المشروع هو السبب القانوني الذي يعفي العامل من تنفيذ التزامه كالقوة القاهرة أو الذي يجيز له الامتناع عن تنفيذه كاستعمال الدفع بعدم التنفيذ لعدم وفاء صاحب العمل بالتزامه^(٣). وان تقدير ما يعتبر سبباً مشروعاً للغيب من عدمه هو امر متروك للمحاكم لتبت فيه^(٤).

(١) ينظر: د. عدنان العايد ود. يوسف الياس, مصدر سابق, ٣٣٤.

(٢) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٢٧/سادساً) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي.

(٣) ينظر: د. محمود جمال الدين زكي, مصدر سابق, ص ٩٦٣.

(٤) د. شاب توما منصور, شرح قانون العمل - دراسة مقارنة, ط٣, شركة الطبع والنشر الاهلية ق.م.م., بغداد, ١٩٦٨, ص ٤١٨.

ومن الملاحظ ان المشرع العراقي في قانون العمل النافذ قد اشترط ان يقوم صاحب العمل بإنذار العامل المتغيب خطياً بعد خمسة أيام متصلة او عشرين يوماً متقطعا من غيابه دون عذر مشروع فيجوز لصاحب العمل بعد مرور خمسة أيام إضافية من الغياب المتصل او عشرة أيام إضافية من الغياب المتقطع ان يقوم بفصل العامل وذلك وفقاً لنص المادة (١٤٢) كما ان قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي قد اشترط أيضاً انذار العامل المتغيب دون سبب مشروع قبل معاقبته بالفصل فقد اوجبت الفقرة (تاسعاً) من المادة (١٢٧) من هذا القانون ان يقوم صاحب العمل بتوجيه انذار إلى العامل قبل فصل بسبب غيابه دون سبب مشروع مع وجود اختلاف في المدة والكيفية التي يتم فيها انذار العامل بحسب مدة الغياب حيث اوجب القانون توجيه الانذار إلى العامل المتغيب خلال الايام الخمسة الاولى من الغياب المتصل والذي حدده القانون بعشرة ايام متصلة فيكون الانذار بشكل اعلان يعلق في لوحة الاعلانات في مقر العمل وتسلم نسخة منه إلى الجهة النقابية المختصة في يوم صدوره, اما في حالة غياب العامل المتقطع والتي حددها القانون الملغي بعشرين يوم متقطعة خلال سنة العمل فان الانذار يكون كتابة ويوجه إلى العامل في موقع العمل عندما تبلغ غياباته المتقطعة خمسة عشر يوماً خلال سنة العمل^(١). ان الحكمة من الانذار هي تنبيه العامل إلى خطورة نتائج تغيبه واعلامه ان استمراره بالانقطاع عن العمل سيعرضه للفصل وتوجيه نظره إلى ضرورة الاتصال بصاحب العمل واستئذانه في الغياب ولكي تتحقق هذه الحكمة يجب ان يصل الانذار إلى علم العامل^(٢). وينبغي الإشارة إلى أن قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي قد نص ايضاً على شرط انذار العامل المتغيب قبل انهاء عقده وبحسب مدة الغياب وذلك في المادة (٣٤/ هـ) التي اعطت لصاحب العمل الحق في انهاء عقد العمل "إذا تغيب العامل عن العمل بدون سبب مشروع مدة ثمانية ايام متواصلة أو عشرة ايام خلال شهر العمل أو ثلاثين يوماً خلال سنة العمل ويجب انذار العامل كتابياً إلى محل اقامته في اليوم الثالث من غيابه المتواصل في الحالة الاولى وانذاره في مقر عمله متى بلغ غيابه اثناء شهر العمل مدة خمسة ايام او متى بلغ غيابه اثناء سنة العمل مدة عشرين يوماً".

(١) لمزيد من التفاصيل ينظر نص المادة (١٢٧/ تاسعاً) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي.

(٢) ينظر د. علي عوض حسن, مصدر سابق, ص ٤٦٠.

كما نص المشرع في قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغي على ان تكون مدة الغياب عن العمل هي خمسة عشر يوماً متواصلة دون سبب مشروع كشرط لإنهاء عقد العامل فإذا كان الغياب متقطعاً فلا يجوز فصل العامل حتى لو تجاوزت مدة غيابه الخمسة عشر يوماً^(١).

ثامناً: ارتكاب العامل اثناء العمل جنائية او جنحة بحق احد زملائه في العمل

من الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل ان يفرض على العامل عقوبة الفصل هي حالة ارتكاب العامل جنائية او جنحة بحق احد زملائه في العمل على ان يكون ذلك في اثناء العمل وان يحكم عليه من اجل ذلك بحكم قضائي بات وذلك وفقاً لنص المادة (١٤١/١ ثامناً)^(٢), حيث ان هذه المادة قد اوجبت لتطبيق هذه الحالة من حالات الفصل توافر عدة شروط اولها: ان يكون ما ارتكبه العامل بحق احد زملائه في العمل وفقاً لأحكام قانون العقوبات جنائية او جنحة سواء أكان ما ارتكبه فعلاً أو قولاً اما اذا ارتكب العامل مخالفة بحق احد زملائه في العمل فان ذلك لا يصلح لتوقيع عقوبة الفصل بحقه^(٣). وثانيها: ان تكون الجنائية أو الجنحة مرتكبة بحق احد زملائه في العمل فاذا ما ارتكبت بحق شخص اخر فلا تنطبق هذه الحالة^(٤). اما الشرط الثالث فقد تمثل بوجود ان ترتكب الجنحة او الجنائية اثناء العمل اما اذا وقعت خارج اوقات العمل فأنها لا تخضع لحكم هذه المادة من قانون العمل^(٥). فضلاً عن الشرط الرابع المتمثل بوجود صدور حكم قضائي بات اي مكتسب الدرجة القطعية على العامل نتيجة ارتكابه هذه الجنحة او الجنائية, علماً أن المشرع لم يعول على مضمون الحكم سواء أكان حكم العقوبة بالغرامة أو بالحبس أو بالسجن, وسواء كان الحكم مع وقف التنفيذ من عدمه^(٦).

ومن الملاحظ ان هذا النص قد جاء مطابقاً لنص المادة (١٢٧/١ سابعاً) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي في حين لم نجد حكماً مشابهاً في كل من قانون العمل

(١) ينظر: د. شهاب توما منصور, مصدر سابق, ص ٤١٧.

(٢) لمزيد من التفصيل يراجع نص المادة (١٤١/١ ثامناً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(٣) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس, مصدر سابق, ص ٣٣٥.

(٤) ينظر: د. عماد حسن سلمان, مصدر سابق, ص ٣٣٢.

(٥) ينظر: د. عدنان العابد ود. يوسف الياس, المصدر السابق, ص ٣٣٥.

(٦) ينظر: د. محمد عدنان علي الزبير, مصدر سابق, ص ١٥٣.

رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ وقانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغيان ضمن الحالات التي يجوز فيها إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل دون الالتزام بقواعد إنهاء عقد العمل.

تاسعاً: حبس العامل مدة تزيد عن سنة نص المشرع العراقي في المادة (١٤١/١) تاسعاً) على فرض عقوبة الفصل على العامل اذا حكم عليه بالحبس مدة تزيد على سنة واحدة واكتسب الحكم درجة البتات وعليه فان الفصل لا يقع صحيحاً إذا حكم على العامل بالحبس مدة سنة أو اقل او حكم عليه بدفع غرامة مالية فاذا كان محكوماً بالحبس مدة سنة او اقل فان العقد سيكون موقوفاً طيلة مدة الحبس وفي حالة دفع الغرامة فإنه يعود إلى عمله بعد الدفع^(١).

كما يجب ان يكون الحكم بالحبس قد اكتسب درجة البتات فلا يجوز فصل العامل لمجرد الاتهام أو صدور حكم غير بات اي انه يكون محتمل الالغاء عند الطعن به^(٢).

علما ان المشرع العراقي لم يشترط في الجريمة التي حبس العامل لارتكابها مدة تزيد عن سنة اية شروط أو ان تكون ذات وصف معين كأن تكون من الجرائم المخلة أو الماسة بالشرف, وهذا ما نصت عليه ايضاً المادة (١٢٧/١) ثامناً) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي^(٣). في حين نجد ان المشرع العراقي قد نص على امكانية إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في حالة صدور حكم نهائي على العامل لارتكابه جنحة او جناية مخلة بالشرف دون ان يحدد مدة معينة للحبس وانما اكتفى بجسامة الفعل المرتكب ليكون سبباً في فصل العامل وانتهاء التعاقد معه وذلك وفقاً لما جاء في نص المادة (٣٤/ط) من قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي^(٤). وأخيراً ينبغي الإشارة الى ان قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي قد نص ولمرة واحدة على عقوبة الفصل بشكل صريح ضمن الفصل الثالث عشر الخاص بأحكام العاملين في قطاعات العمل العامة حيث أجازت المادة (١٤٣/د) فصل

(١) ينظر: د. عدنان العابد ود. يوسف الياس, المصدر السابق, ص ٣٣٥.

(٢) ينظر: د. محمد عبدالكريم نافع, سلطات صاحب العمل في فصل العامل او إنهاء عقد العمل في قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣, بلا مكان طبع, ٢٠٠٤, ص ٣٠.

(٣) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٢٧/١) ثامناً) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي.

(٤) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (٣٤/ط) من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي.

العامل من العمل في حالة اذا ما قدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بعد تنزيله الى فئة ادنى نتيجة لحصوله على درجة ضعيف في تقارير سابقة.

المبحث الثالث: الضمانات القانونية لفرض العقوبات الانضباطية: يتمتع صاحب العمل بسلطات واسعة في مجال تأديب العمال وبما أنه يقوم بدور الخصم والمحقق والقاضي في الوقت ذاته وخوفاً من اساءة صاحب العمل عند استخدامه هذه السلطات فيخرج عن الهدف المرجو منها ولذلك لا بد من ايجاد قدر من التوازن بين ما يتمتع به صاحب العمل من سلطات وبين ما يقتضيه مركز العامل من حماية الامر الذي يتطلب وجود ضمانات قانونية لفرض العقوبات الانضباطية على العامل المخالف فضلاً عن الدور الرقابي للقضاء, وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث وضمن المطالب الآتية:-

المطلب الأول: الضمانات الموضوعية لفرض العقوبات الانضباطية: عندما اعطى المشرع لصاحب العمل الحق في فرض العقوبات الانضباطية على العمال فانه قد احاطها بمجموعة من الضمانات الموضوعية اي المتعلقة بمضمون المخالفة او العقوبة المفروضة على العامل المخالف وهذه الضمانات تتمثل بما يأتي:

اولاً: ان تتعلق المخالفة بالعمل: يشترط في المخالفة أو الفعل الذي يجوز معاقبة العامل عند ارتكابه ان يكون ذو صلة بالعمل اي ان يقع داخل مكان العمل واثاء اداء العامل لالتزاماته^(١), أي ان العامل يجب ان يكون قد ارتكب فعلاً يخل بحسن سير العمل في المنشأة وبما يؤثر سلباً على نشاطها, علماً ان ايقاع العقوبة على العامل لا علاقة لها بحصول ضرر مادي لصاحب العمل وانما تستهدف اساساً تحقق النظام والانضباط داخل المشروع, اما اذا وقعت المخالفة خارج مكان العمل فينبغي ان ترتبط بالعمل بعلاقة سببية لكي يستحق العامل معاقبته عند ارتكابها^(٢).

ثانياً: ان تكون المخالفة قد وردت في قواعد انضباط العمال

(١) ينظر: د. ابراهيم احمد المسلماني, مصدر سابق, ص ٩٨.

(٢) د. محمد عدنان علي الزبير, مصدر سابق, ص ١٥٥.

لقد لزم المشرع العراقي في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ اصحاب العمل الذين يستخدمون بشكل منتظم عشرة عمال فأكثر أن يعدوا قواعد داخلية يذكر فيها التزامات العمال وقواعد انضباطهم مسترشدين في وضعها بالأنظمة النموذجية التي تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية^(١). إلا ان المشرع لم يذكر في قانون العمل الحالي وبشكل صريح ان على صاحب العمل ان يبين في قواعد الانضباط التي لزم بوضعها المخالفات التي يعاقب العمال عند ارتكابها بخلاف قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي الذي نص وبشكل صريح على ذلك^(٢). علماً ان اصحاب العمل غير ملزمين بأن يكون مضمون قواعد الانضباط التي يضعونها مطابقة للقواعد النموذجية التي تصدرها الوزارة, لان الغرض من اصدارها هو ان يسترشد بها هؤلاء عند وضع القواعد الخاصة بمشاريعهم والتيسير عليهم من النواحي الفنية في الصياغة على شاكلتها^(٣). ومن الجدير بالذكر ان اصحاب العمل الذين يستخدمون اقل من عشرة عمال في منشأتهم يكونون غير ملزمين قانوناً بوضع قواعد لانضباط عمالهم إلا ان ذلك لا يمنع من ان يقوموا بوضعها بشكل اختياري لإضفاء قدر من الوضوح في تحديد المخالفات التي يجب على العمال تجنبها والعقوبات المقررة لها, كما يضيفي مزيداً من التنظيم والانضباط في منشأتهم غير ان قيام اصحاب العمل بوضع مثل هذه القواعد تجعلها ملزمة لهم ولعمالهم في الوقت ذاته^(٤).

واخيراً ينبغي الإشارة إلى أن صاحب العمل يمتلك الحق في فرض العقوبة الانضباطية على العامل المخالف حتى وان لم تكن هنالك لائحة عمل او نظام داخلي مثبت فيه المخالفات والجزاء المترتبة عليها لان صاحب العمل يمتلك سلطة فرض الجزاء المستمدة من عنصر التبعية في عقد العمل والتي تعطيه الحق في الرقابة والأشراف على العمل وفرض الجزاءات على العمال المخالفين حتى في حالة عدم وجود قواعد الانضباط على ان يقيد صاحب العمل عند ممارسته لسلطته التأديبية بأحكام القانون وهو يخضع لرقابة القضاء الذي يمتلك سلطة

(١) نص المادة (١٣٦) الفقرتين اولاً وثانياً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٢) نص المادة (١٢٥) ثانياً) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي.

(٣) ينظر: د. عدنان العابد ود. يوسف الياس, مصدر سابق, ص ١٤٢.

(٤) ينظر: خالد محمد مصطفى المولى, مصدر سابق, ص ٤٦.

واسعة في الغاء او تعديل الجزاءات المفروضة على العامل اذا ثبت ان هنالك تعسف في استعمال الحق^(١).

ثالثاً: وحدة العقوبة من المبادئ الاصولية في العقاب هو مبدأ وحدة العقوبة على المخالفة الواحدة وبذلك لا يجوز توقيع اكثر من عقوبة على الفعل الواحد وهذا ما اكدته المادة (١٣٨) / رابعاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ والتي نصت على انه " لا يجوز لصاحب العمل فرض اكثر من عقوبة واحدة على المخالفة ذاتها ". في حين لم نجد مثل هذا النص في كل من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ وقانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغيان في الوقت الذي اشار اليه نظام مكافأة وانضباط العمال رقم ١٩ لسنة ١٩٧٦ الملغي^(٢). وينبغي الاشارة إلى ان وحدة العقوبة المراد بها هنا هو وحدة العقوبة الانضباطية عن ذات الفعل ولكن قد ينشأ عن الفعل الواحد عدة مسؤوليات وبالتالي فان معاقبته انضباطياً وجنائياً ومدنياً هو امر جائز وكثير الوقوع في الواقع العملي^(٣).

رابعاً: تتناسب العقوبة مع المخالفة المرتكبة لقد اوجب المشرع العراقي في قانون العمل النافذ ان تتناسب العقوبة الانضباطية مع جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل وذلك وفقاً لنص المادة (١٣٨) / ثالثاً) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ, كضمانة مهمة من الضمانات الخاصة بالعقوبة الانضباطية التي تفرض على العامل المخالف حماية للأخير من تعسف صاحب العمل الذي قد يبالغ عند فرضه للعقوبة الانضباطية بشكل لا يتناسب مع الفعل المرتكب, وهذا ما لم نجده في قوانين العمل الملغية والتي جاءت خالية من اي نص مماثل.

حيث ان فكرة تناسب العقوبة الانضباطية مع المخالفة المرتكبة مستحدثة في القانون غير انها مأخوذة مما استقرت عليه احكام القضاء وذلك تأكيداً على ضرورتها من جهة واتفاقاً مع قواعد العدالة من جهة اخرى^(٤).

(١) ينظر: د. فتحي عبدالصبور, مصدر سابق, ص ٦٤٦.

(٢) نص المادة (١٢/ثانياً) من نظام مكافأة وانضباط العمال رقم ١٩ لسنة ١٩٧٦ الملغي.

(٣) ينظر: د. ابراهيم احمد المسلماني, مصدر سابق, ص ١٢٦.

(٤) ينظر: د. علي عوض حسن, مصدر سابق, ص ٤٠٤.

المطلب الثاني: الضمانات الاجرائية لفرض العقوبات الانضباطية: اذا كان المشرع قد خول صاحب العمل سلطة فرض العقوبات الانضباطية على العامل المخالف فانه قد اوجب على صاحب العمل ان يتبع اجراءات معينة عند فرضه العقوبة وذلك حرصاً منه على توفير اكبر قدر من الضمانات للعمال, وهذه الضمانات الاجرائية تتمثل بما يأتي:

اولاً: القيد الزمني لفرض العقوبة الانضباطية: طبقاً لنص المادة (١٣٨/ اولاً) من قانون العمل العراقي النافذ فانه لا يجوز لصاحب العمل ان يفرض اية عقوبة انضباطية على العامل المخالف بعد مضي مدة معينة حددها المشرع بخمسة عشر يوماً من علم صاحب العمل او احد ممثليه بذلك^(١). ان الغاية من تقييد صاحب العمل بمواعيد معينة عند فرض العقوبة الانضباطية على العامل المخالف لكي لا يتراخى صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي على العامل المخطئ إلى ما لا نهاية ولكي لا تصبح سلطته هذه سلاحاً موجهاً إلى العامل يمكن ان يهدده به في أي وقت شاء^(٢). كما ان اتهام العامل ومعاقبته على مخالفة قد مضي على كشفها او ثبوت ارتكابها مدة طويلة لا يحقق الغرض المقصود منها وهو الردع والزرع ويضاف إلى ذلك وجوب مراعاة مسألة مهمة وهي عدم مفاجأة العامل بعد مضي مدة طويلة من ارتكاب المخالفة او تأريخ ثبوتها دليل واضح على ان المخالفة المرتكبة ليست ذات قيمة او ان صاحب العمل قد عفا عن العامل المخالف^(٣). ان سريان مدة الخمسة عشر يوماً التي حددها المشرع في القانون تبدأ من تاريخ علم صاحب العمل او احد ممثليه بهذه الخالفة, ولقد جاء قانون العمر رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي بحكم مشابهه حيث نص على انه " لا يجوز اتهام العامل عن مخالفة مضي على كشفها اكثر من خمسة عشر يوماً" وذلك في المادة (١٢٨/ اولاً) منه.

ثانياً: اجراء التحقيق مع العامل المخالف ان معاقبه العامل لا تتم بشكل مباشر عند ارتكابه المخالفة بل لابد من التحقيق معه وسماع اقواله ودفاعه فيما نسب اليه من افعال لكي تكون العقوبة عادلة و ملائمة وصحيحة واذا كان هذا الاجراء ضرورياً لفرض العقوبة الانضباطية فأن

(١) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٣٨/ اولاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٢) ينظر: د. ابراهيم احمد المسلماني, مصدر سابق, ص ١٣١.

(٣) ينظر: د. محمد عدنان علي الزبير, مصدر سابق, ص ١٥٤-١٥٥.

المشرع العراقي لم يحدد الشخص الذي يتولى التحقيق مع العامل في تلك الاتهامات وبالتالي يجوز ان يقوم صاحب العمل بإجراء التحقيق بنفسه ويمكن ان يعهد به إلى شخص آخر^(١).

وكضمانة أخرى لحماية العامل فقد نص المشرع العراقي في قانون العمل النافذ على عدم جواز فرض العقوبة الانضباطية على العامل إلى بعد منحه فرصة للدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العمال^(٢). كما اعطى وبشكل صريح للعامل الحق في ان يساعده ممثل العمال او النقابة او اي شخص آخر يختاره للدفاع عن نفسه ضد الادعاءات التي تخص سلوكه او اداءه والتي قد تؤدي إلى انتهاء عقد عمله^(٣). وبالتالي فان اجراء التحقيق مع العامل المخالف بغياب ممثل العمال او النقابة او اي شخص يختاره العامل في الدفاع عن نفسه يجعل قرار فرض العقوبة معيباً ويؤدي إلى امكانية ابطالها من قبل القضاء^(٤). ومن الملاحظ ان القانون النافذ لم يحدد مدة معينة كحد اقصى للمدة التي يمكن ان يستغرقها التحقيق مع العامل المخالف وبالتالي يمكن لصاحب العمل ان يطيل فترة التحقيق مما يؤدي إلى الاضرار بالعامل وهذا ما نلاحظه ايضاً في قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي إلا ان هذا القانون الاخير قد نص وبشكل صريح على ان يصدر القرار بنتيجة التحقيق خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهائه^(٥), وهو ما لم نجده في القانون النافذ.

ثالثاً: كتابة قرار فرض العقوبة: لقد اوجب القانون على صاحب العمل ان يصدر قرار فرض العقوبة كتابة وذلك من خلال نص المادة (١٤٤) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ وبالتالي لا يجوز اصداره بشكل شفهي وإلا كان قرار فرض العقوبة باطلاً، ويبدو ان الهدف من اشتراط هذه الشكلية وهي الكتابة لإتاحة الفرصة امام العامل للتأكد من صحة قرار فرض

(١) ينظر: د. هيثم حامد المصاروة، مصدر سابق، ص ١٨٢.

(٢) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٤٠) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٣) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٤٣/ثالثاً) من القانون نفسه.

(٤) ينظر: د. محمد عدنان علي الزبير، مصدر سابق، ص ١٥٩.

(٥) لمزيد من التفصيل ينظر: نص المادة (١٢٨/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي.

العقوبة سواء في حيثياته أو في اسبابه ولتسهيل عملية الاثبات في حالة الطعن بالقرار لدى المحكمة المختصة^(١).

كما نصت المادة ذاتها على ان يبلغ العامل بقرار فرض العقوبة المكتوب فان لم يكن حاضراً في مكان العمل كأن يكون منقطعاً عن العمل فإن على صاحب العمل ان يقوم بوضعه في لوحة الاعلانات او في اي مكان اخر بالعمل, وفي هذه الحالة لا يحق للعامل الادعاء بعدم التبليغ بعد مضي عشرة ايام من صدور قرار العقوبة واتخاذ صاحب العمل جميع الاجراءات القانونية^(٢). اما قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي فانه اشترط ايضاً اصدار قرار فرض العقوبة كتابة وان يبلغ به العامل^(٣), إلا انه لم يفترض علم العامل بالقرار بمجرد تعليقه في لوحة الاعلانات او في محل العمل وسقوط حقه في الاعتراض على القرار بعد مضي مدة معينة مثلما فعل المشرع في القانون الحالي.

المطلب الثالث: الرقابة القضائية على فرض العقوبة الانضباطية: ان المشرع العراقي لم يتكف بالضمانات القانونية (الموضوعية والاجرائية) كوسيلة يقيد من خلالها سلطة صاحب العمل الانضباطية ولذلك عمد إلى اخضاع هذه السلطة للرقابة القضائية من اجل توفير اكبر قدر ممكن من الحماية للعامل, ولكي لا تكون سلطة صاحب العمل في فرض العقوبة الانضباطية مطلقة فإن الرقابة القضائية تعد قيداً على هذه السلطة. ينبغي ان نشير إلى ان الرقابة القضائية قد تكون رقابة مشروعية للتأكد من عدم مخالفة صاحب العمل للقانون والقرارات المنفذة له مثل التأكد من الوجود الفعلي للخطأ الذي ارتكبه العامل ومدى صحة التكييف الذي اعطاه صاحب العمل لهذا الخطأ والتحقق من قيام صاحب العمل بأجراء التحقيق مع العامل المخالف والاستماع إلى دفاعه وكذلك التأكد من ان العقوبة الانضباطية قد فرضت من شخص يمتلك هذا الحق والتثبت من ان العامل لم يسبق معاقبته من قبل عن نفس الفعل أو الخطأ المرتكب, بالإضافة إلى ذلك فان القضاء المختص يراقب مدى تناسب العقوبة المفروضة مع جسامة

(١) ينظر: د. محمد عدنان علي الزبير, مصدر سابق, ١٥٩.

(٢) ينظر: د. صبا نعمان رشيد الويسي, مصدر سابق, ص ٢١٠.

(٣) لمزيد من التفصيل ينظر: نص المادة (١٢٩/١) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي.

المخالفة المرتكبة ويستوي في ذلك ان تكون العقوبة المفروضة على العامل وارده في قواعد الانضباط داخل المنشأة او ان تفرض من صاحب عمل لا يوجد في منشأته مثل هذه القواعد أو النظام الداخلي^(١). لقد اعطى المشرع العراقي للعامل الحق في الطعن بقرار فرض العقوبة الانضباطية امام محكمة العمل, إلا أن هذا الطعن يكون بدرجتين وذلك بحسب نوع العقوبة التأديبية المفروضة على العامل المخالف وكما يأتي:

الدرجة الاولى:-لقد نص المشرع العراقي في المادة (١٤٥/اولاً) من قانون العمل النافذ انه يحق للعامل ان يطعن بقرار العقوبة المفروضة عليه لدى محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار ويكون قرار المحكمة في هذا الشأن باتاً^(٢), إذا كان الطعن امام المحكمة على عقوبات (الانذار والايقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ثلاثة ايام وحجب الزيادة السنوية وتنزيل الدرجة) باستثناء عقوبة الفصل.

الدرجة الثانية:-إذا كانت العقوبة المفروضة على العامل هي الفصل فان المشرع قد اعطى للعامل الحق في الطعن بقرار العقوبة امام محكمة العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار كما ان قرار محكمة العمل يكون قابلاً للطعن فيه تمييزاً امام محكمة التمييز الاتحادية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ بالقرار^(٣). ويبدو ومن خلال ما سبق ان المشرع قد اعطى للعامل الحق في الطعن بقرار المحكمة تمييزاً اذا صادقت على قرار الفصل اما قرارها بإلغاء العقوبة او التعديل فإنه يكون قابلاً للطعن تمييزاً من قبل صاحب العمل^(٤). ومن الجدير بالذكر ان المشرع العراقي في قانون العمل النافذ لم ينص على الاثر المترتب في حالة الغاء المحكمة عقوبة الفصل او استبدالها بعقوبة اخرى وهذا يعد قصوراً تشريعياً كان الاجدر بالمشرع ان يتلافاه وان ينص وبشكل صريح كما هو الحال في قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي على انه " إذا كانت العقوبة هي الفصل وقضت المحكمة بإلغائها او استبدال عقوبة اخرى بها, فيعاد العامل إلى العمل وتعتبر المدة التي توقف فيها عن العمل خدمة له لكل

(١) ينظر: د. إبراهيم احمد المسلماني, مصدر سابق, ص ٢٣٧؛ ينظر: د. هيثم حامد المصاروة, مصدر سابق, ص ١٨٦.

(٢) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٤٥/ اولاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢١٥ النافذ.

(٣) لمزيد من التفصيل ينظر نص المادة (١٤٥/ ثانياً) من القانون نفسه.

(٤) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس, مصدر سابق, ص ١٤٨.

الاعراض ويلزم صاحب العمل بدفع اجره المستحق عنها كاملاً, كما يلزم بدفع الاشتراكات عنها إلى دائرة العمل والضمان الاجتماعي" (١).

وهذا يعد بمثابة جزاء على صاحب العمل الذي اخطأ بمعاقبة العامل بعقوبة الفصل مما تسبب بتوقف العامل عن العمل وبالتالي عليه ان يتحمل دفع ما يستحقه العامل من اجر طيلة فترة التوقف, إلا ان المشرع في قانون العمل الحالي قد نص على انه يقع على صاحب العمل عبء اثبات المخالفات التي تم فرض العقوبة بناء عليها على العامل اثناء النظر فيها امام المحكمة المختصة" (٢).

(١) نص المادة (١٢٩/ثانياً) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى.

(٢) نص المادة (١٤٥/ثالثاً) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

الخاتمة: بعد ان انتهينا من كتابة بحثنا هذا فقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات يمكن تحديدها بما يأتي:-

أولاً: النتائج

١. عندما اعطى المشرع لصاحب العمل الحق في فرض العقوبات الانضباطية على العامل المخالف لم يكن يهدف إلى زجر العمال وردعهم فقط , بل كان يسعى أيضا الى اصلاحهم و توجيههم والمحافظة على حسن سير العمل في المشروع بما يعكس إيجابا على العملية الانتاجية.

٢. لقد نص المشرع العراقي في قانون العمل النافذ على عقوبات انضباطية تختلف وبدرجة كبيرة عن العقوبات التي نص عليها قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي حيث ان القانون النافذ قد نص في المادة (١٣٨/ ثانياً) على خمسة عقوبات انضباطية وهي (الانذار, الايقاف عن العمل لمدة لا تزيد عن ثلاثة ايام, حجب الزيادة السنوية لمدة لا تزيد عن ستة اشهر, تنزيل الدرجة, الفصل) في حين نجد ان المادة (١٢٦) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي قد نصت على عقوبات (لفت النظر , قطع الاجر لمدة لا تزيد عن ثلاثة ايام , تأجيل منح الزيادة السنوية لمدة ستة اشهر , حجب الزيادة السنوية عن السنة التي وقعت فيها المخالفة وعقوبة الفصل).

٣. ان عقوبة الفصل يترتب عليها آثار خطيرة يأتي في مقدمتها حرمان العامل من مصدر رزقه فضلاً عن نتائجها المعنوية ولذلك حرصت قوانين العمل العراقية على احاطة هذه العقوبة بقيود عدة تمثلت في تحديد الحالات التي يجوز عند ارتكابها فقط فصل العامل سواء في قانون العمل النافذ أو في قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي.

٤. لم يتضمن كل من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ وقانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغيان اية نصوص تعطي لصاحب العمل الحق في فرض عقوبات انضباطية محددة على العمال المخالفين وانما تضمنت بعض النصوص التي اعطت لصاحب العمل الحق في انهاء

عقد العمل عند ارتكاب العمال لبعض السلوكيات اثناء العمل او فرض الغرامة او الإيقاف عن العمل او التنزيل الى فئة ادنى في بعض النصوص المتفرقة فيهما.

٥. لم ينص قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ على الاثار المترتبة على قرار القضاء المختص بإلغاء عقوبة الفصل او استبدالها بعقوبة اخف بخلاف قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي الذي بين وبشكل صريح الاثر المترتب على ذلك في نص المادة (١٢٩/ ثانياً).

٦. اشترط المشرع في قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي لفصل العامل في حالة ارتكابه خطأ جسيماً نشأ عنه ضرر مادي وفي حالة ان يقع من العامل اعتداء على صاحب العمل او ممثليه او احد رؤسائه في العمل اثناء العمل أو خارجه ان يقوم صاحب العمل بإبلاغ مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث, كضمانة مهمة وضرورية وقيده على سلطة صاحب العمل عند فرض هذه العقوبة وها مالم نجده في قانون العمل النافذ.

ثانيا : التوصيات

١. ندعو المشرع العراقي إلى اضافة شرط ابلاغ دائرة التشغيل والقروض في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من ارتكاب العامل لخطأ جسيم نشأ عنه ضرر مادي وفي حالة اعتداء العامل على صاحب العمل او احد رؤسائه او زملائه في العمل اثناء العمل او خارجه كشرط اساسي لفصل العامل عند ارتكابه هذه الافعال والا كانت عقوبة الفصل باطله وذلك لإضافة المزيد من الضمانات الكفيلة بحماية العامل من تعسف صاحب العمل.

٢. ندعو المشرع العراقي ان ينص وبشكل صريح على انه اذا اصدرت المحكمة قراراً بإلغاء عقوبة الفصل او استبدالها بعقوبة اخرى اخف واصبح القرار باتاً فإن صاحب العمل ملزم بإعادة العامل المفصول إلى العمل وتعتبر المدة التي توقف فيها عن العمل خدمة له مع دفع الاجور المستحقة للعامل عن تلك الفترة فضلاً عن الزامه بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

قائمة المصادر

أولاً:- الكتب

١. د. ابراهيم احمد المسلماني, حدود توقيع الجزاءات التأديبية على العامل وفقاً لأحدث تعديلات قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣- دراسة مقارنة, ط١, المركز العربي للنشر والتوزيع, القاهرة- جمهورية مصر العربية, ٢٠٢٢.
٢. د. احمد حسن الدرعي, شرح قانون العمل, دار الثقافة العربية, القاهرة, ٢٠١٣.
٣. د. احمد عبدالكريم ابو شنب, شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات, ط٢, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان , ٢٠٠٦.
٤. د. ايمن عبدالعزيز مصطفى, قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل, دار الكتب القانونية, مصر, ٢٠٠٩.
٥. د. حسام الدين كامل الاهواني, شرح قانون العمل, مطبعة ابناء وهبة حسان, القاهرة, ١٩٩١.
٦. د. سيد محمود رمضان, الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي- دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض, ط٤, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان- الاردن, ٢٠١٤.
٧. د. شاب توما منصور, شرح قانون العمل- دراسة مقارنة, ط٣, شركة الطبع والنشر الاهلية ق.م.م., بغداد, ١٩٦٨.
٨. د. صبا نعمان رشيد الويسي, قانون العمل, مكتب نور العين, بغداد, ٢٠٢٠.
٩. د. عبدالقادر الشخيلي, النظام القانوني للجزاء التأديبي, دار الفكر للنشر والتوزيع, عمان, ١٩٨٣.

١٠. د. عدنان العابد ود. يوسف الياس, قانون العمل, ط٢, دار ابن الاثير للطباعة والنشر, بغداد, ١٩٨٩.
١١. د. علي حسين الخلف ود. سلطان عبدالقادر الشاوي, المبادئ العامة في قانون العقوبات, المكتبة القانونية, بغداد, ٢٠١١.
١٢. د. علي عوض حسن, الوجيز في شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣, دار المطبوعات الجامعية, الاسكندرية, ٢٠٠٣.
١٣. د. عماد حسن سلمان, شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥, دار السنهوري, بيروت, ٢٠١٨.
١٤. د. فتحي عبدالصبور, الوسيط في شرح قانون العمل, دار الهنا, القاهرة, ١٩٨٥.
١٥. د. فراس عبدالرزاق حمزة وسارة قاسم موات, مسؤولية العامل عن افضاء الاسرار المهنية, ط١, المركز العربي للنشر والتوزيع, القاهرة- جمهورية مصر العربية, ٢٠٢٠.
١٦. د. محمد عبدالكريم نافع, سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو انتهاء عقد العمل في قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣, بلا مكان طبع, ٢٠٠٤.
١٧. د. محمد عدنان علي الزبير, محاضرات في قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥, دار السنهوري, بيروت, ٢٠١٩.
١٨. د. محمود جمال الدين زكي, عقد العمل في القانون المصري, ط٢, مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب, بلا مكان طبع, ١٩٨٢.
١٩. د. هيثم حامد المنقوش, المنقوش في شرح قانون العمل- دراسة مقارنة بالقانون المدني, ط١, دار الحامد للنشر والتوزيع, عمان- الاردن, ٢٠٠٨.
٢٠. د. يوسف الياس, الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧, مطابع وزارة التعليم العالي, بغداد, ١٩٨٨-١٩٨٩.



ثانياً: الرسائل الجامعية

١. خالد محمد مصطفى المولى, سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي - دراسة مقارنة, رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون/ جامعة بغداد, ١٩٨٩ .
٢. علياء غازي طاهر, عقد العمل قيد الاختبار - دراسة مقارنة, رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون/ جامعة الموصل, ٢٠٠٦ .

ثالثاً: القوانين والانظمة والقرارات

١. قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغي.
٢. قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي.
٣. قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي.
٤. قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
٥. قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.
٦. نظام مكافأة وانضباط العمال رقم (١٩) لسنة ١٩٧٦ الملغي.
٧. قرار مجلس الوزراء رقم ٣١٥ لسنة ٢٠١٩.