

انواع العقوبات الانضباطية
العمالية في التشريع العراقي
"دراسة مقارنة"

Types of labour discipline punishment in the
Iraqi legislation "Comparison study"

الكلمات الافتتاحية :
العقوبات الانضباطية، انضباط العمال.
labour discipline punishment

Abstract

In this paper, we examine the disciplinary regime of the worker in terms of the definition of disciplinary labor sanctions, the statement of disciplinary penalties that the employer can impose on the worker, the consequences of each penalty, the penalties for labor relations and the unfinished sanctions of labor relations. We dealt with it in accordance with the provisions of the Iraqi Labor Law No. (٣٧) for the year ٢٠١٥, and compare it with Egyptian law.

ملخص

نتناول في هذا البحث النظام الانضباطي للعامل من حيث تعريف العقوبات الانضباطية العمالية . و بيان العقوبات الانضباطية التي يمكن لصاحب العمل ايقاعها على العامل . وما هي الآثار المترتبة على كل عقوبة منها . وما هي العقوبات المنهية للعلاقة العمالية . والعقوبات غير المنهية للعلاقة العمالية . كل هذا تناولناه على وفق احكام قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ . ومقارنة ذلك بالقانون المصري

أ.م.د علي سعد عمران



نبذة عن الباحث :

كزار حليم حسن العباسي



نبذة عن الباحث :
باحث

تاريخ استلام البحث :

٢٠١٩/٠٣/٢٨

تاريخ قبول النشر :

٢٠١٩/٠٤/٠٨

المقدمة

إذا ما قام العامل بالإخلال في التزاماته قبل صاحب العمل والتي نص عليها عقد العمل والنظام الداخلي فإنه يكون مسؤولاً أمامه صاحب العمل ويتأتى ذلك من منطلق حق الأخير في الإشراف على سير المشروع وتنظيمه بصورة تحقق النظام داخله ، فيقوم بفرض العقاب على العامل المخالف استناداً إلى ما يسمى السلطة الانضباطية له التي يقصد منها ردع وجر العامل المخالف ، وحتى لا يكون العامل عرضة الى تعسف او استبداد او عدم دراية صاحب العمل فقد حدد المشرع العراقي مجموعة من العقوبات التي اجاز لصاح العمل فرضها على المخالف لقواعد النظام الداخلي للمشروع بعد ان حدد جملة من الاجراءات و الضمانات القانونية التي احاط بها العامل ابتداءً من مرحلة الاتهام وحتى مرحلة تنفيذ العقوبة الانضباطية بحقه ، الا ان سلطة صاحب العمل في ايقاع العقوبات بحق العامل ليست مطلقة في الاختيار انما وردت العقوبات الانضباطية العمالية على سبيل الحصر والتعداد حماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العمالية و سنبين في هذا البحث انواع العقوبات التي جاء بها تشريع العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

أولاً : أهمية الموضوع :

تتجلى أهمية الموضوع في ان العقوبة الانضباطية التي يملك صاحب العمل فرضها على العامل عند ارتكابه مخالفة معينة ، تترك اثراً ادارياً ومالياً من جانب و اثراً معنوياً يتجسد في عنصر الايلام من جانب اخر ، لذلك كان من المهم ان نطلع على العقوبات التي يمكن فرضها على العامل دون ان تتسبب في انتهاء علاقته العمالية مع ضرورة الوقوف على طبيعة العقوبات التي تؤدي الى انتهاء العلاقة العمالية و اثرها و مدى مراعات مبدأ التدرج العقابي عند وضعها من قبل المشرع العراقي لأجل حماية العامل .

ثانياً : إشكالية البحث :

إن الإشكالية المثارة حول موضوعنا هذا تتمثل في بيان انواع العقوبات الانضباطية العمالية و هل أوردها المشرع العراقي على سبيل الحصر ام التعداد و هل راعى فيها مبدأ التدرج عند فرضها على العامل المخالف ام لم يراعى ذلك؟ وهل استوفت تلك العقوبات الانضباطية شكلها القانوني الصحيح من حيث الاثر الذي تتركه على العامل المعاقب أم لا؟ و مدى فاعليتها في تحقيق جانب الردع المتوخى من فرضها؟ هذه التساؤلات وغيرها سنجيب عنها بين ثنايا البحث. وسنستعين في هذا البحث بالمنهج الوصفي : اذ ان الباحث سيحاول دراسة نصوص تشريعية واحكام المحاكم الخاصة وتحليلها وسنقوم بالمقارنة بين التشريع العراقي والمصري لما في المقارنة من أهمية بالغة . ومنهجية بحثنا هذا تقوم على تقسيم البحث الى مطلبين اثنين تسبقها مقدمة وتعقبها خاتمة . المطلب الأول فقد خصصناه لبيان انواع العقوبات العمالية التي لا تنتهي معها العلاقة العمالية. اما المطلب الثاني فقد تناولنا فيه العقوبة الانضباطية العمالية التي تنتهي معها العلاقة العمالية .

ثانياً : إشكالية البحث :

إن الإشكالية المثارة حول موضوعنا هذا تتمثل في بيان انواع العقوبات الانضباطية العمالية و هل أوردها المشرع العراقي على سبيل الحصر ام التعداد و هل راعى فيها مبدأ التدرج عند فرضها على العامل المخالف ام لم يراعى ذلك؟ وهل استوفت تلك العقوبات الانضباطية شكلها القانوني الصحيح من حيث الاثر الذي تتركه على العامل المعاقب أم لا؟ و مدى فاعليتها في تحقيق جانب الردع المتوخى من فرضها؟ هذه التساؤلات وغيرها سنجيب عنها بين ثنايا البحث. وسنستعين في

هذا البحث بالمنهج الوصفي : اذ ان الباحث سيحاول دراسة نصوص تشريعية واحكام المحاكم الخاصة وتحليلها وسنقوم بالمقارنة بين التشريع العراقي والمصري لما في المقارنة من اهمية بالغة . ومنهجية بحثنا هذا تقوم على تقسيم البحث الى مطلبين اثنين تسبقها مقدمة وتعقبها خاتمة . المطلب الأول فقد خصصناه لبيان انواع العقوبات العمالية التي لا تنتهي معها العلاقة العمالية. اما المطلب الثاني فقد تناولنا فيه العقوبة الانضباطية العمالية التي تنتهي معها العلاقة العمالية .

المبحث الأول: أنواع العقوبات الانضباطية العمالية

لقد حدّد المشرع العراقي في قانون العمل النافذ العقوبات الانضباطية التي يجوز فرضها من قبل صاحب العمل على العامل المخالف في المشروع ، وكان ذلك على سبيل الحصر ، ومن بعد فليس لصاحب العمل أن يوقع أية عقوبة لم يرد النص عليها ، وهذا ما يستفاد من مدلول المادة (١٣٨/ ثانيا) وعلى ذلك سار تشريع الدولة المقارنة للدراسة وهي المصري وقد أيد اتجاه في الفقه^(١) موقف التشريعات العمالية في تقنين العقوبات الانضباطية ، إذ أن تحديد العقوبات وإيرادها بالنص يشكل ضماناً لحماية العامل من تعنت أو بطش أو استبداد صاحب العمل . كذلك فان في ذلك مراعاة من قبل المشرع لمبدأ تدرج الجزاء مع تدرج مستوى المخالفة وحجمها .

ولغرض دراسة تلك العقوبات واستعراض موقف التشريعات المقارنة منها ، سنقسمها بحسب معيار جسامتها وأثرها على إنهاء الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل على نوعين من العقوبات ، الأول نطلق عليها تسمية العقوبات الانضباطية التي لا تؤثر على انتهاء الرابطة العمالية (العقوبات غير المنهية لعلاقة العمل) ، والنوع الثاني هي العقوبات الانضباطية التي تنهي الرابطة العمالية عند فرضها (العقوبات المنهية لعلاقة العمل) وتتمثل في عقوبة الفصل . وذلك في مطلبين اثنين .

المطلب الأول: العقوبات غير المنهية للعلاقة العمالية

على الرغم من التباين الواضح في العقوبات الأربعة الأولى الواردة في تشريع العمل النافذ من حيث أثارها على المركز القانوني والمالي للعامل ، إلا أنها تشترك في نتيجة هامة ألا وهي عدم إنهاؤها للرابطة العمالية التي تربط العامل مع صاحب العمل عند فرضها على العامل المخالف . ومن ثم لا يفصل العامل كأثر يترتب على أي واحدة منها ، وتتمثل العقوبات بالآتي :

أولاً : الإنذار :

يعرف البعض الإنذار بأنه (تنبيه العامل إلى المخالفة التي ارتكبها وتحذيره بفرض عقوبة اشد في حالة تكرار المخالفة)^(٢) ، والملاحظ على هذا التعريف اعتبار الإنذار عقوبة معنوية ، لكون يحمل في طياته معنى الزجر لما قد ارتكبه العامل من مخالفة في مجال عمله ، وذهب رأي من الفقه إلى أن هذه العقوبة تضع العامل في حالة علم بارتكابه مخالفة معينة ، وتتضمن تحذيراً له بعدم الإتيان بها مرة أخرى وإلا تعرض لعقوبة اشد وطأة منها^(٣) ، إذ تعد أدنى درجات العقوبات الانضباطية مرتبة وأثراً وهي بحسب هذا الاتجاه تحذير يمارسه صاحب العمل في مواجهة العامل من اجل منعهم من العودة في المستقبل إلى ارتكاب مخالفات جديدة في المشروع قد تعرضهم إلى عقوبات أكثر جساماً ، مستنديين في فكرة فرضها إلى معنى التلويح والتهديد من قبل صاحب العمل وليس أكثر من ذلك^(٤) .

أما الاتجاه الآخر من الفقه يرى في (الإنذار) عقوبة انضباطية ترتب أثراً عند فرضها يأخذ شكل اللوم الذي يلقي على العامل لما اقترفه من أخطاء مهنية ويعتبرونه جزاءً يسيراً من المخالفات

البسيطة . وانه يخرج من مجرد التوبيخ والتحذير^(٥). وانه بذلك جزاء تأديبي انضباطي يحمل في طياته معنى العقوبة^(٦).

ومن خلال ما تقدم يبدو للباحث أن الاتجاه الأول أكثر رجاحةً ووجهةً والمتمثل في عدم اعتبار الإنذار عقوبة انضباطية من حيث الواقع والأثر . والمتتبع لأحكام التشريع العراقي يلاحظ انه لم يضمها أي اثر مالي على اجر العامل أو إداري يؤخر استحقاق العلاوة الدورية للعامل أو ترفيعه . ومن ثم فانه جردها من عنصر الإيلام الذي يعد من ابرز سمات العقاب . فقد نص عليها المشرع في قانون العمل النافذ من بين العقوبات الانضباطية بالقول (أ_ الإنذار ويكون بإشعار العامل تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الاخلال بواجبات عمله مستقبلاً)^(٧). و عُدت من اقل العقوبات وابسطها وأحاطها المشرع بقواعد وشكل معين تبطل بدونها عقوبة الإنذار وهي صدوره بصورة تحريية إلى العامل المعاقب ويؤيد الباحث هذا التوجه للمشرع وصحته لكونه يحقق مصلحة العامل وكذلك مصلحة صاحب العمل على حد السواء . إذ يصعب إثبات الإنذار إذا كان شفويًا^(٨).

ولكن ما يتضح للباحث خلو النص من أية إشارة أو بيان إلى الآثار التي يترتبها (الإنذار) بصفته إحدى العقوبات الانضباطية على العامل المخالف لواجباته . وبذلك خالف الفحوى من فرض العقوبة وهي العقاب أو الإيلام المترتب على الإخلال بالالتزامات . وهذا الخلل التشريعي يحتاج إلى تدخل ومعالجة من قبل المشرع .

أما بالنسبة إلى موقف المشرع المصري فقد أورد النص على هذه العقوبة بالقول (الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل ... (١) الإنذار ...)^(٩). ويتضح للباحث أن المشرع المذكور لم يشترط في الإنذار أن يكون تحريراً . ومن ثم جواز توجيهه شفويًا . وهذا اتجاه يحمل في طياته مساوئ عدة من أبرزها صعوبة إثبات الإنذار إذا كان بهذه الصورة . وما يلاحظ أيضاً على الصياغة القانونية للمادة التي تضمنته هو عدم النص على تحذير العامل لعدم الإتيان بالسلوك المخالف لواجبات عمله التي نص عليها النظام الداخلي أو عقد العمل هذا من جانب . وعدم تلمس الباحث لأي اثر مادي ينطوي على فحوى الجزاء الانضباطي أو عناصره مثل الإيلام وغيره لدى الإمعان في عقوبة الإنذار وهذا ما يمكن اعتباره قصور تشريعي يجب تداركه .

ثانياً : الإيقاف عن العمل :

يقصد بإيقاف العامل عن العمل بأنه جزاء انضباطي يراد منه وقف العامل عن عمله في المشروع لفترة معينة من الزمن . تحدد بقرار فرض العقوبة ويتضمن حرمانه من الأجر خلال مدة الإيقاف بهدف الإيلام جزاءً على المخالفة المهنية التي ارتكبها^(١٠).

وتعد هذه العقوبة من بين أهم الجزاءات المالية التي استحدثها تشريع العمل العراقي الجديد بالقول (إذا ارتكب العامل مخالفة ... تطبق بحقه إحدى العقوبات الآتية ... ب-إيقافه عن العمل مدة لا تزيد على (٣) ثلاثة أيام ...)^(١١). إذ لم ينظمها المشرع في قانون العمل السابق (الملغى)^(١٢). ولنا على نص المادة (١٣٨ / ثانياً) عدة ملاحظات شكلية وموضوعية . إذ يبدو للباحث أن المشرع العراقي اغفل وجوب أن توجه هذه العقوبة إلى العامل المخالف تحريراً . على خلاف الصياغة التي وردة بها عقوبة (الإنذار) رغم أن الأخيرة أقل أثراً من هذه العقوبة . كذلك يلاحظ أن المشرع لم يحسم الموقف عن مدى أحقية العامل للأجر خلال أيام وقفه عن العمل رغماً عنه ؟ الأمر الذي ترك المجال في ذلك لاجتهاد صاحب العمل .

وقد انقسم الفقه في محاولة الإجابة عن ذلك إلى اتجاهين . الأول^(١٣) يذهب إلى استحقاق العامل لأجره كاملاً عن فرض هذا النوع من العقوبات عليه . وحجتهم في ذلك أن الأثر النفسي الذي يتولد لدى العامل جراء إبعاده فترة من الزمن عن عمله يكفي لتحقيق العقوبة هدفها المطلوب

بوصفها إحدى صور العقوبات المعنوية ، إضافة إلى ذلك أن الأسباب الإنسانية تستدعي صرف أجره عن هذه المدة ، إذ انه يواجه البطالة المؤقتة مما يجرم أسرته من مصدر قوتهم اليومي ، أما الاتجاه الثاني يذهب إلى حرمان العامل من الأجر (وهو ما تؤيده) حقيقةً لجانب الردع الذي يهدف إليه الجزاء الانضباطي . إضافة إلى منطق العدالة لأنه لا يؤدي عملاً خلال أيام توقفه عن العمل^(١٤) .
بقي لنا أن نتساءل عن الأجر الذي تستهدفه العقوبة المذكورة فهل انه يشمل كل متممات مفردات الأجر أم الأجر الأساسي منها فقط ؟ .

يعتقد الباحث أنه الأجر الأساسي للعامل لأنه يحقق المنفعة للعامل .
أما بالنسبة إلى موقف المشرع المصري نجد أن تشريع العمل الحالي لم يتضمن هذا النوع من العقوبات الانضباطية^(١٥) .

بقي أن نبين في هذا المجال أن المشرع العراقي في تشريع العمل النافذ لم يورد او ينظم ضمن قواعد انضباط العمال حالة إيقاف العامل وجوباً عن عمله والذي عرفه البعض بأنه (إجراء انضباطي ذو طابع مالي وأداري على العامل يتخذ بحقه عند توقيفه أو عند التحقيق معه لاتهامه بارتكاب جناية أو جنحة خطيرة يستتبعه قطع أجره لعدم قيامه بعمله)^(١٦) . مما يعده الباحث نقصاً تشريعياً يجب تداركه وتنظيمه لأهميته البالغة ، ولم ينظم أيضاً الإيقاف الاحتياطي الذي عرفه البعض بأنه (إجراء تحفظياً يتخذه صاحب العمل بحق العامل إذا نسب إليه قيامه بارتكاب مخالفات معينة تجعل بقاءه في نفس عمله مضر بمصلحة المشروع أو مضر بالتحقيق الذي يجري معه من حيث التأثير على حيدة التحقيق أو أقوال الشهود)^(١٧) . وبالنظر لأهمية الوقف الوجوبي بالنسبة إلى العامل من حيث تنظيم الوضع القانوني له عند تغيبه عن العمل إذا كان التوقيف من جهة مختصة بما يجنبه الفصل من الخدمة ، ومن ثم انقطاع قوته اليومي .

ثالثاً : حجب الزيادة السنوية عن العامل خلال سنة ارتكاب المخالفة ولفترة معينة :
إن هذه العقوبة لم تكن مستحدثة من قبل المشرع العراقي في تشريع العمل النافذ^(١٨) ، إذ سبق أن وردت من بين العقوبات التي يجوز فرضها على العامل المخالف في تشريع العمل السابق (الملغى)^(١٩) ، ويُعرفها البعض بأنها (جزء ذو طبيعة مالية مبناه تأخير استحقاق العامل للعلاوة الدورية على الموعد الذي يستحق فيه العامل صرفها لمدة زمنية يحددها القرار على أن لا تتجاوز الحد الأقصى لها قانوناً)^(٢٠) . أما بالنسبة إلى العلاوة السنوية الدورية فنجد البعض قد عرفها على أنها (مبلغ من المال يصرف للعامل بصورة دورية وبما يمثل زيادة في اجر العامل وتعتبر جزءاً لا يتجزأ منه)^(٢١) .

وما تقدم يتضح للباحث أن لهذه العقوبة اثر في تأخير استحقاق العامل المعاقب بها عند احتساب علاوته السنوية لمدة زمنية معينة على عكس زملائه في المشروع^(٢٢) . والملاحظ أن المشرع العراقي وضع حداً أقصى لفترة تأخير استحقاق العامل لعلاوته الدورية ، إذ نصت المادة (١٣٨) / ثانياً (... ب-حجب الزيادة السنوية عن العامل عن السنة التي ارتكب فيها المخالفة التي استوجبت الإجراء الانضباطي لمدة لا تزيد على (١٨٠) مئة وثمانين يوماً ...) ، إلا أن هنالك خللاً في الصياغة القانونية للمادة يرى الباحث أنها تصل إلى مرتبة النقص التشريعي ، ويتمثل في عدم النص على وجوب أن تصدر بشكل تحريري إلى العامل وان تحتوي على عبارات تحذير من إتيان الفعل المخالف مرة أخرى في المستقبل ، وكذلك فانه لم يضع حداً أدنى لأيام تأخير العلاوة السنوية تاركاً الأمر للسلطة التقديرية لصاحب العمل .

وبالنسبة إلى موقف المشرع المصري نجد أن هذا النوع من العقوبات قد استحدثها ضمن أحكام قانون العمل الجديد بالقول (الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل ... هي : ٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها)^(٢٣) ، وترتب أثرًا يتمثل في تأخير استحقاق

العامل المعاقب بها لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر ، ويبدو للباحث أن المشرع المصري وتقديراً منه لأهمية هذا الجزاء فقد حصر إجراء فرضه على العامل بتحقيق كتابي على خلاف عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب لفترة لا تتجاوز يوم واحد التي أجاز فيها إجراء التحقيق شفويًا^(٢٤) .
رابعاً : تنزيل درجة العامل :

تعد هذه العقوبة من بين العقوبات المستحدثة التي أوردها تشريع العمل النافذ بالقول (... د- تنزيل الدرجة ويستتبعه تنزيل أجره في ضوء درجته الجديدة بعد التنزيل ...)^(٢٥) ، إذ لم يرد النص عليها من بين العقوبات الانضباطية التي يجوز فرضها على العامل في تشريع العمل السابق (الملغى)^(٢٦) ، وإمكانية فرض هذا النوع من العقوبات يتطلب الأمر نظام مالي للعمال يتضمن وصفاً للوظائف التي يزاولها العمال واعتماد سلم الدرجات الوظيفية والمالية بينهم داخل المشروع ووفقاً للتحصيل الدراسي أو عدد سنوات الخدمة لكل فرد منهم أو بحسب الكفاءة أو خطورة الأعمال ودقتها^(٢٧) ، إذ أن مضمون هذه العقوبة هو تنزيل درجة العامل الوظيفية من درجته التي كان عليها قبل فرض العقوبة إلى الدرجة الأدنى منها مباشرة على أن يستتبع ذلك تنزيل راتب العامل ليساوي راتب الدرجة المنزل إليها ، ويتضح للباحث أن نقصاً تشريعياً اعترى تنظيم وصياغة العقوبة سائلة البيان من حيث أن المشرع لم يحدد المدة القانونية التي يقضيها العامل في الدرجة المنزل إليها ، ومن جانب آخر نلاحظ أن الدرجات الوظيفية عادة ما تحتوي على سلم ترتبي عند إكمال كل مرحلة فيه ومع توافر الشروط الأخرى يتم ترقية العامل إلى الدرجة الأعلى ، فإذا كان العامل قد أكمل نصف المدة الزمنية في الدرجة الوظيفية التي نزل إليها فما مصير تلك المدة ؟ ولا سيما وإنها تمثل أيام خدمة فعلية للعامل لا يمكن إهمالها ، كذلك يلاحظ الباحث غموض النص في بيان مسألة أي درجة ينزل إليها العامل ، هل هي الدرجة الأدنى ؟ ، والملاحظ أيضاً للباحث أن تشريع العمل النافذ أوجب احتواء الجزاء على الجانب المالي صراحةً إلى جانب الأثر الإداري لهذه العقوبة ، وقد أحسن في ذلك ، إذ نص صراحةً على أن تنزيل درجة العامل يستتبعه وجوباً أن ينزل أجره على ضوء اجر الدرجة الجديدة.

وإذا ما انتقلنا إلى موقف المشرع المصري نجد أنه أورد النص على هذا النوع من العقوبات بالخفض إلى وظيفة أو عمل إلى الدرجة الأدنى مباشرة بقوله (٧) الخفض إلى وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه ...)^(٢٨) ، لكنه تميز عن المشرع العراقي من حيث النص على عدم إخلال هذه العقوبة بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه العامل .

المطلب الثاني: العقوبات المنهية للعلاقة العمالية

قد يترتب على العقوبات الانضباطية أثراً بالغ الأهمية يتمثل في إنهاء العلاقة العمالية ويترتب هذا الأثر بفرض عقوبة انضباطية واحدة فقط من بين العقوبات الانضباطية العمالية ، وهذه العقوبة هي عقوبة الفصل عن العمل^(٢٩) ، وسنتناول هذا العقاب في هذا المطلب من حيث تعريفه والجهة صاحبة السلطة في فرضه وحالات تحققه .

الفرع الأول: تعريف الفصل الانضباطي

لم تتضمن نصوص قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ إيراد تعريف للفصل ، وكذلك هو الحال بالنسبة للتشريعات المدنية موضع المقارنة .

وعلى صعيد الفقه فقد عرف فقهاء القانون عدة تعريفات منها : الفصل الانضباطي للعامل انه (العقوبة التأديبية التي تصيب العامل في عمله فتزول بها علاقة التبعية لصاحب العمل ، وما يصاحب ذلك من زوال سلطتي الرقابة والإشراف على العامل ويكون توقيعها مقيداً بضوابط وإجراءات التأديب المقررة قانوناً عند ارتكاب العامل خطأ جسيماً^(٣٠) ، ويلاحظ على هذه التعريف أنه ركز على الأثر المترتب على عقوبة الفصل وهو إنهاء العلاقة العمالية كما ركز على حالة تحقق

هذه العقوبة وهي ثبوت ارتكاب العامل خطأ جسيم ، إلا أن هذا التعريف قد أغفل عدة جوانب مهمة منها أنها حصر حالات تحقق هذه العقوبة بارتكاب الخطأ الجسيم فقط في حين أن - كما سنلاحظ لاحقاً - هنالك حالات أخرى تحقق معها هذه العقوبة ، هذا جانب ومن جانب آخر نجد أنها أغفلت الإشارة إلى الضرر الذي يسببه خطأ العامل الجسيم فربما يتحقق الخطأ الجسيم دون أن ينتج عنه ضرر.

ويمكن أن نعرف الفصل الانضباطي للعامل بأنه (جزء انضباطي ينهي العلاقة العمالية بصورة نهائية عند إثبات العامل فعلاً يشكل حالة من الحالات المنصوص عليها قانوناً والتي تبرر فرض هذا الجزء) .

الفرع الثاني: الجهة المختصة بفرض عقوبة الفصل الانضباطي

حدد قانون العمل العراقي النافذ الجهة المختصة بفرض عقوبة الفصل الانضباطي للعامل بصاحب العمل^(٣١).

وعلى خلاف المشرع العراقي اتجه المشرع المصري إلى منح سلطة فرض عقوبة الفصل إلى المحكمة العمالية التي أناط بها المشرع مهمة البت في طلب صاحب العمل بفصل العامل^(٣٢). ويرى الباحث أن اتجاه المشرع المصري اتجه محمود ذلك لأنه يوفر ضماناً مهمه من ضمانات العامل مقابل سلطات صاحب العمل ، وبالتالي الحد من حالات تعسف أصحاب العمل في فرض عقوبة الفصل بحق العامل ، كما أن هذه المحكمة تكون أكثر دراية وحيادية في فرض هذه العقوبة من عدمه مقارنة بمنح هذه السلطة لصاحب العمل .

الفرع الثالث: حالات فرض عقوبة الفصل الانضباطي على العامل

تتمثل حالات فرض عقوبة الفصل المحددة على سبيل الحصر في التشريعات بتوافر واحدة منها، وكالاتي :

١- ارتكاب العامل مخالفة جسيمة نشأ عنها ضرر مادي جسيم :

اشتراط المشرع العراقي في المادة (١٤١/ أولاً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ لتحقيق هذه الحالة أن يرتكب العامل خطأ جسيماً ينتج عنه ضرر مادي جسيم ، ويلاحظ هنا أن المشرع قد اشتراط الجسامة في المخالفة ، وبالتالي استبعد الخطأ اليسير من تطبيق هذه الحالة ، علاوة على تحقق الجسامة اشتراط أيضاً أن ينتج ضرر مادي جسيم ، وهنا لابد أن يكون الضرر مادياً ، فلا تتحقق هذه الحالة إذا ما كان الضرر معنوياً ، كما يجب أن يكون الضرر المادي جسيماً أيضاً فأن كان بسيطاً لا يمكن تطبيق حكم هذه الحالة ، ومن صور الخطأ الجسيم الذي أشار إليه قضاء العمل العراقي ، اعتبار قيادة السيارة بسرعة ورعونة ومن ثم انقلابها يعد خطأ جسيماً يبرر فصل السائق (العامل) لارتكابه خطأ جسيماً^(٣٣)، وفي قرار آخر أشارت المحكمة إلى أن تغيب العامل عن الدوام في المشروع لمدة يوم واحد لا يعد من قبيل المخالفات الجسيمة التي تحقق حالة من حالات فصل العامل^(٣٤).

أما عن موقف المشرع المصري فقد اخذ بحالة الخطأ لفرض عقوبة الفصل بحق العامل مع تحقق ضرر مادي فادح ، وبذلك يكون المشرع المصري قد اشتراط الجسامة في الضرر دون اشتراطها في المخالفة المرتكبة ، وحسناً فعل بهذا النص لان الضرر الجسيم ممكن أن يتحقق بخطأ جسيم أو يسير^(٣٥).

٢- إفشاء أسرار العمل :

من بين الحالات التي اشتراط المشرع العراقي تحقيقها لغرض عقوبة الفصل هي حالة إفشاء أسرار العمل^(٣٦)، إذ أن قيام العامل بإفشاء أسرار العمل يمكن أن يكون مبرراً لصاحب العمل لفرض عقوبة الفصل بحق العامل ، إلا أن المشرع العراقي قد اشتراط لتحقيق هذه الحالة أن يترتب على

إفشاء الأسرار تحقق ضرر جسيم بصاحب العمل ، وبالتالي إذا كان إفشاء الأسرار لم يترتب عليه ضرر جسيم لا يمكن إيقاع عقوبة الفصل بحق العامل.
وبذات الاتجاه كان موقف المشرع المصري ، إذ اشترط ترتب الضرر الجسيم نتيجة إفشاء أسرار العمل^(٣٧) . وخلافاً لمشرعه فقد أجه القضاء المصري إلى الاكتفاء بتحقيق الضرر عن فعل إفشاء الأسرار دون اشتراط الجسامة في هذا الضرر^(٣٨) . ويرى الباحث أن في هذا التوجه القضائي توسع في غير مصلحة العامل .

٣- مخالفة التعليمات المهنية والصحية :

من بين الحالات التي تبرر لصاحب العمل فرض عقوبة الفصل بحق العامل هي حالة مخالفة الأخير لتعليمات السلامة المهنية والصحية^(٣٩) . وتبدو العلة واضحة من وراء هذا النص ، إذ أن الحفاظ على حياة العمال وسلامتهم الجسدية هي أهم ما يترتب على احترام تلك التعليمات والالتزام بها هذا من جانب . ومن جانب آخر توفير الحماية لصاحب العمل من ترتب المسؤولية المدنية أو الجزائية بحقه في حالة إصابات العمل .

٤- سكر العامل أو تأثيره بمادة مخدرة :

إن شرب الخمر بصورة عامة يذهب العقل ويفقد سيطرة الإنسان على سلوكياته أو أفعاله وبالتالي إثارة الفوضى وعدم تقدير مسؤولية تلك الأفعال^(٤٠) .

وقد ذهب المشرع العراقي إلى عد هذه الحالة من بين الحالات التي تبرر قيام صاحب العمل بفصل العامل^(٤١) . وقد اشترط لتحقيق هذه الحالة عدة شروط ، منها تواجد العامل أثناء ساعات العمل وهو في حالة سكر بين أو تحت تأثير مادة مخدرة ، كذلك اشتراطه تكرار حالة السكر أثناء العمل . وهنا يرى الباحث أن ما ذهب إليه المشرع لم يكن موفقاً ، إذ أن اشتراط المشرع حالة السكر البين لتحقيق هذه الحالة هو شرط في غير محله ، لأن اشتراط هذه الحالة قد يؤدي إلى كثرة أو انتشار ظاهرة تعاطي المسكرات أو المخدرات داخل موقع العمل تحت ذريعة عدم تحقق حالة السكر البين . وخصوص موقف المشرع المصري فهو الآخر تبنى هذه الحالة كمبرر من المبررات التي تجيز لصاحب العمل فصل العامل^(٤٢) .

٥- إتيان العامل أفعالاً لا تأتلف مع شرف العمل :

من الحالات التي تبرر لصاحب العمل اتخاذ قرار فصل العامل هي حالة إتيان العامل أفعالاً لا تأتلف مع شرف العمل وهذا ما تبناه المشرع العراقي في قانون العمل النافذ^(٤٣) . إلا أن الأخير قد أورد عدة شروط تحقق هذه الحالة منها تكرار هذه الأفعال لأكثر من مرة وإنذار صاحب العمل للعامل بعدم تكرارها .

ويرى بعض الفقه امتداد نطاق هذه الحالة لتشمل عدة سلوكيات منها حالة لعب القمار أو ارتياد أماكن لا تتناسب مع مكانة وطبيعة عمله وحالات الرشى وقبول الهدايا والاختلاس والعلاقات الجنسية^(٤٤) . ويرى الباحث أن المشرع العراقي لم يشترط ارتكاب هذه الأفعال داخل مكان العمل لأن المشرع لم يحدد ذلك بل أورد العبارة بصورة مطلقة وبالتالي يمكن لصاحب العمل اتخاذ قرار فصل العامل متى ما ارتكب أفعالاً ماثلة داخل أو خارج مكان العمل وهذا ما لا نؤيده ، لأنه سيؤدي إلى توسع سلطات صاحب العمل تجاه العامل والتدخل في الحياة الخاصة له .

أما عن موقف التشريعات المقارنة نجد أن المشرع المصري لم ينص على هذه الحالة ضمن نصوص قانون العمل النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .

٥- تطاول العامل على صاحب العمل أو أحد رؤسائه أو زملائه في العمل :

من الحالات التي تبناها المشرع العراقي كحالة تبرر قيام صاحب العمل بفصل العامل هي حالة تطاول العامل على صاحب العمل أو أحد رؤسائه أو زملائه بالعمل ، ولتحقق هذه الحالة

اشتراط المشرع أن يقع اعتداء من قبل العامل وهنا لا فرق بين اعتداء جسيم أو بسيط ، وحسناً فعل المشرع بعدم تحديد مقدار جسامة الاعتداء ، فسواء كان جسيماً أم بسيطاً يشكل إخلالاً من العامل بحق احترام صاحب العمل وإطاعة أوامره وانتظام العمل في المشروع ، والشرط الآخر هو أن يقع الاعتداء على أحد من ذكر في النص وهم صاحب العمل أو رؤساء العمل أو زملاء العمل^(٤٥)، وهو اتجاه محمود من المشرع لأنه لم يقتصر وقوع الاعتداء على صاحب العمل فقط وإنما توسع ليشمل الاعتداء الواقع على رؤساء وزملاء العمل ، وبخصوص موقف التشريعات العمالية موضع المقارنة نجد أن المشرع المصري عدّها أحد اسباب فصل العامل^(٤٦).

٥- تخلف العامل عن الحضور دون سبب مشروع :

تبنى المشرع العراقي حالة تغيب العامل وتخلفه عن الحضور إلى مقر العمل وعدها من الحالات التي تبرر لصاحب العمل فصل العامل ، إلا أن المشرع العراقي قد تطلب توفر شروط معينة لتحقيق هذه الحالة ، وهذه الشروط هي عدم مشروعية سبب الغياب ، وإن تكون فترة الغياب لمدة عشرة أيام متواصلة أو ثلاثين يوماً متقطعة^(٤٧).

ويرى الباحث أن المشرع لم ينص اشتراط إنذار العامل قبل فصله عن العمل نتيجة لهذه الحالة ، رغم أن هذا الإجراء يعد ضماناً مهمة يوفرها المشرع للعامل مقابل سلطة صاحب العمل بفصل العامل ، إلا أن محكمة التمييز الاتحادية العراقية وفي قرار لها قضت (... إذا تغيب العامل عن العمل دون عذر مشروع عشرة أيام متصلة أو عشرين يوماً متقطعة خلال سنة العمل تفرض بحقه عقوبة الفصل شرط أن ينذره صاحب العمل بإعلان يعلق في مقر العمل وفي لوحة الإعلانات ...)^(٤٨)، ويلاحظ أن القرار خالف المشرع في اشتراطه إنذار العامل بإعلان يعلق في مقر العمل وفي لوحة الإعلانات قبل إصدار قرار فصله من العمل نتيجة تخلفه عن الحضور^(٤٩).

أما عن موقف التشريعات المقارنة ، نجد أن المشرع المصري قد أورد هذه الحالة ضمن حالات فصل العامل ، إلا أنه على خلاف المشرع العراقي اشتراط إنذار العامل قبل فصله وهو ما يحسب له من خلال توفيره ضماناً مهمة للعامل^(٥٠).

٦- الحكم النهائي على العامل بجرمة جنائية أو جنحة :

أورد المشرع العراقي حالة صدور حكم نهائي على العامل عن جريمة ارتكبها ضد أحد زملائه في العمل^(٥١)، وقد اشتراط المشرع لتحقيق هذه الحالة عدة شروط وهي :

أ- أن تكون الجريمة من نوع جنائية أو جنحة ، وبذلك يكون المشرع قد استبعد الجرائم من نوع المخالفات التي يرتكبها العامل ضد زملائه^(٥٢).

ب- اكتساب الحكم درجة البتات ، يُعرف الحكم البتات بأنه (الحكم الذي لا يقبل الطعن فيه بالطرق المحددة للطعن)^(٥٣)، وبالتالي متى ما كان الحكم غير مكتسب درجة البتات فلا يمكن فصل العامل استناداً إلى هذه الحالة .

ج- أن تكون الجريمة واقعة على أحد زملاء العمل ، إضافة إلى الشرطين المتقدمين اشتراط المشرع العراقي أن تكون الجريمة واقعة على أحد زملاء العمل وبالتالي متى ما كانت الجريمة على غير هؤلاء فلن تتحقق الحالة هذه لتبرير فصل العامل^(٥٤).

وبخصوص موقف التشريعات المقارنة نجد أن المشرع المصري لم ينص على هذه الحالة من بين الحالات التي أوردتها لفصل العامل .

٩- الحكم البتات على العامل لأكثر من سنة :

تفترض هذه الحالة من حالات فصل العامل ، الحكم على العامل قضائياً بالحبس لسنة واحدة أو أكثر وفقاً لقواعد قانون العقوبات النافذ على أن يكسب صفة النهائية والبتات^(٥٥)، دون الأخذ

بنوع الجريمة من حيث جسامتها (جناية أم جنحة) ودون الأخذ بعين الاعتبار مدى صلتها أو ارتباطها بالعمل سواء وقعت أثناء أوقات العمل في المشروع أم خارجه ، وسواء وقعت ضد زملاء العمل في المشروع أم ضد غيرهم . إذ اعتبر المشرع العراقي ذلك سبباً من الأسباب التي تبرر فصل العامل من الخدمة . ويرى الباحث عدم دقة هذا التوجه التشريعي ، إذ من الممكن أن تنعدم الصلة بين الجريمة المرتكبة من قبل العامل وطبيعة العمل المناط به داخل المشروع ، ومثال ذلك حالة الحكم على العامل بالحبس لمدة سنة عن ارتكابه جريمة قتل شخص ما بالخطأ عند عودته إلى محل سكنه خارج أوقات العمل ، ونلاحظ أن المشرع العراقي توسع في حالات فصل العامل ، وكانت هذه الحالة من أبرز صور التوسع الذي يراه الباحث غير مبرر لعدم انسجام ذلك التوجه مع أهداف سن تشريع العمل النافذ الذي يرمي حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العقدية.

أما بالنسبة إلى موقف المشرع المصري فالملاحظ أنه لم يأخذ بهذه الحالة من حالات فصل العامل من الخدمة .

الختام

بعد الانتهاء من هذا الجهد العلمي المتواضع وصلنا إلى خاتمة البحث التي سنضمنها أهم النتائج التي تم التوصل إليها ، كما سنتطرق إلى أهم التوصيات بشأنها وكالاتي :

أولاً : الاستنتاجات :

- ١- حدد المشرع العراقي العقوبات الانضباطية العمالية التي يجوز فرضها على العامل على وجه الخصوص ولم يترك المجال مفتوحاً لسلطة صاحب العمل في وضع اي عقوبة انضباطية .
- ٢- عرف المشرع العراقي نوعين من العقوبات الانضباطية العمالية من حيث الاثر هما العقوبات التي لا تنتهي معها العلاقة العمالية و الثاني عقوبات تنتهي معها العلاقة العمالية متمثلة بالفصل من الخدمة.
- ٣- لم يضمن المشرع العراقي عقوبة الانذار الانضباطية أي اثر اداري او مالي مما يعدها الباحث خللاً قانونياً يزرع عنه صفة العقوبة الانضباطية الجوهرية المتمثلة بتحقيق جانب الردع.
- ٤- استحدث المشرع العراقي انواع جديدة من العقوبات الانضباطية العمالية في تشريع العمل النافذ لم تكن موجودة في تشريع العمل السابق (الملغى) تتمثل في عقوبة الايقاف عن العمل لمدة معينة .

- ٥- اعترى المشرع العراقي عيباً في الصياغة القانونية التي وردت بموجبها اغلب العقوبات الانضباطية التي يجوز فرضها على العمال المخالفين : إذ انها جاءت خالية من الاشارة الى الشكل التحريري الذي يتوجب ان تصدر بموجبه وعدم الاشارة الى ضرورة تحذير العامل المعاقب بعدم الاخلال بنظام العمل مرة اخرى لتبصره بطبيعة فعله الغير مشروع .
- ٦- لم ينظم المشرع العراقي حالات الوقف الوجوبي و الاحتياطي للعامل بالرغم من اهميته البالغة على المحافظة على استمرار العلاقة العمالية للعامل عند وجود مانع قسري وقوة خارج ارادته تجبره على ترك العمل لفترة معينة .

- ٧- لم يورد المشرع العراقي تعريفاً للفصل الانضباطي وقد احسن في ذلك ، وأورد الحالات التي يمكن لصاحب العمل بتحقيق احدها فصل العامل على سبيل الحصر والتعداد لمنع تعسف الاخير في اتخاذ هذه السلطة لإنهاء العلاقة العمالية لأمر تتعلق بالانتقام او كونها شخصية . فصل

ثانياً : التوصيات :-

- ١- نوصي المشرع العراقي بإعادة صياغة النصوص القانونية للعقوبات الانضباطية التي لم ينص فيها على الشكل التحريري في اصدارها ولم يضمنها عبارات التحذير بعدم اتيان الفعل مرة اخرى من قبل العامل المخالف .
- ٢- نوصي المشرع العراقي بضرورة تبني نظامي الوقف الوجوبي و الاحتياطي للعامل ضماناً له من انهاء العلاقة العمالية وحرمانه من مصدر عيشه عند وجود قوة قاهرة تمنع التحاقه بالعمل لفترة معينة كالمرض او الحبس او اي ظرف مشروع اخر .

الهوامش

- (١) د. أحمد السعيد الزقرد ، قانون العمل / شرح للقانون الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، الطبعة الاولى ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٧ ، ص ٣٧٠-٣٧١ .
- (٢) خليل حسن جميل حامد ، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون ، رسالة ماجستير قدمت الى كلية الدراسات العليا - جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، ٢٠١٢ ، ص ٧٩ .
- (٣) سليمان بدري الناصري ، ، ص ٢٤٤ .
- (٤) محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة ، مصدر سابق ، ص ٦٠٥ .
- (٥) د.عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل الفردي، الطبعة الاولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٧٧ .

- (٦). د. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر ، القاهرة ، ١٩٥٦ ، ص ٤٥٧ .
- (٧). ينظر المادة (١٣٨/ثانياً / الفقرة ا) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٨). د. احمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي / شرح عقد العمل ، الجزء الثاني ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ ، ص ٦٤٩ .
- (٩). ينظر المادة (٦٠) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- (١٠). د. محمد علي عبده ، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة) ، الطبعة الاولى ، منشورات زين الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٧ ، ص ١١٥ .
- (١١). ينظر المادة (١٣٨/ ثانياً / ب) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (١٢). ينظر المادة (١٢٦) من قانون العمل العراقي السابق (الملغي) رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ . اذ نصت على العقوبات الانضباطية التي يجوز فرضها على العامل ولم يكن من بينهما عقوبة (الايقاف عن العمل) .
- (١٣). د. محمد علي عبده ، مصدر سابق ، ص ١١٦ .
- (١٤). د. احمد عبد الكريم ابو شنب ، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات ، الطبعة الثانية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٦ ، ص ١٩٧ .
- (١٥). ينظر المادة (٦٠) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- (١٦). د. حسن كيرة ، مصدر سابق ، ص ٣٥٦ .
- (١٧). د. علي عوض حسن ود. علاء فوزي زكي ، الموسوعة الشاملة في شرح قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدلة بالقانون رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨ . المجلد الثاني ، دار الحفائية لخدمات الطباعة والتسويق والنشر ، القاهرة ، ٢٠١٠ ، ص ١١٢-١١٣ .
- (١٨). ينظر المادة (١٣٨/ ثانياً/ الفقرة د) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (١٩). ينظر المادة (١٢٦/ ثانياً) من قانون العمل العراقي السابق (الملغي) رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ .
- (٢٠). محمود عبد الفتاح زاهر ، مصدر سابق ، ص ٣٨١ .
- (٢١). د. أحمد السعيد الزقرد ، مصدر سابق ، ص ٣٧٩ .
- (٢٢). د. محمد علي عمران ، الوسيط في شرح احكام قانون العمل الجديد ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص ١٨١ .
- (٢٣). ينظر المادة (٣/٦٠) من قانون العمل المصري النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- (٢٤). ينظر المادة (٦٤) من قانون العمل المصري النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- (٢٥). د. أحمد السعيد الزقرد ، مصدر سابق ، ص ٣٧٩ .
- (٢٦). ينظر المادة (١٣٨/ ثانياً / د) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٢٧). محمود عبد الفتاح زاهر ، مصدر سابق ، ص ٣٨٣ .
- (٢٨). عامر ابراهيم احمد الشمري ، العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة) ، الطبعة الاولى ، منشورات زين الحقوقية والادبية ، بيروت ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٨-٣٩ .
- (٢٩). د. محمد رياض دغمان ، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة) الطبعة الاولى ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، بيروت ، ٢٠١٥ ، ص ١٥٥ .
- (٣٠). د. محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل في فصل العامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠ ، ص ٩ .
- (٣١). ينظر المادة (١٣٨/ اولاً) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٣٢). ينظر المادة (٧١) من قانون العمل المصري النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل بموجب احكام قانون رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨ .
- (٣٣). ينظر قرار محكمة العمل العليا (الملغاة) المرقم بالعدد (٨٤٠/عمل/١٩٧٣) ، المؤرخ في ١١/٨/١٩٧٣ ، مشار اليه : منشورات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، قضاء محكمة العمل العليا ، المجلد الثاني ، بغداد ، ١٩٧٣ ، ص ٢١١ .
- (٣٤). ينظر قرار محكمة العمل العليا (الملغاة) المرقم بالعدد (١٧٣/أولى/١٩٧٣) ، المؤرخ في ١٢/٦/١٩٧٣ ، مصدر سابق ، ص ٢٩٥ .
- (٣٥). ينظر المادة (٢/٦٩) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- (٣٦). ينظر المادة (١٤١/البند ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٣٧). ينظر المادة (٥/٦٩) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- (٣٨). ينظر قرار محكمة التمييز المصرية المرقم (٨٣٦ لسنة ٨٣ القضائية) ، المؤرخ في ١٨/حزيران/٢٠١٤ ، منشور على الموقع الالكتروني www.lawgov.kw/interpage.aspx ، تاريخ الزيارة ٢٧/١٠/٢٠١٨ .
- (٣٩). ينظر المادة (٤١/ ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

- (٤٠) محمد بن صديق احمد الفلاحي ، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض ، ٢٠٠٥ ، ص ٤٦ .
- (٤١) ينظر المادة (١٤١/ رابعا) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٤٢) ينظر المادة (٧/٦٩) من قانون العمل المصري النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- (٤٣) ينظر المادة (١٤١/ خامسا) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٤٤) د. يوسف الياس ، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني ، الطبعة الاولى ، دار التقي للطباعة والنشر ، مطبعة العمال المركزية ، بغداد ، ١٩٨٤ ، ص ٢٠٣-٢٠٤ .
- (٤٥) ينظر المادة (١٤١/ سادسا) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٤٦) ينظر المادة (٨/٦٩) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- (٤٧) ينظر المادة (١٤١/ سابعا) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٤٨) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية المرقم (٢٦٥٩/ الهيئة المدنية/ ٢٠١٥) ، المؤرخ في ٢٠١٥/٦/٢٠١٥ . (غير منشور) .
- (٤٩) اقضى التتويه الى ان مدة العشرين يوما المتقطعة المذكورة في القرار التمييزي جاءت مطابقة لقانون العمل العراقي السابق رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ اذ ان هذا القرار صدر بتاريخ ٢٠١٥/٦/٢٠١٥ أي قبل نفاذ القانون الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ الذي حدد مدة الغياب المتقطعة بـ (٣٠) يوما .
- (٥٠) ينظر المادة (٤/٦٩) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- (٥١) ينظر المادة (١٤١/ ثامنا) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٥٢) ينظر المواد (٢٦٥ و ٢٧) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل بشأن تعريف الجناية والجنحة والمخالفة .
- (٥٣) د. عبد العزيز مرسي ، مصدر سابق ، ص ٢٩٥ .
- (٥٤) ينظر المادة (١٤١/ ثامنا) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- (٥٥) ينظر المادة (١٤١/ تاسعا) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

المصادر

أولاً : الكتب القانونية

- د . احمد السعيد الزقرد ، قانون العمل / شرح للقانون الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، الطبعة الاولى ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٧ .
- د . عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، عقد العمل الفردي ، الطبعة الاولى ، المركز القومي للاصدارات القانونية ، القاهرة ، ٢٠٠٨ .
- محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التاديبى للتوظيف العامة ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٦ ، ص ١٩١ .
- د . محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر ، القاهرة ، ١٩٥٦ .
- د . احمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي / شرح عقد العمل ، الجزء الثاني ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ .
- د . محمد علي عبده ، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة) ، الطبعة الاولى ، منشورات زين الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٧ .
- د . احمد عبد الكريم ابو شنب ، شرح قانون العمل وفقا لأحدث تعديلات ، الطبعة الثانية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٦ .
- د . علي عوض حسن و د . علاء فوزي زكي ، الموسوعة الشاملة في شرح قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدلة بالقانون رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨ ، المجلد الثاني ، دار الحقانية لخدمات الطباعة والتسويق والنشر ، القاهرة ، ٢٠١٠ .
- د . محمد علي عمران ، الوسيط في شرح احكام قانون العمل الجديد ، القاهرة ، ٢٠٠٥ .
- عامر ابراهيم احمد النشمري ، العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة) ، الطبعة الاولى ، منشورات زين الحقوقية والادبية ، بيروت ، ٢٠٠٩ .
- د . عبد العزيز المرسي ، شرح احكام قانون العمل المصري ، الطبعة الاولى ، بدون اسم جهة نشر ، القاهرة ، ٢٠٠١ .
- د . سليمان بدر الناصري الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة) ، الطبعة الاولى ، المكتب الجامعي الحديث ، القاهرة ، ٢٠١٠ .

- د. حسن كيرة . اصول قانون العمل - عقد العمل . الطبعة الثالثة . القاهرة . ١٩٨٣ .
د. عادل احمد فؤاد . الحيدة كضمانة من ضمانات التأديب في الوظيفة العامة (دراسة تحليلية) . الطبعة الاولى . دار الفكر الجامعي . الاسكندرية . ٢٠١٥ .
محمد ماجد ياقوت . شرح القانون التاديبى للوظيفة العامة . منشأة المعارف . الاسكندرية . ٢٠٠٦ . ص ١٩١ .
محمود عبد الفتاح زاهر . التعليق على قانون العمل . منشأة المعارف . الاسكندرية . ٢٠٠٩ .
د. محمد علي الطائي . قانون العمل على وفق قانون رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ . مكتبة السنهوري . بغداد . ٢٠١٨ .
د. احمد عبد الكريم ابو شنب . شرح قانون العمل وفقا لاحداث التعديلات . الطبعة الاولى . دار الثقافة للنشر والتوزيع . عمان - الاردن . ٢٠٠٩ .
د. يوسف الياس . المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني . الطبعة الاولى . دار التقني للطباعة والنشر . مطبعة العمال المركزية . بغداد . ١٩٨٤ .
ثانياً : الرسائل الجامعية
محمد بن صديق احمد الفلاني . الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية . رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الدراسات العليا . جامعة نايف العربية للعلوم الامنية . الرياض . ٢٠٠٥ .
ثالثاً : مصادر القرارات
المجلد الثاني . العراق . ١٩٧٣ .
رابعاً : القوانين والانظمة
١ . قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
٢ . قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
٣ . قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ رقم (٢٤) لسنة ١٩٩٦٠ .
٤ . قانون العقوبات العراقي النافذ رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ .
٥ . قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .
٦ . قانون العمل العراقي السابق رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ .
٧ . قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .
خامساً : المواقع الالكترونية
الموقع الرسمي لمحكمة النقض المصرية على شبكة الانترنت :

www.cc.gov.eg/courts/cassation court/civil/cassaton/court civil.asp