



المحددات الزمنية لسلطة صاحب العمل في فرض الجزاءات

الانضباطية

دراسة مقارنة

Time Limite The power of the employer to impose disciplinary sanctions

م.م. محمد عبد الرزاق حمزة

كلية القانون جامعة البيان

المُلخص

تعد سلطة صاحب العمل في فرض الجزاءات الانضباطية على العامل من السلطات التي اعطاها المشرع لصاحب العمل من اجل حسن سير المشروع وانتظامه . الا ان المشرع لم يعط صاحب العمل فرض الجزاءات الانضباطية بصورة مطلقة بل نظمها ووضع لها قيوداً يجب على صاحب العمل الالتزام بها من هذه القيود هي القيود الزمنية لفرض الجزاءات الانضباطية اذ يجب على صاحب العمل فرض الجزاءات خلال المدد الزمنية التي حددها المشرع والا عدّ اي قرار او تصرف في فرض الجزاءات الانضباطية خارج المدد المحددة ومن ثم يعد هذا قراراً باطلاً ولا يرتب اي اثر قانوني .

Abstast

The authority of the employer in the imposition of the disciplinary sanctions is the worker from the authorities made by the goodness and regulation of the work and regularity , but the lawmaker did not give the employer had a divorced authority but organized and setting restrictions that the employer must commit to these time limits for the concepts must impose sanctions during the time limit of any decisiooto or act the conduct of interdependence sanctions outside the specified species .



الكلمات المفتاحية: السلطة الانضباطية ، الخطأ الانضباطي ، الخطأ المدني ، الخطأ الجنائي ، النظرية التعاقدية ، النظرية اللائحية ، القيود الزمنية ، سلطة صاحب العمل ، القيود الزمنية لتشديد العقوبة .

المقدمة:

يعد العمال الاداة الفاعلة في تطوير الانتاج ، وأن العلاقة القائمة بين اصحاب العمل والعمال تقوم على اساس استغلال العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في عقد العمل ، كما ان الهدف الاساس لأصحاب العمل هو تحقيق اكبر قدر من الربح دون الاكتراث للعوامل الانسانية والاجتماعية .

ولما كان عقد العمل يفرض على العامل القيام بالواجبات والالتزامات التي يحددها عقد العمل، ويفرض عقد العمل مجموعة من الواجبات التي تقع على عاتق العامل، وعليه الالتزام بها والا اعد مسؤولاً عن اي خطأ عذر عنه، مما يؤدي الى قيام مسؤوليته تجاه صاحب العمل ، ومن ثم يؤدي الى فرض عقوبات انضباطية من قبل صاحب العمل الذي يعمل تحت اشرافه وادارته .

ولما كان صاحب العمل هو المسؤول عن تنظيم العمل في المشروع وضمان حسن سيره، لذا فقد منح المشرع صاحب العمل سلطة معاقبة العامل في الحالات التي تصدر عن العامل مخالفات لواجباته القانونية المحددة في عقد العمل، او النظام او التعليمات الخاصة بالعمل .

ولضمان ممارسة صاحب العمل للسلطة الانضباطية وفق الاطار القانوني المحدد له، وبما يحقق الاهداف التي وجدت من اجلها السلطة الانضباطية ، ولضمان حماية العامل في مواجهتها، لذا نظم المشرع السلطة الانضباطية لصاحب العمل بما يضمن مصلحة صاحب العمل من ضمان سير وانتظام العمل في الشروع الخاص به، وبين مصلحة العامل من جهة اخرى .

فقد اعطي صاحب العمل سلطات واسعة لادارة المشروع الخاص به منها سلطته في ايقاع العقوبات الانضباطية، على العامل المخل بالتزاماته الواردة في عقد العمل والقانون والتعليمات واللوائح في المشروع الذي يعمل به .

الا ان هذه السلطة لم تكن مطلقة فقد وضع المشرع قيود عدة وضمانات على سلطة صاحب العمل في فرض العقوبات الانضباطية على العمال، الذين يعملون في المشروع الخاص به منها ضرورة وضع لوائح للعقوبات الانضباطية تبين نوع العقوبة، والفعل المسند اليه الذي يؤدي الى ايقاع العقوبة ، ومن الضمانات ايضا هو ضرورة التحقيق مع العامل قبل اصدار قرار العقوبة من صاحب العمل ، فضلاً عن قيد اخر فرضه المشرع على سلطة صاحب العمل التأديبية وهو القيد الزمني لفرض العقوبة التأديبية من قبل صاحب العمل على العامل .

ان المشرع يهدف الى عدم استغلال صاحب العمل لسلطته الانضباطية، وحماية العامل من تعسف صاحب العمل، لذا وضع قيد زمني لفرض العقوبة الانضباطية وبمجرد انتهاء



هذه الفترة الزمنية التي حددها المشرع لصاحب العمل فإن أي عقوبة تصدر من صاحب العمل على العامل تعد باطلة وليس لها أي أثر قانوني على العامل .

اهمية البحث :

تبدو اهمية البحث في الضمانات التي فرضها المشرع على السلطة الانضباطية لصاحب العمل وان هذه الضمانات هي التي تحكم العلاقة بين صاحب العمل ، والعامل في فرض العقوبات الانضباطية ، لذا فإن القيد الزمني على سلطة صاحب العمل في فرض العقوبات الانضباطية على العامل هو من اجل اقامة توازن في العلاقة بين العامل الطرف الضعيف في العقد لحمايته من تعسف استعمال السلطة التأديبية ، وبين صاحب العمل الذي لديه سلطة ايقاع العقوبات التأديبية على العامل الذي يعمل لديه في المشروع

منهجية البحث :

سوف يعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي المقارن فيقوم بتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالقيود الواردة القيود على السلطة الانضباطية لصاحب العمل التي تهدف الى اقامة توازن في العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل .

تقسيم البحث :

سوف نقوم بتقسيم البحث كما يلي

المبحث الاول: مفهوم السلطة الانضباطية لصاحب العمل .

المطلب الاول : تعريف الخطأ الانضباطي وتمييزه عن ما يشابهه .

المطلب الثاني : الاساس القانوني لسلطة صاحب العمل الانضباطية .

المبحث الثاني : القيد الزمني للجزاءات الانضباطية لصاحب العمل .

المطلب الاول : القيود الزمنية لتوقيع الجزاءات.

المطلب الثاني : القيود الزمنية لتشديد العقوبة

المبحث الاول: مفهوم السلطة الانضباطية لصاحب العمل

يمارس الانسان (العامل) أنشطة مختلفة لاشباع حاجاته ، وقد يلحق ضرراً بالآخرين نتيجة الأنشطة التي يمارسها سواءاً كان نتيجة فعله مباشرة ،ام نتيجة امتناعه عن الفعل، وقد يحدث الضرر نتيجة قيام العامل بفعل يوجب القانون عليه عدم القيام بالفعل مما يحقق مسؤوليته القانونية.

ان المسؤولية الانضباطية صورة من صور المسؤولية في قانون العمل وترتب آثاراً في حال تحققها ،فإن عقد العمل يقضي بالتزام العامل بالالتزامات الواردة في القانون ،والتزامه بضمان سير العمل . وانتظامه في المشروع الذي يعمل به ،وان يطيع اوامر صاحب العمل التي يصدرها الى عماله ،وبما ان العامل تابع لصاحب العمل وله سلطة الاشراف والادارة على العمال ، فإن أي مخالفة تصدر من العامل ببعض التزاماته ،أو بنظام المنشأة ، أو عدم اطاعة الاوامر يؤدي الى فرض جزاء تأديبي على العامل المخل بالتزاماته .لذا سوف نقوم بتقسيم المبحث الى مطلبين ،ونتناول في المطلب



الاول منه تعريف الخطأ الانضباطي وتمييزه عما يشته به من اوضاع ، اما المطلوب الثاني نتناول فيه طبيعة السلطة الانضباطية لصاحب العمل .

المطلب الاول: تعريف الخطأ الانضباطي وتمييزه عن ما يشابهه

لم يحدد النظام القانوني الخطأ الانضباطي تحديدا قاطعا ، فأن تشريعات العمل لم تضع تعريف يحدد الخطأ الانضباطي لتعذر حصر الافعال التي يمكن عدها اخطاء تأديبية .

لذا سوف نلجأ الى تعاريف الفقه والقضاء لتحديد مضمون الخطأ الانضباطي ، لقد عرف الفقيه الفرنسي (فرانسيس دليري) الخطأ التأديبي بأنه: الفعل أو الامتناع عن الفعل ينسب الى الفاعل ويعاقب عليه).^(١)

ولقد عرفه الفقه الفرنسي ايضا بأنه : كل اخلال بالقواعد السارية في الشركة بما فيها القواعد غير المكتوبة ، والتي تفرض على كل واحد سلوكا مناسباً في علاقته مع الآخرين ، وكل اخلال بالوامر المعطاة من قبل صاحب العمل .^(٢)

اما الفقهاء في مصر فقد عرفوا الخطأ الانضباطي بأنه : (انحراف في سلوك العامل داخل مجتمعه الذي يكونه المشروع).^(٣)

في حين ذهب البعض الى تعريف الخطأ الانضباطي بأنه :كل تصرف يصدر عن العامل اثناء اداء الوظيفة أو خارجها ، ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المشروع بنشاطه على الوجه الصحيح متى ما ارتكب هذا التصرف عن ارادة ائمة .^(٤)

اما في العراق فقد عرف الدكتور يوسف الياس الخطأ الانضباطي بأنه: (يتحقق نتيجة اخلال بالتزام بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار نظام العمل في المنشأة ، أو الامتناع عن كل ما من شأنه الحاق الضرر بنظامها ، وهذا الالتزام بشقيه الايجابي والسلبي لا يقتصر على الاخلال بما يقرره القانون او العقد من قواعد تكفل حسن سير العمل في المنشأة وإنما يتعدى ليشمل كل ما يعد اخلالا بمصلحتها).^(٥)

وذهب اخر في تعريفه للخطأ الانضباطي الى انه: (كل تصرف منحرف صادر عن عامل مدرك غير مكره ، اما ايجابياً ويتمثل في اتيان العامل احد الافعال المحظورة ، أو سلبياً ويتحقق بامتناع العامل عن اداء الواجبات ، بما يرتب عليه المساس بأهداف المنشأة وقواعد العمل بها).^(٦)

ومن النظر الى التعاريف نخلص على انه يجب ان يكون الخطأ له صلة بالعمل ، اي ان يكون الخطأ وقع اثناء تأدية العامل للعمل وفي مكان العمل ايضا ، ألا اذا كان هذا العمل الذي قام به العامل رغم وقوعه خارج المشروع يمكن أن يضر بصاحب العمل عند ذاك يستطيع صاحب العمل ان يفرض جزاءات تأديبية على العامل المخل .

اما تعريف الخطأ الانضباطي قضاءً ، فقد ذهب مجلس الدولة الفرنسي الى تعريفه بالقول ان: (الاخلال بالواجبات المهنية يشكل خطأ تأديبياً يستلزم توقيع الجزاء التأديبي).^(٧)

في حين ذهبت محكمة الاستئناف الادارية الفرنسية في مرسيليا في حكم لها صدر في عام ٢٠٠٨ الى تعريف الخطأ الانضباطي بانه : (الاخلال أو التقصير بالواجبات



المهنية والتي تكون مبررة للجزاء)، وهذا ما ذهب اليه القضاء الفرنسي العادي حيث عرف الخطأ التأديبي بأنه: كل اخلال بواجبات المهنة واخلاقياتها.^(٨)

اما في مصر فقد عرفت المحكمة الادارية العليا في حكمها الصادر بتاريخ ١٩٩٧ على ان الخطأ الانضباطي هو (الفعل الذي ينطوي على اخلال العامل بواجبات وظيفته، أو الخروج على مقتضياتها، أو يحمل في ثناياه ما يمس السلوك الوظيفي الواجب مراعاته، أو الثقة الواجب توفرها في العامل).^(٩)

ومن جانبنا نعرف الخطأ الانضباطي بأنه: هو كل خطأ يصدر من العامل يكون مخالف لمقتضى مهنته في المشروع الذي يعمل به ويؤدي ذلك الى سلطة صاحب العمل في فرض جزاءات انضباطية على العامل وذلك لحفظ حسن سير وانتظام العمل في المشروع.

ونستند في تعريفنا بما ذهبت اليه الفقرة الاولى من نص المادة ١٣٦ قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، يكون العامل مسؤولاً امام صاحب العمل عن الاضرار التي يتسبب بها نتيجة اخلاله بواجبات عمله، أو بما يتصل بهذه الواجبات بشكل مباشر، أو غير مباشر .

اما في ما يتعلق بتمييز الخطأ الانضباطي عن الاخطاء الاخرى المشابهة له سوف نتناولها في نقطتين .

اما تمييز الخطأ الانضباطي عن الاخطاء الاخرى ، أن الخطأ الانضباطي وفقاً لما اشرنا اليه سابقاً هو انحراف في السلوك يقوم به العامل يؤدي الى الاخلال بنظام المشروع وحسن سير العمل فيه وانتظامه، الا انه ليس الخطأ الوحيد انما هناك اخطاء اخرى تختلف عن الخطأ التأديبي سنوضحها ضمن الاتي

اولاً- تمييز الخطأ الانضباطي عن الخطأ المدني :

في بادئ الامر لا بد ان نحدد المقصود بالخطأ المدني : هو تعبير عن كل عمل أو تصرف ينشأ عنه ضرر للغير . ويبين ان اول ما ينصرف للذهن في المسؤولية المدنية الضرر لا الخطأ اي بمعنى أن الضرر هو الذي يتحكم في الخطأ^(١٠).

ان الاختلاف بين الخطأ الانضباطي والخطأ المدني هو أن الخطأ المدني يمكن ان يصدر من صاحب العمل وكذلك يمكن ان يصدر من العامل ، اما الخطأ الانضباطي لا يصدر الا من العامل

أما الامر الاخر هو ان الخطأ المدني يقوم على اساس عدم تنفيذ الالتزام الوارد في عقد العمل مهما كانت ظروف تنفيذ^(١١). أما الخطأ الانضباطي فإنه يقوم على فكرة الذنب ويراد به زجر العامل المخالف وردع غيره من العمال^(١٢).

كذلك يختلف الخطأ المدني في انه يمثل اعتداء على مصلحة الفرد، اما الخطأ الانضباطي يعد اعتداء على المشروع الذي يعمل به العامل ، وكذلك يختلفان في الجزاء ذلك أن الجزاء المدني يراد به تعويض عن الضرر الحاصل نتيجة سلوك العامل ، اما الجزاء التأديبي فهو ايلام ينطوي على فكرة العقاب^(١٣).



كذلك هناك اختلاف آخر في ان الخطأ الانضباطي لا يشترط وقوع ضرر حال أو مستقبلي، ذلك عكس المسؤولية المدنية التي تشترط لقيامها وجود ضرر نتيجة المخالفة، أو الخطأ الذي صدر من العامل^(١٤).

وأن الخطأ الانضباطي ينحصر تطبيقه على علاقات العمل ذلك لأن حسن سير العمل في المشروع وضمن انتظامه يتطلب وجود جزاءات فعالة تهدد المستهترين من العمال وتردع الكسالي وتزجر المهملين^(١٥).

لذا نرى ان مجرد تحقق الخطأ من قبل العامل يؤدي الى اعطاء صاحب العمل سلطة فرض العقوبات الانضباطية من اجل استمرار وانتظام العمل في المشروع لان صاحب العمل هو ادرى في ظروف العمل و من اجل انتظامه بما يحقق الهدف من انشاء المشروع

ثانيا - تمييز الخطأ الانضباطي عن الخطأ الجنائي :

ان الامر الذي لا خلاف فيه هو ان نظامي التأديب والتجريم يقومان على فكرة الاثم والذنب ولذا فإن، المسؤولية الانضباطية كالمسؤولية الجنائية هي مسؤولية ادبية .

الا ان الاختلاف بين الخطأ الانضباطي والخطأ الجنائي في ان الاثم أو الذنب الجنائي هو انحراف اجتماعي فيه خروج على نظام المجتمع كله واعتداء على احد قيمه^(١٦) .

أما الخطأ الانضباطي فهو انحراف مهني لا يعني الاعتداء على مصالح المجتمع كله، وانما هو خروج على المجتمع الصغير الذي يمثل العامل، ولذلك لا يمكن القول بأن الخطأ الانضباطي تنقيد النصوص بتحديدده انما يتسع للاخطاء اكثر مما في الخطأ الجنائي الذي هو انتهاك للالتزام قانوني محدد^(١٧).

اما الخطأ الانضباطي فهو انتهاك للالتزام قانوني محدد أو انتهاك للالتزام ادبي كأن يكون متعلق بتقاليد المجتمع السائدة في مجتمع العامل الصغير، وان الخطأ الانضباطي يتحقق سوء ترتب عليه ضرر أو لا^(١٨) .

اما الاختلاف الاخر بين الخطأ الانضباطي والخطأ الجنائي فيكون في الخطأ الانضباطي لا يمكن تحديده عكس الجرائم الجنائية لذا فإن المسؤولية الانضباطية تكون مستقلة عن المسؤولية الجنائية^(١٩)

فضلاً عن ذلك هناك اختلاف بين الجزاء الانضباطي والجزاء الجنائي حيث أن العقوبة الجنائية تكون اوسع من نطاق الجزاء الانضباطي فقد تنصب على حياة الانسان، وايضا على حريته مثل عقوبة الاعدام أو السجن، أما الجزاء الانضباطي فإنه يقتصر على وضع العامل في المشروع اي انها تصيب الامتيازات التي يحصل عليها من المشروع التابع له^(٢٠) .

ويهدف الجزاء الانضباطي الذي يفرضه صاحب العمل على العامل، هو حماية المشروع من الاخطاء الانضباطية التي يرتكبها العامل، وذلك بفرض احترام القواعد اللازمة لانتظام العمل داخل المشروع ، اما العقوبة الجنائية فانها تفرض على كافة



افراد المجتمع بما فيهم العمال ، ومن ثم فانه يكون اوسع تطبيقاً من الجزاء الانضباطي ، حيث يهدف الجزاء الجنائي حماية المجتمع ككل وليس المشروع فقط (٢١)

المطلب الثاني: الاساس القانوني لسلطة صاحب العمل الانضباطية

لما كان عقد العمل يفرض على العامل القيام بواجبات معينة بمقتضى طبيعة العقد وأن اخلال العامل بهذه الواجبات يؤدي الى تحقق لمسؤولية . ولما كان صاحب العمل هو المسؤول عن تنظيم العمل في المشروع ، لذا فقد منح المشرع صاحب العمل السلطة في فرض جزاء انضباطي على العامل في الحالات التي يصدر عنه مخالفات لالتزاماته القانونية ، أو للتعليمات الخاصة بالعمل .

ولما كان صاحب العمل هو المسؤول عن تنظيم العمل في المشروع ، لذا فقد منح المشرع صاحب العمل السلطة في فرض جزاء انضباطي على العامل في الحالات التي يصدر عنه مخالفات لالتزاماته القانونية ، أو للتعليمات الخاصة بالعمل .

وهذه ما نصت عليه المادة (٩٠٩) البند اولا الفقرة ج من القانون المدني العراقي النافذ حيث نصت على التزامات العامل ب (أن ياتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه اذا لم يكن في هذه الاوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الاداب) كما حددت مسؤولية العامل في حال مخالفته لهذه المادة في الفقرة ثانيا من المادة اعلاه بمسؤولية العامل عن كل مخالفة لاحكام هذه المادة .

ولقد ثار خلاف في اساس سلطة صاحب العمل هل ان سلطته يستمدّها من عقد العمل ، ام ان سلطته الانضباطية يستمدّها لكونه رئيسا للمشروع . لذا سوف نتناول في هذا المطلب اساس السلطة الانضباطية لصاحب العمل من خلال عرض النظريات التي تحدد هذا الاساس .

اولا- النظرية التعاقدية : ان الفقه التقليدي يرى ان ما تضمنته لائحة العمل يعد التزاما تبعا مكمل لعقد العمل وأن رضا العامل على ما ورد في اللائحة تستخلص من عدم اعتراضه عليها عند التحاقه بالعمل(٢٢) .

وان الفقه الذي يقول بهذه النظرية لتأسيس سلطة صاحب العمل هم الذين يأخذون بالنظرية الفردية التي تجعل مصدر سلطة صاحب العمل هو عقد العمل الذي يعطيه سلطة فرض جزاءات انضباطية على العامل بسبب رابطة التبعية والاشراف ، حيث ينشأ لصاحب العمل مركزاً قانونياً يتيح له سلطة اصدار لائحة الجزاءات لبيان الاخطاء المعاقب عليها بمقتضى السلطة الانضباطية (٢٣) .

ووجهت انتقادات الى هذه النظرية وتتمثل اهمها في ان العقد لا يمثل شرطاً دائماً لقيام حالة التبعية اذ قد تكون هناك تبعية من دون عقد ، كما ان اصحاب النظرية التعاقدية اخطئوا عند عدهم ان لائحة العمل هي قواعد مكملة لعقد العمل . لأن هذه اللائحة لا يتم تطبيقها على الاشخاص الذين التحقوا بالمشرع بدون عقد عمل ، كما انها تبادت في اعتبار ان صاحب العمل له سلطة كاملة بتنظيم وتحديد الجزاءات (٢٤) .



ثانيا - النظرية اللائحية : يستند اصحاب النظرية التنظيمية الى ان اساس سلطة صاحب العمل تكمن في المسؤوليات التي تقع على عاتق صاحب العمل، وان لائحة تنظيم العمل تعد قانون المشروع باعتبارها جماعة من الجماعات يتولى صاحب العمل سلطة وضعها^(٢٥) .

ووفق اصحاب هذه النظرية ان اساس عدم توقف اصدار اللائحة على موافقة العامل هي رابطة التبعية، التي تستلزم خضوع العامل الى ادارة صاحب العمل، لذا فإن اساس القوة الملزمة للائحة تتركز في سلطة واشراف صاحب العمل على العمال ، تلك السلطة التي تعطي لصاحب العمل اصدار اوامر للعمال ، ويكونون خاضعين الى اشرافه^(٢٦) .

ان هذه النظرية ترى في ان سلطة صاحب العمل الانضباطية هي مقابل مسؤوليته فهي متصلة بسلطته في تنظيم وادارة المشروع ، حيث ان السلطة الانضباطية انما تعطي لصاحب العمل حتى لو لم يرد ذلك في عقد العمل ، وهذا ينشأ من الضرورات الفنية التي يتطلبها العمل في المشروع ، من ادارته وتنظيمه وهو حق اصيل لصاحب العمل بأعباره هو الذي يتحمل تبعات العمل وحده^(٢٧) .

وتم توجيه انتقادات لهذه النظرية من خلال اقتصار تحليلهم على ضرورة وجود السلطة الانضباطية في كل مشروع منظم ، لكنها لا تحدد اساس ومصدر تنظيم السلطة الانضباطية، هل هي من القانون ام من العقد، او التنظيم الداخلي للمشروع ، كما انها ليست سوى تطبيقا لنظرية المشروع التي تحاول استبعاد العقد كأساس لتنظيم روابط عقد العمل الفردي^(٢٨) .

كما ان هذه النظرية تقوم على فكرة غامضة الا وهي فكرة المنظمة ، حيث لا يمكن اقامة العلاقة بين صاحب العمل والعامل من حيث التأديب على اساسها، اما فكرة العقد واضحة فأنها تقوم

على اساس احترام العامل للعقد الذي يلتزم بما تعاقده عليه وما اوجبه القانون^(٢٩) ثالثا - فكرة الاشراف والادارة : ان اصحاب هذه الفكرة يتجهون الى ان اساس سلطة صاحب العمل هو حسن سير العمل في المشروع وضمن تنفيذ العامل لواجباته ، وبما ان صاحب العمل هو المشرف على العمل في المشروع ، وله سلطة اصدار الاوامر والتعليمات ، فقد استتبع في اعطاء صاحب العمل سلطة توقيع الجزاءات على العامل المخالف ، وان حاصل هذه الفكرة هو ان حق الادارة والاشراف الذي يخوله عقد العمل لصاحب العمل ، يجعله رئيساً للمشروع

وان السلطة الانضباطية ترجع الى رابطة التبعية التي تتولد من عقد العمل حيث يكون العامل ملزم بالخضوع لادارة واشراف صاحب العمل^(٣٠) .

نرى الى انه لضمان سير العمل في المشروع وانتظامه يعطى لصاحب العمل السلطة في توقيع الجزاء الانضباطي على العمل نتيجة اخلال العامل لالتزاماته في المنشأة ، او لعدم اطاعته لاوامر صاحب العمل . وهذا ما نصت عليه المادة (٩٠٩) من القانون المدني العراقي في فقرتها الثانية من تحقق مسؤولية العامل نتيجة مخالفته لالتزاماته .



وان سلطة صاحب العمل في فرض الجزاء الانضباطي تأتي من رابطة التبعية التي تتولد من عقد العمل ، حيث هو اساس سلطة صاحب العمل في اصدار الاوامر والتزام العامل بها.

وهذا ما نصت عليه المادة (١٣٧) من قانون العمل العراقي النافذ حيث يكون العامل مسؤولاً امام صاحب العمل عن الاضرار التي يسببها نتيجة اخلاله بواجباته . كما نصت المادة (١٣٨) من قانون العمل العراقي النافذ الفقرة ثانياً (اذا ارتكب العامل مخالفة للتعليمات او اخل بالتزاماته بموجب عقد العمل تطبق بحقه احدى العقوبات الانضباطية) .

هذا ولقد اصدرت محكمة النقض الفرنسية في احد احكامها اظهرت فيه انتصارها للمنطق التعاقدي كاساس للسلطة التأديبية لصاحب العمل^(٣١) .

المبحث الثاني: القيد الزمني للجزاءات الانضباطية لسلطة صاحب العمل

حاز صاحب العمل بوصفه رئيساً للمشروع، امتيازاً ، فله سلطة ادارية تتمثل في توجيه نشاط العامل والاشراف عليه ، وسلطة انضباطية تتمثل في فرض العقوبات الانضباطية على العمال^(٣٢) .

وأن قوانين العمل تقرر بما فيها قانون العمل العراقي في ان لصاحب العمل الحق في فرض عقوبات انضباطية على العامل اذا ما خالف الاوامر الفردية الصادرة اليه من صاحب العمل، او من ينوب عنه أو القواعد العامة التي تتعلق بتنفيذ التزاماته التعاقدية والقانونية^(٣٣) .

الا ان المشرع لم يترك لصاحب العمل سلطة مطلقة من حيث الزمان في اتهام العامل ، او في توقيع عقوبة انضباطية عليه ، لكيلا يظل سلاحاً مسلطاً على العامل في مواجهته ، كما حرص الا يطلق السلطة لصاحب العمل في توقيع الجزاء الانضباطي على العامل ، الا بعد تمكنه من الدفاع عن نفسه^(٣٤) . لذا سوف نقوم بتقسيم المبحث الى مطلبين نتناول في المطلب الاول القيد الزمني لفرض العقوبة ، اما المطلب الثاني نتناول فيه القيد الزمني لتشديد العقوبة .

المطلب الاول: القيود الزمنية لتوقيع الجزاءات

تتقيد سلطة صاحب العمل الانضباطية بما ورد من قواعد واجراءات امرة في قانون العمل ، ذلك ان سلطة صاحب العمل الانضباطية ليست مطلقة بل هي مقيدة بقواعد واجراءات يشكل الخروج عليها بطلان الجزاء الانضباطي ، حيث تعد هذه القواعد والاجراءات ضماناً مهمة بالنسبة للعمال ، فقد احاط المشرع تأديب العمال بضمانات تكفل حمايته من تعسف صاحب العمل^(٣٥) . ومن هذه القيود ضرورة وضع لائحة تبين فيها الافعال التي تعد اخطاءً انضباطية ، والجزاءات المستحقة عن كل خطأ صادر من العامل حيث الزم المشرع صاحب العمل بوضع لائحة في مكان العمل حتى يتسنى للعمال الاطلاع عليها .



فقد نص المشرع العراقي في قانون العمل النافذ على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر ان يعد قواعد داخلية يبين فيها عدة امور منها قواعد الانضباط الخاصة بالعمال كذلك في ان يعلق هذه الانظمة الداخلية في مكان بارز في موقع العمل بعد المصادقة عليها من اجل اطلاع العمال على مضمونها^(٣٦).

وهذا ما ذهب اليه المشرع المصري حيث الزم صاحب العمل بوضع لائحة للجزاء الانضباطية حيث نص في المادة (٥٨) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر (ان يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر).

وذهب بعض الفقهاء في فرنسا على ان صاحب العمل ملزم بوضع اللائحة الداخلية طبقاً لنص المادة (33- L.122) اذا كان يستخدم عشرين عاملاً، حيث يجب ان ينص على الاخطاء التأديبية في اللائحة^(٣٧).

وعليه فإن وضع اللائحة تعد ضماناً مهمة للعمال من اجل اطلاعهم على اللائحة التي يبين فيها الاخطاء الانضباطية والعقوبات على كل خطأ يصدر من العامل، حتى لا يتعسف صاحب العمل في فرض الجزاءات على العمال.

كذلك الزم قانون العمل الاردني على صاحب العمل ان يبين فيها المخالفات والعقوبات والتدابير الخاصة بشأنها^(٣٨).

اما القيد الذي هو محل دراستنا اي القيد الزمني لتوقيع الجزاءات الانضباطية على العمال فإنه يعد من الضمانات المهمة للعامل. لذا سوف نقوم بتقسيمها الى نقطتين اساسيتين.

اولاً- قيود المدة المتعلقة بتوقيع الجزاء الانضباطي :

فإن مضي المدة يؤدي الى سقوط حق صاحب العمل في توقيع الجزاءات الانضباطية على العامل بعد مدة معينة من تأريخ انتهاء التحقيق ويشكل احد الضمانات المهمة التي يعطيها المشرع للعامل في مواجهة صاحب العمل حينما يستعمل سلطته الانضباطية ، فيجب على صاحب العمل ان يقوم باتخاذ الاجراءات الانضباطية فور علمه بأرتكاب العامل الخطأ الانضباطي وذلك من اجل تحقيق الاستقرار النفسي للعامل ، فقد الزم المشرع صاحب العمل ان يقرر فور علمه بالمخالفة ان يقوم بمعاقبة العامل خلال المدة التي حددها القانون^(٣٩).

فإن على صاحب العمل أن يقوم باتخاذ الاجراءات الانضباطية بمجرد علمه على ارتكاب الخطأ الانضباطي. وهذا ما ذهب اليه المشرع المصري في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حيث نص في المادة (٦٤) يحضر توقيع الجزاء على العامل الا بعد ابلاغه ، وسماع اقواله ، على ان يبدأ التحقيق خلال سبعة ايام على الاكثر من تاريخ كشف المخالفة ، فيبدأ سريان ميعاد التحقيق من تاريخ اكتشاف الخطأ بغض النظر عن وقت ارتكابه^(٤٠).



فأن ميعاد اجراء التحقيق مع العامل هو ميعاد سقوط فأذا لم يقم صاحب العمل بالتحقيق مع العامل خلال هذا الميعاد المحدد ، سقط حقه في القيام بالتحقيق وفرض العقوبة على العامل المخالف ^(٤١) .

وهذا ما ذهب اليه قانون العمل السوري حيث نص المشرع على انه لا يجوز لصاحب العمل اتهام العامل في مخالفة مضي على كشفها اكثر من خمسة عشر يوماً ^(٤٢) .

اما في قانون العمل الفرنسي حيث نصت المادة (L.122-44) لصاحب العمل ترتيب مسؤولية العامل عن اي خطأ انضباطي صادر عنه بمرور شهرين من تاريخ علم صاحب العمل ، وتوقف هذه المدة أو تقطع خلال فترة وقف عقد العمل ، أو بحبس العامل ، حيث يجب على العامل التمسك بالتقادم ، وأن يقدم الدليل على علم صاحب العمل بالخالفة ^(٤٣) .

وان قانون العمل العراقي النافذ نص في المادة (١٣٨) الفقرة اولاً على انه (لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ اي عقوبة انضباطية بحق العامل عن اي مخالفة قام بها بعد مضي خمسة عشر يوماً من علم صاحب العمل او احد ممثليه بذلك) .

. اما في العراق فقد نص نظام انضباط العمال في هذا الشأن على انه لا يجوز اتهام العامل عن مخالفة مضي على كشفها اكثر من عشرين يوماً ، ويبدأ سريان المدة من التاريخ الذي تكتشف فيها المخالفة ^(٤٤) .

وفي ضوء ما سبق نرى ان المشرع العراقي لم يميز بين كشف المخالفة التي ارتكبتها العامل التي تكون قبل اجراء التحقيق وبين ثبوت المخالفة بعد التحقيق مع العامل في قانون العمل النافذ ، بخلاف كل من المشرع الفرنسي والمصري والسوري الذي وضع قيد زمني على سلطة صاحب العمل في اجراء التحقيق مع العامل ، حيث ان انقضاء المدة الزمنية المحددة في القانون تؤدي الى سقوط حق صاحب العمل في فرض جزاءات تأديبية على العامل .

ان المشرع الفرنسي نص على سقوط حق صاحب العمل في فرض الجزاءات الانضباطية على العامل المخالف بعد مضي المدة المحددة في القانون فقد نص في قانون العمل لفرنسي في المادة (L.122-41) على صاحب العمل قيد زمني مفاده وجوب قيام صاحب العمل بتوقيع الجزاء خلال شهر من تاريخ اليوم المحدد للمقابلة السابقة مع العامل المخطئ ، لكنه لا يستطيع ان يوقع الجزاء مباشرة بعد المقابلة بل يجب عليه ان ينتظر يوماً كاملاً من تاريخ المقابلة مع العامل حتي يستطيع فرض الجزاء الانضباطي على العامل ، لذا فإن صاحب العمل يتقيد بقيد زمنيين ^(٤٥) . هما ١- مضي المدة قانوناً ٢- الانتظار يوماً كاملاً من تاريخ المقابلة من اجل فرض العقوبة الانضباطية .

اما المشرع المصري فقد نص في المادة ٣/٥٩ من قانون العمل المصري النافذ (ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً) ، وقد اراد من ذلك ان يحسم صاحب العمل امره في توقيع الجزاء ولا يسيء صاحب



العمل استخدام السلطة الانضباطية، فيترك العامل تحت رحمة صاحب العمل لفترة طويلة^(٤٦).

اما المشرع الجزائري فقد حدد مدة طويلة من الزمن تختلف عن باقي الدول العربية فقد اوجب على صاحب العمل ان يوقع العقوبة خلال تسعين يوما من تاريخ ثبوت المخالفة، فأذا لم يوقع العقوبة خلال هذه المدة تسقط العقوبة^(٤٧).

كذلك فإن المشرع السوري نص في قانون العمل في انه لا يجوز لصاحب العمل التوقيع على الجزاء الانضباطي بعد ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما بالنسبة للعمال الدين يتقاضون اجورهم شهريا، وبأكثر من خمسة عشر يوما بالنسبة للعمال الاخرين^(٤٨). حيث ان الغاية من تحديد مدة زمنية لغرض توقيع العقوبة الانضباطية هي حماية العامل من صاحب العمل حتى لا يستمر في ملاحقته فترة طويلة من الزمن^(٤٩).

ثانياً- القيود الزمنية المتعلقة بعقوبة الفصل .

كذلك هناك قيود زمنية اخرى وردت على فرض الجزاء على العامل منها حالات وردت في فصل العامل .

منها ما ذهب اليه المشرع المصري في حالات الفصل بقانون العمل النافذ في المادة (٦٩) الفقرة ٢ من انه لايجوز فصل العامل الا اذا ارتكب خطأ جسيما ، منها اذا ثبت على العامل ارتكاب خطأ نشأ عنه خسارة مادية حيث يستطيع صاحب العمل ان يوقع عقوبة الفصل بالعامل بشرط ان يبلغ الجهات المختصة بالحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعها والا سقط حقه في فصل العامل ،حتى لو ثبت خطأ العامل^(٥٠).

اما المشرع العراقي فقد اورد هذه الحالة في المادة (١٢٧) من قانون العمل الملغى لسنة ١٩٨٧ على انه يجوز لصاحب العمل فصل العامل الذي ارتكب خطأ جسيم نشأ عنه ضرر مادي بشرط ان يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال اربع وعشرين ساعة من وقوع الحادث فأذا لم يبلغ حقه بالسقط بخطأ العامل بالتالي لا يستطيع ايقاع عقوبة الفصل^(٥١).

اما قانون العمل العراقي النافذ لم يتطرق الى هذا القيد الزمني في حالات الفصل الواردة في المادة (١٤١) . ونعتقد ان هذا نقص تشريعي يجب معالجته من اجل اعطاء اكبر قدر من الضمانات لفئة العمال .

كذلك هناك حالة غياب العامل غير المشروع فقد اعطي المشرع الحق لصاحب العمل في فصل العامل عن العمل اذا تغيب العامل بدون عذر مشروع عشرة ايام متصلة وعشرون يوم متفرقة خلال سنة العمل على ان يوجه صاحب العمل انذار الى العامل خلال الخمسة ايام الاولى اذا كان الغياب متصل ،اما اذا كان الغياب منقطع فإن توجيه الانذار يكون بعد خمسة عشر يوما ،فأذا لم يوجه الانذار الى العامل خلال هذه المدة تعد العقوبة التي يصدرها صاحب العمل غير صحيحة^(٥٢). (ينظر المادة ١٢٧/تاسعا قانون



العمل العراقي الملغى ،لسنة ١٩٨٧ ،يقابلها المادة (٦٩) قانون العمل المصري النافذ ،والمادة (٢٨) من قانون العمل الاردني)

اما في قانون العمل العراقي النافذ فقد نص على توجيه اذار للعامل قبل الفصل في حالة الغياب غير المشروع خلال خمسة ايام متصلة ، وعشرين يوم في حالة الغياب المتقطع في نص المادة (١٤٢) من قانون العمل على ان المشرع لم يوضح في حالة عدم توجيه اذار الى العامل خلال هذه المدة هل يسقط حقه في فرض العقوبة التأديبية ام لا .^(٥٣)

نعتقد ان المادة نصت على صاحب العمل القيام بتوجيه اذار الى العامل قبل فرض عقوبة الفصل وان هذه المدة يجب فيه توجيه الانذار فأذا لم يقم صاحب العمل بتوجيه الانذار سقط حقه في فرض عقوبة الفصل على العامل المخالف.

يهدف المشرع من خلال القيد الزمني ،ان لا يضل العامل تحت رحمة صاحب العمل ،خاصة ان مضي هذه المدة قد تؤدي الى عجز العامل عن اثبات برائته ،ويسترشد من ان مضي هذه المدة دون فرض العقوبة الانضباطية يدل على ان الخطأ الذي ارتكبه العامل ليس له قيمة ، ربما ان صاحب العمل قد تنازل عن حقه في العقاب^(٥٤)

فضلاً عن ان هذا التحديد الزمني يحقق مصلحة صاحب العمل اذ ان انتفاء هذا التحديد يؤدي عدم استقرار العامل نفسياً ، وعدم تركيزه في العمل لانشغاله بمسألة العفو والعقاب على الخطا الذي ارتكبه^(٥٥) .

نخلص الى ان القيد الزمني لفرض الجزاءات الانضباطية هو قيد وضع من اجل مصلحة العمال وكذلك المشروع الذي يعملون به ، وذلك لتحقيق الاستقرار في العمل وانتظامه وان مضي المدة يؤدي الى سقوط حق صاحب العمل في فرض الجزاءات التأديبية على العامل الذي ارتكب المخالفة.

المطلب الثاني: القيود الزمنية لتشديد العقوبة

ذكرنا في المطلب السابق ان هناك قيوداً زمنية تفرض على صاحب العمل من اجل ايقاع العقوبة الانضباطية على العامل الذي ارتكب خطأ انضباطي ،في المشروع التابع لصاحب العمل ،ويعد هذا القيد من الضمانات التي فرضها المشرع من اجل ،توفير الحماية للعامل في مواجهه صاحب العمل ،حيث يؤدي عدم توقيع العقوبة الانضباطية على العامل من قبل صاحب العمل خلال المدة القانونية التي حددها المشرع الى سقوط حق صاحب العمل من فرض الجزاء التأديبي ويعد اي قرار يصدر بفرض العقوبة على العامل بعد المدة القانونية المحددة باطلاً يستطيع العامل الطعن به بطرق الطعن القانونية التي حددها له المشرع .

فقد نصت المادة (L.122-44) في قانون العمل الفرنسي ،لا يمكن لصاحب العمل تشديد الجزاء التأديبي بالاستناد الى جزاء تم توقيعه منذ اكثر من ثلاث سنوات ، فالجزاء التأديبي السابق يتقدم بمرور ثلاث سنوات مما لا يجوز تشديد العقاب على خطأ تأديبي من نفس الخطأ الاول^(٥٦) .



كذلك نصت المادة (٦٣) من قانون العمل المصري النافذ (يجوز تشديد الجزاء اذا عاد العامل الى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها ، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة اشهر من تاريخ تبليغ العامل بتوقيع الجزاء السابق). في حين نص نظام انضباط العمال في العراق الملغى لسنة ١٩٧٩ في نص المادة ١٢ /اربعا (لا يجوز تشديد العقوبة في حال تكرار المخالفة اذا مضى عليها مدة تزيد عن سنة).

يستفاد من هذا القيد الزمني من ان العامل لو ارتكب مثلاً مخالفة التأخر عن مواعيد العمل فوقع عليه العقوبة المقررة لها للمرة الاولى ،وعاد العامل الى ارتكاب نفس المخالفة خلال المدة القانونية المحددة من تاريخ ابلاغه بالجزاء الموقع ،استحق العامل الجزاء لتشديد العقوبة عليه من قبل صاحب العمل^(٥٧).

فيتمثل القيد الاول في ان تكون المخالفة الجديدة من نوع المخالفة السابقة ، ولا يشترط ان يكون هناك تطابق تام بينهما^(٥٨).

اما القيد الثاني فإنه يشترط ارتكاب المخالفة الجديدة خلال المدة التي حددها المشرع ،وتبدأ المدة من تاريخ ابلاغ العامل بالعقوبة الانضباطية عن المخالفة السابقة ،فإذا ارتكب العامل المخالفة بعد المدة المحددة من قبل المشرع ،فلا يجوز لصاحب العمل تشديد العقوبة الجديدة على العامل

لذا فإن الجزاء الانضباطي يزول اثره في تشديد العقاب بعد مرور المدة^(٥٩).

وحتى يستطيع صاحب العمل من تشديد العقاب على العامل،فأنه يجب عليه ان يكون قد عاقب العامل بجزاء سابق عن المخالفة السابقة ،وابلغ العامل بهذا الجزاء ،فإذا لم يوقع صاحب العمل الجزاء عن المخالفة السابقة ،سقط حقه في تشديد العقوبة عن الخطأ الجديد بعد انقضاء المدة المحددة من قبل المشرع من اجل تشديد العقوبة^(٦٠).

ان الغرض من تشديد الجزاء هو عجز الجزاء الاول من تحقيق الردع للعامل ،وعودته على ارتكاب خطأ من نفس الخطأ القديم ،حيث يدل هذا على استهانة العامل بالعقوبة^(٦١).

ان السؤال الذي يطرح في هذا الشأن ماذا لو قام صاحب العمل بتشديد العقوبة بعد انقضاء المدة القانونية المحددة ؟،ان قيام صاحب العمل بتشديد الجزاء بعد مضي المدة يجعل هذا الجزاء باطلاً ،لان الجزاء الانضباطي مقيد بالغرض الذي وجد من اجله ، وهذا يحقق مصلحة صاحب العمل لاجل لا يبقى العامل تحت رحمة صاحب العمل الذي يقوم باستعمال حقه في توقيع الجزاء وتشديده^(٦٢).

اما المشرع العراقي في قانون العمل النافذ لم يشر الى القيود الزمنية لتشديد العقوبة الانضباطية من قبل صاحب العمل على المخالفة الجديدة من قبل العامل .

نخلص الى ان المشرع ذهب الى اعطاء صاحب العمل الحق في تشديد العقوبة على العامل الذي ارتكب فعل مخالف خلال المدة الزمنية التي حددها المشرع لصاحب



العمل، الا ان مضي المدة القانونية دون تشديد العقوبة من قبل صاحب العمل ،يؤدي الى سقوط حق صاحب العمل بتشديد العقوبة على العامل مرتكب المخالفة .

الخاتمة :

بعد ان تناولنا البحث الموسوم ب (المحددات الزمنية لسلطة صاحب العمل في فرض الجزاءات الانضباطية) توصلنا الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات

اولا - النتائج :

١- ان السلطة الانضباطية هي حق لصاحب العمل في فرض الجزاءات على العامل المخالف للالتزامات الواردة في العقد ،او القانون ، او التعليمات واللوائح الواردة في مشروع العمل .

٢- ان صاحب العمل ليس له حرية مطلقة في ممارسة السلطة الانضباطية بل هناك قيود وضعها المشرع من اجل حماية العامل وعدم تعسف صاحب العمل في استخدام سلطته .

٣- ان الهدف من وراء ممارسة صاحب العمل للسلطة الانضباطية وإيقاع العقوبة الانضباطية على العامل المخالف هو من اجل حسن سير المنشأة وانتظام عملها .

٤- ان الخطأ الانضباطي الذي الذي قد يؤدي الى العقوبة الانضباطية ما هو الى انحراف في سلوك العامل داخل المشروع .

٥- ان الخطأ التأديبي لا يمكن ان يصدر الا عن العامل عكس الخطأ العقدي الذي يمكن ان يصدر عن العامل وصاحب العمل من خلال اخلال احدهما في الالتزامات الواردة في عقد العمل .

٦- يختلف الجزاء التأديبي عن الجزاء الجنائي في ان الاول يقتصر على وضع العامل في المشروع حيث يصيب امتيازات العامل في العمل ، اما الجزاء الجنائي فإنه اوسع اذ قد تنصب على حياة الانسان وقد تنصب على حريته .

٧- ان الغرض من الجزاء المدني هو رفع الضرر اما بالتنفيذ العيني او عن طريق التعويض جراء الاخلال بالالتزامات العقدية ، أما الجزاء التأديبي فلا يشترط حصول ضرر لصاحب العمل حتى يستطيع استخدام سلطته التأديبية .

٨- هناك قيود ترد على سلطة صاحب العمل التأديبية منها ضرورة وضع لائحة بالاطلاع عليها من اجل تجنبها .

٩- وضع المشرع قيود على سلطة صاحب العمل في فرض الجزاءات التأديبية منها قيود زمنية لفرض الجزاء حتى لا يتعسف صاحب العمل في استخدام سلطته ويجعل العامل في حالة من القلق وعدم الاستقرار

١٠ - لا يمكن لصاحب العمل فرض الجزاء التأديبي بعد مرور مدة (١٥) يوما من تاريخ اكتشاف المخالفة التي صدرت من العامل واية عقوبة تصدر بعد هذه المدة من قبل صاحب العمل على العامل الخالف تعد عقوبة باطلة .



١١- القيود الزمنية الواردة من قبل المشرع هو تشديد احكام العود حيث اورد قيد على سلطة صاحب العمل في تشديد الجزاء خلال سنة من تاريخ المخالفة الاولى على ان تكون المخالفة الثانية مشابهة للمخالفة الاولى التي ارتكبها العامل وتكون باطلة كل عقوبة مخالفة للاحكام الواردة في القانون .

التوصيات :

١- نوصي المشرع بضرورة وضع حماية كافية للعمال من اجل عدم اساءة استخدام السلطة الانضباطية من قبل صاحب العمل . وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تفعيل دور اجهزة التفتيش في الوزارة من اجل ضمان حماية العامل من عدم تعرضه الى عقوبات تعسفية من قبل صاحب العمل

٢- كما نوصي المشرع ببيان القيد الزمني الذي وضعه المشرع هل يكون سريلانه من تاريخ ارتكاب المخالفة واكتشافها ام من تاريخ انتهاء التحقيق مع العامل المخالف الذي ارتكب الخطأ الانضباطي

٣- كما نوصي المشرع بتفعيل دور النقابات العمالية في خصوص فرض العقوبة من قبل صاحب العمل وذلك بتشكيل لجنة مكونة من ممثل عن الوزارة وممثل عن صاحب العمل وممثل عن العمال لأصدار العقوبة التأديبية على العامل

الهوامش :

- ١- ديلبير (فرانسيس) (تطوير القانون التأديبي للخدمة العامة) ، اطروحة ، باريس ، ١٩٦٩ ، ص ٨٩ .
- ٢- ايمن عبد العزيز مصطفى ، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ، دار الكتب القانونية ، مصر المحلة الكبرى ، لسنة ٢٠٠٩ ، ص ٩٩ .
- ٣- حسام الدين الاهواني ، شرح قانون العمل ، مطبعة ابناء وهبة حسان ، القاهرة ، لسنة ١٩٩١ ، ص ٤٠٧ ، وهام محمد زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، الاسكندرية ، لسنة ٢٠٠٥ ، ص ٣٨٤ .
- ٤- د. عبد الفتاح حسن ، التأديب في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، لسنة ١٩٦٤ ، ص ٧٩ .
- ٥- د. يوسف الياس ، قانون العمل العراقي ، علاقات العمل الفردية ، الجزء الاول ، الطبعة الاولى ، بغداد ، ١٩٨٠ ، ص ١٦٦ .
- ٦- محمد مولود عمر ، السلطة الانضباطية للادارة في قانون العمل ، رسالة ماجستير ، بغداد ، ١٩٧٩ ، ص ٥٦ .
- ٧- علي عيسى الاحمد ، المسؤولية التأديبية للأطباء في القانون المقارن ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ط١ ، لسنة ٢٠١١ ص ٤٤١
- ٨- علي عيسى الاحمد ، المرجع السابق ، ص ٤٤٤
- ٩- د. محمود عبد المنعم فايز ، المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة دراسة مقارنة بين قوانين الشرطة والعمال المدنين في كل من مصر وفرنسا ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، ط١ ، لسنة ٢٠٠٤ ، ص ٦٣٢ .
- ١٠- د. محمد عصفور ، طبيعة الخطأ التأديبي ، مجلة ادارة قضايا الحكومة ، العدد الاول ، السنة السادسة ، مطبعة الاستقلال الكبرى ، لسنة ١٩٦٢ ، ص ٢٣ و ٣٢ .
- ١١- د. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ط٢ ، لسنة ١٩٨٢ ، ص ١٨٤-١٨٥ .
- ١٢- محمد عصفور ، طبيعة الخطأ التأديبي ، مرجع سابق ، ص ٩٣
- ١٣- محمد عصفور ، المجمع السابق ، ص ٥٣
- ١٤- محمد عصفور ، نحو نظرية عامة في التأديب ، عالم الكتب القاهرة ، لسنة ١٩٦٧ ، ص ١٧٣ .
- ١٥- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي ، لسنة ٢٠٠٧ ، ص ٣٧٩ .
- ١٦- د. مصطفى العوجي ، المسؤولية الجنائية في المؤسسة الاقتصادية ، مؤسسة نوفل ، بيروت ، لسنة ١٩٨٢ ، ص ٤٥-٤٤ .
- ١٧- محمد عصفور ، طبيعة الخطأ التأديبي ، مرجع سابق ، ص ٧٦ .
- ١٨- د. عبد الفتاح عبد الحليم ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، مطبعة دار التأليف ، لسنة ١٩٧٨ ، ص ٢٤



- ١٩- ينظر قرار محكمة العمل العليا ، الهيئة القضائية الثانية ، رقم الاضبارة ١١٢٩/ثانيا في ١٩٧٦/١١/١٧ ، الأستاذ عبد الجبار محمد ، رئيس محكمة العمل العليا سابقا ، محاضرة بعنوان مجموعة القواعد التي استقرت عليها محاكم العمل في العراق ، مطبعة بالرونو ، ص ١٦ .
- ٢٠- د. محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، ط ٥ ، دار النهضة العربية ، جامعة القاهرة ، ١٩٧٩ ، ص ٦٦٩ .
- ٢١- صلاح علي علي حسن ، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، لسنة ٢٠١٢ ، ص ٥٥ .
- ٢٢- د. حسن كيرة ، اصول قانون العمل ، ص ٣١١-٣١٢ .
- ٢٣- محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، الطبعة الخامسة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، لسنة ١٩٩٤ ، ص ٢٩٧ .
- ٢٤- موكة عبد الكريم ، صلاحيات صاحب العمل في المجال التأديبي ، دراسة في ضوء المادة ٧٣ في تشريع العمل الجزائري ، عنوان الرابط . <https://platform.aimanhal.com>
- ٢٥- جلال العدوي ، قانون العمل ، منشأة المعارف ، ط ١ ، الاسكندرية ، ص ٢٢٦ .
- ٢٦- محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ص ١٣٣ .
- ٢٧- فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، الجزء الاول ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٢ ، ص ٦٣٨ .
- ٢٨- موكة عبد الكريم ، صلاحيات صاحب العمل في المجال التأديبي ، مرجع سابق
- ٢٩- فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٦٣٩
- ٣٠- محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٥٧ ، ص ١٤٧ .
- ٣١- Rade ، حول التعاقد على السلطة التأديبية لصاحب العمل ، الدكتور سواك ، لسنة ١٩٩٩ ، ص ٣ .
- ٣٢- د. عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، مكتبة السنهوري ، بيروت لبنان ، لسنة ٢٠١٨ ، ص ٣١٧ .
- ٣٣- د. محمد علي الطائي ، قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، مكتبة السنهوري ، لسنة ٢٠١٨ ، ص ٩٧ .
- ٣٤- طارق جيهان بخش ، حدود المسؤولية التأديبية للعمال ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون ، جامعة المستنصرية ، لسنة ٢٠١٥ ، ص ١٤٩ .
- ٣٥- صلاح علي علي حسن ، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل ، مرجع سابق ، ص ٨٤ .
- ٣٦- ينظر نص المادة (١٣٦) الفقرة اولا من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- ٣٧- ايمن عبد العزيز ، قيود السلطة التأديبية ، مرجع سابق ، ص ١٢٢ .
- ٣٨- سيد محمود رمضان ، الوسيط في قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٨١ .
- ٣٩- صلاح علي علي حسن ، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل ، مرجع سابق ، ص ٨٤ .
- ٤٠- د. حسن كيرة ، اصول قانون العمل ، ط ١ ، منشأة المعارف ، لسنة ١٩٦١ ، ص ٢٩٠ .
- ٤١- علي عوض حسن ، الفصل التأديبي في قانون العمل ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة القاهرة ، لسنة ١٩٧٤ ، ص ٢١٧ .
- ٤٢- صلاح الدين النحاس ، مبادئ اساسية في شرح قانون العمل وقانون العمل الجديد ، منشورات المكتبة الاسلامية ، دمشق ، ٢٨٤ .
- ٤٣- ايمن عبد العزيز قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ، مرجع سابق ، ص ١٣٨ .
- ٤٤- د. عدنان العابد ويوسف الياس ، قانون العمل ، مطبعة المعرفة ، الطبعة الاولى ، لسنة ١٩٨٠ ، ١٣٨ .
- ٤٥- ايمن عبد العزيز ، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ، مرجع سابق ، ص ٢٦٣ .
- ٤٦- د. احمد حسن البرعي ، الوسيط في شرح قانون العمل الاجتماعي ، عقد العمل الفردي ، الجزء الثاني ، دار النهضة العربية القاهرة ، لسنة ٢٠٠٣ ، ص ٦٨٨ .
- ٤٧- ينظر الى المادة ٦٤ من الرسوم الجزائي رقم ١١ لسنة ١٩٨٢ .
- ٤٨- صلاح الدين النحاس ، مبادئ اساسية في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٢٨٤ .
- ٤٩- توفيق حسن فرج ، قانون العمل اللبناني ، لسنة ١٩٧٩ ، ص ٢٤٥ .
- ٥٠- احمد حسن البرعي ، الوسيط في شرح القانون الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص ٦٦٤ .
- ٥١- طارق جيهان بخش ، حدود المسؤولية التأديبية ، مرجع سابق ، ص ١٣٤ .
- ٥٢- ينظر الى المادة ١٢٧/تاسعا من قانون العمل العراقي الملغى لسنة ١٩٨٧ ، تقابلها المادة ٦٩ من قانون العمل المصري النافذ رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، و المادة ٢٨ من قانون العمل الاردني .
- ٥٣- ينظر المادة ١٤٢ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- ٥٤- د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ١٠١ .
- ٥٥- ايمن عبد العزيز ، قيود السلطة التأديبية ، مرجع سابق ، ص ١٣٧ .



- ٥٦- ايمن عبد العزيز ، المرجع السابق ، ص ١٦٩ .
- ٥٧- احمد حسن البرعي ، الوسيط في شرح القانون الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص ٦٩٣ .
- ٥٨- حسام الدين الاهواني ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٤٣٥ .
- ٥٩- ايمن عبد العزيز ، قيود السلطة التأديبية ، مرجع سابق ، ص ٢٦٦-٢٦٧ .
- ٦٠- صلاح علي علي حسن ، ضمانات السلطة التأديبية ، مرجع سابق ، ص ٩١ .
- ٦١- محمد علي عمران ، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد ، بدون ناشر ، بدون سنة ، ص ١٨٣ .
- ٦٢- صلاح علي علي حسن ، ضمانات السلطة التأديبية ، مرجع سابق ، ص ٩٢ .