

السلطة التأديبية لصاحب العمل في عقد

العمل الفردي في القانون العراقي دراسة مقارنة

م.م. فاديه احمد حسن الطائي

جهاز الاشراف والتقويم العلمي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المقدمة :-

أن العمال يعدون الأداة الأساس في دعم وتطوير العملية الإنتاجية وإن العلاقة التي كانت قائمة بين العمال وأصحاب العمل في الماضي تقدم على أساس استغلال الطرف الضعيف في العملية الإنتاجية وهم العمال، كما إن الهدف الأساس في مهمة أصحاب العمل كانت تقوم على أساس تحقيق أكبر قدر ممكن من الإرباح دون الاكتراث للعوامل الإنسانية والاجتماعية التي تحيط بظروف العمل وما ينجم عنها من سوء أحوال العمال وإن هذه السياسة اتبعتها أصحاب العمل مع العمال أدت إلى أن يقوم أصحاب العمل في فرض شروط في النظام الرأسمالي تحت شعار الحرية والمساواة والعرض والطلب من دون أن يمتلك العامل أي وسيلة للحصول على حقوقه ألا أن التطور التقني مكن البشرية فجأة من السيطرة على الطبيعة بعد أن كانت خلال آلاف السنين ضد عبوديتها ويعد أن بقي الإنسان عبداً حتى الأمس نجد نفسه بفضل التقنية وقد رقي إلى منزلة السيد المطلق^(١) ونتيجة لتدخل الدولة في كافة مرافق الحياة لتسريع العملية الإنتاجية وتنمية الاقتصاد الوطني ودفع خطط التنمية إلى الإمام فقد ظهر القطاع الاشتراكي ليقود في مجالات كانت حكراً على القطاع الخاص مما أدى إلى انتكاس المذهب الفردي منذ أواسط القرن الماضي نتج عنه أن السلطان الإرادة بدا يتزعزع وتؤكد واجب الدولة في العلاقات العمل تحقيقاً للصالح العام دون تركها محكومة بالعقد وحده^(٢)

وإن قانون العمل يعد الحجر الأساس في التنظيم الفردي للعمل باعتباره يحتل أهميه اقتصادية اجتماعية في تنظيم العمل لأنه يدير وينسق العلاقة مابين عنصر العمل ورأس المال لتوجيه قوى الإنتاج إلى جانب التعبير عن الحقوق وواجبات قوى العمل سعياً وراء تحسين مستوى الإنتاج وتوسيع الحوافز الفردية^(٣) ومن خلال هذه المقدمة المتواضعة سوف نتناول في هذا البحث دراسة السلطة التأديبية أو الانضباطية لصاحب العمل وقد جرت طريقة كتابة البحث بالتطرق إلى مفهوم السلطة التأديبية وأنواعها والسلطة المختصة

(١) هنري ارغون / فلسفة العمل - ترجمة عادل الهوا - منشورات عويدات بيروت - باريس - ط ١ - ١٩٧٧ - ص ١١٨

(٢) د. احمد زكي بدوي، عقد العمل الفردي في التشريعات العمل العربية الاحنبى وسلسلة البحوث والدراسات رقم ٣، ١٩٨٢، مكتب العمل العربي ،

ص ٦٥

(٣) د. علاء شفيق الراوي والدكتور عبد الرسوم جاسم، اقتصاد والعمل، مطابع جامعة الموصل، مديرية مطبعة الجامعة، ١٩٨٣، ص ١٩٦

بإيقاع الجزاء وتم الرجوع بالدرجة الأساس إلى قانون العمل العراقي الحالي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ والقوانين العمالية العراقية الملغية إضافة الى بعض التشريعات العمالية العربية .

المبحث الأول : -

((مفهوم عقد العمل الفردي وطبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل))

يعرف عقد العمل الفردي بأنه (اتفاق شفهي أو كتابي، صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل اجر لمدة محدودة أو غير محدودة ولعمل معين أو غير معين)(١) كما عرف عقد العمل الفردي بأنه (اتفاق بين العامل وصاحب العمل يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعا لتوجيهه وإدارته ويلتزم فيه صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه للعامل)(٢) وعرف بأنه (عقد يتعهد احد طرفيه بان يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر ويكون في أدائه تحت توجيهه وإدارته مقابل اجر يتعهد به الطرف الآخر ويكون العامل أجيرا خاصا)(٣) وان العلاقة بين صاحب العمل والعمل يتضمنها عقد يسمى عقد العمل الفردي وان التزام كل طرف هو مقابل التزام الطرف الآخر وعلى وجه التبادل فالعامل ملزم بأداء العمل المتفق عليه في العقد مقابل التزام صاحب العمل بتأدية الأجر إلى العامل (٤)

(١) فاديه احمد حسن، المراحل التمهيدية لإبرام عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، ٢٠٠٧، ص ١

(٢) مادة (٢٩) من قانون العمل العراقي النافذ (٧١) لسنة ١٩٨٧

(٣) مادة (٩٠٠) من قانون المدني العراقي النافذ رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١

(٤) د. احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط ٢٠٠٦، ص ١١٢

وان مضمون التبعية القانونية التي تحكم العلاقة ما بين العامل وصاحب العمل تعني خضوع العامل للسلطة الانضباطية التأديبية التنظيمية لصاحب العمل وان هذه السلطة مقيدة بالقيود القانونية التي ينص عليها القانون ومن ثم الغاية منها وهذا ما سنتناوله لاحقا في الجزاءات التأديبية لصاحب العمل (١) وكذلك يقضي ضمان حسن سير العمل وانتظامه ان تطاع أوامر صاحب العمل التي يصدرها إلى عماله وهذا ما يقتضي بالتبعية ان تترتب على مخالفة هذه الأوامر جزاءات تفرض على المخالف. وان هذه السلطة ملتزمة بالحدود المرسومة لها في العقد وتطبق شروطه ومحمية بالقانون وخاضعة لرقابة القضاء وذلك كون صاحب العمل هو المختص برسم السياسة العامة في المشروع الخاص به ويجب ان تكون أوامره في حدود المشروعية (٢)

ويمارس صاحب العمل سلطة الإدارة في المشروع عن طريق إصداره الأوامر. التي تكون إما أوامر فريده (توجه لكل عامل من عماله على انفراد) وقد تكون أوامر جماعية عامة (تخص كل عمال المشروع أو عمال قطاعات معينة من دون تحديد ذاتي أو شخصي وهي ما يطلق عليه نظام العمل)(٣)

(١) د. احمد عبد الكريم ابو شنب، المصدر السابق، ص ١٩٤

(٢) د. احمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، منشأة المصارف، الإسكندرية، ط ١، ص ٨٥

(٣) د. يوسف الياس، قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠، الجزء الأول، ط ١، منشورات مكتبة التحرير، بغداد، ١٩٨١، ص ٢٤٩

المبحث الثاني :- ((مفهوم السلطة التأديبية))

أن مفهوم السلطة قد يعبر عنه في مجال الوظيفة العامة بأنه (الإرادة التي يعبر عنها الموظف عند ممارسته للوظيفة الموكلة اليه)(١)

وفي الاتجاه نفسه فان السلطة ممكن تعريفها ((مكنة وقدرة اتخاذ القرار أو التصرف النهائي أي الملزم للآخرين الذين يتعين عليهم تنفيذه والعمل بموجبه إطاعة لمصدره)) (٢)

والسلطة التي يمارسها صاحب العمل هي عبارة عن أرادته المعبرة عن قدرته في إدارة منشاته وتنظيمها وفقا للقانون والعقد والمبادئ العامة والسلطة التأديبية التي يتمتع بها صاحب العمل باعتباره صاحبا للمشروع يمكن تعريفها الحرية التي يمنحها المشروع سلطة لتطبيق العقوبات المنصوص عليها قانونا على أن تكون هذه السلطة منسجمة مع مبدأ المشروعية، أي انه يملك الحق في فرض عقوبات وممارسة سلطة التأديبية كما خصه المشروع بذلك (٣)

ومن خلال التعريف المذكور أعلاه ممكن القول أن هذا السلطة نتيجة طبيعية لحق صاحب العمل في إدارة المشروع إذ لابد من جزاء يضمن احترام الأوامر الفردية وتعليمات العمل وألا ظلت هذه القواعد من غير اثر (٤)

-
- (١) خالد محمد مصطفى المولى، سلطة صاحب العمل التأديبية في القانون العراقي، ١٩٨٩، ص ٣٠
- (٢) د. حمدي أمين عبد الهادي، الفكر الإداري الإسلامي والمقارن، الأحوال العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤، ص ١٥١
- (٣) د. ملكيه الفروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، مطبعة الجيالوي، ط ١، ١٩٨٤، ص ٣٦
- (٤) د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، دار الطبع والنشر الأهلية، بغداد، ١٩٧٢، ص ١٨٧

وان صاحب العمل يتمتع في نطاق المشروع الذي يتولى أدارته بسلطة الإدارة والتوجيه تماما كما هو الحال للرئيس الإداري حيث يتمتع بالإدارة والتوجيه في أي مرفق من مرافق الدولة او منشاتها والأمر المؤكد أنما يتمتع به صاحب العمل من سلطة هو الوجه المبرر لحالة التبعية للعمال التي تعد عنصر مميزا لعلاقة العمل وان الأمر اللافت للنظر هو أن التبعية وان كانت تماثل التبعية الرئاسية التي يخضع له الموظف العام ألا أنها تختلف عنها في أن التبعية الرئاسية ليست مقررة لشخص الرئيس وإنما هي مقررة لمصلحة المرفق العام نفسه (١)

لذلك فان نظام التأديب العمالي يتميز بطابع السلطة وهذه السلطة هي تجعل صاحب العمل يمتلك الحق في وضع الأسس العامة الضرورية في المحافظة على سير المشروع وانتظامه (٢)

والسلطة التأديبية ليست مقتصرة على علاقات العمل فقط بل تلاحظ في جميع المرافق والمؤسسات العامة والخاصة كقوانين انضباط موظفي الدولة وتعليمات انضباط طلاب المدارس والجامعات (٣)

وان صاحب العمل يستمد سلطته في تأديب العمال من طبيعة العلاقة التعاقدية شريطه أن لا يخرج عن حدود القانون ووفقا لما خوله إياه عقد العمل من حق الأشراف على العمال وإدارة العمل بحيث يؤدي ذلك بالضرورة إلى مجازاته عن أخلاله بالتزاماته وفيما لو لم يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل على الوجه المتفق عليه (٤)

ولابد من الاشارة إلى أن قانون العمل النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ قد أشار أشارات متفرقة إلى السلطة التأديبية بينما كان الحال يقتضي أن تتضمن أحكامه نصوصا تقرر إلزام الإدارات وأصحاب العمل بوضع انظمه تأديبية وكذلك ضمانات تطبيق الأنظمة وإجراءاتها والرقابة عليها (٥)

ولغرض تلافي هذا النقص صدر نظام مكافأة وانضباط العمال رقم ١٩ لسنة ١٩٧٦ (٦) محددا المخالفات والجزاءات التأديبية وإجراءات فرض هذه الجزاءات ألا أن الملفت للنظر ان هذا النظام صدره جاء مخالف للقانون والمنطق وتبدو مخالفته واضحة في أن المشرع خول صاحب العمل بوضع نظام للجزاءات التأديبية لكن بصورة غير مطلقة لخضوعه لرقابة مكتب العمل والى التنظيم النموذجي للجزاءات التي يصدرها وزير العمل أما مخالفته للمنطق فتتمثل في انه جاء بأحكام واحدة لتطبيق على جميع المنشآت في مختلف قطاعات العمل، وهذا ما يتنافي مع كون النظام لائحة داخلية للمشروع تتضمن قواعد تراعى فيها طبيعة العمل فيه مما يقتضي أن تختلف قواعده من مشروع إلى آخر لتحقيق الغرض المتقدم (٧)

-
- (١) د. خالد محمد مصطفى، سلطة صاحب العمل التأديبية في القانون العراقي، المصدر السابق، ص ٣١
- (٢) د. خالد محمد مصطفى، المصدر السابق، ص ٣١
- (٣) د. غالب الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، المملكة الأردنية الهاشمية، دار وائل للنشر

- (٤) أنور العمروس، قضاء العمل التأمينات، منشأة المعارف، ١٩٦٤، ط ١، الإسكندرية، ص ٣٨٦
- (٥) د. عدنان العابد، ويوسف الياس، الطبعة الأولى، دار المعرفة
- (٦) الوقائع العراقية العدد ٢٥٣٣ في ١٤ حزيران ١٩٧٦
- (٧) د. عدنان العابد، ويوسف الياس، المصدر السابق، ص ١٣٢

كذلك نجد أن صاحب العمل يتقيد بالغاية التي شرعت من أجل تحقيقها السلطة التأديبية وهي حفظ النظام في المنشأة وحسن سير العمل وانتظامه وبما أن علاقة التبعية موجودة في كل عقد عمل فإن السلطة التأديبية تثبت لكل صاحب عمل (١)

وان مناط السلطة التأديبية مرتبط بحق صاحب العمل في إدارة المشروع لان الأصل العام الذي يحكم التأديب هو ارتباطه بالعمل ، فإذا انتفى هذا الحق لم يعد للتأديب مجال (٢)

نجد من خلال ما تقدم أن صاحب العمل يمتلك حق منحه القانون له وهو حق التأديب وان هذا الحق لا يستعمله إلا إذا اخل العامل بالتزاماته سواء بعدم تأدية العمل بعناية الشخص المعتاد أو بتأديته على خلاف مقتضيات حسن النية أو مخالفة أوامر صاحب العمل أو النظام الأساس للعمل وذلك لان الهدف الأساسي لهذه السلطة هو تنمية وتحسين ظروف الخدمة في المشروع الخاص ويتحقق ذلك بعملية تقويم للعاملين في المشروع .

(١) د. خالد محمد مصطفى، المصدر السابق، ص ٣٢

(٢) مغاوري محمد شاهين، المسالة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، عالم الكتب، القاهرة ١٩٧٤، ص ٢٦

المبحث الثالث:-

((مفهوم الخطأ التأديبي))

يعرف الخطأ التأديبي بأنه الإخلال بنظام المشروع وحسن سير العمل فيه أو عاقته أغراض المشروع أو مخالفة أوامر صاحب العمل(١)

وهناك من يعرفه بأنه انحراف في سلوك العمل وإخلال بنظام المشروع أو العبث بحسن سير العمل فيه وأعاقته للغرض الذي يقصد به تحقيقه وعرف أيضا هو انحراف طائفي لا يعني الاعتداء على مصالح المجتمع كله وإنما هو الخروج على شرعية الجماعة الصغيرة التي ينتمي إليها الشخص أو الاعتداء على إحدى مصالحها(٢) كذلك من يعرفه بأنه (كل تصرف غير مشروع فيه اعتداء مباشر أو غير مباشر على مصلحة المشتركة للهيئة العامة وكل عمل مخالف للقانون يرتكب عن عمد أو خطأ بفعل إيجابي أو سلبي)(٣) وأيضا يعرف بأنه (الإخلال بالواجبات التي تقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بنظام جماعة المنشأة التي ينتمي إليها الملتزم أو عرقلة الأهداف التي خصصت من أجلها)(٤)

ومن خلال النظر إلى التعاريف التي ذكرت أنفا تلخص إلى أن الفعل المستوجب للتأديب لابد أن يكون ذا صلة بالعمل سواء كان أثناء تأدية العمل أو في مكان العمل نفسه فإذا اقترف الفعل خارج مكان العمل فلا يستوجب هذا الفعل التأديب من صاحب العمل(٥)

(١) د. همام محمد محمود، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، ١٩٨٧، ص ٣٣١

(٢) د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، علاقات العمل الفردي، ط ١، بغداد، ١٩٨٠، ص ١٦٦

(٣) محمد رشوان احمد، أصول القانون التأديبي، مطبعة وهذان، ط ١، ١٩٦٠، ص ٧٥

(٤) د. علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، رسالة دكتوراه، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٧٥، ص ٣٥

(٥) عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، مؤسسة البستاني، القاهرة، ١٩٨٩، ص ٢٥٢

وان الخطأ التأديبي يتحقق نتيجة الإخلال بالالتزام بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل بالمنشأة والامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بنظامها(١)

وان الخطأ التأديبي أيا كان الصورة التي يأخذها يحمل معنى الإخلال بالواجب المهني للعامل الذي يتناقض مع حسن سير العمل بالمشروع أو نظامه أو الإساءة لسمعته أو تعطيل لأغراضه(٢)

ونلاحظ أن الخطأ التأديبي يختلف عن الخطأ العقدي في أن هذا الأخير معروفه صوره مقدما كما يختلف عن الخطأ الجنائي لان هذا الخطأ محكوم بمبدأ لا جريمة ولا عقوبة ألا بنص والأصل ألا يشترط في الخطأ التأديبي الذي يقيم المسؤولية التأديبية أن ينشا عنه ضرر مادي أو معنوي يلحق صاحب العمل ولهذا فهو يختلف عن

الخطأ المدني الذي لا تترتب المسؤولية عنه ألا إذا توفر ركن الضرر(٣)

ومن خلال ما ورد أعلاه نستخلص بان الخطأ التأديبي هو انحراف أو تقصير يصدر من العامل نتيجة الإخلال بإحدى الواجبات المناطة به ويؤدي إلى أحداث ضرر بالمنشأة التي يديرها صاحب العمل والتي يعمل فيها وبالتالي تتحقق السلطة التأديبية لصاحب العمل ويكون له الحق في فرض العقوبات الانضباطية على العامل إذا ما ثبت خطاه التأديبي وقد سارت اغلب التشريعات العربية ومنها التشريع العراقي في هذا الاتجاه

(١) د. عدنان العابد، د. يوسف المياس، المصدر السابق، ص ١٣٢

(٢) د. هتمم محمد محمود زهران، قانون العمل، الإسكندرية، ١٩٩٧-١٩٩٨، ص ٥١٦

(٣) د. عدنان العابد، يوسف اليأس، المصدر السابق، ص ١٣٢-١٣٣

المبحث الرابع:-

((أنواع الجزاءات التأديبية))

الجزاء التأديبي هو العقوبة التي يفرضها صاحب العمل على العامل نتيجة ارتكابه خطأ أو مخالفة تأديبية زجرا للمخالف وتثبيتا لدعائم النظام في المشروع أيضا عرف بأنه العقوبة التأديبية التي يوقعها رب العمل على العامل جزاء مخالفة وقعت منه داخل محل العمل(١)

ومن خلال التعارف أعلاه يتبين أن الجزاءات التأديبية هي عقوبات تأديبية يفرضها صاحب العمل على العامل في حالة ارتكابه خطأ تأديبيا والذي اشرنا إليه مسبقا وان هذه الجزاءات تحددها لائحة هذه اللائحة يضعها صاحب العمل ويعتمدها وزير العدل..

فمثلا نجد أن المشرع الأردني حدد بان صاحب العمل يضع لائحة بالجزاءات ويعتمدها وزير العدل والمشرع اليمني ألزم صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عامل فأكثر بان يضع لائحة بالجزاءات والمكافآت وشروط توقيعها أما المشرع المصري أشار بان وزير العدل هو الذي يضع لائحة المخالفات التي تستوجب توقيع عقوبة إنذار فقط(٢)

والمشرع العراقي لم يحدد المخالفات التي إذا ارتكبها العامل تعرضه إلى عقوبات وإنما حدد فقط ثلاثة عقوبات (جزاءات تأديبية) تفرض على العامل من قبل صاحب العمل عند ارتكابه الخطأ التأديبي لذا نلاحظ أن التشريعات قد اختلفت فيما بينها في تحديد الجزاءات التأديبية وكيفية وضعها

والجزاء التأديبي يختلف عن الجزاءات الأخرى كالجزاء المدني والجزاء الجنائي فالجزاء التأديبي يستهدف معاقبة العامل الخل بالتزاماته دون حاجة لإثبات الضرر بينما الجزاء المدني فيتمثل بتعويض ويلزم من أحداث الضرر بدفعه(٣)

كذلك يختلف الجزاء التأديبي عن الجزاء الجنائي أن الجزاء التأديبي غايته حماية المصالح المحدودة لجماعة بذاتها بينما الجزاء الجنائي غايته حماية المجتمع والمصالح المشروعة للأفراد وكذلك الجزاء الجنائي يفرض على جريمة معينة بالذات ومنصوص عليها في القانون لكن الجزاء التأديبي يوقع حتى في حالة براءة المتهم جنائيا لأنه يهدف إلى حسن انتظام العمل في المشروع(٤)

(١) فتحي عبد الصبور، الوسيط في عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، القاهرة، ص ٣٠٤

(٢) د. غالب الدوودي، المصدر السابق، ص ١٠٩

(٣) د. خالد محمد مصطفى، المصدر السابق، ص ١١٣

(٤) د. خالد محمد مصطفى، المصدر السابق، ص ١١٣

لذا نجد أن الجزاء التأديبي يتشابه مع الجزاءات الأخرى في انه عقوبة لأنه يختلف عنها في أمور أخرى ومن خلال ما تقدم نخلص ان الجزاء التأديبي هو عقوبة يفرضها صاحب العمل على العامل عند ارتكابه خطأ تأديبي وهذه العقوبة تنص عليه لائحة يحددها صاحب العمل ويعتمدها وزير العدل وهذا الجزاء يختلف عن الجزاءات الأخرى ولكن لهذا الجزاء شروط محددة وهي:-

(١) أن يتم إيقاع عقوبة واحدة عن المخالفة واحدة(١)

(٢) أن ترد العقوبة بلائحة الجزاءات حيث لا يجوز له فرض عقوبة لم ترد في لائحة الجزاءات(٢)

وسوف نتناول في هذا المبحث تحديد أنواع الجزاءات التأديبية والتي أجمعت اغلب قوانين العمل العربية عليها في ثلاثة مطالب :-

المطلب الأول:- ((الجزاءات المعنوية))

أن هذه الجزاءات يترتب عليها ضرر معنوي يصيب العامل فيؤثر عليه وعلى سمعته في المصنع أو الشركة أو المنشأة أو المشروع الذي يعمل فيه وتتل من شخصيته إضافة إلى أن هدفها الأساس هو في تقويم العامل وتصحيح مسار عمله(٣)

(١) المادة الثانية من القرار الوزاري المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٥٩

(٢) فتحي عبد الصبور، المصدر السابق، ص ٣٠٤

(٣) د. إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين في التعيين والترقية والتأديب، رسالة الدكتوراه مقدمة إلى كلية

الحقوق، الجامعة المصرية، ١٩٣٦، ص ١١٥

وان هذه الجزاءات تثبت في ملف العامل أو اضبارته لكي يكون بالإمكان تشديد العقوبة مستقلاً إذا اقترف الذنب السابق نفسه وهذه الجزاءات بعض الدول أخذتها جميعاً والبعض الآخر أخذ بواحدة منها وسوف نستعرضها بالنقاط الآتية:-

(١) التنبيه: -يعد هذا الجزاء من اخف الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في بعض القوانين العربية إذ يهدف الى تنبيه المخالف إلى الخطأ الذي ارتكبه وضرورة تلافيه وتجاوزه وينبغي عليه التقيد بالقانون والنظام المعمول به في المنشأة أو المشروع وهذه العقوبة قد توجه كتابياً وقد توجه شفوياً وان القانون العراقي لم يرد ذكرها في القانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ وكذلك قانون العمل رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ الا انها وردت في المادة السادسة من نظام المكافآت وانضباط العمال رقم ٩ لسنة ١٩٧٦ الملغي اما قانون العمل النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ فإنه لم يرد فيه أي ذكر لمثل هذه العقوبة وبعض القوانين العربية قد تصدت لها لكن في اضعف نطاق (١)

(٢) لفت النظر:- وهو تحذير وتنبيه العامل إلى وجوب تجنب الاستمرار في السلوك وضرورة الالتزام بالقانون والنظام وان هذه العقوبة قد ترتب آثار مادية كما في المادة السابعة من نظام المكافآت وانضباط العمال الملغي رقم ٩ لسنة ١٩٧٦ حيث تؤكد أن ألفت النظر يؤدي إلى حجب الزيادة السنوية لمدة شهر واحد. وبعض القوانين العربية لم تتصدى لمثل هذه العقوبة كالقانون المصري والبعض الآخر من القوانين تصدت له باعتباره عقوبة تأديبية كالقانون العراقي فإذا ما نص على هذا الجزاء ضمن لوائح الجزاءات فإنه يعتبر جزاءاً تأديبياً أما إذا لم ينص عليه فإنه يعد باطلاً لعدم وروده في القانون أو لوائح الجزاءات (٢)

(٣) الإنذار:- هو تنبيه العامل إلى المخالفة التي وقعت منه وتحذيره من مغبة تكرار مخالفته لأوامر وتعليمات صاحب العمل (النظام الداخلي للمؤسسة) وأشعاره فيه بأنه سوف يتعرض لعقوبات اشد في حالة ارتكاب نفس المخالفة أو إذا استمر فيها (٣)

وعقوبة الإنذار قد تكون شفوية وقد تكون مكتوبة وان هذه العقوبة تصدت أليها أكثر القوانين العربية كالقانون المصري والقانون السعودي واستوجبت هذه القوانين أن يكون الإنذار كتابياً وكذلك القانون الأردني وهنالك قوانين لم تتصدى إلى هذه العقوبة باعتبارها إحدى الجزاءات التأديبية كالقانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ النافذ فإنه لم يتصدى إلى هذه العقوبة سواء كانت شفوية أو كتابية (٤)

(١) د. خالد محمد مصطفى، المصدر السابق، ص ١٣٥

(٢) د. محمود حلمي، تأديب العاملين بالجهاز الإداري، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد الثاني، السنة

الثالثة، ١٩٦٩، ص ٣٣٨

(٣) د. خالد الداودي، المصدر السابق، ص ١٠٩

(٤) د. خالد محمد، المصدر السابق، ص ١٤٠

المطلب الثاني :- ((الجزاءات المالية))

تعتبر هذه الجزاءات من الجزاءات التي لها أساس مباشر بحياة العامل ومورد رزقه ومعيشته على اعتبار اجر العامل هو المورد الرئيس لرزقه ورزق عائلته لمواجهة متطلبات الحياة وظروفها وان هذه الجزاءات تشتمل بجزء واحد الا وهو عقوبة الغرامة وسوف نتناولها بالتفصيل الآتي:-

(١) الغرامة:-

وهي ألزام العامل بدفع مبلغ معين كعقوبة لما ارتكبه من مخالفة وكان صاحب العمل يأخذ مبلغ الغرامة التي يفرضها على العامل لنفسه ولذلك كان يندفع في فرض الغرامات على العمال بغية اقتطاع جزء لا باس به من أجورهم مما أثار حفيظة العمال حتى تدخل المشرع ومنع تأدية مبلغ الغرامة إلى صاحب العمل (١) وفت اختلفت التشريعات في تحديد مقدار الغرامة فمثلا التشريع الأردني حددها أن لأتزيد على اجر ثلاثة أيام من الشهر الواحد أما التشريع المصري فحددها أن لأتزيد على اجر خمسة أيام من الشهر الواحد وكذلك التشريع القطري حددها لمدة خمسة أيام من الشهر الواحد أما القانون العراقي(قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧) فانه نص على هذه العقوبة في الفقرة الثانية من المادة ١٢٦ منه والتي أوجبت أن لا يزيد قطع الأجر على ثلاثة أيام كما حدد حدا أقصى لمقدار الغرامة بما لا يزيد على ٢٠% من الأجر الشهري على خلاف القانون السابق رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي الذين لم يحددا حدا أقصى لعقوبة قطع الأجر وبهذا نجد أن المشرع العراقي يتماشى مع الكثير من قوانين العمل العربية(٢)

ألا أن السؤال الذي يطرح أين تؤول مبالغ الغرامات؟ هل يستولي عليها صاحب العمل أم توضع في صندوق أم تخصص لجهة إدارية أم لمن؟

للإجابة على هذا التساؤل فان القوانين العمالية العربية اختلفت فيما بينها في تحديد الجهة التي تؤول أليها فقانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ لم يحدد الجهة التي تؤول أليها الغرامات مما يعني أنها تؤول إلى صاحب العمل لكن القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي حدد الجهة التي تؤول لها الغرامات وهي المؤسسة العمالية للثقافة العمالية أما القانون المصري حدد أن يكون التصرف بها وفقا لما يقرره وزير الدولة للقوى العمالية والتدريب والقانون الأردني اوجب إيداعها في صندوق مشترك لمنفعة العمال(٣)

(١) د. هشام رفعت هاشم، عقد العمل في الدولة العربية دراسة مقارنة، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٦٤، ص ٢٣٤-٢٣٥

(٢) د. شهاب توما منصور، المصدر السابق، ص ١٩٢-١٩٣

(٣) د. خالد محمد مصطفى، المصدر السابق، ص ١٤٦

المطلب الثالث :- ((الجزاءات المهنية))

أن هذه الجزاءات يترتب عليها ضرر مهني يلحق بالعامل سواء من خلال التأثير على عمله بان يوقف عن العمل فيفقد جراء ذلك أجره طيلة مدة التوقف أو يفقد صفته كعامل في حالة فصله من العمل بشكل نهائي لذا سنتناول في هذا المطلب أنواع هذه الجزاءات في النقطتين التاليتين:-

(١) الوقف عن العمل:-

وهو إيقاف العامل عن أداء العمل لمدة معينة وحرمانه من أجره طيلة فترة الإيقاف أو هو منع العامل من العمل لمدة معينة كما يعرف بأنه إيقاف العامل عن العمل ومنعه من ممارسته مده معينة دون اجر جزاء ارتكابه مخالفة من المخالفات(١)

ومن خلال التعارف أعلاه يتضح انع قوينة الوقف عن العمل يقوم صاحب العمل بفرضها على العامل وتؤدي إلى حرمانه من الأجر والعمل لمدة معينة نتيجة قيام العامل بخطي تأديبي.

ونلاحظ أن جزاء الوقف عن العمل يتشابه مع جزاء الغرامة في كونهما يؤديان إلى حرمان من الأجر(٢) وبعض القوانين العمالية أخذت بهذه العقوبة والبعض الآخر لم يأخذ بها..

فمثلا القانون العراقي النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ لم يأخذ بهذا الجزاء وكذلك القانون العراقي الملغي رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ لم يأخذ به اما القانون العمالي المصري فانه اخذ بهذه العقوبة التأديبية كذلك نظام العمل والعمال السعودي اخذ بهذا الجزاء واعتبره كعقوبة تأديبية وقانون العمل القطري اخذ بهذا الجزاء وحدد مدة الإيقاف عن العمل لمدة لأتزيد عن خمسة أيام عن المخالفة الوحدة(٣)

وكذلك قانون العمل الأردني حدد مدة الإيقاف بدون اجر لمدة لأتزيد عن ثلاثة أيام في الشهر الواحد وذلك في المادة ٤٨ من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ (٤)

(١) جواد الرهيمي ، شرح قوانين العمل العراقي ، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٦٠، ص ٢٠٥

(٢) د. غالب الداودي، المصدر السابق، ص ١١١

(٣) <http://www.mnqlfo.net/forum6/thread3725.html>.

(٤) د. احمد عبد الكريم أبو شنب ، المصدر السابق، ص ١٩٧

(٢) الفصل من العمل:-

يعد هذا الجزاء من اخطر الجزاءات التي يتعرض لها العامل بل يعتبر أخطرها على الاطلاق لما يترتب عليه من حرمان العامل من العمل والأجر ويعرف الفصل التأديبي بأنه عقوبة تأديبية يوقعها صاحب العمل على العامل بماله من سلطة الإدارة والأشراف اذا ما اخل بالالتزامات الجوهرية المترتبة على عقد العمل(١)

كما يعرف بأنه التصرف الإرادي النابع من الإرادة المنفردة لصاحب العمل الذي ينهي عقد العمل كعقوبة لإخلال العامل بالتزام مفروض عليه(٢)

ومن خلال التعاريف أعلاه يتضح أن صاحب العمل له حق فرض عقوبة الفصل بحق العامل الذي ارتكب خطأ تأديبيا بشرط أن تكون هذه العقوبة منصوص عليها ضمن لائحة الجزاءات المقررة فإذا لم تكن هذه العقوبة منصوص عليها ضمن اللائحة فان فرض هذه العقوبة يكون باطلا (٣)

واغلب القوانين العمالية العربية أخذت بهذا الجزاء فالقانون العمالي العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ نص على هذا الجزاء وحالاته في المادة ١٢٦/الفقرة الخامسة منه وفي المادة ١٢٧ منه .

وهناك حالات معينة يتم من خلالها فرض عقوبة الفصل من العمل وتكاد القوانين العربية تتفق فيما بينها على هذه الحالات التي يتم بموجبها فصل العامل تأديبيا وهذه الحالات هي:-

١-إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأ عنه ضرر مادي شرط أن يبلغ صاحب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث

٢-إذا أفشى العامل سرا من أسرار العمل أدى إلى إلحاق الضرر لصاحب العمل

٣-إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل أكثر من مرة شرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة معلنة في مكان ظاهر ا وان يكون قد ابلغ بها شفويا إذا كان أميا

٤-إذا وجد العامل أكثر من مرة إثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير المخدر

٥-إذا أتى العامل أكثر من مرة سلوكا لايليق بالعمل .

(١) احمد فؤاد حامد عيسى، الفصل التأديبي وضمانات في التشريعات العمل العربية، مجلة العمل العربية،العدد الثاني عشر، ١٩٨٧، ص٤٢

(٢) د. عدنان العابد، د.يوسف الياس،المصدر السابق،ص١٣٨

(٣) د.خالد محمد،المصدر السابق،ص١٦٦

- ٦- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو ممثله أو احد رؤسائه في العمل أثناء العمل أو خارجه شرط أن يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث
- ٧- إذا ارتكب العمل أثناء العمل جناية أو جنحة بحق احد زملائه في العمل وحكم عليه من اجلها بموجب قرار قضائي بات
- ٨- إذا حكم على العمل بالحبس مدة تزيد على سنة واكتسب الحكم درجة الثبات
- ٩- إذا تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع عشرة أيام متصلة أو عشرين يوما متقطعة خلال سنة العمل(١)
- فإذا ما تحققت إحدى هذه الحالات جاز لصاحب العمل فصل العامل عن العمل باعتباره مرتكبا خطأ تأديبيا...

المبحث الخامس

((السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية والإجراءات الخاصة

بتوقيعها))

أن للجزاء التأديبي إجراءات ينبغي على أصحاب العمل أو من ينوب عنهم أتباعها عند فرض الجزاء على العامل و ألا سقط حقهم في فرض مثل هذه الجزاءات وان أصحاب العمل أو من يمثلهم عند ممارستهم فرض الجزاءات أنما يمارسون سلطة نص عليها القانون و ألا اعتبر الجزاء باطلا عندما يفرض من سلطة غير مخولة قانونا وليس لديها الصلاحية في توقيع الجزاء(٢)

المطلب الأول :- ((السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية))

أن ممارسة السلطة التأديبية التي تتولى إيقاع الجزاءات تختلف من دولة إلى أخرى ومن تشريع إلى آخر وان هذا الاختلاف لم يعد قاصرا على قوانين العمل العربية وإنما بين مختلف الدول ألا انه تم التركيز على قوانين العمل العربية مستهدفين من ذلك إلى ضرورة توحيد التشريع في الأقطار العربية عموما

(١) المادة ٢٧ من القانون العمل العراقي رقم ١٧ لسنة ١٩٨٧ ومادة ٦١ من قانون العمل المصري ومادة ٥٠ من قانون العمل اليمني

والمادة ٢٨ من قانون العمل الأردني

(٢) د. خالد محمد، المصدر السابق، ص ٢٠٤

فالمشروع المصري أضاف إلى صاحب العمل مدير المنشأة الذي يتولى فرض جزاءات معينة كالإنذار والغرامة بحيث لا تتجاوز أجور ثلاثة أيام والوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أما الجزاءات الأخرى فهي تفرض من صاحب المنشأة او وكيله المفوض او مجلس الادارة المختص اما جزاء الفصل فانه قبل اتخاذه يعرض على لجنة ثلاثية مشكلة لهذا الغرض(١)

كذلك الحال بالنسبة للامارات العربية المتحدة والسعودية والبحرين فان الجهة المختصة بتوقيع الجزاءات تتمثل بصاحب العمل او من يمثلته(٢)

والمشرع العراقي لم يتطرق في قانون العمل العراقي رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ الى الإجراءات التي يجب إتباعها لتوقيع العقوبات على العمال وهذا بخلاف قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي حيث أتى بنظام متكامل للإجراءات الانضباطية وحدد إجراءات فرض العقوبات التأديبية (٣) ولا بد من الإشارة الى ان نظام انضباط العمل اخذ يتطور تدريجيا ليصبح على نسق نظام انضباط موظفي الدولة كذلك لا بد لي ان أشير الى نقص هام في معظم القوانين العمالية وهو عدم بيان الآثار التي تترتب على معاقبة العامل وهذه ناحية جديرة بالاهتمام لا ننا وان كنا نقر مبدئيا حق صاحب العمل بتشغيل من يشاء وبإنهاء خدمة من يشاء الا إن الحق يجب ان يدور في حدود المصلحة العامة.

المطلب الثاني:- ((الإجراءات الخاصة بتوقيع الجزاءات التأديبية))

إن تنفيذ الجزاء التأديبي يتطلب إجراءات ينبغي مراعاتها حماية للعامل واستكمالاً لمقومات وصيغ الإجراءات التأديبية المتبعة في فرض الجزاء ومن هذه الضمانات:-

(١) د.همام محمد محمود زهران، المصدر السابق، ص ٥٣٦

(٢) المادة ١٦٠ من قانون الاتحاد، والمادة ٧ من اللائحة النموذجية للجزاءات السعودية والمادة ١٠ من

قرار الوزاري البحريني رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦

(٣) د.شباب توما، المصدر السابق، ص ١٩٥

(١) ابلاغ العامل بالجزاء التأديبي:-

اي انه يجب ان يتم ابلاغ العامل بالجزاء التأديبي قبل تنفيذ الجزاء فاما ان يصل الى علم العامل او يبلغ به كتابة وقد سار على هذا النهج المشرع العراقي في قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ (١) وكذلك التشريع المصري اما التشريعات الاردني واليمني فلا نجد فيها اي نص يشير الى شرط الكتابة في توقيع الجزاء. ومن كل ما تقدم يتبين لنا ان اشتراط الكتابة أمر شكلي ينبغي وجوده والا عد الجزاء باطلا من الناحية الشكلية (٢)

٢- سقوط الجزاء التأديبي لممرور المدة

ان قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ جاء خاليا من النص على فترة سقوط الجزاء التأديبي على خلاف ما كان عليه في نظام مكافاة وانضباط العمال رقم ٩ لسنة ١٩٧٩ الملغي حيث لم يرتب اي جزاء تأديبي بعد مرور ثلاثين يوما على تاريخ بثبوت المخالفة (٣)

الا ان القانون الجديد رتب مدة سقوط للمخالفة اذا مضى على كشفها خمسة عشر يوما وما دام الامر كذلك فان ما يفهم من النص هو ان سقوط المخالفة بمضي المدة المذكورة في اعلاه يرتب ايضا سقوط اي عقوبة تأديبية قد ترد عليها (٤) والمشرع المصري والمشرع الاردني نصا انه اذا لم يتم ايقاع الجزاء بأكثر من ثلاثين يوما من تاريخ ثبوت المخالفة فانه يسقط لممرور المدة الزمنية (٥)

وان الغاية من تحديد المدة الزمنية لغرض فرض الجزاء التأديبي هي حماية العامل من صاحب العمل حتى لا يستمر في ملاحقته فترة طويلة او في وقت يصعب اثبات برائته كما ان طبيعة علاقة العمل تستلزم ان يبيت في المخالفة بسرعة لكي لا يبقى العامل قلقا لفترة طويلة الامر الذي يؤثر على عمله وإنتاجه (٦)

(١) مادة ١٢٩ أولا من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧

(٢) د.خالد محمد، المصدر السابق، ص ٢٠٨

(٣) مادة ١/٢ من نظام مكافاة وانضباط العمال رقم ٩ لسنة ١٩٧٦ الملغي

(٤) مادة ١٢٨ /١ اولا من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ النافذ

(٥) د. هشام رفعت، المصدر السابق، ص ١٨٧

(٦) د.خالد محمد، المصدر السابق، ص ٢١١

المبحث السادس

((الضمانات الخاصة بتنفيذ الجزاء التأديبي ومدى الرقابة على السلطة التأديبية)) .

ان من المستلزمات الضرورية لمتابعة حسن سير العمل في المنشأة او المشروع وتهيئة الظروف المناسبة لتحقيق التقدم الاقتصادي بما يضمن توفير قاعدة اقتصادية معينة تكون في خدمة التنمية القومية لا يتم الا بتوفير الوسائل الكفيلة لتسهيل ممارسة صاحب العمل لسلطاته المحددة وفقا للقوانين والأنظمة المرعية بما فيها سلطة فرض الجزاءات ومما لا ريب فيه ان العلاقة التي تحكم الصلة بين رب العمل والعاملين تقوم على افتراض ان الإدارة بغض النظر عن طبيعتها (فرد او مجموعة) قد قامت في توضيح السلوك المرغوب في مكان العمل والأساليب التي يمكن عن طريقها الوصول إلى ذلك السلوك وعلى هذا فان سلطة صاحب العمل التأديبية تبدأ بعد التحقق من مدى تطبيق الافتراض المذكور في أعلاه (١)

المطلب الأول :- ((الضمانات الخاصة بتنفيذ الجزاء التأديبي))

تعد سلطة التأديب اهم سلطة يتمتع بها صاحب العمل اذ تمكنه من ردع العامل عند حدوث تقصير من جانبه وان سلطة صاحب العمل التأديبية ليست مطلقة فلا بد من توفير الضمانات الأساسية لحماية العامل والحد من أطلاقات سلطة صاحب العمل التأديبية (٢) وهذه الضمانات التي بدورها تمنع سوء استعمال صاحب العمل لسلطته مقرر في القانون والأنظمة وتعليمات العمل وعقود العمل الفردية والجماعية فمثلا لايجوز لصاحب العمل اتخاذ اي إجراء تأديبي او فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل وزير العمل (٣) كذلك نجد ان تشريعات العمل قد وضعت قيود على سلطته لمنع انحرافه واستبداده في استخدام سلطته بإلزامه بوضع قواعد انضباط لعمله تعين بموجبها المخالفات التي يعاقب عليها والعقوبات المقررة وطرق تنفيذها الى جانب الالتزام بالمبادئ القانونية العامة والتي تتمثل بشخصية العقوبة وكفالة

حق دفاع المتهم عن نفسه ومبدأ عم التعسف في استعمال الحق في سبيل ان يكون هدف استعمال السلطة التأديبية في حدود الغرض المرسوم له ومحققا لحكمتها (٤)

(١) د.همام محمد محمود زهران، المصدر السابق، ص٥٣٧-٥٣٨

(٢) فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٨، ص٣١٧-٣١٨

(٣) د. غالب الداودي، المصدر السابق، ص ١٠٩

(٤) د. عبد الناصر توفيق، المصدر السابق، ص٢٢٢

ويعتبر من قبيل الضمانات الخاصة بتنفيذ الجزاء التأديبي نجد ان قانون العمل العراقي قد خول وزير العمل والشؤون الاجتماعية إصدار قواعد انضباط نموذجية يسترشد بها أصحاب العمل عند وضع انضباط لمنشاتهم وفق الضوابط والإجراءات التي يحددها القانون بالصورة الآتية :- (١)

أ- على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فاكتر ان يقوم بوضع قواعد انضباط العمال مسترشدا في وضعها بالقواعد النموذجية التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بهذا الشأن يبين المخالفات التي يعاقب على ارتكابها والعقوبات المقررة لها (٢)

ب- ان يعرض صاحب العمل قواعد الانضباط على مكتب العمل في المحافظة الذي يوجد فيه مكان عمله فيها للمصادقة عليها ويحق للمكتب تعديل هذه القواعد بحيث تتسجم مع قواعد الانضباط النموذجية التي أصدرها على ان يبلغ بالموافقة عليها سواء بصيغتها الاصلية او المعدلة خلال (٣٠) ثلاثون يوما من تاريخ تسجيلها لديه والا عدت تلك القواعد مصادقا عليها ضمنا بانتهاء تلك المدة (٣)

ت- على صاحب العمل ان يعلن عن هذه القواعد في لوحة الاعلانات بعد المصادقة عليها ولاتعد نافذة الا بعد انقضاء (١٥) خمسة عشر يوما من تاريخ اعلانها في مقر المنشأة (٤)

المطلب الثاني:- (مدى الرقابة على السلطة التأديبية)) .

تعد الرقابة من الوسائل المستخدمة من قبل الجهة الإدارية لمراقبة حسن سير وتطبيق إحكام وقواعد لوائح الجزاءات ومتابعة ما يترتب عليها من مخالفات تستوجب التعديل وسلطات التفتيش لها الدور الكبير في ممارسة هذه الرقابة وان الغرض الأساسي لهذه الرقابة هو لكي يتخذ صاحب العمل الوسائل والأساليب الصحيحة في فرض الجزاءات والابتعاد عن كل ما من شأنه التحكم والاستبداد في استعمال سلطته (٥)

(١) مادة (١٢٥/أولا) من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧

(٢) مادة (١٢٥/ثانيا) من القانون المذكور

(٣) مادة (١٢٥/ثالثا) من القانون المذكور

(٤) مادة (١٢٥/رابعا) من القانون المذكور

(٥) د.شباب توما منصور، المصدر السابق، ص٢٠٠

وان قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ حدد دائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل هي التي تقوم بالرقابة على قواعد الانضباط الصادرة من أصحاب العمل (١)

كذلك منح سلطات التفتيش الرقابة الادارية وفقا لما جاء من المادة ١١٤/ثانيا من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ ومن كل ما تقدم نوضح ان السلطة التأديبية لصاحب العمل في فرض الجزاءات تخضع لرقابة ادارية من قبل سلطات التفتيش ووزارة العمل لكي لا يتعسف صاحب العمل في استخدام حقه في فرض العقوبات التأديبية . وقد سارت اغلب القوانين العمالية العربية في اتجاه واحد وهو خضوع سلطة صاحب العمل للرقابة الادارية وهي الرقابة التي لها الدور الكبير في تحقيق اوسع الضمانات في المجال التأديبي على اعتبار ان من يقوم بهذه المهمة هم قضاة حقيقيون يتولون اصلاح الاخطاء التي افلتت من الرقابة الادارية على صحة ومشروعية العقوبات التأديبية(٢)

وهذه الرقابة تمنح العمال حق التظلم امام القضاء بعد ان يفرض عليه الجزاء التأديبي وان سلطة صاحب العمل التأديبية هي رخصة يستعملها تحت اشراف القضاء بحيث لا يكون الجزاء مشروعا عند انعدام الخطا المدعى به فضلا عن ذلك فان هذا الاشراف ينعطف ايضا الى تقدير الجزاء التأديبي ليكون متناسبا مع درجة الخطأ(٣) وان اغلب القوانين العمالية العربية اخذت بهذه الرقابة وقد نصت المادة ١٣٩ من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ على اختصاصات محكمة العمل في العراق:

١-الدعوى والقضايا والمنازعات المدنية الجنائية المنصوص عليها هذا القانون وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

٢-القرارات المؤقتة في الدعوى الداخلة في اختصاصها وفي حالة عدم وجود محكمة عمل فتخصص محكمة البداءة بها.

فالقضاء العراقي ماله من ولاية عامة حق رقابة ممارسة صاحب العمل لسلطاته الانضباطية سواء من حيث مشروعية العقوبة او من حيث تناسبها مع المخالفة المرتكبة من قبل العمل(٤)

(١) المادة ١٥ من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧

(٢) د.خالد محمد، المصدر السابق، ص ٢٢٠

(٣) كامل محمد بدوي، المرجع في التشريعات العمالية الموحدة، مكتبة دار ، القاهرة، بدون سنة طبع، ص ١٠٣

(٤) د.شباب توما منصور ، المصدر السابق، ص ١٩٨

ومن خلال ما تقدم يمكن القول ان سلطة صاحب العمل التأديبية في فرض الجزاءات التأديبية ليست مطلقة وإنما مقيدة ببعض الضمانات وبقيد الرقابة الادارية والقضائية والرقابة الادارية تمارس ابتداء من قبل سلطات التفتيش وفي حالة وجود خطأ في هذه الرقابة يتم للجوء الى رقابة القضاء التي بدورها أقوى الحقوق التي يتمتع بها العامل هذا وأعطى القانون للعامل حق التظلم امام القضاء وكل ذلك لكي لا يتعسف صاحب العمل في استعمال حقه ولكي تبقى حقوق شريحة العمال محفوظة والجدير بالذكر ان العامل الذي فرضت عليه عقوبة تأديبية ان يتقدم باعتراضه الى محكمة العمل المختصة خلال (١٥) خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه بقرار العقوبة ويكون قرار المحكمة قطعيًا الا في حالة عقوبة الفصل يكون قرارها خاضعا للطعن امام محكمة التمييز (بهيئة قضايا العمل) ولهذه المحكمة صلاحية تصديق او نقض الحكم المميز او الفصل في موضوع الدعوى وفقا لإحكام القانون

(١) وعند إلغاء عقوبة الفصل فيجب إعادة العامل الى عمله وتعد المدة التي توقف فيها العامل عن عمله خدمة لكافة الأغراض التي يقررها القانون للعامل وبذلك يلتزم صاحب العمل بدفع الاجرة المستحقة له عن مدة الوقف كاملة (٢).

(١) المادة (١٢٩ / اولا) من قانون العمل العراقي النافذ
(٢) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، المكتبة القانونية ، ٢٠٠٥ ، بغداد ، ص ٨٨

الخاتمة

بعد ان انتهينا من دراسة موضوع السلطة التأديبية لصاحب العمل في عقد العمل الفردي اتضح مدى اهتمام المشرع بعقد العمل والسلطة التأديبية لصاحب العمل في هذا العقد ولما لهذا الموضوع من اهمية في عملية الانتاج والان سوف نشير الى اهم النتائج التي توصلنا لها من هذه الدراسة كما انه لا بد من ابداء بعض المقترحات المتواضعة التي عسى ان تكون ذات نفع في مجال الاختصاص.

النتائج:-

- ١- ان تاديب العمال كما نعتقد ليس اجراء قمعيا او زجريا وانما هو اجراء قانوني تنظيمي يهدف الى إصلاح العامل المخطئ وتوجيهها سليما.
- ٢- تناولنا في المبحث الأول الحديث عن عقد العمل الفردي الذي يعرف بانه اتفاق شفهي او كتابي، صريح او ضمنى يتعهد به العامل ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه او ادارته مقابل اجر لمدة محدودة او غير محدودة ولعمل معين او غير معين
- ٣- تناولنا في المبحث الثاني دراسة مفهوم السلطة التأديبية التي تعرف بانها نتيجة حقيقية لرب العمل في ادارة المشروع اذ لا بد من جزاء يضمن احترام الاوامر الفردية وتعليمات العمل والا ظلت بدون اثر.
- ٤- تناولنا في المبحث الثالث دراسة مفهوم الخطأ التأديبي الذي يعرف بانه انحراف في سلوك العامل والإخلال بنظام المشروع او العبث بحسن سير العمل فيه واعاقته للغرض الذي يقصد به تحقيقه
- ٥- تناولنا في المبحث الرابع دراسة انواع الجزاءات التأديبية فقد تكون جزاءات معنوية وقد تكون مادية وقد تكون مهنية
- ٦- تناولنا في المبحث الخامس السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات والاجراءات الخاصة بتوقيعها فالسلطة المختصة بإيقاع الجزاء وهو صاحب العامل وكذلك الاجراءات الخاصة بتوقيع الجزاء المتمثلة بان يكون الجزاء كتابيا وانه قد يسقط بمرور مدة الزمنية معينة

٦- تناولنا في المبحث السادس الضمانات الخاصة بتنفيذ الجزاء التأديبي ومدى الرقابة على السلطة التأديبية وتتمثل الضمانات مثلا بإلزام صاحب العمل بوضع قواعد انضباط لعمله تعين بموجبها المخالفات التي يعاقب عليها والعقوبات المقررة وكذلك ان لهذه السلطة التي يمارسها صاحب العمل قيودا وهو الرقابة الإدارية والرقابة القضائية في فرض العقوبات التأديبية على العامل.

المقترحات

- ١- ان تاديب العمال لكي يؤدي الغاية المرجوة منه لابد من احاطته بضمانات قانونيه وقضائية فعالة
- ٢- لكي لايسيء صاحب العمل استخدام السلطة الممنوحة له نرى ضرورة ان تحدد المخالفات التأديبية والجزاءات بملاحق مرفقه مع القانون وضرورة اخضاعها للرقابة الادارية والقضائية والنقابية خدمة للصالح العام اخذين بنظر الاعتبار ان المخالفات تحدد على سبيل المثال لا الحصر.
- ٣- ان الجزاءات المعنوية قد وردت في القوانين العربية بتسميات مختلفة حيث ان بعضها قد اخذ بجزاء واحد منها وقسم اخر اخذ بجزائين منها لذلك نعتد بضرورة عدم الاكثار من الجزاءات المعنوية لتشابه احكامها والاثار المادية المترتبة عليها كان يؤخذ بعقوبة الانذار فقط .
- ٤- ان القانون العراقي النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ قد جاء خاليا من النص على قاعدة عدم جواز معاقبة العامل مرتين عن الفصل الواحد وهذا نقص تشريعي ينبغي تلافيه وان النص عليه صراحة ضرورة خاصة في احكام وقواعد العمل.

ختاما غاية ما نرجوه من البحث المتواضع هو اننا نكون قد وفقنا فيه ومن الله التوفيق.

المصادر

(١) الكتب و الدراسات

- ١- هنري ارغون، فلسفة العمل - ترجمة عادل ، منشورات عويدات، بيروت، ط١٩٧٧، ١
- ٢- د. احمد زكي بدوي ، عقد العمل الفردي في التشريعات العمل العربية والاجنبية، سلسلة البحوث والدراسات رقم ١٩٨٢، ٣، مكتب العمل العربي
- ٣- د. علاء شفيق الراوي والدكتور عبد الرسول جاسم ، اقتصاد العمل ، مطابع، جامعة الموصل، مديرية مطبعة الجامعة، ١٩٨٣
- ٤- د. احمد عبد الكريم ابو شنب، شرح قانون العمل دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط٢٠٠٦، ١
- ٥- د. احمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط١
- ٦- د. يوسف الياس، قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠، الجزء الاول، ط١، مكتبة التحرير، بغداد، ١٩٨١
- ٧- د. ملكية الفروخ، سلطة التأديبي في الوظيفة العامة بين الادارة والقضاء، مطبعة الجيلاوي، ط١٩٨٤، ١
- ٨- د. حمدي امين عبد الهادي، الفكر الاداري والاسلامي، الاصول العامة، دار الفكر العربي ، القاهرة، ١٩٨٤
- ٩- د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، دار الطبع والنشر، الاهلية، بغداد، ١٩٧٢
- ١٠- د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، المملكة الاردنية الهاشمية، دار وائل للنشر، ١٠٠٤
- ١١- انور العمروس، قضاء العمل التامينات، منشأة المعارف، ط١٩٦٤، ١، الاسكندرية
- ١٢- د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الاولى، دار المعرفة، بغداد، ١٩٨٠
- ١٣- مغاوري محمد شاهين، المسالة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٧٤

- ١٤- د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل عقد العمل الفردي، دار النشر المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٧
- ١٥- د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، علاقات العمل الفردي، ج١، ط١، بغداد، ١٩٨٠
- ١٦- محمد رشوان احمد، اصول القانون التأديبي، مطبعة وهدان، ط١، ١٩٦٠
- ١٧- عبد الناصر توفيق العطار، شرح قانون احكام العمل، مؤسسة البستاني، القاهرة، ١٩٨١
- ١٨- د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، الإسكندرية، ١٩٩٧-١٩٩٨
- ١٩- فتحي عبد الصبور، الوسيط في عقد العمل الفردي، الطبعة الاولى، القاهرة، بلا سنة
- ٢٠- د. محمود حلمي، تأديب العاملين بالجهاز الاداري، مجلة ادارة قضايا الحكومة، العدد الثاني، السنة الثالثة، ١٩٦٩
- ٢١- د. هشام رفعت هاشم، عقد العمل في الدول العربية دراسة المقارنة، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٦٤
- ٢٢- جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٦٠
- ٢٣- احمد فؤاد حامد عيسى، الفصل التأديبي وضمائنه في تشريعات العمل العربية، مجلة العمل العربي، العدد الثاني عشر، ١٩٧٨
- ٢٤- كامل محمد بدوي، المرجع في التشريعات العمالية الموحدة، مكتبة دار التاليف، القاهرة، بدون سنة طبع
- ٢٥- د. محمد علي الطائي، قانون العمل، المكتبة القانونية، ٢٠٠٥، بغداد،
- 26- فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٨ -

(٢) الرسائل الجامعية

- ١- فاديه احمد حسن، المراحل التمهيدية لابرار عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، ١٠٠٧
- ٢- خالد مصطفى المولى، سلطة صاحب العمل التأديبي في القانون العراقي، ١٩٨٩
- ٣- د. علي عوض حسن، الفصل التأديبي في القانون العمل، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٧٥
- ٤- د. إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين في التعيين والترفيه والتأديب، رسالة دكتوراه، الجامعة المصرية، ١٩٦٣

(٣) القوانين العراقية

- ١- قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧
- ٢- قانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١
- ٣- قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي
- ٤- نظام مكافأة وانضباط العمال رقم ١٩ لسنة ١٩٧٦ الملغي

(٤) القوانين العربية

- ١- القرار الوزاري المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٥٩
- ٢- قانون العمل المصري
- ٣- قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦
- ٤- القرار الوزاري البحريني رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦

المواقع الالكترونية

2- h read? <http://www.mnqlfo.net/forum6/thread3725.html>

Abstract

this study was to define the concept of disciplinary authority of the employer in the employment contract the individual and that by giving a brief on the concept of an individual and give the concept of the disciplinary or disciplinary and identify the concept of fault disciplinary as a mistake, resulting in the disciplinary penalty and then define the concept of disciplinary penalty, types and power competent rhythm box and down to control over the disciplinary authority and then conclusion and adopted the style of research writing in a comparison between the Iraqi legislation and legislation in other Arab and access to different opinions and thus lead to the concept and one which is right of the employer to impose a range of disciplinary punishments stipulated by the law on working at foul disciplinary action and have dealt with this study in five sections the first section the concept of the employment contract the individual and the second section the concept of disciplinary authority and the third section the concept of fault disciplinary and Section IV the concept and types of disciplinary sanctions and procedures of either Section V Vtnolna the supervision of disciplinary authority.

Researcher

الملخص:-

نشدت هذه الدراسة الى تحديد مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل في عقد العمل الفردي وذلك من خلال اعطاء نبذة مختصرة عن مفهوم عقد العمل الفردي واعطاء مفهوم السلطة الانضباطية او التأديبية وتحديد مفهوم الخطأ التأديبي باعتباره الخطأ الذي ينتج عنه الجزاء التأديبي ومن ثم تحديد مفهوم الجزاء التأديبي وأنواعه والسلطة المختصة بايقاع الجزاء وصولاً الى الضمانات الخاصة بتوقيع الجزاءات التأديبية ومدى الرقابة على السلطة التأديبية ومن ثم الخاتمة واعتمد أسلوب كتابة البحث بطريقة المقارنة بين التشريع العراقي والتشريعات العربية الأخرى وصولاً الى آراء مختلفة وبالتالي التوصل الى مفهوم واحد وهو حق صاحب العمل في فرض مجموعة من العقوبات التأديبية التي نص عليها القانون بحق العامل عند ارتكابه خطأ تأديبياً وتناولنا هذه الدراسة في خمسة مباحث المبحث الأول مفهوم عقد العمل الفردي والمبحث الثاني مفهوم السلطة التأديبية والمبحث الثالث مفهوم الخطأ التأديبي والمبحث الرابع أنواع الجزاءات التأديبية أما المبحث الخامس السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية والاجراءات الخاصة بتوقيع الجزاء أما المبحث السادس فتناولنا فيه الضمانات الخاصة بتوقيع الجزاءات التأديبية ومدى الرقابة على السلطة التأديبية .

الباحثة