

السلطة التأديبية لصاحب العمل اتجاه العامل

The employer's disciplinary authority towards the employee

(أ.م.و. شامل هاوي نجم

الجامعة المستنصرية/ كلية القانون)

ملخص

إن المشروع هو اتحاد الانسان والمعدات لتحقيق الغاية المحددة من انشائه، ويكون صاحب العمل هو المخول الوحيد لمعرفة مصلحة المشروع وليس لغيره أن يتدخل في ذلك أو يحل محله فتشريعات العمالية تخوله باتخاذ القرارات المتعلقة بتسيير المشروع واصدار الاوامر والتعليمات للعمال الخاضعين له، وفقاً لذلك يتمتع صاحب العمل بسلطات واسعة تتمثل في سلطة الادارة والتنظيم والاشراف، وكذلك منح له المشرع سلطة توقيع الجزاء التأديبي على العامل المخل بالتزاماته القانونية، وكذا التنظيمية من اجل تنظيم العمل داخل المشروع وحسن سيره. وتعتبر السلطة التأديبية ضرورية ومهمة في اي مشروع كان، إذ تسعى إلى المحافظة على النظام داخل المشروع.

فلم يجعل المشرع العراقي السلطة التأديبية المخولة لصاحب العمل مطلقة بل وضع لها قيوداً وذلك بغية تحقيق قدر من التوازن بين ما يتمتع به صاحب العمل من سلطات واسعة في مجال التأديب العمال من جهة، وبين ما يقتضيه مركز العامل من حماية تكفل له ضمان حقوقه من جهة اخرى تجعل وضع الضوابط الخاصة في مجال التأديب ضرورة بالغة الأهمية.

Abstract

The project is a union of people and equipment to achieve the specific purpose for which it was established. The employer is the only one authorized to know the interest of the project, and no one else may interfere in that or replace him. Labor legislation authorizes him to make decisions related to running the project and to issue orders and instructions to the workers subject to him Accordingly, the employer enjoys broad powers, including the authority to manage, organize, and supervise. The legislator has also granted the employer the power to impose disciplinary sanctions on employees who breach their legal and

regulatory obligations, in order to regulate work within the project and ensure its smooth operation. Disciplinary authority is considered essential and important in any project, as it aims to maintain order within the enterprise. The Iraqi legislator did not make the disciplinary authority granted to the employer absolute, but rather placed restrictions on it in order to achieve a degree of balance between the broad powers enjoyed by the employer in the field of disciplining workers on the one hand, and what the worker's position requires in terms of protection that guarantees his rights on the other hand, which makes setting special controls in the field of discipline a very important necessity.

المقدمة

تعتبر رابطة التبعية القانونية أحد العناصر المميزة لعقد العمل، فعلاقة التبعية القانونية التي تستوجب أن يعمل العامل تحت إدارة وتوجيه وإشراف صاحب العمل، تعطي الأخير الحق في سلطة تنظيم مشروعه، كما أنها تخوله أيضاً سلطة ضمان حسن سير العمل بمشروعه من خلال حقه في إيقاع الجزاء لتأديبي على العامل المخالف، ولذلك لا يمكن قبول علاقة عمل خالية من ممارسة صاحب العمل للسلطة الإدارية والتنظيمية في إطار مشروعه بما تتضمنه من سلطة إيقاع الجزاءات التأديبية، إلا أن ممارسة صاحب العمل حقه في تأديب العامل إلا إذا خالف العامل لأحدى الالتزامات.

ولما للسلطة التأديبية من خطورة، إذ يباشرها صاحب العمل منفرداً، ويجمع فيها بين صفات الخصم والمحقق والقاضي، مما يخشى معه أن يتعسف صاحب العمل في استعماله لهذه السلطة، وحماية للعامل وضماً لتحقيق العدالة؛ تحرص التشريعات العمالية على إحاطة استخدام هذه السلطة بمجموعة من القيود والضمانات التي تكفل عدم التعسف في استعمالها حماية للعامل (وهو الطرف الضعيف) من تعسف صاحب العمل، وذلك من خلال فرض العديد من الضمانات الموضوعية، منها ما يتعلق بالخطأ التأديبي، ومنها ما يتعلق بالجزاء التأديبي، إضافة إلى ضمانات إجرائية تتعلق بكل من الخطأ التأديبي، والجزاء التأديبي باعتبارهما مناط السلطة التأديبية.

أولاً: أهمية البحث The importance of research

أهمية البحث لا يمكن حصرها وذلك على طرفي العلاقة الانتاجية، نجد أن أهميتها القانونية تكمن في تحديد هذه السلطة والحد من تعسف صاحب العمل في ممارسة هذه السلطة، وبالنسبة للأهمية الاقتصادية المتمثلة في تقليل من تسريح العمال. أما بالنسبة للأهمية العلمية لموضوع بحثنا تكمن في إثراء البحث في مجال علاقات العمل.

ثانياً: أهداف البحث Research objectives

أما الهدف الذي ينشد من خلال هذا البحث إثبات أن الجوانب القانونية لها دور فعال في تنظيم هذه العلاقة وبالأخص هذه السلطة الخطيرة ، وإظهار أن أغفال المشرع عن بعض النقاط له تأثير سلبي يترتب عنه كثرة المنازعات الناتجة عن تعسف صاحب العمل في ممارسة هذه السلطة، و أيضاً لإيضاح مجمل الجوانب المتعلقة لهذه السلطة، و أيضاً سعي لسد الثغرات القانونية، والوصول لحلول قانونية ترضي طرفي العلاقة الانتاجية العامل وصاحب العمل.

ثالثاً: أشكالية البحث The formality of the search

تدور اشكالية البحث حول مدى كفاية النصوص القانونية التي تضمنها قانون العمل العراقي النافذ في تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل الذي منحت له سلطة التأديب كآلية لضبط التزام العامل بالقانون والنظام الداخلي للعمل، وحق العامل من تعرضه للتعسف عند تطبيق هذه السلطة الذي يؤثر على أجر العامل. وتتفرع عن هذه الاشكالية عدة تساؤلات. ما هو مفهوم السلطة التأديبية الممنوحة لصاحب العمل؟ وما هي الضوابط التي تحكم هذه السلطة؟

خامساً: نطاق البحث Search scope

تتركز دراستنا بالدرجة الأولى على تنظيم المشرع العراقي، لا سيما في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ عقد العمل الجماعي، كما كان لابد من بحث التشريع المقارن لإبراز الجوانب الايجابية في معالجتها للحالات موضوع البحث، وبيان النقص في نصوص قانون العمل العراقي النافذ.

سادساً: منهجية البحث Research methodology

للإجابة عن هذه الإشكالية اخترنا المنهج التحليلي والمقارن كمنهجين معتمدين في معالجة مثل هذا النوع من خلال استعراض الاحكام الخاصة بالسلطة التأديبية لصاحب العمل الواردة في قانون العمل قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، ومن ثم مقارنتها في نصوص قانون العمل المقارنة .

سابعاً: هيكلية البحث Research structure

لغرض الاحاطة بموضوع بحثنا هذا فقد ارتأينا الى تقسيم هذا البحث الى محبتين: تناولنا في المبحث الأول ماهية السلطة التأديبية لصاحب العمل، ونفرد المبحث الثاني القيود الواردة على سلطة صاحب العمل.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للسلطة التأديبية لصاحب العمل

The conceptual framework of the employer's disciplinary authority
اتساع سلطة صاحب العمل في المشروع حيث اصبح يتمتع بسلطات واسعة وذلك من اجل الحفاظ على استقرار العمل في المشروع، لأن صاحب المشروع هو اعلم بمشروعه وعلى هذا الاساس منح صاحب العمل سلطة من شأنها ضمان

احترام وتطبيق الأوامر التي تخص العمل في المشروع من قبل العمال، وفي حالة عدم امتثال العمال لهذه الأوامر فإنه يحق لصاحب العمل أن يفرض العقوبات التأديبية عليهم من أجل احترام النظام الداخلي للمشروع وتحقيق الاستقرار في المشروع. لذا سوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين نتناول في المطلب الأول تأصيل للسلطة التأديبية لصاحب العمل، ونخصص المطلب الثاني للقيود الواردة على سلطة صاحب العمل.

المطلب الأول: مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل

The concept of the employer's disciplinary authority

أصبح صاحب العمل يتمتع بسلطات وصلاحيات واسعة في مشروعه، وذلك بهدف الحفاظ على استقرار المشروع والعمل فيه، وذلك لأن مالك المشروع هو الاعرف بمصلحة مشروعه، وعلى هذا الاساس منحت لصاحب العمل سلطة من شأنها ضمان احترام جميع القرارات التي يصدرها ومن جهة اخرى ضمان حقوق العمال حتى يتسنى لصاحب العمل الموازنة بين مصلحة المشروع وحقوق العمال. فقد منحت التشريعات العمالية بما فيها التشريع العراقي لصاحب العمل الحق في فرض العقوبة التأديبية على العامل إذا خالف الأوامر الفردية الصادرة إليه من قبل صاحب العمل أو من ينوب عنه، لذا سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين نفرد الفرع الأول تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل، ونخصص الفرع الثاني إلى شروط فرض العقوبة التأديبية، وذلك على نحو الآتي:

الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل

Definition of the employer's disciplinary authority

ان ممارسة السلطة التأديبية لصاحب العمل يقتضي تحديد تعريف واضح ودقيق لها، وذلك لتأثيرها بشكل مباشر على العامل وحمايته من تعسف صاحب العمل كونه الخصم والحكم، لذا سوف نتطرق إلى تعريف السلطة التأديبية على النحو الآتي:

أولاً: التعريف القانوني للسلطة التأديبية

وعند الرجوع الى أغلب التشريعات العمالية ومنها قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ نجد أنها لم تعرف السلطة التأديبية التي تخول صاحب العمل فرض الجزاء التأديبي على العامل الذي يخرق الأوامر أو الأنظمة والنظام الداخلي للمشروع، وإنما تركت أمر تعريفها لاجتهاد الفقه.

ثانياً: تعريف الفقه للسلطة التأديبية

عرف جانب من الفقه السلطة التأديبية، هي أحد مظاهر رابطة التبعية القانونية التي تتولد عن عقد العمل، التي هي أساس سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر، والتزام العامل تنفيذها،

مما يقتضي أن يكون صاحب العمل أن يوقع الجزاء على المخالف ضمناً لإطاعة أوامره.^(١) مما يعني أن هذه السلطة تثبت لكل صاحب عمل، دون حاجة إلى نص خاص يقررها، لأنها متفرعة من رابطة التبعية القانونية التي لا بد أن تقوم في كل عقد عمل.^(٢) وذهب جانب آخر من الفقه إلى تعريف السلطة التأديبية بأنها (السلطة الإدارية والتنظيمية التي يعترف بها لصاحب العمل في إطار المشروع تثبت له بحكم رابطة التبعية القانونية كذلك سلطته في إيقاع الجزاءات التأديبية،^(٣) غير أن هذه السلطة لا تتحرك إلا في حالة مخالفة العامل لأحد الالتزامات، القانونية أو العقدية أو الأوامر الموجهة إليه بموجب التعليمات.^(٤) وعرفها البعض الآخر هي (سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي على العامل الذي أخل بالتزاماته التي يقتضيها حسن سير العمل في المشروع؛ إما أخلال بالتزام عقدي، أو أخلال بالتزام قانوني).^(٥) نرى مما تقدم من تعاريف تم التركيز على ربط السلطة التأديبية مع مخالفة العامل لالتزاماته؛ والتركيز على مصلحة المشروع بالدرجة الأساس، وتهميش مصلحة العامل؛ واعطاء مفهوم واسع للسلطة التأديبية مما يؤدي إلى فتح المجال لصاحب العمل في تعسفه عند ممارستها. وفي ضوء مما سبق يمكن تعريف السلطة التأديبية بأنها السلطة المخولة لصاحب العمل على اتخاذ كافة الاجراءات التأديبية الضرورية ضد العامل الذي أخل بإحدى التزاماته العقدية أو القانونية، أو ارتكب خطأ مهني إثناء قيامه بعمله وفي مكان العمل أو يخالف بسلوكه النظام الداخلي للمشروع.

وبناء على ما تقدم فإننا نرى أن أساس سلطة التأديب في المشروع هو المصلحة الاجتماعية التي لا بد من تحقيقها أن تتضافر أطراف ثلاثة أولهما صاحب العمل وثانيهما العمال في المشروع من خلال نقاباتهم والجهة الثالثة هو قسم التفتيش في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المسؤول على تطبيق أحكام قانون العمل، ولا بد أن تمارس هذه الأطراف الثلاثة مسؤوليتها في ظل نظام تأديبي في المشروع يتمثل في النظام الداخلي للمشروع والجزاءات.

الفرع الثاني: تمييز الجزاء التأديبي عن غيره من الجزاءات

Distinguishing disciplinary sanctions from other sanctions

يقوم التأديب في المشروع على فكرة الردع سواء ردع العامل المخالف أو ردع زملائه حتى لا يخالفون وفي هذا يتشابه الجزاء التأديبي مع غيره من الجزاءات من حيث الخضوع لقواعد مشتركة كالإدانة والصفة الشخصية والتناسب بين المخالفة والجزاء، ألا أنهما يختلفان في عدة يمكن تحديدها على النحو الآتي:

أولاً: الجزاء التأديبي والجزاء المدني

توجب القواعد العامة على العامل أن يأتزم بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو

الأداب، ولم يكن في أطاعتها ما يعرضه للخطر، فإنه يكون مسؤولاً أمام صاحب العمل عن كل مخالفة لالتزاماته.^(٦) بمعنى إذا لم يقيم العامل بتنفيذ التزاماته على النحو المحدد بالعقد أو القانون، فإنه يكون مسؤولاً عن ذلك في مواجهة صاحب العمل مسؤولية عقدية.^(٧) أن الهدف من الجزاء المدني هو تعويض الضرر الذي لحق المضرور ويتحدد تبعاً لجسامة الضرر المطالب بالتعويض عنه مما يستوجب توافر أركان المسؤولية من خطأ وضرر وعلاقة سببية.^(٨)

أما قانون العمل العراقي النافذ فقد أكد على مسؤولية العامل أمام صاحب العمل عن الاضرار التي يتسبب بها نتيجة اخلاله بالتزاماته أو ما يتصل بهذه التزامات بشكل مباشر أو غير مباشر.^(٩) بمعنى أن صاحب العمل يطالب العامل بتعويض مالي عن كل اخلال بالتزام عقدي، غير أن هذا الجزاء المدني قد يكون غير مجدي في أغلب الاحوال، وذلك لأن العامل في المعتاد يكون غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض لعدم امكانيته المادية، ومن ثم المشرع يحيط أجر العامل بحماية كبيرة تجعل استيفاء التعويض من العامل بالاقتطاع من أجره أمراً صعباً للغاية في الغالب، لهذا فإن تطبيق القواعد العامة يبدو غير عملي في إطار علاقات العمل.^(١٠) فالجزاء التأديبي يتميز عن الجزاء المدني أنه ليست له صفة التعويض، كما أن توقيعه لا يتوقف على تحقق ضرر لصاحب العمل، وأن القصد منه هو الزجر، ومن ثم يتناسب عادة مع جسامة المخالفة، لا مع جسامة نتيجتها.^(١١)

ثانياً: الجزاء التأديبي والجزاء الجنائي

أن العقوبة أصبحت تمثل في مفاهيمها الحديثة الألم الذي ينبغي أن يتحمله الجاني عندما يخالف أمر القانون أو نهيه وذلك لتقويم ما في سلوكه من اعوجاج ولردع غيره عن الاقتداء به.^(١٢) فالجزاء التأديبي ينطوي على معنى العقوبة والردع مما يجعله متشابهاً مع الجزاء الجنائي، كما أن كلاهما يخضعان لقواعد مشتركة، كالإدانة وعدم الجواز العقاب على ذات الفعل مرتين ومبدأ شخصية العقوبة والتناسب بين الجزاء والمخالفة.^(١٣) غير أنهما يختلفان في عدة نواحي نتناولها على النحو الآتي:

١ - بالنسبة لأهداف العقوبة: هدف العقوبة التأديبية هو زجر وردع العامل المخالف وغيره ممن قد يفكر في ارتكاب نفس المخالفة أو غيرها وهو ما يؤدي في النهاية للمحافظة على سير العمل بانتظام في المشروع، أن للجزاء التأديبي هدفاً نفعياً،^(١٤) أما بالنسبة للعقوبة الجنائية هدفان: الأول معنوي وهو تحقيق العدالة من خلال الألم الذي يصيب المحكوم عليه في شخصه أو ماله أو حريته بالقدر الذي يقر المجتمع انه يقابل الاخلال الذي حدث فيه نتيجة لتصرف الجاني، والثاني نفعي وهو الردع بنوعيه الخاص والعام.^(١٥)

٢ - بالنسبة لمصدر العقوبة: أن الجزاء التأديبي يختلف عن الجزاء الجنائي فيما يتعلق بالموضوع فالجزاء التأديبي والنابع من قانون العمل يهدف إلى تنظيم العمل في مجتمع ضيق ألا وهو المشروع، فيما يهدف الجزاء الجنائي والنابع من قانون العقوبات الذي يعاقب على الاخلال بالأمن وسلامة المجتمع. وإذا كان الفعل الذي يرتكبه العامل قد يثير كلا العقوبتين التأديبية والجنائية في أن واحد كقيام العامل برمي عقب سيجارة متعمداً لحرق ممتلكات صاحب العمل مما يترتب عليه إتلاف المشروع أو وفاة أشخاص.^(١٦)

المطلب الثاني: مصادر السلطة التأديبية وأنواع العقوبات الانضباطية

Sources of disciplinary authority and types of disciplinary sanctions

اختلف الفقه في اتجاهاتهم حول المصدر الذي يستمد منه صاحب العمل هذه السلطة، إذ نجد أن مصادرها تنوعت وتعددت النظريات الفقهية حول الأساس القانوني للسلطة التأديبية. كما حددت العقوبات الجزائية التي يجوز لصاحب العمل فرضها على العامل على سبيل الحصر. لذا سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول: مصادر للسلطة التأديبية لصاحب العمل

Sources of disciplinary authority for the employer

نجد أن بعض الفقه قد ارجع مصدر السلطة التأديبية لصاحب العمل إلى القانون خاصة بعد

ما منحها المشرع إلى صاحب العمل على الرغم من عدم وجود نصوص قانونية صريحة تنص على السلطة التأديبية، وإنما اكتفى المشرع النص على حق صاحب العمل بقاع العقوبات الانضباطية على العامل المخالف. وهناك جانب آخر من الفقه ارجع السلطة التأديبية على النظام الداخلي للمشروع وذلك استناداً لنص المادة (١٣٦) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

أولاً: القانون مصدر السلطة التأديبية

يمكن استخلاص السلطة التأديبية لصاحب العمل من خلال بعض النصوص القانونية، إذ لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ عقوبة انضباطية بحق العامل عن اية مخالفة قام بها بعد مضي خمسة عشر يوماً من علم صاحب العمل أو أحد ممثليه بذلك.^(١٧) كما أوجب المشرع أن تتناسب العقوبة الانضباطية مع جسامة المخالفة التي ارتكبتها العامل، إضافة إلى ذلك لا يجوز لصاحب العمل فرض أكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة ذاتها.^(١٨) ولا يجوز فرض الغرامات إلا إذا نص الاتفاق الجماعي.^(١٩)

أما المشرع المصري يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها

مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثون يوماً.^(٢٠) ومن خلال ما تقدم نجد اساس السلطة التأديبية لصاحب العمل في تأديب العامل هو القانون.

ثانياً: النظام الداخلي للمشروع مصدر للسلطة التأديبية

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن أساس سلطة التأديب تنبع من النظام الداخلي للمشروع، فكل مشروع يقوم من أجل تحقيق هدف معين يفترض ضمناً حق رئيس هذا المشروع في ممارسة نوع من الامتياز على العمال بغية ضمان حسن سير العمل في المشروع ولا يتحقق ذلك إلا في ظل التهديد بتوقيع الجزاءات التأديبية على كل من يخالف التزاماته، وهذه السلطة تعتبر ضرورية بالنسبة لنشاط المشروع.^(٢١) وبناء عليه فإن النظام الداخلي هو أساس لكل نظام تأديبي ترعى فيه مبادئ القانون التأديبي، كما أنه يوفر أكبر قدر من الحماية التأديبية للعامل لارتباط العقوبة التأديبية بفكرة زجر العامل المخالف وردع باقي العمال، لارتكابهم أخطاء مهنية تمس بسير العادي للمشروع حتى وإن لم يترتب عنها ضرر.^(٢٢) وحسب نص المادة (١٣٦) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ عل صاحب العمل أن يعد نظاماً داخلياً بعد التشاور مع ممثلي العمال في المشروع أن وجدوا، وذلك خلال الثلاثة اشهر التالية لافتتاح المشروع، أو خلال ثلاثة اشهر من تنفيذ أحكام هذا القانون إذا كان المشروع موجوداً اصلاً.^(٢٣) وبناءً على ما تقدم نرى أن صاحب العمل هو الملزم الوحيد بأن يعد نظام داخلي للمشروع، ومن ثم يمكن اعتبار النظام الداخلي للمشروع بمثابة قانون لمجتمع مصغر (العمال) ويأخذ صاحب العمل المشرع بحيث يمارس سلطاته التشريعية داخل المشروع بوضع قانونه أو نظامه الخاص به والعامل ملزم بتقيد بالنظام الداخلي للمشروع، وهذا يؤكد أن أساس السلطة التأديبية مصدرها الثاني هو النظام الداخلي للمشروع.

أما المشرع المصري فقد اخذ بذات النهج الذي اخذ به المشرع العراقي، على صاحب العمل ان يضع لائحة تنظم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها قواعد العمل والجزاءات التأديبية مصادقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة اخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة.^(٢٤) نفهم مما تقدم أن الالتزام بإعداد النظام الداخلي للمشروع أصبح ملزماً على كل صاحب عمل مهما كان عدد عماله حتى ولو كان عاملاً واحداً.^(٢٥)

الفرع الثاني: أنواع العقوبات الانضباطية Types of disciplinary penalties

تصنف العقوبات الانضباطية إلى ثلاث درجات، وهذا حسب جسامه الخطأ المرتكب، فنجد عقوبات من الدرجة الأولى توقع مثل هذه العقوبات على عامل مرتكب لخطأ بسيط .

أولاً: الإنذار: ردع كتابي يوجه لجلب الانتباه ، ويكون مضمونه توجيه اللوم للعامل الذي ارتكب المخالفة التي تستوجب الإنذار، بمعنى آخر وهو ذلك الإجراء القانوني الذي يتخذه ضد العامل

ويشار فيه إلى عدم الرضا على أداء العامل .^(٢٦)

ثانياً: التوقف عن العمل: التوقف عن العمل لمدة ثلاثة أيام،^(٢٧) ولم يحدد المشرع أثرها صراحة على الأجر والاصل أن الحرمان من الأجر لا يكون إلا بنص، غير أن هناك رأي في الفقه يرى وجوب الحرمان من الأجر لتحقيق معنى العقوبة، وإلا فإنه يكون بمثابة تشجيع للعامل على تكرار المخالفة هذا من جهة، ومن جهة أخرى ويترتب عليه حرمان العامل من أجره.^(٢٨)

أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية وهي التي تأتي بعد عقوبات الدرجة الأولى وأكثر خطورة بالنسبة للعقوبة التي قبلها فنجد منها:

ثالثاً: حجب الزيادة السنوية: هذا الجزاء التأديبي أشد من سابقه يتيح لصاحب العمل تأجيل منح الزيادة السنوية كجزاء تأديبي وهنا لا يجوز لصاحب العمل أن يحرم العامل منها كلياً،^(٢٩) فله فقط أن يؤجل منحها للعامل ولمدة حددها النص بما لا يزيد على ١٨٠ يوماً.^(٣٠)

رابعاً: تنزيل درجة:^(٣١) يقصد بتنزيل الدرجة عقوبة مالية يترتب عليها خفض أجر العامل وجعله متناسباً مع درجته الجديدة بعد التنزيل.^(٣٢) خلافاً للمشرع العراقي ذهب المشرع المصري أن هذا لا يتعلق بالأجر وإنما يمس الجانب الأدبي والوضع الوظيفي فيتم تنزيل العامل درجة هي الدرجة السابقة مباشرة دون أن يتأثر أجره بأي شكل، وإنما الذي تأثر هو المكان الوظيفي للعامل، ولا يجوز خفض الأجر بناءً على خفض الدرجة، لأن المشرع فصل عقوبة خفض الأجر عن عقوبة خفض الدرجة.^(٣٣)

أما بالنسبة للعقوبة من الدرجة الثالثة، هي التي تأتي بعد عقوبات الدرجة الأولى والثانية، وتكون أكثر خطورة بالنسبة للعقوبات التي قبلها فنجد منها:

خامساً: الفصل:^(٣٤) يعتبر الفصل من العمل أشد الجزاءات التأديبية التي يمكن أن تتخذ ضد العامل، ويترتب عليه حرمان العامل من مصدر دخله الرئيسي وقد لا يستطيع الحصول على عمل آخر نظراً لإنهاء خدمته في العمل الأصلي بسبب خطأ تأديبي.^(٣٥) ونظر لخطورة الفصل فقد أحاطه المشرع ببعض الضمانات حتى لا يساء استعماله فيحدث الإخلال باستقرار علاقات العمل، ومن بين تلك

الضمانات تحديد الأخطاء الجسيمة التي تبرر الفصل من العمل على سبيل الحصر، بحيث لا يمكن فصل العامل لارتكابه خطأ خارجاً عن تلك الأخطاء.^(٣٦)

المبحث الثاني: القيود الواردة على السلطة التأديبية لصاحب العمل

Restrictions on the employer's disciplinary authority

تسمح السلطة التأديبية المخولة لصاحب العمل بالحفاظ على النظام الداخلي للمشروع، تفادياً من وقوع أي تجاوز يؤثر سلباً على سير العمل في المشروع، كذلك فإن هذه السلطة تضمن الحريات الأساسية للعمال، لذلك فهي ضرورية في كل مشروع سواء كانت لصاحب العمل أو العمال. ونظر لخطورة هذه السلطة المخولة لصاحب العمل وإمكانية تعسفه في استخدامها، الأمر الذي حمل المشرع إلى تقيدها بعدد من القيود من شأنها أن تضمن الحماية للعمال وتحقيق التوازن في علاقة العمل، لذا سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين نبحث في المطلب الأول القيود الموضوعية، ونفرد المطلب الثاني للقيود الإجرائية وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول: القيود الموضوعية الواردة على السلطة التأديبية لصاحب العمل

The substantive limitations on the employer's disciplinary authority

سوف يتم التطرق في هذا المطلب إلى القيود الواردة على السلطة التأديبية لصاحب العمل، في حالة فرض العقوبة التأديبية بحق العامل المخالف، لذا سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول: الخطأ التأديبي كقيد موضوعي على السلطة التأديبية

Disciplinary error as an objective constraint on disciplinary authority

الخطأ أساس أية مسؤولية قانونية أيّاً كان وصفها، مدنية كانت أم جنائية أم تأديبية، والخطأ الذي يقيم أية مسؤولية هو إخلال بالتزام،^(٣٧) مما يعني أن الخطأ التأديبي يتحقق نتيجة عدم

إطاعة الأوامر الفردية وإخلال بالتزام يقتضيه حسن انتظام واستمرار العمل في المشروع،^(٣٨) فالخطأ الذي يرتكبه العامل قد يثير أكثر من مسؤولية في نفس الوقت، فإذا اعتدى العامل على صاحب العمل بالضرب فتثار المسؤولية بأنواعها الثلاثة، الجنائية والمدنية والتأديبية.^(٣٩) لكن ليس كل خطأ يستوجب إيقاع الجزاء التأديبي، بل يشترط القانون لفرض العقوبة التأديبية بحق العامل المخل بالتزامه الشروط التالية:

أولاً - أن يقع الخطأ داخل مكان العمل: أن يقع الخطأ داخل مكان العمل الذي يخل بحسن سير العمل بالمشروع مما يتوجب عليه الجزاء التأديبي سواء اتصل هذا التصرف المخل بالعمل بعلاقة سببية أو من دونه^(٤٠) مادام هذا الخطأ ينعكس بشكل سلبي على العملية الانتاجية في المشروع، أما إذا وقع الخطأ خارج مكان العمل فيقتضي أن ترتبط بالعمل بعلاقة سببية لأن هذه الأخطاء ذات تأثير مباشر أو

غير مباشر في حسن سير العمل ونظام المشروع.^(٤١) كقيام العامل بتلقي رشوة داخل بيته أو اخرج مستندات تتعلق بالعمل خارج مكان العمل.
ثانياً: أن لا يعد الفعل ممارسة لحق: إذا كان الفعل الصادر من العامل لا صلة له بالعمل لا يجوز ايقاع الجزاء التأديبي عليه، لأنه لا يجوز المساس بحقوق العامل المنصوص عليها في القانون والعقد الجماعي أو الفردي، كالنص على ايقاع العقوبة التأديبية من يشترك بنقابات العمالية أو الاشتراك في الإضراب المشروع.^(٤٢)

ثالثاً: أن يمس الفعل حسن سير العمل في المشروع: إذا كان الفعل مؤثر على سير العمل في المشروع يجوز ايقاع الجزاء التأديبي، أما إذا الفعل لا صلة له بالعمل في المشروع هنا لا يجوز لصاحب العمل فرض العقوبة التأديبية.^(٤٣)

الفرع الثاني: أنواع الخطأ التأديبي Types of disciplinary offenses

ينشأ الخطأ التأديبي بمجرد اخلال العامل بالتزاماته المنصوص عليها في القانون والعقد التي يطلبها استمرار العمل في المشروع والامتناع عن كل تصرف من شأنه أن يلحق ضرراً بالمشروع. كما تقتضي السياسة التأديبية السليمة تعدد أنواع العقوبات وتفاوت درجاتها على وفق جسامة المخالفة المرتكبة.^(٤٤) فتختلف الأخطاء التأديبية من حيث درجة العقوبة، وعلى هذا المنهج ذهب المشرع العراقي إلى تدرج العقوبات التأديبية على وفق جسامة المخالفة المرتكبة.^(٤٥) مما دفع بالمشرع إلى التضييق من الأخطاء التي تجيز فيها لصاحب العمل حق انهاء العلاقة التعاقدية وفي حالة استخدامه لأي من هذه الأخطاء فيجب أن تتم على وفق الشروط أو الضوابط التي يحددها القانون في كل خطأ على حده وإذا ما شعر العامل بتعسف قرار صاحب العمل جاز له حق الطعن فيه أمام القضاء،^(٤٦) وهذه الأخطاء منها:

أولاً: الخطأ الجسيم الذي ينشأ عنه ضرر مادي: يكون العامل مسؤولاً أمام صاحب العمل عن الاضرار التي تسبب بها نتيجة اخلاله بواجبات عمله أو بما يتصل بهذه الواجبات بشكل مباشر أو غير مباشر أو الاضرار الناتجة عمداً أو عن اهمال فادح أو نتيجة خطأ جسيم، واثبات خطأ العامل يقع على عاتق صاحب العمل، ويحدد التعويض الذي يجب على العامل دفعه بقرار قضائي إلا إذا اتفق الطرفان على التسوية بطريقة ودية.^(٤٧) مما يعني أن القانون أوجب لتوقيع عقوبة الفصل ارتكاب العامل خطأ جسيماً. بينما نجد أن المشرع المصري قد اشترط في هذه الحالة هو ابلاغ صاحب العمل الجهات المختصة خلال أربع وعشرون ساعة من وقت علمه بوقوعه.^(٤٨) وما يفهم من ذلك سقوط حق صاحب العمل في فصل العامل ولو ثبت خطأ العامل والضرر الجسيم لصاحب العمل إذا لم يتم بالإبلاغ في المدة المحددة وفي ذلك ضمانات للعامل وصاحب العمل معاً.^(٤٩)

ثانياً: إفشاء أسرار العمل: ورد التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل ضمن الالتزامات الجوهرية، أي عدم إفشاء أسرار العمل وفي خلافه حق صاحب العمل في فصل العامل. وذلك حسب ما ورد في قانون العمل العراقي النافذ بموجب المادة (١٤١/ثانياً) إلى أنه (إذا افشى العامل سراً من اسرار العمل أدى إلى الحاق ضرر جسيم وبأدلة ثابتة بصاحب العمل). ويفهم من هذا النص أن يترتب على الإفشاء اضرار جسيمة فإذا لم يقع الضرر فلا محل لمسؤولية العامل.

ثالثاً: مخالفة التعليمات الخاصة بسلامة العمل: أوجب المشرع العراقي التزام العامل بجميع التعليمات الخاصة بسلامة العمل والصحة المهنية، ويجز القانون لصاحب العمل حق فسخ عقد عمل العامل إذا خالف التعليمات الخاصة بالعمل أكثر من مرة بشرط قيام صاحب العمل بإنذاره كتابة بعدم مخالفة التعليمات الخاصة بالعمل والصحة المهنية.^(٥٠)

رابعاً: السكر البين والتأثير بالمخدرات: منع القانون العامل الحضور إلى مكان العمل يكون في حالة السكر أو تحت تأثير المخدرات، وذلك لمباشرة العامل لنشاطه بكامل قواه العقلية والجسدية، وقد اجاز القانون لصاحب العمل فصل العامل إذا وجد العامل أكثر من مرة اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير مخدر، وفق تقرير صادر عن طبيب مختص، وتم إنذاره عنها لأكثر من مرة.^(٥١)

خامساً: اتيان العامل سلوكاً يخالف شرف العمل: اجاز قانون العمل لصاحب العمل انتهاء عقد العمل للعامل إذا اتى العامل أكثر من مرة بسلوك لا يتألف وشرف العمل، على أن يكون قد تم إنذاره على هذا السلوك سابقاً.^(٥٢)

سادساً: اعتداء العامل على صاحب العمل: لصاحب العمل الحق في فصل العامل إذا وقع من العامل اعتداء عليه أو على أحد رؤسائه أو زملائه في العمل في اثناء العمل أو خارجه.^(٥٣)

سابعاً: غياب العامل بدون عذر مشروع: نصت المادة (١٤١/سابعاً) من قانون العمل رقم (٣٧٩) لسنة ٢٠١٥ على انه (إذا تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع عشرة أيام متصلة أو ثلاثون يوماً متقطعة خلال سنة العمل)، يفهم من هذا النص أن هناك ثلاثة شروط يجب توافرها ليحق لصاحب العمل فصل العامل، وهي: الشرط الأول أن يكون غياب العامل بدون عذر مشروع، الشرط الثاني تجاوز العامل مدة الغياب فترة معينة أما الشرط الثالث إنذار العامل كتابة، وفي حالة عدم توافر هذه الشروط لا يحق لصاحب العمل فصل العامل.

ثامناً: ارتكاب العامل جناية أو جنحة بحق أحد زملائه: منح القانون صاحب العمل فصل العامل إذا ارتكب العامل اثناء العمل جناية أو جنحة بحق أحد زملائه في العمل وحكم عليه من اجلها بحكم قضائي بات.^(٥٤) ويفهم من ذلك أنه لا يجوز

لصاحب العمل فصل العامل إلا بعد استنفاد جميع طرق الطعن ويحصل الحكم درجة البتات.

تاسعاً: الحكم على العامل بالحبس مدة تزيد على سنة: أجاز قانون العمل لصاحب العمل فصل العامل في حالة الحكم على العامل مدة تزيد على سنة واكتسب الحكم درجة البتات.^(٥٥) وعليه تقتضي توافر شرطين لغرض تطبيق هذا حكم: الشرط الأول أن يتم الحكم على العامل مدة تزيد على سنة والشرط الثاني اكتساب الحكم درجة البتات استنفاد جميع طرق الطعن.

المطلب الثاني: القيود الاجرائية الواردة على السلطة التأديبية لصاحب العمل

Procedural restrictions on the employer's disciplinary authority

أن المشرع العراقي إلى جانب النصوص القانونية التي سنّها والمحددة لسلطة صاحب العمل،

إلا أنه لم يغفل من وضع قواعد إجرائية حماية للعامل من تعسف صاحب العمل في ممارسة حقه، لذا سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول: القيود الاجرائية في فرض العقوبة التأديبية

Procedural restrictions in imposing disciplinary penalties

أن كل ما يتطلبه القانون ومبادئ العدالة من ضرورة عدم الانحراف بسلطة توقيع العقوبة حالة ثبوت المخالفة التأديبية، والقيود الشكلية هي الاجراءات التي أوجب القانون اتباعها في وقت معين أو وفقاً لضوابط محددة، وفي نفس الوقت تعتبر ضماناً للعامل وشروطاً يلزم توافرها للعقاب، وحيث أن معظم هذه القيود تتعلق بعقوبة الفصل نظراً لخطورة أثارها.^(٥٦) وتتمثل هذه الاجراءات بالآتي:

أولاً: الاتهام والتحقيق: يعد هذا الاجراء جوهرياً، هدفه استقصاء الحقيقة، وذلك من خلال مواجهة العامل بالوقائع والمخالفة الموجه إليه. في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وطبقاً لنص المادة (١٤٠) منه لا يجوز معاقبة العامل إلا بعد اجراء التحقيق معه ومنحه فرصة للدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العمال، والغرض من حضور الممثل ليس الاشتراك في التحقيق، وإنما مواكبة أعماله ضماناً لعدالته ودقته.^(٥٧) كما نصت المادة (١٤٣/ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ على للعامل الحق في أن يساعده ممثل العمال أو النقابة أو أي شخص آخر يختاره للدفاع عن نفسه ضد ادعاءات تخص سلوكه أو أدائه والتي قد تؤدي إلى إنهاء عقد عمله.. أن حق الدفاع مبدأ دستوري أيّاً كان نوع الجزاء المراد توقيعه، وحق الدفاع مقدس ومكفول في جميع مراحل التحقيق والمحاكمة.^(٥٨) مما يعني يترتب على اغفال هذا الاجراء سقوط الحق في توقيع العقوبة على العامل أو بطلان توقيع الجزاء.

ثانياً: القيد الزمني على كشف مخالفة العامل: ألزم قانون العمل العراقي صاحب العمل القيام بتحقيق مع العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ علمه بالمخالفة وبعد مضي هذه المدة لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي عقوبة بحق العامل.^(٥٩) نجد أن المشرع قد قصد من تحديد هذه المدة حتى لا يبقى العامل تحت تهديد صاحب العمل يثيرها في أي وقت يرغب.

ثالثاً: إن تكون المخالفة وردت في قواعد انضباط العمال: أوجب قانون العمل صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع قواعد داخلية مسترشد في وضعها بالقواعد النموذجية التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بهذا الشأن تحدد فيها المخالفات التي يعاقب على ارتكابها والعقوبات المقررة لها.^(٦٠)

الفرع الثاني: القيود الإجرائية في توقيع العقوبة التأديبية

Procedural restrictions in imposing disciplinary penalties

على صاحب العمل الذي يقوم بفرض العقوبة التأديبية على العامل اتخاذ الاجراءات اللازمة التي قررها القانون لتنفيذ العقوبة، وقد تضمن قانون العمل العراقي أحكاماً تنظم هذه الاجراءات نبينها على النحو الآتي:

أولاً: كتابة قرار فرض العقوبة: الزم قانون العمل صاحب العمل بوجوب صدور قرار فرض العقوبة أيّاً كان نوع العقوبة تحريراً وتبلغ العامل بها حيث لا يعتد بها شفاهاً، حيث نصت المادة (١٤٤) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على أنه (يصدر قرار فرض العقوبة كتابة ويبلغ به العامل). مما يعني لكي يكون قرار فرض العقوبة صحيحاً قانوناً لابد من تتوفر فيه هذه الشكليات الكتابية، وغلا كان قرار العقوبة باطلاً.^(٦١)

ثانياً: الطعن بقرار فرض العقوبة: أجاز قانون العمل العراقي النافذ للعامل الطعن بقرار فرض العقوبة أمام محكمة العمل، بموجب المادة (١٤٥/أولاً) من القانون خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار ويكون قرار المحكمة باتاً في العقوبات (الانذار، الايقاف عن العمل، حجب الزيادة السنوية، تنزيل درجة)، اما عقوبة الفصل من العمل، وبموجب الفقرة ثانياً من ذات المادة فإن قرار محكمة العمل قابل للطعن أمام محكمة التمييز الاتحادية من قبل العامل.

وفي ضوء مما تقدم يمكن القول بأنه يترتب على مخالفة قواعد واجراءات التأديب بقيودها الموضوعية والاجرائية بطلان العقوبة، ويتعين على العامل أن يلجأ إلى محكمة العمل للطعن بقرار العقوبة.

الخاتمة

بعد الانتهاء من كتابة موضوع بحثنا هذا والذي بحثنا فيه السلطة التأديبية لصاحب العمل تجاه العامل توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات يمكن أجمالها بالآتي:

أولاً: النتائج

١ - أن الغرض من منح المشرع صاحب العمل السلطة التأديبية تجاه العامل ليس فقط لغرض الزجر العامل، بل كان يهدف أيضاً إلى اصلاحه من أجل انتظام العمل في المشروع بما ينعكس ايجاباً على العملية الانتاجية.

٢ - نجد أن العقوبات التأديبية التي نص عليها المشرع في قانون العمل العراقي النافذ التي تفرض على العامل تختلف من مخالفة إلى أخرى حسب جسامة المخالفة. وهذه العقوبات حددها قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ بخمسة عقوبات بموجب المادة (١٣٨/ثانياً) منه وهي (١- الانذار ٢ - الايقاف عن العمل ٣ - حجب الزيادة السنوية ٤ - تنزيل درجة ٥ - الفصل).

٣ - حرص المشرع العراقي على احاطة عقوبة الفصل بقيود وحدد الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل على سبيل الحصر لما لهذه العقوبة من تداعيات خطيرة على العامل في مقدمتها حرمان العامل من مورد رزقه الوحيد الذي يعيل به نفسه وعائلته.

٤ - أن السلطة التأديبية صاحب العمل ليست سلطة مطلقة وإلا تعسف في ممارستها، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى الاساءة بعلاقة العمل مع العمال، لكن يبقى مبدأ شرعية السلطة التأديبية نسبياً في القطاع الخاص باعتبار صاحب العمل مالكا للمشروع ولوسائل العمل، فيعتمد في استعمال مختلف سلطاته لاسيما التأديبية.

٥ - أن وضع قيود وضوابط للسلطة التأديبية لصاحب العمل بهدف حماية العامل اجتماعياً واقتصادياً، فبالرغم من أهمية السلطة التأديبية في المشروع كرس بالمقابل المشرع مجموعة من القيود عليها التي تسمح بحماية حقوق العامل في حالة تعسف استخدام صاحب العمل ممارسة السلطة التأديبية فهذه القيود قد تعتبر في حد ذاتها ضمانات للعامل في حالة مخالفة هذه الاجراءات من قبل صاحب العمل.

ثانياً: التوصيات

١ - ندعو المشرع العراقي إلى اضافة نص وبشكل صريح على انه اذا خالف صاحب العمل أو من يخوله القواعد والاجراءات التأديب بقيودها الموضوعية والاجرائية عقوبة جنائية لمدة شهر وغرامة مالية لا تقل عن خمسمائة الف دينار ولا تزيد على مليون دينار.

٢ - ندعو المشرع العراقي اضافة نص وعلى غرار نص المادة (١٠/أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، بعد ابلاغ صاحب العمل دائرة التشغيل والقروض في الوزارة أو في المحافظة خلال المدة المشار اليها في المادة (١٣٨/أولاً) من القانون تقوم الدائرة بتشكيل لجنة

تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون أحدهم حاصلاً على شهادة جامعية أولية في القانون.

الهوامش

- ١ - د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، قانون العمل، العاتك لصناعة الكتاب، بدون سنة نشر، ص. ١٢٦.
- ٢ - د. حسن كيرة، أصول قانون العمل عقد العمل، ط٣، الاسكندرية، ١٩٧٩، ص. ٣٣٨.
- كانت محكمة العمل العليا الملغاة قد نصت بأن (حق صاحب العمل في فرض العقوبات التأديبية مستمد من سلطته التأديبية على العامل، التي هي أحد مظاهر التبعية القانونية التي يملئها عقد العمل، ولما له من حق الإدارة والإشراف على العامل، والتزام العامل قبله بواجب الطاعة لأوامره، وأشرافه عليه في أداء العمل. الغضابرة ٢٧٦/عليا ٢ / ١٩٧٢م في ١٩٧٢/١٠/٢٥. قضاء محكمة العمل العليا، ج١، ص ١٨١. اشارة اليه د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، مصدر سابق، هامش رقم ٣، ص. ١٢٦.
- ٣ - د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، ط١، دار المسلة للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٢٣، ص. ١٨٥.
- ٤ - ينظر المادة (١٣٨) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- ٥ - د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص. ٤٠٥.
- ٦ - ينظر المادة (٩٠٩) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل.
- ٧ - د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد، دار السنهوري، بغداد، ٢٠١٧، ص. ٣٣٢.
- ٨ - وفي هذا الشأن قرار محكمة العمل العليا الملغية الذي جاء فيه (أن تخفيض أجر العامل بعد تضمينه جميع الاضرار يتجاوز الغاية المطلوبة من التدابير الانضباطية). ينظر د. صبا نعمان رشيد الويسي، مصدر سابق، ص. ١٨٧.
- ٩ - ينظر المادة (١٣٧) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ١٠ - د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص. ٣٢٤.
- ١١ - المصدر نفسه، ص. ٣٢٤.
- ١٢ - د. خالد عبد الفتاح محمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد، بدون دار نشر، ج ١، ط١، ٢٠١١، ص. ٨٧٦.
- ١٣ - د. صبا نعمان رشيد الويسي، مصدر سابق، ص. ١٨٧.
- ١٤ - د. خالد عبد الفتاح محمد، مصدر سابق، ص. ٨٧٧.
- ١٥ - د. علي حسن الخلف، د. سلطان عبدالقادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١١، ص. ٤١٠ وما بعدها.
- ١٦ - د. صبا نعمان رشيد الويسي، مصدر سابق، ص. ١٨٧.
- ١٧ - ينظر المادة (١٣٨/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- ١٨ - ينظر المادة (١٣٨/ثالثاً/اربعا) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ١٩ - ينظر المادة (١٣٩) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٢٠ - وينظر المادة (٥٩) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
- ٢١ - د. عبدالودود يحي، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ط٣، ١٩٨٩، ١٦٥.
- ٢٢ - د. علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، دار الطابعة للثقافة والنشر، ١٩٧٥، ص. ٨٤ وما بعدها.
- ٢٣ - المزيد من التفاصيل ينظر المادة (١٣٦) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٢٤ - المزيد من التفاصيل ينظر المادة (٥٨) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
- ٢٥ - د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، لاسكندرية، ٢٠٠٢، ص. ٣٨٥.
- ٢٦ - ينظر المادة (١٣٨/ثانياً/أ) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- ٢٧ - ينظر المادة (١٣٨/ثانياً/ب) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٢٨ - د. صبا نعمان رشيد الويسي، مصدر سابق، ص. ١٨٩.
- ٢٩ - د. علي عوض حسن، مصدر سابق، ص. ٤١٩.
- ٣٠ - ينظر المادة (١٣٨/ثانياً/ج) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٣١ - ينظر المادة (١٣٨/ثانياً/د) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٣٢ - د. عماد حسن سلمان، قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بغداد، ٢٠١٧، ص. ٣٢٨.
- ٣٣ - د. رمضان عبدالله صابر، شرح قانون العمل، بدون دار نشر، ٢٠٠٥، ص. ٣٤٩.
- ٣٤ - المصدر نفسه، ص. ٣٤٩.
- ٣٥ - ينظر المادة (١٣٨/ثانياً/هـ) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٣٦ - د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص. ١٢٧.
- ٣٧ - د. محمد علي الطائي، قانون العمل، دار السنهوري، بغداد، ٢٠١٨، ص. ٩٧.
- ٣٨ - نفس المصدر، ص. ٩٧.
- ٣٩ - د. صبا نعمان رشيد الويسي، مصدر سابق، ص. ١٨٥.

- ٤٠ - د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص. ٩٩.
- ٤١ - د. صبا نعمان رشيد الويسي، مصدر سابق، ص. ١٨٦.
- ٤٢ - د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، ط١، دار الكتاب العربي، القاهرة، ١٩٦٧، ص. ٦٤٦.
- ٤٣ - د. رمضان عبدالله صابر، مصدر سابق، ص. ٣٥١.
- ٤٤ - د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص. ١٠٤.
- ٤٥ - ينظر المادة (١٣٨/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٤٦ - د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص. ١٠٥.
- ٤٧ - ينظر المادة (١٤١/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ. وفي قرار لمحكمة العمل العليا الملغية جاء فيه (وقوع خطأ من العامل ولم تتحقق خسارة مادية كان فصلا العامل عملاً من أعمال التعسف ويحكم ببطلانه، واعادة العامل إلى عمله وبصرف أجره وبلاشتراكات عن كامل مدة الانقطاع)، ينظر د. صبا نعمان رشيد الويسي، مصدر سابق، هامش رقم (١)، ص. ١٩٠.
- ٤٨ - ينظر المادة (٢/٦٩) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
- ٤٩ - د. خالد عبدالفتاح محمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد، بدون دار نشر، ج٢، ط١، ٢٠١١، ص. ٦٣.
- ٥٠ - ينظر المادة (١٤١/ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٥١ - ينظر المادة (١٤١/رابعاً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٥٢ - ينظر المادة (١٤١/خامساً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٥٣ - ينظر المادة (١٤١/سادساً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٥٤ - ينظر المادة (١٤١/ثامناً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٥٥ - ينظر المادة (١٤١/تاسعاً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٥٦ - د. خالد عبدالفتاح محمد، مصدر سابق، ص. ٢٧.
- ٥٧ - د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص. ١٣٦.
- ٥٨ - ينظر المادة (١٩/رابعاً) من دستور العراق لسنة ٢٠٠٣.
- ٥٩ - ينظر المادة (١٣٨) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٦٠ - ينظر المادة (١٣٦) من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٦١ - د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص. ١٣٦.

قائمة المصادر

أولاً: الكتب

- ١ - د. حسن كيرة، أصول قانون العمل عقد العمل، ط٣، الاسكندرية، ١٩٧٩.
- ٢ - د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، قانون العمل، العاتك لصناعة الكتاب، بدون سنة نشر.
- ٣ - د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، ط١، دار المسئلة للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٢٣.
- ٤ - د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٣.
- ٥ - د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد، دار السنهوري، بغداد، ٢٠١٧.
- ٦ - د. خالد عبد الفتاح محمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد، بدون دار نشر، ج١، ط١، ٢٠١١.
- ٧ - د. خالد عبد الفتاح محمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد، بدون دار نشر، ج٢، ط١، ٢٠١١.
- ٨ - د. علي حسن الخلف، د. سلطان عبدالقادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، المكتبة القانونية، بغداد.
- ٩ - د. عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ط٣، ١٩٨٩.
- ١٠ - د. علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، دار الطابعة للثقافة والنشر، ١٩٧٥.
- ١١ - د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٢.
- ١٢ - د. رمضان عبدالله صابر، شرح قانون العمل، بدون دار نشر، ٢٠٠٥.
- ١٣ - د. محمد علي الطائي، قانون العمل، دار السنهوري، بغداد، ٢٠١٨.
- ١٤ - د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، ط١، دار الكتاب العربي، القاهرة، ١٩٦٧.

ثانياً: الدساتير

- ١ - دستور جمهورية العراق الدائم لسنة ٢٠٠٥.

ثالثاً: القوانين

- ١ - قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠٠٥.
٢ - قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
٣ - قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.