

النظام القانوني لتأديب العمال (دراسة في ضوء احكام قانوني العمل العراقي والمصري)

م.م مصدق عادل طالب
رئاسة جامعة بغداد

Abstract

The legislature of labor act number 71 issued in 1987 did not lay out the provision that regulate worker disipline in obvious provision , therefore many of these provision need to be analyzed, reviewed and evaluated it because the long period of that legislation in order to put general theory of worker disipline , in addition this research tries to respond on the question: are these classical rule that relate the worker disipline which is found in act labor is enough to deal with that topic , or it is necessary to create some legal rule similar to that rule provided in advanced labor act ,or it shall amend some of Iraqi labor act to suit with the development in market economy in which the guarantee not oppose the new political regime.

المقدمة

يعد موضوع تأديب العمال من المواضيع المهمة في قانون العمل وذلك لتمييزه بالعديد من الصفات التي تجعل منه نظام قانوني مستقل بحد ذاته ومختلف عن الانظمة الانضباطية المقررة لفئات اخرى كالموظفين اذ ان صاحب العمل يجمع بين يديه سلطتي التشريع والقضاء داخل المشروع فهو الذي يضع القواعد التأديبية مستهديا في ذلك بالقواعد النموذجية التي تصدرها وزارة العمل وهو في نفس الوقت يختص بتوقيع العقوبة الانضباطية بحق العامل المخالف وتكمن اهمية البحث في قلة دراسة هذا الموضوع في صورة المقارنة بين قوانين العمل خصوصا اذا ما علمنا باهمية تلك المقارنة بالنسبة للمتخصصين ومما يعلي من اهمية هذا الموضوع ان حق تأديب العمال المقرر لصاحب العمل يعد موضوعاً ثرياً وخصبا وفيه العديد من المسائل التي تستلزم الوقوف عليها ومعالجتها حيث ان اهمية هذا البحث تكمن في دراسة نصوص قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 ومقارنتها في هذا المجال مع قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 من اجل وضع نظريه عامة للتأديب لذا اخترنا عنوان بحثنا الموسوم ب (النظام القانوني لتأديب العمال) وساقوم بتقسيمه الى ثلاثة فصول ساخصص الفصل الاول منه لدراسة ماهية المخالفة التأديبية والاساس القانوني لسلطة صاحب العمل التأديبية

فيما ساخصص الفصل الثاني منه الى القواعد العامة لتاديب العمال فيما سيكون الفصل الثالث مخصصا الى الرقابة على قرار فرض العقوبة الانضباطية ثم الخاتمة.

الفصل الاول

ماهية المخالفة التأديبية والاساس القانوني

لسلطة صاحب العمل في التأديبية

للالمام بموضوع المخالفة التأديبية للعمال لابد ان نضع نصب اعيننا وجوب التعرف على مفهوم المخالفة التأديبية وذلك من خلال تحديد معناها وبيان الاساس القانوني الذي يتم على اساسه قيام حق صاحب العمل في التأديب فضلا عن وجوب تمييز النظام التأديبي للعامل عما يميزه من اوضاع قانونية مشابهة لذا سنقسم هذا الفصل الى المباحث الاتية:

المبحث الاول : مفهوم المخالفة التأديبية للعمال

خلا قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 المعدل من تعريف المخالفة التأديبية في ثنايا نصوصه متبعا القاعدة العامة التي تسير عليها غالبية تشريعات العمل بخصوص عدم ايراد تعريفا محددا للمخالفة التأديبية مما يعني انه ترك مسألة تعريف المخالفة التأديبية الى الفقه والقضاء العراقي الا انه بالمقابل اورد عدد من الواجبات التي يتوجب على العامل الالتزام بها وهي اداء العمل المتفق عليه في العقد من قبله شخصا بامانة واخلاص خلال وقت العمل المحدد قانونا ووفقا لارادة وتوجيه صاحب العمل والمحافظة على اموال صاحب العمل التي في عهده وصيانة المعدات والالات وكل مايوضع تحت تصرفه بسبب العمل وان يحرص عليها بالقدر الذي تتيح له مهارته الفنية وظروف العمل والالتزام بالقانون والتعليمات واحكام عقد العمل وتنفيذه بحسن نيه وامانة واخلاص وبما يحقق مصلحة الانتاج¹ والالتزام بالاوامر والتعليمات المتعلقة باحتياجات العمل والسلامة المهنية² والامتناع عن افشاء اسرار العمل والاحتفاظ بوثائق واوراق العمل خارج مكان العمل واداء عملا للغير في الوقت المخصص للعمل واستعمال ماكينة او آلة لم يكلف باستعمالها من قبل صاحب العمل والحضور الى محل العمل في حالة سكر بين او متأثرا بما تعاطاه من مخدرات وحمل السلاح في محل العمل والاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون اذن صاحب العمل او الجهة النقابية المختصة³

اما الفقه العراقي فذهب جانبا منه الى تعريف المخالفة التأديبية للعامل بانها (الخطأ الذي يتحقق نتيجة الاخلال بالالتزام القيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار سير العمل في المنشأة والامتناع عن كل ما من شأنه الحاق الضرر بنظامها)⁴ في حين ذهب جانب اخر من الفقه الى تعريف المخالفة التأديبية بانها (عدم اطاعة الاوامر الفردية او القواعد العامة المتعلقة بالعمل وحسن سيره في المنشأة)⁵

ويلاحظ على هذين التعريفين ان الخطأ التأديبي يتحقق سواء كان ايجابيا ام سلبيا (امتناعا) عن واجب مقرر قانونا او عرفا كما انه لا يقتصر على الاخلال بما

يقرره القانون والعقد فقط بل يشمل كل ما يعد اخلايا بمصلحة العمل وذلك لشمول الخطأ كافة الافعال المحظورة سواء كانت منصوفا عليها في قانون العمل ام انها واجبات تقتضيها مصلحة العمل وانتظامه .

اما قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 فقد سلك مسلك المشرع العراقي في عدم ايراد تعريف محدد للمخالفة التأديبية للعامل واكتفى بتعداد الواجبات التي يتوجب على العامل الالتزام بها وهي اداء الواجبات المنوطة به بدقة وامانة وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية وتنفيذ اوامر وتعليمات صاحب العمل التي تدخل في نطاق العمل المنوط به والمحافظة على مواعيد العمل واسراره وسلامة المنشأة وامنها وادوات و اجهزة صاحب العمل واحترام رؤسائه وزملائه في العمل والامتناع عن الاحتفاظ باية ورقة خاصة بالعمل والعمل للغير سواء باجر او بدونه ومنافسة صاحب العمل والاقتراض من عملاء صاحب العمل وقبول الهدايا او العمولات بغير رضاء صاحب العمل وتنظيم اجتماعات داخل محل العمل بدون موافقة صاحب العمل⁶

اما الفقه المصري فقد ذهب جانب منه الى تعريف المخالفة التأديبية بانها(كل مخالفة للقواعد العامة الموضوعية لتنظيم العمل بالمنشأة او كل مخالفة لاوامر فردية صادرة للعامل وتتكفل بتحديد هذه الاخطاء لوائح العمل والجزاءات)⁷ في حين ذهب جانب اخر منه الى تعريفها بانها (كل مخالفة للاوامر والتعليمات والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المنشأة)⁸ وعرفها اخرون بانها(كل مخالفة للاوامر والتعليمات والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المشروع والتي يستقل بتقديرها صاحب العمل سواء من الناحية الاقتصادية او الفنية مما يؤدي الى الاخلال بالنظام في المشروع او سير العمل فيه)⁹

نخلص من ذلك الى ان الخطأ التأديبي هو (كل فعل اوامتناع عن فعل يخل بالسير المنتظم لسير العمل في المنشأة يستوي في ذلك ان يكون منصوفا عليه في قانون العمل او التعليمات او القرارات الصادرة بموجبه او في احكام عقود العمل الفردية او الجماعية او النظام الداخلي للعمل او جرى به العرف المهني)

وازاء استقلال صاحب العمل في تحديد الافعال التي تعد مخالفة تأديبية فقد استلزم الفقه العراقي والمصري عدة شروط في المخالفة التأديبية لامكان مساءلة العامل تأديبيا فليس كل خطأ يرتكبه العامل يكون موجبا لايقاع العقوبة عليه وهذه الشروط هي :

1. ان تكون المخالفة مرتبطة بالعمل¹⁰: اي ان تكون المخالفة قد وقعت داخل محل العمل وفي اثنائه او خارجه ولكنها متعلقة بالعمل ومتصلة به او ان تكون لها علاقة بصاحب العمل او مديرها¹¹ اي ان المشرع استلزم وجود العلاقة السببية بين المخالفة والنتيجة (الاخلال بسير العمل) في حالة كون المخالفة قد ارتكبت خارج محل العمل وهذا الشرط يفهم ضمنا من الغاية من تنظيم تأديب العمال اذ ان المشرع لايعنى بالمخالفة الا اذا كان لها مساس او اخلال بالسير المنتظم للعمل في المنشأة ومن ثم فان الافعال التي تقع خارج نطاق العمل ولاعلاقة لها بالعمل فيتوجب استبعادها من دائرة الخطأ التأديبي¹²

2. ان تكون المخالفة منصوص عليها في قواعد انضباط العمال اولائحة تنظيم العمل والجزاءات¹³: اوجب قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فاكثر ان يضع قواعد لانضباط العمال يبين فيها المخالفات التي يعاقب على ارتكابها اي ان قواعد الانضباط التي يضعها صاحب العمل تتوقف على عدد عمال المشروع فاذا كان عددهم 10 عمال فاكثر فيتوجب عليه وضع قواعد انضباط لهم اما اذا كان عددهم اقل من عشرة عمال فالامر يرجع الى صاحب العمل ان شاء وضع قواعد انضباط من عدمه فاذا وضعها بارادته المنفردة فيلتزم بها وعليه ان يسترشد بقواعد الانضباط النموذجية التي يضعها وزير العمل والشؤون الاجتماعية وعليه ان يراعي طبيعة العمل في المشروع¹⁴ واما اجراءات وضع هذه القواعد فقد الزم القانون صاحب العمل بوجوب عرض مشروع قواعد الانضباط على مكتب العمل في المحافظة التي يتبعها للمصادقة عليها مع منح المكتب المذكور سلطة تعديلها وفقا لقواعد الانضباط النموذجية ومقتضيات العمل على ان يبلغ صاحب العمل بالموافقة عليها بصيغها الاصلية او المعدلة خلال ثلاثين يوما من تسجيلها لديه والا اعتبرت مصادقا عليها بانقضاء هذه المدة¹⁵ واما عن نفاذ قواعد الانضباط فقد اخذ قانون العمل العراقي بنظرية علم العامل في نفاذ هذه القواعد حيث يتوجب على صاحب العمل اعلان قواعد انضباط في لوحة الاعلانات بعد المصادقة عليها من قبل مكتب العمل ولا تعتبر نافذة الا بانقضاء خمسة عشر يوما على اعلانها¹⁶ وقد الزم القانون صاحب العمل بوجوب استكمال اجراءات وضع قواعد انضباط العمال خلال ثلاثين يوما من تاريخ صدور قواعد الانضباط النموذجية مما يعني ان هذه المدة تبدأ بعد مصادقة مكتب العمل على مشروع قواعد انضباط صاحب العمل ويدخل في حسابها اعلان قواعد الانضباط في لوحة الاعلانات وانقضاء خمسة عشر يوما على اعلان القواعد¹⁷

اما قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 فقد الزم هو الاخر كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فاكثر بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 60 منه و يتوجب على الجهة الادارية المختصة وهي (مديرية القوى العاملة الواقع في دائرتها مقر المنشأة) اخذ رأي الجهة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق عليها وفي حالة عدم المصادقة على اللائحة خلال 30 يوما من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ولوزير القوى العاملة ان يصدر انظمة نموذجية يسترشد بها اصحاب العمل في اعداد لوائحهم¹⁸

وقد انقسم الفقه العراقي بخصوص هذا الشرط فذهب جانب منه الى ان الزام صاحب العمل بوضع قواعد الانضباط لا ينطوي ضمنا على التسليم بمبدأ لامخالفة الا بنص على غرار القانون الجنائي الا اذا قرر القانون ذلك صراحة اما اذا سكت عن ذلك فان سكوته يعني ان صاحب العمل له الحق في فرض العقوبة على اي مخالفة تأديبية حتى لو كانت غير منصوص عليها متى كانت المخالفة تمثل اخلالا بنظام العمل اذ يكفي في المخالفة ان تمثل اخلالا بنظام العمل ولا يشترط ان يتم ذكرها في

القواعد لغرض توقيع العقوبة على العامل¹⁹ في حين ذهب جانب آخر من الفقه الى انه يتوجب ان تكون المخالفة المرتكبة من قبل العامل قد وردت بقواعد انضباط العمال النموذجية اي انه اخذ بمبدأ الشرعية القانونية بالنسبة للمخالفات والعقوبات على حد سواء وحيث ان قانون العمل في المادة 125 قد اوجب ذكر المخالفة في قواعد انضباط العمال في المنشأة والقواعد النموذجية لذا ليس بالامكان فرض اي عقوبة على مخالفة لم ينص عليها²⁰ ونؤيد من جانبنا اصحاب الراي الاول لرجاحته.

اما الفقه المصري فقد اجمع على ضرورة النص على المخالفة في لائحة تنظيم العمل والجزاءات في حالة استخدام صاحب العمل عشرة عمال فاكثر بالمنشأة مسترشدا في ذلك باحكام المادة 59 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 حيث لايجوز فرض اي عقوبة تاديبية على العامل عن اي فعل لم تنص عليه لائحة تنظيم العمل والجزاءات اما في حالة عدم قيام صاحب العمل بوضع اللائحة المذكورة لكون يستخدم اقل من عشرة عمال فانه لامحل لشرط وجوب ذكر المخالفة باللائحة المذكورة²¹

3. عدم جواز اتهام العامل والتحقيق معه عن مخالفة مضى على كشفها اكثر من 15 يوما استنادا لاحكام الفقرة الاولى من المادة 128 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 الذي نص على انه (لايجوز اتهام العامل عن مخالفة مضى على كشفها اكثر من خمسة عشر يوما) ومن ثم فان المدة المذكورة تعد مدة تقادم وان عدم محاسبة العامل من قبل صاحب العمل يعود اما لبساطة المخالفة المرتكبة او تنازل صاحب العمل عن حقه في معاقبة العامل وحسنا فعل المشرع العراقي لكي لاتظل المخالفة المرتكبة سيفا مسلطا على رقبة العامل²²

اما قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 فقد نص على هذا الشرط في المادة 64 منه (على ان يبدأ التحقيق خلال سبعة ايام على الاكثر من اكتشاف المخالفة) الا ان جانباً من الفقه المصري اعتبر الشرط المذكور من شروط فرض العقوبة التاديبية على العامل كونه من ضمانات التحقيق .

وزيادة على الشروط المتقدمة فقد ذهب جانباً من الفقه المصري الى اضافة شروط اخرى في المخالفة المرتكبة من العامل لامكان توقيع العقوبة التاديبية على العامل وهي ان يكون الخطا التاديبى فعلا صادرا من العامل دون اشتراط القصد السيء او الاضرار بصاحب العمل²³ ووجوب الا يكون الفعل ممارسة لحق كاشتراك العامل في نقابة معينة ووجوب المساس بحسن سير العمل في المنشأة²⁴ ونرى من جانبنا ان هذه الشروط لامجال للاخذ بها في ضوء احكام القانون العراقي كونها من البديهيات ولكون القواعد العامة تقضي بها .

فنخلص من ذلك الى ان شروط المخالفة التاديبية هي ارتباط المخالفة بالعمل والنص عليها في قواعد انضباط العمال اولائحة تنظيم العمل والجزاءات وعدم مضي 15 يوما على كشفها وفقا للقانون العراقي وسبعة ايام وفقا للقانون المصري.

المبحث الثاني: الاساس القانوني لسلطة صاحب العمل التاديبية

اختلف الفقه في تحديد اساس سلطة صاحب العمل في فرض العقوبات على العامل المخالف حيث ان مصدر السلطة التأديبية لصاحب العمل بموجب النظرية التعاقدية (الفردية) هو عقد العقد وفي رأي اصحاب النظرية التنظيمية هو فكرة المنظمة وفي رأي اخر هو فكرة (المصلحة الاجتماعية)²⁵

اما الفقه العراقي فذهب الى ربط حق صاحب العمل في فرض العقوبات على العامل المخالف بفكرة التبعية القانونية والتي بدورها ترتبط بدورها بطبيعة عقد العمل حيث ان سلطة صاحب العمل التأديبية تعد مظهرا من مظاهر رابطة التبعية القانونية التي تنشأ عن عقد العمل والتي تتحقق عندما يكون العامل في مركز خضوع لصاحب العمل بحيث يكون لصاحب العمل اصدار الاوامر والتعليمات المتعلقة بتنفيذ العمل ومن ثم حق صاحب العمل في فرض العقوبة التأديبية بحق العامل اذا قصر او اهمل تنفيذ التزاماته في العمل²⁶ وقد اكدت محكمة العمل العليا الملغاة هذا المبدأ في قرارها المؤرخ في 1972/10/25 في الدعوى المرقمة 276/27 عليا/1972 حيث نص على ان (حق صاحب العمل في فرض العقوبات التأديبية مستمد من سلطته التأديبية على العامل والتي هي احد مظاهر التبعية التي يملئها عقد العمل ولماله من حق الادارة والاشراف على العامل والتزام العامل قبله بواجب الطاعة لاوامره واشرافه عليه في اداء العمل)²⁷

اما الفقه المصري فيجمع غالبية على ان سلطة صاحب العمل التأديبية تجد اساسها القانوني في عقد العمل وتستند الى رابطة التبعية التي ينشئها عقد العمل والتي بموجبها يخضع العامل لاشراف صاحب العمل ويمثل لاوامره وهذه السلطة تثبت لكل صاحب عمل سواء كان العقد خاضعا لقانون العمل او القانون المدني²⁸

المبحث الثالث : تمييز النظام التأديبي للعامل مما يشته به من اوضاع مشابهة لا بد من الاشارة الى ان الخطأ التأديبي لا يقع الا فيمن تتوفر فيه صفة العامل فالمخالفة التأديبية يتحدد نطاقها بارتكاب العامل مخالفة لاحدى الواجبات المنصوص عليها في القانون او عقد العمل او النظام الداخلي للمنشأة

فيختلف الخطأ التأديبي للعامل عن الخطأ التأديبي للموظف في الوجوه الاتية :

1- من حيث الجهة التي لها الحق في فرض العقوبة : يكون صاحب العمل حصرا هو الجهة التي خولها قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 توقيع العقوبات المنصوص عليها فيه خلافا لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 الذي منح صاحب العمل او من يفوضه ومدير المنشأة صلاحية توقيع العقوبات على العامل المخالف باستثناء الفصل من العمل²⁹ اما بالنسبة للموظف فان قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 قد خول الوزير ورئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة او رئيس الدائرة و مجلس الوزراء حق فرض العقوبة على الموظف في حالة مخالفته للواجبات الوظيفية المقررة قانونا³⁰

2- تمثل المخالفة العمالية اخلايا بالالتزامات المقررة في القانون او عقد العمل او النظام الداخلي للمنشأة بعكس المخالفة الادارية للموظف التي تكون بمناسبة

الوظيفة او اثائها والتي تمثل اخلايا بالواجبات المنصوص عليها في المواد 4_5 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل 3- من حيث الاجراءات: فان صاحب العمل يستقل بتوقيع العقوبة دون تشكيل لجنة تحقيقية في قانون العمل العراقي بعكس الحال بالنسبة لقانون العمل المصري الذي اجاز لصاحب العمل التحقيق مع العامل بنفسه او من قبل الشؤون القانونية بالمنشأة او اي شخص من ذوي الخبرة بشرط ان لا يقل مستواه الوظيفي عن مستوى العامل المخالف³¹ اما بالنسبة للموظفين حيث ان القانون اوجب تشكيل لجنة تحقيقية تتولى التحقيق مع الموظف والتوصية بفرض عقوبة معينة عليه

4- ان العقوبات التي تفرض على العامل تختلف بطبيعتها عن العقوبات التي تفرضها الادارة على الموظف حيث حددت المادة 126 من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 هذه العقوبات وهي لفت النظر وقطع الاجر وتاجيل منح العامل الزيادة السنوية وحجب الزيادة السنوية والفصل من العمل في حين ان العقوبات التي تفرض على الموظفين حددها المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام وهي لفت النظر والاذار وقطع الراتب والتوبيخ والفصل والعزل 5- ان الجهة التي لها الحق في نظر الطعن في العقوبة التأديبية المفروضة ضد العامل هي محكمة العمل اما بالنسبة للموظف فهي مجلس شوري الدولة

كما تختلف العقوبة التأديبية للعامل عن الجريمة الجنائية من حيث الهدف فبينما يكون الهدف من النظام التأديبي للعمال هو ضمان حسن سير العمل في المنشأة يكون هدف العقوبة الجنائية هو حماية المجتمع وتوفير الامن له³² كما يختلفان من حيث نوع واثار العقوبة فبالنسبة للعامل فالعقوبة تنال من المركز القانوني له وتكون صورها اما لفت النظر او قطع الاجر او تاجيل منح العامل الزيادة السنوية او حجب الزيادة السنوية او الفصل من العمل بعكس الحال بالنسبة للعقوبة الجنائية التي تتمثل في فرض عقوبات سالية للحرية او مقيدة لها او مالية .

كما يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ الجنائي في كون الخطأ الجنائي محكوم بمبدأ لاجرمية ولا عقوبة الا بنص خلافا للخطأ التأديبي حيث لا يمكن الاخذ به الا اذا نص المشرع على ذلك صراحة كما يختلفان من حيث نطاق تطبيقهما والاشخاص المعنيين باحكامها ففي حين تكون العقوبة التأديبية مقصور فرضها على العامل نجد ان العقوبة الجنائية يمكن فرضها على اي شخص في المجتمع بضمنهم العمال فضلا عن ذلك فان الجزاء الجنائي لا يملك توقيعة سوى الدولة خلافا للجزاء التأديبي الذي يستقل صاحب العمل بتوقيعه³³

ويظهر استقلال المخالفة التأديبية للعامل عن الجريمة الجنائية في الحالات التي يشكل الفعل المرتكب من قبل العامل جريمة جنائية كما هو الحال حين يكون الفعل خاضعا للعقوبة الانضباطية (الفصل) والعقوبة الجنائية المتمثلة بالحبس عن جريمة الضرب كاعتدائه على احد زملائه في العمل بالضرب فبالامكان ايقاع اي من العقوبتين على العامل المخالف.

كما يختلف الخطأ التأديبي للعامل عن الخطأ المدني في ان صور الخطأ العقدي معروفة مقدما والذي يتمثل في حالة عدم قيام المدين بتنفيذ الالتزام الذي

انشأه العقد ولم يمكن اجباره على تنفيذ وكذلك اذا اصبح تنفيذ الالتزام مستحيلا بخطئه واذا تاخر المدين في تنفيذ التزامات³⁴ بعكس الخطأ التأديبي للعامل الذي تكون صورته غير محددة

كما لا يشترط ان ينشأ عن الخطأ التأديبي اي ضرر مادي او معنوي يلحق صاحب العمل بعكس الحال بالنسبة للخطأ المدني الذي يقيم المسؤولية المدنية حيث يشترط توافر ركن الضرر كاحد اركان المسؤولية المدنية العقدية حيث ان القصد منه الزجر ومن ثم فانه يتناسب مع جسامته المخالفة لا جسامته النتيجة عكس الخطأ العقدي وفضلا عن ذلك فان الجزاء المدني لا يوقع الا باتفاق الطرفين او باصدار حكم من القضاء³⁵

الفصل الثاني

القواعد العامة لتأديب العمال

ويقصد بها القواعد التي تحكم مساءلة العامل وذلك لزرهه بسبب مخالفته للواجبات التي نص عليها القانون او بسبب خروجه على مقتضى الواجب في اداء اعمال وظيفته او ظهوره بمظهر يخل بوظيفته ولا بد لنا من التعرف على الجهات او السلطات التي لها حق فرض العقوبة والاجراءات التي ينبغي اتباعها في فرض العقوبة وبيان العقوبات التي يمكن فرضها على العامل واثارها الوظيفية لذا سنقسم هذا الفصل الى المبحثين الاتيين:

المبحث الاول : العقوبات التأديبية :

ان قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 قد اناط سلطة فرض العقوبات التأديبية الواردة في المواد 126-127 منه الى صاحب العمل حصرا وان الامر متروك للسلطة التقديرية له في ضوء جسامته المخالفة وجسامته المساس بسير العمل في المنشأة وانه يمارس اختصاصه بتوقيع العقوبات التي حددها قانون العمل ليس باعتباره حقا شخصيا له يمارسه على وفق رغبته وانما هو وظيفة يباشرها ضمن الحدود والاوزاع التي بينها القانون فليس لصاحب العمل ان يعهد بمهمة التأديب الى سلطة اخرى من خلال التفويض او الانابة الا في حالة وجود نص صريح بذلك وبصورة محددة وواضحة.

اما بالنسبة لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 فنجد ان المشرع المصري قد حدد ثلاثة سلطات تختص بفرض العقوبة على العامل حيث انه اختص اللجنة القضائية المشكلة وفق المادة 71 منه حق توقيع عقوبة الفصل من العمل بحق العامل المخالف حصرا في حين منح مدير المنشأة توقيع عقوبة الانذار

والخصم من الاجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة ايام اما صاحب العمل فيختص بتوقيع جميع العقوبات باستثناء عقوبة الفصل ³⁶ وان الاساس القانوني لفرض العقوبة الانضباطية بحق العامل المخالف هو المادة 126 من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 المعدل وقواعد الانضباط النموذجية التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية (التي تعد قواعد استرشادية لصاحب العمل) حيث حددت العقوبات التي يجوز فرضها على العامل على سبيل الحصر ومن ثم فلا يجوز لصاحب العمل ان يفرض عقوبة غير منصوص عليها قانونا وقد اورد المشرع العراقي العقوبات التي توقع على العامل في صورة سلم متدرج من الجزاءات يبدأ باخف العقوبات وهو لفت النظر وانتهاء بالفصل من العمل وهذه العقوبات هي:

1. لفت النظر: هي عقوبة تفرض على العامل عندما يرتكب خطأ يسيرا ولم يورد قانون العمل وقواعد الانضباط النموذجية تعريفا لها ولا تترتب عليها اي اثار تبعية على حقوق العامل المخالف فلا تمس حقه في الزيادة السنوية او الترفيع وتقوم على عنصرين الاول: تنبيه العامل الى الخطأ الذي ارتكبه والثاني تحذيره من تكرارها مستقبلا حيث تشدد العقوبة في حال تكرارها ³⁷ ويمكن تعريفها بانها اشعار العامل بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه مستقبلا

2. قطع الاجر مدة لا تتجاوز ثلاثة ايام على ان لا يستقطع من العامل اكثر من 20% من الاجر الشهري: وهي عقوبة مالية بحتة وتعني اقتطاع مبلغ نقدي من اجر العامل لا يتجاوز 20% من الراتب للمخالفة الواحدة ³⁸ حيث ان قانون العمل العراقي قد احاط هذه العقوبة بعدة ضمانات منها تحديد الحد الادنى للاستقطاع عن المخالفة الواحدة وبما لا يتجاوز اجرة ثلاثة ايام والحد الاقصى لها شهريا في حالة تكرار فرضها بما لا يزيد على 20% من الاجر اي اجرة ستة ايام شهريا ويلاحظ ان المشرع العراقي حدد ايلولة مبلغ قطع الاجر بصورة صريحة استنادا لاحكام المادة 3/129 منه اذ توول الى معهد الثقافة العمالية لاستثمارها لمصلحة العمال طبقا للتعديل رقم 17 لسنة 2000 خلافا لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 الذي اوجب في المادة 75 منه على صاحب العمل مسك سجل خاص يقيد فيه مقدار العقوبات المالية المفروضة على العامل وسببها واسم العامل ومقدار اجره ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره وزير القوى العاملة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ³⁹

3. تأجيل منح الزيادة السنوية مدة لا تزيد على ستة اشهر: اي تأجيل العلاوة السنوية مدة ستة اشهر كحد اقصى من تاريخ استحقاقها

4. حجب الزيادة السنوية : هي حرمان العامل من العلاوة السنوية وذلك لارتكابه مخالفة معينة وتختلف عن تأجيل منح الزيادة في المدة فقط ففي حين يكون حجب الزيادة لمدة سنة يكون تأجيل منح الزيادة لمدة ستة اشهر ⁴⁰ ويكون حجب الزيادة نهائيا (باتا) حيث يسقط حق العامل في العلاوة التي حرم منها ولا يستحق الا العلاوة التالية في ميعاد استحقاقها اما تأجيل العلاوة فهو امر مؤقت ومرتبطة بمدة التأجيل ويستحق العامل الزيادة بانتهائها ⁴¹

5. الفصل من العمل: هو تنحية العامل عن العمل وانهاء عقده بقرار يصدره صاحب العمل بسبب ارتكاب العامل احدى المخالفات المنصوص عليها في القانون⁴² وقد حددت المادة 127 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 المعدل حالات الفصل من العمل وهي :

1. الخطأ الجسيم الذي نشأ عنه ضرر مادي : اشترط المشرع العراقي توافر عدة شروط مجتمعة لايقاع هذه العقوبة وهي :

أ. ارتكاب العامل خطأ جسيما : لم يعرف المشرع العراقي الخطأ الجسيم وانما ترك المسألة لاجتهاد الفقه والقضاء وفي كل حالة على حدة حيث لايعتد بالخطأ اليسير لغرض توقيع هذه العقوبة كما لا يعتد بنوع الخطأ سواء كان عمديا ام غير عمديا فيشترط اذن توافر صفة الجسامة في الخطأ الذي يرتكبه العامل وليس في حجم الضرر الواقع⁴³

ب. نشوء ضرر مادي: اشترط المشرع حصول ضرر مادي بصاحب العمل لامكان ايقاع عقوبة الفصل بحق العامل المخالف ويستوي في ذلك ان يكون الضرر المادي جسيما ام يسيرا ومن ثم فانه يستبعد الضرر المعنوي ذلك⁴⁴

ج. وجوب ابلاغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظه عن الخطأ الجسيم خلال 24 ساعة من وقوعه: لا يكفي لايقاع عقوبة الفصل ارتكاب العامل خطأ جسيما نشأ ضرر مادي بل يستلزم ايضا قيام صاحب العمل بالابلاغ عن الحادث خلال 24 ساعة من وقوعه لدى مكتب العمل في المحافظة ليتسنى للمكتب ان يتحقق من صحة الاعمال المنسوبة للعامل وفي حالة اجتماع الشروط المذكورة فانه يحق لصاحب العمل ايقاع عقوبة الفصل استنادا لاحكام الفقرة أ من المادة 127 من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987

2. افشاء اسرار العمل: اوجب المشرع العراقي توافر شرطين لغرض صحة قرار فصل العامل من العمل في هذه الحالة وهما :

ا. افشاء اسرار العمل: يستوي في ذلك ان تكون هذه الاسرار صناعية او تجارية او ادارية كان تكون متعلقة بارباح صاحب العمل او بطريقة الانتاج والتسويق او المواد والالات المستخدمة من قبل صاحب العمل او المعلومات الخاصة بنشاط المؤسسة ومعاملاتها او البضائع التي تنتجها ومن ثم فاذا تعلق المعلومات بالمخالفات المرتكبة ضد العمال من قبل صاحب العمل وتم الابلاغ عنها لدى الجهات المختصة فلا يعد الفعل المرتكب افشاءا للاسرار⁴⁵

ب. الحاق الضرر بصاحب العمل : يشترط لصحة فصل العامل بسبب افشاء اسرار العمل ان يقترب هذا الافشاء بالحقاق الضرر بصاحب العمل فعلة الفصل هو الاضرار ويستوي في ذلك ان يكون الضرر مادي او معنويا ، جسيما او يسيرا ، عمديا او غير عمديا علما ان المشرع لم يحدد معيارا نستطيع ان نتلمس من خلاله الضرر مما يعني ترك هذه المسألة لصاحب العمل والقضاء فهو الذي يقرر وقوع الضرر من عدمه

3. مخالفة التعليمات الخاصة بسلامة العمل: اشترط المشرع العراقي توافر شرطين لغرض صحة قرار فصل العامل من العمل في هذه الحالة:

١. مخالفة التعليمات المتعلقة بسلامة العمل اكثر من مرة : ويقصد بهذا الالتزام عدم اتيان العامل المحظورات التي يترتب عليها تعريض امن وسلامة مكان العمل الى الخطر ولم يحدد المشرع العراقي هذه المسألة وانما ترك الامر للقضاء وفي كل حالة على حدة فضلا عن انه اشترط تكرار هذه المخالفة لاكثر من مرة لغرض امكانية فصل العامل ومن ثم فاذا ارتكب العمل هذه المخالفة لمرة واحدة فانه لا يكون عرضا لعقوبة الفصل من العمل

ب. وجوب كتابة التعليمات المتعلقة بسلامة العمل وتعليقها في مكان ظاهر: اي وجوب تبليغ العامل المسبق بعذه التعليمات والذي يتحقق بطريقتين: الاولى بالنسبة للمتعلمين وهو تعليقها في مكان ظاهر في محل العمل فمجرد اعلانها يكفي للعلم اليقيني اما الثانية فهو الابلاغ الشفوي للعامل الامي بهذه التعليمات عن طريق قراءتها له⁴⁶ فاذا ما اتضح ان العامل غير مبلغ بهذه التعليمات فلا يجوز ايقاع عقوبة الفصل ضده

4. السكرالبيين اوالتاثر بالمخدرات : اشترط المشرع العراقي توافر شرطين لغرض صحة قرار فصل العامل من العمل في هذه الحالة:

ا. تواجد العامل في محل العمل في حالة سكر بين او تحت تاثير مخدر : لم يحدد المشرع المقصود بالمادة المسكرة لذا فان تعاطي اي مادة يكفي لتحقيق معنى السكرالبيين طالما ادت الى فقدان العامل لوعيه وارادته واشترط المشرع وجوب وضوح علامات السكر على العامل اثناء ساعات العمل بغض النظر عن وقت او مكان تناوله فيستوي في ذلك تناوله اثناء او قبل العمل وسواء تم في مكان العمل او خارجه⁴⁷ اما بالنسبة للمخدر فلم يشترط المشرع العراقي وجوب وضوح علامات تعاطي المخدر وذلك لكونه يشكل جريمة بحد ذاتها⁴⁸

ب. تكرار تناول السكر او المخدر اكثر من مرة : لا يكفي المشرع بالسكرالبيين او الوقوع تحت تاثير المخدر بل يشترط تكرار هذا الفعل لاكثر من مره لغرض ايقاع عقوبة الفصل بحقه فتحقق الاعتياد اذن شرط اساسي لايقاع هذه العقوبة

5. اتيان العامل سلوكا لاياتلف وشرف العمل : يشترط المشرع العراقي توافر عدة شروط لغرض صحة قرار فصل العامل من العمل في هذه الحالة وهي:

ا. ان يرتكب العامل فعلا لاياتلف وشرف العمل :لم يحدد المشرع المقصود بالتصرفات التي تعد ماسة بشرف العمل وانما ترك المسألة لاجتهاد القضاء وهو الذي يقرر ذلك في كل قضية على حدة وازاء ذلك فقد ذهب جانب من الفقه الى تحديد هذه الافعال بانها قبول الرشوة او الهدايا دون علم صاحب العمل والاختلاس واستغلال العمل لمصالح شخصية والعلاقات الجنسية غير المشروعة ويستوي في ذلك ان يكون هذا الفعل قد ارتكبه العامل داخل محل العمل او خارجه⁴⁹

ب. تكرار المخالفة اكثر من مرة : اشترط المشرع تكرار السلوك الذي لاياتلف وشرف العمل لاكثر من مرة لغرض ايقاع عقوبة الفصل من الخدمة فمجرد ارتكاب العامل السلوك لمرة واحدة فانه لا يكفي لغرض فصله من العمل فيتضح ان المشرع العراقي لايعاقب على الفعل ذاته وانما يعاقب على الاعتياد عليه

6. الاعتداء على صاحب العمل او ممثله او احد رؤوساء العمل : يشترط المشرع العراقي توافر عدة شروط لغرض صحة قرار فصل العامل من العمل في هذه الحالة وهي :

- ا- وقوع اعتداء من العامل: يستوي في ذلك ان يكون الاعتداء يسيرا ام جسيما كما لا يهم وسيلة الاعتداء سواء كان بالقول او الفعل كالضرب كما لا يهم وقت الاعتداء فيستوي ان يكون الاعتداء قد وقع اثناء ساعات العمل او خارجه
- ب- وقوع الاعتداء على صاحب العمل او ممثله او احد رؤوساء العمل
- ج- تبليغ الجهات المختصة (مكتب العمل) بواقعة الاعتداء من قبل صاحب العمل حصرا خلال 24 ساعة من وقوع الحادث

7. ارتكاب العامل جنائية او جنحة بحق احد زملائه في العمل : يشترط توافر عدة شروط لغرض صحة قرار فصل العامل من العمل في هذه الحالة وهي:

- ا. ارتكاب جنائية او جنحة من قبل العامل⁵⁰
- ب. ان تكون واقعة الاعتداء موجهة ضد احد زملاء العامل في العمل
- ج. ان تكون واقعة الاعتداء قد حصلت اثناء ساعات العمل اليومية فاذا ما وقعت خارج اوقات العمل فليس بالامكان فصل العامل من العمل

د. صدور قرار قضائي من المحكمة بادانة العامل واكتسابه الدرجة القطعية⁵¹

8. الحكم على العامل بالحبس مدة تزيد على السنة : يشترط المشرع العراقي توافر عدة شروط لغرض صحة قرار فصل العامل من العمل في هذه الحالة وهي:

- ا. وجوب صدور حكم بات من المحكمة بحبس العامل مدة تزيد على السنة فاذا كانت المدة تقل عن ذلك كان تكون العقوبة الحبس مدة اقل من السنة او الغرامة فلا يكون هنالك من مجال لايقاع عقوبة الفصل من قبل صاحب العمل⁵²

ب. اكتساب الحكم درجة البتات : فاذا نقض الحكم او الغي او تم شمول العامل بالعفو العام او الخاص فلا مجال لايقاع عقوبة الفصل وكذلك الحال في اكتساب الحكم درجة البتات بمضي المدة القانونية اللازمة للطعن فيه

9. الغياب دون عذر مشروع : يشترط المشرع توافر عدة شروط في هذه الحالة:

- أ. غياب العامل مدة عشرة ايام متصلة او عشرين يوما منقطعة خلال سنة العمل
- ب. عدم مشروعية الغياب : اي عدم وجود المبرر او السبب المشروع للغياب كمرض العامل او القوة القاهرة وتوقيف العامل او اعتقاله وهو من المسائل التي تخضع لتقدير محكمة الموضوع في ضوء الظروف والوقائع⁵³

ج. توجيه انذار من قبل صاحب العمل الى العامل وذلك باعلان يعلق في لوحة الاعلانات في مقر العمل خلال الخمسة ايام الاولى من الغياب في الحالة الاولى مع تسليم الجهة النقابية نسخة منه في يوم صدوره وفي الحالة الثانية توجيه انذار كتابي موجه الى العامل شخصيا في موقع العمل⁵⁴

اما قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 فقد حدد في المادة 60 منه العقوبات التي تفرض على العامل المخالف على سبيل الحصر بحيث لايجوز توقيع غيرها فضلا عن انه اضاف عقوبات جديدة وذلك للمحافظة على مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة وهذه العقوبات هي : 1- الانذار 2- الخصم من الاجر 3- تاجيل

موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر 4- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يتجاوز نصفها 5- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة 6- خفض الاجر بمقدر علاوة على الاكثر 7- خفض الى الدرجة الادنى مباشرة دون اخلال بقيمة الاجر الذي كان يتقاضاه 8- الفصل من الخدمة 55 في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم في الحالات الاتية: 1- اذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة او قدم مستندات 2- اذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه 3- اذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر 4- اذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع اكثر من 20 يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من 10 ايام متتالية على ان الفصل انذار كتابي 5- اذا ثبت ان العامل افشى اسرار المنشأة التي يعمل بها ادت الى احداث اضرار جسيمة بالمنشأة 6- اذ قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه 7- اذا وجد العامل اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة 8- اذا اعتدى على صاحب العمل او المدير العام وكذلك اذا وقع منه اعتداء جسيم على احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه 9- اذا لم يراع القواعد المتعلقة بالاضراب 56

المبحث الثاني: اجراءات فرض العقوبة

بالرجوع الى احكام قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 فانه قد اشترط عدة شروط يتوجب اتباعها من قبل صاحب العمل قبل فرض او توقيع ايا من العقوبات المنصوص عليها فيه وهي تشكل ضمانات للتأديب فمنها ما هو سابق ومنها ما هو معاصر ومنها ما هو لاحق لقرار فرض العقوبة فاما شروط فرض العقوبة التأديبية فهي :

1) الشرط المتعلق باتهام العامل : وهو قيد زمني حيث اشترط المشرع عدم جواز اتهام العامل عن مخالفة مضي على كشفها اكثر من خمسة عشر يوماً وفقاً للقانون العراقي وسبعة ايام وفقاً للقانون المصري والحكمة من ذلك واضحة لكي لا يدع المجال واسعا امام صاحب العمل لاستخدام المخالفة في ان تكون سيفاً مسلطاً على رقبة العامل 57 اما قواعد انضباط العمال النموذجية رقم 17 لسنة 1987 فقد اوجبت على صاحب العمل توجيه دعوة تحريرية الى العامل مبيناً فيها الخطأ الذي ارتكبه وتحديد موعداً لاجراء التحقيق 58

2) ان تكون العقوبة منصوص عليها في قواعد انضباط العمال ولائحة تنظيم العمل والجزاءات: اذ نؤيد ما ذهب جانب من الفقه العراقي من انه يتوجب ان تكون العقوبة الانضباطية قد وردت بقانون العمل وقواعد انضباط العمال النموذجية وقواعد انضباط العمال في المنشأة ومن ثم فانه ليس بالامكان فرض اي عقوبة على العامل المخالف طالما لم ينص عليها قانوناً 59

اما الفقه المصري فقد اجمع على ضرورة النص على العقوبات في لائحة تنظيم العمل والجزاءات في حالة استخدام صاحب العمل عشرة عمال فاكثر بالمنشأة مسترشدا في ذلك باحكام المادة 59 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 حيث لايجوز فرض اي عقوبة تاديبية على العامل عن اي فعل لم تنص عليه لائحة تنظيم العمل والجزاءات فاذا ما قام صاحب العمل عقوبة غير منصوص عليها باللائحة المذكورة كان توقيع العقوبة باطلا اما في حالة عدم قيام صاحب العمل بوضع اللائحة المذكورة لكون يستخدم اقل من عشرة عمال فانه لامحل لشرط وجوب ذكر العقوبة باللائحة المذكورة⁶⁰

(3) ضرورة اجراء تحقيق مع العامل المخالف وصدور القرار بنتيجته خلال 15 يوما: حيث ان المشرع اوجب ان يتم التحقيق مع العامل المخالف وفق الاصول المرعية والاستماع الى دفاعه بحضور ممثل عن الجهة النقابية المختصة وان يصدر القرار بنتيجة التحقيق خلال 15 يوما من تاريخ انتهاء⁶¹ علما انه لم يحدد الجهة المختصة بالتحقيق مع العامل فضلا عن انه لم يحدد شكل التحقيق فهل يتم بصورة كتابية ام شفوية فضلا عن انه لم يشر الى مسالة توكيل محامي للدفاع عن العامل المتهم الا ان القواعد العامة تجيز توكيل محامي اثناء التحقيق كونه من الضمانات العامة للمتهم وان حضور الممثل عن الجهة النقابية هو وجوبي بنص القانون لاكمال التحقيق من النواحي الشكلية والموضوعية وان عدم حضوره يبطل التحقيق والعقوبة التي صدرت بالاستناد اليه ويكون ذلك من قبل القضاء⁶² وهذا ماتؤكدته محكمة التمييز في قرارها المرقم 17/م/عمل/1997 في 24/6/1997 حيث نص على انه (راحت المحكمة تتحقق عما اذا كانت المدعى عليها قد اتبعت الاجراءات القانونية في فصل المدعي عن العمل وظهر لها انها قد خالفت المادة 128 من قانون العمل حيث لم تجرى التحقيق فيما نسبته اليه ولم تسمع دفاعه بحضور ممثل عن الجهة المختصة ولم تبلغه بقرار الفصل تحريريا فل هذه الاسباب يصبح الحكم المميز فيما قضى به من الزام المدعى عليه باعادة المدعي الى عمله السابق صوابا)⁶³

اما قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 فان المادة 64 منه قد اوجبت بدء التحقيق مع العامل خلال سبعة ايام على الاكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة كما حظرت على صاحب العمل توقيع جزاء على العامل الا بعد ابلاغه كتابة بما نسب اليه وسماع اقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الشخصية واستتنت عقوبات الانذار او الخصم من الاجر ليوم واحد من اجراء التحقيق كتابة بشرط ان يثبت مضمون التحقيق الشفوي في قرار فرض العقوبة⁶⁴ واما الجهة التي لها الحق في التحقيق مع العامل فقد حددتها المادة 65 من قانون العمل المصري وهي اما صاحب العمل او ادارة الشؤون القانونية او اي شخص اخر من ذوي الخبرة على ان لا يقل مستواه الوظيفي عن مستوى العامل الذي يحقق معه⁶⁵ اما شروط توقيع العقوبة التاديبية فهي تلك الشروط التي يتوجب على صاحب العمل مراعاتها والتي تتعلق بتنفيذ العقوبة بعد فرضها على العامل المخالف وهذه الشروط هي:

(1) صدور قرار فرض العقوبة كتابة وتبليغ العامل بها : حيث نصت الفقرة الاولى من المادة 129 من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 على انه (يصدر قرار فرض العقوبة كتابة ويبلغ به العامل)⁶⁶ فيتوجب على صاحب العمل اصدار قرار فرض العقوبة بصورة كتابية ومن ثم فاذا ما صدرت العقوبة شفاها فانها تكون باطلة وعديمة الاثر كونها لم تستوفي الشكل الذي استلزمه القانون في قرار فرض العقوبة وهو الكتابة⁶⁷ اما بخصوص تبليغ العامل بقرار العقوبة تحريريا فقد انقسم الفقه العراقي بشانه الى اتجاهين فذهب جانب الى وجوب تبليغ العامل بالقرار تحريريا⁶⁸ في حين ذهب جانب اخر الى ان القانون لم يشترط شكلية معينة للتبليغ فيستوي ان يكون التبليغ شفويا او تحريريا⁶⁹ ونرى ان تبليغ قرار العقوبة يجب ان يكون تحريريا حيث ان القانون قد اوجب اصدار امر فرض العقوبة تحريريا وذلك لغرض سهولة الاثبات لذلك ومن باب اولي فيتوجب تبليغ العامل تحريريا بالعقوبة في لوحة اعلانات المنشأة لغرض نفاذها

اما الفقه المصري فقد ذهب غالبية الى عدم جواز توقيع اي عقوبة تأديبية على العامل بعد ثبوت المخالفة باكثر من ثلاثين يوما استنادا لاحكام المادة 59 مكن قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.⁷⁰

(2) عدم جواز تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة: حيث لم ينص القانون على هذا الشرط صراحة كونه من المبادئ العامة للتأديب حيث لا يعد تعددا حالة اجتماع مسؤوليتين بحق العامل وذلك لاستقلال الخطأ التأديبي عن غيره من الاخطاء المدنية او الجنائية⁷¹

اما قانون العمل المصري النافذ فان المادة 62 منه قد اقرت مبدا وحدة العقوبة حيث حظرت على صاحب العمل توقيع اكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة فضلا عن عدم جواز الجمع بين اقتطاع جزء من اجر العامل وبين اي جزاء مالي اذا زاد اقتطاعه على اجر خمسة ايام في الشهر الواحد⁷²

الفصل الثالث

ضمانات العمال تجاه سلطة صاحب العمل التأديبية

لقد حرص المشرع العراقي على احاطة موضوع تأديب العمال بالعديد من الضمانات التي تكفل التطبيق السليم لهذه القواعد التي وضعها سيما الاجراءات المتعلقة باتهام العامل والتحقيق معه والشروط المتعلقة بفرض عقوبة انضباطية بحق العامل الا ان ايراد هذه الضمانات لا يكفي بحد ذاته لغرض منع صاحب العمل من استغلال هذه السلطة المطلقة اذ قد يتعسف في استعمال السلطة الممنوحة له قانونا ويخرج عن الهدف الذي قرره المشرع لها مما يؤدي الى الاخلال بمبدأ شرعية العقوبة او مدى تناسب العقوبة مع المخالفة التي ارتكبها العامل لذا تصبح الرقابة على سلطة صاحب العمل في فرض العقوبة الانضباطية اهم الضمانات

المقررة لحماية العمال من تعسف صاحب العمل واقامة التوازن بين حق صاحب العمل وانحرافه في استعمال هذه السلطة
وهناك ثلاثة انواع من الضمانات المقررة للعمال فاما تكون هذه الضمانات سابقة على فرض العقوبة او تكون معاصر لها او لاحقة عليها و تعد اجراءات فرض العقوبات المذكورة في اعلاه ضمانات للعمال تجاه صاحب العمل وفضلا عن ذلك فان هناك ضمانات اخرى تمارسها جهات مختلفة وتكون على ثلاثة انواع الاولى الرقابة التي تمارسها مكاتب العمل اما الثانية فهي رقابة الجهات النقابية المختصة اما الثالثة فهي الرقابة القضائية لذا سنقسم هذا الفصل الى المباحث الاتية:

المبحث الاول : رقابة مكتب العمل

بالرجوع الى قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 فانه لم يجز للعامل الحق في الاعتراض على قرار فرض العقوبة المفروضة عليه امام صاحب العمل او وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (اي انه لم يأخذ بمفهوم التظلم الاداري) الا انه بالمقابل قد اخذ بمبدأ الرقابة الادارية السابقة على قرار فرض العقوبة على العامل حيث منحت المادة 125 من قانون العمل وزير العمل حق اصدار قواعد انضباط نموذجية يسترشد بها اصحاب العمل في وضع قواعد الانضباط الخاصة بهم واناظت لدائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل ومكاتب العمل والتدريب في المحافظات الرقابة على قواعد الانضباط الصادرة على العامل بما لها من حق في تعديل مشروع القواعد التي يضعها اصحاب العمل وفقا لقواعد الانضباط النموذجية التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية فضلا عن اشتراط ابلاغ صاحب العمل بالموافقة على هذه القواعد من خلال 30 يوما من تسجيلها لديه والاعدت مصادق عليها ضمينا بانتهاء هذه المدة⁷³

وفضلا عن ذلك فان قانون العمل العراقي قد اشترط اجراءا شكليا لصحة وجوب فصل العامل وهو ابلاغ مكتب العمل في المحافظة خلال اربع وعشرون ساعة من وقوع الحادث بالمخالفة المرتكبة من قبل العامل قبل توقيع عقوبة الفصل عليه في حالة الاعتداء على صاحب العمل او ممثله او احد رؤساء العمل⁷⁴ ولم يكتفي المشرع العراقي بهذه الرقابة السابقة المقررة لدوائر العمل والتدريب المهني في وزارة العمل بل تعداها الى منح سلطات التفتيش مراقبة تطبيق احكام هذا القانون وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها ومراقبة تطبيق عقود العمل الفردية وكل ما يتعلق بعلاقات العمل وحماية العامل⁷⁵ وتعتبر قواعد الانضباط النموذجية وسلطة صاحب العمل في فرض الجزاءات التأديبية وشروطها ضمن التعليمات والقرارات الصادرة بموجب قانون العمل والتي تدخل ضمن اختصاص لجان التفتيش

المبحث الثاني: رقابة الجهات النقابية

أوجب قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 في الفقرة الاولى من المادة 128 منه ضرورة حضور ممثل عن الجهة النقابية المختصة عند التحقيق مع العامل لمراقبة سير التحقيق وهو ما يحقق مبدأ ضمان حقوق العامل⁷⁶ حيث ان حضور ممثل النقابة وجوبي وان عدم حضوره يعد موجبا لبطلان التحقيق والعقوبة التأديبية المفروضة على العامل

وفضلا عن ذلك فان المشرع العراقي قد اشترط تسليم النقابة نسخة من قرار فصل العامل في حالة تغيبه عن العمل دون عذر مشروع عشرة ايام متصلة او عشرين يوما متقطعة خلال سنة العمل ، اما قانون العمل المصري رقم 13 سنة 2003 فقد نصت المادة 64 منه على انه (للمنظمة النقابية التي يتبعها العامل ان تندب ممثلا عنها لحضور التحقيق) اما المادة 69 منه فقد ألزمت سلطة التحقيق باخطار الاتحاد العام لنقابات العمل بالاتهام الموجه الى عضو مجلس ادارة المنظمة النقابية في المخالفات المتعلقة بنشاطه النقابي وموعد اجراء التحقيق معه وذلك قبل البدء في اجرائه كما اجاز للاتحاد العام ان ينيب احد اعضائه او احد اعضاء النقابة المعنية وان يوكل احد المحامين لحضور التحقيق مالم تقرر سلطة التحقيق سرية

فيتضح ان حضور ممثل عن الجهة النقابية وفقا لقانون العمل المصري هو امر جوازي لا يترتب عليه بطلان العقوبة الانضباطية المفروضة على العامل

المبحث الثاني: الرقابة القضائية

ان الرقابة لا يمكن ان تفي بالغرض المنشود منها والذي يتمثل بضمان سيادة مبدأ المشروعية الا اذا عهد بالرقابة الى القضاء لذا تعد الرقابة القضائية من اهم صور الرقابة في الدولة لان القضاء هو الجهة المؤهلة لحماية مبدأ المشروعية من العبث به والخروج على احكامه ويقوم القضاء بهذه المهمة اذا ما توافرت له الضمانات الضرورية التي تكفل الاستقلال في اداء وظيفته⁷⁷ وقد اجاز قانون العمل للعامل ان يعترض على قرار فرض العقوبة عليه امام محكمة العمل المختصة خلال 15 يوما من تاريخ تبليغه بالقرار ويكون قرار المحكمة باتا باستثناء قرار الفصل والذي يكون خاضعا للتمييز امام محكمة التمييز خلال مدة 30 يوما من اليوم التالي لتبليغ الحكم وتأسيسا على ذلك فاذا قضت المحكمة بالغاء عقوبة الفصل فيعاد العامل الى عمله وذلك لبطلان قرار صاحب العمل بفصل العامل حيث ان توقف العامل عن العمل يكون بخطأ صاحب العمل فيستحق حقوقه كاملة خلال فترة التوقف⁷⁸

فيتضح ان القانون قد فرق بين حالتين: الاولى: اذا كانت العقوبة هي لفت النظر وقطع الاجر وتأجيل منح الزيادة السنوية وحجب الزيادة السنوية فان قرار محكمة العمل سواء كان بالمصادقة او الالغاء او التعديل باستبدال العقوبة بعقوبة اخف يكون باتا اي لا يقبل الطعن فيه اما الحالة الثانية : اذا كانت العقوبة الفصل من العمل فيكون قرار محكمة العمل بالمصادقة على العقوبة قابلا للتمييز من قبل العامل خلال ثلاثين يوما من اليوم التالي لتبليغ الحكم ويكون قرار المحكمة بتعديل

عقوبة الفصل والغائها قابلاً للتمييز من صاحب العمل أيضاً خلال المدة المذكورة لدى هيئة قضايا العمل ولهذا المحكمة صلاحية تصديق أو نقض الحكم المميز أو الفصل في موضوع الدعوى وفقاً لحكام القانون⁷⁹ وذلك استناداً لأحكام الفقرة ثانياً من المادة 129 من قانون العمل التي نصت على أنه (يعاد العامل إلى العمل وتعتبر المدة توقف فيها عن العمل خدمة له لكل الأغراض ويلزم صاحب العمل بدفع اجرة المستحق عنها كاملاً كما يلزم الاشتراكات عنه إلى دائرة الضمان الاجتماعي للعامل) وقد أخذت محكمة العمل العليا بهذا المبدأ في العديد من أحكامها في ظل أحكام قانون العمل الملغي حيث قررت (إذا انتهت خدمة العامل دون اتباع الطرق القانونية اعتبر الإنهاء باطلاً ووجب إعادة العامل إلى عمله ودفع اجورة والاشتراكات عنه لمؤسسة الضمان عن كامل مدة الانقطاع)⁸⁰ وفي قرار آخر (إذا اثبت براءة العامل من التهمة التي اوقف عن عمله بسببها وكان اتهمه نتيجة عدم ترو أو خطأ من رب العمل وجب اعادته إلى العمل واداء اجره عن مدة ايقافه عن العمل)⁸¹

وان القضاء العراقي يمارس الرقابة على سلطة رب العمل التأديبية من حيث مشروعية العقوبة وتناسبها مع المخالفة أي أنه يمارس نوعين من الرقابة هما رقابة المشروعية ورقابة التناسب

فرقابة المشروعية تنصب على كافة عناصر العقوبة التأديبية الموضوعية والشكلية وتتمثل بمراقبة شروط توقيع وفرض العقوبة التأديبية والاسباب التي استند اليها صاحب العمل في فرض العقوبة والجهة التي قامت بفرضها وكيفية ايصال العقوبة إلى علم العامل وهل تم اعلانها في لوحة اعلانات المشروع من عدمه والسند القانوني لفرضها وهل هي عقوبة منصوص عليها في قانون العمل أم قواعد الانضباط النموذجية وذلك للثبوت من مدى صحة قرار فرض العقوبة⁸² وبعد ذلك يتخذ القاضي موقفه من العقوبة الانضباطية فيصادق قرار فرض العقوبة في حالة توافر الشروط الخاصة بفرضها أما في حالة عدم توافر الشروط المذكورة فيقرر الغائها وتعويض العامل إن كان له مقتضى ويكون قراره باتاً بهذا الشأن باستثناء عقوبة الفصل من العمل⁸³

فالقضاء العراقي يحكم ببطلان العقوبة في حالات عديدة كما في حالة صدور العقوبة من شخص ليس له الحق في فرضها أو في حالة عدم قيام صاحب العمل بتمكين العامل من ابداء دفاعه أو في حالة ازدواجية العقوبة على نفس المخالفة التأديبية⁸⁴ أو فرض عقوبة غير منصوص عليها في قانون العمل أو لائحة الجزاءات⁸⁵ أو في حالة عدم الوجود المادي لخطأ العامل وكذلك في حالة كون العامل تحت تأثير ظرف طارئ كحالة الضرورة أو الاكراه أو القوة القاهرة.⁸⁶

أما المقصود برقابة التناسب فهو اجراء موازنه بين الجزاء التأديبي والخطأ المرتكب من قبل العامل أي يجب ان يكون الجزاء التأديبي متناسباً مع جسامة وخطورة الخطأ المرتكب وان قضاء العمل العراقي قد بسط رقابته لتشمل هذا التناسب سواء وجدت قواعد انضباط نموذجية أم لم توجد على اساس ان سلطة

صاحب العمل التأديبية هي رخصه ممنوحة وفقا للقانون ومن ثم لايجوز لصاحب العمل الانحراف في استعمالها او ممارستها بعيدا عن مقاصد المشرع⁸⁷ اما بالنسبة لعبء الاثبات فقد انقسم الفقه العراقي بصدد الى اتجاهين الاتجاه الاول ينادي بالبقاء عب الاثبات على عاتق صاحب العمل وذلك لكون العامل في مركز ضعيف وان السلطة التأديبية هي رخصة لصاحب العمل يستعملها تحت رقابة القضاء⁸⁸ في حين ذهب اتجاه اخر من الفقة الى انه يتوجب على العامل ان يثبت ذلك استنادا للقواعد العامة التي تقضي بان البيئة على من ادعى ونؤيد من جانبنا هذا الاتجاه⁸⁹

اما المشرع المصري فقد عاقب صاحب العمل الذي يخالف القواعد المقررة لتاديب العمال بالغرامة التي لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تزيد على عشرة جنيهاً وقرر بطلان العقوبة المفروضة على العامل ومنح العامل الحق في اللجوء الى المحكمة الابتدائية للمطالبة اما بابطال العقوبة المخالفة للقانون او تاييدها دون منحها سلطة تعديلها

اما الفقه المصري فذهب غالبية الى الاعتراف للقضاء بممارسة رقابة التناسب بين المخالفة والعقوبة سواء وجدت لائحة الجزاءات بالمنشأة من عدمه وذلك استنادا الى ان حق صاحب العمل في تحديد العقوبة يخضع كغيره من الحقوق الى قاعدة عدم التعسف في استعمال الحق⁹⁰

الخاتمة

بعد ان انتهينا من دراسة موضوع انضباط العمال فقد توصلنا الى النتائج الاتية :

1. تعرف المخالفة التأديبية للعامل بانها كل فعل او امتناع عن فعل يخل بالسير المنتظم لسير العمل في المنشأة يتساوى في ذلك ان يكون منصوصا عليه في قانون العمل او التعليمات او القرارات الصادرة بموجبه او في احكام عقود العمل الفردية او الجماعية او النظام الداخلي للعمل او جرى به العرف المهني واما شروطها فهي ارتباط المخالفة بالعمل والنص عليها في قواعد انضباط العمال او لائحة تنظيم العمل والجزاءات وعدم مضي 15 يوما على كشفها وفقا للقانون العراقي وسبعة ايام وفقا للقانون المصري.

2. ان سلطة صاحب العمل التأديبية تجد اساسها القانوني في عقد العمل وتستند الى رابطة التبعية التي ينشئها عقد العمل والتي بموجبها يخضع العامل لاشراف صاحب العمل ويمتثل لاوامره

3. يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ الجنائي في كون الخطأ الجنائي محكوم بمبدأ لاجرمية ولا عقوبة الا بنص خلافا للخطأ التأديبي حيث لا يمكن الاخذ بذلك المبدأ الا اذا نص المشرع على ذلك صراحة كما يختلفان من حيث نطاق تطبيقهما والاشخاص المعنيين باحكامها ففي حين تكون العقوبة الانضباطية مقصور فرضها على العامل نجد ان العقوبة الجنائية يمكن فرضها على اي شخص في المجتمع بضمنهم العمال فضلا عن ذلك فان الجزاء الجنائي لا يملك توقيعة سوى الدولة خلافا للجزاء التأديبي الذي يستقل صاحب العمل بتوقيعه

4. حددت المادة 126 من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 العقوبات التي تفرض على العامل المخالف وهي لفت النظر وقطع الاجر وتاجيل منح العامل الزيادة السنوية وحجب الزيادة السنوية والفصل من العمل اما قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 فقد حدد في المادة 60 منه هذه العقوبات وهي الانذار والخصم من الاجر و تاجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر و الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يتجاوز نصفها و تاجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة و خفض الاجر بمقدار علاوة والخفض الى الدرجة الادنى مباشرة دون اخلاص بقيمة الاجر الذي كان يتقاضاه و الفصل من الخدمة

5. اما الاجراءات التي يتوجب اتباعها من قبل صاحب العمل قبل توقيع ايا من العقوبات المنصوص عليها فيه والتي تشكل ضمانات للتأديب في نفس الوقت فهي عدم جواز اتهام العامل عن مخالفة مضى على كشفها اكثر من خمسة عشر يوما و ضرورة اجراء تحقيق مع العامل المخالف و صدور قرار فرض العقوبة كتابة وتبليغ العامل بها و عدم جواز تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة

6. اجاز قانون العمل العراقي للعامل ان يعترض على قرار فرض العقوبة عليه امام محكمة العمل المختصة خلال 15 يوما من تاريخ تبليغ القرار ويكون قرار المحكمة باتا باستثناء قرار الفصل والذي يكون خاضعا للتمييز امام محكمة التمييز خلال مدة 30 يوما من اليوم التالي لتبليغ الحكم وكذلك القانون المصري الذي منح العامل الحق في اللجوء الى المحكمة الابتدائية للمطالبة اما بابطال العقوبة المخالفة للقانون او تاييدها وقد اجمع الفقه العراقي والمصري على ان رقابة القضاء تنصرف الى رقابة المشروعية ورقابة تناسب العقوبة المفروضة على العامل مع المخالفة المرتكبة.

المقترحات

- 1- ضرورة تعديل قانون العمل وذلك بايراد نص يقرر مدى الزامية قواعد الانضباط التي يضعها صاحب العمل بالنسبة للقواعد النموذجية التي يصدرها وزير العمل فضلا عن ضرورة ايراد نص يقرر وجوب ان يكون هناك تناسب حقيقي بين العقوبة المفروضة والمخالفة التأديبية اذ نجد ان هناك العديد من العقوبات المفروضة على العامل والتي لا تتلائم مع واقع المخالفة المرتكبة من قبله نتيجة عدم وجود معايير محددة يمكن الاستناد اليها في هذا الشأن فضلا عن ضرورة وضع الجزاءات الرادعة ضد صاحب العمل الذي يسئ استعمال السلطة التأديبية و ضرورة اجراء المؤامة التشريعية مع قوانين عمل بلدان العالم المتقدم والاقتداء بها كونها تمثل نموذجا يحتذى به في هذا الشأن
- 2- رفع المستوى المعاشي للعمال وزيادة الاجور ونشر الوعي الثقافي بين صفوف العمال كون ذلك يرتبط ارتباطا عكسيا مع توقيع العقوبة التأديبية اذ نجد ان العامل قد يكون مدفوعا لارتكاب بعض المخالفات نتيجة العوز المالي او الضغوطات النفسية التي يتعرض لها نتيجة ذلك

الهوامش

1. ينظر المواد من 122-124 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 المعدل
2. ينظر المادة 109 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 المعدل
3. ينظر المادة 35 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 المعدل
4. د. عدنان العابد و د يوسف الياس - قانون العمل - الطبعة الثانية - مطبعة العمال المركزية - بغداد - 1989 ص 139
5. د. محمد علي الطائي- قانون العمل - الطبعة الثانية - دار المحجة البيضاء-بيروت- 2008 ص 93
6. ينظر المواد 56-57 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003
7. د. فاطمة محمد الرزاز- شرح قانون العمل الجديد(القانون رقم 12 لسنة 2003)- دار النهضة العربية- القاهرة 2004-ص 215
8. د. السيد عيد نايل - قانون العمل الجديد وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل رقم 12 لسنة 2003 - دار النهضة العربية -القاهرة-2003-2004 - ص 205
9. د. عبد العزيز المرسي حمود - تحديد سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة - دار النهضة العربية - القاهرة -1998 -ص 66
10. هذا الشرط نصت عليه المادة 59 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 (يشترط في الفعل الذي تجوز المساءلة عنه تاديبا ان يكون ذا صلة بالعمل) اما بالنسبة لقانون العمل العراقي النافذ فقد سكت عن ايراد نص صريح يقرر ذلك صراحة وبالمقابل اجاز في المادة 127/ثامنا منه توقيع عقوبة الفصل على العامل الذي يرتكب جريمة خارج مكان العمل وحكم عليه من اجلها الامر الذي نستدل معه عدم وجوب ان تكون المخالفة التأديبية مرتبطة بالعمل
11. د. محمد علي الطائي - التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)- رسالة دكتوراة -كلية القانون -جامعة بغداد - 1998 - ص 210-212 و د.فاطمة محمد الرزاز- مرجع سابق - ص 215
12. د. غازي فيصل- الضمانات القانونية في مجال تاديب العمال في العراق - بحث منشور في مجلة جامعة النهريين -المجلد 1 - ك1-1997 ص103 و د. السيد عيد نايل - مرجع سابق - ص 205
13. د. محمد علي الطائي - التقاضي في دعاوى العمل -مرجع سابق- ص 212 و د. فاطمة محمد الرزاز- مرجع سابق - ص 216
14. ينظر الفقرة الاولى من المادة 125 من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 المعدل
15. ينظر الفقرة ثالثا من المادة 125 من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987
16. ينظر الفقرة رابعا من المادة 125 من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 المعدل
17. ينظر الفقرة خامسة من المادة 125 من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987
18. ينظر المادة 58-60 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003
19. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس - مرجع سابق ص 140-141
20. د. محمد علي الطائي - التقاضي في دعاوى العمل -مرجع سابق - ص 212
21. د. السيد عيد نايل - مرجع سابق - ص 206-207 و د. فاطمة محمد الرزاز- مرجع سابق - ص 216
22. د. محمد علي الطائي - التقاضي في دعاوى العمل -مرجع سابق - ص 214
23. د. فاطمة محمد الرزاز- مرجع سابق - ص 216
24. د. السيد عيد نايل - مرجع سابق - ص 206
25. ينظر محمد عمر مولود - السلطة الانضباطية للإدارة في قانون العمل (دراسة مقارنة) -رسالة ماجستير -كلية القانون والسياسة -جامعة بغداد -1979- ص 35-49 و د. فاطمة محمد الرزاز- مرجع سابق - ص 211-212
26. د. محمد علي الطائي _ التقاضي في دعاوى العمل -مرجع سابق _ص 208 د. عدنان العابد و د.يوسف الياس- مرجع سابق _ص 138
27. قضاء محكمة العمل العليا ج 1 _ص 181 الدعوى المرقمة 376/علي/72 في 1972/10/25
28. ينظر د. عبد الودود يحيى -شرح قانون العمل - دار النهضة العربية -الطبعة الثالثة -القاهرة -1983 - ص 195 و د محمود جمال الدين زكي - عقد العمل في القانون المصري - الطبعة الثانية- مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب -1982 -ص 177 و د. فاطمة محمد الرزاز- مرجع سابق - ص 214

29. ينظر المادة 68 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 ود. فاطمة محمد الرزاز- مرجع سابق - ص 239
30. ينظر المواد 14، 11 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل
31. ينظر المادة 64-65 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 ود. فاطمة محمد الرزاز- مرجع سابق - ص 238
32. خالد محمد مصطفى - سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي - رسالة ماجستير - كلية القانون - جامعة بغداد - 1989- ص 114_ 115 و د محمود جمال الدين زكي - مرجع سابق - ص 181
33. خالد محمد مصطفى-مرجع سابق - ص 115 ود عدنان العابد و د.يوسف الياس -مرجع سابق -ص 115
34. ينظر د. عبد المجيد الحكيم و عبد الباقي البكري _الوجيز في نظرية الالتزام في قانون المدني العراقي طبع على نفقة جامعة بغداد الجزء الاول 1986 -ص 229-238 ص 146
35. د.عدنان العابد و د.يوسف الياس -مرجع سابق- ص 139_ 140
36. ينظر المادة 68 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003
37. د. عدنان العابد و د يوسف الياس - مرجع سابق - ص 145 ود محمد علي الطائي - قانون العمل -مرجع سابق -ص 99
38. د. محمد علي الطائي - التقاضي في دعاوى العمل - مرجع سابق- ص 220
39. د. السيد عيد نايل - مرجع سابق-ص 210
40. د. عدنان العابد و د يوسف الياس - مرجع سابق - ص 146
41. خالد محمد مصطفى- مرجع سابق - ص 153
42. د.عدنان العابد و د.يوسف الياس -مرجع سابق - ص 146 ود محمد علي الطائي - مرجع سابق - ص 221
43. د. محمد علي الطائي -الانتهاء التعسفي لعقد العمل في القانون العراقي -دراسة مقارنة - بحث منشور في مجلة العلوم القانونية -كلية القانون- المجلد الثالث عشر - العدد الاول والثاني - 1998 ص 249
44. د. محمد علي الطائي - طبيعة المصالح التي يرضاها قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 والموازنة بينهما- بحث منشور في مجلة القضاء -الاعداد الاول والثاني والثالث والرابع -1997-1998- ص 95
45. خالد محمد مصطفى-مرجع سابق - ص 175
46. د.عدنان العابد و د.يوسف الياس - مرجع سابق - ص 332 وخالد محمد مصطفى - نفس المرجع -ص 176
47. د.محمد علي الطائي - الانتهاء التعسفي لعقد العمل - مرجع سابق - ص 251
48. خالد محمد مصطفى-مرجع سابق - ص 177
49. د. محمد علي الطائي - الانتهاء التعسفي لعقد العمل - مرجع سابق - ص 252
50. لم يحدد المشرع في قانون العمل مفهوم الجناية والجنحة وبالرجوع الى قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 نجد ان المادة 25 منه قد عرفت الجناية بانها(الجريمة المعاقب عليها باحدى العقوبات الاتية : الاعدام - السجن المؤبد - السجن اكثر من خمس سنوات الى خمس عشرة سنة) اما المادة 26 منه فقد عرفت الجنحة بانها(الجريمة المعاقب عليها باحدى العقوبتين التاليتين :1) الحبس البسيط لمدة من اربع وعشرين ساعة الى ثلاثة اشهر 2) الغرامة التي لايزيد مقدارها على ثلاثين دينارا) ينظر د علي حسين خلف و د سلطان عبدالقادر الشاوي - المبادئ العامة في قانون العقوبات - مطابع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي -بغداد -1982- ص 287
51. د.محمد علي الطائي- طبيعة المصالح التي يرضاها قانون العمل رقم 71 لسنة 1987-مرجع سابق -ص 98
52. د. محمد علي الطائي - الانتهاء التعسفي لعقد العمل - مرجع سابق - ص 254
53. د.عدنان العابد و د.يوسف الياس - مرجع سابق - ص 336
54. ينظر الفقرة تاسعا من المادة 127 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 المعدل
55. د.فاطمة محمد الرزاز - استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد- دار النهضة العربية -القاهرة 2004-ص 123
56. ينظر د. السيد عيد نايل -مرجع سابق- ص 212-222
57. ينظر الفقرة اولا من المادة 128 من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 المعدل
58. ينظر الفقرة اولا من المادة السابعة من قواعد انضباط العمال النموذجية رقم 17 لسنة 1987
59. د.محمد علي الطائي - مرجع سابق - ص 212
60. د. السيد عيد نايل - مرجع سابق - ص 206-207 ود. فاطمة محمد الرزاز- مرجع سابق - ص 236
61. ينظر الفقرة ثانيا من المادة 128 من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 المعدل

62. د. عدنان العابد و د.يوسف الياس -مرجع سابق ص 147 وخالد محمد مصطفى - مرجع سابق - ص 195
63. ينظر دمحم علي الطائي -التقاضي في دعاوى العمل -مرجع سابق ص 215
64. د. فاطمة محمد الرزاز - شرح قانون العمل الجديد- مرجع سابق ص 237 و د السيد عيد نايل -مرجع سابق-ص 230
65. د. فاطمة محمد الرزاز - شرح قانون العمل الجديد- نفس المرجع ص 238
66. كما نصت الفقرة رابعا من المادة السابعة من قواعد انضباط العمال النموذجية رقم 17 لسنة 1987 على انه (يصدر قرار فرض العقوبة كتابية مبينا فيه الخطا الذي ارتكبه العامل والسند القانوني لفرض العقوبة)
67. د. عدنان العابد و د.يوسف الياس -مرجع سابق ص 148
68. د.محمد علي الطائي -التقاضي في الدعاوى العمل- مرجع سابق- ص 217
69. د.عدنان العابد و د.يوسف الياس -مرجع سابق ص 148
70. د. فاطمة محمد الرزاز- مرجع سابق- 229
71. د. محمد علي الطائي- قانون العمل - مرجع سابق - ص 98
72. د. السيد عيد نايل -مرجع سابق - ص 228-229
73. ينظر المادة 125 من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987
74. د. محمد علي الطائي - طبيعة المصالح التي يراها قانون العمل -مرجع سابق ص 95 و 98
75. ينظر الفقرة ثانيا من المادة 114 من قانون العمل رقم 71 لسنة 1987
76. خالد محمد مصطفى - نفس المرجع - ص 214-216
77. رشا محمد جعفر_ الرقابة القضائية على سلطة الادارة فرض الجزاءات على المتقاعد معها -رسالة ما جستير -جامعة بغداد - 2005 ص 80
78. د.عدنان العابد و د يوسف الياس -مرجع سابق ص 148_ 149
79. محمد علي الطائي _التقاضي في دعاوى العمل -مرجع سابق-ص 228
80. ينظر قرار محكمة العمل العليا-الهيئة الثالثة رقم الاضبارة 391 عليا / 72 في 19/11/1972
81. ينظر قرار محكمة العمل العليا- الهيئة القضائية الثالثة رقم الاضبارة-243/عليا 72 في 16/ 8/1972
82. ينظر احمد عمر مولود - نفس المرجع ص 183-190
83. د. محمد علي الطائي-التقاضي في دعاوى العمل - مرجع سابق-ص 226
84. ينظر خالد محمد مصطفى - مرجع سابق ص 225-226
85. د. محمد علي الطائي-التقاضي في دعاوى العمل -مرجع سابق-ص 227
86. . احمد عمر مولود-مرجع سابق ص 184
87. ينظر خالد محمد مصطفى - مرجع سابق ص 229
88. ينظر خالد محمد مصطفى - نفس المرجع ص 230-233
89. محمد علي الطائي -الانتهاء التعسفي لعقد العمل - مرجع سابق- ص 276
90. د. فاطمة محمد الرزاز - مرجع سابق- ص 247

المصادر

- اولا : الكتب والرسائل والبحوث
- 1- د عدنان العابد و د يوسف الياس - قانون العمل - الطبعة الثانية - مطبعة العمال المركزية - بغداد -1989
 - 2- د محمد علي الطائي- قانون العمل - الطبعة الثانية -دار المحجة البيضاء-بيروت- 2008
 - 3- د فاطمة محمد الرزاز- شرح قانون العمل الجديد(القانون رقم 12 لسنة 2003)- دار النهضة العربية- القاهرة 2004
 - 4- د السيد عيد نايل - قانون العمل الجديد وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل رقم 12 لسنة 2003 - دار النهضة العربية -القاهرة-2003-2004
 - 5- د.عبد العزيز المرسي حمود - تحديد سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة - دار النهضة العربية - القاهرة -1998
 - 6- د. محمد علي الطائي- التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)- رسالة دكتوراة -كلية القانون -جامعة بغداد - 1998

- 7- محمد عمر مولود - السلطة الانضباطية للإدارة في قانون العمل (دراسة مقارنة) - رسالة ماجستير - كلية القانون والسياسة - جامعة بغداد - 1979
 - 8- د. عبد الودود يحيى - شرح قانون العمل - دار النهضة العربية - الطبعة الثالثة - القاهرة - 1983
 - 9- د. محمود جمال الدين زكي - عقد العمل في القانون المصري - الطبعة الثانية - مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب - 1982
 - 10- خالد محمد مصطفى - سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي - رسالة ماجستير - كلية القانون - جامعة بغداد - 1989
 - 11- د. محمد علي الطائي - الانهاء التعسفي لعقد العمل في القانون العراقي - دراسة مقارنة - بحث منشور في مجلة العلوم القانونية - كلية القانون - المجلد الثالث عشر - العدد الاول والثاني - 1998
 - 12- د. فاطمة محمد الرزاز - استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد - دار النهضة العربية - القاهرة - 2004
 - 13- د. محمد علي الطائي - طبيعة المصالح التي يرضاها قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 والموازنة بينهما - بحث منشور في مجلة القضاء - الاعداد الاول والثاني والثالث والرابع - 1997-1998
 - 14- د. فاطمة محمد الرزاز - استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد - دار النهضة العربية - القاهرة - 2004
 - 15- رشا محمد جعفر - الرقابة القضائية على سلطة الادارة فرض الجزاءات على المتقاعد معها - رسالة ماجستير - جامعة بغداد - 2005
 - 16- د. علي حسين خلف و د. سلطان عبدالقادر الشاوي - المبادئ العامة في قانون العقوبات - مطابع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - بغداد - 1982
 - 17- د. عبد المجيد الحكيم و عبد الباقي البكري - الوجيز في نظرية الالتزام في قانون المدني العراقي - ج 1 - بغداد - 1986
- ثانياً: القوانين والانظمة والتعليمات
- 1- قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 المعدل
 - 2- قواعد انضباط العمال النموذجية رقم 17 لسنة 1987
 - 3- قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969
 - 4- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003
 - 5- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل
 - 6- قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 الملغى
 - 7- قانون العمل رقم 1 لسنة 1958 الملغى
 - 8- نظام مكافأة وانضباط العمال رقم 19 لسنة 1970