

مجلة جامعة تكريت للحقوق
السنة (٢) المجلد (٢) العدد (٢) الجزء (٢)
أذار ٢٠١٨ م - رجب ١٤٣٩ هـ



العقوبات الانضباطية للعامل في قانون العمل العراقي (دراسة مقارنة)

أ.م.د. علياء غازي موسى

جامعة تكريت - كلية الحقوق

الباحثة حنان قاسم كاظم

جامعة تكريت - كلية الحقوق



العقوبات الانضباطية للعامل في قانون العمل العراقي (دراسة مقارنة)

الباحثة حنان قاسم كاظم

أ.م.د. علياء غازي موسى

المستخلص :

عند تأدية العامل للاعمال المكلف بها في المشروع قد يخل في أداء الواجبات المكلف بها وقد يعتمد إحداث ضرر ، فيؤدي إلى عرقلة سير العمل في المشروع بانتظام وإطراد ، لذا أخذ المشرع على ترتيب عقوبات انضباطية يفرضها صاحب العمل عليه في حالة إخلاله بواجبات عمله ، الهدف منها محاسبة العامل في حالة خروجه عن مقتضيات عمله ، وهذه العقوبات تختلف بحسب اختلاف جسامة الخطأ الانضباطي المرتكب من قبل العامل، إذ أن هناك عقوبات يسري أثرها مباشرة بحق العامل دون أن يكون لها أي مساس بعقد العمل، وتقابلها عقوبة أخرى تمس عقد العمل وهي عقوبة فصل العامل، حيث تؤدي هذه العقوبة إلى إنهاء عقد العمل وذلك في حال تحققت الأسباب التي تؤدي إلى توقيعها من قبل صاحب العمل .

Abstract :

That the worker in the performance of the work assigned to the project may prejudice the performance of the duties assigned and may intentionally cause damage, which impedes the progress of work in the project regularly and steadily, so the legislator to arrange disciplinary sanctions imposed by the employer in case of violation of the duties of his work, The penalties are directly applicable to the worker without any prejudice to the contract of employment, and are punishable by another penalty that affects the employment contract, which is the punishment of dismissal of the worker. , Where such punishment is carried out Li termination of the employment contract in case the reasons that lead to the signing by the employer achieved.

المقدمة :

العقوبة الانضباطية هي عقوبة تنزل بالعامل نتيجة إخلاله بنظام العمل في المشروع، ويقتصر أثر العقوبة الانضباطية على مجال العمل لكونها تنطوي على عقوبات معنوية كلفت النظر والإنذار أو عقوبات مالية كالغرامة أو عقوبات مهنية كالوقوف عن العمل وتنزيل الدرجة والفصل من الخدمة ، وتعد العقوبة الانضباطية وسيلة من الوسائل الرادعة تطبقها الجهة المختصة (صاحب العمل) بناءً على نص في القانون ، وذلك من أجل ردع مرتكبي المخالفات الانضباطية بهدف المحافظة على النظام في العمل وأن العقوبة الانضباطية كالخطأ الانضباطي لا تمس إلا المخالف أي أنها عقوبة شخصية ، وقد تنطوي العقوبة الانضباطية على أضرار جسيمة للعامل قد تصل إلى حرمانه من العمل .

أهمية الموضوع :

تتأتى أهمية موضوع البحث في التعمق بدراسة العقوبات الانضباطية للعامل، حيث لم يلق هذا الموضوع الأهمية المناسبة من قبل الباحثين والدارسين والمختصين وكذلك معرفة ماهية تلك العقوبات ، والسلطة المختصة بفرضها ، والحالات التي تقرض فيها على العامل من قبلها وتوضيح الآثار القانونية المترتبة على تلك العقوبات على العامل .

مشكلة البحث :

تكمن مشكلة البحث في إن المخالفات الانضباطية هي مخالفات غير مقننة ، وإن العقوبات الانضباطية وحدها مقننة ، ومن ثم يملك صاحب العمل سلطة تقديرية واسعة في تكييف الأفعال ، أن كانت تعد مخالفات انضباطية أم لا ، الامر الذي يقتضي وضع ضوابط نظامية لتوقيع العقوبات الانضباطية لحماية العامل من تعسف صاحب العمل .

منهج البحث :

لغرض الإحاطة بكافة جوانب الموضوع وتحقيق الهدف المنشود منه فقد اعتمدنا في هذا البحث على المنهج التحليلي والمقارن لآراء الفقهاء والأحكام القضائية .

هيكليّة البحث:

سوف نقوم بتقسيم هذا البحث الى بحثين يخص المبحث الأول لتناول العقوبات الانضباطية ومبادئها الاساسية أما المبحث الثاني فسنوضح فيه أنواع العقوبات الانضباطية التي تفرض على العامل .

المبحث الأول

العقوبة الانضباطية ومبادئها الاساسية

تمثل العقوبة الانضباطية أهمية كبيرة بالنسبة للعامل نظراً لتأثيرها الكبير على مصالحه، ولذلك وضعت التشريعات العمالية القيود على سلطة صاحب العمل لمنع انحرافه واستبداده وذلك بإلزامه بوضع قواعد انضباط لعماله تعين بموجبها المخالفات الانضباطية والعقوبات التي تناسبها وتحديد الإجراءات الخاصة لفرض هذه العقوبات ، وبناء على ما تقدم سنعرف العقوبة في مطلب أول ثم نتناول المبادئ الأساسية للعقوبة الانضباطية في مطلب ثاني .

المطلب الأول

مفهوم العقوبة الانضباطية

إنّ بيان مفهوم العقوبة الانضباطية يُساعد الجهة المختصة بالانضباط على حُسن اختيار العقوبة الملائمة للخطأ المرتكب ، ويُمكن القضاء من مراقبة مدى تحقيق الغرض الذي شُرعت من أجله هذه العقوبة ، وعليه سوف نتناول في هذا المطلب تعريف العقوبة الانضباطية وهدفها في فرعين وكالاتي:-

الفرع الاول

تعريف العقوبة الانضباطية

لم تعرف معظم قوانين العمل العقوبة الانضباطية ، كما هو الحال في القانونين المصري والعراقي، وإنما اكتفت بحصر العقوبات الانضباطية التي يمكن فرضها على العامل المخالف لأحكامها . وذلك لفسح المجال أمام الفقه والقضاء لوضع تعريف يتصف بالمرونة

وينسجم مع الوقائع التي تعرض على القضاء واستخدام الفقه عدة مصطلحات للعقوبة منها (الجزء والقصاص والعقاب والعقوبة) ، اما في العراق فقد استقر على مصطلح العقوبة في جميع القوانين^(١) ، والعقوبة الانضباطية اصطلاح يقصد به بصفة عامة العقوبة التي تلحق بالعامل دون غيره من افراد المجتمع ، فتؤدي الى حرمانه من كل أو بعض مزايا العمل التي يتمتع بها. سواء كان ذلك بصورة مؤقتة أو دائمية وهي المزايا الثابتة له لاكتسابه صفة العامل التي يتمتع بها^(٢).

وقد عرّف الفقه المصري العقوبة الانضباطية بأنها " العقوبة التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل جزاء مخالفة وقعت منه داخل محل العمل أو متعلقة به ، وان وقعت خارج محل العمل متى كانت هذه المخالفة قد صدرت من العامل عن عمد أو عن غير عمد أو اهمال"^(٣).

وعرّفه الدكتور حسن كيرة بأنه " الجزاء الذي يتولى صاحب العمل توقيعه على العامل نتيجة أخلاله ببعض ما يقع عليه من التزامات ومخالفة خاصة اوامر صاحب العمل أو أخلال بنظام المنشأة " ^(٤).

أمّا في العراق فقد عرّفت العقوبة الانضباطية بأنها " ذلك الجزاء الذي يتولى فرضه صاحب العمل أو من يمثله على العامل نتيجة أخلال الاخير بالالتزامات والواجبات

(١) محمد احمد رحيل: المسؤولية الانضباطية لمدقق الحسابات المالية في القانون العراقي ، رسالة ماجستير مقدمة الى معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة، ٢٠١٣، ص ٨٦.

(٢) محمد ماجد ياقوت : التحقيق في المخالفات التأديبية-دراسة مقارنة ، دار المعارف للنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٢، ص ١٣.

(٣) ينظر في ذلك : د. فتحي عبد الصبور: الوسيط في شرح قانون العمل، دار الهنا، القاهرة، ١٩٨٥، ص ٦٤٧، د. محمود جمال الدين زكي : عقد العمل في القانون المصري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، ١٩٨٢، ص ١٧٩.

(٤) د. حسن كيرة : دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن ، مكتبة مكابي، بيروت، ١٩٧٧، ص ١٧٠.

المفروضة عليه والمقررة وفقاً للقانون والمبادئ العاملة نظراً لما يملكه صاحب العمل من سلطة تأديبية عليه وهي سلطة مقيدة " (١).

ومن التعريفات السابقة يمكننا أن نعرف العقوبة الانضباطية للعامل (هي العقوبة التي توقع من قبل السلطة المختصة بانضباط العمال (صاحب العمل) على العامل الذي تثبت مسؤوليته عن خطأ انضباطي ، بهدف المحافظة على حسن سير العمل في المشروع وانتظامه).

الفرع الثاني

أهداف العقوبة الانضباطية

إنَّ الهدف من العقوبة الانضباطية قانوناً هو النتيجة النهائية التي تسعى السلطة الانضباطية لتحقيقها من وراء اتخاذ قرارها الانضباطي ، أما هدفُ العقوبة الانضباطية في مجالِ دراستنا فهو تقويم العامل المُخالف ، وزجره ليكون عبرةً لغيره ولكي يلتزم كُلُّ عاملٍ تجاه عمله ومقتضياته بما يُحقق المصلحة العامة ومصلحة المنشأة ، فأهداف العقوبة الانضباطية هي الإصلاح وضمان حسن سير العمل في المنشأة والردع ، ويذهب بعضهم إلى أن الانضباط إذا كان يستهدف العقاب كما يبدو من ظاهر الأمور فإنه يستهدف في الحقيقة كشف العيوب في العمل تمهيداً لإصلاحه بما يمنع من ارتكاب المخالفات مستقبلاً ، وتتص بعض التشريعات على أنه ينبغي أن ترمي العقوبات الانضباطية إلى إصلاح العمال وتوجيههم لا التشهير والانتقام منهم فالانضباط لا يقوم أساساً على فكرة العقاب وإنما على إساس الإصلاح ورفع كفاءة الأداء (٢).

(١) خالد محمد مصطفى المولى : سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون /جامعة بغداد، ١٩٨٩، ص ١١٢.

(٢) د. عبد القادر الشخلي :النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٨٣ ، ص٢٢٥.

وتهدف العقوبة الانضباطية إلى وجوب كفالة احترام العمال للقواعد التي تكفل انتظام العمل بالمنشأة وحسن سير العمل فيها ، عن طريق توقيع العقوبة الانضباطية على العامل الذي يعتدى على نظام المنشأة ، فهي الأداة التي يستعملها صاحب العمل لتحقيق هذا الهدف (١).

ومما تقدم يتضح لنا أن جميع هذه الاهداف يمكن أن تحقق الغاية المرجوة للمنشأة أو المشروع سواء كان الهدف من فرض العقوبة الانضباطية هو الإصلاح أم الردع أم حسن سير المشروع أو المنشأة بانتظام ذلك لأن العقوبة الانضباطية تهدف إلى تحقيق التوازن بين جميع العمال في المشروع أو المنشأة التي يعملون بها عن طريق محاسبة المخطئ عن أخطائه الانضباطية .

المطلب الثاني

المبادئ الأساسية التي تحكم اختيار العقوبة الانضباطية

تقوم العقوبات الانضباطية على مبادئ عامة تقيد صاحب العمل عند فرض هذه العقوبات على العامل ، وهي مبادئ مستقرة في الأصل في مجال العقوبات الجنائية ومن ثم يتم إعمالها في مجال العقاب الانضباطي للعامل ، والواقع أن المبادئ التي تحكم العقوبة الانضباطية عديدة وسوف نقسم هذا المطلب على فروع خمسة الأول مبدأ الشرعية والثاني مبدأ شخصية العقوبة والثالث مبدأ المساواة في العقوبة والرابع مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ ، والخامس مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات .

(١) د. أيمن عبد العزيز مصطفى: قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ، دار الكتب القانونية ، مصر ،

الفرع الأول

مبدأ الشرعية

إن الشرعية في المجال الانضباطي تعتمد على مبدأ (لا عقوبة بلا نص) أي عدم مقدرة السلطة المختصة أن تفرض عقوبة غير منصوص عليها ، لذلك فإن عقوبة حرمان العامل من الإجازة أو نقله إلى مكان آخر لأسباب انضباطية ، أو أن يعاقب بعقوبة التنبيه أو أي عقوبة تمس حريته أو أمواله لا تعد عقوبات انضباطية لعدم النص عليها في صلب قانون العمل ، أما الشرعية في المجال الجنائي فتعني أن الجرائم والعقوبات تكون محددة بموجب القانون ، وهذا يعني أن القاضي لا يملك أن يعدّ الفعل جريمةً ويعاقب مرتكبه إذا لم يكن منصوصاً عليه في القانون العقابي إذ ليس للقاضي أن يوجد جرائمً ويبتكر عقوبات^(١).

وسارت أغلب قوانين العمل ومنها العراقي والمصري على عدم تحديد أو حصر المخالفات الانضباطية وذلك لصعوبة حصرها على خلاف القانون الجنائي .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في هذا الصدد بقولها " النظام التأديبي يتفق مع النظام الجنائي في انهما نظامان عقابيان ، يتعين ان يتحدد بالقانون على وجه الدقة العقوبة في كل منهما...ومن ثم فإن السلطة التأديبية وهي في سبيل مؤاخذة المتهم عما يثبت في حقه من أتهام ينبغي ان تجازيه بأحدى العقوبات التأديبية التي حددها المشرع على سبيل الحصر ولا يجوز لهذه السلطة سواء كانت رئاسية أم قضائية أن تضيف على أجراء وصف الجزاء ولم يكن ذلك الاجراء موصوفاً صراحة بأنه عقوبة تأديبية بنص القانون ، والا كان القرار او الحكم التأديبي مخالفاً للقانون " ^(٢) ، ولا يكفي لشرعية العقوبة الانضباطية أن تكون من بين

(١) احمد ماهر صالح علاوي الجبوري : الرقابة القضائية على اجراءات فرض العقوبة الانضباطية في القانون

العراقي ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة بغداد ، ٢٠٠٦ ، ص ٣٤.

(٢) ينظر : طعن رقم ٣١٠١/٣١ ق بتاريخ ١٠/٢٢/١٩٨٨ ، أشار اليه د. عابد بو فرج بو بكر : المسؤولية

التأديبية لرجال القضاء (دراسة مقارنة) ،الفتح للطباعة والنشر، الاسكندرية، ٢٠١٤ ص ٢٣٤.

العقوبات التي قررها المشرع فقط بل يجب فضلاً عن ذلك أن تكون في النطاق الذي رسمه المشرع من حيث مقدار العقوبة وضوابطها والنطاق الزمني لتوقيعها ^(١) .

الفرع الثاني

مبدأ شخصية العقوبة

إنَّ مبدأ شخصية العقوبة ما هو إلاَّ نتيجة حتمية مترتبة على تطبيق مبدأ شرعية العقوبة الانضباطية إذ لا يمكن التقرير بمسؤولية شخص إلاَّ عن خطأه الذاتي ، وهذا ما يفسر ما تحويه متون معظم الدساتير المختلفة من تقريرها بمبدأي شرعية العقوبة وشخصيتها ^(٢) .

ويقصدُ بشخصية العقوبة الانضباطية في مجال دراستنا هو أن يكون العامل المُخالف مسؤول عن المُخالفة التي ارتكبها، وعدم مسؤولية غيره عن الأخطاء التي يرتكبها ، فالعقوبة يجب أن تُصيب الشخص المخطئ فقط ، وأنَّ من الظلم والمجافاة للعدالة أن تنعكس الآثار الضارة بها على شخص آخر سواءً أكان ذلك داخل المشروع أو خارجه ^(٣) .

ويجد هذا المبدأ أصله الشرعي في قوله تعالى ﴿ وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى ﴾ ^(٤) ، وقوله تعالى ﴿ قُلْ لَا نَسْأَلُونَ عَمَّا أَجْرَمْنَا وَلَا نُسْأَلُ عَمَّا تَعْمَلُونَ ﴾ ^(٥) . ولذلك يقع باطلاً كُلُّ عقاب انضباطي يفرض على غير من ارتكب المُخالفة الانضباطية، بصورة مباشرة أو غير مباشرة بأن ساهم بفعله الإيجابي أو السلبي في وقوع المخالفة الانضباطية، ويرى جانب من الفقه ان هناك استثناءً قانونياً حقيقياً واحداً يرد على

(١) د. عبد القادر الشихلي ، مصدر سابق، ص ٢٥٦.

(٢) د. محمد أبو ضيايف باشا خليل: النظام التأديبي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٥، ص ٩٥.

(٣) د. رفعت عيد السيد: القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ط ٢، الكتاب الأول، ٢٠٠٣، ص ٣٠.

(٤) سورة الانعام الآية (١٦٤) .

(٥) سورة سبأ الآية (٢٥).

مبدأ شخصية العقوبة الانضباطية وهو عدم مسؤولية العامل عن الخطأ الذي ارتكبه إذا كان ارتكابه للخطأ تنفيذاً لأمر مكتوب صدر من رئيسه إليه رُغم التنبيه عليه كتابة إلى المخالفة فتكون المسؤولية في هذه الحالة لمصدر الأمر وحده وليس للعامل^(١).

وهذا المبدأ يعد ضماناً تحقق مصلحة الجميع ، فضلاً عن حمايته للعامل الذي لم يرتكب الخطأ فإنه أيضاً يحقق مصلحة صاحب العمل فتوقيع العقوبة على العامل مرتكب الخطأ الانضباطي، سيؤدي إلى إصلاح العامل وعدم عودته لارتكاب الخطأ مرة أخرى وتحقيق الردع بنوعيه في المنشأة^(٢).

الفرع الثالث

مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ

إن العقوبة الانضباطية في حد ذاتها ليست غاية بل هي وسيلة لتحقيق غاية مهمة وهي انتظام وحسن سير العمل في المشروع ، ولكي يتحقق ذلك ينبغي أن يكون الجزاء متوازناً مع الخطأ ومتناسباً معه وهو ما يطلق عليه مبدأ الملاءمة أو التناسب. ويقصد بهذا المبدأ أن العقوبة الانضباطية المفروضة على العامل يجب أن تكون بالقدر الضروري والملائم لحجم الخطأ الانضباطي بدون المبالغة فيها والإسراف في شدتها أو الامعان في الرأفة أي لا تفريط ولا إفراط لأن كلا الأمرين سوف يضر بمصلحة المشروع^(٣).

ويمكن القول إنَّ الملاءمة هي جوهر الفائدة المرجوة من العقاب وأي فقدان لها يثير الشك حول جدية الانضباط وطبيعة العدالة ويشوب قرار السلطة الانضباطية الغلو إذ من

(١) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة: ضمانات مشروعية العقوبات الإدارية العامة، ط١، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٦٨.

(٢) د. أيمن عبد العزيز مصطفى ، مصدر سابق، ص ٢٢٦.

(٣) د. محمد ماهر أبو العينين: ضوابط مشروعية القرارات الإدارية وفقاً للمنهج القضائي، دار (أبو المجد) للطباعة، القاهرة، الكتاب الأول، بلا سنة طبع، ص ٩٦٧.

صور الغلو عدم الملاءمة الظاهرة بين مقدار خطورة الخطأ وبين نوع العقوبة ومقدارها وأن هذا الأمر يخضع لرقابة القضاء^(١).

وأخذت قوانين العمل بهذا المبدأ ، إذ نص قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على ذلك صراحة في المادة (١٣٨/ثالثاً) منه على " يجب ان تتناسب العقوبة الانضباطية مع جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل " ، وقد نص عليها قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وذلك في المادة (٢/٥٩) " وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات، والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة ".

ومما تقدم يتبين لنا أنه يجب على صاحب العمل أن يوازن بين العقوبة الانضباطية وبين المخالفة المرتكبة من قبل العامل وأن يخضع تقديره للخطأ الانضباطي لرقابة القضاء وبهذه الطريقة تتحقق الحكمة التي قصدها المشرع من وراء إقراره لسلطة صاحب العمل في فرض هذه العقوبة الذي يراد به الردع وليس الانتقام .

الفرع الرابع

مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات

يقصد بهذا المبدأ عدم جواز معاقبة العامل بعقوبتين انضباطيتين أصليتين عن ذات الخطأ الانضباطي ولم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما^(٢) .

والمقصود بالتعدد هو تعدد العقوبات الانضباطية إذ إنَّ العامل يُمكن أن يتعرض بسبب الفعل المُخالف إلى أنواع متعددة من المسؤوليات كأن يجازى انضباطياً ويسأل جنائياً ومدنياً ، ومعنى التعدد لا ينصرف إلا بالنسبة للعقوبات الانضباطية الأصلية فلا يُعد تعدداً إضافة عقوبة تبعية أو تكميلية.

(١) خالد محمد مصطفى المولى ، مصدر سابق ، ص ١٢٥ .

(٢) د. عثمان غيلان: النظام التأديبي لموظفي الدولة ، ط٣، بلا دار نشر، ٢٠١٢، ص ٦٢.

ونصت عليه المادة (١٣٨/رابعاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بالقول " لايجوز لصاحب العمل فرض اكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة ذاتها " وكما أكد المشرع المصري على هذا المبدأ في المادة (٦٢) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بقولها " لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة.... " .

والعبرة من تقرير هذا المبدأ هي عدم جواز محاكمة ومجازاة المذنب عن فعل واحد لمرتين وعليه أيّاً كانت العقوبة الانضباطية التي فرضت فإنها تجب ما بعدها مادامت صادرة وفقاً للقانون ، وإنّ هذا المبدأ لا يمنع من معاقبة العامل عن خطأ آخر غير الذي عوقب من أجله ، وأنه لا يمنع صاحب العمل من المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي أصابه جراء إخلال العامل بواجباته، وأنه لا يحول دون معاقبة العامل في حالة استمراره في ارتكاب المخالفة، وأيضاً إنّ تشديد العقوبة لا يتنافى مع قاعدة عدم ازدواج العقوبة ^(١)، وإنّ إجماع مسؤوليتين لا يعني تعدد العقوبة ؛ وذلك لاستقلال الخطأ الانضباطي عن غيره من الأخطاء المدنية أو الجنائية، كما هو الحال في جريمة إفشاء الأسرار التي يرتكبها العامل إذ في هذه الحالة يمكن أن تثار تجاهه المسؤولية الجنائية عن تلك الجريمة ، وتثار أيضاً المسؤولية الانضباطية ^(٢).

(١) خالد محمد المولى ، مصدر سابق، ص ١٣٠-١٣١.

(٢) مصدق عادل طالب : النظام القانوني لتأديب العمال (دراسة في ضوء أحكام قانوني العمل العراقي والمصري) ، بحث منشور في مجلة الحقوق ، تصدرها كلية القانون ، جامعة المستنصرية ، ص ٦ ، ع (١٣ - ١٤) ، لسنة ٢٠١١ ، ص ٣٧٠.

المبحث الثاني

أنواع العقوبات الانضباطية التي تفرض على العامل

إن الغرض من السلطة الانضباطية التي يمارسها صاحب العمل في داخل المشروع هو احترام القواعد الضابطة لسلوك العمال ، فاذا خرقت الأوامر أو الأنظمة فلا بد من إيقاع عقوبة وإلا فلن يكون لتلك الأوامر والأنظمة أي دور يذكر، وقد أقر قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ هذه السلطة لصاحب العمل في المادة (١٣٦) في فقراتها الست ، إذ يقوم صاحب العمل بتحديد المخالفات التي يعاقب على ارتكابها العامل ومن ثم يقوم بتطبيقها عليه، ونظراً لما لها من خطورة إذ يباشرها صاحب العمل منفرداً فقد حرص المشرع على تحديد العقوبات على سبيل الحصر وأحاطها بالعديد من الضمانات والقيود ، وسوف نتناول في هذا المبحث مطلبين ، الأول مخصص للعقوبات الانضباطية غير الماسة بالعقد ، والثاني للعقوبة الانضباطية الماسة بالعقد (الفصل من العمل).

المطلب الاول

العقوبات الانضباطية غير الماسة بالعقد

أن لصاحب العمل سلطة توجيه مجموعة من العقوبات إلى العامل نتيجة لارتكابه خطأ ما وذلك بموجب السلطة الانضباطية التي يمتلكها، وهذه العقوبات تختلف بحسب اختلاف جسامة الخطأ المرتكب من قبل العامل ، ويسري أثرها مباشرة بحق العامل من دون أن تمس بعقد العمل ، وتتمثل هذه العقوبات بكل من: عقوبة الإنذار وعقوبة الإيقاف عن العمل وحجب الزيادة السنوية وتنزيل الدرجة ، وسنتناول كل من هذه العقوبات بالفقرات الآتية:

أولاً: عقوبة الإنذار

إن عقوبة الإنذار هي إحدى العقوبات الانضباطية التي لا تمس عقد العمل ، وأشارت المادة (١٣٨/ثانياً/أ) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ إلى عقوبة الإنذار باعتبارها إحدى العقوبات الانضباطية التي يفرضها صاحب العمل على العامل في حالة

إخلاله بواجبات عمله إذ نصت على أن "الإنذار ويكون بأشعار العامل تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات عمله مستقبلاً " ويتبين لنا من هذا النص أن عقوبة الإنذار هي إحدى العقوبات الانضباطية التي تفرض على العامل بإشعاره تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات العمل أو العودة إلى ارتكاب هذه المخالفة مستقبلاً .

وأن المشرع المصري نص على عقوبة الإنذار في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من دون أن يبين الطريقة التي يتم بها ، أما المشرع الأردني في قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ فقد نص على ضرورة أن يكون الإنذار كتابياً أي أعطى ضماناً وحماية للعامل وهو بذلك يتفق مع جاء به المشرع العراقي في قانون العمل النافذ ^(١).

ويعدّ الإنذار من أخف العقوبات الانضباطية ومن أمثلة المخالفات التي يعاقب عليها بهذه العقوبة تأخر العامل عن مواعيد عمله بعض الوقت من دون اذن أو عذر مقبول ، وكذلك قيام العامل باستعمال المواد والآلات والخامات لأغراضه الشخصية ^(٢) ، ولا يترتب على توقيع هذه العقوبة على العامل أي أثر مادي ، ذلك أنه يقتصر على تنبيه العامل إلى الخطأ الانضباطي الذي ارتكبه ولومه وتحذيره من العقوبة التي سوف تفرض عليه، وبالرغم من ذلك فإن الإنذار لا يفقد الأثر بالنسبة للعامل الحريص على تقدم وضعه الوظيفي لأنه يمثل له الكبوة التي تعيده من جديد إلى الصواب وتقوم سلوكه منذ البداية ^(٣).

ولم يورد القانون تعريفاً محدداً لعقوبة الإنذار، إلا أنه يستنتج مما استقر التعامل عليه أنها عقوبة تحذيرية توجه للعامل وتقوم هذه العقوبة على عنصرين هما : لفت نظر

^(١) المادة (١/٦٠) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المادة (٢٨/د) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ .

^(٢) د. سيد محمود رمضان : الوسيط في شرح قانون العمل ،دار الثقافة ،عمان ،٢٠٠٦ ، ص ٢٨٣ .

^(٣) د.أيمن عبد العزيز مصطفى ، مصدر سابق، ص ٢٠٦ .

العامل المخالف إلى الخطأ الذي ارتكبه، وتحذيره من العودة إليه مرة أخرى في المستقبل وإلاّ تعرض لجزاء أشد في حال تكرار الخطأ، ولم يرتب قانون العمل على هذه العقوبة أية آثار تبعية بحيث تنعكس بصورة سلبية على استحقاق العامل من مزايا مقررّة له قانوناً أو اتفاقاً كحق العامل في الزيادة السنوية الدورية التي تم الاتفاق عليها^(١).

ومن الجدير بالذكر أن قانون العمل العراقي الملغي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ لم ينص على عقوبة الإنذار ، إنما أشارت المادة (٩/١٩٧) إلى حالة الإنذار المكتوب قبل فصل العامل المخالف بوصفه اجراءً قانونياً ، وكذلك نص على هذه العقوبة نظام مكافآت وانضباط العمال الملغي في المادة السادسة منه واشترط أن يكون تحريراً^(٢).

ثانياً: عقوبة الإيقاف عن العمل

يقصد بالإيقاف عن العمل " إيقاف العامل عن العمل ومنعه من ممارسته مدة معينة دون أجر جرّاء ارتكابه مخالفة من المخالفات الانضباطية التي يحظر على العمال ارتكابها"^(٣). فيكون إيقاف العامل المخالف عن العمل مما تقتضيه مصلحة المشروع أو صاحب العمل كي لا يؤثر استمراره في العمل على الشهود أو يتمكن من العبث أو إخفاء أدلة إدانته ، وأشار قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ هذه العقوبة في المادة (١٣٨/ثانياً/ب) منه إذ نصت " إذا ارتكب العامل مخالفة للتعليمات أو أخل بالتزاماته بموجب عقد العمل، تطبق بحقه إحدى العقوبات الآتية: ب- إيقافه عن العمل مدة لا تزيد على (٣) ثلاثة أيام " .

(١) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس: قانون العمل، مطابع العمال المركزية، بغداد، ١٩٨٩، ص ١٣٣.

(٢) ومن الجدير بالذكر أن قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة (١٩٩١م) المعدل نص على عقوبة الإنذار وذلك في نص المادة (٢/٨) وجعلها في المرتبة الثانية من حيث التدرج في فرض العقوبة الانضباطية .

(٣) د. غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ص ١٣٧.

أما المشرع المصري فقد نص على عقوبة الوقف عن العمل في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وجعل مدة وقف العامل عن العمل لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً ، أما المشرع الاردني في قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ فجعل مدة الوقف عن العمل لا تزيد عن ثلاثة أيام ^(١)، ونتفق مع ما ذهب إليه المشرع العراقي والأردني في تحديد مدة الوقف بثلاثة أيام وذلك بسبب التأثير السلبي لطول مدة الإيقاف عن العمل على العامل من الناحيتين المادية والمعنوية.

ويعد الإيقاف عن العمل عقوبة مهنية ^(٢) بالدرجة الأولى وإن كانت تنطوي على آثار مالية تحدد قوانين غالبية الدول حد أقصى لهذه العقوبة وبعض من هذه القوانين حددها بخمسة أيام ^(٣)، والبعض الآخر ثلاثة أيام ^(٤) ، وقوانين أخرى حددتها بمدة أطول ، أمّا قانون المقايضة الانكليزي لسنة ١٨٩٦ فذهب إلى تحريم هذه العقوبة مالم يكن منصوصاً عليها في العقد وبعد تطبيق الشروط المحددة في القانون ^(٥).

وتتحقق هذه العقوبة بإيقاف العامل عن ممارسة عمله من دون أجر وبذلك فهي أشدّ وطأةً من عقوبة الإنذار التي ليس لها أي أثر مالي على العامل المخالف ، وتشترط هذه العقوبة بأن لا تزيد مدتها على ثلاثة أيام وعلى صاحب العمل أن يتيح الفرصة للعامل لسماع

(١) المادة (٦٦) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المادة (٤٨/أ) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ .

(٢) يقصد بالعقوبات المهنية : هي العقوبات التي تنطوي على الاضرار بالعامل في مهنته حيث تنزل وظيفة العامل أو يفقد الاخير عمله بشكل مؤقت او دائمي .

(٣) قانون العمل المصري رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩ (الملغي) وقانون العمل الليبي (الملغي) رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٠ .

(٤) قانون العمل رقم ٣٧ سنة ٢٠١٥ وقانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ .

(٥) محمد عمر مولود ، السلطة الانضباطية للإدارة في قانون العمل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى

كلية القانون والسياسة /جامعة بغداد، ١٩٧٩، ص ١١٦-١١٧ .

أقواله والدفاع عن نفسه قبل فرض هذه العقوبة عليه ويكون للعامل حق الاعتراض عليها طبقاً للأحكام التي أوردها المشرع في قانون العمل^(١).

ثالثاً- حجب الزيادة السنوية

جاء بهذه العقوبة لأول مرة في العراق نظام مكافأة وانضباط العمال رقم (١٩) لسنة ١٩٧٦ الملغي ، وإن عقوبة حجب الزيادة السنوية عن العامل المخالف تعد من العقوبات الانضباطية الأصلية القائمة بذاتها وليست أثراً لعقوبة أخرى ، وتفرض هذه العقوبة على العامل عند صدور مخالفة انضباطية تستوجب حجب الزيادة السنوية عنه في السنة التي وقعت فيها المخالفة على أن يكون هناك تناسب بين مقدار المخالفة وحجم العقوبة وتحجب الزيادة السنوية عن العامل المخالف من تاريخ استحقاقه لها^(٢).

وتعد عقوبة حجب الزيادة السنوية عن العامل من العقوبات الانضباطية المالية الخطيرة التي يفرضها صاحب العمل على العامل لما تتركه من أثر مباشر على أجر العامل وعلى أفراد عائلته بصورة غير مباشرة بسبب نقص في أجر العامل الذي يعيلهم ، وتأخذ هذه العقوبة شكل الحرمان من الزيادة السنوية أو تأخير الزيادة السنوية للعامل ، وهذه العقوبات لا تفرض على المخالفات اليسيرة التي يرتكبها العامل كما هو الحال في عقوبة الإنذار ، وإنما تكون هذه العقوبة أشدّ وقعاً وجسامة لذلك فهي غالباً ما تحاط بضمانات للحدّ منها^(٣).

(١) د. احمد عبد الكريم أبو شنب: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦، ص ١٩٧.

(٢) د.ديوسف الياس: الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، مطابع وزارة التعليم العالي، بغداد، (١٩٨٩، ١٩٨٨)، ص ٧٣.

(٣) د. سليمان بدري الناصري: قانون العمل دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٢٣٥.

وقد نص المشرع العراقي على هذه العقوبة في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ إذ أشارت المادة (١٣٨/ثانياً/ج) إلى العقوبات الانضباطية التي تفرض نتيجة لإخلال العامل بالتزاماته ومنها عقوبة حجب الزيادة السنوية فقد نصت على أن "حجب الزيادة السنوية عن العامل عن السنة التي ارتكب فيها المخالفة التي استوجبت الإجراء الانضباطي مدة لا تزيد على (١٨٠) مئة وثمانين يوماً". ويتبين لنا من خلال هذا النص أن المشرع العراقي أعطى صاحب العمل سلطة فرض هذه العقوبة والتي تتمثل بحرمان العامل المخالف من الزيادة السنوية عن السنة التي ارتكب فيها المخالفة ، وكذلك حدد هذه العقوبة بمدة معينة وهي أن لا تزيد على مئة وثمانين يوماً من السنة التي ارتكب فيها العامل للمخالفة.

في حين أن قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ قد قصر عقوبة حجب الزيادة السنوية على جزء من الزيادة وليس جميعها كما فعل القانون العراقي ، إذ نصت المادة (٤/٦٠) منه على " الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي : ٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها " ويتضح لنا من هذا النص أن الحرمان من الزيادة السنوية للعامل يقتصر على جزء من هذه العلاوة بحيث لا يزيد في أي حالة من الأحوال على نصفها، وحسناً فعل المشرع المصري إذ نلاحظ أنه قد حرص على تقوية الضمان المقرر للعامل فقام بتحديد حد أقصى لهذه العقوبة لا يستطيع صاحب العمل أن يتجاوزه مطلقاً وهو نصف العلاوة .

رابعاً- تنزيل الدرجة

أشار المشرع العراقي إلى هذه العقوبة في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في المادة (١٣٨/ثانياً/د) إذ نصت على " إذا ارتكب العامل مخالفة للتعليمات أو اخل بالتزاماته

بموجب عقد العمل تطبق بحقه إحدى العقوبات الآتية: د- تنزيل الدرجة ويستتبعه تنزيل أجره في ضوء درجته الجديدة بعد التنزيل^(١).

وهي عقوبة مالية يترتب عليها خفض أجر العامل وجعله متناسب مع الدرجة الجديدة بعد التنزيل^(٢).

وفرض هذه العقوبة يكون بأمر تحريري يشعر فيه العامل بالفعل الذي ارتكبه^(٣)، وتنعكس هذه العقوبة على وضع العامل الوظيفي والمالي فيتربط عليها تنزيل العامل من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، ويتربط على هذا التنزيل مساس بأجر العامل الذي كان يتقاضاه قبل توقيع هذا الجزاء ، ذلك أن نطاق هذه العقوبة يشمل الوضع الأدبي والمالي للعامل^(٤).

أما المشرع المصري فقد سلك أتجاهاً مغايراً للمشرع العراقي فيما يخص عقوبة تنزيل الدرجة فقد نصت المادة (٧/٦٠) من قانون العمل المصري النافذ على " الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه " ، إذ إن هذه العقوبة تقتصر على وضع العامل الوظيفي دون المساس بأجره بأي شكل من الأشكال فلا يجوز

(١) نلاحظ أن هذه العقوبة تنص عليها اغلب قوانين انضباط موظفي الدولة ، وقد أشار إليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل في المادة (٨/سادساً) فقد نصت " تنزيل الدرجة : ويكون بأمر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويتربط على هذه العقوبة .

(٢) د.عماد حسن سلمان : شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري ، لبنان، ٢٠١٧ ص ٣١٤.

(٣) د. غازي فيصل مهدي : شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، ٢٠٠٦، ص ٤٦.

(٤) د. ايمن عبد العزيز مصطفى، مصدر سابق، ص ٢١٢.

لصاحب العمل تخفيض أجر العامل بناءً على تخفيض درجته لأن المشرع المصري فصل بينهما وجعلهما عقوبتين مستقلتين^(١).

وبالعودة إلى قوانين العمل السابقة ومنها قانون العمل الملغي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ ، وقانون العمل الملغي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ ، نلاحظ أنها لم تنص في أحكامها على هذه العقوبة الانضباطية ضمن العقوبات التي يجوز إيقاعها على العامل المخالف وأن قانون العمل النافذ قد استحدث هذه العقوبة ، ونحن نتفق مع ما ذهبت إليه القوانين السابقة ذلك لما تتضمنه هذه العقوبة من خطورة على المركز القانوني والمالي للعامل ولما فيها من تعسف وإجحاف بحقه ولما تتطوي عليه من نتائج وخيمة تقع عواقبها على العامل بصورة مباشرة وعلى عائلته بصورة غير مباشرة .

وكذلك نجد أن المشرع في هذه العقوبة قد ساوى في المركز القانوني بين كل من العامل والموظف من حيث خضوع العامل للسلم الوظيفي وهو ما لا نجده في قانون العمل ، كذلك نجد قصوراً تشريعياً في توضيح هذه المادة إذ كان من الأجدر بالمشرع يوضحها على غرار ما فعله المشرع من توضيح لهذه العقوبة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل في المادة (٨/ سادساً) منه . ونجد أن موقف المشرع المصري كان أخف وقعاً على العامل من المشرع العراقي إذ لم يضمن هذه العقوبة تنزيل لأجر العامل ، وأن محكمة العمل لم تجز للعامل الطعن أمامها بهذه العقوبة كونها إجراء إداري بحت^(٢) ، ومن كل ما تقدم ندعو المشرع العراقي أن يعيد النظر في هذه العقوبة نظراً للقصور التشريعي الذي يعتريها .

(١) د. صلاح علي علي حسن: ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل _دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٢، ص ٧١.

(٢) قرار محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٠٥) /هيئة مدنية / (٢٠٠٥) بتاريخ ٢٠١٧/١/٣١، غير منشور.

المطلب الثاني

العقوبة الانضباطية الماسة بالعقد (الفصل من العمل)

إن العقوبة التي تؤدي إلى المساس بعقد العمل هي عقوبة فصل العامل من العمل ، إذ تؤدي هذه العقوبة إلى إنهاء عقد العمل وذلك في حال تحقق الأسباب التي تؤدي إلى توقيعه بقرار يصدر من صاحب العمل بسبب ارتكاب العامل إحدى المخالفات التي وردت في قانون العمل، ومما لا شك فيه أن عقوبة فصل العامل تعد أشد وأخطر أنواع العقوبات الانضباطية لما يترتب عليها من حرمان العامل من العمل الذي يشكل المصدر الرئيس لرزقه والأجر فضلاً عن نتائجها المعنوية ، ناهيك عن الآثار السيئة التي سوف تنعكس على الاقتصاد الوطني ذلك أنه يؤدي إلى حرمان المجتمع من جهود عامل مؤهل تكون الدولة بحاجة إليه في مرحلة التنمية الاقتصادية^(١).

وحرصت أغلب القوانين العمالية التي تنص على هذه العقوبة على أن تتضمن أحكاماً لحماية العامل وضمانات للحد من سلطة صاحب العمل الانضباطية لكي لا يستغل موقعه للتعسف في استعمال هذه السلطة ، والنص على عقوبة الفصل في صلب قانون العمل أمر مستساغ وذلك لإزالة الغموض أو الاختلاف في التفسير، وأن ما ورد في المادة (١٤١) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ يستحق الثناء بسبب ذكره لحالات الفصل الانضباطي على سبيل الحصر، وكذلك القوانين العربية فنجد أنها أيضاً تتفق على الحالات التي يتم بموجبها فصل العامل من العمل بالرغم من وجود بعض الاختلافات في الصياغة أو التسمية ، إذ نجد أن المشرع المصري في المادة (٦٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ قد جعل سلطة صاحب العمل في فصل العامل محددة فقط بحالة الخطأ الجسيم ، وأن المشرع الأردني في قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ قد أشار إلى حالات فصل العامل من دون أشعار في

^(١) ربي عبد الستار أحمد: منازعات العمل في إطار المشروع في القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، رسالة

ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة النهريين، ٢٠٠٨، ص ٣٣.

المادة (٢٨) منه ، ونجد أن المشرع العراقي قد أشتراط (الاعتياد) والعودة إلى تكرار السلوك في بعض الحالات لكي يتم فصل العامل انضباطياً ، في حين لم يشترط ذلك في الحالات الأخرى ، وعليه سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب على فرعين الأول نتكلم فيه عن الحالات التي لا يجوز فصل العامل فيها إلا بعد تكرارها والثاني نتكلم فيه عن الحالات التي يجوز فصل العامل فيها دون الحاجة الى تكرارها.

الفرع الأول

الحالات التي لا يجوز فصل العامل فيها إلا بعد تكرارها

اشتراط المشرع العراقي في قانون العمل النافذ في بعض الحالات أن يقوم العامل بتكرار السلوك المخالف فلا يكفي ارتكاب الفعل مرة واحدة لفصل العامل من عمله ، وهذه الحالات هي :-

أولاً: مخالفة العامل للتعليمات الخاصة بسلامة العمل وصحته

نصت على هذه الحالة الفقرة ثالثاً من المادة (١٤١) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ إذ جاء فيها: " إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل وصحته وفي هذه الحالة على صاحب العمل ارسال انذار خطي للعامل بفسخ عقد العمل دون اشعار في حال تكرار هذا السلوك " ، والى ذات المعنى ذهب كل من المشرع المصري والأردني^(١) ، ومن أجل تحقق هذا النص لابد من توفر شرطين هما:

١- مخالفة العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل وصحته، وإنَّ إطاعة التعليمات الخاصة بواجبات العمل واجبة على العامل وموجبة لمسؤوليته الانضباطية في حالة مخالفته لهذه التعليمات ، وتتحقق هذه المخالفة بارتكاب العامل سلوكاً إيجابياً أو بارتكابه

(١) المادة (٣/٦٩) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المادة (٢٨/د) من قانون العمل الاردني

العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

سلوكاً سلبياً، سواء تولد عنها ضرر فعلي يصيب المشروع أو العامل المخالف أو غيره من العمال أو لم يتولد عنها ضرر^(١) .

٢- قيام صاحب العمل بإنذار العامل خطياً إذ أعطى المشرع الحق لصاحب العمل في فصل العامل في حالة مخالفته للتعليمات الخاصة بالسلامة والصحة ، ولكن هذا الحق مشروط بأن يقوم صاحب العمل بإنذار العامل بالمخالفة المنسوبة إليه ويجب أن يكون الإنذار خطياً ، وأن اشتراط أن يكون الإنذار خطياً هو حماية لمصلحة العامل في مواجهة صاحب العمل^(٢) .

٣- تكرار مخالفة العامل لهذه التعليمات إذ يتطلب القانون لقيام مسؤولية العامل في هذه الحالة تكرار مخالفة العامل لهذه التعليمات، ويقصد بالتكرار ارتكاب المخالفة لمرة ثانية أو أكثر من ذلك .

ثانياً: السكر البين والتأثر بالمخدرات

نصت الفقرة الرابعة من المادة (١٤١) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على أنه:- لا يجوز فرض عقوبة الفصل إلا في الحالات الآتية:- " إذا وجد العامل أكثر من مرة أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير مخدر، وفق تقرير صادر عن طبيب مختص، وتم إنذاره عنها لأكثر من مرة " ، ويتضح لنا من هذا النص أنه يستلزم لتحقيقه توفر عدة شروط :

١- وجود العامل تحت تأثير المخدر أو في حالة سكر بين أثناء ساعات العمل ، إذ يشترط في السكر أن يكون بيناً أي أن يكون واضحاً^(٣) ، وأن القانون لم يشترط تناول السكر أو

(١) د. خالد جمال احمد حسن: الفصل التأديبي للعامل في القطاع الأهلي بين الواقع والمأمول ،دار النهضة العربية ، القاهرة، ٢٠١٥، ص ٦٥-٦٦.

(٢) د. سيد محمود رمضان ، مصدر سابق ، ص ٢٩٢.

(٣) د. قدري عبد الفتاح الشهاوي : موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف ،الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص ١٩٦.

المخدر أثناء ساعات العمل وأنما أشار إلى ظهور حالة السكر أو المخدر خلال ساعات العمل^(١).

٢- صدور تقرير بتعاطي السكر أو المخدر من طبيب مختص: إذ اشترط المشرع لإيقاع عقوبة الفصل على العامل في هذه حالة أن يتم إثبات ذلك وفقاً لتقرير صادر عن طبيب مختص^(٢).

٣- تكرار المخالفة أكثر من مرة وأن يتم إنذار العامل عن فعله لأكثر من مرة : فلا يجوز لصاحب العمل فصل العامل في المرة الأولى، بل لا بد من تكرارها لأكثر من مرة واحدة وكذلك اشترط المشرع توجيه إنذار كتابي للعامل على المخالفة التي ارتكبها لأكثر من مرة واحدة فلا يعد فصل العامل مستوفياً لشروطه إذا تم فصله من دون إنذار أو إذا تم إنذاره مرة واحدة^(٣).

ونلاحظ أن قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وكذلك قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ يتطابقان في أحكامهما مع أحكام القانون العراقي فيما يتعلق بالسكر البين والتأثر بالمخدرات إلا أنهما لم ينصا على إنذار العامل بالفصل في حالة تكرار المخالفة بل أن المخالفة الأولى توجب مسائلة العامل ولم ينص على إنذار العامل أكثر من مرة^(٤)، وحسناً فعل المشرع العراقي في القانون النافذ باشتراطه تكرار المخالفة والإنذار أكثر من مرة واشترط التقرير الطبي وذلك لأنه يوفر حماية أكبر للعامل.

(١) خالد محمد مصطفى المولى ، مصدر سابق ، ص ١٧٧.

(٢) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص ٣١٧.

(٣) المادة (١٤١/رابعاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٤) المادة (٧/٦٩) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، المادة (٢٨/ح) من قانون العمل

الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

ثالثاً: إتيان العامل سلوكاً لا يأتلف وشرف العمل

- منح قانون العمل صاحب العمل الحق في فصل العامل " إذا أتى العامل أكثر من مرة بسلوك لا يأتلف وشرف العمل، على أن يكون قد تم إنذاره سابقاً على هذا السلوك " (١)، وبالنظر لهذا النص أوجب القانون على العامل الالتزام بعدم إتيانه سلوكاً أو عملاً لا يأتلف وشرف العمل وقدسيته ، لذا فقد منح المشرع صاحب العمل في هذه الحالة إيقاع عقوبة الفصل على العامل وإنهاء عقد العمل إذا أخل العامل بهذا الالتزام وفق الشروط الآتية :
- ١- أن يأتي العامل سلوكاً لا يأتلف وشرف العمل : بالنظر إلى هذا النص نلاحظ أن المشرع لم يحدد هذه الحالة على وجه الدقة، إذ لم يعطِ دلالة واضحة على المقصود بهذا السلوك أي ان هذه العبارة يمكن أن تحمل أكثر من معنى فقد يتصل هذا السلوك بجوانب مختلفة من سلوك العامل الشخصي والتي يمكن أن تكون جريمة يعاقب عليها وفق قانون العقوبات ومن هذه الأفعال الاختلاس والرشوة وقبول الهدايا من دون علم أو رضا صاحب العمل وقد يتصل هذا السلوك بجوانب أخلاقية تمس الحياء العام والأخلاق (٢).
- ٢- أن يتكرر هذا السلوك أكثر من مرة : أوجب القانون لفصل العامل طبقاً لهذه الحالة إتيانه سلوكاً لا يأتلف وشرف العمل تكرار هذا السلوك من قبل العامل لأكثر من مرة واحدة (٣).
- ٣- إنذار العامل بالمخالفة التي ارتكبها : لا يكفي لفصل العامل المخالف في هذه الحالة أن يأتي العامل بسلوك لا يأتلف مع شرف العمل لأكثر من مرة واحدة ، وإنما يتطلب إنذار العامل كتابةً بالسلوك الذي ارتكبه (٤).

(١) المادة (١٤١/خامساً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥..

(٢) د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، مصدر سابق ، ص ٢٩٧-٢٩٨.

(٣) د. محمد علي الطائي : قانون العمل، دار المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨، ص ١٠٣.

(٤) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص ٣١٧.

وبمقارنة قانوننا العراقي مع قوانين الدول العربية نجد أنَّ هذه الحالة حالة فسخ العقد بسبب إتيان العامل سلوك لا يأتلف وشرف العمل لم تنص عليها اغلب القوانين العربية ، وقد نص قانون العمل الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ على هذه الحالة ولكنه لم يشترط إنذار العامل قبل إيقاع هذه العقوبة وقد تلافى المشرع في القانون النقص التشريعي الذي كان يشوب النص السابق ، وأخيراً لا يشترط لفصل العامل أن يكون السلوك أو الفعل الذي قام به العامل أن يقع أثناء العمل أو في مكانه ، بل أن حكم القانون ينطبق عليه سواء ارتكب السلوك الذي لا يأتلف وشرف العمل أثناء العمل وفي مكانه أو خارج مكان العمل وفي غير أوقات العمل ، وأن هذا السلوك يقدر وفقاً لسلطة صاحب العمل التقديرية تحت رقابة القضاء^(١) .

الفرع الثاني

الحالات التي يجوز فصل العامل فيها دون الحاجة إلى تكرارها

أجاز قانون العمل العراقي النافذ فصل العامل من عمله عند قيام العامل بسلوك معين يستوجب فصله دون الحاجة إلى تكرار هذا السلوك أي يكفي ارتكاب العامل للفعل مرة واحدة ، وذلك في عدة حالات وهي :-

أولاً : المخالفة الجسيمة التي ينشأ عنه ضرر مادي جسيم

نصت الفقرة الأولى من المادة (١٤١) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على أنه: "لا يجوز فرض عقوبة الفصل الا في الحالات الاتية : اذا ارتكب مخالفة جسيمة نشأ عنها ضرر مادي جسيم بصاحب العمل "، ويتضح لنا مما تقدم أنه يشترط لفصل العامل طبقاً لهذه الحالة تحقق شرطين وكالاتي :-

(١) خالد محمد مصطفى المولى ، مصدر سابق، ص ١٧٦ .

١- ارتكاب العامل مخالفة جسيمة ، إذ يشترط في هذا النص ان يرتكب العامل مخالفة جسيمة فلا يكفي لتطبيق هذا النص ارتكاب العامل خطأ يسيراً إنما خطأ جسيم (١) .

٢- أن يترتب على المخالفة الجسيمة ضرر مادي جسيم، إذ نجد أن المشرع قد أشار صراحة في هذه الحالة إلى أن الضرر الناشئ عن مخالفة العامل الجسيمة هو ضرر مادي ولم يذكر الضرر المعنوي الذي يمكن أن يكون أشد خسارة من الضرر المادي.

ويتفق المشرع العراقي مع المشرع المصري والأردني إذ إنهم اشترطوا في الضرر أن يكون جسيماً ، إلا أن المشرع المصري اشترط على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل في المحافظة خلال (٢٤) ساعة من وقوع الحادث أي (حالة ارتكاب العامل الخطأ الجسيم) وذلك لحماية مصلحة العامل من تعسف صاحب العمل في قرار الفصل، وفي ذات الاتجاه ذهب المشرع الأردني إذ اشترط أن يقوم صاحب العمل بتبليغ الجهات المختصة بالحادث خلال مدة خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه(٢).

وكان من الأجدر بالمشرع العراقي أن يسلك ذات الاتجاه الذي سلكه المشرع المصري والأردني وأن يحدد مدة معينة لتبليغ صاحب العمل ، وتدعو المشرع العراقي إلى النص على هذه الفقرة لما فيها من حماية للعامل ولمصلحة العمل.

ثانياً: إفشاء العامل لأسرار العمل

نصت الفقرة الثانية من المادة (١٤١) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على أنه "إذا أفشى العامل سراً من اسرار العمل أدى الى الحاق ضرر جسيم وبأدلة ثابتة بصاحب

(١) ينظر : قرار محكمة العمل العليا - رقم الاضبارة:- ١٧٠/عليا ثانية/١٩٧٢ قضاء محكمة العمل العليا ،المجلد الاول، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد ، القرارات الصادرة خلال سنة (١٩٧١-١٩٧٢)، ص١٣٧-١٣٩.

(٢) المادة (٢/٦٩) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، المادة (٢٨/ج) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ .

العمل"، والى ذات الاتجاه ذهب المشرع المصري في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ إذ اشترط أن يكون الضرر الناتج عن إفشاء الأسرار جسيماً ، في حين أن قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ لم يشترط الضرر ^(١) ، ويشترط لتحقيق هذه الحالة من حالات الفصل توفر الشروط الآتية :

١- إفشاء العامل سراً من أسرار العمل ، ويقصد بأسرار العمل المعلومات كافة التي تتصل بالعمل والتي توصل العامل إليها أثناء ممارسة عمله وتضر مصلحة العمل عند إفشائها لها أيأ كانت طبيعتها صناعية زراعية تجارية أو غيرها إذ يترتب على إفشائها زعزعة الثقة والإضرار بصاحب العمل ، وتعد هذه المعلومات من قبيل أسرار العمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل ، ويجب أن تكون هذه المعلومات مرتبطة بالعمل بحيث تنعكس آثار إفشائها سلباً على العمل .

٢- أن يؤدي إفشاء السر إلى إلحاق ضرر جسيم بصاحب العمل ، إذ يشترط أن يترتب على إفشاء الأسرار إلحاق ضرر جسيم بصاحب العمل ، فإذا لم ينجم عن إفشاء الأسرار ضرر جسيم بصاحب العمل أو المشروع فلا يعد ذلك مسوغاً للفصل وإنما يكون سبباً لتوقيع جزاء انضباطي آخر على العامل لإخلاله بواجب من واجباته ^(٢) ، ونلاحظ أن قانون العمل قم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ اشترط أن يكون الضرر جسيماً، وهو بذلك يتفق مع قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ إذ اشترط أيضاً أن يكون الضرر جسيماً ، ويختلف مع قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ إذ لم يشترط الضرر، ويرى الباحث أن اشتراط أن يكون الضرر جسيماً هو أقرب للصواب وذلك لأنه يعطي ضماناً أكبر للعامل.

^(١) المادة (٥/٦٩) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المادة (٢٨/و) من قانون العمل الاردني العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

^(٢) د. رمضان عبدالله صابر: مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة ، دار النهضة العربية ، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ١٢٧.

٣- أن يثبت صاحب العمل قيام العامل بإفشاء الاسرار، إذ أوجب المشرع العراقي على صاحب العمل أن يقوم بإثبات إفشاء الاسرار على العامل^(١)، ونلاحظ أنَّ قانون العمل النافذ قد انفرد بهذا الشرط إذ لم تنص عليه القوانين السابقة الملغية فيما يخص إفشاء الأسرار وكذلك لم تنص عليه أغلب القوانين المقارنة .

ثالثاً: الاعتداء على صاحب العمل او ممثله او احد رؤساء العمل:

نصت الفقرة السادسة من المادة (١٤١) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على أن: لا يجوز فرض عقوبة الفصل إلا في إحدى الحالات الآتية " إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو على أحد رؤسائه أو زملائه في العمل في أثناء العمل أو خارجه " ، وإلى ذات المعنى ذهب كل من المشرع المصري والأردني^(٢) ، ويشترط لتحقيق هذه الحالة من حالات الفصل توفر الشروط الآتية :

١- أن يقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو على أحد رؤسائه أو زملائه، ويقصد بهذا الشرط أن يقع اعتداء من العامل ويستوي أن يكون بالقول أو بالفعل أو بالإشارة أو بالتلميح وأياً كانت درجة الاعتداء يسيراً أم جسيماً^(٣)، وأن يقع الاعتداء حصراً على صاحب العمل ورؤساء العامل في العمل أو زملائه وأن تحديدهم حصراً اتجاه موفق وذلك لغرض فرض الحماية والهيبة والاحترام الواجب على العامل لصاحب العمل ورؤسائه وزملائه في العمل^(٤)

(١) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص ٣١٦ .

(٢) ينظر المادة (٨/٦٩) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، والمادة (٢٨/تاسعاً) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .

(٣) د. خالد جمال احمد حسن، مصدر سابق ، ص ٨٤ .

(٤) د. قدري عبد الفتاح الشهاوي ، مصدر سابق ، ص ١٩٦ .

٢- أن يقع اعتداء العامل على صاحب العمل أثناء العمل أو خارجه ، أي إذا وقع اعتداء ولأي سبب كان على أحد الأشخاص المذكورين في هذا النص ويستوي وقوعه أثناء العمل أو خارجه أو بين ما يقع لسبب العمل أو لسبب لا علاقة له بالعمل^(١) .

نلاحظ أن هناك بعض المأخذ على هذا النص منها أنه لم يفرق في الاعتداء بين صاحب العمل أو زملائه ورؤساء العمل من حيث جسامته الاعتداء على خلاف ما فعل قانون العمل المصري والأردني، وأنه فيما يتعلق بوقوع الاعتداء خارج نطاق العمل ولموضوع لا علاقة له بالعمل فمثلاً أن يقع اعتداء على صاحب العمل حول مباراة رياضية أو رابطة أسرية لا علاقة لها بالعمل فمثل هذا الاعتداء لا يناسبه الفصل الانضباطي وأنه من الأفضل أن يفرض المشرع الفصل من العمل بسبب اعتداء وقع بسبب العمل ولو كان خارج ساعات العمل وموقع العمل، أي يمكن ان نضيف عبارة (أثناء العمل أو بسببه) بدلاً من (أثناء العمل أو خارجه) على غرار ما جاء به المشرع المصري والأردني بخصوص هذه الحالة، وكذلك فإن المشرع العراقي لم يشترط وجوب قيام صاحب العمل بتبليغ الجهات المختصة (مكتب العمل في المحافظة) بوقوع الاعتداء من قبل العامل، وكان من الأجدر أن ينص على هذا الشرط لأنه يغني صاحب العمل عن اللجوء إلى القضاء بسبب الإجراءات القضائية الطويلة.

رابعاً : غياب العامل غير المشروع

يلتزم العامل بأن يؤدي عمله بانتظام وذلك من خلال عدم الانقطاع عن العمل إلاً لسبب مشروع ، وأعطى القانون للعامل الحق بالانقطاع عن عمله من خلال الاجازات القانونية التي يتمتع بها العامل خلال مدة العمل^(٢) ، ونجد أن المشرع أراد أن ينظم هذا الإخلال من قبل العامل فأجاز لصاحب العمل فصل العامل إذ نصت الفقرة السابعة من

(١) د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، مصدر سابق ، ص ٢٩٩.

(٢) المادة (٧٤) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

المادة (١٤١) من قانون العمل العراقي النافذ على أنه " إذا تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع (١٠) عشرة أيام متصلة أو (٣٠) ثلاثين يوماً متقطعة خلال سنة العمل"، أما المشرع المصري والأردني فقد حددا مدة الغياب بدون مسوغ مشروع بأكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ^(١) ، وأن لصاحب العمل القيام بفصل العامل عند توافر الشروط الآتية :

١- غياب العامل عن العمل من دون عذر مشروع ، إذ يكون لصاحب العمل الحق في فصل العامل إذا تغيب العامل بدون مسوغ مشروع ، ومشروعية سبب الانقطاع هي مسألة موضوعية يفصل فيها قاضي الدعوى ^(٢) .

٢- أن تبلغ مدة الغياب عشرة أيام متصلة أو ثلاثين يوماً متقطعة خلال سنة العمل: وهذه المدة تمثل الحد الأدنى لمدة غياب العامل التي تجيز لصاحب العمل فصله ، لذلك لا يجوز فصله ما لم تبلغ مدة الغياب هذه المدة ^(٣) .

ومما تقدم نلاحظ أن المشرع في هذا النص لم يشترط إنذار العامل الغائب قبل القيام بفصله على خلاف قانون العمل المصري وقانون العمل الأردني وكذلك قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي إذ اشترطت إنذار العامل عند بلوغ حد معين من الغياب ، ونعتقد بأن ذلك عيباً تشريعياً يجب على المشرع تلافيه ، ذلك أن الغاية من الإنذار هي تنبيه العامل على خطورة نتائج تغيبه وإفهامه بأن استمراره في الانقطاع عن العمل سوف يعرضه إلى عقوبة الفصل.

^(١) ينظر المادة (٦٩/ رابعاً) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، والمادة (٢٨/هـ) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .

^(٢) د. قدرى عبد الفتاح الشهاوي ، مصدر سابق ، ص ١٩٣ .

^(٣) د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، مصدر سابق ، ص ٣٠١ .

خامساً: ارتكاب العامل جنائية او جنحة بحق أحد زملاء العمل

طبقاً للفقرة ثامناً من المادة (١٤١) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ يحق لصاحب العمل فصل العامل " إذا ارتكب العامل أثناء العمل جنائية أو جنحة بحق أحد زملائه في العمل وحكم عليه من أجلها بحكم قضائي بات " مما يعني أن شروط تطبيق هذه الحالة هي :

١- ارتكاب العامل جنائية او جنحة بحق أحد زملائه أيّاً كان نوعها ومعاقب عليها في قانون العقوبات ، أما إذا ارتكب العامل مخالفة بحق أحد زملائه في العمل فلا مجال لإيقاع عقوبة الفصل عليه .

٢- أن يتم ارتكاب الجريمة أثناء ساعات العمل وأن يحكم عليه من أجلها بحكم قضائي بات ، أي أن يقع الفعل المعاقب عليه قانوناً من قبل العامل في مكان العمل فلا يعتد بهذا النص أن وقع الفعل خارج مقر العمل حتى لو كان وقوعه بسبب العمل^(١)، ويجب أن يصدر بحق العامل حكم قضائي حائز درجة البتات ليتمكن صاحب العمل من فصله من العمل^(٢).

ونجد أن قوانين قليلة أشارت إلى هذه الحالة منها قانوننا العراقي ، وقانون العمل الأردني والسوري^(٣)، أمّا قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فإنه لم يشر الى هذه الحالة ، ونجد أن قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ قد أشار مرتين إلى اعتداء العامل على زملائه في العمل في الفقرتين (سادساً - ثامناً) من المادة (١٤١) ويرى الباحث أن هذه الحالة يمكن دمجها مع الحالة السابقة إذ أن الفقرة (سادساً) نصت على الاعتداء على زملائه

(١) د. عبد الودود يحيى : شرح قانون العمل ، ط٢ ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٧ ، ص ٣٣٠-٣٣١.

(٢) ينظر في ذلك : د. محمود جمال الدين زكي ، مصدر سابق ، ص ٥٣١-٥٣٢ ، و د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص ٢٩٩.

(٣) المادة (٢٨/ز) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ ، المادة (٦٤/٧) من قانون العمل السوري رقم ١١٧ لسنة ٢٠١٠.

والفقرة (ثامنا) نصت على ارتكابه جناية أو جنحة بحق زملائه فكان من الأجدر بالمشروع أن بدمجها لأنها تؤدي الغرض نفسه .

سادساً :الحكم على العامل بالحبس لمدة تزيد على سنة

نصت الفقرة التاسعة من المادة (١٤١) من قانون العمل العراقي النافذ على أنه:- لا يجوز فرض عقوبة الفصل الا في الحالات الآتية : " إذا حُكم على العامل بالحبس مدة تزيد على (١) سنة واحدة واكتسب الحكم درجة البتات " ، طبقاً لهذا النص أجاز القانون لصاحب العمل فصل العامل إذا حكم عليه ، حيث أن ارتكابه لجريمة ما والحكم عليه بناءً على ذلك يؤدي إلى التأثير على ثقة صاحب العمل بالعامل وأن استمراره بالعمل في هذه الحالة يؤدي الى زعزعة ثقة المتعاملين مع صاحب العمل ، وكذلك قد يؤدي وجود العامل في المشروع ومخالطته لبقية العمال إلى التأثير على سلوكهم وبالتالي الإضرار بصاحب العمل^(١)، ولكي يكون الفصل صحيحاً ينبغي توافر الشرطين الآتيين:

- ١- الحكم على العامل بالحبس مدة تزيد على السنة، أمّا إذا كانت عقوبة الحبس لمدة تقل على سنة أو كان الحكم غرامة فإن النص لا يطبق في هذه الحالة ، إذ أنه في الحالة الاولى يعتبر العقد موقوفاً وعند إكمال العامل مدة الحبس يعود لعمله ، أمّا في الحالة الثانية فإن العامل يعود للعمل عند دفع مبلغ الغرامة ، وهذه الحالة لا تتعلق كبقية الحالات بمخالفة خاصة بعلاقات العمل أو واجبات العامل تجاه صاحب العمل ، إذ لا يلزم أن تكون الجريمة المعاقب عليها متصلة بالعمل ولا أن تكون مرتكبة أثناء أو في مكان العمل^(٢).
- ٢- أن يكتسب الحكم الصادر بحق العامل درجة البتات ، أي يجب أن يصدر حكم نهائي غير قابل للطعن فيه من أجل فرض عقوبة الفصل من العمل على العامل .

(١) د.حسن كيرة :موسوعة القضاء والفقه للدول العربية ، ج ٥٨ ، الدار العربية للموسوعات ، القاهرة ، ١٩٩٤ ، ص ٧١٠-٧١٢ .

(٢) د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص ١٠٥ .

ونجد بأن قوانين العمل العربية ومنها قانون العمل المصري والأردني والسوري قد أشارت إلى حالة فصل العامل من العمل بسبب ارتكابه جريمة أياً كان نوعها جنائية أو جنحة أو عملاً مخالفاً بالشرف والأخلاق والأمانة والآداب العامة يحق لصاحب العمل بموجب ذلك فصل العامل جزاءً له وإنهاء عقد العمل^(١) ، ونتفق مع هذه القوانين في أن الحكم على العامل بارتكابه جريمة أو عملاً مخالفاً بالشرف والأخلاق والأمانة والآداب العامة يعطي الحق لصاحب العمل بفصل العامل من العمل عقوبةً له وإنهاء عقد العمل وتدعو المشرع العراقي إلى اخذ ذلك بنظر الاعتبار.

الخاتمة :

بعد أن انتهينا من دراسة موضوع العقوبات الانضباطية للعامل قد توصلنا الى مجموعة استنتاجات وتوصيات .

أولاً: الاستنتاجات

- ١- أن فرض العقوبات الانضباطية على العامل ليس إجراءً قمعياً أو زجرياً وإنما هو إجراء قانوني تنظيمي يهدف إلى إصلاح العامل المخطئ وتوجيه العامل توجيهاً سليماً.
- ٢- أن المشرع سواء كان في العراق أو مصر أو الأردن قد حرص كل الحرص في تنظيمه للعقوبات الانضباطية على بلوغ غاية محددة وهي التضييق على صاحب العمل في ممارسة سلطته الانضباطية على العامل ، وذلك للآثار الوخيمة المادية والمعنوية التي تسببها هذه العقوبات للعامل وأسرته.
- ٣- ان قاعدة لا عقوبة إلا بنص تحد من تحكم سلطة صاحب العمل الانضباطية .
- ٤- بالرغم من الآثار الخطيرة على العامل التي قد تنتج عن عقوبة الفصل نجد أن المشرع العراقي في قانون العمل النافذ لم يحط هذه العقوبة بالضمانات الفعالة على غرار ما فعل

(١) ينظر المادة (١٢٩) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، المادة (٢٨/ز) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ ، المادة (٧/٦٤) من قانون العمل السوري رقم ١٧ لسنة ٢٠١٠ .

المشروع المصري حيث جعل قرار الفصل يحال إلى اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها في المادة (٧١) من قانون العمل النافذ ، التي تملك إجابة طلب صاحب العمل أو رفضه .

ثانياً :التوصيات

١- ندعو المشرع العراقي إلى إلغاء عقوبة تنزيل الدرجة للعامل التي وردت في القانون النافذ نظراً للأثار الوخيمة التي تترتب عليها ، ولأن العامل لا يخضع للسلم الوظيفي الذي يخضع اليه الموظف.

٢- ندعو المشرع العراقي إلى إلغاء عقوبة الوقف عن العمل التي نص عليها قانون العمل العراقي النافذ لأنه يعطي صاحب العمل المجال للتوسع في السلطة الانضباطية .

٣- ندعو المشرع العراقي إلى إحاطة عقوبة الفصل بضمانات فعالة أسوةً بالمشروع المصري عن طريق اشتراط إن لا يتم اتخاذ قرار الفصل إلا بعد عرضه على لجنة استشارية ويكون عرض القرار على هذه اللجنة إلزامياً ، ويعد القرار الذي لم يعرض على هذه اللجنة باطلاً وهذا يحقق ضماناً فعالة للعامل .

ما فوق المصادر والمراجع القرآن الكريم

قائمة المصادر :

أ الكتب

- ١- د. احمد عبد الكريم أبو شنب: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦.
- ٢- د. أيمن عبد العزيز مصطفى: قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ٢٠٠٩.
- ٣- د. حسن كيرة : دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن ، مكتبة مكاوي، بيروت، ١٩٧٧.
- ٤- د.حسن كيرة :موسوعة القضاء والفقهاء للدول العربية ، ج ٥٨ ، الدار العربية للموسوعات ، القاهرة ، ١٩٩٤.
- ٥- د. خالد جمال احمد حسن: الفصل التأديبي للعامل في القطاع الأهلي بين الواقع والمأمول ،دار النهضة العربية ، القاهرة، ٢٠١٥.
- ٦- د.خليفة سالم الجهمي: الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٩.
- ٧- د. سيد محمود رمضان : الوسيط في شرح قانون العمل ،دار الثقافة ،عمان، ٢٠٠٦.
- ٨- د. رفعت عيد السيد: القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ط ٢ ، الكتاب الأول، ٢٠٠٣.
- ٩- د. رمضان عبدالله صابر: مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة ، دار النهضة العربية ،القاهرة، ٢٠٠٤.
- ١٠- د. سليمان بدري الناصري: قانون العمل دراسة مقارنة،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية، ٢٠٠٥.

- ١١- د. صلاح علي علي حسن: ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل _دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٢.
- ١٢- عابد بو فرج بو بكر: المسؤولية التأديبية لرجال القضاء (دراسة مقارنة) ،الفتح للطباعة والنشر، الاسكندرية، ٢٠١٤.
- ١٣- د. عبد القادر الشخلي :النظام القانوني للجزاء التأديبي،دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٨٣.
- ١٤- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة: ضمانات مشروعية العقوبات الإدارية العامة، ط١، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة ، ٢٠٠٨.
- ١٥- د. عبد الودود يحيى : شرح قانون العمل ، ط٢ ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٧ .
- ١٦- د. عثمان غيلان: النظام التأديبي لموظفي الدولة ، ط٣، بلا دار نشر، ٢٠١٢.
- ١٧- د. عدنان العابد ود. يوسف الياس: قانون العمل، مطابع العمال المركزية، بغداد، ١٩٨٩.
- ١٨- د. عماد حسن سلمان : شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري ، لبنان، ٢٠١٧.
- ١٩- د. غازي فيصل مهدي : شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، ٢٠٠٦.
- ٢٠- د. غالب علي الداودي، ، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.
- ٢١- د. فتحي عبد الصبور: الوسيط في شرح قانون العمل، دار الهنا، القاهرة، ١٩٨٥.
- ٢٢- د. قدرى عبد الفتاح الشهاوي : موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف ،الاسكندرية، ٢٠٠٣.

- ٢٣- د. محمد أبو ضياف باشا خليل: النظام التأديبي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٥.
- ٢٤- محمد ماجد ياقوت : التحقيق في المخالفات التأديبية-دراسة مقارنة ، دار المعارف للنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٢.
- ٢٥- د. محمد علي الطائي : قانون العمل، دار المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨.
- ٢٦- د. محمد ماهر أبو العينين: ضوابط مشروعية القرارات الإدارية وفقاً للمنهج القضائي، دار (أبو المجد) للطباعة، القاهرة، الكتاب الأول، بلا سنة طبع، ص ٩٦٧.
- ٢٧- د. محمود جمال الدين زكي : عقد العمل في القانون المصري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، ١٩٨٢.
- ٢٨- د. يوسف الياس: الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، مطابع وزارة التعليم العالي، بغداد، (١٩٨٨، ١٩٨٩).

ب- الرسائل الجامعية :

- ١- احمد ماهر صالح علاوي الجبوري : الرقابة القضائية على اجراءات فرض العقوبة الانضباطية في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة بغداد ، ٢٠٠٦.
- ٢- خالد محمد مصطفى المولى : سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون /جامعة بغداد، ١٩٨٩.
- ٣- محمد احمد رحيل: المسؤولية الانضباطية لمدقق الحسابات المالية في القانون العراقي، رسالة ماجستير مقدمة الى معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة، ٢٠١٣.
- ٤- محمد عمر مولود ، السلطة الانضباطية للإدارة في قانون العمل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون والسياسة /جامعة بغداد، ١٩٧٩.

٥- ربي عبد الستار أحمد: منازعات العمل في إطار المشروع في القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة النهريين، ٢٠٠٨.

ت. البحوث المنشورة

١- مصدق عادل طالب : النظام القانوني لتأديب العمال (دراسة في ضوء أحكام قانوني العمل العراقي والمصري) ، بحث منشور في مجلة الحقوق ، تصدرها كلية القانون ، جامعة المستنصرية ، س٦ ، ع (١٣ - ١٤) ، لسنة ٢٠١١ ، ص ٣٧٠.

ث- القرارات القضائية

١- حكم المحكمة الادارية العليا رقم ٣١/٣١٠١ ق بتاريخ ٢٢/١٠/١٩٨٨.

٢- قرار محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٧٠٥) /هيئة مدنية / (٢٠٠٥) بتاريخ ٣١/١/٢٠١٧ ، غير منشور.

٣- قرار محكمة العمل العليا - رقم الاضبارة: - ١٧٠/عليا ثانية/ ١٩٧٢ قضاء محكمة العمل العليا ، المجلد الاول، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد ، القرارات الصادرة خلال سنة (١٩٧١-١٩٧٢).

ج. القوانين

- ١- قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ (الملغى).
- ٢- قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.
- ٣- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ النافذ.
- ٤- قانون العمل السوري رقم ١٧ لسنة ٢٠١٠ النافذ.
- ٥- قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.