

إجراءات فرض العقوبة الانضباطية بحق العامل وفق قانون العمل  
العراقي رقم (37) لسنة 2015 - دراسة مقارنة مع قوانين العمل في كل  
من الجزائر والامارات العربية المتحدة وفرنسا

## Procédures pour infliger des sanctions disciplinaires au travailleur selon la loi irakienne du travail n ° (37) de 2015 (une étude comparative avec les lois du travail en Algérie, aux Émirats arabes unis et en France

الأستاذ المساعد الدكتورة  
صبا نعمان رشيد الويسي  
جامعة بغداد - كلية القانون

طالبة - ماجستير  
منال عباس عبد  
جامعة بغداد - كلية القانون

[manal.abbas1202a@colaw.uobaghdad.edu.iq](mailto:manal.abbas1202a@colaw.uobaghdad.edu.iq)

### الملخص

تمثل إجراءات فرض العقوبة الانضباطية بحق العامل، الخطوات الواجبة الإلتباع للثبوت مما نسب إلى العامل من خطأ تمهيدا لإتخاذ القرار بفرض العقوبة الانضباطية عليه من حيث إجراءات مباشرتها أي منذ لحظة وقوع المخالفة التأديبية حتى الحكم فيها، وكذلك الحقوق والالتزامات والروابط القانونية المتولدة عن تلك الإجراءات، وتحكم تلك الإجراءات قواعد متعددة ومتفرقة، وهي تهدف في مجملها إلى ضبط عملية الانضباط وتحديد مسارها من خلال التقيد بما اورده القانون من قيود تنظم عملية فرضها، ولعل من اهم هذه الاجراءات والتي تشكل بحد ذاتها الضمانة الاكثر فاعلية لحماية العامل هو لزوم تحديد الجزاءات والمخالفات في قواعد انضباط مكتوبة، وكما ينبغي ان يكون توقيع الجزاء على العامل المخالف مسبقا بمواجهة العامل بالتهم المنسوبة اليه، وكذلك اجراء التحقيق معه وسماع دفاعه مراعاة لمبدأ حق العامل المتهم تأديبيا بالدفاع عن نفسه وللتأكد من ان الجزاء الانضباطي له ما يبرره.

**الكلمات المفتاحية:-** اجراءات - العقوبة الانضباطية - صاحب العمل - قواعد انضباط - العامل.

## **Abstract**

The procedures for imposing disciplinary sanction against the worker represent the steps that must be followed to verify the violation attributed to the worker in preparation for taking the decision to impose disciplinary sanction on him in terms of the procedures for carrying it out, i.e. from the moment of the disciplinary violation until the judgment thereof, as well as the rights, obligations and legal ties resulting from these procedures, These procedures are governed by multiple and dispersed rules, and they aim in their entirety to control the discipline process and determine its course by adhering to the restrictions stated in the law that regulate the process of imposing them, and perhaps one of the most important of these procedures, which in themselves constitute the most effective guarantee for protecting the worker, is the need to specify the penalties and violations in a written disciplinary rules, and the imposition of the penalty on the violating worker should be preceded by confronting the worker with the charges against him, as well as conducting an investigation with him and hearing his defense in compliance with the principle of the right of the accused worker to defend himself and to ensure that the disciplinary sanction is justified.

**Keywords:-** procedures - disciplinary sanction - employer - disciplinary rules - worker

## المقدمة (introduction)

فرضت اغلب التشريعات العمالية وأوجبت على صاحب العمل إتخاذ مجموعة إجراءات تسبق فرض العقوبة الانضباطية على العامل بغية حمايته واحاطته بالضمانات التي تكفل عدم تجاوز صاحب العمل حدود سلطاته، ولعل من اهم هذه الاجراءات والتي تشكل بحد ذاتها الضمانة الاكثر فاعلية لحماية العامل هو لزوم ان يكون لكل مشروع يضم عدد معين من العمال قواعد انضباطية وهي وثيقة مكتوبة تتضمن بياناً بالمخالفات التي اذا ارتكبها العامل تعرض للجزاء كما تبين ماهية الجزاءات التي يمكن ان تفرض على كل مخالفة وبذلك لا يكون لصاحب العمل ايحاء جزاء على العامل غير منصوص عليه في تلك القواعد، ولا يقف الامر عند هذا الحد ، بل ينبغي كذلك ان يكون توقيع الجزاء على العامل المخالف مسبقاً بمواجهة العامل بالتهم المنسوبة اليه وخلال مدة محددة لكيلا يبقى العامل تحت رحمة صاحب العمل لفترة طويلة والا ابطلت المخالفة، وكذلك اجراء التحقيق معه وتمكينه من الدفاع عن نفسه للتأكد من حقيقة التهم والوقائع المسندة اليه.

**اهمية البحث :** تأتي اهمية موضوع البحث من انه يهتم بالفئة التي تمثل الغالبية العظمى في المجتمع وهي فئة العمال، وكذلك من حيث تركيزه على الضمانات التي منحها القوانين للعامل وخاصة تلك الضمانات المقررة له في مواجهة سلطة صاحب العمل الانضباطية وتوفير الحماية اللازمة له من الإجراءات التعسفية التي يتخذها صاحب العمل تجاهه .

**مشكلة البحث :** يثير موضوع الدراسة العديد من التساؤلات والاشكاليات التالية:

- 1- إذا كانت السلطة الانضباطية لصاحب العمل حق تقره القوانين ويعترف به الفقه والقضاء بحكم ملكيته للمشروع ، فهل يمارس صاحب العمل هذا الحق وفق هواه دون قيد أو شرط أم تخضع ممارسته لقيود وشروط معينة ؟
- 2- ما هي الاجراءات التي الزم القانون صاحب العمل اتخاذها عند ممارسة سلطته الانضباطية؟
- 3- هل يتمتع صاحب العمل بالحرية في الإلتزام بهذه الاجراءات ؟ أم أنه مجبر على الإلتزام بها ؟ وماهي الوسائل التي تكفل إلتزام صاحب العمل بها ؟ وما هو الأثر الذي يترتب على مخالفتها؟

**منهجية البحث :** يعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي والتطبيقي المقارن لنصوص قوانين الدول محل الدراسة مع التركيز على قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة

2015، مع تناول الاحكام القضائية في العراق ومقارنة ذلك بتطبيقات القضاء في كل من فرنسا ، والجزائر والامارات العربية المتحدة .

**خطة البحث :** لمعالجة إجراءات فرض العقوبة الإنضباطية بحق العامل وفق قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 فقد قسمنا الموضوع إلى مبحثين سبقتهما مقدمة وأعقبتهما خاتمة: حيث تناول المبحث الأول قواعد الإنضباط واجراءات تنفيذها الذي تضمن في المطلب الأول منه محتوى هذه القواعد أو مضمونها وشروط نفاذها في العراق و الدول المقارنة وبحث اجراءات تنظيمها في المطلب الثاني واما المبحث الثاني فسنخصصه لأجراءات الاتهام والتحقيق والذي سنبحث خلاله إعلام العامل بالتهمة المنسوبة اليه (المطلب الاول) و تمكينه من الدفاع عن نفسه ، من خلال اجراء التحقيق معه اصولياً ( المطلب الثاني ) .

## المبحث الاول

### قواعد الإنضباط واجراءات تنظيمها

### Règles de discipline et procédures pour les organiser

يلجأ المشرعون في سبيل تقييد سلطة صاحب العمل الى الزام صاحب العمل بأن يضع قواعد انضباط ، تتضمن بياناً بالمخالفات التي اذا ارتكبها العامل تعرض للجزاء كما تبين ماهية الجزاءات التي يمكن ان تفرض على كل مخالفة واجراءات فرضها<sup>1</sup> ، والهدف من هذه القواعد تحقيق غرضين : الاول فهو يمثل ضماناً للعمال من خلال الزام اصحاب العمل باتباع احكامها وعدم توقيع جزاء غير وارد بها والثاني هو تبصير العمال مقدماً بما يتعرضون له من عقاب عند ارتكابهم مخالفة من المنصوص عليها<sup>2</sup>.

ونظراً لأهمية هذه القواعد وأثرها على العمل والعمال كان لا بد لنا من بيان محتوى هذه القواعد أو مضمونها وشروط نفاذها في العراق و الدول المقارنة (المطلب الاول) وبحث اجراءات تنظيمها(المطلب الثاني)

### المطلب الاول

#### مضمون قواعد الإنضباط

### Le contenu des règles de discipline

تعتبر قواعد الانضباط ممارسة خطيرة بشكل خاص لأن الوضع في المشروع يمكن تلخيصه بعبارة "أي شيء غير محظور يفترض أنه مسموح به". وبالتالي ، إذا لم تكن قواعد الانضباط شاملة بما فيه الكفاية، فقد يجد صاحب العمل والعامل نفسيهما في مواقف قد لا يجد لها حلا . بالإضافة إلى ذلك ، وبالنظر لصعوبة الامر ، يفرض المشرع الآن العديد من الالتزامات التي يجب مراعاتها عند إعداد هذه القواعد<sup>3</sup>، ولما تقدم فأننا سنتناول دراسة محتوى هذه القواعد وشروطها في كل من العراق والدول المقارنة :

### الفرع الاول

#### مضمون قواعد الانضباط وفق قانون العمل الفرنسي

#### Le contenu des règles de discipline conformément au droit du travail français

لم يكن النظام التأديبي للعاملين في فرنسا موضوعا لتنظيم قانوني ، حتى النصف الثاني من عام 1982 - مع صدور قوانين "Auroux" - التي سميت على اسم وزير العمل الفرنسي في ذلك الوقت، حيث شكلت هذه النصوص اهتمام السلطات العامة بإعادة تعريف العلاقات الاجتماعية داخل المشروع. كان من أبرز ماجاءت به تلك القوانين اصدار قانون انضباط حقيقي ناتج عن القانون رقم 82-689 المؤرخ 4 آب 1982 المتعلق بـ "حريات العمال في المشروع". أنشأ هذا القانون نظاماً تأديبياً يسري على جميع المشاريع ، مهما كان حجمها وفروع نشاطها ، وعلى جميع العاملين ، بغض النظر عن عقد العمل ومدة الخدمة ، وكان الهدف الأساسي لهذا الإصلاح هو ضمان حقوق الدفاع للعامل من خلال النظام التأديبي المطبق<sup>4</sup>. وبذلك اصبح وضع اللوائح الداخلية إلزامية في المشاريع التي تستوفي المعايير المنصوص عليها في القانون. ولم تعد القواعد الإجرائية "ملحقاً" لعقد العمل ، ولكن كوثيقة بحد ذاتها<sup>5</sup>. ولقد نظم القانون الفرنسي قواعد الانضباط في الكتاب الثالث من الجزء الأول (علاقات العمل الفردية ) تحت عنوان (اللوائح الداخلية وقانون الانضباط) وكالاتي :

اولاً : يكون صاحب العمل ملزماً بوضع لائحة داخلية وفق التشريع الفرنسي عندما يكون عدد من يعملون تحت ادارته (خمسين عاملاً ) على الاقل - (عشرين عاملاً) سابقاً<sup>6</sup>.

ثانياً: اقتضى القانون أن تحدد اللوائح الداخلية فيما يتعلق بالمجال التأديبي " القواعد العامة والدائمة المتعلقة بالانضباط ، ولا سيما طبيعة وحجم العقوبات التي قد يتخذها

**صاحب العمل**<sup>7</sup>. وبالتالي فإن صاحب العمل الذي يفرض عقوبة تأديبية مطالب بالامتثال لمتطلبات اللوائح الداخلية. في الواقع ، فإن صاحب العمل ، من خلال وضع اللوائح الداخلية، "يحد" من سلطته التأديبية. وبخلاف ذلك ، لن يكون للأحكام القانونية أي معنى إذا كان من الممكن لمدير المشروع أن يفرض أي عقوبة ، حتى لو لم ينص عليها في اللوائح الداخلية<sup>8</sup>.

**ثالثاً:** حظر القانون الفرنسي ان تتضمن اللوائح أحكام مخالفة للقوانين والأنظمة او الاتفاقيات واتفاقيات العمل الجماعية المطبقة في المشروع أو المؤسسة ؛ وكذلك الأحكام التي تضع قيوداً على حقوق الأفراد وحررياتهم الفردية والجماعية التي لا تبررها طبيعة العمل الذي يتعين انجازه او يتناسب مع الغاية المنشودة من فتح المشروع<sup>9</sup>؛ كما حظر الأحكام التمييزية في معاملة الموظفين على أساس أصلهم أو جنسهم أو هويتهم او الجنس أو العمر أو الحالة الاجتماعية<sup>10</sup>.

**رابعاً:** حظر المشرع الفرنسي النص على الغرامات المالية او اي عقوبة مالية ويعتبر النص على ذلك باطلاً وغير ذي مفعول<sup>11</sup>.

## الفرع الثاني

### مضمون قواعد الانضباط وفق قانون العمل الجزائري

## Le contenu des règles de discipline selon le droit du travail algérien

في الجزائر كانت الدولة قبل صدور قانون علاقات العمل لعام 1990، تتدخل في وضع القواعد المتعلقة بالمجال التأديبي من خلال القوانين المختلفة الصادرة آنذاك ، لكن بعد صدور تشريع 11-90 حدث تغيير جذري في المجال التأديبي شكّل قطيعة حقيقية مع التنظيم السابق للسلطة التأديبية ، فأصبح تنظيمها يكون داخل المؤسسات — عامة كانت او خاصة — بموجب النظام الداخلي وذلك تكريساً للسلطة التأديبية لصاحب العمل وتماشياً مع النهج الليبرالي الذي اعتمده الجزائر<sup>12</sup>، مما دفع البعض إلى القول انه بموجب قانون 11-90 تم الانتقال من القانون التأديبي إلى السلطة التأديبية لصاحب العمل<sup>13</sup>.

وبالرجوع إلى القانون رقم (90-11) المتعلق بعلاقات العمل، نجد انه قد خصص الفصل السابع من القانون للنظام الداخلي تحت عنوان ( النظام الداخلي ) وبالشكل الآتي :

أولاً: الزم المشرع الجزائري على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملاً فأكثر أن تعد نظام داخلياً<sup>14</sup>.

ثانياً: يقتضي القانون الجزائري ان يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي "طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ"<sup>15</sup> و عليه يجب ان تتضمن بنود النظام الداخلي طبيعة الاخطاء والعقوبات المقررة لها وكذلك الاجراءات التنفيذية والضمانات المقررة للعامل .

ثالثاً: حظر المشرع الجزائري النص على اي شروط قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها وتخالف القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها واعتبرها لاغية و عديمة المفعول<sup>16</sup>.

### الفرع الثالث

#### مضمون قواعد الانضباط وفق قانون العمل الاماراتي

#### **Le contenu des règles de discipline conformément au droit du travail des EAU**

يظهر من تنظيم السلطة التأديبية في التشريع الاماراتي ان المشرع عمل على تقييد سلطة صاحب العمل في المجال التأديبي من خلال تدخل القانون في تنظيم تلك السلطة ولم يترك تنظيمها بشكل مطلق الى صاحب العمل، وان كان صاحب العمل يتولى وضع النظام الداخلي منفردا دون ان يلزمه القانون باشتراك جهات معينة في وضعه، كما سنرى لاحقاً .

ولقد نظم المشرع الاماراتي احكام اللائحة الجزائية ومضمونها في الفصل الثالث من القانون رقم (8) لسنة 1980 تحت عنوان ( السجلات والملفات ) وبالشكل الآتي:

أولاً: اوجب المشرع على كل صاحب العمل يستخدم (خمسة عشر عاملاً فأكثر) ان يعد لائحة للجزاءات<sup>17</sup>.

ثانياً: الزم المشرع اصحاب الاعمال ان يضمنوا لائحة الجزاءات، الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين وشروط وحالات توقيعها، وعلى ذلك لا يجوز مجازاة العامل على مخالفة غير واردة في تلك اللائحة<sup>18</sup>.

**ثالثاً:** كما لزم المشرع ان تحدد لائحة الجزاءات الحالات التي توقع فيها كل عقوبة من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون<sup>19</sup>، واعطى لوزير العمل صلاحية اصدار لوائح نموذجية ليسترشد بها اصحاب العمل عند وضع لوائحهم الداخلية<sup>20</sup>.

### الفرع الرابع

#### مضمون قواعد الانضباط وفق قانون العمل العراقي

#### Le contenu des règles de discipline conformément au droit du travail irakien

عُرفت قواعد الانضباط في تشريعات العمل في العراق لأول مرة وذلك في قانون العمل رقم (1) لسنة 1958، حيث اشار الى تلك القواعد واطلق عليها **(تعليمات العمل)** وأوجب على صاحب العمل ان يضعها في مشروعه ، وذلك في المادة (43/1)<sup>21</sup>، وهذه كانت الخطوة الاولى على طريق تحديد المخالفات والعقوبات من خلال لائحة الجزاءات، ثم صدر بعد ذلك قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي الذي اشار اشارات متفرقة الى السلطة التأديبية والجزاءات التأديبية ، ولغرض تلافى النقص الحاصل ، فقد صدر نظام مكافآت وانضباط العمال رقم (19) لسنة 1976 الملغي حيث كان يعد خطوة الى الامام ،على الرغم من انه جاء مخالفا للقانون لان القانون نص على صلاحية اصداره من قبل صاحب العمل الا انه مع ذلك يعتبر قواعد انضباط نموذجية<sup>22</sup>، وتلاه قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 الملغي الذي تلافى فيه المشرع النقص في التشريع السابق ، اذ نص على ان تقوم وزارة العمل باصدار لوائح نموذجية يسترشد فيها اصحاب العمل<sup>23</sup>.

وقد سار مشرع قانون العمل الحالي رقم (37) لسنة 2015 على نهج سلفه في تنظيمه لقواعد العمل ، والتي نظم احكامها في الفصل الرابع عشر تحت عنوان **(قواعد انضباط العمل)** وقضت تلك الاحكام بما يلي :

**اولاً:** على كل صاحب عمل يستخدم بشكل منتظم **(10) عشرة عمال** فأكثر ان يعد قواعد داخلية ، وان تتضمن تلك القواعد التزامات العمال وقواعد الانضباط<sup>24</sup> ، ويتضح من ذلك أمرين:

- ان صاحب العمل الذي يستخدم تسعة عمال فأقل ، يعتبر غير ملزم بأن يضع قواعد للانضباط الا ان هذا لا يمنعه من ان يضع مثل تلك القواعد ومتى ما اصدرها اصبح ملزماً بها ولم يعد من الجائز له مخالفتها<sup>25</sup>، كما ان عدم الزام اصحاب العمل الذين يستخدمون تسعة عمال فأقل باصدار قواعد الانضباط لا

يعني سلبهم سلطتهم التأديبية وانما تبقى تلك السلطة قائمة استناداً الى رابطة التبعية التي تميز علاقات العمل على انه يجب ان تكون ممارستهم للسلطة في حدود ما اوجبه القانون وما تقضي به المبادئ العامة للقانون<sup>26</sup>.

- لم يحدد المشرع القواعد الاساسية التي يجب ان تتضمنها قواعد الانضباط و اشار الى تلك القواعد بشكل مقتضب خلافا للقوانين المقارنة التي اوجبت ان تتضمن تلك القواعد الاعمال التي تعد مخالفات تأديبية وكذلك بيان العقوبات المقررة لكل مخالفة وشروط وحالات توقيعها<sup>27</sup>، لذلك كان من الضروري على المشرع بيان ما يجب ان تتضمنه تلك القواعد لكي يكون العامل على بينة بالاعمال التي تعد من قبيل المخالفات التأديبية والعقوبات المقررة لها حيث يعد ذلك من قبيل الضمانات التأديبية لحماية العامل من تعسف صاحب العمل<sup>28</sup>.

**ثانياً:** خول قانون العمل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية اصدار قواعد انضباط نموذجية يسترشد بها اصحاب العمل لدى وضع قواعد انضباط خاصة بمشروعاتهم<sup>29</sup>، وهو ذات مآقرره المشرع الاماراتي كما سبق ذكره ، وتعتبر تلك القواعد غير ملزمة لصاحب العمل حيث عبر القانون عن ذلك صراحة بان الهدف من اصدارها بأن (يسترشد) بها اصحاب العمل بها عند اعداد لوائحهم الداخلية<sup>30</sup>، ومن خلال الزيارة الميدانية التي قمت بها لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية تبين ان الوزارة قد اصدرت في هذا الشأن (الدليل الاسترشادي لأنظمة العمل الداخلية النموذجية) لعام 2018، الآ انه لم ينشر لحد الان<sup>31</sup>.

**ثالثاً:** حظر المشرع اي نص في الانظمة الداخلية من شأنه الانتقاص من حقوق العمال المنصوص عليها في القانون او في الاتفاق الجماعي<sup>32</sup>.

## المطلب الثاني

### إجراءات تنظيم قواعد الإنضباط

#### Procédures d'organisation des règles de discipline

قواعد الإنضباط هي وثيقة قانونية تخضع لعدد من الإجراءات لضمان الاعتراف القانوني بها. وبالتالي ، ستتدخل عدة هيئات في عملية اعداد هذه الوثيقة وتنفيذها. ومن الضروري معرفة هذه التدخلات في عملية اعدادها ونفاذها، وهي تأخذ عدة مراحل سنبينها كالآتي:

## الفرع الأول

### إعداد قواعد الإنضباط

### Préparation des règles de discipline

حيث تصاغ تلك القواعد من قبل صاحب العمل في المشاريع التي تكون ملزمة بوضع قواعد انضباطية — واشترطت بعض القوانين عرضها بعد ذلك على هيئات تمثيل الموظفين لبيان رأيها، فبموجب القانون الفرنسي : يعد صاحب العمل اللائحة الداخلية، ويلزم بعد ذلك تقديمها للجنة الاجتماعية والاقتصادية لبيان الرأي فيها وينطبق الامر نفسه في حال تعديلها او سحبها<sup>33</sup> ، وموافقة هذه الهيئة ليست وجوبية — لكي تدخل اللوائح الداخلية حيز التنفيذ — وانما يكون لها ان تكتب تقريراً لإبداء رأيها في محتوى اللوائح الداخلية. وبرغم انفراد صاحب العمل في وضعها، الا ان رأيها له الاثر الكبير على نفاذ اللائحة الداخلية فقد تؤدي المعارضة الشديدة لفقرة أو أكثر إلى تعديل اللوائح الداخلية ، إما بطريقة تعاونية بين صاحب العمل واللجنة الاجتماعية والاقتصادية ، أو بطريقة قسرية ، من قبل مفتشية العمل<sup>34</sup>، مع ملاحظة، ان عدم استشارة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية وفق القانون الفرنسي تعتبر مخالفة قانونية يتعرض صاحب العمل بموجبها الى الجزاء القانوني<sup>35</sup>، اما في القانون الجزائري: فقد الزم المشرع المستخدم أن يعرض النظام الداخلي بعد اعداده على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال ، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة ، لإبداء الرأي فيه<sup>36</sup>، إذ ان استشارة لجنة المشاركة هو اجراء جوهري يؤدي تخلفه الى عدم شرعية سريانه ولذلك يمكن لكل ذي مصلحة من العمال ان يطعن بصحته ويطلب بابطاله وهذا ما اخذت به المحكمة العليا في الجزائر اذ قضت باعتبار استشارة لجنة المشاركة اجراء جوهري يؤدي اغفاله الى بطلان النظام الداخلي وليس لصاحب العمل الاحتجاج بشرعية الاجراءات التأديبية<sup>37</sup>، علما ان المشرع الجزائري اوجب ان تبدي لجنة المشاركة رأيها في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا<sup>38</sup>، وعلى خلاف القانونين الفرنسي والجزائري فلم يشترط قانون العمل الاماراتي استشارة جهة معينة عند اعداد اللوائح الداخلية وترك امر اعدادها بالكامل الى صاحب العمل<sup>39</sup>، إذ نجد ان هناك تغييب غير مبرر لدور ممثلي العمال في اعداد اللوائح ، في حين اوجب المشرع العراقي على صاحب العمل ان يعد نظاماً داخلياً بعد استشارة ممثلي العمال في المشروع ان وجدوا، وقد الزم القانون ان يتم اعداد هذا النظام وذلك خلال (3) الثلاثة اشهر التالية لافتتاح المشروع، او خلال (3) ثلاثة اشهر من تاريخ تنفيذ احكام القانون اذا كان المشروع موجوداً اصلاً<sup>40</sup>، علما ان المشرع العراقي وعلى

خلاف القانونين الفرنسي والجزائري لم يرتب اي اثر قانوني في حال مخالفة الاحكام المتعلقة باعداد اللائحة واستشارة ممثلي العمال ويعد هذا نقص تشريعي نرجو التفات المشرع اليه ومعالجته كونها تشكل ضمانا للعمال، وفيما يخص تحديد مدة لاعداد مشروع اللائحة نجد انه حسناً فعل التشريع الحالي بتحديد مدة اطول لوضع النظام الداخلي لكي يكون امام اصحاب العمل المدة الكافية لاستكمال اجراءات اعداد القواعد الداخلية فالثلاثون يوماً التي كان قد حددها التشريع الملغي رقم 71 لسنة 1987<sup>41</sup>، كانت مدة قصيرة وغير كافية ، يضاف الى ذلك ان تحديد تاريخ تلك المدة من تاريخ صدور قواعد الانضباط النموذجية يثير الاشكالات اذ كيف يمكن حساب تلك المدة مع المشاريع التي تفتتح بعد صدور تلك القواعد.

### الفرع الثاني

#### المصادقة على قواعد الانضباط

#### Ratifier les règles de discipline

بعد اكمال مرحلة اعداد القواعد تبءء المرحلة الثانية وهي مرحلة المصادقة وتختلف الاجراءات الخاصة بالمصادقة في القوانين المقارنة ، فقد الزم القانون الفرنسي ان يتم إبلاغ اللوائح الداخلية ، مصحوباً برأي اللجنة الاجتماعية والاقتصادية ، إلى مفتش العمل. وينطبق هذا الحكم ايضاً في حالة تعديل أو سحب بنود اللوائح الداخلية ، ويلزم ان يتم هذا الاجراء في نفس الوقت الذي تجري فيه اجراءات الاعلان عن اللائحة<sup>42</sup>، حيث يمارس مفتش العمل رقابته على مدى مشروعية اللائحة وله صلاحية اجراء تعديلات أو حتى سحب بعض بنود النظام الداخلي إذا رأى انها غير قانونية<sup>43</sup>، ويكون قرار مفتش العمل قابلاً للطعن فيه ، بموجب شروط تحددها اللوائح، ويتم إخطار صاحب العمل بالقرار المتخذ بشأن هذا الاستئناف ويبلغ به اعضاء اللجنة الاجتماعية والاقتصادية للعلم<sup>44</sup>. علماً ان اغفال هذا الاجراء يعرض صاحب العمل الى الجزاء القانوني المقرر في المادة (1-1323R) السابق ذكرها، كذلك سار الامر في قانون العمل الجزائري فبعد اعداد اللائحة من قبل صاحب العمل وصدور رأي لجنة المشاركة اوجب المشرع ان يحول مشروع النظام الداخلي مصحوباً برأي لجنة المشاركة الى مفتشية العمل المختصة اقليمياً التي تقوم بتدقيقه وفحص مدى مشروعيته وموافقته للقانون وذلك في اجل محدد (8ايام)<sup>45</sup>، وهذا الاجراء اجباري اذ يتعرض صاحب العمل المخالف لهذا الحكم الى الجزاء القانوني وهو فرض الغرامة بحقه<sup>46</sup>، اما قانون العمل الاماراتي فقد اشترط لنفاذ لائحة الجزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من دائرة العمل وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اليها<sup>47</sup>،

وكما هو الحال في القانونين الفرنسي والجزائري فقد فرض القانون على اصحاب العمل العقوبات للذين يخالفون احكام القانون ومنها الاحكام المتعلقة باللوائح الجزائية<sup>48</sup>.

اما عن **قانون العمل العراقي** فقد الزم المشرع صاحب العمل ان يعرض الانظمة الداخلية قبل بدء تنفيذها على الدائرة<sup>49</sup>، أو على القسم القانوني للمصادقة عليها ، او عند تعديلها على ان يبلغ صاحب العمل بالموافقة عليها بصيغتها النهائية او المعدلة خلال (30) ثلاثين يوماً من تقديمها اليه ، والا اعتبرت الانظمة الداخلية موافقاً عليها بانقضاء تلك المدة<sup>50</sup> ولم يختلف هذا النص عن النص القديم مع اختلاف جهة التصديق حيث كانت تلك الجهة تتمثل بمكتب العمل في المحافظة<sup>51</sup>، ويتضح من هذا النص ان مصادقة دائرة التشغيل والقروض او القسم القانوني على الانظمة الداخلية قد تكون صريحة او ضمنية : الصريحة تكون بأخطار صاحب العمل بمصادقته على النظام بصيغته الاصلية او المعدلة، اما المصادقة الضمنية فتكون بانقضاء مدة الثلاثون يوماً من تاريخ تقديمها اليه، فاذا انقضت تلك المدة دون صدور اخطار من قبل الدائرة الى صاحب العمل اعتبرت الانظمة التي تقدم بها صاحب العمل مصادقا عليها وسقطت سلطة الدائرة في ادخال اي تعديلات عليها بعد هذا التاريخ<sup>52</sup>، وعلى نفس النهج الذي اتبعه المشرع فيما يتعلق باجراءات اعداد اللائحة ، لم يرتب المشرع اي اثر قانوني على حالة اغفال صاحب العمل تصديق اللائحة واستحصال موافقة الدائرة او القسم القانوني .

### الفرع الثالث

#### إعلان قواعد الإنضباط

#### Déclaration des règles de discipline

لا تعتبر قواعد الانضباط نافذة بموجب القوانين بمجرد استكمال اجراءات وضعها والمصادقة عليها وذلك سعياً منها الى ضمان علم العمال بها ، ولذلك فقد الزم القانون العراقي صاحب العمل ان يعلق الانظمة الداخلية بعد المصادقة عليها في مكان بارز في موقع العمل وعليه المحافظة عليها في حالة جيدة ومقروءة<sup>53</sup>، وذلك لكي يتمكن العمال من الاطلاع عليها ويتحقق علمهم بها، فلا يحتج احد منهم بعد ذلك بعدم علمهم بها ، الا ان مشرنا الحالي لم يضع مدة لسريان النفاذ كما فعل المشرع السابق<sup>54</sup> ، وكذلك **المشرع الفرنسي** ، الذي الزم ان يتم تحديد تاريخ دخول اللائحة حيز التنفيذ في اللائحة نفسها على ان يكون سريان هذا التاريخ ، بعد شهر واحد من اكمال إجراءات التسجيل والإعلان<sup>55</sup>، ورتب على مخالفته نفس الجزاء القانوني المقرر على

مخالفة اجراءات الاعداد والمصادقة . اما **المشروع الجزائري** فقد جعل سريان نفاذ النظام الداخلي بحق العمال يتحقق فور ايداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا على ان يتم بعد ذلك اشهاره وسط العمال<sup>56</sup>، ويعتبر اجراء الايداع بخلاف اجراء الاشهار ، اجراء جوهرى يترتب على اغفاله تعرض صاحب العمل الى الجزاء القانوني المقرر بموجب المادة (147) السابق ذكرها<sup>57</sup>، كذلك الحال مع **المشروع الاماراتي** الذي جعل اللائحة نافذة بمجرد ايداعها لدى دائرة العمل والزم صاحب العمل بوضعها في مكان ظاهر بمحل العمل<sup>58</sup>.

## المبحث الثاني

### الإتهام والتحقيق

### Accusation et enquête

إذا كانت سلطة الانضباط ضرورية لسيادة النظام داخل المشروع ، فإنها في غاية الخطورة إذا أسئ استخدامها . ولهذا فإن العامل أحوج ما يكون الى ضمانات تمكنه من الدفاع عن نفسه واطهار براءته ، فالظلم ولو تم من غير قصد، فهو أشد ما يفت عضد العمال ويدخل اليأس الى نفوسهم، ولهذا حرص المشروع على توفير أكبر قدر من الحماية للعامل من خلال وضع الاجراءات والقواعد التي تكفل ذلك، ابتداءً من إعلامه بالتهم المنسوبة اليه (اولاً) و تمكينه من الدفاع عن نفسه ، من خلال اجراء التحقيق معه اصولياً (ثانياً).

## المطلب الأول

### الإتهام

### Accusation

ويعني الاتهام ابلاغ العامل بما هو منسوب اليه من مخالفات ولا بد ان يتم ذلك كتابة وخلال مدة محددة<sup>59</sup>، فالمشروع لم يشأ ان يُترك العامل الذي تُنسب اليه مخالفة تحت رحمة صاحب العمل لفترة طويلة<sup>60</sup>، اذ ان حسم الامور بسرعة وتحديد مصير الاتهام المعلق ضد العامل الى غير رجعة هو المبدأ الواجب اعماله في هذا الشأن<sup>61</sup>، وينبغي ان يتم توجيه الاتهام كتابة وان يتضمن اعلان مفصل بالتهم المنسوبة الى العامل وما سيتخذ بحقه من اجراءات تأديبية مع مراعاة منحه فترة كافية تسمح له بالرد على الاتهامات الموجهة اليه وتنظيم دفاعه ويتوقف ذلك حسب ظروف وملابسات كل حالة على حدة<sup>62</sup>، وتعد إحاطة العامل بالتهم المنسوبة إليه من المفترضات الأساسية لحق الدفاع وتطبيقا لذلك فقد أكدت المادة(3/14) من إتفاقية الأمم المتحدة للحقوق المدنية والسياسية على: )

أ- من حق المتهم أن يتم إعلامه سريعاً وبالتفصيل، وفي لغة يفهمها، بطبيعة التهمة الموجهة إليه وأسبابها . ب- أن يعطى من الوقت ومن التسهيلات ما يكفيه لإعداد دفاعه وللاتصال بمحام يختاره بنفسه<sup>63</sup>.

وقد تباينت التشريعات العمالية في الاخذ بالمبادئ المتقدمة وان كانت اغلب تلك التشريعات قد اجمعت على وضع فترة زمنية لأتهام العامل بعد اكتشاف الخطأ التأديبي والا عُد الاتهام باطلاً بعد مرور تلك المدة،<sup>64</sup> وبهذا الصدد سنتناول دراسة هذا الاجراء من خلال القانون العراقي والقوانين المقارنة وكالاتي :

### الفرع الاول

#### إجراءات الإتهام في قانون العمل العراقي

#### procédures de ACCUSATION dans le droit du travail irakien

قضت المادة (138/اولاً) من قانون العمل العراقي النافذ: (لايجوز لصاحب العمل اتخاذ اية عقوبة انضباطية بحق العامل عن اية مخالفة قام بها بعد مضي (15) خمسة عشر يوماً من علم صاحب العمل او احد ممثليه بذلك) ويتضح من هذا النص ما يلي :

اولاً: خلا النص اعلاه من معالجة موضوع الاتهام والمبادئ التي تحكم هذا الموضوع التي سبق ذكرها — وفي ذلك نقص تشريعي نرجو من المشرع العراقي الالتفات اليه — ومن ثم يجوز لصاحب العمل — في ظل القانون الحالي — ان يوجه الاتهام الى العامل ولو مضي على كشف المخالفة — موضوع الاتهام — اكثر من خمسة عشر يوماً ، اذ انه حظر اتخاذ عقوبة انضباطية ولم يحظر توجيه الاتهام في تلك الفترة كما كانت تقضي بذلك المادة (128/ اولاً ) من قانون العمل الملغي رقم 71 لسنة 1987 التي جاء فيها ( لا يجوز اتهام العامل عن مخالفة مضي على كشفها اكثر من خمسة عشر يوماً).

ثانياً: حدد النص الحالي مسألة العلم بالمخالفة بصاحب العمل او احد ممثليه ، فيما جاء النص السابق عاما بدون تحديد. وحسناً فعل المشرع الحالي اذ ان صاحب العمل او ممثله هما المعنيان بالسلطة الانضباطية.

### الفرع الثاني

#### إجراءات الإتهام في قانون العمل الاماراتي

#### Procédures d'accusation dans le droit du travail des EAU

اخذ المشرع الاماراتي ببعض المبادئ المتقدمة في اجراء الاتهام ومنها:

اولاً: حدد مدة لسقوط الاتهام وحددها بـ (30 يوماً) اذ نص على انه ( لا يجوز اتهام العامل في مخالفة تأديبية مضي على كشفها اكثر من ثلاثين يوماً...)<sup>65</sup>.

ثانياً: اشترط المشرع الاماراتي ان يتم ابلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة اليه وهو ما نصت عليه المادة (110) عمل اماراتي : ( لا يجوز توقيع اية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (102) على العامل الا بعد ابلاغه كتابة بما هو منسوب اليه....)

### الفرع الثالث

#### إجراءات الإتهام في قانون العمل الجزائري

#### Procédures d'accusation dans le droit du travail algérien

لم يرد في قانون العمل الجزائري نص صريح بهذا الشأن اذ ترك تنظيم الاجراءات التأديبية للوائح العمل ولم يتدخل المشرع بهذا الجانب<sup>66</sup>، فيما عدا عقوبة الفصل التأديبي التي احاطها المشرع بمجموعة من القيود التي من شأنها أن تكفل العدالة في توقيع هذه العقوبة ، وبالرجوع إلى نص المادة (73 / 2)<sup>67</sup> من قانون العمل الجزائري نجدها توجب مراعاة اجراءات التسريح التأديبي ، الا انه لم ينظم الإجراء الأولي المتمثل في توجيه الاتهام ولم يضبط حدوده كتحديد تاريخ التبليغ ومضمون الاتهام، والوقائع المنسوبة إليه

### الفرع الرابع

#### إجراءات الإتهام في قانون العمل الفرنسي

#### Procédures d'accusation dans le droit du travail français

حرص المشرع الفرنسي على إحاطة العامل بالضمانات فيما يتعلق بتوجيه الاتهام ويتبين ذلك من خلال النصوص الآتية:

اولاً: نص المادة (L1332-4) التي جاء فيها (لا يجوز لأي فعل خاطئ أن يؤدي بحد ذاته إلى بدء إجراءات تأديبية بعد فترة شهرين من اليوم الذي علم فيه صاحب العمل بذلك ، ما لم تكن هذه الحقيقة قد أدت ، في نفس المهلة الزمنية ، إلى ممارسة الإجراءات الجنائية)<sup>68</sup>.

ومن هذا النص يتبين مايلي :

- يتطلب هذا النص فترة شهرين ، لبدء الاجراءات التأديبية ولا تحتسب تلك الفترة من تاريخ حصول الخطأ ، ولكن من اليوم الذي علم فيه صاحب العمل بذلك الخطأ ، فإذا تم تجاوز فترة الشهرين ، فسيكون صاحب العمل ملزماً بتقديم الدليل على أنه لا يمكن على علم بالمخالفة خلال الفترة المطلوبة .
  - نصت المادة اعلاه على تعليق فترة الشهرين اذا كانت هناك إجراءات جنائية متخذة ضد العامل ، بعبارة اخرى اذا كانت مخالفة العامل من حيث القانون التأديبي تشكل أيضاً جريمة جنائية وأدت إلى رفع دعوى عامة ، فتنقطع فترة الشهرين وتحتسب مجدداً من تاريخ علم صاحب العمل بالإدانة النهائية لعامله من قبل محكمة جنائية<sup>69</sup>.
  - ثانياً: نص المادة (8-5426 L) منه التي جاء فيها ( يتم إبلاغ الشخص الذي يُحتمل أن تُفرض عليه العقوبة مسبقاً بالوقائع المتهم بها والعقوبة المتوخاة ، حتى يتمكن من تقديم ملاحظاته الخطية والشفوية ، إذا لزم الأمر بمساعدة شخص من اختياره ، خلال فترة لا تقل عن شهر واحد)<sup>70</sup> ومن هذا النص يتضح الاتي :
  - اشترط في التبليغ الموجه للعامل الذي يحتمل بأنه مرتكب المخالفة بان يتضمن المخالفات المتهم بها والعقوبة المحتمل توقيعها عليه وان يكون التبليغ كتابياً .
  - للعامل ان يستعين بشخص من اختياره في اعداد ملاحظاته ودفعه وفي ذلك ضمانه للعامل خاصة وان العامل البسيط قد لا يكون ملماً بذلك .
  - اعطى مهلة للعامل لأعداد دفعه بـ (شهر واحد) وهي مدة كافية تسمح له بالرد على الاتهامات الموجهة اليه وتنظيم دفاعه .
- والقاعدة العامة في تحديد بدء المدة المحددة للاتهام يكون من تاريخ اكتشاف المخالفة ومعرفة مرتكبها<sup>71</sup>، وبذلك لا يعتد بتاريخ حصول المخالفة ، لأن العامل قد ينجح في اخفاء المخالفة لبعض الوقت او قد يتأخر كشفها نظراً لكون ظروف المخالفة وظروف مرتكبها تحول دون كشفها بسرعة ، كأن يكون العامل المخالف سائق سيارة يقوم بنقل بضائع الى جهة بعيدة<sup>72</sup>، وان القانون قد جعل مرور هذه المدة من دون قيام صاحب العمل بتوجيه الاتهام الى العامل المخالف قرينة على عدم اهمية هذه المخالفة او ربما ان صاحب العمل قد تنازل عن حقه في ايقاع العقاب، بالاضافة الى رغبته في عدم ترك الامور معلقة دون حسم بحيث يكون لصاحب العمل ان يثيرها وقتما شاء وتكون بذلك مدعاة للتحكم بمصير العامل<sup>73</sup> .

## المطلب الثاني التحقيق Enquête

التحقيق هو اجراء تمهيدي يستهدف كشف ملاسبات المخالفة وحقيقة العلاقة بين المتهم والتهم المنسوبة اليه<sup>74</sup>، وان هذا الاجراء يجب ان يتم قبل توقيع الجزاء على العامل حيث يتولى صاحب العمل اجراء التحقيق في الواقعة المنسوبة الى العامل ، ويوجب ذلك سماع اقوال العامل وما يقدمه من دفاع والاستماع الى شهوده<sup>75</sup>، ولخطورة هذا الاجراء فلم يتركه المشرع لأهواء صاحب العمل، بل فرض عليه العديد من القيود، حتى يضمن عدالة هذا التحقيق وجدواه، ولتوفير نوع من الضمان للعامل، اذ يتوقف توقيع الجزاء الانضباطي من عدمه على نتيجة هذا التحقيق<sup>76</sup>، وسنحاول توضيح تلك القيود في قانون العمل العراقي وفي القوانين المقارنة وكالاتي:

### الفرع الأول

#### إجراءات التحقيق في قانون العمل العراقي

#### Procédures d'enquête dans le droit du travail irakien

نصت على هذا الاجراء المادة (140) من قانون العمل العراقي النافذ بقولها ( لا يجوز فرض العقوبة الانضباطية على العامل الا بعد منحه فرصة للدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العمال ...) ومن النص اعلاه يتبين الاتي :

اولاً: استلزم القانون ان يجري التحقيق بحضور ممثل العمال وحسنا فعل المشرع خصوصاً وان العامل بحاجة الى مثل تلك الضمانة وهي حضور ممثل لجانبه لأعانتة في مواجهة سطوة صاحب العمل، وايضاً لدعمه فنياً لقلّة خبرته في الاجراءات التي تخدمه في دفع العقوبة الانضباطية عنه او لتخفيف وطئتها<sup>77</sup>، واجراء التحقيق في غياب ممثل العمال يجعله معيباً ويؤدي الى امكانية ابطال العقوبة التي تصدر بناءً عليه من قبل القضاء<sup>78</sup>. ولكن ما يؤخذ على هذا النص ان المشرع قيد حق العامل في الاستعانة بممثل العمال ولم يجز له اختيار اي شخص حتى لو كان من خارج المشروع ، وفي ذلك تقوية لضمانة الدفاع المقررة للعامل ، الا انه وفي موضع آخر جعل للعامل الحق في أن يساعده بالاضافة الى ممثل العمال أو النقابة، اي شخص يختاره وذلك في الحالات التي يتعرض فيها العامل الى إدعاءات تخص سلوكه أو أداءه والتي قد تؤدي الى إنهاء عمله<sup>79</sup>، وفي موضع آخر اجاز لصاحب العمل إستشارة ممثلي العمال قبل إتخاذ قرار نهائي بشأن إنهاء أي عقد عمل<sup>80</sup>، اي جعل المسألة جوازية في الاستشارة لذلك

نلاحظ ان المشرع العراقي عالج المسألة باحكام مختلفة بين الالزام وبين الجواز وهذا ما يستدعي اعادة النظر في تلك الاحكام .

**ثانياً:** ومما يلاحظ على النص المذكور اعلاه انه لم يحدد الحد الاقصى للمدة التي يستلزم ان يستغرقها التحقيق ولذلك من الممكن لصاحب العمل اطالة هذه المدة فيتمكن من تحقيق الغرض الذي اراد النص تجنبه<sup>81</sup>، كما ان القانون الحالي لم يحدد المدة اللازمة لأصدار القرار الخاص بنتيجة التحقيق بعد الانتهاء منه كما فعل القانون الملغي الذي حددها ب(15) يوماً<sup>82</sup>.

**ثالثاً:** إن القانون لم يحدد الجهة التي تتولى التحقيق مع العامل ونحن نعتقد ان الامر متروك لصاحب العمل بحكم انه صاحب السلطة الانضباطية في المشروع ، ولذا من الممكن ان يجري التحقيق بنفسه او ان يعهد به الى شخص آخر على ان لا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يجري التحقيق معه طبقاً للمبادئ العامة في القانون<sup>83</sup>.

**رابعاً:** المشرع العراقي لم يحدد شكلية معينة لأجراء التحقيق كأشترطه تدوين التحقيق في محضر، كما تفعل اغلب القوانين المعاصرة ومنها التشريع المصري الذي اشترط ان يكون اثبات التحقيق كتابة في محضر يودع في ملف العامل واجاز اجراء التحقيق شفاهاً اذا بدا لصاحب العمل ان يكتفي بفرض عقوبة الانذار او الخصم من الاجر الذي لا يزيد مقداره عن اجر يوم واحد على ان يثبت مضمون التحقيق الشفوي في المحضر الذي يحوي الجزاء<sup>84</sup> ، ونرى ان اتجاه المشرع المصري اتجاه سليم وانه كان حرياً بالمشرع العراقي الاخذ بهذا الاتجاه كونه يشكل ضماناً حقيقية للعامل .

### الفرع الثاني

#### إجراءات التحقيق في قانون العمل الاماراتي

#### Procédures d'enquête dans le droit du travail des EAU

اخذ المشرع الاماراتي ببعض المبادئ المقررة في التحقيق وهو ما يتبين من نص عليه المادة (110) عمل اماراتي بقولها (لا يجوز توقيع اية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (102) على العامل الا بعد ابلاغه كتابة بما هو منسوب اليه وسماع اقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية المحضر....) ويعني ذلك :

**أولاً:** لم يجرز المشرع الاماراتي ايقاع الجزاء بحق العامل المخالف دون اجراء تحقيق كتابي وذلك بغض النظر عن نوع المخالفة اي انه حتى لو كانت هذه المخالفة تدخل ضمن المخالفات التي يعاقب عليها بالانذار او الوقف عن العمل يوماً واحداً او الخصم من الراتب فلا بد في هذه الحالات من ابلاغ العامل كتابة بماح هو منسوب اليه وسماع دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص<sup>85</sup>، وهو بخلاف ما فعله المشرع المصري كما بينا سابقاً مع في تفريقه بين العقوبات واجازته التحقيق شفاهاً اذا كانت العقوبة المزمع توقيعها من العقوبات الخفيفة .

**ثانياً:** لم يحدد المشرع الاماراتي السلطة المختصة بالتحقيق كما هو الحال بالنسبة للمشرع العراقي وبذلك يكون لصاحب العمل او من ينوب عنه التحقيق مع العامل المخالف كونه صاحب المشروع.

**ثالثاً:** لم ينص القانون الاماراتي على جواز استعانة العامل باحد العمال او اي شخص يختاره للحضور معه في التحقيق كما فعلت اغلب القوانين العمالية .

**رابعاً:** وكما فعل المشرع العراقي لم يحدد المشرع الاماراتي المدة التي ينبغي ان يستغرقها التحقيق، غير انه لم يجرز توقيع العقوبة التأديبية بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل باكثر من (60) ستين يوماً، اذ ان مرور هذه المدة قرينة على ان صاحب العمل قد تنازل عن حقه في العقاب ان وجد ولو انها تعتبر مدة طويلة نسبياً في اعتقادنا وتجعل العامل مهدداً بالعقوبة لفترة طويلة.

### الفرع الثالث

#### إجراءات التحقيق في قانون العمل الجزائري

#### Procédures d'enquête dans le droit du travail algérien

ينظم النظام الداخلي للمؤسسات في الجزائر اجراءات التسريح التأديبي وبما يتناسب مع خصوصية كل مؤسسة وطبيعة نشاطها بشرط أن يتضمن هذا النظام على الحد الأدنى من الإجراءات المنصوص عليها في القانون والواجب احترامها من قبل صاحب العمل<sup>86</sup>، ويمكن تلخيص تلك الاجراءات بحسب ما جاءت به المادة (2/73)<sup>87</sup> من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11- 90 بما يأتي :

أولاً: سماع صاحب العمل للعامل ، وذلك من خلال مواجهته بالوقائع والإدعاءات والمخالفات المنسوبة إليه. فالمشرع أوجب قانوناً سماع المستخدم للعامل دون ان ينظم أي شكلية يلزم احترامها عند استدعاء العامل لاستماعه .

ثانياً: كما أن القانون لم يفرض مواعيد معينة لجلسة الاستماع .

ثالثاً: أجاز المشرع للعامل المعني بإجراءات التسريح التأديبي اختيار أي عامل تابع للهيئة المستخدمة للإستعانة به عند الاستماع الى اقواله من قبل صاحب العمل.

رابعاً: لم يفرض المشرع على صاحب العمل تدوين ما يدور في جلسة الاستماع بمحضر، بل اكتفى فقط بالنص على ضرورة التبليغ الكتابي لقرار التسريح بعد فرضه.

هذا وإذا وقع تسريح للعامل وتضمن مخالفة للإجراءات القانونية ، تلغي المحكمة المختصة قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم صاحب العمل بالقيام بالإجراء المعمول به، كما وتمنح العامل، تعويضاً مالياً على نفقة صاحب العمل، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو كان مستمراً في عمله<sup>88</sup>.

### الفرع الرابع

#### إجراءات التحقيق في قانون العمل الفرنسي

#### Procédures d'enquête dans le droit du travail français

في قانون العمل الفرنسي يتم التفرقة بين حالتين طبقاً لنص المادة (2-L1332) <sup>89</sup> :

**الحالة الأولى:** بالنسبة للتحذير أو العقوبات الخفيفة الأخرى التي لا يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على تواجد العامل في المشروع ، أو على وظيفته أو أجره، يتعين على صاحب العمل فقط إخطار الموظف كتابياً بالعقوبة المتخذة، فيكون صاحب العمل غير ملزم بإجراء تحقيق كتابي .

**الحالة الثانية:** بالنسبة للعقوبات الأخرى أي التوبيخ ، والفصل التأديبي ، والنقل التلقائي ، وخفض الرتبة فيتوجب اتباع الاجراءات التي حددتها المادة (2-L1332)<sup>90</sup> والتي يمكن بيانها ادناه:

- 1- استدعاء العامل إلى مقابلة أولية ويجب ان يتضمن خطاب الاستدعاء موضوع المقابلة وتاريخ ووقت ومكان هذه المقابلة<sup>91</sup>.
- 2- في حال ان كان صاحب العمل يخطط لفرض عقوبة الفصل بحق العامل فيتوجب أن تتم المقابلة الأولية في أقل من خمسة أيام عمل من تاريخ تقديم الخطاب المسجل أو التسليم الشخصي لكتاب الاستدعاء<sup>92</sup>.

3- يجب ان يذكر في خطاب الاستدعاء إلى المقابلة الأولية الموجهة إلى العامل امكانية الاستعانة بشخص من اختياره ينتمي إلى عمال المشروع او بممثل العمال ان كان المشروع يضم مؤسسات تمثيلية . وعندما لا توجد مؤسسات تمثل العمال في المشروع ، ، فممكّن ان يستعين بمسئشار العامل<sup>93</sup>، وينبغي ان توضع القائمة التي تضم أسماء هؤلاء المسئشارين تحت تصرفه<sup>94</sup>.

4- يجب على صاحب العمل خلال المقابلة الأولية ذكر اسباب فرض العقوبة المحتملة وتوجيه الاسئلة للعامل للحصول على توضيحات<sup>95</sup>.

من هذا يتبين ان صاحب العمل غير مطالب باجراء تحقيق في حال ان كان ينوي فرض عقوبات بسيطة كالانذار او التنبيه التي لا يكون لها تأثير على وظيفة العامل او اجره ، ويكفي في هذه الحالة اخطار العامل بقراره كتابةً. ومع ذلك ، يمكن أن يحدث أن الانذار أو العقوبة من نفس الدرجة يمكن أن يكون لها تأثير مستقبلاً على احتفاظ العامل بعمله في المشروع أو حياته المهنية أو أجره ، خاصة وان اللوائح الداخلية تجعل فصل العامل يخضع لوجود عقوبات سابقة ومنها الإنذار. في مثل هذه الحالة ، تعتبر محكمة النقض الفرنسية أنه "إذا كان صاحب العمل غير مطالب من حيث المبدأ بدعوة العامل إلى مقابلة أولية قبل إخطاره بإنذار ، فإن الأمر يختلف عندما ، يكون للتحذير وفق أحكام اللوائح الداخلية ، تأثير على بقاء العامل في المشروع. هذا هو الحال عندما تجعل اللوائح الداخلية إقالة العامل خاضعة لوجود عقوبتين سابقتين يمكن ان تشكل على وجه الخصوص انذار"<sup>96</sup>. فمن الناحية العملية ، يظهر أن الدعوة لإجراء مقابلة أولية حتى في حالة الإنذار البسيط اجراء ضروري فمسألة إعطاء العامل فرصة لتوضيح سلوكه يساعد في منع حدوث خطأ جديد ، كما يساعد في منع تولد الإحباط لديه . وعلى أي حال ، إذا اختار صاحب العمل بنفسه استدعاء العامل وفقاً للشروط التي حددها قانون العمل ، فيجب عليه احترام جميع الشروط ، بغض النظر عن العقوبة المفروضة في نهاية المطاف<sup>97</sup>.

ولقد فرض المشرع الفرنسي رقابة قضائية على صحة الاجراءات التأديبية ففي حالة وجود نزاع ، تقوم محكمة العمل بتقييم مدى انتظام الإجراءات المتبعة وما إذا كانت الوقائع المزعومة ضد الموظف تبرر العقوبة، فإذا لم يراع صاحب العمل تلك الاجراءات عند فرض العقوبات على العامل جاز للقاضي إلغاء العقوبة<sup>98</sup>.

## الخاتمة Conclusion

في نهاية بحثنا هذا يمكن تلخيص أهم النتائج التي تم التوصل إليها، والتوصيات والمقترحات لتلك النتائج، وكالاتي:

### أولاً- النتائج:

- 1- في مواجهة السلطة الانضباطية لصاحب العمل هناك ضمانات اقرت للعامل وهي تهدف في مجملها إلى ضبط عملية الانضباط وتحديد مسارها من خلال التقيد بما اورده القانون من قيود تنظم عملية فرضها.
- 2- يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه عدد من العمال حددها المشرع العراقي ب(10) عمال ، والمشرع الاماراتي ب(15) عاملا والمشرع الجزائري ب(20) عاملا في حين حددها المشرع الفرنسي (50 عاملا) بوضع قواعد انضباط ، تتضمن بيانا بالمخالفات التي اذا ارتكبتها العامل تعرض للجزاء كما تبين ماهية الجزاءات التي يمكن ان تفرض على كل مخالفة واجراءات فرضها .
- 3- لم يحدد المشرع العراقي القواعد الاساسية التي يجب ان تتضمنها قواعد الانضباط و اشار الى تلك القواعد بشكل مقتضب خلافا للقوانين المقارنة التي اوجبت ان تتضمن تلك القواعد الاعمال التي تعد مخالفات تأديبية وكذلك بيان العقوبات المقررة لكل مخالفة وشروط وحالات توقيعها.
- 4- فرضت القوانين المقارنة في كل من فرنسا والجزائر والامارات عقوبات جزائية في حال مخالفة الاحكام المتعلقة باعداد النظام الداخلي واستشارة الجهات الممثلة للعمال وكذلك مخالفة اجراءات تصديق تلك الانظمة واعلانها في حين ان المشرع العراقي لم يرتب اي اثر قانوني على كل تلك الحالات.
- 5- ان قانون العمل الفرنسي فرق بخصوص اجراء التحقيق بين العقوبات الخفيفة التي لا يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على تواجد العامل في المشروع ، أو على وظيفته أو أجره فلا يشترط اجراء التحقيق وبالنسبة للعقوبات الاخرى التي لها تأثير على وظيفة العامل او اجره كالتوبيخ، والنقل التلقائي ، وخفض الرتبة والفصل التأديبي فيتوجب التحقيق في حين ان كل من القانون الاماراتي والعراقي اشترط التحقيق بغض النظر عن العقوبة المتوخاة .

### التوصيات

- 1- العمل على الزام كافة المشاريع مهما كان عدد العمال فيها باعداد نظام داخلي لتقييد السلطة الانضباطية لصاحب العمل إذ ان ذلك لا يزيدها أعباء مالية عند وضعه، فلا مبرر لهذا التمييز ذلك أن وضع النظام الداخلي لا يشكّل أية خصوصية لهذه المشاريع مهما كان حجمها أو نوعها.

2- ضرورة النص على القواعد الاساسية التي يجب ان تتضمنها قواعد الانضباط والتي تتعلق بالاعمال التي تعد مخالفات تأديبية وكذلك بيان العقوبات المقررة لكل مخالفة وشروط وحالات توقيعها ليكون العامل على بينة بالاعمال المحظورة والعقوبات المقررة لها وضرورة بسط رقابة فعالة على النظام الداخلي قبل أن يصبح نافذاً وخاصة فيما يتعلق بضرورة مراقبة التكييف الذي أعطاه صاحب العمل للمخالفة الجسيمة وهل تتناسب فعلا مع الفعل المنسوب للعامل أم أن صاحب العمل بالغ في تقرير درجة العقوبة وذلك من أجل التسهيل على القاضي عند عرض النزاع أمامه.

3- حث وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على اصدار انظمة داخلية تتضمن قواعد انضباط نموذجية ونشرها في الجريدة الرسمية لتكون متاحة لكافة اصحاب العمل.

4- فرض عقوبات جزائية على مخالفة الاحكام المتعلقة باعداد النظام الداخلي واستشارة ممثلي للعمال وكذلك في حال مخالفة اجراءات تصديق تلك الانظمة واعلانها.

#### المقترحات

1- نقترح اعادة صياغة المادة ( 138 / اولاً) لتكون بالشكل الاتي (لايجوز لصاحب العمل اتخاذ اية اجراءات انضباطية بحق العامل عن اية مخالفة قام بها بعد مضي (15) خمسة عشر يوماً من علم صاحب العمل او احد ممثليه بذلك)

2- نقترح اعادة صياغة المادة (140) من قانون العمل العراقي النافذ ليكون بالشكل الاتي: (1- لايجوز اتهام العامل بمخالفة بعد مضي (15) خمسة عشر يوماً من علم صاحب العمل او احد ممثليه بالمخالفة 2- لايجوز لصاحب العمل اتخاذ اية عقوبة انضباطية بحق العامل الا بعد ابلاغه كتابية بالوقائع المتهم بها والعقوبة المتوخاة، حتى يتمكن من تقديم دفوعه وملاحظاته، بمساعدة شخص من اختياره ، واثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص 3- لايجوز لصاحب العمل اتخاذ اي عقوبة انضباطية بعد مضي (15) خمسة عشر يوماً على انتهاء التحقيق).

## الهوامش Footnotes

<sup>1</sup> عدنان عابد ود. يوسف الياس، قانون العمل ، المكتبة القانونية ، بغداد ، بلا ط ، بلا سنة نشر ، ص 128.

<sup>2</sup> د. فاطمة محمد الرزاز ، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004 ، ص 116.

<sup>3</sup> Emilie Maillart, Le règlement intérieur: un garde-fou nécessaire ? Le cas d'une entreprise social pour l'habitat, Master Management Stratégiques des Organisations, Université de Reims Champagne Ardenne Faculté des Sciences Economiques, 2011, P13.

<sup>4</sup> Gérard Soury, La protection du salarié : jurisprudence récente relative au droit disciplinaire dans l'entreprise , Rapport annuel , Rapport 2000 , Deuxième partie : Études et documents, Études sur le thème de la protection de la personne, P1.

منشور على الموقع الالكتروني

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_recente\\_5856.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_recente_5856.html)

تاريخ الدخول 13 / 2 / 2021 الساعة 12:30 صباحاً

<sup>5</sup> Emilie Maillart, OP.Cit ,P10

<sup>6</sup> تم التعديل بموجب القانون رقم (486-2019) المؤرخ في 22 ماي 2019 المتعلق بنمو الشركات وتحولها حيث جاء في نص الفقرة (3) " يتم استبدال الفقرة الأولى من المادة L1311-2 بفقرتين على النحو التالي: "إن وضع اللوائح الداخلية إلزامي في الشركات أو المؤسسات التي توظف خمسين عاملاً على الأقل.

"يسري الالتزام المنصوص عليه في الفقرة الأولى في نهاية فترة اثني عشر شهراً من التاريخ الذي تم فيه الوصول إلى حد خمسين عاملاً" ، وفقاً للمادة L2312-2 " منشور على الموقع الالكتروني

تاريخ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038496102>

الدخول 12/2/2021 في الساعة 10:00 مساءً ،

Article L1311-2 Code de travail francais - Dernière modification le 01 janvier 2021 - Document généré le 04 janvier 2021 Copyright (C) 2007-2021 Legifrance

منشور على الموقع الالكتروني

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/)

[2021-07-01](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/)

تاريخ الدخول 15 / 1 / 2021

<sup>7</sup> المادة (L1321-1) قانون العمل الفرنسي ( اللوائح الداخلية هي وثيقة مكتوبة يحدد بها صاحب العمل حصرياً: 1- إجراءات تطبيق أنظمة الصحة والسلامة في الشركة أو المؤسسة ، ولا سيما التعليمات المنصوص عليها في المادة L.4122-1؛ 2- الشروط التي يجوز بموجبها دعوة الموظفين للمشاركة ، بناءً على طلب صاحب العمل ، في إعادة تهيئة ظروف العمل التي تحمي صحة وسلامة الموظفين ، إذا بدأ أنهم معرضون للخطر ؛ 3- القواعد العامة والدائمة المتعلقة بالانضباط ، ولا سيما طبيعة وحجم العقوبات التي قد يتخذها صاحب العمل

Article L1321-1 Code du travail .

<sup>8</sup> Christophe Migeon, Les sanctions disciplinaires , Master, universite Paris 11, Pantheon –Assas,2019, P 93.

<sup>9</sup> وبهذا الشأن اقرت محكمة النقض في قضية (بيبي لوب) ، إقالة نائبة مدير الحضانة لسوء السلوك الجسيم لكونها رفضت خلع حجابها رغم القيود المنصوص عليها في اللائحة الداخلية. اعتبر القضاة أنه ، مع الأخذ في الاعتبار أساليب العمل وحجم الجمعية ، فإن القيود المفروضة على الحرية الدينية المدرجة في اللوائح الداخلية كانت دقيقة بما فيه الكفاية ، ومبررة بطبيعة المهام التي يتعين القيام بها (نظرا لان العاملون على اتصال مباشر مع الأطفال وأولياء أمورهم) ومتناسبة مع الهدف المنشود. (Cass. Ass. Plén 25 juin 2014, n° 13-28.369P)

Sandra Limou – Marie Mourat, Droit disciplinaire, Numéros juridiques , n° 28 – Avril 2015,P20.

<sup>10</sup> Article L1321-3 Code de travail francais.

<sup>11</sup> Article L1331-2 Code de travail francais.

<sup>12</sup> بن رجال آمال ، التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن ، اطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 01، بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق، الجزائر ، 2018 ، ص 6.

<sup>13</sup> زوية عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، رسال ماجستير ، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس ،كلية الحقوق ، بودواو، الجزائر ، 2011، ص 5 .

<sup>14</sup> المادة (75) قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11-90 (يجب علي المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظام داخليا و أن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال ، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه) .

<sup>15</sup> نصت المادة (77) قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11-90 " النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط. يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي،طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ" .

<sup>16</sup> المادة (78) قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11-90.

<sup>17</sup> نصت المادة ( 54 ) قانون اتحادي رقم ( ٨ ) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل الاماراتي ( على صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عشر عاملا فأكثر ان يعد في كل محل او فرع أو مكان يزاول فيه العمل السجلات والوثائق الآتية: 4- لائحة الجزاءات....) .

<sup>18</sup> المادة (54) اعلاه .

<sup>19</sup> المادة (103) القانون الاتحادي رقم ( ٨ ) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل الاماراتي ( تحدد لائحة الجزاءات الحالات التي توقع فيها كل عقوبة من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة السابقة. ولوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصدر بقرار منه لائحة نموذجية للجزاءات والمكافآت ليسترشد بها اصحاب العمل في وضع لوائحهم الخاصة بذلك.

<sup>20</sup> هذا وقد صدر القرار الوزاري برقم (1/28) لسنة 1981 بشأن اصدار اللوائح النموذجية التي يسترشد بها اصحاب العمل . د. انس محمد عبد الغفار سلامة ، الوسيط في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية طبقا لقانون دولة الامارات العربية المتحدة ، دار الكتب القانونية ، مصر – الامارات ، 2017، ص 228.

<sup>21</sup> نصت المادة (1/43) قانون العمل رقم(1) لسنة 1958 الملغي ( على رب العمل ان يهيء تعليمات للعمل الذي يقوم به العمال او المستخدمون توضح فيها القواعد التي تخص ادارة العمل وما هو مطلوب من العمال او المستخدمين القيام به او الامتناع عنه لغرض حفظ سلامتهم وسلامة المشروع وحسن سير العمل مع العقوبات التي تفرض على العمال او المستخدمين المخالفين توضع

في محل العمل بصورة جلية ليطلع عليها العمال او المستخدمين واذا رات الوزارة ان في هذه التعليمات مخالفة للقانون او تعسفا مع العمال او المستخدمين فلها ان تامر بتعديل ما يخالف القانون او يضر بحق العامل او المستخدم ( منشور في جريدة الوقائع العراقية رقم 4115 تاريخ العدد: 16-3-1958.

<sup>22</sup> د.عدنان العابد. د. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص 126.

<sup>23</sup> انظر التعليمات عدد(17) لسنة 1987 المتضمنة قواعد الانضباط النموذجية ، منشورة في جريدة الوقائع العراقية العدد 3170 في 5/10/1987.

<sup>24</sup> نصت المادة (136/ اولاً ) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 ( على صاحب العمل المشمول باحكام هذا القانون الذي يستخدم بشكل منتظم (10) عشرة عمال فأكثر ان يعد قواعد داخلية عن الحالات الاتية :

أ - ساعة فتح المشروع وساعات العمل وبدئه والاستراحة اليومية والاسبوعية.

ب - مقدار الاجر ومقدار اجر العمل الإضافي.

ج - اجراءات الصحة والسلامة المهنية.

د - التزامات العمال وقواعد الانضباط.

هـ - الاجازات السنوية والاجازة الخاصة.

و - الاسماء والعناوين الوظيفية للمشرفين على العمل.

<sup>25</sup> د.عدنان العابد. د.يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص 130 .

<sup>26</sup> د. يوسف الياس حسو ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، مطابع التعليم العالي ، 1990، ص 77.

<sup>27</sup> كنا نأمل ان يتجاوز قانون العمل النافذ النقص التشريعي الذي شاب القانون الملغي رقم 71 لسنة 1987 فيما يخص تنظيمه لقواعد الانضباط اذ خلا النص السابق من تضمين قواعد الانضباط ببيان العقوبات واكتفى بالنص على بيان المخالفات ،انظر المادة (125/ثانياً ) من قانون العمل الملغي رقم 71 لسنة 1987.

<sup>28</sup> د.صبا نعمان الويسي، قانون العمل (النظرية العامة لقانون علاقات العمل ،النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية ، نظرية المشروع ) ، نور العين للكتب والمحاضرات القانونية ، ط1، بغداد ، 2020، ص 57 .

<sup>29</sup> المادة (136/ثانياً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.

<sup>30</sup> د.عدنان العابد. د.يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص 130.

<sup>31</sup> من خلال المقابلة التي اجررتها مع رديف مدير القسم القانوني في دائرة العمل والتدريب المهني / السيد (احمد اباد عبد الصاحب ) ليوم الاحد الموافق 2021/2/14 وزودني مشكورا بنسخة من الدليل الاسترشادي لانظمة العمل الداخلية .

<sup>32</sup> المادة (136/ سادساً ) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

<sup>33</sup> Article L1321-4 Code de travail francais.

<sup>34</sup> Emilie Maillart, OP.Cit ,P44.

<sup>35</sup> المادة R1323-1 قانون العمل الفرنسي " يعاقب على عدم مراعاة أحكام المواد L 1311-2 إلى L 1322-4 و R 1321-1 إلى R 1321-5 المتعلقة باللوائح الداخلية ، بالغرامة المنصوص عليها في مخالفات الفئة الرابعة. ويعاقب على عدم مراعاة أحكام الفقرة الرابعة من المادة 1321-6 بنفس العقوبة

Article(R1323-1)Code de travail francais.

<sup>36</sup> المادة (75) قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11.

- <sup>37</sup> بن معمر عميروش. علاق عبد الكريم ، النظام القانوني للنظام الداخلي للمؤسسات في ظل قانون العمل بالجزائر ،رسالة ماجستير، جامعة زيان عاشور – بالجلفة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجزائر، 2016، ص 29.
- <sup>38</sup> المادة (94) قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11-90.
- <sup>39</sup> المادة ( 54 ) قانون اتحادي رقم ( ٨ ) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل الاماراتي.
- <sup>40</sup> المادة (136/ثانياً) قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015النافذ.
- <sup>41</sup> المادة (125/خامساً) قانون العمل الملغي رقم 71 لسنة 1987.
- <sup>42</sup> Article L1321-4 Code de travail francais.
- <sup>43</sup> Article L1322-1 Code de travail francais.
- <sup>44</sup> Article L1322-1-1 Code de travail francais.
- <sup>45</sup> المادة (79) قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11-90.
- <sup>46</sup> المادة (147) قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11-90(يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون بوجوب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ولدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة).
- <sup>47</sup> المادة ( 54 ) قانون اتحادي رقم ( ٨ ) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل الاماراتي.
- <sup>48</sup> المادة ( ١٨١ ) قانون اتحادي رقم ( ٨ ) لسنة ١٩٨٠ ( مع عدم الاخلال بأية عقوبة اشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تجاوز عشرة آلاف درهما او باحدى هاتين العقوبتين فقط: 1- كل من خالف أي نص أمر من نصوص هذا القانون او اللوائح او القرارات المنفذة له.....).
- <sup>49</sup> الدائرة وهي (دائرة التشغيل والقروض) حسب التعريف الوارد في الفصل الاول من القانون المتعلق بالتعاريف في المادة ( 1/ثالثاً) قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 النافذ.
- <sup>50</sup> المادة (136/رابعاً) قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 النافذ
- <sup>51</sup> المادة (125/ثالثاً) من قانون العمل الملغي رقم (71) لسنة 1987.
- <sup>52</sup> د.عدنان العابد. ديبوسف الياس ، مصدر سابق ص 131.
- <sup>53</sup> المادة (136/خامساً) قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 النافذ.
- <sup>54</sup> المادة (125/رابعاً) من قانون العمل الملغي رقم (71) لسنة 1987.
- <sup>55</sup> Article L1321-4 Code de travail francais.
- <sup>56</sup> المادة (79) قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11-90.
- <sup>57</sup> المادة (147) قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11-90 لمادة 147- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون بوجوب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ولدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة).
- <sup>58</sup> المادة ( 54 ) قانون اتحادي رقم ( ٨ ) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل الاماراتي.
- <sup>59</sup> محمد عمر مولود ، السلطة الانضباطية للإدارة في قانون العمل (دراسة مقارنة )، رسالة ماجستير ،كلية القانون ، جامعة بغداد، 1979، ص 139.
- <sup>60</sup> د.عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية ، ط3 ، 1989، ص 204.
- <sup>61</sup> خالد محمد مصطفى المولى ، سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي (دراسة مقارنة ) ، رسالة ماجستير ،بغداد ، 1989، ص 189.
- <sup>62</sup> د.فهمي عزت ، سلطة التأديب بين الادارة والقضاء (دراسة مقارنة ) ، مطبعة اطلس ، القاهرة ، 1980، ص 116.
- <sup>63</sup> العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 تاريخ بدء النفاذ: 23 آذار/مارس 1976.

<sup>64</sup> اخذت بعض القوانين بفترة (15) يوما والبعض الآخر ب(30) يوما لسقوط الاتهام ، ففري مثلا ان قوانين العمل الاردني والقطري والعماني واليميني اشارت الى سقوط الاتهام بعد مضي 15 يوما : انظر المواد (م 48 قانون العمل الاردني، م 62 قانون العمل القطري ، م30 قانون العمل العماني، م 94 قانون العمل اليميني) فيما حددت قوانين العمل السعودي والليبي فترة السقوط ب(30) يوما :انظر المواد ( 69 قانون العمل السعودي، 116 قانون العمل الليبي ، فيما جعله قانون العمل البحريني ب(7) ايام المادة (76) .

<sup>65</sup> المادة (111) قانون اتحادي رقم ( ٨ ) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل الاماراتي.  
<sup>66</sup> المادة (2/77) قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11-90 ( يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي،طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ).  
<sup>67</sup> تم تعديل هذه المادة بموجب المادة ( 3 ) القانون رقم 91- 29 المعدل والمتمم للقانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل منشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية بالعدد (2654) في 1991/12/25.

<sup>68</sup> Article ( L1332-4) Code de travail francais.

<sup>69</sup> Cass. soc., 15 juin 2010,n° 08-45.243P.

Sandra Limou – Marie Mourat, Droit disciplinaire, OP.Cit, P26.

<sup>70</sup> Article L5426-8 Code de travail francais.

<sup>71</sup> د. فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، الجزء الاول (المدخل الى تشريع العمل - عقد العمل الفردي ) ، المطبعة العمالية ، مصر ، القاهرة ، 1967، ص 497.

<sup>72</sup> محمد عمر مولود ، مصدر سابق ، ص 139.

<sup>73</sup> د.محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون رقم 37 لسنة 2015 (دراسة مقارنة ) ، دار السنهوري ، ، لبنان ، بيروت ، 2018، ص 101.

<sup>74</sup> د. ماجد راغب الحلو ، القضاء الاداري ( مبدأ المشروعية- تنظيم القضاء الاداري – اختصاص القضاء الاداري – ولاية القضاء الاداري – قضاء الالغاء – قضاء التعويض- قضاء التأديب – الطعن في الاحكام ) ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 1995، ص 551.

<sup>75</sup> د.محمد لبيب شنب ، شرح احكام قانون العمل ، مكتبة الوفاء القانونية ، ط6، مصر ، الاسكندرية ، 2010، ص 370.

<sup>76</sup> د. ايمن عبد العزيز مصطفى ، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل (دراسة مقارنة ) ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ م، ص 193.

<sup>77</sup> غالب حسن التميمي ، المختزل في شرح قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 ، المكتبة القانونية ، بغداد ، 2019، ص 224.

<sup>78</sup> قضت محكمة التمييز الاتحادية بموجب قرارها بالعدد ( 1526/الهيئة المدنية / 2018 ) بتصديق الحكم المميز والقاضي بالغاء عقوبة الانذار الصادرة بحق المدعي (ص) (العامل بصفة ملاحظ فني لدى شركة المدعى عليه) دون اجراء تحقيق اصولي وبدون وجه حق ومخالفا بذلك حكم المادة (140) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 التي تقضي (لا يجوز فرض العقوبة الانضباطية على العامل الا بعد منحه فرصة للدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العمال) مما يكون صاحب العمل قد تعسف في فرض تلك العقوبة ويكون للدعوى بالطعن بقرار فرض العقوبة سند من القانون لذا قرر تصديق الحكم المميز ورد الطعن التمييزي . اورده غالب حسن التميمي ، المصدر السابق ، ص 225.

<sup>79</sup> المادة (143/ثالثا ) قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 .

<sup>80</sup> المادة (143/رابعا ) قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015.

<sup>81</sup> ديوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 ، مصدر سابق، ص 83.

<sup>82</sup> المادة (128/اولا ) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 الملغي .

83 د. محمد حسين منصور، قانون العمل ( ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية و الوساطة و التحكيم، الإضراب و الإغلاق )، منشورات الحلبي الحقوقية ، ط1، 2010، ص 324.

84 انظر المادة (64) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 .

85 د. انس محمد عبد الغفار سلامة ، مصدر سابق ، ص 229.

86 بن رجال آمال ، مصدر سابق ، ص 118.

87 نصت المادة (2 /73) القانون رقم 91- 29 المعدل والمتمم للقانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل ( يعلن على التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي بقرار التسريح وإستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصطحبه ).

88 انظر المادة (4 /73) التي اضيفت بموجب القانون رقم 96- 21 المعدل والمتمم للقانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا الجزائرية في قرارها رقم 640479 حيث جاء فيه

«ذلك أن ما دفعت به الطاعنة بأنه تم سماع العامل من خلال الاستفسار الكتابي الموجه إليه للرد بتاريخ 2007/10/07 لا يعوض ولا يحل محل الإجراء التأديبي المنصوص عليه بالمادة 73 فقرة 2 من القانون 11-90 الذي ينص على ضرورة الاستماع للعامل المعني من طرف المستخدم حول الخطأ المهني المنسوب إليه وعلى ضرورة تبليغه بان له الحق في أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصطحبه، والذي هو إجراء تأديبي قانوني إلزامي يترتب عن حرمان العامل اعتباراً تسريحه تعسفياً طبقاً للمادة 73- 3 من ق11/90 وعلى المستخدم إثبات قيامه بهذا الإجراء وفقاً للمادة 73- 3 من ق11/90 وهذا ما قضى به الحكم محل الطعن لذا فإن قاضي الدرجة الأولى بقضائه يكون قد طبق القانون بشكل صحيح خلافاً للوجه المثار مما يتعين رفضه» نقلاً عن سليمان حميدة ، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته ، اطروحة دكتوراه ، جامعة مولود معمري -تيزي وزو-كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، الجزائر ، 2016، ص 94 .

89 نصت المادة (2-L1332) قانون العمل الفرنسي ( عندما يخطط صاحب العمل لاتخاذ عقوبة ، فإنه يستدعي الموظف ، مع تحديد الغرض من الاستدعاء ، ما لم تكن العقوبة المتوخاة تحذيراً أو عقوبة من نفس الطبيعة ليس لها أي تأثير ، حالاً و لاحقاً ، على التواجد في المشروع ، أو الوظيفة أو أجر العامل.

أثناء جلسة الاستماع ، قد يتم مساعدة الموظف من قبل شخص من اختياره ينتمي إلى موظفي المشروع.

أثناء المقابلة ، يشير صاحب العمل إلى سبب العقوبة المتوخاة ويجمع تفسيرات العامل....)

Article( L1332-2) Code de travail francais.

90 Veronique Roy , , Droit Socail ,L'essentiel en fiches, Dunod, Paris, 2015 ,P43

91 . Article( R1232-1) Code de travail francais

92 Article(L1232-2) Code de travail francais.

93 يتم إعداد قائمة مستشاري العمال من قبل المدير الإقليمي للمؤسسات والمنافسة والاستهلاك والعمالة والتوظيف ، بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل والعاملين على المستوى الوطني المنضوية في اللجنة الوطنية للمفاوضة الجماعية والتوظيف والتدريب المهني ويتم اختيار مستشاري العمال على أساس خبرتهم في العلاقات الصناعية ومعرفةهم بالقانون الاجتماعي. وهم يؤدون واجباتهم مجاناً. و يتم وضع قائمة مستشاري العمال في كل قسم من قبل المحافظ ويتم نشرها

---

في مجموعة الأعمال الإدارية للمحافظة. وهي متاحة للعمال في كل قسم من أقسام تفتيش العمل وفي كل دار بلدية ، المواد : D1232-4, L 1232-5 قانون العمل الفرنسي

<sup>94</sup> Article( L1332-4) Code de travail francais.

<sup>95</sup> Article( L1232-3) Code de travail francais .

<sup>96</sup> Cass. soc., 3 mai 2011, n° 10-14.104

منشور على الموقع الالكتروني:

<https://www.doctrine.fr/d/CASS/2011/JURITEXT000023961252?redirect>

تاريخ الدخول 2021/1/31 الساعة 10:50 مساءً. [to\\_comment=79919](#)

<sup>97</sup> Christophe Migeon., OP.Cit,P85

<sup>98</sup> Articles( L1333-1),( L1333-2) Code de travail francais

## المصادر Sources

### اولاً : الكتب العربية

- I. د. انس محمد عبد الغفار سلامة ، الوسيط في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية طبقاً لقانون دولة الامارات العربية المتحدة ، دار الكتب القانونية ، مصر – الامارات ، 2017 ،
- II. د. ايمن عبد العزيز مصطفى ، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل (دراسة مقارنة) ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، ٢٠٠9 م ،
- III. د. صبا نعمان الويسي، قانون العمل (النظرية العامة لقانون علاقات العمل، النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية ، نظرية المشروع ) ، نور العين للكتب والمحاضرات القانونية ، ط1، بغداد، 2020
- IV. د. عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية ، ط3 ، 1989
- V. د. عدنان عابد ود. يوسف الياس، قانون العمل ، المكتبة القانونية ، بغداد ، بلا ط ، بلا سنة نشر
- VI. غالب حسن التميمي ، المختزل في شرح قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 ، المكتبة القانونية ، بغداد ، 2019
- VII. د. فاطمة محمد الرزاز ، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004.
- VIII. د. فححي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، الجزء الاول (المدخل الى تشريع العمل - عقد العمل الفردي ) ، المطبعة العمالية ، مصر ، القاهرة ، 1967
- IX. د. فهيمي عزت ، سلطة التأديب بين الادارة والقضاء (دراسة مقارنة ) ، مطبعة اطلس ، القاهرة ، 1980
- X. د. ماجد راغب الحلو ، القضاء الاداري ( مبدأ المشروعية- تنظيم القضاء الاداري – اختصاص القضاء الاداري – ولاية القضاء الاداري – قضاء الالغاء – قضاء التعويض- قضاء التأديب – الطعن في الاحكام ) ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 1995
- XI. د. محمد حسين منصور، قانون العمل ( ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية و الوساطة و التحكيم، الإضراب و الإغلاق )، منشورات الحلبي الحقوقية ، ط1، 2010
- XII. د. محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون رقم 37 لسنة 2015 ( دراسة مقارنة ) ، دار السنهوري ، ، لبنان ، بيروت ، 2018
- XIII. د. محمد لبيب شنب ، شرح احكام قانون العمل ، مكتبة الوفاء القانونية ، ط6، مصر الاسكندرية ، 2010
- XIV. د. يوسف الياس حسو ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، مطابع التعليم العالي ، 1990

### ثانياً : الرسائل والاطاريح

- I. بن رجال آمال ، التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن ، اطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 01 ، بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق، الجزائر ، 2018
- II. بن معمر عميروش .علاق عبد الكريم ، النظام القانوني للنظام الداخلي للمؤسسات في ظل قانون العمل بالجزائر ،رسالة ماجستير، جامعة زيان عاشور – بالجلفة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجزائر ، 2016

- III. خالد محمد مصطفى المولى ، سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي (دراسة مقارنة ) ، رسالة ماجستير ، بغداد ، 1989
- IV. زوبة عز الدين ، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، رسالة ماجستير ، جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس ، كلية الحقوق ، بودواو، الجزائر ، 2011
- V. سليمان حميدة ، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته ، اطروحة دكتوراه ، جامعة مولود معمري -تيزي وزو-كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، الجزائر ، 2016
- VI. محمد عمر مولود ، السلطة الانضباطية للإدارة في قانون العمل (دراسة مقارنة )، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بغداد، 1979.

### ثالثاً: الدساتير والقوانين

#### أ- الدساتير

I- دستور جمهورية العراق لعام 2005 النافذ

#### ب-القوانين

##### ❖ القوانين الاماراتية

I- قانون اتحادي رقم ( ٨ ) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل الاماراتي.

##### ❖ القوانين الجزائرية

- I- قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11.
- II- القانون رقم 29- 91 المعدل والمتمم للقانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري .
- III- القانون رقم 21- 96 المعدل والمتمم للقانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري.

##### ❖ القوانين العراقية

- I- قانون العمل العراقي رقم (1) لسنة 1958 الملغي.
- II- قانون العمل العراقي الملغي رقم (71) لسنة 1987.
- III- قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 النافذ.

##### ❖ القوانين الفرنسية

- I. القانون نمو الشركات وتحولها الفرنسي رقم ( 486-2019) المؤرخ في 22 ماي 2019
- II. قانون العمل الفرنسي اخر تعديل في 2021/1/1 .

### رابعاً: التعليمات

- I- تعليمات عدد (17) لسنة 1987 المتضمنة قواعد الانضباط النموذجية
- II- الدليل الاسترشادي لأنظمة العمل الداخلية لعام 2018 الصادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (غير منشور)

### خامساً: المواثيق الدولية

- I- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966

#### سادساً: المصادر الاجنبية

- I. Christophe Migeon, Les sanctions disciplinaires , Master, universite Paris1, Pantheon –Assas,2019
- II. Emilie Maillart, Le règlement intérieur:un garde-fou nécessaire ? Le cas d'une entreprise social epour l'habitat, Master Management Stratégiques des Organisations, Université de Reims Champagne Ardenne Faculté des Sciences Economiques,2011
- III. Gérard Soury, La protection du salarié : jurisprudence récente relativeau droit disciplinaire dans l'entreprise , Rapport annuel , Rapport 2000 , Deuxième partie : Études et documents, Études sur le thème de la protection de la personne
- IV. Sandra Limou – Marie Mourat, Droit disciplinaire, Numéros juridiques , n° 28 – Avril
- V. Veronique Roy, , Droit Socail ,L'essentiel en fiches, Dunod, Paris, 2015

#### سابعاً: المواقع الالكترونية

- I. <https://www.legifrance.gouv.fr/codes>
- II. <https://www.doctrine.fr/d/CASS/2011>
- III. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/>
- IV. <https://www.courdecassation.fr/jurisprudence>