

محاضرات في قانون العمل العراقي

رقم (37) لسنة 2015

المحاضرة الثالثة عشر

د. علي جاسم محمد السعدي
كلية القانون / جامعة المستقبل
للعام الدراسي 2024 / 2025

المطلب الرابع: عقوبة الفصل كعقوبة انضباطية

• عقوبة الفصل هي أحد الوسائل التي يمكن أن يستخدمها صاحب العمل ضد العامل نتيجة ارتكاب الأخير لأخطاء تتعلق بسلوكه أو عدم التزامه بشروط عقد العمل.

• الفرع الأول: حالات الفصل

• حدد المشرع العراقي حالات الفصل التي يمكن لصاحب العمل تطبيقها على العامل بشكل حصري:

1. الفصل بسبب الخطأ الجسيم:

إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً ألحق ضرراً بالغاً بالعمل أو بالإنتاج أو بالعمال، مثل ارتكاب خطأ جنسي، يسمح لصاحب العمل بفصل العامل بعد إصدار حكم قضائي بات.

2. الفصل بسبب انتحال شخصية كاذبة أو تقديم مستندات مزورة:

إذا قام العامل بتقديم مستندات مزورة أو انتحل شخصية غير صحيحة بهدف الحصول على العمل أو لتسهيل عمله، يتم فصله بناءً على تحقيق قانوني وفقاً لقانون العقوبات.

3. الفصل بسبب الإخلال بواجبات العمل:

إذا أخل العامل بأي من التزاماته الأساسية مثل الأمانة في أداء العمل أو عدم التزامه بمواعيد الحضور والانصراف، أو في حالة العمل في حالة سكر، أو إلحاق ضرر بمكان العمل، يمكن لصاحب العمل أن يقرر فصله.

4. الفصل بسبب الغياب غير المشروع:

إذا غاب العامل عن العمل دون إذن أو دون الحصول على إجازة، ومر على غيابه 30 يوماً متقطعة، يتم إنذاره ثم فصله في حال استمر الغياب.

الفرع الثاني: الطعن بقرار الفصل

- أقر المشرع حق العامل في الطعن بقرار فصله أمام لجنة "إنهاء الخدمة" أو القضاء:
- يمكن للعامل الطعن بقرار الفصل خلال 30 يومًا من تاريخ تبليغه بالقرار.
- إذا ثبت أن قرار الفصل لم يكن مستندًا إلى أسباب قانونية صحيحة، يمكن إعادة العامل إلى عمله ودفع تعويض له.
- إذا تعذر إعادة العامل إلى عمله، يتم دفع تعويض يعادل ضعف المكافأة المستحقة.

المطلب الخامس: آثار إنهاء عقد العمل

• عند إنهاء عقد العمل، يترتب على ذلك عدد من الآثار القانونية التي تتعلق بحقوق العامل وحمائته بعد فقدان مصدر دخله.

• الفرع الأول: الحقوق المالية للعامل

1. مكافأة نهاية الخدمة:

العامل الذي ينهي عقده بسبب فصل غير مبرر من صاحب العمل يستحق مكافأة نهاية خدمة تحسب بناءً على أجر أسبوعين عن كل سنة خدمة. إذا تم فصله بقرار غير قانوني من صاحب العمل، فإن المكافأة تضاعف.

2. تصفية الحقوق المالية:

يجب على صاحب العمل تسوية جميع الحقوق المالية للعامل عند إنهاء العقد، مثل الأجور المستحقة عن العمل السابق، الأجور الإضافية، وأجور الإجازات السنوية المتراكمة.

الفرع الثاني: الحقوق غير المالية للعامل

• إنذار العامل:

يجب على صاحب العمل أن ينذر العامل كتابيًا قبل 30 يومًا من اتخاذ قرار الفصل. في حال عدم الإنذار، يحق للعامل المطالبة بحقوقه.

الفرع الثالث: أحكام التقادم والجزاء عن إنهاء عقد العمل

1. التقادم:

ينقضي حق العامل في المطالبة بحقوقه المالية بعد مرور سنتين من تاريخ استحقاقها، أما الحقوق الجنائية (مثل التعويض عن الأضرار الناجمة عن الفعل الجنائي) فتنتضي بعد 5 سنوات.

2. جزاء المخالفة:

يواجه صاحب العمل عقوبة حبس من 3 أشهر إلى سنة وغرامة مالية في حال مخالفته لأحكام قانون العمل فيما يتعلق بفصل العامل.

3. ترحيل العامل:

يتحمل صاحب العمل تكاليف ترحيل العامل إلى بلده في حال إنهاء عقده دون سبب مشروع. كما يتحمل تكاليف نقل جثمان العامل إذا توفي أثناء فترة العمل.

• الخلاصة

- تشمل عقوبات الفصل من العمل حالات متعددة، من بينها الأخطاء الجسيمة وانتحال الهوية، بالإضافة إلى حقوق العامل المالية وغير المالية بعد الفصل، والتي تشمل مكافأة نهاية الخدمة، الحقوق المالية المستحقة، وحق الطعن بقرار الفصل. كما يحدد القانون مدة التقادم للمطالبة بهذه الحقوق ويعاقب صاحب العمل في حال مخالفة الأحكام الخاصة بالفصل.

الدعوى العمالية

- إن القضاء هو الحامي لحقوق المواطن، وخاصة حقوق الطرف الأضعف في علاقة العمل، وهو القضاء الذي يتولى الفصل في المنازعات العمالية الفردية والجماعية. جاء قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 بتنظيم الدعوى العمالية في المواد من 165 إلى 169، حيث أورد أحكاماً تنظم كيفية نظر قضايا العمل وحقوق الأطراف المتنازعة.

- المبحث الأول: تقسيم واختصاصات قضاء العمل

- ينقسم قضاء العمل في العراق إلى نوعين:

- 1. محكمة العمل: وهي المحكمة المختصة بالنظر في المنازعات الفردية بين صاحب العمل والعامل، حيث أسند قانون العمل مهمة الفصل في هذه المنازعات إلى المحاكم الابتدائية الخاصة بالعمال. يمكن أن تتشكل محكمة العمل من قاضي واحد أو أكثر حسب الحاجة.

- 2. محكمة التمييز: تختص بالنظر في الطعون المقدمة ضد قرارات محاكم العمل، حيث تشكل من قضاة محكمة التمييز بناء على قرار من مجلس القضاء الأعلى.

الفرع الأول: الاختصاصات التقليدية للمحكمة

- تتمثل الاختصاصات التقليدية لمحكمة العمل في النظر في:
 - الدعاوى المدنية والجزائية المتعلقة بالعلاقة العمالية.
 - القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها.
 - قضايا الضمان الاجتماعي والتقاعد.
 - الدعاوى والمنازعات التي تخص قوانين العمل.

الفرع الثاني: الاختصاصات المستحدثة للمحكمة

- توسعت اختصاصات محكمة العمل لتشمل بعض القضايا الجماعية، مثل:
- إحالة النزاع الجماعي إلى دائرة التشغيل والقروض.
- النظر في الدعاوى المتعلقة بالتمييز أو العمل الجبري أو التحرش في بيئة العمل.

المبحث الثاني: سمات وقوة قرارات قضاء العمل وأثرها

• قضاء العمل يمتاز بالعديد من السمات التي تهدف إلى حماية حقوق العامل، منها:

1. الإجراءات المجانية: يتمتع العامل بإمكانية تقديم الدعوى دون دفع رسوم، مما يسهل الوصول إلى العدالة.
2. سرعة التقاضي: يتم البت في الدعاوى العمالية بشكل مستعجل، لا سيما عندما يكون العامل يعتمد بشكل رئيسي على أجره.
3. قوة الأحكام: أحكام محكمة العمل قابلة للطعن أمام محكمة التمييز، ما يضمن توفير حماية إضافية للعامل.

- الفرع الأول: درجات قرارات محكمة العمل
- قرارات محكمة العمل يمكن أن تكون قابلة للطعن أمام محكمة التمييز، مثل القرارات المتعلقة بالعقوبات الانضباطية أو الطعون ضد قرارات الفصل.
- الفرع الثاني: آثار الحكم إزاء صاحب العمل
- تتعدد آثار الحكم الصادر ضد صاحب العمل، منها:
 1. الغرامات: الغرامات المفروضة على صاحب العمل بسبب مخالفته لقانون العمل تؤول إلى صندوق التقاعد والضمان الاجتماعي.
 2. تنفيذ الحكم: يجب على صاحب العمل إزالة آثار المخالفة في فترة لا تتجاوز 60 يوماً من تاريخ اكتساب الحكم درجة البت.
- خلاصة: إن الدعوى العمالية هي وسيلة حيوية لضمان حقوق العامل، حيث تنظمها قوانين واضحة تهدف إلى حماية هذا الطرف الضعيف في علاقة العمل، وتضمن له الوصول إلى القضاء بسهولة وسرعة.

