



Substantive Legality of Disciplinary Dismissal in Iraqi and Iranian Labour Law: A Comparative Study of Foundations and Constraints

Seyyed Ali Mirdamad ^{1*}, Tabarak Ali Al-Janabi ²

1. Assistant Professor of the Institute of Imam Khomeini and Lecturer at the Faculty of Law, University of Qom.

2. PhD Student, Faculty of Law, University of Qom, Qom, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Type of Article:

Original Research

Pages: 1-16

Article history:

Received: 18 Nov 2024

Published online: 19 Feb 2025

Keywords:

Disciplinary Dismissal,
Substantive Legality,
Iraqi Labour Law,
Iranian Labour Law,
Proportionality, Job
Security.

ABSTRACT

This article examines the substantive legality of disciplinary dismissal under Iraqi and Iranian labour law, focusing on the tension between an employer's authority to maintain workplace discipline and an employee's right to job security. It explores the legal meaning of a legitimate ground for dismissal, the threshold of serious misconduct, and the relevance of proportionality, progressive sanctions and substantive fairness. A descriptive, analytical and comparative approach is adopted, drawing exclusively on the concepts, legislative provisions, doctrinal analyses and findings presented in the underlying doctoral dissertation. Particular attention is given to Iraqi Labour Law No. 37 of 2015 and Article 27 of Iranian Labour Law. The analysis shows that neither legal system treats disciplinary dismissal as an unrestricted managerial entitlement. Both require the exercise of disciplinary power to be connected to legally relevant conduct and controlled by safeguards against arbitrariness. Yet the two systems organise these protections differently. Iraqi legislation sets out a more detailed statutory structure for disciplinary offences and sanctions, while Iranian legislation places particular weight on approved workplace disciplinary rules and the involvement of workers' representative bodies. The article argues that effective protection depends not merely on the number of legislative provisions but also on the clarity of the alleged misconduct, the quality of legal classification, the proportionality of the sanction, and the availability of meaningful institutional review. It concludes by proposing an integrated approach combining legislative precision, collective scrutiny and consistent standards for distinguishing minor misconduct from serious violations.



This is an open access article under the CC BY license.

© 2025 The Authors.

How to Cite This Article: Mirdamad, S. M & Al-Janabi, T. A (2025). "Substantive Legality of Disciplinary Dismissal in Iraqi and Iranian Labour Law: A Comparative Study of Foundations and Constraints". *Journal of Comparative Criminal Jurisprudence*, 4(5): 1-16.



دوره چهارم، شماره چهارم، اسفند ۱۴۰۳

المشروعية الموضوعية للفصل التأديبي في قانوني العمل العراقي والإيراني: دراسة مقارنة في الأسس والضوابط

سيد علي ميرداماد^{۱*}، تبارك علي الجنابي^۲

۱. الأستاذ مساعد في مؤسسة اما خميني و مدرس في كلية القانون، جامعة قم، قم، ايران.

۲. طالبة دكتوراه، كلية القانون، جامعة قم، قم، ايران.

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۱-۱۶

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۰۱

واژگان کلیدی:

الفصل التأديبي، المشروعية الموضوعية، قانون العمل العراقي، قانون العمل الإيراني، التنا سب، الأمن الوظيفي.

يتناول هذا البحث المشروعية الموضوعية للفصل التأديبي في قانوني العمل العراقي والإيراني، انطلاقاً من الإشكال المتصل بكيفية الجمع بين سلطة صاحب العمل في ضبط سير المشروع وبين حق العامل في الاستقرار المهني والحماية من الإنهاء التعسفي لعقد العمل. وتمثل غايته في تحديد حدود السلطة التأديبية، وتفسير مضمون السبب المشروع والخطأ الجسيم، وبيان موقع التدرج والتناسب والعدالة في تقدير مشروعية الفصل، ثم المقارنة بين التنظيم التشريعي في البلدين. ويعتمد البحث المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن، من خلال دراسة المفاهيم القانونية والتطور التشريعي وأحكام قانون العمل العراقي رقم ۳۷ لسنة ۲۰۱۵ وقانون العمل الإيراني، ولا سيما المادة ۲۷، فضلاً عن التطبيقات والآراء الفقهية التي تناولتها الأطروحة الأصلية. ويخلص التحليل إلى أن النظامين لا يعترفان بالفصل التأديبي باعتباره امتيازاً مطلقاً لصاحب العمل، وإنما يربطانه بسبب مهني محدد وضمانات تحول دون الانحراف في استعمال السلطة. ومع ذلك يختلف البناء القانوني؛ إذ يميل التشريع العراقي إلى تفصيل حالات الفصل والعقوبات وضوابطها، في حين يعطي التشريع الإيراني أهمية خاصة للائحة الانضباطية المعتمدة وللرقابة التي تمارسها الجهات التمثيلية للعمال. ويكشف البحث أن كفاية الحماية لا تقاس بكثرة النصوص وحدها، بل بوضوح المخالفة وسلامة التكييف القانوني وتناسب الجزاء معها وإمكان فحصه مؤسسياً وقضائياً. وبناء على ذلك يدعو إلى الجمع بين الدقة التشريعية والرقابة الجماعية، وتوحيد المبادئ التي تميز الخطأ البسيط من الجسيم، وترسيخ الفصل كخيار استثنائي بعد استنفاد المعالجات الأقل شدة. وتوضح الدراسة أن تقدير جسامة المخالفة لا يكتسب صفته النهائية إلا من قراءة متكاملة لسلوك العامل والنتائج المترتبة عليه والضمانات المحيطة باستعمال الجزاء، بما يساعد على صياغة معيار أكثر انضباطاً واستقراراً في التطبيق القضائي.

خوانندگان این مجله، اجازه توزیع، ترکیب مجدد، تغییر جزئی و کار روی مقاله حاضر به صورت غیرتجاری را دارند.



© تمامی حقوق انتشار این مقاله، متعلق به نویسنده می‌باشد.

مقدمه

تعد سلطة صاحب العمل في فرض الجزاءات الانضباطية إحدى المسائل الأكثر حساسية في قانون العمل، لأنها تتصل بوظيفة الإدارة في صون النظام داخل المنشأة، وبالحدود التي تقف عندها تلك الوظيفة حماية للأمن الوظيفي. ولا تقاس مشروعية قرار الفصل بمحض وجود اضطراب في علاقة العمل، بل يتعين التحقق من أساسه القانوني ومدى جسامته السلوك المنسوب إلى العامل وعلاقة الجزاء بمقصد التأديب لا بمحض رغبة صاحب العمل في إنهاء العقد. ومن هنا تتحدد مشكلة البحث في مدى نجاح المشرعين العراقي والإيراني في تحويل سلطة الفصل من تقدير فردي إلى سلطة قانونية مقيدة. يعالج هذا البحث الجانب الموضوعي من المسألة دون التوسع في وسائل الطعن والآثار المالية اللاحقة للقرار، التي خصصت لها دراسة مستقلة. وتقوم المقارنة على ثلاثة مستويات مترابطة: تأصيل مفهوم الفصل التأديبي ومساره التشريعي، ثم فحص معايير السبب المشروع والجسامه والتناسب، وأخيراً تحليل صياغة هذه القيود في التشريع العراقي والإيراني. وتستند المعالجة إلى النصوص والشروح والمقارنات الواردة في الأطروحة الأم، مع إعادة ترتيب مادتها لإبراز مواضع الالتقاء والاختلاف والاستنتاجات الخاصة بهذا المحور.

المبحث الأول: التأصيل المفاهيمي والتطور التشريعي للفصل التأديبي

يفترض تأصيل الفصل التأديبي بيان طبيعة العلاقة التي تنشأ بين طرفي عقد العمل وموقع سلطة الإدارة منها؛ ذلك أن خضوع العامل للتوجيه والإشراف لا يعني خروجه من دائرة الحماية التشريعية. إن الجزاء الانضباطي يرتبط بتحديد الالتزامات المهنية التي أحل بها العامل، وبوضوح القاعدة التي تخول صاحب العمل اتخاذ إجراء يمس استمرار العقد.

ولا ينفصل المفهوم القانوني عن تطوره التاريخي؛ فكلما اتسعت المشروعات وتعددت صور التنظيم المهني ازداد الاحتياج إلى قواعد محددة تتولى تعيين المخالفات والجزاءات، وتقلصت المساحة التي تتركها التشريعات للقرار الشخصي. ويسمح تناول المسارين العراقي والإيراني بتحديد كيفية انتقال الانضباط من ممارسة إدارية إلى نظام قانوني قابل للرقابة.

المطلب الأول: طبيعة علاقة العمل وحدود السلطة التأديبية

استخدم مصطلح «العامل» في كل من القانون المدني وقانون العمل في كل من إيران والعراق. فرغم عدم تعريف مصطلح «العامل» في القانون المدني الإيراني بصورة مباشرة، إلا أنه وفقاً لمواد مختلفة من هذا القانون، يمكن القول إن العامل أو الأجير هو من يحيل منفعة عمله إلى شخص آخر يسمى المستأجر، مقابل أجر، بحيث يشمل هذا التعريف كل من يقايض منفعة عمله بأجر، سواء أكان العمل الذي يقوم به يدوياً أم فكرياً، وسواء كان عمله مستقلاً أم تحت إشراف ورقابة غيره.

ولكن بما أن أساس العلاقة بين العامل وصاحب العمل في إطار عقد إيجار الأشخاص في القانون المدني هو أساس تعاقدية محض ويختلف عن أساس قواعد النظام العام الأمرة في عقد العمل المقبولة في العلاقة بين العامل وصاحب العمل في قانون العمل، ونحن هنا نسعى إلى تحليل قضايا قانون العمل، فسوف نركز على التعريف الوارد في قانون العمل الإيراني.

المادة ٢ من قانون العمل الإيراني النافذ تعرف العامل على النحو التالي: «العامل هو كل من يعمل بأية صفة مقابل أجر بما في ذلك الأجر والرواتب والمشاركة في الأرباح وغيرها من المزايا، بناء على طلب صاحب العمل». ويتضمن تعريف العامل المنصوص عليه في المادة ٢ من قانون العمل الإيراني عدة نقاط جديدة بالملاحظة:

النقطة الثالثة — العامل هو من لا يكون عمله تطوعياً أو مجانياً، بل يتقاضى أجراً مقابل عمله. فالعلاقة بين العامل وصاحب العمل علاقة معاوضة وتعويض، أي أن العامل يخضع لأوامر صاحب العمل ورغباته مقابل أجر. وبالتالي فإن العمل الذي يؤدي على أساس شرطي وتطوعي وغير ربحي، وإن كان يكافئ أحياناً لتشجيع الأفراد، لا يخضع لقانون العمل.

النقطة الرابعة - كما أن للعامل مسميات مختلفة ولا يعتد بمسمى وظيفته، فإن مسمى الراتب والأجور التي يتقاضاها لا علاقة له بكونه عاملاً، فلا فرق في صفة العامل بين من يدفع له أجره يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً راتباً. كما يمكن أن يتخذ أجر العامل صوراً مختلفة، مثل تقاسم الأرباح أو مزايا أخرى، من غير أن يخرج ذلك عن وصف العامل. ثم جاء قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ليضع تعريفاً صريحاً للعامل، حيث نصت الفقرة السادسة من المادة ١ على أن «العامل هو كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون.»

ثالثاً - يشترك القانون العراقي مع الإيراني في عدم حصر العمل المعتبر في نطاق العمل البدني فقط، بل يشير صراحة إلى «العمل الفكري أو البدني» لقاء أجر، وهو ما يفتح مفهوم العامل ليشمل العمال اليدويين والموظفين الذهنيين وأصحاب المهن التخصصية متى توافرت فيهم عناصر التبعية والأجر، كالمهندس أو التقني أو المبرمج الذي يعمل لحساب منشأة خاصة تحت إشرافها.

في كل من القانونين الإيراني والعراقي يعد اصطلاح «صاحب العمل» من المفاهيم المحورية في تنظيم علاقات العمل، غير أن المشرعين تناولوه بصياغات متقاربة في الجوهر مع بعض الفوارق في التفصيل. ووفقاً للمادة ٣ من قانون العمل الإيراني النافذ: «صاحب العمل هو الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي يعمل العامل بناء على طلب منه مقابل أجر». تجدر الإشارة إلى بعض النقاط في التعريف أعلاه:

أولاً: خلافاً لما ورد في تعريف العامل، يمكن أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو معنوياً. من ناحية أخرى، لا فرق بين أن يكون الكيان القانوني للشخص المعنوي كياناً خاضعاً للقانون الخاص، كالشركات التجارية الخاصة، أو كياناً خاضعاً للقانون العام، كالحكومة والبلديات والشركات المملوكة للدولة. ثانياً: من التعريف أعلاه، يتضح أن صاحب العمل ليس بالضرورة هو من يشغل العامل في ورشته وتحت إشرافه وتوجيهاته المباشرة، بل قد يعمل العامل لحسابه ويؤدي العمل وفق معايير عامة ومحددة يضعها صاحب العمل. المهم أن يؤدي العامل عمله بموافقة صاحب العمل، كالعامل الذي يستلم المواد الخام من صاحب العمل ويعمل في منزله بناء على أمره، ويسلم عمله بناء على كمية أو عدد المنتجات ويستلم أجراً، وهو ما يسمى عادة بالعمل المأجور.

ثالثاً: مع أن صاحب العمل هو من يتوقع فيه توافر رأس مال وأدوات كافية لتشغيل العمال، إلا أن هذا الموضوع لم يذكر كشرط قانوني لمفهوم صاحب العمل في تعريف المادة ٣ من قانون العمل الإيراني، ما يعني أن الشروط القانونية لصاحب العمل ليست وجود رأس مال وأدوات وورشة عمل بالمعنى المتعارف عليه، بل يجوز للفقر الذي لا يملك الكثير من الإمكانيات المالية أن يستأجر عاملاً لبضعة أيام، ويعتبر صاحب عمل بالمعنى القانوني. ويستخلص من ذلك أن معيار العامل والسلطة المقابلة لا يفهم بمعزل عن التبعية القانونية، وأن أي تنظيم للفصل التأديبي ينبغي أن يظل تابعاً للغاية الحماية لقانون العمل. فحماية المشروع من الإخلال المشروع لا تستلزم إطلاق سلطة الإنهاء، بل توجب الفصل بين مقتضيات الإدارة ومقتضيات الجزاء الاستثنائي.

المطلب الثاني: نشأة التنظيم التأديبي في تشريع العمل العراقي

يتضح عند تتبع مسار التشريع العراقي في مجال علاقات العمل أن العقوبات الانضباطية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العمال المخالفين لم تظهر بصورتها الحالية دفعة واحدة بل مرت بمراحل تاريخية متعاقبة مهدت لظهورها التدريجي بوصفها نظاماً قانونياً متكاملاً يستند إلى نصوص خاصة وضمانات موضوعية وإجرائية متوازنة بين مصلحة صاحب العمل ومصلحة العامل فقد كانت العلاقة العملية في بداياتها تخضع في الأغلب للأصول العامة في القانون المدني وبعض الأنظمة الإدارية الخاصة من غير أن يحرص المشرع على تنظيم مفصل لسلطة صاحب العمل التأديبية وإنما كان يكتفي بالاعتراف الضمني بهذه السلطة من خلال منحه إمكانية إنهاء عقد العمل أو وقف العامل أو حرمانه من بعض المزايا عند ارتكاب

صور خطيرة من الإخلال بواجبات العمل ومن ثم فإن العقوبة الانضباطية لم تكن مفهوما مستقلا بل كانت تذوب في إطار الفسخ أو الفصل أو غيرهما من الآثار التعاقدية.

ثم جاءت مرحلة قانون العمل العراقي رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٧ الملغى لتشكل نقطة انعطاف مهمة في مسير هذا التطور إذ حرص المشرع لأول مرة على ان يستعمل مصطلح العقوبات الانضباطية ويضع لها قائمة قانونية محددة فنصت المادة المختصة بالعقوبات على مجموعة من الجزاءات رتبها تصاعديا بحسب جسامة المخالفة وهي لفت النظر وقطع الأجر وتأجيل منح العامل الزيادة السنوية وحجب الزيادة السنوية عن السنة التي وقعت فيها المخالفة وعقوبة الفصل من العمل وقد أورد المشرع هذه العقوبات على سبيل الحصر بما يعنى ان لصاحب العمل ان يختار من بينها ما يتناسب مع الخطأ المنسوب للعامل من غير ان يتوسع في ابتداء عقوبات أخرى لم ينص عليها القانون ومع ان هذا القانون لم يعرف العقوبة الانضباطية تعريفا صريحا إلا انه نقل الفكرة من مرحلتها الضمنية المتبعثرة إلى مرحلة النص الخاص المتمثل في مادة واحدة تجمع شتات الجزاءات وتبين أنواعها ومددها والآثار المترتبة عليها كقطع الأجر لمدة محددة أو حجب الزيادة السنوية لأجل معين وبذلك انتقل التشريع العراقي من مرحلة الإشارة العرضية إلى سلطة صاحب العمل التأديبية إلى مرحلة تنظيمها نصيا بوصفها نظاما قائما بذاته وان كانت الضمانات الإجرائية المقررة آنذاك محدودة إذا ما قورنت بالتنظيم اللاحق .

وفي الإطار ذاته لم يقتصر التطور التاريخي على تعديل قائمة العقوبات بل شمل أيضا إعادة بناء الضمانات القانونية المرتبطة بممارستها فقد ألزم المشرع في القانون النافذ أصحاب العمل الذين يستخدمون عددا معينا من العمال بإعداد قواعد داخلية يذكر فيها التزامات العمال وقواعد انضباطهم مسترشدين بالأنظمة النموذجية التي تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومع ان القانون لم يشترط مطابقة هذه القواعد مطابقة تامة للأنموذج إلا انه أوجب وجودها بوصفها المصدر الذي يجب ان تدرج فيه المخالفات والانضباطيات التي يمكن معاقبة العامل عليها الأمر الذي يمثل خطوة إلى الأمام مقارنة بقانون ١٩٨٧ الملغى الذي كان أكثر وضوحا في اشتراط بيان المخالفات في القواعد الداخلية لكنه لم يؤسس لبناء مرن يسمح بتكييف هذه القواعد مع خصوصية كل مشروع كما شدد المشرع في القانون الحالي على مجموعة من القيود الإجرائية مثل وجوب إجراء تحقيق مع العامل قبل فرض العقوبة ووجوب ان يصدر قرار العقوبة بالكتابة لا شفاهة حتى يتمكن العامل من معرفة أسبابها ومضمونها والطعن فيها عند الاقتضاء وقد بين البحث ان قانون العمل رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٧ كان يلزم أيضا بإصدار قرار نتيجة التحقيق خلال مدة محددة قدرها خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء التحقيق وهو قيد لم ينص عليه القانون النافذ صراحة مما يفتح مجالا لتعطيل مصير العامل طويلا تحت ستار استمرار التحقيق.

في هذا المطلب يقصد بالأساس القانوني للفصل التأديبي الإطار الذي يستمد منه صاحب العمل في العراق سلطة إنهاء علاقة العمل كجزاء تأديبي، مع تحديد الحدود الموضوعية والإجرائية التي تمنع تحول هذه السلطة إلى فصل تعسفي. هذا الأساس لا يقتصر على نصوص قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، بل يتكون من منظومة متكاملة تبدأ من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥، وتمتد إلى التشريعات العمالية المكملة، وإلى القواعد الخاصة بانضباط موظفي الدولة بالنسبة للقطاع العام، ثم اللوائح الداخلية ونظم العمل في المنشآت، إضافة إلى ما استقر عليه قضاء محاكم العمل في الرقابة على مشروعية الفصل التأديبي. ومن ثم، فإن فهم الفصل التأديبي في قانون العمل العراقي يستلزم قراءة نسقية لهذه المستويات المتداخلة، مع ملاحظة ما سبق بيانه في المباحث التمهيدية من تعريف للعامل والفصل التأديبي وتمييزه عن صور أخرى من إنهاء العقد .

وتبين هذه التطورات أن الانتقال إلى تنظيم تفصيلي للجزاءات لم يكن مجرد تغيير في الصياغة القانونية؛ فقد صاحبتة محاولة ضبط السلطة داخل المنشأة وربطها بمصلحة العمل. ومن ثم فإن دراسة النص النافذ ينبغي أن تستحضر أوجه القصور في التنظيمات السابقة دون أن تحملها ما لا تدل عليه أحكامها.

المطلب الثالث: تطور ضبط الفصل التأديبي في القانون الإيراني

يعود تاريخ بداية وضع قوانين ولوائح العمل، كسائر القوانين واللوائح في إيران، إلى الفترة الدستورية وبداية التشريع في إيران. خلال هذه الفترة، انخرط معظم الناس في العمل الزراعي والحيواني والأنشطة التقليدية كنسج السجاد. كما انخرط عدد محدود من العمال في أنشطة حديثة كمنشآت شركة النفط الأنجلو-إيرانية السابقة، وصيد الأسماك، وبناء الطرق. خلال هذه الفترة، كانت ظروف العمل شاقة ومرهقة. كان العمال يعملون من ١٠ إلى ١٢ ساعة يوميا، وكانت أجور النساء والأطفال أقل بكثير من أجور الرجال. في السنوات الأولى من الحقبة الدستورية، شكل بعض العمال نقابات عمالية، مثل نقابة عمال الطباعة في طهران ورشت، ونقابة «أصحاب البلم» في ميناء أنزلي. كان أول قانون سن في إيران لتنظيم علاقات العمل، بل أول وثيقة للتدخل الحكومي في علاقات العمل، هو مرسوم حاكم كرمان ومحافظات سيستان وبلوشستان بشأن حماية عمال ورش نسج السجاد، الصادر في ١٥ ديسمبر/كانون الأول ١٩٢٣، ونشر في إحدى منشورات مكتب العمل الدولي. ورغم أن أحكام هذا المرسوم اقتضت على عمال نسج السجاد، وخاصة في محافظة كرمان، إلا أنه يكتسب أهمية خاصة لكونه أول وثيقة مقننة في إيران بشأن شروط العمل.

أسست أول إدارة حكومية معنية بشؤون العمل في إيران عام ١٩٣٥ باسم "الإدارة العامة للصناعة والمناجم"، وأعدت "لائحة تنظيم المصانع والمؤسسات الصناعية" وأقرت من قبل هذه الإدارة العامة في ١٩ أغسطس ١٩٣٦. وتضمنت هذه اللائحة، التي تألفت من ٦٩ مادة، لوائح بشأن شروط إنشاء المصانع، واللوائح الفنية والصحية الخاصة بها، بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بسلامة العمال وصحتهم، وواجبات أصحاب العمل فيما يتعلق بتصنيف العمال وتأهيلهم، وكيفية إشراف "الإدارة العامة للصناعة والمناجم". كما تضمنت أحكاما تتعلق بحظر النشاط الجماعي والإضرابات، وعقوبات التعويض والسجن لمخالفة هذا النظام، ولوائح حماية العاملات والمرضى .

وهكذا، سنت أول لوائح العمل في إيران على شكل مرسوم حكومي، وليس قانونا أقره البرلمان. تكون المرسوم التشريعي لعام ١٩٤٦، الذي سمي قانون العمل إهمالا، من ٤٨ مادة و ٣٤ مذكرة، وكان داعما نسبيا، نظرا لنشاط المنظمات العمالية. تنص المادة ١٧ من هذا القانون على أنه يجوز لصاحب العمل فصل العامل بإشعار كتابي مسبق مدته سبعة أيام. وفي حال عدم التزام صاحب العمل بهذا الإشعار، فإنه ملزم بدفع أجر سبعة أيام للعامل عن فترة الإشعار. تنص الملاحظتان الأولى والثانية من هذه المادة على ما يلي: ملاحظة ٢: إذا كان لدى العامل المسرح خبرة لا تقل عن أربعة أشهر في هذه الورشة، فله الحق في تقديم شكوى ضد تصرفات صاحب العمل إلى هيئة فض المنازعات خلال أسبوعين، ويكون قرار الهيئة نهائيا وملزما، ويلتزم صاحب العمل بدفع أجر العامل من تاريخ تقديم الشكوى وحتى صدور القرار. أيضا تشير المادة ١٨ من نفس القانون على أن: «إذا قام صاحب العمل بإنهاء خدمة الموظف وفقا للمادة ١٧، فسيتم دفع أجر سبعة أيام للموظف من صندوق التعاونية الخاص بالورشة عن كل سنة خدمة متتالية.» بعد أن اتضحت عيوب قانون العمل لعام ١٩٤٦، اتخذ قرار بصياغة قانون جديد. ولصياغة هذا القانون، زار وفد من خبراء مكتب العمل الدولي إيران بناء على طلب الحكومة، وأعد مشروع قانون وقدم إلى البرلمان بالتشاور مع خبراء محليين. أقر مشروع القانون الحكومي مع بعض التعديلات في اللجان البرلمانية، وبموجب مادة واحدة أقرت في ١٧ يونيو ١٩٤٩، أذن المجلس الوطني بتنفيذ قرارات اللجان المذكورة. كان من المقرر مبدئيا أن يسري هذا القانون لمدة عام واحد، ولكنه في الواقع العملي كان ينظم علاقات العمل حتى إقرار قانون العمل لعام ١٩٥٨.

وبناء على هذه النقاط وأسباب أخرى، تبلورت في الأشهر الأخيرة من عام ١٩٧٩ فكرة تنظيم لوائح عمل جديدة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية آنذاك. بعد نضالات عديدة وإحدى عشر عاما من المداولات، تمت الموافقة على قانون العمل للجمهورية الإسلامية الإيرانية من قبل مجلس تشخيص مصلحة النظام في عام ١٩٩٠. تؤكد التجربة الإيرانية أن اتساع اللوائح المهنية قد يزيد المرونة في معالجة المخالفات، لكنه يثير في الوقت نفسه سؤالا عن حدود التفويض ومشروعية القواعد التي تصدر داخل المنشأة. ولهذا تبدو الحاجة قائمة إلى وصل النظام الداخلي بالمعايير القانونية العامة وضمان عدم مخالفته للحماية المقررة للعامل.

المبحث الثاني: المعايير الموضوعية لمشروعية الفصل التأديبي

ترتبط المشروعية الموضوعية بأسباب القرار لا بمجرد شكله؛ فقد يستوفي صاحب العمل بعض الإجراءات ثم يظل الفصل فاقداً أساسه إذا لم تتوافر مخالفة تبرر المساس باستمرار علاقة العمل. ويقتضي ذلك التمييز بين الخطأ العارض والسلوك الجسيم، وبين عدم الرضا الإداري عن الأداء وبين الإخلال الحقيقي بالتزام مهني. وتكتمل هذه الرقابة بإعمال التناسب والتدرج، ثم فحص النتيجة في ضوء العدالة والظروف المحيطة بالعامل والمشروع. لذلك لا تكفي قائمة جامدة للمخالفات وحدها؛ فالجزاء الأشد يحتاج إلى تفسير منضبط يحول دون تحويل السلطة التأديبية إلى وسيلة للاستغناء عن العمال لأسباب لا تتصل بسلوكهم.

المطلب الأول: السبب المشروع والخطأ المهني الجسيم

لقد تم تقديم عدة تعريفات فيما يتعلق بمفهوم سوء السلوك أو الذنب الجسيم أو الإهمال الجسيم، ولكن هنا تم محاولة لشرح سوء السلوك الجسيم من حيث حقوق العمل وباعتباره معياراً لتمييز الفصل القانوني. لا يوجد تعريف مبدئي للخطأ الجسيم في اللوائح الدولية والقوانين المحلية، وقد أحال المشرعون في مختلف الدول ضمناً تنفيذ هذه المهمة إلى الفقه القانوني والإجراءات القانونية والآراء القضائية. ومع ذلك، بدراسة اللوائح المحلية لمختلف الأنظمة القانونية، نتوصل إلى تعريفات، وإن كانت أوسع وأكثر عموضاً من تعريفات فقهاء القانون في هذا الصدد. على سبيل المثال، عرفت المادة ١٧٠ من قانون علاقات العمل الأسترالي السابق و الملغى، سوء السلوك الخطير بأنه: «سوء سلوك من هذا النوع الذي [بعد ارتكابه] يكون من غير المعقول توقع أن يستمر صاحب العمل في علاقة العمل، حتى بعد انتهاء فترة الإخطار و الانذار للعامل» ويشمل ذلك «السلوك المتعمد من جانب العامل الذي يتعارض مع استمرار علاقة العمل» أو «السلوك الذي يشكل خطراً وشيكاً ومؤكد على صحة وسلامة الشخص أو سمعة أو استمرارية أو ربحية أعمال صاحب العمل» وفي قضية أخرى، حيث عرف صاحب العمل الإهمال الجسيم بأنه انتهاك لواحدة أو أكثر من القواعد الثماني المذكورة في العقد، وجدت المحكمة أن انتهاك القاعدة رقم ثلاثة، أي الرفض المطلق للامتنثال لأوامر صاحب العمل، كان متوافقاً مع احتياجات الورشة واعتبرته إهمالاً جسيماً في العلاقة بين الطرفين.

أحد أسباب فصل العامل في قوانين كل الدول هو سلوك العامل. هناك إجماع عام على أن العامل لا يتمتع بحرية مطلقة في القيام بأفعاله، وأنه إذا ارتكب أفعالا معينة، فيجب منح صاحب العمل المتضرر الحق في فصله. ومع ذلك، لا يوجد اتفاق نظري بشأن حدود سلطة صاحب العمل وحدودها وطبيعة الخطأ الذي ارتكبه العامل. في الواقع، يمكن القول في هذا الصدد إن أساس العلاقة بين العامل وصاحب العمل يقوم على الصدق والاحترام والثقة المتبادلة. ونتيجة لذلك، كلما تسبب سلوك من جانب العامل في ضرر لا يمكن إصلاحه لهذه الثقة، فإنه سيؤدي إلى نهاية هذه العلاقة ويعطي صاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل. وكما أكدته قضايا هامة ومؤثرة في هذا الموضوع، فإن الفصل من العمل يجب أن يستخدم عندما يتم تدمير الثقة بين العامل وصاحب العمل، ويصبح الفصل فعالاً كضمانة للتنفيذ على تصرفات العامل غير السليمة. والنتيجة أن الثقة جوهر وشرط لطبيعة عقد العمل والعلاقة الناتجة عنه بين العامل وصاحب العمل. ولذلك، لا يجوز لصاحب العمل فصل عامله إلا إذا أخل بأساس هذه العلاقة بارتكاب خطأ جسيم، ولم يترك مبرراً لاستمرارها.

يشترط المشرع العراقي لجواز الفصل التأديبي أن تتوافر مجموعة من الضوابط الموضوعية والإجرائية التي تجعل من هذا الجزاء الاستثنائي وسيلة لحماية مصلحة العمل، لا أداة للتعسف في مواجهة العامل. فالفصل التأديبي في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ لا يقوم لمجرد إرادة صاحب العمل أو عدم رضاه عن العامل، بل يرتبط بوجود خطأ انضباطي جسيم، منصوص عليه في القانون أو في قواعد الانضباط الداخلية المصادق عليها، مع احترام مبدأ التدرج في العقوبات، ومراعاة التناسب بين المخالفة والجزاء، وتمكين العامل من الدفاع عن نفسه، فضلاً عن تقييده بمواعيد وأشكال معينة لفرض العقوبة والطعن فيها. وهذا ما تؤكد صراحة أحكام الفصل الرابع عشر من قانون العمل العراقي النافذ، ولا سيما المواد الممتدة من ١٣٦ إلى ١٤٥ منه (الصادر بالرقم ٣٧ لعام ٢٠١٥).

وعليه، لا تتحقق مشروعية السبب بمجرد وصف سلوك العامل بأنه إخلال أو تقصير؛ إذ يجب بيان الالتزام المحدد الذي خالفه، والتحقق من الوقائع ومدى تأثيرها في استمرار العمل. وتظل صفة الجسامة نتيجة لتقدير قانوني منضبط وليست تسمية ينفراد صاحب العمل بإصاقتها بالفعل.

المطلب الثاني: التدرج والتناسب ومنع المغالاة في العقوبة

لقد كانت جنوب أفريقيا واحدة من أهم الدول وأكثرها تأثيراً في إنشاء وتطوير هذا المنظور؛ لدرجة أن معيار صاحب العمل المعقول لم يقبل بنفس الشكل بعد دخوله إلى الممارسة القضائية في هذا البلد، وتم قبول تفسيرات مختلفة له بطريقة أعطته لمسة من العدالة، وتم تطبيقها من قبل محاكم هذا البلد. وتحت تأثير هذه التطورات، اعتمدت المملكة المتحدة، التي وجدت نفسها هذه المرة متأثرة بهذه التوجهات، المعيار الجديد للفصل العادل، والذي كان أكثر انسجاماً مع ظهور قانون العمل في البلاد، كنوع من الاستعاضة عن المعيار السابق لصاحب العمل المعقول؛ لأن المادة ٩٨ (٤) من القانون الأخير تحدثت عن عدالة الفصل واعتبرت وجود سبب معقول لذلك أحد علامات تقييم عدالة هذا الفصل.

ومن ناحية أخرى، في قضية قام فيها صاحب عمل بطرد عماله بسبب الإبلاغ زوراً عن العمل الإضافي مقابل عمل لم يقوموا به فعلياً وبالتالي الحصول على أجر إضافي احتيالي، لم تعتبر المحكمة مثل هذا الخطأ خرقاً للثقة بين العامل وصاحب العمل وتبريراً لطردهم، وأعادتم إلى العمل مع تحذير نهائي، لأنهم كانوا يقدمون خدمة صادقة لسنوات عديدة دون ارتكاب خطأ مماثل وفي كندا، يسمح لصاحب العمل أيضاً بطرد العامل إذا كان لديه «سبب عادل» للقيام بذلك. في تفسير السبب العادل وتمييزه عن السبب الصحيح أو المبرر، اعتبره فقهاء هذا البلد متضمناً نوعاً من مفهوم العدالة. ولذلك، ثبت قرار صاحب العمل بالفصل عندما يراعي العدالة شكلاً وموضوعاً. وبالتالي، فإن فصل العامل دون مراعاة مدة خدمته وسجله المهني الجيد لن يطبق في هذا البلد، بلا شك. يتميز هذه المعيار، بخلاف المعيارين السابقين، بمرونة ومرونة أكبر في كل حالة، وقد وضعت أساساً لتطبيقها على كل حالة على حدة، وليس كقاعدة عامة. مع ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من أن هذه الميزة تعد من مزايا هذا المعيار مقارنة بالمناهج السابقة من حيث قابليته للتطبيق على أي حالة، إلا أنها قد تسبب ثغرات في هذه اللائحة. في هذه الحالة، يلاحظ بشدة غياب معيار محدد كان من شأنه أن يحدد سابقاً حدود صلاحيات العمل.

يضع القانون العراقي شرطاً جوهرياً آخر للفصل التأديبي يتمثل في ضرورة احترام مبدأ التدرج في العقوبة والتناسب بينها وبين جسامة المخالفة.

فالمادة ١٣٨ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ تقرر مجموعة من العقوبات الانضباطية التي يمكن لصاحب العمل تطبيقها عند ارتكاب العامل لمخالفة للتعليمات أو إخلاله بالتزاماته بموجب عقد العمل، وهي الإنذار الخطي، وإيقاف العامل عن العمل مدة لا تزيد على ثلاثة أيام، وحجب الزيادة السنوية لمدة لا تزيد على ١٨٠ يوماً، وتنزيل الدرجة مع ما يستتبعه من خفض الأجر، ثم الفصل من العمل. ويفهم من هذا الترتيب أن المشرع لم ينظر إلى الجزاءات التأديبية كخيارات مباحة على قدم المساواة، وإنما صاغها في شكل سلم متدرج من الأقل مساساً بمركز العامل الوظيفي إلى الأشد خطورة، بحيث لا يصر إلى الدرجة القصوى إلا إذا عجزت الدرجات الأدنى عن تحقيق الغاية من الجزاء وهي إعادة الانضباط وحماية مصلحة العمل. ومن ثم، فإن الفصل التأديبي يفهم في هذا الإطار على أنه نهاية سلسلة من التدابير الانضباطية، لا نقطة الانطلاق الأولى في مواجهة أي إخلال يصدر عن العامل.

ويترتب على هذا البناء المتدرج التزام عملي على عاتق صاحب العمل بمراعاة طبيعة كل مخالفة ودرجتها قبل اختيار العقوبة. فإذا كانت المخالفة بسيطة أو عرضية، مثل تأخر محدود عن موعد الحضور أو إهمال غير جسيم لا يترتب عليه ضرر حقيقي، فإن منطق التدرج يقتضي الاكتفاء في البداية بإنذار خطي أو توجيه تنبيه واضح، مع إتاحة الفرصة للعامل لتعديل سلوكه. أما إذا تكرر الفعل أو تبين أن العامل غير مكثرت بالتوجيهات، فيمكن عندئذ الانتقال إلى إيقافه عن العمل لفترة محدودة أو حرمانه من الزيادة السنوية، باعتبار ذلك رسالة أكثر صرامة من الناحية الاقتصادية والوظيفية. ولا يفتح باب تنزيل الدرجة أو الفصل إلا عندما تنكشف للإدارة صورة سلوك متكرر أو خطأ جسيم يعبر عن عدم صلاحية العامل

للاستمرار في وظيفته أو عن تحديد حقيقي لمصالح المؤسسة أو لسلامة بيئة العمل. بهذا المعنى، يصبح احترام مبدأ التدرج شرطاً لتوافر المشروعية في القرار التأديبي، لا مجرد خيار تنظيمي بيد صاحب العمل .

يفضي التناسب إلى نتيجة عملية مفادها أن الفصل يجب أن يظل الملاذ الأخير حين تكون المعالجة الأخف كافية لتحقيق الانضباط. ولا يعني ذلك حظر الفصل المباشر في المخالفات الخطيرة، بل اشتراط تفسير سبب عدم جدوى الجزاءات الأدنى على نحو قابل للفحص الموضوعي.

المطلب الثالث: معيار العدالة وحدود تقدير صاحب العمل

سنتناول هنا أحد معايير الفصل القانوني من العمل. وقد حظي هذا المعيار، المعروف بالفصل المعقول، بتأثير واسع في مختلف الدول، مع تفسيرات مختلفة أحياناً، وسنتناوله أولاً. ثم سنتناول حالات تطبيق هذا النهج في قوانين دول أخرى، وأخيراً، سنشرح مزايا وعيوب هذا المعيار.

يعد معيار «صاحب العمل المعقول» أحد أقدم المعايير وأكثرها بدائية في تبرير فصل العامل. وقد طبقت هذه القاعدة لأول مرة في إنجلترا منتصف الثمانينيات. من قبل المحاكم الصناعية، من خلال تفسير خاص للمادة ٩٨(٤) من قانون حقوق العمل في ذلك البلد، وذلك لتقييم أهلية صاحب العمل في فصل العامل. ومن هناك، شقت طريقها إلى الأنظمة القانونية في بلدان أخرى. وقد حاولت الآراء الفقهية والقضائية في البلدان الأخرى، كل منها بإجراء تعديلات على هذه القاعدة، تكييفها مع القواعد الحاكمة للفصل القانوني في نطاق قانون العمل الخاص بها. ولكن، لم يستمر هذا النهج حتى في البلد الذي ابتكره لأكثر من عقد من الزمان، وتدرجياً أفسح المجال لمعايير أكثر نضجاً.

بناءً على معيار صاحب العمل المعقول في القانون الإنجليزي، يضع القاضي نفسه في موقف صاحب العمل ويعطي نفسه كل المعلومات التي كان يعرفها صاحب العمل وقت الفصل، وبعد أن يضع نفسه في ذلك الوقت و الظروف، يسأل نفسه: هل كان قرار صاحب العمل معقول بفصل عامله في تلك الظروف؟ ويؤكد نفس الرأي لاحقاً على أنه لا ينبغي للقاضي أن يسأل نفسه ما إذا كان هو أيضاً سيفصل عامله في تلك الحالة أم لا، بل يجب عليه أن يحل محل صاحب العمل في تلك الظروف الخاصة. بعبارة أخرى، ليس له الحق في تقييم قرار صاحب العمل بشكل مجرد ونوعي بل بمقارنته بصاحب عمل معقول كسلوك معياري. النقطة الأساسية هي أن على القاضي أن يضع نفسه مكان صاحب العمل وقت الفصل، وأن يقيم، أخذاً في الاعتبار جميع المعلومات التي كانت لديه آنذاك، ما إذا كان صاحب العمل المعقول في تلك الظروف سيفصل العامل. ومن النقاط المهمة الأخرى ألا يدخل القاضي رأيه الشخصي في السؤال عما إذا كان سيفصل العامل في تلك الظروف. بل ينبغي للقاضي أن يقيم قرار صاحب العمل في ضوء سلوك صاحب العمل المعقول والمعياري في الظروف المحددة، وليس بشكل عام وبمجرد.

والآن، وبعد دراسة متأنية للمعايير الرئيسية الثلاثة وفروعها المختلفة في مختلف الأنظمة القانونية، يبدو من المؤسف أن قانون العمل الإيراني قد تأخر عن مواكبة التطورات القانونية في هذا المجال؛ لدرجة أنه على الرغم من أن الكثيرين لا يعتبرون تطبيق معيار الخطأ الجسيم مناسباً وهم في صدد التحرك نحو معايير أكثر عدالة في هذا المجال، إلا أن المشرع الإيراني ما زال في الزاوية واستخدم كلمة «خطأ» لتبرير فصل العامل، الأمر الذي قد يجده البعض، في غياب الوعي الكافي بالتطورات الأخيرة في قانون العمل العالمي، يشمل خطأ أخف من الخطأ العادي، بعد ظهور الكلمة المذكورة أعلاه .

ومع ذلك، فمن المؤكد أن مشرعنا لم يلزم نفسه قط بأي من المعايير الثلاثة قيد النظر؛ مما أدى إلى تباين في مجال التشريع في كل باب من أبواب اللوائح، بحيث إن عدم الالتزام بمعيار الخطأ الجسيم المنصوص عليه في المادة ٢٧ من قانون العمل، وتجاهل معيار صاحب العمل المعقول عند صياغة اللوائح المتعلقة بتعديل القوى العاملة، وأخيراً عدم وجود نص على إجراءات فصل العمال، يشير إلى إهمال معيار الفصل العادل. ولذلك، تبرز جميع هذه الحالات ضرورة مراعاة المشرعين للمبادئ التي تحكمها عند صياغة اللوائح المستقبلية.

وهذه الحالات تعكس في مجموعها تصور المشرع لمفهوم الإهمال أو سوء السلوك الجسيم الذي يزول معه أساس الثقة بين الطرفين وتصبح معه علاقة العمل غير قابلة للاستمرار بصورة طبيعية كما أن ربط المسؤولية في المادة ١٣٧ بالعمد أو بالإهمال الفادح أو بالخطأ الجسيم يمنح القضاء معياراً إضافياً للتمييز بين المخالفات البسيطة التي لا تبرر الفصل والمخالفات الجسيمة التي يبدو فيها الفصل نتيجة منطقية لحماية مصالح المشروع وسمعته وسلامة العاملين فيه. وإذا كان معيار العدالة أوسع من التناسب الحسابي بين المخالفة والجزاء، فإنه لا يتيح استبدال الحكم القانوني بتقدير وجداني. المطلوب هو تحليل ملاسبات الواقعة ومدى تكرارها وآثارها على الثقة المهنية وسجل العامل، مع المحافظة على وضوح الحد الأدنى من الضمان التشريعي.

المبحث الثالث: التنظيم المقارن لشروط الفصل في العراق وإيران

تكشف مقارنة النصوص العراقية والإيرانية أن وحدة الغاية لا تستلزم وحدة الأداة التنظيمية. فالتفصيل التشريعي يحدد نطاق السلطة ويعزز توقعات أطراف العقد، بينما تسهم اللوائح الداخلية المعتمدة والجهات التمثيلية في مواءمة الانضباط مع طبيعة العمل دون إهدار الضمانات القانونية. من ثم ينبغي تقييم كلا النظامين وفق معيار مركب يتصل بمدى تحديد السبب، واستقلال القاعدة التأديبية عن النزوات الإدارية، وضمان مناسبة الجزاء. وعلى هذا الأساس لا تدرس المواد القانونية منفردة، وإنما في ضوء علاقتها بأصل حق العمل وواجب احترام الكرامة والأمن الوظيفي.

المطلب الأول: تحديد حالات الفصل ومقتضيات الشرعية في العراق

يمثل قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ الإطار التشريعي الرئيس الذي ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل في القطاع الخاص، إذ جاء ليحل محل قانون العمل السابق وليعيد بناء المنظومة العمالية على أسس أكثر انسجاماً مع الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ ومع التزامات العراق في مجال حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية. فهذا القانون لا يقتصر على تحديد حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل في المستوى الفردي، بل يتجاوز ذلك إلى تنظيم بيئة العمل برمتها، من حيث شروط السلامة والصحة المهنية، وضمان الأجر العادل، وتنظيم ساعات العمل، وحماية العمال من الفصل التعسفي، وإطار المفاوضة الجماعية. ومن هذا المنطلق، يمكن القول إن قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ يمثل حلقة وصل بين متطلبات الاقتصاد الحر وبين مقتضيات العدالة الاجتماعية التي أكد عليها الدستور، فهو يمنح صاحب العمل من جهة سلطات إدارية وتأديبية لازمة لإدارة المشروع بكفاءة، ويضع من جهة أخرى قيوداً وضمانات تحول دون استغلال مركزه القوي في مواجهة العامل بوصفه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية.

ومن تكشف اشتراطات المادة ١٤٣ عن تبني المشرع لفكرة «المساءلة العادلة»، التي تقتضي تمكين العامل من معرفة ما ينسب إليه بدقة، ومنحه الفرصة للإجابة عن الاتهامات وشرح ظروفه وملاسباته قبل اتخاذ القرار التأديبي في حقه. فالزام صاحب العمل بالسماع إلى دفاع العامل، سواء بصورة مباشرة أو من خلال لجنة انضباط داخلية، يقطع الطريق أمام القرارات المتسارعة أو المبينة على رواية طرف واحد، كما يسمح بالكشف أحياناً عن أسباب موضوعية تقف خلف التقصير (مثل سوء تنظيم العمل أو غموض التعليمات أو ضغط العمل المفرط) بما قد يدفع صاحب العمل إلى تبني حلول إدارية بديلة عن الفصل.

وعلى هذا الأساس، فإن الفصل الذي يقع دون إنذارات مكتوبة سابقة أو دون تمكين العامل من الدفاع ومناقشة ما نسب إليه، يعد فصلاً مفتقراً إلى ضمانات المشروعية الإجرائية ويكون عرضة للإلغاء أمام محكمة العمل، حتى لو ثبت أصل المخالفة، لأن احترام الإجراءات في التصرف التأديبي يعد شرطاً لا يقل أهمية عن توافر السبب الموضوعي ذاته.

فالقوانين المتعلقة بالتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، وآخرها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الذي أدخل تعديلات جوهرية على نظام الحماية الاجتماعية للعمال في القطاع الخاص، تنشئ علاقة وثيقة بين إنهاء علاقة العمل وبين استحقاق المنافع التأمينية، مثل الراتب التقاعدي وتعويضات إصابات العمل ومنافع العجز والوفاة. وبناء على ذلك، فإن قرار الفصل التأديبي لا يقتصر أثره على إنهاء رابطة العمل فحسب، بل

قد ينعكس مباشرة على أقدمية العامل التأمينية، وعلى مدة اشتراكه في صندوق الضمان، وعلى مقدار الراتب التقاعدي أو التعويض الذي سيستحقه لاحقاً. ومن هنا يترتب التزام إضافي على صاحب العمل عند اللجوء إلى الفصل التأديبي، يتمثل في ضرورة مراعاة أن هذا الجزاء يمس بحقوق ذات طبيعة اجتماعية محمية بقواعد آمرة، وأن أي تعسف في إنهاء الخدمة قد يفضي إلى حرمان العامل من جزء من ضمانه الاجتماعي الذي بني على سنوات طويلة من الاشتراك. كما أن هيئات التقاعد والضمان الاجتماعي، عندما تنظر في تسوية حقوق العامل المفصول، تتعامل مع قرار الفصل على ضوء مشروعيته القانونية، بحيث يمكن أن تترتب فروق ملموسة بين الفصل المشروع والفصل التعسفي في طريقة احتساب الاستحقاقات أو إمكان المطالبة بالتعويض.

من الشروط الأساسية التي يقرها قانون العمل العراقي لمشروعية الفصل التأديبي، التقيد بمواعيد وإجراءات محددة قبل توقيع العقوبة، بحيث لا تبقى إرادة صاحب العمل منفصلة من القيود الزمنية أو الإجرائية، بل تحاط بسياسات قانوني واضح يضمن استقرار المراكز القانونية للعاملين. فمن حيث المدة الزمنية، نصت المادة ١٣٨ / أولاً من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على أنه لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أية عقوبة انضباطية بحق العامل عن أية مخالفة تم بها بعد مضي ١٥ يوماً من تاريخ علم صاحب العمل أو أحد ممثليه بها. ويتضح من ذلك أن المشرع أراد منع تسليط سيف العقوبة على العامل إلى أجل غير مسمى، بل ألزم صاحب العمل بتحريك المساءلة التأديبية خلال مدة قصيرة نسبياً من تاريخ العلم بالمخالفة، وإلا سقط حقه في العقاب، بما في ذلك الفصل التأديبي. فالعامل يجب أن يعرف خلال أمد معقول ما إذا كان سلوكه محل مساءلة أم لا، ومن غير المقبول أن تبقى مخالفة قديمة قابلة للاستدعاء بعد شهور أو سنوات لتكون ذريعة لفصله. كما أن هذا القيد الزمني يدفع صاحب العمل إلى المبادرة إلى التحقيق في المخالفة وجمع الأدلة وتقييم الحاجة إلى الجزاء في وقت يكون فيه الحدث ما زال قريباً والوقائع أكثر وضوحاً، مما يعزز عدالة القرار التأديبي ودقته. يظهر في الصياغة العراقية اتجاه إلى ربط الفصل بحالات محددة وإجراءات لازمة، وهو اتجاه يخفف الغموض ويسر الرقابة. غير أن فاعليته تتوقف على صحة تطبيق النصوص على الوقائع، لأن حصر الأسباب لا يمنع التعسف إذا جرى توسيع تفسيرها أو إغفال شروطها.

المطلب الثاني: المادة السابعة والعشرون والضوابط المعتمدة في إيران

يبيّن نص المادة (٢٧) من قانون العمل لصاحب العمل إنهاء عقد العمل متى ارتكب العامل إخلالاً جوهرياً بواجباته المهنية، أو خرقاً لأحكام اللائحة التأديبية المعتمدة في المنشأة، على أن يكون ذلك مقترناً بتوفر ضمانات إجرائية وشكلية محددة سلفاً. ويستفاد من هذا النص أن الفصل التأديبي لا يقوم على إرادة فردية منفردة لصاحب العمل، بل يخضع لنموذج إجرائي قاعدي، يؤسس للتوازن بين سلطة الإدارة و ضمانات العامل، ويتطلب عادة استيفاء العناصر التالية:

وتشير المصادر التطبيقية، فضلاً عن الممارسات المقارنة في قانون العمل، إلى أن الفصل التأديبي السليم إجرائياً يتأسس على ثلاث ركائز عملية كبرى: لائحة تأديبية مكتوبة ومعتمدة، وإنذار كتابي موثق، ورأي استشاري من المجلس الإسلامي للعمل أو الجهة البديلة. وتعد هذه الركائز مكتملة للضمانات القضائية، إذ تعمل على تخفيض النزاعات العمالية، وتعزيز مبدأ الشفافية، وترسيخ ثقافة المساءلة المؤسسية، مع إبقاء الباب مفتوحاً أمام العامل للطعن في القرار أمام الجهات القضائية المختصة حال ثبوت تعسف صاحب العمل أو خلل في الإجراءات. تتكون القواعد المكتملة للإطار القانوني للفصل التأديبي في إيران من تشريعات العمل واللوائح الإجرائية وقواعد القضاء الإداري، وتعمل تحت مظلة الدستور والمبادئ الإسلامية الملزمة لجميع القوانين. وهي لا تمنح صاحب العمل سلطة فصل مطلقة؛ بل تجعل الفصل جزءاً استثنائياً مرتبطاً بسبب مشروع وإجراءات و ضمانات قابلة للمراجعة.

يضع الدستور الإيراني قاعدة عليا مؤداها وجوب ابتناء جميع القوانين والقرارات، بما فيها المدنية والجزائية والإدارية وقواعد العمل، على الموازين الإسلامية وفق المادة الرابعة. وينعكس ذلك على النظام التأديبي عبر إخضاع قواعد الجزاء والفصل لمبادئ المشروعية والعدالة وعدم المساس غير القانوني بكرامة الشخص؛ كما يحظر الدستور انتهاك كرامة أو سمعة من يكون محتجزاً أو مسجوناً أو منفيّاً بحكم القانون ويقرر العقاب على مخالفته،

بما يبرز قيمة الكرامة في النظام القانوني عموماً. لا يكفي نص قانون العمل وحده لتكوين نظام فصل تأديبي قابل للتطبيق؛ إذ تؤدي القواعد المكتملة أدواراً متداخلة: ويظل قانون العمل الإيراني لعام ١٩٩٠ المرجع الأساسي لعلاقة العمل، في سياق دستوري يكفل الحماية القانونية للجميع على قدم المساواة ضمن المعايير الإسلامية. لذلك لا تفهم اللوائح الداخلية أو الاتفاقات الجماعية بوصفها مصادر أعلى من القانون، بل بوصفها قواعد مكتملة له داخل المؤسسة أو القطاع. وظيفتها. تحدد اللائحة الداخلية عادة واجبات العامل، أوقات العمل، قواعد السلامة، الحضور والانضباط، حماية ممتلكات المؤسسة، سرية المعلومات، وتسلسل الجزاءات عند مخالفة هذه الالتزامات. ومن ثم فهي تؤدي وظيفة أساسية في تحقيق مبدأ الوضوح: لا يصح أن يفاجأ العامل بعقوبة عن سلوك لم يكن ممنوعاً أو منظماً بصورة يمكن العلم بها. في إيران، تعترف السلطات بثلاثة أشكال رئيسية من التنظيم العمالي: مجالس العمل الإسلامية، والجمعيات النقابية/الصفية، وممثلو العمال الأفراد. لذلك قد تشارك هذه الهياكل في إقرار أو مناقشة قواعد الانضباط داخل المؤسسة وفي حماية العامل عند نشوء نزاع بشأن الجزاء أو إنهاء الخدمة.

اللوائح التأديبية هي مجموعة من اللوائح التي يعدها صاحب العمل وفقاً لقانون العمل واللوائح ذات الصلة، وبما يتناسب مع ظروف وأحوال مكان العمل وورش، بعد أخذ رأي منظمة العمل في مكان العمل (إن وجدت)، وتنفذها لجنة الانضباط (التأديب) العمالي. يجوز لمنظمات أصحاب العمل إعداد لائحة تأديبية واحدة لمهنة أو قطاع محدد فقط ضمن نطاق أنشطتها. وتعتمد الإدارة العامة للعمل والشؤون الاجتماعية بالمحافظة، أو الإدارة العامة لتنظيم علاقات العمل والإشراف عليها، حسب الاقتضاء، لائحة التأديب المعدة بعد أخذ رأي منظمة العمل المعنية.

تنص الملاحظة ٢ من المادة ٢٧ من قانون العمل الإيراني على أن «حالات الإهمال والقصور و مخالفة المبادئ التوجيهية واللوائح التأديبية للورش» تخضع للوائح التي يوافق عليها وزير العمل والرفاهية الاجتماعية بناء على اقتراح المجلس الأعلى للعمل. وفي هذا الصدد، تمت الموافقة على اللائحة المذكورة من قبل وزير العمل والرعاية الاجتماعية بتاريخ ١٥ أكتوبر ٢٠٠٩. وفقاً للمادة الثانية من هذه اللائحة، «كل فعل أو امتناع عن فعل يخالف لوائح الانضباط الخاصة بالورشة يعتبر إهمالاً في العمل» يبدو نص المادة ٢٧ من قانون العمل الإيراني إلى أن المشرع اعتبر «الإخلال بالمهام الموكلة إليه» و«مخالفة لائحة التأديب في مكان العمل (الورشة)» قضيتين منفصلتين، في حين ربطت اللائحة المذكورة تعريف الإخلال بمخالفة لائحة التأديب. وبموجب هذا التعريف، فإن أي خطأ، سواء كان متعمداً أو غير مقصود، من جانب العامل يعتبر إهمالاً.

وفي كل من الحالات المذكورة أعلاه، إذا لم يتم حل المسألة بالاتفاق، فسيتم إحالتها إلى «لجنة التقييم» في دائرة العمل، وإذا لم يتم حل النزاع في المجلس المذكور أو كان اعتراضاً من الجانبين على قرار هذا المجلس، فسيرفع طلب التحقيق واتخاذ الإجراءات من خلال «مجلس فض المنازعات». أثناء عملية حل النزاع، يتم تعليق عقد العمل. في المقابل، تبرز في التنظيم الإيراني أهمية الموافقة التمثيلية وتحديد المخالفة من خلال لائحة الانضباط. غير أن حماية العامل تقتضي أن تكون تلك اللائحة معلومة ومعتمدة ومتفقة مع القانون، وألا تتحول مرونة التنظيم الداخلي إلى مصدر جديد لعدم اليقين القانوني.

المطلب الثالث: حصيلة التقارب والاختلاف في حماية العامل

يركز هذا المبحث على دراسة مقارنة بين التنظيم القانوني للفصل التأديبي في القانون العراقي ونظيره في القانون الإيراني، بعد الانتهاء من عرض الأسس والشروط في كل نظام على حدة. فيسعى إلى كشف أوجه الشبه من حيث الاعتراف بالسبب المشروع والتدرج في العقوبة وضمانات الدفاع والرقابة القضائية، وكذلك بيان أوجه الخلاف على مستوى موقع سلطة صاحب العمل، ودور ممثلي العمال، ومدى تفصيل النصوص القانونية، وطبيعة الجزاءات وآثار الفصل على استقرار علاقة العمل والحقوق المالية للعامل.

يهدف هذا المطلب إلى بيان أوجه الشبه بين التنظيم القانوني للفصل التأديبي في قانون العمل العراقي وقانون العمل في جمهورية إيران الإسلامية، من حيث الأساس الدستوري والفلسفة العامة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل، ومن حيث اشتراط السبب المشروع، والتدرج في العقوبة، والضمانات الاجرائية. ورغم اختلاف السياقين السياسيين والدستوريين، إلا أن كلا النظامين يتجهان بوضوح إلى تقييد سلطة صاحب العمل في

انتهاء علاقة العمل لاسباب تأديبية، وجعل الفصل التأديبي جزاء استثنائيا لا يلجأ إليه الا عند توافر شروط موضوعية واجرائية صارمة، وبما ينسجم مع حق العمل والامن الوظيفي للعامل في كلا البلدين.

يتقارب النظامان العراقي والايرواني ابتداء في المستوى الدستوري، حيث يقر كلا الدستورين بحق العمل ويدعوان إلى تنظيم العلاقة بين العمال واصحاب العمل بما يضمن العدالة الاجتماعية. فالمادة ٢٢ من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ تقرر ان «العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة، وينظم القانون العلاقة بين العمال واصحاب العمل على اساس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية». وبالمقابل، ينص الدستور الايرواني في المادة ٢٨ على ان لكل فرد حق اختيار المهنة التي يرغب فيها، مع التزام الحكومة بتوفير فرص العمل وخلق شروط متكافئة للحصول عليه، بما يحقق مبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز في المجال المهني. يتقارب القانونان ايضا في ضمان حد ادنى من الحقوق المالية للعامل حتى في حالة الفصل التأديبي المشروع. فالقانون العراقي يلزم صاحب العمل باداء جميع الاجور والمستحقات المتأخرة للعامل حتى تاريخ انتهاء علاقة العمل، مع استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة وفق المادة ٤٦، ما لم يكن الفصل بسبب ارتكاب جريمة عمدية ماسة بجهة العمل على نحو يسمح للمشرع بحرماته من بعض المزايا، كما يكفل تعويضا مضاعفا في حالة ثبوت التعسف.

وفي ايران، تلزم المادة ٢٧ من قانون العمل صاحب العمل بدفع تعويض يعادل اجر شهر واحد عن كل سنة خدمة، اضافة الى الاجور والحقوق الاخرى، حتى في حالة الفصل بسبب تقصير العامل او مخالفته للوائح الانضباطية، كما تحيل المواد ٢٢ و ٢٤ من القانون إلى وجوب دفع جميع المستحقات والحقوق الناشئة عن عقد العمل عند انقائه لأي سبب، بما في ذلك الفصل التأديبي. وهذا يعني ان كلا النظامين لا يسمح بالفصل التأديبي على نحو يفرغ العامل من كل حماية مالية، بل يقر على الاقل بحقوق مالية دنيا تخفف من وطأة انتهاء علاقة العمل، فضلا عن التعويضات الاضافية في حال ثبوت عدم مشروعية الفصل.

يهدف هذا المطلب إلى بيان أوجه الاختلاف بين التنظيم القانوني للفصل التأديبي في قانون العمل العراقي وقانون العمل في جمهورية ايران الاسلامية، مع التركيز على طبيعة السلطة التأديبية لصاحب العمل، ومصادرها، وحدودها الموضوعية والاجرائية، ودور ممثلي العمال، وصور الجزاء وآثاره. ورغم وجود أرضية مشتركة في حماية العامل من الفصل التعسفي، إلا أن كل نظام ينطلق من بنية قانونية ومؤسسية مختلفة، انعكست في صياغة النصوص وفي نمط الرقابة على قرارات الفصل التأديبي، وفي مدى استقرار العامل وأمانه الوظيفي.

هذه الفروق تعكس اختلافا في فلسفة تنظيم علاقات العمل: فالقانون العراقي، وإن كان متقدما في جانب الحماية القضائية، إلا أنه يبقى أقرب إلى النموذج الذي يقدم القضاء العمالي كضمانة رئيسية بعد وقوع الفصل، في حين أن القانون الايرواني يدفع في اتجاه إشراك التمثيل العمالي في القرار التأديبي ذاته، قبل الوصول إلى مرحلة النزاع. بعد إتمام الدراسة المقارنة بين الأحكام المنظمة للفصل التأديبي في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ونظيره الايرواني المصوب سنة ١٩٩٠، يرى الباحث أن كلا النظامين القانونيين يشتركان في فلسفة أساسية تتمثل في تقييد سلطة صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل لأسباب تأديبية، وجعل الفصل جزاء استثنائيا لا يلجأ إليه إلا عند توافر شروط موضوعية وإجرائية صارمة، بما ينسجم مع حق العمل والأمن الوظيفي المكرسين دستوريا في كلا البلدين. غير أن هذه الغاية المشتركة تتباين في آليات تحقيقها، مما يكشف عن نقاط قوة وضعف في كل نظام تستحق الإشارة والتحليل.

تدل الحصيلة المقارنة على إمكان التكامل بين أفضل عناصر النظامين: وضوح الحالات القانونية في العراق، ورقابة الجهات التمثيلية في إيران. ويظل معيار الإصلاح هو منع الانفصال بين الشرعية الموضوعية وممارسة السلطة داخل مكان العمل، لا مجرد نقل حل تشريعي من بيئة إلى أخرى.

الخاتمة

أولاً: النتائج

1. يظهر من التحليل أن الفصل التأديبي في القانونين العراقي والإيراني جزاء استثنائي يرتبط بالإخلال المهني ولا ينشأ من الإرادة المنفردة لصاحب العمل وحدها. وتستمد هذه النتيجة أهميتها من الفصل بين حق الإدارة في تنظيم العمل وحققها المقيد في إنهاء العلاقة، بما يمنع الخلط بين عدم الرضا الشخصي والمخالفة ذات الوصف القانوني.
2. يتسم القانون العراقي بتفصيل أوضح لحالات الفصل وأحكام العقوبات الانضباطية، الأمر الذي يتيح تحديد نطاق السلطة وتيسير فحص القرار. بيد أن هذا التفصيل لا يحقق غايته ما لم يفسر بصورة ضيقة منسجمة مع مبدأ الشرعية، فلا تنشأ أسباب جديدة للفصل بالقياس أو من خلال توسيع مدلول المخالفات.
3. يركز التنظيم الإيراني على المادة السابعة والعشرين وعلى اللوائح الانضباطية المعتمدة، مع إفساح مكان مهم لموافقة الجهة التمثيلية للعاملين. ويؤدي ذلك إلى تقييد القرار الفردي، لكنه يجعل سلامة الصياغة الداخلية ووضوح الإجراءات المؤسسية مسألتين حاسمتين لفعالية الحماية.
4. يشكل الخطأ الجسيم معياراً موضوعياً مشتركاً لا يكفي لإثباته إطلاق وصف عام على سلوك العامل. ويتعين أن تكون هناك صلة ظاهرة بين المخالفة والالتزام المهني، وأن يقدر أثرها الفعلي في الثقة اللازمة لاستمرار العقد، مع مراعاة خصوصية الواقعة وما سبق اتخاذه من تدابير.
5. يؤدي مبدأ التناسب وظيفية أساسية في حماية الأمن الوظيفي، لأنه يمنع اللجوء إلى أقصى الجزاءات حيث تكفي العقوبة الأخف. ويكمل التدرج هذا المبدأ دون أن يلغي إمكان الفصل المباشر في الحالات الجسيمة التي يجيزها القانون، شريطة بيان سبب الاستثناء من المسار العادي.
6. لا يتوقف تحسين المشروعية على تعديل النصوص منعزلة، بل يقتضي تنسيق التشريع واللوائح المهنية والرقابة التمثيلية. ومن ثم فإن الاقتباس المتبادل بين التجريبتين يجب أن يظل محكوماً بخصوصية النظام القانوني وبالغاية المشتركة المتمثلة في منع إساءة استعمال الجزاء التأديبي.

ثانياً: التوصيات

1. يوصى بتدقيق المصطلحات التشريعية المرتبطة بالخطأ الجسيم والسبب المشروع، من خلال توضيح عناصر كل منهما ومعايير إثباته وعلاقته بالتزامات العامل. ويسهم هذا التحديد في تقليل التفسير الموسع للمخالفات ورفع مستوى اليقين القانوني لدى العامل وصاحب العمل والجهة الرقابية.
2. يوصى بتعزيز الصلة بين قوائم المخالفات المنصوص عليها قانوناً واللوائح الانضباطية الداخلية، على أن تتضمن تلك اللوائح بياناً واضحاً للعقوبات وتدرجها وأن تخضع للاعتماد والرقابة. والغرض من ذلك منع إنشاء أسباب فصل جديدة خارج الحدود التشريعية تحت ذريعة مقتضيات التنظيم الإداري.
3. يوصى بإلزام الجهة التي تتخذ قرار الفصل بتسبب اختيار الجزاء الأشد بصورة تكشف عن سبب عدم ملاءمة الإنذار أو الجزاء الأخف. ولا يستهدف هذا الإلزام تعطيل سلطة الإدارة، وإنما تمكين العامل والجهات المختصة من تقييم التناسب على أسس قابلة للتحقق.
4. يوصى بالاستفادة المقارنة من اشتراط المشاركة التمثيلية للعمال في النظام الإيراني وتفصيل الأسباب في النظام العراقي، من غير نقل آلي للنصوص. ويستدعي ذلك وضع نموذج يضمن استقلال الرأي الرقابي ووضوح الحالات التي تستلزم تدخله قبل إنهاء العقد.
5. يوصى بتطوير الإرشاد المهني للقائمين على إدارة الموارد البشرية ولأعضاء اللجان الانضباطية، مع التركيز على التمييز بين سوء الأداء القابل للإصلاح والسلوك الذي يهدد استمرار علاقة العمل. ويساعد هذا التأهيل على الحد من القرارات المتسارعة وتوحيد الممارسة داخل المنشآت.

۶. یوصی بإعداد مراجعة دورية للتطبيقات القضائية والإدارية المتعلقة بالفصل التأديبي وتصنيف أسباب الإلغاء أو تعديل الجزاءات، بقصد تحديد مواطن الغموض التشريعي. وتستخدم نتائج المراجعة في تحسين النصوص واللوائح لا في توسيع سلطة الإنهاء أو تضيق ضمانات العامل.

المصادر

۱. ابدی، سعیدرضا. «مسئولیت دولت نسبت به تحقق حقوق بنیادین کار در ایران». مجله تحقیقات حقوقی، ویژه‌نامه شماره ۳ (۱۳۸۹): ۶۵-۹۸.
۲. ابن منظور، محمد بن مکرم. لسان العرب. ۱۵ مجلد. بیروت: دار صادر، ۱۹۹۳.
۳. إلیاس، یوسف. الوجیز فی شرح قانون العمل رقم ۷۱ لسنة ۱۹۸۷. بغداد: مطابع وزارة التعليم العالي، ۱۹۹۴.
۴. إلیاس، یوسف. قانون العمل العراقي: علاقات العمل الفردية. بغداد: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ۱۹۸۰.
۵. بادینی، حسن، طاها عرب‌اسدی، و امیر غفاری. «بررسی تطبیقی معیارهای اخراج قانونی». فصلنامه مطالعات حقوق تطبیقی ۱۳، شماره ۱ (بهار و تابستان ۱۴۰۱): ۱۲۱-۱۴۴.
۶. رستمی، ولی، و حسین قبادی. «عدالت توزیعی، کارآیی و پایان قرارداد کار». فصلنامه مطالعات حقوق عمومی ۴۸، شماره ۱ (۱۳۹۷): ۲۲-۱.
۷. رفیعی، احمد. حقوق کار. دفتر نخست: مبانی نظری حقوق کار و نظام حقوقی حاکم بر قرارداد کار در ایران. چاپ اول. تهران: انتشارات نگاه بینه، ۱۳۹۲.
۸. الزهر، محمد عدنان علی. محاضرات فی قانون العمل العراقي الجديد رقم ۳۷ لسنة ۲۰۱۵. بیروت: دار النهضة العربية، ۲۰۱۷.
۹. سلمان، عماد حسن. شرح قانون العمل الجديد رقم ۳۷ لسنة ۲۰۱۵. بیروت: دار السنهوي، ۲۰۱۸.
۱۰. الشیخلی، عبد القادر. النظام القانوني للجزاء التأديبي. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، ۱۹۹۱.
۱۱. صبا، منال عباس عبد. «إجراءات فرض العقوبة الانضباطية بحق العامل وفق قانون العمل العراقي رقم ۳۷ لسنة ۲۰۱۵ - دراسة مقارنة مع قوانين العمل في كل من الجزائر والإمارات العربية المتحدة وفرنسا». مجلة كلية القانون (جامعة بغداد)، المجلد ۳۶، عدد خاص ببحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا (كانون الأول ۲۰۲۱): ۵۲۰-۵۴۵.
۱۲. طاهر، علیاء غازی، وبهجت مصطفی العقاد. «العقوبات الانضباطية في قوانين العمل العراقية - دراسة مقارنة». مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية (جامعة الموصل)، العدد ۹۴ (۲۰۱۹): ۱-۲۵.
۱۳. طاهری، آزاده‌السادات. «ارزیابی تطبیقی علل و تشریفات اخراج کارگر در موازن سازمان بین‌المللی کار و حقوق کار ایران». فصلنامه مطالعات حقوق تطبیقی ۵، شماره ۲ (۱۳۹۳): ۴۶۱-۴۸۲.
۱۴. العابد، عدنان، ویوسف إلیاس. قانون العمل. الطبعة الثانية. بغداد: المكتبة القانونية، ۲۰۰۹.
۱۵. عراقی، سید عزت‌الله. حقوق کار. جلد ۱. چاپ سیزدهم. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاهی در علوم اسلامی و انسانی (سمت)، ۱۳۹۱.

16. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، منشور في الوقائع العراقية، العدد ٤٣٨٦، بتاريخ ٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥.
17. القرشي، جلال. المعايير القانونية لعقد العمل. البصرة: مطبعة حداد، ١٩٦٩.
18. القرشي، جلال. شرح قانون العمل العراقي. بغداد: مطبعة الأزهر، ١٩٧٢.
19. مجتهدى، محمدرضا. «راهكارهای قانونی برای مقابله با اخراج كارگر در انگلستان و مقایسه آن در ایران». مجله دانشكده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، شماره ٧٤ (زمستان ١٣٨٥): ٣٤٩-٣٧٥.
20. المرماني، إبراهيم أحمد. «سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي - دراسة مقارنة». رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٨٨.
21. المصاروة، هيثم حامد. قانون العمل: دراسة مقارنة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨.
22. المولى، خالد محمد مصطفى. «سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي - دراسة مقارنة». رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٨٩.
23. ميرداماد نجف آبادي، سيد علي. حقوق كار. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خميني (ره)، ١٤٠٤.
24. الويسي، صبا نعمان رشيد. قانون العمل. بغداد: مكتب نور العين، ٢٠١١.