



ORIGINAL RESEARCH PAPER

Procedural Safeguards, Legal Effects and Remedies for Disciplinary Dismissal under Iraqi and Iranian Labour Law: A Comparative Study

Tabarak Ali Al-Janabi ^{*1}, Seyed Ali Mirdamad²

Keywords:
Procedural
Safeguards;
Disciplinary
Dismissal;
Judicial Review;
Wage Claims;
Reinstatement;
Comparative
Labour Law.

Abstract

This study analyses procedural safeguards, legal consequences and remedies associated with disciplinary dismissal under Iraqi and Iranian labour law. It begins from the premise that the existence of an alleged occupational violation does not, by itself, establish the legality of terminating employment. The central issue is whether the procedures preceding and following dismissal, together with complaint and review mechanisms, adequately protect workers against arbitrary decisions and preserve accrued employment rights. Using descriptive, analytical and comparative methods, the article draws solely on the legislation, doctrinal discussion and comparative findings contained in the principal doctoral dissertation. It addresses investigation, the opportunity to respond, written records, notification and the settlement of outstanding wages and benefits. It also examines the legal position of the dismissed worker, the priority of employment claims and access to quasi-judicial and judicial review. The comparative analysis indicates shared commitments to procedural protection and the continued enforceability of accrued financial entitlements, but reveals differences in institutional design. Iraqi law emphasises review of dismissal decisions through specialised judicial processes, whereas Iranian law gives substantial importance to representative participation and labour dispute resolution bodies. The systems also differ in the legal consequences of an unjustified dismissal, particularly regarding reinstatement, wage recovery and financial compensation. The study concludes that effective protection requires a continuous procedural framework, beginning with the examination of the alleged misconduct and continuing through reasoned notification, administrative documentation, accessible appeal procedures and enforcement of the appropriate remedy. The proposed measures focus on clarifying procedural duties, strengthening institutional oversight and preventing disciplinary termination from being used to extinguish employees' acquired rights.

1* PhD Student, Faculty of Law, University of Qom, Qom, Iran.

2 Supervisor, Department of Private Law, Faculty of Law, University of Qom, Qom, Iran.

Please Cite This Article As: Al-Janabi, T & Mirdamad, SA (2026). "Procedural Safeguards, Legal Effects and Remedies for Disciplinary Dismissal under Iraqi and Iranian Labour Law: A Comparative Study". *Interdisciplinary Legal Research*, 6(5): 303-323.



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0)

مقاله بحثیه

(الصفحة ٣٠٣-٣٢٣)

الضمانات الإجرائية وآثار الفصل التأديبي وطرق الطعن فيه في قانوني العمل العراقي والإيراني: دراسة مقارنة

تبارك علي الجنابي،*^١، سيدعلي ميرداماد^٢

١. طالب دكتوراه، كلية القانون، جامعه قم، قم، ايران.

٢. استاذ مشرف، كلية القانون، جامعه قم، قم، ايران.

المخلص

يبحث هذا المقال في الضمانات الإجرائية والآثار القانونية المترتبة على الفصل التأديبي وطرق الاعتراض عليه في قانوني العمل العراقي والإيراني، انطلاقاً من أن قيام سبب مهني للفصل لا يكفي وحده لضمان مشروعية إنهاء عقد العمل. وتبرز المشكلة الأساسية في مدى قدرة الإجراءات السابقة واللاحقة للقرار وآليات التسوية والرقابة على منع التعسف وحماية الحقوق المكتسبة للعامل. ويهدف البحث إلى تحليل متطلبات التحقيق وسماع الدفاع وتوثيق القرار وإبلاغه، ثم دراسة تسوية الأجور والمستحقات والوثائق وامتنياز ديون العامل، وصولاً إلى الطعن شبه القضائي وآثار الحكم بعدم مشروعية الفصل. واعتمدت الدراسة منهجاً وصفيًا وتحليليًا ومقارنًا، مستندة إلى التشريعات والآراء القانونية والتطبيقات الواردة في رسائل البحث الأصلي، ولا سيما أحكام قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والمواد ٢٢ و ٢٤ و ٢٧ و ١٦٥ من قانون العمل الإيراني. ويظهر من المقارنة أن النظامين يقرران ضمانات إجرائية ورقابية تتقاطع في ضرورة منح العامل فرصة للدفاع وحماية حقوقه المالية المستحقة، إلا أنهما يختلفان في موقع مشاركة الهيئات العمالية، وفي بنية المنازعة وتدابير جبر الفصل غير المشروع. ففي العراق تتجلى أهمية المراجعة القضائية بعد القرار، بينما يحتل التمثيل المؤسسي وتسوية النزاعات العمالية موقعاً بارزاً في النظام الإيراني، مع أولوية إعادة العامل إلى عمله متى ثبت غياب المبرر القانوني. ويخلص البحث إلى أن ضمان العدالة يقتضي ترابط الإجراءات منذ التحقق من المخالفة حتى تنفيذ الحكم، وتيسير الوصول إلى وسائل الطعن، والحفاظ على الحقوق المالية مستقلة عن مصير الجزاء التأديبي. كما يؤكد البحث أن إتاحة المستندات وسرعة التسوية والتبليغ الدقيق ليست تفاصيل إدارية ثانوية، بل شروط عملية تجعل حق العامل في الاعتراض والمطالبة بالمستحقات حقاً قابلاً للممارسة، وتحد من تحول مدة النزاع إلى ضرر مستقل.

الكلمات المفتاحية: الضمانات الإجرائية، الفصل التأديبي، الطعن القضائي، الحقوق المالية، إعادة العامل إلى العمل، قانون العمل المقارن.

المقدمة

إن ضبط السبب الموضوعي للفصل التأديبي لا يستنفد متطلبات الحماية القانونية للعامل؛ إذ قد تقوم المخالفة من حيث الأصل ثم يتخذ القرار دون تحقيق صحيح أو فرصة للدفاع، أو ينفذ بطريقة تحجب المستحقات والوثائق التي يحتاجها العامل لإثبات مركزه القانوني. لذلك تنتقل المسألة من حدود السلطة التأديبية إلى سلامة المسار الإجرائي الذي يبدأ بالتحقق وينتهي بتنفيذ نتائج الرقابة والتعويض عند الاقتضاء. يركز البحث على هذا الامتداد الزمني في نظامي العمل العراقي والإيراني، مع استبعاد التوسع في الأسس النظرية والموضوعية للفصل إلا بمقدار ما يقتضيه بيان الإجراء. وتقوم خطة الدراسة على ثلاثة مباحث: ضمانات القرار وما يليه من أعمال إدارية، وآثاره القانونية والمالية، ثم طرق الطعن والمراجعة وأوجه التشابه والاختلاف. والغاية هي الكشف عن الصلة بين الضمانة الإجرائية والنتيجة العملية التي يحصل عليها العامل بعد ثبوت المخالفة أو نفيها.

المبحث الأول: الضمانات الإجرائية السابقة واللاحقة لقرار الفصل

تقتضي العدالة التأديبية ألا يصدر قرار الفصل في فراغ إجرائي؛ فوجود نص يجيز الإنهاء لا يغني عن التحقق من الواقعة ونسبتها إلى العامل وتمكينه من عرض دفاعه. ويجب أن يكون مسار اتخاذ القرار قابلاً للإثبات، بحيث تستطيع جهة المراجعة أن تميز بين قرار بني على وقائع صحيحة وبين قرار تحركه اعتبارات لا تتصل بمصلحة العمل. ولا تنحصر الضمانة في اللحظة السابقة للإنهاء؛ فالتوثيق والتبليغ وتسوية المراكز الإدارية تكمل الحماية وتحدد تاريخ بدء المنازعة وآثارها. ويتخذ هذا الأمر أهمية خاصة في المقارنة لأن اختلاف الهيئات المشاركة في إصدار القرار أو مراجعته ينعكس على بنية الملف الإداري وعلى قدرة العامل على مباشرة حقوقه.

المطلب الأول: التحقق من المخالفة وسماع دفاع العامل

يتناول هذا المبحث الإطار الإجرائي الذي يحيط بالفصل التأديبي بوصفه الجزء الأشد في علاقة العمل، إذ لا يكفي توافر سبب المخالفة وحده، بل يتعين أن يصدر القرار ضمن مسار من الضمانات الإجرائية التي تكفل توازن العلاقة بين سلطة صاحب العمل وحق العامل في الاستقرار والدفاع. وفي نطاق القانون العراقي، تتجسد هذه الضمانات في القيود على العقوبات الانضباطية عموماً، ولا سيما اشتراط تمكين العامل من الدفاع عن نفسه بحضور ممثل العمال، ومراعاة التناسب، وعدم تعدد العقوبات، والالتزام بمدد محددة لاتخاذ الجزاء، بما يجعل الإجراء ركناً أساسياً في مشروعية الفصل قبل النظر في آثاره.

يركز هذا المطلب على المرحلة السابقة لصدور قرار الفصل، وهي المرحلة التي تتحدد فيها سلامة القرار ابتداءً من التثبت من جسامته الفعل ونسبته إلى العامل، مروراً بإجراء التحقيق الداخلي وسماع أقوال العامل وتمكينه من الدفاع، وصولاً إلى مراعاة القواعد الانضباطية التي تضبط سلطة صاحب العمل. ويبرز في القانون العراقي أن الفصل التأديبي لا يفهم كمجرد إنهاء للعقد، بل كعقوبة انضباطية لا

^١ قانون العمل الإيراني الصادر بتاريخ ٢٠ آبان ١٣٦٩ هـ.ش (الموافق ١٩٩٠ م) وتعديلاته.

تفرض إلا ضمن شروط شكلية وموضوعية، وعلى رأسها ضمان حق الدفاع بحضور ممثل العمال، وهو ما يجعل أي إغفال لهذه المرحلة سبباً شائعاً لعدم مشروعية الفصل عند الطعن.^١

يعد الفصل التأديبي في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ جزءاً استثنائياً لا يلجأ إليه إلا عند توافر سبب قانوني مشروع يبرر إنهاء علاقة العمل. فالأصل أن عقد العمل عقد ملزم للجانبين، ولا يجوز لصاحب العمل إنفاؤه بإرادته المنفردة إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة. ومن ثم، فإن أول إجراء يسبق فرض الفصل التأديبي يتمثل في التثبت من أن الفعل المنسوب إلى العامل يندرج ضمن إحدى الحالات المحددة قانوناً، وأنه يشكل خطأ جسيماً أو إخلالاً جوهرياً بالتزاماته العقدية. ولا يجوز التوسع في تفسير هذه الحالات أو القياس عليها، انسجاماً مع القاعدة العامة التي تقتضي بعدم الاجتهاد في مورد النص، وهي قاعدة أقرها القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ في المادة (٢) منه. كما يقتضي مبدأ العدالة الطبيعية احترام حق الدفاع، وهو مبدأ مستقر في الفقه والقضاء، ويعد من الضمانات الجوهرية التي يترتب على إغفالها بطلان القرار التأديبي. فالفصل دون سماع أقوال العامل أو دون منحه فرصة معقولة للدفاع يعد تعسفاً في استعمال الحق، ويخضع لأحكام المادة (٧) من القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ التي تقرر مسؤولية من يستعمل حقه استعمالاً غير جائز.^٢

إلى جانب مشروعية السبب والتحقيق، يتعين قبل فرض الفصل التأديبي مراعاة مبدأ التدرج في العقوبات، بحيث لا يصار إلى أقصى الجزاءات إلا إذا كانت المخالفة على درجة من الجسامته تبرر ذلك، أو إذا سبق توقيع جزاءات أخف ولم تجد نفعاً. ويستفاد هذا المبدأ من فلسفة قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ القائمة على تحقيق التوازن بين سلطة صاحب العمل في إدارة المشروع وحق العامل في الاستقرار الوظيفي. كما يتسق هذا مع القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي توجب التناسب بين الخطأ والجزاء، وفق ما تقرره المادة (١٨٦) من القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ بشأن ضمان من أحدث ضرراً بتعمد أو تعد.

ومن الناحية الشكلية، ينبغي أن يصدر قرار الفصل بصورة تحريرية واضحة، متضمناً بيان الوقائع التي استند إليها وأسباب اعتباره المخالفة جسيمة، مع تحديد تاريخ سريان الفصل. كما يجب إثبات هذا القرار في أضبارة العامل الشخصية وفق المادة (٤١/ثانياً/ك) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. إن الشكلية هنا ليست مجرد إجراء تنظيمي، بل تمثل ضماناً أساسية لإمكان الرقابة القضائية على القرار. والنتيجة أن مشروعية التحقيق تقاس بمحتواه لا بمجرد تسميته؛ إذ ينبغي استجلاء الواقعة وبيان صلتها بالالتزام المهني، وإتاحة الرد قبل تبلور قرار الفصل. وتؤدي هذه المعايير وظيفية وقائية لأنها تسمح بتدارك الخطأ قبل نشوء خصومة طويلة بين العامل وصاحب العمل.

^١ صادق، يوسف. «الإجراءات والشروط الشكلية للفصل التأديبي في القانون العراقي». مجلة القضاء والإدارة، العدد ٢ (٢٠١٧): ١٥-٣٠، ص ١٨.

^٢ حسين، كريم. «الإجراءات الإدارية قبل الفصل التأديبي: دراسة مقارنة». رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠١٧، ص ١٧٦.

^٣ عبد القادر، سامي. «الرقابة القضائية على الفصل التأديبي في العراق». مجلة القضاء، العدد ٤ (٢٠١٨): ١٥-٣٠، ص ١٩.

المطلب الثاني: توثيق القرار وإبلاغه وضبط مشروعته

ويكتسب الالتزام بالشكل أهمية خاصة عند عرض النزاع على محكمة العمل، إذ يقع عبء إثبات مشروعية الفصل على عاتق صاحب العمل، استناداً إلى القواعد العامة في التقاضي المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩، الذي قرر أن الدعوى هي مطالبة بحق أمام القضاء في المادة (٢)، واشترط وجود مصلحة مشروعة في المادة (٦) منه. وبالتالي، فإن أي إخلال بالتدريج أو بالشكلية أو بالتوثيق قد يؤدي إلى اعتبار الفصل غير مشروع والحكم بالتعويض.

و في ايران، يخل فصل العامل من العمل بشكل خطير بوضعه الوظيفي، وبشكل تهديدا دائما لأمنه الوظيفي. لذلك، ينبغي أن تحدد لوائح قانون العمل، قدر الإمكان، عوائق وقيوداً على طريقة فصل العمال. وفقاً للمادة ٢٧ من قانون العمل الإيراني، يجب على صاحب العمل الالتزام ببعض الأمور قبل الفصل. وأكدت الهيئة العامة لمحكمة القضاء الإداري في إيران في قرارها رقم ١١٥ بتاريخ ٢٠١٠/٠٣/١٦، بصفتها رفعت الطعن بين القرارات الصادرة عن شعب المحكمة، على ضرورة مراعاة الإجراءات القانونية لإصدار أمر الفصل: "ونظراً إلى أنه وفقاً للمادة ٢٧ من قانون العمل وتفسيرها، فإن إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل يخضع لفشل العامل في أداء واجباته أو مخالفته للوائح التأديبية، مع إشعار كتابي من صاحب العمل وموافقة المجلس الإسلامي أو جمعية النقابات العمالية أو هيئة التقييم، وأن فصل العامل دون اتباع الإجراءات المذكورة أعلاه لا يكون له قوة قانونية، وبالتالي فإن القرارات الصادرة بناءً على تلقي شكوى، "يتم تشخيصها على أنها صحيحة ومطابقة للقانون".

يعد صدور قرار الفصل التأديبي في نطاق علاقة العمل الفردية بداية لسلسلة من الإجراءات الإدارية اللاحقة التي تهدف . من زاوية قانونية . إلى : (١) تثبيت الواقعة والانضباط الإجرائي داخل المشروع، (٢) حماية العامل من تعسف صاحب العمل أو إساءة استعمال سلطة التأديب، و(٣) تمكين الجهات المختصة (لجنة إنهاء الخدمة أو محكمة العمل) من ممارسة رقابتها عند النزاع. وينطلق هذا المسار من كون الفصل عقوبة انضباطية ضمن العقوبات التي حددها المشرع حصراً في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، إذ أدرج الفصل من العمل ضمن سلم العقوبات، وأوجب أن تتناسب العقوبة مع جسامة المخالفة، وحظر تعدد العقوبات عن المخالفة ذاتها، كما قيد سلطة صاحب العمل بميعاد يمنع اتخاذ الجزاء بعد مضي خمسة عشر يوماً من العلم بالمخالفة. وهذه الضوابط ليست شكلية؛ بل تؤثر مباشرة في سلامة القرار الإداري بالفصل، وتعد معياراً لفحص مشروعته عند الطعن.

وفي قلب الإجراءات اللاحقة للفصل يأتي واجب التوثيق داخل المنشأة: أي تحرير قرار الفصل بصورة واضحة ومسببة قدر الإمكان، وإيداعه ضمن ملفات العامل وسجلات المشروع، وربطه بما سبق من إجراءات تحقيق وسماع دفاع العامل. فالمشرع العراقي ألزم صاحب العمل من حيث الأصل بالألا يفرض أي عقوبة انضباطية إلا بعد منح العامل فرصة للدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العمال، وهو قيد جوهري يقيم إطاراً إجرائياً سابقاً ولاحقاً معاً؛ لأن آثاره تمتد إلى مرحلة ما بعد صدور القرار عبر وجوب إثبات أن هذا الشرط قد تحقق بالفعل عند تحرير القرار وتوثيق ملفه. فقرار الفصل الذي لا يستند إلى ملف انضباطي محكم (محاضر تحقيق، أقوال، شهود إن وجدوا،

^١الجاسم، رياض خليل. «المركز القانوني للموظف العام في القانون العراقي». مجلة العدالة (العراق)، السنة ٥، العدد ١ (٢٠٠٨): ١٥-٣٢، ص ٢٤.

توقيعات، إخطار بالحضور، حضور ممثل العمال) يغدو قرارا هشا في الإثبات، قابلا للإبطال أو للتعويض عند النزاع. ولا تكتمل الصورة دون الإشارة إلى أن المشروعية الإدارية لقرار الفصل لا تفحص فقط من زاوية الشكل، بل من زاوية السبب أيضا. وهنا يلتقي النظام الانضباطي بنظام إنهاء عقد العمل. فإذا كان الفصل التأديبي قد استخدم عمليا بوصفه وسيلة لإنهاء العقد، فإن على صاحب العمل أن ينتبه إلى أن القانون حدد حالات انتهاء عقد العمل، ووجود قرار فصل لا يعني تلقائيا من رقابة الجهة المختصة على ما إذا كان الإنهاء يستند فعلا إلى سبب مشروع أم لا. فقد نص قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على حالات لانتهاء عقد العمل (كالوفاة، الحكم القضائي بالحبس لأكثر من سنة، تصفية المشروع... إلخ). وفي منازعات الفصل التأديبي، تستدعي هذه القواعد لتقييم ما إذا كان صاحب العمل قد لبس الجزء الانضباطي ثوب الإنهاء دون أساس صحيح أو العكس.

يتبين أن قرار الفصل المكتوب والمسبب وسيلة ضرورية لإمكان الرقابة وليس إجراء ثانويا، وأن التبليغ الصحيح يحقق اليقين بشأن مركز العامل وبداية المواعيد. ولذلك فإن اكتمال الملف الإداري منذ مرحلة التحقيق يختصر الخلاف حول حقيقة الإجراءات عند الطعن.

المطلب الثالث: الإجراءات الإدارية وتسوية المركز الوظيفي بعد الفصل

بعد تثبيت قرار الفصل داخل المشروع، تنتقل الإجراءات الإدارية إلى مرحلة تصفية العلاقة وتسوية الحقوق والمراكز القانونية الناتجة عن انتهاء العمل، وهي مرحلة تزداد أهميتها لأن أي تقصير فيها قد يفتح باب منازعات إضافية مستقلة عن منازعة مشروعية الفصل ذاته. وفي هذا السياق، يرتبط ما بعد الفصل بثلاثة محاور: (١) تسليم الوثائق القانونية للعامل، (٢) تسوية الحقوق المالية الناشئة عن العلاقة، و(٣) تهيئة ملف النزاع المحتمل أمام الجهات المختصة وإزالة التعارض بين الفصل كجزء وإنهاء العقد كأثر. أولا، من واجبات صاحب العمل بعد الفصل إصدار شهادة خدمة للعامل عند انتهاء عقد العمل، تتضمن تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي أداه، مع تمكين العامل من طلب إضافة بيانات إلى الشهادة وعلى صاحب العمل الاستجابة متى كانت مطابقة للحقيقة. وهذه الشهادة ليست مجرد ورقة إدارية؛ بل هي وثيقة ترتبط بحقوق العامل في الالتحاق بعمل جديد، وإثبات الخبرة، وتمكينه من المطالبة بحقوقه لاحقا. وبناء عليه، فإن الامتناع عن إصدارها أو إصدارها بطريقة مجحفة أو غير مكتملة قد يعد إخلالا بالتزام قانوني مستقل يرتب مسؤولية على صاحب العمل.

ويرتبط بذلك التزام أكثر التصاقا بأثر الفصل: وهو التزام صاحب العمل بإصدار وثيقة براءة ذمة للعامل عند انتهاء عقد العمل بشرط وفائه بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل. وقد قرر المشرع صراحة أنه إذا امتنع صاحب العمل عن منح وثيقة براءة الذمة، فللعامل اللجوء إلى قضاء العمل لإلزامه بالحصول على الوثيقة المطلوبة. وهذه القاعدة تجعل من إجراءات ما بعد الفصل التأديبي مسألة

^١ بدير، علي محمد، وعصام البرزنجي، ومهدي السلامي. مبادئ وأحكام القانون الإداري. بغداد: مطبعة دار الحكمة، ٢٠١٨، ص ١١٤.

قابلة للمطالبة القضائية المباشرة، بصرف النظر عن النزاع الأصلي بشأن صحة الفصل؛ فحتى لو كان الفصل صحيحاً، يبقى صاحب العمل ملزماً بإصدار الوثيقة عند تحقق شرطها، وإلا تعرض للمساءلة.

ثانياً، تسوية الحقوق المالية بعد الفصل تفرض على الإدارة قراءة آثار إنهاء العلاقة في ضوء قواعد الإجازات والأجور والحقوق المكتسبة. فالمشرع قرر أن العامل إذا انتهى عقد عمله ولم يتمتع بإجازته السنوية خلال سنة العمل، فعلى صاحب العمل تعويضه بكامل أجره عن مدة الإجازة إضافة إلى أجره عن العمل الذي أداه في تلك الفترة. وعليه، فإن من إجراءات ما بعد الفصل التأديبي إجراء حصر إداري لرصيد إجازات العامل غير المستنفد وتحديد مقدار التعويض الواجب دفعه، وإثبات ذلك في مخالصات التسوية النهائية. وإغفال هذا الإجراء يجعل قرار الفصل بوابة لنزاع مالي مستقل قد يثبت حتى لو فشل العامل في إثبات عدم مشروعية الفصل.

ثالثاً، قد يتجاوز أثر الفصل إطار المنشأة إلى جهة شبه قضائية أو قضائية مختصة بنظر منازعات الإنهاء والتعويض، وهو ما يقتضي تجهيز الملف الإداري بما يسمح بالتعامل مع طلبات العامل المحتملة. فالمشرع قرر أنه إذا وجدت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة أن إنهاء خدمة العامل لم يستند إلى أحد الأسباب المنصوص عليها في المادة (٤٣) من القانون، فعليها أن تقرر إعادة العامل إلى عمله ودفع أجوره كاملة عن مدة إنهاء العقد. وإذا تعذر إعادة العامل، ينهى عقد العمل من تاريخ قرار اللجنة أو المحكمة ويدفع تعويض يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٤٥). وهذه الأحكام تنشئ عملياً التزاماً إدارياً على صاحب العمل بعد الفصل: أن يتوقع احتمال تدخل اللجنة أو المحكمة، وأن يضبط التواريخ (تاريخ الإنهاء الفعلي، تاريخ القرار، تاريخ التبليغ)، وأن يحتفظ بما يثبت سبب الفصل ومساره؛ لأن قرار الجهة المختصة قد يترتب التزامات مالية كبيرة أو إعادة للعامل.

في قانون العمل الإيراني الحالي في مثل هذه الظروف، لن تتاح للعامل فرصة تقديم توضيحات والدفاع عن نفسه وفقاً لأحكام الاتفاقية رقم ١٥٨. هذا بينما، وفقاً للمادة ٢١ من قانون العمل الإيراني النافذ، يلتزم العامل بمواصلة العمل لمدة شهر واحد في حالة الاستقالة وإخطار صاحب العمل باستقالته كتابياً. في المقابل، لا يتحمل صاحب العمل مثل هذا الالتزام. من الواضح أن فصل العامل له تأثير واسع النطاق على وضعه المعيشي. سيكون من الأفضل للمشرع الإيراني تأجيل الفصل بإبلاغ العامل مسبقاً ومنحه فرصة للدفاع عن نفسه وكذلك توفير الوقت للعثور على وظيفة جديدة. تكشف الإجراءات اللاحقة للفصل أن العلاقة القانونية لا تختزل في مجرد السماح للعامل بالخروج من المنشأة؛ فهي تشمل تسليم المستندات وإثبات مدة الخدمة وتسوية ما بقي من التزامات. ويجب أن يتم ذلك بوسائل واضحة تحول دون إطالة حالة عدم اليقين بشأن حقوق الطرفين.

^١ العبيدي، يوسف عبد القادر، وآخرون. مجموعة قوانين الخدمة والملاك والانضباط. بغداد: مطبعة الإرشاد، ٢٠١٦، ص ١٥٥.

^٢ منصور، سارا، ومرتم شريف. «مقارنة بين الإجراءات التأديبية في العراق وإيران». مجلة الدراسات المقارنة، المجلد ٢، العدد ٣ (٢٠٢٠): ١-١٥، ص ٣.

المبحث الثاني: الآثار المالية والوظيفية للفصل التأديبي

ينتهي الفصل التأديبي العلاقة التعاقدية أو يغير مركز العامل، لكنه لا يرد بأثر رجعي على كل الحقوق التي نشأت بصورة صحيحة أثناء الخدمة. ولذلك يجب التمييز بين مشروعية إنهاء العقد وبين تسوية الأجور والبدلات والمستندات وسائر الحقوق المستقلة التي تترتب في ذمة صاحب العمل.

وينبغي تحليل هذه الآثار في سياقين متكاملين: الحقوق التي تستحق حتى في حالة الفصل الصحيح، والجزاءات العلاجية التي تنشأ حين يثبت عدم مشروعية الإنهاء. ومن هذا التمييز يتحدد دور إعادة العامل إلى العمل أو التعويض، وكذلك أهمية حماية ديونه عند تعثر المشروع أو تصفيته.

المطلب الأول: استحقاق الأجر والمطالبات الناشئة قبل الفصل

يختص هذا المطلب بالآثار التي تترتب فوراً وبصورة تلقائية على صدور الفصل، وفي مقدمتها إنهاء الرابطة العقدية وما يلحق به من التزامات مالية وإدارية عاجلة: دفع الأجور المتأخرة، وتعويض الإجازات غير المستعملة، وتسوية ما استحق من حقوق مكتسبة، وتسليم الوثائق الأساسية التي يحتاجها العامل لإثبات خدمته أو لمتابعة معاملاته. ويؤكد القانون العراقي أن الحقوق المقررة فيه تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاص منه باتفاق أو مخالصة، وأن تسوية الحقوق بعد الفصل ليست منة من صاحب العمل بل التزام قانوني، كما يمنح العامل امتياز الدائن عند تصفية المشروع في بعض الحالات، بما يعكس أن الأثر المباشر للفصل لا يعني إسقاط الحقوق بل إعادة ترتيبها في ذمة صاحب العمل وفق قواعد آمرة.

يعد دفع مطالبات العامل ومتأخراته أثراً قانونياً مباشراً وملزماً لقرار الفصل التأديبي في القانون العراقي، لأن علاقة العمل حتى عند انتهائها بالعقوبة لا تسقط الحقوق المالية المكتسبة للعامل ولا تبيح لصاحب العمل الاحتفاظ بالأجور أو المزايا المستحقة أو جعلها رهناً بقبول العامل لقرار الفصل. ويؤسس هذا الأثر على مبدأ الحد الأدنى لحقوق العمال وعلى بطلان التنازل عن الحقوق المقررة قانوناً؛ إذ قرر قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ أن الحقوق الواردة فيه تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، وأن كل شرط أو اتفاق يتضمن تنازلاً عن حق مقرر للعامل يقع باطلاً، بما يعني أن الفصل التأديبي لا ينتج بذاته أثراً إسقاطياً للذمم المالية، بل يفتح مرحلة التصفية وتسوية المستحقات وفق قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على خلافها إذا كانت تنقص من مركز العامل.

ويحكم نظام دفع الأجر بضمانات دقيقة تمنع تسييس الأجر بعد الفصل: فالقانون نص على أن الأجور تدفع للعامل مباشرة، وجوز تحويلها إلى حساب مصرفي باتفاق مكتوب أو دفعها لوكيل العامل، وأكد أنه عند وفاة العامل تدفع جميع مستحقاته إلى خلفه وفقاً للقانون. كما حظر على صاحب العمل تقييد حرية العامل في التصرف بأجره أو إجباره على شراء منتجات أو سلع معينة، وقرر بطلان أي تنازل عن الأجور المقررة للعامل، وعدم جواز الحجز عليها إلا بحكم قضائي بات؛ وكل ذلك يعني أن صاحب العمل بعد توقيع

^١ عبد الله، أحمد. أحكام الفصل التأديبي في قانون العمل العراقي. بغداد: دار القانون، ٢٠١٦، ص ٧٧.

الفصل التأديبي لا يملك قانوناً تعليق صرف الأجر أو المتأخرات على توقيع مخالصة محففة، ولا أن يفرض مقاصة ذاتية أو حجراً إدارياً على الأجر دون سند قضائي.

ولا بد من التنبيه إلى أن المطالبة بهذه الحقوق ليست مفتوحة إلى ما لا نهاية؛ إذ وضع قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ قيداً زمنياً بعدم سماع دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن علاقة العمل بعد مضي (٣) سنوات من تاريخ استحقاقها، وعدم سماع دعوى التعويض عن الضرر الناتج عن فعل جرمي بعد (٥) سنوات من تاريخ نشوئه، وبين أن المدة تبدأ من تاريخ استحقاق الحق. وهذا القيد ينعكس مباشرة على متأخرات الفصل لأن كثيراً منها (كأجر متأخر، أو تعويض إجازة، أو مكافأة نهاية خدمة) يبدأ استحقاقه من تاريخ انتهاء العقد أو من تواريخ الاستحقاق الدورية للأجر، ما يوجب على العامل المبادرة إلى تثبيت مطالباته ضمن المدد القانونية تفادياً لعدم السماع.

يترتب على الفصل التأديبي، بوصفه أحد أسباب انتهاء علاقة العمل، انتقال العلاقة بين العامل وصاحب العمل من مرحلة تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل إلى مرحلة تسوية الآثار القانونية المترتبة على انتهائه. ولا تقتصر هذه المرحلة على انقضاء الرابطة العقدية فحسب، وإنما تترتب عليها مجموعة من الالتزامات اللاحقة التي تهدف إلى تنظيم المركز القانوني للعامل بعد انتهاء خدمته، وضمان حصوله على الوثائق والمستندات المرتبطة بعلاقته المهنية. وقد نظم قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ جانباً من هذه الآثار من خلال إلزام صاحب العمل بعدد من الالتزامات التي تكتسب أهمية خاصة في حالة الفصل التأديبي، لما قد يثيره هذا الإجراء من منازعات بشأن مشروعية إنهاء علاقة العمل والحقوق الناشئة عنها.

ويتمثل أول هذه الالتزامات في إعادة الوثائق والمستندات التي سبق أن تسلمها صاحب العمل من العامل. فقد ألزم القانون صاحب العمل بأن يسلم العامل، عند مباشرته العمل، وصلاً بما تسلمه منه من وثائق ومستندات، وأن يعيدها إليه عند انتهاء عقد العمل أو عند مطالبته بها، ما لم يترتب على إعادتها ضرر لصاحب العمل وفقاً للقانون. وتكتسب هذه القاعدة أهمية خاصة في حالة الفصل التأديبي؛ إذ إن انتهاء العلاقة على هذا النحو لا يسقط حق العامل في استرداد وثائقه الشخصية والمهنية، ولا يجوز أن يتحول الخلاف المتعلق بالفصل إلى وسيلة لحجب المستندات التي يحتاج إليها العامل لتسوية وضعه القانوني والمهني بعد انتهاء الخدمة. كما قد تكون هذه المستندات ذات أهمية في إثبات بعض الوقائع المتعلقة بعلاقة العمل أو في مباشرة العامل لحقوقه أمام الجهات المختصة.

لا يجوز أن تستخدم صفة الفصل التأديبي ذريعة لحجب أجر استحقق عن عمل تم إنجازه، لأن مصدر الحق المالي سابق على الجزاء ومستقل عنه. وتظهر أهمية هذا الفصل التحليلي حين تكون واقعة المخالفة محل نزاع، فيظل الفصل بين المديونية العمالية والجزاء ضرورياً حتى تنتهي المنازعة.

^١ حسن، فاضل. آثار الفصل التأديبي على الحقوق المالية للعامل. بغداد: دار العلوم القانونية، ٢٠١٦، ص ٣١.

^٢ الدليمي، هالة. «حماية حقوق العامل في القانون العراقي: دراسة مقارنة». مجلة الدراسات القانونية، المجلد ٣، العدد ١ (٢٠١٥): ٢٠-١، ص ١٤.

المطلب الثاني: تسليم الوثائق والإجازات والحقوق المكتسبة

ويترتب على نشوء نزاع بشأن الفصل التأديبي انتقال المسألة من نطاق الإدارة الداخلية للمنشأة إلى نطاق مراجع حل المنازعات العمالية. فقد نصت المادة (٢٧) على أنه إذا لم تتم تسوية المسألة عن طريق الاتفاق، تحال إلى هيئة التشخيص، وإذا لم يحسم النزاع أمامها يحال إلى هيئة حل الاختلافات. كما قررت المادة أن عقد العمل يكون في حالة تعليق خلال مدة نظر مراجع حل النزاع في المسألة. ويؤدي هذا التنظيم إلى إخضاع مشروعية الفصل لرقابة جهة مختصة، بدلا من ترك تقدير صحة الإنهاء لإرادة صاحب العمل وحده.

ويكتسب هذا الأثر أهمية خاصة من زاوية حماية الاستقرار القانوني للعامل؛ لأن الفصل التأديبي لا يترتب عليه فقط فقدان العامل لعمله، وإنما قد يؤثر في حقوقه المالية وفي قدرته على الاستمرار في مساره المهني. ولذلك أحاط المشرع عملية الفصل بمجموعة من الشروط الموضوعية والإجرائية التي تهدف إلى منع إنهاء العلاقة بصورة تعسفية، وأتاح للعامل اللجوء إلى مراجع حل المنازعات عند عدم الاتفاق مع صاحب العمل. ويؤكد هذا التنظيم أن سلطة صاحب العمل في إنهاء العقد بسبب المخالفة التأديبية ليست سلطة مطلقة، وإنما سلطة مقيدة بالقواعد التي وضعها قانون العمل. ومن جهة أخرى، يجب التمييز بين ثبوت المخالفة التأديبية وبين ثبوت مشروعية الفصل؛ فقد تكون هناك واقعة منسوبة إلى العامل، إلا أن ذلك لا يؤدي بالضرورة، من الناحية القانونية، إلى صحة إنهاء عقد العمل إذا لم تستوف الشروط والإجراءات التي يتطلبها القانون. ولهذا فإن مراجع حل المنازعات لا تقتصر وظيفتها على بحث وجود الواقعة المنسوبة إلى العامل، وإنما يتعين عليها كذلك التحقق من مدى انطباق المادة (٢٧) واستيفاء الشروط المرتبطة بها. وقد أكدت أحكام القضاء الإداري الإيراني أهمية اجتماع الشروط القانونية المتعلقة بثبوت القصور أو المخالفة، والتنبيهات الكتابية، واستيفاء الإجراءات المطلوبة قبل اعتبار الفصل قائما على أساس قانوني.

وتزداد أهمية هذا الحكم بالنظر إلى أن المشرع الإيراني وضع في المادة (٦٦) قيودا تتعلق بترحيل رصيد الإجازة، إذ لا يجوز للعامل ادخار أكثر من تسعة أيام من إجازته السنوية. ولذلك فإن تحديد الرصيد المستحق عند انتهاء العلاقة لا ينبغي أن يتم بصورة افتراضية أو على أساس كامل مدة الخدمة، وإنما يجب أن يراعى فيه النظام القانوني للإجازات، ومقدار الرصيد الذي يمكن الاحتفاظ به قانونا، والمدة التي استحق عنها العامل الإجازة، وما إذا كانت الإجازة قد استعملت فعلا أو بقي منها رصيد قابل للتسوية. وبذلك تتحول الإجازة غير المستوفاة، عند تحقق شروط المادة (٧١)، إلى مطالبة مالية تستحق التسوية عند انتهاء العلاقة، بما في ذلك حالة الفصل التأديبي. ترتبط الوثائق والحقوق غير المباشرة بقدرة العامل على الانتقال إلى عمل آخر وإثبات مدة خدمته والمطالبة بما استحقه من إجازات ومنافع. ولذلك فإن تسوية تلك الحقوق جزء أصيل من الحماية اللاحقة للفصل وليست مجرد مسألة محاسبية تابعة لإرادة المنشأة.

^١ منصور، شاب توما. القانون الإداري: دراسة مقارنة. الكتاب الثاني. الطبعة الأولى. بغداد: جامعة بغداد، ٢٠١٣، ص ٢٤١.

^٢ أباذري، منصور. حقوق كار و نحوه رسیدگی به شکایات، دعاوی و جرائم در قانون کار. تهران: انتشارات خرسندی، ١٣٨٦، ص ٥٧.

المطلب الثالث: امتياز الديون وإعادة العامل أو تعويضه

من الآثار المباشرة المهمة - وإن كانت تظهر بوضوح عند تعثر المشروع - أن الفصل التأديبي لا يسقط صفة العامل كدائن عن الحقوق المتولدة خلال الخدمة، بل يمنحه القانون حماية استثنائية عند الإفلاس أو التصفية القضائية. فقد قرر قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في المادة (٥٨) أنه عند إفلاس المشروع أو تصفيته وفق قرار قضائي بات يعامل العمال كدائنين ممتازين ويستحقون امتيازات محددة، منها الأجور عن الثلاثة أشهر السابقة لانتهاج الخدمة، وأجور العطل الرسمية، والمبالغ المستحقة عن أنواع الإجازات الأخرى قبل انتهاء العمل، ومكافأة نهاية الخدمة. ثم شدد المشرع بأن هذه الامتيازات تقدم... على الديون الممتازة الأخرى بما في ذلك امتياز ديون الدولة.

وتتحلى أهمية هذا الأثر في أن العامل المفصول تأديبياً - حتى لو انتهت خدمته على خلفية مخالفة - لا يحرم من حماية الامتياز إذا كانت له متأخرات داخل نطاق الامتياز. فالمشرع لم يجعل الامتياز مشروطاً بحسن سلوك العامل أو بمشروعية الفصل، وإنما بناه على طبيعة الدين (أجور، عطلات، إجازات، مكافأة نهاية الخدمة) وعلى مركز العامل بوصفه الطرف الأضعف في العلاقة الاقتصادية. ومن ثم، إذا تزامن الفصل التأديبي أو أعقبه تعثر المشروع، فإن العامل يستطيع - مباشرة - التمسك بمرتبة الديون الممتازة عند التصفية، بما يرفع احتمالية تحصيل مستحقاته مقارنة ببقية الدائنين. وتكتسب مسألة الديون الممتازة أهمية خاصة عندما تكون علاقة العمل قد تمت عن طريق المقاولة؛ فقد جعلت المادة (١٣) من قانون العمل الإيراني مطالبات العامل من الديون الممتازة، وأوجبت أداء ديون المقاول تجاه عماله من المطالبات المستحقة للمقاول، ومن بينها ضمان حسن تنفيذ العمل. ويترتب على ذلك أن المشرع لم يكتف بإقرار حق العامل في أصل المطالبة، بل أضفى عليها في الحالة التي ينظمها النص وصفا تفضيلياً يمكن أن يؤثر في ترتيب الوفاء بها عند وجود مطالبات متعددة.

ومن ثم، إذا وقع الإفلاس أو التعثر المالي لصاحب العمل أو المقاول بعد فصل العامل تأديبياً، فإن أثر الفصل لا يمتد إلى إسقاط المطالبات التي ثبت استحقاقها للعامل قبل انتهاء العلاقة. غير أن التمسك بالصفة الممتازة للدين لا يعني أن جميع المطالبات العمالية تتمتع بالمرتبة ذاتها في كل صور الإفلاس؛ إذ يجب التمييز بين أصل الحق العمالي، ووصفه كدين ممتاز، وإجراءات إثباته وتحديد مرتبته في إطار التصفية. وقد نظم قانون إدارة تصفية شؤون الإفلاس الإيراني إجراءات فحص المطالبات والاعتراض على قبولها أو رفضها، بما في ذلك الاعتراض على عدم احتساب حق الأولوية أو الأفضلية في قائمة المطالبات.

وعليه، فإن الفصل التأديبي في القانون الإيراني لا يمكن اعتباره، في ذاته، سبباً لإهدار المركز الدائن للعامل تجاه صاحب العمل. فالعامل قد تنتهي علاقته بالمنشأة نتيجة الفصل التأديبي، ولكنه يحتفظ بالمطالبات التي نشأت له خلال مدة العمل، بما في ذلك الحقوق والمبالغ المتأخرة وحق سنوات، وفقاً للشروط التي يحددها القانون. وإذا تزامن ذلك مع إفلاس صاحب العمل أو المقاول، فإن حماية المطالبة

^١ إبراهيم، علي خليل. جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب. بغداد: دار العروبة، ٢٠٠٦، ص ٤٢.

^٢ العبودي، عثمان سلمان غيلان. «تفويض الاختصاص وتطبيقاته في شؤون الوظيفة العامة». مجلة القانون والقضاء (بغداد)، العدد ٣ (٢٠١٠): ١٢-٢٨، ص ١٨.

تتحدد وفق القواعد الخاصة بالديون الممتازة وإجراءات التصفية وإثبات المطالبات. ومن ثم، فإن الأثر القانوني للفصل التأديبي ينصرف إلى إنهاء العلاقة العمالية، ولا يمتد بمجرد إلى إسقاط الحقوق المالية السابقة على الإنهاء أو حرمان العامل من الحماية القانونية المقررة لمطالبته. كما قرر المشرع الإيراني في تبصرة المادة (١٦٥) حكماً خاصاً للحالة التي لا يرغب فيها العامل في العودة إلى الوحدة التي كان يعمل فيها؛ إذ أُلزم صاحب العمل، في هذه الحالة، بأن يؤدي للعامل، بالنظر إلى مدة خدمته، مبلغاً يعادل خمسة وأربعين يوماً من الأجر والحقوق عن كل سنة من سنوات الخدمة. ومن ثم، فإن النظام الإيراني يميز بين الأثر الأصلي للفصل غير المبرر، وهو الإعادة إلى العمل مع أداء حق السعي من تاريخ الفصل، وبين الحالة التي لا يرغب فيها العامل في العودة، حيث يتحول الأثر إلى تعويض محسوب على أساس مدة الخدمة.

تتأكد الحماية عند تعرض المشروع للإفلاس أو التصفية؛ ففي هذه الظروف قد تصبح أولوية المطالبات العمالية أكثر أثراً من الإقرار المجرد بالحق. كما أن إعادة العامل أو تعويضه بعد ثبوت عدم مشروعية الفصل ينبغي النظر إليها باعتبارها وسيلة لإصلاح المركز القانوني لا منحة من صاحب العمل.

المبحث الثالث: الرقابة على قرار الفصل وسبل الطعن المقارنة

تتحول الضمانات من قواعد شكلية إلى وسائل حماية فعالة عندما تتاح للعامل مراجعة القرار أمام جهة مستقلة تستطيع التحقق من السبب والإجراء معاً، ثم الأمر بالنتيجة القانونية الملائمة. ولا يتحقق ذلك بمجرد ذكر حق الطعن، بل يتطلب وضوح الاختصاص والمواعيد والإثبات وأثر الحكم الصادر. ويتيح النظر المقارن في مسارات الرقابة العراقية والإيرانية فهما للفرق بين المراجعة اللاحقة والقيود المؤسسية السابقة، وبين التسوية داخل المؤسسات العمالية والتقاضي أمام المحكمة. والأهم هو ربط هذه الاختلافات بمدى سرعة الوصول إلى الحماية الفعلية لا بالمسمى التنظيمي للجهة وحده.

المطلب الأول: التظلم شبه القضائي والطعن أمام محكمة العمل

يعالج هذا المطلب الضمانة الأهم في مواجهة الفصل التأديبي، وهي حق العامل في مراجعة القرار أمام جهة شبه قضائية (لجنة إنهاء الخدمة) أو أمام القضاء المختص (محكمة العمل)، ضمن مدد وإجراءات حتمية، وبآثار قد تصل إلى إعادة العامل أو إلزام صاحب العمل بالتعويض والأجور عن مدة الإنهاء. وفي القانون العراقي، قرر قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ نظاماً واضحاً للطعن: منح العامل مدة ثلاثين يوماً للطعن بقرار إنهاء الخدمة أمام لجنة إنهاء الخدمة أو قضاء العمل، واعتبر عدم الطعن خلال المدة تنازلاً، وأقام قاعدة الاختيار المانع للجمع بين الطريقتين، كما شدد على أن عبء إثبات الإنهاء يقع على صاحب العمل عند الطعن، بما يجعل الطعن ليس مجرد وسيلة شكلية، بل أداة رقابية جوهرية لضبط سلطة الفصل ومنع التعسف.

^١ كامل، مصطفى. شرح القانون الإداري: المبادئ العامة في القانون الإداري العراقي. بغداد: مطبعة الأهالي، ٢٠٠٣، ص ٢٠٣.

أقر قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ حق العامل المفصول (ومن ذلك الفصل التأديبي) في الاعتراض على إنهاء خدمته بطريق شبه قضائي أمام لجنة إنهاء الخدمة، وحدد لهذا الطريق شروطا وآثارا جوهرية. فالمشرع نص صراحة على أن للعامل الطعن بقرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة (التي تشكل بتعليمات يصدرها الوزير) خلال مدة (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ تبليغه بإنهاء خدمته، وأن العامل يعد متنازلا عن الطعن إذا لم يقدمه ضمن هذه المدة الحتمية. كما قرر النص قاعدة بالغة الأهمية مفادها: إذا اختار العامل أحد الطريقتين (اللجنة أو قضاء العمل) سقط حقه في الآخر، بما يعني أن الطريقتين ليسا متوازيتين على نحو يسمح بالجمع، بل هما بديلان يقتضي اختيار أحدهما ابتداء. وهنا تظهر علاقة قانون العمل بالقواعد العامة في الإجراءات: فرفع الدعوى أمام محكمة العمل يدار فيما لم يرد فيه نص خاص وفق المبادئ العامة لقانون المرافعات المدنية العراقي رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩، الذي عرف الدعوى بأنها طلب شخص حقه من آخر أمام القضاء وقرر قواعد الخصومة والأهلية وسائر الإجراءات.

إذا اختار العامل الطريق شبه قضائي أولا، وصدرت نتيجة ذلك قرار لجنة إنهاء الخدمة، فإن القانون لم يجعله نهائيا غير قابل للمراجعة، بل جعل قرار اللجنة قابلا للطعن أمام محكمة العمل خلال مدة (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ التبليغ به أو اعتباره مبلغا. وبذلك تتجسد قضائية الرقابة على أعمال اللجنة: فقرارها يدخل لاحقا تحت رقابة محكمة العمل من حيث سلامة تطبيق القانون وتقدير الوقائع.

ويمتد الأثر الإجرائي هنا إلى حساب المدد وبداية سريانها، وهو ما يستضاء فيه أيضا بالقواعد العامة في قانون المرافعات من حيث أن المدد الحتمية للطعن يترتب على تجاوزها سقوط الحق، وأن بدء سريان مدة الطعن يكون من اليوم التالي للتبليغ أو اعتباره مبلغا وفق القواعد العامة للطعن.

من أهم ضمانات الطعن سواء أمام اللجنة أو أمام محكمة العمل أن المشرع نقل مركز الثقل في الإثبات إلى صاحب العمل، نظرا لكونه الطرف الذي يملك ملف التحقيق والمستندات الداخلية وسلطة فرض الجزاء. فقد نص قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على أن عبء إثبات إنهاء خدمة العامل يقع على صاحب العمل عند طعن العامل بقرار الإنهاء أمام لجنة إنهاء الخدمة أو أمام قضاء العمل. وتأكيدا لهذا المنحى الحمائي في نطاق العقوبات الانضباطية، قرر القانون أيضا أن صاحب العمل يتحمل عبء إثبات المخالفات التي فرضت العقوبة بناء عليها عند نظر الطعن أمام المحكمة المختصة، وهو نص شديد الدلالة في قضايا الفصل التأديبي لأن النزاع عادة يتمحور حول: هل وقعت المخالفة أصلا؟ وهل هي جسيمة؟ وهل استوفيت إجراءات التحقيق والدفاع؟ وهل توافرت أسباب الفصل قانونا؟

وعلى مستوى معيار الرقابة، لا يقف القضاء عند حدود وجود قرار فصل، بل ينفذ إلى فحص مشروعيته وآثاره. فإذا تبين أن الإنهاء (ومن ضمنه الفصل التأديبي إذا اتخذ صورة إنهاء خدمة) لم يستند إلى أحد الأسباب القانونية، أوجب قانون العمل العراقي رقم (٣٧)

^١ عمران، علي سعد. القضاء الإداري العراقي والمقارن. بغداد: مكتبة السنهوري، ٢٠١١، ص ٧٤.

^٢ نادري، علي، حسين جوان آراسته، و حجت الله ابراهيميان. «أسبب شناسی امنیت شغلی در حقوق کار ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری». پژوهش های نوین حقوق اداری ٥، شماره ١٤ (بهار ١٤٠٢): ١١-٣٥، ص ١١.

لسنة ٢٠١٥ على لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة أن تقرر إعادة العامل إلى عمله ودفع أجوره كاملة عن مدة إنهاء عقد العمل، وإذا تعذرت الإعادة تنهي العقد من تاريخ قرار اللجنة أو المحكمة وتلزم صاحب العمل بتعويض يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة. وفي تنظيم إجراءات هذا الطعن وكيفية حساب مدده وشروط عريضته، تستحضر القواعد العامة في قانون المرافعات المدنية العراقية رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩، ومنها: أن المدة المعينة لمراجعة طرق الطعن حتمية يترتب على عدم مراعاتها سقوط الحق في الطعن، وأن سريان المدة يبدأ من اليوم التالي لتبليغ الحكم أو اعتباره مبلغاً، وأن الطعن يقدم بعريضة تتضمن بيانات الحكم وأسبابه ومحل التبليغ.

وعلى مستوى التطبيق، تتوقف فاعلية الطعن على معرفة العامل بالجهة المختصة وبالمدة التي يبدأ سريانها من التبليغ الصحيح، وعلى إمكان عرض الوثائق وأقوال الأطراف. ولا تكفي الرقابة على الشكل وحده إذا كان السبب المدعى للفصل غير قائم أو لا يبرر الجزاء الأشد.

المطلب الثاني: أوجه الاتفاق في ضمانات المراجعة والتسوية

يركز هذا المطلب على المشتركات التي تجمع القانونين في اعتبار الفصل التأديبي إجراء استثنائياً لا يلجأ إليه إلا بضوابط، وفي التأكيد على ضمانات الدفاع أو التدرج والانضباط، وحماية الحقوق المالية المكتسبة للعامل. كما يتناول تقاطع النظامين في إخضاع قرار الفصل لرقابة مؤسسية عبر آليات تظلم أو طعن تمنع التعسف وتحقق التوازن في علاقة العمل. يظهر التشابه الجوهرى في أن التشريعين لا يتركان الفصل التأديبي لإرادة صاحب العمل المنفردة دون قيود؛ بل يضعان قواعد ضبط تجعل مشروعية الفصل متوقفة على احترام إجراءات محددة. ففي العراق، جعل قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ العقوبة الانضباطية (ومنها الفصل) محكومة بميعاد يمنع اتخاذ الجزاء بعد مرور (١٥) يوماً من علم صاحب العمل بالمخالفة، وبقاعدة التناسب بين الجزاء وجسامة المخالفة، وبحظر تعدد العقوبات عن المخالفة ذاتها، وبشروط جوهرية هو عدم فرض العقوبة إلا بعد منح العامل فرصة الدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العمال. وهذه القيود تفهم بوصفها ضمانات سابقة ومرافقة للفصل التأديبي، وتؤسس لمعيار رقابي لاحق عند المنازعة.

قانون العمل الإيراني المؤرخ ١٩٩٠ تربط حق صاحب العمل في إنهاء العقد بسبب الإهمال أو مخالفة النظام الانضباطي بوجود إنذارات كتابية سابقة، وبضرورة موافقة مجلس العمال الإسلامي (أو الجمعية أو النقابة المهنية عند عدم وجود المجلس)، بما يعني أن فصل العامل ليس مجرد قرار أحادي، بل قرار مشروط برقابة تمثيلية داخلية ومتطلبات شكلية (الإنذار المكتوب).

ورغم اختلاف البنية التفصيلية (سلم عقوبات صريح في العراق مقابل تركيز أكثر على الإنذار ومخالفة اللوائح في إيران)، إلا أن الفكرة المشتركة واحدة: لا يستحسن ولا يشرع اللجوء إلى الفصل ابتداء ما دامت وسائل التقويم والتحذير ممكنة، والفصل لا يكون مشروعاً إلا عند جسامة السلوك أو تكراره بما يدل على عدم جدوى الإصلاح. يتلاقى القانونان كذلك في إدخال عنصر التمثيل العمالي أو

^١ عبد الصبور، فتحي. الوسيط في شرح قانون العمل. القاهرة: دار المنا للطباعة، ١٩٩١، ص ١١٨.

^٢ التحاني، عبد الوهاب عبد الرزاق. النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة. الطبعة الأولى. بغداد: دار الحرية للطباعة، ٢٠٠١، ص ٧٣.

الهيئة ذات الطبيعة الجماعية في مسار الفصل، كوسيلة لتخفيف عدم التكافؤ بين الطرفين. ففي العراق، اشترط قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ حضور ممثل العمال عند منح العامل فرصة الدفاع قبل فرض العقوبة الانضباطية، وهو شرط ذو دلالة مؤسسية لأنه يخرج الإجراء من كونه مواجهة ثنائية غير متكافئة إلى فضاء أشبه بالمحاكمة التأديبية المصغرة داخل المشروع.

من أوجه التشابه الأكثر رسوخاً أن الفصل ولو كان تأديبياً لا يحول إلى أداة لمصادرة الحقوق المالية المكتسبة للعامل. ففي العراق، قرر قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ أن حقوق العمال الواردة في القانون تمثل الحد الأدنى، وأن كل شرط يتنازل بموجبه العامل عن حق مقرر له يقع باطلاً، وهو ما يمنع المخالصة القسرية بعد الفصل من إسقاط الحقوق. كما قرر صراحة بطلان التنازل عن الأحور المقررة وعدم جواز الحجز عليها إلا بحكم قضائي بات. يشترك النظامان في أن النزاع حول الفصل لا يترك لمعادلة القوة داخل المشروع، بل يحال إلى جهات فصل منازعات ذات طبيعة شبه قضائية ثم قضائية أو عليا. ففي العراق، تسند مراجعة الإنهاء إلى لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة، وتملك الجهة المختصة عند ثبوت عدم الاستناد إلى أسباب قانونية أن تقرر إعادة العامل إلى عمله ودفع أجوره كاملة عن مدة الإنهاء، أو عند تعذر الإعادة الحكم بتعويض يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة.

وفي إيران، يقرر قانون العمل مسارا للنزاعات العمالية يبدأ بمحاولة تسوية أو توفيق ثم الإحالة إلى هيئات مختصة؛ وتظهر الطبيعة المتدرجة لهذه الآلية في تنظيم هيئة التحكيم ثم هيئة حل النزاع مع تمثيل للوزارة والعمال وأصحاب العمل، وإمكانية الاعتراض أو الاستئناف ضمن هذا السلم. وفي إيران، يتضح الاتجاه نفسه من خلال اشتراط موافقة مجلس العمال الإسلامي أو الجهة المهنية قبل الإنهاء وفق المادة (٢٧)، ووجود منظومة هيئات النزاع التي تملك عند عدم قناعة مشروعية الإنهاء أن تنصف العامل ضمن صلاحياتها، ما يشكل حاجزا مؤسسيا أمام الإنهاء الانتقامي أو غير المستند إلى تبرير انضباطي حقيقي.

وفي إيران، تخضع قرارات الفصل التأديبي لرقابة «هيئات تشخيص و حل اختلاف» في وزارة التعاون والعمل والرفاه الاجتماعي، وهي هيئات شبه قضائية تملك صلاحية إعادة العامل إلى عمله اذا رأت ان شروط المادة ٢٧ لم تتحقق، اي إذا لم تثبت المخالفة او لم تراعى الاجراءات من قبيل الانذارات الخطية او الحصول على موافقة مجلس العمال الاسلامي، كما يمكن ان تحكم بتعويضات عن الفترة التي ظل فيها العامل بلا عمل بسبب الفصل غير المشروع. تكشف وجوه التشابه عن فكرة حمائية مشتركة تجعل حق الدفاع وتسوية الحقوق المالية وإمكان التظلم أجزاء من نظام واحد. غير أن التشابه في المبادئ لا يزيل الحاجة إلى تقييم الأداء المؤسسي لكل نظام، لأن ضمانات لا يمكن الوصول إليها عمليا تفقد جانبا كبيرا من قيمتها.

^١ جعفرى، محمد. قانون كار ايران. تهران: نشر عدالت، ١٣٩٨، ص ١٨٢.

^٢ الويسي، صبا نعمان. «سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع». أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٢، ص ١٨.

المطلب الثالث: اختلاف مسارات الرقابة وآثار الحكم بالفصل

يتناول هذا المطلب عناصر التباين بين القانونين في تكييف الفصل التأديبي وبنيته: هل ينظر إليه كعقوبة ضمن سلم جزاءات أم كإنهاء مشروط بضوابط مؤسسية، وكيف تصاغ شروطه وإجراءاته وآجال اتخاذه. كما يبرز الاختلاف في مسارات الطعن والجهات المختصة ومعايير الإعادة أو التعويض، ومدى اعتماد كل نظام على الضمانات القبلية داخل المنشأة أو على الرقابة القضائية اللاحقة.

يظهر الاختلاف الجوهري أولاً في طريقة بناء المفهوم داخل كل قانون. فقانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ يميل إلى إظهار الفصل التأديبي ضمن منظومة العقوبات الانضباطية بوصفه إحدى العقوبات التي تفرض داخل نطاق السلطة التأديبية لصاحب العمل، مع إحاطتها بضمانات شكلية وموضوعية وقيود زمنية، ثم يكمل ذلك بنظام مستقل للطعن والتعويض وإعادة العامل إلى العمل في حال عدم المشروعية. أما في النظام الإيراني، فالفصل أو الإنهاء ذي الطبيعة التأديبية يتجسد غالباً ضمن فكرة إنهاء عقد العمل بسبب تقصير العامل أو مخالفته للأنظمة الانضباطية وفق قانون العمل الإيراني لسنة ١٩٩٠، بحيث يكون التركيز التشريعي أكبر على شروط الإنهاء وربطه بموافقة جهة تمثيلية داخل المنشأة (مثل مجلس العمال الإسلامي) أو الجهة النقابية أو المهنية، ثم إحالة النزاع إلى هيئات تسوية وحل اختلاف ذات طابع شبه قضائي. وبعبارة أدق: العراق يظهر الفصل التأديبي بوصفه جزاء انضباطياً داخل سلم عقوبات، بينما إيران تظهره بوصفه إنهاء مشروطاً بضوابط انضباطية ومؤسسية قبلية، وهو اختلاف يؤثر على كيفية التكييف القانوني للنزاع: هل هو نزاع عقوبة أم نزاع إنهاء عقد في المقام الأول.

في إيران، يلتزم صاحب العمل، حتى في حالة الفصل التأديبي المستند إلى المادة ٢٧، بدفع تعويض يعادل أجر شهر واحد عن كل سنة خدمة، إضافة إلى سائر الحقوق القانونية المنصوص عليها في المواد ٢٢ و ٢٤ من قانون العمل، مثل الأجور المتأخرة والإجازات غير المستعملة. وفي حالة الفصل غير المشروع، غالباً ما تقضي هيئات حل النزاعات بإعادة العامل، مع الحكم له بأجوره عن الفترة التي كان فيها مفصولاً. وهكذا، يقر القانون الإيراني تعويضاً مالياً ثابتاً نسبياً لكل سنة خدمة حتى في حالة الفصل التأديبي المشروع، بينما يربط القانون العراقي مقدار التعويض الإضافي بمجرد ثبوت التعسف، مع جعل مكافأة نهاية الخدمة قاعدة مشتركة بين جميع حالات انتهاء العقد.

بعد استكمال الدراسة التحليلية للإجراءات القانونية والآثار المترتبة على الفصل التأديبي في القانونين العراقي والإيراني، يرى الباحث أن هذا الفصل قد كشف عن جوانب جوهرية تتعلق بكيفية تطبيق النصوص القانونية في الواقع العملي، ومدى فعالية الضمانات الإجرائية والرقابية في حماية العامل من التعسف، مع تباين ملحوظ بين النظامين في فلسفة التنظيم وآليات التنفيذ.

أولاً: فيما يتعلق بالإجراءات القانونية للفصل التأديبي، يرى الباحث أن القانون العراقي يتفوق في تحديد الضوابط الزمنية والإجرائية بشكل دقيق، لاسيما ما ورد في المادة ١٣٨ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ من اشتراط عدم اتخاذ العقوبة بعد مضي ١٥ يوماً

^١ مهدي، غازي فيصل. شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل. بغداد: جامعة النهرين، ٢٠١٠، ص ٩٧.

من علم صاحب العمل بالمخالفة، واشترط التناسب وعدم تعدد العقوبات، ووجوب تمكين العامل من الدفاع بحضور ممثل العمال. فهذه الضمانات تعد متقدمة مقارنة بالعديد من التشريعات العربية، وتجعل من الفصل التأديبي إجراء محاطا بسياج قانوني كثيف يحد من تعسف صاحب العمل.

أما في القانون الإيراني، فيرى الباحث أن نظام الطعن يعتمد بشكل أكبر على الهيئات الإدارية شبه القضائية (هيئات التشخيص وحل الاختلافات) التابعة لوزارة العمل، والتي تتسم بطابع ثلاثي (تمثلو الحكومة والعمال وأصحاب العمل)، مما يمنحها شرعية تمثيلية وقدرة على تسوية النزاعات بشكل أسرع من القضاء العادي. غير أن الباحث ينتقد عدم وجود مسار قضائي مباشر أمام محكمة متخصصة في منازعات العمل في إيران، مما قد يطيل أمد النزاع ويحرم العامل من ضمانات التقاضي أمام قضاء مستقل ومتخصص، ويجعل القرارات النهائية للهيئات الإدارية غير قابلة للطعن أمام محكمة عدلية في بعض الحالات. خامسا: يرى الباحث أن دراسة الإجراءات والآثار القانونية للفصل التأديبي لا تنفصل عن السياق الاقتصادي والاجتماعي الأوسع، إذ إن فعالية هذه الإجراءات والضمانات تتأثر بعوامل مثل: مدى توافر القضاء المتخصص، ومدى وعي العمال بحقوقهم، وقدرة النقابات على تقديم الدعم القانوني، ومدى التزام أصحاب العمل بالقوانين في غياب رقابة فعالة. ومن ثم، فإن أي توصيات تشريعية يجب أن تقرر بتحسين البنية المؤسسية والرقابية، وتوعية العمال بحقوقهم، وتدريب القضاة وهيئات تسوية المنازعات على النصوص القانونية الجديدة.

يؤكد الاختلاف في الجهات المختصة وفي كيفية ترتيب إعادة العامل والتعويض أن العدالة لا تتخذ صورة إجرائية واحدة. والأولى في الإصلاح الاستفادة من عناصر الفعالية لدى كل نظام، مع احترام بنيته القانونية وضمان تنفيذ القرار القضائي أو المؤسسي بصورة تعيد الحق إلى صاحبه.

الخاتمة

أولا: النتائج

١. تؤكد الدراسة أن تحقق السبب المبرر للفصل لا يكفي لتقرير مشروعية الإنهاء إذا تخلفت إجراءات التحقيق أو فرصة الدفاع أو التوثيق اللازم. فالضمانة الإجرائية تمثل قيда مستقلا على سلطة صاحب العمل، وتتيح كشف الخطأ في نسبة المخالفة أو في تقدير الجزاء قبل اكتمال آثاره.

٢. يتجاوز واجب التبليغ والتوثيق الجانب الإداري، لأنه يحدد إمكان إثبات القرار وتاريخ بدء المدد وإعداد ملف الطعن. وتبرز في هذا الإطار أهمية سجلات التحقيق والإشعار وأقوال العامل والجهات المشاركة؛ إذ ترتبط جودة الرقابة اللاحقة باكتمال هذه المستندات ودقتها.

^١ الجنباني، تبارك علي. «الأسس القانونية للفصل التأديبي في التشريع العراقي والإيراني». مجلة البحوث القانونية، المجلد ٦ (٢٠١٩): ١٠-٢٥، ص ١١.

٣. لا يؤدي الفصل التأديبي إلى سقوط الأجور والمطالبات المالية التي نشأت عن عمل سابق بصورة مشروعة. ويكشف هذا المبدأ عن ضرورة الفصل بين جزاء الإنهاء والحقوق المكتسبة، سواء كانت المطالبة تتعلق بأجر متأخر أم بإجازة مستحقة أم بوثيقة تثبت الخدمة والعلاقة التعاقدية.

٤. يشترك النظامان في إتاحة وسائل مراجعة لقرارات الفصل، لكنهما يختلفان في مكانة التمثيل العمالي وفي البنية المؤسسية للرقابة. ويؤثر ذلك في توزيع الأدوار بين المرحلة السابقة للقرار والمرحلة اللاحقة له، وفي إمكان تصحيح الخطأ دون إطالة أمد النزاع.

٥. تختلف آثار إثبات الفصل غير المشروع بين النظامين، ولا سيما في ترتيب إعادة العامل إلى العمل والتعويض المالي. وتكشف المقارنة أن أي علاج تشريعي يجب أن يوازن بين استعادة المركز القانوني للعامل وحالات تعذر استمرار العلاقة، مع عدم إهدار المستحقات الثابتة.

٦. يرتبط نجاح الحماية بترابط الإجراءات من بداية التحقيق إلى التنفيذ النهائي لنتيجة الطعن، بما في ذلك تسوية الديون العمالية عند تعثر المشروع. فالرقابة التي لا تنتهي بتنفيذ قابل للتحقق لا توفر ضماناً عملية كافية، مهما بلغت درجة الدقة في صياغة النصوص.

ثانياً: التوصيات

١. يوصى بوضع قواعد أكثر تحديداً لتوثيق التحقيقات التأديبية، تتضمن إبلاغ العامل بالوقائع المنسوبة إليه وتمكينه من تقديم دفاعه وحفظ المحاضر والوثائق. ويساعد هذا المسار على تقليل المنازعات بشأن حصول الضمانة وبمنح جهات الطعن ملفاً واضحاً لفحص مشروعية القرار.

٢. يوصى باعتماد نماذج موحدة لقرارات الفصل تتضمن السبب القانوني والوقائع الجوهرية وتاريخ التبليغ والجهة المختصة بالمراجعة ومواعيد الطعن. ويجب أن تستخدم هذه النماذج لضمان المعلومات الأساسية لا لتقليص سلطة الجهة الرقابية في فحص حقيقة الإجراءات.

٣. يوصى بفصل إجراءات تسوية الحقوق المالية عن المنازعة بشأن صحة الفصل، بحيث تصرف الأجور والمطالبات غير المتنازع عليها في مواعيد واضحة. ويسهم هذا الفصل في حماية العامل من استخدام حاجته الاقتصادية وسيلة للضغط عليه أثناء إجراءات التظلم.

٤. يوصى بتطوير التنسيق بين اللجان العمالية والهيئات شبه القضائية والمحاكم المختصة، مع تحديد الاختصاصات وتبادل المستندات بصورة منظمة. والغرض من ذلك تجنب تضارب القرارات أو تكرار التحقيقات وإتاحة مراجعة فعالة لا تشكل عبئاً إضافياً على العامل.

٥. يوصى بتعزيز تنفيذ أحكام إعادة العامل أو التعويض وبيان الآثار المالية المترتبة على المدة الواقعة بين الفصل والعودة، مع وضع معالجة واضحة للحالات التي يتعذر فيها التنفيذ العيني. وتزداد أهمية ذلك لأن قيمة الحكم تقاس بقدرته على إصلاح الضرر فعلياً.

٦. يوصى بإفراد عناية خاصة لامتياز مستحقات العمال عند إفسار المشروع أو تصفيته، مع توضيح إجراءات إثبات الديون وأولويتها وآجال الاعتراض على كشف المطالبات. ويدعم هذا الإصلاح استمرارية الحماية القانونية للعامل حتى عند انتهاء النشاط الاقتصادي لصاحب العمل.

المصادر والمراجع

1. ابادزى، منصور. حقوق كار و نحوه رسيدگى به شكايات، دعاوى و جرائم در قانون كار. تهران: انتشارات خرسندى، ١٣٨٦.
2. إبراهيم، علي خليل. جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب. بغداد: دار العروبة، ٢٠٠٦.
3. بدير، علي محمد، وعصام البرزنجي، ومهدي السلامي. مبادئ وأحكام القانون الإداري. بغداد: مطبعة دار الحكمة، ٢٠١٨.
4. التحاني، عبد الوهاب عبد الرزاق. النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة. الطبعة الأولى. بغداد: دار الحرية للطباعة، ٢٠٠١.
5. الجاسم، رياض خليل. «المركز القانوني للموظف العام في القانون العراقي». مجلة العدالة (العراق)، السنة ٥، العدد ١ (٢٠٠٨): ١٥-٣٢.
6. جعفرى، محمد. قانون كار ايران. تهران: نشر عدالت، ١٣٩٨.
7. الجنابي، تبارك علي. «الأسس القانونية للفصل التأديبي في التشريع العراقي والإيراني». مجلة البحوث القانونية، المجلد ٦ (٢٠١٩): ١٠-٢٥.
8. حسن، فاضل. آثار الفصل التأديبي على الحقوق المالية للعامل. بغداد: دار العلوم القانونية، ٢٠١٦.
9. حسين، كريم. «الإجراءات الإدارية قبل الفصل التأديبي: دراسة مقارنة». رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠١٧.
10. الدليمي، هالة. «حماية حقوق العامل في القانون العراقي: دراسة مقارنة». مجلة الدراسات القانونية، المجلد ٣، العدد ١ (٢٠١٥): ١-٢٠.
11. صادق، يوسف. «الإجراءات والشروط الشكلية للفصل التأديبي في القانون العراقي». مجلة القضاء والإدارة، العدد ٢ (٢٠١٧): ١٥-٣٠.
12. عبد الصبور، فتحي. الوسيط في شرح قانون العمل. القاهرة: دار الهنا للطباعة، ١٩٩١.
13. عبد القادر، سامي. «الرقابة القضائية على الفصل التأديبي في العراق». مجلة القضاء، العدد ٤ (٢٠١٨): ١٥-٣٠.
14. عبد الله، أحمد. أحكام الفصل التأديبي في قانون العمل العراقي. بغداد: دار القانون، ٢٠١٦.

15. العبودي، عثمان سلمان غيلان. «تفويض الاختصاص وتطبيقاته في شؤون الوظيفة العامة». مجلة القانون والقضاء (بغداد)، العدد ٣ (٢٠١٠): ١٢-٢٨.
16. العبيدي، يوسف عبد القادر، وآخرون. مجموعة قوانين الخدمة والملاك والانضباط. بغداد: مطبعة الإرشاد، ٢٠١٦.
17. عمران، علي سعد. القضاء الإداري العراقي والمقارن. بغداد: مكتبة السنهوري، ٢٠١١.
18. قانون العمل الإيراني الصادر بتاريخ ٢٠ آبان ١٣٦٩ هـ.ش (الموافق ١٩٩٠ م) وتعديلاته.
19. كامل، مصطفى. شرح القانون الإداري: المبادئ العامة في القانون الإداري العراقي. بغداد: مطبعة الأهالي، ٢٠٠٣.
20. منصور، شاب توما. القانون الإداري: دراسة مقارنة. الكتاب الثاني. الطبعة الأولى. بغداد: جامعة بغداد، ٢٠١٣.
21. منصوري، سارا، ومریم شریفی. «مقارنة بين الإجراءات التأديبية في العراق وإيران». مجلة الدراسات المقارنة، المجلد ٢، العدد ٣ (٢٠٢٠): ١-١٥.
22. مهدي، غازي فيصل. شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل. بغداد: جامعة النهرين، ٢٠١٠.
23. نادری، علی، حسین جوان آراسته، و حجت‌الله ابراهیمیان. «آسیب‌شناسی امنیت شغلی در حقوق کار ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری». پژوهش‌های نوین حقوق اداری ٥، شماره ١٤ (بهار ١٤٠٢): ١١-٣٥.
- الويسی، صبا نعمان. «سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع». أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٢.