

## المحاضرة السادسة عشرة /

### سلطات صاحب العمل /

- سلطة إدارية تتمثل في توجيهه نشاط العمال والاشراف عليهم.
- سلطة انضباطية تتمثل في صلاحيات في فرض العقوبات على العمال في حالة مخالفتهم لاوامره .

### سلطة صاحب العمل الإدارية /

يقتضي توجيه نشاط المشروع وفقا للاهداف التي قام من اجلها أن يكون لرئيسه سلطة تمكنه من التحكم في عناصره المختلفة ، بما فيها عنصر ( القوى العاملة ) بحيث يوجه هذه القوى على النحو الذي يمكنه من استثمارها افضل استثمار في الحدود التي يسمح بها القانون .  
وتتمثل هذه السلطة الإدارية :

- ❖ توزيع العمال على قطاعات العمل المختلفة .
- ❖ إعادة هذا التوزيع وفقا لمصلحة العمل .
- ❖ رسم طريقة العمل التي يلتزم العمال باتباعها .
- ❖ وضع القواعد التفصيلية المتعلقة بأسلوب تنفيذ العمل.
- ❖ تحديد قواعد السلوك داخل المشروع.
- ❖ وضع قواعد الترقية والمكافآت.
- ❖ اتخاذ القرار بشأن حجم العمل داخل المشروع بما في ذلك زيادة عدد العمال او نقصانهم بحسب الأحوال او تصفية العمل نهائيا.

### أسلوب ممارسة صاحب العمل سلطته في الإدارة:

لا يمكن لصاحب العمل ان يمارس سلطته في الإدارة ، ما لم تكن له سلطة اصدار الأوامر والتعليمات الى العمال، ولقد اقر القانون المدني ذلك في المادة (٩٠٩-١-ج) حين جعل من بين التزامات العامل ان ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه، اذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد او القانون او الاداب ولم يكن في اطاعتها ما يعرضه للخطر ويوضح هذا النص حدود التزام العامل بأطاعة أوامر صاحب العمل لان سلطة صاحب العمل في اصدار الأوامر ليست مطلقة، وانما تتقيد بالقيود التالية:-

1. أن تكون الأوامر متعلقة( بتنفيذ العمل) ذلك لان سلطة الإدارة والتوجيه لا تثبت لصاحب العمل الا في الحدود التي تقع ضمن دائرة علاقة العمل ، لذا فإنه لا يجوز لصاحب العمل ان يصدر أوامر الى العامل تعتبر تدخلا في حياته الشخصية او في نشاطه السياسي او النقابي او معتقداته الدينية.
  2. ان تكون الأوامر غير مخالفة للعقد او القانون او الاداب، ووجوب عدم مخالفة الأوامر للعقد الفردي ، هو نتيجة لعدم جواز ان يغير صاحب العمل بأرادته المنفردة احكام العقد ، اما عدم مخالفتها لنصوص القانون او للاداب فذلك لكي تظل سلطة صاحب العمل في اطار الشرعية القانونية .
  3. ان لا يكون في الأوامر ما يعرض العامل للخطر ، فإذا كان امر صاحب العمل مما يعرض العامل الى خطر الموت او الإصابة فأن العامل لا يلزم بأطاعته .
- وقد يطرح في هذا الشأن تساؤل حول العمال الذين تكون أعمالهم في الظروف العادية اعمالا خطيرة بطبيعتها ، وبلا شك فأن هؤلاء العمال ملزمون بتنفيذ أوامر صاحب العمل بشأن تنفيذ هذه الاعمال ، في الحدود التي تقتضي بها أصول مزاولتها ولهذا فأنهم لا يلزمون بأطاعة اية أوامر تعرضهم لمخاطر غير مألوفة .

## سلطة صاحب العمل الانضباطية/

### الجزاء العامة والتأديبي

تقتضي القاعدة العامة بأنه اذا لم يقم العامل بتنفيذ التزاماته على النحو المحدد بالعقد او القانون ، فإنه يكون مسؤولاً عن ذلك في مواجهة صاحب العمل مسؤولية عقدية ، بالرغم من كفاية القواعد العامة لتقرير هذا الحكم فإن مشرع القانون المدني قد حرص على تأكيده بالنص عليه صراحة حيث قرر في المادة (٩٠٩\_٢) (ان العامل مسؤول عن كل مخالفة لالتزاماته المقررة في فقرتها الأولى).

ومقتضى ما تقدم:-

أن لصاحب العمل ان يطالب العامل بتعويض مالي عن كل اخلال بالتزام عقدي ، غير ان هذا الجزاء المدني غير مجد في اغلب الأحوال ، وذلك لان العامل في المعتاد يكون غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض لعدم يساره ، كما ان المشرع يحيط اجر العامل بحماية كبيرة تجعل استيفاء التعويض من العامل بالاقطاع من اجره صعباً للغاية ، ولهذا فإن تطبيق القواعد العامة (المدنية) يبدو غير عملي في اطار علاقات العمل في اغلب الأحوال ، وان كان تطبيق هذه القواعد أصلاً عاماً حيثما توافرت شروط تطبيقها إضافة الى ما تقدم ان بعض ما يستوجب توقيع الجزاء على العامل قد لا تتوافر فيه كل اركان المسؤولية المدنية ، ومع ذلك ينطوي عمل العامل او امتناعه على مخالفة او تركت دون جزاء لكانت خطراً على مصلحة المشروع ويمكن ان نلاحظ ذلك في العديد من الحالات

- فأخلال العامل بالقواعد المقررة في نظام العمل او بقواعد الامن الصناعي .
- او عدم اطاعته أوامر صاحب العمل المباشرة.
- او اخلاله بما يقتضيه التعاون مع رؤساء وزملاء العمل كل ذلك قد لا تتوافر فيه اركان المسؤولية وفقاً لقواعد القانون المدني، لكي يمكن ان يلزم العامل بالتعويض ، ففي اغلب الأحوال المتقدمة قد لا يؤدي فعل العامل او امتناعه الى وقوع ضرر مادي او معنوي وبذلك يستحيل توقيع جزاء مدني على العامل لهذا فقد اقتضت الحال ولضمان حسن سير العمل وانتظامه، ان يوجد جزاء خاص في اطار علاقات العمل او الجزاء التأديبي يتولى صاحب العمل توقيعه على العامل نتيجة اخلاله ببعض التزاماته او بنظام المنشأة او عدم اطاعته أوامر صاحب العمل، وهذا الجزاء يتميز عن الجزاء المدني في انه ليست له صفة التعويض، كما ان توقيعه لا يتوقف على تحقق ضرر لصاحب العمل ، وان القصد منه هو الزجر ومن ثم فإنه يتناسب عادة مع جسامة المخالفة لا مع جسامة نتيجتها.

والجزاء التأديبي هو جزاء خطير وذلك لاستقلال احد طرفي العقد وهو صاحب العمل بتوقيعه على الطرف الاخر وهو العامل .

فصاحب العمل يجمع من حيث المبدأ بين سلطتي التشريع والقضاء داخل المشروع، ومن ثم فهو الذي يضع القواعد التأديبية بما تتضمنه من أوامر ونواهي من ناحيته وعقوبات من ناحية أخرى، وهو الذي يختص بتوقيع الجزاء من ناحية أخرى فيبدو إزاء العامل وكأنه الخصم والحكم.

وسلطة صاحب العمل التأديبية هي احد مظاهر رابطة التبعية التي تتولد عن عقد العمل التي هي أساساً سلطة صاحب العمل في اصدار الأوامر ، والتزام العامل تنفيذها ، مما يقتضي ان يكون لصاحب العمل ان يوقع الجزاء على المخالف ضماناً لاطاعة أوامره، ومن ثم فإن هذه السلطة تثبت لكل صاحب عمل دون الحاجة الى نص خاص يقررها ، طالما انها متفرعة عن رابطة التبعية التي لا بد ان تقوم في كل عقد عمل.

ومثل هذه السلطة الخطيرة في اثارها جديرة بأن تنال اهتماماً من المشرع فيحرص على تنظيمها بما يضمن بيان حدودها بشكل واضح ويضع ضمانات تكفل سلامة استعمالها على نحو

لا يخرجها عن غرضها ، وتحقيقاً لذلك افرد قانون العمل الفصل الرابع عشر بعنوان ( قواعد انضباط العمل) وقد تناول المشرع العراقي في القانون النافذ في المادة(١٣٧) الجزاء التأديبي وكالاتي:-

- يكون العامل مسؤولاً امام صاحب العمل عن الاضرار التي يتسبب بها نتيجة اخلاله بواجبات عمله او بما يتصل بهذه الواجبات بشكل مباشر او غير مباشر.
- على صاحب العمل اثبات خطأ العامل ، ويحدد التعويض الذي يجب على العامل دفعه بقرار قضائي الا اذا اتفق الطرفان على تسويته بطريقة ودية.
- يقصد ب( الاخلال بالواجبات) الانفة ذكرها من هذه المادة الاضرار الناتجة عمداً او عن اهمال فادح او نتيجة خطأ جسيم.