

الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية

دراسة تحليلية مقارنة

Judicial control over the employer's exercise of his disciplinary authority Comparative analytical study

الأستاذ: نضال جمال جرادة⁽¹⁾

باحث دكتوراة (قانون خاص) - مدرس القانون الخاص

الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة (فلسطين)

njarada@ucas.edu.ps

تاريخ النشر
31 مارس 2019

تاريخ القبول:
21 مارس 2019

تاريخ الارسال:
02 جوان 2018

الملخص:

تعد سلطة صاحب العمل التأديبية نتيجة طبيعية لحقه في إدارته مشروع، إذ لا بد من جزاء يضمن احترام لوائح وأوامر وتعليمات العمل التي يضعها صاحب العمل بغاية تنظيم العمل في المشروع، وإلا ظلت هذه اللوائح والأوامر والتعليمات عديمة التأثير في ضوء انعدام الجزاء المترتب على مخالفتها. ورغم تقرير سلطة المجازاة والعقاب لصاحب العمل على العامل المخالف، إلا أنه قد يساء استعمال هذه السلطة، لذلك نجد أن قوانين العمل تضع ضمانات تمنع صاحب العمل من إساءة استعمال سلطته التأديبية، ومتى عوقب العامل نتيجة خطأ صادر منه بمناسبة أداءه للعمل فإن هذا الجزاء التأديبي يخضع لرقابة القضاء لخصص مدى التزام صاحب العمل بضوابط التأديب المقرر في القوانين والأنظمة. ولعل حالة النقص التشريعي التي عليها قانون العمل الفلسطيني في هذا الإطار هي التي دفعتني للبحث في هذا الموضوع، لا سيما في ضوء ارتفاع معدلات منازعات العمل لدى المحاكم المختلفة. ولقد توصلنا لمجموعة من النتائج في المجالات التشريعية والقضائية والتنفيذية لتوفير حماية للعامل أكثر شمولاً.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل، التنظيم القانوني، سلطة صاحب العمل، عقوبة تأديبية.

Abstract:

The employer's disciplinary authority is a natural consequence of his right to administer his project. There must be a penalty to ensure that the regulations, orders and work instructions of the employer are respected for the purpose of organizing the work in the project. Otherwise, these regulations and directives will remain ineffective in the light of the absence of the penalty for violating them. Despite the approval of the authority of punishment and rewarding to punish the guilty employee, such authority may be abused. So, it is found that labor laws set up rules to prevent the employer from abusing his disciplinary authority. When the worker is punished as a result of an error committed by him on the occasion of his performance of the work, this disciplinary penalty is subject to the supervision of the judiciary to examine the extent of the employer's compliance with the disciplinary controls prescribed in the laws and regulations. It is worth mentioning that the legislative shortage that the Palestinian labor law has in this context led me to study this topic, especially in the light of the high rates of labor disputes in different courts. We have reached a set of results in the legislative, judicial and executive fields to provide more comprehensive protection for the worker.

Keyword: Labor law, legal regulations, the employer's authority, Disciplinary punishment

مقدمة:

موضوع البحث:

يتمتع صاحب العمل بسلطة تنظيم العمل في منشأته، والإشراف على حسن سير العمل بها، وخضوع العمال في علاقتهم به لعلاقة التبعية التي تفرض عليهم الامتثال لأوامره وتوجيهاته، وهو بهذا التصوير يملك حق توقيع الجزاء التأديبي المناسب على المخالف من هؤلاء العمال، ويطلق على سلطة صاحب العمل التي يمارسها في مواجهة عماله "السلطة التأديبية". ونظراً لأن سلطة صاحب العمل في إيقاع الجزاءات على العامل قد تنطوي على تعسف في استعماله لهذا الحق، لا سيما في ضوء انعدام التوازن بين طرفي عقد العمل، حيث العامل طرف ضعيف وصاحب العمل طرف قوي، فإن الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لهذه السلطة تعد سداً منيعاً وحصناً حصيناً يتحصن بها العامل، ويلوذ إليها حين يُعتدى على حقوقه. ونظراً لما للسلطة التأديبية من خطورة، إذ يباشرها صاحب العمل منفرداً، ويجمع بين صفات الخصم والمحقق والقاضي، مما يُخشى معه أن يتجرأ بها على حقوق العمال، فإن المشرع العمالي حرص على إحاطة هذه السلطة بمجموعة من القيود والضمانات التي تكفل عدم التعسف في استعمالها.

ورغم أن قانون العمل يتسم بأنه قانون حمائي، إلا أن قانون العمل الفلسطيني والأردني قد خلت نصوصهما الناظمة من بعض الضمانات اللازمة لتوفير حماية للعامل أكثر شمولاً، وذلك في ضوء تقدم قانون العمل المصري عليهما، إذ انطوت نصوصه على ضمانات موضوعية واجرائية يتوجب على صاحب العمل تحريها وتطبيقها وهو يمارس سلطته التأديبية.

مشكلة البحث:

يثير موضوع الرقابة القضائية على سلطة صاحب العمل في التأديب إشكاليات تتعلق بالآتي:

1. مدى كفاية الأداة التشريعية في قانون العمل الفلسطيني والمقارن وقدرتها على توفير الحماية للعامل من خلال النصوص الحاكمة.
2. نطاق الرقابة القضائية، ومدى قدره القضاء على منع تعسف صاحب العمل في ممارسته لسلطته التأديبية.
3. مدى كفاية القيود والضمانات لمنع اقتنات صاحب العمل على عماله.

منهجية البحث:

تتبع في هذا البحث المنهج التحليلي المقارن، وذلك من خلال تحليل نصوص قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 وتعديلاته، وقانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، واستقراء آراء الفقه بهذا الشأن، وما قضت به

المحاكم.

خطة البحث:

تقسم الدراسة في هذا البحث إلى ثلاثة مباحث، على النحو الآتي:

مبحث تمهيدي: ممارسة السلطة التأديبية.

المبحث الأول: الضمانات الخاصة بتوقيع الجزاءات التأديبية

المبحث الثاني: صور الرقابة القضائية على سلطة صاحب العمل في التأديب.

المبحث التمهيدي: ممارسة السلطة التأديبية

تمهيد وتقسيم:

تقتضي دراسة موضوع البحث التعرض لتعريف الخطأ التأديبي، كون أن الجزاء التأديبي

لا يُفرض إلا حيث يكون العامل قد أخطأ خطأً تأديبياً.

ولما كان الجزاء التأديبي هو رد فعل على الخطأ التأديبي، فإن الجزاء التأديبي قد

يختلط في بعض الأحيان بغيره مما يقترب منه أو يبتعد عنه.

وبناء على ذلك سنتناول دراسة هذا المبحث من خلال تقسيمه إلى ثلاثة مطالب على

النحو الآتي:

المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي وتمييزه عن الخطأ العقدي.

المطلب الثاني: تمييز الجزاء التأديبي عن غيره.

المطلب الثالث: أنواع الجزاءات التأديبية.

المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي وتمييزه عن الخطأ العقدي

أولاً - تعريف الخطأ التأديبي:

يُعد الخطأ خطأً تأديبياً متى حمل معنى الإخلال بنظام المشروع "المتشأء أو المؤسسة"

وحسن سير العمل به، أو إعاقة أغراض المشروع، أو مخالفة أوامر صاحب العمل، ومن ثم فإنه لا

يعد خطأً تأديبياً ممارسة العامل لحق من حقوقه¹، مثل الإضراب أو التمثيل النقابي.

وتدور تعريفات الفقهاء للخطأ التأديبي حول فكرة انحراف سلوك العامل الذي يمثل

بدوره الخطأ التأديبي الصادر منه، حيث تدور تلك التعريفات حول: مخالفة العامل للأوامر

الفردية، أو القواعد العامة للجماعة، أو مخالفة كل أمر يصدره رئيس المشروع، الذي له وحده

¹ - زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، طبعة (1986)، ص 380.

الدحدوح، سالم حماد، الوجيز في شرح قانون العمل، غزة، دن، الطبعة الرابعة (2010-2011)، ص ص 344-

الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة _____
تقرير ملاءمته الاقتصادية أو الفنية، أو مخالفة النظام أو قواعد الجماعة، أو مخالفة بنود
لائحة العمل في المشروع، أو رفض الانصياع لأمر صاحب العمل¹.

وبناء عليه فإنه يمكن تعريف الخطأ التأديبي بأنه: "إخلال بالنظام في المشروع، أو
بحسن سير العمل فيه، أو إعاقة للغرض الذي يقصد به تحقيقه"².

ثانياً - تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ العقدي:

يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ العقدي "الخطأ المدني"، من ناحيتين³:

الناحية الأولى: أن الخطأ العقدي يمكن أن يُنسب إلى صاحب العمل أو العامل على حد
سواء، باعتبارهما طرفاً عقد العمل، ومن ثم فإن الإخلال بالالتزام العقدي يمكن أن يقع من
أحدهما، أو من كلاهما، أما بالنسبة للخطأ التأديبي فإن له صفة انفرادية، فهو لا يقع سوى من
العامل، ولا يمكن تصور وقوعه من صاحب العمل.

الناحية الثانية: أن الخطأ العقدي يقوم متى لم يتم تنفيذ الالتزام الناشئ عن العقد، أما
الخطأ التأديبي فإنه يقوم على فكرة الذنب، لأن جزاءه ليس إعادة التوازن الذي اختل بين
العامل وصاحب العمل نتيجة الفعل غير المشروع، أو إرجاع الحال إلى ما كانت عليه قبل وقوعه،
ولكنه جزاء يقصد به زجر العامل المخالف وردع غيره، ويرى البعض من الفقه أن الخطأ
التأديبي يُرد دائماً إلى الخطأ العقدي، بحيث يعد بمثابة الجنس من النوع، ومن قبيل ذلك
تأخر العامل في الحضور إلى العمل، وغيابه دون عذر، حيث يمكن اعتبار هذا الخطأ أو ذاك خطأ
تأديبياً، وهو في ذات الوقت خطأ عقدياً كون أنه يمثل إخلالاً بالتزام عقدي.

ولكننا نشاطر البعض الآخر من الفقه الذي يرفض هذه الوجهة من النظر، حيث إنه وإن
كان الخطأ التأديبي في الغالب الأعم يعد في ذات الوقت خطأ عقدياً كتأخر العامل في الحضور
إلى مكان العمل، وتغيبه دون عذر، إلا أن الخطأ التأديبي وفي أحيان كثيرة يقوم مستقلاً عن
الخطأ العقدي، ومن قبيل ذلك اعتداء العامل على زميل له في العمل، فإن ذلك يعد خطأ تأديبي
ولا يعد خطأ عقدي، وفي المقابل قد يكون الخطأ عقدياً مثل التنفيذ المعيب للعمل بسبب عدم
الكفاية المهنية وفي هذه الحالة لا يمكن اعتباره خطأ تأديبياً⁴.

¹ - زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل، د.م، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة (1403هـ-1983م)، ف 46، ص ص 182-183.

² - زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل، ف 46، ص 184، زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص 380.

³ - زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل، ف 46، ص 184.

⁴ - زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص ص 381-382، الدحدوح، سالم حماد، الوجيز في شرح قانون العمل، ص 345.

المطلب الثاني: تمييز الجزاء التأديبي عن غيره

وسوف نتطرق في هذا المطلب لتمييز الجزء التأديبي عن إجراءات التنظيم الداخلي، ثم

تمييزه عن الجزاء المدني والجزاء الجنائي.

أولاً - تمييز الجزاء التأديبي عن إجراءات التنظيم الداخلي؛

يقصد بالإجراءات التنظيمية الاجراءات التي يضعها صاحب العمل بقصد تنظيم وتنسيق العمل داخل المشروع¹، ويختلف الجزاء التأديبي القائم على فكرة العقاب عن إجراءات التنظيم الداخلي التي يهدف بها رئيس المشروع "صاحب العمل" بشكل أساسي إلى تنظيم الأقسام، أو التنسيق بين الإدارات في داخله، وتحديد مهمة كل عامل فيه، وقد يترتب على هذه الاجراءات ضرر لأحد العمال، كنقل رئيس أحد الأقسام إلى قسم آخر أقل أهمية، أو تكليف حارس النهار بالحراسة ليلاً، أو نقل مدير أحد الفروع إلى فرع آخر في مكان آخر، الأمر الذي قد يجعل هذه الاجراءات تقترب في نتائجها من بعض الجزاءات التأديبية، وتبدو أهمية التفرقة بينهما أن ثمة قيود قانونية ولائحية على سلطة صاحب العمل التأديبية، هذه القيود لا تنطبق على إجراءات التنظيم الداخلي، بل إن صاحب العمل له سلطة تقديرية مطلقة في القيام بها، ويقوم معيار التمييز بينهما على الباعث من الإجراء، فإذا كان الباعث عليه ضرورات العمل كان إجراء تنظيمياً، وإذا كان الباعث عليه فكرة الردع اعتبر إجراءً تأديبياً²، وقد يستتر أصحاب الأعمال أحياناً وراء تكييف ما يصدر عنهم بأنه إجراء تنظيمي داخلي لما هو في الحقيقة جزاء تأديبي؛ وذلك تجنباً لرقابة القضاء على احترامهم للقيود الموضوعية والإجرائية³.

ثانياً - التمييز بين الجزاء التأديبي والجزاء المدني "التعويض المدني"؛

الأصل في الجزاء التأديبي أنه مستقل عن فكرة الضرر الذي يستوجب التعويض، حيث يلتزم المدين الذي أخل بالتزامه بتعويض الضرر الذي أصاب الدائن من جراء هذا الإخلال، وهذا هو الأصل الذي تقوم عليه فكرة الجزاء المدني، أما الجزاء التأديبي فإنه يقترب من

¹ - رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى (2010)، ص 280.

² - زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل، ف 46، ص 179.

³ - زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص 383، رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ص 280، البرعي، أحمد حسن، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، د.ط، (2003)، ص 514.

الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة _____
الجزاء الجنائي، حيث إن القصد منه زجر وعقاب العامل المخالف وردع غيره عن ارتكاب أخطاء
تأديبية، وذلك بغض النظر عما إذا نتج عن خطأ العامل ضرر أم لم ينتج¹.

خلاصة القول إن الجزاء التأديبي يرتبط تقريره بوجود خطأ تأديبي "أي مخالفة"،
بغض النظر عن تحقق الضرر، أما الجزاء المدني فإن تقرير التعويض يرتبط بوجود الضرر.

ثالثاً - تمييز الجزاء التأديبي عن الجزاء الجنائي؛

يعد الجزاء التأديبي عقاباً لمخالفة العامل للسلوكيات الوظيفية أو المهنية، من قبيل
مخالفة العامل للقواعد التي يقتضيها حسن سير العمل في المشروع أو المنشأة أو المؤسسة²، في
حين أن الجزاء الجنائي يرصد لمن خالف قانون العقوبات والقوانين المكمل له.

وعلى الرغم من اختلاف الجزاء التأديبي عن الجزاء الجنائي، إلا أنهما يتفقان في الهدف
منهما وهو ردع المخالف ومجازاته، الأمر الذي يترتب عليه اشتراكهما في بعض المبادئ الأساسية
ومن قبيل ذلك اشتراكهما في مبدأ شخصية العقوبة³، ومبدأ التناسب بين الفعل والجزاء⁴.

ورغم أن بعض الفقه يرى -بغير حق- أن الفارق بين الجزاء التأديبي والجزاء الجنائي
ينحصر في نطاق كل منهما، حيث يتفقان في الطبيعة والهدف، إلا أن هذا القول -كما أسلفنا-
فات عنه أن ثمة فارق جوهري بينهما يتمثل في أن القانون الجنائي تضعه سلطة "السلطة
التشريعية"، في حين تطبقه سلطة أخرى "السلطة القضائية"، وأن السلطة الأخيرة مستقلة عن
الأولى، أما في السلطة التأديبية فإن الذي يضعها هو صاحب العمل وحده، وأن الذي يطبقها هو
ذاته⁵، وهو الأمر الذي يبدو غريباً أن يكون صاحب العمل خصماً وحكماً في وقت واحد، ولكن
الضرورات العملية تبرر هذا الحق، وهي ضرورات نص عليها قانون العمل، حيث اهتم بتنظيم
هذا الحق لأجل حماية العامل، فضلاً عن رقابة القضاء⁶.

وقد تجتمع المسؤوليات الثلاث المتقدمة "التأديبية والمدنية والجنائية" في الفعل الواحد
الصادر من العامل، ومن ثم فإن كل مسئولية تنفرد بجزائها ونظامها وأركانها وإجراءاتها
والسلطة المختصة بها، ومن أمثلة ذلك: العامل الذي يقود سيارة العمل التي صدر له بخصوصها

¹ - غانم، إسماعيل، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، د.م، مكتبة عبد الله وهبه، طبعة (1960-1961)،
ف135، ص 254، العريف، علي، شرح قانون العمل، الجزء الأول، د.م، طبعة 1963، ف 173، ص 367، زهران،
همام محمد محمود، قانون العمل، ص 382، البرعي، أحمد حسن، الوجيز في قانون العمل، ص 514.

² - الدحدوح، سالم حماد، الوجيز في شرح قانون العمل، ص 347.

³ - زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص 383.

⁴ - زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل، ف 45، ص 182.

⁵ - المرجع نفسه، ف 45، ص ص 181-182.

⁶ - العريف، علي، شرح قانون العمل، ف173، ص 368.

أ. نضال جمال جرادة - الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة (فلسطين)

تعليمات من صاحب العمل بعدم قيادتها، فيصدم أحد الأشخاص فيقتله، فيكون هذا السائق مسئولاً جنائياً أمام المحاكم الجنائية عن تهمة القتل، ومسئولاً مدنياً أمام المحاكم المدنية عن تلف السيارة وتعويض ورثة المتوفى، ومسئولاً تأديبياً أمام صاحب العمل عن مخالفة التعليمات¹.

المطلب الثالث: أنواع الجزاءات التأديبية

لم يشتمل قانون العمل الفلسطيني على تعداد للجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل فرضها على العامل في حالة مخالفته الأوامر الفردية أو قواعد تنظيم العمل لديه، وكل ما نص عليه هو بعض النصوص المتناثرة المتعلقة ببعض الجزاءات وهي (الغرامة والفصل من العمل)، وكذلك فعل المشرع الأردني حيث لم يورد في نص خاص الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل، كل ما نص عليه هو بعض الجزاءات التأديبية في نصوص متناثرة وهي (الإنذار، والغرامة، والوقف عن العمل، والفصل من الخدمة)، في حين نجد أن قانون العمل المصري قد نص على تعداد هذه الجزاءات وذلك بموجب المادة 60 من قانون العمل المصري حيث تنص على أن: "الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي: 1- الإنذار، 2- الخصم من الأجر، 3- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، 4- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها، 5- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة، 6- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر، 7- خفض إلى وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه، 8- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون"².

ونشير بالشرح الموجز غير المحل بالمعنى إلى هذه الجزاءات على النحو الآتي:

أولاً - الإنذار:

هو التنبيه الموجه للعامل المخالف³، وهو عقوبة معنوية بحتة⁴، ويقصد به تحذير وتنبهه ولفت نظر العامل بعدم تكرار المخالفة، ويكون في العادة في بعض المخالفات البسيطة

¹ - العريف، علي، شرح قانون العمل، ف 173، ص 368.

² - يميز الفقه بين الجزاءات التأديبية ذات الصفة المعنوية أو الأدبية، وهي الإنذار ولفت النظر واللوم والتنبيه إلى النظام والانتقاد والتوبيخ، والجزاءات ذات الصفة المادية ومنها إسقاط الحق في المنحة السنوية، أو في الإجازات الإضافية، أو الغرامة، والجزاءات ذات الصفة المهنية ومنها النقل إلى مهني أخرى أو إلى مكان آخر، والتأخير في الترقية، والتنزيل إلى مركز أقل مادياً أو أدنى معنوياً، وإن كانت هذه الأخيرة ترد في الحقيقة إلى الجزاءات المهنية، أو إلى الجزاءات المادية، أو إليهما معاً، كون أن لها أثر على مهمة العامل ونشاطه في المشروع أو المؤسسة وقوامها تغيير وضع العامل في داخله مؤقتاً أو نهائياً، انظر في ذلك: زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل، ف 46، ص 172.

³ - عبد الله، أنور، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، القاهرة، مكتبة عين شمس، د.ط، ص 174.

⁴ - الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى (2011)، ص 136.

الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة _____
وليس له شكل معين، ومن ثم فإنه يمكن أن يكون شفهيًا¹، ولما كان الإنذار أخف الإجراءات
التأديبية فإن المشرع قد استثناه من أغلب إجراءات وضمائم التأديب²، ونرى أنه إذا كان
المقصود من الإنذار هو توقيع عقوبة أشد فيجب أن يكون مكتوباً، وذلك كضمانة للعامل، حيث
إنه قد يترتب على الإنذار في بعض الأحيان عقوبة الفصل من العمل في وقت لاحق إذا توافرت
الشروط الآتية:

1- تكرار مخالفة العامل للنظام الداخلي للمؤسسة³، أو أن يتغيب العامل عن العمل مدد حددها
القانون⁴.

2- أن يكون النظام الداخلي للمؤسسة مصادق عليه من وزارة العمل.

3- أن ينذر العامل بشكل كتابي بالمخالفات المنسوبة له⁵.

وذلك على خلاف ما ورد في المادة 64 من قانون العمل المصري حيث نصت على أنه: "2-
ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره عن
أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهه، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع
الجزاء".

ثانياً - الغرامة "الخصم من الأجر":

هي مبلغ من المال يقتطع من أجر العامل⁶، وتحدد الغرامة بمبلغ معين أو بأجر العامل
عن مدة محددة كأجر يوم مثلاً⁷، ووفقاً لنص المادة 84 من قانون العمل الفلسطيني يجب ألا
تزيد الغرامة على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد، ولا يجوز أن تزيد نسبة الخصم بسبب
الغرامات أو السلف المستحقة لصاحب العمل عن 15% من الأجر الأساسي للعامل، فإن زاد عن
ذلك يتم ترحيلها إلى الشهر التالي، وتخصص الغرامات التي يجبيها صاحب العمل للخدمات

¹ - العريف، علي، شرح قانون العمل، ف 177، ص 385.

² - البرعي، أحمد حسن، الوجيز في قانون العمل، ص 531.

³ - المادة (3/40) من قانون العمل الفلسطيني، المقابلة للمادة (3/69) من قانون العمل المصري، والمادة (8/28) من
قانون العمل الأردني.

⁴ - المادة (4/40) من قانون العمل الفلسطيني، المقابلة للمادة (4/69) من قانون العمل المصري، والمادة (7/28) من
قانون العمل الأردني.

⁵ - يشترط قانون العمل الأردني وفق المادة (8/28) منه إنذار العامل مرتين بالمخالفات المنسوبة له قبل فصله.

⁶ - غانم، إسماعيل، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ف141، ص 260، الداودي، غالب علي، شرح قانون
العمل، ص 136.

⁷ - منصور، محمد حسين، شرح قانون العمل العماني، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، طبعة 2011، ص 315.

أ. نضال جمال جرادة - الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة (فلسطين)

الاجتماعية العمالية في المشروع، وللعامل حق الاعتراض على الغرامة المفروضة عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغه بها كتابياً¹.

وفي قانون العمل المصري فإن الغرامة "الخصم من الأجر" يجب ألا تزيد على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، فإن تعددت المخالفات يتم تقسيط هذه المبالغ بحيث لا تخصص في الشهر الواحد أكثر من أجر خمسة أيام، وفي قانون العمل الأردني فإن الغرامة يجب ألا تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد.

ثالثاً - الوقف عن العمل:

يقصد بالوقف عن العمل إيقاف العامل عن العمل ومنعه من ممارسته مدّة معينة دون أجر²، وهو بهذا المعنى يتحد في النتيجة مع الغرامة، حيث يحرم العامل من جزء من الأجر في حال الغرامة رغم تأديته العمل، في حين أنه يحرم من الأجر ولا يؤدي عمل في حال الوقف عن العمل³، ويجب ألا تزيد مدّة الوقف عن العمل على ثلاثة أيام⁴.

ولم ينص قانون العمل الفلسطيني والمصري على عقوبة الوقف عن العمل.

رابعاً - تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر:

العلاوة هي زيادة في الأجر وتندمج فيه وتصبح جزءاً منه، ووفقاً لنص المادة 3/60 من قانون العمل المصري فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يحرم العامل منها كلية، حيث له فقط أن يؤجل منحها لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر⁵، ويلاحظ أن التأجيل هنا يقع على علاوة واحدة، وهي العلاوة التالية لصدور قرار توقيع الجزاء، وتصرف العلاوة التالية في موعدها الأصلي، إلا إذا كان قد وقع على العامل نفس الجزاء مرة ثانية⁶.

¹ - تنص المادة 84 من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "1- لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة، على أن يراعى ما يلي: أ- لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر. ب- لا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبت من المخالفة. ج- أن ينظم سجل خاص بالغرامات التي تفرض يتضمن اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه. د- تخصص الغرامات للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة. 2- للعامل الحق في الاعتراض على أي إجراء تأديبي أو غرامة تفرض عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تبليغه بذلك كتابياً".

² - الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل، ص 137، أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، (ط5)، (2010م-1431هـ)، ص 197.

³ - الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل، ص 137.

⁴ - المادة (48/ج) من قانون العمل الأردني.

⁵ - أحمد، خالد عبد الفتاح، موسوعة شرح قانون العمل الجديد، الجزء الأول، الطبعة الأولى (2009)، ص 879.

⁶ - البرعي، أحمد حسن، الوجيز في قانون العمل، ص 534.

خامساً - الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها:

لا تظهر أهمية هذا الجزاء التأديبي إلا حيث تتضمن لائحة تنظيم العمل بالمنشأة أو المشروع نظاماً للعلوات الدورية للعمال¹، والحرمان في هذه الحالة نهائي وبات، فلا يعود الحق في نصف العلاوة التي حرم منها العامل²، ويتضح من سياق المادة (4/60) من قانون العمل المصري أن هذا الجزاء أشد من الجزاء الوارد في المادة (3/60) السابق بيانه، إذ في هذا الجزاء يحرم العامل من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها أما في الجزاء السابق فإن صاحب العمل لا يجوز له سوى تأجيل العلاوة دون الحرمان منها، والحرمان كما هو واضح فيه حد أقصى يتقرر بنصف العلاوة، ومن ثم لا يجوز تجاوزها ولكن يجوز النزول عن هذا النصف فيفرض الحرمان من ربعها أو ثلثها وهكذا.

سادساً - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة:

الترقية هي كل ما يغير مركز العامل الوظيفي وتقدمه بنقله من الفئة التي يشغلها إلى الفئة التي تعلوها بما يستتبع زيادة أجره فتتزايد تبعاته وسلطاته³، ولا يوقع هذا الجزاء إلا عند استحقاق الترقية، وإلا انتفى المعنى الجزائي فيه⁴.

وفقاً للمادة (5/60) من قانون العمل المصري فإن سلطة صاحب العمل مقيدة بتأجيل الترقية فقط دون إلغائها، وأن هذا التأجيل مدد لا تزيد على سنة، أي أن صاحب العمل بإمكانه تأجيلها مدد أقل من سنة.

سابعاً - خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر:

وهذا الجزاء يتعلق بأجر العامل وتخفيضه بمقدار العلاوة الدورية التي يحصل عليها، حيث تقتضي هذه الحالة أن يكون العامل قد استحق علاوة ما، ولكنه ارتكب خطأ تأديبياً مما استوجب عقابه عليه، فالعقاب هنا ينصب على الأجر، على اعتبار أن العلاوة ستدخل في مجموع الأجر، والخفض هنا يكون بمقدار علاوة على الأكثر، فإذا استحققت علاوة أخرى فإن العامل لا يحرم منها⁵.

وهذا الجزاء يتشابه مع الجزاء الوارد في المادة (4/60) المتعلق بالحرمان من جزء من العلاوة، لكنه أشد منه حيث يشتمل على حرمان كلي من علاوة كاملة بما يعني تخفيض الأجر.

1 - زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص 386.

2 - البرعي، أحمد حسن، الوجيز في قانون العمل، ص 534.

3 - شاهين، مغاوري، وعبد الحميد، منير، التنظيم القانوني لعلاقات العمل بالقطاع العام، د.ن، طبعة (1967)، ص 432، ص 352.

4 - البرعي، أحمد حسن، الوجيز في قانون العمل، ص 535.

5 - المرجع نفسه، ص 536.

ثامناً - الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إدخال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه:

وهذا الجزء أدبي بحت، إذ أنه لا يترتب عليه أي خفض على الأجر، حيث إن النص اشترط عدم المساس بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه العامل قبل تقرير الجزاء، لأن المساس بالأجر في هذه الحالة يعني أن العامل قد عوقب بخصفه إلى وظيفة أدنى وتنزيل أجره.

تاسعاً - الفصل من الخدمة:

يعتبر الفصل سلطة خطيرة لصاحب العمل حيث يستطيع اللجوء إليه سواء في العقد المحدد المدد أو غير محدد المدد، ودون أن يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عن فصله¹، ولا يؤثر فصل العامل على حقوق العامل الأخرى المتعلقة بحقه في مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات إن لم يستوف مقابلاً.

ويعد الفصل من العمل "الخدمة" أكثر الجزاءات التأديبية إيلاًماً للعامل، لذلك فإنه لا بد أن يرتبط بمخالفة تأديبية جسيمة، ولقد تناول قانون العمل الفلسطيني والمقارن النص على الحالات التي يجوز لصاحب العمل بموجبها أن ينهي عقد العمل وهي²:

1. انتحال العامل شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل³.
2. ارتكاب العامل خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خساره جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحدث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه⁴.
3. تكرار العامل مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول⁵.

¹ - منصور، محمد حسين، شرح قانون العمل العماني، ص 317.

² - على خلاف ما ورد في قانون العمل الفلسطيني والأردني؛ جاءت حالات فصل العامل كجزاء تأديبي في قانون العمل المصري على سبيل المثال وليس الحصر، حيث نصت المادة 69 على أنه: "لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية...".

³ - المادة (1/40) من قانون العمل الفلسطيني، المقابلة للمادة (1/69) من قانون العمل المصري، والمادة (9/28) من قانون العمل الأردني.

⁴ المادة (2/40) من قانون العمل الفلسطيني، المقابلة للمادة (2/69) من قانون العمل المصري، والمادة (2/28) من قانون العمل الأردني.

⁵ - المادة (3/40) من قانون العمل الفلسطيني، المقابلة للمادة (3/69) من قانون العمل المصري، والمادة (8/28) من قانون العمل الأردني.

- الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة _____
4. تغيب العامل دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحد، على أن يكون قد أنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية¹.
 5. عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول².
 6. إغشاء العامل للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم³.
 7. إدانة العامل بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة⁴.
 8. وجود العامل أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون⁵.
 9. اعتداء العامل بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر⁶.

المبحث الأول: الضمانات الخاصة بتوقيع الجزاءات التأديبية

تمهيد وتقسيم:

تتبع الضمانات التي يقرها قانون العمل والتي توفر للعامل حماية من تغول صاحب العمل وتعسفه في استعمال سلطته التأديبية. ونحن إذ نسلط الضوء على تلك الضمانات فإنني ارتأيت تقسيمها إلى ضمانات موضوعية وأخرى إجرائية. وبناء عليه سنتناول دراسة تلك الضمانات من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: الضمانات الموضوعية.

المطلب الثاني: الضمانات الإجرائية.

¹ - المادة (4/40) من قانون العمل الفلسطيني، المقابلة للمادة (4/69) من قانون العمل المصري، والمادة (7/28) من قانون العمل الأردني.

² - المادة (5/40) من قانون العمل الفلسطيني، المقابلة للمادة (1/28) من قانون العمل الأردني، وليس لها مقابل في قانون العمل المصري.

³ - المادة (6/40) من قانون العمل الفلسطيني، المقابلة للمادة (5/69) من قانون العمل المصري، والمادة (6/28) من قانون العمل الأردني.

⁴ - المادة (7/40) من قانون العمل الفلسطيني، المقابلة للمادة (5/28) من قانون العمل الأردني، وليس لها مقابل في قانون العمل المصري.

⁵ - المادة (8/40) من قانون العمل الفلسطيني، المقابلة للمادة (7/69) من قانون العمل المصري، والمادة (4/28) من قانون العمل الأردني.

⁶ - المادة (9/40) من قانون العمل الفلسطيني، المقابلة للمادة (8/69) من قانون العمل المصري، والمادة (3/28) من قانون العمل الأردني.

المطلب الأول: الضمانات الموضوعية

سوف نتطرق في هذا المطلب لجموعة من الضمانات الموضوعية، بداية بالالتزام صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، ثم نتطرق للسلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي، ثم وجوب اتصال المخالفة بالعمل، لنقف في الأخير على مدى تقييد سلطة صاحب العمل بمضمون لائحة الجزاءات.

أولاً - التزام صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية:

لا يوجد في قانون العمل الفلسطيني نص صريح يلزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، باستثناء ما ورد في المادة (91) من قانون العمل الفلسطيني المتعلقة باللائحة الجزاءات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية¹، وما ورد في المادة (1/84) منه والتي تحظر على صاحب العمل فرض أي غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات، وما ورد في المادة (3/40) بشأن تكرار العامل مخالفة النظام الداخلي للمؤسسة، وكذلك خلا قانون العمل الأردني من مثل هذا النص، سوى ما ورد في المادة (48) من حظر اجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير او من يفوضه²، وكذلك المادة (4/28) بشأن تكرار مخالفة نظام المؤسسة، وذلك على خلاف المشرع المصري الذي ألزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، بل إن المشرع المصري ألزم كل صاحب عمل يستخدم عشراً عمال فأكثر من وضع اللائحة في مكان ظاهر³.

¹ - تنص المادة 91 من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزارة، وتعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة".

² - تنص المادة 48 من قانون العمل الأردني على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ اي اجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير او من يفوضه على ان يراعى ما يلي...".

³ - تنص المادة 1/58 من قانون العمل المصري على أنه: "1- على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال 2- وعلى صاحب العمل في هذه الحالة استخدام عشراً عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر".

الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة _____
وتبدو الغاية من إلزام صاحب العمل بوضع لائحة جزاءات أن يكون العامل على بيته
من الأفعال التي تعد مخالفات تأديبية، والجزاءات التي قد يتعرض لها في حال مخالفتها¹.

ثانياً - السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي² :

يخول قانون العمل لصاحب العمل سلطة توقيع الجزاء التأديبي على العامل عند ارتكابه خطأ تأديبي، وبمطالعة النصوص القانونية المتعلقة بالسلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي نجد أن المشرع الفلسطيني في المادة (1/84) من قانون العمل، قد حصر تلك السلطة بيد صاحب العمل، حيث نصت على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة"، وهي مقابلة لنص المادة (48) من قانون العمل الأردني.

في حين نجد أن قانون العمل المصري قد حدد السلطة المختصة بتوقيع الجزاء، من خلال تمييزه بين الجزاءات التأديبية على النحو الآتي³ :

- الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام يوقعها مدير المنشأة.
- الخصم من الأجر لأكثر من ثلاثة أيام، وتأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية، والحرمان من جزء من العلاوة وتأجيل الترقية، وخفض الأجر، وخفض الوظيفة، يوقعها صاحب العمل أو من يفوضه في ذلك.
- الفصل، وتوقعه اللجنة الخماسية ذات الاختصاص القضائي.

¹ - البرعي، أحمد حسن، الوجيز في قانون العمل، ص 562.

قضت محكمة القاهرة الابتدائية بأنه: "إن أهم أغراض اللائحة الداخلية لنظام العمل هي المساواة بين العمل فيخضعون لنظام واحد.... وإذا تضمنت اللائحة شروط تتصل بحقوق العمل فتعتبر اللائحة تعاقدية من جهة هذه الشروط وتصبح جزءاً مكملاً لعقود العمل فلا يجوز لصاحب العمل المساس بها أو إنقاصها بإرادته المنفردة"، القاهرة الابتدائية رقم 159 لسنة 1963 بتاريخ 1963/5/11، انظر في ذلك: الهواري، عصمت، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، الجزء الثاني، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، طبعة (1964)، ص 291.

وقضت هيئة تحكيم القاهرة بأنه: "لصاحب العمل مطلق الحرية في إصدار ما يشاء من لوائح داخلية بقصد تنظيم شئونه وعلاقاته بعماله إلا أن هذا الحق مشروط بعدم المساس بالحقوق التي اكتسبها العمال عن طريق لوائح قديمة أو جرى العرف بها مدة من الزمن"، هيئة تحكيم القاهرة النزاع رقم 28 لسنة 1960 بتاريخ 1961، الهواري، عصمت، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، الجزء الثاني، ص 294.

² - قضت هيئة تحكيم الاسكندرية بأن: "توقيع الجزاءات من إطلاقات صاحب العمل"، تحكيم الاسكندرية رقم 12 لسنة 1960 بتاريخ 1961/4/18، الهواري، عصمت، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، الجزء الثاني، ص 301.

³ تنص المادة 68 من قانون العمل المصري على أنه: "يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون، 2- ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك، 3- ويكون مدير المنشأة توقيع جزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام."

ثالثاً - وجوب اتصال المخالفة بالعمل:

يشترط في الخطأ التأديبي الذي يصدر من العامل والذي يستحق بموجبه فرض الجزاء التأديبي عليه أن يكون ذلك الخطأ التأديبي متصل بعمله في المشروع، ولا يعد هذا الأمر إلا تطبيقاً منطقياً حيث إن سلطة صاحب العمل لا تمتد إلى خارج المشروع، فالعامل خارج حدود مكان العمل لا سلطة لصاحب العمل عليه، ومن ثم فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يعاقب العامل على فعل ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان هذا الفعل له تأثير على العمل أو يمس سمعة المشروع أو إذا ارتكب العامل جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة وحكم عليه بعقوبة جنائية، ومن ثم فإنه يكون لصاحب العمل في هذه الحالة فرض الجزاء التأديبي على العامل حتى لو كان الخطأ الذي ارتكبه خارج مكان العمل، وذلك لتأثر المشروع بالفعل أو الخطأ الذي وقع من العامل¹، ولقد نصت المادة (1/59) من قانون العمل المصري على أنه: "يشترط في الفعل الذي تجوز مسائلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل"، وليس لها مقابل في قانون العمل الفلسطيني والأردني.

وتبدو العلة من اشتراط اتصال الخطأ بالعمل بأن السلطة المقررة لصاحب العمل تقوم على عنصر التبعية بين العامل وصاحب العمل وهي تبعية قاصرة على أداء العمل فقط².

رابعاً - مدى تقييد سلطة صاحب العمل بمضمون لائحة الجزاءات:

بمطالعة نص المادة (1/84) من قانون العمل الفلسطيني³، والمادة (48) من قانون العمل الأردني⁴، والمادة (58) من قانون العمل المصري التي تنص على أنه: "على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة"، يتضح أنه يتوجب على صاحب العمل حين استعمال سلطته التأديبية ألا يفرض جزاء تأديبي عن مخالفة لم يرد بشأنها نص في لائحة الجزاءات، ولم يشترط المشرع الفلسطيني وكذلك الأردني والمصري عدداً معيناً من العمال لدى صاحب العمل لكي يلتزم بوضع لائحة جزاءات، ولعل المتأمل بالنصوص القانونية فإنه يستنتج أن صاحب العمل لا يستطيع أن يوقع أي جزاء تأديبي بحق العامل غير منصوص عليه في لائحة الجزاءات المصدقة من الجهة الإدارية، وذلك تأسيساً على المبدأ القانوني الراسخ في القانون

¹ - عمران، محمد على، والصالح، محمد عبد الرحمن، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، دن، طبعة (2007-2008)، ص ص 154-155.

² - رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ص 306.

³ - سبق ذكرها.

⁴ - سبق ذكرها.

الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة _____
الجنائي "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، ومن ثم فإن أي جزاء يفرض على العامل وهو ليس ضمن لائحة الجزاءات، فإنه يعد جزاء باطل¹.

خلاصة القول إنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات، ويبطل كل جزاء غير منصوص عليه²، وذلك مع تقرير حق صاحب العمل إضافة ما يشاء من مخالفات وجزاءات جديدة إلى لائحة الجزاءات، وذلك بتعديلها، وبشرط ألا تطبق بأثر رجعي³.

ونحن نرى أنه كان يتوجب إطلاق سلطة توقيع الجزاءات التأديبية لصاحب العمل، وذلك لمواجهة حوادث العمل الطارئة والتي لا يمكن أن يتنبأ بها صاحب العمل مسبقاً طالما أن هناك رقابة قضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية.

أما إذا لم يرقم صاحب العمل بوضع لائحة الجزاءات فإنه من المتفق عليه أن ذلك لا يمنع صاحب العمل من مباشرة سلطته التأديبية باعتبار أن سلطته التأديبية لا تستمد من وجود اللائحة وإنما مما له من سلطة تنظيمية أو إشرافية على عمال المشروع وذلك بغض النظر عن الأساس القانوني للسلطة التأديبية، وعلى ذلك فلصاحب العمل - وبغير تحديد مسبق لما يعد مخالفة تأديبية - مجازاً العامل عن ما يراه مخالفاً لنظام المشروع ومخلاً بحسن سير العمل به وهو في هذا يخضع لرقابة القضاء للتحقق من صحة وقوع الفعل المنسوب للعامل وفي تقدير وصف الخطأ لفعل العامل⁴.

المطلب الثاني: الضمانات الإجرائية

يتعين للتحقيق مع العامل في خطأ تأديبي ارتكبه أن يتبع صاحب العمل في التحقيق معه مجموعة من الإجراءات كضمانات قبل الخوض في معترك التحقيق، وهي على النحو الآتي:

أولاً - إجراءات التأديب:

1- مراعاة مواعيد الاتهام وتوقيع الجزاء:

نصت المادة (84/ب) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: (لا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبيت من المخالفة)، يتضح أن المشرع الفلسطيني قيد سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاءات على العامل بمدّة أسبوعين من تاريخ التثبيت من الخطأ، وما يعاب على هذا القيد اقتصره على سلطة توقيع الجزاء فقط دون أن يضع قيداً

¹ - زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص 391، الدحود، سالم حماد، الوجيز في شرح قانون العمل، ص 358-359.

² - منصور، محمد حسين، شرح قانون العمل العماني، ص 321.

³ - زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص 391

⁴ - المرجع نفسه، ص 391

أ. نضال جمال جرادة - الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة (فلسطين)

يتعلق بمواعيد توجيه الاتهام، أو اتخاذ إجراءات التحقيق في مواجهة العامل، كذلك يعاب عليه أن مدته توقيع الجزاء تبدأ من تاريخ التثبت من المخالفة، وهو ما يعني احتمالية استغلال صاحب العمل ادعاءه بعدم تثبته من المخالفة لتبقى مدة الجزاء التأديبي مفتوحة بحيث يفقد النص إلزاميته، وذلك على خلاف قانون العمل القديم رقم 16 لسنة 1964، حيث قيد صاحب العمل في توجيه الاتهام بمدته لا تتجاوز خمسة عشر يوماً، بالإضافة إلى عدم إيقاع الجزاء بعد تاريخ ثبوت الخطأ بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال الذي يتقاضون أجورهم شهرياً، وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين¹، أما المشرع الأردني فحظر اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الإجراءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها، حيث نصت المادة (48/ب) على أنه: (لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الإجراءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها)، ومما يعاب على هذا النص عدم تحديده مواعيد الاتهام، وأنه خص الغرامة بالنص عليها على الرغم من أنها إحدى صور الجزاءات التأديبية، ولا يوجد ما يبرر ذلك، لا سيما أن هناك جزاءات تأديبية أخطر منها، بالإضافة إلى أن النص يتعلق بمدته توقيع الجزاء التأديبي، والجزاء التأديبي تتعدد صوره ولا ينحصر فقط في الغرامة، أما المشرع المصري فقد نص في المادة (3/59) على أنه: "لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً"، ومما يعاب على النص أنه لم يحدد مواعيد الاتهام، وأنه ربط مدته تقادم الجزاء بمضي 30 يوماً من الانتهاء من التحقيق، مما قد يظهم منه أنه يجوز الإحالة إلى التحقيق في أي وقت، لكن يحظر فرض عقوبة بعد مضي 30 يوماً من انتهاء التحقيق.

لذلك فإننا نرى بأن صياغة النص الناظم لمواعيد الاتهام وتوقيع الجزاء تكون على النحو الآتي:

- 1- لا يجوز إحالة العامل إلى التحقيق بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على اكتشاف المخالفة.
- 2- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من خمسة عشر يوماً.

¹ - المادة 41 من قانون العمل القديم رقم 16 لسنة 1964.

2- وجوب التحقيق مع العامل وضمان حرية الدفاع¹ :

وفقاً للأصول العامة، فإنه يتعين أن يوجه إلى العامل المخالف اتهاماً مكتوباً، وذلك كي يتسنى للعامل الدفاع عن نفسه، مع ضرورة إثبات أقوال العامل ومواجهته بالخطأ المنسوب إليه، والأدلة المقدمة ضده، وذلك إعمالاً للمبادئ العامة في التحقيق، وأن تدون التحقيقات وتذيل كل ورقة من سلسلة التحقيقات بتوقيع جهة التحقيق²، ولقد نصت المادة (64) من قانون العمل المصري على أنه: "1- يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنه لحضور التحقيق"، وليس لهذا النص مقابل في قانون العمل الفلسطيني والأردني.

ثانياً - مدى إمكانية الجمع بين أكثر من جزاء تأديبي:

تتفق العدالة مع الفطرة السليمة في تحريم توقيع أكثر من جزاء تأديبي عن خطأ تأديبي واحد³، لذلك يحظر على صاحب العمل توقيع أكثر من جزاء تأديبي واحد عن الخطأ التأديبي، وذلك استناداً لمبدأ "وحدة العقوبة عن نفس الجرم"، وسواء كان المشروع لائحة جزاءات أم لم يكن، حتى ولو كان مجموع العقوبتين لا يزيد على الجزاء الذي تحدده لائحة الجزاءات للخطأ التأديبي الذي ارتكبه العامل، ويظهر ذلك حيث يوقع صاحب العمل على العامل جزاء أولي أقل مما تحدده لائحة الجزاءات، ثم يقوم بتوقيع جزاء ثان عن ذات الخطأ⁴، ورغم أن عدم جواز معاقبة المخطئ عن الخطأ واحد بجزأين يتفق مع الفطرة السليمة، إلا أن قانون العمل الفلسطيني والأردني لم ينص على حظر إيقاع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، وذلك على خلاف المشرع المصري الذي نص في المادة (62) منه على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة...".

كذلك فإن مبدأ عدم جواز تعدد الجزاء عن نفس الخطأ، يجب ألا يمنع صاحب العمل من حرمان العامل من العلاوة أو الترقية، بالإضافة إلى الجزاء التأديبي إذا كان صاحب العمل قد

¹ - قضت محكمة القاهرة الابتدائية بأنه: "يتعين على صاحب العمل مراعاة القواعد والإجراءات التأديبية السابقة على توقيع الجزاء التأديبي والا جاز للعامل أن يطلب من القضاء الحكم بإلغاء الجزاء واعتباره كأن لم يكن"، القاهرة الابتدائية رقم 201 لسنة 1962، بتاريخ 1962/11/26، الهواري، عصمت، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، الجزء الثاني، ص 303.

² - الدلدوح، سالم حماد، الوجيز في شرح قانون العمل، ص 361.

³ - زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل، ف51، ص 219.

⁴ - زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل، ف51، ص 219، زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص 395.

أ. نضال جمال جرادة - الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة (فلسطين)

احتفظ لنفسه بهذا الحق، أي اشترط لمنح العامل العلاوة أو الترقية ألا يكون قد صدر بحقه جزاء تأديبي، وذلك عند تقريره لنظام الترفقيات والعلاوات¹.

وكذلك إذا كان الخطأ الذي استتبع الجزاء يتمثل في غياب العامل عن العمل أو أية صورته من الامتناع عن تقديم العمل المطلوب منه، فإن حرمان العامل من أجره نتيجة التغيب أو عدم تقديم العمل إضافة إلى توقيع الجزاء التأديبي عليه، لا يعد جمعاً لأكثر من جزاء تأديبي عن نفس الخطأ²، ولا يتعارض مع ما سبق ذكره توقيع جزاء جنائي على العامل بجانب الجزاء التأديبي وذلك في حال ارتكاب العامل لجريمة جنائية، لأن المقصود من عدم تعدد الجزاءات هو وحدة الجزاء التأديبي، أي أنه لا يوقع على العامل أكثر من جزاء تأديبي واحد على الخطأ الواحد³.

الجمع بين الجزاء التأديبي والجزاء المدني؛

إذا كان التعويض المدني لا يعد جزاء يوقع على العامل، فإنه يجوز لصاحب العمل أن يجمع بينه وبين الجزاء التأديبي في وقت واحد، ولا يعد ذلك مخالفة لضمانة عدم تعدد الجزاءات عن الخطأ الواحد، لأنه لا تعارض بين التعويض وبين مبدأ عدم جواز تعدد الجزاءات على الخطأ الواحد⁴، فإذا تسبب العامل بخطئه في فقد أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل، هنا وجب عليه تحمل المبلغ اللازم نظير ذلك، ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل⁵.

ثالثاً - تقييد سلطة صاحب العمل في تشديد الجزاء التأديبي "أحكام العود"؛

تشديد الجزاء من المبادئ المعروفة في القانون، ويكون التشديد عند قيام العامل بارتكاب الخطأ أكثر من مرة، وهو ما يستوجب تشديد الجزاء عليه، وهو ما يعرف "بالعود"⁶، حيث إن قيام العامل بالعود إلى ارتكاب الخطأ التأديبي ينم عن عدم اكتراث العامل، بالإضافة إلى أن الجزاء التأديبي الذي سبق لصاحب العمل أن أوقعه عليه لم يحقق الغاية منه وهو الردع والزجر.

¹ - الدلحوح، سالم حماد، الوجيز في شرح قانون العمل، ص 363.

² - زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص 347.

³ - عمران، محمد على، والصالحي، محمد عبد الرحمن، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، ص 156.

⁴ - رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ص 306، البرعي، أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون العمل، ص 567.

⁵ - منصور، محمد حسين، شرح قانون العمل العماني، ص 321.

⁶ - عمران، محمد على، والصالحي، محمد عبد الرحمن، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، ص 156.

الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة _____
وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني نجد أنه لم يتضمن أي نصوص تتعلق بسلطة صاحب العمل في فرض الجزاء التأديبي في حالة عاد العامل لارتكاب خطأ تأديبي، وإنما تضمن تنظيماً لأحكام العود إذا خالف صاحب العمل ذاته أحكام قانون العمل¹، كذلك فإن قانون العمل الأردني لم يتضمن ضمن نصوصه أحكام العود، وذلك على خلاف قانون العمل المصري حيث نصت المادة 62 منه على أنه: "يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدته من نوع المخالفة التي سبق مجازاؤه العامل عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ صاحب العمل بتوقيع الجزاء السابق"، ويشترط في الخطأ الجديد أن يكون نفس الخطأ القديم، وهو ما يشار إليه في كتب الفقه بالعود الخاص.

المبحث الثاني: صور الرقابة القضائية على سلطة صاحب العمل في التأديب

تمهيد وتقسيم:

رأينا - فيما سبق - كيف أن القانون يلزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظم العمل في منشأته أو مشروعه متضمنة الأخطاء التأديبية والجزاءات المقررة لها، ورأينا كذلك كيف أن ثمة ضمانات موضوعية وشكلية "إجرائية" تحيط بالجزاء التأديبي المفروض على العامل المخالف، بحيث تضمن له الحماية القانونية التي تنسجم مع وضعه باعتباره الطرف الأضعف في علاقة العمل.

إلا أنه على الرغم من أن صاحب العمل وهو يسعى لتنظيم العمل في مشروعه، قد لا يكون في كثير من الأحيان ملتزماً بما يفرضه عليه القانون، أو تفرضه عليه لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، أو بعبارة أخرى فإن صاحب العمل قد يتعسف باستعمال سلطته التأديبية.

ولعل الرقابة القضائية على سلطة صاحب العمل التأديبية تعد صمام الأمان للعامل، أمام تغول صاحب العمل وتعسفه في استعمال سلطته التأديبية.

¹ - فرض قانون العمل الفلسطيني غرامة لا تقل عن 200 دينار ولا تزيد على 500 دينار، في حال خالف صاحب العمل أحكام الباب السادس من قانون العمل والمتعلق بتشغيل الأحداث، والباب السابع المتعلق بتشغيل النساء، وفي حال عاد صاحب العمل لمخالفة أحكام هذين البابين فإن الغرامة تتعدد بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حال تكرار المخالفة تتضاعف العقوبة، حيث نصت المادة 134 من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الباب السادس والباب السابع والأنظمة الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تتضاعف العقوبة".

أ. نضال جمال جرادة - الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة (فلسطين)

وتتجلى صور الرقابة القضائية على صاحب العمل في ممارسته لسلطته التأديبية في الرقابة على مشروعية الجزاء التأديبي، وعلى مدى تناسب الجزاء مع الخطأ، وهو ما نعرض له في مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: رقابة القضاء على مشروعية الجزاء التأديبي.

المطلب الثاني: رقابة القضاء على مدى تناسب الجزاء مع الخطأ.

المطلب الأول: رقابة القضاء على مشروعية الجزاء التأديبي

إذا خالف صاحب العمل القواعد الخاصة بالسلطة التأديبية أو أخل بالضمانات الموضوعية أو الإجرائية المقررة قانوناً، فإنه يكون للعامل حق اللجوء إلى القضاء طالباً تقرير بطلان الجزاء التأديبي الذي وقع عليه¹، ويستوي في ذلك أن تكون المخالفة التي وقع بها صاحب العمل تقع في إطار مخالفة قواعد وضمانات التأديب الواردة في قانون العمل، أو في إطار قواعد وضمانات التأديب الواردة في لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية².

وتمتد رقابة القضاء على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية لتشمل³:

- التحقق من حقيقة الخطأ المدعى بنسبته للعامل.

- التحقق من نسبة الخطأ للعامل.

- تكييف الخطأ المنسوب للعامل لتقدير ما إذا كان له وصف الخطأ.

- التحقق مما إذا كان الخطأ المعاقب عليه العامل يدخل في قالب المخالفة التأديبية المنصوص عليها في لائحة الجزاءات.

ومن ثم فإنه إذا ثبت عدم صحة أي من هذه المسائل فإن الجزاء التأديبي يعد باطلاً ولا أثر له، ما لم يكن الجزاء التأديبي الذي أوقعه صاحب العمل على العامل هو الفصل، فيعد حينئذ فصلاً تعسفياً⁴، مع ما يترتب على ذلك من نتائج تتعلق بتعويض العامل عن هذا الفصل.

ومتى تثبت القاضي من الخطأ يستطيع الحكم ببطلان الجزاء التأديبي الموقوع على العامل بل وتعويضه عما حل به من أضرار، ومن أمثلة المخالفة التي يقع بها صاحب العمل في ممارسته لسلطته التأديبية: توقيف الجزاء من شخص غير مختص أو دون تحقيق مع العامل أو سماع

¹ - البرعي، أحمد حسن، الوجيز في قانون العمل، ص 598، غانم، إسماعيل، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ف145، ص 269.

² - المرجع نفسه، ص 598.

³ - زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل، ف 53، ص 323، زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص ص 406-407.

⁴ - زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص 407.

الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة _____
دفاعه أو توقيع أكثر من جزاء على نفس المخالفة، فيحكم القاضي مثلاً بشطب الإنذار الباطل
من ملف العامل أو برد مبلغ الغرامة¹.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه: "إذا أنزل رئيس المشروع عقوبة
الوقف بالعامل لمدة ثلاثة أيام، للموقف المهين الذي اتخذته منه، ولم يثبت سوى وقوع نقاش
بينهما، ربما اتسم بشيء من الأذى ولكن دون إهانة، فقد الجزاء أساسه تبعاً لانعدام الخطأ،
وتعين الحكم على رئيس المشروع بدفع أجر العامل عن مدته وقفه"².

وقضت كذلك بأنه: "لا يستطيع قضاة الموضوع أن يقشعوا نعت الخطأ عن فعلة تحرمها
لائحة العمل في المشروع بالادعاء بعدم وقوع مخالفة لها، أو يحرمها قرار عام لرئيسه، بحجة
عدم وقوع ضرر منها لهذا الأخير، وليس لهم من ثم سلطة تقديرية إزاء ملائمة البند في
اللائحة أو القرار، متى كان مشروعاً ولا يتضمن اعتداء على الحياة الخاصة للعامل"³.

وقضت كذلك بأنه: "إذا انتهى الحكم المطعون فيه إلى أن ضالة الخسارة التي لحقت
الطاعنة عن فعلة المطعون ضده لا تستأهل فصله، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما
يوجب نقضه"⁴.

على أن سلطة التأديب التي لصاحب العمل على عماله، مقيدة بغاية معينة وهي حفظ
النظام في المشروع وتوفير حسن سيره، ومن ثم فلا يجوز أن تستخدم تلك السلطة لتحقيق بواعث
غير مشروعة أو لا تمت للمهنة بصلة، ومن ثم تتقرر للقضاء على عدم انحرافه في استعمالها عن
تلك الغاية، وبالتالي تقترب مهمة القاضي المدني في هذا الإطار من مهمة القاضي الإداري الذي
يراقب تصرف الموظف العام وعدم انحرافه في استعمال السلطة، وتطبيقاً لذلك فقد اعتبرت
محكمة النقض الفرنسية انحرافاً في استعمال السلطة التأديبية تنزيل وظيفة العامل أو نقله
بقصد الانتقام منه⁵.

1 - منصور، محمد حسين، شرح قانون العمل العماني، ص 322.

2 - نقض فرنسي بتاريخ 4/مايو/1976، مشار إليه لدى: زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل، ف 53، ص 323.

3 - نقض فرنسي بتاريخ 22/فبراير/1967، مشار إليه لدى: زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل، ف 53، ص ص
224-223.

4 - نقض فرنسي رقم 366 سنة 47، بتاريخ 9/5/1982، مشار إليه لدى: زهران، همام محمد محمود، قانون العمل،
ص 407.

5 - نقض فرنسي بتاريخ 6/نوفمبر/1974، مشار إليه لدى: محمود زكي، مرجع سابق، ف 53، ص 224.

أ. نزال جمال جرادة - الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة (فلسطين)

ولا يعد انحراف صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية مفترضاً¹، ومن ثم فإنه يقع على العامل عب إثبات انحراف صاحب العمل في استعماله لسلطته التأديبية، أي إثبات مخالفة توقيع الجزاء لأحكام قانون العمل أو لائحة الجزاءات².

ولقد قضت محكمة النقض الفرنسية بتعسف صاحب العمل في وقفه للعامل لتغييره بدون عذر، ورغم النص عليه كجزاء لهذه المخالفة في لائحة المشروع، لانحراف صاحباً لعمال في ممارسة سلطته التأديبية عن غايتها ومدفوعاً بدوافع الغضب والتحامل على اعتبار أن غياب العامل كان بسبب حضوره حفلة تكريم رئيس دولة أجنبية³، وفي ذات المعنى قضت محكمة النقض المصرية بتقييد سلطة صاحب العمل التأديبية بوجود مراعاة أهداف سلطة صاحب العمل التأديبية مصلحة العمل بعيداً عن قصد الإساءة للعامل⁴.

المطلب الثاني: رقابة القضاء على مدى تناسب الجزاء مع الخطأ

رأينا فيما سبق سلطة القضاء في الرقابة على مدى مشروعية الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل على العامل، سواء من حيث نسبة الخطأ للعامل أو تكييفه ومدى دخول الخطأ في قائمة المحظورات.

إلا أنه رغم تقرير حق القضاء في الرقابة لمدة مشروعية الجزاء التأديبي وسلطة صاحب العمل في ممارسته، إلا أن الفقهاء لم تجتمع كلمتهم فيما يتعلق بمدى سلطة القضاء في الرقابة على مدى تناسب الجزاء مع الخطأ التأديبي الواقع من العامل.

وقد تمخض هذا الخلاف على وجود ثلاثة اتجاهات فقهية نعرض لها تباعاً على النحو

الآتي:

الرأي الأول⁵: يميز هذا الرأي بين الفصل التأديبي وغير من الجزاءات، حيث يرى أنه في حالة الفصل التأديبي فإن القضاء يراقب مدى مناسبته مع المخالفة المنسوبة للعامل من خلال مراقبته لدرجة جسامة الخطأ المنسوب للعامل، حيث اعتبر المشرع الفصل التأديبي مبرراً حينما يكون الخطأ الواقع من العامل خطأ جسيماً، الأمر الذي يجيز لصاحب العمل فصل العامل دون أن يتقيد بإخطار العامل ودون أن يفرض على صاحب العمل تعويضاً عن فصل العامل كون أن

¹ - زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل، ف53، ص 224.

² - البرعي، أحمد حسن، الوجيز في قانون العمل، ص 599.

³ - نقض فرنسي بتاريخ 29/أبريل/1969، مشار إليه لدى: الدحود، سالم حماد، الوجيز في شرح قانون العمل، ص 367.

⁴ - نقض مصري رقم 32/س51، بتاريخ 12/مايو/1986، الدحود، سالم حماد، الوجيز في شرح قانون العمل، ص 367.

⁵ - زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص 408 وما بعدها.

الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة _____
الفصل في هذه الحالة هو فصل مبرر، وعلى عكس ذلك، فإن الفصل يعد غير مبرر إذا وقع جزاء لخطأ غير جسيم، ولقد تناول قانون العمل الفلسطيني النص على الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل دون إخطار وذلك في المادة 40 منه¹.

وبناء على ذلك فللقضاء أن ينتهي إلى أن الخطأ المنسوب للعامل لا يعد خطأ جسيماً، ما يترتب على ذلك من عدم صلاحيته ليكون مبرراً للفصل²، وفي كل الأحوال فإن القاضي حتى وإن

¹ - سبق ذكرها.

² - قضت محكمة استئناف القاهرة بأنه: "1- إذا كان الفصل لاعتبارات اقتصادية أو إدارية أو تنظيمية فإنه يعتبر فصلاً مبرراً. 2- العامل هو المكلف بإثبات أن الفصل وقع تعسفياً"، استئناف القاهرة، رقم 1176 سنة 71 ق، بتاريخ 1955/1/31، انظر في ذلك: الفكاهي، حسن، وشكري، حسن، المجموعة الدائمة في الأحكام العمالية، القاهرة، دار النشر للجامعات المصرية، الطبعة الأولى (1955)، ص 135، وقضت بأنه: "إذا أخطأ العامل رغم ما بذله في أداء عمله من عناية، فإن هذا لا يعتبر خطأ جسيماً"، استئناف القاهرة، رقم 1136 سنة 71 ق، بتاريخ 1955/2/8، المرجع السابق: ص 136، وقضت بأنه: "إذا أخطأ العامل في إتباع تعليمات العمل رغم تكرار تنبيهه وإنذاره حق فصله دون إعلان"، استئناف القاهرة رقم 683 سنة 71 ق، الدائرة المدنية الثالثة، بتاريخ 1954/11/22، المرجع السابق: ص 147، وقضت بأن: "الفصل بقصد تخفيض المصروفات تفادياً للخسارة لا يعتبر فصلاً بلا مبرر"، القاهرة الابتدائية، قضية رقم 1097، سنة 1954 تجاري، بتاريخ 1954/10/10، المرجع السابق: ص 134، وقضت بأنه: "لا يصح مجازاة العامل بالفصل إذا ارتكب خطأ مهنيًا عاديًا"، القاهرة الابتدائية رقم 1657 سنة 1954 بتاريخ 1954/12/12، الفكاهي، حسن، وشكري، حسن، المجموعة الدائمة في الأحكام العمالية، القاهرة، ص 149، وقضت محكمة القاهرة التجارية بأنه: "إذا فصل العامل طبقاً للأنحة الجزاءات المعتمدة اعتبر الجزئية في مصر بأنه: "إذا كانت لأنحة الجزاءات تنص على خصم أيام من أجر العامل إذا ارتكب مخالفة وارتكب العامل هذه المخالفة فلا يجوز للشركة أن تفصله وإلا اعتبر فصلها بلا مبرر واستحق عنه التعويض"، عمال جزئي، رقم 2806 سنة 1953 عمال جزئي، الفكاهي، حسن، وشكري، حسن، المجموعة الدائمة في الأحكام العمالية، القاهرة، ص 129، وقضت محكمة ميت غمر الجزئية بأنه: "في حالة الحكم ببراءة العامل في جنة متهم بها يجب إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً"، محكمة ميت غمر الجزئية رقم 1075 سنة 1954، بتاريخ 1954/12/12، الفكاهي، حسن، وشكري، حسن، المجموعة الدائمة في الأحكام العمالية، القاهرة، ص 139. وقضت محكمة استئناف المنصورة بأن: "رد العامل وهو في مجال الدفاع الشرعي عن كرامته وسمعته وبسبب استفزازه لا يعتبر اعتداء يبرر فصله"، استئناف المنصورة رقم 42 لسنة 3 ق، بتاريخ 1963/2/5، الهواري، عصمت، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، الجزء الثاني، ص 460، وقضت محكمة بورسعيد الابتدائية بأنه: "يعتبر إخلال العامل بواجب الأمانة الذي يقتضيه تنفيذ عقد العمل إخلالاً بالتزام جوهرى يجيز لصاحب العمل فصله"، وقضت محكمة بورسعيد الابتدائية، رقم 26 لسنة 1962، بتاريخ 1962/4/18، الفكاهي، حسن، وشكري، حسن، المجموعة الدائمة في الأحكام العمالية، القاهرة، ص 471، وقضت بأنه: "إذا كان الدافع للاعتداء العامل على رئيسه استفزازه فإن مثل هذا الاعتداء لا يبرر الفصل لأنه لا يقبل القول بحرمان النفس من أن تجادل نفسها"، محكمة شئون عمال بورسعيد رقم 478 لسنة 1961، بتاريخ 1962/3/18، الفكاهي، حسن، وشكري، حسن، المجموعة الدائمة في الأحكام العمالية، القاهرة، ص 497، وقضت محكمة القاهرة الابتدائية بأن: "المشادة=

أ. نضال جمال جرادة - الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة (فلسطين)

قرر اعتبار الفصل غير مبرر باعتبار أن الخطأ الواقع من العامل هو خطأ غير جسيم فإن القاضي لا يملك إعادة العامل إلى عمله رغماً عن صاحب العمل¹.

وتقدير جسامته الخطأ أمر يستقل قاضي الموضوع بتقديره دون رقابة محكمة النقض²، وسواء كان في المشروع لائحة جزاءات أو لم يكن³، فقد قضت محكمة النقض الفلسطينية بأن: "وجود أو عدم وجود حالة الفصل التعسفي لا معقب عليها من محكمة النقض"⁴، وقضت بأن: "تقدير قيام التعسف في إنهاء عقد العمل مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع"⁵. أما بالنسبة لباقي الجزاءات التأديبية، فإن هذا الرأي يرى أن القضاء لا يملك رقابة مناسبة الجزاء للخطأ، سواء وجدت لائحة جزاءات أو لم توجد، وسواء ورد الجزاء التأديبي في لائحة الجزاءات بصورة جامدة أم بصورة مرنة "أي حد أدنى وحد أقصى"، حيث إن صاحب العمل استناداً لحقه في إدارة المشروع وإقرار النظام فيه لا بد أن يعطى حرية تقرير المخالفة والجزاء المناسب لها.

الرأي الثاني⁶: يذهب أصحاب هذا الرأي إلى التمييز بين ما إذا كان هناك لائحة جزاءات من عدمه، فإذا وجدت لائحة جزاءات فإن الرقابة القضائية تنصب على ما إذا جاء الجزاء مطابقاً لما هو منصوص عليه في اللائحة من عدمه، فإذا كان مطابقاً لما هو منصوص عليه في لائحة الجزاءات استنفذت الرقابة القضائية، وذلك بحجة أن اللائحة حين وضعها وقبل نفاذها، قد خضعت لرقابة إدارية من حيث مراعاة مبدأ المشروعية والتناسب، أما إذا جاءت الجزاءات غير مطابقة لما هو منصوص عليه في لائحة الجزاءات فإن للقضاء أعمال سلطته الرقابية، أما إذا لم تكن هناك لائحة جزاءات فإن قرارات صاحب العمل التأديبية تخضع

= الكلامية بين العامل ورئيس العمل لا تعتبر اعتداء يجيز فصل العامل"، القاهرة الابتدائية رقم 501 لسنة 1961 بتاريخ 1962/12/31، الفكاهاني، حسن، وشكري، حسن، المجموعة الدائمة في الأحكام العمالية، القاهرة، ص 511.

¹ - زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص 408.

² - طعن مصري رقم 329 لسنة 40ق، جلسة 1976/11/17، مشار إليه لدى: زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، ص 409.

³ - المرجع نفسه، ص 409.

⁴ - طعن مدني رقم 2013/305 بتاريخ 2014/06/08، غزة، غير منشور.

⁵ - طعن مدني رقم 2011/367، بتاريخ 2013/01/10، غزة، غير منشور.

وقضت كذلك بأن: "تقدير قيام التعسف في إنهاء العمل هو مسألة موضوعية، وقيام المبرر لفصل العامل من عدمه يخضع لرقابة محكمة الاستئناف بما لها من رقابة قانونية وموضوعية على محكمة الموضوع، طعن مدني رقم 2013/11، بتاريخ 2014/11/23، غزة، غير منشور.

⁶ - انظر في عرض هذا الرأي: الدحدوح، سالم حماد، الوجيز في شرح قانون العمل، ص 365-366.

الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة _____
لسلطة القضاء الرقابية¹، حتى لا يكون عدم وجود لائحة جزاءات عذراً، يتيح لصاحب العمل التحايل على القواعد الأمر، أو إتاحة الفرصة له للتعسف في استعمال حقه.
ولا يغير من الأمر شيئاً عدم وجود لائحة جزاءات، حيث إن صاحب العمل وهو إذ يوقع عقوبة على العامل الذي ارتكب الخطأ، فإنه يركز في ذلك إلى حقه في الرقابة والإشراف، هذا الحق الذي يخوله سلطة توقيع الجزاءات التأديبية، لا بد ألا يمارسه صاحب العمل بشكل ينطوي على تعسف في استعماله لسلطته التأديبية، وبالتالي تكون الرقابة القضائية شاملة له².

وبالرغم من أن الرقابة القضائية تتقرر على سلطة صاحب العمل في ممارسته لسلطته التأديبية حال عدم وجود لائحة جزاءات، إلا أن رقابة القضاء قاصره فقط على الحكم ببطالان الجزاء لعدم مشروعيته أو لعدم تناسبه مع جسامة الخطأ حيث لا يجوز للقضاء أن يحكم بتعديل العقوبة وتبديلها بعقوبة أخرى، ذلك أن سلطة القضاء قاصره على الإشراف ولا تمتد إلى سلطة إصدار عقوبات ولو عن طريق استبدال العقوبة بعقوبة أخرى³.

الرأي الثالث: يذهب أنصار هذا الرأي إلى أن الرقابة القضائية على سلطة صاحب العمل التأديبية تقوم حيث يكون هناك لائحة جزاءات متضمنة حداً أدنى وحداً أقصى للجزاءات "أي مرونة الجزاء"، وبناء على هذا الرأي فإن صاحب العمل إذا اختار الحد الأقصى دون الحد الأدنى فإن هذا القرار الصادر باختيار الحد الأقصى للجزاء خاضع للرقابة القضاء⁴.

ويبدو أن سند أصحاب هذا الرأي أن صاحب العمل في سبيل استعمال حقه في التأديب قد يوقع الحد الأقصى للجزاء، والذي قد لا يكون متناسباً مع الخطأ، أما في حالة التحديد الجامد للجزاء، فإنه لا يكون لصاحب العمل مجال للاختيار بين الحد الأدنى والأقصى لعدم وجود حدين، وأن هذا التحديد الجامد قد تضمنته لائحة تخضع لرقابة السلطة الإدارية واعتمادها⁵.

¹ - غانم، إسماعيل، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ف 145، ص 269.

² - عبد الله، أنور، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، ص 193.

³ - المرجع نفسه، ص 193.

⁴ - غانم، إسماعيل، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ف145، ص ص 269-270 ومن أنصار هذا الرأي، الرعي، أحمد، ص 599.

⁵ - عبد الله، أنور، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، ص 192.

قضت محكمة استئناف القاهرة بأنه: "صاحب العمل غير ملزم بإيداع لائحة تنظيم العمل بالإدارة المختصة وإنما هذا الالتزام ينصب على لائحة الجزاءات فقط"، استئناف القاهرة، رقم 275 لسنة 80 ق، بتاريخ 1963/5/23، الهواري، عصمت، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، الجزء الثاني، ص 295.

وينتقد بعض الفقه هذا الرأي للأسباب الآتية¹ :

1- أن رقابة السلطة الإدارية تكاد تكون رقابة شكلية لا يتوافر لها الدقة في الفحص والتمحيص للتأكد من ملائمة الجزاء للخطأ، كما أنه لا يؤخذ رأي العمال ولا ممثلهم في هذه اللائحة بل لا يملك العامل رفضها عند التعاقد.

2- أنه مهما كان نوع الجزاء جامداً في اللائحة، أو مرناً يجمع بين حد أدنى وحد أقصى، إلا أن الأمر في النهاية مردد أن صاحب العمل يستعمل حقاً له في توقيع عقوبة على العامل المخالف، وأنه في سبيل استعمال هذا الحق قد يسيء استعماله وتتسم الإساءة بالتعسف في استعمال الحق، ومن القواعد المقررة قانوناً أنه لا بد أن يكون للقضاء رقابة على إساءة استعمال الحقوق. ومن ثم فإن الرأي الغالب في الفقه المصري أن رقابة القضاء قائمة وسواء كان الجزاء جامداً أم مرناً.

رأي الباحث:

نرى أن الرقابة القضائية يجب أن تكون قائمة على سلطة صاحب العمل في ممارسته لسلطته التأديبية وسواء كان هناك لائحة جزاءات أو لم يكن وذلك للأسباب الآتية :

1- أن مجرد وجود لائحة جزاءات لا يكفي للقول بعدم ضرورة الرقابة القضائية إذ قد يفرض صاحب العمل جزاء تأديبي على العامل متجاوزاً لائحة الجزاءات.

2- أن لائحة تنظيم العمل والجزاءات تنطوي على الأخطاء التأديبية بصيغة السرد، وفي مقابلها تنطوي على الجزاءات التأديبية بصيغة السرد أيضاً، وفي الغالب فإن لائحة الجزاءات لا تنطوي على خطأ تأديبي معين يقابله جزاء بعينه، على غرار ما يرد في قانون العقوبات من تحديد كل جريمة على حدده ويقابلها العقاب المقرر لها، وهذا الأمر يفتح الباب لصاحب العمل للانتقاء من بين مجموع الجزاءات المقررة في لائحة الجزاءات، مما قد يجعله يتعسف في استعمال هذه السلطة.

3- أن عدم وجود لائحة جزاءات يقتضي وفق المنطق أن تكون هناك رقابة قضائية إذ المفترض أن صاحب العمل يلتزم بوضع لائحة جزاءات فإذا لم يقم صاحب العمل بوضع لائحة جزاءات فإنه عدم خضوعه للرقابة القضائية يعني مكافأته على التقصير بالقيام بالتزام قانوني ومن ثم فلا يكافأ المرء على تقصيره وحتى لا يفتح الباب للتعسف.

¹ - عبد الله، أنور، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، ص 192.

خاتمة البحث

أولاً - النتائج:

- 1- الإخطأ التأديبي يقع من العامل ولا يشترط للعقاب عليه تحقق ضرر.
- 2- ينعقد الحق لصاحب العمل في فرض الجزاء التأديبي المناسب في حال ارتكب العامل خطأ تأديبي.
- 3- لا يوجد نص صريح في قانون العمل الفلسطيني يلزم صاحب العمل بعمل لائحة لتنظيم العمل والجزاءات، وذلك على خلاف قانون العمل المصري.
- 4- لم ينص قانون العمل الفلسطيني على الجزاءات التي يجوز لصاحب العمل فرضها على العامل، وإنما أشار فقط إلى الغرامة والفصل المبرر، وذلك على خلاف الوضع في قانون العمل المصري.
- 5- لا يجوز لصاحب العمل فرض جزاء غير وارد في لائحة الجزاءات.
- 6- إذا لم يكن هناك لائحة جزاءات فإن ذلك لا يلغي حق صاحب العمل في فرض الجزاءات التأديبية.
- 7- حصر قانون العمل الفلسطيني حالات الفصل كجزاء تأديبي، وذلك على خلاف قانون العمل المصري، حيث اشترط الإخطأ الجسيم، وعرض لنماذج -على سبيل التمثيل- من الإخطأ الجسيم.
- 8- يبطل الجزاء التأديبي إذا أخل صاحب العمل بالإجراءات والضمانات المقررة قانوناً.
- 9- لم ينص قانون العمل الفلسطيني على معظم الضمانات المقررة للعامل، ومن قبيل ذلك: التزام صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، وجوب اتصال المخالفة بالعمل، وجوب التحقيق مع العامل وضمان حرية الدفاع، عدم جواز الجمع بين أكثر من جزاء تأديبي، تقييد سلطة صاحب العمل في تشديد الجزاء التأديبي، وذلك على خلاف المشرع المصري الذي نص عليها.
- 10- لم يفح المشرع الفلسطيني والمقارن في توفير الحماية اللازمة فيما يتعلق بمواعيد الاعتداء والاتهام وتوقيع الجزاء، حيث ثمة انتقادات تتعلق بمواعيد الاعتداء والاتهام وصياغة النصوص الناظمة.
- 11- ينعقد الحق للقضاء في الرقابة على مشروعية الجزاء التأديبي المفروض على العامل.
- 12- لم تتفق كلمة الفقهاء حول حق القضاء في الرقابة على تناسب الجزاء مع الإخطأ.

ثانياً - التوصيات:

ونحن إذ نختم هذا البحث، بعد تفصيل النصوص القانونية ومقارنتها بعضها ببعض، فقد استبان مدى القصور التشريعي في تشريع العمل الفلسطيني فيما يتعلق بسلطة صاحب العمل في تأديب العامل، الأمر الذي يدعونا لتبني التوصيات التالية:

أولاً - في المجال التشريعي:

1- حث المشرعين الفلسطيني والأردني على النص على الجزاءات التي يجوز لصاحب العمل فرضها على العامل، حتى لا يترك الباب مفتوحاً لصاحب العمل للتعسف في استعمال حقه، مع فرض جزاء على صاحب العمل في حال مخالفته.

2- حث المشرعين الفلسطيني والأردني على النص على الضمانات الموضوعية والإجرائية التي توفر للعامل الحصن المنيع ضد افتئات صاحب العمل، لا سيما فيما يتعلق بالتزام صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، ووجوب اتصال المخالفة بالعمل، وجوب التحقيق مع العامل وضمان حرية الدفاع، وعدم جواز الجمع بين جزاء تأديبي، تقييد سلطة صاحب العمل في تشديد الجزاء التأديبي، وذلك على غرار المشرع المصري الذي نص عليها.

3- إعادة صياغة المادة 1/84 من قانون العمل الفلسطيني، والمادة 84/ب من قانون العمل الأردني، والمادة 3/59 من قانون العمل المصري، لتصبح على النحو الآتي: (1- لا يجوز إحالة العامل إلى التحقيق بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على اكتشاف المخالفة. 2- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من خمسة عشر يوماً).

4- حث المشرعين الفلسطيني والأردني على استبدال مصطلح (لائحة الجزاءات) بمصطلح (لائحة تنظيم العمل والجزاءات).

ثانياً - في المجال القضائي:

1- حث السادة القضاة على تفعيل الرقابة القضائية في مجالي مراقبة مشروعية الجزاء التأديبي وتناسب الجزاء مع الخطأ.

2- حث السادة القضاة على التنقيب الدقيق والفضح العميق لحالة الجزاء المستتر بإجراءات إعادة التنظيم والهيكلية داخل المؤسسة.

ثالثاً - في المجال التنفيذي:

1- حث وزارة العمل على ضرورة تتبع تنفيذ أحكام قانون العمل وتفعيل الباب الأخير المتعلق بالعقوبات.

2- عرض لائحة الجزاءات المقدمة للتصديق عليها على لجنة فنية مختصة لبيان مدى ملاءمتها.

قائمة المراجع:

أولاً - الكتب المتخصصة:

- 1- إسماعيل غانم: "قانون العمل والتأمينات الاجتماعية". مكتبة عبد الله وهبه. طبعة 1960-1961.
- 2- أحمد حسن البرعي: "الوجيز في قانون العمل". دار النهضة العربية. القاهرة. 2003.
- 3- أحمد عبد الكريم أبو شنب: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات". دار الثقافة للنشر والتوزيع. الطبعة الخامسة 2010م-1431هـ.
- 4- أنور عبد الله: "تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية". مكتبة عين شمس. القاهرة. د.ط.
- 5- حسن كيره: "أصول قانون العمل - عقد العمل-". منشأة المعارف بالإسكندرية. طبعة ثالثة 1979.
- 6- خالد عبد الفتاح أحمد: "موسوعة شرح قانون العمل الجديد". الجزء الأول. الطبعة الأولى 2009.
- 7- سالم حماد الدحدوح: "الوجيز في شرح قانون العمل". د.ن. غزة. الطبعة الرابعة. 2010-2011.
- 8- سيد محمود رمضان: "الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي". دار الثقافة للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى 2010.
- 9- مغاوري شاهين، ومثير عبد الحميد، التنظيم القانوني لعلاقات العمل بالقطاع العام، د.ن. طبعة 1967.
- 10- عصمت الهواري: "الموسوعة القضائية في منازعات العمل". الجزء الثاني. مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة. طبعة 1964.
- 11- علي العريف: "شرح قانون العمل". الجزء الأول. طبعة 1963.
- 12- غالب علي الداودي: "شرح قانون العمل". دراسة مقارنة. دار الثقافة للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى 2011-1432هـ.
- 13- محمد حسين منصور: "قانون العمل". دار الجامعة الجديدة. الإسكندرية. طبعة 2011.
- 14- محمد علي عمران ومحمد عبد الرحمن الصالحي: "الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد". د.ن. طبعة 2007-2008.
- 15- محمود جمال الدين زكي: "قانون العمل". مطبعة جامعة القاهرة. الطبعة الثالثة 1403هـ-1983م.

ثانياً - القوانين:

- 1- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.
- 2- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 وتعديلاته.
- 3- قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996 وتعديلاته.