

## العقوبة التأديبية

### بين السلطة التقديرية لصاحب العمل وضمان محاكمة عادلة للعامل

أيت افتان نادية  
أستاذة بكلية الحقوق  
جامعة امحمد بوقرة. بومرداس

#### ملخص

إن المؤسسة هي اتحاد الوسائل والإنسان لتحقيق أهداف محددة . وتظهر في شكل مجتمع مصغر يحتاج إلى نظام وإلى سلطات . ويكون صاحب العمل فيها هو المخول الوحيد لمعرفة مصلحتها وليس لغيره أن يتدخل في ذلك أو يحل محله . فسلطة الإدارة تسمح له باتخاذ القرارات المتعلقة بتسيير المؤسسة وإعطاء الأوامر والتعليمات للعمال الخاضعين له، وتعطيه حق ممارسة السلطة التأديبية على العمال ومن ثم حق معاقبتهم عند الحاجة على أي تصرف يراه مخالفا بالتزاماتهم. وتهدف هذه الدراسة الى الموازنة بين سلطة صاحب العمل في معاقبة العامل الذي ارتكب خطأ تأديبيا كسلطة تقديرية يستمدّها من السلطة التنظيمية لمؤسسته والسلطة التأديبية لعماله من جهة، وضمان تحقيق محاكمة عادلة له من جهة أخرى. وهذا انطلاقا من مبدأ أنه لا يمكن تقييد الحقوق والحريات الفردية للعمال إلا ما كان منه مبررا بطبيعة المهام المسندة لهم أو ما يتناسب مع الهدف المنشود من عملهم . وعليه نحاول الإجابة على التساؤلين : ما مدى اتساع السلطة التأديبية لصاحب العمل؟ وهل يمكن لصاحب العمل استعمال سلطته التأديبية بكل حرية ودون قيود؟

#### Résumé

La sanction disciplinaire :

Entre le pouvoir discrétionnaire du patron et la garantie d'un procès équitable pour le travailleur.

L'entreprise est communauté de moyens matériels et humains solidaires en vue de la réalisation d'un certain objectif, ce qui explique son organisation et les pouvoirs du patron. Ces pouvoirs résultent notamment du contrat de travail et de règlement intérieur.

Le patron seul juge de l'intérêt de l'entreprise dispose d'un pouvoir disciplinaire sur les salariés, pouvoir qui a cependant des limites.

#### I- LMITES DU POUVOIR DISCIPLINAIRE :

Le patron est lié notamment par les dispositions du règlement intérieur. Ainsi , la faute doit être réelle (pas de sanction pour considérations politiques ou

syndicales ; elle ne doit pas être prescrite ; elle ne peut être sanctionnée deux fois). En outre, le licenciement prononcé en dehors des cas prévus par l'article 73 de la loi 90-11 peut être annulé par le juge du fond.

## II- RESPECT DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

En cas de licenciement la procédure doit débiter par un entretien, occasion pour le patron d'aborder le motif de la sanction et au salarié de s'expliquer. La décision et ses modalités d'application sont ensuite notifiées au salarié.

Ainsi, le patron dispose bien d'un pouvoir disciplinaire sur les salariés, mais il ne peut en user que dans l'intérêt de l'entreprise et le respect des droits de ces derniers.

### مقدمة

يترتب عن علاقة العمل التي تنشأ بعد إبرام عقد العمل، قيام علاقة قانونية بين طرفين، إحداهما صاحب العمل من ناحية، وثانيهما العامل من ناحية أخرى. وينتج عن تلك العلاقة، التزامات اتفق عليها الأطراف، بالإضافة إلى التزامات أخرى نص عليها القانون. وإذا أخل العامل بإحدى التزاماته، فإنه يكون مسؤولاً، تجاه صاحب العمل، نتيجة للخطأ المهني المرتكب، إذ يكون قد أخل بالنظام الداخلي للمؤسسة.

إن المسؤولية العقدية الناتجة عن الخطأ المهني، تستوجب جزاء عقدياً يتمثل في التعويض، إلا أن العامل في حالات كثيرة يكون غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض. كما أن القانون قد وضع ضمانات لحماية أجر العامل (المادة 90 من قانون 90 /11، المتعلق بعلاقات العمل وكذلك، Mahammed Nasr- Eddine KORICHE, Tome 2, 2009, p. 151)، وبالتالي يصبح استيفاء مبلغ التعويض من الأجر صعباً. لذلك أعطيت لصاحب العمل إمكانية أخرى، لتسليط عقوبة على العامل الذي أخل بالتزاماته، وتتمثل في إمكانية فسخ العقد. إلا أن ذلك الإجراء، لا يمكن تحقيقه إلا بالتراضي، أي باتفاق أطراف عقد العمل أو بحكم من القضاء وفق القواعد العامة. ويملك القاضي حرية الحكم بفسخ العقد أو عدم فسخه، حتى وإن كان العامل قد أخل بأحد التزاماته العقدية، لأن بعض الأخطاء، لا تستدعي فسخ الرابطة العقدية. (محمد لبيب شنب، الطبعة الرابعة، 1983، ص. 294).

إن الحفاظ على استقرار المؤسسة وحسن سير العمل فيها، من جهة، وضمن حقوق العمال من جهة أخرى، ليس أمراً سهلاً، خاصة في حالة وجود خلل في مجال

تنفيذ الالتزامات المترتبة على عقد العمل. ولتحقيق ذلك، نص القانون على تمكين صاحب العمل من صلاحية، يستطيع بموجبها حماية مصلحة المؤسسة وضمان حقوق العمال في حالة المساس بالنظام الداخلي للمؤسسة. تتمثل هذه الصلاحية في السلطة التأديبية التي يمارسها صاحب العمل لفرض احترام الأوامر والتوجيهات التي تخص سير العمل لتحقيق الاستقرار والهدف الذي أنشئت لأجله المؤسسة. أما في حالة عدم امتثال العمال لهذه الأوامر والتوجيهات، فإنه يحق لصاحب العمل أن يوقع عقوبات تأديبية على هؤلاء العمال. فالجزاء التأديبي من حيث طبيعته ينطوي على عنصر الإيلام ولكن هذا الإيلام ليس مقصودا في ذاته، وإنما يأتي بهدف حفظ النظام في المؤسسة، فهو يلحق بالعامل في وضعه المهني ويؤدي إلى حرمانه من المزايا والحصانة المهنية التي يتمتع بها، أو حرمانه من العمل نهائيا أو مؤقتا.

تبدو السلطة التأديبية أساسية، لأن هدفها هو ضمان احترام العمال للقواعد الضرورية واللازمة لحسن سير العمل، وذلك عن طريق استخدام الجزاء التأديبي كضرورة حتمية، على الأقل، تحقق ردع العمال، كما تعتبر وسيلة لحماية سلطة التنظيم التي تمنح لصاحب العمل حق وضع نظام داخلي للمؤسسة.

إن السلطة التأديبية رغم أهميتها، لا تخلو من عنصر آخر، يتمثل في خطورة هذه السلطة، حيث تعتبر من أخطر السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل، لأن السلطة التأديبية تجعل صاحبها يتصف بصفتين، صفة الخصم وصفة القاضي في آن واحد. إن صاحب العمل له صفة الخصم لأنه هو المتضرر الأول من جراء مخالفة العامل للأحكام والقواعد التي تتحكم في نشاط المؤسسة. فهو المعني الأول بضمان السير الحسن للمؤسسة، وأية مخالفة لذلك تشكل تهديدا لمصير المؤسسة. كما يحمل صاحب العمل صفة الحكم لأنه هو الذي يوقع الجزاء التأديبي على العامل المخطئ، الأمر الذي يمكنه من الإساءة للعامل، إذا تجاوز الغرض الذي تصبو السلطة التأديبية لتحقيقه، وهو ضمان السير الحسن لنشاط المؤسسة. ومن أجل تفادي سوء استعمال هذه السلطة، يجب وضع ضمانات تسمح بحماية حقوق العمال، وتفادي تعسف صاحب العمل في ممارسة تلك السلطة.

ونظرا لأهمية قيود السلطة التأديبية، التي تهدف إلى إقامة نوع من التوازن خلال فترة التوتر التي تسود علاقة العمل، عندما يمارس صاحب العمل سلطته التأديبية، استقر الفقه والقضاء على وجوب إحاطة العامل بجملة من الضمانات عند توقيع الجزاءات التأديبية، استنادا للمبادئ العامة للقانون، وحتى وإن لم ينص عليها صراحة. لذلك هناك جملة من الضمانات الجوهرية التي يجب أن تحيط بالسلطة التأديبية وتكفل حسن استعمالها، بما يحقق الغرض المقصود منها، وهو حماية العامل من التعسف وتحقيق العدالة، وفي حالة عدم توفر هذه الضمانات يكون قرار صاحب العمل قابلاً للطعن.

إذا كانت السلطة التأديبية حق لصاحب العمل فهل تخضع هذه السلطة لقيود وشروط معينة أم لا؟ وإذا كان مقيدا في ممارستها ببعض الضمانات فما هي هذه الضمانات؟ وما هو نطاقها؟ وهل تقتصر على الفترة السابقة على توقيع الجزاء التأديبي أم أنها تشمل توقيع الجزاء التأديبي وتنفيذه؟

وهل يتمتع صاحب العمل بالحرية في الالتزام بتلك الضمانات أم أنه مجبر على احترامها؟ وما هي الوسائل التي تكفل التزام صاحب العمل بهذه الضمانات؟ وما هو الأثر الذي يترتب عن مخالفة تلك الضمانات؟ لذلك سوف نتناول الحديث عن الضمانات التي تحكم العقوبة التأديبية على النحو التالي:

المبحث الأول: ضمانات مرحلة الاتهام

المبحث الثاني: ضمانات مرحلة التحقيق والدفاع

المبحث الأول : ضمانات مرحلة الإتهام

إذا كان صاحب العمل يملك سلطة تأديب العامل، فإنه، رغم ذلك لا يتمتع بالحرية المطلقة في توقيع العقوبة التأديبية، بل هناك قيود تسبق توقيع العقوبة. وتعتبر هذه القيود في الوقت نفسه، ضمانات للعامل المخالف، هدفها هو حماية وضمان حقوق العامل، باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، وهذا في حالة وجود انحراف أثناء ممارسة صاحب العمل للسلطة التأديبية.

وقد قيدت معظم التشريعات العمالية ممارسة هذه السلطة بقيود عديدة، هدفها تمكين العامل من معرفة الخطأ والعقوبة التأديبية التي تقابله مسبقا، مع ضرورة أن

تكون المخالفة متعلقة بالعمل، وأن لا تتعدد العقوبات على الفعل الواحد، بالإضافة إلى سقوط حق صاحب العمل في توقيع العقوبة بعد مرور مدة زمنية معينة، وهذا لمنع التعسف في استعمال هذه السلطة التقديرية لضمان محاكمة عادلة، وسنعالج ذلك في ثلاثة مطالب على النحو التالي :

المطلب الأول: شرعية العقوبة التأديبية

المطلب الثاني: عدم جواز تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة

المطلب الثالث: احترام مبدأ تقادم العقوبة التأديبية

المطلب الأول : شرعية العقوبة التأديبية

حتى يتمكن صاحب العمل من توجيه اتهام قانوني وصحيح للعامل، يجب عليه من احترام مبدأ شرعية العقوبة التأديبية إعمالاً للمبدأ الدستوري "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص في القانون"، وهو ما أخذت به معظم التشريعات العمالية. حيث أُلزم المشرع الجزائري، طبقاً للمادة 75 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم (يستثنى من ذلك عقوبة الفصل التأديبي، التي نظمها القانون 91-29، المؤرخ في 1991/12/21، يعدل ويتم القانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل)، صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملاً فأكثر، مقابل عشرة عمال فأكثر في قانون العمل المصري الجديد (فتححي عبد الصبور، الطبعة الأولى، سنة 1985، ص.669) طبقاً للمادة 58 منه، أن يضع في مكان ظاهر نظاماً داخلياً للمؤسسة، يحدد فيه طبيعة الأخطاء المهنية ودرجة العقوبة المطابقة وإجراءات تنفيذها (المادة 2/77 من القانون 90-11)، والمصادق عليه من طرف مفتشية العمل المختصة، بعد أخذ رأي أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال قبل تطبيقه. وإذا لم تقم مفتشية العمل بالتصديق أو الاعتراض على النظام الداخلي للمؤسسة، خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديمه، فإنه يعتبر نافذاً. والقصد من وراء هذه الأحكام، هو أن يكون العامل على بينة من الأفعال التي تعد أخطاء مهنية والعقوبات التي يمكن أن توقع عليه في حال ارتكابه أحد هذه الأخطاء (Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, 2009, p. 144).

لذلك لا يمكن لصاحب العمل محاسبة عامل على فعل لا يعتبره النظام الداخلي خطأً تأديبياً، ولا يمكنه بالتالي تسليط عقوبة على العامل غير واردة في النظام

الداخلي. فمجال السلطة التقديرية لصاحب العمل يتسع باتساع أي خطأ، وأية عقوبة تأديبية نصّ عليها النظام الداخلي، بإستثناء عقوبة الفصل التي حددها المشرع على سبيل الحصر(المادة 73 من قانون 90-11).

لكن ذلك لا يعني أن صاحب العمل لا يمكنه ممارسة سلطته التأديبية في المؤسسات التي لا يكون فيها النظام الداخلي إلزاميًا، كالمؤسسات التي تستخدم أقل من عشرين عاملاً في الجزائر، إذ أن صاحب العمل لا يستمد سلطته التأديبية من النظام الداخلي فقط، وإنما كذلك من سلطته التنظيمية، التي تعطيه صلاحيات تنظيم المؤسسة والإشراف على عمالها (عبد العزيز المرسي، سنة 1992، ص. 414) فهي امتداد لسلطة صاحب العمل في تنظيم المؤسسة وضمان حسن سير العمل (الطيب بلولة، جمال ح. بلولة، 2007، ص. 87 و88. وأنظر كذلك: Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, 2009, p.148). وخضوع العمال في علاقتهم بصاحب العمل لعلاقة التبعية، تفرض عليهم الامتثال لأوامره وتوجيهاته. لذلك يتمتع صاحب العمل بسلطة توقيع العقوبة المناسبة على المخالف المخل بالتزاماته، حيث يحق له مجازاة العامل إذا خالف نظام المؤسسة وحسن سير العمل بها. غير أنه يخضع في ذلك لرقابة القاضي للتحقق من مدى صحة توقيع العقوبة مقارنة بالخطأ المنسوب للعامل، ومدى صحة تكييف ذلك الخطأ. أما إذا وجد نظام داخلي للمؤسسة، سواء أكان إلزاميًا أم اختياريًا، فإن صاحب العمل يكون ملزمًا باحترام ذلك النظام.

ويفهم من ذلك كله، بأن الالتزام الذي يقع على صاحب العمل في مجال النظام التأديبي، والمتمثل في تحديد المخالفات التأديبية، والعقوبات المناسبة لكل منها(المادة 77 فقرة 2 من القانون 90-11)، ووقف نفاذ تلك الأحكام على المصادقة عليها من قبل الهيئة الإدارية المكلفة بذلك، والمتمثلة في مفتشية العمل في القانون الجزائري (المادة 79 من القانون 90-11)، ليس سوى التزام يهدف إلى ضمان احترام قواعد قانون العمل من أجل حماية العمال وإطلاعهم على التصرفات التي يمكن أن تضر بهم. كما فرضت مختلف التشريعات، إلزامية توفير الضمانات الكافية للحفاظ على حقوق العمال وعدم المساس بها، وذلك عن طريق تضمين النظام الداخلي، إجراءات تأديبية تمكن العامل من الدفاع عن نفسه وإقامة أجهزة تأديبية محايدة تسهر على ضمان

تحقيق محاكمة عادلة، والإنصاف في مختلف النزاعات التي تنشأ بين العمال وصاحب العمل (أحمية سليمان، سنة 2004، ص.184).

إن مجال الشرعية التأديبية، يختلف باختلاف النصوص العقابية في مجال التأديب، حيث يتسع مدلول السلطة التقديرية لصاحب العمل بتوقيع العقوبة التأديبية بالنسبة للتشريعات العمالية التي لا يرد بها تحديدا حصريا للعقوبات التأديبية، ودون ربط بينها وبين المخالفة، وهو النظام العقابي الذي اعتمده المشرع الجزائري في قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، السالف الذكر. حيث ترك المشرع لصاحب العمل حرية تحديد الأخطاء المهنية، وتقدير خطورة المخالفة ( Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, 2009, p.149). وبالتالي ترك له حرية اختيار العقوبة التي تتناسب وجسامتها، ولا يخرج عن ذلك إلا الحالات الاستثنائية التي حددها المشرع الجزائري والتي تتوجب عقوبة التسريح، بالنسبة للأخطاء الجسيمة المعينة والمحددة على سبيل الحصر (الطيب بلولة وجمال ح. بلولة، 2007، ص. 99). فحينئذ يتعين توقيع العقوبة المقررة على الأخطاء المعيّنة، ومن ثمة تصبح السلطة التأديبية لصاحب العمل مقيدة بثبوت خطأ من الأخطاء المحددة على سبيل الحصر (القرار المؤرخ في 4/06/1996 الصادر من المحكمة العليا، عن الغرفة الاجتماعية، مجلة المحكمة العليا لسنة 1997، العدد 2، ص.195) بتوقيع العقوبة المقررة في القانون. فتتضح عنها السلطة التقديرية المسلم بها، كقاعدة عامة، بالنسبة لتحديد الأخطاء المهنية الأخرى، والعقوبات التأديبية المناسبة التي يعينها النظام الداخلي في الجانب التأديبي. معنى ذلك أن مدلول الشرعية يقف عند حدوده الضيقة مع التوسع في السلطة التقديرية لصاحب العمل.

أما مضمون المبدأ، بالنسبة للنظام التأديبي، الذي يقوم على تحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، بواسطة نص قانوني واضح ومحدد، فهو متبلور في عدم إمكانية صاحب العمل توقيع عقوبة غير العقوبات التأديبية المحددة على سبيل الحصر. وقد أوضحت المادة 2/59 من قانون العمل المصري الجديد، ذلك، بقولها: "وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (60) من هذا القانون، بما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة". إلا أن هذا التحديد الحصري للعقوبات التأديبية، ورد دون ربط بين العقوبة والمخالفة، وهنا يقف مدلول

الشرعية عند حدوده الضيقة مع التوسع في السلطة التقديرية للسلطة التأديبية. معنى ذلك أن مجال السلطة التقديرية يكمن في تقدير ملاءمة خطورة المخالفة، وبالتالي ترك لها حرية اختيار الجزاء، الذي يتناسب مع جسامته، وهنا يتسع مدلول الشرعية وتقييد السلطة التقديرية، حيث تلتزم السلطة التأديبية بتوقيع عقاب محدد بما يتناسب مع المخالفة.

والأصل، أنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل، إلا في حالة ارتكاب مخالفة متعلقة بالعمل، سواء ارتكبت المخالفة داخل مكان العمل وأثناءه، أو ارتكبت خارج مكان العمل أو في غير أوقاته، إذا كان الخطأ ذا صلة بالعمل. (رشيد واضح، سنة 2005، ص. 13. وكذلك: Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, 2009, p. 147.)

أما الخطأ غير المرتبط بالعمل، فلا يمكن لصاحب العمل أن يعاقب العامل عليه، ولا أن يدرجه في النظام الداخلي باعتباره من الأفعال المعاقب عليها. فإن فعل ذلك، فإن العقوبة التي يوقعها على العامل، في هذه الحالة باطلة، وهذا ما ذهب إليه المادة 1/59 من قانون العمل المصري الجديد، التي تنص على أنه: "يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبيا، أن يكون ذا صلة بالعمل". ولم يرد نص مشابه في قانون العمل الجزائري، ولكن ذلك لا يمنع من الأخذ به، باعتباره من المبادئ المقررة، دون حاجة للنص عليه.

ورغم أن المشرع الجزائري، لم يقرر في قانون العمل، نصًا صريحًا لهذه الضمانة، إلا أنه يمكن إستنتاج ذلك من المصطلح الذي وظفه للتعبير على الأخطاء المتعلقة بالعمل، وهو مصطلح الأخطاء المهنية أي تلك المتعلقة بمهنة العامل (Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, 2009, p.146.). فالخطأ المهني يقتصر على فئة معينة، هي فئة العمال، يرتبطون برابطة قانونية تبعية مع الهيئة المستخدمة، تضي عليهم صفة العامل (المادة 8 من قانون 90-11)، وحينئذ يخضع للنظام الداخلي الذي يحكم هذه الهيئة المستخدمة. فإذا انعدمت الرابطة بين المخالفة ومهنة العامل، تعذر تطبيق النظام التأديبي (أحمية سليمان، سنة 2004، ص.185) على عكس القواعد الجزائرية العامة، التي تطبق على جميع المواطنين، بصرف النظر عن أعمالهم أو فئاتهم، وفقا لقواعد المساواة في الخضوع لأحكام القانون.



### المطلب الثاني: عدم جواز تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة

ومن بين الضمانات التي قررها المشرع لحماية العامل، عند استخدام صاحب العمل سلطته التأديبية، عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة. وذلك بإنكار إمكانية معاقبة العامل عن الخطأ الواحد مرتين (القرار المؤرخ في 1993/01/29، الصادر من المحكمة العليا، عن الغرفة الاجتماعية، مجلة المحكمة العليا لسنة 1993، العدد2، ص.83) ما لم توقع العقوبة التأديبية بسبب مخالفة جديدة. وهذا من البديهيات التي تقتضيها العدالة الطبيعية، وهو من الأصول المسلمة في القانون الجزائي. وكما يجد هذا المبدأ سنده في اعتبارات العدالة، فإنه، كذلك تفرضه اعتبارات مصلحة حسن سير العمل داخل المؤسسة، عندما يتحقق للعامل الأمن النفسي اللازم وشعوره بالاستقرار في عمله، لا يهدده شبح خطأ ارتكبه ولقي جزاءه. فضلا عن أن العقاب المكرر يشكل خرقا لمبدأ حجية الشيء المقضي فيه، ويمثل اعتداء على نهائية العقوبات التأديبية الموقعة من طرف صاحب العمل.

وقد عملت التشريعات الاجتماعية على تكريس هذا المبدأ في نطاق علاقات العمل. وهذا ما قرره المادة 62 من قانون العمل المصري أنه: "لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة..".

كما أخذ المشرع الجزائري بمبدأ عدم تعدد العقوبة عن المخالفة الواحدة، حين نص في المادة 74 من المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، على أن يطبق على العامل المخاطئ إحدى العقوبات التأديبية المذكورة حصرا.

وتنبغي الإشارة هنا، إلى أن هناك فرقا بين العقوبة التأديبية والتعويض المدني عن الضرر، حيث يترتب على ذلك الفرق، أن توقيع عقوبة تأديبية على العامل، لا يسلب صاحب العمل، حقه في التعويض عما أصابه من ضرر، جراء خطأ العامل. وهذا دون أن يلجأ في هذه الحالة إلى استيفاء مبلغ التعويض عن طريق الاقتطاع من أجر العامل، لأن التعويض ليس عقوبة تأديبية، وإنما هو جزاء مدني. فالمقصود بعدم التعدد هو العقوبة التأديبية، ولهذا يجوز الجمع بين العقوبة التأديبية والجزاء المدني، فلكل خطأ جزائه، ولكل جزاء هدفه، وآثاره. حيث لا يعفي واحد منها عن غيره، ومن

ثمة لا يعد الجمع بينهم مخالفة لهذا المبدأ. فشروط تطبيق هذا المبدأ في مجال العقوبة التأديبية، هي وحدة المخالفة التأديبية، أي وحدة السبب المبرر للعقاب، ووحدة النظام القانوني الذي تنتمي إليه العقوبتان، ووحدة السلطة التأديبية المختصة (Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, 2009, p. 151.) على أنه، يتعين في هذه الحالة مراعاة ما تحظره المادة 62 من قانون العمل المصري الجديد، على أنه لا يجوز لصاحب العمل: "الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة 61 من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد". (المادة 1/61 من قانون العمل المصري)

إنّ المشرع المصري، وحرصاً منه على رعاية مصلحة العامل، قد رأى - من خلال المادة 62 من قانون العمل - الاكتفاء بالجزاء المدني في هذه الحالة دون الجزاء التأديبي. والطريق الوحيد الذي يتبقى لصاحب العمل في توقيع عقوبة تأديبية على العامل، بسبب مخالفة معينة واستيفاء تعويض الضرر الذي أصابه، دون أن يدخل في نطاق المنع القانوني، أن يحصل على حكم بالتعويض، ثم اقتطاع قيمة التعويض من أجر العامل، في الحدود التي يجوز فيها الحجز عليه. والمقصود بالاستثناء الوارد عن المبدأ العام، هو منع الجمع بين العقوبة التأديبية وبين مجرد السماح لصاحب العمل بهذا الاقتطاع، وفاء للتعويض المستحق له، باعتبار هذا السماح استثناء من حكم القواعد العامة (حسن كيرة، الطبعة الثانية، 1969، ص. 289 ويسي محمد يحيى، الطبعة الثالثة، ص. 198). إن قاعدة عدم جواز توقيع عقوبة تأديبية والجمع بينها وبين التعويض المستحق، لا تسري من الناحية المنطقية على الحالات الأخرى، مثلاً يجوز الجمع بين العقوبة التأديبية كالتوقيف عن العمل، وبين خصم أجر اليوم الذي غاب فيه العامل (المادة 53 من قانون 90-11)، ولا يعتبر الحرمان من أجر ذلك اليوم عقوبة تأديبية، لأن الأجر يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يؤديه لصاحب العمل، والعامل في هذه الحالة لم يعمل في ذلك اليوم، ولذلك لا يعتبر عدم إعطائه أجر ذلك اليوم، إلى جانب توقيع عقوبة التوقيف عن العمل، بمثابة توقيع عقوبتين عن خطأ واحد. (محمد لبيب شنيب، الطبعة الرابعة، 1983، ص. 249 وكذلك علي عوض حسن، سنة 1975، ص. 231)

وإذا ارتكب العامل فعلاً يكوّن عدة مخالفات، أو جملة أفعال مرتبطة ببعضها البعض، من أجل غرض واحد، لا يعاقب عن كل فعل على حدة بعقوبة مستقلة، بل يعاقب بعقوبة واحدة على الفعل المكوّن للمخالفة الأشد.

يلاحظ أنه، استثناء لهذا المبدأ، فإن المشرع قد يقوم بالنص على تعدد العقاب عن الفعل الواحد، ومثال عن ذلك الجمع بين عقوبتي التسريح دون مهلة العطلّة، والحرمان من العلاوات التي نصت عليها المادة 1/73 من قانون 90-11. حيث قرر عقوبة أصلية وعقوبة تبعية أو تكميلية، فهذا لا يعد أيضاً من قبيل تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة (القرار المؤرخ في 1992/01/21، الصادر من المحكمة العليا، عن الغرفة الاجتماعية، مجلة المحكمة العليا لسنة 1993، العدد2، ص.83. وكذلك ديب عبد السلام، سنة 2003، ص. 433).

وبناء على ما سبق، فإن المشرع من خلال قوانين العمل قد استعار هذا الحكم من فكرة العقاب الجنائي، وهذا أمر بديهي، ولأن الردع العقابي يقترب من الردع التأديبي في هدفه. لهذا كرس ذلك المبدأ عند ارتكاب العامل لخطأ مهني، حتى يكون وسيلة لضمان احترام القواعد القانونية وتحقيق السير المنتظم للعمل داخل المؤسسة. فهو إذن، لا ينطوي على أي معنى من معاني الردع، وإنما يقترب من معنى الإجراء التنظيمي، مقارنة مع العقوبة الحقيقية، وتتحقق بذلك الغاية التي قصدتها بتوقيع العقوبة على الذنب التأديبي (أنظر في فكرة التقريب بين العقابين التأديبي والجنائي: (J. RIVERO et J. SAVATIER, 7<sup>ème</sup> édition, p. 109- 110).

#### المطلب الثالث : احترام مبدأ تقادم العقوبة التأديبية

حتى لا يظل، سلاح التهديد، ضد العامل مسلطاً عليه إلى ما لا نهاية، ولكي تتحقق العقوبة التأديبية هدفها المتمثل في الردع والزجر، فقد وضع المشرع أجلاً لتوقيع الجزاء التأديبي في حدوده. وذلك حتى لا يظل العامل قلقاً، معلق المصير لمدة طويلة (مغاوري محمد شاهين، سنة 1986، ص. 650)، إذ لا يحق لصاحب العمل أن يوقع جزاءً على العامل بعد ذلك الأجل. لذلك قررت المادة 3/59 من قانون العمل المصري الجديد على أنه: " لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً".

وقد قصد المشرع بهذا الحكم أن يحسم صاحب العمل أمره، بشأن توقيع أو عدم توقيع العقوبة على العامل خلال المدة التي حددها المشرع في المادة 3/59، حتى لا يترك العامل تحت رحمة صاحب العمل فترة طويلة من الزمن، وحتى لا يسيء صاحب العمل في استخدام سلطته التأديبية اتجاهه.

وكانت المادة 2/60 من قانون العمل المصري الملغى (عبد العزيز المرسي، سنة 1992، ص.416) تنص على أنه: "لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري وبأكثر من خمسة عشر يوما بالنسبة للعمال الآخرين".

إن المشرع المصري في ظل القانون الملغى، كان يرى، بأن مضي أكثر من ثلاثين يوما بالنسبة لعمال المشاهدة، أي العمال الذين يتقاضون أجورهم كل شهر، وخمسة عشر يوما بالنسبة للعمال الآخرين، أي الذين يتقاضون أجورهم حسب الأسبوع أو اليوم أو الساعة أو حسب الإنتاج، على تاريخ ثبوت المخالفة التأديبية، دون توقيع الجزاء التأديبي على العامل بسببها، يعتبر دليلا على عدم أهمية المخالفة أو عدم تناسبها مع الجزاء التأديبي. (محمد علي عمران، سنة 1985، ص.192)

كما أن احتساب مدة سقوط الحق في توقيع العقوبة " من وقت ثبوت المخالفة"، يمنح ضمناً أكثر للعامل، لأنه أكثر تحديداً من الحكم المقرر بموجب المادة 3/59 من قانون العمل المصري الجديد. حيث يبدأ احتساب مدة تقادم العقوبة التأديبية " من وقت الانتهاء من التحقيق"، ذلك أن هذه الصياغة تسمح لصاحب العمل بالتراخي في التحقيق، لفترة طويلة، بعد ثبوت المخالفة، ليظل سيف العقاب مسلطاً على العامل. خاصة وأن صاحب العمل غير ملزم بمدة معينة لإنهاء التحقيق. لأن العقوبة لا تسقط إلا بعد مرور ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء التحقيق، ويتضح من ذلك، أن النص الجديد لا يمكن أن يحقق الهدف الذي وضع من أجله، وهو عدم ترك العامل تحت رحمة صاحب العمل لمدة طويلة، إذا ارتكب العامل فعلاً يستوجب توقيع عقوبة تأديبية.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري، فهو الآخر أخذ بسقوط الاتهام، والحق في توقيع العقوبة التأديبية بعد مدة معينة. وإن كان القانون 90-11 لم ينص على هذه القاعدة، فإن

المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، قد نص في المادة 64 منه، على أنه: "لا يمكن أن تسلط العقوبة التأديبية على العامل بعد مرور أكثر من ثلاثة أشهر على معاينة الخطأ المرتكب". (القرار المؤرخ في 12/04/1994، الصادر من المحكمة العليا، عن الغرفة الاجتماعية، مجلة المحكمة العليا لسنة 1994، العدد 2، ص. 130)

نلاحظ من خلال هذا النص، أن المشرع الجزائري أخذ بمدة واحدة وطويلة، يجوز فيها توقيع العقوبة التأديبية، ولم يفرق بين العمال، بخلاف ما رأيناه بالنسبة للقانون المصري الملغى. فالقانون الجزائري لا يميز بين العامل الدائم والعامل المؤقت في مجال المخالفات التأديبية التي يمكن أن تصدر من هؤلاء. من جهتنا نرى أن هذا التمييز ضروري، لأن العامل الذي يستمر في العمل لمدة طويلة، يختلف عن العامل الذي يعمل لمدة محددة وقصيرة. فلا يمكن أن نتصور أن العامل الأسبوعي، أو المؤقت لفترة قصيرة، والذي ارتكب خطأ تأديبياً، يمكن أن لا يعاقب إلا بعد مدة ثلاثة أشهر، وهي المدة الممنوحة لصاحب العمل للتحقيق في الأمر. لكننا نرى أن هذه المدة طويلة، وبالتالي فإن صاحب العمل يمكن أن يتماطل في التحقيق في المخالفة التي يرتكبها العامل المؤقت. وكلما طالت فترة التحقيق - خاصة أن فترة عمله قصيرة - فإن هذا يسبب عقاباً نفسياً للعامل، لأنه لا يعرف مصيره، ولا العقاب الذي ينتظره. ولا ننسى أن العبرة من الأخذ بهذه القاعدة، هو أن لا نعلق العامل لفترة طويلة، يكون فيها غير مستقر ومصيره مجهولاً. فحبذا لو أُعطى صاحب العمل فترة قصيرة نوعاً ما بالنسبة لهؤلاء العمال المؤقتين، يتحقق فيها من الأعمال التي ارتكبوها، ويسقط حقه في توقيع العقوبة التأديبية بمرور هذه الفترة القصيرة، وتحدد هذه الأخيرة، حسب المدة المتبقية للعامل، للبقاء في المؤسسة.

أما بالنسبة للعمال الدائمين، فإننا نرى أن مدة ثلاثة أشهر، لتقادم حق صاحب العمل في توقيع العقاب، مدة طويلة، ليست في صالح العامل أو المؤسسة. كما نعتقد أن مدة شهر واحد كافية لقيام صاحب العمل بجمع المعلومات والدلائل على تصرف عامل معين، وتسمح له بعدم ترك القضايا المتعلقة بالجانب التأديبي تتراكم، وعدم تعليق مصير العمال المعنيين.

ومما لا شك فيه، أن تحديد مدة قصيرة لاحتساب مدة سقوط الحق في توقيع العقوبة التأديبية من تاريخ ثبوت المخالفة، هو ضمان أكبر لحماية العامل، وحتى لا يسيء صاحب العمل استخدام سلطته التأديبية، إذ سيكون مضطراً إلى حسم أمره، بتوقيع العقوبة على العامل من عدمها، وهذا خلال فترة قصيرة وكافية.

#### المبحث الثاني : ضمانات مرحلة التحقيق والدفاع

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع عقوبة على العامل، دون التحقيق معه فيما نسب إليه، وإعطائه فرصة للدفاع عن نفسه. حيث أن السلطة التأديبية لصاحب العمل، سلطة مزدوجة، تمارس صلاحيتين، صلاحية الاتهام وصلاحية التحقيق. وعلى ذلك فإن ثمة قدر من الضمانات الجوهرية، يجب أن تتوفر كحد أدنى قبل توقيع أية عقوبة، وهذا القدر تمليه العدالة المجردة وضمير الإنصاف والأصول العامة في المحاكمة، وإن لم يرد نص بها.

وتمثل هذه الضمانات، في ضرورة تبليغ ومواجهة العامل بالمخالفة المنسوبة إليه، واستجوابه، وتمكينه من تقديم دفاعه، وعرض القضية على اللجان الاستشارية عندما يتعلق الأمر بأشد العقوبات التأديبية كالترحيل، وأخيراً حياد السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية وتسبب القرار التأديبي. وسوف نتعرض في هذا المبحث، إلى كل هذه الضمانات على النحو التالي:

المطلب الأول: مواجهة العامل بالمخالفة المنسوبة إليه والتحقيق معه

المطلب الثاني: وجوب عرض أمر الفصل من الخدمة على اللجنة متساوية الأعضاء

المطلب الثالث: حياد السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية وتسبب قرار التأديب

المطلب الأول: مواجهة العامل بالمخالفة المنسوبة إليه والتحقيق معه

المقصود من المواجهة، تمكين العامل الذي تتعرض حقوقه ومصالحه لتصرف ما، من معرفة المخالفة المنسوبة إليه، حتى يستطيع أن يدلي بأوجه دفاعه. ولكي يكون الدفاع مجدياً، لا بد أن يُمنح للعامل وقتاً كافياً لتمكينه من الإطلاع على كافة أوراق ملف التأديب، ليقدم ملاحظاته والتأكد من احترام النصوص القانونية في جميع الإجراءات التي اتخذت ضده. فإجراءات التأديب تبدأ إذن، من تبليغ العامل بما نُسب إليه (مصطفى قويدري، سنة 2010، ص. 215-216 وأنظر أيضاً في هذا المعنى: د. أحمة سليمان،

سنة 2004، ص. 186-187 والقرار المؤرخ في 15/02/2000، الصادر من المحكمة العليا، عن الغرفة الاجتماعية، مجلة المحكمة العليا لسنة 2000، العدد 2، ص. 102)، ومواجهته بالمخالفة التي اقترفها، ثم التحقيق معه بسماع أقواله وتقديم دفاعه، مع إثبات ذلك في محضر يلحق بملفّه الخاص. والتحقيق هو أحد إجراءات التأديب الشكلية، وهو قيد يهدف إلى البحث عن الحقيقة بصورة منظمة، عن طريق مناقشة وقائع وظروف الحادث وسببه وطبيعته، للتوصل إلى تحديد المسؤولية (عبد العزيز المرسي، سنة 1992، ص 426 وكذلك: Bernard SOINNE, 1970, p. 135). ولهذا فإن الحاجة إلى التحقيق المسبق المفتوح مع العامل قبل توقيع العقوبة التأديبية، تعتبر مسألة جوهرية وطبيعية في الوقت نفسه، بالنسبة لأي متهم نُسبت إليه جرائم من أي نوع كانت (أحمد شوقي عبد الرحمن، الطبعة الثالثة، سنة 1988، ص. 76).

لذلك، أخذ المشرع الجزائري بهذا الإجراء في المادة 73 فقرة 02 من القانون 90-11 التي تنص على أنه: "يجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة، أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة لتصطحبه". كما نصت عليه المادة 65 من المرسوم رقم 82-302، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية. وهو ما أكدته المادة 64 من قانون العمل المصري الجديد بقولها: "يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص...". (القرار المؤرخ في 18/11/1991، الصادر من المحكمة العليا، عن الغرفة الاجتماعية، مجلة المحكمة العليا لسنة 1992، العدد 1، ص. 142 وانظر د. فتحي عبد الصبور، الطبعة الأولى، سنة 1985، ص. 349).

ومفاد ذلك، أنه إذا كان التحقيق هو إجراء تمهيدي، فإنه قد تترتب عنه نتائج خطيرة على حقوق العامل. ولهذا وضمانا لاستقرار العامل (Jean Michel SERVAIS, 3ème édition, 1997, p. 227)، وعدم تعرضه للقلق وسوء استعمال السلطة، بما يؤدي في النهاية إلى اضطراب الأعمال وقلة الإنتاج، فقد أحاط المشرع الجزائري والمصري العامل المحال على التحقيق، بكافة الضمانات اللازمة لسلامة التحقيق. وتتمثل تلك الضمانات في الوقوف على حقيقة الوقائع المنسوبة إلى العامل، وعلى الظروف التي

تمت فيها، والبحث عن الأدلة التي تفيد أو تنفي نسبة الوقائع إلى العامل (سعيد طريبت، سنة 2001، ص. 47).

والأصل في التحقيق أن يكون مكتوبا، حيث يتم إثبات مجرياته في محضر، يودع في الملف الخاص بالعامل. إلا أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على تدوين التحقيق حتى بالنسبة لعقوبة الفصل التي تعتبر أشد العقوبات التأديبية. وإنما حوّل صلاحية تحديدها للنظام الداخلي للمؤسسة، التي يجب أن تكون شروطها متطابقة مع النصوص القانونية الأخرى التي تسهر على ضمان حقوق العمال (المادة 77 فقرة 2 من قانون 90-11، والمادة 78 منه). في حين نجد أن المشرع المصري بعدما اشترط إثبات التحقيق في محضر يودع في ملف العامل المعني، فقد قرر في المادة 2/64 من قانون العمل المصري الجديد، أنه يجوز بالنسبة للمخالفات التي يعاقب عليها بالإندار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد، أن يكون التحقيق شفاهة (علي عوض حسن، سنة 1975، ص 223). إلا أن هذا الاستثناء في الواقع، لا نجد ما يبرره، إلا تدعيما لسلطة صاحب العمل في توقيع العقوبة، حيث أنه لا يمكن أن يبرر ذلك، باختلاف درجة شدة العقوبات التأديبية، ذلك أن أخفها والمتمثلة في الإنذار هي الأخرى تمس بالحياة المهنية للعامل رغم بساطتها، الأمر الذي يستوجب تدوين التحقيق الذي ينتهي إلى مساءلة العامل، في ملفه الخاص، حتى لا يتعسف صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية. فالكتابة أثناء التحقيق أمر ضروري لتبيان الحقيقة في إثبات الاتهام في حق العامل من عدمه، ودونها لا يمكن مراقبة مجرى التحقيق سواء فيما نسب إليه، أو فيما يتعلق بأقواله وأوجه دفاعه. ويترتب عن كل ذلك أنه لا جدوى من وضع الاستثناء المذكور مهما كانت بساطة العقوبة التأديبية.

ومن ثمة يكون هذا الشرط الشكلي متعلقا بإجراء جوهري يترتب عن مخالفته البطلان بغير حاجة إلى نص يقرر ذلك. والقول بغير ذلك، يؤدي إلى فقدان معالم الظروف والملابسات التي يجري التحقيق في ظلها، وإخفاء الحقيقة والعبث بها. وحتى نحمي حق العامل، فلا بد من الأخذ بما هو مقرر طبقا للقاعدة العامة في قانون الإجراءات الجزائية التي تعتبر ذلك الإجراء الشكلي إجراء جوهريا، يترتب عن إغفاله البطلان، لأن الغرض من اشتراطه هو المحافظة على مصلحة المتهم.



وأثناء التحقيق، لا يمنع العامل من حق الاستعانة بمحام للدفاع عنه في قانون العمل المصري الملغى، إذ كثيرا ما يكون العامل بريئا، ويعجز عن إظهار أدلة براءته. كما حرص قانون العمل الجديد على حسم هذا الأمر، بالنص صراحة على أنه يجوز للمنظمة التي يتبعها العامل، أن تنتدب أحد أعضائها كممثل عنها، كما يمكن إن تنتدب محاميا لحضور التحقيق، أو أن تنتدب أي شخص آخر تراه مناسبا وملائما لحضور جلسة التحقيق. (المادة 64 من قانون العمل المصري)

لكن، لم يكن للعامل الجزائري الحظ نفسه الذي للعامل المصري، لأن قانون العمل الجزائري لم ينص على حق العامل في توكيل محامي للدفاع عنه في مرحلة التحقيق، حيث تنص المادة 73 فقرة 02 من القانون 91-29 المشار إليه سابقا، على أن للعامل الحق في اختيار عامل تابع للهيئة المستخدمة ليصطحبه. رغم أن المشرع الجزائري قد حرص على ضمان هذا الحق في ظل المرسوم رقم 82-302 الملغى، إذ جاء في نص المادة 2/65، أن العامل يستطيع أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره. وما نلاحظه في هذا الصدد، أن نص المادة 2/65 أعم من نص المادة 2/73، حيث يفهم من هذه الأخيرة، أن العامل يستطيع أن يستعين بعامل آخر تابع للهيئة المستخدمة ليحضر معه في التحقيق، في حين أن نص المادة 2/65 من المرسوم رقم 82-302، تنص على أن الشخص الذي يصطحبه العامل يمكن أن يكون عاملاً أو أي شخص آخر. وقد قصد المشرع بعبارة "أي شخص آخر" محامي أو مستشار قانوني، لا علاقة له بالمؤسسة المستخدمة. معنى ذلك أنه يجوز للمحامي أن يتدخل أمام هيئة التحقيق التابعة للمؤسسة، ويتعين عليه أن يؤدي دوره كاملاً أمامها، وإبداء دفاعه لمصلحة موكله. ذلك أن حق الدفاع، هو حق مقدس في جميع المحاكمات. (Jean PELISSIER, 1992, p. 751)، لأنه من الأمور المتفق عليها. فحقوق الدفاع هي نواة ومحور كل الضمانات، لذلك فحق العامل في الاستعانة بمحامي، هي إحدى الوسائل التي تكفل فعالية حق الدفاع. لذا نرى، أن حكم المادة 2/73 من قانون 90-11 محل نظر، إذ أن إغفال النص ذلك لا يعني بأنه يجوز لصاحب العمل مساءلة العامل دون أصول وضوابط متفق عليها في النظام التأديبي،

وإنما يجب تقريرها تحت نطاق قاعدة أساسية كلية- كما هو الوضع بالنسبة لباقي القواعد العامة الأخرى- وهي توفير الضمان العام للعامل موضوع المساءلة، وهو أمر تقتضيه العدالة في كل مساءلة دون حاجة إلى النص عليه.

#### المطلب الثاني : وجوب عرض أمر الفصل من الخدمة على اللجنة متساوية الأعضاء

ومفاد هذا القيد، هو وجوب إحالة موضوع، توقيع جزاء الفصل، قبل تنفيذه على العامل، إلى لجنة متساوية الأعضاء (القرار المؤرخ في 2005/05/11، الصادر من المحكمة العليا، عن الغرفة الاجتماعية، مجلة المحكمة العليا لسنة 2005، العدد 2، ص. 241). وتشكل هذه اللجنة، في غالب الأحيان من ممثل للعمال، صاحب العمل أو من يمثله وممثلاً للإدارة. والغرض من عرض ملف الفصل على تلك اللجنة، هو البحث والتحري عن أسباب الفصل لإبداء الرأي فيه.

وقد نصّت المادة 38 من الأمر رقم 75-31، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، سالف الذكر، على أنه: " لا يمكن إقرار التسريح المنصوص عليه في المواد 33 و36 و37 من هذا الأمر، إلا بعد أخذ رأي موافق من اللجنة متساوية الأعضاء للتأديب". كما نصت المادة 77 من قانون 82-06، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، سالف الذكر على أنه: " لا يمكن في حال من الأحوال أن يصدر أي إجراء بالفصل دون الرأي الموافق للجنة التأديب المتساوية الأطراف التابعة للمؤسسة المستخدمة". يفهم من هذا، أنه إذا رأى صاحب العمل أن ما نسب إلى العامل من خطأ يستوجب توقيع عقوبة الفصل من الخدمة، وجب عليه قبل تنفيذ العقوبة أن يعرض أمره على لجنة متساوية الأعضاء.

وما نلاحظه، هو أن قانون العمل الجديد أي 90-11، لم يرد به هذا الإجراء، كما جاء القانون 91-29 المعدل والمتمم للقانون 90-11 خالياً منه هو الآخر. ولا يمكن أن نستنتج من هذا، في أي حال من الأحوال، أن المشرع لم يأخذ بهذا الإجراء الذي يعتبر من الضمانات الأساسية التي تحمي العامل من تعسف صاحب العمل. خاصة أن الأمر يتعلق بعقوبة التسريح وهي أشد العقوبات التأديبية التي يمكن أن توقع على العامل. وسبب هذا الفراغ، يرجع إلى صلاحية صاحب العمل في وضع النظام الداخلي، إذ تنص المادة 77 فقرة 2 على ضرورة النص على إجراءات تنفيذ العقوبات

التأديبية في النظام الداخلي. كما أن نص المادة 73 فقرة 2 من قانون 91-29، تؤكد ذلك بنصها على أنه: " يعلق على التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن الإجراءات المحددة في النظام الداخلي". وعلى صاحب العمل أن ينص على هذا الإجراء في النظام الداخلي، لأن عرض أمر الفصل على اللجنة متساوية الأعضاء، ضمان مكتسب بالنسبة للعمال لأن القوانين السابقة قد كرّسته.

أما قانون العمل المصري الملغى، فقد أوجب على صاحب العمل عرض أمر الفصل من الخدمة على لجنة ثلاثية طبقاً للمادة 62 من قانون العمل (المادة 62 من قانون العمل المصري والمادة 08 من القرار الوزاري رقم 24 في د. أحمد شوقي عبد الرحمن، الطبعة الثالثة، سنة 1988، ص. 78).

والمستفاد من تلك النصوص السابقة، أن المشرع الجزائري والمصري قد قيّدا صاحب العمل بهذا الإجراء الشكلي في توقيع عقوبة الفصل. وتكون مهمة هذه اللجنة، بحث طلب الفصل وإصدار قرار بشأنه. وينص قانون العمل المصري الملغى، على أنه يجب على اللجنة الثلاثية أن تصدر قرارها في الموضوع في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ تقديمه، وهذا بعد إخطار كل من العامل وصاحب العمل وممثل العمال بموعد ومكان انعقاد اللجنة. ويتم هذا الإخطار بخطاب مسجل بعلم الوصول في مدة ثلاثة أيام من تاريخ ورود الطلب للجنة، ويقوم مقام الإخطار توقيع صاحب الشأن بالعلم (علي عوض حسن، سنة 1975، ص. 233).

ونلاحظ من خلال نص المادة 62 من قانون العمل المصري الملغى، أن عرض أمر الفصل من الخدمة على اللجنة الثلاثية أمر واجب، إلا أن رأيها يعتبر استشارياً، بمعنى أنه يمكن لصاحب العمل أن يوافق رأي اللجنة أو أن يخالفه، فقرار اللجنة ليس ملزماً. بينما في قانون العمل الجزائري، يعتبر رأي اللجنة متساوية الأعضاء إلزامياً، وليس استشارياً، وعلى صاحب العمل التقيّد بما توصلت إليه اللجنة. وهذا ما يستفاد من نص المادة 77 من قانون 82-06، والمادة 38 من الأمر رقم 75-31 سالف الذكر، إذ تنص على عدم إمكانية صاحب العمل فصل العامل إلا بعد الحصول على رأي موافق من اللجنة متساوية الأعضاء، وهو رأي له قوة ملزمة. وقد لاحظنا أن الأمر في القانون المصري مختلف، فإذا كان ذلك الإجراء جوهرياً، يترتب عن إغفاله، بطلان

التسريح، ويظل عقد العمل قائماً بين العامل وصاحب العمل، رغمًا عن هذا الأخير، الذي يلتزم في نفس الوقت، بدفع أجر العامل، كما يتعين عليه أن يعيد العامل إلى عمله إذا كان قد طرده (Nicole CATALA, t.4, 1980, p. 648 et suiv.). لكن بمجرد احترامه لهذا الإجراء الشكلي - المتمثل في العرض على اللجنة - فإن صاحب العمل لا يعد ملتزماً برأي اللجنة، لأن رأيها يبقى، رغم ذلك، استشارياً.

إلا أن المادة 81 من قانون العمل المصري الجديد لسنة 2003، قلبت القواعد المستقرة، حيث استحدثت نظاماً خاصاً لحل منازعات العمل الفردية. يتمثل هذا النظام، في إنشاء لجنة إدارية ذات اختصاص قضائي. تشكل إلى جانب رجال القضاء، من ممثلين عن الجهة الإدارية، ونقابات العمال، ومنظمات أصحاب الأعمال. وتختص تلك اللجنة، بالنظر في طلب فصل العامل وكافة المنازعات العمالية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل الجديد. فإذا أراد صاحب العمل، فصل العامل لارتكابه خطأ جسيماً، كما حدده المادة 69 من القانون نفسه، عليه أن يطلب ذلك من اللجنة. ولا يمكنه فصل العامل، فالقرار الفصل بيد اللجنة. فهي إما أن تستجيب لطلب صاحب العمل، خلال خمسة عشر يوماً المحددة للبت في طلب الفصل، وإما أن ترفض الطلب، ويكون قرارها نهائياً. وفي حالة رفض الطلب، تلزم اللجنة صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وأن يؤدي إليه مستحقاته. كما أضافت المادة 122 من القانون نفسه، انه إذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة، بإعادة العامل إلى عمله، اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض. وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك، ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً، ولو طُلب استئنافه.

وقد ذهب الأستاذ الدكتور أحمد حسن البرعي (أحمد حسن البرعي، 2003، ص. 712)، ونحن نؤيده في ذلك، إلى أن القوانين العمالية السابقة، لم تكن تملك سلطة، ولا حتى السلطة القضائية (المادة 4/73 المعدلة والمتممة بالأمر رقم 96-21)، تلزم بموجها صاحب العمل، بإعادة العامل إلى عمله، باستثناء حالة واحدة، وهي فصل العامل بسبب نشاطه النقابي. حيث أن المادة 81 المستحدثة، قد سلبت من صاحب العمل، الحق في اتخاذ قرار الفصل، وإلزامه بإعادة العامل إلى عمله في حالة رفض اللجنة

الخماسية لطلبه الخاص بالفصل. ويرى الأستاذ الدكتور أحمد البرعي، بأن هذا الحكم معيب، إضافة إلى أن هذا الحكم يفوض السلطة التنظيمية لصاحب العمل، فإن إعادة العامل المفصول إلى عمله، سيؤدي إلى علاقة مضطربة بين العامل وصاحب العمل، وسيتلقى العامل - مستقبلا - معاملة جائرة، لما يترتب على ذلك الحكم من مساس بسلطة صاحب العمل وهيمنته ومركزه، وقراراته داخل المؤسسة.

إن عودة العامل إلى المؤسسة بحكم قضائي رغما عن صاحب العمل، لا تعتبر الطريقة المثلى التي تضمن حماية العامل من التعسف في استعمال السلطة التأديبية، وإنما هي طريقة تؤدي إلى اضطراب علاقات العمل. الأمر الذي ينجر عنه، عدم استقرار الوضع داخل المؤسسة، بما يمس حسن سير العمل. وهو أمر يضر بمصلحة العامل وصاحب العمل في آن واحد (القانون 90-11 قبل تعديله وكذلك القرار المؤرخ في 1992/04/13، الصادر من المحكمة العليا، عن الغرفة الاجتماعية، مجلة المحكمة العليا لسنة 1994، العدد 2، ص. 99)، في حين أن المطلوب هو البحث عن التوازن بين مصالح أطراف العقد.

إن عرض الفصل على اللجنة متساوية الأعضاء، هو إجراء ذو أهمية بالغة، لأنه يسمح باستشارة العمال في اتخاذ قرار الفصل ومشاركة صاحب العمل في ممارسة جزء من سلطته التأديبية. ويعد هذا أمرا جوهريا ومختلفا تماما عن تعليق قرار الفصل على لجنة إدارية ذات اختصاص قضائي، كما هو الوضع في القانون المصري الجديد. ذلك أن القرار التأديبي هو من اختصاص صاحب العمل وفقا لسلطته التأديبية، وعلى اللجنة أن تراقب هذا القرار وتحكم على مدى مشروعيته. فالمادة 81 من قانون العمل المصري الجديد، قلبت القواعد المستقرة، وسلبت حق صاحب العمل في توقيع عقوبة الفصل، كما سلبت العامل حقه المكتسب في عرض قرار الفصل على اللجنة متساوية الأعضاء قبل النظر فيه من طرف لجنة ذات اختصاص قضائي لا علاقة لها بالمؤسسة.

ونظرا لأهمية هذا الإجراء، المتمثل في عرض فصل العامل على اللجنة متساوية الأعضاء، فإنه حثّا لو لجأ المشرّع الجزائري إلى النص عليه بصريح العبارة في القانون الساري المفعول، بعدما نصّ عليه في ظل القانون 82-06 والأمر 75-31. وحثّا لو قام المشرّع المصري بتعديل شروط هذا القيد في القانون الجديد، إذ

يستحسن أن يكون الهدف من إلزام العرض على اللجنة الثلاثية هو الحصول على موافقة اللجنة أو رفضها لقرار الفصل. وأن يكون الرأي المتوصل إليه ملزماً لصاحب العمل وليس اختيارياً. لأنه لو اقتصر هذا القيد على مجرد إلزام صاحب العمل، بعرض قراره على اللجنة الثلاثية، دون أخذ رأيها بعين الاعتبار، فإن قرار الفصل يصبح قابلاً للتنفيذ دون أن يعترضه عمل اللجنة. في حين أن الغرض المراد تحقيقه من مشاركة اللجنة، هو توفير حماية أكبر للعامل، وبالتالي يصبح القيد بهذه الطريقة غير مقتصر على الجانب الشكلي فقط، وإنما يقع على صاحب العمل القيد الموضوعي في آن واحد، فيكتسب هذا القيد قيمة أدبية وفعالية.

#### المطلب الثالث : حياد السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية وتسبب قرار التأديب

من أهم الأسس في تحقيق العدالة، هو اطمئنان المتهم إلى حياد السلطة التي تحاكمه. والحياد في توقيع العقاب، يعتبر من أهم الضمانات المقررة للمتهم، لذلك، يفترض الحياد في كل من يتولى سلطة أو يمارس اختصاصاً، في كل من يصدر عنه من أعمال. ويتحقق الحياد بتنظيم قواعد الاختصاص، بما يمنع الجمع بين صلاحية الاتهام والتحقيق وسلطة توقيع العقوبة في يد واحدة. كما يتحقق الحياد في رد الأشخاص المكلفين بالعقاب، إذا أحيطت بهم اعتبارات شخصية أو وظيفية أو موضوعية، تشكك في حيادهم. ولمعرفة مدى توفر ضمان الحياد في التشريع العمالي في المجال التأديبي، علينا البحث عن مدى وجود قواعد تكفل ضرورة التصرف بروح موضوعية من طرف السلطة المختصة بتوقيع العقاب.

حددت المادة 68 من قانون العمل المصري الجديد، السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية بحسب اختلاف درجة شدتها. حيث أجاز المشرع لمدير المؤسسة توقيع العقوبات المقررة في المجموعة الأولى التي تتضمن عقوبات الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام. أما المجموعة الثانية فهي عقوبات أشد من المجموعة الأولى، وتمثل في الخصم من الأجر أكثر من ثلاثة أيام، تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية، الحرمان من العلاوة، تأجيل الترقية، تخفيض الأجر، وتخفيض الوظيفة مع الاحتفاظ بالأجر نفسه، فقد عهد بتوقيعها إلى صاحب العمل أو من يفوضه. أما جزء الفصل من الخدمة، وهي العقوبة الوحيدة في المجموعة الثالثة

من العقوبات التأديبية، فنظرا لشدتها ولخطورتها، وما يترتب عنها من حرمان العامل من مصدر رزقه، فإن المشرع منح حق توقيعها للجنة الخماسية ذات الاختصاص القضائي والمشار إليها في المادة 81 من القانون نفسه. إلا أننا نرى ضرورة العودة إلى النص الملغى، الذي يعطي لصاحب العمل، سلطة إصدار قرار الفصل وهو الأمر الصحيح، وفقا للمسؤولية الملقاة على عاتقه، لضمان حسن سير العمل في المؤسسة. وانتزاع اللجنة الخماسية ذات الاختصاص القضائي تلك الصلاحية من صاحب العمل، يعتبر هدماً لسلطته التنظيمية من الأساس (Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, 2009, p. 152).

يستفاد مما سبق، أن المشرع المصري، ورغبة منه في توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل، لم يترك سلطة توقيع العقوبات كلها في يد رؤساء العمل، وإنما اختلفت الجهات المختصة بتوقيعها باختلاف شدة كل منها.

وخلافا للمشرع المصري، فإن المشرع الجزائري لم ينص في مادة صريحة على صاحب الحق في توقيع العقوبة التأديبية. غير أننا نرى أن ذلك تحصيل الحاصل، فانطلاقاً من نظرية توازي الأشكال، فإن من يوظف أو يشغل، هو الذي يوقف أو يفصل، أي هو الذي يعاقب. وعليه فإن صاحب العمل هو المختص دون غيره بتوقيع العقوبة التأديبية، وهو يستمد ذلك من سلطته التنظيمية. ذلك أنه هو الذي يصف الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها، كما جاء ذلك في المادة 2/77 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، ولصاحب العمل أن يمارس ذلك بنفسه، أو أن يفوض ذلك لمن أراد من المسؤولين العاملين تحت سلطته. وهذا ما يمكن استنتاجه من المادة 3/07 من القانون نفسه التي جاء فيها على العمال: " أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة ". وينبع هذا الحق من علاقة التبعية التي يرجع أساسها، إلى طبيعة عقد العمل الذي يعطي لصاحب العمل، سلطة الإشراف والإدارة التي توجب على العامل أن ياتمر بأوامره، حرصاً على صالح العمل. وعلى ذلك فمن حق صاحب العمل أن يوقع على العامل المخالف، العقوبات التأديبية وفقاً للقانون، جزاء مخالفته لأوامره وتعليماته.

فالقاعدة الأساسية في الحياد، أنه لا يجوز للشخص أن يكون خصما وحكما في الوقت نفسه. ولهذا يُستبعد من المشاركة في إصدار الحكم، كل شخص شارك في الإدعاء أو التحقيق. وبناء على ذلك، لا يجوز لمن وجه الاتهام لشخص، وقام بالتحقيق، أن يشترك في توقيع العقوبة. فشرط الحياد في من يتولى توقيع العقوبة، ألا تكون لديه عقيدة سابقة، اكتسبها من عمل سابق، في حين لاحظنا، بأن معظم القواعد المقررة في المجال التأديبي - باستثناء حالة توقيع عقوبة الفصل - تجعل صاحب العمل، يجمع بين صفتي القاضي والخصم. وحتى تكون هذه القاعدة محترمة في المجال التأديبي، فإنه لا يجوز أن يتولى صاحب العمل، بنفسه الاتهام والتحقيق وتوقيع العقوبة، إذ أنه في هذه الحالة يجمع بين سلطتي الاتهام والإدانة، وهو مبدأ لا يجوز التضحية به في النظام التأديبي (محمد إبراهيم، سنة 1966، ص. 567).

في حين يرى الدكتور سليمان الطماوي (سليمان الطماوي، سنة 1979، ص. 542)، ونحن نؤيده في ذلك، أنه ليس هناك ما يمنع الرئيس الإداري أو صاحب العمل من أن يتولى وحده الاتهام والتحقيق وتوقيع العقوبة. لذلك يتعذر في المجال التأديبي، إعمال القواعد الخاصة بالحياد، وما قد تقتضيه من تقرير عدم صلاحية السلطة التي أصدرت القرار أو طلب ردها. حيث لا يوجد مانع قانوني من ممارسة صاحب العمل لسلطة التأديب والقيام في نفس الوقت بالتحقيق. فتأديب العامل عن طريق السلطة التأديبية، ليس عملاً قضائياً، بل هو مجرد امتداد لسلطة الإدارة والتنظيم، هدفها دفع عجلة العمل في المؤسسة، باعتبار صاحب العمل هو المسؤول الوحيد عن نتائجها. مما يؤدي إلى القول بأنه هناك مصلحة في أن يشرف صاحب العمل بنفسه على التحقيق، حتى يحاط بالأسباب والظروف التي ساهمت في ارتكاب الخطأ، لتفاديها مستقبلاً.

ونخلص إلى القول، أن قاعدة الحياد التي يقوم عليها القضاء، لا محل لها في المجال التأديبي الذي يمارسه صاحب العمل. ذلك أنه حتى وإذا فضلنا، أن نفصل بين الشخص الذي يتولى التحقيق وبين صاحب العمل الذي يصدر قرار التأديب، فإنه يعتبر مرؤوساً وتابعا لمن سيتولى توقيع العقوبة. إذ يعمل المرؤوس في الاتجاه الذي يريده رئيسه، بعكس ما هو متعارف عليه في المجال القضائي. وحتى تحقق قاعدة الحياد، الضمان الكامل للعامل، ومنعاً من تدخل أي عنصر يؤثر عليها، ينبغي على صاحب



العمل أن لا يتعسف في ممارسته للسلطة التأديبية، حيث يجب أن يقوم العقاب التأديبي على أدلة قاطعة ووقائع ثابتة، بعد الفصل في التحقيق بما لا يعرض العامل المخالف لأي ضغط أثناء التحقيق.

إلى جانب قاعدة الحياد في توقيع العقوبة التأديبية، هناك ضمان آخر من ضمانات التأديب، يتمثل في تسبب العقوبة التأديبية. فحتى يكون قرار صاحب العمل مشروعاً، فلا بد أن يتضمن بصورة واضحة، العناصر الأساسية التي تقوم عليها العقوبة. (Frédéric Gérome PANSIER, 1998, p. 207)، وكذلك الظروف والملابسات التي أحاطت بالعامل عند ارتكابه للخطأ، وكان لها وزن في تقدير تلك العقوبة (القرار المؤرخ في 1998/06/09، الصادر من المحكمة العليا، عن الغرفة الاجتماعية، مجلة المحكمة العليا لسنة 1999، العدد 1، ص. 215)، كما يلتزم صاحب العمل بالاعتبارات القانونية والتنظيمية في توقيع العقوبة التأديبية. بحيث يكون قبول العامل للعقوبة بعد ذلك، مبنياً على الإقتناع بها، وهو ما يحقق أهداف السلطة التأديبية. أما إذا لم تكن الأسباب مقنعة للعامل، فإنه يطعن في قرار صاحب العمل بالوسائل المقررة.

#### خاتمة

من خلال بحثنا هذا، رأينا أن المشرع والقضاء قد أحاط السلطة التأديبية بالعديد من الضمانات التي يجب توفيرها للعامل عند توقيع العقوبة التأديبية عليه، وفي حالة عدم توفر هذه الضمانات يكون قرار العقاب قابلاً للطعن وقد يكون مصيره الإلغاء. حيث لا يوجد أي إشكال في أن السلطة التأديبية لصاحب العمل تملك الحرية في تحديد الخطأ المهني، واختيار العقوبة التأديبية من بين العقوبات التي يمكن توقيعها على العامل المخالف، وهي في ذلك لا تخضع لرقابة القضاء، إلا إذا اتسم القرار التأديبي بسوء استعمال السلطة. ذلك أن المبدأ المقرر، هو أن السلطة التأديبية لصاحب العمل هي سلطة تقديرية، يمارسها في حدود ضوابط تمنعه من التعسف وتضمن في نفس الوقت تحقيق محاكمة عادلة.

ونرى من جانبنا، أن من حسن السياسة التأديبية، تقنين أهم العقوبات التأديبية وأخطرها والمتمثلة في عقوبة الفصل، لما في ذلك مصلحة مؤكدة للمؤسسة والعامل على حد سواء. ذلك أن ترك هذا الأمر لمطلق تقدير السلطة التقديرية لصاحب العمل،

ينطوي على التعسف في كثير من الحالات. أما بالنسبة للعقوبات الأخرى، فإن السلطة التأديبية يحكمها مبدأ الشرعية، بمعنى أنه يشترط في الفعل الذي يجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً، أن يكون من بين الأفعال المحددة في النظام الداخلي، والتي تستوجب توقيع عقوبة تأديبية من العقوبات المقررة في هذا النظام، وبما يحقق تناسب العقوبة مع المخالفة.

كما نؤيد الرأي الغالب في مجال التأديب، والذي يذهب إلى عدم تقييد سلطة صاحب العمل بتوقيع عقوبات محددة على سبيل الحصر في القانون، ومن ثمة عدم استطاعته توقيع عقوبة خارج نطاق العقوبات المحددة مسبقاً، ولو كانت أخف منها. لأن حقوق العامل مستمدة من القوانين مباشرة، فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها، حتى وإن تم ذلك برضا العامل. وبما أن السلطة التأديبية هي العمود الفقري للمؤسسة، يتحقق بموجبها انتظام العمل داخلها، عن طريق توقيع العقوبة التأديبية على العامل المخطئ، وكشف عيوب تنظيم المؤسسة، تمهيداً لإصلاحها، بما يمنع من ارتكاب المخالفات مستقبلاً، كان من الضروري منح صاحب العمل السلطة التقديرية في تحديد ما إذا كان الفعل يعتبر خطأ مهنيًا من عدمه. فبعدما كانت السلطة التأديبية لصاحب العمل، مقيدة بتوقيع عقوبات محددة على سبيل الحصر في القانون، أصبحت الآن تتمتع بسلطة تقديرية في تحديد الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية الملائمة. إلا أن هذا الترخيص مناطه، ألا يكون المشرع قد حدد عقوبة معينة لخطأ مهني محدد، وذلك كما رأينا في الحالات التي ذكرها على سبيل الحصر والخاصة بعقوبة التسريح. إلا أن هذه السلطة التقديرية لصاحب العمل، في توقيع العقوبة التأديبية، مقيدة بضمانات في مواجهة هذه السلطة القوية، وذلك لمنع تعسف صاحب العمل في ممارستها، وبالتالي ضمان محاكمة عادلة للعامل. ومن ثمة يعمل العامل في هدوء واستقرار وأمان، ملماً بما له من حقوق وما عليه من واجبات. ونكون بهذا الأسلوب قد حققنا التوفيق بين فاعلية السلطة التقديرية لصاحب العمل داخل المؤسسة وبين ضمان حماية الحقوق الأساسية للعامل.

إن فاعلية السلطة التقديرية لصاحب العمل، المسؤول عن حسن سير العمل بالمؤسسة، تستوجب تقوية السلطة التأديبية، عن طريق تمكينها من مجازاة أي سلوك

مخالف، وتحديد مدى جسامته، واختيار العقوبة الملائمة له. ومن ثم فإن تقييد السلطة التأديبية، بواسطة قواعد تأديبية ملزمة ومحددة، سيؤدي بالضرورة إلى إضعاف فاعلية العقوبة التأديبية وإعاقة ممارسة السلطة التأديبية التي تهدف إلى حسم الأمور بطريقة سليمة وسريعة. وضمن حماية الحقوق الأساسية للعامل، يحتم تحقيق أقصى قدر ممكن من الضمانات للعمال في مواجهة السلطة التقديرية لصاحب العمل، في توقيع العقوبة التأديبية. وهذا أمر محسوم، إذ أن السلطة التقديرية التي يتمتع بها صاحب العمل في المجال التأديبي - كما أشرنا إليه في الموضوع - تخضع إلى مجموعة من المبادئ القانونية العامة، ومن أبرزها، مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، إذ أن العدل والمنطق يحتمان التحديد المسبق للأخطاء المهنية والعقوبات المناسبة لها. إذ كيف يجازى عامل دون تحذيره مسبقا بنتائج فعله، وإعطائه الفرصة للتفكير بين الفائدة التي تعود عليه من ارتكاب الفعل، والضرر الذي يلحق به جراء تعرضه للعقوبة إذا ارتكب ذلك الفعل. فيتحقق بذلك النظام داخل المؤسسة والأمان للعمال، إذ لن يعاقب أي عامل حسب رغبة صاحب العمل.

وما ندعو إليه، هو أن يقف النظام العقابي في مجال التأديب، موقفًا وسطًا، يحقق فيه فاعلية السلطة التقديرية المقيّدة بالحدود العامة، وضمن حماية حقوق العامل، من مخالفة القانون في نصوصه أو مخالفة القانون في روحه، وهو ما يشكل عيب إساءة استعمال السلطة التقديرية، حتى لا تفلت هذه السلطة من الرقابة القضائية.

### قائمة المراجع

#### أولاً: الكتب والمؤلفات

أ- باللغة العربية:

- 1- د. محمد إبراهيم، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة، د.د.ن، د.م.ن، سنة 1966.
- 2- د. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
- 3- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
- 4- الدكتور سليمان الطماوي، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، د.د.ن، د.م.ن، سنة 1979.

- 5- د. عبد العزيز المرسي، شرح قانون العمل، د.د.ن، د.م.ن، 1992.
- 6- الطيب بلولة، جمال ح. بلولة، إنقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.
- 7- ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
- 8- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005.
- 9- سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 10 - يسي محمد يحي، قانون العمل المصري والسوداني، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ت.ن.
- 11 - حسن كيرة، أصول قانون العمل، الجزء الأول: عقد العمل، ط 2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1969.
- 12 - د. مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمنان في نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاعين العام والخاص، دار الطباعة الجديدة، القاهرة، 1986.
- 13 - د.علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975.
- 14 - د. محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، د.د.ن، القاهرة، 1985.
- 15 - د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الطبعة الأولى، دار النهضة للطباعة، د.م.ن، 1985.
- 16 - مصطفى فويدري، عقد العمل، بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010.
- 17 - د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الثالثة، د.د.ن، د.م.ن، 1988.
- 18 - د. محمد لبيب شنيب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، د.د.ن، د.م.ن، 1983.
- ب - باللغة الأجنبية:
- 1- CATALA Nicole, L'entreprise, t.4, coll. traité de droit de travail, n° 174, publie sous la direction de G.H. CAMERLYNCK, 1980.
- 2- KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, Droit du travail, Tome 2, Office Publication Universitaires, 2009.

- 3- PANSIER Frédéric Gérome, Droit du travail, litec, 1998.
- 4- PELISSIER Jean, le licenciement disciplinaire, les ruptures du contrat de travail, revue du droit social, 1992, numéro spécial, 9- 10.
- 5- RIVERO (J.) et SAVATIER (J.), Droit du travail, 7ème édition, P.U.D, Paris, 1978.
- 6- SERVAIS Jean Michel, Droit en synergie sur le travail , 3ème édition, Bruylant BRUXELLES, 1997.
- 7- SOINNE Bernard, L'Analyse Juridique du règlement intérieur d'entreprise, LGDJ, paris, 1970.

#### ثانيا : النصوص القانونية

- 1 - المرسوم رقم 82-302، المؤرخ في 11 سبتمبر سنة 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.ج. عدد 37، الصادرة في 14 سبتمبر 1982.
- 2 - القانون رقم 90-11، المؤرخ في 26 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج. عدد 17، الصادرة في 25 أبريل سنة 1990.
- 3 - القانون رقم 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90-11، المؤرخ في 26 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج. عدد 68، الصادرة في 25 ديسمبر سنة 1991.

#### ثالثا : قرارات المحكمة العليا

- 1- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 71686، القرار الصادر في 1991/11/18، مجلة المحكمة العليا لسنة 1992، العدد 1.
- 2- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، القرار الصادر في 1992/01/21، مجلة المحكمة العليا لسنة 1993، العدد 2.
- 3- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 80461، القرار الصادر في 13 أبريل 1992، مجلة المحكمة العليا لسنة 1994، العدد 2.
- 4- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 109688، القرار الصادر في 1994/04/12، مجلة المحكمة العليا لسنة 1994، العدد 2.
- 5- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 80484، القرار الصادر في 29 جانفي 1995، مجلة المحكمة العليا لسنة 1993، العدد 2.
- 6- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135452، قرار مؤرخ في 1996/06/4، مجلة المحكمة العليا لسنة 1997، العدد 2.

- 7- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 159428، القرار الصادر في  
1998/06/09، مجلة المحكمة العليا لسنة 1999، العدد 1.
- 8- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 189921، القرار الصادر في  
2000/02/15، مجلة المحكمة العليا لسنة 2000، العدد 2.
- 9- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 299512، القرار الصادر في  
2005/05/11، مجلة المحكمة العليا لسنة 2005، العدد 2.

