جامعة عين شمس
كلية الحقوق
قسم القانون المدنى

جامعة القاهرة
المكتبة
Library
University of Cairo

قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل فى قانون العمل١٢ لسنة ٢٠٠٣

(دراسة مقارنة)

رسالة مقدمة من

أيمن عبد العزيز مصطفى على حسين البرماوى

للحصول على درجة الدكتوراة فى الحقوق

لجنة الحكم والمناقشة

الأستاذ الدكتور/ السيد عيد نايل ((مشرفاً ورئيساً))

أستاذ القانون المدنى
وعميد كلية الحقوق جامعة عين شمس

الأستاذ الدكتور/ محمد نصر الدين منصور ((عضواً))

أستاذ القانون المدنى بكلية الحقوق جامعة عين شمس

الأستاذ الدكتور/ عبد العزيز المرسى حمود ((عضواً))

أستاذ القانون المدنى
وعميد كلية الحقوق جامعة المنوفية فرع السادات

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وَمَا أُوتِيتُم مِّنَ الْعِلْمِ إِلاَّ قَلِيلاً ﴾

صدق الله العظيم

سورة الإسراء الآية رقم (٨٥)

تم بحمد الله مناقشة هذه الرسالة مساء يوم الإثنين

الموافق ١٠ / ٩ / ٢٠٠٧ م بقاعة المؤتمرات

بكلية الحقوق جامعة عين

شمس وحصلت على تقدير

((جيد جداً مع مرتبة الشرف))

إهـــداء

- إلى روح والدتى الطاهرة .

- إلى والدى واخوتى عرفانا بفضلهم .

- إلى خير متاع الدنيا (الزوجة الصالحة) التى جادت بكل نفيس من أجل هذا البحث وإلى ولدى أحمد وحمزه لعل هذا العمل يشفع لى لتقصيرى فى واجباتهم طوال فترة إعداد هذا البحث .

شكر وتقدير

بداءة يجب على من باب الوفاء والإعتراف بالجميل أن أعطى كل ذى حق حقه وأرد الفضل إلى أهله كما علمنا ديننا الحنيف لذا فإن هذا الشكر للجنه المناقشة والحكم على الرسالة التى أثرت مؤلفاتهم المكتبة القانونية العربية من قبيل الواجب وليس الإطراء :

إلى الأستاذ الدكتور السيد عبد نايل أستاذ القانون المدنى وعميد كلية الحقوق جامعة عين شمس الذى شرفنى بقبول الإشراف على هذا البحث رغم ضيق وقته وكثرة مسئولياته فكان لهذا القبول أبلغ الأثر لما لسيادته من مكانة علمية لاتخفى ومع ذلك أفاض على بعلمه ووقته وجهده وشملنى برعايته بتواضع العلماء وشيم النبلاء وكان لسيادته الفضل بعد الله عز وجل فى ظهور هذا العمل إلى النور فجزاه الله عنى خير الجزاء .

إلى الأستاذ الدكتور محمد نصر الدين منصور أستاذ القانون المدنى بكلية الحقوق جامعة عين شمس لسيادته منى أسمى آيات الشكر والعرفان لتفضل سيادته بقبول الإشتراك فى المناقشة والحكم على هذه الرسالة رغم كثرة إلتزاماته فجزاه الله عنى خير الجزاء .

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور عبد العزيز المرسى حمود أستاذ القانون المدنى وعميد كلية الحقوق جامعة المنوفية فرع السادات لتفضل سيادته بقبول الإشتراك فى مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها وتكبد سيادته عناء السفر رغم إنشغاله وجسامة مسئولياته وكثرتها فجزاه الله عنى خير الجزاء .

وختاما عذرا أساتذتى لعجز لسانى وقلمى عن منحكم ما تستحقونه من شكر وتقدير .

كما لايفوتنى أن أتقدم بالشكر إلى كل من قدم لى يد العون أو النصح فى إعداد هذا البحث .

(الباحث)

مُقَدِّمَة

الحمد لله رب العالمين، حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه،الذى ميز الانسان عن سائر المخلوقات بنعمة العقل، وعلمه بعد جهل وأمـره بالعلم ، فقال تعالى " اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ " (١) والصلاة والسـلام على خاتم الرُسل والنبيين سيدنا محمد ﷺ، النبى الأمى الذى علم المتعلمين ، منقذ البشرية من الجهل والضلال المبين .

وبعد...

يعتبر العمل حـق وواجب لكل إنسـان فى ذات الوقت،وفيه طاعة لله فقال تعالى فى محكم التنزيل " وَقُلِ اعْمَلُواْ فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ " (٢) كما أن الانسان لا يشـعر بقيمته وقدره الا بما يؤديه من عمل ، أيا كانت طبيعة هذا العمل ، بالإضافة إلى أن العمل هو مصدر رزق غالبية أفراد المجتمع .

وقـد إعترف الاعلان العالمى لحقوق الانسـان الصادر عن هيئـة الأمم المتحدة فـى ١٩٤٨/١٢/١٠ بالحق فى العمل ،فى المادة (٢٣) " ١ـ لكل شخص الحق فى العمل وله حرية إختياره بشروط عادله مرضيه كما أن له حق الحماية من البطالة " كما نصت عليه غالبية دساتير العالم المتمدين ومنها دستور جمهورية مصر العربية الصادر عام ١٩٧١ فى المادة (١٣) " العمل حق وواجب وشرف تكفله الدوله " .

والصورة الغالبة للعمل هى العمل لدى الغير ، فقد أرادت مشـيئة الله تعالى أن يكون الناس متفاوتين فى الرزق ، فهذا يملك المال وذاك يملك القدرة علي العمل ، وكل منهما فى حاجة إلى الآخر ليتحقق الإنسجام والتناغم بين البشر لإعمار الأرض، ولاشك فى مشروعية ذلك لقوله تعالى " قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ " (٣)

---

(١) سورة العلق الآيه رقم ١ .

(٢) سورة التوبه الآيه رقم ١٠٥ .

(٣) سورة القصص الآيه رقم ٢٦ .

وقوله تعالى " نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ " (١) وكلمة سخريا فى هذه الآية تعنى أن يعمل بعضهم عند بعض وليس معناها الإستهزاء .

وقد إتجه أصحاب رأس المال إلى إنشاء المشروعات الضخمة التى يعمل فيها العديد من العمال . لذا أصبح عقد العمل من أكثر العقود إنتشاراً فى المجتمع ، وحيث أنه يترتب على عقد العمل نشأة حق صاحب العمل فى تنظيم العمل وإدارة نشاط العامل أثناء تنفيذ العمل ، فصاحب العمل هو سيد عمل الاجراء ، وله الحق فى اتخاذ ما يراه من الوسائل لضمان حسن سير العمل وتحقيق مصلحة الإنتاج .

وحتى يحقق صاحب العمل هدفه كان لابد من الإعتراف له بالحق فى توقيع جزاء تأديبى على العامل الذى يخل بنظام العمل فى المنشأة؛ كى يتمكن من تحقيق حسن سير العمل، فالسلطة التأديبية من مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل .

أهمية البحث :

تبدو أهمية موضوع الرسالة (قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل فى قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣) فى الآتي :

أ- بعد تخلي الدولة عن القطاع العام وقيامها بخصخصته، وإطلاقها العنان للقطاع الخاص للإضطلاع بدوره فى تحقيق رفاهية؛ ورقي المجتمع، تضاعفت أهمية قانون العمل بصفة عامة – ذلك القانون الذي يحاول توفير الحماية اللازمة للطرف الضعيف فى هذه العلاقة، وهو العامل الذى قد تدفعه الحاجة إلى الرضوخ لصاحب العامل الأقوى اقتصادياً – وقيود السلطة التأديبية لصاحب العمل بصفة خاصة باتساع نطاق تطبيقها؛ بزيادة عدد العمال الخاضعين لها .

ب- فقيود السلطة التأديبية تحكم العلاقة بين صاحب العمل، والعامل فى أحلك فترات هذه العلاقة، وهي فترة التوتر التي تسودها عندما يمارس صاحب العمل السلطة التأديبية، ويبدو فى أوج قوته وعنفوانه، ويكون العامل فى أضعف ما يكون عليه، هذه القوة التي يبدو فيها صاحب العمل ترسخ لدى العامل الإحساس بالظلم، والشعور بعدم الرضا والرغبة فى التمرد، والانتقام مما يثرى الصراع الطبقي الذي يهدد

---

(١) سورة الزخرف الآيه رقم ٣٢ .

استقرار المجتمع . فصاحب العمل يقوم بجميع الأدوار خلال تلك الفترة فهو الخصم والمحقق والحكم .

جـ- لذا تجلت أهمية قيود السلطة التأديبية، ودراستها، فى أنها تحاول إقامة نوع من التوازن خلال تلك الفترة الحرجة،بفرض العديد من القيود على صاحب العمل ،فهذه القيود ليست مقصودة بذاتها، بل لكونها تعتبر فى نفس الوقت ضمانات للعامل، تهدف إلى حمايته ضد احتمال التعسف فى استعمال السلطة التأديبية .

د- ولا تقتصر فائدة هذه القيود على العامل فقط بل تمتد لتشمل المجتمع بأسره؛ عن طريق تحقيق الاستقرار له فى عمله. فمعرفة كل طرف من طرفى علاقة العمل بحقوقه وواجباته، من أين يبدأ ؟ وأين ينتهي خلال ممارسة صاحب العمل السلطة التأديبية ؟ يؤدى إلى تخفيف حدة التوتر بينهما، وتفرغ العمال الذين يشكلون أغلبية المجتمع لممارسة عملهم بعيداً عن التناحر والشد والجذب بينهم وبين أصحاب العمل؛ وبالتالى حماية بنيان المجتمع من الصراعات الطبقية ونشر السلام الاجتماعي .

و- لذا فإننا نأمل من خلال هذه الدراسة توضيح حقوق، وواجبات كل طرف منهما فى محاولة لتحقيق نوع من الوعي، وبالتالى المساعدة على استقرار علاقتهم أثناء هذه الفترة .

ورغم هذه الأهمية المتنامية لقيود السلطة التأديبية، لم نتمكن من خلال بحثنا المتواضع من العثور فى المكتبة العربية على مرجع متخصص، يتناول هذا الموضوع بما يوفيه حقه لما يمثله من أهمية فى الحياة العملية للمجتمع بأسره .

تحديد موضوع البحث :

سوف نتناول فى هذه الدراسة بيان قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل الواردة بقانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ باعتبارها الحد الأدنى لقيود وضمانات تأديب العمال، التي لا يجوز النزول عنها أو الاتفاق على الانتقاص منها لأى سبب من الأسباب وإن كان يجوز مخالفتها لصالح العمال بفرض قيود وضمانات أقوى .

تســاؤلات البحث :

إذا كانت السلطة التأديبية حق لصاحب العمل فهل يمارسها وفــق هــواه دون قيــد أوشرط أم أنه يمارس هذه السلطة وفق قيود وشروط معينه ؟

وإذا كان مقيداً فى ممارستها فما طبيعة هذه القيود ؟ وما هو نطاق هذه القيود ؟ وهل تقتصر على الفترة السابقة على توقيع الجزاء التأديبى أم أن هذه القيود تمتد لتشــمل توقيــع الجزاء التأديبى وتنفيذه ؟

وهل يتمتع صاحب العمل بالحرية فى الإلتزام بهذه القيود أم أنه مجبر على الإلتــزام بها ؟ وماهى الوسائل التى تكفل إلتزام صاحب العمل بهذه القيود ؟ وما هو الأثر الذى يترتب على مخالفة تلك القيود ؟

منهج البحث :

للإجابة على هذه التساؤلات سوف يعتمد الباحث على المنهج الوصفى التحليلى، فيقوم بوصف وتحليل قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل، تلك التى تهدف إلى تحقيق التوازن بين طرفى عقد العمل صاحب العمل الطرف القوى والعامل الطرف الضعيف .

بالإضافة إلى استخدام المنهج المقارن مركزاً على كل من مصر وفرنســا بإعتبارهــا المصدر التاريخى للقانون المدنى وبعض القوانين الأخرى سواء كانت عربية أو أجنبية كلما أمكن ذلك مع إبراز أراء أعلام الفقه وأحكام المحاكم قدر الإمكان .

تقسيم الدراسة :

سوف نقوم بتقسيم الدراسة إلى فصل تمهيدى وثلاثة أبواب كما يلى :

فصل تمهيدي :

مفهوم السلطة التأديبية وطبيعة القيود الواردة عليها

الباب الأول

القيود السابقة على توقيع الجزاء التأديبى

الفصل الأول :

تقييد السلطة التأديبية من حيث الأشخاص (النطاق الشخصى) .

الفصل الثاني :

تقييد السلطة التأديبية فى تحديد الخطأ التأديبى .

الفصل الثالث :

تقييد السلطة التأديبية بلائحة تنظيم العمل والجزاءات .

الفصل الرابع :

تقييد السلطة التأديبية بضرورة تحقيق الاتهام ومراعاة حق الدفاع .

الباب الثاني :

قيود توقيع الجزاء التأديبى وتنفيذه

الفصل الأول :

تحديد المختص بتوقيع الجزاء وقيود توقيعه .

الفصل الثاني :

تقييد السلطة التأديبية بالجزاء الوارد بلائحة الجزاءات .

الفصل الثالث :

تقييد إصدار الجزاء التأديبى .

الفصل الرابع :

تقييد تنفيذ الجزاء التأديبى .

الباب الثالث :

ضمانات فاعلية قيود السلطة التأديبية

الفصل الأول :

الرقابة الإدارية (تفتيش العمل).

الفصل الثاني :

الجزاء الجنائى .

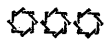
الفصل الثالث :

الجزاء المدنى .

الخاتمة :

أ- النتائج

ب - التوصيات



فصل تمهيدي

مفهوم السلطة التأديبية وطبيعة القيود الواردة عليها

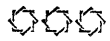
تمهيد وتقسيم :

سوف أتناول فى هذا الفصل؛ التمهيد لدراسة قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ، وذلك ببيان تعريف السلطة التأديبية وخصائصها ، وما ترمى إلى تحقيقه من أهداف ، والأساس القانوني للسلطة التأديبية ومتى يكون صاحب العمل متعسفاً فى ممارسة هذه السلطة، ثم لطبيعة القيود الواردة على تلك السلطة.

وينقسم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول : تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل وأهدافها و أساسها.

المبحث الثاني : التعسف فى استعمالها وطبيعة القيود الواردة عليها.



المبحث الأول

تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل وخصائصها وأهدافها

تمهيد وتقسيم

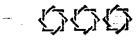
حتى نتوصل إلى المقصود بالسلطة التأديبية سنعرض، أولاً للتعريف اللغوى ثم لتعريفها فى نطاق قانون العمل، ثم إلى التعريف الذي انتهى اليه الباحث موضحاً خصائص هذه السلطة، ثم نبين الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه .

وينقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل وخصائصها .

المطلب الثاني : أهداف السلطة التأديبية لصاحب العمل .

المطلب الثالث : الأساس القانوني للسلطة التأديبية لصاحب العمل



المطلب الأول

تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل وخصائصها

أولا : التعريف اللغوي للسلطة التأديبية بوجه عام :

السلطة : القهر ، وقد سلطه الله فتسلط عليهم والاسم سُلطة – بالضم[١] .

التأديبية : التأديب : التهذيب والمجازاة ومجلس التأديب – شبهه محكمة ، يراد منه المحافظة على المصلحة العامة[٢] .

وقيل : الأدب الذي يتأدّب به الأديب من الناس ، سمي أدباً لأنه يأدب الناس إلى المحامد ، وينهاهم عن المقابح وأدبه فتأدب : علمه[٣] .

ثانياً : التعريف القانوني :

لقد عرف الفقه السلطة التأديبية لصاحب العمل تعاريف عدة ، جاءت تؤكد فى مجموعها علىٰ حق صاحب العمل فى توقيع الجزاء التأديبى نعرض بعضها :

عرفت بأنها " حق رب العمل فى توقيع الجزاء على العمال الذين يخالفون الأوامر التي يصدرها اليهم رب العمل "[٤] .

وعرفت " بأنها حق رب العمل أن يوقع على العامل جزاءً تأديبياً،ولو لم يترتب على المخالفة ضرر حال برب العمل . تأكيداً لنظام العمل فى المنشأة وواجبات العمال فيها ، وردعاً للعامل المخالف، ولغيره من العمال عن إرتكاب مثل فعله "[٥] .

وبأنها الإمكانية المخولة لصاحب العمل فى إصدار جزاءات، كالتأنيب والإنذار والفصل من العمل والتنزيل لدرجة أقل،أو حتى التسريح من العمل فى حالة خطأ العامل[٦] .

---

(١) جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور ، لسان العرب ، المجلد السابع ، الطبعة الثالثة،دار صادر – بيروت، ١٩٩٤ صـ٣٢٠ مادة (س . ل . ط).

(٢) المعجم الوسيط جـ١ ، الطبعة الثانية صـ ١٠ مادة (أ. دَ).

(٣) لسان العرب – لابن منظور – المرجع السابق، المجلد الأول صـ٢٠٦، ٢٠٧ مادة (أ د ب) .

(٤) د/أكثم أمين الخولي ، دروس فى قانون العمل ، مطبعة نهضة مصر ١٩٥٧ صـ٣٢٣ .

(٥) د/إسماعيل غانم ، قانون العمل ، مكتبة عبد الله وهبه ١٩٦١ صـ٢٧٦ ، ٢٧٧ .

(٦) jean- Marc Béraud ,Manuel de droit du travail et de droit social , cinquième édition, Litec 1996 . p. 147 .

كما عرفت بأنها " توقيع الجزاء المناسب على المخالف من هؤلاء العمال "[1] .

وبالرجوع إلى التعاريف السابقة نجد، أنها لم تبرز لنا خصائص السلطة التأديبية لصاحب العمل .

فالتعريف الأول لم يبين لنا الغرض من ممارسة السلطة التأديبية، وكذلك لم يبين ما إذا كان صاحب العمل يمارسها طليقاً من كل قيد ، أم أنه مقيد فى ممارستها .

والتعريف الثاني وإن كان قد بين الغرض من ممارسة السلطة التأديبية إلا أنه لم يبين ما إذا كانت هذه السلطة مقيدة أم مطلقة .

وبالنسبة للتعريف الثالث والرابع فينطبق عليهما ما قيل فى التعريف الأول .

وبعد عرض تعريف الفقه للسلطة التأديبية لصاحب العمل

فانسي أرى تعريف السلطة التأديبية بأنها حق صاحب العمل فى توقيع الجزاء التأديبى المناسب، والمقرر قانوناً على العامل المرتكب خطأ ورد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات بقرار مسبب مراعياً قيود التأديب زجراً للمخالف،وردعاً لغيره لضمان حسن سير العمل وانتظامه بالمنشأة .

ومن هذا التعريف نستطيع التعرف على خصائص السلطة التأديبية وهي :

أن السلطة التأديبية حق مقرر لصاحب العمل، فى مواجهة العامل الذي يخل بحسن سير العمل بالمنشأة، بارتكابه خطأ تأديبياً وارداً بلائحة تنظيم العمل والجزاءات[2] .

---

(١) د/أحمد حسن البرعي ، الوسيط فى القانون الاجتماعي جـ٢، دار النهضة العربية طبعة ٢٠٠٣ صـ٦٢٩ .

(٢) P. Ortscheidt, droit disciplinaire et droit du licenciement, Dr. soc. 1987 ,p . 11

أن صاحب العمل ليس حراً فى ممارسته السلطة التأديبية بل هو مقيد فى ممارسته هذه السلطة بلائحة تنظيم العمل والجزاءات والتحقيق مع العامل المنسوب اليه ارتكاب الخطأ التأديبى . وقيود التأديب الأخرى التي سيرد ذكرها لاحقا .

أن طريقة ممارسة صاحب العمل السلطة التأديبية تكون فى صورة قرار كتابي مسبب بالجزاء التأديبى الذي وقعه صاحب العمل على العامل .

أن السلطة التأديبية لصاحب العمل تسعى إلى زجر العامل، مرتكب الخطأ التأديبى وردع غيره من العمال، لضمان حسن سير العمل وانتظامه بالمنشأة وهي مقيدة بهذا الغرض[1] ، أي أنه لا يجوز لصاحب العمل ممارسة هذه السلطة خارج هذه الوظيفة ، فهي تدور مع هذه الوظيفة وجوداً وعدماً[2] .

---

(١) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ،المرجع السابق، صـ٢٧٨ .
د/ محمد عصفور ، تأديب العاملين فى القطاع العام ، بدون ناشر ، طبعة ١٩٧٢ صـ٣٥ .
(٢) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، منشأة المعارف، الطبعة الثالثة ١٩٧٩، صـ٣٣٠ .

المطلب الثاني
أهداف السلطة التأديبية لصاحب العمل

يهدف صاحب العمل من وراء ممارسة السلطة التأديبية إلى؛ زجر العامل المخالف لمحاولة تقويمه وإعادته إلى جادة الصواب، لمنعه من ارتكاب خطأ تأديبي مرة أخرى[١] وردع باقي عمال المنشأة من الوقوع فى الخطأ التأديبى حين يرون الجزاء التأديبى الذي وقع، مما يؤدى إلى ضبط النظام داخل المنشأة، وانتظام العمل بها، وأدائه على أكمل وجه تحقيقاً لمصلحة المجتمع .

فغاية نظام التأديب حماية الجماعة العاملة ، وما تقتضيه هذه الجماعة من حسن سير المرفق بانتظام واضطراد، ذلك أن نظام التأديب ينبعث داخل جماعة وظيفية أو عمالية أو سياسية، ويخدم هذه الجماعة التي ينبعث داخلها[٢] .

فالسلطة التأديبية لصاحب العمل لها طابع وظيفى، غايته ضبط النظام فى المنشأة وحسن سير العمل بها[٣] كما أنها تهدف أيضاً إلى كفالة احترام العمال نظام العمل، وتنفيذ الالتزامات التي تتولد عن عقد العمل سواء ما تعلق منها بالامتناع عن الإضرار بالعمل أو ما تعلق منها بأدائه على خير وجه[٤] بعد أن صارت المشروعات الخاصة تعامل كجزء من

---

(١) د/ محمد أبو زهرة ، الجريمة والعقوبة فى الفقه الإسلامي ، العقوبة ،دار الفكر العربي ، بدون تاريخ صـ٢٨ .

د/ عزيزة الشريف ، النظام التأديبى وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، دار النهضة العربية طبعة ١٩٨٨ صـ٩ .

(٢) د/ يسري لبيب حبيب ، نظرية الخطأ التأديبى ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة طبعة ١٩٩٠ صـ٢٨ .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤ صـ٢٠٥.

د/ محمد عصفور ، نحو نظرية عامة فى التأديب ، عالم الكتب ، ١٩٦٧ صـ٢٨٠ .

د/ همام محمد محمود زهران ، قانون العمل، عقد العمل الفردي ، دار الجامعة الجديدة ، طبعة٢٠٠٥ صـ٣٨٤.

Nicole catala , droit du travail l'entreprise t.4, Dalloz 1980 , p.395-399 .

P. Durand et R. .Jausseud ,Traité de droit du travail , Dalloz , 1947 , p.445.

(٤) Bernard Teyssié , droit du travail Relations individuelles de travail , deuxième édition Litec , 1992 , p.391 .

د/ محمد عصفور ، نحو نظرية عامة فى التأديب ، المرجع السابق، صـ٣٣٠ .

الثروة القومية، التي يجب أن تصان من العبث أو من التدهور أو من التراخي للمحافظة على إنتاج المنتجين [1] فنظام التأديب يهدف إلى حماية نظام الجماعة، التي يوجد بها من الخارجين على ذلك النظام ، بإنزال الجزاء التأديبي المناسب على هؤلاء الخارجين .

ولا يجب أن تستخدم في خدمة دوافع غير شرعية، فلا يسمح لصاحب العمل باستخدام السلطة التأديبية إلا من أجل حسن سير العمل بالمنشأة،[2] فإذا استخدمها من أجل الإفصاح عن الحقد والضغينة الشخصية يكون قد أساء استعمال هذه السلطة.[3] فالمصلحة الواجب حمايتها هي المصلحة الحقيقية وليس الهوى[4] .



---

(١) د/ محمد عصفور ، نحو نظرية عامة في التأديب ، المرجع السابق، صـ ٨٤ ،
د/ محمد أبو زهرة ، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي ، المرجع السابق، صـ ٣٧.

(٢) Nicole catala , droit du travail l'entreprise, op.cit., p.395

(٣) Bernard Teyssié , droit du travail Relations individuelles de travail , Ibid .

(٤) د/ محمد أبو زهرة ، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي ، المرجع السابق، صـ ٣٤.

المطلب الثالث

الأساس القانوني للسلطة التأديبية لصاحب العمل

تمهيد :

لا يوجد خلاف بين الفقه فيما نعلم على أهمية وضرورة السلطة التأديبية لصاحب العمل داخل المنشأة ، ولكن دب الخلاف بينهم حول الأساس القانوني لهذه السلطة . ولعل من المفيد أن نوضح بداءة المقصود بالأساس حتى نستطيع التوصل إلى حقيقة ما نقصده .

فالأساس لغة : هو قاعدة البناء التي يقام عليها ، وأصل كل شيء ومبدؤه[١] .

والأساس قانوناً : هو المبرر المقبول المستمد من ناحية اعتبارات العدالة والمنطق ومن الاعتبارات الاجتماعية أيضا لتقرير حكم قانوني معين[٢] .

الأساس القانوني للسلطة التأديبية[٣]

حسن سير العمل

مضمون هذا الأساس :

العقوبات الجنائية التي نص عليها قانون العمل تهدد أصحاب الأعمال وحدهم ، لأنها توقع لمخالفات لا ترتكب إلا منهم . ولا شك أن حسن سير العمل فى المنشأة وضمان تنفيذ العامل لالتزاماته ، وأدائه للعمل المطلوب منه يقتضي وجود جزاءات فعالة ، تهدد المستهترين من العمال ، وتردع الكسالى، وتزجر المهملين، ونظراً لأن صاحب العمل، هو المشرف على

---

(١) المعجم الوسيط، المرجع السابق،صـ١٧ مادة (أسس).

(٢) د/ محسن عبد الحميد البيه ، نظرية الوارث الظاهر . مكتبة الجلاء الجديدة ١٩٩٣ صـ٥٨ .

(٣) انظر فى تفصيلات ذلك :

د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ١٩٨٥، بند ٥١٢: ٥١٥ صـ٦٣٦: ٦٤٣.

د/ على عوض حسن ، الفصل التأديبى فى قانون العمل ، رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ١٩٧٤ صـ٦٧: ١٠٠.

Gérard lyon- caen et Jean Pélissier et Alain Supiot, droit du travail,19 édition, Dalloz 1998 p.850 , 851

J.Brethe de la Gressaye, le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise ,Dr.soc.1966 p. 633-637

سير العمل في المنشأة ، والمهيمن على تصريف أمورها ، وله سلطة إصدار الأوامر ، والتعليمات اللازمة والكفيلة في نفس الوقت بتحقيق مصلحة العمل ، وعلى العمال أن يأتمروا بأوامر صاحب العمل وأن يطيعوا تعليماته ويعملوا بتوجيهاته ، فقد إستتبع ذلك أن تثبت لصاحب العمل سلطة توقيع الجزاءات المناسبة على المخالف من هؤلاء العمال[1] .

فسلطة العقاب إلى جانب أنها أمر قانوني لازم لاضفاء الاحترام على القواعد القانونية باعتبار أنها قواعد عامة ومجردة، وتنظم سلوك الأفراد في المجتمع ، إلا أنها مع كل ذلك ملزمة بالجزاء الذي تقترن به ، فإنها تعتبر أمراً منطقياً لازماً ، لا غنى عنه في أي تنظيم ، ومن ثم فإنه لا يلزم لوجودها نص ، أو لائحة محددة ، لكونها تعد من لوازم التنظيم الصحيح لأي من أنشطة الحياة ، ولهذا يمكن القول: إن مصلحة العمل هي التي تبرر ذلك . وتعد الأساس لوجودها ، لتحقيق ما ترمي اليه الجزاءات التأديبية على وجه العموم ، وهو الردع الذي يكفل انتظام العمل وحسن سيره في المنشأة[2] .

ونري أن حسن سير العمل في المنشأة، وضمان تنفيذ العامل لالتزاماته ، يقتضي وجود جزاءات تأديبية ، وفقاً لمبدأ تلازم السلطة والمسئولية ، فحيث وجدت المسئولية لابد أن يوجد بجوارها سلطة كافية لتحمل هذه المسئولية ، وإلا أصبح الموضوع هراء ، فكما أن صاحب العمل مسئول عن سير العمل في المنشأة، فلابد من الاقرار له بالسلطة اللازمة للقيام بهذه المسئولية وتحمل أعبائها[3] .

تقدير أساس حسن سير العمل

مميزات أساس حسن سير العمل :

الأخذ بفكرة حسن سير العمل وانتظامه بالمنشأة ، كأساس للسلطة التأديبية لصاحب العمل يحقق عدة ميزات أهمها :

أن فكرة حسن سير العمل وانتظامه بالمنشأة ، تبرر اختصاص صاحب العمل بتوقيع الجزاء التأديبى على العامل، الذي يخل بنظام العمل في المنشأة ، بصفته هو المسئول عن

---

(١) د/محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل ،الطبعة الخامسة ،بدون ناشر،١٩٩٤،بند٢١٨ صـ٢٧٨.

(٢) د/عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل ، دار النهضة العربية – الطبعة الرابعة ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤ صـ٢٩٣ .

(٣) د/ عمرو فؤاد بركات ، السلطة التأديبية دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ،جامعة عين شمس ، طبعة ١٩٧٩ صـ٥٩ ، ٦٠ هامش ١ .

تحقيق مصلحة العمل، بإصدار الأوامر، والتعليمات الكفيلة بتحقيق حسن سير العمل ، ومن ثم يكون له توقيع الجزاء التأديبي .

كما أنها تبرر ممارسة صاحب العمل السلطه التأديبية ، حتى فى حالة عدم وجود عقد عمل، لكونه هو المهيمن على المنشأة والمشرف على حسن سير العمل وعلى جميع من يلتحق بالعمل فى المنشأة إطاعة أوامره وتعليماته .

عيوب أساس حسن سير العمل :

لقد أخذ على فكرة حسن سير العمل بالمنشأة عدة سلبيات أهمها :

أن السلطة ليست هي المقابل الطبيعي للمسئولية .

وإذا كانت العقوبة الجنائية المقررة فى تشريعات العمل توقع من الناحية العملية على أصحاب الأعمال فقط ، فإنه ليس هناك ما يمنع من الناحية القانونية من عقاب العمال أيضاً إذا كانوا شركاء فى جرائم العمل ، وذلك كالمخالفات المتعلقة بساعات العمل والراحات اليومية والأسبوعية، إذ أن نصوص العقاب فيها وردت بصورة مطلقة ، تشمل أصحاب الأعمال والعمال على السواء، فلا محل لتخصيصها بفريق دون الآخر[1] .

وأعتقد أن حسن سير العمل وانتظامه، هو الأساس القانوني السليم للسلطة التأديبية ، حيث أن الأساس القانوني لتبرير أي حكم من الأحكام؛ عبارة عن المبرر المقبول لهذا الحكم من نواحي عديدة اجتماعية ومنطقية ومن ناحية العدالة .

وبالتالي فإن المبرر المقبول من هذه النواحى للسلطة التأديبية لصاحب العمل هو حسن سير العمل وانتظامه بالمنشأة ، وأن هذه السلطة تثبت لصاحب العمل لكونه المهيمن والمشرف على المنشأة ليس لهذا فقط بل لأنه هو المسئول عن تحقيق ذلك أيضاً . فلا شك أن عدم وجود السلطة التأديبية سوف يؤدي إلى انتشار الفوضى، والإهمال بالمنشأة مما يؤدي إلى عرقلة سيرها . فكان لزاماً وجود سلطة تأديبية تسند لصاحب العمل لحفظ النظام فى المنشأة بعقاب المخالف لزجره، وردع غيره من باقي عمال المنشأة .

---

(١) د/ على عوض حسن ، الفصل التأديبى ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة القاهرة صـ٩١ .

كما أن هذه الفكرة تفسر ممارسة صاحب العمل للسلطة التأديبية على جميع من يوجد بالمنشأة لكونه المهيمن والمشرف عليها . كما تفسر وجود السلطة التأديبية أيا كان النظام القانوني الذي يخضع له عقد العمل ، سواء كان قانون العمل ، أو القانون المدني ، ولا يعيب هذا الرأي أنه يمثل الأساس القانوني للسلطة التأديبية لصاحب العمل والغاية في نفس الوقت .

فإذا كان صاحب العمل هو المسئول عن تحقيق حسن سير العمل في المنشأة، فلابد من توفير الالية التي تكفل له الاضطلاع بهذه المسئولية، وتحقيق الغرض المقصود من إسناد المسئولية اليه، وتتمثل هذه الالية في السلطة التأديبية فالعدالة تأبى غير ذلك .

ويجب الإقرار لصاحب العمل بالسلطة اللازمة، لدرء هذه المسئولية ويقتضي هذا المبدأ وجوب إقامة التلازم بين السلطة والمسئولية ، كما يقتضي وجوب تطابقها وذلك تحقيقاً لفكرة العدالة؛ التي تأبى تقرير مسئولية إنسان لم تسند اليه سلطة ، كما يأبى الإعفاء من المسئولية رغم مباشرة السلطة . وهي تستلزم في نفس الوقت تطابق السلطة والمسئولية[1] .

---

(١) د/ عمرو فؤاد بركات ، السلطة التأديبية ، المرجع السابق، ص ٦٠ هامش ١ .

المبحث الثاني

التعسف فى استعمال السلطة التأديبية وطبيعة القيود الواردة عليها

تمهيد وتقسيم :

السلطة التأديبية حق لصاحب العمل كسائر الحقوق. يمكن أن يتعسف صاحب العمل فى استعماله، ولكن ما هو المعيار الذي نتوصل من خلاله إلى معرفة ما إذا كان صاحب العمل متعسفاً من عدمه؟.

كما أن هذه السلطة ليست مطلقة من كل قيد ، بل هي مكبلة بالعديد من القيود التي تضمن حداً أدنى من الحماية للعامل فما طبيعة هذه القيود ؟ وهل يجوز الاتفاق على ما يخالفها ؟ .

وهذا ما سوف نوضحه فى مطلبين :

المطلب الأول : التعسف فى استعمال السلطة التأديبية .

المطلب الثاني : طبيعة قيود السلطة التأديبية.

المطلب الأول

التعسف في ممارسة السلطة التأديبية

استعمال صاحب العمل لحقه في توقيع الجزاء التأديبي على العامل، شأنه شأن غيره من الحقوق، يخضع للنظرية العامة للتعسف في استعمال الحق،(١) وهذا التعسف يقابله في شريعة الإسلامية المضارة في استعمال الحق،(٢) التي صاغها الفقهاء في صورة نظرية عامة؛ تفوق ما توصلت اليه القوانين الغربية الحديثة إن لم تضارعها(٣) فكان لها الريادة في ذلك،(٤) والتعسف في استعمال الحق في التأديب يدخل في نطاق المسئولية التقصيرية، ولو كان متصلاً بالعقد(٥) .

" ويكون صاحب العمل متعسفاً في استعمال حقه في التأديب، إذا توافر أحد المعايير التي نصت عليها المادة الخامسة من القانون المدني التي صاغت النظرية العامة في استعمال الحق، يكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال الآتية :

أ- إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير .

ب- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر .

جـ- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة " .

---

(١) د/ أكثم أمين الخولي ، دروس في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٦٦ صـ٣٣٨ .
د/ منير فريد الدكمي ، شرح أحكام عقد العمل الفردي ، بدون ناشر ، ١٩٩٩ ، صـ٥٦١ .

(٢) د/ محمد أبو زهرة ، إساءة استعمال الحق ، مجلة إدارة قضايا الحكومة ، السنة الخامسة ١٩٦١ العدد الثالث صـ٨٢ .

(٣) د/ عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام ، دار إحياء التراث العربي ،بدون تاريخ ، بند ٥٦٦ صـ٨٤٠ هامش ١ .

(٤) في تفصيلات ذلك أنظر: د/ محمد أبو زهرة، إساءة إستعمال الحق ، مجلة قضايا الحكومة ، المرجع السابق، صـ٨٢ - ١١١ .

(٥) د/ عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٥٨ صـ٨٤٣ .

المعيار الأول : قصد الإضرار بالغير

ويتوافر هذا المعيار إذا لم يقصد صاحب العمل من استعمال حقه فى تأديب العامل، سوى الإضرار به وهذا المعيار ذاتي يرجع فيه إلى نية صاحب العمل، وهذا أمر يستعصي على الإثبات، كما يجب أن يكون استعماله لهذا الحق منحرفاً عن السلوك المألوف للشخص العادي[١] .

فمن الطبيعي أن صاحب العمل،عندما يستعمل حقه فى تأديب العامل أن يترتب على ذلك الإضرار بالعامل، فإذا كان يقصد من ذلك تحقيق مصلحة المنشأة فهي إذن مصلحه مشروعة، ولا يعتبر صاحب العمل متعسفاً . أما إذا كان يقصد من استعمال هذا الحق الإضرار بالعامل، فإنه يكون متعسفاً[٢] .

وعلى العامل إثبات أن صاحب العمل لم يقصد من استعمال ذلك الحق سوى الإضرار به، وله إثبات ذلك بكافة طرق الإثبات بما فيها القرائن المادية[٣] .

المعيار الثاني : عدم تناسب المصالح مع الضرر الذي يلحق بالعامل

طبقاً لهذا المعيار يكون صاحب العمل متعسفاً؛ إذا كانت المصلحة التي يريد تحقيقها من استعمال حقه فى تأديب العامل قليلة الأهمية ، ولا تتناسب مع الضرر الذي يلحق بالعامل ؛ وذلك لأن هذا السلوك لا يتناسب مع سلوك الشخص العادي وهذا المعيار موضوعي .

---

(١) د/ عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٦٠ صـ٨٤٤ .

(٢) د/ كامل محمد بدوى ، المرجع فى قانون عقد العمل الفردي ، مطبعة التأليف ١٩٥٥ صـ٢٤٢ .
د/ دنيا مباركة ، الإنهاء التعسفى لعقد العمل ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، ١٩٨٧ صـ٢١٧ .

(٣) د/ عبد الرزاق السنهورى ، مصادر الإلتزام ، المرجع السابق، الموضع السابق .
د/ دنيا مباركة ، الإنهاء التعسفى لعقد العمل ، المرجع السابق، صـ٢١٨ .

فصاحب العمل إذا أقدم على ذلك فإنه إما أن يكون عابثاً أومستهتراً لا يبالي بما يصيب العامل من ضرر بالغ، مقابل المصلحة القليلة الأهمية التي يرمي اليها ، وإما ان يخفي نية الإضرار بالعامل تحت ستار مصلحته المزعومة[1] .

المعيار الثالث : عدم مشروعية المصالح التي يرمي إلى تحقيقها

طبقاً لهذا المعيار يكون صاحب العمل متعسفاً، إذا استعمل حقه في تأديب العامل لتحقيق مصالح غير مشروعة . فصاحب العمل الذي يقوم بفصل العامل؛ لانضمامه إلى نقابات العمال يكون متعسفاً[2] وكذلك قيامه بتوقيع جزاء تأديبي لرفض العامل إقامة سهرة ماجنة له، أو لرفضه نقل مخدرات، أو أشياء مسروقة[3] أو قيام جهة الإدارة بفصل العامل إرضاء لغرض شخصي، أو شهوة حزبية،[4] وهذا المعيار كسابقه معيار موضوعي . وتكون المصلحة التي يرمي إلى تحقيقها صاحب العمل غير مشروعة، إذا كانت تتعارض مع أحكام القانون، أو إذا كان تحقيقها يخالف النظام العام أو الآداب العامة[5] .

عبء إثبات التعسف :

يلتزم العامل بإثبات تعسف صاحب العمل في استعمال حقه في التأديب، لكونه هو المدعي، وعليه يقع عبء إثبات ذلك التعسف[6] .

---

(١) د/ عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٦١ صـ٨٤٥ .

(٢) د/ عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٦٢ صـ٨٤٦ .

(٣) د/ دنيا مباركة ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، المرجع السابق، صـ٢٢٨ .

(٤) د/ عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الالتزام ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٥) د/ عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٦٢ صـ٨٤٦ هامش ٢ .
د/ دنيا مباركة ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٦) محكمة استئناف القاهرة ، القضية ٧٧٠ لسنة ٧٧ ق في ٣١ / ١٢ / ١٩٦١ ، الموسوعة القضائية للهواري جـ٢، قاعدة ٤٨٧ مبدأ ٥٥٥ ، صـ٤٢٠ .
الطعن ٢٠٢ لسنة ٢٤ ق جلسة ١٥ / ٥ / ١٩٥٨ قضاء النقض في منازعات العمل للهواري ط ١٩٧٦ ، قاعدة ١٤٣ مبدأ ٢٨٣ صـ٢٤٠ ، ٢٤١ .

المطلب الثاني

طبيعة قيود السلطة التأديبية

نظرا لعدم وجود توازن فى العلاقة بين طرفى عقد العمل، حرص المشرع على إضفاء الصفة الآمرة على قواعد قانون العمل بصفة عامة، بما فيها قيود السلطة التأديبية وهذا ما يميز هذا الفرع من فروع القانون عن غيره؛ حيث إن مبدأ سلطان الإرادة لا يجد فيه ميدانا رحبا للتطبيق. (١)

وترجع العلة في إضفاء الصفة الآمرة إلى إعتبارات الصالح العام، التي ترمي الى تحقيق العدل والسلام الاجتماعي ،والى مراعاة مصلحة العامل بضمان حد أدنى لحقوق العامل لحمايته،(٢) ولا يمكن الوصول إلى تلك الحماية إذا كانت القواعد المتعلقة بقيود السلطة التأديبية مكملة لإرادة الطرفين، وإلا كان فى استطاعة صاحب العمل تجريد العامل من هذه الحماية، من خلال الإتفاقات (٣) ولوائح تنظيم العمل والجزاءات.

فتتعلق قيود السلطة التأديبية بفرع جديد من فروع النظام العام ؛ألا وهو النظام العام الاجتماعي (الإقتصادى)، بعد أن تم توظيف فكرة النظام العام لخدمة الموضوع الذى تتصل به، ولما كانت هذه القيود تهدف إلى حماية العامل من قوة صاحب العمل، وضعف

---

(١) د/ السيد عيد نايل ، الوسيط فى شرح نظامى العمل والتأمينات الاجتماعية فى المملكة العربية السعودية مطابع جامعة الملك فهد ١٤١٧هـ صـ ١٩ .

د/ حسام الدين كامل الأهوانى ، شرح قانون العمل ، مطبعة أبناء وهبه حسان ١٩٩١ ، بند ٦٥ صـ ٧١ .

(٢) د/ منير عبد المجيد ، تنازع القوانين فى علاقات العمل الفردية ، منشأة المعارف ، بدون تاريخ بند ١٨٥ صـ ١٧٨ .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، الوسيط فى نظامى العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، صـ ٢٠ .

د/ جلال العدوى، قانون العمل القواعد العامة ، منشأة المعارف ١٩٦٧ / ١٩٦٨،بند ٣٨١ صـ ٢٧٨.

لعامل نفسه لذا فإنها تنتمي إلى النظام العام الاجتماعي الحمائي، [1] فالقواعد التي تتعلق بحماية العامل يمكن مخالفتها لصالح العامل [2]

ويتميز النظام العام الاجتماعي باتساعه عن النظام العام العادي،وذلك لأنه يشتمل على القواعد المتعلقة بالنظام العام العادي،التي تهدف الى تحقيق أمن واستقرار المجتمع، بالإضافة الى القواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، التي تهدف الى حماية العامل .

كما يتميز النظام العام الاجتماعي بغلبة الطابع غير المالى على قواعده ، حيث أنه يهدف الى كفالة حياة العامل الإنسانية وحماية الحقوق المتعلقة بشخصه [3] .

أما القيود المتعلقة بتفتيش العمل، والعقوبة الجنائية فهي تتعلق بالنظام العام العادي [4] وبالتالى لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، حتى لو كان يحقق مصلحة العامل .

ويترتب على مخالفة النصوص الآمرة؛ بطلان الاتفاق بطلانا مطلقا[5] إلا أن الصفة الآمرة لقيود السلطة التأديبية تتميز بكونها نسبية[6] وليست مطلقة، بمعنى أن كل مخالفة تؤدى إلى وضع أفضل للعامل تعتبر جائزة ومشروعة،[7]فالشرط الأكثر فائدة للعامل لا يترتب عليه الإخلال بالنظام العام[8]

---

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـــ ٥٦ ،٥٧ .
د/ جلال العدوى ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٣٨١ صـــ ٢٧٧ .

(٢) د/صلاح محمد أحمد ، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل،بدون ناشر ، ٢٠٠٧ صـــ٢٢ .

(٣) د/ رمزي فريد مبروك ، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها،مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة ، ١٩٩٨ ، بند ٩ صـــ ١١ .

(٤) د/ السيد عيد نايل ،قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـــ ٥٨ .

(٥) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩ صـــ ٢٩ .

(٦) د/ إهاب حسن إسماعيل ، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية جـــ١ عقد العمل الفردى ، مطبعة جامعة القاهرة ، بدون تاريخ بند ٢٢ صـــ ٣٨ .
د/صلاح محمد أحمد ، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل،المرجع السابق، صـــ ٢٠ .

(٧) د/ محمد لبيب شنب ،شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩ صـــ ٣٠ .
د/ منير عبد المجيد ، تنازع القوانين ، المرجع السابق، بند ١٨٥ صـــ ١٨٩ .

(٨) د/ السيد عيد نايل ، الوسيط فى شرح نظامي العمل والتأمينات ، المرجع السابق، صـــ ٢٣ .

وقد استقرت محكمة النقض الفرنسية على أن مخالفة قواعد التشريع لتحقيق مصلحة العامل، يمثل قاعدة عامة من قواعد قانون العمل، وان عدم المخالفة يمثل استثناء من تلك القاعدة (١)

آثار الصفة الآمرة لقيود السلطة التأديبية

١- بطلان الشرط المخالف :

ويقتصر هذا البطلان على الشرط الذي ينتقص من قيود السلطة التأديبية الواردة فى قانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ،ويستوي فى هذا البطلان أن يكون الشرط ورد فى عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة، (٢) أو بمقتضى العرف، ويستفاد ذلك من نص المـــادة (٥) من قانون العمل الجديد " يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه .

ويستمر العمل بأية مزايا ،أو شروط أفضل تكون مقررة، أو تتقرر فى عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف.

وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصا أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون " .

ويشمل البطلان كل شرط يخالف قانون العمل ، أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذ له ، إذا كان هذا الشرط ينتقص من الحماية التي توفرها تلك القيود ،

أما إذا كان الشرط المخالف ينتقص من حقوق العامل المقررة، بمقتضي العقد أو بمقتضي نص قانوني، ورد بقانون أخر خلاف قانون العمل، كان هذا الشرط صحيحا ،

---

(١) cass.soc. 21 Juin1995, RJS , 11/95 , n° 1188.

cass.soc. 16 Juill.1997 , RJS , 10/97 , n° 1173.

(٢) حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٧٠ صـــ ٧٦ .

ويقتصر البطلان على الشرط المخالف فقط ،دون غيره من الشروط ، ويتم تطبيق نصوص قانون العمل التي تم مخالفتها بدلا من الشرط الباطل، ويسري ذلك أيضا حتى لو كان الشرط الباطل هو السبب الدافع الى التعاقد ،ويعتبر ذلك تعديلا للعقد [1]

ولاشك في أن ذلك سوف يؤدي الى إحجام صاحب العمل، عن مخالفة قواعد قانون العمل أيا كانت صورة هذه المخالفة، فإبطال الشرط المخالف سيؤدي الى حرمان صاحب العمل من قصده ، هذا بالإضافة الى تطبيق القاعدة التي سعي صاحب العمل من خلال الشرط المخالف الى التهرب منها .

أما إذا كان يترتب على إبطال الشرط المخالف؛ إبطال العقد إذا كان هذا الشرط هو السبب الدافع الى التعاقد فإن ذلك يشجع صاحب العمل على إدراج مثل هذا الشرط ، معتمدا على إضطرار العامل (الطرف الضعيف) الى الخضوع والرضا بهذا الشرط ، خشية إبطال العقد وفقده لمصدر دخله .

ويشمل البطلان الشرط المخالف ، إذا كان لاحقا على سريان قانون العمل، أو سابقا على سريانه ؛ حيث أن قانون العمل يطبق بأثر فوري ومباشر، على العقود التي تنشأ في ظله . ويمتد كذلك الى العقود التي أبرمت قبل صدوره، إذا كانت هذه العقود تنتج أثرها في ظل القانون الجديد ؛ لتعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام . وذلك مما يؤدي الى تغليب اعتبارات النظام العام على عوامل استقرار العقود [2]

وهذا مما يترتب عليه توحيد القواعد التي تحكم علاقات العمل، التي أبرمت في ظل قوانين عمل مختلفة .

ولا يؤثر قانون العمل الجديد في الآثار السابقة التي حدثت قبل نفاذه، ولا يمكن الاعتراف له بأثر رجعي دون وجود نص صريح بذلك ، ولكن يقتصر نفاذه على الآثار المستقبلية التي تحدثها العقود التي تمت قبل نفاذه .

ولكن إذا كان الشرط المخالف دائر بين النفع والضرر للعامل وذلك بأن كان في جـــزء منه أفضل للعامل وفي جزء أخر انتقاص من حقوقه ففي هذه الحالـــة يتم التفرقة بين فرضين:

---

(١) د/ رمزي فريد مبروك ، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل ، المرجع السابق، صـــ ٢٤.

(٢) د/ رمزي فريد مبروك ، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل ، المرجع السابق، صـــ ٢٠.

الأول : إذا تعذر تجزئة الشرط فى هذه الحالة تكون العبرة بمحصلته النهائية ، فإذا كان يترتب عليه تحقيق فائدة أكبر للعامل، كان الشرط صحيحا أما إذا غلب الضرر على الفائدة ،كان هذا الشرط باطلا بطلانا مطلقا.

الثاني : إذا أمكن تجزئة الاتفاق فى هذه الحالة لا يجوز الجمع بين المزايا الأكثر فائدة للعامل فى كل من النظامين (الشق الذي يحقق له الفائدة وتطبيق حكم القانون بالنسبة للشق الضار به)، ولكن يجب اختيار أحد النظامين حيث " أن المنطق يقتضي الأخذ بأي النظامين أفضل للعامل ،إذ أنه من المقرر قانونا ، فى حالة الأخذ بقاعدة معينة تشمل عناصر جزئية مكونه لها ، لا يصح الأخذ ببعض العناصر دون البعض ، بل يجب اعتبار العناصر المكونة لها قاعدة غير قابلة للتجزئة " (٢).

وإذا كان الشرط وارد فى عقد العمل الجماعي ، أو لائحة تنظيم العمل ، كانت العبرة بالمصلحة التي تعود على غالبية العمال، وليس بمصلحة عامل معين بالذات .

كما لا يقتصر أثر هذا البطلان على عدم ترتيب هذا الشرط؛ أي نتائج بل يمتد ليشمل إحلال القيد الذي تم مخالفته حلولا آليا تلقائيا، بحيث يسرى هذا القيد موضوع الشرط المخالف(٣)

---

(١) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٠صـــ ٣٢.

(٢) د/ محمود جمال الدين زكى ، عقد العمل فى القانون المصرى الطبعة الثانية ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ،١٩٨٢، بند ١٣ صـــ ٤٨ والأحكام المشار اليها بهامش ٢١ .

د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

عكس ذلك :

د/ رمزي فريد مبروك ، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل ، المرجع السابق، صـــ ٣٥. حيث يري سيادته انه فى حالة إمكان تجزئة الشرط يكون صحيحا فى الشق الذي يحقق فائدة أكبر للعامل ، ويكون باطلا فى الذي ينتقص من حقوق العامل .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، الوسيط فى نظامي العمل والتأمينات ، المرجع السابق، الموضع السابق .

د/ جلال العدوى ، قانون العمل : المرجع السابق، بند ٣٨٢ صـــ ٢٧٩ .

ويجب على العامل أن يتمسك ببطلان الشرط المخالف، لقواعد قانون العمل الذي ينتقص من حقوقه أمام محكمة الموضوع ، سواء كانت محكمة أول درجة أو محكمة ثان درجة، فإذا لم يتمسك بهذا البطلان فلا يجوز له التمسك به أمام محكمة النقض لأول مرة ؛ وذلك نظرا لما يخالطة من أمور واقعية تختص بها محكمة الموضوع [1]

ب- تفسير الغموض لصالح العامل :

إذا شاب غموض قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ذات الطبيعة الحمائية، وجب تفسيرها بما يحقق مصلحة العامل،تمشيا مع هدف قانون العمل الذي نشأ لحماية العامل[2] لكونه الطرف الضعيف فى علاقة العمل[3] إلا أن ذلك مشروط بوجود غموض، فإذا اختفى هذا الغموض وجب إعمال هذا الشرط حتى لو كان عكس مصلحة العامل .

---

(١) د/ رمزى فريد مبروك ، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل ، المرجع السابق، صـــ ١٩وما أشار اليه من أحكام فى هامش ٢ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـــ ٦١ .

د/ طلبة وهبة خطاب ، الوسيط فى شرح قانون العمل جـــ١ ، دار الثقافة الجامعية ١٩٩٥ صـــ ٢٣ .

د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ط٤ مطبعة نهضة مصر ١٩٦١، بند ٣٩ صـــ ٣٤.

(٣) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، بدون ناشر ، بدون تاريخ صـــ ٢٤.

الباب الأول

القيود السابقة على توقيع الجزاء التأديبى

تمهيد وتقسيم :

إذا كان لصاحب العمل السلطة فى تأديب العامل فإنه لا يتمتع بحرية مطلقة فى توقيع الجزاء التأديبى، بل ترد عليه قيود سابقة على توقيع الجزاء التأديبى .

هذه القيود تمثل فى الوقت ذاته ضمانات للعامل المخالف ، تحول بين ذوي النفوس الضعيفة من أصحاب الأعمال ، وبين الانحراف فى ممارسة السلطة التأديبية ، لذا فقد دفعت الحاجة لوجود مثل هذه القيود لتقوية الضمان المقرر للعامل المخالف . حيث إن المشرع قد أحاط استعمال هذه السلطة بقيود عديدة ؛ أراد بها أن يمكن العامل من المعرفة المسبقة بالخطأ والجزاء التأديبى، وإتاحة الفرصة له ليدافع عن نفسه لمنع التعسف فى استعمال هذه السلطة[1] .

وسوف أتناول هذه القيود تباعاً كما يلي :

الفصل الأول : تقييد السلطة التأديبية من حيث الأشخاص .

الفصل الثاني : تقييد السلطة التأديبية بتحديد الخطأ التأديبى .

الفصل الثالث : تقييد السلطة التأديبية بلائحة تنظيم العمل والجزاءات .

الفصل الرابع : تقييد السلطة التأديبية بضرورة تحقيق الاتهام ومراعاة حق الدفاع .

---

(١) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

الفصل الأول

تقييد السلطة التأديبية من حيث الأشخاص

(النطاق الشخصي للسلطة التأديبية)

تمهيد وتقسيم :

لا يستطيع صاحب العمل أن يمارس السلطة التأديبية فى مواجهة جميع العمال ، حيث إنه مقيد فى ممارسة هذه السلطة بخضوع العامل أولاً لقانون العمل ، فهذا مفترض أساسي لابد منه لممارسة صاحب العمل السلطة التأديبية .

وألا يكون من الطوائف المستثناة من الخضوع للسلطة التأديبية لصاحب العمل، سواء لوجود نظم تأديب خاصة بهم، أو لخضوعهم لقانون النيابة الإدارية .

وسوف أتناول فى هذا الفصل بيان من يخضع للسلطة التأديبية لصاحب العمل. ومن يستثنى من الخضوع لهذه السلطة فى مبحثين :

المبحث الأول : تعريف الخاضع للسلطة التأديبية وشروطه .

المبحث الثاني : الاستثناء من الخضوع للسلطة التأديبية .

المبحث الأول

الخاضع للسلطة التأديبية لصاحب العمل

تمهيد وتقسيم :

من هو العامل الذي يخضع للسلطة التأديبية لصاحب العمل؟ وما هي الشروط التي يجب أن تتوافر فيه ؟ وهل يمكن أن يكون الشخص الاعتباري عاملاً ويخضع للسلطة التأديبية لصاحب العمل ؟

ونجيب على كل سؤال في مطلب مستقل :

المطلب الأول : تعريف الخاضع للسلطة التأديبية .

المطلب الثاني : شروط الخاضع للسلطة التأديبية .

المطلب الأول

تعريف العامل الخاضع للسلطة التأديبية

لقد تولى قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣[١] تعريف العامل الذي يخضع لقانون العمل ، ومن ثم يخضع للسلطة التأديبية لصاحب العمل. في المادة الأولى بأنه :"كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه " .

وقد يطلق على العامل ألفاظ عدة كالأجير ، أو المستخدم ، أو الموظف . فجميعها تعتبر مرادفات لشخص العامل . وقد ذهب البعض إلى أن المقصود بالعامل هو الشخص الذي يؤدي أعمالاً يدوية ، وأما المستخدم فهو الذي يؤدي عملاً عقلياً[٢] إلا أنه يستوي أن يكون العمل الذي يمارسه يدوياً أو عقلياً[٣]طالما كان هذا العمل تحت إشراف، وإدارة صاحب العمل، ولقاء أجر، ولا يشترط أن يكون العامل محترفاً في عمله.

ويجب أن يكون العامل شخصاً طبيعياً ، سواء كان ذكر أو أنثى . فالشخص الاعتباري لا يعتبر عاملاً ولا يخضع لقانون العمل، حيث إن الشخص الطبيعي هو الوحيد الذي يتصور خضوعه لقانون العمل وللسلطة التأديبية لصاحب العمل [٤].

فقد كانت حماية الشخص القائم بالعمل في إنسانيته ، وفي بدنه هي الدافع والمحرك الأساسي لنشوء قانون العمل[٥] ذلك أن علاقة العمل تفترض أداء مجهود في العمل ، ومن ثم فلا يمكن أن ينعقد عقد العمل إلا بين صاحب العمل وشخص طبيعي،[٦] فالشخص الطبيعي هو الوحيد الذي يستطيع بذل الجهد، وهو ما لا يمكن للشخص الاعتباري القيام به،[٧] مما يترتب عليه عدم سريان قانون العمل على الشخص الاعتباري، وبالتالي عدم خضوعه للسلطة التأديبية لصاحب العمل .

---

(١) الجريدة الرسمية – العدد ١٤ مكرر في إبريل ٢٠٠٣ .

(٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، دار النشر للجامعات المصرية ١٩٥٧ بند ٥ صـ٨.

(٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ١٤١.

(٤) Alain Caille . la rupture du contrat de travail . Libraire du Journal des Notaires et des Avocats . 1988 p . 15 .

(٥) د/. محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٣١ صـ٤٦ .

(٦) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط في شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٨٢صـ١٢٠ .

(٧) G.H.camerlynck, le contrat de travail. t.1. Deuxième édition Dalloz, 1982, p. 138

ويرجع ذلك إلى أن ما يؤديه الشخص الاعتباري من عمل: ينسب إلى العاملين به من الأشخاص الطبيعيين،[1] هذا بالإضافة إلى أنه لا يمكنه التعهد بعمل خاص به بصفته عامل[2]

وقد تعرض ذلك لنقد جانب من الفقه الذي يرى عدم وجاهة هذا التبرير ما دام الشخص الاعتباري قادراً على النشاط بأجهزته، وأعضائه من الأشخاص الطبيعيين [3].

كما أنه " ليس هناك من القواعد العامة ولا من مقتضيات الفن القانوني ما يحول دون أن يكون للشخص المعنوي صفة العامل، ويكفى لبيان ذلك أن نلاحظ أن عقد الوكالة، وعقد المقاولة، وعقد العمل جميعا عقود ترد على العمل، ولا نتبين بوضوح لماذا يمكن أن يكون عاملاً ؟ كما أنه ليس هناك من طبيعة الشخص المعنوى ما يمنع من وجوده فى حالة التبعية المميزة لعقد العمل "[4].

---

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ١٤٣.

(٢) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط فى شرح قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط ١، منشأة المعارف ،١٩٦١ بند ٤٥ صـ١٨٢.

(٤) د/ إهاب إسماعيل ، وجيز قانون العمل والتأمينات ، المرجع السابق، بند ٨١ صـ١٥٩.

المطلب الثاني

شروط الخضوع للسلطة التأديبية

يلزم حتى يخضع العامل للسلطة التأديبية لصاحب العمل ، أن تتوافر فيه شروط عدة ، هذه الشروط تمثل في نفس الوقت الشروط اللازمة لخضوع العلاقة لقانون العمل ، وهي ثلاثة شروط :

الشرط الأول : أن يمارس العامل عمله لدى أحد أشخاص القانون الخاص .

الشرط الثاني : أن يكون العامل تابعاً لصاحب العمل .

الشرط الثالث : أن يتقاضى العامل أجراً نظير عمله .

وسوف نتناول هذه الشروط بالتفصيل فيما يلي :

الشرط الأول

أن يمارس العامل عمله لدى أحد أشخاص القانون الخاص

يجب حتى يخضع العامل للسلطة التأديبية لصاحب العمل ، أن يكون صاحب العمل أحد أشخاص القانون الخاص .

حيث إن قانون العمل إنما وجد ليحكم العلاقات التي تنشأ بين صاحب العمل الخاص والعامل[1] ،فولاية هذا القانون (قانون العمل) تنحسر عن العمل العام ، أي عن الموظف العام ،فهو لا يحكم إلا روابط العمل الخاص التي تتم بين الأشخاص العاديين[2] .

وهذا ما أكدته المادة الرابعة فقرة (أ) من قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ : " لا تسري أحكام هذا القانون على العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة " ويستوي أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً، أو شخصاً إعتبارياً، وذلك مستفاد من نص المادة الأولى فقرة (ب) من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ التي عرفت صاحب العمل بأنه كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر .

---

(١) د/ محمد على عمران ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد ،المرجع السابق، صـ٣٣ .

(٢) د/ عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد ، منشأة دار المعارف ، الطبعة الأولى ٢٠٠٤ صـ٥٧ .

ومن ثم فقد يكون صاحب العمل شخصا معنويا[1] ولا يشترط أن يكون قصد صاحب العمل من ممارسة العمل هو الربح[2] وعلى ذلك فالعلاقة التي تربط الجمعيات الخيرية بالأفراد الذين تستخدمهم لمعاونتها في تحقيق أهدافها، تعتبر علاقة عمل متى كان هؤلاء الأفراد خاضعين لإشراف وتوجيه إدارة الجمعية، وكانوا يتقاضون أجوراً في مقابل عملهم[3] ولا يشترط في صاحب العمل أن يمتهن، أو يحترف العمل الذي يزاوله[4] .

الشرط الثاني
أن يكون العامل تابعاً لصاحب العمل

يجب لسريان السلطة التأديبية على العامل،أن يكون تابعاً لصاحب العمل، وتعني تبعية العامل لصاحب العمل،[5]خضوع العامل في ممارسة عمله لإدارة وإشراف صاحب العمل،[6]الذي يملك إصدار الأوامر والتعليمات المتصلة بتنفيذ العمل المطلوب منه ، فقانون العمل ينطبق على علاقات العمل التي تتميز برابطة التبعية،[7] وهذه هي التبعية القانونية .

---

(١) د/ عبد الناصر توفيق العطار ، شرح أحكام قانون العمل، بدون ناشر، ١٩٨٤صـ٢٦ هامش٢.

- Antoine Mazeaud , droit du travail , Montchrestien , 2 édition 2000 p . 61 .

Gerard Couturier , droit du travail les relation collactive des travail . 2e puf , 1993 p . 48 .

(٢) الطعن رقم ٧٧٧ لسنة ٤٦ ق – جلسة ٢٧ / ٣ / ١٩٧٩ ، الموسوعة الذهبية للفكهاني وحسني، الإصدار المدني جـ٨ طـ١٩٨٢ ، الدار العربية للموسوعات رقم ٨٠ صـ٣٤ .

(٣) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٣ صـ٦٢ ، ٦٣ .

(٤) الطعن رقم ١٩٣ لسنة ٤١ ق جلسة ٢٤ / ٤ / ١٩٧٦ سـ٢٧ صـ١٠١٥ الموسوعة الذهبية للفكهاني وحسني جـ٨ ، رقم ٥٩ صـ٢٥ .

طعن ٨٢٤ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٠ / ٤ / ١٩٧٩ قضاء النقض في منازعات العمل . الهواري جـ٣ صـ٥ .

(٥) الطعن ٤٦٣ لسنة ٦٩ ق – جلسة ٢٧ / ١ / ٢٠٠٠ ، مجلة المحاماة ،العدد الثاني ٢٠٠٢ رقم ٢ صـ٣٠٣.

الطعن رقم ٣٤٩ لسنة ٧٠ ق – جلسة ١١ / ٢ / ٢٠٠٠ – مجلة المحاماة العدد الثاني ٢٠٠٢ رقم ٢ صـ٣٠٣ .

- Antoine Mazeaud . Droit du travail , op. cit . P . 68 .

(٦) الطعن رقم ٥٤٠ لسنة ٣٥ ق جلسة ٢ / ٢ / ١٩٧٢ سنة ٢٣ صـ١٢١ ، الموسوعة الذهبية للفكهاني وحسني جـ٨ رقم ٣٦ صـ١٦ .

(٧) Bernard Teyssié , Droit du travail , op . cit . P .23 p.84

وقد نص على ذلك قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فى مادته الأولى فقرة (أ) لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه " .

والتبعية القانونية تأخذ إحدى صورتين :

الصورة الأولى التبعية القانونية الفنية، وهي تعني خضوع العامل فى تنفيذ عمله، لتوجيه وإشراف صاحب العمل فى كل كبيرة وصغيرة متعلقة بفنيات العمل ، مما يقتضي إلمامه بفنيات العمل، بحيث يهيمن هذا الأخير على عمل العامل فى أصوله وجزئياته ، فيرسم خطة العمل ويوجهها ، ويشرف على العامل فى كل لحظة من لحظات العمل ، ويراقب حسن أدائه له ، ويتدخل كلما بدا له تقصير، أو إهمال، أو انحراف من جانب العامل ، وهذه هي التبعية فى أقصى صورها[١] وهذه الصورة من صور التبعية تؤدى إلى إخراج طائفة كبيرة من العمال من الخضوع لقانون العمل[٢] وهو ما يؤدي إلى تضييق نطاق تطبيق قانون العمل .

والصورة الثانية للتبعية القانونية هي: التبعية الإدارية أو التنظيمية؛ بأن يكون لصاحب العمل إصدار الأوامر، والتعليمات للعامل، وأن يخضع العامل لإدارة وإشراف صاحب العمل فيكتفى هذا الأخير بإدارة العمل وتنظيمه، ولو كان لا يعرف شيئا عن الناحية الفنية للعمل ، ويكون ذلك بأن يشرف على الظروف الخارجية للعمل ، فيعين مكانه ويحدد أوقاته[٣] ، ويقسم العمل على العمال إذا تعددوا ، ويقوم بالتفتيش عليهم بين الحين والآخر للتأكد من مراعاتهم للتعليمات المعطاة لهم،[٤] والخضوع للجزاءات التأديبية[٥] ومن ثم فإن هذه الصورة من التبعية لا تقتضي إلمام صاحب العمل بفنيات العمل، وهذه الصورة من صور التبعية على عكس سابقتها تؤدى إلى اتساع نطاق خضوع العمال لقانون العمل؛ والسلطة التأديبية لصاحب العمل .

---

(١) د/محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٣٩ صـ٥٤ . ٥٥ .

(٢) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ٤٨ .

(٣) André Brun , Henri Galland . Droit du travail . t . 1 , 2 édition 1978 . Sirey , p . 325 .

(٤) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٥) د/ همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، المرجع السابق، صـ٤١ .

والمقصود بالتبعية التي يجب أن تقوم بين العامل وصاحب العمل ،حتى تخضع العلاقة بينهما للأحكام الخاصة بقانون العمل؛ هي التبعية القانونية بمعنى الإشراف والرقابة التي يملكها صاحب العمل على العامل[١] .

ولا يلزم أن يكون العامل خاضعاً لصاحب العمل فى كل تفاصيل العمل ودقائقه ، وإنما يكفى أن يكون خاضعاً له بالنسبة إلى الظروف الخارجية التي تكتنف أداءه للعمل[٢] .

وفى مقابل التبعية القانونية بصورتيها، توجد أيضاً التبعية الاقتصادية وتعني: اعتماد العامل فى معيشته على الأجر الذي يتقاضاه، أي أن يكون الأجر هو المصدر الرئيسي ومن هذا يبدو أن فكرة التبعية الاقتصادية تنظر إلى أن العامل يحصل على مصدر رزقه كله، أو غالبيته من عمله، دون نظر إلى ما إذا كانت هناك سلطة إشراف من الطرف الآخر أو لا ، كما تنظر إلى أن العامل يكرس جهده ونشاطه لصالح صاحب العمل[٣] إلا أنه يترتب على الأخذ بالمعيار الاقتصادي للتبعية، اتساع نطاق تطبيق قانون العمل[٤] وسلطة صاحب العمل التأديبية .

هذا وقد استقر القضاء المصري على الأخذ بالتبعية القانونية الإدارية أو التنظيمية[٥]

ويذهب اتجاه آخر من الفقه إلى ضرورة المزج بين التبعية القانونية والاقتصادية، فالتبعية هي الانتماء أو المشاركة فى مشروع الغير . فالعامل هو من يحتل مركزاً فى

---

(١) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، صـ٥١ .
د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق،بند ٣٩ صـ٥٦ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق،صـ١٥ .

(٣) د/ توفيق حسن فرج صـ١٢٢ أشار اليه د/ عصام أنور ، أصول قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٤٣٦ .

(٤) André Brun , Henri Galland , Droit du travail , op . cit . p . 323 .

(٥) الطعن ١٥٢ لسنة ٥٠ ق جلسة ٨ / ٢ / ١٩٨١ ، مجموعة المكتب الفني السنة ٣٢ صـ٤٣١ .
طعن ١٨٤٢ سـ٤٩ جلسة ١١ / ٦ / ١٩٨٤ قضاء النقض فى منازعات العمل الهواري جـ٦ صـ٩٢٨ .
طعن ١٨٦٢ سـ٥٠ ق جلسة ٢١ / ٣ / ١٩٨٦ قضاء النقض فى منازعات العمل الهواري جـ٧ صـ١٣ ، ١٥ .

مشروع أياً كانت درجة استقلاله فى تنفيذ العمل . فبمجرد شغله لهذا المركز يفرض عليه الخضوع للالتزامات ،والتعليمات التي يستلزمها سير المشروع[١] .

وأعتقد فيما أرى أن هذا المعيار هو الأنسب، إذ أنه لا غرو من المزج بين التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية، حيث إن ذلك سوف يؤدي إلى الأخذ بمميزات كل منهما، وتلافى ما وجه اليهما من سلبيات، ويوفر الحماية لقطاع لا يستهان به من المجتمع وهذا هو الأهم .

الشرط الثالث

أن يتقاضى العامل أجراً نظير عمله

يتحدد نطاق تطبيق قانون العمل بالعمل المأجور، وهذا ما نصت عليه المادة الأولى من قانون العمل " كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر " والمادة(٣١) " وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر " فإذا كان العمل بدون أجر فلا يخضع لقانون العمل ولا يخضع العامل لسلطة صاحب العمل التأديبية .

والعامل قد يتقاضى الأجر من صاحب العمل، أو من غير صاحب العمل، وذلك كما فى حالة الاتفاق على أن يكون أجر العامل الوهبة التي يتقاضها العامل من عملاء المحل .

ويكون العمل مأجوراً إذا كان مقابل أجر وكان الأجر بسبب العمل[٢] فالأصل أن الأجر مقابل العمل[٣] إلا أن العامل قد يستحق الأجر رغم عدم قيامه بأداء العمل[٤] إذا وضع

---

(١) د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٩٤ صـ١٣٨ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ١٤ .

Alain Caille . La rupture du contrat de travail . o.p . cit . p . 17 .

Antoine Mazeaud . droit du travail . o.p . cit . p . 71 .

(٣) الطعن رقم ١٥٧ لسنة ٤ ق – جلسة ٢٨ / ١٢ / ١٩٧٥ ، الموسوعة الذهبية الإصدار المدني للفكهاني وحسني جـ٨ رقم ٥٤ صـ٢٣ .

(٤) طعن ٢٩٧لسنة ٥٢ ق جلسة ١٢ / ٤ / ١٩٨٧ قضاء النقض فى منازعات العمل الهواري جـ٧ ، صـ٢١ . =

العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل[1] وكان سبب عدم أدائه العمل راجعا إلى صاحب العمل وهذا ما نصت عليه المادة (٦٩٢) من القانون المدني " إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله فى الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل ، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله فى هذه الفترة، ولم يمنعه من العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل، كان له الحق فى أجر ذلك اليوم " والمادة (٤١ / ١) من قانون العمل الجديد " إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً " .

وقد يستحق العامل نصف الأجر؛ رغم عدم أدائه العمل إذا كان راجعاً إلى أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل، ويستفاد ذلك من نص المادة (٤١ / ٢) من قانون العمل الجديد " أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره " .

فالأجر يمثل مورد العامل الرئيسي؛ لذا يجب حمايته، إذا لم يتسبب فى وقف العمل بخطئه أو إرادته[2] .

فإذا تقاضى العامل أجراً عن عمله، وكان تابعاً فى أداء العمل لإشراف وإدارة صاحب العمل،[3] وكان هذا الأخير أحد أشخاص القانون الخاص، خضع العامل لقانون العمل، ولسلطة صاحب العمل التأديبية، سواء كان العمل الذي يؤديه عملاً عضلياً أو ذهنياً .

= طعن ١٣١٤ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٣ / ٣ / ١٩٨٦ قضاء النقض فى منازعات العمل الهواري جـ٧ ، صـ٢٨ .

(١) J . Rivero et J . Savatier , droit du travail , themis , 1978 , p . 421 .

(٢) J . Rivero et J . Savatier , droit du travail , o.p . cit . p . 420 .

(٣) الطعن ١٠١٧ لسنة ٤٧ ق – جلسة ٢٢ / ١١ / ١٩٨٢ مجموعة المكتب الفني سنة ٣٣ صـ١٠٢٠ .
الطعن رقم ١٣٧ لسنة ٧٠ ق – جلسة ١٧ / ١٢ / ٢٠٠٠ – مجلة المحاماة العدد الثاني ٢٠٠٢ صـ٢٧٧ .

طرق تحديد الأجر :

يتم تحديد الأجر إما باتفاق الطرفين أو بتحديد القاضي :

الطريقة الأولى : اتفاق الطرفين

الأصل أن يتفق المتعاقدان على تحديد الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله، ولا يشترط فى الأجر أن يكون مبلغا نقديا، فقد يكون الأجر عينيا، فكل شيء ذو قيمة مالية يعتبر أجراً شريطة أن يكون معينا تعينا كافيا ونافيا للجهالة، وألا يكون متعارضا مع النظام العام أو الآداب،[1] وإن كان الغالب فى الواقع هو الأجر النقدي .والحق فى الأجر يرتبط فى حد ذاته بتقديم العمل بغض النظر عن وجود عقد عمل صحيح من عدمه، فإذا وجد هذا العقد الصحيح كان السبب القانوني لطلب الأجر، وإذا كان باطلا فإن التزام صاحب العمل بأداء الأجر يجد أساسه فى نظرية الإثراء بلا سبب[2] .

ويستوي فى تحديد الأجر أن يكون صراحة أو ضمنا. وقد يتم تحديد الأجر بطرق عدة، فقد يتحدد على أساس الزمن، أو على أساس إنتاج العامل، أو على أساس نسبة معينة من الربح .

وإذا اتفق الطرفان على الأجر، فلا يجوز تعديله إلا باتفاق الطرفين طبقا لنص المادة (١٤٧) مدني فالعقد شريعة المتعاقدين، إلا أن ذلك مشروط بالا يقل الأجر عن الحد الأدنى للأجر الذي يحدده القانون .

هذا وقد حددت المادة (١/ج) من قانون العمل الموحد الجديد عناصر الأجر

"الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا ، نقدا أو عينا ، ويعتبر أجرا على الأخص ما يلي :

١- العمولة التي تدخل فى إطار علاقة العمل .

---

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٤١ .

د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٤٤ صـ ١٦٢ .

(٢) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٤٧ صـ ١٦٣ .

٢- النسبة المئوية وهى: ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

٣- العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها .

٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل، دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .

٥- المنح: وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفاءته، متى كانت هذه المنح مقررة فى عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو فى الأنشطة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه، متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .

٦- البدل: وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف، أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أداء عمله.

٧- نصيب العامل فى الأرباح .

٨- الوهبة التى يحصل عليها العامل؛ إذا جرت العادة بدفعها، وكذلك لها قواعد تسمح بتحديدها وتعتبر فى حكم الوهبة النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية "

والعناصر الواردة بتلك المادة لم ترد على سبيل الحصر، وإنما وردت على سبيل المثال،ويستفاد ذلك من عبارة " ويعتبر أجرا على الأخص ما يلي "

الطريقة الثانية : طبقا للقانون

إذا لم يتفق الطرفان على الأجر صراحة أو ضمنا أو على أسس تحديد الأجر، فإن ذلك لا يحول دون انعقاد عقد العمل، سواء كان إغفال تحديد الأجر سهوا أو عمدا، إذا انتفت نية تبرع العامل بالأجر، وحدث خلاف بينهما بشأن الأجر المستحق، ففى هذا الفرض يقوم القاضي بتقدير أجر العامل وفق أسس حددها له القانون فى المادة (١/٦٨٢) مدني " إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة

وعرف الجهة التي يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة" .

ويستفاد من ذلك النص أن القاضي يقوم بتحديد أجر العامل وفقا لأحد المعايير الآتية:

الأول : أجر المثل بمعنى أن يقوم القاضي بتحديد أجره مثل أجر عامل زميل له يقوم بنفس العمل، وبذات مؤهلاته وخبراته عند صاحب العمل أيضا .

الثاني : يتم تحديده وفقا لعرف المهنة، وعرف الجهة التى يمارس فيها العامل عمله، ويتم التحديد بالأمرين معا .

الثالث : مقتضيات العدالة وفيه يتعين على القاضي أن يأخذ فى اعتباره كافة الظروف، مثل نوع العمل الذي يمارسه العامل، ومدى الجهد الذي يبذله ،والمؤهلات التى يتطلبها العمل ومكانه، وما يدره على صاحب العمل من ربح [1]

ويتقيد القاضي فى هذا التحديد بألا يكون أقل من الحد الأدنى للأجور، الذي يقوم بوضعه المجلس القومي للأجور أيا كان المعيار الذي يتم التحديد على أساسه ، وقد يقوم القاضي أيضا بتحديد الأجر، رغم وجود اتفاق بين الطرفين على تحديد الأجر، وذلك إذا كان أساس تحديد الأجر نسبة من الربح ولم يتحقق ربح، ففى هذه الحالة يستحق العامل أجراً رغم عدم تحقق الربح، لأن ذلك لا يحرمه من استحقاق الأجر الذي يعتبر عنصرا جوهرياً فى عقد العمل[2]

ونظر لأهمية الأجر فى حياة العامل، فقد فرض القانون العديد من القيود التى تضمن استيفاء هذا الأجر، وتتمثل أهم هذه الضمانات فيما يلي :

---

(١) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١١١ صـ ١٤٥ .

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٠٥ صـ ١٣٩.
د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٦٦ صـ ١٨٢ .

ضمانات استيفاء الأجر :

نظراً لأهمية الأجر فى حياة العامل فقد فرض القانون العديد من القيود التي تضمن استيفاء هذا الأجر، وتتمثل أهم هذه الضمانات فيما يلي:

أولا : تقرير امتياز لأجر العامل :

فطبقا لنص المادة(٧) من قانون العمل الجديد الموحد " تكون للمبالغ المستحقة للعامل، أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية،والمبالغ المستحقة للخزانة العامة . ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار اليها فى الفقرة السابقة "

ويستفاد من النص سالف الذكر أنه قد قرر امتياز عام لمستحقات العامل على جميع أموال صاحب العمل، سواء كانت منقولات،أو عقارات،بحيث يجوز للعامل استيفاء مستحقاته من ثمن هذه الأموال،ولا يقف الأمر عند هذا الحد فقط، بل أنشأ المشرع بموجب الفقرة الثانية من المادة سالفة الذكر استثناء من الأصل العام المقرر، بأن جعل امتياز أجر العامل مقدم على المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة. ومن الجدير بالذكر أن الامتياز المقرر للعامل لا يعطيه الحق فى تتبع الأموال التى تخرج من يد صاحب العمل،[1] ولهذا فلا يخضع لنظام الشهر، ولا يجب قيده ومع ذلك فهو يمنحه أفضلية عن أى امتياز خاص، أو حق رهن رسمي مهما كان تاريخ قيده [2]

ثانيا : تضامن أصحاب العمل :

ختى يضمن المشرع أقصى قدر من الحماية لمستحقات العامل طرف صاحب العمل، والتي تشمل بالطبع أجر العامل،قرر تضامن أصحاب العمل فيما بينهم للوفاء بهذه المستحقات وهذا التضامن له ثلاث صور :

---

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٣٦٨ .

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٣٦٥ صـ ٤٦١ .

الأولى : تعدد أصحاب العمل :

طبقا لنص المادة (١/٨) عمل " إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون "

ويتضح أن هذا النص قد واجه حالة تعدد أصحاب العمل، وجعلهم مسئولين بالتضامن فيما بينهم فى الوفاء بأجر العامل، فيجوز للعامل الرجوع عليهم جميعا، أو الرجوع على أحدهم حسب ما يتراءى له، ويحقق مصلحته، ولا يستطيع أيهم التهرب بناء على أنه لا يرتبط بالعامل[١]

الثانية : تنازل صاحب العمل :

طبقا للمادة (٢/٨) عمل " ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة اليه كلها،أو بعضها،متضامنا معه فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون"

فإذا قام صاحب العمل بالتنازل عن أعماله أو بعضها، كان متضامنا مع المتنازل اليه الجديد فى الوفاء بأجر العامل، وذلك حتى لا يكون هذا التنازل وسيله لتهرب صاحب العمل من التزاماته، فيجوز للعامل أن يرجع على أيهما، دون أن يحق لمن يرجع عليه العامل الاعتراض على ذلك .

ويستوي أن يكون هذا التنازل بمقابل مثل المقاولة من الباطن أو بدون مقابل مثل نيابة الغير عن صاحب العمل فى القيام بعمله[٢].

الثالثة : مسئولية الخلف مع السلف :

نصت على هذه الحالة المادة (٣/٩) عمل " ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود "

---

(١) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٥٥ صـ ٢٨١ .

(٢) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٧١٠ ، صـ٨٨٢ .

فإذا انتقلت ملكية المنشأة؛ يكون أصحاب العمل السابقون والحاليون مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بأجر العامل .

ولكن هل يشترط أن يكون هذا الانتقال إراديا ؟

أجابت على هذا السؤال محكمة النقض المصرية [1] " حيث أن الطاعنة تنعي بالسبب الأول من أسباب الطعن على القرار المطعون فيه الخطأ فى تطبيق القانون ٠ وفى بيان ذلك تقول إن القرار أقام قضاءه بإلزامها بالمنحة السنوية على سند من نص المادة ٨٥ من القانون رقم ٩١لسنة١٩٥٩ ٠ وإذا كان نص هذه المادة لا يتضمن مسئولية رب العمل – الذي آلت ملكية المنشأة اليه – عن حقوق العاملين فيها التي رتبت لهم قبل انتقال الملكية إلا حيث يكون انتقال الملكية قد تم بتصرف إرادي ، وكانت ملكية موجودات الشركة قد آلت إلى الطاعنة بالبيع بالمزاد فإن إعمال القرار المطعون فيه لنص المادة ٨٥ سالفة الذكر ينطوي على خطأ فى تطبيق القانون .

وحيث أن هذا النعي فى غير محله ذلك لأنه لما كان القرار المطعون فيه قد خلص فى حدود سلطاته الموضوعية إلى أن المنشأة وإن كانت قد بيعت بطريق المزاد، فإن بيعها كان شاملا حقوقها والتزاماتها مع استمرار بقاء عقود استخدام عمالها قائمة بما يستوجب مسئولية الخلف متضامنا مع السلف عن حقوق هؤلاء العمال وفق ما تنص عليه المادة ٨٥ من قانون العمل رقم٩١ لسنة١٩٥٩ فإن النعي بهذا السبب يكون على غير أساس .مما يتعين معه رفض الطعن ".

ومن ثم تقوم مسئولية الخلف ، أيا كانت وسيلة انتقال المنشأة اليه، طبقا لصريح نص المادة (٦) من قانون العمل المصري الموحد الجديد .

فانتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره، بأي تصرف مهما كان نوعه، لا يؤثر فى عقد العمل ويبقى العقد قائما بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد، كما لو

---

(١) الطعن رقم ١٣٨٨ لسنة ٤٩ ق ، جلسة ١٩٨٠/٦/٨ ، مجموعة أحكام النقض، السنة٣١ قاعدة ٣١٦ صـ ١٦٩٤ – ١٦٩٧.

كان أبرم معه منذ البداية ، وينصرف اليه أثره ويكون مسئولا عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة للعامل فى ذمة صاحب العمل [1]

ولا تقتصر صور التصرف فى المنشأة، على إدماج المنشأة فى غيرها ، أو انتقالها بالإرث، أو الوصية، أو الهبة، أو البيع، أو النزول، أو الإيجار؛ حيث أن هذه الصور قد وردت فى المادة التاسعة من قانون العمل المصري الموحد الجديد على سبيل المثال، وليس الحصر، ويستفاد ذلك من عبارة " أو غير ذلك من التصرفات " فتنعقد مسئولية الخلف الخاص إذا انتقلت اليه المنشأة لأي سبب آخر حتى ولو لم يرد ذكره فى النص، ويستوي أن يكون عمل إرادي أو نص فى القانون[2]

ويشترط لانعقاد مسئولية الخلف الخاص توافر شرطين :

١- حدوث تغيير فى صاحب العمل.

٢- سريان عقد العامل عند التغيير.

وسوف نتناولهما بشيء من التفصيل .

الشرط الأول : حدوث تغيير فى صاحب العمل :

يجب أن يحدث تغيير فى شخص صاحب العمل ، وذلك بأن يحل شخص جديد محل صاحب العمل السابق ، بأن يسند له إدارة المنشأة واستغلالها سواء انتقلت اليه ملكية المنشأة أو إدارتها أو استغلالها [3].

---

(١) الطعن رقم ١٨٨١ لسنة ٥٢ ق ، جلسة ١٩٨٧/٦/١٤ ، مجموعة أحكام النقض، السنة٣٨قاعدة ١٧٥ صـ ٨٢٩ - ٨٣٢.

(٢) محمد عزمي البكرى، مدونة الفقه والقضاء فى قانون العمل الجديد ١٣٧ لسنة ١٩٨١، جـ١ ، المكتبة القانونية ١٩٨٦/١٩٨٥ بند ٢٨٦ صـ ٣٩٦ .

(٣) د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، مسئولية الخلف الخاص عن أثار عقد العمل ، دار النهضة العربية ٢٠٠١ صـ٦٣ .

الشرط الثاني : سريان عقد العامل عند التغيير :

يجب أن يكون عقد العامل ساريا وقت انتقال ملكية المنشأة للخلف الخاص ، فإذا انتهى عقد العمل قبل حدوث تغيير فى شخص صاحب العمل لا يسرى حكم المادة التاسعة ولا يكون الخلف الخاص مسئولا قبل هذا العامل ، الذى يقتصر حقه فى الرجوع على صاحب العمل السابق فقط ، ولا يستطيع الرجوع على خلفه الخاص .

ورغم أن هذا الشرط لم يرد ذكره فى النص إلا أنه يبدو أمرا منطقيا وقد استقر الفقه على ضرورة توافره [1].

ولا يجوز الاتفاق على استبعاد مسئولية الخلف سواء ورد هذا الاتفاق بعقد العمل المحرر بين العامل وصاحب العمل ، أو بعقد نقل المنشأة من صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد، وذلك لتعلق مسئولية الخلف الخاص بالنظام العام، وأن مخالفة ذلك يترتب عليها بطلان هذا الاتفاق بطلانا مطلقا.

ثالثا : إعطاء العامل الحق فى الدعوى المباشرة :

القاعدة أن العامل لا يستطيع الرجوع على المدين لصاحب العمل إلا بموجب الدعوى غير المباشرة، لكن المشرع خرج على هذه القاعدة ، ضمانا لاستيفاء العامل أجره وأعطى العامل الحق فى الرجوع بدعوى مباشرة، ويستفاد ذلك من المادة (٦٦٢) من القانون المدني:

١- " يكون للمقاولين مِن الباطن، والعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول، فى تنفيذ العمل حق مطالبة رب العمل مباشرة، بما لا يجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى، ويكون لعمال المقاولين من الباطن مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلي ورب العمل .

---

(١) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٧٠٦ صـــ٨٧٨ .

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل جـــ١ عقد العمل ، منشأة المعارف، ١٩٦٤ بند ١٢٧ صـــ٥٥٦ .

د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، مسئولية الخلف الخاص ، المرجع السابق، صـــ٦٨.

٢- ولهم فى حالة توقيع الحجز من أحدهم تحت يد رب العمل، أو المقاول الأصلي، امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي، أو للمقاول من الباطن وقت توقيع الحجز ويكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه،ويجوز أداء هذه المبالغ اليهم مباشرة.

٣- وحقوق المقاولين من الباطن والعمال المقررة بمقتضى هذه المادة مقدمة على حقوق من ينزل له المقاول عن دينه قبل رب العمل "

فيجوز لعمال المقاول الرجوع على صاحب العمل، وكذلك لعمال المقاول من الباطن الرجوع على المقاول الأصلى؛ وصاحب العمل، ويكون هذا الرجوع فى حدود المبلغ المدين به دون أن يتجاوزه .

وتقدم حقوق العمال على من ينزل له المقاول عن دينه، ويكون لهم سلطة تتبع الحق الذي يرد عليه حقهم فى أي يد يكون، ولا يحتج عليهم بحوالة هذا الحق، ولو تمت قبل توقيع الحجز تحت يد صاحب العمل [١].

وتتمثل الميزة الهامة لهذه الدعوى؛ فى أن العامل يستأثر وحده بالمبالغ التي تسفر عنها الدعوى [٢]، دون مزاحمة من دائني المقاول من غير العامل، فما يحكم به لا يمر بذمة المقاول[٣] ؛ كما إنها تضمن حماية للعامل من الخضوع لقسمة الغرماء فى اقتضاء المستحق له من الحق الثابت لمدينه فى ذمة الغير، فهي لا تهدف الى المحافظة على الضمان العام .

وتعتبر الدعوى المباشرة فى الحالة التي يكون فيها حق المدين ناشئا عن عقد فى ذمة مدين المدين خروج على قاعدة الأثر النسبى للعقود .

وتنشأ بسبب هذه الدعوى ثلاث علاقات هي :

---

(١)محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٣٤٨ صـ ٤٦٤ .

(٢) د/ عبد المنعم البد راوي ، النظرية العامة للالتزام ،جـ٢ أحكام الالتزام ،بدون ناشر ١٩٩٣ صـ١٣٣.

(٣) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٥٧ صـ ٢٨٣ .

١ـ العلاقة بين الدائن (العامل) ومدين المدين (المقاول الأصلي أو صاحب العمل) :

وهي العلاقة التي تنشأ بين العامل بصفته دائنا وبين مدين مدينه، الذي قد يكون المقاول الأصلي أو صاحب العمل ، ويعتبر العامل دائن مضاف الى الدائن الأصلي، ويترتب على ذلك :

إن العامل يرفع هذه الدعوى باسمه شخصيا، بصفته صاحب الدين وليس باسم مدينه، ولا يشترط فيها رجوع العامل على مدينه أولا، كما لا يشترط إعسار مدينه ،ولكن يجب أن يكون دين العامل مستحق الأداء، بغض النظر عن وجود سند تنفيذي بيد العامل من عدمه ٠

يستأثر العامل بفائدة الدعوى المباشرة، دون مزاحمه من باقي دائني المدين ، ويكون لمدين المدين دفع دعوى العامل، بجميع الدفوع الخاصة بالدائن بالإضافة الى الدفوع الخاصة بالمدين [١] ٠

هذا بالإضافة الى أنه يكون لمدين مدين العامل الوفاء بالدين للعامل (الدائن) ، وهذا الوفاء يكون مبرأ لذمته قبل المدين ، كما يجوز له الوفاء بالدين للمدين قبل أن ينذره العامل بالوفاء ٠

٢ ــ العلاقة بين الدائن (العامل) والمدين (المقاول من الباطن أو المقاول الأصلي) :

فى هذه العلاقة يبقي المدين سواء كان المقاول من الباطن أو من المقاول الأصلي مدينا للعامل ، ومن ثم يكون للعامل مدينان ،مدينه ومدين مدينه٠

فإذا قام الدائن باستيفاء حقه من مدينه ، تبرأ ذمة مدين مدينه قبل الدائن ، وإذا قام مدين المدين بالوفاء بالديــن الذي فى ذمتــه للدائن ، ولم يكن كافيا للوفاء بدين الدائن كان للعامل، الرجوع على مدينه بما لم يتم سداده من دينه ٠

---

(١) د/ عبد الرزاق السنهورى ، الوسيط فى شرح القانون المدني ، ج٢ نظرية الالتزام بوجه عام، المجلد الثاني آثار الالتزام ، دار النهضة العربية ١٩٨٢ ، بند ٥٦٤ صـــ١٢٩٤ .

٣- العلاقة بين المدين (المقاول من الباطن أو المقاول الأصلي) ومدين المدين (المقاول الأصلي أو صاحب العمل) :

فى هذه العلاقة يظل المدين سواء كان المقاول من الباطن أو المقاول الأصلي، دائنا لمدينه (المقاول الأصلي أو صاحب العمل) ، ومن ثم يكون لمدين المدين دائنان، وهما المدين والعامل وبالتالى :

يستطيع مدين المدين أن يوفى بدينه للمدين، قبل إنذار الدائن لمدين المدين بالوفاء، ويكون هذا الوفاء مبرأ لذمته فى مواجه الدائن ، وتسري المخالصة فى حق العامل حتى لو كانت غير ثابتة التاريخ [١] .

إذا انقضي الدين الموجود فى ذمة مدين المدين للمدين، لأي سبب من أسباب انقضاء الالتزام ، كان هذا الانقضاء ساريا فى حق العامل ، كما تسري حوالة المدين للدين الموجود له فى ذمة مدين المدين فى حق العامل إذا كانت سابقة على إعلان الدائن بالوفاء .

---

(١) د/ عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط فى شرح القانون المدني ، ج٢ نظرية الالتزام بوجه عام، المجلد الثاني آثار الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٦٦ صـ١٢٩٦ .

المبحث الثاني

الاستثناء من الخضوع للسلطة التأديبية لصاحب العمل

تمهيد وتقسيم :

استثنى المشرع لجوازمن العمال من الخضوع للسلطة التأديبية لصاحب العمل، ويرجع سبب استثنائهم من الخضوع للسلطة التأديبية لصاحب العمل؛ إلى عدم خضوعهم لأحكام قانون العمل،أو لوجود نظم تأديبية خاصة بهم، أو لخضوعهم لقانون النيابة الإدارية .

ومن ثم يمكن تقسيم العمال المستثنين من الخضوع للسلطة التأديبية لصاحب العمل التأديبية إلى ثلاث فئات، نتناول كل منهما فى مطلب مستقل .

المطلب الأول : العمال المستثنون من الخضوع للسلطة التأديبية لصاحب العمل، لعدم خضوعهم لقانون العمل .

المطلب الثاني : العمال المستثنون من الخضوع للسلطة التأديبية، لوجود نظم تأديبية خاصة بهم.

المطلب الثالث : العمال الخاضعون لقانون النيابة الإدارية .

المطلب الأول

العمال المستثنون لعدم خضوعهم لقانون العمل

نص قانون العمل الموحد على هذا الاستثناء فى مادته الرابعة " لا تسري أحكام هذا القانون على :

ب- عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم .

ج- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً . "

فعلى الرغم من توافر شروط خضوع صائغي الطائفتين لقانون العمل إلا أن المشرع قد استثناهما من الخضوع للقانون المذكور ، وأخضعهما للقانون المدني، ومن ثم فإن هذا الاستثناء يمتد إلى أحكام السلطة التأديبية الواردة فى قانون العمل أيضاً .

وسوف أتناول كل فئة منهما فى فرع مستقل

الفرع الأول

عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم

هذه الطائفة استثنتها الفقرة (ب) من المادة الرابعة من قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ،ويقصد بخدم المنازل: العمال الذين يزاولون عملهم بصفة منتظمة داخل منزل معد للسكن الخاص، ويغلب على أعمالهم الطابع المادي[١] وعرفت أيضاً طائفة من هم فى حكم خدم المنازل بأنهم العمال الذين يقومون بأعمال تتعلق بخدمة المنزل، ولكن لا تتوافر فيهم شروط الخدم؛ بمعنى أن يكون عملهم خارج المنزل أو فى مكان ملحق به[٢] .

ومما تقدم نستطيع التوصل إلى الشروط الواجب توافرها فى العمال، الذين يطلق عليهم عمال الخدمة المنزلية، ومن فى حكمهم وتتمثل فى شرطين .

الشرط الأول : أن يباشروا عملهم داخل المنزل، أو أحد ملحقاته .

الشرط الثاني : أن يكون عملهم مادياً .

الشرط الأول : أن يباشروا عملهم داخل المنزل أو أحد ملحقاته

يجب أن يكون مكان مباشرة عمل هذه الطائفة من العمال قاصراً على المنزل، أو أحد ملحقاته وذلك حتى ينطبق عليهم الاستثناء، ولا يخضعوا لأحكام قانون العمل، ومن ضمنها بالطبع السلطة التأديبية لصاحب العمل ،والعلة من وراء تقرير هذا الاستثناء، أن هذه الطائفة بحكم مكان أداء عملها، سواء كان فى المنزل ،أو أحد ملحقاته تتمكن من معرفة أدق أسرار مخدوميهم الشخصية ،وتطلع على كل كبيرة وصغيرة فى حياتهم، وهذا ما يقتضي إخضاعهم لقانون خاص يراعي فى أحكامه طبيعة عملهم .

---

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٦٨ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٦٩ .

وهذه الطائفة تمتد لتشمل البستاني،[1] وخفير المسكن الخاص،[2] وسائق السيارة الخاص[3] .

الشرط الثاني : أن يكون عملهم ماديا

كما يجب أن يكون العمل يدوياً؛ حيث إن عمل الخادم يقتصر على العمل اليدوي فقط، والغرض منه قضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه[4] .

فإذا كان العمل ذهنياً، أو تغلب عليه الناحية الذهنية، فلا ينطبق على العامل لفظ الخادم .

ومن ثم فلا يعتبر فى حكم خدم المنازل السكرتير الخاص (وكاتب الدائرة)، والمدرس الخاص،[5] فهؤلاء جميعاً يخضعون للسلطة التأديبية لصاحب العمل .

فى حين ذهب اتجاه آخر من الفقه إلى أنه يعد فى حكم الخادم من يكون عمله بصفة منتظمة داخل المنزل الخاص، بالرغم من أن عمله ذهني مثل المدرس الخاص وأمين المكتبة[6] .

---

(١) بورسعيد الجزئية فى ١٦ / ٩ / ١٩٦٢ ، موسوعة الهواري جـ٢ صـ٣٦ رقم ٣٦ .

(٢) القاهرة الجزئية فى ٢٥ / ١ / ١٩٥٦ مدونة الفكهاني ، جـ١ مجلد ١ صـ٧٩ رقم ٥٦ .

(٣) القاهرة الجزئية فى ٣ / ٣ / ١٩٦٠ ، موسوعة الهواري جـ١ صـ٥٠ رقم ٤٣ .
الجيزة الابتدائية فى ٢٦ / ٣ / ١٩٦٠ ، موسوعة الهواري جـ١ صـ٤٩ رقم ٤١ .

(٤) القاهرة الابتدائية فى ٢٥ / ١١ / ١٩٥٧ مدونة الفكهاني جـ١ صـ٦٣ رقم ٣٤ .

(٥) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١١٠ ، صـ١٦١ .
د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٨٩ ، صـ١٠٢ .
د/ أحمد حسن البرعي ، الوجيز فى القانون الاجتماعي دار النهضة العربية طـ١٩٩١ / ١٩٩٢ ، صـ١٥٠ .

(٦) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٦٩ .

الفرع الثاني
أفراد أسرة صاحب العمل

لقد نصت المادة الرابعة من قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه " لا تسري أحكام هذا القانون على :
جـ : أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً ."

وبموجب هذا النص فإن هذه الطائفة من العمال؛ لا تخضع للسلطة التأديبية لصاحب العمل، ولا لأحكام قانون العمل الموحد، وذلك بعد أن كان قانون العمل الملغي ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يستثنيهم من الخضوع لأحكام عقد العمل الفردي فقط .

ومن المنطقي أن هذا الاستثناء لا ينطبق إلا على أفراد أسرة صاحب العمل الطبيعي فالشخص الاعتباري لا يستطيع تكوين أسرة، والعلة التي سيقت لتبرير هذا الاستثناء أن رابطة القرابة التي تربط بين صاحب العمل والعامل أقوى من رابطة القانون ، وأن إخضاع هذه العلاقة لقانون العمل سوف يؤدي إلى إفساد روابط الأسرة .

ويرى البعض ضرورة إبقاء استثناء أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج ، والزوجة، وأصول صاحب العمل، وفروعه الذين يعولهم فعلاً ، لأن علاقتهم بصاحب العمل ليست علاقة عمل مجردة ، بل هي مصبوغة بقرابته المباشرة لهم وإنفاقه عليهم[١] .

إلا أن الرأي الراجح فى الفقه يرى ضرورة إلغاء هذا الاستثناء لانتفاء علته. وهذه العلة تكون مقبولة؛ لو أخرج المشرع هذه العلاقة من نطاق القانون عموماً وهو ما لا يتوافر، حيث إن هؤلاء العمال يخضعون لأحكام المجموعة المدنية المنظمة لعقد العمل[٢] .

فيلاحظ أحياناً أن القرابة تكون مصدراً للاستغلال ، كما أن القرابة لا يجب أن تكون سبباً للحرمان من المزايا التي يقررها القانون، ويتمتع بها العمال الغرباء[٣] .

---

(١) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١١٢ ، صـ١٦٤ .
(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٥ صـ٧٣ .
(٣) د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٩١ صـ١٠٤ .

ويجب لخضوع العامل لهذه الطائفة توافر شرطين:

الشرط الأول : أن يكون العامل من أفراد أسرة صاحب العمل .

الشرط الثاني : أن يعول صاحب العمل العامل فعلاً إعالة فعلية أياً كان مصدر هذه الإعالة، سواء كانت اتفاقية، أو قانونية، ولا يشترط الإقامة معاً(١) .

وأعتقد مع بعض الفقهاء عدم توافر أى حكمة من هذا الاستثناء،(٢) خصوصاً أن أساسه وجود علاقات طيبة قد يهدمها القانون ، فإذا كان صاحب العمل لا ينفذ التزامه القانوني انتفت علة الاستثناء، ووجب حماية العامل القريب فى مواجهة صاحب العمل الذي لا يراعي صلة القرابة ، فكيف تستبعد الحماية القانونية على أساس رعاية عائلية غير قائمة فعلاً(٣) ،خاصة وأن المشرع قد أخضع هذه الطائفة للقانون المدني، فكان من الأولى إخضاعها لقانون العمل.

---

(١) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١١٣ ، صـ١٦٤ .

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٣) د/ حسام الدين الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٩٣ صـ١٠٧ .

المطلب الثاني

العمال المستثنون لوجود نظم تأديبية خاصة بهم

يرجع سبب استثناء هذه الطوائف من العمال من الخضوع للسلطة التأديبية لصاحب العمل، إلى خضوع هذه الطوائف من العمال إلى أحكام خاصة تنظم تأديبهم، ومن ثم لا يدخلون فى نطاق هذا البحث .

وسوف أتناول منها ما يلي

الفرع الأول

العاملون بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة

لقد نص قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على استبعاد هذه الطائفة من الخضوع لأحكامه فى مادته الرابعة التي جرى نصها :

" لا تسري أحكام هذا القانون على :

أ- العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة " .

ويرجع السبب فى استبعاد قانون العمل عموماً، والسلطة التأديبية لصاحب العمل على وجه الخصوص، من التطبيق على العاملين بأجهزة الدولة، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة، إلى الطبيعة الخاصة التي تربط الدولة بموظفيها، وإلى طبيعة قانون العمل ذاته،الذي نشأ لحكم العلاقة التي تنشأ بين صاحب العمل الخاص والعامل(١) .

وقد قصر المشرع الفرنسي تطبيق قانون العمل على العلاقات التي تنشأ فى المشروعات الخاصة، بين صاحب العمل والعامل الذي يعمل تحت إشراف صاحب العمل، ومن ثم فإن عمال القطاع العام لا يطبق عليهم قانون العمل(٢) .

ومن ثم فإن هذه الطائفة من العمال تخرج عن نطاق البحث لخضوعها لقواعد تأديب خاصة بها .

---

(١) د/ محمد على عمران ، الوسيط شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، صـ٣٣ .

(٢) Alain Caille , La rupture du contrat de travail , o.p . cit . p . 32 .

الفرع الثاني

العاملون بالمدارس الخاصة

نصت المادة(٦٧) فى الفقرة الأخيرة من القانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون التعليم[١] على ما يلي :

" يصدر بتنظيم علاقة العمل بين العاملين فى المدرسة الخاصة، وصاحبها قرار من وزير التعليم بعد أخذ رأى وزير القوى العاملة " .

ونفاذاً لهذا النص صدر قرار وزير التربية والتعليم رقم ٣٠٦ لسنة ١٩٩٣[٢] الذي نص على أحكام خاصة بتأديب العاملين بالمدارس الخاصة بمصروفات فى الفصل الخامس (التأديب وإنهاء الخدمة) المواد من(٨٢) الى (٨٨) من الباب السادس[٣] .

الفرع الثالث

العاملون فى المنظمات الدولية

استقر الرأي الغالب فى الفقه[٤] على أن العاملين فى المنظمات الدولية لا ينطبق عليهم قانون العمل المصري ؛حيث إن هؤلاء العمال بطبيعة الحال ينتمون إلى جنسيات مختلفة ؛ وإن إخضاعهم لقانون العمل المصري يتنافى من استقلال الموظف الدولي، الذي يتعين أن يكون ولاءه للمنظمة الدولية :

---

(١) الجريدة الرسمية ، العدد ٣٤ فى ٢٠ أغسطس ١٩٨١ .

(٢) الوقائع المصرية ، العدد ٢٠٢ (تابع) فى ٨ سبتمبر ١٩٩٤ .

(٣) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢١٨ صـ٢٧٩ هامش ٣ .

(٤) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٧ صـ٨٢ .

د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٩٤ صـ١٠٨ .

د/ عبد العزيز المرسي ، شرح أحكام قانون العمل ، بدون ناشر ،٢٠٠١ ، صـ٩٠ .

د/صلاح محمد دياب ، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، دار النهضة العربية ط٢٠٠٢ صـ٥١ ، ٥٢ .

المطلب الثالث

العمال الخاضعون لقانون النيابة الإدارية

طبقاً لقانون النيابة الإدارية ١٩ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون ١٧٢ لسنة ١٩٨١ يخضع عمال بعض المنشآت الخاصة لقانون النيابة الإدارية .

١- العاملون بالهيئات العامة .

٢- العاملون بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية .

٣- العاملون فى شركات القطاع العام، أو الشركات التي تساهم فيها الحكومة، أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥ % من رأس مالها،أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح .

٤- أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية، والمشكلة طبقاً لقانون العمل وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين وفقاً لأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ .

وبالنسبة لهؤلاء يفرق بين فرضين :

الأول : إذا اتصلت المخالفة التي ارتكبها أحد هؤلاء العمال بالنيابة الإدارية، فتغل يد صاحب العمل حتى تنتهي النيابة من التحقيق، وتصدر قرارها إما بحفظ التحقيق، أو بأن المخالفة تستحق أحد الجزاءات التي يملكها صاحب العمل فترسل له التحقيق .

الثاني : إذا لم تتصل المخالفة بالنيابة الإدارية ففى هذا الفرض لا يلتزم صاحب العمل بإبلاغ النيابة الإدارية ،وله إجراء التحقيق اللازم، وتوقيع أحد الجزاءات التي يملكها .

والهدف من إخضاع هؤلاء العمال لقانون النيابة الإدارية، إحكام الرقابة[١] وتعقب المخالفات التي قد تتغاضى عنها الإدارة، إما توطأ،أو إهمالاً[٢] نظراً لأهمية الدور الذي تقوم به هذه المنشآت، أو لالتزام الدولة بحد أدنى من الأرباح، أو المساهمة فى رأس المال[٣] .

---

(١) د/ فاطمة الرزاز ، دروس فى قانون العمل ، دار القلم ،٢٠٠٤ صـ٢٤٣ .

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٥٦ صـ٣٤١ .

(٣) د/عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، دار النهضة العربية ١٩٨٩ ، صـ٢١١ .

الفصل الثاني
تقييد السلطة التأديبية بتحديد الخطأ التأديبى

تمهيد وتقسيم :

تبدو أهمية الفعل الذي يرتكبه العامل، ويعتبره صاحب العمل خطأ تأديبيا فى كونه السبب المحرك لاستعمال السلطة التأديبية، وتدور معه السلطة التأديبية وجوداً وعدما، فإذا وجد الخطأ وقع الجزاء، وإذا انتفى الخطأ انتفى الجزاء أيضا .

وحيث إن صاحب العمل هو الذي ينفرد بتحديد الفعل الذي يعتبر خطأ تأديبيا دون أن يشاركه أحد فى هذا التحديد، فما هو معيار تحديده للخطأ ؟ وهل يقتصر على الأفعال التي يرتكبها العامل داخل العمل وفى أوقاته ؟ أم أنه يمتد ليشمل الأفعال التي يرتكبها العامل خارج مكان العمل ووقته ؟ وهل يمكن لصاحب العمل أن يعتبر ممارسة العامل لحياته الخاصة، أو حقوقه أخطاء تأديبية ؟ وهل يكون صاحب العمل فى هذا التحديد طليقا من كل قيد ؟

أو أنه يكون مقيدا فى تحديده للخطأ بضرورة توافر شروط معينة، لتحقيق الضمان للعمال فى مواجهة انفراد صاحب العمل بتحديد الخطأ، وذلك حتى لا يتعسف فى استعماله لذلك الحق ، ويحرم العمال من ممارسة حقوقهم ؟

لقد وضع قانون العمل المصري العديد من القيود على صاحب العمل فى تحديد الخطأ التأديبى، فيجب أن ينص على الفعل الذي يعتبره خطأ بلائحة تنظيم العمل، والجزاءات، وألا يكون الفعل ممارسة لحق. كما يجب أن يترتب على هذا الفعل إخلال بحسن سير العمل بالمنشأة، وأن يكون الفعل متصلا بالعمل .

وسوف أتناول بيان الخطأ التأديبى فى مبحثين :

المبحث الأول : تعريف الخطأ التأديبى ومعياره

المبحث الثاني : ضوابط تحديد الخطأ التأديبى

المبحث الأول
تعريف الخطأ التأديبى ومعياره

تمهيد وتقسيم :

لم يضع المُشرِّع تعريفا محددا للخطأ التأديبى، لتعذر حصر الأفعال التي يمكن اعتبارها أخطاء [1] ، ولكن الفقه قد وضع العديد من التعاريف للخطأ التأديبى ، والتى أجمعت على ضرورة توافر سمات معينة فيه، على الرغم من اختلاف العبارات المستخدمة .

وحيث إن العامل يرتبط بصاحب العمل بموجب عقد العمل ؛ لذا فقد يُثار اللبس بين كل من الخطأ التأديبى والخطأ العقدي . فهل يعتبران وجهان لعملة واحدة ، أم أنه يوجد بين كل منهما اختلاف يميز بينهما ؟ وما هو المعيار الذى يمكن من خلاله أن نعرف ما إذا كان الفعل الذي ارتكبه العامل يعتبر خطأ تأديبيا أم لا ؟

وسوف يقسم هذا المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول : تعريف الخطأ التأديبى وتمييزه عن الخطأ العقدى

المطلب الثاني : معيار الخطأ التأديبى .

---

(١) Catherene puigelier , droit du travail , les Relation individuelles, 2 édition, Dalloz. 1999/2000. p.152

P.Ortscheidt , droit disciplinaire et droit du licenciement , Ibid

المطلب الأول
تعريف الخطأ التأديبى وتمييزه عن الخطأ الجنائى

أولا : تعريف الخطأ التأديبى :

عرف الفقه المصري الخطأ التأديبى بأنه " ليس سوى انحراف فى سلوك العامل ، داخل مجتمعه الصغير الذي يكونه المشروع ، يخل بالقواعد المرعية فيه ، ويعبث بنظامه "[1]

وعرفه الفقه الفرنسي بأنه كل إخلال بالقواعد السارية فى الشركة بما فيها القواعد غير المكتوبة، والتي تفرض على كل واحد سلوكا مناسبا فى علاقاته مع الأعضاء الآخرين، وكل إخلال بالأوامر المعطاة بواسطة صاحب العمل فى المباشرة الطبيعية لسلطته فى الإدارة[2] وعرف بالنتيجة المترتبة عليه : بأنه الواقعة التي تخل بالنظام، وبحسن سير العمل فى المؤسسة[3]

ويمكن أن نستنتج من تعار يف الفقه للخطأ التأديبى ، أنها تركز على إبراز سماته فى أنه أحادى الجانب ، أى أنه يقع من جانب العامل فقط، ولا يقع من جانب صاحب العمل . وأن هذا الخطأ يتمثل فى إخلال العامل بالتزامه بإطاعة أوامر صاحب العمل عن طريق مخالفته لهذه الأوامر ، سواء كانت هذه الأوامر شفوية، أو كتابية، فردية أو عامة . وأن هذا الخطأ يترتب عليه اضطراب بنظام العمل بالمنشأة وإخلال بحسن سيره فيها، وبالتالى عرقلة المنشأة عن تحقيق الأهداف التى أنشئت من أجلها ، وتسعى لتحقيقها مع الأخذ فى الاعتبار أنه لا يشترط توافر ضرر . فالضرر ليس ركنا من أركان المسئولية التأديبية فهى تقوم بغض النظر عن الضرر .

---

(١) د/ محمود جمال الدين زكى ، عقد العمل فى القانون المصرى الطبعة الثانية ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ،١٩٨٢، بند ٤٦ صـ ١٨٢.

قرب د/ حسام الدين الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٣ صـ ٤٠٧ .

د/ همام محمد زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـ ٣٨٣ - ٣٨٤ .

(٢) Bernard Teyssié . droit du travail , o.p. cit.p. 383

(٣) Nicole Catala , l'entreprise , o.p.cit . p. 376

والخطأ التأديبى يمكن أن يتمثل فى إخلال العامل بما يقرره القانون، أو فى إخلال العامل بالالتزامات المتولدة عن عقد العمل، أو عدم احترام القواعد ذات الأصل المهنى القابلة للتطبيق على العقد، والخاصة بالمساءلة[1] كما يشمل كل ما من شأنه الإخلال بمصلحة المنشأة، سواء[2] ارتكب بمكان العمل ووقته أو خارجهما.وهو ليس بالضرورة خطأ جسيما [3]

ثانيا : التمييز بين الخطأ التأديبى والخطأ العقدى : [4]

لما كانت العلاقة التى تربط بين العامل، وصاحب العمل تقوم على أساس عقد العمل، فهل يعتبر الفعل الذى يرتكبه العامل فى ظل هذه العلاقة خطأ عقديا؟ أو خطأ تأديبيا؟ وكيف يتسنى لنا إسناده إلى أحدهما دون الأخر ؟

للإجابة على هذا التساؤل يرى بعض الفقهاء

أن الخطأ العقدى أوسع نطاقا من الخطأ التأديبى . فالخطأ التأديبى: هو خطأ تعاقدى، والخطأ التعاقدى لا يعتبر خطأ تأديبيا بالضرورة؛[5] إلا أنه يوجد بينهما بعض الفروق الجوهرية يمكن إجمالها فى الآتى :

الخطأ التأديبى تقصير من العامل فى تنفيذ التزامات المهنية بشكل يخل بحسن سير

---

(١) François Duquesne , l'amnistie des fautes disciplinaire, Dr. soc. 2000, P. 961

(٢) د/ يوسف الياس ، قانون العمل العراقى جـ١ علاقات العمل الفردية ، ط١ مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ١٩٨٠ صـ ١٦٦ .

(٣) Bernard Bossu,la faute lourde du salarié:responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire , Dr . soc . 1995 , p . 31

(٤) Bernard Bossu,la faut lourde du salarié, Ibid

(٥) د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٠٤صـ٤٠٧

J.Rivero et J.Savatier, droit du travail,thémis ,p.u.f.,1991, p.182

J. Verdier et A.Coeuret et M. Souriac, droit du travail, 11 édition Dalloz, 1999, p.110

J. Verdier, droit du travail, 10 édition, Dalloz, 1996, p.78

عكس ذلك:

د/محمد عصفور ، نحو نظرية عامة فى التأديب ن المرجع السابق، صـ١٧٧.

د/ يوسف الياس ، قانون العمل العراقي ، المرجع السابق، الموضع السابق.

العمل[1] وينطوى على معنى الذنب فى الغالب، الذى يقوم فى بعض الأحيان بالامتناع والتراخي فى أداء العمل،[2] ومن ثمَّ فإن هذا الخطأ لا يرتكب إلا من جانب العامل ، ولا يتصور وقوعه مطلقا من جانب صاحب العمل . أما الخطأ العقدى فهو إخلال بالتزام عقدى، وهذا الإخلال قد يكون التزاماً بتحقيق نتيجة، أو التزاماً ببذل عناية[3] وهذا الخطأ يمكن أن يقع من أى طرف من طرفى العقد سواء كان العامل، أو صاحب العمل[4]

إن أساس الخطأ التأديبى هو الإخلال بالقواعد، التى تكفل انتظام العمل وحسن سيره بالمنشأة ، أما أساس الخطأ العقدى فهو عدم تنفيذ أحد طرفى العقد الالتزام الناشئ عنه، والمحدد والمعروف سلفا على أن يكون عدم التنفيذ راجعاً إلى إرادته . وهذا عكس صور الإخلال بمصلحة المنشأة التى لا تُعرف سلفا،حيث إن صور هذا الإخلال لا يمكن حصرها .

يترتب على ارتكاب العامل خطأ تأديبياً، قيام صاحب العمل بتوقيع جزاء تأديبى يقصد به زجر العامل المخطئ، وردع غيره من باقى العمال بالمنشأة ، وذلك لضمان حسن سير العمل، أما الخطأ التعاقدى فيترتب عليه التزام الطرف الذى أخل بالتزامه بتعويض الطرف الآخر عن الضرر، الذى أصابه لإعادة التوازن الذى اختل بين الذمتين .

إن الخطأ التأديبى لا يشترط وقوع ضرر حالى، أو مستقبلي[5] وذلك عكس المسئولية العقدية[6] التى يلزم لقيامها وجود ضرر .

---

(١) G.H Camerlynck, le Règlement des différends touchant l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur. Y compris le renvoi, droit social, 1964. p.84

د/ حسن عبد الرحمن قدوس ، انهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ، مكتبة الجلاء بالمنصورة ١٩٩٠ بند ١٣ صـ ٢١ .

(٢) د/ محمد عصفور ، نحو نظرية عامة فى التأديب ، المرجع السابق، صـ ١٧٢ .

(٣) د/ عبد الرازق أحمد السنهورى ، الوسيط فى شرح القانون المدنى الجديد ، ، مصادر الالتزام المرجع السابق، بند ٥٢٧ صـ ٧٧٨ .

(٤) د/ حسن عبد الرحمن قدوس ، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٥) Nicole Catala . l'entreprise , Ibid

المحكمة الإدارية العليا . الطعن ٣٨٦٢ لسنة ٣٥ ق عليا ، جلسة ١٩٩٧/٣/٤ ، الموسوعة الإدارية الحديثة للفكهانى الدار العربية للموسوعات جـ٤٢ طبعة ١٩٩٩/٢٠٠٠ قاعدة ١١٤ صـ ٣٩٥ – ٣٩٧.

(٦) د/ محمد عصفور، نحو نظرة عامة فى التأديب ، المرجع السابق، الموضع السابق .

د/ يوسف الياس ، قانون العمل العراقى ، المرجع السابق، الموضع السابق .

واعتقد مع بعض الفقهاء أن ركن الضرر فى الخطأ التأديبى مفترض[1] افتراضا لا يقبل إثبات العكس . فيقع الضرر بمجرد الإخلال بنظام المنشأة الذى يعرقل حسن سير العمل، حيث إن مخالفة العامل لالتزامه بالائتمار بأوامر صاحب العمل،يترتب عليه بلا شك ضرر أدبى،[2] فإذا توافر أركان الخطأ التأديبى افترض وقوع الضرر[3] كأثر حتمى لإخلال العامل بالتزاماته .

كما أنه توجد أخطاء تأديبية تقع من العمال ، ولا ترجع إلى الإخلال بالتزامه العقدى، وهذا النوع من الأخطاء يطلق عليه الأخطاء التأديبية المحضة ، وهى التى تتمثل فى إخلال العامل بواجب طاعة أوامر صاحب العمل، أو مساس العامل بكرامة صاحب العمل . وهذه الأخطاء قليلة فى مجال العمل؛ إذا ما قورنت بالأخطاء التأديبية ذات الطابع المدنى ، وهى التى ترجع إلى الإخلال العقدى .

وقد أرجع الفقه قلة الأخطاء التأديبية المحضة إلى أن " السبب فى ضيق دائرة المخالفات التأديبية المحضة (فى مجال العلاقات العمالية)، أنه لا يقام فيها وزن كبير للاعتبارات الأدبية "[4] وأن غالبية الالتزامات التعاقدية مقدرة بالنقود ، هذا بالإضافة إلى عدم سماح المشرع عادة بقيام سلطة تأديب إلا بتوافر الضرر فى العلاقات الخاصة[5] .

فى حين يرى البعض عدم وجود إختلاف حقيقي بين الخطأ التأديبى، والخطأ العقدى، فالخطأ الواحد يشمل سماتهما معا. [6]

---

(١) د/ عزيزة الشريف ، النظام التأديبى وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، المرجع السابق، صـ ٢٣٠

(٢) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٤ صـ ١٧٧ .

(٣) د/ محمد جودت الملط ، المسئولية التأديبية للموظف ، دار النهضة العربية ، ١٩٦٧ صـ ٨١ .
عبد الوهاب البندارى ، المرجع فى القانون التأديبى جـ٢ المسئولية التأديبية والجنائية بدون ناشر ١٩٧٢ صـ ٤١ .

(٤) د/ محمد عصفور، نحو نظرية عامة فى التأديب ، المرجع السابق، صـ ١٧٣ .

(٥) د/ محمد عصفور، نحو نظرية عامة فى التأديب ، المرجع السابق، صـ ١٧٥ .

(٦) J. Pélissier , le licenciement disciplinaire , Dr . soc . 1992 , p . 753

المطلب الثاني
معيار الخطأ التأديبى

هل يستطيع صاحب العمل أن يعتبر أى فعل يصدر من العامل مُكوِّناً لخطأ تأديبى ؟ أم أنه يكون مقيداً فى ذلك بمعيار معين يقاس عليه الفعل الصادر من العامل ، فإذا انطبق هذا المعيار على الفعل يمكن لصاحب العمل أن يعتبره خطأ ، وإذا لم ينطبق عليه هذا المعيار فإنه لا يستطيع أن يعتبره خطأ تأديبيا.

يوجد فى هذا المجال معياران ، يمكن أن يقاس عليهما الفعل الصادر من العامل، لمعرفة ما إذا كان هذا الفعل يعتبر خطأ تأديبيا أم لا؟

المعيار الأول : المعيار الشخصي :

يقاس الفعل الصادر من العامل طبقا لهذا المعيار وفقا لسلوك العامل ذاته ، أى منظورا اليه منظورا شخصيا من ناحية العامل المنسوب له الفعل لمعرفة ما إذا كان هذا الفعل يعتبر انحرافا فى سلوكه أم لا . فإذا كان هذا الفعل فى المستوى المألوف لشخص العامل، فلا يعتبر مرتكبا لخطأ تأديبى ، أما إذا كان أقل من المستوى المألوف لسلوك العامل الذى ارتكبه فيكون مرتكباً لخطأ تأديبى .

فهذا المعيار يقتضى البحث فى عوامل نفسية للتوصل إلى ما يعتبر مألوفاً فى سلوك العامل ؛ لتحديد ما إذا كان الفعل الذى ارتكبه يعتبر خطأ تأديبياً أم لا . وهذا المعيار يختلف بالطبع من شخص إلى آخر، حسب مستوى ذكائه وحرصه .

مميزات المعيار الشخصي :

يتميز المعيار الشخصي بعدالته، فهو يحاسب كل عامل على الفعل الصادر منه على أساس نابع من ذات العامل ، ويقيس مسئوليته حسب فطنته وذكائه ، ويربط بين كل من الخطأ القانونى والخطأ الأدبى .

عيوب المعيار الشخصى :

إن هذا المعيار يكافئ العامل المهمل على إهماله ، حيث إن الفعل الذى يرتكبه لا يعتبر خطأ تأديبيا ، إذا كان فى نفس مستوى السلوك المألوف منه ، ويعاقب العامل المجتهد على اجتهاده، إذا نزل بالفعل الصادر عن مستوى السلوك المألوف منه ، على الرغم من أن سلوكه هذا أرقى من سلوك العامل المهمل . ومع ذلك يعتبر الفعل الذى ارتكبه العامل المجتهد خطأ تأديبيا .

ثم إن الأخذ بهذا المعيار يضر بحسن سير العمل داخل المنشأة، طالما أن الفعل يقاس بذات السلوك الشخصي للعامل ، مما يشجع على انتشار الإهمال بين عمال المنشأة ، حيث إن هذا المعيار سوف يؤدى إلى أن يكون الفعل الصادر من العامل المجتهد مكونا لخطأ أكثر من العامل المهمل ، وبالتالى يكون أكثر عرضة للتأديب .

كما أن هذا المعيار غير مُنضبط فهو يقتضى البحث فى عوامل نفسية تتعلق بمستوى ذكاء العامل ، وكذا دراسة سلوكه لمعرفة ما إذا كان الفعل الذى ارتكبه مألوفاً من عدمه، فإذا كان الفعل أقل من مستوى السلوك المألوف من العامل كان مرتكبا لخطأ تأديبى ، وإذا كان متفقا وسلوكه المألوف لا يعتبر خطأ تأديبياً . وهذه أمور داخلية يصعب إن لم يستحيل التوصل اليها .

المعيار الثاني : المعيار الموضوعي :

يقاس الفعل الصادر من العامل وفقا لهذا المعيار بالسلوك المألوف للعامل العادى الذى يمثل جمهور العمال، والذى يلتزم بقدر وسط من الحيطة والحذر فى سلوكه ، فلا هو بالعامل خارق الذكاء ، ولا هو بعديم الذكاء . فإذا كان ما أتاه العامل من فعل يتفق مع السلوك المألوف للعامل العادى ، فلا يعتبر مرتكباً لخطأ تأديبياً ؛ أما إذا كان الفعل لا يتفق مع السلوك المألوف للعامل العادى كان مرتكب خطأ تأديبى .

ويعتد هذا المعيار بالظروف الخارجية العامة التى تحيط بالعامل حال ارتكاب الفعل مثل الزمان ، والمكان ، والبيئة التى يؤدى فيها العمل ؛ ولا يعتد بالظروف الداخلية للعامل فى حين يرى بعض الفقه أنه بالنسبة للظروف الداخلية للعامل يجب التفرقة بين الظروف التى لا يوجد دخل لإرادة العامل فيها كالمرض ، ففى هذه الحالة يعتد بالظروف الداخلية ويقاس فعل العامل بسلوك العامل العادى المريض بنفس مرضه . أما بالنسبة للظروف الداخلية الأخرى التى ترجع إلى إرادة العامل، ويكون له دخل فيها؛ فمثل هذه الظروف لا يعتد بها[1]

هذا وقد تطلب القانون المصرى من العامل، إذا لم يتفق على بذل عناية أكبر بذل عناية الشخص المعتاد فى أداء العامل لواجباته فى المادة (٢/٥٦) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " وأن يبذل عناية الشخص المعتاد " والمادة (٢/٦٨٥) من القانون المدنى " يجب على العامل :

أ- أن يؤدى العمل بنفسه ، وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد "

وبالتالى يكون على العامل أن يبذل عناية العامل المعتاد، الذى يكون فى مهارة العامل، ودرجة عنايته[2] فى أداء العمل، فلا يطلب منه أن يكون شديد الحرص ، أو شديد

---

(١) عبد الوهاب البندارى ، المرجع فى القانون التأديبى المسئولية التأديبية والجنائية . المرجع السابق، صـ ٥٩ .

(٢) د/ حمدى عبد الرحمن ، مذكرات فى قانون العمل ، دار الفكر العربى ١٩٧٤/ ١٩٧٥ صـ ١٤٨ .
د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٧٦ صـ ٤٦٥ .

الإهمال . فإذا كان سلوكه أقل من سلوك العامل المعتاد، كان مرتكباً لخطأ تأديبى[1] وقد أخذ القضاء بالمعيار الموضوعى فى تقدير سلوك العامل[2] .

وقد استقر الفقه على الأخذ بالمعيار الموضوعى فى تقدير سلوك العامل،[3] إلا أنه يمكن الاتفاق على الأخذ بالمعيار الشخصي فى تقدير سلوك العامل صراحة أو ضمنا ، فإقدام صاحب العمل على التعاقد مع العامل مع علمه عند التعاقد؛ بأن سلوك هذا العامل يقل عن سلوك العامل المعتاد، يعتبر رضاء منه على أن يقاس سلوكه بمعيار أقل من معيار العامل المعتاد ، وبعبارة أخرى رضاء على الأخذ بالمعيار الشخصي . فيجوز الاتفاق على بذل العامل عناية أقل من عناية العامل المعتادة، فلا يسأل العامل عن الإهمال البسيط، أو عدم كفاءته التى يعلمها صاحب العمل عند التعاقد الذى يتحمل نتيجة تعاقده مع هذا العامل[4] ويستفاد ذلك من أجر العامل إذا كان أقل من أجر العامل العادى،[5] فدرجة العناية من الأحكام المكملة لإرادة الطرفين التي يجوز الاتفاق على ما يخالفها[6]

هذا وقد سبق فقهاء الشريعة الإسلامية فقهاء القانون فى الأخذ بالمعيار الموضوعى فى تقدير السلوك الذى يعتبر خطأ ، وقد أوردوا العديد من الأمثلة التى تدلل على اعتناقهم

---

(١) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـــ ١٢٥ .

(٢) القاهرة الإبتدائية ١٩٥٥/٢/١٩ أشار اليه د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ١٨٢ صـــ ٦٨٩ هامش ٨٣ .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـــ ١٧١ – ١٧٢.

د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٣٦ صـــ ١٨٠.

د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

د/ أحمد شوقى عبد الرحمن ، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة فى قانون العمل ، بدون ناشر ١٩٧٩ صـــ ٨٤ .

(٤) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل فى مصر جـــ١ ، المدخل وعقد العمل الفردى ، الطبعة الثانية ، مطبعة مخيمر ١٩٥٥ بند ١١٥ صـــ ١٩٦ .

(٥) د/ حمدى عبد الرحمن ، مذكرات فى قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٦) د/ السيد عيد نايل قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـــ ١٧١.

د/ عبد الودود يحيي، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٠٩ صـــ ١٨٣ هامش ٤ .

د/ أحمد شوقى عبد الرحمن ، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة لقانون العمل ، المرجع السابق،الموضع السابق .

د/ حمدى عبد الرحمن ، مذكرات فى قانون العمل ، المرجع السابق، صـــ ١٤٩ .

لهذا المعيار ، ومن تلك الأمثلة : " أرسل فى أرضه ماء لا تحتمله أرضه فتعدى إلى أرض غيره فأفسد ما فيها من الزرع كان ضامنا "(١) وأيضا " سقى أرضه ولم يستوثق من سد الشق حتى أفسد الماء الشق وأخرب أرض جاره ضمن، إذا كان النهر مشتركا وقصر فى السد " وأيضا " قال فى الفصولين لو تعدى برشه ضمن وإلا فلا يضمن بأن رش هو كالعادة لدفع الغبار "(٢)

ومن الأمثلة سابقة الذكر نجد ان فقهاء الشريعة الإسلامية قد اعتمدوا فى تقدير الضمان من عدمه على الأخذ بمعيار موضوعى ، ولكن هذا المعيار يختلف عن المعيار الموضوعى الذى أخذ به فقهاء القانون المدنى ؛ فى أنه يتم النظر إلى الفعل ذاته فإذا كان الفعل مما جرت به العادة، فلا يعتبر هذا الفعل خطأ ؛ أما إذا كان مما لم تجر به العادة كان هذا الفعل تعديا وأوجب الضمان، وإذا كان يؤدى إلى الضرر فى ذاته فإن الفعل فى هذه الحالة يوجب الضمان،ولا يؤثر فى ذلك كون العامل كامل الأهلية،أو عديم الأهلية ، فلا يغير ذلك فى كون هذا الفعل قد أوقع الضرر(٣)

مميزات المعيار الموضوعي :

يتميز هذا المعيار بأنه معيار منضبط ، فالفعل الذى يعتبر خطأ لا يختلف من شخص إلى أخر ؛ بل هو معيار ثابت بالنسبة للجميع، فيتم القياس بمعيار واحد، هو معيار الشخص المعتاد ، ويبتعد عن البحث فى الأمور النفسية التى تستعصى على الضبط ، ويصبح الخطأ شيئا اجتماعيا لا ظاهرة نفسية ، فتستقر الأوضاع ، وتنضبط الروابط القانونية "(٤)

---

(١) أبى محمد بن غانم بن محمد البغدادى ، مجمع الضمانات فى مذهب الإمام أبى حنيفة النعمان ، المطبعة الخيرية القاهرة ط١ ١٣٠٨ هـ صـ ١٦٥ .

(٢) البغدادى مجمع الضمانات ، المرجع السابق، صـ ١٦٤.

(٣) د/ على الخفيف ، الضمان فى الفقه الإسلامى ، دار الفكر العر بى، ط ٢٠٠٠ صـ ٣٧ .

(٤) د/ عبد الرزاق السنهورى ، الوسيط فى شرح القانون المدنى - مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٢٨ صـ ٧٨١ .

المبحث الثانى
ضوابط تحديد الفعل الذى يعتبر خطأ تأديبيا

تمهيد وتقسيم :

لأن صاحب العمل هو الذي يقوم بتحديد الأفعال التي تعتبر أخطاء تأديبية ، فلم يكن مقبولا أن يترك بلا قيود تعيده إلى جادة الصواب، إذا حاد فى هذا التحديد عن هدف السلطة التأديبية ، وهذه القيود تمثل فى نفس الوقت ضمانات للعمال فى مواجهة صاحب العمل .

لذا فقد اشترط المشرع ضوابط محددة يجب توافرها فى الفعل ، حتى يستطيع صاحب العمل أن يعتبره خطأ تأديبيا ، وبدون هذه الشروط لا يمكن لصاحب العمل اعتبار الفعل خطأ تأديبياً

وسوف نتناول هذه القيود تباعا .

القيد الأول
النص على الخطأ باللائحة

نصت المادة (٢/٥٩) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن يحدد صاحب العمل بلائحة المخالفات والجزاءات المقررة لها ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يعتبر فعلا ما ارتكبه العامل خطأ تأديبيا، إلا إذا تم النص على اعتبار الفعل خطأ تأديبيا بلائحة تنظيم العمل والجزاءات[١] ، وهذا ما يعتبر تطبيقا للركن الشرعي فى الخطأ التأديبى المقتبس من المادة (٦٦) من دستور جمهورية مصر العربية ، فذكر الفعل بلائحة تنظيم العمل والجزاءات هو الذي يكسبه وصف الخطأ التأديبى ، وبدون النص على هذا الفعل باللائحة لا يجوز اعتباره خطأ تأديبيا طالما يوجد بالمنشأة لائحة سارية ، سواء كان صاحب العمل ملزماً بوضع هذه اللائحة، أو قام بوضعها من تلقاء نفسه على الرغم من عدم إلزامه بوضعها . وذلك حتى يعلم العامل مسبقا بالأفعال التى لا يجوز له ارتكابها، لكونها تعتبر أخطاء تأديبية حتى يتجنبها.[٢]

وتختلف الأفعال التي تعتبر أخطاء تأديبية من منشأة إلى أخرى، وذلك حسب طبيعة المنشأة ، فالفعل الذي يعتبر خطأ تأديبيا فى منشأة ما لا يعتبر خطأ فى منشأة أخرى، فاللائحة لا تتطابق فى جميع المنشآت، وتعتبر انعكاساً للنشاط الذي تمارسه المنشأة .

أما إذا لم يوجد بالمنشأة لائحة سارية لتنظيم العمل ، وذلك لأن صاحب العمل غير ملزم بوضعها، أو كان ملزماً بوضع اللائحة ولم يتم التصديق عليها بعد، ففى هذا الفرض بشقية لا يشترط النص على الفعل باللائحة ، وذلك لعدم وجود تلك اللائحة أساسا فى الشق الأول من هذا الفرض ، أو لعدم سريانها فى الشق الثاني قبل التصديق عليها . فهنا يتحرر صاحب العمل من ذلك القيد الذي يرد على حريته فى تحديد الأفعال التي تمثل أخطاء تأديبية

---

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٠٦ ، ٢٠٧ .
د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٦٤ صـ ٣٧٩ .
د/ فاطمة الرزاز ، دروس فى قانون العمل، المرجع السابق، صـ ٢١٦ .
B. Gressaye , le pouvoir disciplinaire , Ibid

(٢) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ،المرجع السابق،بند ٣٤٨ صـ ٣٦٥
د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤١٠ صـ ٤١٢ .

والفعل الذي يستطيع صاحب العمل اعتباره خطأ تأديبيا ، لابد وأن يتخذ مظهراً خارجياً وينفصل عن نفس العامل ، فلا يستطيع صاحب العمل تأثيم ما يدور فى نفس العامل من أفكاره طالما لم تجد هذه الأفكار طريقها للواقع الخارجى ، ويستوى أن يكون هذا الفعل إيجابيا عندما يخل العامل بالواجبات التى يتعين عليه القيام بما يجب عليه فعله،وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا: " إذا خلت المدعية إلى نفسها،وأعملت تفكيرها،وظلت تخاطب ذاتيتها وتناجيها فى مفكرة خاصة ، وتخففت من القيود فى التعبير ... فإنه ، لا تثريب عليها فى خلوتها هذه ، ما دامت لم تتخذ من المظاهر الخارجية ما يمد اليها يد القانون ". (١)

وذهب بعض الفقهاء فى فرنسا إلى أنه حيث يكون صاحب العمل ملزما بوضع اللائحة الداخلية طبقا لنص المادة (L.122 – 33) ، إذا كان يستخدم عشرين عاملا على الأقل ، يجب أن ينص على الأخطاء التأديبية فى اللائحة(٢) فاللائحة الداخلية يحدد فيها صاحب العمل القواعد العامة،والدائمة المتعلقة بالتأديب، خاصة طبيعة وسلم العقوبات، وهكذا يمكن أن تحدد اللائحة الأفعال التى تعتبر أخطاء تأديبية. (٣)

إلا أن الاتجاه الراجح فى الفقه الفرنسى يؤكد على أن قاعدة شرعية الجرائم لا يعمل بها فى مجال القانون التأديبى ، فيستطيع صاحب العمل أن يوقع عقوبة تأديبية على فعل يعتبره خطأ تأديبيا لم يرد النص عليه فى اللائحة الداخلية للمنشأة.(٤)

وذهب أنصار هذا الاتجاه تأكيداً لسلامة رأيهم، أن المشرع المصري عندما أورد حالات الخطأ الجسيم لم يذكرها على سبيل الحصر ، وإنما ذكرها على سبيل المثال . فلا يتقيد صاحب العمل بهذه الأمثلة لحالات الخطأ الجسيم ، وقياسا على ذلك فإن صاحب العمل لا يلتزم بذكر حالات الخطأ الجسيم الأخرى باللائحة، وهى الأخطر؛ لأن العقوبة المترتبة عليها هى الفصل ، فمن باب أولى لا يلتزم بذكر الأفعال المكونة لأخطاء تأديبية تستحق عقوبة أخف من الفصل ، فمن يملك الأكثر يملك الأقل ، هذا بالإضافة إلى أن صاحب العمل

---

(١) الحكم الصادر بجلسة ١٩٥٨/٦/٢١ ، الدعوى ٦٤٢ لسنة ٣ ق صـ ١٤٣١ – ١٤٣٨ .

(٢) J. Verdier, droit du travail , o.p. cit.p.77

Frédéric – Jérôme Pansier, droit du travail , 2 édition, Litec , 2000, p.159

J. Verdir et autres, droit du travail, o.p. cit.p.105

(٣) Bernard Teyssié, code du travail ,dix- septième édition, Litec,2001, p.373

(٤) Nicole Catala, l'entreprise o.p. cit . p.375, 376,398

يمكنه ان يلجأ إلى صياغة المخالفة التأديبية بصورة عامة ومرنة " يعتبر مخالفه كل إخلال بالتزام يفرضه القانون أو العقد أو بحسن سير العمل. "[1]

فإذا كان مبدأ شرعية الخطأ التأديبى قصد به توفير أكبر قدر من الحماية للعمال، فإن ذلك يحول بين صاحب العمل وبين تحقيق حسن سير العمل وانتظامه فى المشروع ، فمن غير المعقول أن يستطيع صاحب العمل توقع جميع الأخطاء التأديبية قبل مباشرة المنشأة لنشاطها . هذا بالإضافة إلى أن صاحب العمل الذى لا يقوم بوضع اللائحة يكون فى مركز أفضل – فالسلطة التأديبية المقررة له تكون بمنأى عن هذا القيد– من نظيره الذى وضع اللائحة،[2] كما أن التطبيق الحرفى لمبدأ "لا جريمة بدون نص" يمكن أن يؤدى إلى شلل فى السلطة التأديبية، ،يترك أفعالا غير معاقب عليها كانت تستحق العقاب، [3] وهذا مما يجعل مبدأ شرعية المخالفات التأديبية غير قابل للتطبيق فى المجال التأديبى،[4] وذلك عكس المسئولية الجنائية، وبالتالى يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء تأديبى على مخالفة غير منصوص عليها باللائحة ، طالما كانت هذه المخالفة تخل بحسن سير العمل.[5]

والرأى فيما اعتقد أن هذه الانتقادات التى وجهت لمبدأ شرعية الخطأ التأديبى، يمكن الرد عليها بأن المشرع المصرى قد ألزم صاحب العمل بوضع اللائحة ، أيا كان عدد العمال،وهذا ما يستفاد من نص المادة (٥٨) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، هذا بالإضافة إلى أن صاحب العمل يمكنه أن يقوم بتعديل اللائحة ، بإضافة الصور التى تستجد للخطأ بعد ممارسة المنشأة لنشاطها، كما أنه يجب على صاحب العمل أن يقوم بتحديد صور الخطأ تحديدا واضحا ومنضبطا .

---

(١) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤١١ صـ ٤١٣ .

(٢) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٩ صـ ٢٠٦ – ٢٠٧.

د/ همام محمد زهران ، قانون العمل عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـ ٤٠٣ .

(٣) Stéphane Bouche. droits et libe tés du salarié comme limtes au pouvoir disciplinaire de l'employeur en droit Francais et en droit Italien , deuxième partie. http:// Juripole. U-nancy. fr / memaires / compare / stephane – Bouche / parite 2. html. 2004/9/27 p.2

(٤) د/ محسن حسنين حمزة ، القانون التأديبى للموظف العام ، المرجع السابق، صـ ٧١ .

(٥) د/ يوسف الياس ، قانون العمل العراقى ، المرجع السابق، صـ ١٦٧ .

وقد أخذ المشرع المصرى بمبدأ شرعيه الخطأ ، وألزم جميع أصحاب العمل بمراعاة ذلك المبدأ، بإلزامهم بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات ، ولا شك فى أن هذا المبدأ يمثل قيدا مهما على ممارسة صاحب العمل السلطة التأديبية ، وضمانة هامة للعمال .

فيجب أن يكون الفعل منصوصا عليه باللائحة،حتى يعتبر خطأ تأديبيا، فلا يجوز أن يعتبر خطأ الفعل غير المنصوص عليه باللائحة[1] "ومقتضى ذلك أنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبى إلا عن المخالفات المنصوص عليها فى اللائحة ، وفى حدود العقوبـــــــــة المبينة لكل مخالفة "[2]

فإذا قام صاحب العمل بتوقيع عقوبة تأديبية على العامل، حتى ولو كان منصوصا عليها بلائحة الجزاءات على فعل، يعتبره صاحب العمل خطأ تأديبيا، لم يتم النص عليه باللائحة كانت العقوبة باطلة.[3]

إلا إذا كانت المخالفة إحدى حالات الخطأ الجسيم ، التى تجيز توقيع عقوبة الفصل على العامل ، فلا يشترط أن يتم النص على هذه المخالفة فى اللائحة ، وذلك لأن عقوبة الفصل مقررة لصاحب العمل بمقتضى قانون العمل،[4] ويفترض علم جميع العمال بالأخطاء التى توقع هذه العقوبة من أجلها.[5]

وفى القانون المقارن :

اعتنق قانون العمل الليبى ٥٠ لسنة ١٩٧٠ قاعدة شرعية الخطأ التأديبى فى المادة (٧٧) " يجب على صاحب العمل فى المؤسسة التى تستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع لائحة بالجزاءات وشروط توقيعها ... ، ولا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل عن مخالفة غير واردة فى لائحة الجزاءات " فإذا كان صاحب العمل ملزماً بوضع لائحة جزاءات فى حالة استخدامه عشرة عمال ، أو قام بوضعها رغم عدم إلزامه بوضعها ، فلا

---

(١) د/ طلبة وهبه خطاب ، الوسيط فى شرح قانون العمل جـ١ ، المرجع السابق، صـ ٣٤٠ .
د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٣٢٤ صـ ٣٨٩ .

(٢) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٣٨ صـ ٢٨٢ .

(٣) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٢٢ صـ ٢٨٣ .

(٤) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٣٨ صـ ٢٨٣ .

(٥) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

يجوز معاقبة العامل عن مخالفة غير واردة باللائحة.[1] ويرى بعض الفقه أن صاحب العمل لا يستطيع توقيع عقوبة تأديبية، إلا إذا قام بوضع لائحة للجزاءات تنص على الأخطاء التأديبية ، ولو كان غير ملزم بوضع اللائحة.[2]

وفى نظام العمل والعمال فى المملكة العربية السعودية الصادر بالقرار ٧٤٥[3] نص فى المادة (١٢٥) على شرعية الخطأ التأديبى، "ولا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل عن مخالفة غير واردة فى لائحة الجزاءات "

وفى قانون العمل الأردني الجديد ٨ لسنة١٩٩٦ نصت المادة(٤٨) على عدم جواز قيام صاحب العمل باتخاذ أي إجراء تأديبي على مخالفة غير منصوص عليها فى لائحة الجزاءات المعتمدة من وزير العمل.

وفى قانون العمل العماني٣٥ لسنة٢٠٠٣ [4] نصت المادة (٢٩) على إلزام صاحب العمل أن يضع" لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها "

وحيث إن تحديد شروط توقيع الجزاء يتضمن حتما تحديد المخالفات التى يتم على أساسها توقيع هذا الجزاء[5].

---

(١) د/ عبد الغنى عمرو الرويمض ، علاقات العمل الفردية فى القانون الليبى، بدون ناشر، ٢٠٠٤ صـــ ١٨٢ .

(٢) د/ محمد عبد الخالق عمر ، قانون العمل الليبى ط١ ، المكتب العربى الحـــديث بالإســكندرية ١٩٧٠ صـــ ٢٥٦

(٣) المرسوم الملكي رقم م/٢١ بتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هـــ، نشر بجريدة أم القرى رقم ٢٢٩٩ بتاريخ ١٣٨٩/٩/١٩هـــ. .

(٤) الجريدة الرسمية ، ٧٤٢ بتاريخ ٢٠٠٣/٤/٢٦.

(٥) د/ السيد عيد نايل ، الوسيط فى شرح نظامى العمل والتأمينات الاجتماعية فى المملكة العربية الســعودية المرجع السابق، صـــ ١٢١ .

القيد الثاني
أن يكون الفعل متصلا بالعمل

لكي يستطيع صاحب العمل إعتبار الفعل الصادر من العامل خطأ تأديباً ، لابد وأن يقع داخل مكان العمل، أو أثناء أداء العامل لهذا العمل . أما إذا ارتكب الفعل خارج زمان ومكان العمل، فيجب أن يكون ذا صلة بالعمل، أو بصاحب العمل، أو مديره المسئول[١] . فالسلطة التأديبية تهدف إلى تحقيق انتظام العمل وحسن سيره بالمنشأة .

ومن ثم فإن الفعل الذى يكون خارج هذا التحديد لا يمكن النص عليه باللائحة لخروجه عن نطاق السلطة التأديبية[٢] ، إلا إذا كان لهذا الفعل انعكاسا على المنشأة[٣] ، فزواج العامل المسيحى الذى يعمل بهيئة دينية بزوجة ثانية على الرغم من تحريم الديانة المسيحية لهذا الزواج يعتبر مرتكباً لخطأ تأديبى[٤] فرغم وقوع هذا الفعل خارج زمان ومكان العمل إلا أنه ذا صلة بالعمل .

فالفعل الذى يرتكبه العامل، لا يمكن لصاحب العمل أن يعتبره خطأ تأديبيا يتيح توقيع جزاء تأديبي إلا إذا كان ذا صلة مباشرة على أداء العمل، وليس مأخوذاً من خارجه[٥] ، وأن يكون متصلا بتنفيذ خدمته[٦]

---

(١) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع الثانى ، بند ٢٤٤ صـ ٣٢٢ .
د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ط٤ ، مطبعة نهضة مصر ، القاهرة ١٩٦١ بند ٣٦٢ صـ ٣٧٩ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٠٥ .
د/ همام محمد زهران ، قانون العمل عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـ ٣٨٥ .

(٣) Bernard Teyssié , code du travail , dix – septième édition – Litec 2001 , p220

(٤) القاهرة الابتدائية القضيه ٩١٩ لسنة ١٩٦١ بتاريخ ١٩٦٢/٣/٥ ، موسوعة الهوارى جـ٢ قاعدة ٧١٢ صـ ٥٨٨ .

(٥) Jean – Maurice Verdier, droit du travail , op .cit p. 78

(٦) J. Pélissier et Alain Supiot et Antoine Jeammaud, droit du travail, 20 éd, Dalloz. Delta ,2001. p.882.

هذا وقد اختلف الفقهاء بخصوص وقوع تعدٍ من أحد العمال على زميل له فى العمل، بين ما إذا كان يمثل خطأ عقديا، أو خطأ تأديبيا، فذهب جانب إلى أن هذا التعدى هو إخلال بالتزام يفرضه عقد العمل،[1] وبالتالى فهو إخلال بالتزام تعاقدى وعلى عكس هذا الرأى ذهب الرأى الثانى أن هذا التعدى هو خطأ تأديبى مستقل عن الخطأ العقدى[2] ولا يشترط أن يكون الفعل متصلا دائما بالعمل ، فرغم أنه قد يرتكب فى الحياة الخاصة، ولكنه ذو تأثير على العامل فى تأدية واجبات العمل[3] .

ولا يقتصر الفعل المكون لخطأ تاديبى على ذلك الفعل الذى يرتكب بمكان العمل ، فقد يرتكب أيضا خارج مكان العمل . فالعامل الذى يرسله صاحب العمل إلى أحد عملائه يظل تابعا لصاحب العمل أثناء أداء مهمته[4] ؛ ففى هذه الحالة يعتبر الفعل قد تم فى مكان العمل، طالما أن العامل قد تواجد فيه بسبب مصلحة العمل ، أو بناء على تعليمات صاحب العمل[5] وقد يرتكب الفعل فى مكان العمل ، ولكن فى غير وقت العمل ، كمشاجرة العامل بزميله فى مطعم المصنع خلال فترة الراحة[6] ففى الحالتين يجوز لصاحب العمل أن يعتبر الفعل الصادر من العامل خطأ تأديبياً .

فتقتصر سلطة صاحب العمل فى تحديد الأفعال التى تعتبر أخطاء تأديبية على تلك الأفعال التى يرتكبها العامل فى زمان ومكان العمل، أو خارجهما ، إذا كانت تتعلق بالعمل أولها تأثير عليه، فهذه هى الأفعال التى يمكن له أن يعتبرها أخطاء تأديبية .

---

(١) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٠٤ صـ ٤٠٨ .

(٢) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٦ صـ ١٨٦ .

د/ محمد عصفور ، نحو نظرية عامة فى التأديب ، المرجع السابق، صـ ١٧٣.

د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥١٧ صـ ٦٤٦ ، ٦٤٧ .

(٣) د/ محسن حسنين حمزة ،القانون التأديبى للموظف العام ، المرجع السابق، صـ ٨٠ .

(٤) Nicole Catala, l' entreprise , op . cit. p.377

(٥) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٣٤ ، هامش ١ .

(٦) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٠٧ صـ ٤١٠ .

عكس ذلك : J.pélissier et autres , droit du travail, IBid•

أما الأفعال التى يرتكبها العامل فى حياته الخاصة أى تلك التى تشمل كل ما لا يتعلق بحياته المهنية فلا يستطيع صاحب العمل أن يعتبرها أخطاء تأديبية[١] . فالعامل يتمتع بحرية كاملة ولا يخضع لتبعية صاحب العمل فى ممارسة حياته الخاصة، وذلك " ضمانا للحرية الفردية ، لأن ما يجوز لصاحب العمل اقتضاؤه من العامل هو تنفيذ العمل ، الذى اتفق معه وتبرأ ذمة هذا الأخير بأدائه ؛ ليكون بعد تنفيذه ، طليقا من إسار مهنته "[٢]

ويكون صاحب العمل متعسفا في استخدام السلطة التأديبية ، إذا اعتبر الفعل الذى ارتكبه العامل فى حياته الخاصة خطأ، حتى كان هذا الفعل منقطع الصلة بالعمل، فإذا خالف ذلك واعتبره خطأ تأديبيا وأنزل على العامل جزاء تأديبيا، كان هذا الجزاء باطلا[٣] فيجب أن يكون الفعل متعارضاً مع حسن سير العمل[٤] سواء ارتكب بمكان العمل أو خارجه[٥]

وتوجد بعض الأعمال التى تقتضى أن يكون سلوك العامل فى حياته الخاصة خارج نطاق العمل متفقا مع الخُلق القويم ، لتأثير سلوك العامل على أدائه للعمل . فسلوك مديرة

---

(١) Nicole Catala, l'entreprise, Ibid

د/ خالد حمدي عبدالرحمن ، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل ، دار النهضة العربية ٢٠٠٥/٢٠٠٦ صـ٨٤.

J. Savatier., la protection de la vie privée des salariés, Dr . soc . 1992 , p . 329

(٢) د/ محمود جمال زكى عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٢ صـ ١٦١ .

Soc.16 Dec.1997, Bull. V.no 441

J.Savatier , la liberte dans le travail, Dr..soc. 1990, p.49

انظر فى حياة العامل الخاصة وحمايتها:

C. Mathieu- Geniaut, l'immunité de la vie personnelle du salarié en question ,Dr.soc.2006 p.849

Philippe Waquet ,la vie personnelle du salarie , Dr.soc . 2004, p 23-29

Olivier de Tissot , la protection de la vie privée du salarié , Dr. soc. 1995 , p. 222- 230

J. Savatier ,la protection de la vie des salariés . op.cit. , p.329-333

(٣) د/ محمد لبيب شنب شرح أحكام قانون العمل ، الموضوع السابق ، المرجع السابق، .

د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الاجتماعى جـ١ ، دار النهضة العربية ١٩٩٧ صـ ٧٢٨.

(4) د/ إسماعيل غانم قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٣٣ صـ ٢٧٦ .

Nicole Catala , droit du travail l'entreprise , op. cit. p.378

(٥) د/ عبد الودود يحيي ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٢٧ صـ ٢٠٥ .

مدرسة البنات فى حياتها الخاصة خارج المدرسة يؤثر على سمعة المدرسة ، فيكون لصاحب العمل أن يعتبر هذا السلوك خطأ تأديبياً لتعلقه بالعمل[١]

كما يجب ألا يتعارض سلوك العامل فى حياته الخاصة مع أهداف المنشأة التى يعمل بها، وطبيعة العمل الذى يمارسه،والا يحدث اضطراب ملحوظ داخل المنشأة[٢] فلا يجوز لمن يعمل بجمعية للرفق بالحيوان أن يقوم بتعذيب حيوان أمام الناس ؛ لأن هذا السلوك يتعارض مع التزامه فى العمل ، ويزعزع الثقة فى أهداف الجمعية ؛ مما يعرقلها عن تحقيق أهدافها . ففصل العامل بشركة حراسه لإتهامه بارتكابه جريمة سرقة على أحد عملاء الشركة لا يكون تعسفيا[٣] وكذلك فإن سحب تصريح القيادة الخاص بسائق سيارة وزن ثقيل بسبب قيادته السيارة تحت سيطرة حالة كحولية حتى فى خارج وقت عمله يرتبط بحياته المهنية[٤]

ويختلف تقدير السلوك الذى يرتكبه العامل فى حياته الخاصة ، وتأثيره فى العمل ، باختلاف وظيفة العامل، ونوع العمل المسند اليه . فالمعيار ليس واحداً بالنسبة لعامل يشغل وظيفة قيادية، وآخر يشغل وظيفة فى الدرجة الدنيا[٥]

وسوء سلوك العامل لا يعتبر خطأ تأديبياً ، إلا إذا تعلق بالعمل ، أو بصاحبه . فقيام الممرضة التى يفترض فيها أنها من ملائكة الرحمة بمعاملة المرضى معاملة سيئة ، وقيامها بالتعدى عليهم ، يعتبر خطأ تأديبياً يحق معه لصاحب العمل توقيع عقوبة تأديبية[٦]

---

(١) د/ السيد محمد السيد ، الفصل لفقدان الثقة ، بدون ناشر ١٩٩٠ بند ٥٧ صـ ٧٢ .

(٢) د/ خالد حمدى عبد الرحمن ، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل ، المرجع السابق، صـ ٩١ .

.J.Savatier, la liberté dans le travail , o.p.cit. p . 51

(٣) Cass . soc. 20 nov. 1991, Dr. Soc. 1992, p.79

J.savatier, le licenciement pour des faits susceptibles d'incrimination pénale, Dr. soc. 1991. p.626

(٤) Cass . soc, 25 nov. 2003, Dr. soc.2004. obs. Jean Savatier

(٥) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

د/ محسن حسنين حمزة ، القانون التأديبى للموظف العام ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٦) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة ، القضية ١٢٤١ لسنة ١٩٦٣ فى ١٩٦٣/٤/٢٤ ، عصمت الهوارى الموسوعة القضائية فى منازعات العمل جـ٢، ١٩٦٤ صـ ٥٧٩ ، ٥٨٠ .

إلا أنه يستثنى مما تقدم أن صاحب العمل يستطيع اعتبار الفعل الذى ارتكبه العامل فى حياته الخاصه خارج نطاق مكان وزمان العمل،ولا يتصل به خطأ تأديبيا يمكنه توقيع عقوبة تأديبية بسببه.وهذا ما نصت عليه صراحة المادة (٦٧) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣

" إذا اتهم العامل بارتكاب جناية، أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف، أو الأمانة،أو الآداب العامة " ولكن يشترط لاعتبار هذا الفعل خطأ تأديبيا أن يكون مكونا لجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة والآداب العامة ، طبقا لما هو منصوص عليه فى قانون العقوبات[١] وأن يتم إدانة العامل بحكم جنائى نهائى[٢] غير قابل للطعن بالطرق العادية بغض النظر عن العقوبة المحكوم بها ، حتى لو كانت مع إيقاف التنفيذ[٣] . وهذا الحكم يجب أن يكون صادراً فى جناية أيا كان نوعها ، أو جنحة مخلة بالشرف ، أو الأمانة أو الآداب العامة . وأن يكون صادراً أثناء سريان عقد العمل بغض النظر عن وقت ارتكاب العامل للفعل المكون للجريمة [٤]

أما إذا قررت السلطة المختصة بالتحقيق حفظ الاتهام ، أو قدم العامل للمحاكمة ، وقضى له بالبراءة فلا يجوز لصاحب العمل أن يعتبر مجرد الاتهام خطأ يستحق عقوبة تأديبية[٥]

---

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٣٣.
د/ السيد محمد السيد عمران ، الفصل لفقدان الثقة ، المرجع السابق، بند ٥٨ صـ ٧٣ .
(٢) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، الموضع السابق .
د/ عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٢٧ صـ ٢٠٣ .
(٣) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٤٢ صـ ٣١٨ .
د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٣٣ صـ ٧٩٥ .
د/ فاطمة الرزاز ، استقرار علاقات العمل فى ظل قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ٢٠٠٤ صـ ٥٧ .
(٤) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط٣ ، المرجع السابق، بند ١٨٠ صـ ٣٦٥ .
(٥) د/ محمد على عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق. صـ ١٥١ .
محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة ، القضية ٦٣٨٧ لسنة ١٩٦٢ فى ١٩٦٣/٣/٨ ، عصمت الهوارى الموسوعة القضائية فى منازعات العمل جـ٢ ، ١٩٦٤ قاعدة ٥٦٩ صـ ٤٨٥ .

هذا وقد نص قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على ضرورة أن يكون الفعل الذى يرتكبه العامل ذا صلة بالعمل حتى يمكن اعتباره خطأ تأديبيا فى المادة (٦٩/١) " يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبا أن يكون ذا صلة بالعمل "

وفى القانون المقارن :

فى فرنسا قضت محكمة النقض بعدم جواز مراقبة العمال أثناء ممارسة العمل، بما يتعارض مع كرامتهم بعد تطور الوسائل التكنلوجية الحديثة فى المراقبة، حتي قبل صدور قانون ١٩٩٢/١٢/٣١ الذي الزم صاحب العمل بموجب المادة (L.422-1-1) بضرورة إخطار لجنة الشركة قبل استخدام هذه الوسائل [١]

ونصت المادة ٦ من قرار وزير العمل الليبي الخاص ببيان العقوبات التأديبية، وقواعد وإجراءات تأديب العمل[٢] على وجوب تعلق المخالفة بالعمل .

---

(1) Corinne Pizzio-Delaporte, libertés fondamentales et droits du salarié: le rôle du juge , Dr.soc.2001 p. 408

(٢) الجريدة الرسمية العدد ٢٣ لسنة ١٩٧٣ صـ ١٤٠٤ أشار اليه د/ عبد الغنى الرويمض ، علاقات العمل الفردية فى القانون الليبى ، المرجع السابق،صـ ١٨٣ .

القيد الثالث

ألا يكون الفعل ممارسة لحق

رغم أن صاحب العمل يتمتع بحرية واسعة فى تحديد الأفعال،التى تعتبر خطأ تأديبياً ، إلا أنه مقيد فى ذلك ، فالعامل الذى يمارس حقاً مقرراً له قانونا،لا يعتبر مرتكبا لخطأ تأديبى، ولا يستطيع صاحب العمل اعتبار الفعل الذى يرتكبه العامل ممارسة لحق خطأ، فكما تتقيد الدولة بهذه الحقوق، كذلك تتقيد سلطة أية منظمة بها. ولهذا قيل : إن مصلحة الهيئة لا يمكن أن تسمو على احترام الحقوق الفردية لأعضائها ؛ لأن هذه الأخيرة امتيازات أساسية للشخص الإنسانى، لا يجوز المساس بها "[1] فيجب احترام الحقوق الأساسية والحريات العامة للعامل[2]

فالعامل الذى يمارس الحق المقرر له بمقتضى القانون أو بمقتضى عقد العمل استعمالا مشروعا ، لا يكون مسئولا، عن ذلك فلا يمكن لصاحب العمل أن يعتبر هذا الفعل خطأ تأديبيا[3] ، إلا إذا انحرف العامل فى ممارسة هذا الحق، طبقا للضوابط الواردة بالمادة (٥) من القانون المدنى : " يكون استعمال الحق غير مشروع فى الحالات الآتية :

أ – إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير .

ب – إذا كانت المصالح التى يرمى إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر يسببها .

جـ– إذا كانت المصالح التى يرمى إلى تحقيقها غير مشروعة "

فيجوز لصاحب العمل أن يعتبر هذا الانحراف مكونا لخطأ تأديبى " فإذا انحرف الموظف فى أعمال وظيفته عن مقتضى الواجب المفروض عليه ، وصدر بقصد الإضرار . كان متعسفا "[4]

---

(١) د/ محمد عصفور، نحو نظرية عامة فى التأديب ، المرجع السابق، صـ ٢٧١ – ٢٧٢ .

(٢) Jean – Mourice verdier, droit du travail , op. cit. p. 70

(٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٠٦ .

(٤) د/ عبد الرازق السنهورى ، الوسيط فى القانون المدنى الجديد مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٦٧ صـ ٨٥٤ .

ولا يمكن لصاحب العمل أن يعتبر مطالبة العامل بحق من حقوقه المقررة بمقتضى القانون،أو العقد خطأ تأديبيا ، فالعامل الذى يطالب بنفقات تنقله التى لم يتم سدادها سابقاً ، ورفضه الانتقال من جديد ، إنما يهدف إلى التوصل لاحترام حقه،(١) حتى لو اضطر إلى التقدم بشكوى إلى الجهات المختصة، أو إلى رفع دعوى للمطالبة بذلك الحق

فطبقا للمادة (١٢٠) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " لا يعتبر من المبررات المشروعة أو الكافية للإنهاء الأسباب الآتية :

د- تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل،أو المشاركة فى ذلك تظلما من إخلال بالقوانين ، أو اللوائح أو عقود العمل

هـ- استخدام العامل حقه فى الأجازات "

" وذلك لكون التقاضى حقاً مصوناً لجميع المواطنين طبقا لنص المادة (٦٨) من الدستور الدائم لجمهورية مصر العربية " التقاضى مصون ومكفول للناس كافة ، ولكل مواطن حق الالتجاء إلى قاضية الطبيعي " فلا يجوز لصاحب العمل اعتبار مطالبة العامل بحق من حقوقه أمام الجهات المختصة خطأ تأديبيا(٢) .

كما أن ممارسة العامل لحق الإضراب السلمى لا يعتبر خطأ طبقا للمادة (١٩٢) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ : " للعمال حق الإضراب السلمى، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ".

فإذا مارس العامل حقه فى الإضراب السلمى؛ فى إطار الحدود المقررة قانونا ، لا يستطيع صاحب العمل أن يعتبر هذه الممارسة خطأ تأديبيا " فالقاعدة أن الإضراب حق، مشروع غير ممنوع يحق استعماله للعمال كباقى الحقوق، دون الرجوع عليهم بعقوبة، أو تأديب أو تعويض "(٣) فقد أصبح حق الإضراب حقاً مشروع للعامل يحق له ممارسته ، وأن

---

(١) Bernard Teyssié . code du travail. Ibid

(٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٩٥٤/١/١٣ ، الدعوى ٢٤٢٣ لسنة ١٩٥٣ مشار اليه فى

د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٢٩٧ صـ ١٠٧٨ هامش ٤٥.

د/ محسن حسنين حمزة ، القانون التأديبى للموظف العام ، المرجع السابق، صـ ٧٦ .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٦٩٨

Jean – Mourice verdier, droit du travail op. cit p. 77

ممارسة هذا الحق بطريقة مشروعة ينفى الخطأ التأديبى[1] .

وكذلك لا يجوز تحريم ممارسة العامل للنشاط النقابى المقرر له، بمقتضى المادة (١٢٠) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " لا يعتبر من المبررات المشروعة أو الكافية للإنهاء الأسباب الآتية :

ب- انتساب العامل إلى منظمة نقابية ، أو مشاركته فى نشاط نقابى فى نطاق ما تحدده القوانين.

جـ- ممارسة صفة ممثل العمال ، أو سبق ممارسة هذه الصفة ، أو السعى إلى تمثيل العمال "

حيث إن هذا الحق مقرر بمقتضى القانون ، فلا يجوز منع العمال من ممارسته .

فانضمام العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته فى النشاط النقبى[2] ؛ أو الدعوة لفكرة النقابة ، أو تولية منصب نقابى لا يعتبر خطأ تأديبيا[3]

كما أن قيام العامل بأداء واجب قانونى، لا يعتبر خطأ تأديبيا . فلا يجوز لصاحب العمل اعتبار قيام العامل بالإدلاء بالشهادة، حتى ولو كانت ضد صاحب العمل خطأ . لأنه قد قام بأداء واجب قانونى[4] ، وأن قيام العامل بالتعبير عن رأيه طبقا للمادة(٤٧)من الدستور الدائم لجمهورية مصر العربية " حرية الرأى مكفولة ، ولكل إنسان التعبير عن رأيه ونشره بالقول أو الكتابة ، أو غير ذلك من وسائل التعبير فى حدود القانون " لا يعتبر ذلك خطأ تأديبيا إلا أنه يشترط أن يراعى العامل حدود اللياقة فى إبداء رأيه ، وعدم تجريح رؤسائه ، وأن يكون هدفه ودافعه لهذا الرأى هو مصلحة المنشأة التى يعمل بها[5]

---

(١) د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الاجتماعى جـ١ صـ ، المرجع السابق، صـ ٧٩٢ .

(٢) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٠٦ صـ ٤٠٩ .

Corinne Pizzio-Delaporte, libertés fondamentales et droits du salarié: op.cit. p. 412

(٣) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٢٩٧ صـ ١٠٧٤ ، ١٠٧٥ .

(٤) Nicole Catala , l'entreprise , op.cit p.376

(٥) Bernard Teyssié, code du travail ,IBid

ولا يعتبر رفض العامل تنفيذ الأمر غير المشروع خطأ تأديبيا : فرفض العاملة الخضوع للتفتيش الذى يجريه رجل؛ لا يعتبر من جانبها خطأ تأديبى[1] لمخالفة هذا الأمر للمادة (٢/٤٦) من قانون الإجراءات الجنائية ١٥٠ لسنة ١٩٥٠ [2] الذى يوجب أن يكون تفتيش الأنثى بمعرفة أنثى .

وامتناع العامل عن تنفيذ أوامر صاحب العمل المخالفة للآداب العامة، أو للقانون، أو للعقد، أو التى تعرضه للخطر لا يعتبر خطأ[3] ، فلا يجوز مثلا تكليف الكاتب بالتزوير فى الدفاتر ، أو تكليف السائق بالسير بسرعة ممنوعة ، أو تكليف العامل بالاعتداء على الغير خصوصا وأن طاعة العامل لرب العمل لا تسقط مسئولية هذا العامل مدنيا أو جنائيا . ولذلك فمن مصلحة العامل بل ومن واجبه رفض الانصياع لهذه الأوامر غير المشروعة [4] حتى ولو كانت هذه الأوامر معمولا بها فى المنشأة ، ما دامت تخالف القواعد المتعلقة بالنظام العام .

فالسلطة التأديبية سلطة مقيدة وليست مطلقة ، فرفض العامل تنفيذ هذه الأوامر لا يستوجب تأديبه[5]

كما أن رفض العامل تعديل عقده لا يعتبر خطأ[6] فتغيير مواعيد العمل من النهار إلى الليل، ورفض العامل هذا التعديل لا يعتبر خطأ، حيث أن هذا التغيير يمثل تعديلا فى عقد العمل يجب أن يقبله العامل، وأن واقعه رفض التغيير لا تعتبر خطأ[7]

---

(١) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون للعمل ، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٢) الوقائع المصرية ، العدد ٩٠ فى ١٩٥١/١٠/١٥ .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ١٧٥ .

C. Pizzio-Delaporte, libertés fondamentales et droits du salarié:, o.p.cit. p. 410

(٤) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ١١٦ صـ ١٩٨.

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٥٤ صـ ٣١٠ .

(٥) د/ محمد عصفور ، نحو نظرية عامة فى التأديب ، المرجع السابق، صـ ٢٧٢ .

(٦) Soc 16 déc. 1998. n° 557

(٧) Soc. 18 juin. 2002, arrêt n° 2055 FD

كما أن الواقعة التى تتعلق بالحياة الشخصية للعامل لا يمكن اعتبارها خطأ يبرر توقيع جزاء تأديبي ، إلا إذا قدم اضطرابا مميزا فى الشركة،ويقدر هذا الاضطراب بالنظر إلى المهام التى يباشرها العامل وبغاية الشركة . فالعاملة التى تم حبسها إثر اكتشاف سيارات مسروقة

ومستندات إثبات شخصية مزيفة ،وأسلحة نارية فى منزلها، وتم إدانتها فإن هذه الأفعال المنسوبة لها تخضع لحياتها الشخصية ولا يمكن أن تمثل خطأ[1]

كما أن واقعه تحويل العامل من شركة إلى أخرى يمثل تعديلاً لعقد العمل،لا يمكن أن يحدث دون موافقة العامل الضرورية،[2] لذلك فإن فصل العامل المترتب على رفضه ذلك يكون بدون سبب حقيقى وجاد [3]

وقد نص قانون العمل الفرنسى فى المادة (L.122 – 45) على عدم جواز معاقبة العامل بسبب الأصل ، أو الجنس ، أو العرق ، أو بسبب ممارسة حق الإضراب ، وإذا خالف صاحب العمل ذلك كانت العقوبة باطلة وبقوة القانون [4]

---

(١) cass.soc.18 juin 2002, arrêt n° 2070 FD
Ph.Waquet, la vie personnelle du salarié . Dr.soc.2004, p.26

(٢) Ph.Waquet , petiet chronique de droit disciplinaire, Dr.soc.2002, p. 864

(٣) J.pélissier et autres, droit du travail , IBId
cass.soc.5mai.2004 .Dr.soc.2004 p.793,obs. A. Mazeaude

(٤) C. Pizzio- Delaporte, libertés fondamentales et droits du salarié, Ibid

القيد الرابع

أن يُخل الفعل بحسن سير العمل

السلطة التأديبية لصاحب العمل مقيدة بالغرض المقصودة منها ، وفى الحدود اللازمة لكفالة انتظام العمل ، وحسن سيره تحقيقا لأغراض المنشاة . والخطأ التأديبى هو إخلال بنظام المنشأة ومن ثَمّ فإن الفعل الذى يرتكبه العامل ولا ينطوى على معنى الإخلال بنظام المنشأة، لا يستطيع صاحب العمل إعتباره خطأ تأديبيا[1] . فتقصير العامل لشعوره أو اطالته ، أو كون تسريحة العاملة ملفته للنظر ، أو أن ما كياجها مبالغ فيه[2] ، هى أفعال لا صلة لها بسير عمل المنشأة ؛ ولا تؤثر على انتظامه بها . وبالتالى لا يمكن أن تعتبر أخطاء تأديبية .

فالفعل الذى لا يحدث اضطراب فى العمل، لا يعتبر خطأ يستحق العقاب[3] لأنه يجب أن يترتب على الفعل إخلال بنظام العمل بالمنشأة ، حتى يعتبر خطأ تأديبى[4] .

فيتقيد صاحب العمل فى تحديده للأفعال التى يعتبرها أخطاء تأديبية ، بضرورة أن تؤثر على انتظام العمل، وحسن سيره بالمنشأة ، ويدور وصف الفعل بالخطأ التأديبى مع تأثيره فى سير العمل وجودا وعدما ، فإذا وجد هذا التأثير فى الفعل مثل تناول المشروبات الروحية بمكان العمل أو التدخين ، يستطيع صاحب العمل أن يعتبره خطأ تأديبيا[5]

وبالتالى فإن عدم الكفاءة المهنية للعامل ، أو عدم قدرته جسمانيا على أداء العمل على الوجه الأكمل لا يعتبر خطأ تأديبي[6] ولا يتوقف ثبوت صفة الخطأ لفعل العامل على وقوع ضرر؛ لأن الضرر ليس من أركان الخطأ التأديبى .

---

(١) د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥١٦ صـ ٦٤٤ .

(٢) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٢٩٧ صـ ١٠٨١ .

(٣) د/ محمد عصفور ، نحو نظرية عامه فى التأديب ، المرجع السابق، صـ ١٢٥ .

(٤) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٠٦ .

(٥) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ،المرجع السابق، الموضع السابق .

(٦) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٦ صـ ١٨٦ .

د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥١٧ صـ ٦٤٦ .

ويجب أن يكون الإخلال بنظام المنشأة صادرا من العامل . فلا يمكن لصاحب العمل أن ينسب للعامل خطأ تأديبيا عن فعل لم يرتكبه ، فصدور الفعل من شقيقة العامل لا يمكن اعتباره خطأ من العامل[1]

إلا إذا ثبت أن العامل هو الذى حرض غيره على الخطأ[2] أو أنه اتخذ موقفاً سلبياً من اعتداء زوجته على صاحب العمل، لقدرته على منع ذلك التعدى لما له من سلطة على الزوجة[3]

هذا بالإضافة إلى ضرورة صدور الفعل عن إرادة آثمة " سواء اتخذت صورة القصد الجنائى ، وحينئذ توصف الجريمة بأنها عمدية، أو اتخذت صورة الخطأ غير العمدى ، وعندئذ توصف الجريمة بأنها غير عمدية "[4] وتراقب محكمة النقض ما إذا كان الفعل المنسوب للعامل يعتبر خطأ أم لا ، ولا يشترط فى الخطأ أن يكون عمديا ، بل يكفى أن يكون نتيجة إهمال

---

(١) Bernard Teyssié, code du travail, Ibid

J.Pélissier , le licenciement disciplinaire, Dr.soc. 1992. p. 752

د/ خالد عبد الفتاح ، طبيعة العلاقة بين نظامى رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ١٩٩١ العقاب التأديبى والجنائى ، صـ ١٦٧ .

المحكمة الإدارية العليا ، الطعن ٣٨٦٨ لسنة ٣٨ ق ،جلسة ١٩٩٤/٧/٣١ ، الموسوعة الإدارية الحديثة الفكهاني ، المرجع السابق، جـ ٤٢، قاعدة ١٦٦ صـ ٤٠١، ٤٠٢.

Cf.soc.7 déc., 2001, arreet, no 5181 fd

Waquet, petit chronique de droit disciplinaire. op.cit.p.863

(٢) cass. soc. 4 juin 1969. D. 1970 , 68

(٣) cass. soc.16 Mars 1959, Bull . civ.4, p326

(٤) د/ محمود نجيب حسنى ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، ط٥ دار النهضة العربية ١٩٨٢ ،بند ٣٧ صـ ٤٧ .

فيتوافر الخطأ بمجرد إرتكاب الفعل الذي يؤثر على حسن سير العمل بالمنشأة[1] . فالخطأ التأديبي يقوم على فكرة الإثم ، ومن ثم يجب أن يصدر الفعل عن إرادة آثمة فالمسئولية التأديبية كالمسئولية الجنائية تقوم على فكرة الخطأ "[2] .

ولا يجب أن تفسر الإرادة الآثمة على أنها دوما إرادة الشر ، أو الإرادة التي تبغي الضرر وتقصده . إنما يجب أن تفسر كذلك – وهو ما يتفق ويتلاءم مع النظام التأديبي – على أنها الرعونة أو سوء التصرف أو الإهمال أو التقصير أو غيرها، فمثل هذه الأوصاف إنما تعبر في واقع الأمر عن إرادة غير سليمة أوغير حسنة ، أي إرادة آثمة طبقا لمفهوم القانون التأديبي "[3] .

وكما يكون هذا الفعل تصرفاً خارجياً فقد يكون امتناعاً أيضا[4]

---

(١) محكمة القاهرة الإبتدائية ، القضية ١٧٠٧ لسنة ١٩٥٩ في ١٩٦١/٦/٥ ، عصمت الهواري ، الموسوعة القضائية ، القاعدة ٤٨ ، صـ ٤٦٦ .

نقض مدني طعن ٣٤٧ لسنة ٦٧ ق جلسة ١٩٩٨/٢/٢٦ حكم غير منشور .

د/ محمد عصفور، نحو نظرية عامة في التأديب ، المرجع السابق، صـ ٣٥١ .

د/ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

د/ محمود جمال زكي ، عقد العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٢) د/ محمد جودت الملط ، المسئولية التأديبية للموظف ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٣) د/ رمضان بطيخ ، القضاء الإداري ، قضاء التأديب ، دار النهضة العربية ٢٠٠٤/٢٠٠٥ صـ ١٠١ .

المحكمة الإدارية العليا ، الطعن ٧٥٠ لسنة ٣٨ق ، جلسة ١٩٩٧/٦/٢٤ ،الموسوعة الإدارية الحديثة للفكهاني ، جـ ٣، قاعدة ١١٣ صـ ٣٩٣، ٣٩٤ .

(٤) Paul Fieschi - vivet, droit du travail , 2 édition , sirey, 1997, p. 71

القيد الخامس

تقادم الخطأ التأديبى

يجب على صاحب العمل أن يقوم باتخاذ الاجراءات التأديبية فور علمه بارتكاب الخطأ التأديبى، فلا يجوز له أن يتراخى فى التحقيق مع العامل إلى مالا نهاية، وقد حرص قانون العمل المصرى ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على هذا القيد ونص عليه فى المادة (٦٤) " يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب اليه، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة " فيبدأ سريان ميعاد التحقيق فى الخطأ التأديبى من واقعة كشف الخطأ، بغض النظر عن وقت ارتكابه، وليس المقصود باكتشاف الخطأ معرفة وقوع الخطأ فقط بل يقصد به معرفة وقوع الخطأ، والعامل الذى ارتكب هذا الخطأ[1]

وميعاد إجراء التحقيق مع العامل ميعاد سقوط، فإذا لم يقم صاحب العمل بالبدء فى إجراء التحقيق خلال هذا الميعاد؛سقط الحق فى القيام به بعد انقضاء هذا الميعاد،[2]والميعاد لا يوقف سريانه لأى سبب، ولا يقبل الوقف أو الانقطاع[3] وانقضاء هذا الميعاد يترتب عليه سقوط الحق تلقائيا.

---

(١) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٤٤ صـ ٢٩٠ هامش ٢ .
د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط١ ، المرجع السابق، بند ٧٠ صـ ٢٩٠ هامش ١ ، ٢ .
د/ يوسف الياس، قانون العمل العراقى، المرجع السابق، صـ ١٧٤ .

(٢) د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الاجتماعى جـ١، المرجع السابق، صـ ٧٢٦ .
د/ على عوض حسن، الفصل التأديبى ، المرجع السابق، بند ٩٩ صـ ٢١٧ .

(٣) د/ عبد المنعم البدراوى ، أحكام الإلتزام ، المرجع السابق، صـ٤٢٨.

وقد ثار خلاف في الفقه حول تحديد الشخص الذى يحتسب من تاريخ اكتشافه الخطأ التأديبى بدء سريان ميعاد إجراء التحقيق، فذهب الرأى الأول إلى: أنه هو الشخص الذى يختص بتوجيه الاتهام، وليس من تاريخ علم من يملك توقيع الجزاء التأديبى إذا كانت لائحة الجزاءات قد أسندت توجيه الاتهام لشخص آخر خلاف من يملك توقيع الجزاء . وإن كان الغالب أن من يملك توقيع الجزاء يملك توجيه الاتهام .[1]

وذهب الرأي الثاني إلى: أن العبرة هي بعلم أحد أصحاب الشأن كرئيس العمل أو أي شخص آخر مختص[2] ممن يملك توقيع الجزاء التأديبى، حيث إن خطاب الشارع موجه أساسا لصاحب العمل، وليس لشخص أخر نصت عليه لائحة تنظيم العمل والجزاءات كما أن صاحب العمل أو ووكيله المفوض قد يعفو عن الخطأ التأديبى، ولا يقوم باتخاذ الإجراءات التأديبية ضده[3]

ويهدف المشرع من ذلك القيد الزمنى على سلطة صاحب العمل فى توجيه الاتهام حماية العامل، وذلك حتى لا يظل العامل تحت رحمة صاحب العمل ويبقى الاتهام سيفا مسلطا إلى مالا نهاية . خاصة وأن مضى هذه المدة قد يؤدى إلى عجز العامل عن إثبات براءته[4] ولتصفية المراكز المعلقة بسرعة [5].

فمضى هذه الفترة دون قيام صاحب العمل بتوجيه الاتهام للعامل، يدل على أن الخطأ الذى ارتكبه العامل غير ذى قيمة،أو أن صاحب العمل رغم جسامة الخطأ قد عفا عن العامل

---

(١) د/ حسن كيره ، أصول قانون للعمل ط١ ، المرجع السابق، بند ٧٠ صـ ٢٩٠ هامش١ .

(٢) راغب بطرس ، عبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٥٠١ صـ٣٣٦ ، ٣٦٧ .

(٣) كامل محمد بدوى ، المرجع فى قانون العمل الفردى ، والمبادئ القانونية فى قانون إصابات العمل ١٩٥٥ بند ٣٣٨ صـ ٢٣٧ .

د/ على عوض حسن ، الفصل التأديبى ، المرجع السابق، بند ١٠٠ صـ ٢١٨ – ٢١٩ .

(٤) راغب بطرس ، عبد العزيز رجب ، شرح القوانين لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٥٠١ صـ ٣٦٦.

(٥) د/ عبد المنعم البدراوى ، أحكام الإلتزام ، المرجع السابق، صـ٤٢٧ .

وبالتالى لا يجوز بعد ذلك التحقيق مع العامل[1] هذا بالإضافة إلى أن هـذا التحديـد الزمني لتوجيه الاتهام، يحقق مصلحة صاحب العمل أيضا، حيث إن انتفاء هذا التحديد يؤدى إلى عدم استقرار العامل نفسيا، وعدم تركيزه فى العمل؛ لانشغاله بمسألة العفـو أو العقـاب على الخطأ الذى ارتكبه، ولا يشترط أن يتم الانتهاء من توجيه الاتهام، والتحقيق خلال هـذه المدة، ولكن يجب أن يبدأ فى هذه الإجراءات خلال٧ أيام، ويمكن أن يستغرق الانتهاء مـن هذه الإجراءات مدة أطول من ذلك[2].

وقد أوضحت المحكمة الإدارية العليا من تقرير التقادم فى " أن المشرع قد قصد من ترتيب حكم سقوط الدعوي التأديبية بعد أجل معين ألا يظل العقاب مسلطا على متهم الأصل فيه البراءة مدة طويله دون حسم، فهو يمثل ضمانة أساسية للعاملين تحول دون اتخاذ الجهه الادارية من إرتكاب العامل لمخالفة تأديبية وسيله إلى أجل غير مسمى عن طريـق تسـليط الاتهام عليه فى أي وقت تشاء، وكذلك حث الجهة الادارية على إقامة الدعوي التأديبية خلال أجل معين قد يترتب على تجاوزه أن تضيع معالم المخالفة وتختفى أدلتها، ومن ثم فان صالح العمل وصالح المرفق تقتضيان اقامة الدعوي التأديبية خلال هذا الأجل . والا يسقط الحـق فى اقامتها ، وأن السقوط فى هذا المجال من النظام العام .

ومن حيث أنه متى كان الأمر كما تقدم ، وكان سقوط الدعوي التأديبية بعـد ثـلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة من النظام العام ، فإنه يجوز للمحكمة التأديبية أن تقضى به من تلقاء نفسها ، ويجوز لصاحب الشأن أن يدفع به لأول مرة أمام المحكمة الإدارية العليا والتي يكون لها أن تقضى به من تلقاء نفسها ولو لم يدفع به الطاعن " [3]

---

(١) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ١٧٩ .

(٢) Bernard Teyssié , code du travail , op. cit. p.222

(٣) الطعن ٣٣٦ لسنة ٢٥ ق ، جلسة ١٩٨٤/٣/٣١ .

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الفرنسى طبقا للمادة(44 – L.122) لا يجوز لأى خطأ تأديبى إقامة مسئولية العامل لمدة تتجاوز شهرين من تاريخ علم صاحب العمل،(١) وتبدأ هذه المدة من تاريخ علم رئيس العامل أيضا،(٢) وتوقف هذه المدة، أو تقطع خلال فترة وقف عقد العمل، أو بحبس العامل(٣) أو مرضه(٤).

ولا يحتج بالتقادم على صاحب العمل، إذا كان خطأ العامل قد أتاح مقاضيات جنائية قبل نفاذ مهلة الشهرين، فتحريك الدعوى العمومية يقطع المهلة حتى يصدر قرار نهائى من المحكمة الجنائية.(٥)

ويجب على العامل الذى يتمسك بالتقادم أن يقدم الدليل على علم صاحب العمل بالخطأ التأديبى منذ أكثر من شهرين، وأن صعوبة إقامة هذا الدليل تقلل من أهمية التقادم .(٦)

---

(١) J..Pélissier . et autres, dorit du travail. op.cit. p.883

Cass. soc. 17 Fevr. 1993 . Bull . civ . v. n° 55

Catherene puigelier. droit du travail . op.cit.p.132

J.Savatier, règlement intérieur délai de prescription des poursuites disciplinaire. Dr.soc.1992.p.25-26

J..Mouly, l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur à l'encontre d'un sportif salarié convaincu de dopage. Dr.soc. 1998 . p. 1004

Danil Marchand. le droit du travail en pratique . éditions d'organisation 2000/2001p.158

(٢) Fr.Pansier. droit du travail, op.cit.p.160

Bernard Teyssié . code du travail. op. cit p.221

(٣) Bernard Teyssié . code du travail, op cit p.222

J. Mouly. l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur . op.cit.p. 1006

(٤) J.Verdier, droit du travail, op,cit.p.78

(٥) J.Pélissier et autres, droit du travail . Ibid

(٦) Antioine Mazeaud , droit du travail . op. cit. p.73

وحيث أنه بالرغم من ذلك عندما يكون فعل خاطئا قد ارتكب منذ أكثر من شهرين قبل قيام المقاضيات التأديبية ، فإنه يجب على صاحب العمل أن يقدم الدليل على أنه لم يكن على علم بهذا الخطأ فى الشهرين السابقين على قيام هذه المقاضيات[1] وإن من شأن ذلك حث القضاة على إقامة قرينه بإفتراض علم صاحب العمل، بالخطأ من لحظة إرتكابه، وهذا مما يؤدي إلى إلقاء عبء الإثبات على صاحب العمل وبالتالى يحقق الغرض المقصود من هذا التقادم[2] فى أنه يعوق معاقبة الفعل الذي تعلق به التقادم دون غيره من الأخطاء الأخرى.[3]

وفى قانون العمل العمانى نصت المادة (٣٠) على تقادم الخطأ بانقضاء خمسة عشر يوما على كشف المخالفة ،وهى ذات مدة تقادم الأخطاء التى نص عليها قانون العمل الليبى فى المادة (٧٩) ونظام العمل السعودى فى المادة (١٢٦).

---

(١) Cass soc 10 déc. 2003, Dr. soc.2004, p.315, obs. Ph. Waquet

(٢) Bernard Teyssié, droit du travail, op. cit. p.385

(٣) J.pélissier et autres, droit du travail, op. cit. p.884

الفصل الثالث

تقييد السلطة التأديبية بلائحة تنظيم العمل والجزاءات

تمهيد وتقسيم:

نظراً لعدم اشتمال عقد العمل على المسائل التى تتضمن تنظيم العمل، كمواعيد الحضور والانصراف، والراحة ونظم الأجازات،أو المتعلقة بتنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، كمواعيد دفع الأجر والعلاوات والترقيات، فقد كان من اللازم وضع قواعد عامة ومجردة لتضمن حسن سير العمل داخل المنشأة، بدلا من إصدار أوامر فردية لكل عامل على حدة فصار وضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة هو الحل الأنسب لذلك، ونظراً للدور المتعاظم الذى تلعبه اللائحة فقد منحها القانون المصرى عناية خاصة،بحيث نص على شمولها مسائل بعينها، وإن كان ما يعنينا ذلك الجانب المتعلق بالسلطة التأديبية لصاحب العمل – فقد ألزم قانون العمل الجديد صاحب العمل ببيان الأفعال التى يعتبرها أخطاء تأديبية، والجزاءات التأديبية المستحقة عن كل خطأ، وقيد السلطة التأديبية باتباع إجراءات بعينها عند توقيع الجزاء.

وهذا ما دفع البعض إلى القول بأن اللائحة تعتبر وسيلة لإقامة قانون تأديبى، فهى الإطار الذى يمارس صاحب العمل داخله السلطة التأديبية، حيث إنها تشمل بدءا من الفعل الذى يعتبر خطأ تأديبى مروراً بإجراءات التحقيق وتوقيع الجزاء.

لذا فقد كان وضع هذه اللائحة يمثل ضمانات عديدة وهامة للعمال فى مواجهة السلطة التأديبية، فالإلزام بوضعها، وما يشمله مضمونها من تحديد الأخطاء، والجزاءات التأديبية، والرقابة الإدارية على مضمونها وإعلانها، كل ذلك يمثل قيوداً على صاحب العمل فى محاولة لتحقيق نوع من التوازن بين صاحب العمل والعامل.

وهذا ما سوف نوضحه فى هذا الفصل ، وينقسم هذا الفصل الى مبحثين:

المبحث الأول: تعريف اللائحة والالتزام بوضعها وطبيعتها.

المبحث الثانى: مضمون اللائحة والرقابة الإدارية.

المبحث الأول

تعريف اللائحة والإلزام بوضعها وطبيعتها

تمهيد وتقسيم:

بعد أن اختفت المشروعات الصغيرة التى كانت تعتمد على الاتصال المباشر بين صاحب العمل والعمال فى تنفيذ العمل، وظهرت المشروعات الضخمة التى تستخدم عدداً كبيراً من العمال، أصبح من المستحيل على صاحب العمل أن يعتمد على الاتصال المباشر بينه وبين العمال؛ لأن ذلك سوف يؤدى إلى عرقلة سير العمل، فكان لابد من وضع قواعد دائمة تتمتع بصفتى العمومية، والتجريد لتحقيق حسن سير العمل، هذه القواعد تم وضعها فى وثيقة أطلق عليها لائحة تنظيم العمل والجزاءات.

وسوف أتناول هذه اللائحة بالتوضيح، وبيان ما تمثله من قيود على استعمال صاحب العمل السلطة التأديبية، من حيث نطاق الإلزام بوضعها وشكلها.

وينقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: تعريف اللائحة وشكلها ونطاق الإلزام بوضعها.

المطلب الثانى: الطبيعة القانونية للائحة.

المطلب الأول

تعريف اللائحة وشكلها ونطاق الالتزام بوضعها

١- التعريف :

لائحة العمل، أو لائحة المصنع، كما أطلق عليها القانون المدنى المصرى فى المادة (١/٦٨٢)، أو اللائحة الداخلية، كما درج على تسميتها الفقه الفرنسى هى تسميات مختلفة لوثيقة واحدة، هي التي أطلق عليها قانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لائحة تنظيم العمل والجزاءات.

وقد عرفت لائحة تنظيم العمل بأنها: "وثيقة مكتوبة، تتضمن من ناحية قواعد تنظيم العمل فى المشروع، كمواعيد بدء العمل، والفراغ منه، وأوقات الراحة فى أثنائه، وتفصيلات تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، كمواعيد دفع الأجور، وتحديد ملحقات الأجر إن كانت له، وأحيانا القواعد التي تحكم وضع العامل فى المشروع :التحاقه به وتدرجه فى وظائفه، ومن ناحية أخرى، تحديد الأخطاء التى قد تقع من العامل، والجزاء على كل منها"(١).

وهى "عمل تنظيمى من القانون الخاص" يحصى بشكل خاص الأحكام المتعلقة بالتأديب فى المنشأة. (٢)

٢- شكل اللائحة :

إفراغ اللائحة فى الشكل الذى حدده القانون يمثل أحد القيود المفروضة على السلطة التأديبية لصاحب العمل، فهذا الشكل يقطع على صاحب العمل طريق إنكار القواعد الواردة بها، ويلزمه باتباعها، لأن شكل اللائحة يسهل للعامل إثبات مخالفة صاحب العمل لها عند استعمال السلطة التأديبية.

---

(١) د/ محمود جمال زكى، عقد العمل، المرجع السابق، بند ٣٢ صـــ١١٨.

(٢) Housset Michel-xavier,le règlement intérieur et pouvoir disciplinaire, http : // Mhousset . waika 9. com /reglint . htm,11 dec . 1998 p.1
J.Savatier , règlement intérieur et délai prescription des poursites disciplinaire,op.cit.p.24

لذا فقد ألزم قانون العمل صاحب العمل الملزم بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات. بتحريرها فى وثيقة مكتوبة[1]هذا الشرط يفهم ضمناً من نص المادة (٥٨) من قانون العمل الجديد، الذى اشترط تعليق اللائحة فى مكان ظاهر،عند استخدام صاحب العمل عشرة عمال، ومن الأنظمة النموذجية للوائح والجزاءات التى أصدرها وزير القوى العاملة ، ويجب أن تحرر هذه اللائحة باللغة العربية[2]، وأن يتم كتابتها بأسلوب سهل ومبسط يفهمه العمال[3]، حتى تحقق الغرض المقصود من وضعها، فإذا حررت بلغة غير اللغة العربية ، أو تم صياغتها بأسلوب لا يفهمه العمال، انتفت الحكمة منها، هذا ولا يوجد ما يمنع من تحرير ترجمات بلغات أخرى فى المنشآت التى يوجد بها عمال أجانب.

وفى القانون الفرنسى اشترطت المادة (L. 122 -34) من قانون العمل أن تكون اللائحة الداخلية مستنداً مكتوباً، وكذلك فقد اشترطت المادة(L. 122-35)أن يتم تحريرها باللغة الفرنسية، ولا يوجد ما يمنع من وجود ترجمات أخرى.

٣- الإلزام بوضع اللائحة:

الإلزام بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، يمثل قيداً على صاحب العمل فى تأديب العمال، حيث إنه يلزم باتباع اللائحة عند ممارسة السلطة التأديبية، كما يوفر للعمال العلم بما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات، والجزاءات المقررة عند الإخلال بهذه الواجبات ، والإجراءات الواجب اتباعها عند التأديب ؛ وبالتالى يكون للعمال مراقبة استعمال صاحب العمل السلطة التأديبية، وطلب إبطال العقوبة عند مخالفة اللائحة، وهذا ما دفع المشرع فى العديد من الدول إلى مد الإلزام بوضع اللائحة على جميع أصحاب العمل، حتى ولو كان يستخدم عاملاً واحداً.

---

(١) د/أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى، جـ٢، المرجع السابق، صـ٤٤٦.

(٢) د/ على العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٠٠ صـ٣٧٩.

د/ كامل محمد بدوى، المرجع فى عقد العمل الفردى،ط١٩٥٥ بدون ناشر، بند ٣٥٢ صـ٢٤٦، ٢٤٧.

(٣) د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، المرجع السابق،بند ١٣٨ صـ٢٨٢.

د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٥٠، صـ٣٦٦.

د/ أكثم أمين الخولى،دروس فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٩٤، صـ٣٢٨.

وفى قانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نصت المادة (٥٨) "على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية،موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة.. .. وعلى صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة فى مكان ظاهر".

وقد ذهب بعض الفقه إلى أن الإلزام بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات يقتصر على صاحب العمل، الذى يستخدم عشرة عمال، أما صاحب العمل الذى يستخدم عدد عمال أقل من ذلك فيكون له الخيار بين وضع اللائحة أو عدم وضعها[1].

والعبرة فى الإلزام بوضع اللائحة هو عدد العمال فى المشروع وليس المنشأة، فالمشروع الذى يقل عدد عماله عن عشرة عمال، لا يلزم قانوناً بوضع اللائحة، أما إذا اشتمل المشروع عدة منشآت وكان عدد عمالها يصل إلى الحد الملزم قانوناً، فإنه يلتزم بوضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات[2]، فيحسب عدد العمال بمن فى المحل الرئيسى والفروع أيضاً[3].

فإذا تعددت المؤسسات التابعة لمشروع واحد ملزم بوضع اللائحة، وكانت هذه المؤسسات لا تتمتع بخصوصيات معينة، فإنه يمكن وضع لائحة واحدة للمشروع ككل[4]،أما إذا كانت إحدى هذه المؤسسات لها خصوصية معينة، وكانت تستخدم عدد العمال الملزم بوضع اللائحة، فإنه يجب وضع لائحة خاصة بهذه المؤسسة [5].

---

(١) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـــ ١٧٧.

د/ همام محمد زهران، قانون العمل الفردى، المرجع السابق، صـــ٣٦٨ .

د/ رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤،صـــ٥٢.

(٢) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٣، صـــ٣٩٨ .

د/ همام محمد زهران، قانون العمل الفردى، المرجع السابق،الموضع السابق.

(٣) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٠١، صـــ٣٢١.

(٤) Bernard Teyssié . droit du travail ,op.cit. p.371

J. Verdier, droit du travail, op. cit. p. 72

J.Pélissier et autres , droit du travail , op .cit . p. 872

J.Rivero et J .Savatier,droit du travail, op . cit .p . 174

(٥) J . Rivero et J . Savatier , droit du travail , thémis 1989 , p. 174

وعلى عكس الرأي السابق ذهب بعض الفقه إلى أن نص المادة (٥٨) من قانون العمل الجديد،قد ألزم صاحب العمل أيا كان عدد العمال الذى يستخدمه – ولو كان عاملاً واحداً – بوضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات[1].

وأعتقد أن هذا الرأى هو الأقرب لصريح نص المادة (٥٨) التي ميزت بين التزامين: الإلتزام الأول خاص بوضع اللائحة، والالتزام الثانى خاص بإعلان اللائحة فى مكان ظاهر فى حالة استخدام صاحب العمل عشرة عمال، فبخصوص الإلزام بوضع اللائحة فقد جاء الإلزام به عام لكافة أصحاب العمل، بدون تخصيص بعدد محدد من العمال "على صاحب العمل أن يضع لائحة " ولم يرد فى النص ما يخصصه،وبالتالى يبقى العام على عمومه، ومن ثم يلتزم بوضع اللائحة صاحب العمل أيا كان عدد العمال بالمنشأة.

لكن هذا التمييز من المشرع بين الإلزام بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، والإلزام بتعليقها فى مكان ظاهر تمييز غير منطقى وغير مبرر، فصاحب العمل الذى يستخدم أقل من عشرة عمال لا يلزم بتعليق اللائحة فى مكان ظاهر، ومن ثم كيف يتسنى للعمال العلم بمضمون اللائحة؟ وما الفائدة التى تعود على العمال أو صاحب العمل من جراء هذا التمييز؟[2].

وفى القانون المقارن:

نص قانون العمل البلجيكى على إلزام صاحب العمل بوضع اللائحة أيا كان عدد العمال فى المشروع[3].

---

(١) د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعي ج٢ ، المرجع السابق، صـــ٤٤٧ هامش ٣٣١.
د/فاطمة الرزاز، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، صـــ١٧٤.
د/عصام انور سليم، أصول قانون العمل الجديد ط١ ،المرجع السابق، صـــ٢١٤ .
د/ على عمارة، قانون العمل الجديد، ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فى ضوء الفقه وأحكام القضاء، ط٢٠٠٣،بدون ناشر، صـــ٢٨٢.

(٢) د/عصام انور سليم، أصول قانون العمل ط٢٠٠٤، المرجع السابق، صـــ٢١٥،٢١٤.

(٣) د/ محمود جمال زكى، عقد العمل، المرجع السابق، بند ٣٢ صـــ١١٨.

فى حين ألزم قانون العمل الفرنسى فى المادة (L.122-33) صاحب العمل الذى يستخدم عشـــرين عاملا على الأقل بوضع اللائحة الداخلية . خلال الثلاثة أشـــهر التاليه لتاريخ إفتتاح المنشأة [1]

وفى نطاق قانون العمل الأردنى الجديد ، نصت المادة (٥٥) على إلزام صاحب العمل الذى يستخدم عشرة عمال فأكثر، بوضع نظام داخلى لتنظيم العمل فى المؤسسة.

وفى نطاق قانون العمل الليبى نصت المادة (٧٧) "يجب على صاحب العمل فى المؤسسة التى تستخدم عشرة عمال أن يضع لائحة خاصة بالجزاءات، وشروط توقيعها على أن يضعها فى مكان ظاهر فى المؤسسة ".

وأيضاً نص نظام العمل السعودى، فى المادة (١/١٢٥) "يجب على صاحب العمل فى المؤسسات التى تستخدم عشرين عاملاً فأكثر أن يضع لائحة بالجزاءات ".

وكذلك قانون العمل العمانى ٣٥ لسنة ٢٠٠٣، نصت المادة (٢٩) "على صاحب العمل فى حالة استخدام خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع فى مكان ظاهر من منشأته لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها ".

---

(١) Bernard Teyssié, code du travail ,op. cit . p. 201

المطلب الثانى

الطبيعة القانونية للائحة تنظيم العمل والجزاءات

رغم أهمية لائحة تنظيم العمل والجزاءات التى يكاد يجمع عليها الفقه لضمان حسن سير العمل، إلا أن الفقه قد اختلف فى تحديده للطبيعة القانونية لهذه اللائحة، وذهبوا مذاهب شتى فى ذلك، ولا يخفى أن كل رأى له مميزاته وعيوبه.

وسوف أتناول هذه الآراء بالعرض كما يلى:

الرأى الأول: الأساس التعاقدى

مضمون هذا الرأى:

إن لائحة تنظيم العمل والجزاءات ذات طبيعة تعاقدية؛ حيث إنها اتفاق مكمل لعقد العمل[1]، وقد انعقد هذا الاتفاق بتوافق إرادتين، إرادة صريحة من جانب صاحب العمل، الذى أعلن رغبته فى الأخذ بها، وإرادة ضمنية من جانب العمال الذين قبلوا الاستمرار فى العمل بعد صدورها عند بدء العمل بالمشروع، أو لم يعترضوا على اللائحة عند انضمامهم للعمل أو بعد تعديلها[2]، ولا يوجد قانون أو اتفاق يمنع انعقاده بالإرادة الضمنية من العمال، ومن ثم تكفى الإرادة الضمنية طبقاً لنص المادة (٢/٩٠) من القانون المدنى[3].

---

(١) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٨٥ صـــ٥٩٩.

د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٣٩ صـــ ٤٠٣.

(٢) P.Durand et R..Jaussaud, traité de droit du travail, op.cit.p.147,148

J.Savatier , règlement intérieur ,Ibid

(٣) د/ أكثم الخولى، دروس فى قانون العمل، المرجع السابق، صـــ٢٩٨، ٢٩٩.

النتائج القانونية المترتبة على الأساس التعاقدى:

لما كانت لائحة تنظيم العمل والجزاءات اتفاقاً مكملاً لعقد العمل، ومن ثم يسرى عليها ما يسرى على العقود، فلا تستطيع محكمة النقض أن تراقب تفسير اللائحة؛ لأن هذا التفسير من مسائل الواقع إلا فى حالة مخالفة شروط اللائحة الواضحة، ولا يخفى أن انعدام هذه الرقابة يعوق تفسير شروط اللائحة تفسير موحد[1].

أن اللائحة باعتبارها عقد، لا يستطيع صاحب العمل القيام بتعديلها بإرادته المنفردة، بالنسبة للعمال الذين التحقوا بالعمل قبل هذا التعديل، فيتوقف سريان هذا التعديل على قبولهم لهذا التعديل،ويستوى أن يكون هذا القبول صريحا أو ضمنيا[2].

وذهب بعض من أنصار هذا الرأى إلى اعتبار لائحة تنظيم العمل والجزاءات من عقود الإذعان[3]، طبقا لنص المادة (١٠٠) من القانون المدنى المصرى،حيث إن صاحب العمل باعتباره الطرف الأقوى اقتصاديا يقوم بإرداته المنفردة بوضع اللائحة، وأن دور العامل يقتصر على القبول أو الرفض[4]، وأن هذا التصوير للائحة يوفر قدراً كبيراً من الحماية للعامل، حيث أن القاضى يملك سلطة واسعة فى هذا الإطار، فيستطيع أن يعدل الشروط التعسفية الموجودة باللائحة، أو أن يعفى العامل منها، وكل شرط خلاف ذلك يكون باطلا طبقاً لنص المادة (١٤٩) من القانون المدنى، كما أن القاضى يفسر الغموض الموجود باللائحة لمصلحة العامل طبقاً لنص المادة (٢/١٥١) من القانون المدنى.

---

(١) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٥٧ صـ٤٩.

(٢) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٩٧ صـ٢٢٥.

(٣) د/ أكثم أمين الخولى، دروس فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٧٦، صـ٢٩٨، ٢٩٩.
د/ محمود جمال زكى، عقد العمل، المرجع السابق، بند ٣٥، صـ١٣٤،١٣٣.

(٤) د/ محمد لبيب شنب، دروس فى نظرية الإلتزام ،مصادر الإلتزام ،بدون ناشر ١٩٨٧، بند ٣٢ ، صـ ٤٨ -٥١.

نقد الاساس التعاقدى :

إن القول بأن اللائحة تقوم على افتراض رضاء ضمنى من جانب العمال غير سليم؛ لأن العمال عندما يتعاقدون للعمل لا تتاح لهم فرصة الاطلاع على هذه اللائحة، وإذا أتيحت لهم هذه الفرصة فلا يستفيدون منها، وبالتالى فإن هذا الرضا الضمنى لا يستند إلى الواقع بل يقوم على مجرد افتراض[1]، أما استمرار العمال بعد صدور اللائحة أو تعديلها، فإنه يرجع إلى اعتماد العمال على الأجر الذى يتقاضونه اعتماداً كاملاً، ومن ثم فإنهم يضطرون إلى الاستمرار فى العمل[2]، تحت ضغط الحاجة، وبالتالى فإن هذا الرضا يكون "أكثر تصنعاً وقسراً لقواعد التفسير"[3].

كما أنه لا توجد فائدة من اعتراض العمال على اللائحة، سواء وضعت عند تعاقدهم على العمل أو بعد التحاقهم بالعمل و تم تعديلها، فهى تسرى على جميع العمال بما فيهم من اعترض على اللائحة طالما أن اللائحة أو تعديلها يتفق مع القوانين واللوائح؛ ولا يمكن أن ينسب للعمال الذين اعترضوا على اللائحة موافقة صريحة أو ضمنية،ولا يمكنهم التحلل من أحكام اللائحة أو تعديلها لاعتراضهم عليها، وبالتالى يكون اعتراضهم على اللائحة بدون جدوى[4].

الرأى الثانى:الأساس التنظيمى

مضمون هذا الرأى:

يقرر أنصار هذا الرأى أن أساس لائحة تنظيم العمل والجزاءات يعود إلى أن كل مجتمع منظم يحتاج إلى قانون يحكمه، ولما كانت المنشأة ما هى إلا من هذا القبيل، فمن ثم فهى تحتاج

---

(١) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٠،صـــ١٨٦.
د/محمد على عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـــ١٢٧.
(٢) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل طـــ٣، المرجع السابق، بند ١٦٥، صـــ ٣١٢.
(٣) د/ همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـــ٣٨٠.
(٤) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٠، صـــ١٨٧ .
د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـــ٢٣٨.

إلى قانون يحكمها، وأن عقد العمل عبارة عن جواز المرور إلى داخل هذه الجماعة، وصاحب العمل هو المشرع لهذه الجماعة، وبالتالى يمتلك سلطة إصدار قانون لحكم هذه الجماعة، فهى تعتبر تشريعا من الناحية المادية[1]، ولما كان العمال هم أفراد هذا المجتمع، وبالتالى فهم يخضعون لقانون هذا المجتمع المتمثل فى اللائحة دون توقف على رضاهم أو رفضهم، كما أنها تسرى على العمال غير المتعاقدين، وذلك مما يؤكد عدم استنادها إلى رضاء العمال[2]، وتسرى عليهم حتى ولو كانوا يجهلون بها[3].

ومما يؤكد الطبيعة اللائحية[4] للائحة تنظيم العمل تمتعها بخصائص القاعدة القانونية، فاللائحة تتميز بالعمومية والتجريد ، ووجود جزاء مادى عند مخالفتها، وأن القانون عندما منح صاحب العمل سلطة إصدار لائحة تتمتع بخصائص القاعدة القانونية، فإن ذلك يعنى أن المشرع فوضه فى إصدارها، وأن كون اللائحة مكملة للعقد لا ينفى طبيعتها القانونية، فشأنها فى ذلك شأن القواعد التشريعية المكملة لإرادة المتعاقدين[5].

النتائج المترتبة على الأساس التنظيمى:

إن الاعتراف بالأساس التنظيمى للائحة تنظيم العمل والجزاءات يؤدى إلى خضوع محكمة الموضوع فى تفسير أحكام اللائحة لرقابة محكمة النقض، ومن ثم يؤدى ذلك إلى تفسير نصوص اللائحة تفسيراً موحداً، وهذا ما يتفق وقواعدها التى تتسم بالعمومية والتجريد.

يتوقف سريان لائحة تنظيم العمل والجزاءات أو تعديلها على العمال على اتخاذ إجراءات العلانية لهذه اللائحة، لا على علم العمال بها، ولا يجوز التحلل من أحكامها بإدعاء الجهل بها،

---

(١) P.Durand et R.Jaussaud. Traité de droit du travail. op.cit.p.151. 152

(٢) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٠٠ صـــ٢٢٦.

(٣) د/عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـــ٢٣٩.

(٤) د/ جلال العدوى ، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٥) د/ جلال العدوى ، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٠٥، صـــ٢٢٩.

ويخضع لها جميع العمال أيا كان وقت انضمامهم للمنشأة دون توقف على رضاهم الصريح أو الضمنى، كما أن صاحب العمل يخضع لرقابة ادارية وقضائية فى إصداره للائحة[1]، فاللائحة مقيدة بالغرض منها، فلا يجوز لصاحب العمل استعمالها لتحقيق أغراض شخصية غير مشروعة بل يجب أن تستخدم لتحقيق حسن سير العمل بالمشروع.

نقد الأساس التنظيمى:

لا يمكن تشبيه صاحب العمل بالمشرع؛ لأن السلطات التى تملك حق التشريع محددة على سبيل الحصر بمقتضى الدستور، وليس من بينها صاحب العمل، وأن تشبيه المنشأة بالمجتمع الصغير هو تشبيه خاطئ؛ لأنه يقوم على الخيال لما بين المجتمع والمنشأة من أوجه خلاف[2]، ثم إن هذا التشبيه لا يفسر اختصاص صاحب العمل برئاسة المشروع[3]، هذا بالإضافة إلى أن صاحب العمل يلتزم بمراعاة أحكام القانون فى إصدار اللائحة[4].

الرأى الثالث: الأساس المختلط (المزدوج)

مضمون هذا الرأى:

ذهب بعض الفقه إلى التفرقة فى أساس لائحة تنظيم العمل والجزاءات بين حالتين:

الأولى: التى يُلزم القانون فيها صاحب العمل بوضع اللائحة، ويكون أساس اللائحة هنا أساساً تنظيمياً.

---

(١) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ط٣، المرجع السابق، بند ١٥٧، صـ٣١٣.

(٢) د/ محمد على عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ١٢٨.

(٣) د/ همام محمد زهران، قانون العمل عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٣٨٢.

(٤) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٨٣، صـ٥٩٧.

والثانية: وفيها لا يُلزم القانون صاحب العمل بوضع اللائحة،وفيها يكون أساسها هو رضاء العامل[1]، أى أساس تعاقدى.

فى حين ذهب البعض الآخر فى محاولة للتوفيق بين الأساس التعاقدى والأساس التنظيمى، الى الجمع بينهما[2]، أى أن اللائحة تكون فى شق منها ذات أساس تنظيمى، وهو المتعلق بتنظيم وإدارة العمل وعلاقة العمال برؤسائهم، وفى الشق الآخر تكون ذات أساس تعاقدى، وهو المتعلق بالقواعد المكملة لعقد العمل، مثل الأحكام المتعلقة بمواعيد دفع الأجور، وكيفية احتساب ملحقات الأجر والأجازات.

ويترتب على هذا الرأى النتائج القانونية المقررة للرأيين السابقين، وتوجه له نفس أوجه النقد المقررة لكل منهما، هذا بالإضافة إلى أن هذا الرأى لم يضع معياراً منضبطاً للتفرقة بين ما تحتويه اللائحة من أحكام تعاقدية وأحكام تنظيمية[3]، ثم أنه يجزئ اللائحة رغم وحدتها[4].

الرأى الرابع :رابطة التبعية القانونية

مضمون هذا الرأى:

ذهب أنصار هذا الرأى إلى أن لائحة تنظيم العمل والجزاءات تجد أساسها فى رابطة التبعية التى تنشأ بين العمال وصاحب العمل، بموجب عقد العمل والتزام العمال بالإئتمـــار بأوامر صاحب العمل، أيا كانت الصورة التى تصدر فيها، مادامت هذه الأوامر صادرة فى حدود القانون واللوائح والعقد ولا تعرض العمال للخطر[5]، فرابطة التبعية هى التى تجعل العمال ملزمين

---

(١) د/ إهاب حسن إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية جـ١، المرجع السابق، صـ١٩٩.
د/فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/محمود جمال زكى، عقد العمل، المرجع السابق، بند ٣٨ صـ١٣٩.

(٢) د/ على العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ١٢٥ صـ٢١٣.

(٣) د/ محمد على عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ١٢٩.

(٤) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٠٤ صـ٢٢٨.

(٥) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ١٨٣.

بالخضوع لإشراف وإدارة صاحب العمل، وأن لائحة تنظيم العمل والجزاءات ما هي إلا أوامر صاحب العمل فى صورة مكتوبة وعامة[1]، وبذلك فإن أساس القوة الملزمة للائحة يرجع إلى حق صاحب العمل فى الإدارة والإشراف على العمال فى تنفيذ العقد[2]، فسلطة الإشراف هى التى تجعل صاحب العمل آمراً وموجهاً ، والعمال خاضعين وتابعين له ، واللائحة عبارة عن تصرف قانونى صادر بإرادة صاحب العمل المنفردة، وبالتالى فإنها تخضع لقواعد تفسير التصرفات القانونية[3]، وأن حق الإشراف والإدارة هو الذى يبرر اختصاص صاحب العمل بسلطة إصدار اللائحة أيا كان النظام القانونى الذى يخضع له العقد[4].

إلا أن صاحب العمل ليس حراً فى أن يصدر للعمال ما يشاء من أوامر، بل هو مقيد بأن تكون بخصوص تنفيذ العمل المتفق عليه، وعدم تعريض العمال للخطر، وألا تتضمن ما يخالف العقد أو الآداب العامة[5].

هذا وقد ذهب بعض الفقه إلى أن أساس اللائحة فيما تتضمنه من أحكام تنظيمية وتأديب تبعية العامل وخضوعه لإشراف صاحب العمل، أما ما تتضمنه اللائحة من أحكام تتعلق بتنفيذ عقد العمل، فإنها ترجع إلى تفويض القانون لصاحب العمل[6].

= د/ عصام أنور سليم، أصول قانون العمل ٢٠٠٤، المرجع السابق، صـ٢٢٥.

(١) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، ط٣، المرجع السابق، بند ١٥٩، صـ٣١٤.

(٢) نقض مدنى ١٦٥٤ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨٧/١/١٢،قضاء النقض فى منازعات العمل الهوارى جـ٧، قاعدة ٦٧، مبدأ ١٣١، صـ٨٨، ٨٩.

(٣) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٠ صـ١٨٨، ١٨٩.

(٤) د/ إهاب حسن إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات ، المرجع السابق، بند ١١٢ صـ٢٠٢.

(٥) د/ محمد على عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ١٣٠.
د/حسن كيره، أصول قانون العمل ط٣، المرجع السابق، بند ١٥٩، صـ٣١٥.

(٦) د/ همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٣٨٢، ٣٨٣.

النتائج المترتبة على رابطة التبعية:

إن لائحة تنظيم العمل والجزاءات، وتعديلاتها لا تتوقف على رضاء العمال بها.

هذا الأساس يسمح لصاحب العمل بإصدار اللائحة ، سواء كان العقد يخضع لقانون العمل أو للقانون المدني ، لأن إصدار اللائحة يرجـــع لحقه فى الإشراف والإدارة، وهذه السلطة متوافرة بالطبع فى جميع عقود العمل لما تولده من رابطة تبعية وخضوع من العامل لصاحب العمل .

نقد رابطة التبعية:

إن هذا الأساس لا يحدد طبيعة اللائحة، ويتخذ موقفاً سلبياً، فهو ينفى عن اللائحة الطبيعة اللائحية والعقدية، ويقف عند أساس سلطة صاحب العمل فى إصدار اللائحة، ولا يقوم بتحديد طبيعتها، فإذا كان القانون فوض صاحب العمل فى إصدار لائحة تتمتع بخصائص القاعدة القانونية، فلماذا لا نعترف لتلك اللائحة بصفة القاعدة القانونية ؟ [1].

---

(١) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٠٢ صـــ٢٢٧.

المبحث الثاني
مضمون اللائحة والرقابة الإدارية

تمهيد وتقسيم:

لما كان صاحب العمل يقوم بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات بإرادته المنفردة ويضمنها قواعد تنظيم العمل، والقواعد المتعلقة بالجزاءات التأديبية، لذا لم يتركه المشرع دون قيد أو شرط، بل وضع العديد من القيود على هذه اللائحة فى تحديد مضمونها، وإخضاعها لرقابة الجهة الإدارية وإعلانها. ولا شك أن هذه القيود تمتد إلى القواعد الخاصة بالتأديب التى يمارس صاحب العمل السلطة التأديبية فى إطارها، لكون هذه القواعد جزءاً من اللائحة وذلك حماية للعمال.

وسوف نتناول بيان هذه القيود فى مطلبين:

المطلب الأول: مضمون اللائحة.

المطلب الثانى: الرقابة الإدارية وإعلان اللائحة.

المطلب الأول

مضمون اللائحة

تحديد مضمون اللائحة:

إذا كان صاحب العمل ينفرد بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، فهى وثيقة أحادية الجانب[1] فى كل من مصر وفرنسا، إلا أنه ليس حراً فى أن يضمنها ما يشاء دون قيد أو شرط، بل هو مقيد بتطابق مضمون اللائحة مع القواعد الآمرة فى قانون العمل، إلا إذا كان هذا الاختلاف لصالح العامل[2]، كما يتقيد بما ورد بالمادة (٥٦/ ب)، من قانون العمل والمادة (٦٨٥/ب) من القانون المدنى، بضرورة تطابق أوامر صاحب العمل مع العقد واللوائح والآداب العامة، وألا تتضمن ما يعرض العمال للخطر.

ولما كان صاحب العمل يحدد مضمون اللائحة الداخلية بإرادته المنفردة، فإن اللائحة لا يمكن أن تشمل موضوعات ذات طابع تعاقدى، أو موضوعات متعلقة بالمفاوضات الجماعية[3].

هذا وقد نصت المادة (٥٨) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، على أن يوضح بلائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، وقد نصت المادة سالفة الذكر على قواعد تنظيم العمل بصورة عامة دون تحديد قواعد بذاتها، وبالتالى يمكن أن تشمل اللائحة على مواعيد بدء وانتهاء العمل، وفترات الراحة وتنظيم العلاقة بين العامل ورئيسه،وقواعد الصحة

---

(١) Denis Gâtumel, le droit du travail en France ,3 éditions Francis lefebvre , 1992 ,p. 399

J.Savatier , règlement intérieur ,Ibid

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ ١٧٩.

(٣) A. .Mazeaud , droit du travial , op.cit . p.65

والسلامة[1]، وما يستحقه العمال من أجور وعلاوات والأجازات[2]، كما يجب أن تحدد المسائل المتعلقة بتنفيذ الالتزامات التي أنشأها عقد العمل[3].

هذا وقد وردت نصوص متفرقة فى القانون ١٢ السنة ٢٠٠٣، منها ما نص على جواز أن تشمل اللائحة قواعد معينة، مثل: المادة (٣٦) التى نصت على جواز أن تشمل اللائحة تحديد الأجر، والمادة (٥٥) من قانون العمل التى نصت على جواز أن تشمل اللائحة الشروط والأوضاع المتعلقة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر للعمال.

ومنها ما نصت على وجوب أن تشمل اللائحة قواعد معينة مثل: المادة (٨٤) التي نصت على أن اللائحة تحدد قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة فى المنشآت البعيدة عن العمران، والأعمال التى تتطلب طبيعة العمل، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية.

وأيضاً نصت المادة (٢/٥٩) من قانون العمل على وجوب أن تشمل لائحة تنظيم العمل والجزاءات الأخطاء التأديبية، والجزاءات التأديبية المقررة لهذه الأخطاء[4].

وفى القانون المقارن:

نص قانون العمل الفرنسى فى المادة (L.122-34) على ضوابط معينة يلتزم صاحب العمل بإدراجها فى اللائحة الداخلية[5]، كإجراءات تطبيق التقنين المتعلق بالصحة والأمن والقواعد

---

(١) د/على العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق،ـ بند ٣٠٨، صـ٣٧٩.

(٢) نقض ١٩٥٧/٦/٢٠، مجموعة المكتب الفنى، س٨، صـ٦٠٤.

نقض ٢٠٥٧ لسنة ٥٠ ق جلسة ٧/ ٤/ ١٩٨٦ ، قضاء النقض فى منازعات العمل الهواري ، جـ٧ قاعدة ٦٦ مبدأ ١٢٦ صـ٨٦،٨٧.

(٣) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٨٨، صـ٢١٩.

(٤) D.Gâtumel, le droit du travail, op.cit.p.394, 395

(٥) Bernard Teyssié, droit du travail, op.cit.p.372
Le guide, pratique, les droits des salariés, seconde, 2005, p.41
J.Rivero et J. Savatier, droit du travail, 1991, op.cit. p.178

العامة والدائمة المتعلقة بالنظام، وطبيعة وسلم العقوبات التأديبية ، وحقوق الدفاع[1]، والتاريخ الذى سوف تدخل فيه اللائحة حيز التنفيذ، ولا يجوز أن تشمل اللائحة الداخلية فيما يتعلق بالعقوبات التأديبية على عقوبة الغرامة، أو عقوبات مالية أخرى طبقاً للمادة(L122- 42).

كما لا يمكن لصاحب العمل أن يقوم بتقييد حقوق العمال وحرياتهم[2] الفردية، دون وجود مبررات تتعلق بالعمل المطلوب منهم إنجازه[3]، فلا يجوز أن تتضمن شرط يحظر الزواج[4]، أو يحظر كل حوار خارج عن العمل[5]، أو يفرض ارتداء البنطلون لأسباب جمالية[6]؛ لأن كل ذلك يمثل تقييد مفرط لحقوق العمال وحرياتهم.

ولا يستُطيع صاحب العمل أن ينص فى اللائحة على أحكام تضر بالعمال؛ بسبب جنسهم أو أصولهم، أو موقفهم الأسرى أو آرائهم أو معتقداتهم[7]، طبقا لنص المادة(L122-35) أو أن يدرج فى اللائحة شروط تعدل عقد العمل؛ لأنها تُعد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، ولا تتطلب موافقة العامل على اللائحة؛ ولأن ما تم بتوافق الإرادتين لا يجوز تعديله بالإرادة المنفردة، من جانب صاحب العمل[8]، فإذا وجد تعارض بين العقد واللائحة يؤخذ بالأفضل للعامل[9]، فى حين ذهب رأى إلى تغليب العقد على اللائحة؛ لأن نص العقد نص خاص ونص اللائحة نص عام،

---

(١) J.Verdier, droit du travail, op. cit. p.73

(٢) B.Gressaye , le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise , op.cit.p.636
D.Gâtumel, le droit du travail, op.cit.p.397

(٣) J.Béraud, droit du travail, op.cit.p.146

(٤) B.Teyssié , code du travail, op. cit.p.206

(٥) B. Teyssié, code du travail, op. cit.p.207

(٦) B.Teyssié , code du travail , op .cit . p. 208

(٧) J.Verdier , droit du travail , op . cit . p . 74

(٨) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٣٩ صـــ١٨٤
د/ همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـــ٣٧٦ هامش١.

(٩) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، الموضع السابق.

والخاص يقيد العام [1]، فلا يجوز أن تتضمن اللائحة ما يخالف القوانين واللوائح أو الاتفاقات الجماعية[2].

ويجب أن يكون رائد صاحب العمل فى تحديد مضمون اللائحة الداخلية، تحقيق مصلحة المنشأة دون انحراف عن ذلك الهدف، الذى وضعت اللائحة لأجله مقيداً فى ذلك بعدم التعسف فى استعمال الحق[3]، وألا يقصد الإساءة إلى عمال المنشأة[4].

وفى قانون العمل العمانى، يلتزم صاحب العمل بوضع لائحتين الأولى خاصة بنظام العمل نص عليها فى المادة (٢٨) ، والثانية خاصة بالجزاءات التأديبية ونص عليها فى المادة (٢٩)، وقد حدد المشرع مضمون هذه اللائحة بأن تشمل الجزاءات وشروط توقيعها: "لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها "

وفى قانون العمل السعودى حددت المادة (١٢٥) مضمون لائحة الجزاءات "أن يضع لائحة بالجزاءات والمكافآت وشروط توقيعها أو منحها"

---

(١) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٨ صـــ٤٠٣ .

د/ عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل،المرجع السابق، صـــ٢٠٧.

(٢) C . Puigeli r , droit du travail , op . cit . p . 122

(٣) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٩٠ صـــ٢٢١،٢٢٠.

(٤) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٨٧ صـــ٦٠٣.

المطلب الثاني

الرقابة الإدارية على اللائحة

يمثل التصديق على لائحة تنظيم العمل والجزاءات أحد القيود المفروضة على صاحب العمل، حيث أن اللائحة لا تسرى على المنشأة إلا بعد قيام الجهة الإدارية بالتصديق عليها، أو عدم الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوم من تاريخ تقديمها ، وبالتالى فلا يجوز لصاحب العمل أن يطبق اللائحة على العمال قبل هذا التصديق.

وفى قانون العمل المصرى ينفرد صاحب العمل بوضع اللائحة دون مشاركة العمال، كما هو الحال فى قانون العمل الفرنسى، إلا أنهما يختلفان فى أن قانون العمل المصرى يلزم صاحب العمل بعد أن يقوم بكتابة اللائحة بتقديمها إلى الجهة الإدارية المختصة، وهى مديرية القوى العاملة، الواقع فى دائرتها المنشأة، لتقوم بالتصديق على اللائحة، وتلتزم هذه الجهة قبل التصديق بأخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة.

وتلزم اللجان النقابية بإبداء الرأى فى اللائحة طبقاً لنص المادة (١٢/د) من قانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار النقابات العمالية[1]، التى جرى نصها: "تتولى اللجان النقابية مباشرة الاختصاصات الآتية كل فى النطاق المحدد لها إبداء الرأى فى لوائح الجزاءات وغيرها من اللوائح والنظم المتعلقة بالعاملين بالمنشأة سواء عند وضعها أو تعديلها".

ورأى المنظمة النقابية استشارى لا يلزم الجهة الإدارية، فلها أن تأخذ به أو تطرحه دون إبداء أسباب، ورغم ذلك فإن أخذ رأى المنظمة النقابية وجوبى على الجهة الإدارية ويترتب على إغفال أخذ هذا الرأى بطلان إجراءات إصدار اللائحة[2]، ولم يحدد القانون مدة معينة يلتزم فيها صاحب العمل بوضع اللائحة وتقديمها إلى الجهة الإدارية وهذا نقص كان يجب على القانون

---

(١) الجريدة الرسمية، العدد ٢٢ تابع، فى ١٩٧٦/٥/٢٧.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ١٧٨.

الجديد أن يتداركه[1]، إلا أن ذلك لا يعنى أن تترك هذه المدة لتقدير صاحب العمل دون قيد بل يجب عليه أن يضعها خلال مدة معقولة[2].

ويهدف المشرع من التصديق واستطلاع رأى المنظمة النقابية، "التأكيد على صون مصالح العمل على التوازى مع صالح أصحاب العمل، وذلك بدرء الحظر عن الطائفة الأولى بإساءة الثانية استخدام سلطتها فى وضع اللائحة، وألا يرتد درء الحظر على الطائفة الثانية بإهدار صوالحها هى الأخرى"[3].

وفى القانون المقارن:

نص قانون العمل الفرنسى على أن صاحب العمل هو الذى يقوم بأخذ رأى لجنة الشركة، وعند عدم توافرها يقوم بأخذ رأى مفوضي العاملين[4]، ورأى لجنة الصحة والأمن بالنسبة للمسائل التي تخضع لاختصاص هذه اللجنة[5]، طبقاً لنص المادة (L.122-36) وهذا الإجراء جوهرى لابد من مراعاته، بغض النظر عن كونه ملزم أم لا ويترتب على إغفال أخذ هذا الرأى بطلان اللائحة الداخلية[6]، وذلك حداً من الطابع الأحادى للائحة[7]، وإذا تعددت أفرع المنشأة ووضعت لها لائحة واحدة خضعت لرأى لجنة المقر الرئيسى[8].

---

(١) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢١٩ صـ٢٨٢.

(٢) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٦ صـ٤٠٢ .

د/ همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٣٦٩.

(٣) د/ طلبة وهبة خطاب، الوسيط فى شرح قانون العمل، المرجع السابق، صـ٣٢٤.

(٤) Housset Michel – Xavair , le règlement intérieur, op. cit . p .3

(٥) J . Rivero et J . Savatier , droit du travail , op . cit . p. 179

(6) D.Gâtumel, le droit du travail , I bid
soc .4 juin 1969 ,Dr. soc 1969, p.515

(٧) Housset Michel – Xavaier , le règlement intérieur , I bid

(٨) J .Pélissier et autres , droit du travail , I bid

ويقوم صاحب العمل بإبلاغ اللائحة مصحوبة برأى لجنة الشركة،أو من يحل محلها عند عدم وجودها، ويجب على صاحب العمل الملزم بوضع اللائحة أن يقوم بذلك خلال الثلاثة أشهر التالية لافتتاح الشركة .

وفى القانون البلجيكى، يشترك نائبوا العمل مع صاحب العمل فى وضع اللائحة، فلا ينفرد صاحب العمل بوضعها، وعند حدوث خلاف بين الطرفين يخطر مفتش العمل المختص ليحاول التوفيق بينهما، فإذا فشل فى ذلك يتم عرض الأمر على اللجنة المشتركة، لمحاولة التوفيق وحسم الخلاف بين الطرفين[1].

فإذا قامت الجهة الإدارية بالاعتراض على اللائحة، فإنها لا تملك أن تقوم من تلقاء نفسها بإجراء التعديل على اللائحة، فليس لها أن تحل إرادتها محل إرادة صاحب العمل، بل يتعين عليها أن تقوم بإخطار صاحب العمل بأوجه اعتراضها [2] قبل مضى ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم اللائحة، وذلك حتى لا تعتبر موافقة ضمنية من الجهة الإدارية. ولصاحب العمل الحق فى الخيار بين أن يقوم بإجراء التغيير الذى تراه الجهة الإدارية، وحينئذ تلزم الجهة الإدارية بأخذ رأى المنظمة النقابية مرة أخرى، وبين أن يرفض إجراء التغيير فى اللائحة، ويطعن على قرار الجهة الإدارية بالاعتراض على اللائحة أمام القضاء الإدارى، حيث أن القرار الصادر منها قرار إدارى[3]، فى حين ذهب بعض الفقه إلى أن قرار الجهة الإدارية يطعن عليه أمام القضاء العادى[4].

---

(١) د/ محمود جمال زكى، عقد العمل، المرجع السابق، بند ٣٣ صـــ١٢٣ .

(٢) Gilles Bachelier . le contrôle du juge adminstratif sur règlement intérieur des enterprises .Dr.soc. 1988 . p. 785

(٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٤٩ صـــ٣٦٦.
د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٤ صـــ٤٠٠.

(٤) د/ همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـــ٣٧٤.

ويترتب على اعتراض الجهة الإدارية على اللائحة، تأخير إصدار ونفاذ اللائحة لحين قيام صاحب العمل بإجراء التغيير الذى تراه الجهة الإدارية، أو يتم الحكم فى الطعن المقام من صاحب العمل على قرار الجهة الإدارية بالاعتراض على اللائحة.

وفى القانون الفرنسى،يجوز لمفتش العمل أن يطلب استبعاد أو تعديل نص اللائحة المخالفة للمادة (L.122-34,35) طبقاً لنص المادة (L.122-37) بقرار مسبب[1] يتم إعلانه لصاحب العمل ولأعضاء لجنة الشركة، وعند عدم توافرها لنواب العاملين، وإلى أعضاء لجنة الصحة والأمن للمسائل الخاضعة لاختصاصها، ويجوز لمفتش العمل ذلك دون التقيد بوقت معين، حتى لو مضى عليها أكثر من ثلاثين عاماً [2].

ويحق لصاحب العمل الطعن فى قرار مفتش العمل خلال شهرين لدى المدير الإقليمى للعمل، [3]. ويعلن المدير الإقليمى قراره المسبب لذات الأطراف التى أعلنت بقرار مفتش العمل، كما يكون لصاحب العمل التظلم من قرار المدير الإقليمى إلى وزير العمل، الذى يفصل فى التظلم أيضاً بقرار مسبب[4] ولا يجوز الطعن فى قرار مفتش العمل مباشرة أمام وزير العمل بل يجب اللجوء الى المدير الإقليمي [5] أولا وختاماً فيستطيع صاحب العمل أن يطعن على قرار الجهة الإدارية أمام القضاء الإدارى[6].

وإذا تعددت الفروع التابعة لمنشأة واحدة، وقام صاحب العمل بوضع لائحة واحدة لها جميعاً، فلا يلتزم بعرض اللائحة إلا على مفتش العمل الذى يقـــع فى دائرة اختصاصه مقر

---

(١) C. Puigeli r , droit du travail , op . cit . p. 123

(٢) Housset Michel- Xavaier, le règlement intérieur, Ibid
Maurio Cohen, le règlement intérieur et le pouvoir du chef d'entreprise. Dr. soc.1980, p.166

(٣) G. Bachelier , le contrôle du juge adminstratif sur règlement intérieur, op.cit. p. 780

(٤) J.Rivero et j.Savatier, droit du travail, Ibid

(٥) G. Bachelier , le contrôle du juge adminstratif sur règlement intérieur,op.cit.p.785

(٦) B.Teyssié, droit du travail, op.cit.p. 378- 380

المنشأة "، وإذا لم يقوم صاحب العمل بتعديل، أو الإلغاء للبند المخالف، كان لمفتش العمل أن يقاضيه أمام القضاء الجنائي[2].

ولصاحب العمل الملزم بوضع اللائحة أن يدخل عليها ما يشاء من تعديلات بشرط عرض التعديلات على الجهة الإدارية مرة أخرى، التي تلتزم بدورها بأخذ رأى المنظمة النقابية في ضرورة إعلان تلك التعديلات[3].

وقد يقوم صاحب العمل بإصدار منشورات، وتعليمات عامة، لمواجهة المتغيرات المستجدة الخاصة بنظم العمل بالمنشأة، كتغيير ساعات العمل[4]، بالاستناد إلى سلطته في الإدارة[5]، وهذه المنشورات والتعليمات قد تكون في إطار اللائحة ولا تخالفها، ففي هذه الحالة تعتبر قرارات تفصيلية لتنفيذ اللائحة، ولا يلتزم صاحب العمل بتصديق الجهة الإدارية عليها[6]. أما إذا اشتملت على تعديل وإضافة لمضمون اللائحة، فإنه يجب على صاحب العمل أن يعرض هذه المنشورات والتعليمات على الجهة الإدارية للتصديق عليها، مع مراعاة كافة القيود اللازمة لوضع اللائحة، وذلك حتى لا يتخذها صاحب العمل وسيلة للتهرب من القيود المفروضة عليه بشأن وضع وتعديل اللائحة.

وفي قانون العمل الحالي، يجب لنفاذ لائحة الجزاءات اعتمادها من الوزارة طبقا لنص المادة (٢٩)، " ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات، اعتمادها من الوزارة خلال شهرين من تاريخ تقديمها اليها، فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة، أو رفضها أصبحت نافذة "، والمقصود بالوزارة وزارة القوى العاملة طبقا لنص المادة الأولى.

---

(١) B.Teyssié, code du travail, op.cit. p.209

(٢) J.Rivero et J.savatier, droit du travail, IBid

(٣) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ط٣، المرجع السابق، بند ١٦٠ صـ٣١٨.

(٤) د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٠١ صـ٤٠٥.

(٥) N.Catala, l'entreprise, op.cit.p. 226

(٦) N.Catala, l'entreprise, op.cit.p. 224

وفى نظام العمل السعودى نصت المادة (١/١٢٥) على " ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من قبل وزير العمل خلال شهرين من تاريخ تقديمها، فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزير، أو الاعتراض عليها أصبحت نافذة ".

وفى قانون العمل الليبى نصت المادة (٧٧) على وجوب إعتماد لائحة الجزاءات من وزير العمل " ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من وزير العمل خلال شهرين من تاريخ تقديمها اليها، فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة أو الإعتراض عليها أصبحت نافذة ".

نطاق الرقابة الإدارية

مما لاشك فيه أن رقابة الجهة الإدارية على لائحة تنظيم العمل والجزاءات، تمثل أحد القيود الهامة على سلطة صاحب العمل التأديبية، فهذه الرقابة تؤدى إلى استبعاد النصوص التى تخالف القوانين ، خاصةما تعلق منها بتأديب العمال ، كما أنها تمتد لتشمل رقابة تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ الذى ارتكبه العامل.

فتمارس الجهة الإدارية هذه الرقابة قبل نفاذ لائحة تنظيم العمل، والجزاءات فى المنشأة، وتتمثل هذه الرقابة فى امتناع الجهة الإدارية عن التصديق، أوالاعتراض على النصوص التى ترى فيها مخالفة للقوانين، وتعتبر هذه الرقابة ذات جانب وقائى. فهى تؤدى إلى منع مخالفة صاحب العمل لقيود السلطة التأديبية، وبالتالى مطابقتها للقوانين قبل سريان اللائحة أى أنها رقابة سابقة.

والجهة الإدارية تراقب مضمون اللائحة، فتملك الاعتراض على أحكام اللائحة،إذا اشتملت على مخالفة للقوانين، أو اللوائح طبقاً لنصوص المواد (٥٦/ب) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، والمادة (٦٨٥/ب) من القانون المدنى، التى علقت التزام العمال بإطاعة أوامر صاحب العمل، واللائحة إحدى صور هذه الأوامر على عدم مخالفتها للعقد، أو القانون، أو اللوائح، أو الآداب العامة، والا تعرض العمال للخطر، وقد نصت المادة (١/٥) من قانون العمل على بطلان الشرط المخالف " يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ".

وبالتالى فإن الجهة الإدارية تملك رقابة شرعية أحكام اللائحة المتعلقة بالتأديب، فلها الحق فى الاعتراض إذا كانت تتضمن أحكام مخالفة للشرعية، " أو فى حالة نقصها بعدم وجود الجزاءات بصورة كافية، أو إغفال أحكام تنظيم العمل "[1] ولو لم يكن هذا الخروج على الشرعية يخالف نص معين فى قانون أو لائحة [2].

فإذا كان الفقه قد أجمع على حق الجهة الإدارية، فى الرقابة السابقة على شرعية مضمون لائحة تنظيم العمل والجزاءات.

---

(١) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٤ صـ٣٩٩.

(٢) N.Catala, l'entreprise, op.cit.p. 210

فقد اختلفوا بشأن حق الجهة الإدارية فى مراقبة ملائمة الجزاء التأديبى مع الخطأ من عدمه، وبعبارة أخرى هل تملك الجهة الإدارية رقابة تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ التأديبى؟.

انقسم الفقه فى اجابته على هذا السؤال إلى رأيين:

فقد ذهب الرأى الأول: إلى أن حق الجهة الإدارية فى الرقابة السابقة على اللائحة تقتصر على رقابة المشروعية فقط، فلا تمتد لتشمل تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ التأديبى، وكل ما يتعلق بتنظيم العمل؛ لأن صاحب العمل هو الأقدر على تحديد ما يراه كفيلاً بتحقيق حسن سير العمل، وانتظامه داخل مشروعه، ولا يجوز للجهة الإدارية أن تحل تقديرها محل تقدير صاحب العمل[1].

والرأى مع الرأى الثانى: أن الجهة الإدارية تملك رقابة تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ التأديبى،[2] شأنها فى ذلك شأن رقابة شرعية مضمون اللائحة، حيث أن قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، لم يقصر حق الجهة الإدارية فى الاعتراض على اللائحة على شرعية اللائحة فقط، دون التناسب بين الجزاء والخطأ، بل جاء النص عاماً دون مخصص، وبالتالى يمتد حق الجهة الإدارية فى الرقابة ليشمل رقابة تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ أيضاً خاصة وأن الجهة الإدارية ملزمة بأخذ رأى المنظمة النقابية، ومن ثم فلم يعد صاحب العمل ينفرد بوضع اللائحة وتعديلاتها[3].

هذا وقد أصبح من حق الجهة الإدارية أن تمد رقابتها السابقة إلى تناسب الجزاء التأديبى، مع المخالفة بعد أن نص قانون العمل الجديد فى المادة (٢/٥٩) " وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه فى المادة (٦٠) من هذا القانون بما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة ".

---

(١) د/ محمود جمال زكى، عقد العمل، المرجع السابق، بند ٣٣ صـــ١٢٥.

(٢) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٥ صـــ٤٠٠ .

د/ همام محمد زهران، قانون العمل ،عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـــ٣٧٤ .

د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـــ٢٣٤.

(٣) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

وبالتالى فقد أصبح من حق الجهة الإدارية أن تمد رقابتها السابقة على لائحة تنظيم العمل والجزاءات لتشمل: ملائمة أو تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ، خاصة إذا اتسمت الجزاءات بالنقص، أو المغالاة، أو عدم التدرج فى الجزاءات[1].

إعلان اللائحة وأهميتها:

يجب على صاحب العمل الذى يستخدم عشرة عمال،بعد أن تقوم الجهة الإدارية بالتصديق على لائحة تنظيم العمل والجزاءات أو تعديلها، أو مرور ثلاثين يوماً على تقديمها للجهة الإدارية، دون أن تعترض على اللائحة، أن يقوم بتعليق اللائحة فى مكان ظاهر بالمنشأة، بصفة دائمة[2]، وأن ذلك الألتزام يمثل قيدا على صاحب العمل، يجب عليه مراعاته حتى تكون اللائحة نافذة فى المنشأة، والغرض من هذا القيد تمكين العمال من العلم بها والاطلاع عليها[3]، فإذا تحقق العلم اليقينى للعمال باللائحة قبل إعلانها التزم بها العمال، ويفترض علم العمال بها فى حالة وضع اللائحة فى مكان ظاهر؛ حيث أن نفاذ اللائحة مرتبط بالإعلان[4].

وفى القانون المقارن:

نص قانون العمل الفرنسى على إلزام صاحب العمل عند وضع اللائحة، أو تعديلها بإبلاغ مفتش العمل بها، وبرأى لجنة الشركة، أو من يحل محلها، وأن يقوم بتسجيل اللائحة بقلم كتاب محكمة العمل الواقع فى دائرة اختصاصها المؤسسة، وأن يقـوم بإعلان اللائحة الداخلية فى مكان ظاهر بأماكن العمل، وعلى الأبواب التى يتم العمل بها[5] طبقا لنص المادة(R.122-12)، كما يجب

---

(١) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٤٩ صـــ٣٦٦.

(٢) د/ إهاب حسن إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات ، المرجع السابق، بند ١٧٤صـــ٢٨٩.

(٣) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية،المرجع السابق، بند ٣٠١ صـــ٣٢٢.

(٤) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٦ صـــ٤٠١.

د/ همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـــ٣٧٥.

(٥) le guid pratique, les droits des salariés, op.cit. p.43

B.Teyssié, Droit du travail, op. cit.p: 378

إيداعها (تسجيلها) بقلم سكرتارية محكمة العمل طبقا للمادة (R. 122-13) ولا يمكن أن تدخل اللائحة حيز التنفيذ قبل مضى شهر محسوب بدءاً من إنجاز الإعلان والإيداع[1]، وتفقد اللائحة لآثارها القانونية إذا لم تتخذ إجراءات العلانية[2].

ويعتبر القانون البلجيكى من أفضل التشريعات التى وفرت العلانية للعمال باللائحة الداخلية وتعديلاتها، فيلزم صاحب العمل بوضع اللائحة فى مكان ظاهر بمقر العمل يرتاده العمال، بالإضافة لتسليم كل عامل صورة من اللائحة، أو التعديل الذى يطرأ عليها، كما يلتزم بإيداع نسخة منها فى تفتيش العمل، أو قلم كتاب المحكمة التى يقع فى دائرتها المشروع[3].

وتسري اللائحة على جميع عمال المنشأة، سواء إلتحق العامل بالمنشأة قبل نفاذ اللائحة، أو بعد نفاذها، ومن البديهي أن اللائحة تقيد كل من صاحب العمل والعامل.

وبالنسبة لغالبية قوانين العمل العربية فقد نصت على إلزام صاحب العمل بوضع اللائحة فى مكان ظاهر فى المنشأة فقط.

ففى قانون العمل العمانى نصت المادة (٢٩)، على إلزام صاحب العمل بوضع اللائحة فى مكان، ظاهر إذا كان يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر.

وكذلك نظام العمل السعودى ألزم صاحب العمل الذى يستخدم عشرين عاملاً فأكثر بوضع لائحة الجزاءات بمكان ظاهر بالمنشأة طبقاً لنص المادة (١/١٢٥).

وفى قانون العمل الليبى نصت المادة (٧٧) على إلزام صاحب العمل الذى يستخدم عشرة عمال فأكثر؛ بوضع لائحة الجزاءات فى مكان ظاهر فى المؤسسة.

وفى القانون الإيطالى يقوم صاحب العمل بإعلان اللائحة عن طريق اللصق فالقانون التأديبى، يجب أن يكون محلا للإعلان فى مكان تنفيذ العمل[4].

= J.Rivero et J.Savatier, droit du travail, op. cit. p. 177

(١) B.Teyssié, Droit du travail ,op.cit. p.378

(٢) Gérard Lyon- caen, et autres, Droit du travail, op. cit, p. 844

(٣) د/ محمود جمال زكى،عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٣٣ صـ١٢٦.

(٤) Stéphane Bouch, droit et libértes du salarié, IBId

لكن هل يبطل صاحب العمل عن قواعد تتسم بالعمومية والتجريد بخصوص التأديب خارج نطاق اللائحة الداخلية(1) ؟

أجاب على هذا التساؤل حكم مجلس الدولة الصادر فى ١٩٩٩/٦/١١، فى قضية تتلخص وقائعها فى أن السيدة Chicard خالفت التعليمات الواردة بمذكرة الخدمة الصادرة فى ٥ يناير ١٩٩٣، التى تحرم عليها قبول، أو طلب هدية من عملاء المنشأة دون موافقة مسبقة من الإدارة، وكانت هذه السيدة عضوة فى لجنة الشركة، وقد خالفت تعليمات مذكرة الخدمة، وطلبت تذكرتين طائرة مخفضة.

فقامت المنشأة بفصلها بعد الحصول على التصريح الإدارى بفصلها، وعارضت لجنة الشركة هذا الفصل.

وقد طعنت على التصريح الإدارى الصادر بفصلها، ولكن المحكمة الإدارية، ومحكمة الاستئناف الإدارية رفضتا الطعن.

فقامت بالطعن بالنقض، وأسسته على سببين رئيسيين

السبب الأول: تنكر فيه صفة الخطورة عن هذا الخطأ خاصة، مع انتفاء سابقة ارتكاب الخطأ التأديبي لديها، وإغفال البحث عما إذا كان الفصل لم يكن مرتبطاً بالتفويض الذى تمارسه، واستئناف الأحكام الصادرة بواسطة المحاكم الإدارية، بشأن إبطال قرارات فصل العمال الذين يتمتعون بالحماية يخضع حالياً لمحاكم الاستئناف الإدارية، هذا الوجه سوف يعطى لمجلس الدولة بوصفه قاضى النقض فى هذه المنازعة؛ الفرصة لتحديد امتداد الرقابة التى ينوى مباشرتها فى إطار مهامه الجديدة ؟

السبب الثانى: عدم قانونية مذكرة الخدمة المنسوب للعاملة مخالفتها المؤرخة فى ٥ يناير ١٩٩٣، لعدم اتباع الإجراءات المقررة لإعداد اللائحة الداخلية طبقاً للمادة (L.122-39)عمل.

---

(١) Marc Véricel, l'employeur dispose-t-il d'un pouvoir normatif en dehors du domaine du règlement intérieur, Dr.soc. 2000,p.1059

وقد تم رفض هذا الطعن، وأقر هذا الحكم أن القاعدة الأخلاقية محل النزاع يجب على العاملة احترامها، رغم أنها لم ترد ضمن نصوص اللائحة الداخلية،وبالتالى فقد تم الإقرار بوجود هذه السلطة لصاحب العمل خارج نطاق اللائحة الداخلية[1].

ولم يكن هذا الحكم أول حكم من محكمة عليا يقر بوضوح لصاحب العمل بالقدرة على وضع قواعد حقيقة خارج إطار اللائحة الداخلية[2].

ولا شك أن هذا الحل الذى تم الإقرار به فى قضية Chicarl ينطوى على عيب عملي هام، يتمثل فى تجريد القواعد الأدبية التى ينص عليها صاحب العمل من الضمانات، وبصفة خاصة الإجرائية التى يجب اتباعها فى إعداد اللائحة الداخلية [3].

نقد اللائحة الداخلية:

ورغم أهمية اللائحة إلاأنها قد تعرضت لنقد لاذع من جانب بعض الفقه، فقد وصفها G.Lyon-Caen بأنها شذوذ قانونى، [4] كما وصفها Cohen بأنها تشبه العصور الوسطى فى القرن العشرين، وهى لائحة جائرة محشوة بالمحظورات، محررة بطريقة أحادية الجانب بدون أى ضمان إجرائى، وهى دائماً سيف مسلط على رقاب العمال[5]، كما أنه يصعب التجريم السابق[6].

وقد أعدت C.G.T اقتراحات محددة تدور حول محورين الأول إلغاء اللوائح الداخلية، فعلاقات العمل يجب أن تكون محددة فقط بالقانون، و الاتفاقات الجماعية، والثانى: ضمانات تأديبية إجرائية،فيمكن الاستغناء تماماً عن اللائحة الداخلية باعتبارها عمل أحادى،فإلغاء هذه الوثيقة

---

(١) M . Véricel , l' employeur dispose – t – il . op .cit. p.1061

(٢) Ce . 12 nov . 1990. cie de signaux . RJS.2/ 91, n 178
M . Véricel , l' employeur dispose – t- il , I bid

(٣) M. Véricel, l' employeur disspose – t- il , I bid

(٤) G .Lyon - caen , un anomalie juridique le règlement intérieur, D.1969 chron .35
J . Pélisser et autres , droit du travail , op . cit .p. 865

(٥) M. Cohen, le règlement intérieur , op . cit . p. 165

(٦) François Duquesne , l' amnistitie des fautes , op . cit . p .964

القديمة البالية لن يترتب عليه إلغاء سلطة الإدارة الاقتصادية أو السلطة التأديبية لصاحب العمل، التى توجد طبقاً لمحكمة النقض دون نص،وأن ذلك سوف يحد من الاستبداد ويشجع على التفاوض الجماعى.

إلا أنه قد يقال أن إلغاء اللائحة يعارض مصلحة العمال، فإذا كان من الأفضل أن يعرف العامل مقدما التزاماته إلا أنهلا يوجد حاجة إطلاقاً للائحة الداخلية أحادية الجانب، من أجل ذلك فقائمة المحظورات التى تحويها اللائحة تمثل وسيلة ضغط من جانب صاحب العمل.

فمن أجل غرض احترام صاحب العمل للقواعد، يوجد القانون والاتفاقات الجماعية، فمما يثير السخرية أن نوكل لصاحب العمل فرض القيود على نفسه.

ولذلك اقترحت الـ C.G.T فى مؤتمرها الأربعين أربعة تدابير فى هذا الخصوص:

الأول : يتمثل فى التزام صاحب العمل بأن يخبرالعامل ويعرض عليه دوافعه فى توقيع العقوبة.

والثانى: يتمثل فى المقابلة مع العامل، وله أن يصطحب ممثل العاملين إذا أراد العامل ذلك مع إمكانية سماع الشهود.

والثالث: يتمثل فى حق العامل فى الطعن الموقف للعقوبة فى خلال سبعة أيام أمام المحكمة العمالية، ويقع عبء إثبات الخطأ على صاحب العمل، وفى الشركات التى لا يوجد بها ممثلين للعمال، أو النقابة يجب أن يكون بالإمكان استعانة العمال بنقابى مختص من اختياره.

الرابع: هذا بالإضافة إلى أنه فى حالة توقيع العقوبة من شخص آخر غير صاحب المنشأة. يجب أن يمكن العامل من التظلم إلى صاحب العمل(١).

أهمية لائحة تنظيم العمل والجزاءات:

ترجع أهمية لائحة تنظيم العمل والجزاءات القصوى ، إلى أنها تمثل قيدا مهما على السلطة التأديبية لصاحب العمل ، وفى نفس الوقت ضمانة هامة لا يستهان بها للعمال. ويتمثل هذا القيد فى ضرورة النص على الأفعال التي يعتبرها أخطاء تأديبية فى اللائحة ، فلا يجوز معاقبة

---

(١) M.Cohen, le règlement intérieur, op.cit.p. 172

العامل على فعل لم يرد فى اللائحة، بالإضافة إلى إلتزامه بالحصول على تصديق الجهة الإدارية ، وإلتزامه بوضعها فى مكان ظاهر ، ولا تقتصر أهمية اللائحة على ذلك فقط.

بل إن إلزام صاحب العمل بوضع اللائحة يؤدي إلى علم العمال بما يجب عليهم القيام به ، وما يجب عليهم الإمتناع عنه،[1] حتى لا يفاجأ العامل بأن سلوكه يمثل خطأ ، ولا تؤدي إلى تعسف صاحب العمل فى ممارسة السلطة التأديبية [2].

إن اللائحة تؤدى إلى معاملة العمال معاملة واحدة، نظراً لتمتع الأحكام الواردة بها بالعمومية والتجريد دون تفرقة بين عامل وآخر، مما يؤدى الى تحقيق المساواة بين العمال، وعدم إثارة روح التناحر، والتنافر بين العمال[3]، مما يعود بالنفع على الجميع، كما أنها تمثل مصدر هام للسلطة التأديبية من الناحية العملية[4].

كما توضح لائحة تنظيم العمل والجزاءات، المسائل المتعلقة بتنفيذ العمل، مثل الحضور والانصراف، وعلاقة العمال برؤسائهم وفترات الراحة، والقواعد المتعلقة بالجزاءات التأديبية، والأفعال التى يعاقب عليها العمال، مما يؤدى إلى قلة المنازعات التى تنشأ بين العمال وصاحب العمل، واستقرار العلاقة بينهم وبالتالى حسن سير العمل بالمشروع.

---

(١) د/ إياب إسماعيل ، أثر تشابه تطبيقات سياسة الحماية العمالية ، مجلة القانون والاقتصاد ، كلية الحقوق، جامعة القاهرة ، السنة السابعة والأربعين ١٩٧٧ ، العددان الأول والثاني صـــ٧٢ .

(٢) د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٠١ صـــ٣٢٢.
G.Lyon- caen et autres, droit du travail, op. cit., p. 851

(٣) د/ علي العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ١٢٥ صـــ٢١٤.

(٤) G.H.Camerlynck, le règlement des différends, op. cit.p. 84

الفصل الرابع

تقييد السلطة التأديبية بضرورة تحقيق الاتهام ومراعاة حق الدفاع

تمهيد وتقسيم :

لما كان صاحب العمل يقوم بممارسة السلطة التأديبية منفردا، فيقوم بدور الخصم والمحقق والحكم . فهو الذى يوجه الاتهام للعامل المنسوب اليه ارتكاب الخطأ التأديبى، ويوقع الجزاء التأديبى عليه . وخوفا من إساءة استعمال السلطة، وحتى لا يحيد عن الغرض المقصود منها ، فرض عليه المشرع قيدا هاما بضرورة إجراء تحقيق مع العامل وتمكينه من ابدأ دفاعه، وتحقيقه قبل أن يقوم بتوقيع الجزاء التأديبى مما يحقق نوع من التوازن بين أطراف السلطة التأديبية، هذا وقد نص قانون العمل الجديد على ذلك فى المواد (٦٤ ، ٦٥) .

وسوف نتناول بيان ذلك كما يلى :

المبحث الأول : قيد السلطة التأديبية بتحقيق الاتهام .

المبحث الثانى : قيد السلطة التأديبية بضمان حق الدفاع

المبحث الأول

قيد السلطة التأديبية بتحقيق الاتهام

تمهيد وتقسيم :

يجب على صاحب العمل أن يقوم بإجراء تحقيق؛ يسبق توقيع الجزاء التأديبى على العامل المنسوب اليه ارتكاب الخطأ . وهذا التحقيق يهدف إلى التوصل للحقيقة، بالبحث عن أدلة ارتكاب الخطأ، ونسبته لعامل معين دون غيره . لذا لم يترك المشرع هذا الإجراء لأهواء صاحب العمل، بل فرض عليه العديد من القيود، حتى يضمن جدية هذا التحقيق وجدواه، لتحقيق الغرض المبتغى منه، وتوفير نوع من الضمان للعامل، ويتوقف توقيع الجزاء التأديبى من عدمه على نتيجة هذا التحقيق .

وسوف ينقسم هذا المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول : السلطة المختصة بإجراء التحقيق .

المطلب الثانى : إبلاغ العامل بالخطأ والتحقيق معه .

المطلب الأول

السلطة المختصة بإجراء التحقيق

السلطة المختصة بإجراء التحقيق

على خلاف قانون العمل الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١، الذى لم يحدد المختص بإجراء التحقيق مع العامل،[١] فقد قام القانون الجديد بتحديد الأشخاص الذين يحق لهم إجراء التحقيق فى المادة(٦٥) " لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو أى شخص أخر من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه " فقد أناط النص سلطة إجراء التحقيق أساسا لصاحب العمل، لكونه صاحب السلطة التأديبية، فيجوز له أن يقوم بإجراء التحقيق بنفسه سواء كان كتابى أو شفوى، أو أن يعهد بإجراء التحقيق إلى إدارة الشئون القانونية. أو إلى أى شخص أخر ذى خبرة بموضوع الخطأ. حتى ولو لم تربطه بالمشروع علاقة عمل بل علاقة وكالة كالمستشار القانونى[٢] أو الفنى أو إلى أحد عمال المنشأة ،بشرط ألا يقل مستواه الوظيفى عن مستوى العامل الذى يحقق معه، وبالتالى يجوز أن يكون فى مستوى العامل الذى يحقق معه .

وفى قانون العمل الفرنسى يمكن لصاحب العمل أن يجري المقابلة السابقة على توقيع الجزاء بنفسه مع العامل، أو نائبة الذى يملك النطق بالعقوبة المتوقعة[٣]

---

(١) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٤٧ صـ ٣٢٥ .

(٢) د/ همام محمد زهران ، قانون العمل ،عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ ٤٠٧ هامش ١ .

(٣) Bernard Teyssié, droit du travail. op.cit. p .388

الوقف الاحتياطي عن العمل :

الوقف عن العمل يمثل بوجه عام وقف مؤقت لعقد العمل،[1] ووقف العامل إحتياطيا عن العمل لا يعتبر جزاء تأديبى، وإنما هو إجراء تحفظى أو وقائى[2] يقصد به مصلحة التحقيق بإبعاد العامل عن المنشأة[3] إذا كان استمراره فى العمل يؤثر على مجرى التحقيق . وقد نظمت هذا الوقف المواد (٦٦،٦٧) من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ كما يلى:

أ- الوقف المنصوص عليه فى المادة (٦٦) من قانون العمل :

خول القانون صاحب العمل بموجب المادة (٦٦) " لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة لا تزيد على ستين يوما مع صرف أجره كاملا، إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، أو طلب من اللجنة المشار اليها فى المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة " فيستطيع صاحب العمل أن يوقف العامل المنسوب اليه ارتكاب الخطأ التأديبى عن العمل، ويمنعه من دخول المنشأة مع صرف أجر العامل كاملا خلال مدة الوقف .

وهذه السلطة لا يوجد ما يلزم صاحب العمل على إستعمالها فقد لا يقوم صاحب العمل بوقف العامل، رغم توافر الشروط الواردة بهذه المادة فهى سلطة جوازيه لصاحب العمل، فله أن يستعملها أو لا يستعملها.[4]

هذا ولم يترك المشرع صاحب العمل إن شاء استعمال هذه السلطة دون قيد بل وضع ضمانات، قصد بها حماية العامل من إنحراف صاحب العمل، فالمادة سالفه الذكر قد قامت بتحديد حالات الوقف المؤقت على سبيل الحصر، وليس على سبيل المثال وقصرتها على حالتين فقط، فلا يجوز لصاحب العمل أن يتوسع فيها عن طريق القياس وهما :

---

(١) G.H.Camerlinck, le Règlement des différends touchant, op.cit., p.85

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٣٢ .
نقض ١٩٨١/٢/٢ ، الطعن ٨٢٧ لسنة ٤٤ ق ،قضاء النقض فى منازعات العمل الهوارى جـ٤ رقم ٨٣ صـ ٩٧ .

(٣) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٥٩ صـ ٣٧٣ .
د/ عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل، ط٤ دار النهضة العربية ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤،صـ ٢٩٩.

(٤) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ١٤٩ .

الحالة الأولى : إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك . وهذه الحالة تتوافر إذا كان تواجد العامل بالمنشأة سوف يؤثر على سير التحقيق، أو يؤدى للعبث بأدلة التحقيق، أو يؤثر فى الشهود الذى قد يحول وجوده دون أدائهم للشهادة أو إلى تغييرها[1]

الحالة الثانية : إذا تقدم صاحب العمل بطلب إلى اللجنة القضائية الخماسية لفصل العامل .

ويشترط ألا تزيد مدة هذا الوقف عن ستين يوما، ويعنى ذلك أنه إذا استغرق إجراء التحقيق مدة تزيد على ذلك،أو لم تفصل اللجنة القضائية الخماسية خلال هذه المدة (ستون يوما) فيجب على صاحب العمل أن يعيد العامل إلى عمله[2] فالمدة سالفة الذكر هى الحد الأقصى لسلطة صاحب العمل فى وقف العامل، وبالتالى يجوز أن تكون مدة الوقف أقل من الستين يوما، ولا يوجد ما يمنع صاحب العمل من العدول عن قرار إيقاف العامل قبل إنتهاء مدته[3]

وحتى لا يتعسف صاحب العمل فى استعمال هذا الوقف ضد العمال، فقد الزم المشرع صاحب العمل بصرف أجر العامل كاملا خلال مدة الوقف، حماية للعامل، وحتى لا يتراخى فى إنهاء التحقيق، [4] حيث أن العامل الموقوف عن العمل مؤقتا كالعامل الذى ذهب إلى عمله مستعدا لأدائه فمنعه صاحب العمل[5] ولا يستطيع العامل الموقوف، أن يعمل لدى صاحب عمل أخر خلال فترة وقفه عن العمل لإن العقد الموقوف ما زال ساريا .

ب - الوقف المنصوص عليه فى المادة (٦٧) من قانون العمل:

نصت المادة (١/٦٧) من قانون العمل الجديد " إذا اتهم العامل بارتكاب جناية، أو بارتكاب جنحه مخلة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أى جنحه داخل دائرة العمل ،جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار اليها فى المادة (٧١) من هذا القانونى خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف ".

وقد حددت هذه المادة حالات الوقف المؤقت فى ثلاث حالات على سبيل الحصر :

---

(١) د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى ، المرجع السابق،صـ ٧٢ .

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المراجع السابق ، صـ ٢٣٣ .

(٣) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٣١ ، صـ ٣٩٤ .

د/ السيد محمد عمران ، شرح قانون العمل المصرى جـ١ ، بدون ناشر ١٩٨٩، صـ ٣٠٦ .

(٤) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٥) د/ عبد العزيز خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى ، المرجع السابق، الموضع السابق .

الحالة الأولى : هى اتهام العامل بارتكاب جناية طبقا للمادة (١٠) من قانون العقوبات المصرى ٥٨ لسنة ١٩٣٧[١] وهى الجرائم المعاقب عليها بالإعدام، أو الأشغال الشاقة المؤبدة، أو المؤقتة أو السجن .

ويتحدد وصف الجريمة بما تقرره المحكمة، وليس بوصف النيابة العامة للواقعة . فالعبرة بالعقوبة التى يقررها نص القانون، وليس العقوبة التى تقضى بها المحكمة[٢]

فيحق لصاحب العمل أن يوقف العامل أيا كانت الجناية التى ارتكبها العامل، فلم تقيد المادة الوقف فى هذه الحالة بنوع معين من الجنايات، فلا يشترط أن تكون الجناية مخله بالشرف أو الآداب العامة، [٣] فى حين يرى البعض أنه يجب أن تكون الجناية مخله بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة[٤] ولا يشترط أن ترتكب هذه الجناية داخل مكان العمل فقد يرتكبها العامل خارج زمان ومكان العمل، [٥] وبغض النظر عن شخص المجنى عليه.

الحالة الثانية : إذا اتهم العامل بارتكاب جنحه مخله بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ويرجع فى تحديد هذه الجرائم إلى ما هو سائد ومستقر فى ضمير المجتمع من ناموس أدبى يحتقر من يخالفه، [٦] وهو أمر نسبى دائم التغير، [٧] وتعتبر جرائم هتك العرض والتحريض على الفسق والفجور والفعل الفاضح ماسه بالآداب العامة، كما يعتبر الاتهام فى جريمة

---

(١) الوقائع المصرية العدد ٧١ الصادر فى ٥ أغسطس ١٩٣٧ .

(٢) د/ محمود نجيب حسنى . شرح قانون العقوبات القسم العام ، المرجع السابق، بند ٤٥ صـ ٥٤ ، ٥٥ .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ محمد لبيب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٣١ صـ ٢٩٢ .

د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ١٤٨ .

د/ طلبه وهبه خطاب ، الوسيط فى شرح قانون العمل، المرجع السابق، صـ ٣٣٢ .

(٤) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٢٦٨ صـ ٩٦٨ ، ٩٦٩ .

د/ عبد العزيز خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي ، المرجع السابق، صـ٧٣.

(٥) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، الموضع السابق .

د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٤٢ صـ ٢٨٧ .

(٦) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٤٢ صـ ٣٢٠ .

(٧) د/ قدري الشهاوي ، موسوعة قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٢٧ صـ ١٨٨ .

السرقة[1] وجريمة التبديد[2] والتسول[3] وجريمة الاستيلاء[4] جرائم ماسه بالشرف [illegible]
لا يشترط أن يرتكبها العامل داخل زمان ومكان العمل فقد تكون منبتة الصلة [illegible]

وعُرفت الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة " بأنها تلك التى ينظر [illegible] على أنها كذلك، وينظر إلى مرتكبها بعين الإزدراء والاحتقار، ويعتبره ضعيف [illegible] الطبع دنى النفس ساقط المروءة "[5]

الحالة الثالثة : إذا اتهم العامل بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمل، ولا يشترط فى تلك الجنحة أن تكون مخلة بالشرف أو الآداب العامة أو الأمانة، ولكن يجب أن تقع هذه الجنحة بمكان العمل، والذى يشمل أى مكان يؤدى فيه العامل عمله، [6] ولا يقتصر على مكان المنشأة فقط، ولا يشترط أن يكون ارتكاب الجنحة بسبب العمل[7] أو أن تكون متصلة بالعمل[8] .

ويجب أن تكون السلطة المختصة قد أبلغت بالجريمة التى ارتكبها العامل، بصرف النظر عن الشخص الذى تولى الإبلاغ عن الجريمة، وهذا الشرط يستفاد ضمنا من المادة (٣/٦٧) عمل " فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية " فإذا لم يتم

---

(١) محكمة شئون العمال الجزئية القاهرة ، القضية ٤٠٠٥ لسنة ١٩٦١ فى ١٩٦١/١٢/١٩ . الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٧٠ صـ ٤٨٥ . ٤٨٦ .

(٢) محكمة شئون العمال الجزئية القاهرة القضية ٧٨٨٠ لسنة ١٩٦٢ فى ١٩٦٣/١/٢٣ . الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٧١ صـ ٤٨٦ .

(٣) محكمة شئون العمال الجزئية القاهرة ، القضية ٧٩٦٨ لسنة ١٩٦٢ فى ١٩٦٣/٣/١٤ . الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٧٣ صـ ٤٨٧ .

(٤) محكمة جنوب القاهرة ، الدعوى ٥١٣ لسنة ٢٠٠٤ عمال كلى فى [illegible]/٢٠٠٤ غير منشور .

(٥) عبد الوهاب البندارى ، المرجع فى القانون التأديبى : الجرائمالتأديبية والجنائية ، المرجع السابق، بند ٧٧ صـ ٩٥ .

(٦) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق،صـ

د/ طلبة وهبة خطاب ، الوسيط فى شرح قانون العمل جـ١ ، المرجع السابق، الموضع السابق

(٧) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل . المرجع السابق، الموضع السابق

(٨) د/ قدرى الشهاوى ، موسوعة قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق

راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق بند ٣٩٤ صـ ٣٦١

الإبلاغ عن الجريمة فلا يستطيع صاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله،[1] ويختلف الوقف المنصوص عليه فى المادة (٦٧) عن الوقف فى المادة (٦٦) فى أن الوقف المقرر فى المادة (٦٧) غير مقيد بمدة وقف معينه . فيبقى الوقف حتى يفصل فى الاتهام الموجه للعامل الموقوف . دون أن تتقيد مدة الوقف بحد أقصى [2].

وهذا الوقف اختيارى لصاحب العمل[3]

فإذا قام صاحب العمل باستعمال حقه فى إيقاف العامل مؤقتا؛ لتوافر إحدى الحالات الثلاث السابقة، فيجب عليه أن يتقيد بما فرضه المشرع من ضمانه للعامل فى هذا المجال، تتمثل فى ضرورة قيام صاحب العمل بعرض أمر الوقف على اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها فى المادة (٧١) خلال ثلاثة أيام من تاريخ وقف العامل[4].

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الفرنسى يستطيع صاحب العمل أن يوقف العامل فورا عن العمل وقفا تحفظيا، إذا كان تصرف العامل قد جعل الوقف التحفظى أمر ضرورى[5] طبقا لنص المادة(L .122 – 41) ،وكان وجودة يشكل خطر على المنشأة، وحسن سير العمل بها . ويجب إبلاغ العامل كتابة بهذا الإجراء[6] وأن هذا الوقف ليس عقوبة، وإنما هو وقف تحفظى، كما يشترط أن تكون العقوبة المنتظرة أشد جسامه من الوقف التحفظى، كأن تكون العقوبة

---

(١) د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٢٨ صـ ٦٦٤ ، ٦٦٥ .

راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٩٤ صـ ٣٦١ .

د/ زكى بدوى ، شرح تشريع العمل فى مصر ، دار الفكر العربى ،بدون تاريخ ،صـ ٥٨.

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٣٥ .

د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٦ صـ ٣٣٣ .

(٣) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٣٢٩ صـ ٣٩٢ .

(٤) محكمة جنوب القاهرة الابتدائية ، الدعوى ٥١٣ لسنة ٢٠٠٤ جلسة ٢٠٠٤/٥/١٠ سابق الإشارة اليه

(٥) J.Vérdier , droit du travail, op. cit., p. 79

Paul Fieschi-Vivet, droit du travail, op.cit, p.72

(٦) Bernard Teyssié, droit du travail, op. cit.,p.390

الفصل أو الوقف التأديبى مدة أطول ، ولا يمكن لصاحب العمل أن يوقع جزاء تأديبى دون استيفاء الإجراءات التأديبية المنصوص عليها بالمادة (L. 122 – 41)

مصير الوقف:

إذا رأت اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها فى المادة (٧١) الموافقة على قرار صاحب العمل بوقف العامل مؤقتا، فإنها تحكم بصرف نصف أجر العامل من تاريخ وقفه مؤقتا عن العمل[٢] ،أما إذا رفضت اللجنة وقف العامل فإنها تحكم بصرف أجر العامل كاملا من تاريخ الوقف .

وبعد إنتهاء السلطة المختصة من التحقيق مع العامل فإنها تنتهى إلى أحد فرضين :

الأول: عدم تقديم العامل للمحاكمة بإصدار قرار بحفظ التحقيق، أو بألا وجه لإقامة الدعوى الجنائية .

والثانى: هو تقديم العامل ليحاكم جنائيا، ويقضى ببراءة العامل من الاتهام الموجه اليه، فيلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، ولا يتوقف إعادة العامل إلى عمله على صيرورة الحكم الصادر ببراءته نهائيا[٣] ،كما لا يجوز لصاحب العمل تعليق عودة العامل على تقديمه صورة رسمية من الحكم الصادر ببراءته[٤]، ويلتزم صاحب العمل بتسوية مستحقات العامل كاملة وإلا أُعتبر عدم إعادته لعمله فصلا تعسفيا ، وإذا ثبت أن صاحب العمل، أو من يمثله هو الذى قام بتدبير الاتهام للعامل، فإنه يجب على صاحب العمل أن يؤدى للعامل باقى أجره عن مدة الوقف فى حالة صرف نصف أجر العامل خلال مدة الوقف .

---

(١) Paul Fieschi – Vivet, droit du travail,IBid

(٢) محكمة جنوب القاهرة ، القضية ٥١٣ لسنة ٢٠٠٤ فى ٢٠٠٤/٥/١٠ سابق الإشارة اليه .

(٣) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٥٩ صـ ٣٧٣ هامش ٢ .

(٤) نقض ١٩٨٢/٢/٢٢ ، قضاءالنقض فى منازعات العمل الهوارى ، جـ٥ ، رقم ٩٢ صـ ١٤٧ – ١٤٩

واعتقد مع بعض الفقه عدم تأييد وقف العامل عن العمل لمجرد الاتهام بارتكاب احدى الجرائم المنصوص عليها فى المادة (٦٧) من قانون العمل [١] لمخالفة ذلك للمادة (٦٧) من دستور جمهورية مصر العربية " المتهم برئ حتى تثبت إدانته فى محاكمة قانونية " وأن إيقاف العامل قبل هذه المحاكمة يكون بمثابة إدانة للعامل قبل أن يدينه القضاء ، كما أن هذا الوقف يمتد أثره إلى أسرة العامل؛ فى حالة خصم نصف أجر العامل لاعتمادهم على هذا الأجر فى ممارسة حياتهم . وأقترح بدلا من وقف العامل نقله لقسم أخر بالمنشأة فى حالة اتهامه بارتكاب جنحه داخل دائرة العمل، إذا كان يخشى من وجوده التأثير فى مجريات التحقيق أو أدلته.

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الفرنسى إذا قرر صاحب العمل توقيع عقوبة أخف من الوقف، أو عقوبة وقف تأديبى أقل من مدة الوقف التحفظى، كان على صاحب العمل أن يدفع للعامل الموقوف تعويض عن الأجر المفقود يعادل فرق الأجر[٢].

وقد نص قانون العمل الليبى على الوقف الاحتياطى فى المادة (٨١)، واعتبر الاضراب غير المشروع، أو التحريض عليه أحد الأسباب التى تجيز لصاحب العمل وقف العامل إحتياطيا، بشرط وقوعه داخل مكان العمل[٣] .

وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية

نصت المادة (٧٤) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية " ويقصد بالأحكام الواردة بهذا الباب الأحكام الواردة بالباب الخامس من الكتاب الثانى الخاصة بواجبات العمال ومساءلتهم .

---

(٥) د/ عبد العزيز خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـــ ٧٣ .

(١) P. Vivet, droit du travail . op. cit. p .72

J.Verdier , droit du travail, op. cit. p.79, 80

Bernard Teyssié , droit du travail , op. cit. p.390, 391

(٢) د/ عبد الغنى الرويمض ،علاقات العمل الفردية فى القانون الليبى ، المرجع السابق، صـــ ١٩١ .

فلا يستطيع صاحب العمل وقف أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية، ويسرى هذا الحكم أيضا على المرشح لعضوية المنظمة النقابية، خلال فترة ترشيحه لعضوية المنظمة النقابية طبقا للمادة (٢/٢)، حيث أنه لا يجوز وقف هذه الطائفة من العمال إلا بناء على حكم، أو قرار من السلطة القضائية المختصة، وهى المحكمةالتأديبية المنصوص عليها بقانون النيابة الإدارية ١٩ لسنة ١٩٥٩. فالمحكمةالتأديبية هى التى تختص بوقف هذه الطائفة من العمال طبقا للمادة (٤٨) من القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية[١] " لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطيا ... إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة ".

فإذا خالف ذلك صاحب العمل، وأصدر قرار بوقف عامل عضو بمنظمة نقابية فإن قرار الوقف يكون باطلا بصريح نص الفقرة الرابعة من المادة (٤٨)، " ويعتبر باطلا كل قرار يصدر بالمخالفة لأحكام أى من الفقرات السابقة " فإذا رأى صاحب العمل وقف هذا العامل فعليه أن يرسل أوراق التحقيق إلى النيابة الإدارية

ويسرى الحكم سالف الذكر على أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ،والحكمة من حرمان صاحب العمل من وقف هؤلاء العمال، هى توفر الحماية اللازمة لهذه الطائفة عند مباشرة نشاطها النقابى، ومشاركتها فى إدارة المنشأة لتشجيعها على أداء هذا الدور على أكمل وجه دون خوف من صاحب العمل .

وقد انتقد جانب من الفقه سلب صاحب العمل الحق فى وقف هذه الطائفة من العمال،فقد يرتكب أحدهم خطأ يمثل تهديد للمشروع، ولنظام العمل به، وأن ذلك يمثل مبالغة فى حمايتهم لا مبرر لها [٢].

وفى قانون العمل الفرنسى يستطيع صاحب العملوقف العامل ممثل العمال فى الشركة فى حالة ارتكابه خطأ يستوجب فصله حتى يقوم باستيفاء الإجراءات القانونية المقررة لفصلة خلال ٤٨ ساعة .

---

(١) الجريدة الرسمية ، العدد ٢٢ تابع، فى ١٩٧٦/٥/٢٧ .

(٢) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٣٠٦ صـ ١٤٩ .

د/ رمضان عبد الله صابر ، وقف عقد العمل ، دار النهضة العربية ١٩٩٨، صـ ١٧٢ ، ١٧٣ .

المطلب الثانى

إبلاغ العامل بالخطأ والتحقيق معه

إبلاغ العامل كتابة بالخطأ التأديبى :

نصت على هذا القيد المادة (١/٦٤) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب اليه " فيجب إذن على صاحب العمل، أو من يحل محله أن يقوم بإبلاغ العامل بالخطأ المنسوب اليه ارتكابه، قبل توقيع الجزاء التأديبى، وذلك حتى يعلم العامل بالخطأ المنسوب اليه، ولا يكفى فى هذا الإبلاغ أن يتم شفاهة بل يجب أن يتم عن طريق الكتابة طبقا لصريح النص، ولا يشترط أن تتم هذه الكتابة بطريقة معينة .

وقد يصدر هذا الإبلاغ من صاحب العمل ،أو المدير المسئول ،أو من الشئون القانونية، أو من يعهد اليه صاحب العمل بإجراء التحقيق . فلا يشترط فى هذا الإعلان أن يصدر من شخص معين . ويتم إبلاغ العامل عادة بالخطأ عن طريق تسليمه صوره من هذا الإعلان، أوتوقيعه على إخلاء طرف بما يفيد حصول هذا الإجراء . فإذا رفض العامل استلام الإبلاغ بهذه الطريقة يتم إرسال خطاب موصى عليه عن طريق البريد[1] على محل إقامة العامل الثابت بملف خدمته يتضمن إبلاغ العامل بالخطأ المنسوب اليه ارتكابه، وفى حالة رفض العامل استلام الخطاب يرى البعض ضرورة إرسال صورة من الخطاب إلى مكتب العمل المختص[2]

وإن كنت اعتقد عدم وجود ضرورة لإرسال صوره من الخطاب لمكتب العمل فى هذه الحالة، لأن العامل برفضه استلام الخطاب يكون هو الذى قصر فى حق نفسه، وإنما يجب إرسال صورة من هذا الخطاب فى حالة عدم إستدلال عامل البريد على عنوان العامل، أو عدم تواجده بالعنوان مع تعليق صوره من هذا الإبلاغ بلوحة إعلانات المنشأة أو على باب المنشأة .

---

(١) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٣٢٤ ، صـ ٣٨٩ .

(٢) د/ علي عوض حسن ، الفصل التأديبى فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٩٨ صـ ٢١٧ .

ويجب أن يتضمن هذا الإبلاغ؛أياً كانت الصورة التى تم بها بيان الخطأ التأديبى المنسوب للعامل على وجه التحديد، بصورة تفصيلية وذكر أدلة ثبوت ارتكابه لهذا الخطأ، وبيان الجزاء التأديبى المنتظر توقيعه عليه، فلا تكفى الصورة المجملة أو الفضفاضة ، ويجب أن يتم صياغة ذلك باللغة العربية بأسلوب بسيط يستطيع العامل فهمه بسهولة، وأن يشمل هذا الإبلاغ فضلا عن ذلك تحديد الجهة التى سوف تباشر التحقيق معه، ومكانه وتاريخ إجراء التحقيق وساعته .

وفى قانون العمل الفرنسى طبقا للمادة (L. 122 – 41-1) التي نصت على إنه :لا يمكن فرض أية عقوبة دون إخطار العامل كتابة بالمآخذ التى تم الإقرار بها ضده . إذا كانت العقوبة التى سوف توقع على العامل لها تأثير على حضور العامل، أو وظيفته أو مهنته أو أجره، سواء كان هذا التأثير فوري أم لا، ويجب على صاحب العمل أن يستدعي العامل، ويشترط أن يكون هذا الاستدعاء مكتوبا موضحا به الهدف منه، وتاريخ وساعة ومكان المقابلة ويبين فيه للعامل قدرته على الاستعانة بمساعد من عمال المنشأة، ويسلم للعامل مقابل إخلاء طرف، أو يرسل بخطاب موصى عليه طبقا للمادة (R. 122 – 17)[1] .

هذا ولم يحدد المشرع تاريخ إرسال هذا الإبلاغ للعامل إلا أنه يجب أن يتم قبل إجراء التحقيق مع العامل، ويستفاد ذلك من نص المادة (٦٤) من قانون العمل المصرى التى نصت على بدء التحقيق خلال سبعة أيام من تاريخ اكتشاف الخطأ التأديبى، وبالتالى يجب أن يتم هذا الإبلاغ قبل انقضاء المدة المقررة للتحقيق بوقت معقول[2] . وذلك حتى يحقق الغرض الذى قصد تحققه من هذا الإجراء بتمكينه من تجهيز دفاعه[3]، ولا يتصور أن تقل هذه المدة عن ٢٤ ساعة سابقة على بدء التحقيق[4]، حتى يتمكن العامل من الإستعداد لذلك التحقيق[5].

---

(١) J.Pélissier et autres, droit du travail, op.cit. p.891 – 892.

(٢) Bernard Teyssié , code du travail ,op. cit. p.215.

(٣) د/ عبد الباسط على أبو العز ، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية فى القانون الإدارى وقانون المرافعات المصرى ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ،جامعة القاهرة ، ٢٠٠٤ صـ

(٤) د/ همام محمد زهران ، قانون العمل، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـ ٤٠٧ .

(٥) Bernard Teyssié , Droit du travail , op. cit. p.388 .

ولما كان هذا الإبلاغ يعتبر ضمانه هامة للعامل. لذا يجب أن يدل على اتجاه النية إلى توقيع جزاء تأديبى عليه[1]

حتى يستطيع العامل تقدير حقيقة موقفه، ويتخذ الوسائل التى يراها لازمة لدرء توقيع الجزاء، ولهذا يعتبر الإعلان أمر أساسي، ولو لم يوجد نص يُلزم صاحب العمل بإجراء هذا الإعلان[2] فقد أصبح من المبادئ المسلم بها فى نطاق التأديب[3] التي يجب على صاحب العمل القيام به قبل بدء التحقيق، سواء كان التحقيق كتابى ،أو شفوى ففى الحالتين يلزم اتخاذ هذا الإجراء، وإذا لم يراعى هذا الإجراء فإن التحقيق لا يصلح دليل للإثبات بعد أن فقد مقوماته[4].

فالمشرع وإن كان قد أعطي لرب العمل سلطة واسعة فى توقيع عقوبات تأديبية على العامل الا أنه يقابل هذه السلطة الواسعه برعايته وحمايته للعامل وذلك بما أسبغه من حمايته للعامل الحمايه اللازمة وصيانه لحقوقه ضد أي عقوبة تأديبية تنص على ضوابط وشروط توقيع الجزاءات كما أوجب اتباع القواعد المنصوص عليها فى القرار الوزاري رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٩ ومن بينها ابلاغ العامل كتابة بما نسب إليه والتحقيق معه فى ذلك وسماع دفاعه وتدوين كل هذا فى محضر يحفظ فى ملف العامل وقد استخدمت المادة ١٦ ومواد القرار الوزاري رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٩ عبارات ناهيه ممايتضح منه أن المشرع قد أراد بذلك وضع قرارات التأديب الصادره من رب العمل تحت رقابة القضاء وما يكون قد صدر من رب العمل فى سبيل تأديب العمال من قرارات تأديبية مخالفة للأوامر الناهية التي أوردها المشرع فى قواعد التأديب فإن هذه القرارات تكون باطلة .

وحيث ان الشركة المدعي عليها لم تتبع قبل توقيع الجزاء على المدعي القواعد والإجراءات المنصوص عليها فلم تبلغه كتابة بما نسب إليه ولم تسمع دفاعه فى الاتهامات

---

(١) د/ سليمان محمد الطماوى ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربى ؛ بدون تاريخ صـ ٥٥٣ .
د/ رمضان محمد بطيخ ، قضاء التأديب ، المرجع السابق، صـ ٢٥٠ .
د/ سعد نواف العنزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق،صـ ٢٠٥ .

(٢) د/ على جمعه محارب ، التأديب الإدارى فى الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية ٢٠٠٤ ،صـ ٤٨٣.
د/ رمضان محمد بطيخ ، قضاء التأديب ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٣) د/ سعد نواف العنزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق، صـ ٢٠٣ .

(٤) محكمة قليوب بندر شبرا ، القضية ١٢١٦ لسنة ١٩٦٢ فى ١٩٦٣/٤/٧ ، الموسوعة القضائية للهوارى ، جـ٢ قاعدة ٤٧٧ صـ ٤١١ ، ٤١٢ .

الموجهه إليه وعاقبته عن أمور ووقائع لم يعلم بها، ولما كانت قواعد وإجراءات التأديب مقررة لصالح العامل وتتعلق بالنظام العام ولايجوز مخالفتها أو الاتفاق على مايخالفها. ومن ثم يتعين الغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء [1].

شكل التحقيق :

يمثل التحقيق إجراء شكلى ضرورى يجب على صاحب العمل أن يقوم بإجرائه بعد وقوع خطأ تأديبى، حتى يتوصل إلى العامل الذى ارتكب الخطأ والأدلة التى تثبت ارتكابه له، وهذا الإجراء يمثل ضمانه هامه للعامل فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، والقاعدة أن يتم إثبات التحقيق كتابة طبقا لنص المادة (٦٤) من قانون العمل " وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع ملفه الخاص " ويتم ذلك بقيام صاحب العمل بفتح محضر يثبت فيه مضمون ذلك التحقيق، موضحا به تاريخ فتح المحضر وساعته وتاريخه ومكانه ومن يباشر التحقيق، ويتم ترقيم محضر التحقيق بأرقام مسلسلة وتوقع كل صفحة من العامل والمحقق وكاتب التحقيق إن وجد[2] ،وهذه الكتابة تمثل ضمانه للعامل؛ حيث أنها تسهل مراقبة مراعاة السلطة التأديبية للقيودالتأديبية، كما أن توقيعه على التحقيق يضمن مطابقة الأقوال لما أدلى به فعلا . فالكتابة تعتبر دليل على مراعاة جميع القيود المقررة للعامل[3] .

ولا يغنى عن إجراء هذا التحقيق إجراء تحقيق بواسطة الشرطة، أو إبلاغها بما وقع من العامل[4] ،ويجب أن يتم التحقيق مع العامل قبل إصدار القرار بتوقيع الجزاء التأديبى فالتحقيق اللاحق لتوقيع الجزاء لا يصحح الجزاء السابق عليه[5].

---

(١) محكمة القاهره الابتدائيه ، القضية ٢٠١ لسنة ١٩٦٢ فى ١٩٦٢/١١/٢٦ ، الموسوعة القضائية للهوارى ، جـ٢ قاعدة٣٤٦ صـ ٣٠٢ ، ٣٠٣ .

(٢) د/ همام محمد زهران ، قانون العمل ،عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٣) د/ سعد نواف العنزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق، صـ ١٣٨ .

(٤) محكمة استئناف القاهرة ، القضية ١٢٤٥ سنة ٧٢ ق جلسة ١٩٥٦/٢/٢٨ ، المدونة العمالية للفكهانى جـ ٣/١ صـ ٥٦٨ ، ٥٦٩

-القاهرة الابتدائية ،القضية ٩٥٣ جلسة ١٩٧/٣/١٨ ، المدونة العمالية للفكهانى ، جـ ٣/١ صـ ١٥٠

(٥) د/ سعد نواف العنزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق، صـ ٨٥ .

المحكمة الإدارية العليا ، الطعن ١٤١٨ لسنة ٩٢ ق جلسة ١٩٨٦/٢/١١ ، الموسوعة الإدارية

إلا أن المشرع قد أورد على التحقيق الكتابى مع العامل استثناء يجيز لصاحب العمل أن يقوم بإجراء تحقيق شفوى مع العامل، ولكن هذا الاستثناء مقيد بتوافر شرطين :

الشرط الأول : أن يكون الجزاء التأديبى المقرر للخطأ هو الإنذار، أو الخصم من الأجر الذى لا يزيد مقدارة عن أجر يوم .

الشرط الثانى : أن يتم إثبات مضمون التحقيق الشفوى فى قرار توقيع الجزاء التأديبى .

وقد يرجع ذلك إلى تفاهة الجزاء التأديبى، مما يدعوا إلى إتاحة الفرصة لصاحب العمل ليتحرر من قيد التحقيق الكتابى لمواجهة الأخطاء البسيطة المتكررة فى العمل .

واعتقد مع البعض أن ضآلة الجزاء التأديبى لا تبرر حرمان العامل من هذه الضمانة الهامة[1]، لأن هذا الجزاء رغم بساطته قد يؤدى إلى تشديد الجزاء التأديبى إذا تم ارتكاب خطأ جديد من نوع الخطأ السابق خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغه بهذا الجزاء، وتزداد غرابة هذا الاستثناء إذا لاحظنا أن هذه الجزاءات يملك حق توقيعها مدير المنشأة فكأن القانون يلغى ضمانات العامل فى أكثر المواطن التي يكون فيها فى أمس الحاجة إلى هذه الحماية[2] .

ورغم توافر شروط التحقيق الشفوى إلا أن صاحب العمل قد يفضل إجراء التحقيق كتابة، فلا يوجد ما يجبر صاحب العمل على استعمال هذا الاستثناء، ويجب أن يبدأ التحقيق سواء كان كتابى أو شفوى خلال سبعة أيام من تاريخ اكتشاف الخطأ .

وفى قانون العمل الفرنسى يتم التفرقة بين حالتين طبقا لنص المادة (L. 122 – 41) :

الحالة الأولى : بالنسبة للجزاء الذى لا يكون له تأثير مباشر،أو غير مباشر على حضور العامل أو وظيفته أو مهنته أو أجره ،فلا يلتزم صاحب العمل فى هذه الحالة إلا بإبلاغ العامل كتابة بالمآخذ التى تم الإقرار بها ضده والجزاء معا [3] ،

الحديثة للفكهانى جـ ٢٩ صـ ٥٣٨ .

(١) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٧٩ صـ ٣٦٤

د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الأحكام العامة لقعد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـ ١١

(٢) د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٩ صـ ٣٣٥ :

(٣) J.pélissier et autres , droit du travail . op. cit. , p.891 .

ويجب أن يكون مسببا[1] أى أن صاحب العمل يعفى من إجراء التحقيق مطلقا.

وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية ذلك، وقضت بأن الإنذار والجزاءات الأخرى من ذات الطبيعة لا يلتزم صاحب العمل عند توقيعها بإجراء مقابلة مع العامل، أو أى إجراء تأديبى أخر باستثناء إخبار العامل بالجزاء[2] .

الحالة الثانية : عندما يكون الجزاء له تأثير على حضور العامل فى المنشأة، أو وظيفته، أو أجره فى هذه الحالة يلتزم صاحب العمل بإجراء مقابلة سابقة مع العامل لسماع أقواله بخصوص الخطأ التأديبى.

فإذا لم يراعى صاحب العمل إجراء التحقيق مع العامل؛ ترتب على ذلك اعتبار الجزاء التأديبى الذى تم توقيعه كأن لم يكن، وذلك لتعلق قواعد وإجراءات التأديب بالنظام العام[3]

---

(١) J. Béraud , droit du travail , op . cit. p.149 .

(٢) cass . soc 20 avr . 1990 et 11 janv . 1994

Martine Meunier Boffa , Droit du travail et protection sociale , Litec. 1998 p.114 .

Le guide pratique. les droit des salariés , seconde. 2005. p.44

J.Verdier. droit du travail, op . cit . p.79 .

(٣) محكمة استئناف القاهرة ، الاستئناف ١١٨٢ لسنة ٧٢ ق جلسة ١٩٥٦/٢/٢١ ، المدونة العمالية للفكهانى جـ ٣/١ صـ ٣٢١ – ٣٢٣ .

المبحث الثاني

قيد السلطة التأديبية بضمان حق الدفاع

تمهيد وتقسيم :

ليس من العدالة فى شيء أن يقوم صاحب العمل باتهام العامل بارتكاب خطأ تأديبى، وتوقيع جزاء تأديبى دون أن يمكن العامل من إبداء دفاعه وتحقيقه، الذي قد يؤدى إلى نفى ارتكاب العامل للخطأ .

وأن هذا الحق ليس مقرر فقط لمصلحة العامل بل أنه من ناحية أخرى يحقق مصلحة المنشأة، حيث أن مباشرة العامل لهذا الحق سوف يؤدى إلى شعوره بالأمان، والاطمئنان مما ينعكس على أداء العامل للعمل، ويؤدى لزيادة الإنتاج وجودته تبعا لاستقراره نفسيا .

وسوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين :

المطلب الأول : مباشرة حق الدفاع .

المطلب الثانى . ضمانات حق الدفاع .

المطلب الأول
مباشرة حق الدفاع

تمكين العامل من الإطلاع على التحقيق :

لكى يستطيع العامل أن يمارس حقه فى الدفاع عن نفسه، وينفى الخطأ التأديبى المنسوب اليه ارتكابه، فلابد وأن يمكنه صاحب العمل من الإطلاع على التحقيق؛ حتى يعرف العامل ما هو الخطأ المنسوب اليه، والأدلة التى يستند اليها صاحب العمل من مستندات وأقوال شهود وخلافه . ولا يوجد ما يمنع من إعطاء العامل صوره من التحقيق، وهذا الإطلاع يمثل ضمانه هامة للعامل فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل،فعن طريقه يتحقق العلم اليقينى للعامل بما هو منسوب اليه وأدلته ليتمكن من تحضير دفاعه قبل مثوله للتحقيق، فيمكنه ذلك من ترتيب دفاعه بشكل منظم و يمارس حقه فى الدفاع على الوجه المنشود الذى يساعده على إثبات براءته،ويستطيع العامل أن يطلع على التحقيق بعد أن يخطره صاحب العمل بالخطأ ويجب أن يكون ذلك قبل التحقيق بوقت كاف .

والإطلاع على التحقيق حق للعامل فله أن يمارس هذا الحق، أو يتنازل عنه وإذا أراد العامل ممارسته فيلتزم صاحب العمل بتمكينه من ذلك،وهذه الضمانة مستمدة من المبادئ العامة للقانون فيجب أن يتقيد بها صاحب العمل، حتى ولو لم يوجد نص فى القانون يقررها[1] ويعتبر القرار التأديبى الصادر تأسيسا على أوراق سرية لم يصرح للعامل بالإطلاع عليها مشوبا بالبطلان[2] .

وقد أكدت ذلك المحكمة الإدارية العليا،حتى يتمكن العامل من الإدلاء بدفاعه يجب أن يتمكن من الإطلاع على أوراق التحقيق ومستنداته،وأن مخالفة ذلك يترتب عليها بطلان التحقيق ويستطيل ذلك البطلان إلى القرار التأديبى الصادر استنادا إلى ذلك التحقيق،[3]ولكن

---

(١) د/ رمضان بطيخ ، قضاء التأديب ، المرجع السابق، صـ ٢٥٤ .

(٢) د/ محسن حسنين حمزة ، القانون التأديبى للموظف العام ، المرجع السابق، صـ ١٢٣ .

(٣) المحكمة الإدارية العليا الطعن ٦٤٦ لسنة ٣٢ ق . ١٩٨٨/١١/٥ ، الموسوعة الإدارية الحديثة للفكهانى جـ ٢٩ صـ ٤٥٥ – ٤٥٦

المحكمة الإدارية العليا ، الطعن ٢١٦٧ لسنة ٤٣ ق ، جلسة ١٩٩٧/٧/٢٦ ، الموسوعة الإدارية الحديثة للفكهانى جـ ٤٢ قاعدة ٣١٧ صـ ٨٨٤ ، ٨٨٥ .

إذا قصر العامل أو أهمل فى استعمال هذه الضمانة، فلا يترتب على ذلك البطلان ما دام أن التحقيق كان تحت بصره وكان فى إمكانه الإطلاع عليه.

حق الدفاع :

احترام مباشرة حق الدفاع هو أحد أهم الضمانات الأساسية للعامل فى مواجهة السلطة التأديبية[1] لصاحب العمل التى تحد من هذه السلطة . فحق الدفاع هو حق للعامل المنسوب اليه ارتكاب خطأ تأديبى لمناقشة الأدلة التى تثبت ارتكابه للخطأ، والرد عليها وتفنيدها بالوسيلة التى يراها كفيلة بذلك توصلا إلى إثبات براءته .

ورغم أن حق الدفاع من الحقوق التى لا تحتاج إلى نص يقررها فهو حق مقدس مستقر بضمير العالم المتمدين، ولا يقبل الجدل[2] ويرجع الأساس القانونى لهذا الحق إلى قرينة البراءة[3] لكونه احد المبادئ الأساسية للعدالة فقد نص عليه دستور جمهورية مصر العربية فى المادة(٦٧) " المتهم برئ حتى تثبت إدانته فى محاكمة قانونية تكفل له فيها ضمانات الدفاع عن نفسه "

والمادة (٦٩) " حق الدفاع أصالة أو بالوكالة مكفول " وقد استوحى من ذلك قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نص المادة (٦٤) " يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب اليه وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص ".

فيتعين مواجهة العامل بالخطأ وجميع الأدلة التي تثبت إرتكابه لهذا الخطأ[4] وسماع أقواله وتحقيق دفاعه[5] وإثباتها فى محضر التحقيق، ويجب على صاحب العمل أن يقوم بصياغة الأسئلة بطريقة سهلة وبسيطة؛ يستطيع العامل فهمها، وأن يبتعد عن الأسئلة التى

---

(١) د/ محمود أحمد طه ، حق الاستعانة بمحام اثناء تحقيقات الشرطة القضائية ، دار النهضة العربية ١٩٩٣ بند ٩٥ صـ ١١٩ .

(٢) Frédéric – Jérôme pansier, droit du travail , 2e, Litec 2000, p.164 .

(٣) د/ عبد الباسط على أبو العز ، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمةالتأديبية، المرجع السابق، صـ ١٣٩ .

(٤) الإدارية العليا طعن ١٦٣٦ لسنة ٣٤ ق ، جلسة ١٩٨٩/٦/١٧ مشار اليه جلال أحمد الأدغم ، التأديب فى ضوء محكمتى الطعن ط١ ، مطبعة الانتصار الإسكندرية ٢٠٠١ صـ ١٢٣ .

(٥) المحكمة الإدارية العليا الطعن ٢١٦٧ لسنة ٤٣ ق علىا جلسة ١٩٩٧/٧/٢٦ ، سابق الإشارة اليه .

تثير اللبس أو تحتمل أكثر من معنى، وأن يقوم بسؤاله عن جميع الأدلة حتى يتمكن العامل من مناقشتها والرد عليها . كما يجب عليه عدم توجيه أسئلة توحى بإجابات معينة .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتحليف العامل المتهم بارتكاب خطأ تأديبى اليمين،[1] حيث أن تحليفه اليمين يؤدى إلى وقوع صراع داخل العامل بين قيمة الأخلاقيه، ومثله العليا، وبين مصلحته فى التحقيق مما قد يؤدى إلى قيام العامل بالإدلاء بأقوال يمكن أن تستغل ضده فى التحقيق.

لذا فقد حظرت التعليمات العامة للنيابة الإدارية فى المادة (١٠٣) قيام عضو النيابة الإدارية بتحليف المتهم، ورتبت على ذلك بطلان اعتراف المتهم . وإن منع صاحب العمل من تحليف العامل اليمين يؤدى إلى قيام العامل بالإدلاء بأقواله بحرية دون أية قيود . فيستطيع الإدلاء بأقوال غير صحيحة لنفى ارتكابه للخطأ، دون أدنى مسئولية إلا أن ذلك مقيد بضرورة توافر شرطين :

الأول : أن تكون تلك الأقوال من مقتضيات حق الدفاع، ولا يعتبر العامل متجاوز لهذه المقتضيات إذا أنكر الخطأ ونسب هذا الخطأ لغيره .

والثانى : أن يكون الإدلاء بهذه الأقوال قد تم بحسن نية[2] .

وفى القانون المقارن :

طبقا للمادة (L. 122 - 41) عمل فرنسى فإن صاحب العمل يلتزم فى حالة الجزاء الذى يكون له تأثير مباشر على حضور العامل فى المنشأة أو على مهنته أو وظيفته أو أجره، أن يواجه العامل بالخطأ، ويتلقى تفسيره،[3] ويجب أن تكون المقابلة فى مكان

---

(١) د/ همام محمد زهران ،قانون العمل ،عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٢) د/ رمضان محمد بطيخ ، قضاء التأديب ، المرجع السابق، صـــ ٢٧٠

د/ عبد الفتاح عبد البر ، الضمانات التأديبية ، المرجع السابق، صـــ ٣٠٤ .

(٣) G. lyon – caen et autres ,droit du travail . op. cit . p 391 , 392

Catherene puigelir , droit du travail . op . cit . p.130 .

المنشأة وخلال وقت العمل[1] وقد أكد المجلس الدستورى الفرنسى على القيمة الدستورية لحق الدفاع التى ترجع إلى المبادئ الأساسية المعترف بها فى القوانين الفرنسية، والتى تحوز قيمة دستورية للإشارة اليها فى مقدمة الدستور، ولم يقف تأكيد المجلس الدستورى على هذه القيمة لحق الدفاع فى مجال الإجراءات الجنائية فقط بل إمتد إلى مجالات عده[2]

وفى نظام العمال السعودى نصت المادة (٢/١٢٦) على الحق فى الدفاع " ولا يوقع الجزاء على العامل إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه ".

وفى قانون العمل الأردنى نصت المادة (٤٨) على إلزام صاحب العمل بإتاحة الفرصة للعامل لإبداء دفاعه، وسماع أقواله قبل توقيع الجزاء التأديبى.

شكل مباشرة حق الدفاع :

قد يمارس العامل حق الدفاع شفاهة، أو كتابة عن طريق تقديم مذكرة أمام سلطة التحقيق، وقد يقوم بالجمع بينهما معا .

وقد يمارس العامل حقه فى الدفاع وقد لا يستخدمه بحضور التحقيق،ورفضه إبداء دفاعه أو عدم حضوره التحقيق،رغم علمه اليقيني بمكان وزمان إجراءه . إلا أن عدم ممارسة العامل لحقه فى الدفاع لايحول بين صاحب العمل وبين حقه فى توقيع الجزاء التأديبى [3].

ولا يؤثر ذلك فى صحة وقانونية الإجراءات التأديبية، [4] ولا يمكن إجبار العامل على ممارسة هذا الحق .

وكل ما يلتزم به صاحب العمل هو تمكين العامل من مما . هذا الحق [5] فإذا طلب العامل أجل لممارسة هذا الحق، يجب على صاحب العمل إجابته إلى هذا الطلب . وإذا حال بين العامل وممارسة هذا الحق عذر كالمرض وجب على صاحب العمل أن يمنح العامل الأجل اللازم لممارسة هذا الحق .

---

(١) Bernard Teyssié , droit du travail , op. cit . p.388.

(٢) د/ أحمد فتحى سرور ، الحماية الدستورية للحقوق والحريات ، دار الشروق ، ٢٠٠٠ صـ ٧٤٠ .

(٣) د/ رمضان محمد بطيخ ، قضاء التأديب، المرجع السابق، صـ ٢٧١ .

(٤) Bernard Teyssié , droit du travail , op . cit . p. 389

(٥) د/ همام محمد زهران ، قانون العمل عقد العمل الفردي ، المرجع السابق، صـ٤٠٨ .

من يمارس حق الدفاع :

العامل هو صاحب الحق الأصيل فى ممارسة الدفاع عن نفسه، فقد يرى العامل فى نفسه الكفاءة للقيام بذلك، وإذا لم ير فى نفسه هذه الكفاءة **فهل يجوز له الإستعانة بمحام يتولى الدفاع عنه ؟**

انقسم الفقه بخصوص الإجابة على هذا السؤال إلى رأيين :

الرأى الأول(١) : ذهب إلى حق العامل فى الاستعانة بمحام أثناء التحقيق معه، فالمحام يكون أقدر على إثبات براءة العامل،وتفنيد الأدلة،ودحضها لكونه أقدر من العامل على المناقشة والإقناع[٢] ووجوده يساهم فى تحقيق العدالة،[٣] ويحقق للعامل نوع من الضمان بمراعاة صاحب العمل للقانون لمعرفة المحامى بحقوق العامل، مما يؤدى إلى إحساس العامل بالأمان ، وأن القول بخلاف ذلك يؤدى إلى إطالة أمد النزاع، حيث أن حرمان العامل من الاستعانة بمحام يجعله يشعر بالظلم، ومن ثم يقوم برفع دعوى للطعن فى الجزاء، وبالتالى عدم استقرار العلاقة بينهما مما يؤثر بالسلب على العمل

هذا بالإضافة إلى أن هذا الحق يستند إلى نص المادة (١/٣) من قانون المحاماة ١٧ لسنة ١٩٨٣[٤] " ١- الحضور عن ذوى الشأن أمام المحاكم وهيئات التحكيم والجهات الإدارية ذات الإختصاص القضائى، وجهات التحقيق الجنائى والإدارى " فالحضور أمام جهات التحقيق الإداري من أعمال المحاماه التي يقتصر ممارسته على المحامين فقط، والمادة (٢/٥٢) " ويجب على جميع المحاكم والنيابات ودوائر الشرطة ومأموريات الشهر العقارى

---

(١) د/ عبد الودود يحيي ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٢٧ صـ ٢٠٤ هامش ١.

د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٣٧ صـ ٦٧٥.

د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٣٢٤ صـ ٣٨٩.

د/ همام محمد زهران ، قانون العمل عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل ، المرجع السابق، صـ ٣١٨.

هلالى محمود هلالى ، تأديب العاملين بشركات قطاع الأعمال فقها وقضاء ، بدون ناشر ، بدون تاريخ صـ ١٣٦ .

(٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٥٠٢ صـ ٣٦٧ .

(٣) د/ محمود أحمد طه ، حق الاستعانة بمحام ، المرجع السابق، بند ٨٠ صـ ١٠١ .

(٤) الجريدة الرسمية ، العدد ١٣ تابع، ١٩٨٣/٣/٣١ .

وغيرها من الجهات التى يمارس المحامى مهمتة أمامها، أن تقدم له التسهيلات التى يقتضيها القيام بواجبه " ومن أهم هذه الواجبات هو ممارسة الدفاع عن موكله أيا كانت الجهة .

كما أن الأصل الإباحة، طالما لا يوجد نص يمنع الاستعانة بمحام إلا أن الواقع العملى يقلل من أهمية الاستعانة بمحام، حيث أن الجزاء التأديبى يكون ضئيل القيمة بالنسبة لما يتكبده العامل من أتعاب[1]

الرأى الثانى(٢) : يرى أنه لا يجوز للعامل الاستعانة بمحام، وأنه " ليس ما يجبر صاحب العمل على قبول محام للدفاع عن العامل، أو الحضور معه فى التحقيق، وليس فى ذلك إهدار لحق الدفاع وحريته فالعامل يتمكن من هذا الدفاع بنفسه، وله بعد ذلك أن يرفع الأمر إلى القضاء، إذا رأى الطعن فى العقوبة الموقعة عليه من صاحب العمل "[3] كما أن الاستعانة بمحام قد يؤدى إلى اتساع هوة الخلاف بين العامل وصاحب العمل، وتشدد صاحب العمل فى اختيار الجزاء التأديبى[4].

والعتقد أن الرأى الأول هو الأولى بالتأييد، حيث أنه أكثر تحقيقا لمصلحة العامل فمن النادر توافر الحيدة فى المحقق نظرا لرابطة التبعية بينه وبين صاحب العمل، وأن وجود محام يؤدى إلى إجبار المحقق على إلتزام الحيدة . فإذا كان القانون قد سمح لصاحب العمل بأن يكون خصما ومحققا وحكما فى آن واحد، فعلى الأقل لابد من الإقرار بحق العامل فى الاستعانة بمحام، لإحداث نوع من التوازن بين العامل والصلاحيات الممنوحة لصاحب العمل.[5]

---

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٥٠٢ صـ ٣٦٨ .

(٢) د/ على عوض حسن ، الفصل التأديبى ، المرجع السابق، بند ١٠٦ صـ ٢٢٦ .

(٣) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط١ ، منشأة العارف ، بند ٧٠ صـ ٢٨٦ هامش ٢ .

(٤) جمال الدين راشد ومحمد كامل ، التشريع الأساسى لعقد العمل ، مطبعة مصر ١٩٥٤صـ ١١٧ ، ١١٨

(٥) عصمت الهوارى وفهى كامل ، المرشد فى قانون العمل الموحد ، جـ١ عقد العمل الفردى مكتبة الإنجلو المصرية ،١٩٥٩ بند ٢٠٩ صـ ١٧٠ .

وفى قانون العمل الفرنسى نصت المادة(L. 122-41) على إمكان العامل الإستعانة بمعاون من أحد العاملين بالشركة فى المقابلة السابقة مع صاحب العمل،(١) إذا كانت العقوبة المرتقبة لها تأثير على وجود العامل بالشـــــركة أو وظيفتـــه أو مهنتـــه أو أجـــره والمادة (L. 122-14-2)، والمادة(L. 122 – 14 – 14) ألزمت صاحب العمل أن يسمح بتفرغ أحد العمال لمساعده العمال خلال لقائهم مع صاحب العمل، إذا كان يعمل بالمنشأة أحد عشر عامل فأكثر، ولا يجوز إجبار العامل على الاستعانة بمساعدة غيره.(٢)

تحقيق دفاع العامل :

يجب على صاحب العمل أن يتعامل مع العامل المنسوب اليه ارتكاب الخطأ التأديبى من منطلق أنه برئ حتى يثبت خلاف ذلك، وأن يساعده على تحقيق دفاعه بغض النظر عن الشخص الذى يمارس حق الدفاع . فإبداء حق الدفاع يكون عديم الفائدة إذا لم يقم صاحب العمل بتحقيق هذا الدفاع .

فإذا طلب العامل سماع شهود لنفى ارتكابه للخطأ، يجب على صاحب العمل سماع شهادتهم،(٣) وإلا فإن التحقيق يتسم بالقصور،(٤) وأن يسمح له بمواجهة شهود الإثبات إذا طلب ذلك، ويفحص المستندات والأوراق التى يقدمها لنفى الخطأ.

فمن المقرر فى مجال التأديب أن سلامة القرار التأديبى تتطلب أن تكون النتيجة التي يصل إليها القرار مستخلصه إستخلاصا سائغا من تحقيق تتوافر له كل المقومات الأساسية للتحقيق ، وأول هذه المقومات ضرورة مواجهة المتهم فى صراحة ووضوح بالمآخذ المنسوبة إليه والوقائع المحددة وأن تتاح له الفرصه للدفاع عن نفسه ، وسماع من يرى

---

(١) Catherene puigeli r,droit du travail, op. cit . p.131 .

(٢) J.Pélissier, le nouveau droit du licenciement , op. cit . p.98 .

Ludovic Roche. le conseiller du salarié une institution complexe. Dr. soc.1994. p.10-18

(٣) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٤٧ صـــ ٣٢٥ .

د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الاجتماعى جـ٢، المرجع السابق، صـــ ٦٩١ .

د/ عبد الغنى الرويمض، علاقات العمل الفردية فى القانون الليبى ، المرجع السابق، صـــ ١٩٧ .

(٤) الطعن رقم ٤٧٥٣ لسنة ٣٥ ق ، جلسة ١٩٩٤/١٢/٢٠ ، أشار إليه جلال الأدغم ، المرجع السابق، صـــ ١٣٠ .

الإستشهاد بهم من شهود النفى ومناقشة من سمعت شهادتهم من شهود الاثبات والا اتس التحقيق بالقصور.[1]

ويجب أن يستوفى التحقيق مع العامل المقومات الأساسيه التى يجب توافرها فى التحقيقات عموما وأبرز هذه المقومات تحقيق أوجه دفاع العامل على وجه يتضح منه رفض هذا الدفاع لعدم إستناده إلى وقائع وأدله جديه أو قبول هذا الدفاع ، وبالتالى بحث مدى تأثيره على مسئولية العامل التأديبية فيما هو منسوب إليه سلباً أو ايجاباً، مما يترتب عليه بطلان التحقيق إذا لم يراع ذلك.[2]

وحتى يكون التحقيق صحيحا لابد وأن يتناول الواقعة محل الاتهام بالتحقيق ،بصورة تحدد عناصرها بوضوح ويقين من حيث الأفعال والزمان والمكان والأشخاص وأدلة الثبوت فإذا جاء التحقيق قاصراً فى بيان ذلك كان التحقيق معيباً وإمتد البطلان ليلحق القرار الصادر بتوقيع الجزاء بناء على هذا التحقيق .

ولا يترتب على ضياع أوراق التحقيق سقوط اتهام العامل بارتكاب الخطأ، فقد السند لا يضيع الحق الثابت به ما دام أنه قام الدليل على وجود التحقيق ، ويمكن الاستدلال على مضمون هذا التحقيق المفقود بأوراق أخرى ذات صلة وثيقة به،[3] كالأخذ بأقوال العامل فى تحقيق أجرى معه عن نفس الخطأ .

---

(١) المحكمة الادارية العليا ، الطعن رقم ١١٣٤ لسنة ٣٢ ق ، جلسة ١٩٩٢/١/٢٥ .
المحكمة الادارية العليا ، الطعن رقم ٣١٥٥ لسنة ٤١ ق ، جلسة ١٩٩٦/١١/١٦ .
(٢) المحكمة الادارية العليا ، الطعن رقم ٢١٧٨ لسنة ٤٠ ق ، جلسة ١٩٩٦/٥/٢١ .
(٣) د/ رمضان بطيخ ، قضاء التأديب، المرجع السابق، صـ ٢٦٣ .

المطلب الثانى
ضمانات حق الدفاع

حتى يؤتى حق الدفاع ثماره، فلابد من وجود عدة ضمانات يلزم توافرها عند التحقيق مع العامل المنسوب اليه إرتكاب خطأ تأديبى، تقيد صاحب العمل فى ممارسة السلطة التأديبية بما يحقق الفاعلية لحق الدفاع وتتمثل فى الآتى :

١- توافر الحيدة فى المحقق :

لكى يقوم العامل بممارسة حقه فى الدفاع على أفضل وجه، لتحقيق الغرض المقصود بإظهار الحقيقة، يجب أن يتمتع من يباشر التحقيق مع العامل بالحيدة التامة، وهى تعنى أن يتصف بالعدالة والإنصاف فى مباشرة سلطته،(١) بأن يتجرد من أية ميول شخصية تجاه العامل، وألا يمارس أية ضغوط على العامل، سواء كانت مادية أو معنوية أثناء مباشرة التحقيق . وهذه الحيدة المطلوب توافرها تؤثر بشكل مباشر فى نتيجة التحقيق، وبالتالى على القرار الصادر نتيجة هذا التحقيق، حيث أن التحقيق هو أساس المساءلةالتأديبية(٢) لأن الحكم فى المجال العقابي، إنما يستند إلى أمانة المحقق واستقلاله ونزاهته وحيدته"(٣).

فالتجرد الواجب توافره فى المحقق بحكم الأصول المنتسبة إلى القواعد العليا للعدالة لاينبغى أن تدنو عن القدر المتطلب فى القاضى، لأن الحكم فى المجال العقابى جنائياً كان أو تأديبياً إنما يستند إلى أمانة المحقق واستقلاله ونزاهته وحيدته كما يستند إلى أمانة القاضى

---

(١)د/ رمضان بطيخ ، قضاء التأديب ، المرجع السابق، صـ ٢٧٣ .

د/ على جمعه محارب ، التأديب فى الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية ٢٠٠٤ ،صـ ٥٠٩ .

(٢) د/ عبد الباسط على أبو العز ، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمةالتأديبية ، المرجع السابق، صـ ٨٥ .

(٣) المحكمة الإدارية العليا – الطعن رقم ٢٨٥ لسنة ٣٣ ق ، جلسة ١٩٨٩/٥/١٣ ، مجموعة السنه ٣٤ الجزء الثانى صـ ٩٧٣ أشار اليه د/ سعد نواف العنزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق، صـ ١٦٠ .

ونزاهته سواء بسواء ومن أجل ذلك فإن ذات القواعد والضمانات الأساسية الواجب توافرها فى شأن صلاحية القاضى للفصل فى الدعوى هى الواجب توافرها أيضا فى شأن صلاحية المحقق الذى يتولي إجراء التحقيق .

وأن هذه الحيدة من الصعوبة تحقيقها، إذا كان صاحب العمل هو الذى يقوم بإجراء التحقيق .أو إذا مارس التحقيق شخص أخر خلاف صاحب العمل، من الأشخاص الذين حددتهم المادة(٦٥) من قانون العمل، فإن أى منهم يكون تابع لصاحب العمل، وهذه التبعية تؤثر على حيدتهم، مما يؤدى فى الغالب إلى انحيازهم لصاحب وإتباع توجيهاته فى إجراء التحقيق[١] مما يضعف هذه الضمانة .

٢- **حضور ممثل المنظمة النقابية للتحقيق .**

نصت المادة (٦٤) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلا عنها لحضور التحقيق " فحضور ممثل النقابة التى يتبعها العامل الذى يجرى التحقيق معه، يمثل ضمانه هامة لنزاهة التحقيق،[٢] ورقابة على سلامة الإجراءات التأديبية، وما إذا كان العامل قد مارس حقه فى الدفاع وتم تحقيقه أم لا . كما أن هذا الحضور يؤدى إلى شعور العامل بالاطمئنان .

هذا ولم يوضح النص من الذى يلتزم بإخطار المنظمة النقابية هل هو العامل باعتبار أنه المستفيد من حضور ممثل المنظمة النقابية؟ أم أنه صاحب العمل؟ .

وأعتقد أن هذا الالتزام يقع على عاتق صاحب العمل، ولابد أن يشمل الإخطار على تاريخ إجراء التحقيق وساعته ومكانه، بالإضافة إلى بيان الخطأ التأديبى، واسم العامل، وأدلة

---

(١) محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية فى الوظيفة العامة والمهن الحرة والعمل الخاص ، منشأة المعارف ٢٠٠٤ ،صـ ٢٨٨ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ ٢٣١ .

ثبوت الخطأ . وذلك حتى يكون ممثل النقابة على علم تام ومسبق بجميع البيانات، ويجب أن يتم إرسال الإخطار قبل إجراء التحقيق بوقت كاف .

وطبقا لنص المادة (٧٤) من قانون العمل الجديد لا تخل الأحكام الخاصة بتأديب العمال ومساءلتهم بالضمانات الخاصة بأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية ، وقد نصت المادة (٤٦) من قانون النقابات العمالية ٣٥ لسنة ١٩٧٦ " يجب على سلطة التحقيق إخطار الإتحاد العام لنقابات العمال،بما هو منسوب إلى عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية من اتهامات تتعلق بنشاطه النقابى، وبالموعد المحدد لإجراء التحقيق قبل البدء فى إجرائه،ويجوز للإتحاد العام أن يندب أحد أعضائه،أو أحد أعضاء النقابة العامة المعنية " فيجب أن يتم إخطار الإتحاد العام لنقابات العمال، إذا كان العامل الذى يجرى التحقيق معه عضو مجلس إدارة منظمة نقابية،واتهم بارتكاب خطأ يتعلق بنشاطه النقابى، ويقع الالتزام بالإخطار على عاتق سلطة التحقيق .

إلا أن استعمال هذا الحق بالنسبة للمنظمة النقابية التى يتبعها العامل المتهم بارتكاب خطأ تأديبى، أو بالنسبة للاتحاد العام لنقابات العمال بخصوص حضور ممثل نقابى التحقيق أمر جوازى، فقد يقوم أى منهما بإرسال مندوب لحضور التحقيق، أو لا يتم إرسال مندوب فلا يوجد إلزام على أى منهما بضرورة إرسال مندوب .

وفى قانون العمل العراقى نصت المادة العاشرة من نظام مكافأة وانضباط العمال، على حضور ممثل عن اللجنة النقابية المختصة عند التحقيق مع العامل .

٣- إيداع التحقيق ملف العامل :

طبقا لنص المادة (٦٤) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابه بما نسب إليه، وسماع أقواله،وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص " فبعد الإنتهاء من إجراء التحقيق مع العامل، يجب أن يتم إيداع أوراق التحقيق بملف العامل، وهذا الإلزام على صاحب العمل يمثل قيد على سلطة

صاحب العمل فى إجراء التحقيق، فهو يمكن من مراقبة إلتزام صاحب العمل بتطبيق أحكام القانون المتعلقة بتأديب العمال[1] من عدمه.

فائدة حق الدفاع :

هذا ولا تقتصر فائدة حق الدفاع على العامل الخاضع للتأديب فقط، بل ترجع فائدته إلى العامل وصاحب العمل والمجتمع أيضاً :

أولاً : بالنسبة للعامل فهو يهدف إلى تحقيق نوع من التكافؤ والتوازن بين العامل وصاحب العمل، عن طريق إعطاء العامل الفرصة لإبداء دفاعه، ليتوصل لإثبات عدم ارتكابه للخطأ، أو على الأقل بيان مبررات هذه الخطأ.

ثانيا : بالنسبة لصاحب العمل أن حق الدفاع يؤدى إلى توقيع الجزاء التأديبى على العامل الذى يستحقه لإرتكابه الخطأ التأديبى، مما يحقق الردع الخاص لهذا العامل، فيمنعه من تكرار ارتكاب الخطأ وبالتالى انتظام سير العمل بالمنشأة .

أما إذا تم إهدار حق الدفاع فإن ذلك سوف يؤدى إلى توقيع الجزاء التأديبى على عامل لم يرتكب ثمة خطأ، مما يشجع العامل المخطئ على تكرار الخطأ التأديبى .

وبعد أن ينتهى صاحب العمل من التحقيق مع العامل، قد يتوصل إلى أحد فرضين:

الأول : عدم ارتكاب العامل للخطأ التأديبى.

الثاني: إلى ثبوت ارتكابه للخطأ، ورغم ذلك يعفو عنه وفى الحالتين ينتهى الأمر عند هذا الحد

أما اذا أراد مجازاة العامل فما هي الضمانات المقررة لهذا العامل وهذا ما سوف يتضح من الباب الثاني :

---

(١) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٧٤ صـ ٣٨٢ .

الباب الثانى

قيود توقيع الجزاء التأديبى وتنفيذه

تمهيد وتقسيم :

إذا قرر صاحب العمل توقيع جزاء تأديبي على العامل المخطئ فيستطيع ذلك . ولكن هل اكتفى المشرع بالقيود السابقة على توقيع الجزاء التأديبى ؟ وترك صاحب العمل بعد ذلك حراً فى اختيار الجزاء، وتوقيعه فى أى وقت وفى أى صورة ؟

أم أن المشرع حرص على تقوية الضمان للعامل؛ عند توقيع الجزاء، وتنفيذه لإحداث نوع من التوازن بين العامل وصاحب العمل .

وهذا ما سوف نحاول الإجابة عليه فى هذا الباب الذى ينقسم إلى أربعة فصول :

الفصل الأول : تحديد المختص بتوقيع الجزاء وقيود توقيعه .

الفصل الثاني : تقييد السلطة التأديبية بالجزاء الوارد بلائحة الجزاءات .

الفصل الثالث : تقييد إصدار القرار التأديبى .

الفصل الرابع : تقييد تنفيذ الجزاء التأديبى .

الفصل الأول

تحديد المختص بتوقيع الجزاء وقيود توقيعه

تمهيد وتقسيم :

لم يترك قانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الحق فى توقيع جميع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها فى المادة (٦٠) من قانون العمل لصاحب العمل، وذلك على خلاف الوضع فى قانون العمل الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الذى أعطى صاحب العمل الحق فى توقيع جميع الجزاءات التأديبية .

وكذلك لم يترك السلطة المختصة بتوقيع الجزاء أيا كانت هذه السلطة، دون قيد أو شرط بل فرض العديد من القيود على توقيع الجزاء بغض النظر عن ماهيته .

وهذا ما سوف نتناوله فى مبحثين :

المبحث الأول : تحديد المختص بتوقيع الجزاء .

المبحث الثانى : قيود توقيع الجزاء .

المبحث الأول

تحديد المختص بتوقيع الجزاء التأديبي

تمهيد وتقسيم :

حدد قانون العمل المختصين بتوقيع الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر، وهم صاحب العمل ، ووكيله المفوض، ومدير المنشأة ،واللجنة القضائية الخماسية ،والمحكمةالتأديبية . وأعطى كل منهم اختصاص بتوقيع جزاء أو جزاءات بعينها لا يجوز تجاوزها، وإلا كان الجزاء باطلاً لتوقيعه ممن لا يملك.

وسوف نتناول بيانهم فيما يلي:

المطلب الأول : صاحب العمل والوكيل المفوض ومدير المنشأة.

المطلب الثاني: اللجنة القضائية الخماسية والمحكمةالتأديبية.

المطلب الأول
صاحب العمل والوكيل المفوض ومدير المنشأة

سوف نتناول الجزاءات التي يملك توقيعها كل منهم فى فرع مستقل :

الفرع الأول
صاحب العمل

صاحب العمل هو الذى يملك السلطة التأديبية، وله توقيع جميع الجزاءات التأديبية على العامل الذى ثبت ارتكابه الخطأ التأديبى، عدا جزاء الفصل التأديبى الذى سلبه قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من يد صاحب العمل، وبالتالى فإن الجزاءات التى يستطيع صاحب توقيعها هى :

١- الإنذار . ٢- الخصم من الأجر لمدة لا تزيد عن خمسة أيام .
٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .
٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها .
٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .
٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .
٧- الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة، دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.

ولما كانت السلطة التأديبية مقررة لصاحب العمل، فقد يقوم صاحب العمل باستعمال هذه السلطة وتوقيع الجزاء التأديبى على العامل الذي ارتكب الخطأ التأديبى، وقد يقرر عدم توقيع الجزاء على العامل رغم ثبوت ارتكاب العامل للخطأ دون أية مسئولية على صاحب العمل، فلا يوجد ما يجبره على توقيع الجزاء التأديبى . ويستوى أن يكون صاحب العمل الذي يوقع الجزاء شخص طبيعى ذكر كان أو انثى، أو أن يكون شخص معنوى .فتوقيع الجزاء من عدمه من اطلاقات صاحب العمل. (١)

---

(١) هيئة تحكيم الاسكندرية ، ١٢ لسنة ١٩٦٠ في ١٩٦١/٤/١٨، الموسوعه القضائيه فى منازعات العمل للهوارى جـ٢ قاعدة ٣٤٤ مبدأ ٣٩٠ صـ ٣٠١ .

ولا يملك صاحب العمل أن يفوض غيره فى توقيع الجزاءات التأديبية، إلا التى له توقيعها فقط، فلا يستطيع أن يفوض وكيله فى توقيع جزاء الفصل، لأن صاحب العمل لا يملك توقيع هذا الجزاء من باب أولى .

وتحديد المشرع للجزاءات التأديبية التى يملك توقيعها صاحب العمل. قد جاء على سبيل الحصر، فلا يجوز التوسع فيه، ويستفاد ذلك من نص المادة (٦٨) " ويكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار اليها فى المادة (٧١) من هذا القانون .

ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك .

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار، والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام "

وفى القانون المقارن :

نص قانون العمل الأردنى فى المادة (٢٨) على حق صاحب العمل فى فصل العامل دون إشعار .

وفى قانون العمل العمانى نصت المادة (٤٠) على حق صاحب العمل فى توقيع جزاء الفصل " لصاحب العمل فصل العامل، دون سبق إخطار، وبدون مكافأة نهاية الخدمة "

وفى نظام العمل السعودى طبقا لنص المادة (٨٣) " لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد بدون مكافأة ، أو سبق إعلام العامل أو تعويضه إلا فى الحالات الآتية " وبالتالى يملك صاحب العمل توقيع جزاء الفصل التأديبى.

ولم يشذ عن تلك القاعدة فيما نعلم سوى قانون العمل المصرى الجديد فى المادة (٦٨)، التي أعطت الحق فى توقيع هذا الجزاء إلى اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها فى المادة (٧١) .

الفرع الثاني

الوكيل المفوض

طبقا لنص المادة (٢/٦٨) عمل مصري " ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل، أو من يفوضه لذلك "

فيجوز لصاحب العمل أن يفوض غيره فى توقيع ما يملك توقيعه من جزاءات تأديبية

والوكيل المفوض هو الشخص المفوض من قبل صاحب العمل لمباشرة جميع سلطاته، أو البعض منها كتفويضه فى تنظيم عمل المنشأة، أو توقيع الجزاءات التأديبية فى مواجهة عمال المنشأة، أو تفويضه فى التعامل مع الغير باسم المنشأة[١] فبموجب هذا التفويض الصادر من صاحب العمل يستطيع الوكيل المفوض توقيع جميع الجزاءات التأديبية التى يملك توقيعها صاحب العمل، ويتقيد بما يتقيد به الموكل، وبالتالى لا يستطيع الوكيل المفوض توقيع جزاء الفصل التأديبى لعدم قدرة صاحب العمل توقيع هذا الجزاء .

والغرض من قصر توقيع جميع الجزاءات التأديبية عدا جزاء الفصل على صاحب العمل، أو وكيله المفوض هو حماية العمال من أن يناط توقيع الجزاءات التأديبية بصغار الموظفين الذين قد يسيؤا استخدامها؛ نتيجة الاحتكاك اليومى فى التعامل وما يولده من ضغينة بينهما[٢] ويجب أن يكون الوكيل المفوض شخص طبيعى، وهو ما يستفاد من نصوص المواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤) من قانون العمل التى تنظم ساعات العمل وفترات الراحة، وهذه بطبيعة الحال لا تطبق إلا على الأشخاص الطبيعيين فقط دون الأشخاص الاعتبارية .

---

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـــ ٢٩٣ .

د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٤٥٦ صـــ ٤٥٧ .

(٢) د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٨ صـــ ٣٣٥ .

جمال الدين راشد ، محمد كمال هاشم ، التشريع الأساسى لعقد العمل ، قانون عقد العمل ، المرجع السابق، صـــ ١١٥ .

الفرع الثالث

مديـــر المنشـــــــأة

يقصد بمدير المنشأة الشخص الذى يسند اليه صاحب العمل إدارة المنشأة، ولا يكون وكيل مفوض عنه[1]

وقد ثار الخلاف فى الفقه حول تحديد من المقصود بلفظ مدير المنشأة وانقسم إلى رأيين :

الرأى الأول : يأخذ بمعنى واسع للفظ مدير المنشأة، فيرى أنه يمتد ليشمل مدير القسم أو مدير الإدارة، إذا كانت المنشأة مقسمة إلى أقسام وإدارات [2].

الرأى الثانى : على عكس سابقة فهو يأخذ بالمعنى الضيق لمدير المنشأة بحيث يقتصر على المدير العام، أو المشرف على العمال فى المنشأة، ومدير الفرع إذا وجد للمنشأة فرع أخر خلاف المركز الرئيسى[3].

ويترتب على الأخذ بالرأى الأول زيادة عدد الأشخاص الذين يملكون توقيع الجزاءات التى يملك توقيعها مدير المنشأة، فيمتد ليشمل أوساط الموظفين مما يضعف الضمان المقرر للعمال .

---

(١) د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٤٢ صـــ ٦٧٩ .

(٢) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٤ صـــ ٢٩٣ هامش ١ .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق. صـــ ٢٣٠.

د/ أكثم الخولى، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٨ صـــ ٣٣٥ .

د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٥٢ صـــ ٣٣٦ .

د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى ، المرجع السابق، صـــ ٣١١ .

لذا اعتقد أن الرأى الثانى هو الأقرب للصواب، حيث أنه يوفر حماية أكبر للعمال عن طريق قصر توقيع الجزاء التأديبى على كبار الموظفين الذين يتميزوا بالخبرة، والدراية وتغليب مصلحة العمل على الأهواء الشخصية .

والجزاءات التأديبية التى يستطيع مدير المنشأة توقيعها هى جزاء الإنذار، والخصم من الأجر الذى لا يزيد عن ثلاثة أيام، وهذان الجزاءان قد وردا على سبيل الحصر، هذا ما نصت عليه المادة (٣/٦٨) من قانون العمل " ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام "

وبالتالى يستطيع مدير المنشأة توقيع جزاء الخصم الذى يقل عن ثلاثة أيام ، إلا أن ذلك لا يمنع مدير المنشأة من اقتراح توقيع جزاء أشد - مما لا يملك هو توقيعه - على صاحب العمل أو وكيله المفوض[1] اللذان يملكان توقيع الجزاءات الأشد، عدا جزاء الفصل من الخدمة، فما حظره القانون على مدير المنشأة؛ هو توقيع أى جزاء عدا جزاءى الإنذار والخصم الذي لايتجاوز ثلاثة أيام .

ولا يجوز لمدير المنشأة توقيع خلاف هذان الجزءان حتى لو سمح له صاحب العمل أو الوكيل المفوض بتوقيع جزاءات أخرى، وإلا كانت هذه الجزاءات باطلة لمخالفتها صريح نص المادة (٣/٦٨) من قانون العمل .

وتخويل النص مدير المنشأة الحق فى توقيعهما لا يمنع صاحب العمل، أو وكيله المفوض من توقيعهما[2].

---

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٩٩ صـ٣٦٥ .

(٢) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ١٨١ .

والحكمة من قصر الحق فى توقيع الجزاء التأديبى على هؤلاء، تجنب إساءة استعمال هذا الحق إذا ترك إلى صغار الرؤساء الذين قد يستغلونها أسوء استغلال، لأضرار بالعامل دون مراعاة مصلحة المنشأة، باستخدامها لأغراض شخصية وبواعث ذاتية[1]

فإذا قام شخص غير هؤلاء بتوقيع الجزاء التأديبى، كان الجزاء باطلا لتعلق ذلك القيد بالنظام العام، ولا يغير من ذلك البطلان رضاء صاحب العمل بتوقيع الجزاء[2]

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الليبى نصت المادة الرابعة من قرار وزير العمل الخاص بتحديد قواعد وإجراءات التأديب على حق مدير المنشأة فى توقيع جزاء الإنذار، أو الوقف أو الغرامة لمدة لا تجاوز يومين .

---

(١) د/ عصمت الهوارى وفهمى كامل ، المرشد فى قانون العمل الجديد جـ١ ، المرجع السابق. بند ٢٠٧ صـ ١٦٧ .

(٢) محكمه القاهرة الجزيئة ، القضية ٣٠٨٦ لسنة ١٩٥٩ عمال جزئى فى ١٩٥٩/٩/٢٣ ، أشار اليه عصمت الهوارى وفهمى كامل ، المرشد فى قانون العمل ، المرجع السابق، صـ ١٦٧ هامش ١ .

المطلب الثاني
اللجنة القضائية الخماسية والمحكمةالتأديبية

نظرا لما يسببه جزاء الفصل التأديبى من أثار خطيرة على مستقبل العامل، وامتداد هذه الآثار بصوره غير مباشرة الى أسرته، فقد حرص المشرع على توفير أكبر قدر من الحماية للعامل، وذلك بسلب صاحب العمل توقيع هذا الجزاء وإسناده إلى الجهات الآتية :

الفرع الأول

اللجنة القضائية الخماسية

فى ظل قانون العمل الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ،كان صاحب العمل يستطيع توقيع جزاء الفصل التأديبى على العامل عند ارتكابه خطأ تأديبي، يبرر توقيع هذا الجزاء، إلا أنه كان ملزم قبل توقيع هذا الجزاء بعرض الأمر على اللجنة الثلاثية. ورأى هذه اللجنة لم يكن ملزم لصاحب العمل، فيستطيع أن يخالفه دون أن يترتب على ذلك بطلان توقيع الجزاء، ورغم ذلك كان عدم مراعاة العرض على اللجنة الثلاثية يؤدى إلى بطلان الجزاء[1]

إلا أن قانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أتى بتعديل هام وسلب صاحب العمل سلطة توقيع جزاء الفصل بالنسبة للعامل، الذى لا يتمتع بأى حماية خاصة بسبب صفته النقابية، أو خضوعه لقانون النيابة الإدارية، وأسند توقيع هذا الجزاء إلى اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها فى المادة (٧١) من قانون العمل ويستفاد هذا الحكم من نص المادة

(١/٦٨) عمل " ويكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار اليها فى المادة (٧١) من هذا القانون "

فأصبح دور صاحب العمل قاصر على اللجوء إلى اللجنة القضائية الخماسية بطلب توقيع جزاء الفصل التأديبى، عند ارتكاب العامل خطأ جسيم يستوجب توقيع هذا الجزاء، واللجنة غير ملزمة بإجابة صاحب العمل إلى طلبة وفصل العامل .

---

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل ، دار النهضة العربية ٢٠٠٠/٢٠٠١، صـ ٢٤٠ .

الفرع الثاني

المحكمةالتأديبية

تكون المحكمةالتأديبية المختصة هي صاحبة الحق فى توقيع جزاء الفصل التأديبى على طائفتين من العمال الخاضعين لقانون العمل .

الأولى : لصفةُ العامل النقابية فطبقا لنص المادة (٧٤) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لا تخل الأحكام الواردة بالباب الخامس الخاص بواجبات العمال، ومساءلتهم بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية ٣٥ لسنة ١٩٧٦ لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية، وقد قصرت المادة (٤٨) سلطة توقيع جزاء الفصل على السلطة القضائية المختصة، وهى المحكمةالتأديبية، ويعتبر منظمة نقابية طبقا للمادة (٧) من القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة النقابية المهنية والنقابة العامة، والاتحاد العام لنقابات العمال، ويسرى ذات الحكم على المرشحين لعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية خلال فترة الترشيح للعضوية، إذا ارتكب خطأ يبرر جزاء الفصل خلالها، فيكون الإختصاص بتوقيع جزاء الفصل للمحكمةالتأديبية، إذا نجح العامل فى الإنتخابات، أما إذا لم ينجح فى الانتخابات كان المختص بتوقيع الفصل اللجنة القضائية الخماسية . كما يشمل أيضا أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، ويستفاد ذلك من قانون النيابة الإدارية ١٩ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون ١٧٢ لسنة ١٩٨١ .

والثانية : لخضوع عمال المنشأة لقانون النيابة الإدارية، ففى هذه الحالة يكون توقيع جزاء الفصل للمحكمةالتأديبية المختصة،[1] وقد نصت على هذه المنشآت المادة الأولى من قانون النيابة الإدارية، ولكن ذلك مشروط باتصال النيابة الإدارية بالخطأ، وتوليها التحقيق فيه بناء على تبليغ صاحب العمل، أو من تلقاء نفسها وتقديرها أن الخطأ يستوجب جزاء أشد مما

---

(١) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط٣ ، المرجع السابق، بند ١٩٩ صـ ٣٩٧ .

يملكه صاحب العمل[1] (جزاء الفصل) فعندئذ تقوم بإحالة التحقيق للمحكمةالتأديبية المختصة التى تملك توقيع هذه العقوبة[2] .

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الفرنسى طبقا لنص المادة (L.436) عمل فإن العامل إذا كان عضوا فى لجنة الشركة، فإنه يتمتع بحماية خاصة لمصلحة العمال الذين يمثلهم، فلا يستطيع صاحب العمل فصله إلا بتصريح من مفتش العمل؛عندما يكون فصله مرتقبا،أو موافقة لجنة الشركة،ولا يجب أن يكون الفصل ذا صلة بالمهام التمثيلية التى يباشرها، أو ذا صلة بانتمائه النقابى[3] .

وإذن مفتش العمل لا يجوز الاتفاق على مخالفته لأنه يتعلق بالنظام العام[4] والهدف من ذلك توفير الحماية لهذه الطائفة عند ممارسة مهامها[5]

كما يستطيع صاحب العمل توقيع جزاء فصل العامل الذى لا يتمتع بعضوية لجنة الشركة؛ إذا ارتكب خطأ يستوجب توقيعه فمن يملك الأكثر يملك الأقل؛ شريطة أن يكون خطأ العامل جديا وحقيقيا، وفى هذه الحالة لا يلتزم صاحب العمل بالحصول على موافقة مفتش العمل، أو لجنة الشركة قبل فصل العامل .

---

(١) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط٣ ، المرجع السابق، بند ١٩٩ صـــ ٣٩٦ .

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٥٦ صـــ ٣٤١ .

(٣) Marc Véricel . L'employeur dispose – t – il d'un pouvoir normatif,op.cit.p.1063

- Nicole catala, L'entreprise , op. cit p.648 ets

(٤) Trib . carrbobigny , 22 nov . 1983 ,J. c.p. éd, 1,14433 p.193 N.18 obs. Bernard Teyssié

(٥) Ph. Waquet , La faute justifiant le licenciement d'un salarié portegé , Dr . soc . 1990, p.498

المبحث الثاني
قيود توقيع الجزاء التأديبى

تمهيد وتقسيم :

على صاحب العمل إذا أراد توقيع الجزاء التأديبى **على العامل**؛ أن يوقعه خلال مدة معينة من تاريخ انتهاء التحقيق، وثبوت ارتكاب العامل **للخطأ** التأديبى، كما لا يستطيع صاحب العمل تشديد الجزاء التأديبى إلا إذا توافرت شروط معينة يلزم توافرها، وإذا انتفى أحد هذه الشروط لا يمكن لصاحب العمل تشديد الجزاء . وهذا القيد الزمني المقرر لتوقيع الجزاء التأديبى، وتشديده يمثل ضمانه هامة للعامل .

كما لا يستطيع صاحب العمل أن يوقع أكثر من جزاء تأديبي على الخطأ التأديبى الواحد حماية للعامل.

وهذا ما سيتبين من خلال المطلبين الآتيين :

المطلب الأول : القيد الزمني لتوقيع وتشديد الجزاء .

المطلب الثاني : وحدة الجزاء التأديبى .

المطلب الأول

القيد الزمني لتوقيع وتشديد الجزاء

وضع المشرع قيودا زمنية يتعين على صاحب العمل مراعاتها، إذا أراد استعمال حقه بتأديب العامل، ويختلف القيد الزمني المقرر لتوقيع الجزاء التأديبى عن القيد الزمني المقرر لتشديد الجزاء، وسوف نتناول كل منهما فى فرع مستقل.

الفرع الأول

القيد الزمني لتوقيع الجزاء

نصت المادة (٣/٥٩) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " لا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد تاريخ الإنتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما "

هذا ولم يأخذ القانون الجديد بالتفرقة التي كانت توجد بين العمال الذين يتقاضون أجرهم شهريا، وما عداهم بخصوص مدة توقيع الجزاء التأديبى فى ظل القانون الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لعدم جدوى هذه التفرقة .

ويستفاد من هذا النص الجديد أنه يتعين على صاحب العمل؛ توقيع الجزاء التأديبى على العامل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إنتهاء التحقيق الذى أكد نسبة الخطأ التأديبى للعامل . ومدة الثلاثين يوما الواردة بالنص تمثل الحد الأقصى، وبالتالى يتعين على صاحب العمل أن يوقع الجزاء قبل انقضاء هذه المدة .

هذا ولم يضع المشرع حد أدنى لتوقيع الجزاء التأديبى، يتعين على صاحب العمل أن ينتظر انقضاءه قبل أن يقوم بتوقيع الجزاء كما فعل نظيره الفرنسى .

واعتقد أنه يجب على صاحب العمل، أن ينتظر مرور يوم كامل على الأقل على تاريخ انتهاء التحقيق، حتى يستطيع توقيع الجزاء التأديبى، وإن كان هذا الرأى لا يستند إلى نص يقرره، إلا أنه يستند إلى العقل والمنطق، فانقضاء هذا الميعاد قبل توقيع الجزاء يضمن عدم وقوع صاحب العمل تحت أية آثار نفسية من جراء ثبوت الخطأ، مما يحقق مصلحة العامل بعدم تشدد صاحب العمل فى اختيار الجزاء

ويتم حساب بداية هذا الميعاد من اليوم التالى لانتهاء التحقيق، وينتهي بانتهاء اليوم الثلاثين، ويتعين على صاحب العمل أن يوقع الجزاء التأديبى خلال هذه المدة ؛ حيث إن هذا الميعاد هو ميعاد ناقص[1] وبالتالى يجب توقيع الجزاء قبل انقضاؤه .

ويسرى هذا الميعاد على توقيع جميع الجزاءات التأديبية، بما فيها جزاء الفصل التأديبى،[2] وهذا الميعاد يتعرض للانقطاع عند قيام صاحب العمل بطلب فصل العامل من اللجنة القضائية الخماسية،[3] حيث إن الفصل فى هذا الطلب قد يستغرق وقتا أكثر من هذه المدة أمام اللجنة . ويتم البدء فى احتساب مدة جديدة من تاريخ إصدار اللجنة قرارها برفض طلب فصل العامل، إذا أراد صاحب العمل توقيع جزاء تأديبى أخر خلاف جزاء الفصل .

وأن القول بسريان هذه المدة أثناء عرض الأمر على اللجنة القضائية الخماسية قد يؤدى إلى سقوط حق صاحب العمل فى توقيع الجزاء، إذا استغرق الفصل فى طلب صاحب العمل بفصل العامل مدة تزيد على ثلاثين يوما، وفى نهاية الأمر ترفض اللجنة طلبه [4]

وما يؤكد سريان هذا القيد الزمني على توقيع جزاء الفصل التأديبى أن نص المادة (٣/٥٩) من قانون العمل قد جاء عاما " لا يجوز توقيع جزاء تأديبي " ولم يرد بالنص دليل على تخصيص هذا العموم، وبالتالى يبقى العام على عمومه لانتفاء ما يخصصه .

---

(١) د/ السيد محمد عمران ، شرح قانون العمل المصرى جـ١ ،المرجع السابق، بند ١٨٥ صـ ٣٣٠.

(٢) د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٣٥ صـ ٦٧٠ ، ٦٧١ .

د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٣٩ صـ ٤٣٦.

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، ط١ ، المرجع السابق، بند ٧٠ صـ ٢٩١ هامش ١.

عكس ذلك :

د/ على عوض حسن ، الفصل التأديبى فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٩٦ صـ ٢١٥.

- القاهرة الابتدائية ٢٦ مارس ١٩٥٦، مدونة الفكهانى ج ٣/١ ، ١٥/١٢٣ أشار اليه د/حسن كيره، أصول قانون العمل العمل ط١ ، المرجع السابق، الموضع السابق.

- د/ فتحى عبد الرحيم عبد الله ، مبادئ فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية جـ١ ، بدون ناشر ١٩٩٣ صـ ٢٣٥ .

(٣) د/ همام محمد زهران ، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـ ٤٠٥ .

(٤) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٣٩ صـ ٤٣٦ .

فإذا انقضت مدة ثلاثين يوما من تاريخ انتهاء التحقيق، دون قيام صاحب العمل بتوقيع جزاء تأديبى على العامل سقط حقه فى توقيع الجزاء، ولا يجوز له أن يستند إلى هذا الخطأ فى تشديد الجزاء عند ارتكاب العامل مخالفة جديدة من نفس نوع المخالفة السابقة خلال ستة أشهر،[1] وذلك لانتفاء شروط التشديد المقررة للجزاء أساسا، والتى سوف يتم بيانها لاحقا .

والغرض من هذا القيد الزمنى هو حث صاحب العمل على سرعة التصرف فى التحقيق بأي قرار يراه، سواء كان بتوقيع الجزاء أو بحفظ التحقيق، حتى لا يظل سيف توقيع الجزاء مسلط على رقبة العامل، يكون خلالها العامل قلقا غير مستقر نفسيا مما يؤثر بالسلب على عمله وانتاجه.

وحيث أن الغرض من توقيع الجزاء التأديبى هو تحقيق الردع بنوعيه العام والخاص، فإن انزال الجزاء على العامل دون تسويف فى الوقت، يساعد على تحقيق هذا الغرض[2] خاصة وأن مرور هذه المدة دون توقيع جزاء تأديبي يستفاد منه عفو صاحب العمل، أويدل على عدم أهمية الخطأ التأديبى، أو عدم تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ التأديبى[3].ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن يفاجيء العامل بتوقيع جزاء بعد ذلك[4]

وإذا خالف صاحب العمل هذا القيد الزمنى المقرر– توقيع الجزاء خلال ٣٠ يوم من انتهاء التحقيق – فإن الجزاء الذى يقوم بتوقيعه بعد هذه المدة يكون باطلا،[5] وهذا البطلان يتعلق بالنظام العام، ولكنه لا يتقرر من تلقاء نفسه بل يحتاج إلى حكم قضائى يقرره[6]

---

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل ، المرجع السابق، صـ ٢٣٣ .
د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٥٠ صـ ٣٣١ .
(٢) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط١ ، المرجع السابق، بند ٧٠ صـ ٢٩٠.
د/ السيد محمد عمران ، شرح قانون العمل المصرى ، المرجع السابق، بند ١٨٥ صـ ٣٢٩ .
(٣) د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٣٥ صـ ٦٧٠ .
(٤) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ١٨٥.
د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .
(٥) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٣٩ صـ ٤٣٥.
د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٣٥ صـ ٦٧١ .
(٦) د/ همام محمد زهران ، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـ ٤٠٥ .

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الفرنسى فرضت المادة (L.122 – 41)على صاحب العمل قيدا زمنيا مفادة؛ وجوب قيام صاحب العمل بتوقيع الجزاء التأديبى خلال شهر من تاريخ اليوم المحدد للمقابلة السابقة مع العامل المخطئ، ولكنه لا يستطيع أن يوقع الجزاء فى اليوم التالى مباشرة لهذه المقابلة بل يجب عليه أن ينتظر مرور يـــوم كامل على تاريخ المقابلة مع العامل،وبالتالى فإن صاحب العمل يتقيد بقيدين زمنيين :

القيد الأول: يمثل حد أدنى يجب على صاحب العمل انتظار مروره قبل أن يقوم بتوقيع الجزاء التأديبى، وهو انقضاء يوم كامل على تاريخ المقابلة السابقة مع العامل.

والقيد الثانى: يمثل حد أقصى يجب على صاحب العمل أن يوقع الجزاء قبل انقضاؤه، وهو شهر من تاريخ المقابلة السابقة مع العامل(١).

وليس للمحكمة أن تبحث عما إذا كان تجاوز هذه المهلة كان يمكن أن يكون مبررا بضرورة إجراء تحريات مفيدة لصالح العامل.

وإذا قام صاحب العمل بمخالفة القيد الأول بتوقيعه الجزاء التأديبى قبل انقضاء يوم كامل من تاريخ المقابلة السابقة مع العامل ، فإنه يستطيع تصحيح هذه المخالفة؛ بأن يقوم بتسليم خطاب للعامل، أو إرساله اليه بالجزاء بعد مراعاة هذه المهلة(٢) وبعد انقضاء مهلة الشهر، لا

---

(١) Frédéric – Jérôme pansier , Droit du travail . op . cit. p. 167

J.Rivero et J. Savatier Droit du travail , op.cit. p.184

Pouvoir disciplinaire de l'employeur. Droit social http:// www.avis-droit-social.net/ pouvoir – discplinaire . htm.2004/9/27 .p.1

J.Savatier. droit disciplinaire conventionnel et droit disciplinaire légal, Dr.soc.1992p.228

Bernard Bossu et François Dumont et Pierre-Yves Verkindt ,Droit du travail , T.1, introduction relation individuelles de travail , montchrestien , 2006 , p.233

(٢) Bernard Teyssié, droit du travail, op. cit. p.389

يستطيع صاحب العمل معاقبة العامل على هذا الخطأ،[1] وفى حالة مخالفته ذلك وتوقيعه جزاء تأديبى بعد انقضاء الشهر؛ يكون هذا الجزاء محروما من السبب[2].

وهذه المهلة المقررة لتوقيع الجزاء التأديبى تسرى على جميع أنواع الجزاءات التأديبية، بما فيها جزاء الفصل التأديبى بسبب خطأ العامل،[3] وإذا انقضت هذه المدة لا يستطيع صاحب العمل أن يقوم باستدعاء العامل المخطئ لمقابلة جديدة عن ذات الخطأ ، ولكن لا يبدأ سريان مهلة الشهر من تاريخ المقابلة السابقة مع العامل، إذا كان صاحب العمل ملزم بأخذ رأى جهة معينة وإنما يبدأ سريان هذه المدة من تاريخ تلقيه هذا الرأى،[4] وأن مجاوزة الحد الأقصى لهذه المدة عند توقيع الجزاء يبرر إبطال هذا الجزاء التأديبى لعدم مشروعيته[5].

وفى قانون العمل العماني نصت المادة (٣٠) على أنه " لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهريا، أو بأكثر من خمسة عشر يوما للعمال الآخرين "

وهو نفس المبدأ الذى أقره نظام العمل السعودى فى المادة (١٢٦) الذى يكاد يتطابق مع نظيره العمانى

وقد أخذ قانون العمل الليبى بذات المبدأ[6] وكذلك قانون العمل العراقى[7]

---

(١) Jean – Maurice verdier , droit du travail, op .cit. p.79

(٢) Ph. Waquet, petite chronique de droit disciplnaire. op.cit. p.866

J.Verdier ,droit du travail . op. cit. p.80

(٣) Bernard Teyssié, code du travail, op. cit. p.215

J.Verdier, droit du travail, IBid

(٤) -B.Teyssié, code du travail, IBid

(٥) A. Mazeaud , Droit du travail , op. cit. p. 75

J.Savatier, droit disciplinaire conventionnel et droit disciplinaire légal, op.cit.p.228

(٦) طعن مدنى رقم ٧٧ – ٣٤ ق بتاريخ ١٩٨٨/٥/٩ غير منشور أشار اليه د/ عبد الغنى الرويمض ، علاقات العمل الفردية فى القانون الليبى ، المرجع السابق، صـــ ١٩٩ هامش١ .

(٧) د/ يوسف الياس ، قانون العمل العراقى جـــ١ ، المرجع السابق، صـــ ٧٤ .

الفرع الثاني

القيد الزمني لتشديد الجزاء

طبقا لنص المادة (٦٣) من قانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، التى جرى نصها على أنه " يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التى سبق مجازاة العامل عنها ، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق "

فالمشرع لم يترك صاحب العمل دون قيد أو شرط، إذا أراد تشديد الجزاء التأديبى بل فرض عليه قيدين يمثلان ضمانا للعامل فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل :

القيد الأول: يتمثل فى ضرورة أن تكون المخالفة الجديدة من ذات نوع المخالفة السابقة، التى تم توقيع الجزاء بسببها، ولا يلزم التطابق التام بينهما،(١) حيث إن القول بغير ذلك وإن كان فيه ضمانه أقوى للعامل، إلا أنه يعتبر تخصيص للنص بدون مخصص، فما اشترطه النص أن تكون المخالفة الجديدة من نوع المخالفة السابقة فقط، فإذا كانت المخالفة السابقة التأخير عن العمل يجب أن تكون المخالفة الجديدة كذلك،(٢) والغياب عن العمل يعتبر من نوع مخالفات التأخير عن العمل (٣).

والقيد الثانى: يتمثل فى ضرورة ارتكاب العامل المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغه بالجزاء التأديبى الموقع عليه، بسبب الخطأ التأديبى السابق ، وحسنا فعل القانون الجديد بحسمه خلاف الفقه حول تحديد بداية سريان ميعاد الستة أشهر(٤)

---

(١) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٣٨ صـ ٤٣٥ .

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٤٥ صـ ٣٢٤ .

(٣) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٤) انظر تفصيلات هذا الخلاف:

د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل ، المرجع السابق، صـ ٢٣٤ ، ٢٣٥ .

ولم يأخذ المشرع بالتاريخ الذى يحقق مصلحة العامل، حيث أنه حدد بداية الميعاد من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء السابق، مما يترتب عليه إطالة مدة تشديد الجزاء . فإذا ارتكـــب العامل المخالفة الجديدة بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء السابق، لا يجوز لصاحب العمل تشديد الجزاء الجديد، حيث أنه يعتبر بمثابة جزاء أول ، وذلك يعنى أن الجزاء التأديبى يزول أثره فى تشديد الجزاء بعد مرور ستة أشهر، عدا جزاء الفصل التأديبى، إذ يترتب عليه إنهاء علاقة العمل، وبالتالى انقطاع صلة العامل بالمنشأة مما لا يتصور معه إمكان ارتكاب العامل خطأ تأديبى جديد،[1] فانقضاء هذه الفترة بين المخالفتين يقطع الصلة بينهما[2].

ومن ثم فإنه يجب أن يكون صاحب العمل قد عاقب العامل بجزاء سابق على المخالفة السابقة، وأبلغ العامل بهذا الجزاء . فإذا لم يوقع صاحب العمل جزاء تأديبي عن المخالفة السابقة، سواء كان بسبب عفو صاحب العمل، أو بانقضاء المدة المقررة لتوقيع الجزاء، فلا يستطيع صاحب العمل تشديد الجزاء الجديد على العامل، حيث أن مخالفة ذلك يترتب عليه مفاجأة العامل بالجزاء المشدد دون سابق إنذار، بعد أن عفا عنه صاحب العمل، أو سقط حقه فى توقيع الجزاء بمضي ثلاثين يوما من تاريخ انتهاء التحقيق دون توقيع جزاء .

فعقاب العامل على الخطأ السابق يعتبر بمثابة إنذار على تشديد الجزاء، إذا عاد إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة السابقة خلال ستة أشهر من إبلاغه بالجزاء السابق . كما أن البعض قد اشترط فى الإبلاغ بالجزاء، أن يوضح للعامل الجزاء الذى سوف يوقع عليه فى حالة العود[3]

والغرض من تشديد الجزاء هو مواجهة عجز الجزاء الأول؛عن تحقيق الردع الخاص للعامل مرتكب الخطأ؛ نظرا لعودته إلى ارتكاب خطأ جديد من نفس نوع الخطأ السابق، الذى

---

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق ، بند ٥٠٨ صـــ ٣٧١ .

(٢) د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٤ صـــ ٣٢٩ .

(٣) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق،الموضع السابق.
د/ إسماعيل غانم، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٤٤ صـــ ٢٩٣ .
- جمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم ، التشريع الأساسى لعقد العمل ، المرجع السابق، صـــ ١٢١ .

يدل على استهانة العامل بالجزاء الذى وقع عليه،[1] مما يستدعي تشديد الجزاء الجديد بعد أن فشل الجزاء الأول فى تحقيق هدفه[2].

ولا يرجع هذا التشديد إلى أن الخطأ التأديبى الجديد أشد جسامه من الخطأ السابق، لإنه قد يكون هو ذاته الخطأ السابق، وإنما يرجع هذا التشديد إلى ما كشف عنه الخطأ الجديد من إصرار العامل على المضي قدما فى طريق العبث بنظام المنشأة، فهو يأخذ بعين الاعتبار ماضي العامل[3].

وهذا القيد الزمنى المقرر لاستعمال صاحب العمل حقه فى توقيع الجزاء، وتشديده يمثل ضمانه هامة للعامل، فإذا كان توقيع الجزاء وتشديده حق لصاحب العمل فعليه أن يستعمله خلال الأجل المُحدد لذلك . لإن المشرع افترض أن توقيع الجزاء بعد انقضاء القيد الزمني، ليس الغرض منه تحقيق مصلحة المنشأة وحفظ نظامها، وهذا الافتراض لا يقبل إثبات العكس.

ومن ثم يكون هذا الجزاء باطل لإن الجزاء التأديبى مقيد بالغرض منه وجودا وعدما وذلك يحقق مصلحة العامل حتى لا يبقى إلى مالا نهاية تحت رحمه صاحب العمل الذى قد يقوم باستعمال حقه فى توقيع الجزاء، وتشديده كوسيلة ضغط على العامل لتنفيذ ما يريده بغض النظر عن مشروعيته؛ إذا كان استعماله هذا الحق مطلقا من القيد الزمني .

وفى القانون المقارن :

طبقا لنص المادة (L.122 -44) من قانون العمل الفرنسي فإنه، لا يمكن لصاحب العمل تشديد الجزاء التأديبى بالاستناد إلى جزاء تم توقيعه منذ أكثر من ثلاث سنوات،[4]

---

(١) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ١٨٣ .

(٢) د/ محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، المرجع السابق، بند ٩٢٩ صـ ٨٠٩

(٣) J.Savatier. le pouvoir disciplinaire de l' employeur , Dr.soc 1989,p.507

(٤) Frédéric – jérôme pansier , droit du travail , op. cit, p.160

J.River et J.Savatier, droit du travail,op.cit.p. 184

J.Savatier, règlement et délai de prescription , op.cit. p. 26

فالجزاء التأديبى السابق يتقادم بمرور ثلاث سنوات مما لايجوز معه تشديد الجزاء التأديبى الجديد؛ بسبب تكرار خطأ تأديبي من نفس طبيعة الخطأ الأول،[1] ويتم تحديد تاريخ بدء ميعاد التقادم (الثلاث سنوات) من تاريخ إعلان العامل بالجزاء الأول[2].

وهذا النص يمثل نوع من العفو الدائم يحرم صاحب العمل من تشديد الجزاء التأديبى؛ إستنادا إلى الجزاء السابق.

وإلى جانب هذا النص يوجد نوع من العفو المؤقت،يستند إلى القوانين التي تصدر بالعفو عن الأخطاءالتأديبية[3] المرتكبة خلال فترات معينة مثل القانون الصادر فى ٢٠٠٢/٨/٦، بالعفو عن الأخطاء التأديبية المرتكبة فى الفترة من ١٩٩٥/٥/١٨ حتى ٢٠٠٢/٥/١٧، التي لم تكن محل لإدانة جنائية لم يتم العفو عنها، أو لم تكن محل لرد اعتبار قانونى أو قضائى ، كما استبعد من مجال العفو الأخطاء التى تمثل إخلال بالشرف أو بالنزاهة أو بالأخلاق الحميدة[4].

ويحدث العفو فى المجال التأديبى ذات الآثار المقررة فى المجال الجنائي، حيث أن أثر العفو يقتصر على المسئوليةالتأديبية فقط، دون أن يمتد أثره إلى المسئولية المدنية، فتبقى كما

J.River et J.Savatier, droit du travail,op.cit.p. 184

J.Savatier, règlement et délai de prescription , op.cit. p. 26

(١) A. Mazaud , droit du travail ,op. cit. p.74

J.Verdier , droit du travail , op. cit. p.77

J.pélissier et autres, droit du travail, op. cit .p. 890

(٢) Bernard Teyssié, droit du travail , op. cit. p. 385

(٣) J.Pélissier et autres , droit du travail , IBid

J.Savatier, l'amnistie des sanctions disciplinaires dans les entreprises , Dr. soc . 1981, p.609

(٤) Français Duquesne , L'amnistie des fautes disciplinaires des salariés, Dr. soc . 2000 .p. 960 – 964

هى دون أن يؤثر فيها ذلك العفو،[1] ويمتد أثر العفو ليشمل الأخطاء المنسوبة للعامل سواء كانت محل جزاء تأديبي أم لا [2].

وفى القانون الإيطالى تنص المادة(٨/٧) من قانون ١٩٧٠ على أن العقوباتالتأديبية لا يمكن أن يصبح لها أي أثر، فيما يزيد عن مهلة العامين من النطق بها . فقد أقر هذا النص ضمنيا بأهمية العود فى السياق التأديبى فى مهلة العامين ، فالجزاءات التى تم تطبيقها سابقا، يمكن استخدامها بهدف إمكانية النطق بجزاء أكثر قوه، ضد الخطأ الأخير الذى ارتكبه العامل ، فما زال من الممكن استخدام الجزاء السابق من أجل تبرير جزاء تم اعتباره قاسياً .

إلا أنه لا يُمكن لصاحب العمل الاستناد إلى جزاء أخر سابق؛ تأييداً لجزاء ما إذا حكم القضاء بإبطال الجزاء السابق بسبب عدم التناسب مع الخطأ المرتكب [3]

---

(١) Fr. Duquesne. L'amnestie des fautes, op. cit. p. 964

(٢) Fr. Duquesne. L'amnestie des fautes, op. cit. p.965

(٣) Stéphone Bouche , Droit et libertés du salarié, op.cit.p.4

المطلب الثاني
وحدة الجزاء التأديبى

معنى وحدة الجزاء التأديبى :

لما كان الجزاء التأديبى جزاء ، فإنه يخضع لبعض ما تخضع له الجزاء من مبادئ أساسية تطبق فى مجال العقاب ،ومن أهم هذه المبادئ مبدأ وحدة الجزاء التأديبى؛ الذى يعنى عدم جواز توقيع أكثر من جزاء على ذات الفعل، وهو من القواعد الأصولية فى القانون العقابى،[1] وتفرضه اعتبارات العدالة[2] حتى ولو لم يوجد نص يقرره.

هذا وقد قنن قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ هذا المبدأ فى المادة (٦٢) عمل " لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة "

وبذلك لا يستطيع صاحب العمل، أن يوقع أكثر من جزاء تأديبى على العامل عن نفس الخطأ،فإذا قام صاحب العمل بتوقيع جزاء على العامل، فإنه لا يستطيع بعد ذلك أن يوقع جزاء تأديبى أخر، بحجة عدم كفاية الجزاء الأول الذي قام بتوقيعه . حيث أن توقيع الجزاء الأول يَجُبُّ أى جزاء أخر عن ذات الخطأ، وهذا الحظر قاصر فقط على الجزاءات التأديبية الواردة فى لائحة تنظيم العمل والجزاءات، وهو مما يعنى أن الخطأ التأديبى لا يعاقب عليه العامل إلا مرة واحدة، فمعاقبة العامل تأديبيا عن الخطأ بخصم جزء من أجره لا يجيز معاقبته عن ذات الخطأ،[3] فلا يجوز توقيع أكثر من جزاء عن نفس الخطأ[4]

---

(١) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ١٨٢.
- المحكمة الإدارية العليا ، الطعن ١٨١٨ لسنة ٣٢ ق ، جلسة ١٩٨٨/٤/٢٣ الموسوعة الإدارية الحديثة للفكهانى جـ ٢٩ جلسة ٣٠٥ – ٣٠٧ .
- المحكمة الإدارية العليا ، ١٤٦٤ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٨٩/٦/١٠ ، الموسوعة الإدارية الحديثة للفكهانى ، جـ ٢٩ صـ ٣٠٧ – ٣١٠ .

(٢) د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٣٦ صـ ٦٧١ .

(٣) محكمة القاهرة الابتدائية القضية ٩٥٣ جلسة ١٩٥٧/٣/١٨ ، المدونة العمالية للفكهانى جـ ٣/١ ط٢، دائرة المعارف بدون تاريخ ، صـ ١٤٩ ، ١٥٠ .

(٤) محكمة القاهرة الابتدائية ، القضية ١٨٨ لسنة ٥٤ تجارى كلى جلسة ١٩٥٥/١٠/٣١ ، المدونة العمالية للفكهانى جـ ٣/١ صـ ٢٢٥ .

وهذا المبدأ يمثل ضمانه هامة للعامل فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، فبموجبه يتحقق الاستقرار النفسي للعامل بتقييد صاحب العمل بالجزاء الذى وقعه أولا على العامل، فلا يمكنه توقيع جزاء آخر عن ذات الخطأ، مما يؤدى إلى توفير الأمان للعامل .

ولا يعتبر تشديد الجزاء التأديبى بسبب عودة العامل إلى ارتكاب خطأ جديد من نوع الخطأ الأول الذى عوقب من أجله إخلال بمبدأ وحدة الجزاء التأديبى[1]

أساس مبدأ وحدة الجزاء التأديبى :

ويرجع أساس مبدأ وحدة الجزاء التأديبى إلى الاعتبارات المستمدة من العدالة[2] التى ترفض تعرض العامل لأكثر من جزاء تأديبى على نفس الخطأ ، هذا بالإضافة إلى أنه يحقق للعامل الإحساس بالأمان ويقلل المنازعات بين العامل وصاحب العمل، مما يؤدى إلى استقرار العامل فى أداء العمل الذى ينعكس على إنتاجه بالإيجاب، فيحقق مصلحة المنشأة خاصة وأن توقيع أكثر من جزاء تأديبى يمثل إفراط فى القسوه، يؤدى إلى إحساس العامل بالظلم، واتساع هوة الخلاف بين الطرفين

كما يرجع إلى حجيه الأمر المقضى به للجزاء الذى تم توقيعه، الذى يمنع صاحب العمل من العودة إلى مناقشة خطأ العامل من جديد ليوقع عليه جزاء تأديبى ثان .

وفى القانون المقارن :

فى فرنسا قضت محكمة النقض بأن استناد صاحب العمل فى خطاب الفصل إلى وقائع سابقة ، أتاحت تحذيرات مكتوبة يكون قد استنفذ السلطة التأديبية ، وأنه فى غياب الخطأ الجديد

---

(١) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٣٦ صـ ٤٣٢ .
د/ عبد العزيز المرسى ، شرح أحكام قانون العمل المصرى ، المرجع السابق، صـ ٣٠٢ .
(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٢٩ .

يعتبر الفصل محروما من السبب الحقيقى والجاد،[1] فالخطأ لا يمكن معاقبته سوى مرة واحدة[2]

سند مبدأ وحدة الجزاء التأديبى:

يستند هذا المبدأ إلى نص المادة (٦٢) من قانون العمل " لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، " التى حظرت توقيع جزائين عن الخطأ الواحد، ومن ثم فإنه لا يجوز أيضا أن تتضمن لائحة تنظيم العمل والجزاءات، توقيع جزائين عن ذات الخطأ وإلا كان ذلك مخالفة صريحة للنص .

كما يستند إلى قاعدة شرعية الجزاء التأديبى المنصوص عليها بالمادة (٢/٥٩) عمل "وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات، والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه فى المادة (٦٠) من هذا القانون "

حيث أن توقيع جزائين يمثل خروج صارخ على شرعية الجزاء التأديبى، لأن الجزاء الثانى يكون غير منصوص عليه[3] دائما، لأن الجهة الإدارية والمنظمة النقابية كانت ستعترض عليه إذا كان موجود باللائحة.

---

(١) soc. 19 juin 2002 , arrêt no 2118 FD

Ph. Waquet, petiet chronique de droit disciplinaire, op. cit. p.865

P.Ortscheidt , droit disciplinaire et droit licenciement , op.cit. p. 170

(٢) J.Pélissier et autres , droit du travail , op.cit. p.889

G.Lyon- caen et autres, droit du travail, op. cit.p.857

Paul Fieschi – Vivet, droit du travail , op. cit. p.73

Cathereno Puigelir, droit du travail, op.cit.p.129

cass . soc. 31 oct . 1989, Bull. Civ. V, no 629

(٣) د/ عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، الضمانات التأديبية ، المرجع السابق، صـ ٤٥٢ .

شروط تطبيق مبدأ وحدة الجزاء التأديبى

يشترط لتطبيق مبدأ وحدة الجزاء التأديبى عدة شروط، حتى يعتبر ضماناً للعامل ضد تعسف صاحب العمل، فإذا انتفت هذه الشروط أو إحداها لم نكن بصدد تعدد جزاءات تأديبية وهذه الشروط هى :

الشرط الأول : وحدة الخطأ التأديبى

يجب أن يكون الخطأ التأديبى واحد؛ أى أن نكون بصدد وقائع مادية هى ذاتها نفس الوقائع التى عوقب بشأنها العامل،(١) ورغم ذلك يريد صاحب العمل توقيع جزاء تأديبى جديد ، عن ذات الأفعال .

أما إذا اختلفت الوقائع، أو كنا بصدد وقائع جديدة لم يسبق مجازاة العامل عليها، أو أن العامل قد استمر فى الخطأ التأديبى الذى عوقب من أجله، كان ذلك خطأ تأديبى جديد منبت الصلة بالخطأ الأول يبرر توقيع جزاء بشأنه . حيث أن الاستمرار فى الخطأ يعتبر خطأ جديد، فالعامل الذى يعاقب بسبب مخالفة أوامر صاحب العمل بتاريخ ٢٠٠٣/١/١، إذا عاد وخالف أوامر صاحب العمل فى نفس اليوم أوفى اليوم التالى يعتبر ذلك خطأ جديد، ولا يكون هو وسابقة خطأ واحد، حيث أن القول باعتبارهما خطأ واحد يشجع العامل الذى ارتكب الخطأ على الاستمرار فى الخطأ ما دام أنه سوف يعاقب عن هذه الأخطاء المتعددة بجزاء واحد،(٢) وهو ما يؤدى إلى زيادة الأخطأ واضطراب نظام العمل بالمنشأ .

وهذا الشرط مستفاد من نص المادة (٦٢) من قانون العمل " لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة "

---

(١) د/ محمد عصفور ، تأديب العاملين فى القطاع العام ومقارنته بنظم التأديب الأخرى ، المرجع السابق، صـ ٢٤٧ .

(٢) د/ عزيزة الشريف ، النظام التأديبى وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، المرجع السابق، صـ ٢٦٧ .

الشرط الثانى : توقيع جزاء تأديبى

وهذا الشرط يفترض بموجبه قيام صاحب العمل بتوقيع جزاء تأديبى سابق على نفس الخطأ، ثم يريد بعد ذلك توقيع جزاء تأديبى جديد عن نفس الخطأ، فيجب إذن أن يوقع صاحب العمل جزاء تأديبى، فإذا لم يتم توقيع جزاء عن هذا الخطأ استطاع صاحب العمل توقيع جزاء على العامل ، مع الأخذ فى الإعتبار القيد الزمني لتوقيع الجزاء.

هذا ولا يعتبر كل إجراء يتخذه صاحب العمل ضد العامل جزاء تأديبى، بعد أن أوردت المادة (٦٠) من قانون العمل الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر وهى:

١- الإنذار . ٢- الخصم من الأجر .
٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ٣ شهور .
٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يزيد عن النصف .
٥- تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة .
٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .
٧- الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بالأجر .
٨- الفصل من الخدمة .

فما هو محظور على صاحب العمل؛ القيام بتوقيع جزاء من الجزاءات الواردة سلفا على العامل بسبب خطأ ما، ثم يقوم بعد ذلك بتوقيع جزاء آخر من هذه الجزاءات عن ذات الخطأ السابق الذى تم مجازاة العامل عليه . أما إذا كان الإجراء الثانى الذى قام صاحب العمل باتخاذه لا يمثل جزاء من الجزاءات المحصورة فى المادة (٦٠)، فإننا لا نكون بصدد ازدواج فى الجزاءات التأديبية، وهذا ما ينطبق أيضا فى حالة كون الإجراء الأول الذى قام باتخاذه صاحب العمل بسبب نفس الخطأ ليس جزاء تأديبى،[1] وبالتالى يحق لصاحب العمل فى هذه الحالة توقيع جزاء تأديبى عن هذا الخطأ .

---

(١) د/ محمد عصفور ، تأديب العاملين فى القطاع العام ومقارنته بنظم التأديب الأخرى ، المرجع السابق، صـ ٢٤٦. =

وبخصوص ذلك قررت المحكمة التأديبية: بأن لفت النظر الموقع من الجهة الإدارية لا يمثل عقوبة تأديبية، حيث أنه لم يرد ضمن العقوبات التى يجوز توقيعها على الموظف، وبالتالى يكون دفع الموظف بعدم جواز نظر الدعوى التأديبية لسابقة الفصل فيها، بقرار جهة الإدارة بلفت نظر الموظف فى غير محله، مما يتعين معه رفض هذا الدفع[1].

وبالتالى فإن حرمان العامل من أجره عن أيام غيابه عن العمل؛ لا يعتبر جزاء تأديبى حيث أنه تطبيقا لمبدأ الأجر مقابل العمل، فالعامل لم يؤدى العمل المطلوب منه خلال أيام غيابه لا يستحق الأجر عن هذه الأيام لعدم أدائه العمل ، ولا يكون ذلك بمثابة جزاء تأديبى مما يحق معه لصاحب العمل معاقبة العامل عن ذلك الغياب، ولا يعتبر ذلك إخلال بمبدأ وحدة الجزاء التأديبى[2].

الشرط الثالث : اتحاد طبيعة الجزاءين

الجمع بين الجزاءين المحظور هو أن يكون الجزاءين من طبيعة واحدة؛ أى أن يكون الجزاءين تأديبيين بمعنى أن يكون الجزاء السابق تأديبى، والجزاء الجديد تأديبى أيضا.

أما إذا وقع عن الفعل جزاء تأديبى، وأخر مدنى وأخر جنائى، فلا يعتبر ذلك إخلال بمبدأ وحدة الجزاء التأديبى،[3] حيث أن توقيع الجزاء التأديبى لا يجب مسئولية العامل المدنية

= د/ عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، الضمانات التأديبية فى الوظيفة العامة ، المرجع السابق، صـ ٤٥٥ .

(١) تأديب تربية وتعليم دعوى٢٦ لسنة قضائية جلسة ١٩٦٠/١/٦، مجموعة المبادئ سنة ٢٢ قضائية، إعداد محمود عنبر صـ ٢٣ أشارت اليه د/ عزيزة الشريف ، النظام التأديبى وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى صـ ٢٦٨ .

(٢) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، صـ ٢٩١ هامش ١ .
د/ حسام الأهوانى ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .
د/ همام محمد زهران ، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـ ٤١٠ .

(٣) د/ عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، الضمانات التأديبية فى الوظيفة العامة ، المرجع السابق، الموضع السابق.

والجنائية عن ذات الفعل الذى عوقب عنه تأديبياً[1] لاختلاف طبيعة كل منهم،[2] وعدم تطابق شروط وأركان كل مسئولية مع الأخرى[3] بالإضافة إلى أن كل جزاء له أغراضه التى تميزه.

عن أهداف الجزاءات الأخرى، فالجزاء التأديبى يهدف إلى حفظ النظام بالمنشأة، والجزاء المدنى يهدف إلى إصلاح الضرر، والجزاء الجنائى يهدف إلى حماية المجتمع . وبالتالى يجوز الجمع بينهم عن ذات المخالفة[4]

وفى القانون المقارن :

لا يوجد فى القانون الفرنسى نص يحظر الجمع بين جزاءين تأديبيين عن نفس الخطأ، إلا أن محكمة النقض الفرنسية قد صاغت هذا المبدأ منذ أمد طويل،[5] فإذا قام صاحب العمل بإيقاف العامل عن العمل كجزاء تأديبى، فإنه لا يستطيع الاستناد إلى نفس الوقائع لتبرير جزاء الفصل، إذا أنه يكون استنفذ السلطة التأديبية بتوقيع جزاء الإيقاف،[6] فيحظر توقيع جزاء آخر عن نفس الخطأ . فالأخطاء الجديدة أو الاستمرار فى الخطأ الذى سبق معاقبته هو الذى يبرر توقيع جزاء تأديبى جديد[7]

---

(١) جمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم ، التشريع الأساسى لعقد العمل ، قانون عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـ ١٢٠ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل ، المرجع السابق، صـ ٢٣٢ هامش ٢ .

(٣) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل فى مصر ، المرجع السابق، بند ٣٢٥ صـ ٣٩١ هامش ١ .

(٤) نقض ٢٠٤٠ سنة ٣٨ ق ، جلسة ١٩٦٩/٣/١٧ س ٢٢ صـ ٣٢٧ ، الموسوعة الذهبية للفكهانى وحسنى ، الإصدار الجنائى ، جـ٧ ، الدار العربية للموسوعات القاهرة ١٩٨١ صـ ٦٤ .

(٥) J.pélissier et autres . droit du travail,IBid

Paul Fieschi – Vivet , droit du travail , IBid

(٦) Bernard Teyssié, code du travail , op. cit. p.213

(٧) Bernard Teyssié , droit du travail op. cit p.394

Stéphone Bouch, droits et libertés du salarié, IBid

وفى قانون العمل الليبى فإنه لا يجوز توقيع أكثر من جزاء تأديبي على نفس الخطأ، طبقا لنص المادة(٢/٧٨) من قانون العمل "فى جميع الأحوال لا يجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة "

وفى قانون العمل العراقى نصت المادة (١٢/ ثانيا) من نظام إنضباط ومكافأة العمال، على أنه لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة تأديبية عن المخالفة.

وفى قانون العمل العمانى نصت الفقرة الثانية من المادة (٣١) " وفى جميع الأحوال لا يجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة عن المخالفة الواحدة "

كذلك نظام العمل السعودى نص فى المادة (١٢٥) على عدم جواز توقيع أكثر من جزاء تأديبي على الخطأ الواحد .

وفى القانون الإيطالى لا يستطيع صاحب العمل النطق بجزائين بسبب نفس الخطأ[١]

---

(١) Stéphane Bouch, droit et libertés du salarié , op.cit. p.3

الفصل الثانى

تقييد السلطة التأديبية بالجزاء الوارد بلائحة الجزاءات

تمهيد وتقسيم :

قد يوجد بعض الشبه بين الجزاء التأديبى، والعقوبة الجنائية، والجزاء المدنى،وإجراءات التنظيم الداخلى، التى قد يقوم بها صاحب العمل داخل المنشأة بين الحين والآخر، مما قد يدعو إلى الخلط بينهم ، إلا أنه رغم ما يبدو بينهم من تشابه فلكل منهم مجاله وخصائصه وأهدافه التى تمايز بينه وبين غيره، مما يتعين معه وضع الحدود الفاصلة بينهم .

وعندما يقوم صاحب العمل باختيار الجزاء التأديبى الذى يوقعه على العامل، فهو لا يتمتع بحرية مطلقة فى هذا الاختيار بل يجب عليه أن يلتزم بالجزاءات الواردة بالمادة (٦٠) من قانون العمل، وأن يكون منصوصا على الجزاء بلائحة تنظيم العمل والجزاءات

وسوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول : ذكر الجزاء باللائحة وتعريف الجزاء وهدفه .

المبحث الثانى : الجزاءات التأديبية وضوابطها .

المبحث الأول

ذكر الجزاء باللائحة وتعريف الجزاء وهدفه وتمييزه

تمهيد وتقسيم :

بداية يجب علينا أن نوضح أن صاحب العمل قد يقوم بوضع لائحة لتنظيم العمل ولائحة للجزاءات ،أو يضع لائحة واحدة لتنظيم العمل والجزاءات تشمل الشقين معا، وقد سبق تناول الشق المتعلق بتنظيم العمل[1] وسوف يقتصر تناولنا هنا على الشق المتعلق بالجزاء؛ فنبين أهميته، وتعريف الجزاء والغرض المقصود من توقيع الجزاء على العامل وتمييز الجزاء التأديبى عن غيره .

وسوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول : أهمية ذكر الجزاء باللائحة وتعريف الجزاء وهدفه .

المطلب الثانى : تمييز الجزاء التأديبى عن الجزاءات الأخرى

---

(١) راجع فيما سبق الفصل الثالث من الباب الأول .

المطلب الأول
أهمية ذكر الجزاء باللائحة وتعريف الجزاء وهدفه

أهمية ذكر الجزاء باللائحة :

ترجع أهمية لائحة تنظيم العمل والجزاءات فيما يتعلق بالشق الخاص بالجزاءات التأديبية، إلى أنها تضع بعض القيود على صاحب العمل عند ممارسة السلطة التأديبية، التى تكفل نوع من الضمان للعامل فى مواجهة هذه السلطة يتمثل فى:

إلزام قانون العمل الجديد جميع أصحاب العمل، بوضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة، قد قصد به مد الحماية التى تكفلها اللائحة لتشمل جميع العمال، فهى تضمن عدم تعسف صاحب العمل فى استعمال السلطة التأديبية ضد العمال، فلا يستطيع توقيع الجزاء وفق هواه الشخصى متحررا من كل قيد . بل يجب عليه أن ينص على الجزاء المقرر لكل خطأ فى اللائحة، وأن يكون من ضمن الجزاءات الواردة فى المادة (٦٠) عمل على سبيل الحصر ، فوضع اللائحة يقيد صاحب العمل بالجزاء الوارد بها .

أن لائحة تنظيم العمل والجزاءات تحقق علم العامل بالجزاء التأديبى – وذلك بإلزام صاحب العمل بتعليق هذه اللائحة بمكان ظاهر بالمنشأة – الذى يوقع عليه فى حالة ارتكابه الخطأ التأديبى، حتى لا يفاجأ العامل بجزاء أشد مما كان يتوقعه فعن طريق هذا العلم يستطيع العامل أن يوازن بين ارتكاب الخطأ والجزاء التأديبى المقرر له.مما قد يؤدى إلى إحجام العامل عن ارتكاب الخطأ،كما أن العلم بالجزاء يعتبر من أبسط مقتضيات العدالة[1] كما أنها تحقق المساواة بين جميع العمال بخصوص التأديب،وذلك عن طريق القواعد العامة،والمجردة الواردة بلائحة تنظيم العمل،والجزاءات التى يلتزم صاحب العمل باتباعها فى تأديب العامل المخطئ بغض النظر عن شخص العامل الذى ارتكب الخطأ.فلا يستطيع أن يميز بين العمال

---

(١) د/ جلال العدوى ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٣٠٧ صـ ٢٣١ .

بشأن هذه القواعد [1] وهو من المبادىء المسلم بها فى النظام الجنائي الاسلامي، [2] وهذا يحقق مصلحة العمال بلا شك لإحساسهم بالمساواة، وعدم التفرقة تبعا لأهواء صاحب العمل مما يعود بالنفع على العامل والمنشأة .

إن وضع اللائحة وإلزام صاحب العمل بتصديق الجهة الإدارية بعد أخذ رأى المنظمة النقابية بالنسبة للشق المتعلق بالجزاءات، يضمن تناسب الجزاءات التأديبية مع الأخطاء فيحق للجهة الإدارية الاعتراض على اللائحة، لعدم تناسب الجزاء مع الخطأ، ويلتزم صاحب العمل بإجراء التغيير اللازم فى اللائحة لتحقيق التناسب، وهذا مما يضمن عدالة الجزاء وعدم المغالاة فى قسوته ويستفاد ذلك من المادة (٢/٥٩) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه فى المادة (٦٠) من هذا القانون ؛ وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة "

تعريف الجزاء التأديبى :

لم يعرف قانون العمل المصرى الجزاء التأديبى ، وإنما قام الفقه بتعريفه " العقوبةالتأديبية عبارة عن الجزاء الذى يوقعه صاحب العمل على أحد عماله لاقترافه خطأ يلحق اضطرابا بالعمل " [3].

ويستفاد من ذلك التعريف أن الجزاء التأديبى عبارة عن رد فعل للخطأ التأديبى، فهو يرتبط بهذا الخطأ ويدور معه وجوداً وعدماً، فلا يستطيع صاحب العمل توقيع جزاء تأديبى إلا إذا ارتكب العامل خطأ تأديبى، وإذا خالف ذلك كان الجزاء التأديبى باطلا لانتفاء سبب هذا الجزاء .

---

(١) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٤٨ صـ ٣٦٥ .
راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٤٤٥ صـ ٣٢٣ .

(٢) د/ محمد سليم العوا، فى أصول النظام الجنائي الاسلامي، دراسة مقارنة ، الطبعة الثانية،دارالمعارف صـ٦٨-٧٠ .

(٣) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٥٢ صـ ٣٦٧ .

أن صاحب العمل هو الذى يملك الحق فى توقيع الجزاء التأديبى على العامل، فلا يستطيع عامل أن يوقع جزاء تأديبى على زميل له إلا إذا كان وكيلا عن صاحب العمل أو كان مدير للمنشأة كما لا يستطيع صاحب العمل توقيع الجزاء على عامل لا يعمل لديه .

وعلى خلاف قانون العمل المصرى، قام قانون العمل الفرنسى بتعريف الجزاء التأديبى فى المادة (L.122 – 40) بأنه كل إجراء يتخذ قبل العامل غير التوجيهات الشفوية زجرا عما صدر منه من أخطاء تأديبية، متى كان يؤثر فى الحال، أو المآل على بقاء العامل فى المشروع، أو على وظيفته، أو مستقبله الوظيفى، أو مستحقاته،(١) ولم يسلم هذا التعريف من نقد الفقه لاتساعه، ومرونته،وعدم تحديده بالإضافة إلى اتسامه بالغموض وعدم الوضوح (٢) والجزاء التأديبى قاصر على حياة العامل المهنية، فلا يتجاوز هذا المجال ويتعداه إلى خارجه، فتأثير هذا الجزاء لا يتعدى وضع العامل الوظيفى فى المنشأة بحرمانه من امتيازات وظيفته، أو تخفيضها بصفة دائمة أو مؤقتة،(٣) ولذلك فإنه يرتبط بوجود العامل داخل المنشأة، ولا يمكن ضمان الفاعلية لنظام المنشأة إلا عن طريق توقيع جزاء تأديبى على العامل الذى يعبث بنظام العمل .

أهداف الجزاء التأديبى :

يهدف الجزاء التأديبى إلى فرض كفالة احترام العمال للقواعد التى تكفل انتظام العمل بالمنشأة، وحسن سير العمل داخلها،(٤) عن طريق توقيع الجزاء التأديبى على العامل الذى يعتدى على نظام المنشأة، فهو الأداة المخولة لصاحب العمل لتحقيق هذا الهدف .

---

(١) -Martine Meunier Boffa, droit du travail et protection social , op.cit., p.114

-pouvoir disciplinaire de l'employeur , droit social, http://www.avis-droit-social,Ibid

(٢) J.Pelissier et autres, droit du travail, op. cit. p.884 , 885

Paul Fieschi – Vivet, droit du travail, op. cit. p.72

Jean-Emmanuel Ray , droit du travail droit vivant, 5éd,edition liaison,1995,p.73

(٣) د/ محسن حسنين حمزة ، القانون التأديبى للموظف العام ، المرجع السابق، صـ ٨٢ .

د/ خالد عبد الفتاح محمد ، طبيعة العلاقة بين نظامى العقاب التأديبى والجنائى ، المرجع السابق، صـ ١٩٨ .

(٤) د/ عزيزة الشريف ، النظام التأديبى وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، المرجع السابق، صـ ٢٣١

كما أن الجزاء التأديبى باعتباره عقوبة يهدف إلى تحقيق الردع بنوعيه[1] الردع العام، الذى يمثل إنذار جميع العمال بتهديدهم بتوقيع الجزاء فى حالة ارتكابهم خطأ تأديبى، ففكرة الـــردع تواجه دوافـــع ارتكاب الخطأ التأديبى لدى العمال؛فتحدث نوع من التوازن بين دوافع ارتكاب الخطأ التأديبى، والألم الذى سينجم من جراء توقيع الجزاء التأديبى،[2] وما يحدثه الجزاء من أثر فى ترهيب العمال من العقوبة. مما يؤدي الى إصلاح العامل [3]

والردع الخاص الذى يتميز بطابعه الإنفرادى، فيواجه خطأ العامل بتوقيع الجزاء التأديبى على العامل المرتكب للخطأ، وما يحققه من إيلام للعامل نتيجة الإنتقاص من مميزات وظيفته، أو حرمانه منها إلا أن هذا الإيلام لا يكون مقصودا بذاته،[4] وهو ما يؤدى إلى منع العامل من العودة إلى ارتكاب أية أخطاء فى المستقبل، وبالتالى حفظ وحماية نظام العمل بالمنشأة [5]

---

(١) د/ على عوض حسن ، الوجيز فى شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية ١٩٩٨ بند ٣٢٠ صـــ ٤٢٥ .

د/ خالد عبد الفتاح محمد ، طبيعة العلاقة بين نظامى العقاب التأديبى والجنائى ، المرجع السابق، صـــ ١٩٥.

د/ محمد سليم العوا ، فى أصول النظام الجنائي الاسلامي ، المرجع السابق، صـــ ٧٤.

(٢) د/ محمود نجيب حسنى ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، المرجع السابق، بند ٧٥٢ صـــ ٦٨٠ ، ٦٨١ .

(٣) د/ محمد سليم العوا ، فى أصول النظام الجنائي الاسلامي ، المرجع السابق، صـــ ٧٨

(٤) د/ عزيزة الشريف ، النظام التأديبى وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، المرجع السابق، صـــ ٢٣٠

د/ إمام صلاح إمام عبد الله ، العقوبات التأديبية فى القانون الوضعى والشريعة الإسلامية . رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق فرع بنى سويف ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٤ صـــ ٣٢٥ .

(٥) د/ محمد سليم العوا ، فى أصول النظام الجنائي الاسلامي ، المرجع السابق، صـــ ٧٣.

المطلب الثانى

تمييز الجزاء التأديبى
عن الجزاءات الأخرى

١- الجزاء التأديبى والعقوبة الجنائية

نظرا لكون الجزاء التأديبى ينطوى على معنى العقوبة والإيلام، شأنه فى ذلك شأن العقوبة الجنائية، لذا توجد العديد من أوجه الشبه التى تقرب بين كل منهما وتتمثل فى الأتى :

أن العقوبة الجنائية تخضع لمبدأ شرعية العقوبة،فلا عقوبة إلا بنص حيث أن المشرع قد قام بوضع النصوص التى تحدد العقوبة المقررة لكل جريمة بنوعها ومقدارها، وهو ذات المبدأ الذى يحكم الجزاء التأديبى أيضا، فلا يستطيع صاحب العمل توقيع جزاء تأديبى غير منصوص عليه بلائحة تنظيم العمل والجزاءات ،طبقا للمادة (٢/٥٩) من قانون العمل .

أن الجزاء التأديبى والعقوبة الجنائية لهما طبيعة جزائية، فهما ينطويان على معنى العقوبة التى تهدف الى تحقيق الردع العام والخاص، لضمان احترام القواعد التى تكفل انتظام العمل وحسن سيرة بالمنشأة، وبالنسبة للعقوبة الجنائية فإنها تهدف إلى حماية كيان المجتمع .

لا يستطيع صاحب العمل أن يوقع أكثر من جزاء تأديبى على الخطأ الذى ارتكبه العامل، وهو ذات المبدأ الذى تقوم عليه العقوبة الجنائية، بل أن الجزاء التأديبى قد اشتق هذا المبدأ من المجال الجنائى؛ باعتباره الأسبق فى الظهور .

ورغم أوجه الشبه سالفه الذكر بينهما، إلا أنه يوجد العديد من أوجه الاختلاف بين الجزاء التأديبى والعقوبة الجنائية، التى تساعد على التمييز بين كل منهما، وتتمثل أهم هذه الاختلافات فى :

أن الجزاء التأديبى يقتصر مجاله على وضع العامل الوظيفى فى المنشأة التى يعمل بها، أى أنها تصيب العامل فى امتيازات الوظيفة التى يشغلها،فلا يتجاوز الجزاء التأديبى هذا المجال مطلقا.أما العقوبة الجنائية فإن مجالها أوسع نطاقا من الجزاء التأديبى وأشد خطورة،

فهى قد تنصب على حياة الإنسان فتحرمه منها كعقوبة الإعدام وقد تنصب على حريته فتحرمه منها كعقوبة السجن والحبس، أو تحد من ممارستها كمراقبة الشرطة، وقد تنصب على ذمته المالية كالغرامة والمصادرة، وقد تنصب على حقوق أخرى كالمنع من تولى المناصب.(١)

يهدف الجزاء التأديبى إلى حماية المنشأة من الأخطاء التأديبية التى قد يرتكبها العمال، وذلك عن طريق فرض احترام القواعد اللازمة لانتظام العمل وسيره داخل المنشأة، أما العقوبة الجنائية فهى تهدف إلى حماية المجتمع ككل من الجريمة، وليس المنشأة، فالعقوبة الجنائية تُفرض على كافة أفراد المجتمع بما فيهم عمال المنشأة أيضا فى حال ارتكابهم للجريمة، وبالتالى فإنها تكون أوسع تطبيقا من الجزاء التأديبى، الذى يقتصر على عمال المنشأة فقط ، وبالتالى يجوز الجمع بين العقوبة الجنائية والجزاء التأديبى إذا أخل الخطأ بنظام المنشأة وأمن المجتمع.(٢)

إن صاحب العمل هو الذي يقوم بتوقيع الجزاء التأديبى على العامل المخطئ، باستثناء جزاء الفصل التأديبى الذى أصبح توقيعه من اختصاص اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها فى المادة (٧١) عمل، والمحكمة التأديبية بالنسبة للعمال أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية فلا يجوز لصاحب العمل توقيعه . أما العقوبة الجنائية فلا يجوز توقيعها إلا بناء على حكم قضائى صادر من القضاء الجنائى العادى، أو الاستثنائى(٣) طبقا للمادة (٦٦) من الدستور " لا توقع عقوبة إلا بحكم " والمادة (٤٥٩) من قانون الاجراءات الجنائية " لا يجوز توقيع العقوبات المقررة بالقانون لأية جريمة إلا بمقتضى حكم صادر من محكمة مختصة بذلك "

وبالتالى فإن العقوبة الجنائية لا توقع إلا بحكم صادر من المحكمة المختصة بتوقيع هذه العقوبة .

هذا بالإضافة إلى أن صاحب العمل هو الذى يقوم بتنفيذ الجزاء التأديبى الذى وقعه على العامل . أما العقوبة الجنائية فإن الذى يقوم بتنفيذها النيابة العامة، طبقا لنص المادة (٤٦١)

---

(١) د/ محمود نجيب حسنى ، قانون العقوبات القسم العام ، المرجع السابق، بند ٧٤٣ صـ ٦٦٩ .

(٢) P. Durand et R.Jaussaud, traité de droit du travail, op. cit. p.438 .

(٣) د/ محمود نجيب حسنى ، شرح قانون الإجراءات الجنائية ، دار النهضة العربية ١٩٨٢، بند ٣٥٢ صـ ٣٦٦ .

من قانون الاجراءات الجنائية " يكون تنفيذ الأحكام الصادرة فى الدعوى الجنائية بناء على طلب النيابة العامة، وفقا لما هو مقرر بهذا القانون " والمادة (٤٦٢) إجراءات جنائية " على النيابة أن تبادر إلى تنفيذ الأحكام الواجبة التنفيذ الصادرة فى الدعوى الجنائية "

معيار التمييز بين الجزاء التأديبى والعقوبة الجنائية :

لقد اختلف الفقه فى تحديد المعيار الذى يتم بموجبه التمييز بين الجزاء التأديبى والعقوبة الجنائية وانقسموا إلى رأيين :

الأول : يرى ضرورة الأخذ بمعيار موضوعى؛ يتم بموجبه الرجوع لطبيعة الواقعة المحكوم فيها لتحديد ما إذا كنا بصدد جزاء تأديبي، أو عقوبة جنائية[1].

الثانى : يرى الأخذ بمعيار شكلى للتميز بينهما، فالجزاءات التأديبية باستثناء جزاء الفصل يوقعها صاحب العمل، أما العقوبة الجنائية فلا توقع إلا بمقتضى حكم صادر من محكمة جنائية مختصة طبقا للمادة (٤٥٩) إجراءات جنائية .

وقد وجه النقد لهذا المعيار تأسيسا على أن المحكمة المدنية قد تصدر عقوبة جنائية، إذا وقعت إحدى جرائم الجلسات طبقا للمادة (١٠٤) من قانون المرافعات ١٣ لسنة ١٩٦٨[2] "ضبط الجلسة وإدارتها منوطان برئيسها وله فى سبيل ذلك، ومع مراعاة أحكام قانون المحاماة أن يخرج من قاعة الجلسة من يخل بنظامها، فإن لم يمتثل وتمادى كان للمحكمة أن تحكم على الفور بحبسه أربعا وعشرون ساعة، أو بتغريمه خمسين جنيه ويكون حكمها بذلك نهائيا "

وأيضا المادة (١٠٧) مرافعات " مع مراعاة أحكام قانون المحاماة للمحكمة، أن تحاكم من تقع منه أثناء إنعقادها جنحه تعد على هيئتها، أو على أحد أعضائها، أو أحد العاملين بالمحكمة وتحكم عليه بالعقوبة المقررة لشهادة الزور "

---

(١) د/ أحمد عبد العزيز الألفى، شرح قانون العقوبات ،القسم العام ،مكتبة النصر الزقازيق١٩٨٩بند ٣٠٥ صـ٤٩٩ .

(٢) الجريدة الرسمية ، العدد ١٩ ،الصادر فى ١٩٦٨/٥/٩ .

٢- **التمييز بين الجزاء التأديبى والجزاء المدنى** :

على الرغم من وجود بعض الشبه بين الجزاء التأديبى، والجزاء المدنى إلا أنه يمكن التمييز بينهما . فيوجد الجزاء المدنى عندما يقوم صاحب العمل بتطبيق التقنيات التى قدمها له قانون العقود، فى حالة عدم مراعاة الطرف الأخر للإلتزاماته مثل رفض دفع الراتب عند عدم تنفيذ العمل[١] .

كما يوجد بينهما العديد من أوجه الخلاف التى يمكن حصر أهمها فيما يلى :

أن الضررُ ليس ركنا من أركان المسئوليةالتأديبية، فلا يشترط قيام صاحب العمل بإثبات الضرر الذى لحقه من خطأ العامل، ليتمكن من توقيع الجزاء التأديبى، فيحق لصاحب العمل توقيع الجزاء بمجرد ثبوت ارتكاب العامل للخطأ، بغض النظر عن حدوث ضرر من عدمه كما أن الجزاء التأديبى يقدر حسب جسامة الخطأ، فى حين أن المسئولية المدنية لا تنعقد إلا بتوافر شرط الضرر، ويلتزم الدائن بإثبات الضرر الذى لحقه من جراء الخطأ، ويتناسب الجزاء المدنى مع جسامة الضرر بغض النظر عن جسامة الخطأ، كما أن هذا الجزاء يجب أن يتساوى مع الضرر فلا يقل أو يزيد عنه .

الجزاءات التأديبية المالية التى يوقعها صاحب العمل على العامل لا تؤول اليه، وذلك حتى لا يغالى فى توقيع هذه الجزاءات، وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣[٢] بشأن التصرف فى حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على العمال، فلا يستفيد صاحب العمل من هذه الجزاءات . أما الجزاء المدنى فيؤول بالكامل إلى الدائن تعويضا عن الضرر الذى لحقه .

يجوز لصاحب العمل أن يقوم بالجمع بين الجزاء التأديبى، والتنفيذ الجبرى للالتزام الذى أخل به العامل، ولكنه لا يستطيع أن يقوم بالجمع بين التنفيذ العينى للالتزام، والتعويض[٣]

---

(١) G.H Camerlynck, Le règlement des différends touchant, op. cit . p.85

(٢) الوقائع المصرية ، العدد ١٦٥ فى ٢٤ يوليه ٢٠٠٣ .

(٣) د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩١ صـ ٣٢٤ . =

كما أن الجزاء التأديبى يقصد به تحقيق الردع لجميع العمال بالمنشأة، بينما يقصد بالتعويض إعادة التوازن الذى اختل بين الذمتين

٣- التمييز بين الجزاء التأديبى وإجراءات التنظيم الداخلى

يجب عدم الخلط بين الجزاء التأديبى، والإجراء ذو الطابع الداخلى،[١] أو ما يطلق عليها إجراءات التنظيم الداخلى التى يتخذها صاحب العمل بالمنشأة بين الحين والآخر، بقصد إعادة تنظيم العمل داخل المنشأة، للوصول إلى أفضل السبل لتحقيق أهداف المنشأة، ولملاحقة التطورات الحديثة فى مجال الإدارة والصناعة، ولا شك أن صاحب العمل يملك اتخاذ هذه الإجراءات تأسيسا على السلطة التنظيمية ، فهى امتياز طبيعى لصاحب العمل لحسن سير العمل بالمنشأة،[٢] فتعطيه الحق فى وضع نظام العمل داخل منشأته، وتغييره فهو سيد عمل الأجراء[٣] فهذا من صميم عمله، وله العزوف عن الأعمال التى تكبده الخسائر، أو الإستغناء عن بعض العمال[٤] بشرط أن تكون هذه الإجراءات منزهه عن قصد الإساءة،[٥] لأن مباشرة هذه الإجراءات قد يترتب عليها إصابة بعض العمال بالضرر . ومن هنا قد تتشابه مع الجزاء التأديبى .

= B. Bossu, la faute lourde du salarié , op.cit. p. 26

(١) G.H. Camerlynck, le règlement des différends touchant , Ibid

(٢) Jean – Mauric Verdier, droit du travail , op. cit. p.76

(٣) د/ رمضان عبد الله صابر ، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة ، دار النهضة العربية ٢٠٠٤ ،صـــ ٣ .

(٤) محكمة شئون العمال الجزئية ، القضية ٥٧٨٢ لسنة ١٩٦١ فى ١٩٦١/١٢/٢٧ موسوعة الهوارى جـــ٢ قاعدة ٦٦٧ مبدأ ٧٦٥ صـــ ٥٥٧ .

(٥) الطعن رقم ١٨٨ لسنة ٦٧ ق جلسة ١٩٩٧/١٢/١٨ غير منشور .

معيار التمييز بين الجزاء التأديبى وإجراءات التنظيم الداخلى :

اختلف الفقه بخصوص المعيار الذى يتم بموجبه التمييز بين الجزاء التأديبى، وإجراءات التنظيم الداخلى .

فذهب رأى: إلى أن الغرض المقصود من الإجراء هو الذى يبين طبيعته،[1] فإذا كان الغرض تنظيم المنشأة، كان الإجراء من إجراءات التنظيم الداخلى . وإذا كان الغرض هو ردع العامل،كان الإجراء جزاء تأديبى،فإذا قام صاحب العمل باتخاذ إجراء يعتبر جزاء تأديبى تحت ستار إجراءات التنظيم الداخلى،كان الجزاء التأديبى باطلا[2] لعدم مراعاة إجراءات التأديب .

وذهب رأىٌ أخر: إلى الأخذ بمعيار شكلى مفادة أن الجزاءات التأديبية قد وردت فى قانون العمل على سبيل الحصر، ولا يمكن لصاحب العمل توقيع جزاء تأديبى غير منصوص عليه بلائحة تنظيم العمل والجزاءات . فإذا كان الإجراء أحد الجزاءات التأديبية المنصوص عليها، كنا أمام جزاء تأديبى ،أما إذا كان الإجراء غير منصوص عليه باللائحة كان الإجراء من إجراءات التنظيم الداخلى[3].

هذا بالإضافة إلى أن الجزاء التأديبى رد فعل لارتكاب العامل خطأ تأديبى، فإذا وجد الخطأ وجد الجزاء، أما إجراءات التنظيم الداخلى فلا يشترط لاتخاذها ارتكاب العامل لخطأ، كما أن غاية الجزاء التأديبى حفظ نظام العمل داخل المنشأة، بينما غاية إجراءات التنظيم الداخلى الوصول إلى أفضل السبل لتحقيق أهداف المنشأة .

---

(١) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط١، المرجع السابق، بند ٦٧ صـ ٢٦٤.
د/ السيد محمد السيد عمران ، شرح قانون العمل المصرى جـ١ . بند ١٨٠صـ ٢٩٦ .
د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥١٨ صـ ٦٤٨ ، ٦٤٩ .
(٢) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٣٦ صـ ٢٨٠.
د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .
(٣) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤١٩ صـ ٤١٩ .

المبحث الثانى

الجزاءات التأديبية وضوابطها

تمهيد وتقسيم :

على خلاف الوضع فى قانون العمل الملغى، قام قانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بالنص على الجزاءات التأديبية فى صلبه. فأوردها بالمادة (٦٠) وقد حاول المشرع تفادى أسهم النقد التى وجهت للجزاءات التأديبية الواردة بالقانون الملغى لعدم كفايتها[١]؛ حيث أن ذلك قد يدفع صاحب العمل لتوقيع جزاءات تتسم بالقسوة، أو باللين، مما يعجز السلطة التأديبية عن تحقيق الغرض منها، لذا فقد تم إضافة العديد من الجزاءات فى القانون الجديد لم تكن موجودة من قبل، وإلغاء البعض لإتاحة الفرصة أمام صاحب العمل فى اختيار الجزاء المناسب حتى يؤتى ثماره، وعدم رجعية الجزاء التأديبى .

وسوف نتناول بيان الجزاءات التأديبية، ثم ما تتميز به هذه الجزاءات من خصائص ونتناول كل فى مطلب مستقل .

المطلب الأول : الجزاءات التأديبية .

المطلب الثانى : ضوابط الجزاء التأديبي .

---

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل ، المرجع السابق ، صـ ٢١١.

د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٢٤ صـ ٢٨٥ ، ٢٨٦.

د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤١٦ صـ ٤١٦ ، ٤١٧ ..

المطلب الأول
الجزاءات التأديبية

سوف نتناول بيان الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل، وكذلك التي لايجوزتوقيعها كل فى فرع مستقل :

الفرع الأول
الجزاءات المسموح بها

نص قانون العمل الموحد الجديد فى المادة (٦٠) على " الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات فى كل منشأة وهى :

١- الإنذار .
٢- الخصم من الأجر .
٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها .
٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .
٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .
٧- الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة، دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه .
٨- الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون "

١- الإنـــذار :

" يقصد به تنبيه يوجه إلى العامل بما وقع منه، ويتضمن نوع العقوبة التى يتعرض لها العامل إذا وقعت منه نفس المخالفة مرة أخرى "[١]

---

(١) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الإجتماعية،المرجع السابق ، بند ٣٥٥ صـــ ٣٦٩ .

والإنذار هو أخف الجزاءات التأديبية[1] على الإطلاق، ولا يترتب على توقيعه على العامل أى أثر مادى، حيث أنه قاصر على تنبيه العامل إلى الخطأ التأديبى الذى اقترفه ولومه وتحذيره من الجزاء الذى سيوقع عليه، ورغم ذلك فإن الإنذار لا يفقد الأثر بالنسبة للعامل الحريص على تقدم وضعه الوظيفى، فالإنذار يمثل له الكبوه التى تعيده من جديد إلى جادة الصواب وتقوم سلوكه منذ البداية[2].

هذا ولا يختلط الإنذار كجزاء تأديبى مع الصور الأخرى للإنذار، التى لا تمثل جزاء تأديبى مثل الإنذار الكتابى الذى يجب إرساله للعامل فى حالة غيابه بدون عذر الذى يمثل إحدى حالات الخطأ الجسيم الذى يرتكبه العامل المنصوص عليه فى المادة (٤/٦٩)،فالإنذار فى هذه الحالة يعتبر من شروط الخطأ الجسيم، وليس جزاء تأديبى وكالإنـــذار المنصوص عليهـــا بالمادة

(٣/٦٩) من قانون العمل الذي يجب مراعاته عند تكرار عدم مراعاة العامل لتعليمات السلامة بالمنشأة .

ففى هاتين الحالتين يعتبر الإنذار شرط لتوافر الخطأ الجسيم، الذى يجيز لصاحب العمل طلب فصل العامل من اللجنة المنصوص عليها بالمادة (٧١) عمل، ويجب أن يتم هذا الإنذار بالكتابة .

إلا أنه قد ثار خلاف فى الفقه حول شكل الإنذار، كجزاء تأديبى. هل يكفى فيه أن يتم شفاهة؟ أم يجب أن يكون كتابة؟ وقد انقسم الفقه إلى رأيين :

الرأى الأول : هو الغالب يرى أن الإنذار يمكن أن يكون بصورة شفويه[3] فلا يوجد ما يلزم صاحب العمل أن يحرر هذا الإنذار كتابة، ولكن يجب الإعلان عن الإنذار بمكان ظاهر

---

(١) P.Durand et R. Jaussaud. traité de droit du travail , op.cit.p.441 .

(٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٨٨ صـــ ٣٥٧

(٣) د/ اكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٨ صـــ ٣٣٤ .

د/ طلبه وهبه خطاب ، الوسيط فى شرح قانون العمل جـــ١ ، المرجع السابق، صـــ ٣٢٥ =

فى المكان الذى يمارس فيه العمل،[1] وذهب جانب من أنصار هذا الرأى إلى أن الإنذار الشفوى يصعب إثباته،[2] أو استيفاؤه الشروط بدون اتخاذ الشكل الكتابى[3]

الرأى الثانى : يرى وجوب أن يتم الإنذار كتابة، ليكون العامل على بينه من أمره،[4] ولأنه قد يعرض العامل لتشديد الجزاء، إذا عاد لنفس الخطأ مستقبلا فيؤثر فى الترقية[5] وليحقق الغرض من الجزاء .

وأعتقد أن الرأى الثانى هو الأقرب للصواب حيث أنه يقوى الضمان المقرر للعامل، ويتماشى مع هدف قانون العمل بتوفير الحماية للطرف الضعيف، ويحقق مصلحة صاحب العمل أيضاً بسهولة إثبات الإنذار، كما أن الإنذار الشفوى قد لا يأخذه العامل على محمل الجد عكس الإنذار الكتابى. هذا، ولا يشترط فى كتابة الإنذار أن تتم فى شكل معين[6]

= د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، صـــ ١٤٤.

د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٨ صـــ ١٩٩.

د/ همام محمد زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـــ ٣٩٥.

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٩ صـــ ٢٧٠ .

د/ عبدالناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل ١٢لسنة٢٠٠٣ ،الليثي للطباعة٢٠٠٧صـــ٢٢٣

(١) د/ عبد الودود يحيي ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٢١ صـــ ١٩٧ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـــ ٢١٢

د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٢٥ صـــ ٢٨٦ .

(٣) د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل جـــ١ ، المرجع السابق، بند ٥٢٢ صـــ ٦٥٥.

د/ فاطمة الرزار ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، صـــ ٢٢١ .

(٤) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٥٥ صـــ ٣٦٩.

د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الاجتماعى جـــ١ ،المرجع السابق، صـــ ٦٨٢

د/ رمضان عبد الله صابر ، السلطة التنظيمية لصاحب العمل ، المرجع السابق، صـــ ١١٣ .

(٥) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٨٨ صـــ ٣٥٧.

جمال الدين راشد ومحمد كامل هاشم ، التشريع الأساس لعقد العمل قانون عقد العمل ، المرجع السابق، صـــ ١٢٢ .

P.Durand et R.Jaussaud , traité de droit du travail, IBid

(٦) د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الاجتماعى جـــ١ ، المرجع السابق، الموضع السابق =

٢- **الخصم من الأجر** :

هو نفسه جزاء الغرامة فى قانون العمل الملغى[١] إلا أن قانون العمل الجديد قد أثر تغيير المسمى، ويقصد به حرمان العامل من جزء من أجره وقد يكون ذلك بمبلغ محدد من الأجر، أو بأجر مدة زمنية معينة[٢] كجزاء على الخطأ التأديبى،[٣] وهذا الجزاء ذو طبيعة مالية محضه، فهو ينصب على أجر العامل دون وضعه الوظيفى .

ولما كان الوضع الغالب أن الأجر يمثل مصدر رزق العامل الوحيد هو وأسرته، فقد أحاطه المشرع بالعديد من الضمانات ؛ ووضع حد أقصى للخصم بأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام عن الخطأ، طبقا لنص المادة (٦١) وبمفهوم المخالفة يجوز أن يقل الخصم عن هذا الحد، ولكن إذا تعددت أخطاء العامل، فيجوز توقيع جزاءات يزيد مجموع أيام الخصم عنها على خمسة أيام فى الشهر الواحد، ولكن لا يجوز تنفيذ أكثر من خصم خمسة أيام فى الشهر الواحد.

ولا يشترط وجود تناسب بين قيمة الخصم، وقيمة الضرر لكون الخصم جزاء تأديبى، وليس تعويض للضرر، فقد تزيد قيمة الخصم عن قيمة الضرر، وقد لا يوجد ضرر ورغم ذلك يوقع جزاء الخصم لإن الضرر ليس من أركان الخطأ التأديبى[٤].

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل العمانى نصت المادة (٣١) على أنه " لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام "

= د/ رمضان عبد الله صابر ، السلطة التنظيمية لصاحب العمل ، المرجع السابق، صـ ١١٤ .

(١) د/ عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل ، المرجع السابق، صـ ٢٩٦

د/ همام محمد زهران ، قانون العمل ،عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـ ٣٩٥ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٠٩ .

(٣) P.Durand et R.Jaussaud, traité de droit du travail ,op. cit. p.442 .

(٤) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ،شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٤٨٩ صـ ٣٥٨

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٩ صـ ٢٧٣ .

وفى قانون العمل الليبى حدد الحد الأقصى للغرامة فى المادة (٧٨) بألا تزيد على أجر خمسة أيام للخطأ الواحد، وهو ذات الحد الأقصى الذى نصت عليه المادة (١٢٥) من نظام العمل السعودى .

وفى قانون العمل الأردنى نصت المادة (٤٨) على أن الغرامة لا تزيد على أجر ثلاثة أيام فى الشهر الواحد

٣- تأجيل موعد أستحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر :

وهذا الجزاء التأديبى لم يكن موجودا فى قانون العمل الملغى، واستحدثه قانون العمل الجديد، ويقصد بالعلاوة السنوية العلاوة السنوية الدورية التى تمنح للعامل، وتضاف إلى الأجر الأساسي سنويا، وتصبح جزء منه، وهى تكون عادة نسبة من الأجر كما قد تكون مبلغ نقدى كعشرون جنيه مثلا[1] هذا وقد حدد المشرع حد أدنى فلا يجوز أن تقل عن ٧% من الأجر الأساسى الفردى، الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية. إلى حين صدور القرارات المنظمة لهذه العلاوة من المجلس القومى للأجور، طبقا لنص المادة الثالثة من مواد إصدار قانون العمل الموحد الجديد ، وبالتالى يجوز أن تزيد عن هذه النسبة، ويستوى أن يكون مصدر هذه العلاوة القانون، أو عقد العمل الفردى، أو لائحة تنظيم العمل بالمنشأة، أو اتفاقية العمل الجماعية أو العرف .

ويترتب على هذا الجزاء تأخير ميعاد استحقاق هذه العلاوة لمدة ثلاثة أشهر كحد أقصى، وبمفهوم المخالفة للنص يجوز أن ينزل عن هذه المدة، فيستطيع صاحب العمل أن يؤجل ميعاد استحقاق العلاوة لمدة شهر، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحرم العامل من هذه العلاوة، أو أن ينتقص من مقدارها فيقتصر هذا الجزاء على تأجيلها فقط، وبعد انقضاء مدة التأجيل تصرف العلاوة للعامل دون قيد أو شرط، ولا يجوز أن يتعدى أثر هذا الجزاء الى

---

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢١٠ .

العلاوة التالية لتاريخ هذا الجزاء، فالعلاوات الأخرى التى تليها تستحق فى موعدها السنوى دون أن تتأثر بهذا الجزاء[1].

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

وهذا الجزاء يقصد به حرمان العامل من جزء من العلاوة السنوية، فهى تنصب على قيمة العلاوة السنوية دون أن تؤثر فى موعد استحقاقها ، وهذا الحرمان يمتد ليشمل العلاوات المقررة أيا كان مصدرها[2].

ونظرا لكون هذا الجزاء ينصب على جزء من الأجر، فقد حرص المشرع على تقوية الضمان المقرر للعامل، فقام بتحديد حد أقصى لهذا الخصم لا يستطيع صاحب العمل أن يتجاوزه مطلقا، وهو نصف العلاوة وإن كان له أن ينزل عن هذا الحد، كما أن هذا الجزاء لا يتعدى إلى العلاوات السنوية اللاحقة[3].

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

ويقصد بهذا الجزاء حرمان العامل من الارتقاء فى السلم الوظيفى لمدة لا تزيد عن سنة، فالترقية يترتب عليها تحسن الوضع الوظيفى للعامل للأفضل بصعوده لدرجة أعلى فى السلم الوظيفى، وزيادة أجره، وهذا التأجيل يترتب عليه حرمان العامل من هذا التحسن، وهذا الجزاء ذو طبيعة مختلطة فيؤثر فى وضع العامل الوظيفى وأجره أيضا .

---

(١) د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى جـ٢ ، المرجع السابق. صـ ٦٥٢.
د/ فاطمة الرزاز ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، صـ ٢٢٤ .
(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢١٨.
د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٣٢ صـ ٢٩٧.
د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٢٥ صـ ٤٢٥ .
(٣) د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الاجتماعى جـ٢ ، المرجع السابق، صـ ٦٥٣ .
د/ عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل ، المرجع السابق، صـ ٣٠٤ .

ولا يوقع هذا الجزاء إلا عند استحقاق العامل للترقية بتوافر شروطها، فتأخير ترقية العامل بعد استيفاء العامل لشروط الترقية يعتبر جزاء تأديبى،[1] ولا يجوز أن يزيد ميعاد تأجيل الترقية عن سنة، لأن هذه المدة هى الحد الأقصى لهذا الجزاء وإن كان يجوز أن يقل عن ذلك.

٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر :

وهذا الجزاء ينصب على أجر العامل فقط، فلا يتعداه إلى مركز العامل الوظيفى فيتم تنزيل الأجر بمقدار علاوة واحدة فقط، فلا يجوز لصاحب العمل أن ينزل أجر العامل أكثر من ذلك، وإن كان يملك تخفيض الأجر بمقدار أقل من العلاوة .

ويختلف جزاء الخفض من الأجر عن جزاء الخصم من الأجر فى أن الجزاء الأول يتسم بالدوام والاستمرار، أما الجزاء الثانى فهو مؤقت إذ يعود الأجر بعد انتهاء تنفيذ مدة الخصم إلى ما كان عليه قبل توقيع هذا الخصم.

وقد تعرض هذا الجزاء لنقد الفقه لكونه لا يحقق أغراض التأديب نظر لضآلته، ويدل على ذلك عدم انتشاره فى المجال التأديبى وهذا ما يؤكد عدم جديته[2]

الحكمة من تحديد الجزاءات المالية :

قصد بهذا التحديد للجزاءات المالية حماية أجر العامل، خوفا من إطلاق حرية صاحب العمل فى تحديد قيمة الجزاءات، حتى لا يؤدى ذلك إلى حرمان العامل من الأجر، بما يؤثر على مستوى معيشته، وهذا ما نصت عليه المادة (١٠) من الاتفاقية العربية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور " تحدد التشريعات الوطنية نظام الجزاءات المالية، بشكل لا يؤثر على معيشة العامل أو معيشة أسرته "[3]

---

(١) Bernard Teyssié , code du travail, op. cit, p.212

(٢) د/ إمام صلاح إمام ، العقوبات التأديبية ، المرجع السابق، صـ ٤٣٠ ، ٤٣١ .

(٣) منشورات منظمة العمل العربية ، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية طبعة ٢٠٠٦ ،صـ ٢٠٣ .

٧- **الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه :**

وهذا الجزاء يقتصر على وضع العامل الوظيفى، فيترتب عليه تنزيل العامل من الوظيفة التى يشغلها إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة، وذلك بشرط ألا يترتب على هذا التنزيل مساس بأجر العامل الذى كان يتقاضاه قبل توقيع هذا الجزاء، ولو كان هذا الأجر يزيد عن أجر الوظيفة التى تم تنزيله اليها . فنطاق هذا الجزاء لا يتعدى الوضع الأدبى للعامل .

هذا ويترتب على توقيع جزائى خفض الوظيفة، وخفض الأجر تعديل شروط العقد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، إلا أنه لا يخفى فائدتهما فى تحقيق مصلحة العامل أيضا، فصاحب العمل قد يرى بساطه جزاء الخصم أو الحرمان من العلاوة، أو تأجيل الترقية وجسامه جزاء الفصل، فهنا تظهر فائدتهما كما أن العامل يفضل توقيع أى جزاء منهما، بدلا من جزاء الفصل الذى يؤدى إلى فقده مصدر رزقه[١]

وقد أقرت محكمة النقض الفرنسية حق العامل فى رفض عقوبة خفض الدرجة، أو النقل التأديبى التى تحمل تعديل لعقد العمل طبقا للمادة (1134) من القانون المدنى . وفى تلك الحالة يجب على صاحب العمل التخلى عن معاقبة العامل أو تنفيذ إجراءات الفصل[٢]

---

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٨٠ صـ ٣٥٢.

(٢) Bernard Teyssié, droit du travail , op. cit, p. 392

Antoine Mazeaud, la modification substantielle du contrat de travail résultant d'un Sanction disciplinaire , Dr . soc . 1991 , P. 16-20

٨- **الفصل من الخدمة :**

هذا الجزاء هو أشد الجزاءات التأديبية على الإطلاق، لذلك يجب أن يرتكب العامل خطأ يبرر هذا الجزاء [١] حيث إنه يؤدي إلى انتهاء عقد العمل، وفقد العامل مصدر دخله، لذا فإن الفصل قد يختلط بالإنهاء والفسخ إلا أنه توجد بعض النقاط التي تميز كل منهم:

١- نطاق الفصل والفسخ أوسع من الإنهاء، حيث أن الفصل يرد على عقد العمل سواء كان غير محدد المدة أو محدد المدة، إذا ارتكب العامل خطأ جسيم يبرر هذا الفصل .

أما الإنهاء فإنه يرد على العقد غير محدد المدة

ولا يجوز لصاحب العمل التذرع بسبب لإنهاء عقد العمل محدد المدة[٢]

وبالنسبة للفسخ فإنه يرد على جميع أنواع عقود العمل، سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة؛ لذا فإنه يقترب كثيرا من الفصل

٢- أن الفصل هو رد فعل لارتكاب العامل خطأ جسيم، والفسخ يعتبر جزاء مدنى عند إخلال أحد طرفى عقد العمل بإلتزاماته العقدية[٣]

٣- وأهم أوجه الاختلاف بين الفصل والإنهاء والفسخ، يرجع إلى من يوقعه، فالفصل كجزاء تأديبى أصبح من اختصاص اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها بالمادة (٧١) عمل، وذلك طبقا لنص المادة (٦٨) عمل فدور صاحب العمل أصبح يقتصر على طلب توقيع جزاء الفصل من هذه اللجنة، فإذا اتخذه صاحب العمل دون اللجوء إلى اللجنة كان باطلا.[٤]

أما الإنهاء فإن صاحب العمل يستطيع القيام به بنفسه دون اللجوء إلى أى جهة أخرى .

وكذلك الفسخ بالنسبة لعقد العمل، فإن صاحب العمل يستطيع أن يفسخ العقد إذا أخل العامل بالتزاماته العقدية دون الحاجة إلى اللجوء للقضاء لاستصدار حكم قضائى بالفسخ.

---

(١) J.Pélissier,le licenciement disciplinaire . Dr . soc . 1992 . p. 752

(٢) د/ أحمد حسن البرعى ،الوسيط فى القانون الاجتماعى جـ٢ ، المرجع السابق، صـ ٧٢٤ .

(٣) د/ آمال طه عبد الغنى ، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ،رسالة دكتوراه،كلية الحقوق، جامعة المنصورة ،١٩٩٨/١٩٩٩ ، صـ ٦٤ .

(٤) د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الاجتماعى جـ٢ ، المرجع السابق، صـ ٧٢٦ .

وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن هذا الخلاف يعتبر ظاهريا أكثر منه حقيقا؛ حيث أن الفصل كإصطلاح قانونى لم يظهر فى صياغة النصوص القانونية التى تحكم علاقات العمل إلا حديثا، بعد أن تقلص دور الإرادة فى تنظيم علاقات العمل[١]

هذا وذهب جانب من الفقه إلى رفض تطبيق الفسخ القضائى على عقد العمل غير محدد المدة،[٢] ويرى استبعاد أحكام النظام القانونى للفسخ من إطار علاقات العمل خاصة، وأن الفسخ يتم بالإرادة المنفردة لصاحب العمل دون حاجة إلى حكم قضائى، وإن ذلك يؤدى إلى القضاء على مشكلة التمييز بين الخطأ العقدى، والخطأ التأديبى لوجود النظم البديلة له، الاستقالة بيد العامل والإنهاء وطلب الفصل بيد صاحب العمل[٣]

وقد ثار خلاف فى الفقه حول اعتبار الفصل جزاء تأديبى وانقسم إلى رأيين :

الرأى الأول : يعارض اعتبار الفصل جزاء تأديبى، وذلك لأن صاحب العمل يستند فى ممارسة السلطة التأديبية إلى حقه فى الإدارة، ورابطة التبعية بالنسبة للعامل والجزاء التأديبى، الذى يوقعه هو استعمال لهذه السلطة أثناء قيام العلاقة العقدية، وتوقيع هذا الجزاء يعترض قيام هذه العلاقة واستمرارها . وأن جزاء الفصل هو فسخ لعقد العمل من جانب صاحب العمل لإخلال العامل بالتزاماته الجوهرية . كما أن اعتبار الفصل جزاء تأديبى يحد من السلطة التأديبية لصاحب العمل بتقييد هذا الحق بالأخطاء المنصوص عليها بلائحة تنظيم العمل، والجزاءات،[٤] هذا بالإضافة إلى وجود حالات أجاز فيها القانون توقيع جزاء الفصل لا صله لها بالسلطة التأديبية مثل حالة تدليس العامل لإخفاء شخصيته،[٥] أو عدم جدوى مثل هذه التفرقة لكفاية النظرية التعاقدية كألمانيا[٦]

---

(١) د/ حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية،المرجع السابق،بند ١٢صـ ١٩.

(٢) J. Pélissier, le nouveau droit du licenciement, op. cit. p.28

(٣) د/ حسن عبد الرحمن قدوس ، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ، المرجع السابق ، بند ١٣ صـ ٢٢ هامش ٢ .

(٤) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٧ صـ ١٩٣ – ١٩٧ .

د/ محمود جمال زكي ، الوجيز فى قانون العمل ، بدون ناشر ١٩٦٠ بند ١٥١ صـ ٢٢٦ – ٢٢٨ .

(٥) د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٧ صـ ٣٣٤ .

(٦) G.H. Camerlynck, le règlement des différends touchant, op. cit. p.85 , 86

الرأى الثانى : وهو الرأى الراجح فى الفقه ذهب وبحق إلى أن الفصل جزاء تأديبى[1] وقام بتفنيد حجج الرأى الأول .

فالعبرة فى توافر رابطة التبعية هى حين يقوم صاحب العمل بتوقيع جزاء الفصل، وليس بعد قيامه بتوقيع الجزاء [2] وأن القيام بتوقيع جـزاء الفصل على العامل لارتكاب الخطأ الذي يبرره [3] يضع نهاية لعقد العمل، فلا تعارض بين وصف الفصل وفسخ، أو إنهاء العقد لكون الفصل نفسه إنهاء أو فسخ لعقد العمل، كما أن اعتبار الفصل جزاء تأديبى لا يحد من السلطة التأديبية لصاحب العمل فى فسخ أو إنهاء عقد العمل .

وذلك لكون صاحب العمل يجمع بين وصفين الأول: كصاحب عمل والثانى: كمتعاقد، فاستعماله الوصف الأول بصفته صاحب العمل يوقع جزاء الفصل فى حدود لائحة تنظيم العمل والجزاءات، لا يجب حقه فى استعمال الوصف الثانى كمتعاقد يرغب فى فسخ أو إنهاء العقد خارج نطاق الحالات الواردة بلائحة تنظيم العمل والجزاءات، فله الحق فى الخيار بين الوصفين، حيث أنه قد يفضل فسخ العقد باعتباره طرفا فيه رغم توافر إحدى الحالات التى تجيز توقيع الفصل كجزاء تأديبى.[4]

كما أن الفصل كجزاء تأديبى لا يخلو من الناحية العملية من تحقيق مصلحة صاحب العمل، والعامل فبخصوص صاحب العمل إذا قام العامل بارتكاب خطأ تأديبى يجوز معه توقيع جزاء الفصل، طبقا للائحة تنظيم العمل والجزاءات، يحق معه أيضا لصاحب العمل فصل العامل دون أن يطالبه العامل بتعويض وذلك بإثبات خطأ العامل .

هذا بالإضافة إلى أنه يحقق مصلحة العامل، فإذا قام صاحب العمل بفسخ العقد بدلا من توقيع جزاء الفصل؛ كان ذلك دليل على انتفاء الخطأ من جانب العامل، ويجب على صاحب

---

(١) A.Brun.et H. Galland, droit du travail, sirey, 1958. p.776

(٢) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، صـــ ٥٥ .

(٣) J.Pélissier.le licenciement disciplinaire , Ibid

(٤) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٩ صـــ ٢٨٢ ، ٢٨٣.
د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٥٤ صـــ ٣٦٩.
د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٣٤ صـــ ٢٨٩.
د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٣٣ صـــ ٢٩٨ هامش١.
جمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم ،التشريع الأساسى لعقد العمل، المرجع السابق، صـــ ١٢٦ ، ١٢٧.
د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٣٣٣ صـــ ٣٩٧ .

العمل إثبات مبرر الفصل، وإلا تعرض للحكم عليه بالتعويض، ويترتب على توقيع الفصل كجزاء تأديبى إلقاء عبء الإثبات فى دعوى التعويض على عاتق صاحب العمل، وليس العامل[1]

وقد أرجأنا عرض حالات الخطأ الجسيم، التى تبرر فصل العامل مع اللجنة القضائية الخماسية صاحبة الاختصاص بإصدار جزاء الفصل التأديبى. [2]

الوقف التأديبى :

ألغى قانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الوقف كجزاء تأديبى، حيث أنه لم يرد ضمن الجزاءات الواردة بالمادة (٦٠) على سبيل الحصر، ولكن ورد الوقف عن العمل كإجراء تحفظى بالمادة (٦٦ ، ٦٧) عمل.

وفى فرنسا فإن الوقف عن العمل يعتبر جزاء تأديبى بجانب الوقف التحفظى،[3] والتمييز بينهما فى غاية الأهمية، لأن الوقف عن العمل إذا كان جزاء تأديبى، فإنه سوف يحول بين صاحب العمل وبين توقيع جزاء تأديبى أخر طبقا لقاعدة (non bis in iden) الخطأ لا يتيح أكثر من جزاء [4].

---

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٨١ صـ ٣٥٣ ، ٣٥٤ .

(٢) انظر فيما يلى الفصل الثالث من الباب الثالث .

(٣) Pouvoir disciplinaire de l'employeur, droit social, http://www.avis-droit-social.net,op.cit.p.3

Stéphone Bouche, droit et libertés du salarié, http://juripole.u.op.cit.p.1

(٤) Diane Hennebelle, la place de l'infraction formelle en droit pénal du travail: regard d'un travailliste, Dr. soc . 2001 , p. 943

Danil Marchand , le droit du travail en patique , op . cit. p. 157

Stéphone Bouche, droit et libertés du salarié,op.cit.p.1

وقد عرف القضاء الوقف التحفظى عن العمل بأنه يكون ذو مدة غير محددة؛ بغض النظر عن وصف صاحب العمل له، وبالتالى فإن الوقف المنطوق به لمدة محددة ينطوى على طابع تأديبى[1]

ويجوز لصاحب العمل أن يرجئ تنفيذ الوقف التأديبى؛ إذا كان العامل فى وقف عن العمل بسبب المرض فى اليوم الذى كان يجب أن يبدأ فيه الوقف التأديبى، الذى تم تقريره مسبقا بواسطة صاحب العمل فى حالة الخداع من العامل[2]

وفى قانون العمل الفرنسي فإن الجزاءات التأديبية التي يستطيع صاحب العمل، أو نائبة توقيعها اثر إرتكاب العامل خطأ تأديبي متعدده، ومن شأنها التأثير على حضور العامل أو مهنته أو راتبه فى الشركة، وهي بترتيب خطورتها على العامل[3] :

١ – التحذير

٢– اللوم

٣– الإيقاف عن العمل

٤– النقل أو إنزال الرتبة مع أو بدون فقد للراتب

٥– تجميد الترقية المنطوق به على سبيل التأديب

٦– الفصل مع الاخطار المسبق أو بدون إخطار مسبق

---

(١) Ph.WAQUET,petite chronique de droit disciphinaire, op. cit. p.865,866 R.J.S.2002,n° 176

(٢) Cass. soc. 21 oct, 2003, Dr. soc . 2004 ,p.115 , 116 obs. Jean savatier

(3) M.Cohen, le règlement intérieur , op.cit. p. 170

Danile Marchand , le droit du travail , op. cit . p. 157

B.Bossu et autres , droit du travail , op . cit . p. 210

الفرع الثاني
الجزاءات الممنوعة

١- حظر الجزاءات التمييزيه :

أرسى قانون العمل الفرنسي مبدأ عام بموجبه لا يمكن توقيع جزاءات تمييزيه، ويستفاد ذلك من نص المادة (L.122 – 45) عمل. فلا يمكن معاقبة أى عامل أو فصله بسبب أصله أو جنسه أو أخلاقه أو موقفه الاسرى أو انتمائه إلى عرق أو سلاله أو أرائه السياسية أو أنشتطه النقابية أو التعاونية أو معتقداته الدينية، فيما عدا عدم الكفاءة المتحقق منها بواسطة طبيب العمل، كما لا يمكن معاقبة العامل، أو فصله بسبب المباشرة الطبيعية للحق فى الإضراب المشروع [١].

وإذا اشترك فى الخطأ التأديبى عدد من العمال، أو ارتكبوا أخطاء متشابهة، فمن حق صاحب العمل أن يوقع جزاء مختلف على كل منهم، شريطة أن يكون دافعه إلى ذلك مصلحة المنشاة، وليس التمييز غير المشروع،[٢] وطبقا لنص الفقرة الأخيرة من المادة (L.122 – 45) عمل، فإن كل حكم أو عمل مخالف ضد العامل يكون (لاغى) باطل حتما وبقوة القانون .[٣]

---

(١) Patrick Morvan, le droit pénal des institutions représentatives du personnel,Dr.soc.2000,P. 1005

Chantal Mathieu- Geniaut, l'immunité disciplinaire de la vie personnelle du salarié en question, Dr soc. 2006 , p. 850

Olivier de Tissot, la protection de la vie privée du salarié , Dr. soc. 1995 . p . 228

Danile Marchand , le droit du travail , op. cit . p. 158

(٢) cass. Soc. 15 mai 1991, Dr. soc. 1991. p.624

J.Pélissier et autres, droit du travail, op. cit. p.888

Olivier de Tissot, la protection de la vie privée du salarié Ibid

(٣) cass. Soc. 15 mai 1991, Ibid

paul Fieschi – vivet, droit du travail, op. cit. p.73

وبالتالى فإن المحكمة العمالية تستطيع الغاء أى جزاء؛ يندرج تحت أحد الحالات التى عددتها المادة سالفه الذكر، حيث أن هذا الحل يبدو منطقيا، فالجزاء التأديبى موضوع النزاع لا يبرره خطأ العامل [1] .

ويخضع إذن لعقوبه بدون قيد أو شرط للتعدى على الحقوق الأساسية، وهو يستحق الإشارة اليه لأن القاعدة العامة أن الفصل غير المبرر ليس لا غيا، وإنما يتيح فقط الحق فى التعويض[2].

ويجب على العامل الذى يدعى أنه ضحية عقوبة تمييزيه، أن يقيم الدليل على ذلك ليتوصل إلى الغائها، وهذا الأمر ليس سهلا دائما خاصة وأن دافع التمييز قد يصعب إثباته، وتزداد صعوبة هذا الإثبات إذا كان صاحب العمل يستند إلى خطأ للعامل[3].

لذا فإننا نهيب بالمشرع المصرى أن ينهل حكم هذه المادة من نظيره الفرنسى لما فيها من تحقيق لمصلحة العمال واتفاقها مع مبادئ العدالة.

٢- حظر طلب فصل العاملة أثناء أجازة الوضع :

نصت على هذا الحظر المادة (١/٩٢) من قانون العمل " يحظر على صاحب العمل فصل العاملة، أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة "

وحيث أن نص هذه المادة يتناقض مع المادة (٦٨) من قانون العمل، ففصل العامل لم يعد بيد صاحب العمل، وإنما أصبح بيد اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها فى المادة (٧١) عمل، لذا فإننا نهيب بالمشرع المصرى أن يقوم بإزالة هذا التناقض بتعديل المادة (١/٩٢) عمل لتحقيق التناسق والانسجام بين نصوص القانون، وبناء على ذلك،

---

(١) Corinne Pizzio-Delaporte , libertés fondamentales et droits ,op.cit.p.411

(٢) J.Pélissier et autres , droit du travail, op. cit. p.889

(٣) J.Pélissier et autres, droit du travail , Ibid

فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يتقدم بطلب لفصل العاملة إلى اللجنة القضائية الخماسية أثناء إجازة الوضع، وإذا ثبت ذلك فعلى اللجنة أن ترفض طلبه

وقد نص على ذلك الحظر أيضا قانون العمل الفرنسى فى المادة (L.125 – 25 – 2) إلا أنه قد نص على استثناء من هذا المبدأ .

واعتقد أن سبب هذا الحظر هو منع الجزاءات التمييزية، بسبب الجنس التى تفرق بين الرجل والمرأة؛ لتوفير الحماية للمرأة العاملة حتى لا تضحى بدورها الطبيعى فى الحفاظ على الجنس البشرى مقابل العمل .

٣ ـ حظر الجزاءات المالية :

حرص قانون العمل الفرنسى على صياغة مبدأ عام، تم بموجبه حرمان صاحب العمل من توقيع الغرامة، أو أى عقوبة مالية أخرى على العامل،(١) ولم يحدد المشرع ما هو المقصود بالعقوبة المالية إلا أنه يميز بين هذه العقوبات تبعا للطابع المباشر أو غير المباشر لهذه العقوبات؛ إذا استمر العامل فى تقديم نفس العمل، فإن خفض الراتب الذى تم تقريره كرد فعل لخطأ العامل هو نتيجة مباشرة لهذا الخطأ ويمثل عقوبة نقدية .

لكن عندما يعاقب الخطأ بتدبير يؤثر فى التزام العمل،أو يعدل طبيعة العمل الواجب تنفيذه فإن الفقد النقدى لا ينتج إلا بشكل غير مباشر عن الخطأ،ومن ثم لا توجد عقوبة نقدية،(٢)ولا يعتبر عقوبة مالية عدم دفع علاوة لعدم توافر شروطها فى العامل أو خفض أو تقليل العلاوة المخصصة لتشجيع الانتظام والاستمرار على الحضور،أوالخصم الذى يتم نتيجة

---

(١) Catherene puigeli r, droit du travail , op. cit. p.127

B. Bossu et autres , droit du travail , op . cit . p.228

B.Bossu , la faute lourde du salarié , op.cit . p. 32

(٢) Martine Meunier Boffa, droit du travail et protection social, op.cit. p.115

Le Guide pratique . les droit des salriés,op.cit. p.42

J.Pélissier et autres. droit du travail , op. cit . p.886 , 887

مباشرة لغياب العامل أيا كان سببه [1] وكذلك لا يمثل عقوبة نقدية تنزيل الرتبة الذى يسبب انخفاض فى الراتب، حيث أنها تعتبر عقوبة لها نتائج مالية[2] وكذلك جزاء الوقف عن العمل[3]

وقد قبلت محكمة النقض الفرنسية بالاقتطاع من الراتب فى بعض المواقف، فيستطيع صاحب العمل إذن أن يقتطع من الراتب القيمة المناظرة لوقت الغياب، فعلى سبيل المثال إذا وصل العامل متأخر عن العمل مدة عشر دقائق؛ يكون لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل ما يعادل هذا التأخير[4].

هذا وقد اختفت ممارسة الغرامة فعليا فى البرازيل وكندا وقانونيا فى الأرجنتين والمجر[5]

---

(١) Bernard Teyssié, code du travail. op. cit p. 218 , 219

(٢) Paul Fieschi – vivet, droit du travail , op. cit .p.73

Antioine Mazeaud, droit du travail , op. cit . p.71

Stéphane Bouche, droit et liberts du salarié, op. cit. p.3

(٣) G. Lyon-Caen et autres , Droit du travail , op . cit . p. 855

(٤) Stéphane Bouch . droit et liberts du salarié, Ibid

J.Savatier , le pouvoir disciplinaire de l'employeur , Dr.soc. 1988 , p. 257-258

(٥) G.H. Camerlynck, le Règlement des différends touchant, op. cit. p.85

المطلب الثانى
ضوابط الجزاء التأديبى

يتمتع الجزاء التأديبى ببعض الضوابط شأنه فى ذلك شأن العقوبة الجنائية، التى تمثل ضمان للعامل المخطئ فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، فلا يستطيع توقيع جزاءات غير واردة بلائحة تنظيم العمل والجزاءات، أو توقيع جزاء تأديبى على غير العامل الذى ارتكب الخطأ التأديبى، هذا بالإضافة إلى ضرورة تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ التأديبى ، وعدم رجعية الجزاء التأديبى ،وسوف نفصل ما أجملنا فيما يلى :

الفرع الأول

شرعية الجزاء التأديبى

وتعنى حصر مصادر العقاب فى نصوص القانون، فالشارع هو الذى يحدد العقوبة بنوعها ومقدارها عند ثبوت ارتكاب الجريمة، ويقتصر دور القاضى على تطبيق هذه العقوبة ملتزما بحديها الأقصى والأدنى،[1] وهذا مطابقا لقوله تعالى ﴿ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّى نَبْعَثَ رَسُولاً ﴾[2] والمادة ٦٦ من الدستور " لا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على قانون "

وقد أخذ قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بمبدأ شرعية العقوبةالتأديبية،[3] بعد أن الزم جميع أصحاب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، ويستفاد ذلك من نصوص المادة (٥٨) "على صاحب العمل أن يضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا

---

(١) د/ محمود نجيب حسنى ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، المرجع السابق، بند، ٦٤ صـ ٧٢ .

(٢) سورة الإسراء، آية رقم (١٥) .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٠٧ .

انظر نقد ذلك:

د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند، ٤١٦ صـ ٤١٧ .

د/ همام محمد زهران، قانون العمل ، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـ ٣٩٣ – ٣٩٥ .

بها قواعد تنظيم العمل، والجزاءات التأديبية " والمادة (٢/٥٩) " وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات، والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه فى المادة (٦٠).

إلا أن الشرعية تختلف بعض الشئ فى قانون العمل الجديد، فالمشرع لم يقم بتحديد الجزاء التأديبى لكل خطأ، وإنما قام بتحديد الجزاءات التأديبية التى يجوز لصاحب العمل النص عليها فى لائحة تنظيم العمل والجزاءات، فلا يجوز لصاحب العمل أن يورد باللائحة جزاءات أخرى خلاف الجزاءات الواردة بالمادة (٦٠)، كما لا يجوز أن يتوسع فى هذه الجزاءات عن طريق القياس أو التفسير،[١] ولا يستطيع من باب أولى النص على جزاءات أشد منها، فيقوم صاحب العمل بتحديد الأخطأ والجزاءات التأديبية المقررة لها بلائحة تنظيم العمل والجزاءات، وعند ارتكاب الخطأ يقوم بتوقيع الجزاء المقرر له باللائحة، ولا يجوز له توقيع جزاء أخر خلاف الجزاء المنصوص عليه[٢].

ولكن يستطيع صاحب العمل أن ينزل عن حد الجزاء المنصوص عليه باللائحة – فهو الحد الأقصى – وذلك بتوقيع جزاء أقل منه، فإذا كان الجزاء الخصم من الأجر خمسة أيام، فيجوز له أن يعاقب العامل بخصم يوم واحد ولكنه لا يستطيع أن يتجاوز حد الجزاء الأقصى، لأى سبب رغم أنه هو الذى قام بتحديد هذا الحد بإرادته فى إطار التحديد القانونى.

وفى قانون العمل الفرنسى اختلف الوضع بصدور قانون ١٩٨٢/٨/٤ فأصبح صاحب العمل يلتزم بالنص على الجزاء فى اللائحة الداخلية . فصاحب العمل الملزم بوضعها يجب عليه أن يحدد فيها طبيعة وسلم الجزاءات التأديبية طبقا للمادة (L.122 – 34) من قانون العمل، وإلا فلا معنى لذلك الإلزام إذا كان صاحب العمل يستطيع توقيع عقوبة غير واردة باللائحة،[٣] فيتقيد صاحب العمل بالعقوبات التأديبية الواردة باللائحة الداخلية[٤]

---

(١) د/ محمد عصفور ، تأديب العاملين فى القطاع العام ، المرجع السابق، ١٩٧٢ صـ ٢٤٤ .

٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب،شرح القوانين المنظمة لعقد العمل،المرجع السابق،بند ٥٠٥ صـ ٣٧٠

(٣) J.Pélissier et autres, droit du travail . op. cit. p.887 .

(٤) Paul Fieschi – vivet, droit du travail , op. cit p.72

Frédéric - Jérôme pansier, droit du travail,op.cit.p.167

J.Pélissier et autres, droit du travail, op. cit . p. 881 =

هذا وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن الجزاءات الواردة باللائحة، ليس لها طابع تحديدى، فيستطيع صاحب العمل النطق بجزاء غير وارد باللائحة، وإن محكمة النقض تؤيد رأيهم استنادا إلى أن السلطة التأديبية ملتصقة برئيس المنشأة[1].

ويحقق هذا المبدأ الضمان للعمال فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، بتقييد هذه السلطة، بحيث لا يستطيع صاحب العمل أن يوقع جزاءات أخرى غير تلك الواردة باللائحة، كما أنه يلتزم بالحد الأقصى للجزاء، فلا يستطيع أن يتجاوز هذا الحد،[2] وإلا كانت العقوبة باطلة وإن كان يجوز له النطق بعقوبة أخف من الواردة باللائحة[3].

وفى القانون الإيطالى تنص المادة (٢٠١٦) من القانون المدنى على أن مخالفة العامل لالتزاماته التعاقدية ستكون محل لعقوبة تسمى عقوبة تأديبية، كما تنص المادة (٧) من القانون ٣٠٠ لعام ١٩٧٠ على وجوب النص على العقوبة التى ستوقع على التصرفات الخاطئة.[4]

Jean – Maurice verdier , droit du travail , op. cit . p.76 =

(١) Stéphone Bouche , droits et libertés du salarié , op.cit .p.1

Bernard Teyssié, droit du travail ,op.cit . p. 386

(٢) د/ طلبة وهبه خطاب ، الوسيط فى شرح قانون العمل جـ١ ، المرجع السابق، صـ ٣٤٠ .

(٣) Stéphane Bouche, droits et libertés du salarié, Ibid

(٤) Stéphane Bouche, droit et libertés du salarié, op. cit. p.2

الفرع الثاني

شخصية الجزاء التأديبى

يجب أن يوقع الجزاء التأديبى على العامل مرتكب الخطأ التأديبى وحده دون سواه، ولو كان أحد أفراد أسرته،[1] فالجزاء الموقع على عامل أخر يكون معيب وباطل[2] .

وهذا ما يتفق مع قوله تعالى ﴿ وَلاَ تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى ﴾[3].

وقول الرسول ﷺ عن عمرو بن الأحوص أنه شهد حجة الوداع مع رسول الله ﷺ فقال رسول الله ﷺ : " لا يجنى جان إلا على نفسه ولا يجنى والد على ولده ولا مولود على والده " رواه أحمد بن ماجه والترمذى وصححه.

وأيضاً عن ابن مسعود قال: قال رسول الله ﷺ :"لا يؤخذ الرجل بجريرة أبيه ولا بجريرة أخيه " رواه النسائي[4].

والمادة (٦٦) من الدستور المصرى " العقوبة شخصية " إلا أنه من النادر تحقيق هذه الضمانة من الناحية العملية بالنسبة للعقوبات المالية،حيث إنه يمتد أثرها بصورة غير

---

(١) د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩١ صـ ٣٢٥.
د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٣٤ صـ ٢٧٨.
د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٥٢ صـ ٣٦٧.
د/ همام محمد زهران ، قانون العمل،عقد العمل الفردى،المرجع السابق، صـ ٣٩٠ هامش ١ .

(٢) Nicole Catala. droit du travail l'entreprire, op. cit . p.392
- المحكمة الإدارية العليا ، الطعن ١٣٣٧ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٨٩/٢/٢٥ ، الموسوعة الإدارية الحديثة للفكهانى جـ ٢٩ صـ ٥٥ - ٦٤ .

(٣) سورة الإسراء، من الآية رقم (١٥) .

(٤) محمد بن على بن محمد الشوكانى ، نيل الأوطار من أحاديث سيد الأخيار شرح منتقى الأخبار المجلد الرابع (٧-٨) الطبعة الأولى دار الخير ، بيروت ،١٤١٦هـ، ١٩٩٦ صـ ٩٣ ،٩٤.

مباشرة إلى كل من يعتمد على العامل كأسرته، ولكن ذلك لا يعنى الإخلال بشخصية العقوبة،[1] حيث أن هذه الآثار غير مقصودة بذاتها .

وهذه الضمانة تحقق مصلحة الجميع، فهى فضلا عن حمايتها للعامل الذى لم يرتكب الخطأ فإنها تحقق مصلحة صاحب العمل فتوقيع الجزاء على العامل مرتكب الخطأ التأديبى، سيؤدى إلى إصلاح العامل، [2] وعدم عودته للخطأ مرة أخرى وتحقيق الردع بنوعيه فى المنشأة.

---

(١) د/ محمود نجيب حسنى ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، المرجع السابق، بند ٧٤٥ صـــ ٦٧٥ .

(٢) إبراهيم الغطريفى ، تطور تشريع العمل ، المرجع السابق، صـــ ١٧٠ .

الفرع الثالث

تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ التأديبى

يجب أن يتوازن الجزاء التأديبى مع جسامة الخطأ التأديبى الذى ارتكبه العامل. وذلك بأن يتساوى الأذى الذي ينزل بالمجني عليه مع الأذى الذي يسببه الجزاء للجاني[1]. وذلك بألا يتعسف صاحب العمل فى اختيار الجزاء، فلا يتسم بالقسوة المبالغ فيها، والتى تدفع العامل إلى التردد فى القيام بالتزاماته،أو اللين المفرط الذى يؤدى إلى استهانة العامل بالجزاء. وفى الحالتين عرقلة انتظام العمل فيلزم أن يتناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ التأديبى المسبب له،[2] فلا تنحاز إلى القسوة أو اللين . فهذا التناسب يقوى الإحساس بعدالة الجزاء

هذا وقد حرص قانون العمل الجديد على صياغة هذه الضمانة المقررة للعامل المرتكب للخطأ التأديبى فى المادة (٢/٥٩) " وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات، والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه فى المادة (٦٠) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة "

ولم يترك القانون الحرية لصاحب العمل فى تطبيق هذه الضمانة، بل أخضعه لرقابة إدارية وقضائية لمراقبة هذا التناسب

---

(١) د/ محمد أبو زهرة ، الجريمة والعقوبة فى الفقه الإسلامي ، المرجع السابق، صـــ٤٩ .

(٢) د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٣٢٥ صـــ ٣٩٠ .

د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ عبد العزيز المرسى ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، صـــ ٢٦١.

د/ فاطمة الرزاز ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، صـــ ٢١٨.

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٧ صـــ ٢٦٤ .

د/ زكي بدوى ، تشريع العمل فى مصر ، المرجع السابق، صـــ ٥٦ .

P. Durand et R. Jaussaud, traité de droit du travail op.cit. 358 , p.438.

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الفرنسي نصت المادة(L.122-43) على أن المحكمة العمالية تراقب تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ التأديبى، ولها سلطة إلغاء الجزاء التأديبى غير المتناسب مع الخطأ[1] فيما عدا جزاء الفصل التأديبى.

وفى حالة إلغاء القاضي للجزاء التأديبى بسبب عدم تناسبه مع الخطأ، تبقى الإجراءات التأديبية المتبعة مسبقا، وبالتالى لا يلتزم صاحب العمل بإعادة الإجراءات التأديبية التي اتخذها عند توقيع الجزاء، الذي حكم بإلغائه وذلك فيما عدا إلتزامه بإبلاغ العامل بالجزاء التأديبى الجديد[2].

---

(١) -Bernard Teyssié, code du travail, op.cit. p. 221

(٢) -J.Verdier, droit du travail, op.cit.p.81

الفرع الرابع

عدم رجعية الجزاء التأديبى

من المبادئ المعترف بها فى المجال العقابى بصفة عامة عدم رجعية الجزاء وهى تعنى أنه لايجوز توقيع جزاء تأديبى خلاف الجزاء المقرر وقت إرتكاب الخطأ ، ما لم يوجد نص قانونى صريح بخلاف هذا .

ويستند هذا المبدأ إلى نص المادة (٦٦) من دســـــــتور جمهورية مصر العربية ١٩٧١ " العقوبة شخصية : ولاجريمه ولاعقوبه إلابناء على قانون ولاتوقع عقوبة إلا بحكم قضائى ، ولا عقاب إلا على الأفعال اللاحقة لتاريخ نفاذ القانون " ويترتب على هذا المبدأ نتيجتين :

الأولى : أن توقيع الجزاء التأديبى لايرتب أثره إلا من تاريخ توقيعه ، فلا يمتد أثره إلى تاريخ سابق على تاريخ إصدار القرار التأديبى ، ولايستطيع صاحب العمل أن يرتد بأثر الجزاء التأديبى إلى تاريخ إرتكاب الخطأ .

الثانية : لايجوز لصاحب العمل توقيع جزاء تأديبى لم يكن مقررا وقت إرتكاب الخطأ التأديبى ، فالجزاء الذى يوقعه صاحب العمل يجب أن يكون ساريا فى الوقت الذى إرتكب فيه العامل الخطأ .

الفصل الثالث

تقييد إصدار القرار التأديبى

تمهيد وتقسيم :

إذا أراد صاحب العمل أن يوقع جزاء تأديبي على العامل الذى ثبت إرتكابه للخطأ فعندئذ يجب عليه أن يعبر عن إرادته فى توقيع الجزاء على العامل فى صورة قرار يصدره بذلك.

ونظراً لأهمية هذا القرار لم يتركه المشرع دون قيد أو شرط، بل فرض عليه من القيود ما يجعل هذا القرار ضمانة هامة للعامل، فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل.

وسوف نتناول هذا القرار فى مبحثين:

المبحث الأول: شكل القرار التأديبى.

المبحث الثانى: تسبيب القرار التأديبى.

المبحث الأول

شكل القرار التاديبى وبياناته

تمهيد وتقسيم :

شكل القرار التأديبى هو عبارة عن: الإطار الذى يعبر فيه صاحب السلطة التأديبية عن إرادته، بتوقيع الجزاء التأديبى على العامل، هذا ولم يرد فى قانون العمل المصرى ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نص صريح يلزم صاحب العمل بإفراغ إرادته فى شكل معين.

وبالتالى يثور التساؤل عن إمكانية إصدار القرار التأديبى فى صورة شفوية، أم لا، وما إذا كان صاحب العمل حر فى تضمين القرار ما يشاء من بيانات، أو أنه يلتزم ببيانات بعينها.

وسوف نوضح ذلك فى مطلبين:

المطلب الأول: شكل القرار التأديبى.

المطلب الثانى: بيانات القرار التأديبى.

المطلب الأول
شكل القرار التأديبى

يجب على صاحب العمل أن يعبر عن إرادته فى توقيع الجزاء التأديبى على العامل فى صورة قرار كتابى ــ وهذا القرار يتميز بأنه أحادي الجانب ــ [1] ويستفاد هذا الشكل الكتابى ضمنا من نص الفقرة الثانية للمادة (٦٤) من قانون العمل الجديد، "ويجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر، الذى لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد، أن يكون التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يقضى بتوقيع الجزاء".

فهذه الفقرة بعد أن أجازت لصاحب العمل إجراء تحقيق شفوى بالنسبة للأخطاء التى يعاقب عليها بجزائى الإنذار والخصم من الأجر ليوم واحد، قصرت هذا الاستثناء على التحقيق فقط، ولم يمتد نطاقه ليشمل إصدار القرار التأديبى، شفاهة، بل إنها ألزمت صاحب العمل أن يثبت مضمون التحقيق الشفوى فى القرار التأديبى الذى يصدره بتوقيع الجزاء على العامل، ومن المنطقى أنه لا يمكن إثبات مضمون هذا التحقيق الشفوى فى القرار التأديبى إلا إذا كان صاحب العمل يلتزم بإصدار القرار فى صورة كتابية.

فإذا كان صاحب العمل يستطيع إصدار القرار التأديبى شفاهة، ما كان هناك داعٍ إلى إلزامه، بإثبات مضمون التحقيق الشفوى فى القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى؛ لكون ذلك يعتبر إلزاماً بمستحيل.

وإذا كان صاحب العمل يلتزم بإصدار القرار التأديبى فى صورة كتابية بالنسبة لأخف أنواع الجزاءات التأديبية (الإنذار والخصم من الأجر لمدة يوم واحد) الذى يملك السلطة فى توقيعهما على العامل، بالإضافة إلى صاحب العمل مدير المنشأة. فإنه يكون من باب أولى ملزما بإصدار القرار فى صورة كتابية فى حالة توقيع جزاء تأديبى أشد

---

(١) J.Savatier , droit disciplinaire conventionnel et droit disciplinaire légal , op . cit . p.227

من الجزاءات سالفة الذكر؛ لكونه يلتزم بهذا القيد بالنسبة للجزاءات الأخف،فيكون الإلزام بتحرير القرار التأديبى فى صورة كتابية من باب أولى بالنسبة للجزاءات الأشد جسامة.

كما أن الفقرة الثالثة من المادة (٦٤) من قانون العمل الجديد نصت على: "وفى جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً".

وهذا الإلزام بتسبيب القرار التأديبى قد جاء عاماً، ومن ثم يلتزم به صاحب العمل ووكيله المفوض ومدير المنشأة، فلا يقتصر على صاحب العمل فقط دون غيره، وهذا التسبيب يقتضى أولاً أن يكون القرار محررا كتابة[1]، فالقرار الكتابى مفترض أساسى لابد منه حتى يمكن تسبيب القرار التأديبى، فبدون الكتابة لا يستساغ من ناحية العقل والمنطق أن يتم تسبيب القرار، ويسري الإلزام بالتسبيب على جميع القرارات الصادرة بتوقيع الجزاء أيا كان هذا الجزاء ،حتى ولو كان أخف الجزاءات التأديبية.

كما يستفاد ذلك ضمناً أيضاً من نص المادة (٧٢) من قانون العمل الجديد، التى جرى نصها: "يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسبباً، ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الإبتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة".

فإذا كان المشرع قد ألزم اللجنة القضائية الخماسية بتسبيب القرار الصادر منها، وإعتبر هذا القرار بمثابة حكم قضائى بعد وضع الصيغة التنفيذية، وحيث إنه من المسلمات أن الحكم القضائى يجب أن يكون محررا بطريق الكتابة، فالكتابة ركن من أركان الحكم القضائى[2]، فإذا كان المشرع قد ألزم اللجنة سالفة الذكر بالكتابة، رغم ما

---

(١) د/ عبد الفتاح حسن، التأديب فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، صـ٢٤٨ هامش ١ .

- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، بند، ٥١٢ صـ٦٦٩.

(٢) د/ أحمد أبو الوفا، نظرية الأحكام فى قانون المرافعات، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٨٥، بند ١١ صـ٣٣.

تتمتع به اللجنة من ضمانات لدخول عناصر قضائية فى تشكيلها، فمن باب أولى يلتزم صاحب العمل، أو وكيله المفوض، أو مدير المنشأة بتحرير القرار التأديبى كتابة.

ومما تقدم يستفاد من النصوص سالفة الذكر، أنها تدل دلالة واضحة على أن القرار التأديبى يجب أن يحرر بالكتابة أيا كانت السلطة التى تصدره، وأيا كان الجزاء، فلا يجوز إصدار القرار التأديبى فى صورة شفوية.

هذا ولا يشترط أن تقوم السلطة التأديبية بصياغة القرار الذى تصدره، بتوقيع الجزاء التأديبى بطريقة معينة، أو فى شكل معين، أو بترتيب بعينه، فلا يوجد نموذج محدد يتعين على السلطة التأديبية أن تحاكيه عند إصدار قرارها الكتابى بتوقيع الجزاء التأديبى على العامل.

وفى القانون المقارن:

نص قانون العمل الفرنسى، فى الفقرة الأولى من المادة (L.122-41) على عدم جواز توقيع أية عقوبة تأديبية، إلا إذا تم إخبار العامل كتابة بالمآخذ التى تم الإقرار ضده بها. وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بعد تردد موقف نهائى بجلسة ١٩٨٩/١/١٩، بتطبيق هذا الإجراء المبسط سالف الذكر على التحذيرات،[1] وذلك الإعلان لا يتم إلا بالكتابة، كما يجب اتخاذه بالنسبة لجميع الجزاءات التأديبية[2].

كما نصت الفقرة الثانية من ذات المادة على إلزام صاحب العمل بتسبيب القرار التأديبى وإعلان العامل بالجزاء التأديبى، الذى وقع عليه، فيستفاد من هذا الإلزام أن

---

(١) Paul Fieschi-vivet, Droit du travail, op.cit, P.74

(٢) Jean-Maurice verdier, Droit du travail, op. cit., P.215

يكون القرار التأديبى محرراً كتابة[1]. فالإلزام بالتسبيب، والإعلان لا يكون إلا بالنسبة للقرارات المكتوبة.

وفى قانون العمل العراقى ١٥١ لسنة ١٩٧٠ صدر نظام مكافأة وانضباط العمال رقم ١٩ لسنة ١٩٧٦ الخاص بتحديد التزامات العامل، وقيود توقيع الجزاء التأديبى وإجراءاته، فنصت المادة الثانية عشرة ثالثاً من النظام على أن القرار التأديبى يبلغ به العامل كتابة.

وفى نظام العمل السعودى نص القرار الوزارى ١١٩ بتاريخ ١٣٩٠/٤/١٢هـ، المعدل بالقرار ١٥ بتاريخ ١٣٩٧/١/١٨هـ، فى المادة (١١) على إبلاغ العامل كتابة بالجزاء الموقع عليه[2].

---

(١) Bernard Teyssié, Code du travail, op. cit, P.79.
– Pouvoir disciplinaire de l'employeur, droit social http:// www ,IBid

(٢) د/ السيد عيد نايل، الوسيط فى شرح نظامى العمل والتأمينات الاجتماعية فى المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود ط ١٤١٧هـ، صـ١٢٤.

المطلب الثانى
بيانات القرار التأديبى

رغم أن قانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لم يتضمن نصا يلزم السلطة التأديبية؛ بأن تورد بيانات معينة فى القرار الذى تصدره بتوقيع الجزاء التأديبى باستثناء تسبيب القرار – والذى سنفرد له مبحثا خاصاً لأهميته – إلاّ أنه من المنطقى أن يشمل القرار الصادر بتوقيع الجزاء على العديد من البيانات، حتى ولو لم يرد نص ملزم بها؛ حيث إن هذه البيانات تجعل القرار التأديبى ضمانة هامة لحماية العامل، وليس مجرد إجراء شكلى عقيم لا توجد فائدة منه.

ولما كان القرار التأديبى ذا طبيعة عقابية، فإنه يمكن لنا أن نتوصل إلى بعض البيانات التى يشترط توافرها فيه من الأحكام التأديبية والجنائية التى تتحد مع القرار التأديبى فى الطبيعة العقابية؛ وذلك لكون هذه البيانات تحقق ضمانات هامة للشخص الذى يوقع عليه الجزاء، وهذه البيانات بالإضافة إلى التسبيب تعتبر الحد الأدنى الذى لا يجوز للسلطة التأديبية النزول عنه، وإنما لها أن تورد بيانات أخرى بالقرار التأديبى وأهم هذه البيانات ما يلي:

١ ـ مصدر القرار وتوقيعه:

يجب أن يشتمل القرار التأديبى على اسم الشخص الذى أصدر القرار التأديبى وصفته فى المنشأة؛ وذلك البيان يحقق ضمانه هامة للعامل فعن طريق ذلك يمكن معرفة ما إذا كان الشخص الذى وقع الجزاء على العامل يملك توقيع الجزاء الوارد بالقرار التأديبى أم لا، خاصة بعد أن نصت الفقرة الثانية للمادة (٦٨) من قانون العمل المصرى الجديد على الجزاءات التأديبية، التى يملك توقيعها مدير المنشأة على سبيل الحصر، وهى جزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة ثلاثة أيام "ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام".

وبالتالى لا يستطيع مدير المنشأة أن يوقع جزاء آخر سوى الجزائين سالفى الذكر وإلا كان هذا الجزاء باطلا لتوقيعه من شخص لا يملك توقيعه.

كما نصت الفقرة الأولى من المادة (٦٨) على اختصاص اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٧١) بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة "ويكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار اليها فى المادة (٧١) من هذا القانون".

فهذا البيان يمثل ضمانة هامة للعامل؛ فذكر الشخص الذى أصدر القرار التأديبى يؤدى إلى مراقبة الاختصاص بتوقيع الجزاء التأديبى، لمعرفة ما إذا كان يملك توقيع الجزاء الوارد بالقرار التأديبى أم لا، خاصة بعد أن سلب القانون الجديد صاحب العمل الحق فى توقيع جزاء الفصل التأديبى، وحصر سلطة مدير المنشأة فى توقيع الجزاء على جزائى الإنذار والخصم من الأجر لمدة ثلاثة أيام حماية للعامل.

كما يجب أن يشتمل القرار التأديبى أيضاً على توقيع الشخص الذى أصدره، رغم عدم وجود نص يوجب التوقيع على القرار إلا أن هذا البيان لا يحتاج إلى نص يقرره، فلا يخفى أهمية هذا البيان فعن طريق التوقيع على القرار التأديبى يتم نسبته إلى الشخص الذى أصدره، فالتوقيع هو الذى يدل على إرادة مصدر القرار فى توقيع الجزاء التأديبى على العامل. وعدم التوقيع على القرار التأديبى يؤدى إلى غياب القرار[1]؛ حيث إن القرار يستمد وجوده من توقيع الشخص الذى أصدره، هذا وما يشترط توقيعه هو أصل القرار التأديبى فقط، فلا يلزم توقيع نسخة القرار المرسل للعامل[2]، وأن هذا التوقيع تظهر أهميته فى أنه يسهل مراقبة الاختصاص بتوقيع الجزاء التأديبى الوارد بالقرار.

---

(١) محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، بند ٥٢٥ صـ٦٧٩.

(٢) محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، بند ٥٢٦ صـ٦٨١.

٢ ـ تاريخ إصدار القرار:

يجب أن يحتوى القرار التأديبى على تاريخ إصداره، وهذا البيان لا يوجد نصا صريحا يُلزم السلطة التأديبية بذكره فى القرار الصادر منها بتوقيع الجزاء إلا أن ذكر هذا البيان يستفاد ضمنا من الفقرة الثانية للمادة (٥٩) من قانون العمل المصرى الجديد "ولا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل؛ بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما".

فهذا النص قد قيد السلطة التأديبية بعدم جواز توقيع جزاء تأديبى على العامل، بعد الانتهاء من التحقيق معه فى الخطأ التأديبى بانقضاء ثلاثين يوما.

وبذلك تظهر أهمية بيان تاريخ إصدار القرار التأديبى؛ حيث إنه يحقق ضمانة لا يستهان بها للعامل فى مواجهة احتمال تعسف السلطة التأديبية ضده، فعن طريق بيان تاريخ إصدار القرار التأديبى، يمكن معرفة ما إذا كانت السلطة التأديبية قد سقط حقها فى توقيع الجزاء التأديبى بانقضاء مدة ثلاثين يوما من تاريخ انتهاء التحقيق مع العامل فى الخطأ التأديبى، أو أنها قد استعملت حقها فى توقيع الجزاء التأديبى خلال الميعاد القانوني المقرر لاستعمال هذا الحق.

كما أن تاريخ هذا القرار يمكن من مراقبة شرعية الجزاء التأديبى الوارد بالقرار؛ وذلك عن طريق الرجوع إلى لائحة تنظيم العمل، والجزاءات لمعرفة ما إذا كان الجزاء الوارد بالقرار، هو الجزاء المنصوص عليه باللائحة لمجازاة الخطأ التأديبى فى ذات التاريخ أم لا.

٣ ـ بيان العامل الموقع عليه الجزاء :

على السلطة التأديبية أن تبين بالقرار التأديبى العامل الذى وقعت عليه الجزاء التأديبى، بما يميزه عن غيره من باقى عمال المنشأة الواحدة، خاصة إذا كان يعمل بها عدد كبير من العمال.

٤ ـ منطوق القرار التأديبى :

كما يجب أن يشتمل القرار التأديبى على الجزاء الذى وقعته السلطة التأديبية على العامل، وهو يتشابه مع الأحكام ويعتبر أهم بيانات القرار التأديبى، ويجب أن يبين الجزاء التأديبى بصورة واضحة ومحددة بنوعه ومقداره، وهذا البيان يمثل النتيجة التى خلصت اليها السلطة التأديبية بعد الانتهاء من التحقيق.

المبحث الثانى

تسبيب القرار التأديبى

تمهيد وتقسيم :

إن تسبيب القرار التأديبى يعتبر من أهم الضمانات المقررة، التي حرص المشرع على توافرها للعامل، فى مواجهة فاعلية السلطة التأديبية، فهو بمثابة الرقيب على ممارسة تلك السلطة، حيث إنه يعتبر مقدمة منطقية تمهد للنتيجة التى انتهى اليها القرار بتوقيع الجزاء التأديبى.

ونظرا لما لهذه الضمانة من أهمية، فقد نص عليها قانون العمل المصرى الجديد صراحة، وألزم السلطة التأديبية أيا كانت بتسبيب القرار الصادر منها بتوقيع الجزاء.

وسوف نتناول بيان التسبيب فى مطلبين:

المطلب الأول: تعريف التسبيب وسنده وأهميته.

المطلب الثانى: عناصر التسبيب وضوابطه.

المطلب الأول

تعريف التسبيب وسنده وأهميته

تعريف التسبيب:

يقصد بتسبيب القرار التأديبى "أن يحمل بجانب الجزاء الواقعة، أو الوقائع التى أدت إلى توقيعه"[1]، وبمعنى آخر "تحرير الأسانيد والحجج المبنى هو عليها والمنتجة هى له سواء من حيث الواقع، أو من حيث القانون"[2].

فتلتزم السلطة التأديبية بموجب التسبيب، أن تبين فى القرار التأديبى الحقائق القانونية، وأدلة الإدانة التى أدت بها إلى الاقتناع بوقوع الخطأ، وأركانه، وارتكابه من جانب العامل، وبُالتالى الجزاء التأديبى الذى وقعته على العامل [3].

وبذلك يختلف تسبيب القرار التأديبى عن سبب القرار، الذى يتمثل فى ارتكاب العامل للخطأ التأديبى[4].

سند التسبيب:

نظراً لما يمثله التسبيب من أهمية للأحكام بصفة عامة، فقد نصت عليه المادة (١٧٦) مرافعات "يجب أن تشتمل الأحكام على الأسباب التى بنيت عليها، وإلا كانت

---

(١) محكمة القضاء الإدارى ١٩٥٤/٢/٢٤، ٨٣٦/١٥٨٩/٨، أشار اليه د/ عبد الفتاح حسن، التأديب فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، صـ ٢٤٨.

(٢) نقض ١٩٧٣/١/٢٩، مجموعة أحكام محكمة النقض س٢٤ رقم ٢٧ صـ١١٤.

(٣) د/ عبدالناصر العطار،شرح أحكام قانون العمل ١٢السنة٢٠٠٣ ، المرجع السابق صـ ٢٤٠ . حيث يري سيادته الإكتفاء بذكر الجزاء وسببه ولايشترط أن يكون تسبيب القرار التأديبى كما يجري فى أحكام القضاء .

(٤) محكمة القضاء الإدارى، القضية ٨٤٣ س٢١ جلسة ١٩٦٨/٤/٢٤، مجموعة الثلاث سنوات صـ٣٠٤، أشار اليه د/ رمضان محمد بطيخ، قضاء التأديب، المرجع السابق، صـ٢٨٢.
- المحكمة الإدارية العليا، الطعن ٤٨٥، ٥١٨ لسنة ٢٦ ق، جلسة ١٩٨٥/١١/٢٣، الموسوعة الإدارية الحديثة للفكهانى، جـ٢٩ صـ٥٣٢، ٥٣٣.

باطلة" والمادة (٣١٠) من قانون الإجراءات الجنائية "يجب أن يشتمل الحكم على الأسباب التى بنى عليها وكل حكم بالإدانة " والمادة (٧٩) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة " ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا".

فإذا كان المشرع قد ألزم القضاة بتسبيب الأحكام، فإن هذا الإلزام يمتد إلى القرارات التأديبية بطبيعة الحال، وهذا ما نص عليه قانون العاملين المدنيين بالدولة، فيجب على السلطة التأديبية أن تقوم بتسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى، وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن الإلزام بتسبيب القرار التأديبى لا يحتاج إلى نص يقرره، فيجب أن تلتزم به السلطة التأديبية حتى ولو لم يوجد نص يقرره؛ حيث إنه يستند إلى المبادئ العامة للقانون[1]، وهذا ما استقر عليه القضاء "إذا كان الأصل فى القرار الإدارى عدم تسبيبه إلا إذا نص القانون على وجوب هذا التسبيب، فإن القرار التأديبى على النقيض من ذلك – وهو قرار ذو صبغة قضائية إذ يفصل فى موضوع مما يختص به القضاء أصلاً – يجب أن يكون مسبباً"[2].

وعلى الرغم من ذلك فقد نص قانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، لأول مرة صراحة على إلزام السلطة التأديبية بتسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء فى الفقرة الثالثة من المادة (٦٤) "وفى جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً".

ويستفاد من ذلك النص أن السلطة التأديبية تلتزم بتسبيب القرار الذى تصدره بتوقيع الجزاء التأديبى؛ أيا كانت السلطة التى توقع الجزاء سواء كان صاحب العمل أو وكيله المفوض أو مدير المنشأة، وأيا كان الجزاء الموقع حتى لو كان أخف أنواع

---

(١) د/ رمضان محمد بطيخ، قضاء التأديب، المرجع السابق، صـ ٢٨٠ .
د/ عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) المحكمة الإدارية العليا، ١٩٥٩/٣/٢١، ٤، ٩٨٢، ٨٥ أشار اليه د/ عبد الفتاح حسن، التأديب فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، الموضع السابق.

الجزاءات التأديبية؛ حيث إن الإلزام بالتسبيب قد جاء عاماً بالنسبة لجميع القرارات الصادرة بتوقيع الجزاء وبالتالى لا يجوز قصره على نوع معين من الجزاءات دون مخصص.

وأيضاً فقد ألزمت المادة (١/٧٢) من قانون العمل اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٧١) (اللجنة القضائية الخماسية) بتسبيب القرار الذى تصدره، أيا كان القرار الذى تصدره، ومن ثم يسرى هذا الإلزام على القرار التأديبى الصادر منها أيضاً، ويكون قرار اللجنة مسبباً، ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية "

وفى قانون العمل الفرنسى فإن القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى، يجب أن يكون مسببا طبقاً لنص المادة (L.122-41, R.122-18)، وهذا الإلزام بالتسبيب يشمل جميع القرارات الصادرة بتوقيع الجزاء التأديبى؛ حيث إن الفقرة الثانية من المادة (L.122-41-2) قد استثنت من إجراء المقابلة السابقة مع صاحب العمل حالة كون الجزاء المرتقب التحذير، أو أى جزاء آخر من نفس طبيعته.

أما الالتزام بالتسبيب فقد جاء عاماً لجميع أنواع الجزاءات التأديبية، وأن عدم توضيح الدوافع علاوة على أنه يسمح بافتراض غياب المبررات الحقيقة والجادة، مما يؤدى فى ذاته إلى إلغاء الجزاء بواسطة القاضى بسبب خطورة المخالفة الشكلية المتحقق منها، فهو يفتح طريق منح التعويض للعامل حتى إذا لم يتم معاقبة عدم مراعاة الإجراءات المنصوص عليها فى المادة (L.122-41) من قانون العمل[1].

أهمية التسبيب:

تتضح أهمية تسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى فى أنه يحقق العديد من الفوائد لكل من العمال، وصاحب العمل فى ذات الوقت، فلا تقتصر فائدته على العامل

---

(١) Bernard Teyssié, Droit du travail, op.cit., P.390

فقط؛ حيث إن تسبيب القرار قد يؤدى إلى اقناع العامل بعدالة الجزاء، ورضائه به أما عدم التسبيب أو التسبيب المعيب فيؤدى إلى عدم اقتناع العامل بالجزاء فيطعن على القرار[1]، وبالتالى تتسع شقة الخلاف بين العامل وصاحب العمل، ومن ثم عدم استقرار العامل نفسياً، مما يؤثر بالسلب على إنتاجه كماً وكيفاً، ويمكن إظهار أهمية تسبيب القرار التأديبى فى النقاط الآتية:

الوجه الأول:

إن تسبيب القرار الذى تصدره السلطة التأديبية؛ يعتبر بمثابة المرآة التى تعكس كيفية ممارسة هذه السلطة، فعن طريق التسبيب يسهل معرفة ما إذا كانت السلطة التأديبية قد طبقت القواعد المتعلقة بتأديب العمال تطبيقاً صحيحاً أم لا، فالتسبيب متصل بالقانون الموضوعى، حيث إنه يلتزم ببيان الخطأ التأديبى الذى ارتكبه العامل وعناصره من أصول ثابتة بالأوراق، كما أنه يلتزم بالرد على الدفوع الجوهرية التى يبديها العامل عند التحقيق معه، والتى من شأنها هدم الاتهام.

"أما صلة بحث موضوع تسبيب الأحكام الجنائية بالقواعد الإجرائية الواجبة الاتباع فى آية مرحلة كانت الدعوى فهى واضحة للعيان، خصوصاً إذا لوحظ أن الحكم مطالب بأن يرد فى أسبابه على كل طلب معين، أو دفع ببطلان جوهرى رداً صحيحاً فى القانون الإجرائى، أى مستمداً من نفس الضوابط التى وضعها هذا القانون لصحة الإجراءات أو بطلانها، فعن طريق اتباع هذه الضوابط يمكن إبطال الحكم القاصر فى أسباب الرد على الدفاع الهام، أو الدفع بالبطلان الجوهرى. كما أنه عن طريق مراقبة أسباب الحكم قد يمكن التوصل إلى إبطال الإجراء المطعون فيه، وبالتالى نقض الحكم الذى تمخض عنه أو استند اليه، وهكذا يبدو التساند جلياً بين إجراءات الدعوى فى كافة مراحلها وبين الحكم كإجراء أخير فيها"[2].

---

(١) د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى،المرجع السابق، صـ٨٩.

(٢) د/ رؤوف عبيد ، ضوابط تسبيب الأحكام الجنائية وأوامر التصرف فى التحقيق ط٢ ، دار الفكر العربى ١٩٧٧ صـ٩.

فتسبيب القرار التأديبى يتصل اتصالاً وثيقاً لا يقبل الانفصام عن باقى القيود الأخرى المفروضة على ممارسة السلطة التأديبية؛ بغرض تقوية الضمان المقرر لصالح العامل فى مواجهة فاعلية السلطة التأديبية وتظهر هذه الصلة من الآتى:

١- الصلة بين التسبيب والشرعية:

عن طريق تسبيب السلطة التأديبية للقرار الصادر، بتوقيع الجزاء التأديبى يتم التوصل إلى مدى التزام السلطة التأديبية بقاعدة شرعية الخطأ التأديبى؛ حيث إنها تلتزم عند تسبيب القرار التأديبى، أن تبين به الفعل الذى ارتكبه العامل، سواء كان إيجابياً أو سلبياً وأركان الخطأ، وبهذا تتحقق مراقبة الالتزام بشرعية الخطأ عن طريق معرفة ما إذا كان سلوك العامل الذى اعتبرته السلطة التأديبية خطأ متصلا بالعمل خاصة بعد تصور وقوع الخطأ خارج مكان العمل، وما إذا كان قد ورد ضمن الأخطاء المبينة بلائحة تنظيم العمل، والجزاءات السارية بالمنشأة أم لا، وكذلك بيان مدى التزام السلطة التأديبية بقاعدة شرعية الجزاء التأديبى الذى أوقعته على العامل بمعرفة ما إذا كان الجزاء هو الذى أوردته لائحة تنظيم العمل والجزاءات للخطأ أم لا.

وبذلك يتضح مدى أهمية الالتزام بتسبيب القرار التأديبى، فعن طريق التسبيب يتم مراقبة التزام السلطة التأديبية بقاعدة شرعية الخطأ والجزاء التأديبى، بعد أن نص قانون العمل المصرى على الأخذ بقاعدة الشرعية فى مجال الخطأ والجزاء التأديبى بموجب المادة (٥٩).

٢- الصلة بين التسبيب وممارسة حق الدفاع:

طبقاً لنص المادة (٦٤) من قانون العمل المصرى الجديد، فإنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل إلا بعد أن تقوم السلطة التأديبية بمواجهته بالخطأ التأديبى المنسوب اليه ارتكابه، عن طريق إبلاغه كتابة بالخطأ حتى يكون العامل

على علم يقينى بما وجه اليه. وتسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى يحقق ضمانة هامة، فعن طريقه يضمن العامل أن الجزاء الذى وقع عليه هو عن الخطأ الذى تم إعلانه به، وتم التحقيق معه بشأنه، وليس عن خطأ آخر لا يعلم عنه شيئاً، ولم يواجه به[1] فالتسبيب يمكن من مراقبة السلطة التأديبية فى ذلك.

كما أن السلطة التأديبية لا تلتزم بسماع أقوال العامل فقط، بل يجب عليها أن تقوم بتحقيق أوجه دفاعه، وهذا هو الأهم ويثبت ذلك فى تحقيق كتابى، فعن طريق تسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء، يتم مراقبة ما إذا كانت السلطة التأديبية قد حققت دفاع العامل وفندته أم أنها أغفلت الرد على دفاعه أو قصرت فيه[2] "يتعين أن تتضمن أسباب الحكم الرد على الدفوع الجوهرية التى من شأنها – لو صحت – أن تزيل أو تضعف الأسس المنطقية أو القانونية التى اعتمد الحكم عليها؛ إذ لو بقيت هذه الدفوع بغير رد لكان معنى ذلك هدم بعض أسبابه، وقصور ما تبقى من أسباب عن تدعيمه ... فحكم الإدانة يتعين أن يرد ويدحض الدفوع التى من شأنها لو صحت تبرئة المتهم[3].

فإذا تمسك العامل بمرور أكثر من سبعة أيام على اكتشاف الخطأ التأديبى طبقا لنص المادة (٦٤) ، أو بسقوط حق السلطة التأديبية فى توقيع الجزاء التأديبى ؛ لانقضاء أكثر من ثلاثين يوماً على تاريخ انتهاء التحقيق طبقا لنص المادة (٥٩) تعين على السلطة التأديبية أن ترد على هذا الدفاع ، وتُسقطه حقه بالرد عليه فى

---

(١) د/ عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية ، المرجع السابق، صـ ٤٩٤.

د/ على جمعة محارب، التأديب الإدارى فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، صـ٥١٤.

د/ عبد الباسط على أبو العز ، حق الدفاع وضمانات المحاكمة للمحاكمةالتأديبية ، المرجع السابق، صـ٣٥٩.

(٢) د/ أحمد أبو الوفا، نظرية الأحكام فى قانون المرافعات، الطبعة الخامسة، منشأة المعارف ١٩٨٥ بند ٦٥ صـ١٦٩.

(٣) د/ محمود نجيب حسنى ، شرح قانون الإجراءات الجنائية، المرجع السابق، بند ١٠٨٤ صـ٩٤٩.

أسباب القرار الصادر بتوقيع الجزاء، وإلا كان القرار باطلاً لإخلاله بحق الدفاع، فالتسبيب يمكن العامل من مراقبة السلطة التأديبية لمعرفة ما إذا كانت قد ألمت بدفاعه،وحققته أم لا .

الوجه الثانى:

إن إلزام السلطة التأديبية بتسبيب القرار الذى تصدره بتوقيع الجزاء على العامل يدفعها إلى إمعان النظر، وتمحيص الأوراق، والتفكير قبل إصدار القرار بالجزاء، وبالتالى تقديم الحجج والبراهين التى تمهد إلى النتيجة التى انتهت اليها فى قرارها مما يبتعد بها عن الانفعال والتسرع، نتيجة ارتكاب الخطأ فلا يكون وليد نظرة سطحية فتسبيب القرار التأديبى يحمل السلطة التى تصدره على التريث والتروى[1] وتحرى الدقة[2]، مما يكون معه قرارها أقرب ما يكون إلى الحقيقة "إن تسبيب الأحكام من أعظم الضمانات التى فرضها القانون على القضاة؛ إذ هو مظهر قيامهم بما عليهم من واجب تدقيق البحث، وإمعان النظر لتعرف الحقيقة التى يعلنونها فيما يفصلون فيه من الأقضية، وبه وحده يسلمون من مظنة التحكم والاستبداد؛ لأنه كالعذر فيما يرتأونه ويقدمونه بين يدى الخصوم والجمهور، وبه يرفعون ما قد يرين على الأذهان من الشكوك والريب فيدعون الجميع إلى عدلهم مطمئنين"[3].

---

(١) د/ عبد الباسط أبو العز ، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمةالتأديبية ، المرجع السابق ، صـ ٣٦٠

د/ على جمعة محارب، التأديب الإدارى فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٨٩.

(٣) نقض ١٩٢٩/٢/٢١، مجموعة القواعد القانونية جـ١ رقم ١٧٠ صـ١٧٨.

كما أنه يمكن السلطة التأديبية من ممارسة رقابة ذاتية على القرار الذى تصدره بتوقيع الجزاء عن طريق مراعاتها الانسجام، وعدم التناقض بين أسباب القرار[1].

الوجه الثالث:

إن تسبيب القرار التأديبى يؤدى إلى التأكد من أن السلطة التأديبية قد استخلصت الواقعة استخلاصاً سائغاً من الأوراق، وأن الأدلة التى اعتمدت عليها لها أصول ثابتة بالأوراق، وتؤدى عقلاً إلى ما انتهت اليه السلطة التأديبية[2]، وبالتالى إعمال الرقابة القضائية على قرار السلطة التأديبية[3].

وهذا ما انتهى اليه القضاء "فإنه يجب تسبيب القرار التأديبى بما يكفل الاطمئنان إلى صحة وثبوت الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء، والتى كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها واستظهار الحقائق القانونية، وأدلة الإدانة بما يفيد توافر أركان الجريمة، وقيام القرار على سببه المبرر له، ويتيح للقضاء إعمال رقابته على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام"[4].

---

(١) د/ عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، صـ٤٩٢.

(٢) د/ عمرو فؤاد بركات، السلطةالتأديبية، المرجع السابق، صـ٣٣٢ .

د/ على جمعه محارب، التأديب الإدارى فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ محمد عصفور، تأديب العاملين فى القطاع العام، المرجع السابق، صـ٢٤٧.

(٣) على عمارة، قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المرجع السابق، صـ ٢٩٦.

د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى، جـ٢، المرجع السابق، صـ٦٩١.

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا أشار اليه د/ محمد عصفور، تأديب العاملين فى القطاع العام صـ٢٤٨.

الوجه الرابع:

إن فى تسبيب القرار التأديبى أهمية خاصة؛ حيث إنه يسهل للعامل إثبات مخالفة السلطة التأديبية لقواعد وإجراءات التأديب، فى حالة عدم مراعاة السلطة التأديبية لهذه القواعد بمجرد الاطلاع على أسباب القرار التأديبى.

هذا بالإضافة إلى الفائدة العملية الهامة للتسبيب التى تؤدى إلى الحد من الخلافات بين العامل وصاحب العمل، واللجوء إلى القضاء، وإثقال كاهله بالمزيد من الأعباء[1] فمراعاة صاحب العمل ضوابط التسبيب؛ تؤدى إلى إقناع العامل بما انتهى اليه فى قراره[2].

---

(١) د/ سعد نواف العنزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق ، صـ٣٦٩.
د/ عبد الباسط أبو العز، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية ، المرجع السابق، صـ٣٦١.

(٢) د/ سعد نواف العنزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق ، صـ٣٧٢.

المطلب الثانى

عناصر التسبيب وضوابطه

لما كان القرار التأديبى هو فى الواقع قضاء عقابي؛ لذا يجب أن يتضمن تسبيب القرار التأديبى بيانات بعينها لكى يؤدى التسبيب دوره، فيجب أن يتناول وقائع الدعوى من حيث شخص المتهم، والأفعال المسندة اليه، والأدلة التى استندت اليها المحكمة فى تكوين اقتناعها سلباً أو إيجاباً، ونصوص القانون التى طبقتها وأن يكون الحكم خلاصة منطقية لكل ذلك"[1] وهذا ما نصت عليه المادة (٣١٠) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى[2]، وما انتهت اليه المحكمة الإدارية العليا بوجوب اشتمال القرار الذى تصدره السلطة التأديبية، بتوقيع الجزاء على الواقعة المستوجبة للجزاء، والحقائق القانونية وأدلة الإدانة[3].

وسوف نتناول بيان تلك العناصر كما يلى:

أولا: الخطأ التأديبى:

تلتزم السلطة التأديبية عند تسبيب القرار الصادر؛ بتوقيع الجزاء التأديبى، أن تقوم ببيان الخطأ التأديبى المنسوب إلى العامل ارتكابه، وأركان هذا الخطأ على وجه التحديد، سواء كان إيجابياً أو سلبياً؛ بحيث يستطيع من يطلع على القرار التأديبى أن يتعرف على سببه؛ حيث إنه لا يكفى فى بيان الجريمة التأديبية الاتهامات العامة،أو النعوت المرسلة[4]

---

(١) د/ سليمان محمد الطماوى، قضاء التأديب، المرجع السابق، صـ٦٣٢، ٦٣٣.

(٢) "يجب أن يشتمل الحكم على الأسباب التى بنبى عليها وكل حكم بالإدانة يجب أن يشتمل على بيان الواقعة المستوجبة للعقوبة،والظروف التى وقعت فيها وأن يشير إلى نص القانون الذى حكم بموجبه.

(٣) حكم الإدارية العليا، الطعن ١٦٠٥ س ٧ جلسة ١٩٦٤/١/١٨، غير منشور.

(٤) سليمان محمد الطماوى ، قضاء التأديب ، المرجع السابق ، صـ٨٣.

فعن طريق بيان الخطأ التأديبى يتم مراقبة ما إذا كانت السلطة التأديبية طبقت قاعدة شرعية الخطأ التأديبى أم لا، وتبدو أهمية بيان الخطأ التأديبى؛ فى أسباب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى فى أن الخطأ التأديبى هو السبب المحرك لاستعمال السلطة التأديبية[1]، وبدونه يفقد القرار التأديبى سبب وجوده، فالقرار التأديبى يدور وجودا وعدما مع الخطأ التأديبى؛ حيث إن الخطأ هو الذى يعطي صاحب العمل الحق فى إصدار القرار بتوقيع جزاء على العامل.

هذا بالإضافة إلى وجوب اشتمال القرار أيضاً على مكان ارتكاب الفعل المكون للخطأ التأديبى، خاصة بعد أن نصت المادة (٥٩) عمل "يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً، أن يكون ذا صلة بالعمل، فيجب إذن أن يكون الخطأ متصلا بالعمل، وعن طريق بيان مكان ارتكاب الخطأ بأسباب القرار التأديبى يسهل التوصل إلى اتصاله بالعمل أم لا.

ولا يقل بيان تاريخ ارتكاب الخطأ أهمية؛ عن بيان مكان ارتكاب الخطأ؛ حيث إنه عن طريق هذا التاريخ يمكن معرفة ما إذا كان حق السلطة التأديبية فى التحقيق بشأن الخطأ قد تقادم[2] بمضى ٧ أيام من تاريخ اكتشاف الخطأ من عدمه ؛ حيث يفترض أن تاريخ اكتشاف الخطأ هو تاريخ ارتكابه.

والمقصود ببيان الواقعة أن يثبت القاضى الأفعال التى تتكون منها الجريمة، وما يكون له أثر فى ترتيب نتائج قانونية كتاريخ ارتكاب الواقعة ومكان ارتكابها[3].

---

(١) د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى ، المرجع السابق ، الموضع السابق.

(٢) د/ سعد نواف العنزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق ، صـ٣٧٧.

(٣) نقض ١٩٢٨/١٢/٢٠، القواعد القانونية جـ١ رقم ٦١ ص٨١ أشار اليه د/ رؤوف عبيد ، ضوابط تسبيب الأحكام ، المرجع السابق ، صـ٣٤.

ثانياً: بيان مضمون الأدلة:

تلتزم السلطة التأديبية أن تسرد مضمون كل دليل من الأدلة التى اعتمدت عليها فى قرارها الصادر؛ بتوقيع الجزاء التأديبى على العامل، ولا يفى بهذا الغرض أن تورد الأسباب فى صورة مجملة بل يجب عليها أن تذكر مضمون الدليل، ووجه الاستدلال بهذا الدليل على ثبوت الخطأ فى حق العامل، وأن يؤدى هذا الدليل عقلا إلى ما انتهت اليه السلطة التأديبية، ويجب أن يكون للدليل أصل ثابت فى الأوراق، وأن تقوم بالرد على أوجه دفاع العامل[1] فى صلب القرار التأديبى بما يفندها.

ثالثاً: بيان النصوص المطبقة:

يجب على السلطة التأديبية أن تورد بأسباب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى نص لائحة تنظيم العمل والجزاءات،[2] الذى طبقته على الفعل الذى ارتكبه العامل، ويرجع السبب فى ذلك إلى أنه يتيح مراقبة ما إذا كان الجزاء التأديبى الذى ورد بالقرار التأديبى هو الجزاء الذى نصت عليه لائحة تنظيم العمل والجزاءات، كجزاء على خطأ العامل أم لا.

---

(١) د/ عبد الباسط أبو العز،حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية، المرجع السابق، صـ ٣٨٠.

(٢) د/ محمد عصفور، تأديب العاملين فى القطاع العام، المرجع السابق، الموضع السابق.

ضوابط تسبيب القرار التأديبى:

حتى يؤتى تسبيب القرار التأديبى ثماره بتحقيق ما شرع من أجله، لابد وأن تراعى السلطة التأديبية أن تكون أسباب القرار التأديبى واضحة دون لبس أو غموض، وأن تكون متسقة فيما بينها.

١- وضوح الأسباب وتفصيلها:

يجب على السلطة التأديبية أن تقوم بصياغة الأسباب فى صورة بسيطة وواضحه خالية من التعميم أو التجهيل[1]، بعيداً عن التعقيد حتى يكون فى مكنة العامل، أو أى شخص يطلع على القرار فهم ما ورد به، بحيث يستطيع الوقوف على ما تقصده السلطة التأديبية بتلك الأسباب التى وردت بالقرار التأديبى.

هذا بالإضافة إلى وجوب تفصيل الأسباب؛ حيث إن ذكرها بصورة مجملة لا يحقق الغرض من إلزام السلطة التأديبية بتسبيب القرار التأديبى، فالعبارات المجملة "إن كان لها معنى عند واضعى الحكم، فإن هذا المعنى مستور فى ضمائرهم لا يدركه غيرهم، ولو كان الغرض من تسبيب الأحكام أن يعلم من حكم؟ لماذا حكم؟ لكان إيجاب التسبيب ضربا من العبث، ولكن الغرض من التسبيب، أن يعلم من له حق المراقبة على أحكام القضاء من خصوم وجمهور ومحكمة نقض ما هى مسوغات الحكم؟ وهذا العلم

---

(١) د/ سليمان الطماوى، قضاء التأديب، المرجع السابق، صـ٦٣٣ .
د/ محمد عصفور، تأديب العاملين فى القطاع العام، المرجع السابق، صـ٢٤٧.
د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٨٩.
حكم المحكمة الإدارية العليا،الطعن ٤٨٥ لسنة ٢٦ ق جلسة١٩٨٥/١١/٢٣، الموسوعة الإدارية الحديثة، د/ الفكهانى ونعيم عطيه ، جـ٢٩ ط١٩٩٤/١٩٩٥، المرجع السابق، صـ٥١٨.

لابد لحصوله من بيان مفصل، ولو إلى أقل قدر تطمئن معه النفس والعقل"[1]، فلا تكفى فى هذا المجال الأسباب الغامضة أو المبهمة.

٢- اتساق أسباب القرار:

إذا كانت السلطة التأديبية حرة فى اختيار الأسباب التى تراها مناسبة لتسبيب القرار الذى تصدره بتوقيع الجزاء التأديبى على العامل، والذي يدل على فهمها الواقع واستخلاصها الحقيقة[2]، التى اقتنعت بها وتؤدى إلى النتيجة المنطقية التى انتهت اليها فى القرار التأديبى إلا أنها تلتزم أن تكون هذه الأسباب متناسقة[3]، فيما بينها بحيث يكمل بعضها بعضاً، وتسير جميعها فى ذات الاتجاه، فلا يتعارض بعضها مع البعض الآخر أو يناقضه؛ حيث إن الأسباب التى يناقض بعضها بعضا تهدم بعضها مما يؤدى إلى تساقطها معا، فلا يبقى بعد ذلك ما يمكن أن يحمل عليه القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى، ولا يفهم الأساس الذى استندت اليه السلطة التأديبية. وبالتالى يكون القرار قد جاء خالياً من الأسباب تماماً.

٣- أن يكون التسبيب معاصراً للقرار:

يجب على السلطة التأديبيةأن تضمن القرار الذى تصدره بتوقيع الجزاءالتأديبى،الأسباب التى استندت اليها فى إصداره[4]، ولا يجوز لها أن تصدر قراراً بتوقيع جزاء

---

(١) نقض ١٩٢٩/٢/٢٨،مجموعة القواعد القانونية،جـ١ رقم ١٨٣ صـ٢٣٣.سابق الإشارة اليه.

(٢) د/ عبد الباسط أبو العز ، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية ، المرجع السابق ، صـ٢٢٣.

(٣) د/ على جمعة محارب، التأديب الإدارى فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، صـ٥١٤.
د/ عمرو فؤاد بركات ، السلطة التأديبية ، المرجع السابق ، صـ٣٢٢.

(٤) د/ سعد نواف العنزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق ، صـ٣٨٠.

تأديبى خالٍ من الأسباب، ثم تقوم بإصدار هذه الأسباب فى تاريخ لاحق على صدور القرار، وإلا كان قرارها باطلاً لخلوه من الأسباب التى بنى عليها[1].

وذهب البعض إلى أنه إذا كان الأصل أن يحمل القرار الإدارى أسبابه فى صلبه؛ بحيث لا يجوز الإحالة إلى وثائق أخرى مستقلة عنه. فإن تبنى مصدر القرار لأسباب هيئة استشارية معينة، كالنيابة الإدارية، أو إدارات التحقيق، أو مفوض الدولة، يكفى فى مجال التسبيب "[2].

وأعتقد أنه يجب أن يشمل القرار التأديبى على الأسباب فى صلبه[3]؛ حيث إن الرأى الأول قد يُشجع السلطة التأديبية على هذه الإحالة، دون أن تكلف نفسها عناء الاطلاع على الأسباب التى أحالت اليها، كما أن احتواء القرار التأديبى على الأسباب فى صلبه يسهل عملية الرقابة عليه.

---

(١) د/ عبد الفتاح حسن ، التأديب فى الوظيفة العامة ، المرجع السابق ، صـ٢٤٨ هامش٢ .
- محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، المرجع السابق ، صـ٦٧٤.

(٢) د/ سليمان الطماوى ، قضاء التأديب ، المرجع السابق ، صـ٦٣٤.

(٣) محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، المرجع السابق، صـ٦٧٤، ٦٧٥.
د/ عمرو فؤاد بركات ، السلطة التأديبية ، المرجع السباق صـ٣٣٢.

الفصل الرابع

تقييد تنفيذ الجزاء التأديبى

تمهيد وتقسيم :

لم يترك المشرع صاحب العمل طليقا من كل قيد، فى تنفيذ الجزاء التأديبى الذى وقعه على العامل .

بل فرض عليه العديد من القيود التى تكفل قدر من الضمان، والحماية للعامل فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، ومن هذه القيود ما يسرى على تنفيذ جميع الجزاءات التأديبية، سواء كان الجزاء مالى أو غير مالى .

ومن تلك القيود ما يتعلق بتنفيذ الجزاءات المالية التى قد تتعدد فى الشهر الواحد، بتعدد أخطاء العامل، ففرض عليه حد أقصى لا يستطيع تجاوزه عند تنفيذ تلك الجزاءات، أياً كان عددها وحدد أوجه التصرف فى حصيلة الجزاءات المالية

وهذا ما سوف نتناوله فيما يلى :

المبحث الأول : الإبلاغ بالجزاء وتنفيذه .

المبحث الثانى : القيد الخاص بالجزاءات المالية .

المبحث الأول
الإبلاغ بالجزاء التأديبى وتنفيذه

تمهيد وتقسيم :

يجب على صاحب العمل أن يقوم بإبلاغ العامل بالجزاء الذى وقع عليه، قبل أن يشرع فى تنفيذ ذلك الجزاء، فلا يستطيع تنفيذه قبل اتخاذ هذا الإجراء الذى يمثل ضمانه هامة للعامل؛ لقيامه بتحقيق علم العامل بالجزاء قبل تنفيذه .

وتختلف طريقة تنفيذ الجزاء التأديبى من جزاء إلى أخر، فلا تنفذ جميعها بطريقة واحدة . كما أن صاحب العمل ليس حراً فى تنفيذ الجزاءات المالية كما يشاء .

وسوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول : إبلاغ العامل بالجزاء التأديبى .

المطلب الثانى : تنفيذ الجزاء التأديبى .

المطلب الأول
إبلاغ العامل بالجزاء التأديبى

إبلاغ العامل بالجزاء التأديبى مقدمه ضرورية لتنفيذ الجزاء التأديبى، وهو يمثل أحد القيود التى فرضها المشرع على صاحب العمل عند ممارسة السلطة التأديبية ؛ وذلك حتى لا يفاجأ العامل بتنفيذ الجزاء دون سابقه إنذار ، فهذا الإبلاغ يضمن العلم المسبق للعامل بالجزاء الذى وقع؛ وسوف ينفذ عليه لا حقا حتى يكون على بينه من أمره.(١)

وهذا الإبلاغ بالجزاء لا يحتاج إلى نص قانوني يقرره فهو يستند إلى المبادئ العامة للقانون(٢).

وفى ظل قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩ صدر القرار الوزارى رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ الخاص بتأديب العمال تنفيذا للقانون سالف الذكر، وقد نص القرار على ضرورة إبلاغ العامل كتابة بالجزاء التأديبى الذى وقع عليه، وعلى عدم جواز تنفيذ الجزاء قبل انقضاء ثلاثة أيام كحد أدنى على تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء، ولم يرد فى قانون العمل الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أو القرار الوزارى ٢٤ لسنة ١٩٨٢ (الخاص بتأديب العمال) نص مماثل .

وقد اختلف الفقه حول الأخذ بهذا الحكم وانقسم إلى عدة أراء:

فذهب الرأي الأول : إلى التفرقة بين شقين يتعلق الأول بإبلاغ العامل بالجزاء التأديبى، والثانى يتعلق بعدم جواز تنفيذ الجزاء إلا بعد انقضاء ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء، فيلتزم صاحب العمل بمراعاة الشق الأول دون الشق الثاني، فيستطيع تنفيذ الجزاء فور إبلاغ العامل بالجزاء، دون التقيد بانتظار مدة معينة قبل التنفيذ (٣)

---

١) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق ، صـ ١٨٦ .

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق ، بند ٢٥٤ صـ ٣٣٩ .

(٣) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق ، الموضع السابق .

د/ عبد العزيز المرسى ، شرح أحكام قانون العمل المصرى ، المرجع السابق ، صـ ٣١٧ .

وذهب الرأى الثانى إلى أن صاحب العمل لا يلتزم بمراعاة الحكم الخاص بالإبلاغ بالجزاء، أو الانتظار فترة قبل تنفيذ الجزاء فى حالة عدم وجود نص يقرر تلك الأحكام فى القانون أو القرارات الوزارية [1].

وذهب الرأى الثالث: إلى أن صاحب العمل يلتزم بإبلاغ العامل بالجزاء التأديبى، وانتظار انقضاء ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء التأديبى، فلا يستطيع صاحب العمل تنفيذ الجزاء دون مراعاة ذلك[2].

ويستثنى من المهلة المقررة قبل تنفيذ الجزاء التأديبى جزاء الفصل، فينفذ هذا الجزاء فورا دون انتظار لهذه المهلة،[3] حيث أن هذا الجزاء يرتب أثره بمجرد إبلاغ العامل به،[4] هذا بالإضافة إلى جزاء الإنذار ؛ حيث أن تنفيذ هذا الجزاء لا يحتاج إلى الإبلاغ به أو مهله لتنفيذه.[5]

وقد خلا قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من نص يلزم صاحب العمل صراحة بإبلاغ العامل بالجزاء التأديبى الموقع عليه، إلا أن ذلك يستفاد ضمنا من نص المادة (٦٣) الخاصة بتشديد الجزاء فى حالة العود " يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التى سبق مجازاة العامل عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق "

---

(١) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) د/ حسام الدين الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق ، بند ٣٣٩ صـ ٤٣٦ .

(٣) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل فى مصر ، المرجع السابق ، بند ٣٢٤ صـ ٣٩٠ .

(٤) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق ، بند ١٤٤ صـ ٢٩٤ .

د/ حسام الدين الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق ، الموضع السابق.

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط١ ، المرجع السابق ، بند ٧٠ صـ ٢٩٣ .

(٥) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق ، بند ٥٠٩ صـ ٣٧١ .

حيث أنها قد حددت بداية سريان ميعاد الستة أشهر من تاريخ إعلان العامل بالجزاء، فإذا أراد صاحب العمل استعمال حقه فى تشديد الجزاء، فعليه أن يقوم بإبلاغ العامل بالجزاء الموقع عليه .

ولم يحدد المشرع تاريخ الإبلاغ بالجزاء التأديبى، وبالتالى يجوز لصاحب العمل القيام به دون التقيد بوقت معين، وإن كان من البديهى أن يتم إبلاغ العامل بالجزاء، قبل أن يقوم صاحب العمل بتنفيذ الجزاء، فإذا تم هذا الإبلاغ بعد تنفيذ الجزاء انعدمت الفائدة المرجوة من هذا الإجراء.

هذا وقد ورد النص على إبلاغ العامل بالجزاء التأديبى " من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء " بصورة عامة، ولم يحدد وسيلة هذا الإبلاغ، وبالتالى فيجوز أن يكون شفويا أو كتابيا، إلا أن الإبلاغ الشفوى بالجزاء يثير صعوبات كثيرة فى إثباته؛ حيث أنه يصعب إثباته مما يُزيد هوة الخلاف بين العامل وصاحب العمل بخصوص إثبات القيام بهذا الإجراء، وبالتالى عدم استقرار العامل نفسيا، وتأثير ذلك بالسلب على إنتاجه، مما دعا غالبيه الفقه إلى المناداة بضرورة أن يكون هذا الإبلاغ كتابة[1].

واعتقد أن ذلك الرأى هو الأقرب للصواب، فهو فضلا عن تحقيقه مصلحة العامل يحقق مصلحة صاحب العمل ؛ حيث أن الكتابة تسهل إثبات حصول الإبلاغ بالجزاء مما يحد من أوجه الخلاف بين العامل وصاحب العمل .

ويجب أن يتضمن هذا الإبلاغ بالجزاء التأديبى بيان جلى ومفصل بالجزاء الموقع من حيث نوعه ومقداره، والجزاء الذى سوف يوقع عليه فى حالة تشديد الجزاء، إذا عاد إلى ارتكاب خطأ جديد من نفس نوع الخطأ الذى عوقب من أجله خلال فترة محددة . فلا يكفى أن يتم هذا الإبلاغ بصوره عامة ومجملة .

---

(١) د/ حسام الدين الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق ، الموضع السابق .
د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق ، الموضع السابق.
د/ على العريف ، شرح العمل فى مصر ، المرجع السابق ، بند ٣٢٤ صـ ٣٨٩ .

ويتم إبلاغ العامل بالجزاء التأديبى عن طريق تسليمه باليد للعامل فى مقابل توقيعه الذى يفيد حصول هذا الإبلاغ، وإذا رفض العامل استلام الإبلاغ بهذه الطريقة فعلى صاحب العمل إرسال هذا الإبلاغ بموجب خطاب موصى عليه على عنوان العامل الثابت بملف خدمته[1].

وطبقا لنص المادة (L.122 – 41) من قانون العمل الفرنسى يجب على صاحب العمل أن يقوم بإبلاغ العامل بالجزاء التأديبى الذى وقع عليه، ويكون ذلك عن طريق قيام صاحب العمل بإرسال خطاب موصى عليه بعلم الوصول على عنوان العامل،[2] أو خطاب يسلم باليد للعامل مقابل إخلاء طرف يفيد حدوث هذا الإجراء، والكتابة أمر ضرورى لا غنى عنه يسهل عملية الإثبات، ويجب أن يكون هذا الإبلاغ بالجزاء مسببا،[3] وهذا الإجراء يجب إتباعه أيا كان الجزاء التأديبى الذى وقعه صاحب العمل على العامل؛ حيث أن هذا الإبلاغ يعتبر الحد الأدنى من الضمان المقرر للعامل بالنسبة لجميع الجزاءات التأديبية [4].

ولا شك فى أن إبلاغ العامل بالجزاء التأديبى الذى وقع عليه يمثل ضمانه هامة للعامل؛ حيث أنه يقيد صاحب العمل عند تنفيذ الجزاء التأديبى؛ فلا يستطيع تنفيذ جزاء خلاف الجزاء التأديبى الذى قام بإبلاغ العامل بتوقيعه عليه أو أشد منه، إذا رأى صاحب العمل ضآلة الجزاء التأديبى الذى وقعه على العامل بالنسبة للخطأ الذى إقترفه . خاصة وأن هذا الإبلاغ يصعب على صاحب العمل إن لم يستحيل عليه تغيير الجزاء الوارد به بعد أن تسلم العامل صورة منه، وهذا عكس ملف العامل، أو سجل الجزاءات المالية الذى يحتفظ به صاحب العمل، وبالتالى يسهل التلاعب بمضمون الجزاء الثابت بهما .

---

(١) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط١ ، المرجع السابق، الموضع السابق .

راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق ، بند ٥١٠ صـ ٣٧٢ .

(٢) P. Fieschi – vivet, droit du travail . o.p. cit, p.74 .

Frédéric – Jérôme pansier. droit du travail, op. cit . p 167

(٣) Bernard Teyssié, droit du travail , o.p. cit. p.390

(٤) J.Savatier . le pouvoir disciplinaire de l'employeur , op.cit , p. 251

B.Bossu . et autres , droit du travail , op . cit. p . 232

وسيرا على نهج قوانين العمل السابقة فقد ألزمت المادة (٧٧) من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ صاحب العمل بإثبات الجزاءات التى توقع على كل عامل فى ملف خدمته، "على صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه على الأخص اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التى وقعت عليه "

فتدوين الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل بملف خدمته؛ يشكل ضمانه هامة للعامل؛ حيث أنه يوضح مدى التزام صاحب العمل بمراعاة القواعد الخاصة بتأديب العمال، وما إذا كانت تلك القواعد قد طبقت تطبيقا صحيحا أم لا . فبالرجوع إلى الملف يسهل التوصل إلى معرفة الجزاء الذى وقع وتاريخ إبلاغ العامل بالجزاء . فهذا التدوين بالملف يسهل للعامل إثبات مخالفة صاحب العمل لقواعد التأديب وإجراءاته،وبالتالى إلغاء الجزاء التأديبى المخالف[١].

وتعتبر البيانات المدونة بملف خدمة العامل التى تتعلق بالجزاءات التأديبية التى وقعت على العامل حجة على صاحب العمل ؛ حيث أن هذه البيانات يثبتها صاحب العمل، أو من ينوب عنه فى ذلك، بخلاف العامل الذى لا تعتبر هذه البيانات حجة عليه فيستطيع العامل إثبات عكس هذه البيانات، إذا كانت تتعارض مع مصلحته، حيث أن صاحب العمل هو الذى أثبتها ولا يجوز للشخص أن يصطنع دليل لنفسه[٢] وتتمع هذه البيانات بحجية الإقرار غير القضائي ويستطيع العامل أن يأخذ من هذه البيانات ما يتفق ومصلحته ويطرح ما عدا ذلك،[٣] فلا يلزم العامل بالأخذ بهذه البيانات جميعا، أو عدم الأخذ بها جميعا .

---

(١) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق ، بند ٣٧٤ صـ٣٨٢ .
راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق ، بند ٥١١ صـ ٣٧٢ .

(٢) د/ عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل . المرجع السابق ، بند ١٥٥ صـ ٢٦٦ .
د/ أكثم الخولى ، دروس قانون العمل ، المرجع السابق ، بند ٢٠٩ صـ ٣٥٣ .

(٣) د/إهاب إسماعيل ، وجبر قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق ، بند ١٧٠ صـ ٢٨٤
د/ حسن كيرة ، أصول قانون العمل ط١ ، المرجع السابق ، بند ١٤٤ صـ ٥٢١ .
د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الإجتماعى جـ١ ، المرجع السابق ، صـ ٥٩٣ .

وذلك على خلاف ما هو مقرر بالنسبة للدفاتر التجارية المنتظمة التى لا يجوز تجزئه البيانات الواردة بها[1] فى حين ذهب جانب أخر من الفقه، إلى أنه لا يجوز للعامل أن يجزء البيانات الواردة بالملف[2]

وفى القانون المقارن:

فى نظام العمل السعودى فإنه طبقا للمادة (١١) من القرار الوزارى ١١٩ /١٣٩٠ هـ المعدل يجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاء محدد بنوعه ومقداره، والجزاء المشدد الذى سيوقع فى حالة العود، وفى حالة الامتناع عن استلام البلاغ يرسل على عنوانه بالبريد المسجل[3].

وفى قانون العمل الليبى نصت المادة التاسعة من القرار الوزارى الخاص ببيان العقوبات وشروطها على إبلاغ العامل كتابة بكل عقوبة، وما يتعرض له من عقوبة مشددة بسبب العود، وإذا امتنع عن استلامه يرسل على محل الإقامة بكتاب مسجل، ولا يتم تنفيذ الجزاء إلا بانقضاء ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ الإبلاغ بالجزاء[4].

وفى قانون العمل العراقى نصت المادة (٣/١٢) من نظام مكافأة وانضباط العمال. على إبلاغ العامل بالقرار الذى يصدر بتوقيع الجزاء عليه كتابة .

---

(١) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ١٩٥٦ ،المرجع السابق ، بند ١٧٥ صـ ٤٤٢ – ٤٤٣ .

(٢) د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق ، الموضع السابق .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، الوسيط فى شرح نظام العمل والتأمينات الاجتماعية فى المملكة العربية السعودية، المرجع السابق ، صـ ١٢٤ .

(٤) د/ عبد الغنى عمرو الرويمض ، علاقات العمل الفردية فى القانون الليبى ، المرجع السابق ، صـ ١٩٩

المطلب الثانى
تنفيذ الجزاء التأديبي

تختلف طريقة تنفيذ الجزاء التأديبى تبعا لاختلاف الجزاء، فالجزاءات لا تنفذ جميعها بطريقة واحدة :

أولا : تنفيذ جزاء الإنذار :

يتم تنفيذ هذا الجزاء بقيام صاحب العمل، أو مدير المنشأة بتنبيه العامل إلى الخطأ الذى صدر منه، وتوجيه اللوم له وبيان الجزاء الذى سيوقع عليه فى حالة تكرار الخطأ، فينفذ هذا الجزاء بإبلاغ العامل به .

ثانيا : تنفيذ جزاء الخصم :

يتم تنفيذ جزاء الخصم من الأجر ، عند قيام صاحب العمل بدفع أجر العامل ، عن طريق خصم قيمة الجزاء من الأجر الذى يتسلمه العامل[1] .

وقد أوردت المادة (٦١) من قانون العمل الجديد قيدا هاما على تنفيذ هذا الجزاء التأديبى مسايرة فى ذلك قانون العمل الملغى، وقد جرى نصها " لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد ".

ويستفاد من ذلك أن هذا القيد يواجه حالة تعدد الأخطاء التأديبية التى يرتكبها العامل، فيقوم صاحب العمل بمعاقبة العامل على كل خطأ بجزاء الخصم من الأجر، فإذا لم يتجاوز إجمالى هذه الجزاءات أجر خمسة أيام فى الشهر استطاع صاحب العمل تنفيذ هذه الجزاءات

---

(١) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٧٢ صـ ٣٨١ . راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق ، بند ٣٠٥ صـ ٣٦٨ .

فى شهر واحد أما إذا جاوز إجمالى هذه الجزاءات أجر خمسة أيام، فإن صاحب العمل لا يستطيع تنفيذ هذه الجزاءات مرة واحدة خلال شهر واحد . بل يجب عليه أن يخصم أجر خمسة أيام فقط فى كل شهر كحد أقصى، لا يستطيع أن يتجاوزه لأى سبب من الأسباب، وينفذ باقى الجزاءات فى الشهر التالى، أو الأشهر التالية إذا جاوزت أجر خمسة أيام .

وفى بيان ذلك نضرب المثال التالى : إذا ارتكب العامل خمسة أخطاء تأديبية وقام صاحب العمل بتوقيع جزاء الخصم من الأجر ثلاثة أيام لكل خطأ فيكون إجمالى جزاءات الخصم الموقعة على العامل خمسة عشر يوما، فإن صاحب العمل لا يستطيع تنفيذ هذه الجزاءات فى شهر واحد بل يتم تنفيذها على ثلاثة أشهر على الأقل كحد أدنى لا يمكنه النزول عنه، وإن كان يستطيع تنفيذ هذه الجزاءات خلال فترة أكثر من ذلك كخمسة أشهر مثلا دون التقيد بحد أقصى لمدة تنفيذ هذه الجزاءات .

وهذا القيد قاصرا فقط على تنفيذ جزاء الخصم من الأجر، فلا يتعداه إلى توقيع هذا الجزاء فإذا ارتكب العامل عدة أخطاء تأديبية؛ فيستطيع صاحب العمل توقيع جزاء الخصم من الأجر عن كل الأخطاء، ويكون إجمالى هذه الجزاءات مدة تزيد على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد،[1] فلا يمكن مد نطاق هذا القيد إلى حق صاحب العامل فى توقيع الجزاء الذى لا يوجد حد أقصى عليه، وإلا كان فى ذلك تشجيع للعامل على ارتكاب أكثر من خطأ، ولكنه يلتزم فى ذلك بعدم جواز توقيع جزاء الخصم مدة تزيد على خمسة أيام للخطأ الواحد.

إلا أن صاحب العمل يستطيع تنفيذ جزاء الخصم من الأجر، سواء كان لمدة خمسة أيام أو أقل من ذلك و أى جزاء أخر ليس له أثر مالى فى شهر واحد لعدم وجود نص يحظر الجمع بين هذين الجزاءين عند التنفيذ .

ولكن لا يجوز الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل كجزاء تأديبى، وبين أى جزاء مالى أخر إذا زاد ما يجب خصمه عن أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد، طبقا لنص المادة (٦٢) عمل الجديد " لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة

---

(١) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق ، بند ٣٢٧ صـ ٣٩١ .

الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقا لحكم المادة (٦١) من هذا القانون، وبين أى جزاء مالى أخر إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد "

وقد قصد المشرع من تقييد سلطة صاحب العمل فى تنفيذ الجزاءات المالية بخمسة أيام فى الشهر الواحد كحد أقصى، لا يستطيع تجاوزه أيا كانت هذه الجزاءات التى وقعت على العامل توفير الحماية اللازمة لأجر العامل، لكونه يمثل فى الغالب مصدر دخله الوحيد الذى يعتمد عليه فى معيشته هو وأسرته[١]

هذا وقد ثار خلاف فى الفقه حول الوقت الذى يتم فيه تحديد قيمة الخصم وانقسم إلى رأيين :

الأول : يرى أن قيمة الخصم يتم تحديده بوقت توقيع الجزاء التأديبى، وليس بوقت ارتكاب الخطأ، أو وقت تنفيذ الجزاء؛ حيث أن القرار التأديبى من القرارات المنشئة فيولد أثره من تاريخ صدوره وليس قبل ذلك[٢].

الثانى : يرى أن العبرة هى بوقت ارتكاب الخطأ، وليس بوقت توقيع الجزاء التأديبى؛ حيث أن قرار توقيع الجزاء هو قرار كاشف وليس منشئ فتوقيع الجزاء يمتد إلى وقت ارتكاب الخطأ، مما يؤدى إلى المساواة بين العمال؛ حيث أن تاريخ ارتكاب الخطأ ثابت، أما تاريخ توقيع الجزاء فقد يختلف من خطأ إلى آخر حسب ظروف التحقيق فى كل خطأ، والذى قد يستغرق فترة أطول، خاصة وأن تأخير السلطة التأديبية فى توقيع الجزاء يضر بالعامل[٣].

واعتقد *أن* الرأى الثانى هو الأقرب إلى الصواب لكونه يحقق مصلحه العامل فأجر العامل عند ارتكاب الخطأ يكون أقل منه عادة عن تاريخ توقيع الجزاء، أو تنفيذه مما يؤدى إلى ضآلة مبلغ الخصم هذا بالإضافة إلى أن صاحب العمل، قد يتعمد التراخى فى توقيع الجزاء وتنفيذه إضرارا بالعامل .

---

(١) د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق ، بند ٣٩١ صـ ٥٠٤ .
(٢) محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، المرجع السابق ، بند ٦٠٢ صـ ٧٣٥ .
(٣) هلالى محمود هلالى ، تأديب العاملين ، المرجع السابق ، صـ ٥١ .

كما انقسم الفقه بشأن تحديد الأجر الذى يتم على أساسه احتساب قيمة الخصم إلى رأيين :

الأول : يرى أنه يتم حساب الخصم على أساس الأجر الإجمالى للعامل، أى الأجر شاملا العلاوات أيضا، أيا كانت صورة هذه العلاوات.(١)

الثانى : وهو الراجح يرى أن الخصم من الأجر يحسب على الأجر الأساسى اليومى للعامل،(٢) أى أن الأجر لا يشمل العلاوات .

واعتقد أن الرأى الثانى هو الأصوب نظراً لكونه يتفق مع صريح المادة (٢/٦١) عمل، ولا يجوز الاجتهاد مع صراحة النص كما أنه يحقق مصلحة العامل .

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الفرنسى، لا تثور إشكالية بشأن تنفيذ الغرامة؛ نظرا لأن المادة (L.122 – 42) عمل حظرت توقيع الجزاءات المالية على العمال .

وفى قانون العمل العمانى، نصت المادة (٢/٣١) على عدم جواز الاقتطاع من أجر العامل وفاء للغرامات أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.

وكذلك نظام العمل السعودى، فى المادة (٧/١٢٥) التى حظرت الاقتطاع من أجر العامل أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر.

وأيضا قانون العمل الليبى، فى المادة (٤٨) الذى حدد الحد الأقصى لتنفيذ الغرامة شهريا بخمسة أيام .

---

(١) د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الاجتماعى جـ٢ . المرجع السابق ، صـ ٦٥١.

د/ همام محمد زهران ، قانون العمل، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، صـ ٣٩٥ هامش ٣ .

– على عمارة ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق ، صـ ٢٨٨ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق ، صـ ٢٠٩ .

ثالثا : تنفيذ جزاء تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية :

يتم تنفيذ هذا الجزاء عن طريق تأخير منح العامل قيمة العلاوة السنوية، عند حلول موعد استحقاقه لها لمدة ثلاثة أشهر كحد أقصى، وبانتهاء تلك المدة يُصرف للعامل قيمة هذه العلاوة، ولا يؤثر تأجيل موعد تلك العلاوة على مواعيد استحقاق العلاوة التالية .

رابعا : تنفيذ جزائي الحرمان من جزء من العلاوة السنوية وخفض الأجر :

ينفذ جزاء الحرمان من جزء من العلاوة السنوية؛ بخصم هذا الجزء من قيمة العلاوة عند صرفها للعامل فى موعد استحقاقها .

وينفذ جزاء خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر، عن طريق قيام صاحب العمل بخصم قيمة هذه العلاوة من أجر العامل .

هذا ومما يجدر التنويه إليه أن تنفيذ الجزاءات المالية يقتصر على أجر العامل فقط، دون غيره مما يكون مستحقا للعامل طرف صاحب العمل كحقه فى مقابل الإجازة السنوية، أو على ما أودعه من تأمين نقدى عند بدء العمل،(١) فالجزاء المالى لا يؤتى ثماره إلا إذا كان العامل فى عمله، أما إذا انتهى عقد العمل فيفقد هذا الجزاء أى أثر له، وبالتالى فلا يجوز ملاحقة العامل بتنفيذه إلا إذا تعلق به حق للغير من العمال الذين لهم الانتفاع بحصيلة الجزاءات المالية وهو مالا يتوافر(٢).

---

(١) عصمت الهوارى وفهمى كامل ، المرشد فى قانون العمل جـ١ ، المرجع السابق ، بند ٢١٧ صـ ١٧٦.

(٢) كامل محمد بدوى ، المرجع فى قانون العمل ، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق ، بند ٣٤٥ صـ ٢٤٢.

فلا ينفذ الجزاء المالى إلا على ما يكون مستحقا للعامل من أجر، فإذا لم يكن له أجر فلا يمكن تنفيذه ، ولا سبيل إلى ملاحقته به على أمواله الخاصة لانتفاء الحكمة من تنفيذه، والقول بغير ذلك ينافى طبيعته من أنه ليس بدين على العامل، أو تعويض لصاحب العمل.(١)

خامسا : تنفيذ جزاء تأجيل الترقية :

يكون تنفيذ هذا الجزاء عن طريق الامتناع عن منح العامل الترقية التى يستحقها، وحرمانه منها رغم توافر شروطها مدة لا تزيد عن سنة كحد أقصى، وتحسب بداية تاريخ هذا الجزاء من وقت استحقاق العامل للترقية، أما قبل استحقاق الترقية لا يمكن تنفيذ هذا الجزاء، وبعد انتهاء تنفيذه يستحق الترقية فورا مع جميع ما يترتب على ذلك من مميزات .

سادسا : تنفيذ جزاء الخفض لوظيفة فى الدرجة الأدنى :

ينفذ هذا الجزاء بإنزال العامل إلى درجة وظيفية أدنى مباشرة من الدرجة التى يشغلها فى السلم الوظيفى بالمنشأة، قبل توقيع هذا الجزاء، مع احتفاظ العامل بنفس الأجر، الذى كان يتقاضاه قبل التنزيل .

سابعا : تنفيذ جزاء الفصل :

وينفذ جزاء الفصل بمنع العامل من دخول المنشأة .

---

(١) عصمت الهوارى وفهمى كامل ، المرشد فى قانون العمل جـ١ ، المرجع السابق ، الموضع السابق .

تقادم تنفيذ الجزاء التأديبى:

وحتى لا يبقى تنفيذ الجزاء التأديبى سيفا مسلطاً على رقبة العامل بيد صاحب العمل إلى ما لا نهاية، يجب تقييد حق صاحب العمل فى تنفيذ الجزاء التأديبى بقيد زمني، أسوة بالقيد الزمني الوارد على حقه فى التحقيق مع العامل الوارد بالمادة (٦٤) عمل، والقيد الزمني الوارد على الحق فى توقيع الجزاء التأديبى الوارد بالمادة (٣/٥٩) عمل، فتأخير تنفيذ الجزاء التأديبى يمنع تنفيذه.

هذا وقد قرر أبو حنيفة والصاحبان: بأن تأخير تنفيذ الحد يؤدي إلى سقوطه، واستند فى تبرير ذلك إلى أن القضاء هو الشهادة وتنفيذ لمضمونها، ولكن لا يتولى الشهود التنفيذ بل يتولاه ولي الأمر أو نائبه،وهو نائب عن المجتمع فى تنفيذ العقوبة،والشهود نائبون عن المجتمع أيضاً فى أدائها حسبة،فهنا إنابتان إنابة الحاكم فى التنفيذ وإنابه الشهود فى الأداء،وكلتا الإنابتان عن المجتمع وإحداهما متممة للأخرى،فإنابة ولي الأمر عن المجتمع فى التنفيذ متممة لإنابة الشهود عن المجتمع فى الأداء ، الارتباط بينهما على هذا وثيق لا إنفضام له،وإذا كان بين الشهادة والتنفيذ ذلك الارتباط الوثيق؛ فإن ما يثبت لأحدهما يثبت للأخر، فإذا كان التأخير يمنع سماع الشهادة التي هي دعامة الحكم فالتأخير فى تنفيذه يؤثر فيه كما يؤثر فى الشهادة[1].

ولا يخفى أن تقادم تنفيذ الجزاء التأديبى يؤدي إلى تحقيق الاستقرار النفسي للعامل، حتى لا يبقى مهددا إلى ما لا نهاية بتنفيذ صاحب العمل للجزاء التأديبى، الذي تم توقيعه ويحمي العامل من استغلال صاحب العمل.

وأعتقد أنه يجب النص على تقادم الحق فى تنفيذ الجزاء التأديبى بمضي شهر من تاريخ توقيع الجزاء، وتختلف بداية سريان هذه المدة باختلاف نوع الجزاء التأديبى الذي تم توقيعه ويمكن تقسيم الجزاءات التأديبية إلى طائفتين:

---

(١) د/ محمد أبو زهرة ، الجريمة والعقوبة فى الفقه الإسلامي ، المرجع السابق ، صـ٢٢٩، ٢٣٠ .

الطائفة الأولى : يبدأ سريان مدة تقادم تنفيذ الجزاء التأديبى (شهر) من تاريخ العلن بالجزاء التأديبى إذا كان أحد الجزاءات الآتية :

أ- الإنذار.

ب- الخصم من الأجر.

جـ- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

د - خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.

هـ- الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة؛ دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.

و- الفصل من الخدمة.

الطائفة الثانية : يبدأ سريان مدة تقادم تنفيذ الجزاء من تاريخ استحقاق العلاوة أو الترقية بالنسبة للجزاءات الآتية :

أ- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

ب- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.

المبحث الثانى

القيد الخاص بالجزاءات المالية

تمهيد وتقسيم :

نظرا لما يمثله الجزاء المالى من أهمية خاصة بالنسبة للعامل ولذويه، فقد أولاه المشرع عنايته وفرض العديد من القيود التى تضمن الحماية للعامل ضد تعسف صاحب العمل فى تنفيذ هذا الجزاء .

ولم يقف المشرع عند هذا الحد فقط بل تجاوزه، ولم يترك الحرية لصاحب العمل فى إنفاق حصيلة هذه الجزاءات فيما يريد، بل حدد أوجه الصرف.

وسوف نتناول بيان ذلك فى مطلبين :

المطلب الأول : قيد الجزاء المالى بسجل خاص .

المطب الثانى : تحديد أوجه صرف قيمة الجزاء المالى .

المطلب الأول
قيد الجزاء المالى بسجل خاص

المقصود بالجزاء المالى :

يقصد بالجزاء المالى ذلك الجزاء الذى يؤثر على أجر العامل بإسقاط بعض حقوقه المالية،(١) وبالتالى يؤدي إلى انخفاض دخل العامل، وتتمثل هذه الجزاءات فى الآتى :

١- **الخصم من الأجر .**
٢- **تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .**
٣- **الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها .**
٤- **خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .**

وقد نصت المادة (٧٥) من قانون العمل الجديد " على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التى توقع على العمال فى سجل خاص؛ مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد لها حسابا خاص، ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ".

فيلتزم صاحب العمل بإنشاء سجل خاص يدون فيه الجزاءات المالية التى يوقعها على عمال المنشأة، ويدون فيه بيانات حددها المشرع لكل جزاء ، ولا يستطيع صاحب العمل أن يغفل أحد هذه البيانات، وإن كان له أن يضيف إليها بيانات أخرى يراها ضرورية والبيانات التى الزمه بها النص هى :

١- **أن يذكر اسم العامل الذى وقع عليه الجزاء المالى، ويجب أن يكون ذلك بصورة تميزه عن باقى عمال المنشأة .**

---

(١) د/ عبد العزيز المرسى ، شرح أحكام قانون العمل المصرى ، المرجع السابق ، صـ ٣٧١ .
P. Durand et R. Jaussaud , traité de droit de travail, op. cit . p.441 – 443

٢- قيمة الجزاء المالى وقيمة أجر العامل الذى وقع عليه الجزاء؛ مع إفراد حساب خاص لهما .

٣- بيان الخطأ التأديبى سبب توقيع الجزاء المالى.

وفى حالة تعدد فروع المنشأة يلتزم صاحب العمل بإنشاء سجل خاص بالجزاءات المالية التى توقع على عمال كل فرع من فروع المنشأة،[١] ولا يغنى عن ذلك إنشاء سجل خاص بالفرع الرئيسى للمنشأة فقط، وهذا ما نصت عليه المادة الخامسة من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣ [٢].

" إذا كان للمنشأة فرع أو أكثر أعد فى كل فرع سجل لقيد الجزاءات المالية التى توقع على عماله ".

هذا ويختلف الالتزام بإنشاء سجل خاص لقيد الجزاءات المالية عن التزام صاحب العمل بقيد الجزاءات التى توقع على كل عامل بملف خدمته[٣] الوارد بالمادة (٧٧) من قانون العمل الجديد؛ حيث أن الالتزام الأول (إنشاء سجل لقيد الجزاءات المالية) قاصر فقط على الجزاءات المالية، فى حين أن الالتزام الثانى (قيد الجزاء بملف العامل) أكثر شمولا من الالتزام الأول، إذ أنه يمتد ليشمل جميع الجزاءات التى توقع على العامل سواء كانت جزاءات مالية، أو جزاءات غير مالية، ولا يقتصر على جزاء معين دون الأخر .

ويجب على صاحب العمل القيام بإنشاء سجل خاص للجزاءات المالية،وقيد الجزاءات[٤] بملف خدمة العامل معا، فلا يغنى قيامه بأحدهما عن الأخر فلكل منهما مجاله .

---

(١) د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق ، بند ٥٢٥ صـ ٦٦٠ .

(٢) الوقائع المصرية – العدد ١٦٥ ، فى ٢٤ يوليه ٢٠٠٣.

(٣) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل فى مصر ، المرجع السابق ، بند ٣٢٤ صـ ٣٩٠ هامش٢ .

(٤) نقض ١٨٠٢ لسنة ٣٩ ق ، جلسة ١٩٧٠/١/٤ س ٢١ صـ ٣٢ حسن الفكهانى وعبد المنعم حسنى، الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية، الإصدار الجنائى، الدار العربيه للموسوعات القاهرة ، ط١ ١٩٨١ جـ٧ صـ ٦٥ ، ٦٦ .

والغرض من إلزام صاحب العمل بقيد الجزاءات المالية فى سجل خاص بالجزاءات؛ تسهيل مراقبة تطبيق القواعد الخاصة بتوقيع وتنفيذ الجزاءات المالية،فعن طريق هذا القيد يمكن معرفة ما إذا كان صاحب العمل قد التزم بالقيود الخاصة التى فرضها المشرع على هذه الجزاءات،(١) نظرا لتأثير هذه الجزاءات السلبى على دخل العامل .

وفى القانون المقارن:

فى نطاق قانون العمل الليبى، نصت المادة (٨٠) على وجوب قيد الغرامات التى يتم توقيعها على العامل فى سجل خاص، مع بيان اسم العامل ومقدار أجره، والخطأ سبب توقيع الجزاء، وتاريخ توقيع الجزاء فى سجل خاص يُنشأ لهذا الغرض .

وفى نظام العمل السعودى، نصت المادة (١٢٧) على الإلزام بقيد الغرامات فى سجل خاص؛ مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ، والخطأ سبب العقوبة وتاريخ ذلك .

---

(١) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتامينات الاجتماعية ، المرجع السابق ، بند ٣٥٧ صـ ٣٧٠ .
د/ على العريف ، شرح تشريع العمل فى مصر جـ١ ، المرجع السابق ، بند ٣٢٧ صـ ٣٩٢ .

المطلب الثانى

تحديد أوجه صرف الجزاءات المالية

لما كانت الجزاءات المالية عقوبات تأديبية، فلا يحق لصاحب العمل أن يستولى على قيمة هذه الجزاءات لنفسه؛ حيث أنها لا تعتبر تعويض يستولى عليه صاحب العمل من العامل، كجزاء للخطأ التأديبى الذى ارتكبه وقد نصت المادة (١٠) من الاتفاقية العربية ١٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور على حرمان صاحب العمل من الاستفادة من قيمة الجزاءات، بتحديد أوجه صرفها على مصلحة العمال " على أن تحدد صرف هذه الغرامات لمصلحة العمال "[١]

وقد أحالت المادة (٧٥) من قانون العمل الجديد بخصوص أوجه التصرف فى قيمة الجزاءات المالية إلى قرار يصدره الوزير المختص، وهو وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وقد أصدر الوزير المختص القرار رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد أوجه التصرف فى حصيلة أموال الجزاءات المالية التى توقع على العمال .

فنص القرار على تشكيل لجنة فى كل منشأ يعمل بها عشـــرة عمال فأكثر للتصرف فـــى قيمة الجزاءات المالية ، تكون من صاحب العمل ، أومن ينيبه واثنين من عمال المنشـــأة يختارهم أعضاء اللجنة النقابيـــة ، أو العمال إذا لم توجد لجنة نقابيـــة وتصـــدر هذه اللجنة قـــراراتها بموافقـــة صاحب العمل ، وأحد العمال على الأقل ، ولكن يجب حضور جميع أعضاء اللجنـــة . ولا يـــجـــوز صرف قيمـــة الجزاءات الماليـــة فى تنفيذ التـــزام صاحب العمل بتقديم الخدمات الاجتماعيـــة ، والثقافيـــة فى منشـــأته التـــى يـــعمل بـــهـــا خمســـون عاملاً فأكثر طبقا لنص المادة (٢٢٢) مـــن قانون

---

(١) منشورات منظمة العمل العربية ، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، ٢٠٠٦ صـــ ٢٠٣ .

العمل الجديد بصفة مكافأة أو شراء حاجات المعيشة من مأكل وملبس، أو استثمارها فى أية عمل قد يحتمل الكسب أو الخسارة ؛ وذلك حفاظا عليها من الضياع، ومع ذلك يجوز المساهمة بها فى الجمعيات التعاونية الاستهلاكية التى يستفيد منها العمال .

وتصرف قيمة هذه الجزاءات فى الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية التى تعود بالنفع على جميع عمال المنشأة[1]، ويجوز التبرع بجزء من قيمة هذه الجزاءات بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال، واعتماد وزير القوى العاملة، والهجرة، ولكن يجب أن يكون هذا التبرع للأغراض القومية .

وعلى كل منشأة تخضع لقانون العمل أن تقوم بتوريد ثلث قيمة الجزاءات المالية كل ستة أشهر، على أن يقسم بين المؤسسة الثقافية العمالية التى تختص بنسبة ٧٠% وبين المؤسسة الاجتماعية العمالية التى تختص بالباقى ٣٠% .

وتقتصر الاستفادة من قيمة الجزاءات المالية على عمال الفرع الذين تم توقيع الجزاءات عليهم، دون غيرهم من باقى أفرع المنشأة، إذا كانت تشمل فرع رئيسى وعده أفرع[2]، إلا أنه يجوز أن تشمل الاستفادة جميع أفرع المنشأة بما فيهم الفرع الذى وقع على عماله الجزاءات المالية، بشرط موافقة لجنة تضم مندوبى جميع أفرع المنشأة .

وينتفع بهذا المبالغ جميع العمال الموجودين بالمنشأة، سواء كان العامل الذى وقع عليه الجزاء، أو الذى لم يوقع عليه الجزاء بغض النظر عن تاريخ التحاقه بالعمل، فيستفيد منها جميع العمال المتواجدين بالمنشأة وقت إنفاق قيمة هذه الجزاءات .

وفى حالة تصفية المنشأة يتم توزيع قيمة الجزاءات المالية التى لم يتم إنفاقها بين العمال الموجودين بالمنشأة وقت التصفية بالتساوى بينهم، سواء كانوا متواجدين وقت توقيع الجزاء أم لا، فالعبرة فى التوزيع بوقت تصفية المنشأة وليس وقت توقيع الجزاءات المالية .

---

(١) P. Durand et R. Jaussaud, traité de droit de travail, Ibid.

(٢) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق ، بند ٣٥٨ صـ ٣٧١ .

ولا شك أن حرمان صاحب العمل من الاستفادة من قيمة الجزاءات المالية الموقعة على العمال، وقصر هذه الاستفادة على العمال وحدهم، يمثل ضمانه هامة للعمال تؤدى إلى الحد من إفراط صاحب العمل فى توقيع هذه الجزاءات على العامل ؛ لعدم استفادته من قيمتها[1]، وذلك بعد أن كانت استفادة صاحب العمل من قيمة هذه الجزاءات تؤدى به إلى المغالاة فى استخدام الجزاءات المالية التى كان يتوصل عن طريقها إلى خفض أجر العامل[2]

---

(١) د/ إهاب إسماعيل ، أثر تشابه تطبيقات سياسية الحماية العمالية ، المرجع السابق ، صـ ٧٧.
- راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند١٧٨ صـ١٢٥ .

(٢) P. Durand et R. Jaussaud , traité de droit de travail , Ibid .

الباب الثالث

ضمانات فاعلية قيود السلطة التأديبية

تمهيد وتقسيم:

بعد أن أوضحنا فى الباب الأول والثانى من هذه الرسالة القيود والضمانات التأديبية المقررة لحماية العمال فى مواجهة السلطة التأديبية، فإن التزام السلطة التأديبية بهذه القيود والضمانات ليس متروكاً لإرادة صاحب العمل؛ إن شاء التزم بها وإن لم يشأ انتهكها؛ لذا فقد أنشئ جهاز لتفتيش العمل يراقب الالتزام بتطبيق قانون العمل بما فيه قيود السلطة التأديبية والكشف عن مخالفته.

فإذا لم يلتزم صاحب العمل بتلك القيود، فما هو تأثير مخالفة تلك القيود علي الجزاء التأديبى الموقع علي العامل، وما مدى هذا التأثير.

وهذا ما سوف نتناول بيانه فى ثلاثة فصول كما يلى:

الفصل الأول: تفتيش العمل (الرقابة الإدارية)

الفصل الثانى: الجزاء الجنائي.

الفصل الثالث: الجزاء المدنى.

الفصل الأول

تفتيش العمل (الرقابة الإدارية) [1]

تمهيد وتقسيم:

نظراً لأهمية قيود وضمانات تأديب العمال التى لا يمكنها تحقيق الغرض المنشود منها، بتوفير الحماية للعمال فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، دون أن يكون وراءها جهاز متخصص يسهر علي مراقبة التزام صاحب العمل بها.

هذا الجهاز الذى يقوم بضبط مخالفة هذه القيود وتحرير المحاضر اللازمة ضد المسئول عن هذه المخالفات، حتى تتحقق الفاعلية لهذه الرقابة، وبالتالى ضمان الالتزام باحترام هذه القيود عند تأديب العمال.

وسوف نتناول تفتيش العمل فى مبحثين:

المبحث الأول: أهمية تفتيش العمل وسلطات مفتش العمل.

المبحث الثانى: واجبات مفتش العمل وفاعلية التفتيش.

---

(١) راجع فيما سبق الرقابة الإدارية علي لائحة تنظيم العمل والجزاءات ، الفصل الثالث من الباب الأول.

المبحث الأول

أهمية تفتيش العمل وسلطات مفتش العمل

تمهيد وتقسيم:

ليس الغرض من تفتيش العمل، فرض المزيد من الالتزامات علي عـاتق أصـحاب العمل، فتفتيش العمل توجد له فائدة قصوى لا تقتصر علي صاحب العمل أو العامل فقـط ، بل تمتد هذه الفائدة إلى المجتمع بأسره، إلا أن هذه الأهمية تتضاعف فى العالم الثالث ومنهـا مصر نظرا لانتشار البطالة.

وقد وضع المشرع العديد من الأدوات (الصلاحيات) بيد مفتش العمل حتى يسـتطيع النهوض بما يجب عليه القيام به[1].

وسوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: أهمية تفتيش العمل.

المطلب الثانى: سلطات مفتش العمل.

---

(١) أحمد حسن البرعى، الوجيز فى القانون الاجتماعى، دار النهضة العربية ١٩٩١/١٩٩٢، صـ٥٥٦.

المطلب الأول

أهمية تفتيش العمل

ترجع أهمية تفتيش العمل فيما يتعلق بقيود وضمانات تأديب العمال إلى أسباب عدة نتناول فيما يلى أهمها:

١- أن العامل قد يفضل عدم الإبلاغ عن مخالفة صاحب العمل، لقواعد وإجراءات التأديب التى تمثل الضمان المقرر للعامل فى مواجهة فاعلية السلطة التأديبية عند خضوعه للتأديب، نظراً لعلاقة التبعية التى تربط بين العامل وصاحب العمل[1]، فيضطر العامل إلى الصمت وتحمل مخالفة هذه القيود؛ خوفاً من تعرضه لمضايقات صاحب العمل التى قد تؤدى به فى النهاية إلى فقده لعمله، الذى يمثل مصدر رزقه الأساسى وربما الوحيد له ولأسرته، بعد تفشى ظاهرة البطالة فى المجتمع، وصعوبة الحصول على فرصة عمل أخرى ، فيستسلم لصاحب العمل[2].

٢- عدم صلاحية السلطات العامة لممارسة رقابة تطبيق النصوص الخاصة بقيود وإجراءات تأديب العمال، حيث إن ضبط الجرائم المتعلقة بمخالفة تطبيق هذه القيود يحتاج إلى خبرات معينة، وتخصص فى مجال قانون العمل، حتى يستطيع التوصل إلى ضبط هذه الجرائم، وهو ما لا يتوافر فى مأمورى الضبط القضائى العام، بالإضافة إلى عدم توافر الوقت الكافى لديهم، والتفرغ لضبط هذه الجرائم[3].

---

(١) Bruno Silhol, l'inspection du Travail et le choix de l'action pénale, Dr.soc. 2000 p.959

(٢) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥ ص١٥، بند ٤٤٠ صـ٣٣٤ .

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية ١٩٩٥، بند ٢٧٠ صـ٨٤٥ .

- B. silhol, l'inspection du Travail et le choix de l'action pénale, IBid
Bernard Teyssié, Droit du Travail, op. cit, No157

(٣) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق. =

٣- أن تنفيذ صاحب العمل للقيود التى فرضها عليه القانون عند ممارسة السلطة التأديبية علي العمال تمثل أعباء ثقيلة علي صاحب العمل ينوء بها، حيث إنها تحد من حريته فى منشأته وتقيدها[1]، وهذا ما يفسر رفض صاحب العمل إعادة العامل المفصول بشكل غير قانونى الذى يجره لزيادة النفقات[2]، مما يدعوه إلى محاولة التنصل من هذه القيود، التى تمثل حصن الأمان للعامل بشتى الطرق غير الممكن منها قبل الممكن.

٤- هذا بالإضافة إلى انعدام الثقافة القانونية لدى غالبية العمال، وعدم علمهم بالقيود التى فرضها القانون لحمايتهم[3]، عند التأديب فى مواجهة استعمال صاحب العمل السلطة التأديبية، وبالتالى عدم مطالبتهم باحترام هذه القيود، مما يؤدى إلى تمادى صاحب العمل فى خرق تلك الحماية استناداً إلى جهل العمال.

٥- أزمة النقابات العماليه[4] وعجزها عن أداء الدور المفروض عليها القيام به[5]، فى حماية الحقوق المشروعة للعمال الذين تمثلهم، وهذا ما نصت عليه المادة (١٤) من قانون النقابات العماليه ٣٥ لسنة ١٩٧٦: "تباشر النقابة العامة النشاط النقابى علي مستوى المهن أو الصناعات التى تضعها وفى حدود الخطط والبرامج التى يقرها الاتحاد العام لنقابات العمال وتتولى النقابة العامة علي الأخص ما يلى:

أ- الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم ".

= د/ ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، الموضع السابق.

(١) د/ محمود جمال زكى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٧ صـ٨٥.

د/ محمد نصر الدين منصور، المفيد فى شرح قانون العمل الجديد، مطبعة الإيمان ٢٠٠١، صـ٢٦٠.

(٢) Bernard Teyssié, Droit du Travail, op.cit, IBid.

(٣) د/ علي عوض حسن، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية ، ٢٠٠٣ ، بند ٧٤٦ صـ٩٠٧.

(٤) B. silhol, l'inspection du travail et le choix de l'action pénale, IBid.

(٥) د/ علي عوض حسن، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، الموضع السابق.

والمادة الرابعة من قرار وزير القوى العاملة رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٦[1] بشأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية: "تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم، وتحسين ظروف وشروط العمل ".

ومن أهم حقوق العمال حقوقهم عند ممارسة صاحب العمل السلطة التأديبية عليهم، فالوجود القوى للتنظيمات النقابية يؤدى إلى ارتفاع معدل الالتزام بتطبيق قيود وضمانات تأديب العمال[2].

أمام هذه الأسباب التى تعوق تطبيق قيود وضمانات تأديب العمال، كان لابد من إيجاد وسيلة تكفل الالتزام بهذه القيود، وتمثل الحل فى السهر علي مراقبة تطبيق هذه القيود، ولن يتم ذلك إلا بجهاز متخصص يتولى تلك المراقبة[3]؛ حيث إن القانون لا يوجد إلا بتطبيقه[4]، فبدون رقابة تطبيق قيود التأديب تكون مجرد نصوص جامدة مهملة وعديمة الفائدة[5]، وهذه الرقابة ذات طبيعة وقائية تؤدى إلى منع خرق هذه القيود[6].

---

(١) الوقائع المصرية، العدد ١٣٩(تتابع) فى ١٩٧٦/٦/١٥.

(٢) Bernard Teyssié, Droit du Travail, op. cit, No.158.

(٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٤٨ .

د/ إبراهيم قويدر، تقرير تطوير وتحديث إدارة العمل، مؤتمر العمل العربى الدورة ٣٢ بالجزائر ١٢: ٢٠٠٥/٢/١٩ صـ٣٥.

د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٠٧ صـ١١٨.

إيهاب عبد الظاهر، أحكام تفتيش العمل فى القانون المصرى، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة ،٢٠٠٤ صـ٥٣ .

(٤) B. Silhol, l'inspection du travail et le choix de l'action pénale, op. cit. p.963

(٥) د/ محمود جمال زكى، قانون العمل، المرجع السابق،الموضع السابق.

د/ ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ٢٧٠صـ٨٤٤.

(٦) د/ إبراهيم قويدر، تقرير تطوير وتحديث إدارة العمل، المرجع السابق، صـ٦٢.

فتقرير الصفة الآمرة لا يكفى وحده لاحترام قواعد قانون العمل بصفة عامة، دون إنشاء جهاز تفتيش يتولى رقابة تطبيق هذه القواعد[1]، بصفة دائمة، فتتوقف استفادة العمال من الحماية التى قصدها المشرع بفرض قيود التأديب علي فاعلية تفتيش العمل[2]، فإذا كان جادا وحقيقيا تمتع العمال بهذه الحماية والعكس صحيح، إذا كان صوريا كانت هذه الحماية حبراً علي ورق لا أكثر[3].

ولما يتمتع به تفتيش العمل من أثر إيجابى، فى تطبيق قانون العمل عموماً علي المستوى الدولى أعدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ بشأن تفتيش العمل فى الصناعة والتجارة والتى إنضمت اليها جمهورية مصر العربية عام ١٩٥٦، وأيضاً أعدت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨بشأن تفتيش العمل وانضمت اليها جمهورية مصر العربية عام ٢٠٠١.

نطاق التفتيش:

لا يقتصر خضوع صاحب العمل لرقابة جهاز تفتيش العمل بالنسبة لالتزامه بتطبيق قيود وضمانات التأديب علي المنشأة الصادر لها ترخيص من جهة الاختصاص؛ حيث إن حق مفتش العمل يمتد إلى جميع المنشآت الواقعة فى نطاق اختصاصه المكانى[4]، حتى لو كانت هذه المنشأة تدار بغير ترخيص من الجهات المختصة، فلا يوجد ثمة ارتباط أو علاقة بين خضوع المنشأة للتفتيش علي قيود التأديب، وبين استخراج ترخيص أو عدمه، وذلك حتى لا يكون عدم التزام صاحب العمل بحكم القانون – استخراج الترخيص – مبرراً لعدم

---

(١) د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند٢٣ صـ٤٠.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلى)، المرجع السابق، صـ٦٩.

(٣) Bernard Teyssié, Droit du Travail, op. cit, No.157.

(٤) د/ ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ٢٧١، صـ٨٤٧.

خضوع المنشأة لتفتيش العمل[1]، ولكن لا يجوز تفتيش المنشأة التى لا تخضع لقانون العمل[2]؛ حيث إن التفتيش يدور وجوداً وعدماً مع الخضوع لقانون العمل، وبالتالى فإن الفئات المستثناة من الخضوع لقانون العمل لا تخضع لتفتيش العمل[3].

وفى القانون المقارن :

أخذت غالبية الدول بنظام تفتيش العمل فقد نص عليه قانون العمل الفرنسي فى المادة (L.611-1-1) ، وكذلك قانون العمل البرازيلي رقم ٥٤٥٢ بتاريخ ١٩٤٣/٥/١ فى المواد (٦٢٦ ، ٣/٦٣٠) ، وقانون العمل الإكوادورى الصادر بتاريخ ١٩٧٨/٦/٣٠ فى المادة (٥/٥٢٩) [4].

فائدة تفتيش العمل:

تظهر فائدة تفتيش العمل فى مجال تطبيق قيود وضمانات التأديب المقررة لحماية العمال فى مواجهة السلطة التأديبية، فى أنه يحقق العديد من الفوائد فى الحياة العملية تتمثل أهم هذه الفوائد فى الآتى:

---

(١) د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، وضمانات حمايتها، مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة ١٩٩٨، بند ٨٧ صـ١٦٧.

(٢) د/محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١١١، صـ١٢٠، هامش٦

د/علي العريف، شرح تشريع العمل فى مصر، المرجع السابق، بند ٣٥ صـ٦٦.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلى) العدد ١٣، ١٩٩٦ صـ٢٧ وما بعدها.

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية، المرجع السابق، صـ٢٠ هامش١.

أولا: إن تفتيش العمل هو الذى يؤدى إلى ضبط مخالفة قيود وضمانات تأديب العمال – سواء كان تحرك مفتش العمل بناء علي شكوى أو بلاغ أو من تلقاء نفسه – وتحرير المحاضر ضد المسئول عنها، وتوقيع العقوبة الجنائية فيضطر صاحب العمل إلى الإلتزام بتطبيق قانون العمل[1]، بما فيها قيود السلطة التأديبية تحت تأثير الخوف من العقوبة الجنائية والجزاء المدنى الذى قد يبطل الجزاء التأديبى، ويلزمه بتعويض العامل إذا كان هناك مبرر.

ثانيا: تردد مفتش العمل علي المنشأة يؤدى إلى اختلاطه بالعمال وصاحب العمل والتعرف منهم علي صعوبات تطبيق قيود التأديب، فعن طريق تطبيق النصوص علي الواقع تظهر مواطن القوة والضعف فى القانون وأوجه القصور التى يتعين تداركها[2]، وتزويد السلطة التشريعية بهذه السلبيات، لوضع الحلول المناسبة لجميع أوجه القصور[3] وهذا ما نصت عليه صراحة المادة (٨) من القرار الوزارى رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٦، لدولة البحرين بشأن تنظيم أعمال التفتيش والمادة (١٦٧/ج) من قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ "إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التى تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها، واقتراح ما يلزم لذلك"[4].

---

(١) Martine Meunier Baffa, Droit du travail et protection sociale, op.cit.p.117

(٢) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١١٢، صـ١٢١.

د/ علي العريف، شرح تشريع العمل فى مصر، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) د/ إبراهيم قويدر، تقرير تطوير وتحديث إدارة العمل، المرجع السابق، صـ٣٤.

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات،تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية، المرجع السابق، صـ٧٦ .

– ايهاب عبد الظاهر، أحكام تفتيش العمل فى القانون المصرى، المرجع السابق، صـ٥٦.

ثالثا: إن تفتيش العمل يؤدى إلى احساس العمال بالاطمئنان والاستقرار النفسى، الذى ينعكس علي أدائهم للعمل، وبالتالى انتشار السلام الاجتماعى فى المجتمع خاصة بعد تزايد عدد العمال الخاضعين لقانون العمل[1]، بضمان حد أدنى لحقوقهم[2]، وذلك عن طريق مراقبة الالتزام بتطبيق القانون " إن أهمية قوانين العمل تبدو بالنسبة للأمن الاجتماعى Lapaix Sociale إذ لا جدال فى أن قانون العمل [عموماً وقيود التأديب المقررة لحماية العمال] إنما يهدف إلى إزالة الصراع الطبقى بين طبقات العمال وأرباب الأعمال، وإشاعة التعاون، والتوفيق بينهما؛ ولذلك فإن تنظيم روابط العمل؛ إنما يعد عنصراً من عناصر الأمن فى الدولة "[3].

رابعا: تزويد صاحب العمل والعامل بالمعلومات والإرشادات الفنية اللازمة للوصول إلى أفضل الوسائل لتطبيق القانون[4]،وإيجاد الحلول لمشاكل التطبيق[5]، ليس هذا فقط بل والعمل علي الحد والوقاية من نزاعات الطرفين[6]،فوظيفة التفتيش الأساسية السعى إلى إزالة المخالفات[7]،وقد نصت المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧،علي الالتزام بالإرشاد، وكذلك اتفاقية التفتيش العربية رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨،

---

(١) د/ عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف ١٩٩٩ صـ٢٠.

(٢) د/إهاب حسن إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٢٢ صـ٣٨.

(٣) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٢، صـ٢٥.

(٤) د/ إبراهيم قويدر، تقرير تطوير وتحديث إدارة العمل، المرجع السابق، صـ٧٣ .
ايهاب عبد الظاهر، أحكام تفتيش العمل فى القانون المصرى،المرجع السابق، الموضع السابق.

(٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية، العدد التاسع، المرجع السابق، صـ١٠.

(٦) د/ إبراهيم قويدر، تقرير تطوير وتحديث إدارة العمل،المرجع السابق، صـ٥٩ -٦٢ .
مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية، المرجع السابق، صـ٧٢.

(٧) مكتب العمل العربيى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل ومنظور مستقبلى العدد الثالث عشر، المرجع السابق، صـ٥٠.

فى مادتها الثالثة والعشرين: "يزود مفتش العمل أصحاب العمل والعمال بالمعلومات، والإرشادات التى تساعدهم فى تطبيق التشريعات النافذة". حيث أن القيام بإرشاد الطرفين يؤدى إلى تطبيق قانون العمل التطبيق الأمثل[1].

وقد نصت التوصية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل فى مادتها (٢/١٣) علي أن من وظائف مفتش العمل "تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات ، والإرشادات التى تساعدهم فى تنفيذ التشريعات الواجبة التطبيق"[2].

ومما تجدر الإشارة اليه أن قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، قد جاء خالياً من إلزام متفش العمل بتقديم المعلومات، والإرشادات إلى أصحاب العمل والعمال، رغم انضمام مصر للاتفاقية الدولية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧، والاتفاقية العربية لتفتيش العمل رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ عام ٢٠٠١.

---

(١) د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وحمايتها، المرجع السابق، بند ٨٠ صـ١٥٧.

(٢) منشورات منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ٢٠٠٦، صـ٣٤١.

المطلب الثانى

سلطات مفتش العمل [1]

لكى يتمكن مفتش العمل من أداء الدور المنوط به أداؤه، فى مراقبة تطبيق قانون العمل بصفة عامة، وقيود وضمانات التأديب بصفة خاصة، نصت تشريعات الدول العربية، والأجنبية علي منحه العديد من المزايا والسلطات التى تعينه علي أداء واجباته بفاعلية، لارتباط استفادة العمال بالحماية القانونية علي أداء تفتيش العمل، فيوجد تناسب طردى بينهما، فكلما ارتفع مستوى أداء تفتيش العمل ارتفع معدل احترام قيود التأديب وتطبيقها وكلما انخفض مستوى تفتيش العمل انخفض احترام قيود التأديب، وبعبارة أخرى كلما ارتفعت فاعلية تفتيش العمل انخفضت حالات عدم الالتزام بقيود التأديب، ويمكن إجمال أهم هذه السلطات الممنوحة لمفتش العمل فى الآتى:

منح مفتش العمل صفة مأمور الضبط القضائى.

دخول أماكن العمل وتفتيشها.

فحص الدفاتر والأوراق وطلب المستندات والبيانات.

إلزام أصحاب العمل، أو من ينوبون عنهم بتسهيل مهمة المفتش والاستجابة لطلبات الاستدعاء.

إلزام السلطات المختصة بمساعدة مفتش العمل.

وسوف نتناول ما أجملناه فيما يلى:

---

(١) Jean-Paul Antona et Philippe Colin et François Lenglart , la prévention du risque pénal en droit des affaires, Dalloz, 1997 , p . 62-68

أولاً: منح مفتش العمل صفة مأمور الضبط القضائى[1].

نظراً لأهمية منح مفتش العمل صفة مأمور الضبط القضائى نصت المادة (١٦) من الاتفاقية العربية رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل علي ذلك "يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية) "[2].

وكذا نص قانون العمل المصرى الجديد فى مادته (٢٣٢) علي منح مفتش العمل هذه الصفة "يكون للعاملين القائمين علي تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمور الضبط القضائى بالنسبة للجرائم التى تقع فى اختصاصهم، وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم "

وأعتقد طبقاً لنص الفقرة الأخيرة للمادة (٢٣) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى[3] أنه لا يوجد داعى إلى إصدار قرار من وزير العدل بالاتفاق مع وزير القوى العاملة بمنح مفتش العمل صفة مأمورى الضبط القضائى؛ حيث إن هذه المادة اعتبرت النصوص الواردة فى القوانين والمراسيم والقرارات الأخرى؛ بمنح بعض الموظفين اختصاص مأمور الضبط القضائى بمثابة قرارات صادرة من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص[4].

---

(١) Vincent Vielille, inspecter le travail ou veiller a l'application du droit du travail : une mission impossible ? Dr. soc. 2006 , p. 667

(٢) منشورات منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ط٥ المرجع السابق، صـ٢٤٨.

(٣) " وتعتبر النصوص الواردة فى القوانين والمراسيم والقرارات الأخرى بشأن تخويل بعض الموظفين اختصاص مأمورى الضبط القضائى بمثابة قرارات صادرة من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص".

(٤) د/ علي عوض حسن ، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ، المرجع السابق ، بند ٧٤٩ صـ ٩١٠ .

د/ رمسيس بهنام، الإجراءات الجنائية تأصيلا وتحليلا ، منشأة المعارف ط١٩٨٤، بند ١٤٨ صـ٤٣٦، ٤٣٧.

ومنح مفتش العمل صفة مأمور الضبط القضائى، تخوله القيام بإجراءات الاستدلال بخصوص الجرائم التى تقع بالمخالفة لقواعد وإجراءات التأديب، الواردة بقانون العمل والقرارات المنفذة له.

ويعتبر من مأمورى الضبط القضائى ذوى الاختصاص النوعى المحدود (الخاص) الذى ينحصر اختصاصهم فى دائرة عملهم المكانى بنوع معين من الجرائم التى حددها المشرع فى قانون العمل علي سبيل الحصر، والتى تتعلق بمخالفة قانون العمل، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، فلا يتعدى نطاق صلاحية مفتش العمل هذا المجال، ويستفاد ذلك من نص الفقرة قبل الأخيرة من المادة (٢٣) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى التى جرى نصها: " يجوز بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص تخويل بعض الموظفين صفة مأمورى الضبط القضائى، بالنسبة إلى الجرائم التى تقع فى دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم ".

وبالتالى فلا يجوز لمفتش العمل اتخاذ أية إجراءات فى جريمة، لا يختص بها مكانياً لخروجها عن نطاق اختصاصه، أو نوعياً لعدم تعلقها بمراقبة تطبيق قانون العمل والقرارات المنفذة له؛ حيث إن الإجراء الذى يباشره مفتش العمل، لا يكون صحيحاً إلا إذا كان فى حدود اختصاصه النوعى والمكانى[1].

ويتبع مفتش العمل باعتباره أحد مأمورى الضبط القضائى النائب العام، ويخضع لإشرافه فيما يتعلق بأداء وظيفته، ويستفاد ذلك من نص المادة (٢٢) من قانون الإجراءات

---

(١) د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند ٨٧ صـ١٦٩.

د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون الإجراءات الجنائية،المرجع السابق، بند ٥٤٣ صـ٥١٨.

الجنائية المصرى[1] والغرض من رقابة النيابة العامة لمأمور الضبط القضائى (مفتش العمل)، هو إلزامه بتطبيق القانون تطبيقاً صحيحاً، ومنعه من الاعتداء علي الحريات[2].

وقد منح قانون العمل العمانى الجديد الموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل صفة الضبطية القضائية فى تنفيذ أحكام قانون العمل، واللوائح والقرارات المنفذة له، ويستفاد ذلك من المادة (٨) " يكون للموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل.. .. صفة الضبطية القضائية فى تنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له ".

وسار علي ذات النهج قانون العمل القطرى رقم ١٢ لسنة ١٩٧٤ بموجب المادة الثانية، وكذلك دولة الإمارات بموجب المادة الخامسة من القرار الوزارى ١/٤٤ لسنة ١٩٨٠ بشأن اللائحة التنفيذية لتنظيم أعمال التفتيش وقانون العمل الليبى بالمادة (١١٠) [3].

ثانياً: دخول أماكن العمل وتفتيشها:

نصت المادة (٢٦) من اتفاقية تفتيش العمل العربية ١٩ لسنة ١٩٩٨، علي أنه:
" لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة فى كل الأوقات نهاراً أو ليلاً، دون إخطار سابق "[4].

هذا وقد منح قانون العمل المصرى الجديد هذه السلطة بموجب المادة (٢٣٣)

---

(١) " يكون مأمورى الضبط القضائى تابعين للنائب العام وخاضعين لإشرافه فيما يتعلق بأعمال وظيفتهم، وللنائب العام أن يطلب إلى الجهة المختصة النظر فى أمر كل من تقع منه مخالفة لواجباته، أو تقصير فى عمله، وله أن يطلب رفع الدعوى التأديبيةعليه، وهذا كنه لا يمنع من رفع الدعوى الجنائية".

(٢) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون الإجراءات الجنائية،المرجع السابق، بند ٥٤٤،صـ٥٢١.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية، المرجع السابق، صـ٣٥ هامش٢.

(٤) منشورات،منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ط٥، المرجع السابق، صـ٢٥٠.

" وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له "

حتى يستطيع مفتش العمل معرفة ما إذا كان صاحب العمل يلتزم بتطبيق قيود وضمانات تأديب العمال أم لا، خوله المشرع سلطة دخول أماكن العمل، وتشمل هذه الأماكن بالطبع كل مكان يقوم فيه العمال بأداء عملهم سواء كان بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة غير مستقرة[1]، ويدخل ضمن المقصود بمكان العمل مقر إدارة المنشأة أيضاً؛ حيث إنه المكان الذى يتم الاحتفاظ فيه بالسجلات وملفات العمل، ويقتصر حق الدخول علي أماكن العمل، فلا يمتد إلى منزل صاحب العمل أو مكتبه[2]، ولو كان ملاصقاً لمكان العمل، لذا يجب علي مفتش العمل التأكد قبل دخول المكان من أنه أحد أماكن العمل؛ وذلك حتى لا يقع تحت طائلة القانون، فإذا خالف ذلك فإنه يعرض نفسه للمسئولية الجنائية لدخوله مسكن صاحب العمل فى غير الأحوال المرخص بها[3]، بالإضافة إلى المسئولية المدنية الناشئة عن فعله، وتعويضه صاحب العمل عن الأضرار التى لحقته.

---

(١) د/ علي العريف، شرح تشريع العمل،المرجع السابق، بند ٣٥، صـ٦٦.
J. Antona et autres ,la prévention du risque pénal , op.cit . p . 62-63

(٢) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٤١ صـ٣٣٥، هامش٢.
د/ علي عوض حسن، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، بند ٧٥١، صـ٩١٢.

(٣) تنص المادة (٤٥) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى: "لا يجوز لرجال السلطة الدخول فى أى محل مسكون إلا فى الأحوال المبينة فى القانون أو فى حالة طلب المساعدة من الداخل، أو حالة الحريق، أو الغرق أو ما شابه ذلك".

وفى القانون المقارن:

فى قانون العمل الفرنسى نصت المادة (L. 611-8-1)علي حق مفتش العمل فى دخول الأماكن[1] التى يسرى عليها قانون العمل، إلا أنه اشترط لدخول الأماكن المسكونة ضرورة حصول مفتش العمل علي إذن مسبق من صاحب المسكن، أو ممن يسكنه ويستفاد هذا من نص المادة (L. 611-8-3).

وكذلك نصت المادة (٢/٨) من قانون العمل الأرجنتينى رقم ١٨٦٩٢ علي حق المفتش فى دخول أماكن العمل، وأيضاً المادة (٥/٥٢٩) من قانون العمل لدولة الإكوادور بتاريخ ١٩٧٨/٦/٣٠، وأيضاً المادة (٣/٦٣٠) من المرسوم بقانون رقم ٥٤٥٢ لدولة البرازيل الصادر بتاريخ ١٩٤٣/٥/١[2]

هذا وقد خولت التشريعات العربية هذا الحق لمفتش العمل فطبقاً لقانون العمل العمانى، نصت المادة (٨) علي ذلك " يكون للموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالتنسيق صفة الضبطية القضائية.. . ويكون للموظفين المشار اليهم الدخول إلى أماكن العمل ".

وكذلك نظام العمل السعودى فى المادة (٢٧) التى جرى نصها: "يحق لمفتش العمل:

دخول أية مؤسسة خاضعة لأحكام نظام العمل " وأيضاً قانون علاقات العمل الفردية للسودان لسنة ١٩٨١، فى المادة (٥٣/أ) ، وقانون العمل القطرى ١٩٧٤/١٢،

---

(١) -Denis Gâtumel, le droit du Travail en Françe, op.cit.p.405

-Martine Meunier Boffa,droit du travail protection sociale, op.cit.p.119

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية، العدد ٩، المرجع السابق، صـ١٨، هامش٤.

فى المادة (٢) وقانون العمل الليبى فى المادة (١١٢) وقانون العمل الكويتى فى المادة (٩٥)[1].

ولا يلتزم مفتش العمل بإخطار صاحب العمل بميعاد زيارته للأماكن لإجراء التفتيش، وإلا كان هذا التفتيش لا فائدة منه؛ حيث إن علم صاحب العمل أو من ينوب عنه بميعاد التفتيش مقدماً يمكنه من إخفاء المخالفات، وتوفيق أوضاع المنشأة[2]، وبالتالى يكون التفتيش مجرد إجراء صورى فقط، وذلك عكس التفتيش الفجائى الذى يتم دون إخطار سابق فيؤدى إلى تمكين المفتش من ضبط جميع المخالفات[3].

لذا ذهبت غالبية تشريعات العمل إلى عدم اشتراط الإخطار المسبق، سواء كان صراحة مثل المادة (٢٧) من نظام العمل السعودى: "دخول أية مؤسسة دون إخطار سابق بشرط أن يكون ذلك فى مواعيد العمل ".

وكذلك الفقرة الثانية للمادة السابعة من قرار وزير الشئون الاجتماعية فى الجمهورية العربية اليمنية رقم ١٧ لسنة ١٩٧٤: "الدخول إلى الأماكن الخاضعة للتفتيش.. . بغير سابق إخطار"[4].

إلا أن المادة (٢٩) عادت وعلقت حق دخول مكان العمل علي إخطار صاحب العمل، مع إعطاء مفتش العمل تقدير ما إذا كان هذا الإخطار يتعارض مع التفتيش أو لا " علي من يقوم بالتفتيش أن يخطر بحضوره صاحب العمل، أو ممثله وذلك ما لم ير أن المهمة التى يقوم من أجلها بالتفتيش تقتضى غير ذلك ".

---

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، صـ١٨ هامش (١).

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، صـ٢٦.

(٣) د/علي العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، صـ ٢٧.

وسار علي ذات النهج قانون العمل الإماراتى فى المادة (١٧٢)والبحريني فى المادة (٩) من القرار ٢٨ لسنة ١٩٧٦[1].

ومن التشريعات الأجنبية نص المادة (١/١١٥) من قانون العمل الكاميرونى رقم ١٤/٧٤ بتاريخ ٧٤/١١/٢٧: "الدخول بحرية لأغراض التفتيش بدون سابق إخطار"[2].

وقانون العمل الأرجنتينى رقم ١٨٦٩٢ فى المادة(٢/٨)وقانون العمل الماليزى رقم ٢٦٥ لسنة ١٩٨١، فى المادة (٦٥)[3].

أو ضمنا مثل قانون علاقات العمل الفردية السودانى لسنة ١٩٨١ فى المادة (١/٥٣) وقانون العمل الليبى فى المادة (١١٢)، وقانون العمل البرازيلى فى المادة ٣/٦٣٠، وقانون العمل الإكوادورى فى المادة (٥/٥٢٩)[4].

وذهب جانب آخر من تشريعات العمل إلى حق مفتش العمل فى دخول مكان العمل بعد إخطار صاحب العمل، ويستفاد ذلك من المادة (١/٧٤)، من قانون العمل القطرى رقم ١٩٧٤/١٢[5].

---

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، صـ ٣٣ هامش (١).

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، صـ ٢٧.

(٣)مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، صـ ٢٦، هامش (٢).

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، صـ ٢٨، ٢٩.

(٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، صـ ٢٧.

كما لا يتقيد مفتش العمل بضرورة وجود صاحب العمل أثناء زيارة أماكن العمل؛ وإجراء التفتيش بل يستطيع ممارسة عمله فى غيبة صاحب العمل[1]؛ حيث إن اشتراط حضوره أثناء التفتيش سيؤدى إلى عرقلة المفتش عن عمله، بتعمد صاحب العمل التهرب عند حضور مفتش العمل مما يعرقل التفتيش[2]، ولا يقتصر دور مفتش العمل علي مراقبة تطبيق قيود التأديب الواردة بقانون العمل فقط، بل يمتد إلى مراقبة تطبيق القرارات المنفذة له، وأهم هذه القرارات التى تتعلق بالتأديب قرار وزير القوى العاملة رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد أوجه التصرف فى حصيلة أموال الجزاءات المالية التى توقع علي العمال.

هذا وقد نصت بعض التشريعات علي مرافقة صاحب العمل، أو من يمثله لمفتش العمل أثناء التفتيش ومنها قانون العمل الجزائرى، بالمادة (٣/٥ب) من الأمر رقم ٣٣/٧٥، وقانون العمل الصومالى رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٢، فى المادة (٨/١١٠)[3].

وبالنسبة لوقت دخول المنشأة، وإجراء التفتيش، فإنه يتم فى وقت العمل الذى يباشر فيه العمال عملهم فى المنشأة "ولهم حق الدخول [مفتشى العمل] أثناء ساعات العمل ليلاً أو نهاراً إلى جميع أماكن العمل"[4]، ولا يستطيع الدخول فى غير أوقات العمل إلا إذا وجد قرائن خارجية تدل علي ممارسة العمل داخل المنشأة[5].

---

(١) د/ محمد نصر الدين، المفيد فى شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ٢٦٢.
د/ محمود جمال زكى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٧ صـ٨٦ .

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٣٢.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٣٤ هامش (١).

(٤) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ط١، المرجع السابق، بند ١٧ صـ٧٣ هامش(٢).

(٥) د/ علي العريف ، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٥ صـ٦٧.

هذا ويمكن تقسيم تشريعات العمل فى تحديدها لوقت التفتيش إلى أربع مجموعات:

المجموعة الأولى:

تمنح مفتش العمل حق دخول المنشأة فى أى وقت دون قيد أو شرط.

مثال ذلك من التشريعات العربية نص المادة (١٣٩/ج) من قانون العمل العراقى ١٥١ لسنة ١٩٧١: " تتولى لجان التفتيش الصلاحيات التالية: "دخول أماكن العمل فى أى وقت من ساعات الليل والنهار "[1].

وما نصت عليه المادة الخامسة من الأمر رقم ٧٥ /٣٣ الجزائرى بتاريخ ١٩٧٥/٤/٢٩، بشأن اختصاصات مفتشى العمل[2] والمادة (١٧٤/أ) من مجلة الشغل التونسية رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٦[3].

ومثال التشريعات الأجنبية ما نصت عليه المادة (٨) من قانون العمل الأرجنتينى رقم ١٨٦٩٢ : "الدخول بحرية.. .. وفى كل ساعة من الليل والنهار"[4].

وما نصت عليه المادة (١١٥/أ) من قانون العمل الكاميرونى رقم ١٤/٧٤ بتاريخ ١٩٧٤/١١/٢٧[5].

---

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٣٠.

(٢)مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٢٩ هامش (٥).

(٣)مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٣٠.

(٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٣٠.

والمادة (٦٥) من قانون العمل الماليزى رقم ٢٦٥ لسنة ١٩٨١[1].

المجموعة الثانية:

تمنح مفتش العمل الحق فى دخول المنشأة فى أى وقت من النهار، أو الليل علي أن يكون ذلك فى مواعيد العمل، أى فى وقت العمل الرسمى.

مثال هذه المجموعة من تشريعات العمل العربية، قرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل فى الجمهورية العربية السورية رقم ٤٦٥ بتاريخ ١٩٦٥/٤/٤، فى المادة الثامنة "لمفتش العمل حق الدخول إلى جميع أماكن العمل أثناء ساعات العمل، ليلاً أو نهاراً "[2].

وقانون العمل لدولة الإمارات العربية فى المادة (١/١٧٠)[3]، والبحرينى فى المادة (١٤/أ) من القرار رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٦[4].

المجموعة الثالثة:

تمنح مفتش العمل الحق فى دخول المنشأة بصفة عامة دون تحديد ساعات الزيارة وخلال ٢٤ ساعة خارج وقت العمل، ومثال ذلك من التشريعات العربية قانون العمل الكويتى فى المادة (٩٥)[5].

---

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٣٠ هامش (١).

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٣١ هامش (٢).

وقانون العمل القطرى فى المادة (١/٧٤)[1].

ومثال ذلك من التشريعات الأجنبية: البرازيلي فى المرسوم بقانون رقم ٥٤٥٢ بتاريخ ١٩٤٣/٥/١ فى المادة (٣/٦٣٠)[2]، والإكوادورى فى المادة (٥/٥٢٩) من قانون العمل[3].

المجموعة الرابعة:

تمنح مفتش العمل الحق فى دخول المنشأة خارج أوقات العمل؛علي أن يكون ذلك وفقاً لتعليمات رؤسائه مع بيان المنشآت المطلوب تفتيشها:

ومن تلك التشريعات: قرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل لدولة البحرين رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٦، فى المادة (١٧) : " يتم تفتيش العمل ليلاً أو خارج أوقات الدوام الرسمى وفقاً للتعليمات التى تعطى لمفتش العمل من قبل مراقب قسم التفتيش العمالى ويجب أن تتضمن هذه التعليمات أسماء المنشآت المطلوب تفتيشها وأسماء المفتشين المكلفين به "[4].

وقانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فى المادة (٢/٢٣٣) التى جرى نصها: "ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا، وفى غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التى تستحق لهم".

ونفاذا لهذا النص أصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرار رقم ١١١ لسنة ٢٠٠٣، بشأن قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا، وفى غير أوقات العمل

---

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٤)مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٣١.

الرسمية[1]، وقد حددت المادة الأولى منه المقصود بالتفتيش الليلى بأنه الذى يتم فى الفترة المحصورة بين غروب الشمس وشروقها، والتفتيش فى غير أوقات العمل الرسمية بأنه الذى يتم بعد مواعيد عمل التفتيش التى تحددها السلطة المختصة للقائمين به ويشمل التفتيش الليلى، وفى غير أوقات العمل الرسمية ما يلى:

أ - المنشآت التى تعمل ثلاث مناوبات؛ إذا وقع التفتيش ليلاً وفى غير أوقات العمل الرسمية.

ب - المنشآت التى من طبيعتها العمل ليلاً.

جـ - المنشآت التى تستخدم أحداث أو نساء.

د - المنشآت المرخص لها بتشغيل النساء ليلا بعد الساعة السابعة مساءً.

ويتقيد مفتش العمل فى حالة التفتيش الليلى، أو فى غير أوقات العمل الرسمية أن يكون ذلك التفتيش بناء علي خط سير معد سلفاً للمفتش، فلا يستطيع القيام بهذا التفتيش بغير خط السير طبقاً للمادة الثانية من القرار سالف الذكر.

وقد انتقد جانب من الفقه التفتيش فى غير أوقات العمل الرسمية، "هو حكم معيب لأنه يجاوز الغاية التى من أجلها أجاز المشرع لمفتش العمل الدخول إلى أماكن العمل، فالغرض من التفتيش هو التأكد من احترام قانون العمل، وتنفيذ أحكامه،ولن يتحقق هذا الغرض إذا كان التفتيش فى غير أوقات العمل، فضلاً عن أن هذا الحق قد يساء استعماله"[2].

وحق دخول أماكن العمل لمفتش العمل ليس مقرراً لذاته بل مقرر لتمكين مفتش العمل من تفتيش أماكن العمل، لمراقبة تطبيق نصوص قانون العمل، والقرارات التى تهدف إلى حماية العامل فى مواجهة السلطة التأديبية، كما أن تواجد المفتش بالمنشآت يؤدى إلى شعور العمال بالأمان، ومن أهم ما قد يسفر عنه دخول المنشأة وتفتيشها بيان ما إذا كان صاحب العمل نفذ التزامه بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، وما إذا

---

(١) الوقائع المصرية العدد رقم ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩.

(٢) د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣ صـ ٤٠ هامش (٢).

كان قد وضعها فى مكان ظاهر إذا كان يستخدم عشرة عمال أو لا طبقاً للمادة (٥٨) عمل.

هذا وقد استقرت محكمة النقض علي أن " لمأمور الضبط القضائى دخول المحال العامة المفتوحة للجمهور لمراقبة تنفيذ القوانين، واللوائح فى الأوقات التى تباشر فيها تلك المحال نشاطها عادة، إلا أن هذه المحال تأخذ حكم المساكن فى الأوقات التى لا يباح فيها للجمهور أن يدخلها، وليس فى عبارة المادة الثالثة من القانون رقم ٧٤ لسنة١٩٣٣ من النص علي أن لمأمور الضبطية القضائية الحق فى تفتيش مصانع الدخان فى أى وقت – خروج علي هذه القاعدة – إذ قصد الشارع بها أن يكون له حق الدخول للتفتيش الإدارى ليلاً أو نهاراً، لما كان المصنع مداراً، والعبرة فى ذلك بالواقع بصرف النظر عن فتح الأبواب أو إغلاقها.

ذلك بأن الشارع إذا أجاز لمأمورى الضبط دخول المحال العامة المفتوحة للجمهور لمراقبة تنفيذ القوانين واللوائح، إنما أباح لهم الاستطلاع بالقدر الذى يحقق الغرض المقصود من بسط هذه الرقابة، ولا يتعداه بالإجازة إلى غيره – فلا يتناول من حيث المكان ما كان منها سكناً، ولا يشمل من حيث الزمان إلا أوقات العمل دون الأوقات التى تغلق فيها، ولا من حيث الغرض إلا بالقدر الذى يمكنه من التحقق من تنفيذ تلك القوانين، واللوائح دون التعرض للأشياء والأماكن الأخرى، التى تخرج عن هذا النطاق، وعلة الإجازة أن المحال فى الوقت الذى تكون فيه مفتوحة للجمهور لا يعقل أن تغلق فى وجه مأمور الضبط المكلف بمراقبة تنفيذ القوانين لمحض كونه كذلك، وليس من آحاد الناس "[1].

---

(١) نقض جنائى ١٩٧٠/٢/٩، مجموعة أحكام النقض س٢١ صـ٢٣٦٠.

ثالثاً: فحص الدفاتر والأوراق وطلب المستندات:

طبقاً للمادة (٣١) من الاتفاقية العربية للتفتيش رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ " لمفتش العمل أن يطلع علي السجلات، أو الدفاتر،أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخ، أو صور منها إذا وجد أن ذلك ضرورى لأداء مهمته "[1].

وبدون تخويل مفتش العمل هذا الحق لن يستطيع أداء عمله؛ فعن طريق الاطلاع علي المستندات، وفحصها يتوصل إلى قيام صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته أم لا[2].

لذا قررت غالبية تشريعات العمل منح مفتشى العمل هذا الحق، ومن هذه التشريعات قانون العمل المصرى الجديد بموجب المادة (٢٣٣) " وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات، والبيانات اللازمة من أصحاب العمل، أو من ينوب عنهم " ولا يقتصر ذلك علي الدفاتر، والأوراق المتعلقة بتطبيق القانون بل يمتد إلى القرارات المنفذة له أيضاً.

وكذلك مجلة الشغل التونسية رقم ٢٧ بتاريخ ١٩٦٦/٤/٣٠ بموجب المادة (١٧٤ فقرة ٢) " طلب الوقوف علي جميع السجلات والدفاتر والوثائق المتحتم مسكها، أو الاحتفاظ بها بمقتضى تشريع الشغل "[3].

وأيضاً المادة الثامنة من قانون العمل العمانى الجديد والمادة (٢٧ فقرة ب ثانياً)

---

(١) منشورات منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، المرجع السابق، صـ٢٥١.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٤٠.

- ايهاب عبد الظاهر، أحكام تفتيش العمل فى القانون المصرى المرجع السابق، صـ٤٣.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٤١.

من نظام العمل السعودى، والمادة (١٧٠ فقره ٢ ب) من قانون العمل الإماراتى[1].

ومن التشريعات الأجنبية قانون العمل الفرنسى[2] فى المادة (L.611-9)، والمادة (٨ فقرة ٣ ب) من قانون العمل الأرجنتينى رقم ١٨٦٩٢[3]، وقانون العمل البرازيلى فى المادة (٦٣٠ فقرة ب)[4].

وأهم الدفاتر التى تتعلق بقيود وضمانات تأديب العمال التى يحق لمفتش العمل الاطلاع عليها، وفحصها السجل الخاص بقيد الجزاءات المالية الذى يلتزم صاحب العمل بإنشائه، أيا كان عدد العمال الذين يستخدمهم، ويستفاد ذلك من نص المادة (٧٥) من قانون العمل المصرى الجديد "علي صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التى توقع علي العمال فى سجل خاص "

وتبدو أهمية الاطلاع علي هذا السجل فى تسهيل مهمة المفتش، فعن طريقه يتعرف علي أجر العامل، ومقدار الجزاء المالى الذى تم توقيعه وتنفيذه، وسببه فبفحص هذا السجل يتوصل إلى مدى شرعية الجزاء والخطأ التأديبى،هذا بالإضافة إلى أنه يوضح ما إذا كان صاحب العمل قد التزم عند تنفيذه الجزاءات المالية بالحد الأقصى أم لا.

---

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٤٠ هامش ٢.

(٢) Denis Gâtumel, le droit du Travail en Françe, op. cit. p.406

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

ولا يقتصر حق مفتش العمل علي فحص سجل الجزاءات المالية، فيما يتعلق بقيود وضمانات تأديب العمال بل يمتد إلى ملف العامل[1]، وتظهر أهمية فحص ملف العامل فى أن قانون العمل قد ألزم صاحب العمل بإنشاء ملف لكل عامل يحتوى علي الجزاءات، التى وقعت عليه ويودع به محاضر التحقيق.

ويستفاد ذلك من نص المادة (٧٧) من قانون العمل المصرى الجديد " علي صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه علي الأخص اسمه ومهنته.. .. وبيان ما يدخل عليه من تطورات، والجزاءات التى وقعت عليه.. .. وعليه أن يودع فى الملف محاضر التحقيق " والمادة (٦٤) " وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك فى محضر يودع ملفه الخاص "

فعن طريق فحص الملف يستطيع مفتش العمل التوصل بسهولة إلى معرفة مدى التزام صاحب العمل بتطبيق القيود، والضمانات التى تتعلق بتأديب العمال فبمراجعة أوراق التحقيق يمكنه معرفة ما إذا كان صاحب العمل قد أعلن العامل بالخطأ المنسوب اليه، ومكنه من الدفاع عن نفسه، وحقق أوجه دفاع العامل أم لا.

وبالتالى تسهيل دور مفتش العمل الرقابى[2].

ونظراً لأهمية دور ملف العامل فى تيسير مهمة مفتش العمل، فقد ألزم القانون صاحب العمل بالاحتفاظ بملف العامل مدة خدمته، ولمدة عام بعد انتهاء علاقة العمل.

رابعاً: إلزام صاحب العمل أو من ينوب عنه بتسهيل مهمة مفتش العمل:

نصت المادة (٣٣) من الاتفاقية العربية للتفتيش رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨، علي إلزام صاحب العمل بتسهيل مهمة مفتش العمل: " يلتزم صاحب العمل، والعامل بالتعاون مع مفتش العمل، وتسهيل قيامه بمهامه "

---

(١) د/ محمود جمال زكي ، قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٩٤، صـ٤٨٢

د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٥٨، صـ٢٦٦.

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١١٤ صـ ٥٢١.

كما نصت علي ذلك أيضاً المادة (٢٣٤) من قانون العمل المصرى: "علي صحاب الأعمال، أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا لقانون، والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم المستندات، والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم ".

وذلك تفعيلاً لدور مفتش العمل فإلزام صاحب العمل، أو من ينوب عنه بتسهيل مهمة مفتش العمل، وتقديم المستندات، والبيانات التى تلزمه لأداء عمله تؤدى إلى قيامه بالعمل كما ينبغى، فبدون تنفيذ صاحب العمل لهذا الالتزام، يصعب علي مفتش العمل مراقبة تطبيق القانون، وضبط المخالفات، ويجب أن تكون هذه المستندات، والبيانات صحيحة ومطابقة للحقيقة[1].

وفى القانون المقارن :

اشترطت المادة (٩) من قانون العمل العمانى صراحة صحة البيانات التى يقدمها صاحب العمل، أو من يمثله وكذلك المادة (١١٤) من قانون العمل الليبى .

هذا وقد منحت غالبية تشريعات العمل مفتشى العمل الحق فى استدعاء صاحب العمل، أو من ينوب عنه، وذلك بالطبع لاستجوابهم، ومثال ذلك قانون العمل المصرى فى مادته (٢٣٥) " علي أصحاب الأعمال، أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التى توجه اليهم من العاملين المشار اليهم بالمادة (٢٣٢)، وذلك فى المواعيد التى يحددونها ".

---

(١) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١١٠ صـ ١٢٠.
د/ إهاب إسماعيل، الوجيز فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٢١ صـ ٤٥ :
د/ محمود جمال زكى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٧ صـ ٨٧.

وذلك حتى يستطيع مفتش العمل مواجهة صاحب العمل، أو من ينوب عنه بالشكاوى المقدمة ضدهم، ويستجوبهم بذلك الخصوص، ويستمع لأقوالهم ودفاعهم[1]، ويجب عليهم الاستجابة لذلك الاستدعاء في الموعد، والمكان الذى حدده المفتش سواء كان في مديرية القوى العاملة، أو الإدارة المختصة أو مكتب العمل[2].

وضماناً لالتزام صاحب العمل بتنفيذ هذا الالتزام فرض قانون العمل المصرى ١٢ لسنة ٢٠٠٣ عقوبة جنائية بالمادة (٢٥٧) وكذلك المادة (L.631-1) من قانون العمل الفرنسي.

هذا وقد نصت العديد من التشريعات صراحة علي حق مفتش العمل فى إستجواب صاحب العمل، مثل قانون العمل الإماراتى فى المادة (١٧٠ فقرة ٢/أ)[3]، ونظام العمل السعودى فى المادة (٢٧ فقرة ب أولاً) وقانون علاقات العمل الفردية السودانى فى المادة (٥٣ فقرة ١)[4]، وقانون العمل الأرجنتينى فى المادة (٨ فقرة ٤/أ) [5]، وقانون العمل الأكوادورى فى المادة (٥٣٢ فقرة ٤)[6].

خامسا: إلزام السلطات المختصة بمساعدة مفتش العمل:

نصت المادة (٢٣٦) من قانون العمل المصرى الجديد: " علي السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون، والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها ".

---

(١) د/ علي عوض حسن، الوجيز فى قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المرجع السابق، بند ٧٥٤ صـ٩١٥.

(٢) د/ محمد نصر الدين، المفيد فى شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق،صـ٢٦٣.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٣٨ هامش ١.

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٦) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

يواجه هذا النص فرضاً قد يحدث كثيراً في الواقع، عندما يقوم صاحب العمل، أو من ينوب عنه بمنع مفتش العمل من دخول المنشأة، أو عدم تقديم المساعدة له، فعندئذ يستطيع مفتش العمل طلب مساعدة الشرطة لتمكينه من دخول المنشأة، وأداء واجبه، وقد ألقى النص سالف الذكر التزام علي عاتق السلطات المختصة بتقديم المساعدة عندما يطلب منها ذلك مفتش العمل، فإذا لم يطلب المساعدة لا تلتزم السلطات المختصة بتقديمها، ويستفاد ذلك من عبارة (متى طلب ذلك منها). ويقصد بالسلطات المختصة الشرطة، والنيابة العامة، والسلطات الإدارية طبقاً لقانون الحكم المحلى[1].

هذا وقد نص علي ذلك أيضاً قانون العمل لدولة الإمارات العربية رقم ٨ لسنة ١٩٨١، في المادة (١٧٥ /١) [2].

وقانون العمل العمانى ٣٥ /٢٠٠٣ في المادة التاسعة، وقانون العمل الليبى بالمادة (١١٤)[3].

ومن التشريعات الأجنبية التشريع البرازيلي في المرسوم بقانون رقم ٥٤٥٢، بتاريخ ١٩٤٣/٥/١، بموجب المادة (٨/٦٣٠): " يمكن لسلطات الأمن أن تساعد مفتش العمل علي أداء واجباتهم القانونية، إذا طلبوا ذلك "[4]، وكذلك القانون الأرجنتينى ١٨٦٩٢، بتاريخ ١٩٧٠/٥/٢٩، في المادة (١٠) [5].

---

(١) د/ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ٢٠٠٣/١٢، المرجع السابق، بند ٧٥٥ صـ٩١٥.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٣٥.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٣٥ هامش ١.

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٣٥.

(٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٣٥ هامش ١.

المبحث الثاني

واجبات مفتش العمل وفاعلية التفتيش

تمهيد وتقسيم:

عندما قررت تشريعات العمل؛ منح مفتش العمل السلطات السابق بيانها، لم يكن ذلك سدى، وإنما كان بغرض مساعدة مفتش العمل علي القيام بواجباته خير قيام، وصولاً إلى تطبيق النصوص المكتوبة علي الواقع العملى.

وخوفاً من تعسف مفتش العمل فى استعمال السلطات الممنوحة له، ألقت علي عاتقه تشريعات العمل العديد من الواجبات لإحداث نوع من التوازن.

وسوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: واجبات مفتش العمل.

المطلب الثانى: فاعلية تفتيش العمل.

المطلب الأول

واجبات مفتش العمل

أولاً: حلف اليمين بأداء العمل بأمانة وإخلاص:

طبقاً لنص المادة الثامنة من الاتفاقية العربية لتفتيش العمل ١٨ لسنة ١٩٩٨ ،فإن مفتش العمل يؤدى اليمين قبل مباشرة عمله "يقوم مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين "

وقد سارت غالبية تشريعات العمل علي ذات النهج بإلزامها مفتش العمل بأداء اليمين قبل أن يباشر عمله، ومثال هذه التشريعات قانون العمل البحرينى، فى المادة (١٤٨)[1]، وقانون العمل الإماراتى فى المادة (١٦٨) [2]، وقانون العمل السورى فى المادة(٢١٢)[3]، وقانون العمل الفرنسى فى المادة (L.611-11) وقانون العمل الكاميرونى ٧٤ /١٤، فى المادة (١١٣ فقرة ١) [4]، وقد اختلفت هذه التشريعات فى تحديد الجهة التى يؤدى أمامها مفتش العمل اليمين.

وكذلك نص قانون العمل المصرى الجديد فى المادة (٢/٢٣٢) "ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يميناً أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص"

ويستفاد من هذا النص أنه يشترط فى اليمين:

---

(١)مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩.
المرجع السابق، صـ ٦٧ هامش ١.

(٢)مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩،
المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣)مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩،
المرجع السابق، الموضع السابق.

(٤)مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩،
المرجع السابق، الموضع السابق.

١- أن يتم حلف اليمين قبل أن يباشر المفتش مهام عمله، فلا يجوز له أن يقوم بمباشرة عمله قبل أداء هذا اليمين.

٢- يجب أن يتم حلف اليمين أمام الوزير المختص؛ وهو وزير القوى العاملة.

وتبدو أهمية أداء مفتش العمل اليمين بأن يقوم بعمله بأمانة وإخلاص، فى أنه يلقى التزاما أدبيا علي عاتق مفتش العمل، يحول بينه وبين الإهمال، أو الانحراف فى أداء عمله كلما سولت له نفسه ذلك عندما يتذكر أداء اليمين مما يحقق الحماية للعمال وصاحب العمل[1]، ويضمن حيادية مفتش العمل، فلا ينحاز فى أداء عمله لأى طرف[2].

ويجب أن يتمتع المفتش بالأدب الجم واللباقة وحسن معاملة العمال وصاحب العمل، كما يتعين ألا يكون لمفتش العمل مصلحة مباشرة، أو غير مباشرة فى المؤسسات الخاضعة لرقابته، ورغم أن ذلك يعتبر من البديهيات فى ممارسة مفتش العمل لعمله إلا أن بعض الدول نصت علي ذلك صراحة، ومنها البحرين فى المادة (١٢) من القرار ٢٨ لسنة١٩٧٦[3]، والجزائر فى المادة (١٧) من الأمر رقم ٣٣/٧٥[4]، والأرجنتين فى المادة (٦) من القانون ١٨٦٩٢ " ويجب علي هؤلاء

---

(١) د/ محمود جمال زكى، قانون العمل،المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢)مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٧٧ .

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ٢٧١ صـ٨٥٢.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٨١ هامش١.

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

الموظفين ألا تكون لهم مصلحة مباشرة، أو غير مباشرة فى المؤسسات التى يخضع نشاطها للرقابة "[1].

ولا شك فى أن أداء مفتش العمل عمله بأمانة وإخلاص؛ من شأنه المساهمة بشكل فعال فى تحقيق الهدف الأسمى من سن التشريعات بتوفير الحماية القانونية للعامل، وبيئة العمل مما يخدم مصلحة طرفى الإنتاج والمجتمع[2].

ثانياً: حمل بطاقة تثبت تمتعه بصفة مأمور الضبط:

ألقت المادة (٢٣٣) من قانون العمل المصرى الجديد التزاماً علي عاتق مفتش العمل، بحمل البطاقة التى تثبت تمتعه بصفة مأمور الضبط القضائى "يحمل العامل الذى له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة "

نظراً لما يتمتع به مفتش العمل من سلطات تمكنه من دخول المنشأة، وتفتيشها وفحص الأوراق والمستندات؛ ومن ثم التعرف علي أدق خصوصيات المنشأة فقد ألزام القانون مفتش العمل بحمل بطاقة تثبت تمتعه بالضبطية القضائية، وأن يقدمها لصاحب العمل، أو من يمثله[3] لمنع تحايل أى شخص علي صاحب العمل بأن يدعى أنه أحد مأمورى الضبط القضائى، ويبتز صاحب العمل[4]، وذلك مما يبعث إلى اطمئنان

---

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٨١.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ٧٨.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ ١١.

(٤) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٠٩ صـ ١٢٠.

د/ علي عوض حسن، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ٢٠٠٣/١٢، المرجع السابق، بند ٧٥١ صـ ٩١٢.

صاحب العمل[1]، ويجعله يتعاون مع مفتش العمل؛ لذا يتعين علي مفتش العمل إظهار هذه البطاقة لصاحب العمل ليطلع عليها ليتعرف علي شخصيته[2]، فلا فائدة من الالزام بحمل هذه البطاقة إذا لم يلتزم مفتش العمل بتقديمها لصاحب العمل.

ولم يرد فى قانون العمل المصرى الجديد نص يلزم مفتش العمل بتقديم بطاقته، إلا أن ذلك الالتزام يستفاد من نص المادة (٢٤ مكرر) من قانون الإجراءات الجنائية: "علي مأمورى الضبط القضائى.. .. أن يبرزوا ما يثبت شخصياتهم وصفاتهم عند مباشرة أى عمل "

وقد نص علي هذا الالتزام أيضاً نظام العمل السعودى فى المادة (٢٥) " ويحمل مفتشوا العمل بطاقات تثبت صفتهم "

ثالثاً: قبول الشكاوى والتبليغات(3) وعدم إفشاء أسرار العمل:

قد يتوصل مفتش العمل بنفسه إلى ضبط جرائم العمل، عن طريق التفتيش، فيجد أن صاحب العمل لم يقم بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، أو أنه لم يضعها فى مكان ظاهر، أو أنه لم يقيد الجزاء المالى فى سجل قيد الجزاءات المالية.

---

(١) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق ، بند ١٠٩ صـ ١١٩.

د/ محمود جمال زكى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) د/ محمد نصر الدين، المفيد فى شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ٢٦٤ .

د/ رمزى فريد مبروك ، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند ٧٦ صـ ١٥٠.

(٣) د/ جلال العدوى، قانون العمل المرجع السابق، بند ٤٤٢ صـ٣٣٥ .

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ٢٧١ صـ٨٤٨.

والغالب أن يتم التوصل إلى ضبط هذه الجرائم عن طريق التبليغات والشكاوى، لذا فرضت المادة (٢٤) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى، التزاماً علي عاتق مفتش العمل بقبولها "يجب علي مأمورى الضبط القضائى، أن يقبلوا التبليغات والشكاوى التى ترد اليهم بشأن الجرائم "

فالعامل الذى ارتكب خطأ تأديبيا، وتم مجازاته تأديبياً قد يتقدم بشكوى لمفتش العمل، إذا أخلت السلطة التأديبية بالقيود المفروضة لحمايته، ولا يقف واجب مفتش العمل علي قبول الشكوى، بل يجب عليه التأكد منها واتخاذ الإجراءات اللازمة فى حالة صحتها.

كما يجب علي مفتش العمل تلقى البلاغ الذى يتقدم به أى شخص علم بانتهاك قيود وضمانات تأديب العمال مستخدماً الحق الذى خولته المادة (٢٥) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى[1].

ويستوى أن يكون مصدر هذا البلاغ معلوم، أو مجهول لمفتش العمل، ويستوى أن يكون البلاغ أو الشكوي شفاهة، أو كتابة[2].

ولم تنص بعض تشريعات العمل علي إلزام مفتش العمل بالاحتفاظ بسرية مصدر الشكاوى، والبلاغات بصفة خاصة، إلا أن ذلك يستفاد من الالتزام العام الملقى علي عاتق مفتش العمل، بعدم إفشاء أسرار العمل التى يطلعون عليها أثناء ممارسة عملهم، ومن تلك التشريعات قانون علاقات العمل الفردية السودانى ١٩٨١ فى المادة (٥٣٥ فقرة ب) [3].

---

(١) " لكل من علم بوقوع جريمة، يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى عنها بغير شكوى أو طلب أن يبلغ النيابة العامة أو أحد مأمورى الضبط القضائى عنها".

(٢) د/ رؤوف عبيد، مبادئ الإجراءات الجنائية،ط١٠ مكتبة سيد وهبة، القاهرة،١٩٧٤ صـ٢٩٣.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٨٣ هامش ١.

وقانون العمل الليبى فى المادة (١/١١٣) [1] وقانون العمل الإكوادورى فى المادة (٥٣٥)[2].

وينتمى قانون العمل المصرى الجديد لهذه التشريعات فقد نصت المادة (٢/٢٣٢) " وألا يفشى سراً من أسرار العمل أو النزاعات التى يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل".

فيجب علي مفتش العمل الاحتفاظ بسرية المعلومات التى يطلع عليها بحكم عمله، وأهم هذه المعلومات اسم العامل الذى تقدم بالشكوى، حتى لا يتعرض لمضايقات صاحب العمل، هذا بالإضافة إلى أن هذا الالتزام يشجع العمال علي كشف المخالفات التى تتم لقيود وضمانات تأديب العمال؛ مما يؤدى إلى تسهيل مهمة مفتش العمل بإرشاده للمخالفات، وبالتالى الالتزام بقيود تأديب العمال المقررة، وتطبيقها التطبيق الأمثل[3].

وهذا الالتزام بالحفاظ علي السرية لا يقتصر علي مدة خدمة مفتش العمل، بل إنه يمتد إلى ما بعد تركه العمل.

هذا وقد نصت بعض التشريعات صراحة علي إلزام مفتشى العمل بالمحافظة علي سرية الشكاوى التى تصل اليهم، ومن تلك التشريعات قانون العمل الإماراتى رقم

---

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند ٩٠ صـ ١٨١.

٨ لسنة ١٩٨٠، فى المادة (١٦٨)[1]، والمادة (٣/١٧٣) من مجلة الشغل التونسية[2]، والمادة السادسة من قانون العمل الأرجنتينى[3]، والمادة الثامنة من قانون العمل العمانى ٣٥ لسنة ٢٠٠٣، والمادة (٣١) من نظام العمل السعودى "علي مفتشى العمل أن يحيطوا بالسرية المطلقة الشكاوى التى تصل اليهم.. .. أو أية مخالفة لأحكام النظام، وأن لا يبوحوا لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوى".

وضمانا لاحترام مفتشى العمل لهذا الالتزام (المحافظة علي سرية الشكاوى التى تصل اليهم) فرضت غالبية التشريعات عقوبة جنائية فى حالة الإخلال بهذا الالتزام، هذا ولم يرد النص علي ذلك فى قانون العمل المصرى، إلا أنه يدخل تحت نطاق المادة (٣١٠) من قانون العقوبات المصرى[4]، وكذلك قانون العمل الفرنسى الذى نص فى المادة (L.611-11) علي عقاب مفتشى العمل الذى يخل بهذا الالتزام بالمادة (378) عقوبات فرنسى.

وكذلك قانون العمل العمانى فى المادة (١٢١).

رابعاً: تحرير محاضر بالمخالفات:

نصت غالبية تشريعات العمل صراحة،[5] علي قيام مفتش العمل بتحرير محضر لصاحب العمل، الذى يخالف قيود السلطة التأديبية مثل قانون العمل العراقى

---

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٨٧.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل. العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٤) "كل من كان من الأطباء أو الجراحين أو الصيادلة أو القوابل أو غيرهم مودعا إليه بمقتضى صناعته أو وظيفته سر خصوصي أؤتمن عليه فإفشائه فى غير الأحوال التى يلزمه القانون فيها بتبليغ ذلك يعاقب ".

(٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل. العدد ٩، المرجع السابق، صـ٥٧ هامش ١.

فى المادة (١٣٩/ب) تتولى لجان التفتيش الصلاحيات التالية "تسجيل المخالفات التى يقفون عليها، وتنظيم محاضر نظامية بها "[1]، وقانون العمل الإماراتى فى المادة (١٧٤)[2]، وقانون العمل البحرينى فى المادة (١٤٧)[3]، ونظام العمل السعودى فى المادة (٣٢) والأمرالجزائرى رقم ٣٣/٧٥ فى المادة (٣/١٤)[4]، ومجلة الشغل التونسية فى المادة (١/١٧٧)[5].

ومن التشريعات الأجنبية قانون العمل الفرنسى فى المادة (L.611-10)"يقوم مفتشو العمل.. .. بإثبات المخالفات فى المحاضر ".

وقانون العمل البرازيلي فى المادة (٦٢٨)،[6] والأرجنتينى فى المادة (٢/أ)[7].

هذا وقد ذهبت بعض التشريعات إلى منح مفتش العمل صفة مأمور الضبط القضائى فقط، ولم تنص صراحة علي تحريره المحاضر، إلا أن منح المفتش هذه

---

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٥٧.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٥٧ هامش ١.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٦) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٧) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

الصفة يقتضي التزامه بتحرير محضر بالمخالفة التى تم ضبطها[1]؛ حيث إن حرمان مفتش العمل من تحرير المحاضر يؤدى إلى قصر دوره علي إبلاغ النيابة، أو الشرطة بوقوع المخالفة مما يؤدى إلى تعقيد الإجراءات[2]، وبالتالى التراخى فى ضبط الجريمة وإضعاف أثر العقوبة الجنائية لطول الفترة بين ارتكاب الجريمة، وتوقيع العقوبة، كما أنه يؤدى أيضاً إلى إضعاف النفوذ الأدبى للمفتش أمام صاحب العمل[3] والعامل، حيث إن مفتش العمل يقتصر دوره عندئذ علي الإبلاغ عن الجريمة، شأنه فى ذلك شأن أى شخص آخر، ومن تلك التشريعات قانون العمل القطرى رقم ١٢ لسنة ١٩٧٤ فى المادة(٢)[4].

وقانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فى المادة (٢٣٢) والواجب الملقى علي عاتق مفتش العمل بتحرير محضر بالمخالفة التى ضبطت مستمد من المادة (٢/٢٤) إجراءات جنائية مصرى "ويجب أن تثبت جميع الإجراءات التى يقوم بها مأمور الضبط القضائى فى محاضر موقع عليها منهم، يبين بها وقت اتخاذ الإجراءات ومكان حصوله ".

ويجب أن يحرر المحضر كتابة، وأن يشتمل علي بيان وقت تحرير المحضر، ومكان تحريره بالإضافة إلى بيان نوع المخالفة المرتكبة ،واسم العامل وذكر المواد الخاصة بالالتزام والعقوبة[5].

---

(١) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٠٨ صـ١١٨.

د/ علي العريف ، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٦ صـ٦٧.

(٢) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) د/علي العريف، مبادئ تشريع العمل، المرجع السابق، الموضع السابق .

د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فىتشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٥٩.

(٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٥٧.

ويقوم المفتش بالتوقيع علي المحضر إلا أنه لا يترتب البطلان فى حالة عدم توقيع المفتش[1]، ولا يلزم أن يحرر المفتش المحضر بنفسه، فيجوز أن يستعين بشخص غيره شريطة أن يتم تحرير المحضر تحت إشراف مفتش العمل، وبإملائه وتحت بصره[2].

هذا وقد ذهبت بعض التشريعات إلى صحة ما أثبت بالمحضر إلى أن يثبت العكس ومنها مجلة الشغل التونسية فى المادة (١/١٧٧)[3]، وقانون العمل الصومالى ٦٥ بتاريخ ١٩٧٢/١٠/١٨ فى المادة (١١٠) "أن يحرر محاضر تعتبر صادقة إلى أن يثبت العكس "[4].

والأصل أن يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بالمخالفة التى تم ضبطها، بغض النظر عن توبة صاحب العمل دون تنبيهه أو إنذاره، فذلك لا يؤثر علي وقوع الجريمة، إذ العبرة بوقوعها حتى لو أبدى صاحب العمل استعداده لتدارك هذه المخالفة بإزالتها وتدارك آثارها[5].

إلا أنه من الملاحظ قلة عدد المحاضر التى يحررها مفتش العمل، رغم الكثرة الكاثرة لحالات تعدى صاحب العمل علي قانون العمل[6]، وقيود تأديب العمال بصفة خاصة، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب أهمها المنشورات التى تدعو مفتش العمل إلى

---

(١) د/ رؤوف عبيد ، مبادئ الإجراءات الجنائية، المرجع السابق، صـ٢٩٧.

(٢) د/علي العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٦ صـ٦٨ .

د/رؤوف عبيد، مبادئ الإجراءات الجنائية، المرجع السابق، صـ٢٩٧ ،٢٩٨.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٥٩، هامش ٤.

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٥٩.

(٥) د/علي العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٦ صـ٦٨.

(٦) د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ٢٧١ صـ٨٤٨ -٨٥٠.

استخدام تحرير المحضر كسلاح أخير ضد صاحب العمل، فعلي مفتش العمل قبل أن يحرر المحضر أن يأمر صاحب العمل بأداء التزامه ويعطيه مهله لذلك، فإذا كان صاحب العمل لم يضع اللائحة الداخلية، أو أغفل ذكر بنود إجبارية بها فيأمره بتدارك المخالفة[1]، فعلي المفتش أن يعطى عمله طابعا وقائيا أكثر منه ردعيا [2]، فالوقاية خير من العلاج[3].

هذا بالإضافة إلى أن تحرير المحضر يعتبر دليلاً على فشل مفتش العمل فى القيام بعمله[4].

ويقتصر دور مفتش العمل علي تحرير محضر بالمخالفة، التى تم ضبطها، وإرسال المحضر إلى النيابة للتصرف فيه بتحريك الدعوى الجنائية ضد المسئول، وتقديمه للمحاكمة، أو بحفظ المحضر الذى حرره المفتش[5]؛ حيث أن النيابة العامة هى المختصة بتحريك الدعوى الجنائية طبقاً للمادة الأولى من قانون الإجراءات الجنائية المصرى " تختص النيابة العامة دون غيرها برفع الدعوى الجنائية "

وقد ذهبت تشريعات العمل مذاهب شتى فى شأن الجهة التى يرفع اليها مفتش العمل المحضر[6].

وفى قانون العمل الفرنسى يلاحظ ارتفاع معدل الحفظ الإدارى لمحاضر مفتشى العمل الذى يمثل تعدياً خطيراً علي فاعلية أداء مفتشى العمل، فهذا الحفظ يجرد مفتشى

---

(١) J.Pélissier et autres, droit du travail, op. cit.p. 874

(٢) Bruno silhol, l'inspection du Travail, Dr.soc.op.cit.p. 961

(٣) د/ رمزى فريد مبزوك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها ، المرجع السابق، بند ٩٦ صـ١٩٧.

(٤) Bruno silhol, l'inspection du Travail, Dr. soc. IBid.

(٥) د/ علي العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٧ صـ٦٩.

(٦) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، صـ٥٨، ٥٩.

العمل من سلاح التهديد بتحرير المحضر، الذى يؤدى إلى التزامه بـاحترام الحمايـة القانونية المقررة للعمال.

وترجع أسباب المعدل المرتفع لحفظ محاضر مفتشى العمل، إلى عـدم اهتمـام النيابة بمقاضاة صاحب العمل خاصة فى فترات ارتفاع البطالة، وأن جـرائم مخالفـة تطبيق قانون العمل تأتى فى نهاية أولويات النيابة، باستثناء جرائم معينة هذا بالإضـافة إلى أن النيابة العامة تعتبر جرائم قانون العمل الجنائى جرائم شـكلية، دون أن تـدرك حقيقة الآثار السلبية الاجتماعية والمالية المترتبة علي تلك الجرائم، وإلى قلة معلومـات أعضاء النيابة فيما يتعلق بالقانون الجنائى للعمل، وغيابهم عن تدريبات قانون العمل[1].

وقد تعرض نظام تفتيش العمل للنقد لما يتمتع به مفتش العمل من سلطات، قـد تغرى بعض المفتشين من ضعاف النفوس إلى الانحراف فى ممارسة مهـام عملهـم، وإساءة استعمال سلطاتهم للتربح من أصحاب العمل، وما يؤدى اليه ذلك مـن هـروب الشرفاء من أصحاب العمل، وترك الساحة إلى المنحرفين من أصحاب العمـل الـذين يجيدون التعامل مع تلك النوعية من المفتشين، ومن ثم ينقلب التفتيش إلى وبال[2] علي القيود والضمانات، المقررة للعمال عند تأديبهم .

وأعتقد أن هذا النقد لا ينال من نظام تفتيش العمل، وأهميته الملحة فـى تـوفير الحماية للعمال عن طريق تطبيق قيود التأديب، فهذا التفتـيش هـو الـذى يُفعـل دور النصوص، ويضمن لها الحياة فى الواقع؛ حيث إن هذا النقد موجه لمـن يعمـل فـى التفتيش، وليس إلى نظام التفتيش ذاته، ويمكن تفادى ذلك النقـد باختيـار الأشـخاص المؤهلين علمياً، وخلقياً للعمل كمفتشين.

---

(١) ..... Bruno silhol, l'inspection du Travail,op. cit.p. 962 .

(٢) د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣، صـ ٤٠ هامش٢.
د/عصام أنور سليم، قانون العمل ط١٩٩٩، المرجع السابق، صـ٢٤.

المطلب الثاني

فاعلية تفتيش العمل

مع ما يتمتع به جهاز تفتيش العمل من أهمية خاصة فى تفعيل الحماية التى قررها القانون للعمال؛ حيث إن هذه الحماية تتوقف علي فاعلية تفتيش العمل، فكل منهما يتناسب مع الآخر تناسباً طردياً.

إلا أنه من الملاحظ عدم فاعلية نظام تفتيش العمل[1] فى الدول العربية بصفة خاصة، فلم يصل بعد للفاعلية التي تكفل الحماية للعمال[2]، ويتضح ذلك من كثرة عدد المخالفات التى ينتهك فيها صاحب العمل، أو من ينوب عنه قيود التأديب، وقلة عدد المحاضر التى يتم تحريرها لهذه المخالفات[3]، حيث إن مستوى أداء أجهزة تفتيش العمل فيها، هو مستوى متدنى للغاية، بسبب نقص الإمكانيات البشرية والمادية، وأن هذا النقص يصل فى تقديرنا إلى الحد الذى يجعل من أجهزة التفتيش أجهزة (ميتة)، تكون وظيفتها تحويل نصوص القوانين التى يطلب منها إنقاذها إلى نصوص (ميتة)، فيحتضن الموتى (الأجهزة والنصوص) بعضهم، ويلفوا أنفسهم (بكفن مشترك)[4]،

---

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي) ، العدد ١٣، المرجع السابق، صـ ٦١ .

د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها، المرجع السابق، بند ٩٧، صـ١٩٩.

انظرفى تفصيلات ذلك :

V.Vieille, inspecter le travail ou veiller a l'application du droit du travail : une mission impossible , op. cit . p .666-670

(٢) د/ أحمد حسن البرعى، الوجيز فى القانون الاجتماعى، صـ٥٥٦.

(٣) د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ٢٧١صـ ٨٤٨ -٨٥١.

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي) ، العدد ١٣، المرجع السابق، صـ٧٠.

وترجع عدم فاعلية جهاز تفتيش العمل إلى عدة عوامل أهمها:

أولاً: عدم توافر الأعداد الكافية من المفتشين: فشهرة تفتيش العمل تتناسب عكسياً مع أعداد المفتشين[1]، فهذه الأعداد الضئيلة من المفتشين تجعل من الصعب عليهم، إن لم يكن من المستحيل متابعة جميع المنشآت التى تقع فى نطاق اختصاصهم المكانى، وبالتالى يبقى عدد كبير من المنشآت، دون تفتيش أو رقابة[2]، تخضع لها مما قد يغري أصحابها علي عدم الالتزام بقيود وضمانات تأديب العمال، ويؤثر بالسلب علي فاعلية جهاز التفتيش ويضعف قدراته[3].

ثانياً: نقص الكفاءة الفنية لدى مفتشى العمل وتدنيها لوجود طائفة كبيرة منهم من حملة المؤهلات العلمية المتوسطة، وندرة فرص التدريب التى قد تصل إلى حد الانعدام، التى لا غنى عنها لرفع الكفاءة الفنية لمفتش العمل[4]، سواء كانت عند بداية التعيين، أو بعده للوقوف علي أحدث طرق ممارسة عملهم لدى الدول المتقدمة.

ثالثاً: ضآلة الحافز المادى الذى يحصل عليه مفتش العمل: حيث إنه يعامل شأنه شأن باقى موظفى الدولة دون أن توجد له حوافز مادية تعينه علي تحمل الأعباء غير العادية[5] لوظيفته، وتضمن عدم انحرافه فى عمله، وانحيازه إلى أصحاب العمل غير الشرفاء.

---

(١) Bruno silhol, l'inspection du Travail,op. cit.p. 961

(٢) د/ إبراهيم قويدر، تقويم تطوير وتحديث إدارة العمل، المرجع السابق، صـ٦٠.

(٣)مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي) ، العدد ١٣، المرجع السابق، صـ٧١.

(٤)مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي) ، العدد ١٣، المرجع السابق، صـ ٧٢.

(٥)مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي) ، العدد ١٣، المرجع السابق، الموضع السابق.

رابعاً: **تكليف مفتش العمل بأعمال إضافية لا تدخل فى نطاق وظيفته الرئيسية** مع ما يعانيه جهاز التفتيش من قلة العدد، مما يؤثر بالسلب على أداء مهمته الأصلية[1].

خامساً: **عدم تعاون العمال وأصحاب العمل مع مفتش العمل**، وذلك مما يعرقل أداء المفتش لوظيفته، ويرجع ذلك لعدة عوامل أهمها : ضعف الوعى لدى أطراف علاقة العمل، وانعدام الثقافة لديهم، مما يؤدى إلى عدم تفهمهم لوظيفة مفتش العمل، وبالتالى عدم التعاون معه، وكذلك سلوك مفتش العمل نفسه الذى قد ينحاز إلى أحد طرفى علاقة العمل، مما يؤدى إلى استعداء الطرف الآخر، لذا يجب عليه أن يؤدى عمله بحيادية تامة حيث أنه ليس عدو لأى طرف[2].

سادساً: **ضعف الإمكانيات المادية المخصصة لجهاز تفتيش العمل:** مما يشكل عائقاً كبيراً أمام فاعلية هذا الجهاز، فعدم توافر وسائل نقل خاصة لمفتش العمل يعوق أداء عملهم مع قلة عدد المفتشين، واتساع نطاق اختصاص كل منهم المكانى، يؤدى إلى ضياع أغلب الوقت فى التنقل بين وسائل النقل العامة غير المناسبة،[3] وكذلك عدم توافر وسائل الاتصال الحديثة[4].

---

(١)مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي) ، العدد ١٣، المرجع السابق، صـ ٧٥ .

د/ إبراهيم قويدر، تقرير تطوير وتحديث إدارة العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي) ، العدد ١٣، المرجع السابق، صـ ٧٧.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي) ، العدد ١٣، المرجع السابق، صـ ٧٦.

(٤) د/ إبراهيم قويدر ، تطوير وتحديث إدارة العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق.

ضرورة تفعيل دور تفتيش العمل [1]

حتى يتم ضمان حماية جادة للعمال فى مواجهة السلطة التأديبيةلصاحب العمل، لابد من وجود جهاز تفتيش للعمل قوى، وفعال يمارس رقابة حقيقة علي تطبيق قيود وضمانات تأديب العمال؛ تحقيقاً لمصلحة المجتمع ككل،باستقرار العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، ولن يتأتى ذلك إلا بالتغلب علي الصعوبات السالف ذكرها، فالآمال الكبرى لا تتحقق إلا بالتضحيات الكبرى، ويكون ذلك كما يلى:

أولاً: توفير الأعداد اللازمة من مفتشى العمل التى تستطيع زيارة جميع المنشآت الخاضعة لاختصاصها المكانى مرة علي الأقل شهرياً.

ثانياً: يجب أن يكون مفتش العمل من الحاصلين علي مؤهل جامعى: ويفضل أن يكون من خريجى كليات الحقوق؛ فهم أقدر من غيرهم علي فهم القانون وتطبيقه، وأن يتم تنظيم دورات تدريبية مستمرة؛ لاطلاعهم علي المستجدات فى مجال عملهم لرفع كفاءتهم.

ثالثاً: توفير المقابل النقدى المناسب لمفتش العمل حتى لا تسول له نفسه ابتزاز صاحب العمل، أو أن يستجيب لإغراء أصحاب العمل المنحرفين، فينقلب مفتش العمل إلى أداة بيد صاحب العمل تجرد العامل من قيود التأديب المقررة لحمايته.

---

(١) Vincent Tiano, la réforme contestée de l'inspection du travail, Dr.soc.2006, p.662-665

رابعاً: توفير وسيلة الانتقال المناسبة لمفتش العمل: حتى يستطيع التنقل بسهولة، وتفتيش جميع المنشآت الخاضعة لاختصاصه علي فترات متقاربة، وتجهيز مكاتبهم بالكتب المتخصصة، ووسائل الاتصال الحديثة، والهواتف، والإعلان عن أرقامها بالمنشآت تسهيلاً لإبلاغ العمال عن المخالفات.

خامساً: يجب الإعلان بالمنشأة عن أماكن مكاتب تفتيش العمل، وأرقام تليفونات هذه المكاتب حتى يتسنى للعامل الإبلاغ عن المخالفات التى تقع.

الفصل الثاني

الجزاء الجنائى

تمهيد وتقسيم:

لم يكن إسباغ الصفة الآمرة علي قيود وضمانات تأديب العمال، وإنشاء جهاز للتفتيش لمراقبة تطبيق هذه القيود والضمانات ــ لضبط المخالفات التى يتم ارتكابها، وتحرير المحاضر اللازمة ــ كفيلا بتوفير الاحترام اللازم لها.

لذا كان لابد من فرض عقوبة جنائية علي صاحب العمل الذى ينتهك هذه القيود، فيضطر تحت تأثير الخوف من هذه العقوبة إلى الالتزام بتطبيق قيود وضمانات التأديب.

وسوف نتناول دراسة الحماية الجنائية لقواعد تأديب العمال علي النحو التالى:

المبحث الأول: جرائم مخالفة قيود تأديب العمال.

المبحث الثانى: خصائص عقوبات مخالفة القيود التأديبية.

المبحث الأول

جرائم مخالفة قيود تأديب العمال

تمهيد وتقسيم:

تنطوى جرائم مخالفة قيود تأديب العمال علي قدر ما من الخصوصية، التى تمايز بينها، وبين غيرها من الجرائم، لذا فسوف نقوم بتعريف هذه الجرائم بداءة، ونبين طبيعة هذه الجرائم بالنظر إلى جسامتها، وطبيعة الحق الذى تحميه، ومن الذى يسأل جنائيا عن ارتكاب هذه الجرائم ، وعلي من تقام الدعوى الجنائية، ثم أركان هذه الجرائم.

وسوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: تعريف جرائم قيود التأديب، وتحريكها، والمسئول عنها.

المطلب الثانى: أركان جريمة مخالفة قيود التأديب.

المطلب الأول

تعريف جرائم مخالفة قيود التأديب وطبيعتها

أولاً: تعريف جريمة مخالفة قيود تأديب العمال:

هى كل نشاط خارجى لصاحب العمل، أومن يمثله لا يلتزم بموجبه بقيود تأديب العمال، سواء كان هذا النشاط إيجابيا أو سلبيا، ويفرض لـــه قـــانون العمـــل عقوبـــة جنائية[1].

ثانياً: طبيعة جرائم مخالفة قيود التأديب :

سيراً علي ذات نهج قانون العقوبات المصرى فى التفرقـــة بـــين الجـــرائم حســـب جسامتها، علي أساس العقوبة المقررة قانوناً للجريمة طبقاً لنص المادة (١١) عقوبات التـــى جرى نصها: "الجنح هى الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية:

الحبس

الغرامة: التى لا يزيد أقصى مقدارها علي مائة جنيه"

والعبرة بالعقوبة المقررة للجريمة بنص القانون، وليس بالعقوبة التى يحكم بهـــا القاضى[2].

وبالرجوع إلى العقوبات المنصوص عليها قانوناً لجرائم مخالفة قيود تأديـــب العمـــال التى وردت بالمواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩)، من قانون العمل الجديد ١٢ لســـنة ٢٠٠٣، نجـــد

---

(١) قرب: د/ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه،المرجع السابق، بند٦٦ص ـــ٢٣٦.
د/ رمزى فريد مبروك،الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند٦٠ ص١١٠.

(٢) د/ محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، بند ٤٥ صـــ٥٤.

أن العقوبة هى: الغرامة التى لا يقل حدها الأدنى عن مائة جنيه، ويزيد حدها الأقصى علي مائة جنيه، وبالتالى فإن جميع جرائم مخالفة قيود تأديب تشكل جنحا[1].

وجميع جرائم مخالفة قيود تأديب العمال جرائم عادية، لا تنتمى إلى الجرائم السياسية أو الجرائم العسكرية؛ حيث إن سلوك المسئول عن هذه الجرائم مجرد من العوامل والانتماءات السياسية، كما أنه لا يخضع لقانون الأحكام العسكرية، ولا يترتب عليها إخلال بالنظام العسكرى؛ حيث إن هذه الجرائم قد نص عليها قانون العمل، وتضر بطائفة العمال المرتكبين لخطأ تأديبى، وبالتالى فإنها من الجرائم العادية[2].

وهذه النُوعية من الجرائم تعتدى أساساً علي حق العامل فى التمتع بالحماية التى منحها له قانون العمل؛ عند خضوعه للسلطة التأديبية، لارتكابه خطأ تأديبيا ، ومن ثم فإنها تضر بمصلحة خاصة لطائفة معينة، هى طائفة العمال الخاضعين للتأديب، وإن كانت الصفة الخاصة للحق المعتدى عليه أصبحت تميل إلى الانحصار بعد أن اتسع نطاق الطبقة العاملة فى القطاع الخاص، وانعكس تأثير الاعتداء علي قيود وضمانات تأديب العمال علي العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وعلي المجتمع بأسره، من حيث استقرار هذه العلاقة أو عدم استقرارها، وبالتالى أصبحت هذه الجرائم تضر بالمصلحة الخاصة للعمال، والمصلحة العامة للمجتمع علي حد سواء.

ثالثاً: تحريك الدعوى الجنائية عن جرائم تأديب العمال:

لم يرد بقانون العمل نص يحدد طريقة تحريك الدعوى الجنائية، عن جرائم مخالفة قيود تأديب العمال؛ لذا تسرى القواعد العامة الواردة فى قانون الإجراءات الجنائية[3]،

---

(١) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ٤٧.

(٢) د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ٧٣ صـ٢٦٢، ٢٦٣.

(٣) د/ علي العريف، فى العقوبات فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مجلة المحاماة، السنة ٥٠ (١٩٧٠) العدد السادس (يونيو) صـ٥٧.

وبالتالى فإنه يتم تحريك جنحة مخالفة قيود تأديب العمال ضد المسئول عن ارتكابها بإحدى طريقتين:

الطريقة الأولى: بعد قيام مفتش العمل بتحرير محضر بالمخالفة، يتم إرساله للنيابة المختصة التى تقوم بتكليف المتهم بالحضور أمام محكمة الجنح، فالنيابة العامة هى صاحبة الاختصاص، بتحريك الدعوى الجنائية ويستفاد ذلك من نص المادة (١/١) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى: " تختص النيابة العامة دون غيرها برفع الدعوى الجنائية ومباشرتها، ولا ترفع من غيرها إلا فى الأحوال المبينة فى القانون "، فالنيابة العامة هى الأمينة علي الدعوى الجنائية، ولها مطلق الحرية فى تحريك الدعوى الجنائية أو عدم تحريكها[1].

ولا تتوقف سلطة النيابة فى تحريك الدعوى الجنائية عن جرائم مخالفة قيود تأديب العمال علي شكوى من المجنى عليه (العامل)، فهذه الجرائم لا تحتاج لشكوى لتحريكها، والمحكمة لا تنظر الجريمة من تلقاء نفسها، بل لابد من تحريكها اليها حتى تفصل فيها[2].

الطريقة الثانية: عن طريق الادعاء المباشر من قبل المضرور من جريمة مخالفة قيود تأديب العمال – وذلك فى حالة قيام النيابة بحفظ المحضر، باعتبارها صاحبة السلطة المطلقة فى تحريك الدعوى الجنائية – ويكون ذلك بإقامة المضرور دعوى مدنية أمام المحكمة الجنائية المختصة بطلب تعويض عن الضرر الذى لحقه من جراء جريمة مخالفة قيود التأديب.

وقد نص علي ذلك قانون الإجراءات الجنائية المصرى فى المادة (٢٣٢) "تحال الدعوى إلى محكمة الجنح،والمخالفات بناء علي أمر يصدر من قاضى

---

(١) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون الإجراءات الجنائية،المرجع السابق، بند ١٠٧ صـ١١٥.

(٢) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون الإجراءات الجنائية،المرجع السابق، بند ١٠٠ صـ١٠٨.

التحقيق، أو محكمة الجنح المستأنفة منعقدة فى غرفة المشورة، أو بناء على تكليف المتهم مباشرة بالحضور من قبل أحد أعضاء النيابة العامة، أو من المدعى بالحقوق المدنية "

ولما كانت جميع جرائم مخالفة قيود تأديب العمال تشكل جنحا؛ لذا فإنه يجوز تحريك الدعوى الجنائية عن طريق الادعاء المباشر فى حالة ارتكاب إحدى هذه الجرائم[1].

ولا يقتصر الحق فى تحريك الدعوى الجنائية بطريق الادعاء المدنى المباشر على العامل، الذى تم انتهاك قيود وضمانات التأديب أثناء خضوعه للتأديب فقط، بل يمتد هذا الحق أيضاً إلى نقابات العمال، فتستطيع تحريك الدعوى الجنائية بالادعاء المباشر، وهذا ما أقرته محكمة النقض: "أقام السيد إمام سطوحى بصفته رئيساً لنقابة عمال وممرضى وممرضات مستشفى الجمعية الخيرية الإسلامية بالعجوزة دعوى الجنحة المباشرة رقم ٣٨٩ لسنة ١٩٥٤، أمام محكمة الجيزة الوطنية علي الدكتور إبراهيم شوقى بصفته رئيساً لمجلس إدارة المستشفى المذكور متهما إياه بأنه:

(أولاً) لم يقم بوضع لائحتين إحداهما لتنظيم العمل، ومعاملة العمال، والثانية للجزاءات فى مكان ظاهر من المستشفى إدارته.

(ثانياً) لم يخصص الغرامات المستقطعة من أجور العمال؛ لإنفاقها فيما يعود عليهم بالنفع.

(ثالثاً) لم يقيد الغرامات التى توقع علي عمال المستشفى المذكور فى سجل خاص مع بيان سبب توقيعها.

وطلب فيها الحكم بإلزامه بأن يدفع له مبلغ ٥١ جنيها علي سبيل التعويض المؤقت بعد طلب النيابة معاقبته بالمواد (٣١، ٣٣، ٣٤، ٥٢) من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢، بشأن عقد العمل الفردى.

---

(١) د/ علي العريف، بحث فى العقوبات فى الطعون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، جـ١، الطبعة الثانية، مطبعة جامعة القاهره ، ١٩٧٩، بند ١٤٤ –١٤٨ صـ٢١١ –٢١٧.

وفى أثناء نظر هذه الدعوى أمام محكمة الجيزة الجزئية، دفع الحاضر عن المتهم بعدم قبول الدعوى المدنية، والمحكمة المذكورة قضت حضورياً عملاً بالمواد (٣١، ٣٢، ٣٣، ٥٢) من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بتغريم المتهم مائتى قرش عن كل تهمة من التهم الثلاث، مع إلزامه بأن يدفع للمدعى بالحق المدنى بصفته ٥١ جنيها.

وقد ذكرت فى أسباب حكمها أن هذا الدفع فى غير محله، فاستأنف المحكوم عليه هذا الحكم ومحكمة الجيزة الابتدائية قضت عملا بالمادة (١/٣٠٤) من قانون الإجراءات الجنائية: بقبوله شكلاً وفى الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف، وبراءة المتهم من التهم المسندة اليه ورفض الدعوى المدنية قبله، وألزمت المدعى بالحق المدنى بالمصروفات المدنية عن الدرجتين، ومبلغ ثلاثمائة قرش مقابل أتعاب المحاماة بلا مصاريف جنائية.

فطعن الطاعن فى هذا الحكم بطريق النقض. مما يتعين معه قبول الطعن ونقض الحكم المطعون فيه، والقضاء بتأييد الحكم الابتدائى المستأنف[1].

رابعاً: المسئول عن جرائم مخالفة قيود التأديب:

١- صاحب العمل:

طبقاً لنصوص المواد (٢٤٧) من قانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " يعاقب صاحب العمل؛ أو من يمثله عن المنشأة "، والمادة (٢٤٨) "يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة "، والمادة (٢٤٩) "يعاقب صاحب العمل أو من يمثله " التى يستفاد منها أن صاحب العمل؛ هو المسئول عن جرائم مخالفة قيود تأديب العمال؛ حيث إنه هو

---

(١) نقض جنائى ٢٦ يونيه ١٩٥٦ ، الطعن ٦٩٠ سنة ٢٦ ق ، مجموعة أحكام النقض السنة ٧ صـ٨٩٩ -٩٠٣.

د/ علي العريف، العقوبات فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، الموضع السابق.

المسئول عن تطبيق أحكام قانون العمل[1] ،إذا كان هو الذى يقوم بإدارة منشأته بنفسه، دون أن يوكل إدارة المنشأة إلى شخص غيره.

وذهب جانب من الفقه إلى أن المتهم يجب أن يكون شخصاً طبيعياً، فلا يستساغ أن يكون الشخص المعنوى متهماً؛ حيث إنه مجاز لا فائدة من الاعتراف به فى مجال القانون الجنائى، وإن كان ذلك خلاف فائدة الاعتراف به فى مجال القانون الإدارى والمدنى، فالإرادة قوة إنسانية وعنصر فى كل جريمة، فإذا لم يثبت ذلك للشخص المعنوى فلا يتصور ارتكابه للجريمة لانتفاء ركن الإرادة، فالعقوبة الجنائية يجب أن تهدف إلى تحقيق الإصلاح والردع، وهو ما لا يمكن تحقيقه لعدم توافر الإرادة والتمييز لديه، هذا بالإضافة إلى أن الاعتراف بالمسئولية الجنائية للشخص المعنوى، تنطوى علي الإخلال بمبدأ شخصية العقوبة، فتوقيع العقوبة الجنائية عليه يمس بحقوق أصحاب المصالح فيه، وقد يكون منهم من لم يساهم فى الجريمة أو عارضها أو لا يعلم بها[2]، كما أن العقوبات الجنائية يستحيل توقيعها علي الشخص المعنوى؛ حيث إن هذه العقوبات وضعت خصيصاً للشخص الآدمى.

إلا أنه لا يمكن التسليم بهذه الحجج[3]، فإنكار إرادة الشخص المعنوى تؤدى إلى عدم تصور كونه طرفاً فى عقد أو مساءلته عن الفعل الضار، وهو ما لا يمكن التسليم به بعد أن أصبح حقيقة قانونية لا يمكن التشكيك فيها "وللشخص المعنوى إرادة حرة وإدراك فعلاً، وتنشأ من تلاقى إرادات أعضائه، وبالتالى العنصر النفسى للجريمة ليس غائباً، فهى إرادة

---

(١) Legais, sur qui pèse la responsabilité pénale des infractions aux lois sociales dans l'entrepreise op.cit. P.344.

(٢) لمزيد من التفاصيل : د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، بند – ٥٥٥-٥٦٠ صـ ٤٩٨ -٥٠٢،

د/ رمسيس بهنام، الإجراءات الجنائية تأصيلا وتحليلا، منشأة المعارف ٨٤ بند ٥٧ صـ١٧٧.

(٣)د/ أحمد محمد قائد مقبل، المسئولية الجنائية للشخص المعنوى، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥صـ ٣٩-٥٨

جنائية جماعية خاصة به، منفصلة عن إرادة أعضائه (مجلس الإدارة مثلاً) ومسئوليته المدينة منعقدة"[1].

ثم إن فى الاعتراف بالمسئولية الجنائية للشخص المعنوى، يؤدى إلى حماية المجتمع عن طريق التهديد بتوقيع العقوبة الجنائية التى تدفع ممثلى الشخص المعنوى إلى الحرص علي احترام القانون، وبالتالى تحقيق غرض العقوبة الجنائية بالوقاية من الجريمة[2]، ومنع ارتكابها.

ولا يترتب علي انصراف أثر العقوبة الجنائية بصورة غير مباشرة إلى شخص آخر غير المتهم إخلال بمبدأ شخصية العقوبة الجنائية؛ حيث إن هذا الأثر المنصرف إلى غير المتهم غير مقصود لذاته، وإنما يترتب ذلك نتيجة للعلاقة التى تربط بين المتهم، وبين من تعدى اليه أثر العقوبة الجنائية، فالإخلال بمبدأ شخصية العقوبة، لا يقوم إلا عند توقيع العقوبة الجنائية علي شخص آخر غير المسئول عن ارتكاب الجريمة، فالأشخاص التى تدخل فى تكوين الشخص المعنوى تتوقع جنى الربح، كما تتوقع حدوث خسائر والمشاركة فيها[3]، وهذا ما يدفع القائمين علي الشخص المعنوى إلى الالتزام بحكم القانون لتفادى العقوبة[4]، كما يمكن تبرير هذه الآثار بتوافر الخطأ من جانبهم بإساءة اختيار ممثليهم، وعدم بذلهم العناية اللازمة لمنع مخالفة القانون[5].

---

(١) د/ إدوار غالى بطرس، المسئولية الجنائية للأشخاص الاعتبارية، مجلة إدارة قضايا الحكومة، السنة ٢ العدد الرابع (١٩٥٨) ص٥٥ -٦٢.

(٢) Roger Merle et andre vitu, Traité de droit crimunel éditions C.U.R.A.S, Paris,1967. p.491

(٣) د/ أحمد محمد قائد ، المسئولية الجنائية للشخص المعنوي ، المرجع السابق، صـ١٥.

(٤) د/ أحمد محمد قائد، المسئولية الجنائية للشخص المعنوى، المرجع السابق، صـ٥٠.

(٥) د/ أحمد محمد قائد، المسئولية الجنائية للشخص المعنوى، المرجع السابق، صـ ٥١.

هذا بالإضافة إلى أن القول بأن العقوبة الجنائية، وجدت لتطبق علي الشخص الطبيعى، ويستحيل توقيعها علي الشخص المعنوى، قول غير صحيح خاصة عندما تكون العقوبة الجنائية المقررة للجريمة عقوبة الغرامة، كما هو الحال فى العقوبات المقررة لجرائم مخالفة قيود وضمانات تأديب العمال، فتوقيع هذه العقوبة علي صاحب العمل المعنوى، لا يثير أية صعوبة فى توقيعها، وتنفيذها علي أموال الشخص المعنوى، وهى من أفضل العقوبات التى يمكن توقيعها علي صاحب العمل المعنوى، خاصة وأنه يهدف بارتكاب هذه الجرائم إلى التهرب من تنفيذ التزاماته لتحقيق مزيد من الربح فكان توقيع عقوبة الغرامة أنسب العقوبات لحرمانه من الربح الذى سعى اليه من ارتكاب الجريمة[1]، فالجزاء يكون من جنس العمل، وبالتالى فإن وجود عقوبات جنائية يمكن توقيعها علي صاحب العمل طبيعياً كان أو معنوياً، يؤكد إمكانية مساءلة صاحب العمل المعنوى جنائياً[2].

ومن زاوية السياسة العقابية ذهب البعض إلى أنه لتفعيل العقاب، وتحقيق حماية أفضل للعمال يتطلب ذلك عندما يكون صاحب العمل شخصا معنويا أن تقع المسئولية الجنائية أصلياً علي الأشخاص الطبيعيين الذين يمارسون سلطاته، فلا يسأل صاحب العمل المعنوى جنائياً إلا لاعتبارات خاصة، وبنص خاص[3]، فإذا كان صاحب العمل شركة مساهمة أقيمت الدعوى الجنائية ضد ممثله القانونى[4] "وذلك لأنه جرت العادة علي عدم تجريم الشخص الاعتبارى والاكتفاء بالمسئولية الجنائية لممثله القانونى"[5].

---

(١) د/ أحمد محمد قائد، المسئولية الجنائية للشخص المعنوى، المرجع السابق، صـ٤٠٤.

(٢) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٢٦ صـ٣٢٢.

(٣) Legais, Sur qui pèse la reponsabilité pénale des infractions aus lois saciale dans l'enlreprise, op.cit .p.347.

د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ١٣١ صـ٤١٨

(٤) نقض جنائى ١٩٦٦/٣/٢٨، طعن ٣٦/١٣٢ ق ، مجموعة أحكام النقض سنة ١٧ صـ٣٧٨ قاعدة ٧٥.

(٥) د/ علي العريف، بحث فى العقوبات فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، صـ٥٨.

وبالنسبة لمواد عقاب جرائم مخالفة تأديب العمال (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩) فقد نصت علي عقاب صاحب العمل بصفة عامة، وبالرجوع إلى المادة الأولى فقرة (ب) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، نجد أنها عرفت صاحب العمل بأنه: "كل شخص طبيعى أو اعتبارى "، فإذا كان لفظ صاحب العمل قد ورد عاماً فى مواد العقاب، ولم يتم تخصيصه بالشخص الطبيعى، بالتالى يجب أن يبقى العام علي عمومه؛ ومن ثم يسأل صاحب العمل المعنوى والطبيعى علي حد سواء عن جرائم مخالفة قيود تأديب العمال، فهو المسئول عن تطبيق قواعد قانون العمل[1].

"والمراد بصاحب العمل – فى خطاب الشارع فى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فى شأن العمل الذى دين الطاعن بمقتضاه – هو صاحب الأمر بحسب النظام الموضوع للمنشأة – فى الإشراف الإداري علي شئون العمال، المنوط به الاختصاص بتنفيذ ما افترضه القانون – سواء أكان مالكاً للمنشأة أو جزءاً منها أو غير مالك لها – فإنه علي فرض صحة ما ذهب اليه الطاعن فى أسباب طعنه من بيع حصته فى الماكينة التى يعمل بها هذان العاملان لأولاده، فإن هذا لا يمنع من أن يظل صاحب الأمر فى الإشراف الإدارى عليها"[2].

"والحقيقة أن المسألة الجنائية للأشخاص المعنوية ليست محل تأييد بل ضرورة تحتمها حماية المجتمع وأفراده، فالشخص المعنوى يتمتع بوجود فعلي حقيقى، وبإرادة ذاتية مستقلة، وبذمة مالية خالصة وإدراك ولإرادته القدرة الجنائية، والاعتبارات العملية تحتم مساءلته جنائياً، وكذلك للضرورات الاقتصادية والاجتماعية، ولعدم معارضة أية مبادئ قانونية جنائية أو دستورية، بل للعدالة والإنصاف، ولشخصية المسئولية الجنائية ولفاعلية

---

(١) Legais, Sur qui pèse la reponsabilité pénale des infractions aus lois sociales dans l'enlreprise, IBID.

(٢) نقض جنائى ١٠ يونيه ١٩٧٩، مجموعة أحكام النقض س ٣٠ صـ٦٥٨، قاعدة ١٤٠ .
نقض جنائى ٢١ فبراير ١٩٦٦، مجموعة أحكام النقض س١٧ صـ١٦٦، قاعدة ٣٠.

العقاب ولارتكاب الجرائم باسمه ولحسابه ولمصلحته وبوسائله، ولعدم كفاية مساءلة الشخص الطبيعى، أو تعذر تحديده"[1].

لذا اتجهت غالبية الدول إلى الإقرار بمسئولية الشخص المعنوى الجنائية؛ ومنها فرنسا ويتضح ذلك من المادة (L.121-2) من قانون العقوبات الفرنسى الجديد الصادر فى ١٩٩٢/٧/٢٢، حيث قررت مسئولية الشخص المعنوى [2]. عن الجرائم التى يرتكبها أحد أعضائه أو ممثليه لحساب الشخص المعنوى سواء أكان يهدف إلى تحقيق الربح أم لا، شريطة أن تكون الجريمة مرتكبة لحسابه بواسطة أحد أعضائه، أو ممثليه سواء كان الشخص المعنوى من أشخاص القانون الخاص، أو أحد الأشخاص المعنوية العامة باستثناء الدولة"[3].

وأيد هذا الاتجاه بإقرار المسئولية الجنائية للشخص المعنوى القانون الإنجليزى والأمريكى، والهولندى، والكندى[4]، والكوبى[5].

---

(١) د/ أحمد محمد قائد، المسئولية الجنائية للشخص المعنوى، المرجع السابق، صـ٤٠، ٥٨ - ٧٢.

(٢) Dominique-Guirimand, la responsabilité pénale des personnes morales, Dr.soc. 1994 , p. 647 .
J. Antona et autres , la prévention du risque pénal, op.cit . p.19-27 .

(٣) Dominique-Guirimand, la responsabilité pénale des personnes morales, op.cit. p. 647- 653.
J. Antona et autres , la prévention du risque pénal, op.cit . p.28-37 .

(٤) انظر فى تفصيلات ذلك: د/ محمد ابو العلا عقيدة، الاتجاهات الحديثة فى قانون العقوبات الفرنسى، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس السنة ٣٩ العدد الأول ، يناير ١٩٩٧ صـ٢٦ -١٦٤.

(٥) د/ إدوار غالى بطرس،المسئولية الجنائية للأشخاص الاعتبارية، المرجع السابق،صـ٦٣، ٦٤.

فإذا قام صاحب العمل بتفويض سلطاته إلى شخص آخر، فلا يعتبر صاحب العمل هو المسئول جنائياً عن مخالفة قواعد قانون العمل؛ إذا كان التفويض الصادر منه كافياً لتطبيق أحكام القانون ومنع مخالفته[1]، وإنما يسأل عنها الشخص الذى فوضه صاحب العمل فى ممارسة سلطاته الذى يتحمل المسئولية الناجمة عن هذه الممارسة[2].

ولكن يشترط لإعفاء صاحب العمل من المسئولية توافر عدة شروط:

الشرط الأول: أن يكون صاحب العمل قد منح الشخص الذى فوضه السلطات الكفيلة بتطبيق أحكام قانون العمل، والقرارات المنفذة له، ومنع مخالفة هذه الأحكام[3]، وذلك لمزيد من الاحترام للقانون داخل المنشأة، واستجابة لتقسيم السلطات فى المشروع الحديث[4] ولا يشترط أن يقوم صاحب العمل باطلاع الشخص الذى فوضه علي العقوبات التى ستوقع عليه فى حالة مخالفة أحكام القانون[5].

الشرط الثانى: ألا يقوم صاحب العمل بالتدخل فى ممارسة السلطات التى فوضها لغيره[6]، وهذا ما يفسر تحمل الشخص الذى فوضه صاحب العمل المسئولية الجنائية، فإذا

---

(١) Legais, Sur qui pèse la reponsabilité pénale des infractions aus lois sociales dans l'enlreprise, op.cit . p.344, 345.

(٢) Legais, Sur qui pèse la reponsabilité pénale des infractions aus lois sociales dans l'enlreprise, op.cit . p.346.

(٣) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٢٥ ص٣٢١.

(٤) Legais, Sur qui pèse la reponsabilité pénale des infractions aus lois sociales dans l'enlreprise, IBid

د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعدقانون العمل وضمانات حمايتها، المرجع السابق، بند ٦٢ صـ١١٣

(٥) Legais, Sur qui pèse la reponsabilité pénale des infractions aus lois saciales dans l'enlreprise, op.cit. p.344-346

(٦) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

خالف صاحب العمل ذلك، وتدخل فى ممارسة هذه السلطات، فإن تدخله يدل علـــي مشاركته فى ممارسة هذه السلطات، وبالتالى يشارك فى المسئولية الجنائية الناجمـــة عن ممارسة هذه السلطات[1].

الشرط الثالث: ألا يكون صاحب العمل علي علم بالوقائع المكونة للمخالفة، فإذا علم بالوقـــائع ولم يتدخل لمنع وقوعها، كان مسئولا عن وقوعها[2]، وذلـــك حتـــى لا يلجـــأ إلـــى تفويض غيره ليستتر خلفه، ويحمله مسئولية ارتكاب الجريمة، ويجنى هو ثمارهـــا[3]، وقد يحدث فى بعض الأحيان أن يقوم صاحب العمل بتفويض سلطاته إلى عدد مـــن الأشخاص، وفى تلك الحالة " فإن المسئولية تقع علي الرئيس المباشر الذى يدخل مع المخالفة فى نطاق سلطاته، أيا كانت التسمية التى تطلق عليـــه"[4]، وإذا كـــان منـــع المخالفة يدخل أيضاً فى نطاق سلطة رئيس أعلي، فإنه يسأل هو الآخر عن وقوعهـــا إذا كان يعلم بالوقائع المكونة لها؛ لأنه يكون قد تسبب بإهماله له فى وقوعها"[5].

فإذا توافرت هذه الشروط كان الشخص الذى فوضه صاحب العمل هـــو المســـئول جنائيا عن الجريمة، وانتفت مسئولية صاحب العمل الجنائية، إلا إذا كانت المخالفة تدخل فـــى

---

(١) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها، المرجع السابق، الموقع السابق.

(٢) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) د/ رمزى فريد مبروك،الطبيعة القانونية لقواعـــد قانـــون العمـــل وضمانات حمايتها، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٤) Legais, Sur qui pèse la reponsabilité pénale des infractions aus lois sociales dans l'enlreprise, op.cit p.345

(٥) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

نطاق السلطات التى احتفظ بها لنفسه، أو كانت ترجع إلى سوء التنظيم العام للمشروع[1]، أو مترتبة علي تدخل صاحب العمل[2].

٢- مدير المنشأة (من يمثل صاحب العمل):

يقصد به الشخص "الذى ينوب عن صاحب العمل نيابة كاملة فى إدارة المنشأة، وتنفيذ أغراضها، ويملك كل سلطاته فى التعيين والفصل والتصرف فى أموالها، وهو يمثل صاحب العمل سواء كان شخصاً طبيعيا، أو معنويا فى كل ما يتعلق بالمؤسسة وإداراتها"[3].

أو هو المسئول عن إداراتها – إذا لم يكن هو صاحبها – صاحب الأمر والنهى فيما يتعلق بتسيير أمور المنشأة، أو المؤسسة، إدارياً وتنظيمياً وقانونياً[4].

وتستفاد المسئولية الجنائية لمدير المنشأة من نصوص المواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩) من قانون العمل المصرى ١٢ لسنة ٢٠٠٣. "يعاقب.. . أو من يمثله".

فمدير المنشأة لكونه يملك سلطات صاحب العمل، هو المسئول شخصياً عن تنفيذ الالتزامات التى فرضها قانون العمل، والقرارات المنفذة له وأن عدم مراعاة هذه الالتزامات يسند اليه باعتباره المسئول، حتى لو كان ذلك راجعا إلى فعل أحد تابعيه ما دام أن مدير المنشأة هو الذى يتحتم عليه تطبيقها .

---

(١) Legais, Sur qui pèse la reponsabilité pénale des infractions aus lois sociales dans l'enlreprise, Ibid.

(٢) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٢٥ صـ ٣٢٠.

(٣) محكمة استئناف المنصورة ١٩٦٣/٢/٥، الدعوى ٤٢ لسنة ٣ ق، موسوعة الهوارى جـ ٢ صـ ٤٩٨، قاعدة ٥٨٧ مبدأ ٦٧٦.

(٤) المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية، الطعن ٢٤٢ س ا ق، جلسة ٢٣ يناي ١٩٩٠، (غير منشور)، أشار إليه د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، صـ ١١٤.

كذلك نصت المادة (١٨٤) من قانون العمل الإماراتى علي المسئولية الجنائية لمدير المنشأة " تقام الدعوى الجنائية علي مدير المنشأة المسئول عن إدارتها، كما تقام أيضاً علي صاحبها إذا كانت الظروف تحمل علي الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة".

وتقوم مسئولية المدير سواء كان موجوداً فى مكان العمل، أو كان غير موجود به، فليس صحيحاً القول بتعلق الأمر بقرينة الإخفاق فى واجب الرقابة، والإشراف المفروض علي المدير[1]، ولكن لكون المدير يحتفظ بالسلطة التى تخوله منع ارتكاب الجريمة وبذلك **تكون المسئولية الجنائية لمدير المشروع مسئولية، وظيفية كمقابل ضرورى للسلطة التى يتمتع بها وليس بسبب قبوله لهذه المسئولية ، وهي مسئولية شخصية وليست مسئولية عن فعل الغير[2]، وذلك لتوجيه الالتزامات الخاصة بقيود وضمانات تأديب العمال لصاحب العمل، أو مدير المنشأة وعليهما يقع عبء تنفيذها، ومن ثم تكون مسئولية أى منهما ناشئة عن خطئه الشخصى.**

---

(١) د/ عبد الرازق الموافى عبد اللطيف، المسئولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة المنصورة ١٩٩٩، بند ١١٦ صـ١٧٧.

(٢) د/ عبد الرازق الموافى عبد اللطيف، المسئولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة، المرجع السابق، بند ١١٥ صـ١٧٥.

المطلب الثانى

أركان جريمة مخالفة قيود تأديب العمال

سوف نتناول بيان أركان جرائم مخالفة قيود تأديب العمال بشىء من الإيجاز، مع التركيز علي ما تتمتع به هذه الجرائم من خصوصية.

الركن الشرعى: [1]

الركن الشرعى فى جرائم تأديب العمال هو: النص الوارد بقانون العمل، الذى يوضح الفعل المكون لجريمة مخالفة قيود تأديب العمال، والعقوبة المترتبة عليها، والمطبق وقت ارتكاب الجريمة.

فيستفاد من هذا التعريف ضرورة تحديد جرائم مخالفة قيود تأديب العمال بموجب نص، وهذا المبدأ يعتبر مبدأ أساسيا مستمدا من مبادئ القانون الطبيعى والعدالة، وقد نصت عليه دساتير، وقوانين دول العالم، وإعلانات حقوق الإنسان، ويقتضى خضوع فعل صاحب العمل لنص يجرمه بالإضافة إلى انتفاء أسباب الإباحة، وقد نصت علي ذلك دساتير جمهورية مصر العربية المتعاقبة، ومنها دستور ١٩٧١م، فى المادة (٦٦) "العقوبة شخصية ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء علي قانون، ولا توقع عقوبة إلا بحكم قضائى، ولا عقاب إلا علي الأفعال اللاحقة لتاريخ نفاذ القانون"

هذا وقد نص قانون العمل علي ذات المبدأ، وحدد جرائم مخالفة قيود تأديب العمال حصرا فى المواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩) ومسئولية ارتكاب هذه الجرائم علي عاتق صاحب العمل أو المدير المسئول.

---

(١) انظر: د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، صـ٦٣، وما يليها.

د/ يسر أنور علي، شرح قانون العقوبات،النظرية العامة، دار الثقافة الجامعية ١٩٩٢، بند١٥٥ -١٥٨ صـ٢٣١ -٢٣٧.

وهذا المبدأ يحقق العديد من الفوائد بالنسبة لقيود وضمانات تأديب العمال، فهو يؤدى إلى توفير الحماية لغير المجرم[1]، حتى لا يفاجأ أنه متهم فى إحدى هذه الجرائم، فعن طريق ذلك المبدأ يتوفر علمه المسبق بهذه الجرائم مما يؤدى إلى اجتنابها، وبالتالى احترام هذه القيود مما يدعم الدور الوقائى للقانون[2].

وقد أوضحت نصوص قانون العمل قيود وضمانات تأديب العمال، التى يتعين على صاحب العمل الالتزام بتطبيقها، وإلا كان مرتكباً لإحدى جرائم مخالفة قيود التأديب، وهذه الالتزامات وردت فى المواد (٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٧٤، ٧٥) ووردت العقوبات المقررة لهذه الجرائم فى المواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩)، من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ولم يرد فى هذا القانون ما يفيد الإحالة بشأن تحديد جرائم مخالفة قيود تأديب العمال إلى قانون آخر، أو إلى القرارات التى تصدر نفاذاً لهذا القانون، باستثناء المادة (٧٤) من قانون العمل التى أحالت بخصوص ضمانات أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية إلى قانون النقابات العماليه.

ويجب أن تكون هذه النصوص التى تحدد جرائم مخالفة قيود تأديب العمال، والعقوبات المقررة لهذه الجرائم سارية وقت ارتكاب الجريمة، وعلي مكان ارتكابها.

الركن المادى:

الركن المادى لجرائم مخالفة قيود تأديب العمال، عبارة عن العناصر المادية التى تنتقص من الحماية المقررة قانوناً للعمال أثناء التأديب، والتى فرض القانون جزاء ارتكابها عقوبة جنائية.

وتبدو أهمية الركن المادى فى أنه لا توجد جريمة بغير ارتكاب ركنها المادى، هذا بالإضافة إلى أن الركن المادى يسهل إثبات ارتكاب صاحب العمل للجريمة[3].

---

(١) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات القسم العام، المرجع السابق، بند ٦٦ صـ٧٤.

(٢) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، بند ٢٩٣ صـ٣٦٤.

والركن المادى فى جرائم مخالفة قيود تأديب العمال يتكون من ثلاثة عناصر: الفعل، والنتيجة وعلاقة سببية تربط بينهما. وسوف يقتصر تناولنا علي العنصر الأول فقط، وذلك لعدم وجود خصوصية تميز العنصرين الثانى والثالث، فى جرائم مخالفة قيود تأديب العمال عن القواعد العامة.

والفعل هو القاسم المشترك فى جميع الجرائم سواء كانت عمدية أو غير عمدية، ويمكن تقسيم جرائم مخالفة قيود تأديب العمال، بالنظر إلى الفعل مظهر نشاط صاحب العمل إلى عدة تقسيمات:

أولاً: جرائم إيجابية وجرائم سلبية

الجريمة الإيجابية فى مجال جرائم مخالفة قيود تأديب العمال (الفعل الإيجابى)، يتمثل فى قيام صاحب العمل بعمل ينهى عنه قانون العمل، ومثال ذلك قيام مدير المنشأة بتوقيع عقوبة الخصم من أجر العامل مدة تزيد علي ثلاثة أيام ،وذلك بالمخالفة لنص المادة (٣/٦٨) التى حددت سلطة مدير المنشأة فى توقيع عقوبة الخصم بثلاثة أيام فقط.

وكذلك قيام صاحب العمل بتوقيع عقوبة الخصم من أجر العامل مدة تزيد عن خمسة أيام للخطأ الواحد، وكذا قيامه بالاقتطاع من أجره وفاء لجزاءات الخصم الموقعة علي العامل أكثر من خمسة أيام فى الشهر الواحد بالمخالفة لنص المادة (٦١) من قانون العمل، التى حددت الحد الأقصى لجزاء الخصم من أجر العامل بخمسة أيام للخطأ، والحد الأقصى لتنفيذ جزاء الخصم بخمسة أيام فى الشهر.

والجريمة السلبية التى يتمثل نشاط صاحب العمل فيها بالامتناع عن القيام بعمل إيجابى، يفرض عليه قانون العمل القيام به، فالامتناع عبارة عن سلوك خارجى يتعارض مع ماكان يجب عليه القيام به[1]، ومثال ذلك: فى جرائم مخالفة قيود تأديب العمال، امتناع صاحب العمل عن وضع لائحة تنظيم العمل، والجزاءات فى المنشأة ،أوعدم وضعها فى مكان ظاهر فى حالة استخدامه عشرة عمال بالمخالفة للالتزام المفروض عليه بموجب المادة (٥٨) من قانون العمل.

---

(١) د/ يسر أنور علي، شرح قانون العقوبات، النظرية العامة،المرجع السابق، بند ١٦٩صـ٢٤٨.

وكذلك عدم قيام صاحب العمل بقيد الجزاءات المالية التي توقع علي العمال في السجل الخاص، الذى يعده لذلك مع بيان سبب توقيعها، واسم العامل، ومقدار أجره مع إفراد حساب خاص لها، وذلك بالمخالفة للالتزام الملقى علي عاتقه بموجب المادة (٧٥) من قانون العمل بإنشاء سجل خاص لقيد الجزاءات المالية الموقعة علي العمال، وبيان سبب الجزاء واسم العامل وأجره.

"ولاشك أن الامتناع أو الترك هو سلوك له مظاهره الخارجية المتعارضة مع السلوك الذى يأمر به المشرع؛ وهو يتطلب تدخل إرادة الفرد سواء بالامتناع عن ارتكاب فعل محدد، أو بارتكاب فعل آخر مخالف؛ ويعنى ذلك أنه يكفى لقيام الامتناع، وبالتالى مخالفة القاعدة الجنائية، أن يتحقق القاضى من أن المتهم لم يتبع السلوك الذى يأمر به المشرع"[1].

هذا ولم يميز قانون العمل بين الجريمة الإيجابية، والجريمة السلبية فيما يتعلق بمخالفة قيود تأديب العمل، فيستوى أن تكون الجريمة إيجابية أو سلبية.

ثانياً: جرائم وقتية وجرائم مستمرة

يستند تقسيم جرائم مخالفة قيود تأديب العمال إلى جرائم وقتية، وجرائم مستمرة نسبة إلى الفترة الزمنية التى يستغرقها تحقق هذه الجريمة، وهذا هو المعيار الذي أخذت به محكمة النقض المصرية "الفيصل في التمييز بين الجريمة الوقتية، والجريمة المستمرة، هو طبيعة الفعل المادى المكون للجريمة كما عرفها القانون، سواء كان الفعل إيجابياً أو سلبياً، ارتكابا أو تركاً، فإذا كانت الجريمة تتم وتنتهى بمجرد إتيانه كانت وقتية، أما إذا استمرت الحالة الجنائية فترة من الزمن فتكون الجريمة مستمرة طوال هذه الفترة، والعبرة في الاستمرار هنا هى بتدخل إرادة الجانى فى الفعل المعاقب عليه؛ تدخلا متتابعا متجدداً، ولا عبرة بالزمن الذى يليه، والذى تستمر أثاره الجنائية فى أعقابه.

---

(١) د/ يسر أنور علي، شرح قانون العقوبات،النظرية العامة، المرجع السابق، بند ١٦٩ص٢٤٩.

ولما كانت المادة الثانية من القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ بشأن المحال الصناعية، والتجارية تنص علي أنه "لا يجوز إقامة أى محل تسرى عليه أحكام هذا القانون أو إدارته إلا بترخيص بذلك ".

فإن مفاد ذلك أن الفعل المادى المؤثم هو إقامة المحل قبل الترخيص به، وهو فعل يتم وينتهى بمجرد إتمام إقامة المحل، وأما عدم الترخيص فهو شرط لتحقق الجريمة، وليس هو الفعل المكون لها ولا قياس طبقاً للمناط المتقدم بيانه – بين توقيت إقامة المحل – وبين استمرار صاحب المحل الذى لم يرخص له فى إدارته؛ لأن الفعل الأخير المعاقب عليه أيضاً، وهو عدم الحصول علي ترخيص بإدارته المحل – يكون جريمة مستمرة استمرارا متتابعاً متجدداً، يتوقف استمرار الأمر المعاقب عليه فيها علي تدخل جديد متتابع بناء علي إرادة صاحب ذلك المحل.

لما كان ذلك كذلك، وكانت محاكمة الجانى عن جريمة مستمرة تشمل جميع الأفعال، أو الحالة الجنائية السابقة علي رفع الدعوى، وحتى صدور حكم بات فيها، فإذا استمرت الحالة الجنائية بعد ذلك بتدخل إرادته، فإن ذلك يكون جريمة جديدة يجب محاكمته عنها"[1].

ومثال الجريمة الوقتية فى جرائم مخالفة قيود تأديب العمال، قيام صاحب العمل أو مدير المنشأة بتوقيع أكثر من جزاء تأديبى علي العامل بسبب خطأ واحد بالمخالفة للمادة (٦٢) من قانون العمل، أو قيامهما بتشديد الجزاء التأديبى علي العامل دون توافر شروط تشديد الجزاء التأديبى بالمخالفة للمادة (٦٣) من قانون العمل.

ومثال الجرائم المستمرة عدم وضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات، أو عدم وضعها بمكان ظاهر بالمنشأة فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر.

وجرائم مخالفة قيود تأديب العمال المستمرة جرائم سلبية، كالامتناع عن إنشاء سجل خاص لقيد الجزاءات المالية التى توقع علي العمال طبقا للمادة (٧٥) من قانون العمل،

---

(١) نقض جنائى ١٩٧٥/١١/٢، مجموعة أحكام محكمة النقض س٢٦ رقم ١٤٥ صـ٦٦٧.
نقض جنائي ١٩٧٢/١/٢، مجموعة أحكام محكمة النقض س٢٣ رقم ٢ صـ٨.
نقض جنائى ١٩٦٦/٢/٢٨، مجموعة أحكام محكمة النقض س١٧ رقم ٣٧ صـ٢٠٣.

والامتناع عن وضع لائحة لتنظيم العمل، والجزاءات بالمنشأة، وعدم تعليقها بمكان ظاهر فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر.

وجرائم مخالفة قيود تأديب العمال الوقتية قد تكون جرائم إيجابية، كتوقيع أكثر من جزاء تأديبى عن الخطأ الواحد، أو جرائم سلبية كعدم مراعاة الضمانات الخاصة بأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية الواردة بقانون النقابات العماليه طبقا للمادة (٧٤) من قانون العمل.

وتبدو أهمية التفرقة بين جرائم مخالفة قيود تأديب العمال الوقتية، والمستمرة من ثلاث نواحٍ:

الأولى: سريان التشريع الجديد علي الجريمة المستمرة متى كانت حالة الاستمرار قائمة، حتى لو كانت أحكامه أشد "من المقرر قانوناً أن التشريع الجديد يسرى علي الجريمة المستمرة، حتى لو كانت أحكامه أشد مما سبقه لاستمرار ارتكاب الجريمة فى ظل الأحكام الجديدة، وإذا كان قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٠٥ سنة ١٩٧٠، والذى عمل به اعتباراً من ٢١ نوفمبر سنة ١٩٧٠ قد نص علي أن تحال إلى القضاء العسكرى جميع الجرائم المنصوص عليها فى القانون ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥، والقوانين المعد له، والجرائم المرتبطة بها، والتى تقع خلال فترة إعلان الطوارئ ما لم تكن قد رفعت عنها الدعوى العمومية، وكانت الجريمة المسندة إلى المتهم – التخلف عن التجنيد – قد قامت فى حقه بعد بلوغه الثلاثين فى ١٩٦٥/١/٩، وظلت مستمرة بعد إعلان حالة الطوارئ فى سنة ١٩٦٧.. .. وحتى تحرير محضر ضبط الواقعة فى ١٩٧١/١/١٨، ولم تكن الدعوى العمومية قد رفعت عنها وقتئذ، ومن ثم فإنه يكون القضاء العسكرى هو المختص بنظر الجريمة المسندة إلى المطعون ضده "[1].

---

(١) نقض جنائى، الطعن رقم ١١٦٤ لسنة ٤٢ ق، جلسة ١٩٧٢/١١/٥س ٢٣ صـ١١٥١، حسن الفكهانى وعبد المنعم حسنى، الموسوعة الذهبية، الإصدار الجنائى طبعة ١٩٨١، جـ٤، بند ١٣٥٨ صـ٥١٧.

أما بالنسبة للجرائم الوقتية، فإنه يطبق عليها القانون السارى وقت ارتكابها، ولا يطبق عليها التشريع الجديد.

الثانية: تاريخ بداية احتساب مدة التقادم بالنسبة للجريمة الوقتية، يبدأ احتساب هذا التاريخ من يوم ارتكابها، وبالنسبة للجريمة المستمرة يبدأ حساب التقادم من تاريخ توقف فعل صاحب العمل.

"جريمة التخلف عن الإبلاغ عن الميلاد، أو الوفاة فى الميعاد المحدد من الجرائم المستمرة استمراراً متجدداً.. . ويظل المتهم مرتكباً للجريمة فى كل وقت، وتقع جريمته تحت طائلة العقاب مادامت حالة الاستمرار قائمة لم تنته، ولا تبدأ مدة التقادم مادام الامتناع عن التبليغ قائماً"[1].

الثالثة: قوة الأمر المقضى بالنسبة للجريمة الوقتية، يحوز الحكم الصادر فيها قوة الأمر المقضى للوقائع التى تم محاكمة صاحب العمل بشأنها.

وبالنسبة للجريمة المستمرة فإنها تشمل جميع الأفعال، أو الحالة الجنائية السابقة على رفع الدعوى، وحتى صدور حكم بات فيها، فإذا استمرت الحالة الجنائية بعد صدور هذا الحكم، فإنها تكون جريمة جديدة يجب محاكمة صاحب العمل عنها، ولا يحوز الحكم السابق علي هذه الوقائع الجديدة أية حجية[2].

---

(١) نقض جنائى، الطعن رقم ١٣٧٤ لسنة ٣٠ ق، جلسة ١٩٦٠/١١/٢٩ س١١ صـ ٨٥٧، حسن الفكهانى، وعبد المنعم حسنى، الموسوعة الذهبية الإصدار الجنائى، المرجع السابق، بند ١٣٥٤ صـ٥١٥ .

نقض جنائى ٥٦٦ لسنة ٢٧ ق، جلسة ١٩٥٨/٣/٢٤ س٩ صـ٣٢٢، حسن الفكهانى وعبد المنعم حسنى، الموسوعة الذهبية، المرجع السابق، بند ١٣٥٣ صـ٥١٥.

(٢) نقض جنائى الطعن ١١٧٨ لسنة ٤١ ق، جلسة ١٩٧٢/١/٢ س٢٣ صـ٨، الفكهانى، وحسنى، الموسوعة الذهبية، المرجع السابق، بند ١٣٥٦ صـ٥١٦.

ثالثاً: جرائم بسيطة وجرائم اعتياد:

الجريمة البسيطة هى التى تتكون من فعل واحد دون حاجة إلى تكراره، وقد تكون وقتية أو مستمرة إيجابية أو سلبية، وجرائم مخالفة قيود تأديب العمال جميعها، جرائم بسيطة، ولا يوجد فيها جرائم اعتياد تحتاج إلى تكرار الفعل المكون للجريمة.

الشروع فى جرائم مخالفة قيود التأديب:

سبق أن تبين لنا أن جميع جرائم مخالفة قيود تأديب العمال تعتبر جنحا، فلا يوجد فى تلك الجرائم ما يعتبر مخالفة أو جناية.

وقد نصت المادة (٤٥) من قانون العقوبات المصرى علي تعريف الشروع فى الجريمة بأنه: " هو البدء فى تنفيذ فعل بقصد ارتكاب جناية، أو جنحة إذا أوقف أو خاب أثره، لأسباب لا دخل لإرادة الفاعل فيها".

وطبقا لنص المادة (٤٧) من قانون العقوبات "تعين قانوناً الجنح التى يعاقب علي الشروع فيها، وكذلك عقوبة هذا الشروع"، فيجب أن يحدد القانون الجنح التى يعاقب علي الشروع فيها وعقوبته.

وبالرجوع لقانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، نجد أنه قد جاء خالياً من تحديد جرائم مخالفة قيود تأديب العمال التى يتم معاقبة صاحب العمل، أو مدير المنشأة علي الشروع فيها، وبالتالى لا يوجد شروع فى جرائم مخالفة قيود التأديب، حيث أن هذه الجرائم لا تقع إلا تامة[1].

---

(١) د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ١٢١ صـ ٣٧٦، ٣٧٥.

الركن المعنوى:

جرائم مخالفة قيود تأديب العمال جرائم إهمال غير عمدية[1]، فلا يشترط أن يتوافر فيها القصد الجنائى، فيكفى أن يكون سلوك صاحب العمل مخالفا لقيود وضمانات تأديب العمال، الواردة فى قانون العمل، والقرارات الوزارية المنفذة له.

والإهمال هو أحد صور الخطأ الواردة فى قانون العقوبات بالمواد (٢٣٨، ٢٤٤) بالإضافة إلى الرعونة، وعدم الاحتراز،وعدم مراعاة القوانين والقرارات،واللوائح والأنظمة.

وذهب جانب من الفقه إلى أن الإهمال يتسع ليشمل جميع صور الخطأ الأخرى؛ حيث إنها إحدى صور الإهمال[2]، والإهمال فى القانون الجنائى هو ذاته الوارد فى القانون المدنى، فيجب أن يكون كذلك فى كافة فروع القانون، وإلا ناقض القانون نفسه[3] "فالقول بازدواج الخطأ ينطوى علي تناقض بيّن فالنظام القانونى العام للدولة تجمع بين أجزائه وحدة الغاية الاجتماعية ووحدة المبادئ الأساسية، فكيف يقبل المنطق أن يعد السلوك الواحد – طبقاً لهذا النظام القانونى الواحد – مشوباً بالخطأ وغير مشوب به فى الوقت نفسه"[4].

فإذا كان سلوك صاحب العمل مخالفاً لقيود وضمانات تأديب العمال، كان الخطأ مفترضاً فى حقه، وتوافر الركن المعنوى[5].

---

(١) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤١٣ صـ ٣١٠ .
د/ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ١٣٠ صـ ٤١٥.

(٢) د/ رمسيس بهنام، النظرية العامة للقانون الجنائى، منشأة المعارف ١٩٩٥، بند ١١٣، ١١٤ صـ ٨٠٢، ٨٠٣.

(٣) د/ رمسيس بهنام، النظرية العامة للقانون الجنائى،منشأة المعارف ١٩٩٥، بند ١١٤،صـ ٨٠٣، ٨٠٤.

(٤) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، بند ٧٢٣ صـ ٦٤ - ٦٤٢.

(٥) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق . =

إلا أن صاحب العمل فى جرائم مخالفة قيود تأديب العمال، يستطيع نفى الإهمال المفترض من جانبه، بإثبات أن السلوك المخالف لقواعد وإجراءات تأديب العمال ،لا يعتبر مهملا بالنظر إلى طريقة، وكيفية وقوع المخالفة[1].

وقد نص قانون العمل الأردنى ٨ لسنة ١٩٩٦ علي تقادم الجرائم التى يرتكبها صاحب العمل فى المادة (١٣٨/أ) إذا لم ترفع الدعوى الجزائية خلال شهر من تاريخ ارتكاب الجريمة، وهذه المدة القصيرة مستهجنة، ولا مثيل لها فى غالبية التشريعات المقارنة؛ حيث إنها تؤدى إلى الإفلات من العقاب وتجافى العدالة[2].

= د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ١٣٠ صـ٤١٥.

د/ رمسيس بهنام، النظرية العامة للقانون الجنائى، المرجع السابق، الموضع السابق .

د/ عبد الرؤوف مهدى، المسئولية الجنائية عن الجريمة الاقتصادية فى القانون المقارن، منشأة المعارف ١٩٧٩، بند ٢٣٣ صـ٣٦٨.

(١) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ١٣٠صـ٤١٥، ٤١٦.

د/ رمسيس بهنام، النظرية العامة للقانون الجنائى، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) د/ أحمد عبد الكريم ، شرح قانون العمل الأردنى الجديد، المرجع السابق، صـ٢٢٢.

المبحث الثانى

خصائص العقوبة الجنائية فى نطاق قانون العمل

تمهيد وتقسيم:

تتسم العقوبة الجنائية فى نطاق قانون العمل بالعديد من الخصائص ،التى تمـــايز بينها وبين غيرها من العقوبات الواردة فى القوانين العقابية، والتى تعتبر استثناء مـــن المبادئ العامة، التى تحكم العقوبة فى قانون العقوبات.

وهذه الخصائص تعتبر الأداة التى يسعى عن طريقها قانون العمل إلى تحقيـــق هدفه، بحماية الطبقة العاملة التى تمثل السواد الأعظم فى المجتمع.

وبعد أن تطور قانون العمل، ورسخت أقدامه فى المجتمع هل مازال فى حاجـــة إلى العقوبة الجنائية لحمايته؟ أو أنه يستطيع الاستغناء عنها، وابتكار الجزاءات الخاصة به التى تكفل حماية قواعده؟

وسوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: خصائص العقوبة الجنائية

المطلب الثانى: تقدير العقوبة الجنائية

المطلب الأول
خصائص العقوبة الجنائية

تتميز العقوبة الجنائية فى نطاق قانون العمل بصفة عامة، وفى جرائم مخالفة قيود تأديب العمال بصفة خاصة، بالعديد من الخصائص التى قد تعتبر استثناء من القواعد العامة الواردة فى قانون العقوبات لعل أهمها:

١- العقوبة الجنائية الواردة بقانون العمل احتياطية:

نصت المادة (٢٣٧) من قانون العمل المصرى الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ "مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية عن الجرائم المشار اليها فيها".

ويعنى ذلك أن العقوبات الجنائية الواردة بقانون العمل عقوبات احتياطية؛ أى أنها تطبق فقط عند عدم وجود عقوبة جنائية أشد ينص عليها قانون آخر، أما إذا وجدت عقوبة أشد فى قانون آخر، فلا تطبق العقوبة الواردة بقانون العمل، ففى تلك الحالة تكون العقوبة الجنائية الأشد بمثابة نص خاص يقيد النص العام الوارد بقانون العمل[1].

وبالنسبة للعقوبة الجنائية المقررة لجرائم مخالفة قيود تأديب العمال الواردة بقانون العمل، لا توجد عقوبات أشد منها منصوصاً عليها فى قوانين أخرى، وبالتالى تكون العقوبات المنصوص عليها فى قانون العمل لهذه الجرائم هى الواجبة التطبيق.

---

(١) د/ رمزى فريد مبروك،الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٢ص ٨٨.

وفى القانون المقارن:

نصت المادة (١١١) من قانون العمل العمانى علي ذات المبدأ أيضاً وجـرى نصها: "مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها، أى قانون آخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية عن المخالفات المشار اليها فيها"

كذلك المادة (٢٠٧) من نظام العمل السعودى التى جرى نصـها: " وتطبـق العقوبات المنصوص فى هذا النظام ما لم تكن هناك عقوبات أشد ينص عليها أى نظام آخر ".

أيضاً نصت المادة (١٨١) من قانون العمل الإماراتى: "مع عدم الإخـلال بأيـة عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر ".

٢- الغرامة عقوبة جرائم مخالفة قيود التأديب:

الغرامة هي أهم العقوبات بالنسبة للجرائم الاقتصـادية[1]، وهـى العقوبـة الجنائية الوحيدة المقررة لجرائم مخالفة قيود تأديب العمال، فلم يرد بنصوص قانون العمل المصرى الموحد الجديد عقوبات جنائية أخرى، بخلاف الغرامة كعقوبة لهذه الجرائم، ويتضح ذلك جلياً من نصوص المواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩) إلا أن مقـدار عقوبة الغرامة ليس واحداً بالنسبة لجميع جرائم مخالفة قيـود السـلطة التأديبيـة، ويمكن تقسيم الغرامة حسب مقدارها إلى ثلاث فئات:

الأولى: عقوبة الغرامة المنصوص عليها بالمادة (٢٤٩) التى يتراوح مقدارها مـن ١٠٠ جنيه كحد أدنى و٢٠٠ جنيه كحد أقصى، وهى مقررة لجرائم مخالفة قيود التأديب الواردة بالباب السادس الخاص بتنظيم العمل من الكتاب الثانى فى المادة (٧٧) من قانون العمل.

---

(١) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، المرجع السابق، بند ٩٩ صـ١٥٦.

الثانيـة: عقوبة الغرامة المنصوص عليها بالمادة (٢٤٧) التى يتراوح مقدارها من ١٠٠ جنيه كحد أدنى و٥٠٠ جنيه كحد أقصى، وهى مقررة لجرائم مخالفة قيود التأديب الواردة فى الفصل الثانى الخاص بالتحقيق مع العمال ومساءلتهم، من الباب الخامس بالكتاب الثانى بالمواد (٥٨، ٥٩، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨) من قانون العمل، والقرارات الوزارية المنفذة له.

الثالثـة: عقوبة الغرامة المنصوص عليها بالمادة (٢٤٨) التى يتراوح مقدارها من ٥٠٠ جنيه كحد أدنى و١٠٠٠ جنيه كحد أقصى، وهى مقررة لمخالفة قيود التأديب الواردة فى الفصل الثانى الخاص بالتحقيق مع العمال، ومساءلتهم من الباب الخامس بالكتاب الثانى بالمواد (٧٤، ٧٥)، من قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له.

وفى القانون المقارن:

نص نظام العمل السعودى علي عقوبة الغرامة لمخالفة أحكام الفصل السادس الذى شمل قيود تأديب العمال، وقد جرى نصها: "يعاقب صاحب العمل، وكل شخص مسئول عن دفع الأجور للعمال، إذا خالف أى حكم من أحكام الفصل السادس بغرامة قدرها مائتا ريال عن كل عامل".

وكذلك نص عليها قانون العمل العمانى فى المادة (١١٥) "يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الثالث، والقرارات الصادرة تنفيذاً له (عقد العمل الذى حوى قيود التأديب) بغرامة لا تقل عن عشرة ريالات، ولا تزيد علي مائة ريال "

وأيضا نصت المادة (٧٧) من قانون العمل الأردنى ٨ لسنة ١٩٩٦ علي عقوبة الغرامة التى لا تقل عن ١٠٠ دينار ولا تزيد عن ٥٠٠ دينار فى حالة مخالفة الأحكام الخاصة بتنظيم العمل والإجازات.

وفي قانون العمل الفرنسي نصت المادة(L.152-1)علي عقوبة الغرامة، أو الحبس أو أيهما والمادة(L.152-1-5) نصت علي عقوبة الغرامة لمخالفة المادة (L.122-42)، وكذلك المادة(R.152-4) نصت علي عقوبة الغرامة أيضاً لمخالفة قيود التأديب المنصوص عليها بالمادة (L.122 -33 إلى L.122 -39)

٣- عدم جواز النزول عن الحد الأدنى للغرامة:

لقد كانت المادة (١٧٥) من قانون العمل الملغى تنص علي أنه: "لا يجوز الحكم.. ..، أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانوناً لأسباب تقديرية".

ويعنى ذلك أنه إذا توافرت أحد الأعذار المخففة للعقوبة، فإن القاضى لا يستطيع أن يحكم بعقوبة تقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للجريمة، ومن الجدير بالذكر أن الأعذار المخففة للعقوبة تختلف عن الظروف القضائية المخففة[1].

وقد تعرض النص السابق لنقد الفقه تأسيساً علي أن هذا النص من قبيل التكرار، فتغنى عنه القواعد العامة فى قانون العقوبات[2].

فيقتصر تطبيق الأعذار المخففة للعقوبة علي الجنايات فقط، طبقا لعجز المادة (١٧) من قانون العقوبات المصرى[3].

---

(١) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات القسم العام، المرجع السابق، صـ٧٩١ وما يليها.

(٢) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٨١ صـ٩١.

د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٣٧ صـ٣٢٩.

د/ محمود جمال زكى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٦ صـ٨٥.

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ٢٥٥ صـ ٨٠٥ ، ٨٠٦ .

د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها، المرجع السابق، بند ٥٥ صـ١٠٢.

(٣) م ١٧ عقوبات: "يجوز فى مواد الجنايات إذا اقتضت أحوال الجريمة المقامة من أجلها الدعوى العمومية رأفة القضاة تبديل العقوبة ".

ومن ثم فلا تنطبق الأعذار المخففة للعقوبة علي جرائم مخالفة قيود تأديب العمال؛ حيث إن جميع هذه الجرائم جنح، ولا يوجد من بينها ما يعتبر جناية.

ولعل ذلك ما دفع بالمشرع الفرنسى إلى الإكتفاء بالقواعد العامة فى قانون العقوبات، وإلغاء النص المقابل للمادة (١٧٥) من قانون العمل الملغى[1].

وقد تبع قانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نظيره الفرنسى، وجاء خالياً من نص مماثل لنص المادة (١٧٥) من قانون العمل الملغى اكتفاء بالقاعدة العامة الواردة بالمادة (١٧) من قانون العقوبات.

وفى قانون العمل الأردنى نصت المادة (٧٧) علي عدم جواز تخفيض عقوبة الغرامة عن الحد الأدنى.

هذا وقد كانت المادة (١٧٥) من قانون العمل الملغى تنص أيضاً علي عدم جواز الحكم، بوقف تنفيذ الغرامة التى يحكم بها، والغرض من ذلك هو حث صاحب العمل علي تنفيذ التزاماته، حتى لا يتقاعس اعتمادا علي تمكنه من إيقاف تنفيذ العقوبة، إذا نفذ التزاماته.

وقد أخذ بهذا الحكم أيضاً قانون العمل الإماراتى فى المادة (١٨٢).

إلا أن هذا الحكم تعرض للنقد تأسيساً علي أنه يشكك فى قدرة القضاء علي التمييز، ويؤدى للظلم بغلق باب الرأفة فى وجه مستحقيها[2].

وقد جاء قانون العمل المصرى الموحد الجديد خالياً من ذلك الحكم، وبالتالى يجوز للقاضى أن يحكم بوقف تنفيذ عقوبة الغرامة، تأسيساً علي القواعد العامة الواردة فى قانون العقوبات المصرى بالمادة (٥٥/١)[3]،

---

(١) Brun et Galland, Droit du travail, OP. cit. P.152

(٢) د/ علي العريف، العقوبات فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مجلة المحاماة السنة ٥٠، العدد السادس ١٩٧٠ صـ٥٨.

(٣) المادة ٥٥ عقوبات" يجوز للمحكمة عند الحكم فى جناية أو جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد علي سنة أن تأمر فى نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه

طالما لم يرد نص يمنع وقف التنفيذ[1]، وقد يرى القاضى رغم توافر شروط وقف التنفيذ، أن المتهم لا يستحق وقف تنفيذ العقوبة، أو أن المصلحة العامة لا تقتضى ذلك خاصة فى الجرائم الاقتصادية[2].

وأعتقد أنه يجب علي المشرع المصرى إعادة هذا الحكم إلى قانون العمل الموحد الجديد، فعدم جواز وقف الغرامة يؤدى إلى التنفيذ الفورى لالتزامات صاحب العمل، كما أنه يقوى الردع الخاص لعقوبة الغرامة ،الذى يؤدى تدهور قيمة النقود إلى زعزعته لدى صاحب العمل[3].

٤- تعدد الغرامة بعدد العمال ضحايا الجريمة:

نصت المواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩) عمل مصري فى فقرتها الثانية " وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة "، وتعنى تلك الخاصية أن تتعدد عقوبة الغرامة الموقعة علي صاحب العمل بعدد العمال ضحايا الجريمة ، وذلك رغم وحدة الفعل المكون للجريمة الذى ارتكبه صاحب العمل، وهذا المعنى يعد استثناء من القواعد العامة الواردة فى المادة (١/٣٢) من قانون العقوبات المصرى[4].

أوماضيه أو سنه أو الظروف التى ارتكب فيها الجريمة ما يبعث علي الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون،ويجب أن تبين فى الحكم أسباب إيقاف التنفيذ ".

(١) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، المرجع السابق، بند ١٢٩ صـ١٨٨.

(٢) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، المرجع السابق، بند ١٢٩ صـ١٨٩.

(٣) د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها، المرجع السابق، بند ٥٦ صـ١٠٥.

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ٢٥٤ صـ ٨٠٢، ٨٠٣.

(٤) المادة ٣٢ عقوبات: "إذا كون الفعل الواحد جرائم متعددة، وجب اعتبار الجريمة التى عقوبتها أشد والحكم بعقوبتها دون غيرها، وإذا وقعت عدة جرائم لغرض واحد، وكانت

وقصد المشرع من هذا التعدد تقوية الردع لدى صاحب العمل حتى لا تدفعه ضآلة الغرامة إلى ارتكاب الجريمة رعاية للعمال[1] ،فالغرامة الواحدة لا تحقق الأثر المنشود منها[2].

وقد قصرت النصوص سالفة الذكر تعدد العقوبة علي عقوبة الغرامة فقط، ومن الجدير بالذكر أن القاضى لا يملك سلطة تقديرية فى القضاء بهذا التعدد، عند توافره بل هو وجوبى عليه[3]، فإذا خالف ذلك فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون[4].

ورغم أن نصوص المواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩) من قانون العمل المصرى ١٢ لسنة ٢٠٠٣، قد جاءت عامة بالنسبة لجميع الجرائم التى ترتكب بالنسبة لمخالفة قيود تأديب العمال، فيما يتعلق بتعدد عقوبة الغرامة بتعدد العمال ضحايا الجريمة.

مرتبطة ببعضها بحيث لا تقبل التجزئة وجب اعتبارها كلها جريمة واحدة، والحكم بالعقوبة المقررة لأشد تلك الجرائم"

د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، المرجع السابق،بند ١٠٣ ص١٦٠.

(١) د/ علي العريف، العقوبات فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مجلة المحاماة، المرجع السابق، صـ٥٥.

د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل،المرجع السابق، بند ٨١ صـ٩٠.

محمد عزمى البكرى ، مدونة الفقه والقضاء فى قانون العمل الجديد ، المكتبة القانونية جـ٢/١٩٨٦ بند ٦٠٦ صـ١٠٧٧.

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ٢٥٧ صـ ٨٠٩، ٨١٠.

د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٣ صـ٧٨.

(٢) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٤٧.

محمد عزمى البكرى، مدونة الفقه والقضاء فى قانون العمل الجديد، المرجع السابق، بند ٦٠٦ صـ١٠٧٦.

(٤) نقض جنائى ١٩٦٢/٤/٢٤، طعن ١٧٩٩ لسنة ٣١ق، مجموعة أحكام النقض السنة ١٣ صـ٤٣٠ قاعدة ١٠٨.

إلا أن محكمة النقض المصرية قد قصرت تطبيق تعدد عقوبة الغرامة بتعدد العمال، علي الجرائم التى تمس حقوق العمال الناشئة عن علاقتهم بصاحب العمل مباشرة "القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل، قد فرض فى نصوصه المختلفة التزامات متعددة علي صاحب العمل لصالح العمال، الذين يستخدمهم فى مؤسسته وقد اشتملت علي نوعين من الالتزامات:

الأولى: تتناول حقوق العمال الناشئة عن علاقتهم .. .. [بصاحب] العمل، وما يجب أن يؤديه اليهم من أجر وإعانة غلاء، وما يكفله لهم إلى آخر تلك الالتزامات التى تمس مصالح أفراد العمال، وحقوقهم مباشرة وبالذات هذه الحقوق التى حرص المشرع علي أن يكفلها للعمال بما نص عليه فى الفقرة الأخيرة من المادة (٢٢١) من هذا القانون، وهى حريصة فى أن الغرامة تتعدد بقدر عدد العمال الذين أجحفت المخالفة بحق من حقوقهم.

وأما النوع الثانى: فهى من الأحكام التى فرضها القانون علي صاحب العمل، فهى فى واقع الأمر أحكام تنظيمية هدف المشرع منها إلى حسن سير العمل، واستتباب النظام بالمؤسسة وضمان مراقبة السلطات المختصة تطبيق القانون علي الوجه، الذى يحقق الغرض من إصداره، ومن قبيل ذلك ما نص عليه فى المادة (٦٨) من إلزام صاحب العمل "بوضع لائحة النظام الأساسى للعمل فى مكان ظاهر من مؤسسته، وإيداعها الجهة الإدارية المختصة، وما أوجبه فى المادة (٧٠) منه من قيد الغرامات التى توقع علي العمال فى سجل خاص"[1].

وقد اتفق اتجاه محكمة النقض الفرنسية مع محكمة النقض المصرية، فى قصر

---

(١) نقض جنائى ٢٣ نوفمبر ١٩٦٤، الطعن ١٦١٩ لسنة ٣٤ ق، مجموعة أحكام النقض سنة ١٥ قاعدة ١٤٣ صـ٧٢٦.

نقض جنائى ١٢ نوفمبر ١٩٧٢، الطعن ٩٠٥ لسنة ٤٢ ق، مجموعة أحكام النقض سنة ٢٣ قاعدة ٢٦٥ صـ١١٦٩.

تعدد العقوبة علي الجريمة التى ينظر فيها إلى شخص العامل مثل السن والجنس، وخطورة العمل، أو الإفراط فيه، ويصاب العامل بضرر شخصى مباشر منها، وعدا ذلك من المخالفات لا تتعدد فيها العقوبة[1].

وقد قضت محكمة النقض بعدم تعدد الغرامة بعدد العمال فى جريمة عدم وضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، بمكان ظاهر[2]، وعدم إعداد سجل لقيد أموال الغرامات الموقعة علي العمال[3].

وقضت بتعدد الغرامة بعدد العمال فى جريمة عدم إنشاء ملف لكل عامل؛ حيث إنها تمس مباشرة حقوق العمال، وتجحف بحقوقهم؛ لذا يتعين أن تتعدد الغرامة بعدد العمال[4].

كما يجبُ علي الحكم الذى يقضى بتعدد الغرامة بعدد العمال، أن يستظهر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة؛ حتى يمكن تحديد مقدار الغرامة المحكوم بها، فإذا لم يراع ذلك فإنه يُجهِّل العقوبة، ولا يغنى عن ذلك أن يرد عدد العمال بمحضر ضبط الواقعة، فيجب أن ينبئ الحكم عن قدر العقوبة المحكوم بها، ولا يكمله فى ذلك بيان آخر[5].

---

(١) Durand et Vitu, traité de droit du travail, 11 p.413
Cass. Penal, 14/12/1936, D. 1937. p. 136

(٢) نقض قضائى ١٩٩٠/١/٢٨، طعن ٦٠٩٩ لسنة ٥٨ق، مجموعة أحكام النقض السنة ٤١ قاعدة ٣٨ صـ٢٢٨.

(٣) نقض قضائى ١٩٥٩/١٢/٢٢، طعن ١٢٩١ لسنة ١٩ ق س١٠ ص١٠٥٠، أشار إليه الفكهانى وحسنى، الموسوعة الذهبية، الإصدار الجنائى جـ٧ المرجع السابق، صـ١٦.

(٤) نقض جنائى ١٩٧٠/١/٤، طعن ١٨٠٢ لسنة ٣٩ ق س ٢١ ص٢ ، الفكهانى وحسنى، الموسوعة الذهبية، الإصدار الجنائى جـ٧ صـ٢١.
نقض جنائى ١٩٦٢/٤/٢٤، طعن ١٧٩٩ لسنة ٣١ ق، مجموعة أحكام النقض سابق الإشارة إليه.

(٥) نقض جنائى ١٩٩٠/١/٢٨، طعن ٦٠٩٩ لسنة ٥٨ ق، سابق الإشارة إليه .
نقض جنائى ١٩٧٩/٣/٤، طعن ١٨٢٥ لسنة ٤٨ ق، مجموعة أحكام النقض السنة ٣٠ قاعدة ٦٥، صـ٣١٧.

وقد ترجع العلة فى هذا الاتجاه لمحكمة النقض إلى أن الالتـزام التنظيمـى لا يقتصر علي عامل دون غيره، بالإضافة إلى انعدام الضرر الناتج عـن مخالفـة هـذا الالتزام، وبفرض حدوث الضرر فإنه يكون تافهاً[1].

والرأى فيما أعتقد أن محكمة النقض المصرية قد جانبها الصواب فى ذلك؛ حيـث إن مواد تجريم مخالفة قيود تأديب العمال، قد نصت علي تعدد العقوبة بتعـدد العمـال بصورة عامة ،ولم تخصصها بجرائم معينة؛ لذا يتعين أن تطبق علي جميع الجرائم مـا دام لم يرد بالنصوص ما يقصر تعدد العقوبة علي جرائم بعينها، هذا بالإضافة إلى أنـه يوقع التعارض بين أحكامها، فعلي الرغم من أن جريمة عدم إنشاء ملف لكـل عامـل تعتبر من الأحكام التنظيمية، إلا أنها قضت بتعدد العقوبة بتعدد العمال[2].

وفى القانون المقارن :

نص قانون العمل الاماراتى: فى المادة (١٨٢) أيضاً علي تعدد الغرامة بعـدد العمال " تتعدد الغرامة بالنسبة إلى صاحب العمل بقدر عدد العمال، الذين وقعـت فـى شأنهم المخالفة "

كذلك نظام العمل السعودى: أخذ بذات المبدأ بالمادة (٢٠٠) "يعاقـب صـاحب العمل، وكل شخص مسئول عن دفع الأجور للعمال إذا خالف أى حكـم مـن أحكـام

---

(١) د/ علي العريف، العقوبات فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية،مجلة المحاماة، المرجع السابق، صـ٥٦.

محمد عزمى البكرى، مدونة الفقه والقضاء فى قانون العمل الجديد، المرجع السابق، بند ٦٠٦ صـ١٠٧٩.

(٢) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند٥٣ صـ٩٢.

الفصل السادس بغرامة قدرها مائتا ريال عن كل عامل"وقد وردت قيود تأديب العمال في الفصل السادس.

وفى قانون العمل العمانى: نصت المادة (١١٥) علي مبدأ التعدد "يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الثالث والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن عشرة ريالات، ولا تزيد علي مائة ريال، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة".

والعبرة فى تحديد نصاب الاستئناف للحكم الصادر بالإدانة هو مجموع الغرامة التى حكم بها؛ حيث إن الغرامة فى مجموعها توقع عن فعل واحد؛ لأن هذا التعدد ليس من قبيل تعدد العقوبات[1].

٥- تشديد العقوبة فى حالة العود :

نصت مواد التجريم (٢/٢٤٧، ٢/٢٤٨، ٢/٢٤٩) من قانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، علي تشديد العقوبة فى حالة العود ويستفاد ذلك من النص "وتضاعف الغرامة فى حالة العود".

والعود هو: "حالة الشخص الذى يرتكب جريمة، أو أكثر بعد سبق صدور حكم بات عليه بالعقاب من جراء جريمة سابقة"[2]، ويقع علي عاتق النيابة العامة إثبات توافر شروط العود، ويجوز ذلك بجميع طرق الإثبات[3]، والعلة من التشديد للعود؛ هو تحقيق

---

(١) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٣٩ صـ٣٣٣ هامش ٣.

Cass. penal, 5/5/1949. D. 1949,P.421

Brun et Galland, Droit du travail, op.cit,P.153

محمد عزمي البكري ، مدونة الفقه والقضاء فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٠٦ صـ١٠٧٥.

(٢) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، بند ٩٢٧ صـ٨٠٧.

(٣) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، بند ٩٥٤ صـ٨٣٠.

الملاءمة بين العقوبة، والظروف الواقعية للدعوى التى تتطلب مزيداً من التشدد بعد أن اتضحت خطورة المتهم بعودته للجريمة، بعد أن فشلت العقوبة الأولى فى تحقيق وظيفتها فى ردع المتهم.

والعود هو أحد الأسباب الشخصية لتشديد العقوبة طبقاً للمادة (٤٩) من قانون العقوبات المصرى.

والعود المنصوص عليه فى جرائم مخالفة قيود السلطة التأديبية له شروط خاصة، تعتبر استثناء من شروط العود الواردة فى قانون العقوبات، ويمكن حصرها فى الآتى:

١- لا يشترط لتوافر العود فى جرائم مخالفة قيود تأديب العمال مرور مدة معينة بين الجريمة الأولى والجريمة الثانية، فيعتبر المتهم عائداً بغض النظر عن الفترة الزمنية التى تفصل بين الجريمتين [1]، بينما يشترط لتوافر العود طبقاً للقواعد العامة ارتكاب الجريمة الثانية خلال الخمس سنوات التالية للحكم فى الجنحة الأولى.

٢- يجب لتوافر العود فى جرائم مخالفة قيود التأديب أن تكون الجريمة الجديدة فى نفس نوع الجريمة الأولى[2]، بينما يكون المتهم عائداً طبقاً للقواعد العامة؛ إذا كانت الجريمتين متشابهتين، أو متماثلتين بل فى بعض الأحيان يكفى ارتكاب جريمة جديدة، لتوافر العود طبقاً للمادة (٤٩) من قانون العقوبات.

فإذا توافرت شروط العود تعين علي القاضى مضاعفة العقوبة المنصوص عليها للجريمة، ولا يمتلك حيال تشديد العقوبة أية سلطة تقديرية؛ حيث إن تشديد العقوبة أمر وجوبى[3].

---

(١) د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ٢٥٦ صـ٨٠٨.

(٢) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٣٨ صـ٣٠.

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، بند ٢٥٦ صـ٨٠٧.

(٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، الموضع السابق.

وقد أخذ القانون المقارن بذات المبدأ:

ففى قانون العمل العمانى: نصت المادة (١١٥) علي ذلك " وتضاعف العقوبة عند التكرار".

وفى قانون العمل الإماراتى: نصت المادة (١٨٣) "فى حالة العود بارتكاب جريمة قبل مضي سنة علي سابقة الحكم علي الفاعل فى جريمة مماثلة، لا يجوز الحكم بمضاعفة العقوبة".

ويختلف قانون العمل الإماراتى عن قانون العمل المصرى والعمانى فى أنه حدد مدة زمنية لتوافر العود، كما أنه جعل الحكم بتشديد العقوبة جوازيا للقاضى وليس وجوبيا.

وفى قانون العمل الأردنى: نصت المادة (٧٧) علي مضاعفة العقوبة عند تكرار ارتكاب الجريمة.

والملاحظ أن القوانين سالفة الذكر قد نصت علي مضاعفة ذات العقوبة المقررة للجريمة الأولى عند توافر العود، دون إضافة عقوبة أخرى اليها.

وأيضاً قانون العمل الفرنسى نص علي تشديد العقوبة أيضاً فى المواد (L. 152-1-5, L.152-1) ، (R. 152-4 ,R. 152-2) وقد جعل هذا التشديد وجوبياً فى بعض الجرائم وجوازياً فى جرائم أخرى.

٦ ـ التصرف فى قيمة الغرامة:

الغرامة كجزاء جنائى يجب أن تؤول إلى خزينة الدولة، لكن الغرامة التى يحكم بها فى الجرائم الاقتصادية تخصص لغرض خاص[1]، وهو ما قرره قانون العمل المصرى ١٢لسنة٢٠٠٣، فى المادة (٥) من مواد إصداره "تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق، ويكون التصرف فيها علي النحو الآتى:

أ) ثلثان يخصصان للصرف فى الأوجه وبالشروط والأوضاع، التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة، والهجرة علي الأغراض الاجتماعية، وتحفيز العاملين والمشاركين فى تطبيق هذا القانون.

ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العماليه، والاجتماعية العماليه "

إلا أنه من الملاحظ ضآلة المبلغ المخصص للعمال من قيمة هذه الغرامات، علي الرغم من أنهم ضحايا تلك الجرائم، فكان من الأجدر أن يخصص أغلبها لصالحهم إن لم تكن جميعها[2].

وهو ما نص عليه نظام العمل السعودى فى المادة (٢/٢٠٧) "وتؤول جميع الغرامات التى توقع عن مخالفة أحكام هذا النظام إلى صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال، فى حساب خاص، للإنفاق منه علي المشروعات التى تخصص لرفع مستوى العمل، والعمال فى المملكة وفقا لما يقرره وزير العمل"

---

(١) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، المرجع السابق، بند ١٠٤ صـ١٦٠.

(٢) رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٦ مكرر صـ١٠٧.

المطلب الثانى
تقدير العقوبة الجنائية

دعت الحاجة فى بداية ظهور قانون العمل بصفة عامة، إلى اللجوء إلى القانون الجنائى [1] لكفالة احترام قواعد هذا القانون، الذى كان يفرض بعض القيود علي أصحاب العمل التى تعتبر غريبة آنذاك، وكانت تؤدى إلى زيادة أعبائهم المالية، مما كان يدفعهم إلى عدم الالتزام بها.

لذا فالواقع العملى هو الذى دفع المشرع إلى الاستعانة بالعقوبة الجنائية التى تمثل أكثر الوسائل ردعاً.

والآن بعُد أن رسخت قواعد قانون العمل،ومنها قيود تأديب العمال،واكتمل نموه هل ما زال فى حاجة إلى العقوبة الجنائية؟ أو أنه يجب الاستغناء عنها لإتاحة الفرصة

أمام قانون العمل لإفراز الوسائل الكفيلة باحترامه شأنه فى ذلك شأن القانون المدنى؟

لقد انقسم الفقه بصدد العقوبة الجنائية الواردة فى قانون العمل إلى فريقين بين مؤيد ومعارض.

الأول: يري أن العقوبة الجنائية أكثر الوسائل التي تكفل حماية النظام العام[2] ،وتؤدى إلى مضاعفة احترام قواعد قانون العمل[3]، نظراً للقيود التى يفرضها علي أصحاب العمل الذين لا يألون جهدا، للتهرب من تنفيذ قواعده التى تحد من حريتهم، وتزيد أعباءهم المالية،كما أن قواعده لم تترسخ بعد رغم مرور فترة

---

(١) لمزيد من التفاصيل انظر :

Diane Hennebelle , la blace de l'infraction formelle en droit pénal du travail: regard d'un travailliste , Dr. soc. 2001 ,p. 935 -947

(٢) J.avllier,Droit du Travail, L.G.DJ.paris, 1981. p.28

(٣) د/ جلال العدوى، قانون العمل،المرجع السابق، بند ٤١٢ صـ٣٠٩.

P.Morvan , le droit pénal , op.cit. p. 987

ليست بالقليلة علي ظهوره، هذا بالإضافة إلى أن قانون العمل لم يفرز بعد جزاءات فعالة؛ تكفل احترام قواعده، ونخلص من ذلك إلى أننا لسنا علي استعداد الآن للتخلى عن الجزاء الجنائى لضمان احترام قواعد قانون العمل، ولن يكون فى إمكاننا ذلك إلا إذا تحول أصحاب العمل إلى ملائكة، أو علي الأقل أنصاف ملائكة[1].

ويرى أيضاً هذا الاتجاه أن العقوبة الجنائية الواردة فى قانون العمل، علي الرغم من أنها تعتبر فى كثير من الأحيان استثناء من القواعد العامة الواردة بقانون العقوبات، إلا أنها غير كافية لحماية العمال، وتحقيق الردع الخاص عند أصحاب العمل؛ لذا يتعين إضفاء المزيد من الفاعلية علي هذه العقوبات[2].

"فلقد عرفت البلاد الصناعية فى أول عهدها بالقوانين الاجتماعية، تشدداً فى العقاب علي مخالفة قواعد قانون العمل، ونحن فى مرحلة من التصنيع طبيعة العلاقات الاجتماعية الناشئة عنها، لا تختلف كثيراً عن المراحل الأولى للتصنيع فى البلاد الصناعية المتقدمة، فلا ينبغى أن نقفز بالتشريع لنصل إلى ما وصلت اليه هذه الدول طفرة واحدة،بل ينبغى التدرج فى أحكام قانون العمل؛ لتكون كل مرحلة من مراحل تطوره متناسبة مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية التى نمر بها"[3].

الثانى: يرى أنه يجب أن تتراجع العقوبة الجنائية فى مجال قانون العمل، بعد أن تلاشت الأسباب التى دعت اليها، فقد استقرت قواعد قانون العمل فى نفوس كل من أصحاب العمل، والعمال علي حد سواء؛ بحيث أصبح من الصعب مخالفتها

---

(١) د/ علي حسين نجيدة ، الوجيز فىقانون العمل والتأمينات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة ط١، ١٩٩٧/١٩٩٨، مطبوعات كلية شرطة دبى، ص١٧٧٧، أشار إليه د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل ، المرجع السابق، صـ١٤٣.

(٢) د/ ناهد سعد العجوز،الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، ضـ٨٩١ وما يليها.

(٣) د/ أحمد حسن البرعى، الوجيز فى القانون الاجتماعى، المرجع السابق، صـ٥٦٠.

دون اضطراب فى المجتمع ؛ لذا يجب أن تترك له الفرصة لخلق الوسائل الكافية لحمايته، فالعقوبة الجنائية ليست عاملا مهما لتطبيق قانون العمل، رغم كثرة النص عليها، فلم تعد كفيلة بردع أصحاب العمل عن انتهاك قواعد قانون العمل[1]. فيجب إعادة النظر فى العقوبات الجنائية، وإعطاء الأفضلية للعقوبات غير الجنائية التى تضمن الاحترام لقواعد قانون العمل[2].

ومن العقوبات التى أثبتت فاعليتها بعيداً عن العقوبات الجنائية، الحرمان من بعض الأسواق، ورفض المساعدات أو إيقافها[3].

هذه الإمكانية التى تم إنشاؤها من خلال قانون ١٩٩٧/٣/١١، كما اقترح الوزير J.Barrot أمام المجلس الاقتصادى والاجتماعى فى يناير ١٩٩٦ تصورا يعتبر مرحلة أولى لإزالة الطابع الجنائى من قانون العمل، يتمثل فى استبدال بعض المخالفات بغرامات إدارية ذات طابع جزافى[4]، كما يمكن حرمان الشركات التى لا تحترم قانون العمل من الدخول فى المناقصات التى تعلنها الدولة، وشركات القطاع العام[5] ومن الجزاءات غير الجنائية، ولكنه غير مرغوب فيه، لما يترتب عليه من اضطراب العمل فى المنشأة إعادة العامل المفصول فى بعض الأحيان[6].

هذا بالإضافة إلى أن الإعفاء من العقوبة المالية يشجع على احترام القانون فغرض العقوبة، هو احترام القانون وليس جباية الأموال، ويجب التوسع فى ذلك بحيث

---

(١) Bernard Teyssié, Droit du Travail, op.cit. P.88.

(٢) د/ حسام الأهوانى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٨٠ صـ٨٩.

(٣) Bernard, Teyssié, Droit du Travail, Ibid.
Bruno silhol, l'inspection du Travail, op.cit P.963.

(٤) Bruno silhol, l'inspection du Travail, Ibid.

(٥) د/ حسام الأهوانى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٦) د/ حسام الأهوانى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

يشمل المجال الجنائى، فالعودة إلى احترام القانون تؤدى إلى وقف الإجراءات الجنائية[1].

والرأى فيما أعتقد أن الرأى الأول هو الراجح؛ حيث إن قواعد قانون العمل مازالت فى حاجة ماسة إلى العقوبات الجنائية [2] ؛ حيث إن العمال لم يصلوا بعد إلى درجة الوعى والإدراك الكافى لأهمية احترام حقوقهم، والمطالبة بها[3] لذا نهيب بالمشرع ضرورة إعادة النص علي عدم جواز وقف تنفيذ العقوبات المالية مرة أخرى، حتى لا يتراخى أصحاب العمل فى تنفيذ التزاماتهم، كما أن العقوبات غير الجنائية لم تصل بعد إلى الحد الكافى لكفالة احترام قواعده .

"فكما أوصى مؤتمر روما لا مانع من التوصل فى مكافحة الجرائم الاقتصادية بالحبس والغرامة والمصادرة، ولكن يجب الاستعانة علي نطاق واسع بجزاءات أخرى، كالحرمان من مزاولة النشاط.. ..، وإلزام المخالف بإزالة أثر الجريمة "[4].

---

(١) Javaillier,Droit du Travail ,op.cit.P.63.

(٢) D. Hennebelle, la place de l'infraction formelle en droit pénal du travail , op. cit. p.942

(٣) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، المرجع السابق،بند ١٣٠ صـ١٩١.

(٤) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، المرجع السابق، بند ١٣٠ صـ١٩٢.

الفصل الثالث
الجزاء المدنى

تمهيد وتقسيم:

لما كانت قيود السلطة التأديبية تمثل ضمان للعامل، الذى يوقع عليه الجـزاء التأديبى؛ بقصد إحداث نوع من التوازن بين طرفى علاقة العمل، لذا كان للعامل الذى لم تراعى هذه القيود أثناء توقيع الجزاء التأديبى عليه، أن يلجأ إلى اللجنة القضـائية الخماسية المستحدثة بقانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، لتوقيع الجزاء المـدنى المقرر لمخالفة هذه القيود.

وسوف نتناول فى هذا الفصل إلقاء الضوء علـي اللجنـة القضـائية الخماسـية واختصاصـاتها. ثـم نـبين الجزاء الذى تملك توقيعه عند مخالفة قيود التأديب فى مبحثين:

المبحث الأول: اللجنة القضائية الخماسية.

المبحث الثانى: الجزاء المدنى.

المبحث الأول

اللجنة القضائية الخماسية

تمهيد وتقسيم:

أمام الصعوبات التى واجهتها علي أرض الواقع اللجنة الثلاثية فى قانون العمل الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١، خاصة كثرة المنازعات أمام القضاء، وطول أمد النزاع، وما ترتب علي ذلك من اضطراب العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وتأثيرها السلبى علي عملية الإنتاج.

لذا طور قانون العمل الجديد اللجنة الثلاثية، وأدخل فى تكوينها عنصر قضائى، وجمع فيها جميع الأطراف، وأسند اليها توقيع أشد العقوبات جسامة علي العامل، وكذلك الفصل فى المنازعات الفردية، ويطلق عليها اللجنة الخماسية نسبة لعدد أعضائها.

وهذا ما سوف نتناوله فى مطلبين:

المطلب الأول: تشكيل اللجنة والإجراءات المتبعة أمامها.

المطلب الثانى: اختصاصات اللجنة.

المطلب الأول

تشكيل اللجنة والإجراءات المتبعة أمامها

تشكيل اللجنة :

نصت المادة (١/٧١) من قانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، علي تشكيل اللجنة "تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق، مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائى من:

- اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما، وفقا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.
- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أومن ينيبه.
- ممثل[1] عن اتحاد نقابات عمال مصر.
- ممثل عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية".

ويظهر من هذا التشكيل أنها لجان إدارية[2] – نظراً لاشتمالها علي مدير مديرية القوى العاملة، أو من ينيبه،وممثل عن العمال، وممثل عن أصحاب العمل- تتمتع باختصاص قضائى؛ حيث أنها تشتمل علي اثنين من القضاة تكون رئاسة اللجنة لأقدمهما.

وعلي أرض الواقع ثبت تعذر اجتماع جميع أعضاء اللجنة، لتخلف العناصر غير القضائية عن الحضور، مما أدى إلى عدم ممارسة اللجنة لعملها، وبالتالى إطالة

---

(١) معدلة بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ الجريدة الرسمية ٢٢ تتابع بتاريخ ٢ يونيه ٢٠٠٥.

(٢) د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط فى القانون الاجتماعى جـ٢ ، المرجع السابق، صـ٧٠٨.

د/ رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة، المرجع السابق، صـ١٤٣.

د/ محمد عبد الفتاح علي، سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، دراسة مقارنة، المرجع السابق؛ صـ٤٦٨.

أمد التقاضى[1]، علي عكس ما سعى اليه المشرع من ابتكار لهذه اللجنة، ولعل ذلك ما دفع المشرع إلى تعديل المادة (٧١) بإضافة فقرة جديدة اليها، مفادها صحة انعقاد اللجنة بحضور أغلبية الأعضاء "ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً بحضور أغلبية الأعضاء علي أن يكون من بينهم القاضيان الممثلان فيها"[2].

ومما تقدم نجد أنه يشترط لصحة انعقاد اللجنة حضور أغلبية الأعضاء (ثلاثة)، علي أن يكون من بينهم القاضيان بغض النظر عن العضو الثالث، فيستوى أن يكون مدير مديرية القوى العاملة، أو ممثل عن العمال، أو ممثل أصحاب العمل، فإذا حضر أغلب أعضاء اللجنة وتخلف القاضيان، أو أحدهما كان انعقاد اللجنة غير صحيح.

هذا وقد تعرض تشكيل هذه اللجنة للنقد، حيث أن أغلب أعضائها من غير القضاة (مدير مديرية القوى العاملة، وممثل العمال،وممثل عن أصحاب العمل)، وبالتالى تكون لهم الغلبة فى إصدار القرار رغم اعتراض القضاة علي ذلك القرار، ويعتبر هذا القرار بمثابة حكم صادر من المحكمة الابتدائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه، "وهو وضع بالغ الخطورة يتعارض مع قانون السلطة القضائية بل ويتعارض مع الدستور"[3].

لذا كان من الأجدر أن تتكون اللجنة من ثلاثة قضاة، وممثل عن نقابات العمال، وممثل عن أصحاب العمل المعنية، فلا يوجد داعى لوجود ممثل عن الحكومة (مدير

---

(١) د/ علي عوض حسن، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد بند ٣٣٤،المرجع السابق، صـ٤٨٠.

د/ أحمد شوقى عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار، منشأة المعارف ، الاسكندرية ٢٠٠٥ صـ١٣.

(٢) مضافة بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥.

(٣) د/ محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل فى فصل العامل أو إنهاء عقد العمل، بدون ناشر ٢٠٠٤، صـ٥٧.

د/ علي عوض حسن، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ١٢السنة ٢٠٠٣، المرجع السابق، الموضع السابق.

مديرة القوى العاملة) فى اللجنة، خاصة وأنها كانت ممثلة فى مرحلة التسوية الودية للنزاع[1]، هذا بالإضافة إلى أن اللجنة قد يدخل فى تشكيلها أشخاص دون المستوى، وذلك لإعطاء النص الأعضاء غير القضائية الحق فى حضور من يمثلهم، فمدير مديرية القوى العاملة له إنابة غيره، ونقابات العمال، ومنظمة أصحاب العمل قد تندب أى شخص لتمثيلها، وهذا وضع بالغ الخطورة لما قد يترتب عليه من وضع سلطة إصدار الحكم فى يد هؤلاء[2].

عرض النزاع علي اللجنة الخماسية:

نصت المادة (٧٠) من قانون العمل الجديد المعدلة بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ "إذا نشأ نزاع فردى فى شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل، وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية فى موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب، جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار اليها فى المادة (٧١) من هذا القانون فى موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع، وإلا سقط حقه فى عرض الأمر علي اللجنة، ولأى منهما التقدم للجهة الإدارية؛ بطلب لعرض النزاع علي اللجنة المذكورة خلال الموعد المشار اليه".

فإذا نشأ نزاع فردى بين صاحب العمل وأحد العمال، كان لكل منهما اللجوء إلى الجهة الإدارية؛ لتسوية النزاع خلال أسبوع من بدء النزاع، فإذا فشلت الجهة الإدارية فى حل هذا النزاع خلال عشرة أيام من تاريخ التقدم اليها بطلب حل النزاع، كان للعامل أو صاحب العمل اللجوء إلى اللجنة القضائية الخماسية بعد انقضاء عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب للجهة الإدارية، و يستطيع كل منهما تقديم طلب للجهة الإدارية بعرض النزاع علي اللجنة.

---

(١) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢٢٤.

د/ السيد عيد نايل، تساؤلات حول اللجنة الخماسية فى قانون العمل الجديد، جريدة الأخبار المصرية ، جريدة الأخبار العدد ١٥٩٦٨ ، سنة ٥٢ ، ٢٠٠٣/٧/٢١ .

(٢) د/ علي عوض حسن ، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ط ٢٠٠٣، المرجع السابق، الموضع السابق.

وإذا تعددت أفرع المنشأة، كانت الجهة الإدارية المختصة، هى التى يقع فى دائرتها فرع المنشأة الذى نشأ فيه النزاع دون غيره، وليس المقر الرئيسى للمنشأة[1].

ولا يجوز عرض النزاع علي اللجنة الخماسية إلا بعد فشل الجهة الإدارية فى تسوية النزاع ودياً[2]، وإلا قضت اللجنة بعدم قبول الطلب، لعدم مراعاة ترتيب الإجراءات السابقة كما بينتها المادة (٧٠)[3].

ميعاد عرض النزاع الفردى علي اللجنة:

طبقاً لنص المادة (٧٠) من قانون العمل؛ يتعين عرض النزاع الفردى علي اللجنة الخماسية خلال خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع، وإلا سقط حقه فى عرض الأمر علي اللجنة، ويدخل ضمن هذا الميعاد المدة المقررة لعرض النزاع علي الجهة الإدارية المختصة (سبعة أيام)، والمدة المقررة لتسوية النزاع ودياً (عشرة أيام) ويستفاد ذلك من نص المادة (٧٠) التى حددت بداية احتساب هذه المدة (من تاريخ النزاع) .

وبالتالى فلا يجوز حساب هذا الميعاد من انتهاء تاريخ ميعاد عرض النزاع علي الجهة الإدارية، أو من ميعاد تسوية النزاع ودياً، وإلا سقط الحق فى عرض النزاع علي اللجنة.

وهذا الميعاد من مواعيد السقوط التى تتعلق بالنظام العام[4]، فإذا انقضى هذا

---

(١) د/ علي عوض حسن، الوجيز فى قانون العمل الجديد ط٢٠٠٣، المرجع السابق، بند ٣٣٨ صـ٤٨٥.

(٢) د/ السيد عيد نايل، تساؤلات حول اللجنة الخماسية فى قانون العمل الجديد، جريدة الأخبار المصرية، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) د/ سعيد عبد السلام، الوسيط فى قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٣٩٥.

د/ محمد عبد الفتاح علي، سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، المرجع السابق، صـ٤٦٩.

(٤) د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى ط ٢٠٠٣، المرجع السابق، صـ٧٠٥.

الميعاد سقط حق العامل، وصاحب العمل فى عرض النزاع علي اللجنة الخماسية[1].

وفى حالة سقوط الحق فى عرض النزاع علي اللجنة الخماسية. هل يستطيع العامل أو صاحب العمل اللجوء إلى القضاء العادى؛ باعتباره القاضى الطبيعي مباشرة؟

انقسم الفقه فى الإجابة علي هذا السؤال إلى رأيين:

الأول: يرى أنه يجوز فى تلك الحالة اللجوء إلى القضاء العادى، ليفصل فى النزاع الفردى إذا كان الحق الموضوعى لم يسقط بالتقادم[2]، فيجوز للعامل اللجوء إلى المحكمة مباشرة، لكون المحكمة الجزئية العماليه هى القاضى الطبيعى فى حالة تقاعس اللجنة عن الفصل فى طلبه، فالأصل فى الأشياء الإباحة، وما دام المشرع لم يحظر الالتجاء إلى القضاء العادى فيجوز اللجوء اليه[3].

خاصة وأن محكمة النقض ذهبت فى ظل قانون العمل السابق ١٣٧ لسنة ١٩٨١، إلى أن عدم مراعاة العامل للأوضاع المقررة لرفع الدعوى المستعجلة، لا يحرمه من اللجوء للقضاء العادى بدعواه الموضوعية مباشرة، وأن كل ما يترتب علي عدم مراعاة ميعاد الخمسة والأربعين يوماً، هو حرمان العامل من الفصل فى

---

(١) محكمة جنوب القاهرة الابتدائية، ٩٩٥ لسنة ٢٠٠٤، عمال جنوب القاهرة، جلسة ٢٠٠٤/٧/٣١، غير منشور

محكمة جنوب القاهرة الابتدائية، ٣٧٥ لسنة ٢٠٠٤، عمال كلى القاهرة فى ٢٠٠٤/٩/٢٦ غير منشور.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢٢٥.

(٣) د/ علي عوض حسن، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ط٢٠٠٣، بند٣٣٩ صـ٤٨٧ هامش٢.

د/ عبدالناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل ١٢السنة٢٠٠٣، المرجع السابق، صـ ٢٤٦

النزاع بواسطة اللجنة الخماسية المتخصصة فى منازعات العمل الفردية بصورة أسرع من القضاء العادى فقط، دون حرمانه من الالتجاء للقضاء العادى[1].

والثانى: يرى أن انقضاء مدة خمسة وأربعين يوماً علي النزاع، يسقط حق العامل فى اللجوء إلى اللجنة الخماسية، كما لا يجوز له اللجوء إلى القضاء العادى[2].

وأعتقد أن الرأى الثانى هو الأقرب لغرض المشرع من إنشاء اللجنة الخماسية؛ حيث أنه يتعين تفسير هذا القيد فى ضوء المادة (٣/٧١) من قانون العمل الجديد التى جرى نصها: "وتختص اللجنة دون غيرها بالفصل فى المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون "

فعبارة "وتختص اللجنة دون غيرها" تعتبر النص الخاص الذى قيد العام، وبالتالى فلا يجوز الخروج علي هذا النص لأى سبب كان، فالمشرع قد أعطى هذه اللجان اختصاصاً جامعاً؛ بحيث تختص بنظر جميع المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، ومنها بالطبع المتعلقة بتأديب العمال ومانعاً يمنع أية جهة أخرى غيرها، أيا كان مسماها من نظر هذه المنازعات لدخولها فى اختصاص اللجنة الخماسية وحدها[3].

---

(١) د/ رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل، المرجع السابق، صـ١٤٢ ، ١٤٣.

(٢) د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى ج٢، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/ سعيد عبد السلام، الوسيط فى قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ٣٩٧.
د/ محمد عبد الفتاح علي، سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، المرجع السابق، صـ٤٧١.
عكس ذلك :
د/ عبدالناصر العطار ، شرح أحكام قانون العمل ١٢لسنة ٢٠٠٣ ، المرجع السابق، صـ٢٤٥-٢٤٨

(٣) د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعىج٢ ، المرجع السابق، صـ٧٠٣.

وبالتالى فإن مدة التقادم فى قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، صارت خمسة وأربعون يوماً فقط، تبدأ من تاريخ النزاع وبانقضائها يسقط حق العامل فى اللجوء إلى اللجنة الخماسية.

الإجراءات أمام اللجنة:

طبقاً لنص المادة (١٠/٧١) من قانون العمل الجديد "ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانونى المرافعات، والإثبات فى المواد المدنية والتجارية".

وحيث أنه لم يرد نص خاص فى قانون العمل الجديد يبين الإجراءات المتبعة أمام اللجنة الخماسية؛ ومن ثم يتعين الرجوع إلى قانون المرافعات المدنية والتجارية الذى وضع إجراءات، وشروط رفع الدعوى، فيتم عرض النزاع علي اللجنة القضائية الخماسية عن طريق قيام العامل بإيداع صحيفة قلم كتاب المحكمة الابتدائية التابع لها اللجنة الخماسية المختصة، يعلن بها صاحب العمل، ويعاد إعلانه، وتكون الجلسات علنية[1]، إلا أنه يستثنى من تلك الشروط سداد الرسوم طبقاً لنص المادة (١/٦) من قانون العمل الجديد، فإن العامل يعفى من الرسوم فى جميع مراحل التقاضى "تعفى من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التى يرفعها العاملون "

---

(١) د/ علي عمارة، قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المرجع السابق، صـ٣٢١.
د/ محمود عبد الفتاح زاهر، الوسيط فى شرح قانون العمل الجديد جـ١، الطبعة الأولى بدون ناشر صـ٤٢٢.

وذلك تيسيراً للعامل ولا يشترط للإعفاء من الرسوم، أن تكون الدعوى مختملة الكسب[1]، وهذا الإعفاء وجوبى دون حاجة إلى التقدم بطلب[2].

وحداً من إسراف العمال فى رفع دعاوى كيدية منح المشرع المحكمة سلطة الحكم علي العامل بالمصروفات أو بجزء منها،فى حالة خسارة الدعوي، وهذه السلطة المقررة للمحكمة ليست بالرادع الكافى؛ حيث أنه نادراً ما تستعمل المحكمة هذه السلطة[3]، ويقتصر هذا الإعفاء علي المنازعات المتعلقة بقانون العمل دون غيره[4]، ويشمل جميع مراحل التقاضى بما فيها الطعن بالنقض[5].

ميعاد الفصل فى النزاع أمام اللجنة:

طبقاً لنص المادة (٣/٧١) من قانون العمل " وتفصل اللجنة فى النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها"

---

(١) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٦٣.
نقض مدنى ١٩٦٦/٢/٨، مجموعة النقض المدنى ١٧-٣٤-٢٥٧ أشار إليه د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل المرجع السابق، بند ٢٥ صـ٣٩ هامش ١.

(٢) د/ محمد علي عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ٢٥.
د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٤٣٦ صـ٤٥٠.

(٣) د/ محمود جمال زكى، قانون العمل، المرجع السابق، بند٥٠ صـ٩١.

(٤) د/ طلبة وهبة خطاب، الوسيط فى شرح قانون العمل جـ١ صـ٢٦-٢٧.

(٥) د/ منير فريد الدكمى، شرح أحكام عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٣٠.
عكس ذلك: الإعفاء مقصور علي الدعوى التى يرفعها العمال ابتداء أمام محكمة الدرجة الأولى، وأنه متى أصدر القضاء الابتدائى حكمه فى الدعوى التى يرفعها العامل طبقاً لأحكام القانون فإن الطعن فى هذا الحكم يصبح مستحقاً للرسوم القضائية المفروضة علي مراحل التقاضى التالية. (نقض مدنى ٣٧٨ سنة ٢٣ ق١٩٥٦/١٢/٢٧، السنة ٧ ص١٠٣٤، أشار إليه د/ السيد محمد عمران، شرح قانون العمل المصرى جـ١،المرجع السابق، صـ١٣٤، هامش١.

ونص المادة (٤/٧١) من قانون العمل "وعلي اللجنة أن تفصل فى طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ".

ونص المادة (٢/٦٧) "وعلي اللجنة أن تبت فى الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض ".

والنص الأخير خاص بوقف العامل؛ لاتهامه بارتكاب جناية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب أو اتهامه بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمل.

والغرض من هذه المواعيد حث اللجنة علي سرعة الفصل فى النزاع المعروض عليها، لكن هذه المواعيد تنظيمية، فإذا تراخت اللجنة فى الفصل فى النزاع إلى ما بعد هذه المواعيد لا يترتب علي مخالفتها البطلان[1].

كيفية إصدار اللجنة القرار:

نصت المادة (٧٢) من قانون العمل المعدلة بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥،علي أنه: "يصدر قرار اللجنة بأغلبية أعضائها الحاضرين، وفى حالة تعادل الأصوات يرجح الجانب الذى منه رئيسها.

ويكون قرار اللجنة مسبباً، ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة، ويجوز الطعن فى القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الإستئنافية المختصة وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية".

فيستفاد من هذا النص أن القرار يصدر بأغلبية أعضاء اللجنة الحاضرين، مما يعنى أن قرار اللجنة قد يصدر بأغلبية عضوين فقط، إذا كان الأعضاء الحاضرين

---

(١) د/ رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل، المرجع السابق، صـ١٤٤.

د/ علي عوض حسن، شرح قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المرجع السابق، بند ٣٣٤ صـ٤٨٢.

د/ محمود عبد الفتاح زاهر، الوسيط فى شرح قانون العمل، المرجع السابق، صـ٤٢٥.

ثلاثة أعضاء، وفى حالة تعادل الأعضاء يرجح الجانب الذى منه رئيس اللجنة، وهـذا الفرض يحدث إذا حضر أربعة من أعضاء اللجنة، ولا يشترط إجماع جميع أعضـاء اللجنة الحاضرين.

ويجب أن يكون قرار اللجنة مسبباً، أيا كان ذلك القرار سوء كـان بـالقبول أو بالرفض؛ حيث أنه يعتبر بمثابة حكم صادر من المحكمة الابتدائية بعد وضع الصـيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة المختصة، فاكتساب قرار اللجنة صفة الحكم معلق علي شرط وضع الصيغة التنفيذية، وتسرى بخصوص التسبيب القواعد العامة الـواردة بقانون المرافعات المدنية والتجارية، ويجوز الطعن فى قرار اللجنـة أمـام المحكمـة الإستئنافية المختصة .

المطلب الثانى
اختصاص اللجنة القضائية الخماسية

منح قانون العمل الجديد اللجنة القضائية الخماسية نوعين من الاختصاص يتعلقان بقيود تأديب العمال، الأول خاص بالفصل فى النزاع الفردى المتعلق بتأديب العمال والثانى خاص بإعطائها سلطة توقيع عقوبة الفصل التأديبى.

الاختصاص الأول: الفصل فى النزاع الفردى:

واختصاص اللجنة بالفصل فى النزاع الفردى يشمل نوعين أيضا:

١- اختصاص عام:

فقد خولت المادة (٣/٧١) من قانون العمل اختصاص عام إلى اللجنة القضائية الخماسية؛ مؤداه اختصاصها بالفصل فى المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل، ومن ثم تختص بنظر المنازعات الفردية المتعلقة بعدم مراعاة قيود تأديب العمال، أيا كانت طبيعة المخالفة لهذه القيود.

٢- اختصاص خاص بوقف العامل احتياطياً:

فتختص اللجنة الخماسية بالبت فى وقف العامل مؤقتا، لاتهامه بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب ، أو أى جنحة بدائرة العمل طبقاً لنص المادة (٢/٦٧) من قانون العمل[1] ، ويجب عرض هذا الأمر عليها

---

(١) " إذا اتهم العامل بارتكاب جناية ، أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف ، أو الأمانة ، أو الآداب العامة،أو اتهم بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمل ؛ جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا ، وعليه أن يعرض الأمرعلي اللجنة المشار اليها فى المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف، وعلي اللجنة أن تبت فى الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف نصف أجره أما فى حالة عدم الموافقة علي الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه".

خلال ثلاثة أيام[1].

الاختصاص الثانى: إصدار قرار الفصل التأديبى:

طبقا لنص المادة (٦٨) من قانون العمل الجديد أصبحت اللجنة القضائية الخماسية، هى صاحبة الاختصاص بإصدار قرار فصل العامل تأديبياً، "ويكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار اليها فى المادة (٧١) من هذا القانون "

فقد سلب هذا النص صاحب العمل حقه فى فصل العامل، ومنحه إلى اللجنة الخماسية؛ فإذا أراد صاحب العمل توقيع جزاء الفصل، فعليه اللجوء إلى اللجنة الخماسية بطلب فصل العامل بعد أن تفشل الجهة الإدارية فى تسوية النزاع، وذلك خلال خمسة وأربعين يوماً من النزاع.

واللجنة تصدر قرارها إما برفض طلب صاحب العمل لانتفاء الخطأ، أو لانتفاء صفة الجسامة عن الخطأ التأديبى الذى ارتكبه العامل، وإما أن تجيب صاحب العمل، وتصدر قرار بفصل العامل لتوافر الخطأ الجسيم فى حق العامل، ويقع الفصل من تاريخ صدور القرار، فهى تمارس رقابة سابقة علي الخطأ الجسيم قبل إصدر قرار الفصل[2].

وهذا الاستحداث التشريعى الجديد يمثل ضمانة حقيقية، وجادة للعامل فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل ضد أشد العقوبات التأديبية جسامة.

إلا أن سلب صاحب العمل سلطة فصل العامل، قد تعرض لنقد جانب من الفقه حيث أنه فى غير موضعه، ويتعارض مع اتجاه الدولة لنظام الاقتصاد الحر وخصصة القطاع العام، وجذب رأس المال، فهو يؤدى إلى إضعاف سلطات صاحب العمل داخل المنشأة، كما أنه تشوبه شبهة عدم الدستورية[3].

---

(١) محكمة جنوب القاهرة الابتدائية، ٥١٣ لسنة ٢٠٠٤ عمال كلى سابق الإشارة إليه.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ٢٢٦.

(٣) د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى جـ٢ ، المرجع السابق، صـ٧٠٩،٧٢٥.

د/ همام محمد زهران، قانون العمل عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٤١٨. =

وأعتقد أن المشرع قد جانبه الصواب فى ذلك، فبدلا من مصادرة حق صاحب العمل فى فصل العامل خشية تعسف بعضهم فى استعماله، كان الأجدر به أن يضع الحلول الكفيلة بمنع هذا التعسف، فأصحاب العمل ليسوا جميعاً شياطين والعمال ليسوا جميعاً ملائكة.

ورغم اعتراف جميع التشريعات بحق صاحب العمل فى فصل العامل إلا أنها لم تتخذ موقفاً واحداً حيال ذلك، ويمكن تقسيمها إلى اتجاهين:

الأول: قرر مبدأ عام يقضى بحق صاحب العمل فى فسخ العقد فى حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم، يترك تقديره للقضاء مثل التشريع التونسى بالمادة (١٤ف ب٤) والتشريع الجزائرى بالمادة (٧٠) والتشريع الفرنسى والتشريع الماليزى بالمادة (١٤ف١-أ)[1] ،وقانون العمل الموريتانى فى المادة (٢١ ف ٥)[2]، والأنجولى بالمادة (٣٦ ف١)[3].

الثانى: قام بذكر الحالات التى يجوز فيها فصل العامل، ومنها تشريع العمل الإكوادورى الذى حصر حالات إنهاء العقد بالإرادة المنفردة فى المواد (١٧١، ١٧٢)[4].

= د/ رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل، المرجع السابق،صـ١٤٤.
د/عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٨٧.
د/ محمد عبد الفتاح علي، سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، المرجع السابق، صـ٤٧٤.

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى، ١٩٨٨ المرجع السابق، صـ١١، هامش ٣.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى، ١٩٨٨ المرجع السابق، صـ٣٧.

(٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى، ١٩٨٨ المرجع السابق، الموضع السابق.

(٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى، ١٩٨٨ صـ١١ هامش٢.

وكذلك قانون العمل المصرى الجديد فى المادة (٦٩) "لا يجوز فصل العمل إلا إذا ارتكب خطأ جسيم، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية "

ويستفاد من هذا النص أن الحالات الواردة به، قد وردت علي سبيل المثال، وليس الحصر، واعتبر المشرع أن هذه الحالات تتناسب مع عقوبة الفصل[1]، ويجوز لصاحب العمل أن يطلب فصل العامل، إذا ارتكب خطأ جسيم خلاف الحالات الواردة بالمادة (٦٩) عمل مصرى[2]، وترك المشرع تقدير جسامة الخطأ للسلطة التقديرية لصاحب العمل، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة من كل قيد بل تخضع لرقابة القضاء، حتى فى الحالات الواردة فى المادة (٧٦) من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩[3]، وتخضع المحكمة فى تكييفها القانونى للخطأ وجسامته لرقابة محكمة النقض[4]، لذا تعين علي المحكمة أن تبين فى حكمها العناصر التى استخلصت منها الخطأ وجسامته[5].

وقد عرفت محكمة النقض المصرية الخطأ الجسيم بأنه: الخطأ الذى يقع بدرجة غير يسيرة، ولا يشترط أن يكون متعمد[6]، أو مكون لجريمة جنائية[7].

---

(١) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٣١ صـ٦٦٨.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٢.

(٣) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٤٨ لسنة ١٩٦٢، فى ١٩٦٣/٦/٢٧،الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٠٠، مبدأ ٥٦٨ صـ٤٢٨.

د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى، المرجع السابق،صـ٢٨١.

د/ محمد السعيد رشدى، الخطأ الجسيم الذى يبرر فصل العامل، مؤسسة دار الكتب الكويت، ١٩٩٩ صـ٩٩.

(٤) نقض مدنى ١٩٨٠/٣/٢٧، الطعن ٩٧٩ لسنة ٤٧ق، مجموعة أحكام النقض السنة ٣١ قاعدة ١٨٣، صـ٩٣٠.

Cass. Soc.25 mars 1966, Bull. Civ.4. p.272

(٥) د/ محمد السعيد رشدى، الخطأ الجسيم الذى يبرر الفصل، المرجع السابق، صـ٥٤، ٥٥.

(٦) الطعن ٨٥٨ لسنة ٤٤ ق ،جلسة ١٩٨٠/٤/٢٦.

(٧) الطعن ٤٨٦ لسنة ٢٧ ق ،جلسة ١٩٧٣/١٢/٢٩.

وحرصاً من المشرع علي توفير الاستقرار فى علاقة العمل، قيد حق صاحب العمل فى طلب فصل العامل بارتكابه خطأ جسيم، وهذا الخطأ وحده هو الذى يبرر الفصل، ورغم ذلك ورد بالمادة (٦٩) من قانون العمل الجديد من الحالات ما لم يستلزم وصف الجسامة فى الخطأ، فالفقرة (٢) منها استلزمت جسامة الضرر، وليس جسامة الخطأ[1]، ويختلف تقدير جسامة الخطأ من منشأة لأخرى؛ تبعاً لطبيعة العمل فى المنشأة والعمل المكلف به العامل وظروف الحال[2].

واعتبر البعض أن حالات الخطأ الجسيم الواردة بالمادة (٦٩) عمل تطبيقاً لفقدان الثقة؛ حيث أنها جميعاً تعتبر أخطاء جسيمة، فالخطأ يؤدى إلى فقدان صاحب العمل الثقة فى العامل، ويكون أساس فصل العامل هو انعدام ثقة صاحب العمل، وأما مبرر الفصل فهو خطأ العامل[3].

وعلي صاحب العمل ألا يتراخى فى طلب فصل العامل لارتكابه خطأ جسيم؛ لأن تراخيه يتضمن اعترافا منه بأن الخطأ لا يستحق فصل العامل، ولا يؤثر علي حسن سير العمل بالمنشأة، وينفى صفة الجسامة عن خطأ العامل[4]، واشترط القضاء الفرنسى أن يكون الإنهاء فور علم صاحب العمل بالخطأ[5] ومع ذلك إذا كان التأخير يرجع إلى ضرورة اتباع إجراء معين مفروض عليه بواسطة القانون، أو اللائحة الداخلية فلا يعتد بهذا التأخير[6].

---

(١) د/ السيد محمد عمران، الفصل لفقدان الثقة، بدون ناشر ١٩٩٠، بند ٣٨، صـ٤٩، ٥٠.

(٢) د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى، المرجع السابق، صـ٢٨٠.

(٣) د/ السيد محمد عمران، الفصل لفقدان الثقة، المرجع السابق، بند ٥٠ صـ٦٤.

د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط فى القانون الاجتماعي جـ٢ ، المرجع السابق، صـ ٧٢٣.

(٤) soc.21 nov. 2000 B. n°385

cass. Soc. 16 juin. 1998, J.C.P.1998,4, 2777

(٥) cass. Soc. 28 juin 1961, Bull.civ.4. p.564

Ph.Waquet. petite chronique de droit disciplinaire ,Dr.soc.2000,p.865

Cass. Soc. 25 mars. 1966. J.c.p. 1966. 4.70

(٦) د/ أحمد شوقى عبد الرحمن،الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار، المرجع السابق، بند ٨ صـ١٠.

وسوف نتناول فيما يلى بيان حالات الخطأ الجسيم الواردة بالمادة (٦٩) من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣:

الحالة الأولى: انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو تقديم مستندات مزورة[1]:

نصت علي هذه الحالة الفقرة الأولى من المادة (٦٩) من قانون العمل "إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة، أو قدم مستندات مزورة" يستفاد من هذه الفقرة إنها تضمنت صورتين:

الصورة الأولى: انتحال شخصية غير صحيحة:

ويقصد بذلك أن يقوم العامل بإيهام صاحب العمل، بأنه هو الشخص الذى يريده، وذلك علي خلاف الحقيقة[2]، ولا يشترط أن يقوم صاحب العمل بإبلاغ الشرطة، أو النيابة[3] ،أو أن يكون فعل العامل معاقب عليه جنائياً[4].

---

(١) قارن : د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية،مكتبة عبدالله وهبه ١٩٦٠/١٩٦١ صـ٣٩٣

د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ج١عقد العمل الطبعة الأولي ، منشأة المعارف ١٩٦٤ بند ١٣١، صـ٥٦٤.

د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٦٦ صـ٢٨٤. فقد ذهبوا إلى أن هذه الحالة ليست تطبيقاً سليماً للفسخ وإنما هى من حالات إبطال العقد.

(٢) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٨١٠٤ لسنة ١٩٦٢، ١٩٦٣/٤/١١، موسوعة الهوارى جـ٢ قاعدة ٥٠٣ مبدأ ٥٧٢، صـ٤٣١ -٤٣٢.

(٣) عكس ذلك:

د/ آمال طه عبد الغنى، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، المرجع السابق، صـ٢٥٨.

(٤) د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى، المرجع السابق، صـ٢٨٢.

د/ قدرى الشهاوى، موسوعة قانون العمل، المرجع السابق، صـ١٩١.

وهذا النص يجيز لصاحب العمل، طلب فصل العامل لفعل ارتكبه قبل أن يتم التعاقد معه[1]، أو طلب إبطال العقد للتدليس نظراً لوجود عيب فى إرادته طبقاً للقواعد العامة[2].

الصورة الثانية: تقديم مستندات مزورة:

وفيها يقوم العامل بتقديم مستندات مزورة مثل مؤهلات، أو شهادات خبرة، أو صورة أشعة[3]، لتسهل له عملية الالتحاق بالعمل.

ويشترط فى الصورتين أن يكون انتحال العامل للشخصية غير الصحيحة، هو السبب الذى دفع صاحب العمل ليتعاقد معه[4].

---

(١) محكمة الإسكندرية الابتدائية، القضية ١٢٢٤ لسنة ١٩٦٢، فى ١٩٦٣/٢/١٨، موسوعة الهوارى جـ٢ القاعدة ٥٠١، مبدأ ٥٧٠ صـ٤٢٩.

د/ عبد الرسول عبد الرضا، الوجيز فى قانون العمل الكويتى، المرجع السابق. ص٢٨١.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٢.

د/ محمود حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، الموضع السابق،

د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ٢٢٢.

د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢١ صـ٧٧٨ - ٧٧٩ مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠،انتهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ١٣.

(٣) محكمة الإسكندرية الابتدائية، القضية ١٢٢٤ لسنة ١٩٦٢، سابق الإشارة إليه.

(٤) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية،المرجع السابق،بند ٣٦٠، صـ٣٧٤.

راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٠ صـ٤٠٠

جمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم ، التشريع الأساسي لعقد العمل ، مطبعة مصر ١٩٥٤ صـ ٢٤٧، ٢٤٨.

وكذلك المستندات المزورة يجب أن تكون هي سبب التعاقد[1]، أما المستندات المزورة التى يقدمها العامل لزيادة أجره، فلا تعتبر سبب دافع للتعاقد معه[2].

ولا يشترط أن يحرر العامل الأوراق المزورة بنفسه[3].

ويرى البعض أنه إذا كان ما وقع من العامل مجرد أقوال كاذبة بشأن كفايته وخبرته، فلا يجوز لصاحب العمل فسخ عقد العمل استناداً إلى هذه الفقرة، حيث أنه من حق صاحب العمل أن يطلب من العامل تأييد هذه الأقوال بالمستندات، فإذا قصر فى ذلك فيجب أن يتحمل نتيجة تقصيره[4].

ويجب علي صاحب العمل، أن يستعمل حقه فى فصل العامل فور اكتشافه للتدليس أو التغرير، ولا يعتد بالتدليس بعد مضى فترة كان صاحب العمل ساكتاً خلالها فسكوته يدل علي موافقته علي استمرار عقد العمل مع العامل، رغم انتحاله شخصية غير صحيحة، أو تقديمه مستندات مزورة للحصول علي العمل[5].

---

(١) قارن : د/ علي عوض حسن ، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ط ٢٠٠٣، المرجع السابق، صـ ٤٥٠، حيث يرى سيادته أنه يجب التفرقة بين فرضين الأول : ارتكاب الخطأ قبل التعاقد فيخضع للقواعد العامة ولا يلزم صاحب العمل بمراعاة قواعد وإجراءات التأديب ، ويستطيع إبطال العقد أو فسخه أو إنهائه، والفرض الثانى: ارتكاب الخطأ بعد التعاقد فيلتزم صاحب العمل بمراعاة قواعد وإجراءات التأديب.

(٢) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٣٨٧ لسنة ١٩٥٤ فى ١٩٥٥/٣/٢٠، أشار إليه راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤١ صـ ٤٠١ هامش ١.

(٣) د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٨١ صـ ٢٤.

(٤) راغب بطرس، وعبد العزيز رجب،شرح القوانين المنظمة لعقد العلم، المرجع السابق، بند ٥٤١، صـ ٤٠١.

(٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، انتهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، الموضع السابق.

وانتحال شخصية غير صحيحة، أو تقديم مستندات مزورة ليست الصورة الوحيدة للتدليس، وإنما يمكن لصاحب العمل أن يقوم بفسخ العقد؛ إذا اتخذ التدليس الذى قام به العامل صور أخرى خلاف هاتين الحالتين[1].

وتبدو فائدة تقرير حق الفصل لصاحب العمل، عندما لا يستطيع إبطال العقد، إذا كانت الشخصية غير الصحيحة ، أو المستندات المزورة ليست السبب الدافع للتعاقد[2]، للتيسير علي صاحب العمل، وتسهيلاً لتصفية المراكز القانونية[3].

هذا ويجوز لصاحب العمل إذا لحقه ضرر من جراء فعل العامل، أن يرجع عليه بالتعويض طبقاً للقواعد العامة[4].

وفى القانون المقارن:

نصت المادة (٤٠) من قانون العمل العمانى: "لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره، وبدون مكافأة نهاية الخدمة فى أى من الحالات الآتية:

١- إذا انتحل شخصية غير صحيحة، أو لجأ إلى التزوير للحصول علي العمل"

وقد نص قانون العمل الأردنى علي تلك الحالة فى المادة (٢٨/أ).

---

(١) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٦٧، صـ٦١٨
د/ منير فريد الدكمى، شرح أحكام عقد العمل، المرجع السابق، صـ٥٠٧.

(٢) د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى،المرجع السابق، صـ٢٨٢هامش٤.
د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ج١عقد العمل، المرجع السابق، بند ١٣١، صـ٥٦٤ هامش٢.

(٣) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٤ صـ٣٠١.
د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/ صلاح محمد دياب، الوسيط، فى شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ١٥٦.

(٤) د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل ، المرجع السابق، صـ٣٠٧.

وكذلك نص قانون العمل الكويتى الأهلى، علي هذه الحالة بصورة أعم فاستخدم لفظ إدخال الغش دون تحديد طرق محددة له فى المادة (٢/٥٥) التى جرى نصها: "إذا ثبت أن العامل قد أدخل غشاً ليحصل علي العمل".

ونص علي هذه الحالة أيضاً قانون العمل الليبى فى المادة (١/٥١).

الحالة الثانية: ارتكاب خطأ نشأت عنه أضرار جسيمة :

نصت المادة (٢/٦٩) علي هذه الحالة "إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه".

ويستفاد من هذا النص أنه يجب توافر ثلاثة شروط مجتمعة، حتى يتمكن صاحب العمل من طلب فصل العامل استناداً إلى هذه الحالة وهى:

الشرط الأول: ارتكاب العامل خطأ.

ولا يشترط فى هذا الخطأ أن يكون جسيما، فالعبرة فى هذه الحالة ليست بجسامة الخطأ، وإنما بجسامة الضرر[1]، فيكفى وقوع خطأ مهما كان يسيراً[2]، سواء كان الخطأ نشأ عن عمد أو تقصير[3]، مكوناً لجريمة جنائية أم لا[4].

---

(١) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٣.

(٢) راغب بطرس، وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٣ صـ٤٠٢.

(٣) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢٢، صـ٧٧٩.
د/ علي العريف، شرح تشريع العمل فى مصر جـ١ ، المرجع السابق، بند ٣٣٣، صـ٣٩٧.
د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، صـ٢٥
عصمت الهوارى وفهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد جـ١، المرجع السابق، بند ٢٧٤، صـ٢٥٤.

(٤) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٢٥، صـ٣٠١.
د/ إسماعيل غانم قانون العمل والتأمينات الاجتماعية،المرجع السابق، بند ١٩٤، صـ٣٣٩.
عكس ذلك: =

ويخضع تقدير الخطأ للقضاء[1].

الشرط الثانى: الأضرار الجسيمة:

يجب أن يلحق بصاحب العمل أضرار جسيمة، من جراء خطأ العامل، وأن تربط بينهما علاقة سببية؛ ويستوى فى الضرر أن يكون مادياً، أو معنوياً[2]، وذلك علي خلاف الوضع فى القانون الملغى الذى كان يشترط الضرر المادى دون المعنوى، ولا يكفى مجرد الخوف من وقوع الضرر[3] وتقدير جسامة الأضرار التى لحقت بصاحب العمل أمر متروك لقاضى الموضوع[4]، لا يتقيد فيه برأى صاحب العمل.

الشرط الثالث: إبلاغ السلطات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة:

يجب أن يتم ابلاغ السلطات المختصة بوقوع الحادث خلال ٢٤ ساعة، من تاريخ العلم بوقوع الحادث، ويختلف المقصود بالسلطة المختصة بحسب ما إذا كان خطأ العامل يكون جريمة من عدمه،فإذا كان الخطأ جريمة كانت السلطة المختصة

= د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٦٠صـ ٣٧٥. حيث يرى سيادته أنه يجب أن يكون خطأ العامل جريمة جنائية معاقب عليها.
محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٤٥٤ لسنة ١٩٦٢، عمال مستأنف فى ١٩٦٢/٩/٢٦، موسوعة الهوارى جـ٢ قاعدة ٥١٤ مبدأ ٥٨٣، صـ٤٣٩، ٤٤٠.

(١) A.Brun et H.Galland, droit du Travail, sirey, 1968, p.109.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، الموضع السابق.
عكس ذلك:
د/ فاطمة الرزاز، دورس قانون العمل، المرجع السابق، صـ٢٢٩. حيث ترى أن الخسارة يجب أن تكون مادية.

(٣) د/ حسام الأهوانى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٦٨، صـ٦١٨.
د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى،المرجع السابق، صـ٢٨٣.
د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، صـ٢٦.

(٤) د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٩٤، صـ٣٩٨.
راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

الشرطة، أو النيابة العامة ،أما إذا كان لا يشكل جريمة، فيتم الإبلاغ لمكتب تفتيش العمل المختص[1].

ويرى البعض أنه ما دام الغرض من البلاغ هو إثبات الخطأ الذى وقع من العامل، حتى لا ينكره العامل فيمكن التقدم بالبلاغ إلى الشرطة أيضاً[2].

ولا يشترط فى البلاغ أن يتضمن اسم العامل الذى ارتكب الخطأ[3]؛ حيث أنه فى بعض الأحيان لا يتم معرفة مرتكب الخطأ، إلا بعد إجراء التحقيق اللازم، وقد يتقدم بالبلاغ صاحب العمل، أو أى شخص آخر، فلا يشترط فى هذا الإبلاغ أن يقدمه صاحب العمل بنفسه، فقد يقدمه محامى المؤسسة[4]، فإذا لم يتم الإبلاغ فى الميعاد المقرر قانوناً، سقط حق صاحب العمل[5]، فى طلب فصل العامل رغم توفر الخطأ،

---

(١) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق،بند ٣٢٥صـ ٣٠٢
عكس ذلك:
عصمت الهواري وفهمي كامل ، المرشد فى قانون العمل الموحد ، المرجع السابق، بند ٢٧٤ صـ ٢٥٥.

(٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل،المرجع السابق،الموضع السابق.

(٣) نقض مدنى ١٩٦٥/١/٢٧، مجموعة النقض المدنى ١٦-١٥-٩١، أشار إليه د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/رمضان جمال كامل، موسوعة التشريعات الاجتماعية، جـ٤، شرح قانون العمل ٢٠٠٣/١٢، ط٢، المركز القومى للإصدارات القانونية، صـ٢٢٦.
طعن ٢٨٢ لسنة ٣٠ق، جلسة ١٩٦٥/١/٢٧، قضاء العمل ، حسن البسيوني وسمير السلاوى ،دار الثقافة الجديدة ط٣ ١٩٨٣ مبدأ صـ ٤٣٠.

(٤) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
الطعن ٢٨٢ جزء ٣٠، ق جلسة ١٩٦٥/١/٢٧،قضاء النقض فى منازعات العمل، الهواري ط١٩٧٦ قاعدة١٦٦ مبدأ٣٣٠-٣٣٣ صـ٢٨٥،٢٨٤ .
محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٦٢٥ لسنة ١٩٦٢، فى ١٩٦٢/٢/٢٠ موسوعة الهوارى جـ٢ قاعدة ٥١٥، صـ٤٤٠.

(٥) د/ علي العريف، شرح تشريع العمل فى مصر ، المرجع السابق، بند ٣٣٣ صـ٣٩٨.

والضرر الجسيم[1]، ويبدأ هذا الميعاد من تاريخ علم صاحب العمل بوقوع الحادث لا من وقت حدوثه[2].ويرى البعض عدم توافر هذه الحالة، إذا كانت الخسارة الجسيمة التي لحقت بصاحب العمل مؤمن عليها[3].

وفى القانون المقارن:

نجد أن غالبية التشريعات نصت علي هذه الحالة، ضمن الحالات التى يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل، وإنهاء عقد العمل إلا أنها اختلفت بشأن المدة التى يتعين خلالها إبلاغ السلطات المختصة بالحادث، وبنوع الخسارة الجسيمة.

فقد نص قانون العمل العمانى عليها فى المادة (٢/٤٠) واشترط أن يتم ابلاغ السلطات المختصة خلال ثلاثة أيام، وأن تكون الخسارة الجسيمة مادية فهو لا يعتد بالخسارة المعنوية.

وفى قانون العمل الأردنى وردت تلك الحالة بالمادة (٢٨/ج) علي أن يتم الإبلاغ خلال خمسة أيام، وأن تكون الخسارة الجسيمة مادية.

---

(١) رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل، المرجع السابق، صـ١٢٢.

(٢) د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ٢٢٦.

د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ محمد علي عمران،الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل،المرجع السابق، ص١٥٨، الطعن ٢٨٢ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٦٥/١/٢٧، سابق الإشارة إليه.

(٣) عصمت الهوارى، وفهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد جـ١ ، المرجع السابق، بند ٢٧٤، ص٢٥٥.

الحالة الثالثة: تكرار مخالفة تعليمات السلامة :

نصت علي هذه الحالة الفقرة **الثالثة** من المادة (٦٩) التى جرى نصها: "إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال، والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلنة فى مكان ظاهر رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك".

ويستفاد من هذا النص أنه يجب توافر شرطين كى يستطيع صاحب العمل الاستناد إلى تلك الحالة فى طلب الفصل:

الشرط الأول: أن تتعلق التعليمات بالسلامة، فيجب أن تكون هذه التعليمات متعلقة بسلامة العمال أو المنشأة، أما مخالفة التعليمات الأخرى التى لا تتعلق بالسلامة، فلا تندرج تحت هذه الحالة، ويجب أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلنة فى مكان ظاهر بالمنشأة[1]، فلا يعتد بالتعليمات الشفوية، حتى يشعر العامل بأهميتها وضرورة احترامها[2]، سواء وردت هذه التعليمات ضمن اللائحة الداخلية للمنشأة، أو كانت منفصلة وقائمة بذاتها.

الشرط الثانى: تكرار المخالفة، يجب تكرار مخالفة هذه التعليمات من العامل، رغم التنبيه عليه بمراعاة هذه التعليمات، وأن يتم هذا التنبيه كتابة، فلا

---

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٤٧٣ صـ٣٤٨.

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٤.

يكفى التنبيه الشفوى، ويقع علي عاتق صاحب العمل إثبات حصوله، فلا يجوز طلب فصل العامل إذا كنا بصدد المخالفة الأولى لهذه التعليمات[1].

وهذا ما أكده قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، باشتراطه تكرار المخالفة رغم تنبيه العامل كتابة[2]، ولا يشترط أن يتم التنبيه خلال مدة معينة بعد المخالفة الأولى، أو أن يحدث ضرر فعلي بسبب المخالفة، فكل ما يجب توافره هو مخالفة التعليمات[3]، بغض النظر عن النتيجة المترتبة علي هذه المخالفة.

وقد أحسن قانون العمل الجديد باشتراط تكرار المخالفة؛ لأن فى ذلك تحقيق مصلحة العمال.

وفى القانون المقارن:

نص قانون العمل العمانى فى المادة (٣/٤٠) علي هذه الحالة " إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال، ومكان العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلقة فى مكان ظاهر، وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال"

---

(١) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٦ صـ٣٠٣.

د/ محمد عماد محمد ، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، صـ٢٩.

عكس ذلك : د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ١٩٤ صـ٤٠٠.

د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٦٩ صـ٦٢٠، حيث يرى سيادته أن: تكرار المخالفة لا يشترط إلا إذا كانت المخالفة لا تمثل إخلال بالتزام جوهرى .

- راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٥.

(٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٤.

د/عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ٢٢٥.

ونص قانون العمل الأردنى عليها فى المادة (٢٨/د) فيحق لصاحب العمل فصل العامل، إذا خالف النظام الداخلى للمنشأة بما فيها شروط سلامة العمل والعمال، رغم إنذاره كتابة مرتين، ولا يقتصر ذلك علي المنشآت التى يوجد فيها نظام داخلى بل يمتد إلى المنشآت التى ليس لها نظام داخلى لاتحاد العلة[1].

وكذلك نص القانون الأمريكى علي حق صاحب العمل فى إنهاء العقد فى حالة مخالفة أوامره رغم إنذار العامل[2].

وقد نص علي هذه الحالة أيضاً نظام العمل السعودى فى المادة (١/٨٣).

الحالة الرابعة: الغياب غير المشروع:

نصت علي تلك الحالة المادة (٤/٦٩) وجرى نصها: "إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية علي أن يسبق الفصل إنذار كتابى بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام فى الحالة الثانية"

حتى يستطيع صاحب العمل الاستناد إلى تلك الحالة، يجب أن تتوافر فى الغياب ثلاثة شروط هى:

---

(١) د/ أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ٢٣٧.

(٢) Ann Ruff . principles of low

أشار إليه د/ أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، الموضع السابق، هامش١ .

الشرط الأول: الغياب غير المشروع.

يجب أن يكون غياب العامل غير مشروع[1]، ولا يعتبر الغياب كذلك لانتفاء الإذن من صاحب العمل فقط، فرغم عدم توافر هذا الإذن قد يكون الغياب مشروعاً، إذ كان راجعاً إلى قوة قاهرة منعت العامل من الحضور[2]، أو اعتقال العامل أوحبسه أو مرضه أيا كان سبب المرض[3]، أو للأداء الشهادة فى دعوى طلب للشهادة فيها، أو لوفاة قريب له[4]، أو بسبب عدم دفع أجره[5].

فإذا كان الغياب بسبب مشروع، فلا يجوز لصاحب العمل أن يطلب فصل العامل، وكذلك فإن التصريح الصادر من الشركة باعتماد أيام الغياب، يسقط حقها فى طلب فصل العامل للغياب[6]، ومشروعية الغرض من الغياب لا تكفى لإضفاء المشروعية علي الغياب.

ويقوم قاضى الموضوع بتقدير مشروعية الغياب من عدمه قياساً علي سلوك الرجل المعتاد، وما يقتضيه حسن النية فى تنفيذ العقود [7] ، والعرف

---

(١) الطعن ٣٢ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٩٦/٥/٤، قضاء النقض فى منازعات العمل حتى ١٩٧٥، للهوارى، قاعدة ١٦٩، مبدأ ٣٤١ صـ ٢٩٠، ٢٩١.

محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٨٠٩٠ لسنة ١٩٦٢ فى ١٢١٩٦٢/٢٥، موسوعة الهوارى قاعدة ٥٣٠ مبدأ ٦٠٤ صـ ٤٥٤.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢١٥.

د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ط١٩٦٠/١٩٦١، بند ١٩٤ صـ ٤٠١.

(٣) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة ، القضية ٣٩٦٩ لسنة ١٩٦٢، فى ١٩٦٢/٨/٢٣، موسوعة الهوارى جـ ٢ قاعدة ٥٣٣ مبدأ ٦٠٨ صـ ٤٥٧٠

د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/رمضان جمال كامل، موسوعة التشريعات الاجتماعية جـ ٤ المرجع السابق، صـ ٢٢٧.

(٤) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢٥ صـ ٧٨٥.

(٥) محكمة الإسكندرية الابتدائية ١٩٥٢/١٠/٢٥، مجلة التشريع والقضاء السنة الخامسة، العدد العاشر رقم ٢١ ص٧٦ أشار إليه د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٩٤ صـ ٤٠٢ هامش ١.

(٦) محكمة الجيزة الابتدائية، القضية ٤٥٣ لسنة ١٩٥٥، ١٩٥٥/١١/٢٤، مدونة الفكهانى ٣/١ قاعدة ١٥٠ مبدأ ٢٦٩ صـ ١٩٤.

(٧) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢١٦. =

ومبادئ العدالة[1] ، ويقع علي عاتق صاحب العمل إثبات عدم مشـــــــروعية غياب العامل[2].

الشرط الثانى: مدة الغياب:

يتم التفرقة بين حالتى الغياب المتقطع والمتصل:

الأولى: الغياب المتقطع:

يجب أن تزيد مدة الغياب عن عشرين يوماً فى السنة الواحدة، وقد اختلف الفقـه فى تحديد بداية السنة.

فذهب الرأى الأول: إلى أن المقصود بالسنة سنة خدمة العامـل، وتبـدأ مـن تاريخ التحاق العامل بالعمل[3].

وذهب الرأى الثانى: إلى اعتبار السنة اثنى عشر شهراً تنتهى بانتهـاء آخـر مخالفة ارتكبها العامل، أى أنه إذا وقعت مخالفة من العامل رجع صاحب العمل إلى

= د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل،المرجع السابق، بند ٢٣٧ صـــ٣٠٥.
محكمة شئون عمال القاهرة، القضية ٤٥٨٥ لسنة٥٥ عمال جزئى ١٩٥٥/١١/٧، أشار إليه راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٤ صـــ٤٠٣ هامش ١.

(١) د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل المرجع السابق، صـــ٢٢٧.

(٢) محكمة بنها الابتدائية، القضية ٢٢٣ لسنة ١٩٦٢ فى ١٩٦٣/٢/١٢، موسوعة الهوارى جـــ٢ قاعدة ٥٣٠، مكرر مبدأ ٦٠٥ صـــ٤٥٤، ٤٥٥.

(٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٧ صـــ٣٠٣.
د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٦٠ صـــ٣٧٥.
د/ رمضان عبد الله صابر، مظاهـر السلطـة التنظيمية لصاحـب العمـل، المرجع السابق، صـــ١٢٤.
محكمة بندر شبرا لشئون العمال، القضية ١٨٨ لسنة ١٩٦٢، فى ١٩٦٢/١١/١٢، موسوعة الهوارى جـــ٢ قاعدة ٥٤٣ مبدأ ٦٢١ صـــ٣٦٤.

الوراء اثنى عشر شهراً فى سجل العامل[1].

والرأى فيما اعتقد أن الرأى الأول هو الأقرب للصواب لكونه يحقق التناغم والانسجام بين نصوص القانون، فالقانون قد جعل سنة التعاقد هى الأساس فى احتساب الإجازات السنوية للعامل طبقاً للمادة (٤٧) من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

الثانية: الغياب المتصل:

أما إذا كان الغياب متصلاً فيجب أن تزيد مدة الغياب علي عشرة أيام، ولا يشترط أن تكون أيام الغياب فى سنة واحدة فيستوى أن تكون أيام الغياب فى سنة واحدة أو سنتين[2] وذلك عكس الحالة الأولى، ولا تدخل فى حساب هذه الأيام أيام الراحة الأسبوعية، والعطلة الرسمية التى تتخلل مدة الغياب المتصل[3].

هذا وقد ثار خلاف فى الفقه حول احتساب الأيام التى قام صاحب العمل بمجازاة العامل عنها، بجزاء تأديبي ضمن مدة الغياب غير المشروع، وصولاً لإمكانية طلب فصل العامل لتجاوزه مدة الغياب وانقسم إلى رأيين:

الرأى الأول: يرى أن هذه الأيام تحتسب ضمن مدة الغياب المبرر للفصل، تأسيساً علي أن جزاء الفصل يوقع عن أيام الغياب الأخيرة المكملة للمدة المقررة قانوناً[4].

---

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٥ صـ٤٠٤.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٧ صـ٣٠٤.
د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢٤ صـ٧٨٤.
د/ منير فريد الدكمى، شرح أحكام عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٥١٤.

(٤) د/ حسام الأهوانى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٧٢ صـ٦٢٤،.
د/عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٦٦ صـ٢٩١.
د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٦٠ صـ٣٧٦. د/ راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٧ صـ٤٠٥.

الرأى الثانى: يرى أن أيام الغياب التى وقع عنها جزاء تأديبي، لا تحسب ضمن مدة الغياب المبرر للفصل تأسيساً علي أن توقيع صاحب العمل لجزاء تأديبي، يعد تنازلا عن حقه فى طلب فصل العامل[1]، وينتهى أثرها بتوقيع الجزاء الأول[2].

والرأى فيما أعتقد أن الرأى الثانى هو الأقرب للصواب، فالرأى الأول يعد مخالفة صريحة لمبدأ عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة تأديبية عن الخطأ الواحد، المنصوص عليها بالمادة (٦٢) من قانون العمل الجديد، فبتوقيع عقوبة تأديبية عن أيام الغياب يستنفذ صاحب العمل سلطته فى معاقبة العامل عن هذه الأيام، وبالتالى لا يجوز له أن يعيد احتساب هذه الأيام مرة أخرى ضمن مدة الغياب المبرر للفصل، ولا يمكن التسليم بأن الفصل يوقع عن أيام الغياب الأخيرة، فمدة الغياب تعتبر وحدة واحدة توقع عنها جميعاً عقوبة الفصل، كما أن هذا الرأى يحقق حماية أكبر للعامل وهو ما يتفق مع هدف القانون بتوفير الحماية للطرف الضعيف.

الشرط الثالث: الإنذار الكتابى:

يجب علي صاحب العمل أن يقوم بإنذار العامل كتابة، فلا يعتد بالإنذار الشفوى بعد انقضاء عشرة أيام من الغياب المتقطع، وخمسة أيام فى الغياب المتصل، ولا يجوز له أن يقوم بإنذار العامل قبل انقضاء هذه المواعيد، وإلا كان الإنذار عديم الأثر[3].

---

(١) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) عصمت الهوارى وفهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد جـ١، المرجع السابق، بند ٢٧٦، صـ٢٥٨ .

محكمة القاهرة الابتدائية الوطنية، القضية ٣١ سنة ٥١ تجارى مستأنف، أشار إليه كامل بدوى، المرجع فى قانون العمل ، المرجع السابق، صـ ٣٩٨.

(٣) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٣٩٦٩ لسنة ١٩٦٢ فى ١٩٦٢/٨/٢٣ موسوعة الهوارى جـ٢ قاعدة ٥٢٥، مبدأ ٥٩٨ صـ٤٥١.

وحرصاً من المشرع علي توفير الاستقرار فى علاقة العمل، قيد حق صاحب العمل فى طلب فصل العامل بارتكابه خطأ جسيم، وهذا الخطأ وحده هو الذى يبرر الفصل، ورغم ذلك ورد بالمادة (٦٩) من قانون العمل الجديد من الحالات ما لم يستلزم وصف الجسامة فى الخطأ، فالفقرة (٢) منها استلزمت جسامة الضرر، وليس جسامة الخطأ[1]، ويختلف تقدير جسامة الخطأ من منشأة لأخرى؛ تبعاً لطبيعة العمل فى المنشأة والعمل المكلف به العامل وظروف الحال[2].

واعتبر البعض أن حالات الخطأ الجسيم الواردة بالمادة (٦٩) عمل تطبيقاً لفقدان الثقة؛ حيث أنها جميعاً تعتبر أخطاء جسيمة، فالخطأ يؤدى إلى فقدان صاحب العمل الثقة فى العامل، ويكون أساس فصل العامل هو انعدام ثقة صاحب العمل، وأما مبرر الفصل فهو خطأ العامل[3].

وعلي صاحب العمل ألا يتراخى فى طلب فصل العامل لارتكابه خطأ جسيم؛ لأن تراخيه يتضمن اعترافا منه بأن الخطأ لا يستحق فصل العامل، ولا يؤثر علي حسن سير العمل بالمنشأة، وينفى صفة الجسامة عن خطأ العامل[4]، واشترط القضاء الفرنسى أن يكون الإنهاء فور علم صاحب العمل بالخطأ[5] ومع ذلك إذا كان التأخير يرجع إلى ضرورة اتباع إجراء معين مفروض عليه بواسطة القانون، أو اللائحة الداخلية فلا يعتد بهذا التأخير[6].

---

(١) د/ السيد محمد عمران، الفصل لفقدان الثقة، بدون ناشر ١٩٩٠، بند ٣٨، صـ٤٩ ،٥٠.

(٢) د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى، المرجع السابق، صـ٢٨٠.

(٣) د/ السيد محمد عمران، الفصل لفقدان الثقة، المرجع السابق، بند ٥٠ صـ٦٤.

د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط فى القانون الاجتماعي جـ٢ ، المرجع السابق، صـ ٧٢٣.

(٤) soc.21 nov. 2000 B. n°385

cass. Soc. 16 juin. 1998, J.C.P.1998,4, 2777

(٥) cass. Soc. 28 juin 1961, Bull.civ.4. p.564

Ph.Waquet. petite chronique de droit disciplinaire ,Dr.soc.2000,p.865

Cass. Soc. 25 mars. 1966. J.c.p. 1966. 4.70

(٦) د/ أحمد شوقى عبد الرحمن،الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار، المرجع السابق، بند ٨ صـ١٠.

وسوف نتناول فيما يلى بيان حالات الخطأ الجسيم الواردة بالمادة (٦٩) من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣:

الحالة الأولى: انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو تقديم مستندات مزورة[1]:

نصت علي هذه الحالة الفقرة الأولى من المادة (٦٩) من قانون العمل "إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة، أو قدم مستندات مزورة" يستفاد من هذه الفقرة إنها تضمنت صورتين:

الصورة الأولى: انتحال شخصية غير صحيحة:

ويقصد بذلك أن يقوم العامل بإيهام صاحب العمل، بأنه هو الشخص الذى يريده، وذلك علي خلاف الحقيقة[2]، ولا يشترط أن يقوم صاحب العمل بإبلاغ الشرطة، أو النيابة[3] ،أو أن يكون فعل العامل معاقب عليه جنائياً[4].

---

(١) قارن : د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية،مكتبة عبدالله وهبه ١٩٦٠/١٩٦١ صـ٣٩٣

د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ج١عقد العمل الطبعة الأولي ، منشأة المعارف ١٩٦٤ بند ١٣١، صـ٥٦٤.

د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٦٦ صـ٢٨٤. فقد ذهبوا إلى أن هذه الحالة ليست تطبيقاً سليماً للفسخ وإنما هى من حالات إبطال العقد.

(٢) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٨١٠٤ لسنة ١٩٦٢، ١٩٦٣/٤/١١، موسوعة الهوارى جـ٢ قاعدة ٥٠٣ مبدأ ٥٧٢، صـ٤٣١ -٤٣٢.

(٣) عكس ذلك:

د/ آمال طه عبد الغنى، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، المرجع السابق، صـ٢٥٨.

(٤) د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى، المرجع السابق، صـ٢٨٢.

د/ قدرى الشهاوى، موسوعة قانون العمل، المرجع السابق، صـ١٩١.

وهذا النص يجيز لصاحب العمل، طلب فصل العامل لفعل ارتكبه قبل أن يتم التعاقد معه[1]، أو طلب إبطال العقد للتدليس نظراً لوجود عيب فى إرادته طبقاً للقواعد العامة[2].

الصورة الثانية: تقديم مستندات مزورة:

وفيها يقوم العامل بتقديم مستندات مزورة مثل مؤهلات، أو شهادات خبرة، أو صورة أشعة[3]، لتسهل له عملية الالتحاق بالعمل.

ويشترط فى الصورتين أن يكون انتحال العامل للشخصية غير الصحيحة، هو السبب الذى دفع صاحب العمل ليتعاقد معه[4].

---

(١) محكمة الإسكندرية الابتدائية، القضية ١٢٢٤ لسنة ١٩٦٢، فى ١٩٦٣/٢/١٨، موسوعة الهوارى جـ٢ القاعدة ٥٠١، مبدأ ٥٧٠ صـ٤٢٩.

د/ عبد الرسول عبد الرضا، الوجيز فى قانون العمل الكويتى، المرجع السابق. ص٢٨١.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٢.

د/ محمود حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، الموضع السابق،

د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ٢٢٢.

د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢١ صـ٧٧٨ - ٧٧٩

مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠،انتهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ١٣.

(٣) محكمة الإسكندرية الابتدائية، القضية ١٢٢٤ لسنة ١٩٦٢، سابق الإشارة إليه.

(٤) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية،المرجع السابق،بند ٣٦٠، صـ٣٧٤.

راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٠ صـ٤٠٠

جمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم ، التشريع الأساسي لعقد العمل ، مطبعة مصر ١٩٥٤ صـ ٢٤٧، ٢٤٨.

وكذلك المستندات المزورة يجب أن تكون هي سبب التعاقد[1]، أما المستندات المزورة التى يقدمها العامل لزيادة أجره، فلا تعتبر سبب دافع للتعاقد معه[2].

ولا يشترط أن يحرر العامل الأوراق المزورة بنفسه[3] .

ويرى البعض أنه إذا كان ما وقع من العامل مجرد أقوال كاذبة بشأن كفايته وخبرته، فلا يجوز لصاحب العمل فسخ عقد العمل استناداً إلى هذه الفقرة، حيث أنه من حق صاحب العمل أن يطلب من العامل تأييد هذه الأقوال بالمستندات، فإذا قصر فى ذلك فيجب أن يتحمل نتيجة تقصيره[4].

ويجب علي صاحب العمل، أن يستعمل حقه فى فصل العامل فور اكتشافه للتدليس أو التغرير، ولا يعتد بالتدليس بعد مضى فترة كان صاحب العمل ساكتاً خلالها فسكوته يدل علي موافقته علي استمرار عقد العمل مع العامل، رغم انتحاله شخصية غير صحيحة، أو تقديمه مستندات مزورة للحصول علي العمل[5].

---

(١) قارن : د/ علي عوض حسن ، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ط ٢٠٠٣، المرجع السابق، صـ ٤٥٠، حيث يرى سيادته أنه يجب التفرقة بين فرضين الأول : ارتكاب الخطأ قبل التعاقد فيخضع للقواعد العامة ولا يلزم صاحب العمل بمراعاة قواعد وإجراءات التأديب ، ويستطيع إبطال العقد أو فسخه أو إنهائه، والفرض الثانى: ارتكاب الخطأ بعد التعاقد فيلتزم صاحب العمل بمراعاة قواعد وإجراءات التأديب.

(٢) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٣٨٧ لسنة ١٩٥٤ فى ١٩٥٥/٣/٢٠، أشار إليه راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤١ صـ ٤٠١ هامش ١.

(٣) د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٨١ صـ ٢٤.

(٤) راغب بطرس، وعبد العزيز رجب،شرح القوانين المنظمة لعقد العلم، المرجع السابق، بند ٥٤١، صـ ٤٠١.

(٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، انتهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، الموضع السابق.

وانتحال شخصية غير صحيحة، أو تقديم مستندات مزورة ليست الصورة الوحيدة للتدليس، وإنما يمكن لصاحب العمل أن يقوم بفسخ العقد؛ إذا اتخذ التدليس الذى قام به العامل صور أخرى خلاف هاتين الحالتين[1].

وتبدو فائدة تقرير حق الفصل لصاحب العمل، عندما لا يستطيع إبطال العقد، إذا كانت الشخصية غير الصحيحة ، أو المستندات المزورة ليست السبب الدافع للتعاقد[2]، للتيسير علي صاحب العمل، وتسهيلاً لتصفية المراكز القانونية[3].

هذا ويجوز لصاحب العمل إذا لحقه ضرر من جراء فعل العامل، أن يرجع عليه بالتعويض طبقاً للقواعد العامة[4].

وفى القانون المقارن:

نصت المادة (٤٠) من قانون العمل العمانى: "لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره، وبدون مكافأة نهاية الخدمة فى أى من الحالات الآتية:

١- إذا انتحل شخصية غير صحيحة، أو لجأ إلى التزوير للحصول علي العمل"

وقد نص قانون العمل الأردنى علي تلك الحالة فى المادة (٢٨/أ).

---

(١) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٦٧، صـ٦١٨

د/ منير فريد الدكمى، شرح أحكام عقد العمل، المرجع السابق، صـ٥٠٧.

(٢) د/ عبد العزيزالمرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى،المرجع السابق، صـ٢٨٢هامش٤.

د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ج١عقد العمل، المرجع السابق، بند ١٣١، صـ٥٦٤ هامش٢.

(٣) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٤ صـ٣٠١.

د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ صلاح محمد دياب، الوسيط، فى شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ١٥٦.

(٤) د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل ، المرجع السابق، صـ٣٠٧.

وكذلك نص قانون العمل الكويتى الأهلى، علي هذه الحالة بصورة أعم فاستخدم لفظ إدخال الغش دون تحديد طرق محددة له فى المادة (٢/٥٥) التى جرى نصها: "إذا ثبت أن العامل قد أدخل غشاً ليحصل علي العمل".

ونص علي هذه الحالة أيضاً قانون العمل الليبى فى المادة (١/٥١).

الحالة الثانية: ارتكاب خطأ نشأت عنه أضرار جسيمة :

نصت المادة (٢/٦٩) علي هذه الحالة "إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه".

ويستفاد من هذا النص أنه يجب توافر ثلاثة شروط مجتمعة، حتى يتمكن صاحب العمل من طلب فصل العامل استناداً إلى هذه الحالة وهى:

الشرط الأول: ارتكاب العامل خطأ.

ولا يشترط فى هذا الخطأ أن يكون جسيما، فالعبرة فى هذه الحالة ليست بجسامة الخطأ، وإنما بجسامة الضرر[1]، فيكفى وقوع خطأ مهما كان يسيراً[2]، سواء كان الخطأ نشأ عن عمد أو تقصير[3]، مكوناً لجريمة جنائية أم لا[4].

---

(١) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٣.

(٢) راغب بطرس، وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٣ صـ٤٠٢.

(٣) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢٢، صـ٧٧٩.
د/ علي العريف، شرح تشريع العمل فى مصر جـ١ ، المرجع السابق، بند ٣٣٣، صـ٣٩٧.
د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، صـ٢٥
عصمت الهوارى وفهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد جـ١، المرجع السابق، بند ٢٧٤، صـ٢٥٤.

(٤) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٢٥، صـ٣٠١.
د/ إسماعيل غانم قانون العمل والتأمينات الاجتماعية،المرجع السابق، بند ١٩٤، صـ٣٣٩.
عكس ذلك: =

ويخضع تقدير الخطأ للقضاء[1].

الشرط الثانى: الأضرار الجسيمة:

يجب أن يلحق بصاحب العمل أضرار جسيمة، من جراء خطأ العامل، وأن تربط بينهما علاقة سببية؛ ويستوى فى الضرر أن يكون مادياً، أو معنوياً[2]، وذلك علي خلاف الوضع فى القانون الملغى الذى كان يشترط الضرر المادى دون المعنوى، ولا يكفى مجرد الخوف من وقوع الضرر[3] وتقدير جسامة الأضرار التى لحقت بصاحب العمل أمر متروك لقاضى الموضوع[4]، لا يتقيد فيه برأى صاحب العمل.

الشرط الثالث: إبلاغ السلطات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة:

يجب أن يتم ابلاغ السلطات المختصة بوقوع الحادث خلال ٢٤ ساعة، من تاريخ العلم بوقوع الحادث، ويختلف المقصود بالسلطة المختصة بحسب ما إذا كان خطأ العامل يكون جريمة من عدمه،فإذا كان الخطأ جريمة كانت السلطة المختصة

= د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٦٠صـ ٣٧٥. حيث يرى سيادته أنه يجب أن يكون خطأ العامل جريمة جنائية معاقب عليها.
محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٤٥٤ لسنة ١٩٦٢، عمال مستأنف فى ١٩٦٢/٩/٢٦، موسوعة الهوارى جـ٢ قاعدة ٥١٤ مبدأ ٥٨٣، صـ٤٣٩، ٤٤٠.

(١) A.Brun et H.Galland, droit du Travail, sirey, 1968, p.109.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، الموضع السابق.
عكس ذلك:
د/ فاطمة الرزاز، دورس قانون العمل، المرجع السابق، صـ٢٢٩. حيث ترى أن الخسارة يجب أن تكون مادية.

(٣) د/ حسام الأهوانى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٦٨، صـ٦١٨.
د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى،المرجع السابق، صـ٢٨٣.
د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، صـ٢٦.

(٤) د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٩٤، صـ٣٩٨.
راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

الشرطة، أو النيابة العامة ،أما إذا كان لا يشكل جريمة، فيتم الإبلاغ لمكتب تفتيش العمل المختص[1].

ويرى البعض أنه ما دام الغرض من البلاغ هو إثبات الخطأ الذى وقع من العامل، حتى لا ينكره العامل فيمكن التقدم بالبلاغ إلى الشرطة أيضاً[2].

ولا يشترط فى البلاغ أن يتضمن اسم العامل الذى ارتكب الخطأ[3]؛ حيث أنه فى بعض الأحيان لا يتم معرفة مرتكب الخطأ، إلا بعد إجراء التحقيق اللازم، وقد يتقدم بالبلاغ صاحب العمل، أو أى شخص آخر، فلا يشترط فى هذا الإبلاغ أن يقدمه صاحب العمل بنفسه، فقد يقدمه محامى المؤسسة[4]، فإذا لم يتم الإبلاغ فى الميعاد المقرر قانوناً، سقط حق صاحب العمل[5]، فى طلب فصل العامل رغم توفر الخطأ،

---

(١) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق،بند ٣٢٥صـ ٣٠٢
عكس ذلك:
عصمت الهواري وفهمي كامل ، المرشد فى قانون العمل الموحد ، المرجع السابق، بند ٢٧٤ صـ ٢٥٥.

(٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل،المرجع السابق،الموضع السابق.

(٣) نقض مدنى ١٩٦٥/١/٢٧، مجموعة النقض المدنى ١٦-١٥-٩١، أشار إليه د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/رمضان جمال كامل، موسوعة التشريعات الاجتماعية، جـ٤، شرح قانون العمل ٢٠٠٣/١٢، ط٢، المركز القومى للإصدارات القانونية، صـ٢٢٦.
طعن ٢٨٢ لسنة ٣٠ق، جلسة ١٩٦٥/١/٢٧، قضاء العمل ، حسن البسيوني وسمير السلاوى ،دار الثقافة الجديدة ط٣ ١٩٨٣ مبدأ صـ ٤٣٠.

(٤) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
الطعن ٢٨٢ جزء ٣٠، ق جلسة ١٩٦٥/١/٢٧،قضاء النقض فى منازعات العمل، الهواري ط١٩٧٦ قاعدة١٦٦ مبدأ٣٣٠-٣٣٣ صـ٢٨٥،٢٨٤ .
محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٦٢٥ لسنة ١٩٦٢، فى ١٩٦٢/٢/٢٠ موسوعة الهوارى جـ٢ قاعدة ٥١٥، صـ٤٤٠.

(٥) د/ علي العريف، شرح تشريع العمل فى مصر ، المرجع السابق، بند ٣٣٣ صـ٣٩٨.

والضرر الجسيم[1]، ويبدأ هذا الميعاد من تاريخ علم صاحب العمل بوقوع الحادث لا من وقت حدوثه[2].ويرى البعض عدم توافر هذه الحالة، إذا كانت الخسارة الجسيمة التي لحقت بصاحب العمل مؤمن عليها[3].

وفى القانون المقارن:

نجد أن غالبية التشريعات نصت علي هذه الحالة، ضمن الحالات التى يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل، وإنهاء عقد العمل إلا أنها اختلفت بشأن المدة التى يتعين خلالها إبلاغ السلطات المختصة بالحادث، وبنوع الخسارة الجسيمة.

فقد نص قانون العمل العمانى عليها فى المادة (٢/٤٠) واشترط أن يتم ابلاغ السلطات المختصة خلال ثلاثة أيام، وأن تكون الخسارة الجسيمة مادية فهو لا يعتد بالخسارة المعنوية.

وفى قانون العمل الأردنى وردت تلك الحالة بالمادة (٢٨/ج) علي أن يتم الإبلاغ خلال خمسة أيام، وأن تكون الخسارة الجسيمة مادية.

---

(١) رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل، المرجع السابق، صـ١٢٢.

(٢) د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ٢٢٦.

د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ محمد علي عمران،الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل،المرجع السابق، ص١٥٨، الطعن ٢٨٢ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٦٥/١/٢٧، سابق الإشارة إليه.

(٣) عصمت الهوارى، وفهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد جـ١ ، المرجع السابق، بند ٢٧٤، ص٢٥٥.

الحالة الثالثة: تكزار مخالفة تعليمات السلامة :

نصت علي هذه الحالة الفقرة **الثالثة** من المادة (٦٩) التى جـرى نصـها: "إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال، والمنشأة بشـرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلنة فى مكان ظاهر رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك".

ويستفاد من هذا النص أنه يجب توافر شرطين كى يسـتطيع صـاحب العمـل الاستناد إلى تلك الحالة فى طلب الفصل:

الشـرط الأول: أن تتعلق التعليمات بالسلامة، فيجب أن تكون هذه التعليمات متعلقة بسلامة العمال أو المنشأة، أما مخالفة التعليمات الأخرى التى لا تتعلـق بالسلامة، فلا تندرج تحت هذه الحالة، ويجب أن تكون هذه التعليمات مكتوبـة، ومعلنة فى مكان ظاهر بالمنشأة[1]، فلا يعتد بالتعليمات الشفوية، حتـى يشـعر العامل بأهميتها وضرورة احترامها[2]، سواء وردت هـذه التعليمـات ضـمن اللائحة الداخلية للمنشأة، أو كانت منفصلة وقائمة بذاتها.

الشرط الثانى: تكرار المخالفة، يجب تكرار مخالفة هذه التعليمـات مـن العامل، رغم التنبيه عليه بمراعاة هذه التعليمات، وأن يتم هـذا التنبيه كتابة، فلا

---

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٤٧٣ صـ٣٤٨.

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٤.

يكفى التنبيه الشفوى، ويقع علي عاتق صاحب العمل إثبات حصوله، فلا يجوز طلب فصل العامل إذا كنا بصدد المخالفة الأولى لهذه التعليمات[1].

وهذا ما أكده قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، باشتراطه تكرار المخالفة رغم تنبيه العامل كتابة[2]، ولا يشترط أن يتم التنبيه خلال مدة معينة بعد المخالفة الأولى، أو أن يحدث ضرر فعلي بسبب المخالفة، فكل ما يجب توافره هو مخالفة التعليمات[3]، بغض النظر عن النتيجة المترتبة علي هذه المخالفة.

وقد أحسن قانون العمل الجديد باشتراط تكرار المخالفة؛ لأن فى ذلك تحقيق مصلحة العمال.

وفى القانون المقارن:

نص قانون العمل العمانى فى المادة (٣/٤٠) علي هذه الحالة " إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال، ومكان العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلقة فى مكان ظاهر، وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال"

---

(١) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٦ صـ٣٠٣.
د/ محمد عماد محمد ، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، صـ٢٩.
عكس ذلك : د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ١٩٤ صـ٤٠٠.
د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٦٩ صـ٦٢٠، حيث يرى سيادته أن: تكرار المخالفة لا يشترط إلا إذا كانت المخالفة لا تمثل إخلال بالتزام جوهرى .
- راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٥.
(٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٤.
د/عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ٢٢٥.

ونص قانون العمل الأردنى عليها فى المادة (٢٨/د) فيحق لصاحب العمل فصل العامل، إذا خالف النظام الداخلى للمنشأة بما فيها شروط سلامة العمل والعمال، رغم إنذاره كتابة مرتين، ولا يقتصر ذلك علي المنشآت التى يوجد فيها نظام داخلى بل يمتد إلى المنشآت التى ليس لها نظام داخلى لاتحاد العلة[1].

وكذلك نص القانون الأمريكى علي حق صاحب العمل فى إنهاء العقد فى حالة مخالفة أوامره رغم إنذار العامل[2].

وقد نص علي هذه الحالة أيضاً نظام العمل السعودى فى المادة (١/٨٣).

الحالة الرابعة: الغياب غير المشروع:

نصت علي تلك الحالة المادة (٤/٦٩) وجرى نصها: "إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية علي أن يسبق الفصل إنذار كتابى بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام فى الحالة الثانية"

حتى يستطيع صاحب العمل الاستناد إلى تلك الحالة، يجب أن تتوافر فى الغياب ثلاثة شروط هى:

---

(١) د/ أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ٢٣٧.

(٢) Ann Ruff . principles of low

أشار إليه د/ أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، الموضع السابق، هامش١ .

الشرط الأول: الغياب غير المشروع.

يجب أن يكون غياب العامل غير مشروع[1]، ولا يعتبر الغياب كذلك لانتفاء الإذن من صاحب العمل فقط، فرغم عدم توافر هذا الإذن قد يكون الغياب مشروعاً، إذ كان راجعاً إلى قوة قاهرة منعت العامل من الحضور[2]، أو اعتقال العامل أوحبسه أو مرضه أيا كان سبب المرض[3]، أو للأداء الشهادة فى دعوى طلب للشهادة فيها، أو لوفاة قريب له[4]، أو بسبب عدم دفع أجره[5].

فإذا كان الغياب بسبب مشروع، فلا يجوز لصاحب العمل أن يطلب فصل العامل، وكذلك فإن التصريح الصادر من الشركة باعتماد أيام الغياب، يسقط حقها فى طلب فصل العامل للغياب[6]، ومشروعية الغرض من الغياب لا تكفى لإضفاء المشروعية علي الغياب.

ويقوم قاضى الموضوع بتقدير مشروعية الغياب من عدمه قياساً علي سلوك الرجل المعتاد، وما يقتضيه حسن النية فى تنفيذ العقود [7] ، والعرف

---

(١) الطعن ٣٢ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٩٦/٥/٤، قضاء النقض فى منازعات العمل حتى ١٩٧٥، للهوارى، قاعدة ١٦٩، مبدأ ٣٤١ صـ٢٩٠، ٢٩١.

محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٨٠٩٠ لسنة ١٩٦٢ فى ١٢١٩٦٢/٢٥، موسوعة الهوارى قاعدة ٥٣٠ مبدأ ٦٠٤ صـ٤٥٤.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٥.

د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ط١٩٦٠/١٩٦١، بند ١٩٤ صـ٤٠١.

(٣) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة ، القضية ٣٩٦٩ لسنة ١٩٦٢، فى ١٩٦٢/٨/٢٣، موسوعة الهوارى جـ٢ قاعدة ٥٣٣ مبدأ ٦٠٨ صـ٤٥٧٠

د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/رمضان جمال كامل، موسوعة التشريعات الاجتماعية جـ٤ المرجع السابق، صـ٢٢٧.

(٤) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢٥ صـ٧٨٥.

(٥) محكمة الإسكندرية الابتدائية ١٩٥٢/١٠/٢٥، مجلة التشريع والقضاء السنة الخامسة، العدد العاشر رقم ٢١ ص٧٦ أشار إليه د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٩٤ صـ٤٠٢ هامش ١.

(٦) محكمة الجيزة الابتدائية، القضية ٤٥٣ لسنة ١٩٥٥، ١٩٥٥/١١/٢٤، مدونة الفكهانى ٣/١ قاعدة ١٥٠ مبدأ ٢٦٩ صـ١٩٤.

(٧) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٦. =

ومبادئ العدالة[1] ، ويقع علي عاتق صاحب العمل إثبات عدم مشـــــــروعية غياب العامل[2].

الشرط الثانى: مدة الغياب:

يتم التفرقة بين حالتى الغياب المتقطع والمتصل:

الأولى: الغياب المتقطع:

يجب أن تزيد مدة الغياب عن عشرين يوماً فى السنة الواحدة، وقد اختلف الفقـه فى تحديد بداية السنة.

فذهب الرأى الأول: إلى أن المقصود بالسنة سنة خدمة العامـل، وتبـدأ مـن تاريخ التحاق العامل بالعمل[3].

وذهب الرأى الثانى: إلى اعتبار السنة اثنى عشر شهراً تنتهى بانتهـاء آخـر مخالفة ارتكبها العامل، أى أنه إذا وقعت مخالفة من العامل رجع صاحب العمل إلى

= د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل،المرجع السابق، بند ٢٣٧ صـــ٣٠٥.
محكمة شئون عمال القاهرة، القضية ٤٥٨٥ لسنة٥٥ عمال جزئى ١٩٥٥/١١/٧، أشار إليه راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٤ صـــ٤٠٣ هامش١.

(١) د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل المرجع السابق، صـــ٢٢٧.

(٢) محكمة بنها الابتدائية، القضية ٢٢٣ لسنة ١٩٦٢ فى ١٩٦٣/٢/١٢، موسوعة الهوارى جـــ٢ قاعدة ٥٣٠، مكرر مبدأ ٦٠٥ صـــ٤٥٤، ٤٥٥.

(٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٧ صـــ٣٠٣.
د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٦٠ صـــ٣٧٥.
د/ رمضان عبد الله صابر، مظاهـر السلطـة التنظيمية لصاحـب العمـل، المرجع السابق، صـــ١٢٤.
محكمة بندر شبرا لشئون العمال، القضية ١٨٨ لسنة ١٩٦٢، فى ١٩٦٢/١١/١٢، موسوعة الهوارى جـــ٢ قاعدة ٥٤٣ مبدأ ٦٢١ صـــ٣٦٤.

الوراء اثنى عشر شهراً فى سجل العامل[1].

والرأى فيما اعتقد أن الرأى الأول هو الأقرب للصواب لكونه يحقق التناغم والانسجام بين نصوص القانون، فالقانون قد جعل سنة التعاقد هى الأساس فى احتساب الإجازات السنوية للعامل طبقاً للمادة (٤٧) من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

الثانية: الغياب المتصل:

أما إذا كان الغياب متصلاً فيجب أن تزيد مدة الغياب علي عشرة أيام، ولا يشترط أن تكون أيام الغياب فى سنة واحدة فيستوى أن تكون أيام الغياب فى سنة واحدة أو سنتين[2] وذلك عكس الحالة الأولى، ولا تدخل فى حساب هذه الأيام أيام الراحة الأسبوعية، والعطلة الرسمية التى تتخلل مدة الغياب المتصل[3].

هذا وقد ثار خلاف فى الفقه حول احتساب الأيام التى قام صاحب العمل بمجازاة العامل عنها، بجزاء تأديبي ضمن مدة الغياب غير المشروع، وصولاً لإمكانية طلب فصل العامل لتجاوزه مدة الغياب وانقسم إلى رأيين:

الرأى الأول: يرى أن هذه الأيام تحتسب ضمن مدة الغياب المبرر للفصل، تأسيساً علي أن جزاء الفصل يوقع عن أيام الغياب الأخيرة المكملة للمدة المقررة قانوناً[4].

---

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٥ صـ٤٠٤.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٧ صـ٣٠٤.
د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢٤ صـ٧٨٤.
د/ منير فريد الدكمى، شرح أحكام عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٥١٤.

(٤) د/ حسام الأهوانى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٧٢ صـ٦٢٤،.
د/عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٦٦ صـ٢٩١.
د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٦٠ صـ٣٧٦. د/ راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٧ صـ٤٠٥.

الرأى الثانى: يرى أن أيام الغياب التى وقع عنها جزاء تأديبي، لا تحسب ضمن مدة الغياب المبرر للفصل تأسيساً علي أن توقيع صاحب العمل لجزاء تأديبي، يعد تنازلا عن حقه فى طلب فصل العامل[1]، وينتهى أثرها بتوقيع الجزاء الأول[2].

والرأى فيما أعتقد أن الرأى الثانى هو الأقرب للصواب، فالرأى الأول يعد مخالفة صريحة لمبدأ عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة تأديبية عن الخطأ الواحد، المنصوص عليها بالمادة (٦٢) من قانون العمل الجديد، فبتوقيع عقوبة تأديبية عن أيام الغياب يستنفذ صاحب العمل سلطته فى معاقبة العامل عن هذه الأيام، وبالتالى لا يجوز له أن يعيد احتساب هذه الأيام مرة أخرى ضمن مدة الغياب المبرر للفصل، ولا يمكن التسليم بأن الفصل يوقع عن أيام الغياب الأخيرة، فمدة الغياب تعتبر وحدة واحدة توقع عنها جميعاً عقوبة الفصل، كما أن هذا الرأى يحقق حماية أكبر للعامل وهو ما يتفق مع هدف القانون بتوفير الحماية للطرف الضعيف.

الشرط الثالث: الإنذار الكتابى:

يجب علي صاحب العمل أن يقوم بإنذار العامل كتابة، فلا يعتد بالإنذار الشفوى بعد انقضاء عشرة أيام من الغياب المتقطع، وخمسة أيام فى الغياب المتصل، ولا يجوز له أن يقوم بإنذار العامل قبل انقضاء هذه المواعيد، وإلا كان الإنذار عديم الأثر[3].

---

(١) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) عصمت الهوارى وفهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد جـ١، المرجع السابق، بند ٢٧٦، صـ٢٥٨ .

محكمة القاهرة الابتدائية الوطنية، القضية ٣١ سنة ٥١ تجارى مستأنف، أشار إليه كامل بدوى، المرجع فى قانون العمل ، المرجع السابق، صـ ٣٩٨.

(٣) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٣٩٦٩ لسنة ١٩٦٢ فى ١٩٦٢/٨/٢٣ موسوعة الهوارى جـ٢ قاعدة ٥٢٥، مبدأ ٥٩٨ صـ٤٥١.

ولكن يجب أن يتم هذا الإنذار فى جميع الأحوال قبل اكتمال مدة الغياب المبرر للفصل[1].

ويتم إنـذار العامل بموجب خطاب موصى عليه بعلـم الوصول ، ولا يشـترط أن يتخذ شكلاً معيناً[2] ، أو يتضمن عبارات بعينها، فيكفى أن يشـتمل علـي تحـذير العامل من توقيع عقوبة الفصل إذا اكتملت مدة الغيـاب[3] ، ولا يشـترط أن يتسـلمه العامل بل يكفى أن يتسلمه أحد المقيمين معه[4] ، .فذلك يعتبـر قرينـة كافيـة علـي علمه[5]، ويرسل هذا الخطاب علي عنوان العامل الثابت بملف خدمته ، فإذا قام العامل بتغيير محل إقامته، وعلم بذلك صاحـب العمل ، ورغـم هـذا قـام بإنـذاره علي

= محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة القضية ٣٦٩٩ لسنة ١٩٦١ فى ١٩٦٢/١٢/٣٠، موسوعة الهوارى جـ٢ القاعدة ٥٢٦ مبدأ ٥٩٩ صـ٤٥١.

عكس ذلك: راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٦ صـ٤٠٥.

(١) الطعن ٧٢٦ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٧٧/٣/٢٠ س ٢٨ صـ٧١٨، أشار إليه د/ أحمد حسن البرعى، الوجيز فى القانون الاجتماعى ، المرجع السابق، صـ٤١٦.

(٢) الطعن ٤٦٢ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٣/١/٩، س ٢٣ صـ٦٧، الموسوعة الذهبية للفكهانى وحسنى الإصدار المدنى جـ٨ بند ٢٨١ صـ١٢١.

(٣) د/محمد علي عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ١٦١.

محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٢١٢٥ لسنة ١٩٥٨، فى ١٩٦١/١١/٢١، موسوعة الهوارى جـ٢ ص٥٢٢ مبدأ ٥٩٣ صـ٤٤٧ ،٤٤٨.

محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٨١٨ لسنة ١٩٦١ فى ١٩٦٢/٣/١٧، موسوعة الهوارى جـ٢ القاعدة ٥١٩، مبدأ ٥٩٠ صـ٤٤٥.

(٤) محكمة استئناف القاهرة القضية ١٣٦٤ لسنة ٧٩ق فى ١٩٦٣/١/١٧، موسوعة الهوارى جـ٢ قاعدة ٥٢٧، مبدأ ٦٠٠ صـ٤٥٢.

(٥) د/ دنيا مباركة، الإنهاء التعسفى لعقد العمل، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٨٧ صـ٢٠٢.

عنوان آخر غير عنوانه كان عديم الأثر[1] ؛ لأن ذلك يتنافى مع قاعدة حسن النية فى تنفيذ العقود[2].

ويرى أستاذنا الدكتور/ السيد عيد نايل أنه يمكن أن يتم الإنذار بورقة أقوى كورقة من أوراق المحضرين[3].

ولا يعتد بتاريخ الإنذار إلا من تاريخ وصوله للعامل[4]، فإذا توافرت هذه الشروط أصدرت اللجنة قرارها بفصل العامل[5].

وفى القانون المقارن:

نص نظام العمل السعودى علي تلك الحالة فى المادة (٧/٨٣)، واتفق مع قانون العمل المصرى بشأن مدة الغياب المبرر للفصل.

ونص عليها قانون العمل العمانى فى المادة (٤/٤٠)، إلا أنه توسع فى حق صاحب العمل فى فصل العامل للغياب بإنقاص مدة الغياب المبرر للفصل، وإعفاء صاحب العمل من شرط إنذار العامل فى حالة الغياب المتصل،ويستفاد ذلك من نص المادة: "إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من عشرة أيام خلال السنة الواحدة، أو أكثر من سبعة أيام متصلة، علي أن يسبق الفصل إنذار كتابى من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمسة أيام فى الحالة الأولى".

---

(١) د/ أحمد حسن البرعى، الوجيز فى القانون الاجتماعى ، المرجع السابق،الموضع السابق،القضية ٧٨ لسنة ١٩٧٥ عمال مستأنف جلسة ١٩٧٦/٤/٣، قضاء العمل حسن البسيونى وسمير السلاوى ط١، المرجع السابق، قاعدة ١٠٢ صـ٣٩١ ،٣٩٢.

(٢) محكمة شمال القاهرة القضية ٧٨ لسنة ١٩٧٥ عمال مستأنف جلسة ١٩٧٦/٤/٣ سابق الإشارة إليه.

(٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٧.

د/ دنيا مباركة، الانهاء التعسفى لعقد العمل، دراسة مقارنة، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٤) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢٦ صـ٧٨٦.

(٥) محكمة جنوب القاهرة، ١٦١٥ لسنة ٢٠٠٤ عمال كلى جنوب، جلسة ٢٠٠٥/١/٣٠، غير منشور.

وكذلك نصت علي تلك الحالة المادة (٥/٥١) من قانون العمل الليبى " إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية،علي أن يسبق الفصل إنذار كتابى من صاحب العمل، للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام فى الحالة الثانية، وأن يخطر مكتب العمل بصورة من الإنذار".

وقد أضاف المشرع الليبى قيداً جديداً علي صاحب العمل، بإلزامه بإخطار مكتب العمل بصورة الإنذار الموجه للعامل.

ولعل أشد التشريعات قسوة علي العامل بالنسبة لحالة الغياب التشريع الماليزى فقد أعطت المادة (١٥/ف٢) صاحب العمل الحق فى فصل العامل، إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من يومى عمل متصلة[1].

والتشريع الإكوادورى الذى أعطى صاحب العمل الحق فى فصل العامل، إذا تغيب دون سبب مشروع مدة تزيد علي ثلاثة أيام متصلة فى شهر العمل بموجب المادة (١٧١/ف١)[2].

الحالة الخامسة: إفشاء أسرار المنشأة:

نصت المادة (٥/٦٩) من قانون العمل المصرى الجديد "إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التى يعمل بها، أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة"

فيجب علي العامل أن يلتزم بالمحافظةعلي أسرار المنشأة، وهو التزام عام من مستلزمات عقد العمل، وقد نصت علي هذا الالتزام المادة (٦٨٥) من القانون المدنى، وقانون العمل فى المادة (٥٦/ط) " يجب علي العامل :

---

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ١٩.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، الموضع السابق.

ط) أن يحافظ علي أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل".

وحتى يستطيع صاحب العمل طلب فصل العامل بموجب هذه الفقرة يلزم توافر شرطين:

الشرط الأول: إفشاء سر:

يجب أن يكون ما أفشاه العامل سرا، فإذا لم يكن كذلك بمعنى أنه كان معلوم للآخرين[1]، فلا يسرى حكم تلك الفقرة، ويمتد الالتزام بالمحافظة علي السرية ليشمل جميع أسرار المنشأة سواء كانت سرية بطبيعتها، أو اعتبرها كذلك صاحب العمل، وأصدر تعليمات بذلك كما يعد سراً من أسرار العمل؛ ما جرى العرف علي اعتباره سراً، متى كانت هذه الأسرار علم بها العامل بسبب اتصالها بعمله، شريطة أن تكون هذه الأسرار مشروعة وغير مخالفة للقانون[2].

ويستوى فى نطاق الالتزام بالسرية، الأسرار الصناعية المتعلقة بطريقة الإنتاج، والآلات، والمواد المستخدمة، والأسرار التجارية المتعلقة بنشاط المنشأة التجارى ومعاملاتها، وتحديد أسعار منتجاتها[3]، فإذا زالت سرية هذه المعلومات فانتشرت، وأصبحت معلومة للغير فقدت طابع السرية، وبالتالى سقط التزام العامل بالمحافظة

---

(١) د/ محمد علي عمران،الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ ١٦١.

(٢) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٧٧ صـ ٥٩٠.
د/ إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١١٣ صـ ٢٠٤.

(٣) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٢ صـ ١٩١.
د/ طلبة وهبة خطاب، الوسيط فى شرح قانون العمل جـ ١، المرجع السابق، صـ ٣١٦.
محكمة القاهرة التجارية الجزئية، القضية ١٦ لسنة١٩٤٥، مجموعة أحكام منيب رقم ٩٥ صـ ٣٠٩، أشار إليه راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٤٧١ صـ ٣٤٦ هامش ١.

عليها[1]، ولا يعتبر إبلاغ العامل عن المخالفات التى ارتكبها صاحب العمل من قبيل إفشاء الأسرار[2].

ويقتصر التزام العامل بالمحافظة علي أسرار المنشأة، علي نقل المعلومات إلى الغير فهذا ما يعتبر إفشاء، ولا يتعداه إلى استفادة العامل من هذه الأسرار لحسابه الخاص، بعد انقضاء علاقة العمل[3].

الشرط الثانى: الأضرار الجسيمة بالمنشأة:

يجب أن يترتب علي إفشاء هذه الأسرار أضرار جسيمة بالمنشأة، سواء كانت مادية أو أدبية؛ حيث أن النص علي الأضرار قد جاء عاماً، ومن ثم فلا يجوز تخصيصه بالضرر المادى، فإذا انتفت هذه الأضرار، فلا يجوز لصاحب العمل طلب فصل العامل[4]. رغم توافر إفشاء الأسرار.

ولا يقتصر التزام العامل بالمحافظة علي الأسرار علي مدة تنفيذ العقد، بل يمتد ليشمل بالأخص الفترة التالية لانقضاء علاقة العمل[5]؛ لأن العامل قد يسعى إلى الانتقام من صاحب العمل بإفشاء أسرار المنشأة، أو قد تدفعه الاستفادة من الأسرار، والإتجار

---

(١) د/ طلبة وهبة خطاب، الوسيط فى شرح قانون العمل جـ١، المرجع السابق، صـ٣١٩.
د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٢ صـ١٩٢.

(٢) د/ إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية،المرجع السابق، الموضع السابق.
راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل،المرجع السابق، بند ٤٧١ صـ٣٤٦.

(٣) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٢ صـ١٩٣.
عكس ذلك :د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٨٠ صـ٤٦٩.
هلالى محمود هلالى، تأديب العاملين بشركات قطاع الأعمال، المرجع السابق، صـ٩٨.

(٤) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٧.

(٥) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ١٨٥.
د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٢ صـ١٩١.
د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق،الموضع السابق.
د/ طلبة وهبة خطاب،الوسيط فى شرح قانون العمل جـ١ ، المرجع السابق، صـ٣١٨.

بها إلى التحايل بشتى الطرق لإنهاء عقد العمل[1]، ومن ثم فإن سريان هذا الالتزام بعد انقضاء عقد العمل يؤدى إلى تحقيق نوع من الاستقرار لعقد العمل.

فإذا أخل العامل بالمحافظة علي الالتزام بالسرية بعد انقضاء عقد العمل، كان لصاحب العمل الرجوع علي العامل، بالتعويض عن الأضرار التى لحقته من ذلك[2]، طبقا للقواعد العامة فضلا عن العقوبة الجنائية طبقاً لنص المادة (378) من قانون العقوبات الفرنسى؛ لأن إفشاء الأسرار يؤدى إلى إفلاس المنشأة، والإضرار بالعمال وصاحب العمل[3].

وفى القانون المقارن:

نص قانون العمل الأردنى الجديد ٨ لسنة ١٩٩٦ علي هذا الالتزام فى المادة (٢٨/و).

وكذلك قانون العمل العمانى نص علي هذا الالتزام فى المادة (٥/٤٠) "إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التى يعمل فيها"

ويستفاد من هذا النص أنه لم يشترط تحقق ضرر علي إفشاء أسرار المنشأة.

هذا وقد ساير نظام العمل السعودى نظيره العمانى، ولم يشترط حدوث ضرر طبقاً لنص المادة (٩/٨٣).

---

(١) د/ إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١١٣ صـ٢٠٥.

د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٤ صـ٢٤٩.

(٢) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) Bernard Teyssié, Droit du travail, OP.Cit. N.643.

Paul fieschi- vivet droit du travail, op. cit.,p. 70

الحالة السادسة: منافسة صاحب العمل فى نشاطه :

نصت المادة (٦/٦٩) علي تلك الحالة "إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه"

بعد انقضاء وقت العمل يستطيع العامل؛ أن يمارس حياته الخاصة فيما يشاء، شريطة ألا يؤدى ذلك إلى حدوث اضطراب ملحوظ بالمنشأة بالنظر إلى طبيعة عمله، وأهداف المنشأة[1] فله أن يسترخى، أو يعمل لحساب نفسه، أولدي صاحب عمل آخر، إلا أنه إذا أراد ممارسة عمل آخر فى وقت فراغه، فليس له ممارسة عمل ينافس به صاحب العمل، فالعرف التجارى يحرم العامل من ممارسة ذات نشاط صاحب العمل[2].

فممارسة العامل لحياته الخاصة، ووجوب احترامها، يجب ألا يقف حجر عثرة أمام صاحب العمل فى رعاية مصالحه؛ "حيث يفترض أن يتم تنفيذ الالتزامات العقدية بحسن نية ولا ينبغى للعامل أن يتمسك بحقه فى ألا تقتحم حياته الخاصة، علي نحويعكس تعسفه بشأن ممارسة الحق"[3]، فارتباط العامل بمعاملات خاصة مع عملاء صاحب العمل فى السلع التى يتجر فيها، يعتبر إخلال بمبدأ عدم منافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه، مما يجيز لصاحب العمل طلب فصل العامل[4] ،حتى وإن كان صاحب

---

(١) د/ خالد حمدى عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية ط٢٠٠٥/٢٠٠٦ صـ٩١.

(٢) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٢٥ لسنة ١٩٦٠ فى ١٩٦١/٣/٢٨، موسوعة الهوارى جـ٢ قاعدة ٥٦٨ مبدأ ٦٥٣ صـ٤٨٤.

(٣) د/ خالد حمدى عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل،المرجع السابق، ص٩٨.

(٤) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١١٩٥ لسنة ١٩٥٨ فى ١٩٦٣/٣/٢٥ قاعدة ٥٦٧ مبدأ ٦٥٢ صـ٤٨٢، ٤٨٣.

العمل لم يلحقه ضرر؛ حيث أن الضرر فى هذه الحالة مفترض افتراضاً لا يقبل إثبات العكس[1]. وليس لصاحب العمل أن يعترض علي ممارسة العامل عمل آخر فى وقت فراغه ، ما دام لا يعمل فى ذات نشاط صاحب العمل الأول، ولا يترتب عليه إرهاقه ، ويؤدى عمله على الوجه المطلوب[2]، ولا يحدث اضطراب فى المنشأة[3]، وبدون صلة بالعمل[4].

فلا يعتبر سبباً كافياً لطلب فصل العامل؛ إذا كان نشاط العامل غير مؤثر فى مركز صاحب العمل الاقتصادى، بأن كان بعيداً عن دائرة نشاطه[5].

هذا ويقتصر نطاق الالتزام بعدم المنافسة علي فترة سريان عقد العمل وينقضى هذا الالتزام بانقضاء عقد العمل[6].

ويسترد العامل حريته، ويستطيع منافسة صاحب العمل فى نشاطه، ما دام لا يوجد اتفاق يمنعه من ذلك.

فانتهاك الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل ، سواء بصفة مستقلة، أو لحساب صاحب عمل أخر يمثل خطأ فادح يمكن أن يبرر فصل العامل[7]، فضلا عن التزامه بتعويض صاحب العمل إن كان له مقتضى.

---

(١) د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة،الأحكام العامة لعقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٨٣.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ١٨٦.

د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ١٩٤.

Durand et vitu, traité de droit du travail, op. cit. p. 587

(٣) د/ خالد حمدى عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل،المرجع السابق، صـ٨٥.

(٤) waquet, petite chronique droit disciplinaire, op. cit.p. 864

(٥) د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل ، المرجع السابق، صـ ٣١٤، ٣١٥.

(٦) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ١٨٧.

(٧) Paul Fieschi-vivet, droit du travail, op. cit. P.71

الحالة السابعة: وجود العامل فى حالة سكر :

نصت علي هذه الحالة المادة (٧/٦٩) من قانون العمل المصرى الجديد "إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بيِّن، أو متأثر بما تعاطاه من مادة مخدرة"

ويستفاد من هذا النص أنه يفرق بين صورتين

الصورة الأولى: تناول المواد المسكرة:

يجب أن يكون العامل أثناء العمل فى حالة سكر بيِّن أى ظاهر وواضح، ويستدل

علي ذلك من فقده الاتزان والهذيان[1]، ولا يوجد ثمة تفرقة بين السكر البين الشديد والهين[2]؛ حيث أن كلمة بين قد جاءت عامة، ومن ثم فلا يجوز تخصيصها دون مخصص، أما السكر البسيط، أو الهين فلا يعتبر مبرراً لطلب الفصل[3].

الصورة الثانية: تناول المواد المخدرة :

يجب أن يكون تناول العامل للمواد المخدرة؛ قد أثر سلباً علي قدرات العامل فى ممارسة عمله[4]، فاصبح فى غير حالته المعتادة، والطبيعية من حيث الإدراك والتصرف[5].

---

(١) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٧٦ صـ٦٢٦.
Cass.soc.21 mai. 1974, Gaz. Pal. 1974,2, somm.193

(٢) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٧٦ صـ٦٢٧.

(٣) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٩ صـ٣٠٩.
د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، جـ١ عقد العمل ، المرجع السابق، بند ١٣٢ صـ٥٧٥.

(٤) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ٢١٨.

(٥) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٩ صـ ٣٠٩ .

ولا أثر لمكان ووقت تناول العامل للمسكر، أو المخدر، طالما ظهرت آثاره أثناء العمل، سواء تناوله أثناء العمل أو قبله[1]، فالنص قد ورد عاماً ولم يخصص تناول المسكر، أو المخدر بوقت معين.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يطلب فصل العامل، إذا كان العامل فى حالة سكر بين بعد انقضاء العمل[2].

ويجب أن يكون تناول العامل للمسكر، أو المخدر بإرادته واختياره[3]، وألا يكون قد تناولها قهراً عنه أو عن جهل، ولا يشترط أن يكون ما ارتكبه العامل مكون لجريمة جنائية[4]، وإذا ادعى العامل أنه تناول المسكر أو المخدر قسراً عنه، أو دون علمه يقع عليه عبء إثبات ذلك[5]، وإذا فشل فى إثبات هذا جاز لصاحب العمل طلب فصله[6].

---

(١) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ ٢١٩.

د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ٢٢٥.

مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٢٤.

قارن د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٧٦ صـ٦٢٦، فيرى سيادته أن هذه الحالة تتعلق بتناول المخدر أو المسكر قبل العمل ولا تتعلق بتناوله أثناء العمل.

(٢) د/ محمد علي عمران، الوسيط فى أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ١٦٢.

(٣) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٤) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ٢١٨.

د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، صـ٤٠٣.

(٥) د/ قدرى الشهاوي، موسوعة قانون العمل، المرجع السابق، صـ١٩٦.

-عصمت الطورى، وفهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد جـ١، المرجع السابق، بند ٢٨٠ صـ٢٦٣.

(٦) محكمة استئناف الإسكندرية، القضية ١٨٩ لسنة ١٧ق، فى ١٩٦٢/٢/٢٠، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٧٤ مبدأ ٦٦٠ صـ٤٨٨.

وفى القانون المقارن :

نص قانون العمل الليبى فى المادة (٩/٥١) علي حالة السكر، ولم يتطرق إلى المواد المخدرة لذا يجوز قياسها علي حالة السكر[1].

ونص قانون العمل العمانى علي هذه الحالة فى المادة (٧/٤٠) "إذا وجد أثناء ساعات العمل فى حالة سكر، أو متأثر بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلى".

فى حين ذهبت بعض القوانين إلى عدم النص علي تلك الحالة صراحة فالتشريع الإكوادورى نص علي إنهاء العقد فى "حالة سوء آداب العامل" فى المادة (١٧١/ف٢)، ونظام العمل السعودى اكتفى بذكر عبارة (سوء سلوك العامل) فىالمادة (٣/٨٣)، وقانون العمل الكويتى فى المادة (٥٥/هـ) نص علي جواز فصل العامل (إذا ارتكب عملاً مخلاً بالآداب فى مكان العمل)، وهذه المصطلحات الثلاث يمكن تطبيقها علي حالة السكر أو المخدر[2].

الحالة الثامنة: الاعتداء علي صاحب العمل أو المدير أو الرؤساء :

نصت المادة (٨/٦٩) علي تلك الحالة وجرى نصها: "إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل، أو المدير العام، وكذلك إذا وقع اعتداء جسيم علي أحد رؤسائه أثناء العمل، أو بسببه"

ويستفاد من هذا النص أنه فرق بين نوعين من الاعتداء حسب المحل الذى يقع عليه التعدى أى الشخص المعتدى عليه وسوف نتناول بيان كل نوع علي حدة:

---

(١) د/ عبد الغنى عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية فى القانون الليبى، المرجع السابق، صـ٣٧٣.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٢٥.

النوع الأول: التعدى علي صاحب العمل أو المدير العام:

نظراً لما يجب أن يتحلى به العامل تجاه صاحب العمل، أو المدير من احتـــرام وإطاعة الأوامر، فإنه يجوز لصاحب العمل فصل العامل، إذا وقع منه تعدى علـــي أى منهما، ولا يشترط فى هذا التعدى أن يكون جسيماً[1]، بل يكفـــى التعـــدى البســـيط أو اليسير طالما يتعارض مع الاحترام الواجب لصاحب العمل، أو المدير[2]، ولا يشترط فى هذا التعدى أن يكون مكوناً لجريمة جنائية[3]، ويستوى فى فعل الاعتداء أن يقع فى أوقات العمل، أو فى غير أوقاته وفى حضور صاحب العمل، أو غيبته[4]، وفى مكـــان العمل، أو خارجه[5]، ولا يشترط أن يكون التعدى مادياً بل يكفى أن يكون معنوياً يمس الشرف والاعتبار[6]، وقد يكون بسبب لا علاقة له بالعمل[7].

فيعتبر اعتداء مبرر لطلب الفصل اتهام العامل لصاحب العمل بالسرقة[8]، أو

---

(١) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ؛ المرجع السابق، صـــ٢١٩.
منظمة العمل العربية، الإجراءات القضائية فى دعاوى منازعات العمل الفردية فى السودان، بدون تاريخ صـــ٢٥١، ٢٥٣.

(٢) محكمة بنها الابتدائية، القضية ١٥ لسنة ١٩٦٣ فى ١٩٦٣/٣/٢٦، الموسوعة القضائية للهوارى جـــ٢ القاعدة ٥٧٩، مبدأ ٦٦٨ صـــ٤٩٢.

(٣) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٠٦٧ لسنة ١٩٦٠ فى ١٩٦١/٦/١٣، الموسوعة القضائية للهوارى جـــ٢ القاعدة ٥٨٢، مبدأ ٦٧١ صـــ٤٩٤، ٤٩٥.

(٤) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٧٧ لسنة ١٩٦٢ فى ١٩٦٣/٣/٢٨، الموسوعة القضائية للهوارى جـــ٢ القاعدة ٤٨٤، مبدأ ٦٧٣ صـــ٤٩٥ ، ٤٩٦.

(٥) د/ محمد علي عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـــ١٦٤.
د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٧٨ صـــ٦٢٧، ٦٢٨.

(٦) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٧١٠ لسنة ١٩٥٧ فى ١٩٦٢/٣/١٧، الموسوعة القضائية للهوارى جـــ٢ القاعدة ٥٨٠، مبدأ ٦٦٩ صـــ٤٩٣، ٤٩٤.

(٧) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٢٥٠٤ لسنة٥٣ عمال كلى جلسة ١٩٥٥/٢/١٢، مدونة الفكهانى ٣/١ قاعدة ٢٣٠ صـــ٢٧٦.

(٨) محكمة استئناف القاهرة، القضية ١٠٧٥ لسنة ٧٤ ق جلسة ١٩٥٨/٥/١٨، مدونة الفكهانى ٣/١/ قاعدة ٢٧٣ مبدأ ٤٨٦ صـــ٣١٣، ٣١٤.

التعدى بالسب[1] والتقدم بشكوى ضد صاحب العمل ثبت عدم صحتها[2]، أو اتخاذها مادة للتشهير به[3] أو اتهام مدير المنشأة بإحداث إصابته المفتعلة[4].

ولا يعتبر اعتداء يبرر طلب الفصل رد العامل الطبيعى الذى يستلزمه الدفاع الشرعى عن كرامته، وسمعته بسبب استفزازه[5]؛ لأنه لا يجوز حرمان العامل من الدفاع عن نفسه[6]، أو تقدم العامل بشكوى، لأخذ تعهد علي صاحب العمل بعدم التعرض له [7]، أو توجيه العامل النصح لصاحب العمل[8].

وتقدير وجود التعدى من عدمه من المسائل الموضوعية التى تخضع فى تقديرها للقضاء ؛حسب ظروف الواقع[9] وطبيعة العلاقة بين العامل ذاته، وبين صاحب العمل،

---

(١) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٦٨٤٠ لسنة ١٩٦٢ فى ١٩٦٣/١/٢٧، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٨٣ مبدأ ٦٧٢ صـ٤٩٥.

(٢) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة القضية ٤٥٢٣ لسنة ١٩٦١ فى ١٩٦٣/٤/٢٥، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٩٥ مبدأ ٦٨٦ صـ٥٠٤، ٥٠٥.

(٣) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة القضية ٧٠٢٩ لسنة ١٩٦٢ فى ١٩٦٣/١/٢٩، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٩٧ مبدأ ٦٨٨ صـ٥٠٥، ٥٠٦.

(٤) محكمة الجيزة الابتدائية ٧٤١ لسنة ١٩٦١ فى ١٩٦١/١٢/٢١، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٩٨ مبدأ ٦٩٠ صـ٥٠٧، ٥٠٨.

(٥) محكمة استئناف المنصورة القضية ٤٢ لسنة ٣ق فى ١٩٦٣/٢/٥، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٨٥، مبدأ ٦٧٤ صـ٤٩٦، ٤٩٧.

(٦) محكمة شئون عمال بورسعيد الجزئية، القضية ٤٧٨ لسنة ١٩٦١ن فى ١٩٦٢/٣/١٨، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٨٦ مبدأ ٦٧٥ صـ٤٩٧..

(٧) محكمة استئناف الإسكندرية، القضية ٢٩٩ لسنة ١٨ ق فى ١٩٦٢/١١/٢٩، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٦٠٣ مبدأ ٦٩٥ صـ٥١١، ٥١٢.

(٨) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٤٠ صـ٣١٠.

(٩) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٢٠.

د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٩٤ ص٤٠٤.

أو المدير، (الشخصية المعتدى عليها)[1]، وللقضاء تفسير التعدى بما يلائم قصده فى التشريع، والظروف المناسبة بكل علاقة عمل[2].

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن خطأ العامل ليس جسيماً بالرغم من توجيه ألفاظ نابية إلى صاحب العمل لكون العامل متخلف ذهنيا مع علم صاحب العمل بذلك [3] ،وكذلك فإن سخرية العامل، وتهكمه علي صاحب العمل لا يعتبر اعتداء إذا اختفت الكلفة بينهما، وتكررت هذه الواقعة دون شكوى، أو تذمر من صاحب العمل[4].

النوع الثانى: التعدى علي رؤسائه:

يقصد برئيس العمل من له حق الإشراف علي العمال، أو عدد منهم ويكون لعمله تأثير فى مجرى الأمور بالمنشأة، أو فيما تنتجه، أو تتجر فيه[5]، ويجب أن يكون العامل المعتدى تحت رئاسته[6]، ويشترط لجواز طلب فصل العامل لتعديه علي رئيسه توافر شرطين:

---

(١) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٣٣٦٩ لسنة ١٩٥٣، مدونة الفكهانى ٣/١ قاعدة ٢٣١ مبدأ ٤١٥ صـ٢٧٦.

(٢) محكمة بورسعيد الابتدائية، القضية ١٢١ لسنة ١٩٦١ فى ١٩٦٢/٤/٤، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٧٥ مبدأ ٦٦٢، صـ٤٨٩، ٤٩٠.

(٣) Cass, soc. 2 mars 1963, J.c.p. 1963, 4.78

(٤) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٤٠ صـ٣١٢.

(٥) محكمة قليوب، دائرة بندر شبرا، القضية ٩٩١ لسنة ١٩٦٢، فى ١٩٦٣/٣/٢٥، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٨٩ مبدأ ٦٧٩ صـ٥٠٠،٥٠١.

(٦) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٢١.

الشرط الأول: جسامة التعدى :

يجب أن يكون التعدى جسيماً بغض النظر عن جسامة الضرر، أو عدمه[1]، فلا يكفى التعدى البسيط فى هذا النوع، ولا يشترط أن يكون جريمة جنائية، أو التقدم ببلاغ إلى الشرطة أو النيابة العامة[2]، ويستوى أن يكون التعدى مادياً ، أو معنوياً[3]، فيعتبر اعتداء جسيم التشهير بهم، وتقديم الشكاوى ضدهم ، والإدلاء بأقوال كاذبة بقصد النيل من كرامتهم والحط من قدرهم[4]، ولا يعتبر كذلك المشادة الكلامية[5]، أو الحدة فى المخاطبة أو رمى المفتاح من العامل[6] وتقدير جسامة التعدى مسألة موضوعية متروكة للقضاء وتختلف حسب ظروف الواقع[7].

كما يجب أن يكون التعدى واقعاً من العامل علي رئيسه فى العمل، فإذا كان التعدى واقعا من رئيس فى العمل علي نظيره، أو من عامل علي عامل أو

---

(١) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٣٢٠٨ لسنة ١٩٦٠ فى ١٩٦١/١١/٢٢، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٥٩٣، مبدأ ٦٨٤ صـ٥٠٢،٥٠٣.

(٢) د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٩٤ بند ٤٠٧ .

(٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٢٠.

(٤) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٢٣٦ لسنة ١٩٦٢، فى ١٩٦٣/٤/٢٢، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٦٠١ مبدأ ٦٩٣ صـ٥١٠.

(٥) محكمة القاهرة الأبتدائية، القضية ٥٠١ لسنة ١٩٦١ فى ١٩٦٢/١٢/٣١، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٦٠٢ مبدأ ٦٩٤ صـ٥١٠ـ ،٥١١.

(٦) منظمة العمل العربية، الاجتهادات القضائية فى دعاوى منازعات العمل الفردية فى السودان، المرجع السابق، صـ٢٤٤.

(٧) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل جـ١ عقد العمل ،المرجع السابق، بند ١٣٢ صـ٥٧٧.
د/ منير فريد الدكمى، شرح أحكام عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٥٣١.
د/ صلاح محمد دياب، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، صـ١٦٦.

من الرئيس علي العامل فلا تنطبق هذه الحالة، ولا يستطيع صاحب العمل طلب فصل العامل لذلك[1].

الشرط الثانى: أن يقع التعدى أثناء العمل أو بسببه.

يجب أن يكون لهذا النوع من الاعتداء علاقة بالعمل[2]، وتتوافر هذه العلاقة إذا وقع الاعتداء أثناء العمل، أما إذا كان الاعتداء خارج مكان وزمان العمل، فيجب أن يكون بسببه[3]، فإذا انتفت علاقة السببية بين الاعتداء والعمل، فلا تتوافر شروط هذا النوع من التعدى المبرر لطلب الفصل.

وفى القانون المقارن:

نص قانون العمل العمانى علي تلك الحالة فى المادة (٨/٤٠)، وأعطى صاحب العمل الحق فى فصل العامل إذا وقع منه اعتداء علي صاحب العمل، أو المدير المسئول ولوكان التعدي بسيطا، أو اعتداء جسيم علي الرؤساء أثناء العمل، وبسببه، وأضاف اليها حالة تعدى العامل علي أحد زملائه بمكان العمل إذا ترتب علي تعديه مرض، أو تعطيل العمل مدة تزيد علي عشرة أيام.

---

(١) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٢١

د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ،المرجع السابق، بند ١٩٤ صـ٤٠٦.

(٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٣) cass, soc. 22 mai 1964, Bull,civ.4,339

وقد اشترط قانون العمل القطرى، فى التعدى الواقع علي صاحب العمل، المبرر للفصل أن يكون جسمانياً، أما تعدى العامل علي زملائه فيجب أن يتكرر الاعتداء رغم إنذار العمل طبقاً للمادة (٢٠/ف٨)[1].

واكتفى قانون العمل الإكوادورى فى الاعتداء علي صاحب العمل، أن يكون بالسب والشتم، ويستوي أن يقع التعدى علي صاحب العمل أو زوجه أو أحد فروعه أو أصوله، وذلك طبقاً للمادة (١٧١ف٤)[2].

وقد نص قانون العمل الأردنى فى المادة (٢٨/ط) علي حق صاحب العمل فى فصل العامل؛ إذا وقع منه تعدى علي الغير أثناء العمل، أو بسببه بالضرب أو التحقير سواء وقع التعدى علي صاحب العمل، أو المدير المسئول، أو عامل آخر، أو أى شخص كان[3].

الحالة التاسعة: عدم مراعاة ضوابط الإضراب:

نصت المادة (٩/٦٩) علي هذه الحالة "إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة فى المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون" .

وهذه الضوابط تعتبر القواعد المنظمة لممارسة العمال لحقهم فى الإضراب السلمى وهى:

---

(١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٢٧، ٢٨.

(٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٢٨، ٢٩.

(٣) د/ أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ٢٤٠.

الأول: طبقاً للمادة (١٩٢) عمل يجب أن يتم الإعلان، وتنظيم الإضراب عن طريق المنظمات النقابية، بعد موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة المعنية علي الإضراب، تقوم اللجنة النقابية بالمنشأة إذا وجد بها لجنة نقابية بإخطار صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة بخطاب مسجل بعلم الوصول باليوم المحدد للإضراب، قبل القيام به بعشرة أيام علي الأقل، فإذا لم يوجد بالمنشأة لجنة نقابية تتولى النقابة العامة المعنية القيام بإخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية. ومن ثم يجب علي العامل قبل المشاركة في الإضراب أن يتأكد من مراعاة هذا القيد.

الثاني: طبقاً للمادة (١٩٣) عمل لا يجوز للعامل الإضراب بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء سريانها، أو خلال جميع مراحل الوساطة والتحكيم.

الثالث: طبقاً لنص المادة (١٩٤) عمل يخطر علي عمال المنشآت الاستراتيجية، أو الحيوية التى يترتب علي توقف العمل بها الإخلال بالأمن القومى، أو بالخدمات الأساسية التى تقدمها للمواطنين الإضراب، أو الدعوة اليه. وطبقاً لهذا النص صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد المنشآت الحيوية والاستراتيجية.

فإذا قام العامل بالإضراب دون مراعاة الالتزام بتوافر الضوابط السابقة في الاضراب، كان ذلك خطأ جسيم من قبل العامل[1] يبرر لصاحب العمل التقدم بطلب لفصله إلى اللجنة القضائية الخماسية.

فكأن قانون العمل الجديد لم يكتفى بوضع الضوابط السابقة لتفريغ حق العمال فى الإضراب السلمى من مضمونه؛ حيث أن هذه الضوابط تجعل من شبه المستحيل ممارسة العمال لحقهم فى الاضراب، فكيف يتسنى للعامل البسيط أن يعرف ما إذا كان

---

(١) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٢٢.

منظموا الاضراب قد حصلوا علي موافقة الثلثين، وأخطروا صاحب العمل والجهة الإدارية فى الميعاد القانوني من عدمه؟

فقام بإقحام هذه الحالة ضمن حالات الخطأ الجسيم الذى يجيز لصاحب العمل طلب فصل العامل[1]، ليجعل العامل يؤثر السلامة بالابتعاد عن ممارسة هذا الحق، خوفاً من أن يجد نفسه بلا عمل،خاصة وأن المشرع لم يضع الضوابط التى تسهل للعامل التأكد من مراعاة الإضراب للضوابط القانونية.

ولعل خشية المشرع من إساءة العامل إستخدام هذا الحق، هو ما حدا به إلى جعله مجرد حبر علىٰ ورق لا أكثر[2].

وبعد عرض هذه الحالات نجد أن قانون العمل المصرى ٢٠٠٣/١٢ أضاف حالتين للأمثلة التى ضربها للخطأ الجسيم، الأولى: حالة منافسة العامل لصاحب العمل فى نشاطه، والثانية: المشاركة فى الإضراب غير المشروع، واستبعد حالتين كانتا بالقانون الملغى الأولى: إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية.

والثانية: الحكم علي العامل فى جناية، أو جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة.

---

(١) د/ علي عوض حسن، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ٢٠٠٣/١٢ ، المرجع السابق، صـ٤٧١ ٤٧٢.

د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، المرجع السابق، صـ٣١٥.

د/ محمد عبد الفتاح علي، سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، المرجع السابق، صـ٤٥١.

(٢) د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

عبء إثبات الخطأ الجسيم:

ويقع علي عاتق صاحب العمل إثبات الخطأ الصادر من العامل الذى يبرر فصله[1]، وذلك لصعوبة إثبات العامل انعدام المبرر لفصله، وتعذره فى كل الأحوال لوروده علي وقائع سلبية يستحيل إقامة الدليل عليها[2]، ولأن صاحب العمل يعتبر مدعيا، ومن ثم يتحمل عبء الإثبات لكون تخلصه من التزامات عقد العمل يخالف الظاهر[3].

---

(١) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٢٠١٦ لسنة ١٩٦١ فى ١٩٦٢/١٢/٢٥، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٤٩٣ مبدأ ٥٦١ صـ٤٢٤.

محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٧٨ لسنة ١٩٦٣، فى ١٩٦٣/٤/٢٢، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ٤٩١ مبدأ ٥٥٩ صـ٤٢٢، ٤٢٣.

محكمة شمال القاهرة الابتدائية، القضية ١٦٤ لسنة ١٩٧١ عمال كلى جلسة ١٩٧٢/١١/١٣، قضاء العمل للبسيونى والسلاوى قاعدة ١١٤ بند ٢١٦ صـ٤١٧-٤٢٢.

(٢) محكمة بورسعيد الابتدائية، القضية ١٠ لسنة ١٩٦١، فى ١٩٦٢/١/٣، الموسوعة القضائية للهوارى جـ٢ قاعدة ١١٤ بند ٢١٦ صـ٤١٧ -٤٢٢.

(٣) د/ أحمد شوقى عبد الرحمن، الخطأ الجسيم المبرر للفصل، المرجع السابق، بند ١٧ ص١٩، محكمة الإسكندرية الابتدائية، القضية ٢٢١٢ لسنة ١٩٦١، فى ١٩٦٢/١/١٧، الموسوعة القضائية الهوارى جـ٢ قاعدة ٤٩٤ مبدأ ٥٦٢ صـ٤٢٤.

وفى قانون العمل الفرنسى يخضع فصل العامل لارتكابه: خطأ يبرر فصله للشروط الموضوعة، والشكلية الواردة بقانون ١٣ يوليو ١٩٧٣(1) فقانون العمل يطبق علي جميع أنواع الفصل بما فيها الفصل التأديبى، كما يخضع للقانون التأديبى (2) وسوف نتناول هذه الشروط تباعا.

أولا: الشروط الموضوعية:

يجب أن يكون خطأ العامل حقيقيا وجديا(3).

١- السبب الحقيقى:

لا يستطيع صاحب العمل الاستناد إلى خطأ العامل الذى يبرر الفصل، إلا إذا كان سببا حقيقياً له وجوداً حقيقياً، وليس وهمياً، وأن يكون الخطأ جاد وجسيم، أو فادح[4] وألايكون مستمدا من الحياة الخاصة للعامل [5] فإذا خالف صاحب العمل ذلك فيستطيع العامل أن يتمسك بنص المادة (٩) من القانون المدني الفرنسي، التي تنص علي حق كل فرد فى احترام حياته الخاصة، وهذا السبب يشمل عنصرين الأول مادى، أى واقعة معينة يمكن إثباتها، والثانى معنوى يتمثل فى كونه سبب الإنهاء.

---

(١) Nicol catala, l'entreprise, op. cit.p. 399

(٢) J. Pélissier, le licenciement disciplinaire Dr.soc. 1992 , p. 753
D. M archand , le droit du travail en pratique , op. cit. p. 159

(٣) Olivier de Tissot, la protection de la vie prive du salarié, Dr. soc. 1995,p.229
le guide pratique, les droits des salariés,op. cit. p.177

(٤) Waquet, petite chronique de droit disciplinaire, dr. soc. P. 862

(٥) Chantal Mathieu-Geniaut,l'immunité disciplinaire de la vie personnelle. du salarié , Dr . soc . 2006 , p. 848

٢ - **السبب الجدى**:(1)

يتمثل فى الخطأ الذى ارتكبه العامل، ويتضمن قدر من الخطورة يستحيل معها استمرار عقد العمل[2]، دون الإضرار بالمنشأة، وما يترتب عليه من عرقلة حسن سير العمل[3] هذا وقد درج الفقه والقضاء الفرنسى علي تقسيم خطأ العامل **إلى ثلاثة أنواع: بسيط، وجدى، وجسيم**(4)

أ- الخطأ البسيط :

وهو أقل أنواع الخطأ جسامة، ويتميز بصفته غير العمدية، وحسن نية العامل،وقد أصبح هذا الخطأ غير كافى لتبرير فصل العامل بعد صدور قانون ١٣ يوليو ١٩٧٣، ومن تطبيقات القضاء لهذا الخطأ، أن غياب العامل يومين لا يعد خطأ جدى، ولو نصت الاتفاقية الجماعية علي ذلك[5]، وكذلك تأخير العامل البسيط الذى لا يترتب عليه خسارة بالمنشأة[6].

ب- الخطأ الجدى:

وهو يتوسط الخطأ البسيط ، والخطأ الجسيم ، ولا يترتب عليه حرمان العامل من مهلة الإخطار، أو التعويض ، ومن تطبيقات القضاء لهذا الخطأ سوء معاملة العامل لعملاء المنشأة[7]، وكذلك سوء معاملة العامل لرؤسائه[8]، وهذا خطأ يعطى صاحب العمل الحق فى فصل العامل.

---

(١) Chantal Mathieu-Geniaut,l'immunité disciplinaire de la vie personnelle du salarié , op.cit. p. 853

(٢) J.pélissier, le nouveau droit du licincement, op. cit.p. 188

(٣) soc . 3 nov . 1976 ,Bull . civ.v. 447

(٤) G.H.comerlynck . contrat de travail , op . cit ., p . 485
J . pélissier , le nouveau droit du licincement , op . cit . p. 191

(٥) cass. Soc. 25 juin 1980 , Bull .civ . v . 420
Cass . soc . 18 déc . 1975 , D . 1976 ,I.R . 40

(٦) cass. Soc . 19 juin . 1991, D.r . soc . 1991 , 638

(٧) cass. Soc . 18 mai . 1977 , I. R. 2 93

(٨) cass . soc . 3 ovr . 1979 , Bull . civ . v. 210

ج- الخطأ الجسيم:

هو الخطأ الذى يستحيل معه الإبقاء علي عقد العمل، حتى خلال مهلة الإخطار[1]، أى يستلزم الإنهاء الفورى للعقد دون تأخير بمجرد العلم بالخطأ[2].ويقدر الخطأ الجسيم من الناحية الواقعية، ويراعى فى تقديره صفات مرتكبه من حيث الأقدمية والوظيفة وغيرها[3].

والخطأ الجسيم يتيح لصاحب العمل فصل العامل دون مهلة إخطار، أو تعويض عن الإنهاء، ومن تطبيقات القضاء للخطأ الجسيم تحريض العامل لزملائه علي الإضراب غير المشروع[4]، والسرقة التى يرتكبها العامل للإضرار بالمنشأة[5]،ولا يعتبر خطأ جسيم السير بعربة فى حالة سيئة، طالما أنه تم إخطار صاحب العمل مسبقاً بحالة العربة[6].كما أن سرقة بقايا الوجبات لا تكفى لاعتبارها خطأ جسيم [7]ولا يعتبر سببا حقيقياً وجدياً للفصل الأخطاء التافهة، والبسيطة [8] ، أو إدعاء

---

(١) cass . soc . 21 juill . 1966 . D . 1966 , p . 699
Nicale Catala , droit du travail , l'entreprise , op . cit . p . 402
J.Pélissier , le licenciement disciplinaire , op . cit . p. 756

(٢) cass.soc . 28 juin. 1961 , Bull . civ . 4 , p . 564

(٣) Nicale Catala , l'entreprise , I bid

(٤) cass .soc . 1 fevr . 1995 , I .R . 62

(٥) cass . soc . 24 oct . 1946 , J . C. P . 1947 . I I . 3431

(٦) cass soc . 8 déc . 2003 , Dr . soc 2003 , p . 313

(٧) cass . soc . 16 déc . 2003 ,Dr . soc . 2004 , p 313

(٨) منظمة العمل العربية ، الإجتهادات القضائية فى منازعات العمل الفردية ، المرجع السابق، صـ٢٤٢ ، ٢٤٣
Appel paris , 21 ech . 6 nov . 1974 , Dr . ouv . avr . 1976 p . 68
أشارت إليه د/ دنيا مباركة ، الإنهاء التعسفى لعقد العمل ، المرجع السابق، صـ ٢٤٩

ارتكاب العامل لأخطاء غير محددة التاريخ[1]، أو الاستناد إلى أسباب لا تستقيم مع بعضها، وأن الإبطال القضائى للتحذيرات السابقة للفصل يجعله دون سبب حقيقى وجدى إذا وجد شرط اتفاقى لا يسمح بتوقيع الفصل إلا بعد توقيع عقوبتين تأديبيتين[2]، وتراقب محكمة النقض تكييف الخطأ [3].

ثانياً: الشروط الشكلية:

١) دعوة العامل للقاء صاحب العمل :

يجب دعوة العامل إلى لقاء صاحب العمل طبقا لنص المادة (L.122-14)، ويستفيد من ذلك الإجراء جميع العمال بالمنشأة، بغض النظر عن حجم المنشأة ومدة خدمة العامل،والمادة (L.122-14-5)، وذلك رغبة من المشرع فى الحل الودى للنزاع تحقيقاً لاستقرار علاقة العمل[4]، ويجب احترام هذا الإجراء حتى لو كان خطأ العامل جسيماً[5] ويتم الدعوة لهذا اللقاء بخطاب مسجل يذكر فيه موضوع الدعوة، وميعاد اللقاء علي أن يكون الميعاد بعد استلام الخطاب بخمسة أيام علي الأقل.ويستوى أن يقوم بدعوة العامل صاحب العمل، أو نائبه الذى يملك صلاحية انهاء العقد[6].

وطبقاً للمادة (R.122-2-1) عمل يجب أن يتضمن الخطاب تحديد موعد اللقاء ومكانه، وإمكانية استعانة العامل بمن يساعده من ممثلى العمال، وعلي صاحب العمل

---

(١) apple Lyon 24 nov . 1975.azicim astoianni

أشارت إليه د/ دنيا مباركة ، الإنهاء التعسفى لعقد العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) cass. Soc. 30juin. 2004. Dr. soc. 2004.p.1035

(٣) P.Ortscheidt, droit disciplinaire et droit licenciement , op . cit. p . 15

(٤) G.H.Camerlynck, contat de travail, op. cit., p.433

(٥) cass.soc. 5 mars 1987,D. 1988 241 note J.p. karaquillo

(٦) G.H.camerlynck, contrat de travail, op. cit., p. 435

Ludovic Roche , le conseiller du salarié :une institution complexe , Dr.soc.1994, p. 18

إذا كان يستخدم أحد عشر عاملاً فأكثر، أن يسمح بتفرغ أحدهم لمساعدة غيره من العمال خلال لقائهم بصاحب العمل، ويطلق عليه مساعد(Conseiller) [1] ،يتولي الدفاع عن العامل [2] ويحرر صاحب العمل محضر بما تم فى اللقاء، ويجب ذكر سبب الإنهاء فى اللقاء[3].

٢ ـ الإخطار بإنهاء خدمة العامل:

وقد يقوم بإرسال الإخطار بإنهاء خدمة العامل، صاحب العمل، أو نائبه، أو مدير المنشأة[4]، ويرسل الإخطار بخطاب مسجل موصى عليه بعلم الوصول، طبقاً للمادة(L.122-14-1)، ويجب علي صاحب العمل أن يذكر بالإخطار سبب الإنهاء طبقاً للمادة (L.122-14-2)، فالاكتفاء بذكر الخطأ الجسيم فى خطاب الفصل دون تحديد أخر يجعل الفصل محروماً من السبب الحقيقى والجاد[5]، ولا يجوز إرسال هذا الإخطار قبل مضى يوم علي مقابلة العامل طبقاً للمادة (L.122-41) .

٣ ـ إعلان سبب الإنهاء:

إذا لم يقم صاحب العمل بذكر السبب الحقيقى، والجدى للإنهاء، كان للعامل أن يطلب كتابة من صاحب العمل إعلان سبب الإنهاء طبقاً للمادة (L.122-14-2) وقد نظمت المادة (R.122-3) كيفية تقديم العامل لهذا الطلب، فيجب أن يرسله العامل بخطاب مسجل موصى عليه بعلم الوصول قبل انقضاء عشرة أيام من يوم تركه الفعلي

---

(١) L. Roche , le conseiller du salarié :une institution complexe , op.cit.p.10
le guide pratique, les droit des salariés, op. cit., p. 176

(٢) L. Roche , le conseiller du salarié :une institution complexe ,op.cit.p.11

(٣) J.Pélissier, le nouveau droit du licenciement, op. cit., p. 77
Cass. Soc.14 nov. 1985, Bull. Civ. 391

(٤) cass. Soc.3 oct. 1980, D.1981, I.R. 43

(٥) cass. Soc. 18 juin 2002, arrêt n° 2060 F D

للعمل، ويجب علي صاحب العمل الرد علي العامل بخطاب مسجل، وموصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ وصول خطاب العامل اليه.

وطبقاً لنص المادة (L.122-43) من قانون العمل، يقع علي عاتق صاحب العمل إثبات الخطأ الصادر من العامل[1]، وتكييفه وأن يقدم العناصر التى تساعد القاضى فى تكوين عقيدته، وللقاضى فى سبيل تكوين هذه العقيدة أن يأمر باتخاذ الإجراءات الكفيلة بذلك، ولا شك أن هذه المادة تمثل انقلاب فى عبء إثبات الخطأ المبرر للجزاء [2]، ومن الناحية العملية يتقاسم العامل، وصاحب العمل هذا العبء، وعند حدوث شك فى ثبوت هذا الخطأ، فإنه يفسر لصالح العامل طبقاً لصريح نص المادة سالفة الذكر وبالتالى إلغاء الجزاء التأديبى .

---

(١) J. Béraud, manuel de droit du travail, op. cit., p.150
Cass. Soc. 31 mai. 1972, Bull. Civ. 1972,5,356
D.Marchand , le droit du travail en pratique , op.cit.p. 160
PH. Waquet, petite chronique de droit disciplinaire ,op.cit p.864
Cass. Soc. 8 janv. 1965, J.C.P.1965, 4, 17

(٢) J.M.Verdier, droit du travail, op. cit.,p. 81
A.Mazeaud, droit du travail, op.cit., p.76

المبحث الثانى

الجزاء المدنى

تمهيد وتقسيم:

تأكيداً للحماية المقررة للعامل؛ لم يكتف المشرع بإخضاع المنشأة لتفتيش العمل، لكشف مخالفات قيود التأديب، وتقرير العقوبة الجنائية المترتبة علي تلك المخالفة، نظراً لكون العقوبة تكون عادة غرامة سرعان ما تقل قيمتها بعد صدور القانون، لتدهور قيمة النقود بمضى الزمن، ومن ثم لا تحقق الردع المأمول منها.

لذا كان لابد من إخضاع صاحب العمل فى مباشرة السلطة التأديبية للرقابة القضائية، التى تملك توقيع الجزاء المدنى المقرر فى حالة عدم مراعاته قيود التأديب.

وسوف نتناول بيان الجزاء المدنى فيما يلى:

المطلب الأول: الإبطال.

المطلب الثانى: تعويض الضرر.

المطلب الأول

الإبطال

وينقسم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول: إبطال الجزاء التأديبى .

الفرع الثانى: إبطال شرط اللائحة الذى ينتقص من قيود التأديب

الفرع الأول

إبطال الجزاء التأديبى

لا جدال فى أن القضاء يملك إبطال الجزاء التأديبى الموقع علي العامل، إذا خالف صاحب العمل قيود التأديب، السالف بيانها فى الباب الأول والثانى من هذه الرسالة.

إلا أن القضاء لا يستطيع إبطال هذا الجزاء من تلقاء نفسه، بل يجب علي العامل أن يلجأ إلى القضاء بطلب إبطال القرار التأديبى الصادر بتوقيع الجزاء، ويتم الطعن علي هذا القرار أمام المحاكم المدنية، وليس أمام محكمة القضاء الإدارى؛ حيث أن هذا القرار ليس قراراً إدارياً[1].

وبالتالى تكون اللجنة القضائية الخماسية هى المختصة بنظر طلب العامل، بإبطال الجزاء التأديبى لمخالفة صاحب العمل قيود السلطة التأديبية، وذلك طبقاً لنص المادة (٣/٧١) من قانون العمل المصرى الجديد ٢٠٠٣/١٢، " وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل فى المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون "

وفى فرنسا تختص المحكمة العماليه، التي تعتبر القاضي الطبيعي (conseil des prud Hommes)، ومحكمة الدرجة الأولي [2] بمباشرة الرقابة القضائية .

---

(١) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٥٧ صـ٣٤٢.

د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٩٧ صـ٢٤٩.

(٢) G.Lyon- Caen et autres, droit du travail , op.cit. p. 848 =

فإذا كان الجزاء التأديبى مخالف فى الشكل، أو غير مبرر، أو غير متناسب مع الخطأ التأديبى ، كان للمحكمة العماليه طبقاً لنص المادة (L.122-43) من قانون العمل، التحقق من صحة إجراءات توقيع الجزاء التأديبى ، واحترام المواعيد حتى تلك الإجراءات التى ينص عليها الاتفاق الجماعى،أو اللائحة الداخلية،وتقدير مادية الوقائع[1]، والتأكد من عدم إنقضاء شهرين علي تاريخ العلم بالخطأ وأن اللائحة الداخلية تسمح بتوقيع الجزاء ويمكن للقاضي إلغاء الجزاء التأديبى إذا كان مخالف فى الإجراءات [2]، أو عجز صاحب العمل عن إثبات الخطأ ، أوبسبب عدم التناسب بين الخطأ والجزاء الموقع علي العامل ، فنظرية صاحب العمل وحده القاضى تم إبعادها[3].

ولا يستطيع قاضى الأمور المستعجلة إلغاء الجزاء التأديبى، بسبب عدم احترام الإجراءات لكونه غير مختص بإلغاء الجزاء التأديبى، ولا يملك سلطة إلغاء ذلك الجزاء[4]، ولا يدخل فى سلطاته إيقاف إجراءات الفصل، ومتابعة عقد العمل عندما لايكون بطلان الفصل مستوجبا[5].

ويستفاد من نص المادة سالفة الذكر أنها قد وضعت قاعدة عامة، بمقتضاها تستطيع المحكمة العماليه إلغاء الجزاء التأديبى المخالف للقانون، أيا كان سبب مخالفة القانون، سواء كانت شكلية، أو موضوعية. فالمخالفة الشكلية تعاقب أيضاً بإلغاء

J.Ray, droit du travail , op. cit. p. 29 – 33 =

(١) F. Pansier, droit du travail , op. cit . p. 167
J.Béraud , manuel de droit du travail , Ibid
J.Verdier et autres , droit du travail , op.cit. p. 112

(٢) M.Boffa, droit du travail , op. cit. p. 115
J. savatier ,droit disciplinaire,op.cit.p.228

(٣) J.Verdier, droit du travail , op. cit. p. 81
J.Verdier et autres , droit du travail , op. cit. p.105

(٤) B. Teyssié , code du travail , op.cit. p. 220
J.Pélissier et autres , droit du travail , op.cit. p. 899
J.Verdier, droit du travail , Ibid

(٥) cass .soc. 31mars. 2004 , Dr . soc . 2004 , P .666 ,obs. Christophe Radé

الجزاء[1]، ومن أبرز مخالفات قيود التأديب الإخلال بحق العامل فى الدفاع، أو توقيع الجزاء ممن لا يملكه أو أشد مما هو منصوص عليه باللائحة الداخلية، أو توقيع أكثر من جزاء عن ذات الخطأ، أو عدم تسبيب القرار التأديبى.

وقد استثنى القانون من هذه القاعدة العامة جزاء الفصل، فلا يستطيع القاضى إلغاء جزاء الفصل[2] إلا إذا كان الجزاء باطل بقوة القانون لوجود نص بذلك أو لانتهاك صاحب العمل حظراً صريحاً إذا كان لحرية أساسية[3]، كالفصل بسبب أصل العامل أو جنسة أو أخلاقه أو وضع أسرته أو انتمائه لعرق أو سلالة أو لآرائه السياسية أو أنشطته النقابية أو معتقداته الدينية طبقا لنص المادة (L.122-45)من قانون العمل[4]، أو كان سبب توقيع جزاء الفصل؛ رفض العامل تحمل المضايقات الجنسية، أو شهادته علي هذه التصرفات التى تكون باطلة بقوة القانون طبقا لنص المادة (L.122-46)من قانون العمل.

والمحكمة تملك إلغاء الجزاء المخالف للقانون دون أن تملك تعديله[5]، بجزاء أخر، فهى ليست سلطة تأديبية عليا،وليس لها أن تحل تقديرها محل تقدير صاحب العمل[6].

---

(١) A.Mazeaud , droit du travail , op.cit. p. 76

(٢) J.Béraud , manuel de droit du travail , Ibid
soc. 14nov.2000,B.n° 375

(٣) cass .soc.29 sept. 2004 , Dr. soc. 2004 , p . 1151 ,obs. J.savatier
cass.soc.31mars.2004 , Dr.soc.2004 , p. 666 ,ops. Christophe Radé

(٤) J.Pélissier et autres , droit du travail , Ibid

(٥) D.Marchand , le droit du travail en pratique , op. cit . p. 160
cass.soc.16 dec.2003 ,Dr.soc. 2004 , p. 316

(٦) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٣٦.
د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ ٢٥٠.
د/ فاطمة الرزاز، دروس فى قانون العمل، المرجع السابق، صـ ٢٤٥.

كما تستطيع المحكمة إلغاء الجزاء التأديبى أيضاً، إذا كان غير متناسب مع الخطأ[1] طبقا لنص المادة (L.122-43-2) من قانون العمل التى نصت على ذلك صراحة، فالجزاء غير المتناسب مع الخطأ يكون غير مشروع[2].

وقد انقسم الفقه بخصوص تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ التأديبى(3) إلى عدة آراء:

الأول: يفرق بين حالة عدم وجود لائحة للجزاءات، وحالة وجودها:

فى الفرض الأول: يملك القضاء إبطال الجزاء التأديبى، إذا رأى عدم تناسبه مع الخطأ التأديبى[4].

وفى الفرض الثانى: يرى أن القضاء لا يملك إبطال الجزاء ، ما دام الجزاء منصوص عليه بلائحة الجزاءات (5) ؛ لأن الجهة الإدارية قد راقبت تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ بصورة مسبقة قبل سريان اللائحة ، وإن هذه الرقابة كفيلة بمنع صاحب العمل من التعسف فى استعمال السلطة التأديبية(6)، بالإضافة إلى أن رقابة القضاء يترتب عليها شل السلطة التأديبية ، فضلا عن إلزامية اللائحة بالنسبة للقاضى لكونها جزء متمم للعقد[7].

---

(١) J.Verdier , droit du travail , Ibid .

(٢) J.Pélissier et autres , droit du travail , op.cit.p.897

(٣) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٤٤ صـ٤٣٨، حيث يرى سيادته أن هذه المشكلة لا توجد فى ظل قانون العمل المصرى الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(٤) P.Durand et R .Jaussaud , droit du travail , op. cit . p. 448
Rouast et p.Durand ,droit du travail , op .cit . p.143

(٥) P.Durand et R.Jaussaud , droit du travail , op . cit . p . 445

(٦) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٣٩.

(٧) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٥ صـ٢٩٥.

ورغم ذلك أعطى البعض من أنصار هذا الرأى؛ القضاء سلطة إبطال الجـزاء، إذا كانت لائحة الجزاءات تضع حد أدنى وأقصى للجزاء التأديبى، أى أنهـا لا تحـدد الجزاء تحديداً جامداً إذا كان الجزاء لا يتناسب مع الخطأ، أما إذا كان الجـزاء محـدد تحديداً جامداً، فلا يجوز للقضاء إبطال الجزاء .

الثانى: يرى أن القضاء يملك رقابة تناسب الجزاء التأديبى مع الخطـأ التـأديبى سواء وجد فى المنشأة لائحة للجزاءات حددت فيها الجزاءات التأديبية بطريقة جامدة أو بطريقة مرنة أو لا يوجد بالمنشأة لائحة للجزاءات وهذا هو الرأى الغالب فى الفقه[1] .

وقد اعتنقه القضاء أيضاً [2].وذلك تأسيساً علي أن الرقابة الإدارية السابقة علي تناسب الجزاء مع الخطأ رقابة شكلية، وتفترض نمو وعى العمال واضطلاع النقابـات

---

(١) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٥٩ صـ٣٤٦.
د/ طلبة وهبة خطاب، الوسيط فى شرح قانون العمل جـ١، المرجع السابق، صـ ٣٤٣ .
د/ محمد علي عمران، الوسيط فى شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ١٩١.
د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى ط ٢٠٠٣، المرجع السابق، صـ٧٢٩
د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ٢٥٠.
د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، بند ٧١ صـ٢٩٩.
د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، المرجع السابق، صـ٣٢٣ .
د/ محمد عبد الفتاح على، سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، المرجع السابق، صـ٤٨٥.
د/ همام محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، صـ٤٢٥
هامش١. فيرى سيادته الاستغناء عن الرقابة الإدارية السابقة والاكتفاء بالرقابة القضائية اللاحقة.

(٢) "السلطة التأديبيةهى رخصة يستعملها رب العمل تحت إشراف القضاء بحيث لا يكون الجزاء مشروعاً عند انعدام خطأ العامل بل إن هذا الإشراف ينعطف أيضاً علي تقرير الجزاء التأديبى بحيث يكون متناسباً مع درجة الخطأ" .
محكمة القاهرة الابتدائية، القضية رقم ١٣٤٩ لسنة ٥٦ عمال كلى جلسة ١٩٥٧/٢/٢٥، مدونة الفكهانى جـ٣/١ قاعدة ٢٨٢، مبدأ ٥١٤ صـ٣٢٦.
وأيضاً "فإن المحكمة ترى أن فعل المدعى علي فرض حصوله لم يبلغ الحد الذى يتناسب مع الفصل، وكان جديرا بالمدعى عليه أن يوقع جزاءات أخرى أقل مرتبة"

العماليه بدورها فى رقابة اللائحة، والطعن عليها فى حالة عدم تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ، وهو أمر مفتقد علي أرض الواقع[1]، كما أن تصديق الجهة الإدارية علي لائحة الجزاءات شئ وصحة توقيع الجزاء الوارد بها شيء آخر[2]، وأن استعمال صاحب العمل حقه فى تأديب العمال كسائر الحقوق يخضع للنظرية العامة فى التعسف فى استعمال الحق.

ويتم تقدير التناسب فى ضوء الظروف، وأقدمية العامل، وما إذا كان إرتكب أخطاء سابقة أم لا[3].

وأرى فيما أعتقد أن الرأى الثانى جدير بالتأييد، خاصة وأن رقابة الجهة الإدارية تكاد تكون معدومة، فالواقع العملى يؤكد أنه نادراً ما تحظى اللائحة بموافقة الجهة الإدارية، فالغالب اتخاذ الجهة الإدارية موقفاً سلبيا من اعتماد اللائحة وتعديلاتها، هذا وقد نصت المادة (٢/٥٩) من قانون العمل المصرى الجديد ٢٠٠٣/١٢ "وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات، والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليها فى المادة (٦٠) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة" ولا يتقيد القاضى بشرط اللائحة الداخلية الذى يربط جزاء تأديبي محدد بخطأ محدد ؛ لأن هذا الشرط لن يوقف القاعدة المقررة بنص المادة (L.122-43-2) من قانون العمل[4].

= محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٣٥٥٣ سنة ١٩٥٣تجارى كلى مدونة الفكهانى قاعدة ٢٦٨ مبدأ ٤٧٩ صـ٣٠٩ -٣١١.

(١) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، بند ٧١ صـ٢٩٦، ٢٩٧.

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٥٩ صـ٣٤٦

(٣) J.Pélissier et autres , droit du travail , Ibid.

(٤) J.Pélissier et autres , droit du travail , Ibid .

وإذا قام القاضى برفض تطبيق البند الوارد باللائحة، وإلغاء الجـزاء التـأديبى، فإنه لا يكون مخطئا[1]، إلا أن نطاق حجية الحكم بعدم الاعتداد بذلك البند من اللائحة، يقتصر علي أطراف النزاع دون أن يتعدى ذلك إلى إلغاء بند اللائحة غير المشروع.

وطبقاً للمادة (L.122-37) من قانون العمل تقوم سكرتارية المحكمة بتوجيـه نسخة من الحكم إلى مفتش العمل، وإلى ممثل العاملين، ولا يتقيد مفتش العمـل بهـذا الحكم، وإذا اقتنع بذلك الحكم فله أن يأمر صاحب العمل بتعديل هذا البند أو إلغاءه[2].

هذا وقد ذهب جانب من أنصار الرأى الثانى إلى أنه فى حالة عدم التناسب بين الجزاء التأديبى، والخطأ التأديبى يملك القاضى أن يرد الجـزاء التـأديبى إلـى الحـد المناسب علي سبيل الجزاء العينى[3]، فالمحكمة تملك تعديل الجـزاء بتخفيضـه فـى الحدود المقررة فـى اللائحـة الداخليـة[4] وأن رفـض هـذه المرونـة يـعـوق التوفيق ويخالف الرشاد[5]، فإذا كان يملك إلغاء الجـزاء، فمـن باب أولى يملك تخفيضه، فمن يملك الأكثر يملك الأقل، وقد انتقد بعض الفقه ذلك[6].

---

(١) J.Pélissier et autres , droit du travail ,op.cit . p. 875 p.898

(٢) J.Pélissier et autres , droit du travail ,op.cit . p.877.

(٣) د/ أكثم الخولى، دروس فى قانون العمل، المرجع السابق،الموضع السابق .

د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل،المرجع السابق، بند ١٢٨ ص٢٠٩.

د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى ج٢، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، المرجع السابق، صـ٣٢٤.

د/ محمد عبد الفتاح على، سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، المرجع السابق، صـ٤٨٤.

عكس ذلك : Cass.sos. 16déc. 2003 , Dr.soc.2004, p.316,obs.PH.Waquet

(٤) cass.soc.27 Fevr. 1985 ,D. 1985, IR ,442 ,obs.Ph.Langlais

Cass.soc. 23 Avr. 1986, Dr.soc. 1986 ,505 ,obs. J.Savatier

(٥) M.Chen, le règlement intérieur et le pouvoir disciplinaire ,op.cit. p. 171

(٦) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٩، صـ٦٩٢.

وفى فرنسا نصت المادة (L.122-14-4) من قانون العمل على جزاءات أخرى فى حالة مخالفة القيود الإجرائية، فيجب علي المحكمة أن تأمر صاحب العمل باتخاذ الإجراء الذى يتطلبه القانون علي الوجه الصحيح، ويقتصر ذلك علي الإجراء الذى تم إغفاله أو تم بشكل غير قانونى، ولا يمتد إلى الإجراءات الصحيحة، إلا أن محكمة النقض الفرنسية قيدت سلطة المحكمة فى الأمر بهذا الإجراء بطلب العامل[1]، وأن تكون الفائدة المبتغاة من هذا الإجراء مازالت قائمة[2].

كما يستطيع القاضى اقتراح العودة إلى الخدمة؛ فى حالة انتفاء السبب الحقيقى والجدى للإنهاء، وذلك شريطة أن تكون أقدمية العامل بالمنشأة لا تقل عن عامين، وأن يكون عدد عمال المنشأة لا يقل عن أحد عشر عاملاً، ولا يمكنه فرض إعادة العامل إلى عمله علي سبيل العقوبة[3].

فإذا قام العامل بالطعن فى القرار التأديبى فلا يجوزتشديد الجزاء التأديبى المطعون فيه؛ وذلك تأسيسا علي قاعدة عدم جواز إضرار الطاعن بطعنه . فهذه القاعدة من المبادىء المستقرة فى المجال العقابى سواء كان جنائى أو تأديبى، فمن غير المتصور أن يضار العامل من طعنه وإلا تردد العامل فى الطعن فى القرار التأديبى خشية تشديد الجزاء. وكان ذلك بمثابة الغاء مقنع لطريق الطعن فى الجزاء التأديبى .

---

(١) cass.soc. 16juin 1979, Bull. Civ. V. 307

(٢) cass. Soc. 6 Fevr. 1985, D. I.R .237

(٣) cass.soc. 31mar.2004 , Dr.soc. 2004 ,p.666 ,obs. Ch. Radé

ويستفاد هذا المبدأ من نص المادة (٣/٤١٧) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى " أما إذا كان الإستئناف مرفوعا من غير النيابة العامة فليس للمحكمة إلا أن تؤيد الحكم أو تعدله لمصلحة رافع الاستئناف ".

وأيضا من نص المادة (٤٣) من القانون رقم ٥٧لسنة١٩٥٩ المعدل بالقانون ١٠٦لسنة١٩٦٢ بشأن حالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض " إذا كان نقض الحكم حاصلاً بناء علي طلب أحد الخصوم من غير النيابة العامة فلا يضار بطعنه ".

الفرع الثانى

إبطال الشرط المخالف فى اللائحة

إذا اشتملت اللائحة الداخلية علي شرط، أو شروط تخالف القيود الواردة علي السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ بقانون العمل الجديد الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الخاصة بحماية العمال يتعين التفرقة بين فرضين بالنسبة لهذه المخالفة، نظرا لتعلق هذه القيود بالنظام العام الاجتماعى الحمائى[1].

الفرض الأول: المخالفة الأكثر فائدة :

إذا كان الشرط المخالف يعطى العامل ضمانات تأديبية أكثر فائدة من تلك الواردة بقانون العمل، والتى تعتبر الحد الأدنى يكون الشرط صحيحاً، ويتعين علي صاحب العمل الالتزام به، فالشرط الذى يعلق حق صاحب العمل فى فصل العامل فى غير حالة الخطأ الجسيم علي توقيع عقوبتين تأديبيتين سابقتين علي الأقل، يكون مشروعاً، وأن عدم احترام هذا الشرط يحرم الفصل من السبب الحقيقى والجاد[2].

وقد نص علي ذلك قانون العمل المصرى الجديد صراحة فى المادة (٢/٥) التى جرى نصها: " ويستمر العمل بأية مزايا، أو شروط أفضل تكون مقررة، أو تقرر فى عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف ".

ويقدر قاضى الموضوع ما إذا كان الشرط المخالف أكثر فائدة من عدمه[3].

---

(١) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٥٦.

د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٦٦ صـ٧٢.

(٢) cass.soc. 7 juil. 1993 , Bull.v. n°1997, RJS,8-9/93, n° 851

cass.soc. 30 juin , 2004 , Dr.soc. p. 1035- 1036, obs. J.Savatier

(٣) د/ محمد علي عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ٢١.

الفرض الثانى: المخالفة التى تنتقص من ضمانات التأديب:

إذا كان الشرط ينتقص من الضمانات المقررة لحماية العمال أثناء التأديب، كان هذا الشرط باطلا طبقاً لنص المادة(١/٥) من قانون العمل الموحد الجديد "يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً علي العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العمال المقررة فيه".

وهذا البطلان المترتب علي مخالفة قيود وضمانات تأديب العمال بطلان مطلق يتعلق بالنظام العام، ويستطيل هذا البطلان إلى الشرط المخالف، حتى لو كان سابقاً علي تاريخ العمل بهذا القانون، ولا يكون لهذا البطلان أثر رجعى[1].

فإذا قام صاحب العمل بتطبيق الشرط الذى ينتقص من قيود وضمانات تأديب العمال الواردة بقانون العمل، كان للعامل أن يطلب إبطال هذا الشرط، والجزاء الذي تم توقيعه بناء عليه، وإذا تضمنت اللائحة فى جانب منها بعض البنود التى تنتقص من ضمانات تأديب العمال، وفى الجانب الآخر كانت أكثر فائدة اقتصر البطلان علي الأولى فقط دون الثانية[2]، وهذا البطلان لا ترد عليه الإجازة[3] بل ويجب علي المحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها، ولو لم يطلبه الخصوم[4] لتعلق هذه القيود بالنظام العام.

وتمارس هذه الرقابة القضائية اللجنة القضائية الخماسية أثناء نظرها النزاع الفردى بين صاحب العمل، والعامل، فاللائحة عمل من أعمال القانون الخاص[5]،

---

(١) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق،صـ٥٠.

(٢) د/ محمود جمال زكى، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، بند ١٣ صـ٤٨.

(٣) د/ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العماليه، المرجع السابق، صـ٦٥٤.

(٤) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٥) cass.soc.16déc. 1992 .Dr.soc.1993 . 267, note , A.Jeammaud

فالشرط الوارد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات الذى ينتقص من ضمانات تأديب العامل لا يقيد اللجنة القضائية الخماسية، فإن إبطال الجزاء المترتب علي هذا الشرط المخالف لأنه بني علي شرط باطل.

وفى القانون المقارن :

فى فرنسا يمارس القضاء رقابة اللائحة الداخلية، وذلك عن طريق المحكمة العماليه، والمحكمة الابتدائية[1]. فالمحكمة العماليه تستطيع الامتناع عن تطبيق بند اللائحة الذى ترى عدم مشروعيته، توصلا إلى إلغاء الجزاء التأديبى الذي تم توقيعه تأسيساً علي هذا البند [2]

كما أن المحكمة الابتدائية تستطيع إلغاء بنود اللائحة الداخلية المخالفة للقانون، إذا رفعت اليها الدعوى بطلب إلغاء تلك البنود، ويمكن أن ترفع هذه الدعوى عن طريق لجنة المنشأة، أو بواسطة نقابة تؤهلها المادة (L.411-11) من قانون العمل لذلك. وفى هذه الحالة لا تقتصر حجية الحكم الصادر علي أطراف النزاع بل يمتد ليشمل حل المشكلة من الأساس بإلغاء ذلك البند[3].

---

(١) C.Puigeli r , droit du travail , op . cit. 124

(٢) Gilles Bachelier,le contrôle du juge adminstratif sur le règlement intérieur des enterprises , Dr.soc. 1988, p. 785
B.Bossu ,et autres , droit du travail , op. cit . p. 221

(٣) G.Lyon- Caen et autres , droit du travail , op.cit. p. 848-849

أثر بطلان الجزاء التأديبى :

إذا قضت اللجنة القضائية الخماسية ببطلان الجزاء التأديبى، ترتب علـــي ذلـــك زوال أى أثر لهذا الجزاء ، واعتبر كأن لم يوقع ويتم إعادة وضع العامل إلـــى موقفـــه السابق[1]، لأن القضاء ببطلان الجزاء يكون بمثابة القضاء بإلغائه[2].

ويتعين التفرقة بالنسبة لأثر بطلان الجزاء التأديبى بين فرضين:

الأول: إبطال جزاء الفصل:

فى هذا الفرض إذا تم الحكم بإبطال جزاء الفصل لعدم مراعاة قيود، وإجراءات التأديب، لا يترتب عليه إعادة العامل للعمل مرة أخرى، واستمرار عقد العمل[3]؛ حيث أن إجبار صاحب العمل على إعادة العامل، يؤدى إلى إشاعة الفوضى، والاضـــطراب بالمنشأة، ويعرقل حسن سير العمل بها.

---

(١) J.Pélissier et autres , droit du travail ,op.cit . p. 899

(٢) د/ فتحى عبد الصبور،الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٩ صـــ٦٩٢.

(٣) محكمة الجيزة الابتدائية، القضية ٩٩ لسنة ١٩٦٢، الموسوعة القضائية للهوارى جـــ٢ قاعدة ٤٧٦، مبدأ ٥٤٣، صـــ٤١٠،٤١١.

الطعن رقم ١٢٥ لسنة ٣٦ ق، الجلسة ١٨/٣/١٩٧٢، قضاء النقض فى منازعات العمل للهوارى ط١٩٧٦، قاعدة ١٥٥، مبدأ ٣٥٤ صـــ٣٠٠-٣٠٢.

الطعن ١ لسنة ٣١ق جلسة ١٧/٣/١٩٦٥، قضاء النقض فى منازعات العمل للهوارى ط١٩٧٦ــ قاعدة ١٣٨، مبدأ ٢٧٤، صـــ٢٣٢،٢٣٣.

الثانى: إبطال الجزاءات الأخرى:

إذا كان الجزاء الذي حكم ببطلانه خلاف جزاء الفصل، يجب محو الأثر المادى الذى ترتب عليه، ويعد هذا الجزاء لاغي ، وتختفى الآثار التى أحدثها، ولا يستطيع صاحب العمل الاستناد إلى هذا الجزاء من أجل تشديد الجزاء الذي يوقعه لاحقا من أجل الأخطاء الجديدة[1].

فإذا كان الجزاء الخصم من الأجر، وجب رد قيمته للعامل، وإذا كان الإنذار شُطب، وفى جميع الأحوال يرفع الجزاء من ملف العامل، ويعتبر كأن لم يوقع .

إلا أنه قد تثور صعوبة إذا كان الجزاء تنزيل وظيفة العامل، وتم منح الوظيفة لعامل آخر، ففى هذه الحالة يجب علي صاحب العمل أن يقترح علي العامل وظيفة تعادل الوظيفة التى كان يشغلها قبل النطق بالجزاء الباطل[2].

---

(١) cass.soc. 30 juin.2004,Dr.soc.2004, p. 1036 ,obs. J.Savatier

(٢) J.Pélissier et autres , droit du travail ,Ibid

المطلب الثانى

تعـويض الضـرر

يستطيع العامل أن يطلب من اللجنة القضائية الخماسية، بالإضافة إلـى إبطـال الجزاء التأديبى المخالف للقانون الذي تم توقيعه عليه، تعويضة عن الضـرر الـذى أصابه من جراء هذا الجزاء الباطل[1]،ويشمل التعويض الضرر المادى والأدبى علـي حد سواء، وانتفاء الضرر المادى لا يحول دون توافر الضرر المعنوى، الـذى يجـب تعويضه[2]، ولا يشترط أن يكون تعويض الضرر المعنوى نقـداً، فيسـتطيع القاضـى الحكم بنشر الحكم فى الصحف علي سبيل التعويض الأدبى[3].

ويكون تعويض العامل هنا علي قدر الضرر الذى لحقه، ويجب علي العامل أن يثبت الضرر الذى لحقه من توقيع الجزاء الباطل، وعلاقة السببية بين توقيـع الجـزاء والضرر، فهو ركن من أركان المسـئولية، وثبوتـه شـرط لازم لقيامهـا والقضـاء بالتعويض[4] الذى يرتبط بالضرر وجوداً وعدماً.

---

(١) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صـ ٢٣٧.

د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٥٨ صـ٣٤٤.

د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، بند ٧٢ صـ٢٩٤.

د/عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ٣١٨.

د/ فاطمة الرزاز، دروس فى قانون العمل، المرجع السابق، صـ٢٤٤.

نقض مدنى ١٩٧٨/١٢/٢٦ طعن ٤٠ لسنة ٤٢ ق أشار إليه د/ قدر الشهاوى، موسوعة، المرجع السابق، بند ١١٩ صـ١٨٤هامش ١٨٩.

(٢) محكمة شمال القاهرة، القضية ٩٨ لسنة ١٩٧٦ عمال مستأنف جلسة ١٩٧٧/١/١، قضاء العمل البسيونى والسلاوى، قاعدة ١٢٨ بند ٢٤٨ صـ٤٤٩ -٤٥١.

(٣) طعن ١٤٣ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٦٧/٣/١٥، قضاء العمل للبسيونى والسلاوى مبدأ ١٧٧ صـ٤٦٠.

(٤) طعن ١٤٤ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٦٢/٥/٣٠، قضاء النقض للهوارى ط١٩٧٦ قاعدة ١٧٩ مبدأ ٣٦٢ صـ٣٠٧، ٣٠٨.

وتقدير التعويض مسألة موضوعية تستقل به محكمة الموضوع متى أقيم علي أسباب سائغة[1]، ويراعى فى تقدير التعويض عن الفصل مدة التعطل واضطراب معيشة العامل[2]، ونوع العمل الذى كان يؤديه ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجارى[3] ويجب علي المحكمة أن تبين بحكمها عناصر الضرر المعتبرة فى تقدير التعويض[4].

وفى فرنسا يستطيع العامل أن يطلب من المحكمة العماليه القضاء بتعويض عن الضرر الذى لحقه من الجزاء الباطل[5]، ويحدد التعويض طبقاً للقواعد العامة للمسئولية المدنية دون حد أدنى ولا حد أقصى[6].

وقد نصت المادة(L.122-14-4) من قانون العمل علي تعويض العامل فى حالة مخالفة صاحب العمل للقيود الإجرائية بما يوازى أجر شهر من راتبه بحد أقصى، وهذا التعويض مرتبط بمخالفة الإجراءات ويدور مع هذه المخالفة وجوداً وعدماً، ولا يجوز حرمان العمال منه تأسيساً علي انتفاء الضرر[7]، حيث أن الضرر مفترض فى هذه الحالة افتراض لا يقبل إثبات العكس.

---

(١) الطعن ٢٢٥ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٦٣/٤/٢٤ س١٤ ص٥٦٥ الموسوعة الذهبية للفكهانى وحسنى، الإصدار المدنى، جـ٨ بند ٢٤٢ صـ١٠٧.

(٢) محكمة استئناف القاهرة القضية ١٠٨٧ لسنة ٧٧ق جلسة ١٩٦١/٥/١٤، قضاء العمل للبسيونى والسلاوى، قاعدة ١٢٩ بند ٢٥٠ صـ٤٥١ ، ٤٥٢.

(٣) طعن ١٢٩السنة ٣٦ ق جلسة ١٩٧٢/٥/١٣ س٢٣ ص٨٩٤ الموسوعة الذهبية للفكهانى وحسنى جـ٨، بند ٢٨٦ صـ١٢٢.

(٤) الطعن ٣٥٥ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٧١/٢/٤، قضاء النقض للهوارى ط١٩٧٦ قاعدة ١٧٨ مبدأ ٣٦١ صـ٣٠٦ ، ٣٠٧.

(٥) J.Pélissier et autres , droit du travail ,op.cit . p. 895
J. Verdier , droit du travail , op. cit. p. 81
Nicole Catala , l'entreprise , op.cit. 392 . 396.

(٦) B.Teyssié , droit du travail , op.cit . p. 376

(٧) cass.soc. 16 juill. D.1987 , I.R. 81

وفى حالة مخالفة القيود الموضوعية للإنهاء إذا رفض العامل، أو صاحب العمل، اقتراح عودة العامل للعمل، أو قدر القاضى عدم ملائمة اقتراح عودته للعمل إذا كانت أقدمية العامل تزيد عن عامين، وكان يعمل بالمنشأة أحد عشر عاملاً علي الأقل، فيستحق العامل تعويض لا يقل عن الأجر المستحق للعامل فى الستة أشهر الأخيرة[1]، ويستحق العامل هذا التعويض فى حده الأدنى بغض النظر عن مقدار الضرر الذى لحقه. فإذا جاوز الضرر الحد الأدنى؛ يقع علي العامل إثبات هذا الضرر، ويكون هذا التعويض بمثابة عقوبة خاصة فى هذه الحالة، وإذا كان فى حده الأدنى اعتبر تعويض[2].

وإذا كانت أقدمية العامل تقل عن عامين، وكان عدد العمال بالمنشأة يقل عن أحد عشر عاملاً[3]، فإنه يستحق تعويض عن الضرر الذى أصابه فقط، ويدور هذا التعويض مع الضرر فى وجوده ومقداره، وذلك طبقاً لنص المادة (L.122-14-5) من قانون العمل الفرنسى.

أساس المسئولية

ولكن ماهى طبيعة المسئولية المترتبة علي التعسف فى إستعمال الحق فى التأديب ؟

لقد انقسم الفقة بشأن الاجابة علي هذا السؤال إلى فريقين :

---

(١) G.Pratique, les droits des salariés , op . cit . p. 179

(٢) J.Pélissier , le nouveau droit du licenciement , op. cit. p.325
G.H.Camerlynck, contrat de travail , op. cit. p. 502

(٣) G.Pratique, les droits des salariés, Ibid

محكمة الإسكندرية الإبتدائية، القضية ٧٧١ لسنة ١٩٦١ فى ١٩٦١/١١/٢٠ ،الموسوعة القضائية الهواري ج٢ ، قاعدة ٤٩٠ مبدأ ٥٥٨ صـ ٤٢٢ .

الأول[1]:يرى أن المسئولية المترتبه علي تعسف صاحب العمل فى إستعمال الحق فى التأديب،هي مسئولية تقصيرية،حتي ولو ورد التعسف علي حق ناشئ عن عقد.

وذلك تأسيساعلي أن المسئولية العقدية لا تنشأ الا عن عدم تنفيذ العقد،أماالمسئولية الناشئه عن التعسف فى إستعمال الحق أساسها الفعل غير المشروع

الثاني[2]: يري أن التعسف فى إستعمال الحق ،يعتبر مصدر مستقل من مصادر المسئولية، وأن التعسف فى إستعمال الحق التعاقدي يعتبر منشأ لمسئولية عقدية،حيث أن القاعدة فى العقود هي التنفيذ بحسن نيه، وأن التعسف يتنافى مع ذلك، فيعتبر تنفيذ العقد تنفيذا معيبا تتوافر به شروط الخطأ العقدى، بوصفه إخلال بإلتزام يرتبه العقد ٠

" ومن ثم كان من الممكن الإعتراف بإمكان قيام المسئولية التعاقدية نتيجة لعدم مراعاة قوانين البوليس والأمن المشار اليها ، أو الإخلال بها من جانب أطراف العمل٠ فالالتزامات التي يرتبها القانون علي عقد معين هي التزامات عقدية سواء كانت القاعدة القانونية التي تنص عليها قاعدة آمرة أو مكمله " [3]

وتبدو أهمية تحديد أساس المسئولية الناشئه عن التعسف فى إستعمال الحق فى التأديب، فى أنه لا يجوز للعامل الجمع بين التعويض علي أساس المسئوليتين العقدية، والتقصيرية ٠

" حيث أنه من المسلم به بلا خلاف عندنا أنه لايجوز الجمع بين المسئولية العقدية، والمسئولية التقصيرية، ففى الحالة التي يتوافر فى العمل الواحد شروط

---

(١) د/ عبد الرزاق السنهورى ، مصادر الإلتزام ، المرجع السابق، بند ٥٥٨ صـ ٨٤٣.
د/ فتحي عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٧٨ صـ٨٤٩ ٠
د/ إهاب إسماعيل ، وجيز قانون العمل والتأمينات ، المرجع السابق، صـ٣٢٢ .
(٢) د/ محمود جمال زكى، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٢٩٥ صـ ١٠٧١.
(٣) د/ منير عبد المجيد ، تنازع القوانين ،المرجع السابق ، صـ ٢٧٣.

المسئولية العقدية وشروط المسئولية التقصيرية.في وقت واحد، لايحوم أى شك فى أن الدائن الذي أصابه الضرر بسبب هذا العمل لايجوز له الجمع بين المسئوليتين بأي معنى فهم لفظ الجمع ، سواء كان لفظ الجمع بمعنى أن يطالب بتعويض عن المسئولية العقدية وأخر عن المسئولية التقصيرية – وهذا غير مستساغ لأن الضرر الواحد لايجوز تعويضه مرتين – أم لأن الجمع بمعني أن الدائن يطالب بتعويض واحد ولكن يجمع فى دعوي التعويض بين ميزات كل من المسئوليتين بالنسبة له ، أو لأن الجمع بمعني أن الدائن إذا رفع احدي الدعويين وخسرها يستطيع أن يرفع الأخرى ،أى أن الجمع قطعا لايجوز"[1]

كما ترجع أهمية أساس المسئولية عن التعسف فى إستعمال السلطة التأديبية فى تحديد حدود التعويض ٠

فإذا كان المبدأ العام فى نوعي المسئولية التعاقدية، والتقصيرية، أن التعويض يقتصر علي الأضرار المباشرة فقط، دون الأضرار غير المباشرة[2] وذلك طبقا لنص المادة (١/٢٢١) من القانون المدني " ويشمل التعويض ما لحق الدائن من خسارة وما فاته من كسب، بشرط أن يكون نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالإلتزام أو للتأخر فيه٠ ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن فى استطاعة الدائن أن يتوقاه ببذل جهد معقول"

فالضرر المباشر ،هو الذى يكون نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالإلتزام ،أو للتأخر فى الوفاء به ، ويكون الضرر كذلك إذا لم يكن فى استطاعة الدائن تجنبه ببذل جهد معقول ٠

إلا أن التعويض فى المسئولية العقدية، يكون عن الضرر المتوقع فقط ، بإستثناء حالتى الغش والخطأ الجسيم ، وذلك طبقا للفقرة الثانيه من المادة (٢٢١) " ومع ذلك إذا

---

(١) محكمة القاهرة الإبتدائية، القضية٢٩٣لسنة١٩٦٠فى١٩٦٢/١١/٢٠،لموسوعة القضائية للهوارى ج٢، قاعدة ٩٤٣، مبدأ ١٠٩٢ صـ ٧٣٢ .

(٢) د/ عبد الرزاق السنهورى ، مصادر الإلتزام ، المرجع السابق، بند ٤٥١ صـ٦٨٣.

كان الالتزام مصدره العقد فلا يلزم المدين الذى لم يرتكب غشا أو خطأ جسيما إلا بتعويض الضرر الذى كان يمكن توقعة عادة وقت التعاقد "

وتحديد نطاق التعويض فى المسئولية التعاقدية، بالضرر المتوقع يرجع إلى كونه أمر يتمشي مع الإرادة المفترضة للمتعاقدين ؛ حيث أن الضرر غير المتوقع لا يدخل فى دائرة التعاقد ،بإستثناء حالتى الغش والخطأ الجسيم ٠

والمعيار الذي يعتد به فى تحديد الضرر المتوقع هو المعيار الموضوعي ، كما أن العبرة فى توقع الضرر من عدمه هي بوقت التعاقد ، فإذا كان الضرر متوقعا بعد التعاقد لايلتزم المدين بتعويضه .كما يجب أن يكون الضرر متوقعا فى مداه وسببه [1].

أما فى حالة تأسيس التعويض علي المسئولية التقصيرية، فإن صاحب العمل يلتزم بتعويض العامل عن الضرر المباشر، سواء كان متوقعا أو غير متوقعا ٠

وبذلك يكون اسناد مسئولية صاحب العمل، فى حالة التعسف فى استعمال السلطة التأديبية للمسئولية التقصيرية، محققا حماية أكبر للعامل ، وذلك لشمول التعويض الضرر المتوقع وغير المتوقع، وهذا خلاف المسئولية التعاقدية التي لاتشمل الضرر غير المتوقع وقت التعاقد .

---

(١) د/ عبد الرزاق السنهورى ، مصادر الإلتزام ، المرجع السابق، بند ٤٥٣ صـ٦٨٦.
د/ عبد المنعم البدراوى ، أحكام الالتزام ، المرجع السابق، صـ ٧٠ .

عبء إثبات مخالفة قيود التأديب:

لما كان الأصل هو التزام صاحب العمل بمراعاة قيود وضمانات تأديب العمال، وكان العامل يدعى خلاف هذا الأصل، لذا فهو الملتزم قانوناً بإثبات مخالفة قيود التأديب[1]، لكونه المدعى فى دعوى إبطال الجزاء[2]، ولا يستند ذلك علي قرينة الصحة، التى تلازم القرار التأديبى، وإنما يرجع إلى أن صاحب العمل يمارس هذا الحق مستندا إلى حقه فى الرقابة، والإشراف وحقه فى توقيع العقاب[3].

إلا أنه رغم ما يبدو نظريا من صعوبة هذا الوضع علي العامل، فهو ليس كذلك فى الواقع العملى، فالذى يجرى أن العامل وصاحب العمل يتبادلا عبء الإثبات، فكل منهما يحرص علي إثبات صحة موقفه ويقدم الدليل عليه[4].

وفى فرنسا طبقاً للمادة (L.122-14-3) من قانون العمل الفرنسى، التى نصت علي قيام القاضى عند حدوث نزاع، بتقدير مدى احترام إجراءات الإنهاء، ووجود

---

(١) د/ محمد علي عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، صـ١٩٣.

د/ محمد عبد الفتاح علي، سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، المرجع السابق، صـ٤٨٠.

د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ٣٢٤.

د/ قدرى الشهاوي، موسوعة قانون العمل، المرجع السابق، صـ١٩٨.

(٢) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٥٠ صـ٦٩٣.

(٣) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، بند ٧١ صـ٣٠١ ، ٣٠٢.

محمد علي عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٤) د/ محمد علي عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، صـ١٩٤.

د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

B.Bossu et autres , droit du travail , op. cit . p. 235.

الصفة الجدية، والحقيقية للأسباب التى يدعيها صاحب العمل للإنهاء، ويكـــون عقيدتـــه من العناصر التى يقدمها الطرفان إلى جانب كل وسائل الإثبات الممكنـــة التـــى يـــرى فائدتها فى هذا الشأن.

فأصبح عبء الإثبات لا يلقى علي طرف دون آخـــر[1]، وعلـــي القاضـــى أن **يطالب الطرفين بتقديم الأدلة التى يستند اليها كل منهمـــا، وإجـــراء وســـائل الإثبـــات المناسبة، فيقع علي القاضى أيضاً التثبت من السبب الحقيقى، والجدى للإنهاء** [2] **ويخضع لرقابـــــة محكمة النقض فى تكييف، وتقدير أسباب ما انتهى اليه** [3]**، ومن ذلك نستطيع أن نقرر أن عبء الإثبات صار يقع علي جميع الأطراف.**

وقد أصدرت محكمة النقض الدائرة الجنائية حكما هاماً بجلسة ٢٠٠٤/٥/١١[4]، يزلل أمام العامل صعوبة إقامة الدليل، وانتهى إلى أن قيام العامل بتصـــوير، أو نســـخ مستندات الشركة دون علم صاحب العمل، لا يعتبر مكونا لجريمة سرقة، شـــريطة أن يكون علم العامل بالمستندات قد تم بمناسبة وظائفه، وأن يكـــون المســـتند لازم بشـــدة لمباشرة حقه فى الدفاع، وذلك لتشجيع العامل علي إثبات دفاعه لتحقيق المساواة بـــين الطرفين فى إقامة الدليل[5].

---

(١) cass.soc. 8 nov. 1982 , D. 1983,304,note J. Mouly

(٢) cass.soc.16 nov. 1977 ,D. 1978 , I.R. 63

(٣) ass.soc. 12 mars 1991 ,Dr.soc.1991 ,631 , obs. J. savatier

(٤) ass.crim. 11 mai 2004 ,Dr.soc. 2004 , p . 943

(٥) F. Duquesne, nouvelle avancée des droits de défense du salarié menace de licenciement , Dr . soc . 2004 , p . 938
cass.soc. 30jui. 2004 , Dr soc. 2004 p. 1042 , obs . J. Mouly

هذا التقريب المفيد للحق فى الإثبات، والحق فى الدفاع يشهد بأن احترام الإجراءات ليس غرضاً فى ذاته ، فالفكرة التى وفقا لها كان لا يمكن أن يكون هناك

دفاع بدون الوصول إلى الإثبات (الدليل)، لم تفقد تماماً من نظر القاضى، فواقعة أن عناصر الإثبات المجموعة فى وسط الشركة ، قد تم استخدامها لأغراض إثباتية ، كان غالباً أثرها تخفيف نتائج سلوك العامل، الذي كان يفلت هكذا من وصف سلوكه بالخطأ الجسيم، عندما لا يمكن تقديم أية دليل، فاليوم قد تم اجتياز مرحلة لصالح حصانة تامة للعامل الذى يزود نفسه بعناصر الإثبات اللازمة لدفاعه[1].

ويجب اقتضاء التناسب بين الفوائد الموجودة فى حق الملكية، وحق الدفاع عن الذات[2].

---

(١) F.Duquesne, nouvelle avancée des droits de défense du salarié,op.cit p. 941

(٢) F. Duquesne, nouvelle avancée des droits de défense du salarié,op.cit.p.942

الخاتمة والتوصيات

بعد أن استعرضت موضوع الرسالة (قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل في قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣)، وأثرت تقسيمها إلى فصل تمهيدى، وقيود سابقة علي توقيع الجزاء، وقيود توقيع الجزاء، وتنفيذه، وضمانات فاعلية قيود السلطة التأديبية.

وتناولت فى الفصل التمهيدى تعريف السلطة التأديبية وخصائصها، وأهدافها، والتعسف فى استعمال السلطة التأديبية، والأساس القانونى لهذه السلطة، وانتهيت إلى تعريف السلطة التأديبية بأنها حق صاحب العمل فى توقيع الجزاء التأديبى المناسب والمقرر قانوناً علي العامل المرتكب لخطأ ورد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات، بقرار مسبب مراعياً قيود التأديب زجراً للمخالف وردعا لغيره لضمان حسن سير العمل، وانتظامه بالمنشأة، وأن أساس هذه السلطة هو حسن سير العمل بالمنشأة.

وتناولت فى الباب الأول القيود السابقة علي توقيع الجزاء التأديبى، ببيان النطاق الشخصى للسلطة التأديبية، وشروط الأشخاص الخاضعين لتلك السلطة والأفراد المستثنين من الخضوع لها، وانتهيت إلى ضرورة مد نطاق الحماية لتشمل خدم المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل،ثم لبيان القيد الخاص بتحديد الخطأ التأديبى، وتعريفه، ومعياره، ثم ضوابط تحديد الفعل الذى يعتبر خطأ تأديبى خاصة ضرورة النص علي الخطأ بلائحة تنظيم العمل والجزاءات وتناولت تعريف اللائحة ونطاق الإلزام بوضعها وطبيعتها ومضمونها، والرقابة الإدارية عليها، وأهمية هذه اللائحة وما وجه لها من نقد، وتحقيق الاتهام، وضمان ممارسة العامل لحقه فى الدفاع عن نفسه بإبلاغ العامل بالخطأ المنسوب اليه وأدلته، والاطلاع علي الأوراق، وكذا إمكانية الاستعانة بمحام وتحقيق دفاعه وإمكانية وقف العامل احتياطياً أثناء التحقيق، إذا كان وجوده يهدد حسن سير التحقيق.

وتناولت فى الباب الثانى قيود توقيع الجزاء التأديبى، وتنفيذه، مبينا الأشخاص المختصين بتوقيع الجزاءات والجزاءات، التى يمكن توقيعها، والحكمة من حصرهؤلاء الأشخاص والقيد الزمنى لتوقيع وتشديد الجزاء التأديبى ووحدة الجزاء التأديبى، عن نفس الخطأ، ثم القيد الخاص بالنص علي الجزاء بلائحة تنظيم العمل والجزاءات، وتعريف الجزاء وهدفه وتمييزه عن غيره من الإجراءات التى قد تختلط به. وبين الجزاءات الواردة علي سبيل الحصر بالقانون ولقيد إصدار الجزاء التأديبى من حيث شكل القرار وضرورة تسبيبه، وكيفية تنفيذه ثم القيود الخاصة التى تتمتع بها الجزاءات المالية.

وتناولت فى الباب الثالث ضمانات فاعلية قيود السلطة التأديبية عن طريق الرقابة الإدارية، وأهمية تفتيش العمل، وضرورة تفعيل التفتيش لضمان تنفيذ قيود السلطة التأديبية ثم الجزاء الجنائى الذى يوقع علي صاحب العمل، أو من ينوب عنه فى حالة عدم الالتزام بقيود السلطة التأديبية، وخصائص العقوبة الجنائية المقررة لهذه الجرائم التى لا تتفق مع المبادئ العامة للعقوبة الجنائية، وتناول الجزاء المدنى الذى يملك القضاء توقيعه علي صاحب العمل، وأوضحت فى البداية بيان الجهة التى تملك توقيع هذا الجزاء وما أثارته من مشكلات، وإختصاص سواء كان بإبطال الجزاء المخالف لقيود التأديب، وإبطال شرط اللائحة المخالف لها أيضاً، فضلا عن تعويض العامل الذى وقع عليه الجزاء الباطل إذا كان له مقتضى.

وفى نهاية هذا البحث فإنني ما زالت أعتقد أن العامل فى أمس الحاجة إلى تقوية القيود، والضمانات المقررة له خلال الفترة التى يكون فيها خاضعاً للسلطة التأديبية لصاحب العمل؛ لإقامة نوع من التوازن بين العامل، وصاحب العمل لتحقيق مصلحة المجتمع أولاً ومصلحة العامل وصاحب العمل خاصة بزيادة شريحة العمال التى تخضع لقانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بعد أن صار ذلك القانون هو القانون العام لعلاقات العمل طبقاً لنص المادة الثالثة من هذا القانون.

فإقامة هذا التوازن خلال هذه الفترة الحرجة التى تتسم بالاضطراب، وعدم الاستقرار يؤدى إلى منع الصراع، والتناحر بين طبقات المجتمع، وانتشار السلام الاجتماعى، وتفرغ العامل للإنتاج مما يعود بالرخاء علي المجتمع بأثره.

و سوف نعرض لبعض النتائج التى أسفرت عنها الدراسة ثم نتبع ذلك بالتوصيات :

أولا : النتائج

١ ــ أن السلطة التأديبية لصاحب العمل ليست مقصودة بذاتها، بل لكونها الأداة التى تحقق حسن سير العمل وانتظامه فى المنشأة، فهى سلطة وظيفية مقيدة بغايتها ، لذا يلزم لإستعمالها أن يرتكب العامل خطأ تأديبى ، فالخطأ هو السبب المحرك والمبرر لإستعمال هذه السلطة .

٢ــ أن هذه السلطة ليست سلطة مطلقة، بل هى مقيدة بالعديد من القيود منها ما هو سابق على توقيع الجزاء التأديبى، ومنها ما هو معاصر ولاحق لتوقيع الجزاء ليس هذا فقط ، بل أن المشرع فرض آليات لضمان فاعلية هذه القيود .

٣ــ إن صاحب العمل يقوم بجميع الأدوار أثناء تأديب العامل، فهو الخصم الذى يقوم بإتهام العامل بإرتكاب خطأ تأديبى ، وهو المحقق الذى يتولى التحقيق أو أحد التابعين له ،وفى الحالتين لاتتوافر الحيدة اللازمة فى المحقق، وأخيراً فهو الذى يقوم بإصدار الجزاء التأديبى فى حالة ثبوت إرتكاب الخطأ .

٤ــ إن القيود الواردة على السلطة التأديبية تتعلق بالنظام العام الإجتماعى الحمائى ؛ لحماية العامل من ضعفه أمام قوة صاحب العمل ومعاناة الحاجة، ومن ثم

فلا يجوز الإتفاق على مخالفتها، إلا إذا كانت المخالفة توفر ضمانات وقيود أقوى للعامل فى مواجهة السلطة التأديبية من تلك الواردة بقانون العمل .

٥ــ إن صاحب العمل هو الذى ينفرد بوضع اللائحة الداخلية فى كل من قانون العمل المصرى والفرنسى ، وذلك عل خلاف الوضع فى القانون البلجيكى ؛ حيث يشترك نائبوا العمال مع صاحب العمل فى وضع اللائحة الداخلية .

٦ــ أن قانون العمل المصرى لم يلزم صاحب العمل بوضع اللائحة الداخلية خلال أجل معين من تاريخ إفتتاح المنشأة ، وذلك على خلاف الوضع فى قانون العمل الفرنسى، الذى ألزم صاحب العمل بوضع اللائحة خلال الثلاثة أشهر التالية لإفتتاح المنشأة .

٧ــ أن قانون العمل المصرى قد فرق بخصوص اللائحة الداخلية بين إلتزامين، الأول الإلزام بوضع اللائحة وقد جاء عاماً بالنسبة لجميع أصحاب العمل أيا كان عدد العمال ، والثانى الإلزام بتعليق اللائحة بمكان ظاهر فى المنشأة، إذا كان يستخدم عشرة عمال.

٨ ــ إعتبر قانون العمل المصرى ممارسة العامل للإضراب من حالات الخطأ الجسيم المبرر لفصل العامل تأديبيا .

٩ــ الوقف عن العمل فقد وصفه كجزاء تأديبى فى قانون العمل المصرى الجديد، بعد أن إستبعده المشرع من الجزاءات التى يجوز توقيعها على العامل .وإن إحتفظ بوصفه كإجراء تحفظى.

١٠ــ أن قانون العمل المصرى سلب صاحب العمل سلطة توقيع جزاء الفصل التأديبى بالنسبة لجميع العمال ، حتي العامل الذى لا يتمتع بحماية إستثنائية بسبب صفته

النقابية ، وذلك على عكس الوضع فى فرنسا ؛ حيث ان صاحب العمل يملك توقيع هذا الجزاء على جميع العمال .

١١ــ أن تشكيل اللجنة القضائية الخماسية التى إستحدثها قانون العمل الجديد، يغلب عليه الطابع غير القضائى، فأغلب أعضائها من غير القضاه (ثلاثة أعضاء).وقد أعطاها القانون إختصاصاً جامعاً مانعاً بنظر جميع منازعات العمل الفردية ، ويسقط حق العامل وصاحب لعمل فى عرض النزاع على اللجنة بإنقضاء ٤٥ يوم من تاريخ النزاع .

١٢ــ إذا أراد صاحب العمل فصل العامل بسبب إرتكابه خطأ تأديبى، فعليه أن يلجأ إلى اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها فى المادة (٧١) عمل، بطلب فصل العامل ، التى تملك إجابة طلب صاحب العمل أو رفضه .

١٣ــ صاحب العمل يستطيع توقيع الجزاء التأديبى فور إنتهاء التحقيق مباشرة دون إنتظار مرور مدة معينة، وهذا عكس الوضع فى فرنسا، فصاحب العمل لايستطيع توقيع الجزاء التأديبى إلا بعد إنقضاء يوم كامل على المقابلة السابقة مع العامل .

١٤ــ إن قانون العمل الجديد لم ينص على مدة معينة لتقادم تنفيذ الجزاء التأديبى ، وذلك خلاف الوضع بالنسبة لتقادم الخطأ التأديبى وتقادم توقيع الجزاء التأديبى ، وبالتالي يبقى تنفيذ الجزاء سيف مسلط على رقبة العامل إلى ما لانهاية .

١٥ ــ أن قانون العمل المصرى الجديد لم يمنع القاضى من القضاء بوقف العقوبة الجنائية التى يحكم بها على صاحب العمل ، فى حالة إرتكابه جريمة من جرائم مخالفة قيود تأديب العمال .

لذا فإن الباحث يعتقد أنه لكى يتحقق هذا التوازن بين العامل وصاحب العمل، لابد من تقوية بعض القيود الموجودة، وإيجاد قيود جديدة لبلوغ هذا الهدف، والباحث يطرح العديد من التوصيات التى قد تسهم فى ذلك من وجهة نظره:

ثانيا : التوصيات

١- مد نطاق سريان قانون العمل ليشمل عمال الخدمة المنزلية؛ ليستفيدوا من الحماية التى يقررها قانون العمل أثناء التأديب، خاصة بعد أن زادت أعداد هذه الطائفة من العمال علي خلاف ما كان متوقعاً من اندثار لهذه الفئة من العمال، فخصوصية العلاقة التى تربط هؤلاء العمال مع أصحاب العمل لا تبرر تجريدهم من الحماية لصالح الطرف الأقوى دائما، وإنما علي العكس من ذلك، فهى أدعى إلى منحهم ذات القيود، والضمانات المقررة بقانون العمل للعمال، إن لم تكن أقوى منها.

٢- مد نطاق سريان قانون العمل؛ ليشمل أفراد أسرة صاحب العمل للاستفادة من القيود الواردة علي السلطة التأديبية لصاحب العمل، بعد أن بدأت تتلاشى الحكمة المرجوة من حرمانهم من هذه الحماية، فلم تعد رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون كما كان ذلك فى الماضى بل صارت رابطة القرابة سبباً للاستغلال، بعد أن طغت القيم المادية علي المجتمع، وبالتالى فلا يجب أن تكون تلك الصلة حائل دون تمتعهم بالحماية التى يتمتع بها الغرباء.

٣- تدارك النقص التشريعى بقانون العمل الموحد الجديد ١٢لسنة ٢٠٠٣، فى المادة (٥٩) بالنص علي إلزام صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، خلال فترة محددة من افتتاح المنشأة ، حتى لا يتراخى فى تنفيذ هذا القيد الهام إلى ما لا نهاية، ولتكن تلك الفترة شهرين، أو ثلاثة أشهر من تاريخ إفتتاح المنشأة إسوة بقانون العمل الفرنسى.

٤- إلغاء التفرقة غير المبررة الواردة بالمادة (٥٨) من قانون العمل بين الالتزام بوضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات، وبين الالتزام بتعليق اللائحة فى مكان ظاهر، فلا توجد حكمة من هذه التفرقة، مما يتعين معه إلزام صاحب العمل بتعليق اللائحة بمكان ظاهر، أيا كان عدد عمال المنشأة إسوة بالتزامه بوضع اللائحة.

٥- إلزام الجهة الإدارية بإبداء رأيها صراحة فى لائحة تنظيم العمل والجزاءات فى حالة الموافقة، وعدم الاكتفاء بسكوتها، واعتباره يقوم مقام الموافقة سعياً لإقامة رقابة إدارية حقيقية سابقة علي سريان اللائحة.

٦- إلزام صاحبُ العمل بأخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة فى لائحة تنظيم العمل، والجزاءات قبل أن يقدمها إلى الجهة الإدارية، بدلا من إلزام الجهة الإدارية بذلك؛ تخفيفاً للعبء الملقى علي عاتق الجهة الإدارية.

٧- إذا كان صاحب العمل يقوم بجميع الأدوار أثناء تأديب العامل، فهو الخصم والمحقق والحكم، فمن البديهى أن يتم إقامة توازن حيال ذلك، خاصة أثناء التحقيق مع العامل، والتى من النادر أن يتمتع فيها المحقق بالحيدة اللازمة، لذا يجب النص علي منح العامل الحق فى الاستعانة بمحام أثناء هذا التحقيق؛ حيث أن وجود محام سوف يؤدى إلى التزام المحقق بالحيدة، وإلى إحساس العامل بالأمان واقتناعه بعدالة الجزاء، مما يؤدى إلى تضييق هوة الخلاف بين الطرفين.

٨- النص علي عدم جواز بدء التحقيق مع العامل قبل مرور يوم علي الأقل من تاريخ إخطاره بالخطأ المنسوب اليه، وذلك لإتاحة الفرصة أمام العامل لتحضير دفاعه خلال هذه المهلة، حتى لا يكون التحقيق مجرد إجراء شكلى لا ترجى فائدة منه.مع الزام جهة التحقيق بإخطار المنظمة النقابية التي يتبعهاالعامل بميعاد التحقيق، ومكانه، والخطأ المنسوب اليه .

٩- حصر الإستثناء من التحقيق الكتابي فى الحالة التي يقوم فيها صاحب العمل، أو وكيلة المفوض، بتوقيع الجزاء التأديبى؛ بإلزام مدير المنشأة بإجراء تحقيق كتابي مع العامل اذا كان هو الذي سوف يقوم بتوقيع الجزاء ؛ حيث إن صغار الموظفين غالبا ما يفضلوا الأهواء الشخصية علي مصلحة العمل. كما أن بساطة الجزاء لاتبرر الإعفاء من التحقيق الكتابي فى هذه الحالة، حيث أنها تؤدي إلى جزاء مشدد فى حالة عودة العامل إلى الخطأ مرة أخري . فالوضع الحالى يحرم العامل من الحماية فى الوقت الذي يكون فى أمس الحاجة اليها .

١٠- النص علي عدم جواز توقيع الجزاء التأديبى قبل مرور يوم كامل علي الأقل من تاريخ الانتهاء من التحقيق، حتى لا يكون مصدر القرار واقعاً تحت تأثير الانفعال الوقتى لمقابلة العامل، ولضمان إمعانه النظر وترويه قبل توقيع الجزاء التأديبى إسوة بالمشرع الفرنسى.

١١- العودة إلى حكم قانون العمل الملغى، الذى كان ينص علي عدم جواز وقف العقوبة المالية، التى توقع علي صاحب العمل، أو من ينيبه، عند مخالفة قانون العمل؛ حيث أن هذا الحكم يؤدى إلى عدم تراخى صاحب العمل فى الالتزام بقيود وضمانات تأديب العمال إلى آخر لحظة، اعتماداً علي قيام القاضى بوقف تنفيذ العقوبة الجنائية، إذا قام بمراعاة تلك القيود قبل صدور الحكم عليه، مع الأخذ فى الاعتبار تدهور الردع الذى تحققه عقوبات مخالفة قيود التأديب، بتدهور قيمة النقود، خاصة وأن عقوبة هذه الجرائم الغرامة.

١٢- إستبعاد حالة الإضراب من ضمن حالات الخطأ الجسيم الواردة فى المادة (٦٩) عمل،حتى لايؤدى ذلك إلى عدم ممارسة العمال لهذا الحق ، فورودها ضمن حالات الخطأ الجسيم يعتبر بمثابة إلغاء مقنع لممارسة العمال لهذا الحق.

١٣- زيادة النسبة التى تخصص للمؤسسات الثقافية، والاجتماعية العماليه من قيمة العقوبة الجنائية (الغرامة)، التى توقع علي أصحاب العمل من جراء مخالفة قيود وضمانات تأديب العمال، نظراً لضآلة النسبة المقررة لهم من حصيلة هذه العقوبة، رغم أنهم ضحايا ارتكاب هذه الجرائم.

١٤- ضرورة تفعيل دور تفتيش العمل بزيادة عدد مفتشى العمل، بما يتناسب وعدد المنشآت؛ حيث أنه يوجد عجز صارخ فى أعدادهم يؤدى إلى عجزهم عن مباشرة مهمّهم علي الوجه المنشود، كما يجب أن يكونوا من حملة المؤهلات العليا، مع ضرورة توفير الدورات التدريبية المنتظمة لرفع كفاءتهم، وتوفير "الحافز المادى المناسب، ووسائل الانتقال، والاتصال الحديثة اللازمة، فتطبيق قيود تأديب العمال بصفة خاصة وقانون العمل بصفة عامة مرهون بوجود جهاز تفتيش قوى، وفعال يسهر علي احترام هذه القواعد، ويمارس رقابة حقيقة علي منشآت العمل.

١٥- النص علي إتاحة الفرصة أمام العامل للتظلم من الجزاء التأديبى إلى صاحب العمل؛ خاصة إذا كان الجزاء موقع من مدير المنشأة، أو من الوكيل المفوض قبل اللجوء إلى الجهة الإدارية، علي أن يكون لهذا التظلم أثر موقف لتنفيذ الجزاء إلى حين الفصل فيه.

١٦- نظراً لعدم فاعلية الجزاء الجنائى، والمدنى الموقع علي صاحب العمل الذى لا يلتزم بمراعاة قيود تأديب العمال، فإنه يمكن تجربة جزاءات جديدة، قد تكفل هذا الاحترام، مثل حرمانه من الدخول فى مناقصات الحكومة، وشركات القطاع العام، وحرمانه من دخول أسواق معينة وما شابه ذلك.

١٧- تعديل تشكيل اللجنة القضائية الخماسية، بحيث يكون أغلب تشكيلها من القضاة (ثلاثة قضاة وممثل عن اتحاد نقابات العمال، وممثل عن منظمة

أصحاب العمل)، فلا يوجد داعى لتكرار تمثيل الجهة الإدارية فى اللجنة القضائية الخماسية، خاصة وأنها كانت ممثلة فى مرحلة التسوية السابقة علي اللجوء إلى اللجنة، حتى لا تكون سلطة إصدار الأحكام فى يد أشخاص غير مؤهلين لذلك، فعندما يكتمل تشكيل اللجنة تكون الأغلبية لهم، ويستطيعوا إصدار القرار رغم معارضة القاضيان، ولا يخفى علي الكافة ما فى هذا الوضع من خطورة بالغة.

١٨- النص علي تقييد حق صاحب العمل فى تنفيذ الجزاء التأديبى، بعدم جواز تنفيذ الجزاء قبل مرورثلاثة أيام من تاريخ إعلان العامل، بتوقيع الجزاء بالنسبة لجميع الجزاءات، كما كان الوضع فى قانون العمل الأسبق ٩١ لسنة ١٩٥٩، وذلك حتى لا يفاجأ العامل بتنفيذ الجزاء.

وعلي سقوط حق صاحب العمل فى تنفيذ الجزاء التأديبى بانقضاء شهر، تختلف بداية سريانه حسب نوع الجزاء ويمكن تقسيم الجزاءات إلى طائفتين:

الأولى: يبدأ سريان الشهر من تاريخ الإعلان بالجزاء بالنسبة لجزاء:

أ) الإنذار
ب) الخصم من الأجر
ج) الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
د) خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر.
هـ) الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة؛ دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه.
و) الفصل من الخدمة.

الثانية: يبدأ سريان الشهر من تاريخ استحقاق العلاوة، أو الترقية بالنسبة لجزاء:

أ) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.
ب) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد علي سنة.

وذلك حتى لا يتراخى صاحب العمل فى تنفيذ الجزاء، ويظل شبحاً بيده يهدد به العامل إلى ما لا نهاية.وذلك إسوة بسقوط الحق فى توقيع الجزاء التأديبى بإنقضاء شهر من تاريخ الإنتهاء من التحقيق .

١٩- ضرورة النص علي حظر توقيع الجزاءات التأديبية التمييزية، التى تستند إلى أصل العامل، أو جنسه، أو ديانته، أو أخلاقه، أو آرائه السياسية، أو انتمائه النقابى، إسوة بقانون العمل الفرنسى الذى حظر توقيع هذه الجزاءات فى المادة (L.122-45).



قائمة المراجع

مراجع اللغة العربية

أولا : القرآن الكريم

ثانيا : كتب الحديث :

١ــ محمد بن على بن محمد الشوكانى :

نيل الأوطار من أحاديث سيد الأخيار شرح منتقى الأخبار ، المجلد الرابع (٧، ٨) الطبعة الأولي ، دارالخير ، بيروت، ١٤١٦ هـ ١٩٩٦ م

ثالثا : كتب الفقه الإسلامي :

١ــ أبى محمد بن غانم بن محمد البغدادى :

مجمع الضمانات فى مذهب الإمام أبى حنيفةالنعمان ، الطبعة الأولى المطبعة الخيرية ١٣٠٨هـ .

٢- د/ على الخفيف :

الضمان فى الفقه الإسلامى ، دار الفكر العربى ، القاهرة ٢٠٠٠

٣ ــ د / محمد أبو زهرة :

الجريمة والعقوبة في الفقة الإ سلامي ، العقوبة ، دار الفكر بدون تاريخ

٤ــ د/ محمد سليم العوا :

في أصول النظام الجنائي الإسلامي ، الطبعة الثانية ، دار المعارف ، بدون تاريخ.

١- د/ إبراهيم الغطريفى :

- تطور تشريع العمل ، دار النهضة العربية ١٩٦٥ .

٢ - د/ أحمد أبو الوفا :

نظرية الأحكام فى قانون المرافعات ، الطبعة الخامسة منشأة المعارف ، الإسكندرية ١٩٨٥ .

٣- د/ أحمد حسن البرعى :

- الوجيز فى القانون الاجتماعى ، دار النهضة العربية ١٩٩١/١٩٩٢
- الوسيط فى القانون الاجتماعى جـ١ ، دار النهضة العربية ١٩٩٧
- الوسيط فى القانون الاجتماعى جـ٢ ، دار النهضة العربية القاهرة ٢٠٠٣

٤- د/ أحمد عبد العزيز الألفى :

- شرح قانون العقوبات القسم العام،مكتبةالنصر،الزقازيق ١٩٨٩ .

٥- د/ أحمد عبد الكريم أبو شنب :

شرح قانون العمل الجديد (الأردنى) مكتبة دار الثقافة ، عمان ، ١٩٩٨ .

٦- د/ أحمد فتحى سرور :

الحمايةالدستوية للحقوق والحريات،دارالشروق،القاهرة ٢٠٠٠

٦ـ د/ إسماعيل غانم :

- قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مكتبة عبد الله وهبه

١٩٦٠ /١٩٦١

- قانون العمل ، مكتبة عبد الله وهبه ، القاهرة ، ١٩٦١.

٨ ــ د/ أكثم أمين الخولي :

دروس في قانون العمل ، مطبعة نهضة مصر القاهرة ١٩٥٧

٩- د/ السيد عيد نايل :

- الوسيط فى شرح نظامى العمل والتأمينات الاجتماعية فى المملكة العربية السعودية ، مطابع جامعة الملك فهد ١٤١٧هـ

- قانون العمل ، دار النهضة العربية ٢٠٠٠/٢٠٠١

ــ قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، دار النهضة العربية ٢٠٠٣.

١٠- د/ السيد محمد السيد عمران :

- شرح قانون العمل المصرى جـ١ ، بدون ناشر ١٩٨٩ .

١١- د/ إهاب حسن إسماعيل :

- وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مطبعة جامعة القاهرة ، بدون تاريخ .

١٢- د/ اهاب حسن إسماعيل ، د/ محمد عبد الخالق عمر :

- قانون العمل ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، ١٩٦٦

١٣- د/ جلال محمد إبراهيم ، د/ عبد العزيز المرسى ، د/ فاطمة الرزاز :

- شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مطبعة الإسراء ٢٠٠٢ /٢٠٠٣ .

١٤- جمال الدين راشد ، محمد كمال هاشم :

- التشريع الأساسي لعقد العمل ، مطبعة مصر ١٩٥٤ .

١٥- د/ حسام الدين كامل الأهوانى :

شرح قانون العمل ، مطبعة أبناء وهبه حسان،القاهرة ١٩٩١.

النظرية العامة للالتزام جـ١،مصادر الالتزام الطبعة الثانية بدون ناشر ١٩٩٥ .

١٦- د/ حسن كيره :

ـ أصول قانون العمل ، ط١ منشأة المعارف ١٩٦١.

أصول قانون العمل جـ١،عقد العمل ط١منشأة المعارف ١٩٦٤.

- أصول قانون العمل ط٣ ، منشأة المعارف ١٩٧٩ .

١٧- د/ حمدى عبد الرحمن أحمد :

- مذكرات فى قانون العمل ، دار الفكر العربى،القاهرة ١٩٧٤/١٩٧٥ .

١٨- راغب بطرس ، عبد العزيز رجب :

- شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، دارالنشر للجامعات المصرية ، القاهرة ١٩٥٧ .

١٩- د/ رمضان جمال كامل :

موسوعة التشريعات الاجتماعية فى ضوءالفقه والقضاء جـ٤

شرح قانون العمل الجديد الموحد رقم ١٢ لسنة٢٠٠٣، الطبعة الثانية المركز القومى للإصدارات القانونية،القاهرة ٢٠٠٥/٢٠٠٦

٢٠- د/ رمضان عبد الله صابر :

ـ وقف عقد العمل ، دار النهضة العربية ١٩٩٨

- مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة ، دار النهضة العربية ٢٠٠٤ .

٢١- د/ رمسيس بهنام :

الإجراءات الجنائية تأصيلا وتحليلا ، الطبعة الرابعة ، منشأة المعارف ١٩٨٤

- النظرية العامة للقانون الجنائى ، منشأة المعارف ١٩٩٥ .

٢٢- د/ رمضان محمد بطيخ :

-القضاء الإدارى قضاء التأديب ، دار النهضة العربية ٢٠٠٤/٢٠٠٥ .

٢٣- د/ رؤوف عبيد :

مبادئ الإجراءات الجنائية ، الطبعة العاشرة ، مكتبة سيد وهبه القاهرة ١٩٧٤

-ضوابط تسبب الأحكام الجنائية وأوامر التصرف فى التحقيق الطبعة الثانية ، دار الفكر العربى ، القاهرة ١٩٧٧ .

٢٤- د/ زكى بدوى :

- تشريع العمل فى مصر ، دار الفكر العربى ، بدون تاريخ .

٢٥ ــ د/ زين بدر فراج :

- أصول البحث القانوني ، دار النهضة العربية ١٩٩٣

٢٦- د/ سعيد عبد السلام :

- الوسيط فى قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، دار النهضة العربية ٢٠٠٤ .

٢٧- د/ سليمان محمد الطماوى :

- قضاء التأديب ، دار الفكر العربى ، بدون تاريخ .

٢٨- د/ صلاح محمد دياب :
- شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، دار النهضة العربية ٢٠٠٢ .

٢٩- د/ طلبه وهبه خطاب :
- الوسيط فى شرح قانون العمل جـ١ دار الثقافة الجامعية ، القاهرة ١٩٩٥ .

٣٠- د/ عبد الرزاق السنهورى :
- الوسيط فى شرح القانون المدنى،نظرية الالتزام بوجه عام ، مصادر الالتزام ، دار إحيـاء التراث، بيروت، بدون تاريخ .
- الوسيط في شرح القانون المدني ، نظرية الالتزام بوجه عام، ج٢، المجلد الثاني، آثار الإلتزام ، دار النهضة العربية ١٩٨٢

٣١- د/ عبد الرسول عبد الرضا :
- الوجيز فى قانون العمل الكويتى،مؤسسة دارالكتب بدون تاريخ .

٣٢- د/ عبد العزيز المرسى :
- شرح أحكام قانون العمل المصرى ، بدون ناشر ٢٠٠١

٣٣- د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة :
- الأحكام العامة لعقد العمل الفردى الطبعةالأولى ، منشأةدار المعارف ، الإسكندرية ٢٠٠٤ .

٣٤- د/ عبد الغنى عمرو الرويمض :
- علاقات العمل الفردية فى القانون الليبى ، بدون ناشر ٢٠٠٤.

٣٥- د/ عبد الله مبروك النجار :
- مبادئ تشريع العمل ، الطبعة الرابعة ، دار النهضة العربية ٢٠٠٤ .

٣٦ ــ د/ عبدالمنعم البدراوى :
النظرية العامة للإلتزام،ج٢ أحكام الإلتزام،بدون ناشر ، ١٩٩٣

٣٧- د/ عبد الناصر توفيق العطار :
- شرح أحكام قانون العمل ، بدون ناشر ١٩٨٤ .
- شرح أحكام قانون العمل١٢السنة٢٠٠٣،الليثي للطباعة أسيوط ٢٠٠٧

٣٨- د/ عبد الودود يحيى :
-شرح قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، دار النهضة العربية١٩٨٩

٣٩- عبد الوهاب البندارى :
المرجع فى القانون التأديبى الجرائم التأديبية والجرائم الجنائية، بدون ناشر ١٩٧٠/١٩٧١ .
المرجع فى القانون التأديبى جـ٢ ، المسئولية التأديبية والمسئولية الجنائية ، بدون ناشر ١٩٧٢ .

٤٠- د/ عزيزة الشريف :
النظام التأديبى وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، دار النهضة العربية ١٩٨٨ .

٤١- د/ عصام أنور سليم :
ــ قانون العمل ، منشأة المعارف ١٩٩٩
أصول قانون العمل الجديد ط١،منشأة دار المعارف،الاسكندرية٢٠٠٤

٤٢- عصمت الهوارى وفهمى كامل :
-المرشد فى قانون العمل الموحد جـ١ عقدالعمل الفردى ، مكتبة الإنجلو المصرية القاهرة ١٩٥٩ .

٤٣- د/ على العريف :
- شرح تشريع العمل فى مصر جـ١ ، المدخل وعقد العمل الفردى ، الطبعة الثانية ، مطبعة مخيمر ١٩٥٥ .

٤٤ـ د/ على جمعة محارب :
التأديب الإدارى فى الوظيفة العامة،دارالمطبوعات الجامعية ٢٠٠٤ .

٤٥- على عمارة :
- قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، الطبعة الأولى ، بدون ناشر ٢٠٠٣ .

٤٦- د/ على عوض حسن :
- الوجيز فى شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ١٩٩٦ .
الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ٢٠٠٣ .

٤٧- د/ فاطمة الرزاز :
- دروس فى قانون العمل ، دار القلم ٢٠٠٤

٤٨- د/ فتحى عبد الرحيم :
- مبادئ العمل والتأمينات الاجتماعية ، بدون ناشر١٩٩٣ .

٤٩- د/ فتحى عبد الصبور :

- الوسيط فى قانون العمل ، بدون ناشر ١٩٨٥ .

٥٠- د/ قدرى الشهاوى :

- موسوعة قانون العمل ، منشأة المعارف ٢٠٠٥ .

٥١- كامل محمد بدوى :

-المرجع فى قانون العمل الفردي ، مطبعة التأليف ١٩٥٥ .

٥٢- د/ محسن حسنين حمزه :

القانون التأديبى للموظف العام ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربى القاهرة ١٩٦٠ .

٥٣- د/ محسن عبد الحميد البيه :

نظرية الوارث الظاهر، مكتبة الجلاء الجديدة ،المنصورة ١٩٩٣ .

٥٤- د/ محمد حسين منصور :

- قانون العمل فى مصر ولبنان ، دار النهضة العربية ١٩٩٥

٥٥- د/ محمد حلمى مراد :

- قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، الطبعة الرابعة ،مطبعة نهضة مصر ١٩٦١ .

٥٦- د/ محمد عبد الخالق عمر :

- قانون العمل الليبي الطبعة الأولى ، المكتب العر بى الحديث ، الإسكندرية ١٩٧٠ .

٥٧- محمد عزمى البكرى :

-مدونه الفقه والقضاء فى قانون العمل الجديد ١٣٧ لسنة١٩٨١ المكتبة القانونية ١٩٨٥/١٩٨٦ .

٥٨- د/ محمد عصفور :

نحو نظرية عامة فى التأديب ، عالم الكتب ، القاهرة ١٩٦٧

- تأديب العاملين فى القطاع العام ، بدون ناشر ١٩٧٢ .

٥٩- د/ محمد على عمران :

الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، بدون ناشر ، بدون تاريخ .

٦٠- د/ محمد لبيب شنب :

-دروس فى نظرية الالتزام مصادر الالتزام ، بدون ناشر١٩٨٧

شرح أحكام قانون العمل ، الطبعة الخامسة ، بدون ناشر١٩٩٤

٦١- محمد ماجد ياقوت :

شرح الإجراءات التأديبية فى الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص ، منشأة المعارف ٢٠٠٤ .

٦٢- د/ محمد نصر الدين منصور :

- المفيد فى شرح قانون العمل الجديد ، مطبعةالإيمان ٢٠٠١ .

٦٣- د/ محمود جمال الدين زكى :

- عقد العمل ، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر ١٩٥٦ .

- الوجيز فى قانون العمل ، بدون ناشر ١٩٦٠ .

ـ عقد العمل ، الطبعة الثانية ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٨٢

- قانون العمل ، الطبعة الثالثة – مطبعة جامعة القاهرة ١٩٨٣ .

٦٤- محمود عبد الفتاح زاهر :

- الوسيط فى شرح قانون العمل الجديد جـ١ ، الطبعةالأولى ، بدون ناشر ٢٠٠٣ .

٦٥- د/ محمود محمود مصطفى :

الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن جـ١ ، الطبعة الثانية مطبعة جامعة القاهرة ١٩٧٩ .

٦٦- د/ محمود نجيب حسنى :

ـ شرح قانون العقوبات القسم العام ، الطبعة الخامسة ، دار النهضة العربية ١٩٨٢ .

-شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية ١٩٨٢

٦٧ـ د/ منير عبد المجيد :

- تنازع القوانين فى علاقات العمل الفردية ، منشأةالمعارف بدون تاريخ .

٦٨- د/ منير فريد الدكمى :

- شرح أحكام عقد العمل الفردى ، بدون ناشر ١٩٩٩ .

٦٩- د/ همام محمد محمود زهران :

- قانون العمل عقد العمل الفردى،دارالجامعةالجديدة الإسكندرية ٢٠٠٥ .

٧٠- د/ يسر أنور على :
شرح قانون العقوبات النظرية العامة ، دارالثقافة الجامعية ١٩٩٢ .

٧١- د/ يس محمد يحيى :
- قانون العمل، الطبعة الثالثة، دارالنهضة العربية، بدون تاريخ .

٧٢- د/ يوسف إلياس :
- قانون العمل العراقى جـ١ علاقات العمل الفردية ، الطبعة الأولى ، مؤسسة الثقافة العمالية ١٩٨٠ .

خامسا : المراجع المتخصصة :

١- د/ أحمد شوقى عبد الرحمن :
-الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة فى قانون العمل بدون ناشر ١٩٧٩
- الخطأ الجسيم المبرر للفصل بغير إخطار ، منشأة المعارف الإسكندرية ٢٠٠٥ .

٢ ــ د/ أحمد عبد التواب بهجت :
مسئولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل ، دار النهضة العربية ٢٠٠١.

٣- د/ السيد محمد السيد عمران
ــ الفصل لفقدان الثقة ، بدون ناشر ، ١٩٩٠.

٤- د/ حسن عبد الرحمن قدوس :

إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ،مكتبة الجلاء المنصورة ١٩٩٠

٥- د/ خالد حمدى عبد الرحمن :

الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل،دار النهضةالعربية ٢٠٠٥

٦- د/ رمزى فريد مبروك :

الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها مكتبة الجلاء المنصورة ١٩٩٨ .

٧ ــ د/ صلاح محمد أحمد :

- مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل ، بدون ناشر ، ٢٠٠٧.

٨- د/ فاطمة الرزاز :

- استقرار علاقات العمل فى ظل قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ٢٠٠٤ .

٩- د/ محمد السعيد رشدى :

-الخطأ الجسيم الذى يبرر الفصل ، مؤسسة دار الكتب الكويت ١٩٩٩ .

١٠- د/ محمد عبد الكريم نافع :

-سلطات صاحب العمل فى فصل العامل أو إنهاء عقد العمل بدون ناشر ٢٠٠٤ .

١١- د/ محمود أحمد طه :
-حق الاستعانة بمحام أثناء تحقيقات الشـــرطة القضائية دار النهضة العربية ١٩٩٣ .

١٢- هلالى محمود هلالى :
- تأديب العاملين بشركات قطاع الأعمال فقها وقضاء بدون ناشر ، بدون تاريخ .

سادسا : الرسائل العلمية :

١ــ د/ أحمد محمد قائد مقبل :
- المسئولية الجنائية للشخص المعنوى ، رسالة دكتوراه كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ٢٠٠٥ .

٢ــ د/ آمال طه عبد الغنى :
إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل،رســـــالة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة ١٩٩٨/١٩٩٩ .

٣ــ د/ إمام صلاح إمام عبد الله :
- العقوبة التأديبية فى القانون الوضعى والشريعةالإسلامية رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق فرع بنى سويف ، جامعة القاهرة ٢٠٠٤ .

٤ــ إيهاب أحمد عبد الظاهر :
- أحكام تفتيش العمل فى القانون المصرى رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ،٢٠٠٤.

٥ــ د/ خالد عبد الفتاح :

طبيعة العلاقة بين نظامى العقاب التأديبى والجنائى، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ١٩٩١ .

٦ــ د/ دنيا مباركة :

الإنهاء التعسفى لعقد العمل ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس ١٩٨٧ .

٧ــ د/ سعد نواف العنزى :

-الضمانات الإجرائية فى التأديب ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ٢٠٠٥ .

٨ــ د/ عبد الباسط على أبو العز :

- حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبيةفى القانون الإدارى وقانون المرافعات، رسالة دكتوراه ، كليةالحقوق ، جامعة أسيوط ٢٠٠٤ .

٩ــ د/ عبد الرازق الموافى عبد اللطيف :

المسئولية الجنائية لمدير المنشأةالاقتصادية الخاصة رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة ١٩٩٩ .

١٠ــ د / عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر :

- الضمانات التأديبية فى الوظيفة العامة ، رسالة دكتوراه كلية الحقوق ، جامعة القاهرة بدون تاريخ .

١١ ــ د/ على عوض حسن :

- الفصل التأديبى فى قانون العمل ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ١٩٧٤ .

١٢ــ د/ عمرو فؤاد بركات :

-السلطة التأديبية ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق. جامعة عين شمس ١٩٧٩ .

١٣ــ د/ محمد جودت الملط :

- المسئولية التأديبية للموظف العام ، رسالة دكتوراه كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ١٩٦٨ .

١٤ــ د/ محمد عبد الفتاح على :

- سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، رسالةدكتوراه كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ٢٠٠٥ .

١٥ــ د/ محمد عماد محمد :

- آثار انتهاء عقد العمل ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ١٩٨١ .

١٦ــ د/ ناهد سعد العجوز :

-الحماية الجنائية للحقوق العمالية ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية ١٩٩٥ .

١٧ــ د/ يسرى لبيب حبيب :

- نظرية الخطأ التأديبى ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ١٩٩٠ .

ب) المقالات والأبحاث :

١ــ د/ ابراهيم قويدر :

تقرير مقدم لمؤتمر العمل العربى ، الدورة الثانية والثلاثون ، الجزائر ١٢ – ١٩ فبراير ٢٠٠٥.

٢ ــ د/ إدوار غالى بطرس :

المسئولية الجنائية للأشخاص المعنوية ، مجلة إدارة قضايا الحكومة ، السنة الثانية ، العدد الرابع ١٩٥٨ .

٣ــ د/ السيد عيد نايل :

تساؤلات حول اللجنة الخماسية فى قانون العمل الموحد ، جريدة الأخبار، القاهرة،العدد ١٥٩٦٨ ، سنة ٥٢ ، ٢٠٠٣/٧/٢١

٤ــ د/إهاب حسن إسماعيل :

أثر تشابه تطبيقات الحماية العمالية ، مجلة القانون والاقتصاد السنة السابعة والأربعون ، العددان الأول والثانى ١٩٧٧ .

٥ــ د/ على العريف :

العقوبات فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مجلة المحاماة السنة ٥٠ العدد السادس ١٩٧٠ .

٦ــ د/ محمد أبو العلا عقيدة :

الاتجاهات الحديثة فى قانون العقوبات الفرنسى ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية كلية الحقوق ، جامعة عين شمس السنة ٣٩ ، العدد الأول ١٩٩٧ .

٧ـ د/ محمد أبو زهرة :
اساءة استعمال الحق ، مجلة إدارة قضايا الحكومة ، السنةالخامسة العدد الثالث ١٩٦١ .

سابعا : المعاجم :

١ ـ المعجم الوسيط ، الطبعة الثانية ، مجمع اللغة العربية ، بدون تاريخ.

٢ـ أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري : لسان العرب ، الطبعة الثالثة ، دار صادر بيروت ١٩٩٤.

ثامنا : الدوريات ومجموعات الأحكام :

١- الجريدة الرسمية .
٢- الوقائع المصرية .
٣- مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ، كلية الحقوق جامعة عين شمس .
٤- مجلة المحاماة ، تصدرها نقابة المحامين بجمهورية مصر العربية
٥- مجلة القانون والاقتصاد ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة .
٦- مجلة إدارة قضايا الحكومة .
٧- منظمة العمل العربية ، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، الطبعة الخامسة ٢٠٠٦.
٨- منظمة العمل العربية ، الاجتهادات القضائية فى دعاوى منازعات العمل الفردية فى السودان ، بدون تاريخ .
٩- مكتب العمل العربى ، سلسلة البحوث والدراسات ، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية رقم (٩) ١٩٨٦ .
١٠- مكتب العمل العربى ، سلسلة البحوث والدراسات ، انتهاء عقد العمل الفردى ، رقم (١٠) ١٩٨٨ .
١١-مكتب العمل العربى ، سلسلة البحوث والدراسات ، تفتيش العمل (منظور مستقبلى)

العدد الثالث عشر ١٩٩٦ .

١٢-**مجموعة المكتب الفنى** لأحكام محكمة النقض المصرية، الدائرة المدينة ، الدائرة الجنائية .

١٣- **حسن الفكهانى :**

المدونة العمالية ، جـ ٣/١ ، الطبعة الثانية ، دار المعارف بدون تاريخ .

١٤- **حسن الفكهانى وعبد المنعم حسنى :**

- الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية الإصدار الجنائى ، الدار العربية للموسوعات ١٩٨١.
- الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية – الإصدار المدني – الدار العربية للموسوعات ١٩٨٢

١٥- **حسن الفكهانى ونعيم عطيه :**

الموسوعة الإدارية الحديثة ، الدار العربية للموسوعات .

١٦- **حسن البسيونى وسمير السلاوى :**

قضاء العمل ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة الجديدة ١٩٨٢ .

١٧- **جلال الأدغم :**

التأديب فى ضوء قضاء محكمتى الطعن (النقض – الإدارية العليا) الطبعة الأولى ، مطبعة الانتصار ، الإسكندرية ٢٠٠١ .

١٨- **عصمت الهوارى :**

- قضاء النقض فى منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية .
- الموسوعة القضائية فى منازعات العمل .

مراجع اللغة الفرنسية :

Bibliographie etrangére

A) Ouvrages généraux :

1- Antona (jean-paul)et Colin(philippe)et Lenglart (François):

-La prevention du risqué pénal en droit des affaires, dalloz, 1997.

2- Béraud,(Jean -Marc) :

- Manuel de droit du travail et droit social cinquième édition, litec, 1996 .

3- Boffa (Martine Meunier) :

- Droit du travail et protection sociale , Litec, 1998 .

4- Bossu (Bernard) et Dumont (François) et Verkindt (Pierre - Yves) :

- Droit du travail,T.1, introduction relation individuelles de travail , Montchrestien , 2006.

5- Brun (André) et Galland (Henri) :

- Droit du travail , t.1. SIREY ,1968
- Droit du travail , t.1.2 édition, SIREY, 1978

6 - Caille (Alain) :

- La Rupture du contrat de travail libraire du journal des notaries et des avocats, 1988

7- Catala(Nicole) :

-L'entreprise, T.4 .du traité de droit du travail publié sous la direction de Camerlynck.Dalloz , Paris, 1980

8- Camerlynck,(G.H .):

- Le contrat de travail , T.1. du traité de droit du travail , publié sous sa direction , Deuxième édition , Dalloz, 1982.

9- Couturier (Gerard) :

-Droit du travail les Relation collective des travail 2 éd , PUF, 1993 .

10 - Durand(p.) et jaussaud (R.) :

-Traité de droit du travail T.1. Dalloz,1947 .

11 – Durand (p.)et vitu (A.) :

-Traité de droit du travail T.11. Dalloz,1950

12 - Fieschi - vivet (Paul) :

- Droit du travail , 2 édition , SIREY 1997 .

13 – **Gâtumel (Denis) :**

-Le droit du travail en françe, 3 édition francis lefebvre, 1992 .

14 – **Javillier (Jean Claude) :**

- Droit du travail , L.G.D.J. paris 1981

15 - **Lyon-Caen(Gérard) et pélissier (Jean) et supiot (Alain) :**

- Droit du travail 19 édition , Dalloz 1998 .

16 – **Marchand (Daniel) :**

- Le droit du travail en pratique , éditions d'organisation , 2000 / 2001

17 - **Mazeaud (Antoine):**

-Droit du travail , Montchrestien 2 édition 2000 .

18 - **Merle (R.) et vitu (A.) :**

- Traité de droit criminal , T.1, CUJAS , 1967.

19 - **pansier (Frédéric – Jérôme) :**

- Droit du travail , 2 édition , Litec, 2000 .

20 - **Pélissier (Jean):**

-Le nouveau droit du licenciement . 2 édition SIREY, 1980 .

21 - Pélissier(Jean) et supiot (Alain)et Jeammaud (Antoine) :

- Droit du travail 20 édition , Dalloz . delta, 2001 .

22 - Pratique (G.) :

- Les droits des salariés, second , 2005

23 - Puigelier (Catherene) :

- Droit du travail les Relation individuels,
2 édition , Dalloz , 1999/2000 .

24 – Ray (Jean – Emmanuel) :

- Droit du travail, droit vivant , 5 éd edition liaisons
1996 .

25 - Riveri (Jean) et savatier (jean) :

- Droit du travail , thémis 1978,
- Droit du travail , thémis 1989
- Droit du travail , thémis 1991 .

26 - Rouast (André) et Durand (paul) :

-Legislation industrielle, droit du travail , Troisième
édition, Dalloz , 1948 .

27 - Teyssié (Bernard) :

- Droit du travail , Relations individuelles, de travail ,
Deuxième édition , Litec, 1992
- Cood du travail , dix – septième édition , litec, 2001

28 - Verdier (Jean – Maurice) :

- Droit du travail , Quatrième édition Mementces , Dalloz, 1973

- Droit du travail , 10 édition , Dalloz, 1996 .

29 - Verdier (Jean – Maurice) et coeuret(A et souriac, M.A. :

- Droit du travail , 11 édition , Dalloz 1999 .

B) Articles :

1 – Bachelier (G illes):

- Le contrôle du juge adminstratif sur le règlement intérieur des enterprises , Dr . soc . 1988.

2- Bouche (Stéphane) :

- Droits et libertes, du salarié comme limites au pouvoir disciplinaire de l'employeur en droit Francais et en droit Italien , http : // juripole . u – mancy . FY / memoires / compare / stephane Bouche / partie 2. html .

3 - Camerlynck(G.H.) :

- Le règlement des différends touchant l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur y compris le renvoi , Dr. soc. 1964 .

4 – **Chaumette (Patrick) :**

-Le règlement intérieur et le tabac, Dr. soc.1998

5 - **Cohen (Maurice) :**

- Le règlement intérieur et le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise, Dr. soc. 1980 .

6 – **Dossu (Bernard) :**

- La faute lourde de salarié : responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire , Dr.soc. 1995

7- **Droit social :**

- Le pouvoir disciplinaire, http : // www . avis – droit – social . net / pouvoir – disciplinaire, htm .

8 - **Duquesne (François) :**

- L'amnistié des fautes disciplinaires des salariés, Dr. soc . 2002
- Nouvelle avancée des droits de la defense du salarié menace de licenciement, D.r, soc . 2004 .

9 - **Gressaye (Brethe de la) :**

-Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise , Dr.soc. 1960.

10 – Guirimand (Dominique) :

- La responsabilité pénale des personnes morales Dr. soc . 1994.

11 –Hennebelle (Diane) :

-La place de l'infraction formelle en droit pénal du travail : regard d'un travailliste , Dr . soc .2001

12 - Legais (Raymond) :

- Sur qui pèse la responsabilité pénale des infractions aux lois sociales dans l'entreprise, Dr. soc . 1961

13 - Mathieu- Geniaut (chantal) :

- L'immunité disciplinaire de la vie personnelle du salarié en question, Dr . soc . 2006.

14 – Mazeaud (Antoine) :

- La modification substantielle du contrat de travail résultant d'une sanction disciplinair, Dr.soc.1991

- Un élargissement en jurisprudence du domaine de la sanction pécuniaire , Dr.soc. 1991.

15 - Michel – Xavier (Housset) :

- Le règlement intérieur et pouvoir disciplinaire

http : // mhourret . Waika g. com / reglint htm

16 – Morvan (Patrick) :

-Le droit pénal des institutions représentatives du personnel ,Dr . soc . 2000.

17 –Mouly (jean) :

-L'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur a l'encontre d'un sportif salarié convaincu de dopage, Dr.soc. 1998.

18 - Ortscheidt (pierre) :

- Droit disciplinaire et droit du licenciement, Dr . soc .1987 .

19 –Pélissier (jean) :

- Le licenciement disciplinaire , Dr . soc . 1992.

20 – Pizzio-Delaporte (Corinne) :

- Libertés fondamentales et droits du salarié le rôle du juge , Dr. soc . 2001 .

21 - Roche (**Ludovic**) :

- Le conseiller du salarié : une institution complexe Dr. soc . 1994.

22 - Savatier (**Jean**) :

- L'amnistie des sanctions disciplinaire dans l'entreprise, Dr. soc. 1981
- Le pouvoir disciplinaire de l'employeur chronique de jurisprudence , Dr. soc. 1988 .
- La liberte dans le travail , Dr . soc. 1990
- Le licenciment pour des faits susceptibles d'incrimination pénale, Dr. soc. 1991 .
- Règlement intérieur et délai de prescription des poursuites disciplinaire Dr.soc 1992
- La protection de la vie privée des salariés Dr . soc . 1992
- Droit disciplinaire conventionnel et droit disciplinaire légal Dr . soc . 1992.

23 - Silhol (**Bruno**) :

- L'inspection du travail et le choix de l'action pénale, Dr. soc. 2000 .

24 – Tiano (Vincent) :

-La réforme contestée de l' inspection du travail , Dr . soc . 2006.

25 –Tissot (Olivier) :

-La protection de la vie privée du salarié , Dr . soc 1995.

26 - Véricel (Marc) :

- L'employeur dispose – t- il d'un pouvoir normatif en dehors du domaine du règlement intérieur ? Dr. soc. 2000 .

27 – Vieille (Vincent) :

- Inspecter le travail ou veiller a l'application du droit du travail : une mission impossible , Dr . soc . 2000.

28 - Waquet (philippe) :

- Le pouvoir de direction et les libertés des salarié , Dr. soc . 1990
- Le faute justifiant le licemciement d'un salarié portegé , Dr. soc. 1990 .
- Petite chronique de droit disciplinaire , Dr. soc. 2002

- La vie personnelle du salarié , Dr . soc . 2004

C) Périodiques :

- Bulletin des arrest de la cour de cassation
- Droit social
- La semaine juridique
- Gazette du palais

الشبكة الدولية للمعلومات (الإنترنت)

-http : // juripole .u – mancy. Fr / memoires / compare / stephane - Bouche / parite 2. htm/
- http : // mhousset. Waika 9. com / reglint. htm.
- http : // www. avis – droit – social . net / pouvoir – disciplinaire. htm .

D) LIST DES PRINCIPALES ABREVIATIONS : قائمة المختصرات

Dr. soc. : Revue Droit social

J.C.P.: Juris-classeur periodique et critique (La semaine juridique)

Gaz. Pal . :Gazette du palais

I.R.:Infermations rapides du recueil Dalloz

Cass.soc. : Arrêt de la chamber sociale de la cour de cassation

Cass.crim. : Arrêt de la chamber criminelle de la cour de cassation

Bull . CIV. : Bulletin des arrê t de la cour de cossation chambers civile

R.J.S. : Revue de jurisprudence sociale

D.: Dalloz

T. : Tome

IBid المرجع السابق نفسه

op. cit.: ouvrage precite

obs. : observation

Éd . : édition

فهرس

شكر

إهداء

مقدمة

الصفحة

فصل تمهيدي ٩

مفهوم السلطة التأديبية وطبيعة القيود الواردة عليها ٩

المبحث الأول : تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل وأهدافها وأساسها ١٠

المطلب الأول : تعريف السلطة التأديبية وخصائصها ١١

المطلب الثاني : أهداف السلطة التأديبية . ١٤

المطلب الثالث : الأساسي القانوني ١٦

المبحث الثاني : التعسف في استعمال السلطة التأديبية وطبيعة قيودها ٢٠

المطلب الأول : التعسف في استعمال السلطة التأديبية ٢١

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية لقيود السلطة التأديبية ٢٤

الباب الأول ٣٠

القيود السابقة على توقيع الجزاء التأديبى ٣٠

الفصل الأول : تقييد السلطة التأديبية من حيث الأشخاص ٣١

المبحث الأول : تعريف الخاضع للسلطة التأديبية وشروطه ٣٢

المطلب الأول : تعريف العامل ٣٣

المطلب الثانى : شروط العامل ٣٥

المبحث الثانى : الاستثناء من الخضوع للسلطة التأديبية ٥٢
المطلب الأول : لعدم الخضوع لقانون العمل ٥٣
المطلب الثانى : لوجود نظم تأديبية خاصة بهم ٥٨
المطلب الثالث : لخضوعهم لقانون النيابة الإدارية ٦٠
الفصل الثانى : تقييد السلطة التأديبية فى تحديد الخطأ التأديبى ٦١
المبحث الأول : تعريف الخطأ التأديبى وتمييزه ومعياره ٦٢
المطلب الأول : تعريف الخطأ وتمييزه ٦٣
المطلب الثانى : معيار الخطأ التأديبى ٦٧
المبحث الثاني : ضوابط تحديد الفعل المعتبر خطأ ٧٢
الفصل الثالث : تقييد السلطة التأديبية بلائحة تنظيم العمل والجزاءات ٩٧
المبحث الأول : تعريف اللائحة والالزام بوضعها وطبيعتها ٩٨
المطلب الأول : تعريف اللائحة وشكلها ونطاق الإلزام بوضعها ٩٩
المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للائحة تنظيم العمل والجزاءات ١٠٤
المبحث الثاني : مضمون اللائحة والرقابة الإدارية ١١٢
المطلب الأول : مضمون اللائحة وتصديق الجهة الإدارية ١١٣
المطلب الثاني : الرقابة الإدارية و نطاقها ونفاذ اللائحة ١١٧
الفصل الرابع : تقييد السلطة التأديبية بضرورة تحقيق الاتهام ومراعاة حق الدفاع ١٣١
المبحث الأول : تحقيق الاتهام ١٣٢
المطلب الأول : السلطة المختصة بالتحقيق ووقف العامل ١٣٣
المطلب الثانى : إبلاغ العامل بالخطأ والتحقيق معه ١٤٢
المبحث الثانى : قيد السلطة التأديبية بضمان حق الدفاع ١٤٨
المطلب الأول : ممارسة حق الدفاع ١٤٩

المطلب الثانى : ضمانات حق الدفاع ١٥٧

الباب الثانى

قيود توقيع الجزاء التأديبى وتنفيذه ١٦١

الفصل الأول : تحديد المختص بتوقيع الجزاء التأديبى وقيود توقيعه ١٦٢

المبحث الأول : تحديد المختص بتوقيع الجزاء ١٦٣

المطلب الأول : صاحب العمل والوكيل المفوض ومدير المنشأة ١٦٤

المطلب الثانى : اللجنة القضائية الخماسية والمحكمة التأديبية ١٧٠

المبحث الثانى : قيود توقيع الجزاء التأديبى ١٧٣

المطلب الأول : القيد الزمنى لتوقيع وتشديد الجزاء ١٧٤

المطلب الثانى : وحدة الجزاء التأديبى ١٨٤

الفصل الثانى : تقييد السلطة التأديبية بالجزاء الوارد بلائحة الجزاءات ١٩٢

المبحث الأول : ذكر الجزاء باللائحة وتعريف الجزاء وهدفه وتمييزه ١٩٣

المطلب الأول : أهمية ذكر الجزاء باللائحة وتعريف الجزاء وهدفه ١٩٤

المطلب الثانى : تمييز الجزاء التأديبى ١٩٨

المبحث الثانى : الجزاءات التأديبية وضوابطها ٢٠٤

المطلب الأول : الجزاءات التأديبية ٢٠٥

المطلب الثانى : ضوابط الجزاء التأديبي ٢١٦

الفصل الثالث : تقييد إصدار القرار التأديبى ٢٣٠

المبحث الأول : شكل القرار التأديبى وبياناته ٢٣١

المطلب الأول : شكل القرار التأديبى ٢٣٢

المطلب الثانى : بيانات القرار التأديبى ٢٣٦

المبحث الثانى : تسبيب القرار التأديبى ٢٤٠

المطلب الأول : تعريف التسبيب وسنده وأهميته ٢٤١

المطلب الثانى : عناصر التسبيب وضوابطه ٢٤٣

الفصل الرابع : تقييد تنفيذ الجزاء التأديبى ٢٥٦

المبحث الأول : الإبلاغ بالجزاء وتنفيذه ٢٥٧

المطلب الأول : إبلاغ العامل بالجزاء ٢٥٨

المطلب الثانى : تنفيذ الجزاء ٢٦٤

المبحث الثانى : القيد الخاص بالجزاءات المالية ٢٧٢

المطلب الأول : قيد الجزاء بسجل خاص ٢٧٣

المطلب الثانى : تحديد أوجه صرف قيمة الجزاء ٢٧٦

الباب الثالث

ضمانات فاعلية قيود السلطة التأديبية ٢٧٩

الفصل الأول : تفتيش العمل (الرقابة الإدارية) ٢٨٠

المبحث الأول : أهمية تفتيش العمل وسلطات مفتش العمل ٢٨١

المطلب الأول : أهمية تفتيش العمل ٢٨٢

المطلب الثانى : سلطات مفتش العمل ٢٩٠

المبحث الثانى : واجبات مفتش العمل وفاعلية التفتيش ٣١٠

المطلب الأول : واجبات مفتش العمل ٣١١

المطلب الثانى : فاعلية تفتيش العمل ٣٢٣

الفصل الثانى : الجزاء الجنائى ٣٢٨

المبحث الأول : جرائم مخالفة قيود تأديب العمال ٣٢٩

المطلب الأول : تعريف الجريمة والمسئول عنها ٣٣٠

المطلب الثانى : أركان الجريمة ٣٤٤

المبحث الثانى : خصائص العقوبة الجنائية وتقديرها ٣٥٤

المطلب الأول : خصائص العقوبة الجنائية ٣٥٥

المطلب الثانى : تقدير العقوبة الجنائية ٣٦٩

الفصل الثالث : الجزاء المدنى ٣٧٣

المبحث الأول : اللجنة القضائية الخماسية ٣٧٤

المطلب الأول : تشكيل اللجنة والإجراءات المتبعة أمامها ٣٧٥

المطلب الثانى : أُختصاصات اللجنة القضائية الخماسية ٣٨٥

المبحث الثانى : الجزاء المدنى ٤٣٠

المطلب الأول : الإبطال ٤٣١

المطلب الثانى : تعويض الضرر ٤٤٥

الخاتمة والتوصيات ٤٥٥

أولا : النتائج

ثانيا : التوصيات

قائمة المراجع ٤٦٦

الفهرس ٤٩٧