

جامعة البحرين

القانون الخاص

كلية الحقوق



ضمانات العامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل (دراسة مقارنة)

أطروحة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في القانون الخاص

إعداد

فاطمة عبدالرحمن محمد الحامد

الرقم الجامعي: 20024175

إشراف

د. صلاح محمد احمد دياب

أستاذ القانون المدني المشارك

جامعة البحرين

مملكة البحرين

22 فبراير 2022م

نموذج رقم (2)
صفحة الاعتماد من قبل لجنة التحكيم

ناقشت الطالبة فاطمة عبدالرحمن الحامد ، الرقم الجامعي (20024175)، الأطروحة التي استكملت بها متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في القانون الخاص و المعنونة بـ (ضمانات العامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل – دراسة مقارنة).

وذلك في يوم الثلاثاء الموافق 22 فبراير 2022.

وتوصي اللجنة بمنحها درجة دكتوراه الفلسفة في القانون الخاص ، بتقدير (B+)

(لجنة المناقشة)

الاسم	التوقيع	
د. صلاح محمد احمد		مشرفاً
أ.د. أيمن خالد المساعدة		ممتحناً خارجياً
أ.د. محمد يوسف الزعبي		ممتحناً داخلياً

الختم



ملخص الأطروحة

لقد أضحى القطاع الأهلي شريكاً فاعلاً في عملية البناء والتطوير في ظل التوجه المتنامي نحو "الخصخصة" في كثير من الخدمات العامة، كما أن الازدياد في المشاريع الخاصة للأفراد أصبح مطرداً بسبب الظروف الاقتصادية في مختلف أنحاء العالم، مما يكتسب الاهتمام بحقوق العاملين في هذا القطاع أهمية متزايدة يوماً تلو الآخر. وبالنتيجة، يكتسب موضوع "السلطة التأديبية" لصاحب العمل أهمية واسعة حين نأخذ في الاعتبار اتساع مفهوم ونطاق "العمل" عن السابق بسبب التزايد المستمر في أعداد شريحة "العمال" وكذلك "أصحاب العمل" في مختلف قطاعات العمل.

في ضوء ذلك، تتناول هذه الأطروحة ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل، التي تزايدت أهمية ضرورة رسم حدودها التي تعتبر غير واضحة بشكل تام من الناحية العملية أو القانونية، حيث تتبنى الأطروحة المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن في سبيل إبراز حدود الواقع العملي والأبعاد القانونية لفكرة حق صاحب العمل في تأديب العامل.

وتشير الأطروحة، إلى أن السلطة التأديبية لصاحب العمل، وفق التوجه القانوني الحديث لها طبيعتها الخاصة، حيث أن لها طابع وظيفي محدد وتقوم على تبني فكرة انتظام سير العمل بالمشروع أو المنشأة بدلاً من فكرة العلاقة العقدية القائمة بين صاحب العمل والعامل.

وفي هذا الإطار، تأتي الدراسة لتناقش مدى إحاطة التشريعات العمالية الوطنية والمقارنة، استخدام "السلطة التأديبية" لصاحب العمل بمجموعة من القيود التي يمكن اعتبارها ضمانات للحد من "التعسف" في استخدامها، وذلك من خلال وجود نوعين من الرقابة، الأولى تعتبر "رقابة إدارية" والأخرى تعتبر "رقابة قضائية"، من أجل تحقيق المصلحة المشروعة قانوناً لكل من العامل وصاحب العمل.

ولتقليص حدود البحث في الجانب العملي، فإن هذه الرسالة تركز على الحماية التي يسبغها المشرع البحريني للعامل في ظل قانون العمل، وذلك من خلال التطرق لدور الجهات الوطنية المختصة بإسباغ الرقابة الإدارية والقضائية، المتمثلة في وزارة العمل وفق جهود قسم التفتيش والسلامة المهنية التابعة لإدارة التفتيش والسلامة المهنية وقسم التحكيم والاستشارات العمالية التابعة لإدارة العلاقات العمالية، وكذلك وزارة العدل متمثلة في جهود مكتب إدارة الدعوى العمالية وجهود المحكمة المدنية (العمالية) المختصة.

وتخلص الأطروحة إلى ضرورة تظافر وتكامل جهود هذه الجهات من أجل إضفاء فاعلية على الرقابة المقررة قانوناً، وذلك بعد الوقوف على نتائج الدراسات الميدانية للجهات الإدارية المختصة من جهة، وتحليل عدد من الأحكام القضائية المتصلة بموضوع البحث من جهة أخرى. وأخيراً، تختتم الأطروحة ببعض التوصيات والمقترحات، لما من شأنه أن يعزز من دور الحماية التشريعية والحماية القضائية المقررة للعامل في مواجهة سلطة التأديبية لصاحب العمل.

الشكر والتقدير

بداية، الحمد والمِنَّة لله عز وجل، فبتوقيفه سبحانه وتعالى، تم إعداد وإتمام هذه الرسالة رغم مختلف الصعوبات والظروف.

ثم تود الباحثة، تقديم الشكر الجزيل للدكتور صلاح محمد أحمد دياب لتوجيهاته السديدة من خلال إشرافه على هذه الرسالة ودعمه المستمر أثناء كتابة الأطروحة.

ونظراً لما يتمتع به موضوع الرسالة من خصوصية، وتركيز على المصادر العلمية الأساسية، فإن الباحثة تود تقديم خالص الشكر والتقدير للجهات التي كانت عوناً لها في التزويد بالمعلومات محل البحث، ومن أهمها: وزارة العمل متمثلة في قسم التفتيش العمالي والسلامة المهنية التابع لإدارة التفتيش والسلامة المهنية وقسم التحكيم العمالي التابع لإدارة العلاقات العمالية، ووزارة العدل متمثلة في إدارة المحاكم.

كما ويستتبع الشكر والثناء مَنْ شَكَّلَ تواصلهم وآراؤهم بل وتشجيعهم لمجهودات الباحثة دعماً كبيراً لإنجاز مهام البحث والانتهاء من هذه الأطروحة، فالشكر موصول لكل من لا يتسنى المقام لذكر أسمائهم ممن كانوا يَدَ عَوْنٍ ومساعدةٍ في إجراء البحث وكتابته.

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
ملخص الأطروحة	أ
الشكر والتقدير	ب
الفهرس	ج
قائمة الجداول	و
المقدمة	1
المبحث التمهيدي مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل	
المبحث التمهيدي: مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل	9
المطلب الأول: تعريف السلطة التأديبية وخصائصها	11
الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية وأهدافها	12
الفرع الثاني: خصائص سلطة التأديب بشكل عام	17
المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للسلطة التأديبية ودورها في تحقيق مصلحة العمل	24
الفرع الأول: الطبيعة القانونية للسلطة التأديبية	24
الفرع الثاني: دور السلطة التأديبية في تحقيق مصلحة العمل	35
الفصل الأول الضمانات التشريعية وتقييد السلطة التأديبية لصاحب العمل	
الفصل الأول: الضمانات التشريعية وتقييد السلطة التأديبية لصاحب العمل	44
المبحث الأول: الضمانات التشريعية المتعلقة بثبوت الخطأ التأديبي	45
المطلب الأول: معيار الخطأ التأديبي ودرجاته	46

46	الفرع الأول: معيار الخطأ التأديبي
52	الفرع الثاني: أنواع الخطأ التأديبي ودرجاته
63	المطلب الثاني: ضوابط ثبوت الخطأ التأديبي
63	الفرع الأول: الضوابط المتعلقة بالخطأ التأديبي
76	الفرع الثاني: الضوابط المتعلقة بارتكاب الخطأ أو المخالفة التأديبية
85	المبحث الثاني: الضمانات التشريعية المتعلقة بإيقاع الجزاء التأديبي
86	المطلب الأول: أنواع الجزاء التأديبي
87	-تميز الجزاء التأديبي
88	-أنواع الجزاء التأديبي
109	المطلب الثاني: ضوابط وإجراءات إيقاع الجزاء التأديبي
109	الفرع الأول: شروط صحة الجزاء التأديبي
122	الفرع الثاني: قيود تنفيذ الجزاء التأديبي
	الفصل الثاني
	الضمانات الإدارية والقضائية لحماية العامل من عسف السلطة التأديبية
133	الفصل الثاني: الضمانات الإدارية والقضائية لحماية العامل من عسف السلطة التأديبية
134	المبحث الأول: الرقابة الإدارية ضمانة للعامل في مواجهة السلطة التأديبية
135	المطلب الأول: دور التفتيش العمالي في حماية العامل من عسف السلطة التأديبية
156	المطلب الثاني: دور التحكيم في الشكاوى العمالية ولجنة فض منازعات العمل
172	المبحث الثاني: الرقابة القضائية ضمانة للعامل في مواجهة السلطة التأديبية
173	المطلب الأول: أحكام منازعات العمل الفردية وإجراءاتها

174	الفرع الأول: أنواع الرقابة في منازعات العمل الفردية
178	الفرع الثاني: مكتب إدارة الدعوى العمالية في الرقابة على السلطة التأديبية لصاحب العمل
186	المطلب الثاني: اتجاه القضاء البحريني في منازعات العمل الفردية
212	الخاتمة
222	المراجع

قائمة الجداول

الرقم	الموضوع	الصفحة
1	ورش العمل لمنشآت القطاع الخاص لعام 2019م.	149
2	الخدمات العمالية للفترة 2016م-2018م.	160
3	الشكاوى والاستشارات العمالية للفترة 2014م-2018م.	162
4	المطالبات العمالية للفترة 2016م-2018م.	167
5	تسوية الشكاوى العمالية للفترة 2014م-2018م.	168
6	الشكاوى الخاصة بالاستبعاد من التأمينات الاجتماعية للفترة 2016م-2018م.	169
7	التعويضات عن إنهاء عقد العمل للفترة 2017م-2018م.	170

المقدمة:

تمنح أغلب التشريعات صاحب العمل ثلاث سلطات لتسيير العمل في منشأته، وهي السلطة التنظيمية والإدارية والتأديبية. وتتمثل السلطة التنظيمية، في مجموعة اللوائح التي يضعها صاحب العمل لتحديد تلك المسائل التي تحتاج تنظيمًا في المنشأة مثل تنظيم مواعيد العمل والإجازات والإغلاق الأسبوعي وغير ذلك. بينما تتمثل السلطة الإدارية، في الأوامر أو التعليمات التي يوجهها صاحب العمل لكافة العمال أو المستخدمين لديه من جهة، وفي حق الرقابة والإشراف المقررة لصاحب العمل حيال ما يؤديه العمال من مهام من جهة أخرى. وبالاستناد إلى السلطتين السابقتين، يكتسب صاحب العمل السلطة التأديبية، بحيث يكون العامل عرضة للجزاء أو العقوبة التأديبية حال إخلاله بالواجبات أو الالتزامات المنوطة به بحسب علاقة التبعية القائمة بينهما بموجب عقد العمل المبرم.

ولأن "السلطة التأديبية" تتسم بالخطورة، كون صاحب العمل يباشرها بشكل منفرد جامعاً فيها بين صفات كل من الخصم والمحقق والقاضي في آن واحد، كان لابد أن تتسم ممارستها بالمشروعية، حيث يجدر ألا يلجأ إليها صاحب العمل إلا من أجل تحقيق مصلحة العمل في منشأته، بل وعند لجوئه لاستخدامها أن يكون استخدامه لها خالياً من مفهوم "التعسف".

ولذلك يلاحظ على التشريعات العمالية الحديثة، بأنها تحيط استخدام "السلطة التأديبية" لصاحب العمل بمجموعة من القيود والضمانات التي من شأنها أن تحد من "التعسف" في استخدامها، من أهمها فرض الرقابة على ممارسة صاحب العمل لهذه السلطة من خلال إضفاء نوعين من الرقابة على ممارستها، الأولى تعتبر "رقابة إدارية" والأخرى تعتبر "رقابة قضائية"، بحيث يكون من شأنهما تحقيق الحماية والعدالة للعامل باعتباره الطرف الأضعف في علاقة العمل، وبالأخص عند تعرضه للتأديب من قبل صاحب العمل.

وباعتبار أن هذه القيود والضمانات، قد وضعت من أجل إضفاء نوع من الاستقرار للعلاقة العمالية بين العامل وصاحب عمله لأنها تهدف إلى حماية الطرفين معاً، فتسمح

لصاحب العمل ممارسة حقه في تأديب عماله على نحو يمكنه من تحقيق حسن سير العمل في منشأته، وبذات الوقت تضيي حماية ضرورية للعامل من إمكانية وقوع صاحب العمل في التعسف عندما يستخدم سلطته التأديبية، تتولد أهمية دراستها من الناحية العلمية والعملية على حد سواء. ولذلك تأتي هذه الأطروحة، لتبحث موضوع الضمانات التأديبية المقررة قانوناً في التشريعات الوطنية والمقارنة من أجل الوقوف على الإشكالات القانونية التي تعترض سبيل تحقيق ذلك، كونها غاية صعبة المنال على أرض الواقع.

أهمية البحث وأصالته:

في الآونة الأخيرة، نرى الازدياد المطرد للمشاريع الخاصة للأفراد، والتوجه نحو "الخصخصة" في كثير من الخدمات العامة باعتبار القطاع الأهلي شريكاً فاعلاً في عملية البناء والتطوير، مما يستدعي معه الاهتمام بحقوق العاملين في هذا القطاع الحيوي الذي يزداد أهمية يوماً تلو الآخر.

وبالنتيجة، يكتسب موضوع "السلطة التأديبية" لصاحب العمل أهمية واسعة حين نأخذ في الاعتبار اتساع مفهوم ونطاق "العمل" عن السابق، وبالتالي التزايد المستمر في أعداد شريحة "العمال" وكذلك "أصحاب العمل"، كون هذه السلطة مقررة لكل صاحب عمل طبيعي أو اعتباري يخضع عماله لقانون العمل حال قيام علاقة التبعية بينهما من خلال "عقد عمل".

وإذا كانت السلطة التنظيمية لصاحب العمل المتمثلة في إصدار اللوائح والتعليمات تعتبر من أهم ركائز نجاح سير العمل في منشأته، فإن السلطة التأديبية هي التي تضمن لها فاعليتها واستمراريتها. وعليه، يتوجب مناقشة مختلف الجوانب التشريعية الحالية لممارسة "حق التأديب" بالنسبة لصاحب العمل من أجل الاستدلال على مدى تأثيرها وفعاليتها تجاه ضمان حسن سير العمل في المنشأة وإضفاء الحماية القانونية المقررة للطرفين.

ومن أجل استخدام صاحب العمل لسلطاته المقررة قانوناً، يلزم وجود علاقة تبعية قانونية بينه وعماله يكون مصدرها عقد عمل صحيح غير مخالف للنظام العام والآداب. وبالرغم من أن ذلك قد يساهم في توجيه صاحب العمل نحو حسن استخدام سلطاته، إلا أن فعاليتها يستلزم

بالضرورة رسم حدود تلك السلطات التي قد لا تكون واضحة بشكل تام من الناحية العملية أو القانونية، وبالأخص ما يتصل منها بالسلطة التأديبية.

ومما لا شك فيه، أن استخدام السلطة التأديبية في صورتها الصحيحة وتطبيقاتها السليمة قانوناً من شأنه أن يساهم في تحقيق غاية التوازن المطلوب في بيئة العمل فيما بين حقوق كل من العامل وصاحب العمل الناشئة من علاقة العمل التي تجمعهما. فمن ناحية، سيتمكن صاحب العمل من خلال الاستخدام القانوني السليم لحدود التأديب من المحافظة على مصالحه المشروعة من خلال عدم الإضرار بحسن سير العمل في منشأته، ومن ناحية أخرى سيضمن ذلك للعامل الحماية القانونية التي يحتاجها من "تعسف" صاحب العمل في استخدام هذه السلطة ضده طوال مدة العمل.

وبسبب الأهمية البارزة لذلك، تزايدت عدد الدراسات العلمية من البحوث والكتابات والرسائل العلمية التي تهتم ببيئة العمل في القطاع الأهلي، فبعدما كانت المصادر العلمية القانونية المختلفة تنصب سابقاً حول الوظيفة العامة وحق تأديب الموظف العام، بات التوجه حالياً واضحاً بل ومضطرباً نحو تدارس بيئة العمل في القطاع الأهلي وحق تأديب العامل من قبل صاحب العمل.

وبالرغم من الاهتمام الواضح للباحثين نحو تدارس النواحي المختلفة لبيئة العمل في القطاع الأهلي، إلا أن التطرق لها من الناحية القانونية ما يزال يشكل جانباً رئيساً للوصول إلى الحماية الضرورية للعلاقة العمالية بما يشمل حقوق والتزامات كل من الطرفين. ولذلك فإن للدراسات القانونية لها فائدتها وأثرها المهم لتضفي استقرار بيئة العمل في القطاع الأهلي من خلال حفظ حقوق طرفي العلاقة العمالية، وخاصة تلك التي تتناول الجوانب العملية لأهم الحقوق التي تركز عليها العلاقة العمالية بفهم قانوني متعمق، واقترباً بتحليل موقف المشرعين الذين لم تتل نصوصهم القانونية نصيباً وافراً من الدراسة القانونية المتخصصة.

وبسبب تطرق البحوث القانونية التي تركز على حماية حقوق العمال على الأغلب إلى سلطة صاحب العمل في تأديب العامل في ضوء النصوص القانونية لعدد قليل من المشرعين

الأجانب، فإن هذه الأطروحة تهدف إلى البحث المتعمق لسلطة صاحب العمل في التأديب في ظل الضوابط القانونية والقضائية المرسومة للمشرعين محل الدراسة، وبالأخص تتطرق إلى موضوع الضمانات التأديبية من أجل الوقوف على الإشكالات العملية والقانونية التي تعترض سبيلها.

وتحقيقاً للأصالة العلمية المطلوبة، ستحرص الأطروحة على الإشارة إلى ما يتوفر من مصادر تحتوي على الأسس العلمية والقانونية لأهم جوانب البحث، بالإضافة إلى أنها ستركز على بحث المصادر الأصلية مثل النصوص التشريعية الحالية لدى المشرعين محل الدراسة والتطبيقات الحديثة لها والمتمثلة في الأحكام القضائية غير المنشورة، وذلك بالإضافة إلى الاستعانة بأحدث التقارير والإحصائيات والدراسات الميدانية للجهات ذات الاختصاص، والزيارات والمقابلات الميدانية للجهات الرسمية، وذلك من أجل تعزيز الأصالة العلمية المطلوبة لهذه الدراسة.

مشكلة البحث:

- تحقيق الاستقرار في بيئة العمل بالقطاع الأهلي مطلب بالغ الأهمية، وهو أمر لا يتحقق إلا من خلال تحقيق التوازن بين مصلحة كل من صاحب العمل والعمل، بيد أن الوصول لهذه الغاية أمر بالغ الصعوبة لتشعب جوانبه من الناحية العملية التي قد لا تغطيها التشريعات المنظمة للعمل بشكل مفصل، ومن أهم الجوانب التي يتجلى فيها هذا التحدي موضوع استخدام صاحب العمل لسلطته التأديبية قِبَل العامل حال ارتكابه مخالفة أو خطأ تأديبياً.
- بالرغم من أن التشريعات قد تبدي في ظاهر نصوصها إسباغ الحماية لحقوق كل من الطرفين، إلا أن هذه الحماية قد لا تشكل من الناحية العملية حماية مناسبة أو فاعلة للعامل كونه الطرف الأضعف في علاقة العمل، مما يشكل معه البحث في مضمونها وتحليلها يعد أمراً لازماً للوقوف على الإشكالات القانونية والعملية المرتبطة بها تمهيداً لإيجاد المناسب من حلول تجاهها، ومن ذلك الضمانات التشريعية والقضائية التي تبناها المشرعون محل الدراسة حيال استخدام صاحب العمل لسلطته التأديبية.

- الآثار السلبية الخطيرة التي تنعكس على المجتمع بأسره جراء إيقاع عقوبة تأديبية شديدة مثل الفصل من العمل، الذي يؤدي بالنتيجة إلى عدد من التبعات السلبية بالنسبة للعامل ابتداء من فقدانه للدخل واحتمال صعوبة التحاقه بعمل آخر، مما يؤدي إلى حدوث البطالة في المجتمع ويسهم إلى حد كبير في إحداث مشاكل اجتماعية واقتصادية وسياسية تبعاً، لذا من الأهمية بمكان عدم إيقاع جزاءات تتفاوت في حدتها مع المخالفة المرتكبة من العامل.

أسئلة البحث:

لا شك بأن موضوع البحث المرتكز على الضمانات التشريعية والقضائية حيال استخدام صاحب العمل سلطته التأديبية ضد العامل يتطرق للكثير من التساؤلات البحثية التي لها قدر من الأهمية، بيد أن الأطروحة ستركز في مضمون بحثها على إجابة أهم هذه التساؤلات المتمثلة في الآتي:

- (1) مدى فاعلية النصوص التشريعية المنظمة للعمل في القطاع الأهلي في ضبط الحدود القانونية لسلطة صاحب العمل التأديبية وإرساء الضمانات التشريعية اللازمة من أجل حماية العامل المخالف من تعسف صاحب العمل عند ممارسته لها؟
- (2) مدى أهمية وفاعلية دور الرقابة الإدارية والقضائية التي يتبناها المشرعون محل الدراسة في تفعيل الضمانات المقررة لمصلحة العامل في مواجهة حسن ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية، وذلك من خلال تقييم أداء ودور الجهات المختصة حيالها والمتمثلة في كل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والمحاكم الوطنية؟
- (3) مدى تنظيم تشريعات العمل للسلطة التأديبية لصاحب العمل في القطاع الأهلي؟
- (4) مدى مساهمة النصوص القانونية في تشريعات العمل الحاضرة في ضبط حدود السلطة التأديبية لصاحب العمل بما يحقق التوازن بين المصلحتين المتعارضتين، مصلحة العمال ومصلحة حسن سير المنشأة؟
- (5) ما هو دور القضاء البحريني وبخاصة محكمة التمييز في إرساء دعائم حماية العمال في مواجهة التعسف في استخدام السلطة التأديبية لصاحب العمل؟

الهدف من البحث:

- المساهمة في استقرار بيئة العمل بالقطاع الأهلي من خلال بحث الضوابط العملية والقانونية حيال ممارسة صاحب العمل سلطته التأديبية في ظل الضمانات التشريعية والقضائية للمشرعين محل الدراسة.
- الوقوف على الإشكالات القانونية المرتبطة باستخدام صاحب العمل سلطته التأديبية من أجل إيجاد الحلول الممكنة لها من الناحية التشريعية أو القضائية.
- تقييم مدى أهمية الضمانات التشريعية والقضائية التي تبناها المشرعون محل الدراسة حيال ممارسة صاحب العمل سلطته التأديبية، ومدى فاعلية دور الرقابة الإدارية والقضائية التي تضطلع بها الجهات المختصة حيالها والمتمثلة في كل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومحاكم وزارة العدل والشؤون الإسلامية.
- تزويد المكتبة القانونية في مملكة البحرين ببحث متعمق حول حدود السلطة التأديبية لصاحب العمل وضماناتها التشريعية والقضائية وفق قانون العمل البحريني، وذلك لندرة الدراسات في هذا المجال.
- تقديم مساهمة علمية ضرورية تجاه تحقيق نموذج أفضل للعلاقة العمالية في بيئة العمل بالقطاع الأهلي من أجل حماية حقوق الطرفين بشكل فعال، وذلك من خلال تحسين الخطوات العلمية المتصلة بتطبيق الإجراءات المتبعة بصدد المخالفات العمالية والجزاء المترتبة عليها.
- تقييم الضمانات التي توفرها نصوص التشريعات العمالية بخصوص فرض الجزاء التأديبي على العامل ومدى فاعليتها في الحد من استغلال أصحاب العمل لسلطتهم في التأديب وعدم تمكينهم من استخدامها كوسيلة للتحايل على حقوق العامل.
- رسم الحدود والأبعاد القانونية لاستخدام صاحب العمل سلطته التأديبية والوقوف على حالات تفعيل استخدام السلطة التأديبية لصاحب العمل تجاه العامل المخطئ.

منهجية البحث:

البحث يتخذ المنهج الوصفي، والتحليلي، والمقارن في أجزائه المختلفة، حيث يغلب أحدها على الآخر في كل فصل من الفصول بحسب طبيعة المواضيع المتناولة. فالباحث يلجأ في المبحث التمهيدي بتقديم الوصف والتحليل المتعمق لحدود وأبعاد الموضوع محل البحث، وتدرجياً يتبع أسلوب النقد في إبراز الإشكالات العملية والقانونية المتصلة بنصوص التشريعات العمالية محل الدراسة بشكل مقارن في الفصل الأول، لينتهي بتحليل ومقارنة القواعد المستخلصة من الأحكام القضائية الصادرة في المحاكم البحرينية بخصوص أهم الجوانب البحثية في الفصل الثاني. لذا سيجرس الباحث على توضيح أسلوبه ومنهجه البحثي المتبع بداية كل فصل على حده، حيث سيعتمد ذلك على المحتوى الرئيسي لكل فصل.

خطة الدراسة:

بناءً على ما تقدم، وللإجابة على أسئلة البحث المذكورة وتحقيق أهدافه المرجوة، سيتم تناول الموضوع من خلال مبحث تمهيدي، وفصلين، وخاتمة.

حيث يتناول المبحث التمهيدي مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل من خلال تعريف السلطة التأديبية وخصائصها، كذلك الطبيعة القانونية للسلطة التأديبية ودورها في تحقيق مصلحة العمل. ومن ثم يسلط الفصل الأول الضوء على أبرز الضمانات التشريعية المقيدة للسلطة التأديبية لصاحب العمل، وذلك من خلال التطرق للضمانات التشريعية المتعلقة أولاً بثبوت الخطأ التأديبي وثانياً بتوقيع الجزاء التأديبي. ويتم في الفصل الثاني تناول أهم وأبرز الضمانات الإدارية والقضائية لحماية العامل من تعسف صاحب العمل في استخدام السلطة التأديبية، وذلك عبر إبراز دور الرقابة الإدارية والرقابة القضائية في مواجهة السلطة التأديبية تباعاً. وأخيراً تأتي الخاتمة لتلخص أبرز ما تمت مناقشته خلال المبحث التمهيدي والفصلين الأول والثاني، لتنتهي بتقديم بعض التوصيات المهمة في موضوع البحث.

وعليه، تنقسم الأطروحة إلى الأجزاء الآتية:

المبحث التمهيدي: مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل.

الفصل الأول: الضمانات التشريعية وتقييد السلطة التأديبية لصاحب العمل.

الفصل الثاني: الضمانات الإدارية والقضائية لحماية العامل من عسف السلطة التأديبية.

المبحث التمهيدي
مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل

المبحث التمهيدي

مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل

باعتبار أن هذه الأطروحة، تتناول في موضوعها بشكل أساسي "ضمانات العامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل"، فإنه يستلزمنا بداية التمهيدي لهذا الموضوع من خلال التطرق بشكل مباشر لمفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل، وهو ما سيتم تناوله في هذا المبحث التمهيدي من خلال مطلبين كما يأتي:

المطلب الأول: تعريف السلطة التأديبية وخصائصها

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للسلطة التأديبية ودورها في تحقيق مصلحة العمل

المطلب الأول

تعريف السلطة التأديبية وخصائصها

في إطار علاقات العمل تنشأ علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل، فالعامل عند قيامه بالواجبات التي تقتضيها وظيفته لدى صاحب العمل يستلزم أن يكون تابعاً لهذا الأخير في العمل، وذلك بغض النظر عما إذا كان صاحب العمل شخصاً طبيعياً أم اعتبارياً، وسواء كان العمل يؤدي لصالح مرفق عام أم مؤسسة خاصة.

ومن أجل قيام هذه التبعية، يشترط أن يكون عقد العمل المنشئ لها مبرماً بشكل صحيح وقانوني،¹ بحيث يستمد منها صاحب العمل سلطاته الثلاث المتمثلة بالسلطة التنظيمية والسلطة الإدارية والسلطة التأديبية،² والتي يضمن من خلالها حسن سير العمل في منشأته بما يحفظ مصالحه المشروعة قانوناً.

ولذلك، فإن السلطة التأديبية تعد أداة من الأدوات التي يمكن لصاحب العمل استخدامها من أجل الحفاظ على مصلحته المشروعة المتمثلة في الحفاظ على حسن سير وانتظام العمل في المنشأة، بحيث تمكنه من تأديب العامل المتسبب في اختلال العمل فيها.

لذلك، نستعرض في هذا المطلب الأول، بداية تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل، وتالياً الخصائص التي تتمتع بها، وذلك من خلال الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية وأهدافها.

الفرع الثاني: خصائص سلطة التأديب بشكل عام.

¹ التبعية القانونية هي عبارة عن خضوع العامل لإشراف ورقابة صاحب العمل. نضال جمال مسعود جرادة، التبعية في علاقات العمل الفردية "دراسة تحليلية مقارنة"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الأزهر-غزة، 2013. وتبعية العامل لصاحب عمله-هي التي أوجبت ضرورة تقنين وتشريع قانون العمل لغرض حماية الطرف الضعيف وهو العامل من تعسف صاحب العمل. نادية فرحان زامل السوداني، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل -دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة النهريين، 2012. ومن أوجه التبعية الالتزام بأداء العمل والامتثال للأوامر والتعليمات والمحافظة على أدوات العمل والمحافظة على أسرار المهنة وعدم المنافسة. انظر فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية-مصر، 2008، ص 72-79.

² على محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، ج 2، ط1، 2000م، د ن، ص5.

الفرع الأول

تعريف السلطة التأديبية وأهدافها

عند التطرق إلى تعريف السلطة التأديبية، فإن المعنى القانوني لهذا المصطلح لا يحدد عن المعنى اللغوي له كثيراً وإنما يتوافق معه.³ ولكنه كمصطلح قانوني، له خصوصيته في الاستخدام، وأيضاً له دلالة وتُعد معنوي محدد يتميز به عند تناوله في نطاق بيئة العمل.

لذا نجد في الفقه القانوني تعاريف عديدة "للسلطة التأديبية" في بيئة العمل، مجملها يؤكد على حق صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي على العامل. فأحد التعاريف المبسطة للسلطة التأديبية تقول بأنها "حق رب العمل في توقيع الجزاء على العمال الذين يخالفون الأوامر التي يصدرها إليهم رب العمل"،⁴ وهذا التعريف يركز ببساطة، أولاً على مجرد إعطاء الحق لصاحب العمل في تأديب العامل المخالف من دون التطرق إلى الجزاءات التي يمكن أن يتعرض لها، وثانياً يجعل سبب التأديب مرتهاً بمخالفة العامل لتعليمات صاحب العمل. وبالرغم من بساطة هذا التعريف، إلا أنه يعتبر محدوداً بشكل يضيق من مفهوم ونطاق السلطة التأديبية.

³ التعريف اللغوي للسلطة التأديبية: يتكون مصطلح "السلطة التأديبية" المراد تناول مضمونه بشكل جوهري في هذه الأطروحة من مفردتين: 1. "السلطة" 2. "التأديبية"، ولنقف على معناها يستحسن تناول معنى كل مفردة بداية على حدة. فمفردة "السلطة" تعني "التسلط" والسيطرة والتحكم، المعجم المعاني <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%84%D8%B7%D8%A9> آخر دخول للموقع كان بتاريخ 14-11-2021. ومفردة "التأديبية" أصلها من كلمة "أدب" جمع أدبه، والتأديب يعني "التهذيب والمجازاة"، وقيل الأدب الذي يتأدب به الأديب من الناس، سمي أدباً لأنه يأدب الناس إلى المحامد وينهاهم عن المقابح. ابن منظور، معجم لسان العرب، المجلد الأول، ط3، دار صادر، لبنان- بيروت، دت ن، ص 206-207. وتعني "السلطة التأديبية": الجهة الموكلة إليها البت في مسئولية الموظف المنسوب إليه المخالفة وما يقرر بشأنها. المعجم المعاني <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%84%D8%B7%D8%A9/> آخر دخول للموقع كان بتاريخ 14-11-2021. وتأتي كذلك بمعنى "العقوبة التي توقعها الجهة المختصة على الأجير طبقاً للقانون أو النظام لارتكابه مخالفة قانونية"، كما أن "مجلس التأديب" يشبه المحكمة التي يراد منها المحافظة على المصلحة العامة. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ج1، ط2، دار الدعوة، مصر، دت ن، ص 100.

⁴ د. أكرم أمين الخولي، دروس في قانون العمل، مطبعة نهضة مصر، مصر - القاهرة، 1957م، ص 323.

بينما نجد أن تعاريف أخرى، قد تتضمن الجزاءات الممكنة لصاحب العمل توقيعها على العامل بسبب ارتكابه للمخالفة أو الخطأ، فتُعَرَّفُها بـ"توقيع الجزاء المناسب على المخالف من العمال" أو "الإمكانية المخولة لصاحب العمل في إصدار جزاءات، كالتأنيب والإنذار والفصل من العمل والتتزيل لدرجة أقل، أو حتى التسريح من العمل في حالة خطأ العامل".⁵ وبذلك فإن هذا التعريف عكس سابقه، لا يكتفي بمجرد إعطاء الحق لصاحب العمل في تأديب العامل وإنما يرتب أهم الجزاءات التي يمكن أن يتعرض لها العامل المخالف وذلك من غير حصرها والإشارة إلى تناسبها مع المخالفة، كما يوسع من مفهومها بجعل سبب التأديب يشمل وقوع المخالفة أو الخطأ من العامل، حيث يمكن أن يقصد بالمخالفة عدم اتباع العامل للتعليمات الصادرة من صاحب العمل بينما يقصد بالخطأ قيام العامل بأعمال أخرى قد تضر بسير العمل في المنشأة.

في حين تولي تعاريف أخرى جانب الردع والزجر أهمية أكبر من نتاج المخالفة نفسها، فتذهب إلى أنها "حق رب العمل أن يوقع على العامل جزاءً تأديبياً، ولو لم يترتب على المخالفة ضرر حالّ برب العمل، تأكيداً لنظام العمل في المنشأة وواجبات العمال فيها، وردعاً للعامل المخالف، ولغيره من العمال عن ارتكاب مثل فعله".⁶ وبالتالي، فإن هذا التعريف مثل التعريف السابقين يعطي الحق لصاحب العمل في تأديب العامل المخالف، لكنه مثل التعريف الأول يُضَيِّق من مفهوم ونطاق السلطة التأديبية بجعل سبب التأديب مرتكزاً على مفهوم مخالفة العامل لتعليمات صاحب العمل المتضمنة في نظام العمل بالمنشأة وبعدم تطرقه إلى الجزاءات التي يمكن أن يتعرض لها العامل المخالف. ولكنه يتميز عن التعريفين السابقين، بأنه يصرح باستحقاق العامل المخالف للجزاء بغض النظر عن وقوع ضرر نتيجة المخالفة المرتكبة، حيث إنه يولي أهمية واضحة لتحقيق الردع والزجر في بيئة العمل جراء تأديب العامل المخالف.

وباستقراء هذه التعاريف الثلاثة، نجد أن التعريف الأول، لا يوضح حتى الغرض من ممارسة السلطة التأديبية، بينما التعريفان الآخران يكتفیان إجمالاً ببيان الغرض من ممارسة

⁵ د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج2، دار النهضة العربية، مصر - القاهرة، 2003م، ص 629.

⁶ د. إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبدالله وهبة، مصر - القاهرة، دط، 1961م، ص 276-277.

السلطة التأديبية دون تفصيل فيما إذا كانت هذه السلطة مقيدة أم مطلقة، وغير ذلك من الجوانب المهمة.⁷

لكن الفقه القانوني الحديث يقدم تعريفاً أشمل للسلطة التأديبية، فيذهب إلى أنها "حق صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي المناسب، والمقرر قانوناً على العامل المرتكب خطأ ورد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات بقرار مسبب مراعياً قيود التأديب بقصد زجر المخالف وردعاً لغيره، لضمان حسن سير العمل وانتظامه بالمنشأة".⁸ فهذا التعريف، يجمع ما جاءت به التعاريف السابقة، بالإضافة إلى توضيح جوانب قانونية مهمة للسلطة التأديبية.

فمن ناحية، يوضح أن السلطة التأديبية وإن كانت حقاً مقررراً لصاحب العمل في مواجهة العامل الذي يخل بحسن سير العمل بارتكابه خطأ يستوجب تأديباً، إلا أنه يعد بحقيقة الأمر مقيداً في ممارسته لهذه السلطة بوجوب اتباع ما توردته لائحة تنظيم العمل والجزاءات المقررة قانوناً. وبطبيعة الحال، يستلزم ذلك التحقق أولاً من ارتكاب العامل للخطأ التأديبي المنسوب إليه، وثانياً عبر إيقاع جزاء متوافق مع لائحة تنظيم العمل والجزاءات بحيث يتناسب نطاقه مع حدود الخطأ أو المخالفة الحاصلة.

ومن ناحية أخرى، يجب أن تستند السلطة التأديبية إلى عدد من الأسس القانونية. من أهمهما، أن يكون القرار التأديبي مسبباً للجزاء التأديبي الموقع على العامل مما يستلزم صدوره كتابياً حتى يتمكن من الوقوف على تسببه.⁹ وبأن يستند صاحب العمل في ممارسة السلطة التأديبية إلى مبدأ تحقيق زجر العامل المخالف وردع غيره من العاملين في المنشأة من الوقوع في

⁷ د.أيمن عبدالعزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، دار شتات للنشر والبرمجيات - دار الكتب القانونية، مصر - القاهرة، 2009م، ص 24.

⁸ د.أيمن عبدالعزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 25-26.

⁹ عرفت السلطة التأديبية كذلك على أنها هي وسيلة من الوسائل القانونية التي خولها القانون لصاحب العمل، بصفته رئيس المشروع، والتي يستمد منها رابطة التبعية الناشئة عن عقد العمل لضمان حسن سير هذا المشروع وانتظام العمل فيه، باعتبار أن سيادة النظام في المشروع سبب من أسباب نجاحه. علي محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 12.

خطأ تأديبي مماثل حين يشهدون إيقاع الجزاء التأديبي،¹⁰ مما ينعكس إيجاباً نحو تقويم سلوكهم بما قد يضمن حسن سير العمل وانتظامه من خلال ضبط النظام داخل المنشأة.

بالإضافة إلى ذلك، يجب ألا يستخدم صاحب العمل السلطة التأديبية إلا من أجل ضمان حسن سير العمل وانتظامه في المنشأة.¹¹ فلا يجوز لصاحب العمل ممارسة هذه السلطة خارج طابعها أو نطاق وظيفتها التي تدور معها وجوداً وعدماً، ألا وهو ضبط النظام في المنشأة وحسن سير العمل بها،¹² وإلا عد ذلك ضمن إساءة من قبل صاحب العمل في ممارسة حق السلطة التأديبية.¹³

وبالرغم من أن هذا التعريف الأخير، يعد أشمل من التعاريف السابقة ويبين الغرض من استخدام السلطة التأديبية ويوضح أهم جوانبه القانونية، إلا أنه يضيق من مفهوم تأديب العامل كما يقيد أو يحد من ممارسة السلطة التأديبية من خلال ربطه بتطبيق لائحة تنظيم العمل والجزاءات. وبرأينا، يستحسن أولاً أن يشمل مفهوم التأديب في التعريف كلاً من معنى المخالفة التي يقصد بها عدم اتباع العامل للتعليمات الصادرة من صاحب العمل وكذلك معنى الخطأ الذي يقصد به قيام العامل بأعمال أخرى قد تضر بسير العمل في المنشأة، وثانياً عدم إغفال حقيقة إمكانية توقيع جزاء تأديبي على العامل بصدد مخالفة أو خطأ تأديبي غير مدرج في لائحة تنظيم العمل والجزاءات وإنما يقر به القانون أو يعد إخلالاً جسيماً بعقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل.

ومرد ذلك، أن العامل حال عدم التزامه بما هو متفق عليه في عقد العمل أو منصوص عليه في القانون يصبح مخطئاً ومسؤولاً في مواجهة صاحب العمل مسئولية عقدية جزاؤها التعويض، ولكنه يعتبر جزاء غير ذي جدوى في نطاق قانون العمل بسبب أن العامل عادة ما

¹⁰ د. محمد أبو زهرة، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي، العقوبة، دار الفكر العربي، د ت ن، مصر - القاهرة، ص 28.

¹¹ د. أيمن عبدالعزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 25-26. كذلك لدى د. إسماعيل غانم، قانون العمل، مرجع سابق، ص 278.

¹² د. السيد عيد نائل، قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، مصر - القاهرة، 2003-2004م، ص 205.

¹³ د. محمد أبو زهرة، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي، المرجع السابق، ص 34.

يكون في وضع مالي ضعيف لا يمكنه من دفع التعويض.¹⁴ لذلك، فإن السلطة التأديبية تشكل السبيل الذي يمكن صاحب العمل من إلزام العمال في المنشأة بإطاعته، مما يستلزم معه تأكيد سلطة توقيع الجزاء لصاحب العمل فيما يحقق مصلحة سير العمل. وبطبيعة الحال، يستلزم أن تكون لصاحب العمل هذه السلطة في كافة الجوانب المهمة لتحقيق مصلحة سير العمل بما يشمل الأخطاء التي لم ترد في لائحة تنظيم العمل والجزاءات ما دامت سائغة قانوناً وتصب في صميم تحقيق مصلحة سير العمل.

وتبعاً لهذا الأمر، نجد أن كثيراً من المشرعين يتوجهون إلى تقييد السلطة التأديبية للحد من إساءة ممارستها من قبل صاحب العمل، بل وإحاطة حق صاحب العمل في تأديب العامل بضمانات تكفل عدم تعسفه في ممارستها.¹⁵

ولعل ما يزيد من أهمية الأمر، أن المشروعات الخاصة أصبحت تعامل كجزء من الثروة القومية أو الوطنية، التي يجب أن تصان من العبث أو التدهور أو من التراخي للمحافظة على إنتاج المنتجين،¹⁶ وبات ذلك ملحوظاً في ظل التوجه الحديث نحو الخصخصة مع التراجع الملحوظ لدور القطاع العام الذي كان سائداً في فترة الاقتصاد الموجه.¹⁷

¹⁴ د. صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، ط1، جامعة البحرين - مملكة البحرين، 2013م، ص 279-280. أيضاً د. أحمد رشاد الهواري، شرح قانون العمل البحريني، جامعة العلوم التطبيقية - مملكة البحرين، سلسلة الكتب القانونية (5)، مؤسسة فخرآوي للدراسات والنشر، ط1، 2010م، ص 383.

¹⁵ التعسف لا يرد على غير الحقوق وبالتالي لا يكون إلا ممن يملك حق ليستخدمة. بندر محمد الزين، الرقابة على تعسف صاحب العمل في عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإسراء، عمان-الأردن، 2019، ص 20-21. كما أن الهدف هو الحفاظ على استقرار العمل وانتظامه بالمؤسسة. د. سعيد طريبت، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 51.

¹⁶ د. محمد عصفور، نحو نظرية عامة في التأديب، عالم الكتب، مصر - القاهرة، 1967م، ص 84. د. محمد أبو زهرة، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي، مرجع سابق، ص 37.

¹⁷ للاطلاع على المزيد من موضوع الخصخصة، انظر حسن عطية حجي، الخصخصة وتأثيرها على علاقات العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة-مصر 2001م.

الفرع الثاني

خصائص سلطة التأديب بشكل عام

يتبين لنا من تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل أنها تمتاز بأهمية دورها، كونها وجدت في سبيل أن تحقق أهدافاً خاصة في بيئة العمل، وهي بذلك تختلف بطبيعتها عن الجزاءات الأخرى. فهي تمتلك أساساً قانونياً خاصاً يعطيها المشروعية ويبرر سبب وجودها في بيئة العمل، يتمثل في الجزاء التأديبي الذي يمكن أن يوقعه صاحب العمل على عماله باعتبارهم متبوعين له وخاضعين لسلطته من منطلق المركز القانوني الذي يتمتع به وفق مفهوم علاقة العمل بين الطرفين التي يحكمها كل من قانون العمل وعقد العمل. وعليه سنتناول أهم خصائصها التي تميزها عن غيرها فيما يأتي:

أولاً. أقدميتها:

بالنظر لسلطة التأديب بصفة عامة، نرى بأنها تمتاز بالعراقة لأنها موجودة منذ القدم، فهي ما تضمن الانضباط وتوفر النظام وتحمي استقرار الأمن الجماعي في جميع البيئات المرتبطة بالإنسان. ذلك أن نظام التأديب يعتبر جوهرياً بل وحتمياً كي لا تعم الفوضى ويكثر التسلط وتنتهك الضوابط، مما يؤدي إلى فساد جوانب الحياة في أي بيئة.

وبالنسبة للبشرية، فإن سلطة التأديب وجدت في المجتمع الإنساني قديماً مع بروز نظام العائلة المتمثل في تسلط رب العائلة على أفرادها، ثم اتسعت بظهور نظام القبيلة المتمثل في سلطة رئيس القبيلة على بقية أفرادها.

وإذا ما نظرنا في العصور الرومانية الملكية أو الإمبراطورية، نرى بأن التأديب وجد تحت النظام السياسي للمدينة، متمثلاً في الأحكام التي يصدرها الملك أو الإمبراطور، أو الأوامر القضائية التي يصدرها الحاكم في الدعاوى، ومثال ذلك في تلك الحقبة أن يجبر القاضي الشخص الذي عليه الالتزام بتنفيذ ما حكم به عليه مثل أخذ مال من أمواله رهينة، أو الحكم عليه بما يسمى بالموت المدني.¹⁸

¹⁸ على محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 9-10.

وقد استمرت سلطة التأديب قائمة حتى عصرنا الحاضر، ولكنها لم تعد مجرد سلطة تحكمية، وإنما أضحت اليوم مظهراً من مظاهر الرئاسة الإدارية التي تفرضها طبيعة التنظيم الإداري.¹⁹ ومرد ذلك، أن أحد أهم أهداف السلطة في التأديب هو القيام بضرورة التوفيق بين حماية الأمن الاجتماعي من جهة، والحفاظ على الحريات الفردية من جهة أخرى.²⁰

أما بالنسبة لبيئة العمل، فإن الهدف من إيجاد نظام التأديب فيها، جاء من أجل حماية الجماعة العاملة وما تقتضيه من حسن سير المرفق بانتظام واضطراد، باعتبار أن نظام التأديب أساساً ينبعث من داخل جماعة وظيفية أو عمالية أو سياسية ويخدم هذه الجماعة التي ينبعث منها تحديداً.²¹

ثانياً. ازدواجية دور السلطة في التأديب:

في نظر بعض القانونيين المختصين، تعتبر سلطة التأديب سلطة قانونية موضوعها يتضمن فرض قاعدة سلوكية على أعضاء الجماعة من خلال جزاءات محددة تجعلهم يعملون لتحقيق المصلحة الجماعية التي تعد سبباً أو أساساً لوجود هذه الجماعة. وحسب رأيهم، فإن الحياة داخل الجماعة لا يمكن أن تستقيم إلا إذا استطاعت سلطة عليا داخلية من فرض اتباع قواعد السلوك على الأفراد عبر توقيع الجزاء. ووفق ذلك، فإن سلطة التأديب ليست خاصة بعلاقات العمل بل تقوم حتماً في كل جماعة أياً كان نوعها أو الغرض منها، سواء كانت عامة أو خاصة، دائمة أو مؤقتة.²²

ومع أخذ هذه الفكرة في الاعتبار، نلاحظ أن هدف التأديب في بيئة العمل مزدوجة، لها جانب اقتصادي وآخر اجتماعي. فالدافع الاقتصادي، يتمثل في تحقيق مصلحة سير العمل في

¹⁹ د. عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الأعمال، منشأة المعارف، مصر - الإسكندرية، 1995م، ص 10.

²⁰ د. طه زكي صافي، المبادئ الأساسية لقانون العقوبات اللبنانية، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 1993م، ص 11.

²¹ د. يسري لبيب حبيب، نظرية الخطأ التأديبي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، مصر، طبعة 1990. ص 28.

²² د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط3، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر - القاهرة، 1982م، ص 172، 175.

المنشأة دون تعثر، خاصة إذا كان مشروعاً اقتصادياً يرمي إلى تنظيم أفضل وإنتاج أوفر بما ينعكس إيجاباً على كل من صاحب العمل وعماله ومن ثم المجتمع تبعاً. أما الدافع الاجتماعي، والذي لا يقل أهمية عن الاقتصادي، يتمثل في ضرورة تقويم سلوك العاملين في المنشأة وحثهم على الانضباط وإطاعة المسؤولين وعدم مخالفة القوانين، بل وخلق روح التعاون وتقوية أواصر الألفة والمحبة في بيئة العمل الذي يتشاركه العمال وأصحاب العمل.

وبذلك، فإن الغاية الأساسية من السلطة التأديبية لا ينبغي أن تكون مجرد معاقبة العامل المخالف أو المخطئ، وإنما توعيته وإرشاده وتقويمه قبل إلحاق العقوبة به. فالعقوبة لا يجب أن تكون الغاية النهائية من جعل السلطة التأديبية في يد صاحب العمل، حيث إن المقصد ليس هو إيذاء العامل بسبب المخالفة أو الخطأ الذي صدر منه، وإنما حماية مصلحة سير العمل من خلال انضباط العامل وأدائه للعمل على أتم وجه. وعليه، فإن إلحاق الجزاء التأديبي بالعامل المخالف بعد توعيته، يقصد به زجره حتى لا يعود للمخالفة المرتكبة وردع غيره من الوقوع فيها، وذلك بقصد تقويم سلوكهم في بيئة العمل.

ثالثاً. ارتباط السلطة في التأديب بلائحة الجزاءات:

ذكرنا في النقطة السابقة، مبدأ أن الجزاء التأديبي لا يجب أن يصدر دون تنبيه وتوجيه العامل قبلها، بل وحال صدوره يكون بهدف تقويم سلوكه. ولنستكمل مفهوم المبدأ والغرض من ورائه، فإنه في حال صدور المخالفة أو الخطأ من العامل رغم التنبيه والإنذار المسبق، لا يجوز لصاحب العمل ممارسة سلطته في التأديب على نحو يخالف لائحة الجزاءات الخاصة بالمنشأة.

ومرد ذلك، أن فكرة الجزاء والعقاب مرتبطة بوقوع مخالفة أو خطأ يكون معلوماً للعامل لكي يحاسب عليه. وبالطبع لا يتحقق ذلك إلا من خلال إيراد المخالفات والجزاءات المترتبة عليها في لائحة المنشأة. وهذا بدوره، يتيح تطبيق قاعدة "أن لا عقاب تأديبي دون خطأ تأديبي"، فكما لا يجوز توقيع جزاء على عامل بسبب مخالفة غير واردة في لائحة الجزاءات، لا يجوز

لصاحب العمل توقيع عقوبة على العامل لم تتضمنها اللائحة، كما يجب أن تكون معلومة للعمال.²³

ومما يعزز من تبني هذا المبدأ، توجه المشرعين نحو النص على الجزاءات التأديبية التي يمكن أن تلحق بالعامل حال ممارسة صاحب العمل حقه في تأديب العامل المخالف، مما يستتبع التزام صاحب العمل بهذه الجزاءات بل وتضمينها في لائحة الجزاءات الخاصة بمنشأته، وذلك بما يحقق التناسب فيما بين المخالفة والجزاء الذي يترتب عليه.²⁴

ولذلك، يعد من الضرورات القانونية وجود لائحة جزائية معتمدة للمنشأة، بحيث لا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل المخالف إلا إذا كان مطابقاً لأحكام هذه اللائحة وفي حدود قانون العمل في القطاع الأهلي.²⁵ فسلطة صاحب العمل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بوجود لائحة الجزاءات، فلا يستطيع صاحب العمل تجاوز الإجراءات الواردة بها فيما يخص العقوبات، بحيث لا يمكنه توقيع العقوبة إلا بعد اتباع الإجراءات المنصوصة حيالها، وتوقيع العقوبة المناسبة للمخالفة أو الخطأ الحاصل دون تجاوز لترتيب العقوبات، ومهما تجاوز سقف المخالفة أو الخطأ لا يجوز توقيع عقوبة على عامل لم تكن منصوصاً عليها في لائحة الجزاءات.

ولهذا، يمكننا القول بوجود رابطة قانونية بين سلطة صاحب العمل في تأديب عماله ولائحة الجزاءات، باعتبار أن حق صاحب العمل في إصدار هذه اللائحة وحقه في توقيع الجزاءات الوارد فيها يستمدان أساساً من إقرار السلطة التأديبية له على عماله وفق عقد العمل

²³ على محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 14-17.

²⁴ قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 في المواد رقم (74،75،76،77،78). بحسب قانون العمل البحريني، فإن مخالفات العامل يمكن أن تستلزم الجزاءات التالية:

1. التنبيه الشفوي
2. الإنذار الكتابي
3. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر
4. الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز شهراً في السنة ولا تزيد على خمسة أيام في المرة الواحدة.
5. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنة.
6. الفصل من الخدمة.

²⁵ د. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، مؤسسة البستاني للطباعة، مصر-القاهرة، 1989م، ص 287. د. حسن كيرة، أصول قانون العمل (عقد العمل)، ط3، منشأة المعارف، مصر-الإسكندرية، 1983م، ص342.

وقانون العمل في القطاع الأهلي. فلو لم تكن السلطة التأديبية مقررة له قانوناً، لن يكون هناك وجود لما يسمى بلائحة الجزاءات لتطبيقها على العمال المخالفين أو المخطئين، بل لن يوجد أساساً مفهوم لما يسمى "بالمخالفة أو الخطأ التأديبي" الذي يستتبع توقيع الجزاء بسببها على العامل.

والجدير بالإشارة هنا، أن قانون العمل البحريني قد ألزم كل منشأة يعمل لديها عشرة عمال فأكثر أن تضع لها لائحة خاصة بالجزاءات، واشترط لنفاذ هذه اللائحة اعتمادها من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ووضعه في مكان ظاهر كي يطلع عليها العمال في كل وقت.²⁶

ومن المفهوم، أن شروط النفاذ وجدت لتضفي الشرعية عبر استيفاء الجانب الشكلي قانوناً، إلا أنها بذات الوقت تثير تساؤلاً قانونياً مهماً مفاده هل يجوز لصاحب العمل اللجوء لسلطة التأديب عند عدم وضعه لللائحة الجزاءات أو حال عدم اعتمادها من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية؟

وحيال ذلك، يغلب الاعتقاد بأنه يحق لصاحب العمل مباشرة سلطته التأديبية وإن لم يتم بإصدار لائحة جزائية خاصة بمنشأته أو قام بوضعها ولكنها لسبب ما لم يتم اعتمادها من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ومرد ذلك أنه يستمد حق تأديب العمال بسبب قيام علاقة العمل بينه وبينهم، وباعتبار أن مسؤولية حسن سير العمل تقع على عاتقه كصاحب عمل. ولكن يستلزم لصحة ما يقوم به حيال تأديب العمال أن تكون أفعاله وقراراته لا تخالف القوانين المعمول بها وخصوصاً قانون العمل في القطاع الأهلي، كما يجب ألا يستخدم حقه في التأديب على وجه يخالطه تعسف قبل العامل المخطئ أو المتسبب بضرر لحسن سير العمل في المنشأة.²⁷

²⁶ المادة رقم (74) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 تنص على أنه "على صاحب العمل الذي يعمل لديه عشرة عمال فأكثر أن يضع بشكل ظاهر في أماكن العمل أنظمة العمل بالمنشأة ولائحة الجزاءات...."

²⁷ د. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص 287. د. حسن كيرة، أصول قانون العمل (عقد العمل)، المرجع السابق، ص 342.

ومرد الأمر، أن القول بعكس ذلك يعني بالنتيجة عدم استطاعة أصحاب الأعمال الذين قد تكون لديهم عمالة يقل تعدادها عن العدد المحدد قانوناً - على سبيل المثال أقل من عشرة عمال - من ممارسة حق تأديب العمال في منشآتهم، مما يؤثر سلباً على بيئة العمل وحسن سيره في هذه المنشآت من جهة، وينعكس سلباً على أداء القطاعات المحلية سواء الصناعية أو التجارية التي تشغل بها تلك المنشآت من جهة أخرى.

وبسبب ذلك، تقرر التشريعات العمالية في مجملها، الحق لصاحب العمل في ممارسة سلطته التأديبية قبل عماله وبغض النظر عن قلة أو كثرة عددهم بالمنشأة. وذلك على اعتبار أن المنشآت، سواء كانت صغيرة أو متوسطة أو كبيرة، تشكل جزءاً لا يتجزأ من القطاعات المحلية العاملة ولكل منها تأثيرها المباشر على الاقتصاد المحلي بغض النظر عن حجمها.

كما أن سلطة التأديب، وإن كانت نابعة من قيام علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل التي ينظمها كل من عقد العمل وقانون العمل في القطاع الأهلي، إلا أنها تعتبر سلطة لصيقة بصاحب العمل نفسه ولا يستلزم ممارسته لها وجود لائحة الجزاءات أو عدمها.

وبالرغم من أنه، لا يمكن إغفال أهمية تقييد استخدام حق التأديب وفق ما توردته لائحة الجزاءات من أحكام وضوابط، لأن ذلك من شأنه ضمان حسن ممارسة صاحب العمل لسلطته دون تعسف تجاه العمال وبما يحقق مصلحة سير العمل في المنشأة، غير أن عدم وجود لائحة الجزاءات بحقيقة الأمر لا يمكن أن يفقد صاحب العمل حقه وسلطته في تأديب العامل التي يكتسبها من مركزه القانوني في علاقة العمل وتبعية عماله له.

فعند وجود لائحة الجزاءات، يلتزم صاحب العمل بتوقيع العقوبة المقررة فيها حتى وإن كانت أقل من العقوبة التي يجيزها قانون العمل في القطاع الأهلي بالنسبة لذات المخالفة. ومرد ذلك، أن صاحب العمل هو المعني بوضع لائحة الجزاءات، على نحو لا يتجاوز قانون العمل ولكن يراعي الانضباط وحسن سير العمل في منشآته التي يكون هو أعلم شخص بما يجب اتخاذه من إجراءات بالنسبة للمخالفات التأديبية للعمال. وهو بوضع اللائحة، يكون قد ضمنها قواعد عامة مجردة تتحدد بموجبها حقوق العاملين وواجباتهم في المنشأة، وبالتالي تعد هذه

الإجراءات والأحكام الواردة في لائحة الجزاءات أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة ملزمة لكل من صاحب العمل والعامل على حد سواء،²⁸ حتى وإن جاءت بجزاءات تأديبية أقل في محتواها عن القانون ما دامت أنها لا تتجاوز حدود قانون العمل وتصب في مصلحة حسن سير العمل في المنشأة.

²⁸ الطعن رقم 68 لسنة 52 ق. لمحكمة الطعن المصرية كما ورد لدى عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، مكتبة الأنجلوا المصرية، مصر-القاهرة، 1975-1987، ص 119.

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية للسلطة التأديبية ودورها في تحقيق مصلحة العمل

بعد التطرق لتعريف السلطة التأديبية وخصائصها، لا بد لنا من استكمال الجوانب الأخرى التي تتميز بها السلطة التأديبية عن غيرها. ومن أهم هذه الجوانب، الأساس والمضمون القانوني لها الذي من شأنه توضيح الطبيعة القانونية الخاصة للسلطة التأديبية وأهمية الدور الذي تؤديه في بيئة العمل من أجل تحقيق مصلحة العمل. وللقوف على ذلك، نتناول في هذا المطلب فرعين كما يأتي:

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للسلطة التأديبية.

الفرع الثاني: دور السلطة التأديبية في تحقيق مصلحة العمل.

الفرع الأول

الطبيعة القانونية للسلطة التأديبية

عطفاً على ما بينا،²⁹ أن توقيع الجزاء التأديبي يستلزم بالضرورة وقوع مخالفة أو خطأ من العامل، فإن الجزاء التأديبي والخطأ التأديبي يُعدّان أمرين جوهريين في سياق ممارسة صاحب العمل لسلطته في التأديب، مما يستوجب الوقوف على طبيعة كل منهما على حده، وهذا ما سنتناوله تباعاً.³⁰

أولاً. طبيعة الجزاء التأديبي:

من أجل الوقوف على طبيعة الجزاء التأديبي، لا بد لنا من تناول عدد من المبادئ التي تحيط بتنفيذها، ونحاول إبرازها بشكل مختصر فيما يأتي:

²⁹ انظر المطلب الأول من المبحث التمهيدي.

³⁰ على محسن عبدالله الورقاء، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 18-20.

1. الضرر ليس شرطاً للجزاء التأديبي:

كما أسلفنا،³¹ فإن الجزاء التأديبي عقوبة تهدف إلى ردع العامل المخالف وزجر غيره من العمال من أجل كفالة حسن سير العمل في المنشأة وحث العمال على احترام واجباتهم الوظيفية التي يفرضها عليه عقد العمل وأحكام قانون العمل.

ويترتب على ذلك، أن الجزاء التأديبي يجب إيقاعه على العامل خلال قيام علاقة العمل حال ارتكابه مخالفة أو خطأ ضمن نطاق عمله أو ما يتعلق به.³² ومرد الأمر، أنه لا يجوز لصاحب العمل إيقاع الجزاء التأديبي على العامل قبل بدء علاقة العمل أو بعد انقطاع علاقة العمل لأي سبب مثل انتهاء عقد العمل دون تجديد، أو حال قيامها ولكن الخطأ الصادر من العامل يكون غير مرتبط أو متعلق بواجباته الوظيفية أو لا يمس حسن سير العمل بالمنشأة.

ولكن إذا ما وقع من العامل خلال فترة عمله لدى صاحب العمل إخلال بواجباته على نحو يؤثر على حسن سير عمل المنشأة، فإن لصاحب العمل ممارسة سلطته في تأديب العامل، وذلك بغض النظر عما إذا كانت المخالفة أو الخطأ قد وقع بقصد وتعمد من العامل أو كان بغير ذلك كنتاج إهمال وتقصير فقط.

وأخيراً، فإن ارتكاب العامل خطأً تأديبياً يجعل لصاحب العمل الحق في مسألته تأديبياً، وذلك بغض النظر عما إذا تسببت مخالفة أو خطأ العامل في ضرر مادي أو عيني لصاحب العمل من عدمه. ومرد الأمر، أن الجزاء التأديبي بحكم طبيعته وغايته يسعى بالمقام الأول إلى تقويم سلوك العامل وردعه وزجره للقيام على حسن سير العمل في المنشأة وليس إيذائه من خلال إيقاع الجزاء التأديبي عليه. وبالتالي، لا يوجد وجه لاشتراط وقوع ضرر مادي أو عيني لصاحب العمل من أجل توقيع الجزاء التأديبي على العامل.

ومن ذات المنطلق، يستلزم عدم توقيع الجزاء على العامل عند وقوع ضرر مادي أو عيني لصاحب العمل بسبب تصرف أو عدم تصرف العامل الذي قد يعتبر غير سليم في بيئة

³¹ انظر المطلب الأول من المبحث التمهيدي.

³² علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر - القاهرة، 1999، ص 425.

العمل، ولكنه لا يرقى لاعتباره مخالفة أو خطأ منه يستوجب التأديب عليه، خاصة إذا ما كان الأمر لم يرد كمخالفة في لائحة الجزاءات ولا يدينه القانون بشكل صريح. ولذلك، فإن الجزاء التأديبي لا يتحدد نوعه أو مقداره وفق جسامه الضرر حال وجوده، بل وفق جسامه المخالفة المرتكبة وتأثيرها على حسن سير العمل في المنشأة.³³

ومع أخذ جميع هذه المفارقات في الاعتبار، يمكننا استخلاص أن الجزاء التأديبي ذو طبيعة ونطاق خاص، يختلف مفهومه عن مفهوم "الجزاء المدني". ذلك أن محور قيام المسؤولية المدنية هو وجود الضرر الذي يستلزم مرتكبه التعويض المادي بالنسبة للمتضرر، في حين أن إيقاع الجزاء التأديبي لا يستلزم حصول ضرر مادي أو عيني لصاحب العمل في منشأته كما ذكرنا. وبالرغم من ذلك، لا بد لنا من التنويه بأحقية صاحب العمل، وغيره من أصحاب المصلحة إن وجدوا، في الرجوع على العامل المخالف أو المخطئ بالتعويض المادي عند تعرضه للضرر بسبب ما ارتكبه العامل، وذلك اتباعاً للقواعد العامة في القانون المدني.³⁴

2. خصوصية نظام الجزاء التأديبي:

بالنظر إلى الجزاء التأديبي كنظام، نلاحظ بأنه يتشابه عملياً مع الجزاء الجنائي في مبدأ الشرعية ووحدة العقوبة وتناسبها. ومرد ذلك، أن هدف الجزاء التأديبي، كما في الجزاء الجنائي، أصلاً هو تحقيق الردع والزجر من خلال إيقاع العقوبات التأديبية المناسبة على اختلاف أنواعها.

كما لا يقصد من الجزاءات التأديبية تحقيق مصلحة شخصية لصاحب العمل، فنجد مثلاً أن الغرامات المالية لا يقوم بدفعها العامل المخالف من أجل توفير التعويض المادي الذي قد يطالب به صاحب العمل المتضرر، وإنما هي بمثابة جزاء تأديبي يحمل في طياته معنى العقوبة للعامل المخالف أو المخطئ بهدف تقويم سلوكه بتحقيق الردع والزجر له بتنفيذ هذه العقوبة التأديبية عليه.³⁵

³³ د. حسن كيرة، أصول قانون العمل (عقد العمل)، مرجع سابق، ص 335.

³⁴ القانون المدني البحريني، الصادر بالمرسوم بقانون رقم (19) لسنة 2001.

³⁵ على محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 18-20.

وبالرغم من التقارب في الغاية، إلا أن الجزاء التأديبي له طبيعته الخاصة والمختلفة عن الجزاء الجنائي. ومرد ذلك، أن نطاق الجزاء التأديبي محصور في إطار العلاقات العمالية، بحيث إنها تنتمي عملياً إلى قانون المنشأة الداخلي الخاص بها، والذي بدوره يقوم على تحقيق هدف خاص هو تنظيم أفضل في إدارة المنشأة وتحسين إنتاجها.

وبالنتيجة، نلاحظ بأن الجزاء التأديبي أساساً محصور في فئة معينة دون غيرها، فلا ينطبق على فئة غير العمال أو المستخدمين لدى أصحاب الأعمال، والذي له مدلوله العملي والقانوني المحدد كما سيرد لاحقاً. كما لا يمكن أن تطبق الجزاءات التأديبية، على العمال إلا خلال مدة سريان عقود عملهم وبسبب مرتبط أو متعلق بواجباتهم الوظيفية.³⁶ وغالباً ما يصيب الجزاء التأديبي العمال في أموالهم دون حرياتهم وأجسادهم. وهذا بطبيعة الحال، خلاف الجزاء الجنائي الذي ينتمي أساساً إلى القانون الجنائي العام ويقوم على تحقيق هدف اجتماعي عام متمثل في حماية المصلحة العامة للمجتمع، وبالتالي يتسع نطاقه ليشمل كل فرد في المجتمع قد يخل بأمنه وسلامته أو يهدد أمن "الجماعة السياسية" فيه.³⁷ بالإضافة إلى أنه يستهدف الجناة في كل من أموالهم أو حرياتهم أو أجسادهم.

وبالرغم من ذلك، يجدر بنا ملاحظة وجود إمكانية التطبيق المزدوج للجزاء التأديبي بجانب الجزاء الجنائي، حيث تقع العقوبتان معاً على العامل المخالف. ونتصور ذلك، عندما يشكل الفعل الذي يرتكبه العامل مخالفة تستوجب التأديب في بيئة العمل، ولكنها بذات الوقت تشكل جريمة تتسبب باضطراب في المجتمع المدني أو السياسي يستحق عليها العقوبة الجنائية. ومثال ذلك، أن يعتدي العامل بالضرب على زميل له بالعمل، فهنا يجوز وقوع العقوبتين عليه معاً،³⁸ حيث إن العامل المخالف يكون قد أضر بحسن سير العمل في المنشأة بتشاجره مع

³⁶ د. عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الأعمال، مرجع سابق، ص 13.

³⁷ د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، ج1، نادي القضاة، مصر - القاهرة، 1985م، ص 647. كذلك د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 181.

³⁸ د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، ط3، مطبعة نهضة مصر، مصر - القاهرة، 1953م، ص 300. كذلك د. حسن كيرة، أصول قانون العمل (عقد العمل)، مرجع سابق، ص 336.

الآخر مما يستوجب تأديبه على ذلك، كما أن فعله بواقع الأمر يشكل جريمة جنائية يعاقب عليها القانون الجنائي حفاظاً على مصلحة المجتمع.

3. تمييز الجزاء التأديبي عن الشرط الجزائي:

في نطاق العلاقات العمالية، يمكن تعريف الشرط الجزائي بأنه "الاتفاق المبرم بين العامل وصاحب العمل على تحديد قيمة التعويض المتوجب على الطرف الذي يمتنع عن تنفيذ عقد العمل، أو يخل بأحد الالتزامات المترتبة عليه بمقتضى هذا العقد للطرف الآخر".³⁹

واستناداً إلى مبدأ أن "العقد شريعة المتعاقدين"، يمكننا القول بأن مثل هذا الاتفاق يقبله المنطق بل ويقره القضاء ما دام لا يخالف القوانين ولا يمس النظام العام والآداب.⁴⁰ ذلك أن مضمونه هو دفع تعويض مالي بدلي عن عدم تنفيذ ما يرتبه عقد العمل من التزامات، وهو بدوره لا يعدو أن يكون مجرد تنظيم لعلاقة مالية خاصة قائمة بين طرفين محورهما الاتفاق أو العقد المبرم بينهما.

وحيث إن موضوع الشرط الجزائي يدور حول فكرة التعويض المادي، نجده يتقارب من الجزاء التأديبي الذي ذكرنا أنه يصيب العامل المخالف أو المخطئ في ماله غالباً متمثلاً في الغرامات المالية التي ممكن وقوعها عليه، بل ويعتبر سبيل الغرامات المالية شائعاً في يومنا الحاضر عند اللجوء لتنفيذ الجزاءات التأديبية.

وباعتبار أننا أسلفنا الفرق بين التعويض عن المسؤولية المدنية والجزاء التأديبي، نركز فيما يأتي على أهم الجوانب التي يختلف فيها الجزاء التأديبي في صورة غرامات مالية عن الشرط الجزائي باعتباره تعويضاً مالياً بدلياً، وذلك رغم التشابه الموضوعي المتمثل في دفع الأموال بالنسبة للثنتين:

³⁹ مصطفى العوجي، القانون المدني - العقد، ج1، بيروت، 1955م، ص 532.

⁴⁰ قضاء التمييز البحري، الطعن رقم (98) لسنة 1933. مجموعة الأحكام الصادرة من محكمة التمييز البحرينية من عام 1991-1995، السنة 4، ص 93. علي محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 22-23.

أ. مقدار مبلغ الشرط الجزائي يدخل في الذمة المالية للطرف الدائن، سواء كان ذلك العامل أم صاحب العمل، بينما الغرامات المالية لا يتم تحصيلها من باب تعويض صاحب العمل المتضرر فلا تدخل في ذمته المالية وغالباً يتم تحصيلها للجهة المقررة قانوناً كما أسلفنا.

ب. باعتبار أن الشرط الجزائي يعد بمثابة تعويض مالي ناتج عن عدم الوفاء بالتزام أصلي هو تعاقدى، فإن مبلغ التعويض يمكن أن يدخل في الذمة المالية للدائن الذي يمكنه المطالبة به كدين مترتب على تركه المدين حال وفاة الأخير، وبالنتيجة يمكن أن تمتد علاقة المديونية هذه بينهما إلى كل من ورثة الدائن والمدين حال عدم سدادها. أما بالنسبة للغرامات المالية باعتبارها من قبيل الجزاء التأديبي، فلا تقع إلا على شخص العامل المخالف ولا تمتد لورثته حال وفاته أخذاً بمبدأ شخصية العقوبة.

ج. أصل الالتزام بالنسبة للشرط الجزائي، هو الاتفاق المبرم بين طرفي العقد وأيضاً يعتبر التزاماً عقدياً. أما الالتزام بالنسبة للجزاء التأديبي، فهو يعتبر التزاماً قانونياً بمقتضى اللائحة الداخلية التي أنشأها صاحب العمل بموجب قانون العمل وبالتالي تستند نفاذها بقوة هذا القانون.⁴¹

4. إجراءات الجزاء التأديبي:

وأخيراً، لا بد من التفريق بين إجراءات الجزاء التأديبي والإجراءات التنظيمية الداخلية، ذلك أن كليهما يمكن أن يصدر عن صاحب العمل، إلا أنهما يختلفان من جانب السبب والهدف والطبيعة القانونية.

لذا فإن سبب الجزاء التأديبي هو قيام العامل بمخالفة أو خطأ تأديبي، بحيث إن صاحب العمل يقوم باتخاذ الإجراءات التأديبية وصولاً لتوقيع العقوبة المناسبة على العامل بعد صدور المخالفة أو الخطأ منه. ولكن صاحب العمل يمكنه أن يتخذ الإجراءات التنظيمية من البداية،

⁴¹ على محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، المرجع السابق، ص 22-24.

لأن سببها يتمثل في تطوير بيئة العمل ورفع الكفاءة المهنية للعمال تلافياً لوقوع أضرار محتملة في ميدان العمل تكون ذات طابع مهني.

وكما بينا سابقاً، فإن الهدف الأصلي من الجزاء التأديبي يكمن في ردع وزجر العمال، لكن الإجراءات التنظيمية تهدف إلى تنظيم العمل من خلال اتباع إجراءات تؤدي بالضرورة إلى تحسين الأداء العمالي داخل المنشأة وذلك من أجل ضمان إنتاج أفضل وأوفر للمنشأة.

وبالنسبة للطبيعة القانونية، فإن الجزاء التأديبي كما أسلفنا يحمل في طياته معنى العقوبة، بينما الإجراءات التنظيمية تبتعد عن ذلك لتمثل متابعة صاحب العمل لميدان العمل وهيمنته عليه من خلال ممارسته للسلطة الإدارية والتنظيمية التي يمتلكها على منشأته.

ولعدم الخلط بين إجراءات الجزاء التأديبي والإجراءات التنظيمية، كان لا بد من التحقق من الباعث وراء اتخاذ كل منهما. ذلك أن الإجراءات التنظيمية تتخذ من أجل تحسين الأداء العمالي وكفاءتهم في المنشأة، دون اعتبار لوقوع العامل في مخالفة أو خطأ تأديبي. فلصاحب العمل اتخاذ المناسب من الإجراءات التي تؤدي إلى تنظيم العمل داخل المنشأة، ولا يتطلب تبني هذه الإجراءات أو تعديلها بالضرورة وقوع مخالفة أو خطأ من العامل، بحيث قد تكون نتائج دراسة ميدانية أو توصية من مختصين وغير ذلك، وإن كان من الناحية العملية أحياناً وقوع العامل في مخالفة أو خطأ داعياً لمراجعة الإجراءات التنظيمية وتحسينها.⁴²

لذلك، يجب التفريق بشكل واضح بين الإجراءات التنظيمية والإجراءات التأديبية، حيث إن البدء في إجراءات الجزاء التأديبي تكون بالضرورة بعد ارتكاب العامل لمخالفة أو خطأ تأديبي، وذلك وفق لائحة الجزاءات في المنشأة. وعليه، لا يجوز لصاحب العمل استغلال سلطته التنظيمية والإدارية في تأديب العامل، فيصدر قرارات تعتبر في ظاهرها تنظيمية أو إدارية ولكن في حقيقتها تهدف إلى إزعاج العامل أو إيداعه بشكل غير مباشر. ومثال ذلك، أن يقوم صاحب العمل بتغيير وظيفة أو عمل أحد من عماله أو يقوم بنقله إلى مقر آخر دون إبداء أسباب ظاهرة

⁴² على محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، المرجع السابق، ص 24-25.

ومقنعة، وبالأخص إذا قام بذلك دون مراعاة لظروف العامل الشخصية كسكنه ومكان تواجد عائلته وغير ذلك. فيمكن لصاحب العمل عندها التحجج بضرورة تغيير الوظيفة أو النقل وتطلب مصلحة العمل لذلك، بينما يكون مقصده بحقيقة الأمر إضفاء نوع من التأديب أو العقوبة غير المباشرة على هذا العامل لأسباب ربما شخصية أو خاصة بينهما.

ثانياً. طبيعة الخطأ التأديبي:

من أجل الوقوف على طبيعة الخطأ التأديبي، لا بد لنا من تناول عدد من المبادئ التي تتعلق بمفهومه وتبرز بعضاً من جوانبه الجوهرية، وذلك على النحو الآتي:

1. الخطأ التأديبي شرط مفترض للمسؤولية التأديبية:

تأكيداً لما أسلفنا، بأن توقيع الجزاء التأديبي ليس أساسه حصول ضرر لصاحب العمل، فإن الخطأ التأديبي بالمقابل يقوم على فكرة اقترانه بالإرادة الحرة للعامل دون سواها. وعليه، يكفي لتأديب العامل حصول مخالفة وخطأ من قبَلِه وإن لم يسبب فعله ضرراً مادياً لصاحب العمل.

وبالنظر إلى ماهية الخطأ التأديبي، فقد عرّفه البعض بأنه "كل مخالفة يرتكبها العامل لأوامر فردية يصدرها صاحب العمل، أو لقواعد عامة موضوعة لتنظيم العمل بمنشأة صاحب العمل".⁴³ ومن الملاحظ، بأن هذا التعريف لا يربط أساساً الخطأ التأديبي بحصول ضرر من عدمه لصاحب العمل، ومعنى ذلك قيام الخطأ التأديبي بمجرد صدور الفعل المخالف من العامل دون اعتبار لوجود الضرر. ولكن يؤخذ على هذا التعريف، بأنه لا يتطرق إلى طبيعة الخطأ التأديبي نفسه.

ولقد أشرنا سابقاً، أن الخطأ التأديبي هو الذي يبرر فرض الجزاء التأديبي، وعليه، فإن تناول طبيعة الخطأ التأديبي نفسه يعد أمراً جوهرياً لموضوع البحث. فنرى أن أصحاب النظرية العقدية، يعرفون الخطأ التأديبي بأنه "مخالفة لالتزام تعاقدى أو لالتزامات مفترضة

⁴³ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، مرجع سابق، ص 644.

سلفاً حيث إنه يشكل "خطأً تعاقدياً" يتمثل في امتناع العامل عن تنفيذ التزاماته وواجباته المترتبة عليه بمقتضى عقد العمل دون حق أو مبرر قانوني".

لكن اعتباره "خطأً تعاقدياً"، يستلزم عدم جواز معاقبة العامل المخالف ما لم يترتب على فعله ضررٌ حقيقيٌ لصاحب العمل. لأنه عندها فقط، يحق له الاستفادة من مبلغ التعويض المقدر بحسب جسامته الضرر دون جسامته الخطأ نفسه، وهذا يخالف بالضرورة طبيعة الجزاء التأديبي الذي محوره ليس الضرر كما بينا سلفاً. ومن ثَمَّ، لا يمكن الأخذ بمفهوم النظرية العقدية التي تصف مخالفة العامل بالخطأ العقدي، لأنه بذلك يتجاهل حقيقة أن طبيعة الخطأ التأديبي متوافقة ومتلازمة مع طبيعة الجزاء التأديبي باعتبار أن جوهرهما التأديب وليس العقاب.

ونتيجة لذلك، يمكننا النظر إلى تعريف أصحاب النظرية المؤسسية للخطأ التأديبي بأنه "سلوك خاطئ من العامل يشكل خرقاً لقواعد العمل والنظام الأساسي في المنشأة عن إرادة حرة واعية".⁴⁴ فعند الأخذ بفكرة "التأديب" دون العقاب في الاعتبار كما ذكرنا سابقاً، فإنه لا يستلزم أن يسبب الفعل المخالف أو الخاطئ للعامل ضرراً لصاحب العمل، وإنما يكفي أن يصدر هذا الفعل أو الامتناع عنه بوعي كامل وإرادة حرة، حيث يكون قد أقدم على ارتكاب الفعل أو الامتناع عنه وهو مدرك لما يشكله من مخالفة أو خطأ يستوجب التأديب عليها وفق لائحة جزاءات المنشأة التي يعمل بها.

بالإضافة إلى أن إرادته وإدراكه للقيام بالفعل أو الامتناع عنه، لا يستوجب أن يكون مقترناً بنية الإضرار بصاحب العمل، فمجرد التقصير أو الإهمال من قبل العامل وهو مدرك لعواقب فعله، كاف لقيام المسؤولية التأديبية في حقه، وذلك عكس قيام المسؤولية المدنية التي تستلزم توافر كل من عنصر الخطأ وعنصر الضرر مع العلاقة السببية بينهما كما أشرنا.⁴⁵ ومن منطلق ضرورة توفر الإرادة الحرة والوعي الكامل، لا تقوم المسؤولية التأديبية

⁴⁴ على محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 26-28.

⁴⁵ د. عبدالحميد الشواربي، تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الأعمال، مرجع سابق، ص 18.

تجاه ناقص الأهلية أو عديمها، كما لا تقوم عند وجود قوة قاهرة، وذلك بمفهوم القواعد العامة في القانون المدني.⁴⁶

2. التعويض المالي عن الخطأ التأديبي:

كما شرحنا، فإن الأصل هو عدم التطرق لمفهوم التعويض المالي بسبب المخالفة أو الخطأ التأديبي الواقع من العامل. ذلك أن الخطأ التأديبي يقابله الجزاء التأديبي، وهو أمر يبتعد عن مفهوم الإخلال بفكرة الالتزام العقدي الذي قد يستتبعه التعويض المالي. فكل من الخطأ التأديبي والجزاء التأديبي يتصل مباشرة بالسلطة التأديبية التي ينفرد بها صاحب العمل تجاه العامل، حيث إن الخطأ التأديبي بالحقيقة يرتبط بالجزاء التأديبي،⁴⁷ فجوهرهما التأديب ويرتكزان على فكرة الذنب وليس الإخلال بالتزامات عقد العمل.

وبالرغم من ذلك يتحقق مفهوم الخطأ العقدي عند عدم تنفيذ الالتزام الناشئ عن عقد العمل لأي من طرفي عقد العمل،⁴⁸ مما يسمح بالحكم بالتعويض المادي لصالح الآخر على أي من طرفي عقد العمل على حد سواء. ذلك أن التعويض المادي مرده الإخلال بالتزام عقدي، ويقوم على فكرة إعادة التوازن المالي الذي اختل بسبب التصرف المخالف أو الفعل غير المشروع من أحد طرفي عقد العمل وتسبب بضرر للآخر.

وباعتبار أن التعويض المادي عن الخطأ العقدي لا صلة له بسلطة التأديب، فإنه يحق لصاحب العمل إيقاع الجزاء التأديبي على العامل بسبب ارتكابه لمخالفة أو خطأ تأديبي بصفته صاحب سلطة تأديبية، وبنفس الوقت يحق له طلب التعويض

⁴⁶ القانون المدني البحريني، المرسوم بقانون رقم (19) لسنة 2001.

⁴⁷ د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 185.

⁴⁸ حيث قررت محكمة النقض المصرية في عدد من المنازعات العمالية بأن "الخطأ العقدي يتحقق بعدم تنفيذ المدين لالتزامه الناشئ عن العقد -الطعن رقم (99) لسنة 53 ق. 1985 لمحكمة الطعن المصرية، والطعن رقم (310) لسنة 53 ق. 1985 لمحكمة الطعن المصرية قضاء النقض في المنازعات العمالية. عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 59.

المادي عن أي إخلال أو خطأ عقدي يكون قد ارتكبه العامل بصفته طرفاً في عقد العمل.

وللمطالبة بالتعويض المادي، يستوجب وقوع ضرر حقيقي يمكن تقويمه مادياً لصاحب العمل، ولكنه لا يلزم أن يكون إخلالاً من قبل العامل بأحد التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل. ذلك أن الخطأ العقدي قد يتحقق دون الخطأ التأديبي، ومثال ذلك أن يقوم العامل بعمل غير مرض بسبب عدم كفاءته أو عدم خبرته،⁴⁹ مما يؤثر سلباً على أدائه لعمله وأيضاً على إنتاج المنشأة.

3. التأديب عن الخطأ المهني:

لقد عرفنا بأن الخطأ التأديبي يتمثل "بالإخلال بالواجبات الأساسية للوظيفة"،⁵⁰ لذا لا بد من التمييز بينه وبين الخطأ المهني. فالخطأ المهني يعرف بأنه "الخطأ الذي يرتبط بالأداء الوظيفي والذي يرتكبه العامل أثناء ممارسته لمهنته".

ومن الملاحظ، أن الخطأ المهني عادة ما يحاط بقدر مما يسمى "بالحصانة المهنية" التي ترفع عن العامل المسؤولية في حال حدوث خطأ مهني من جانبه أثناء ممارسة المهنة، وذلك تطبيقاً لفكرة وجود مخاطر مقبولة ترافق ممارسة كل مهنة من المهن، وضرورة تسامح صاحب العمل حيالها،⁵¹ ما لم تمثل ارتكاب خطأ فادح أو لم تصدر عن تعمد أو سوء نية.

وعلى خلاف الخطأ التأديبي، فإن قيام الخطأ المهني بمفهومه يستلزمه توافر الأسباب التي يترتب عليها مساءلة العامل المخطئ، وإلزامه بتعويض صاحب العمل مادياً عن الأضرار الناجمة. ذلك على اعتبار أن التنفيذ المعيب من قبل العامل لمهامه الوظيفية بسبب

⁴⁹ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، مرجع سابق، ص 647. د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 181.

⁵⁰ د. عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الأعمال، مرجع سابق، ص 60.

⁵¹ مصطفى العوجي، القانون المدني - العقد، مرجع سابق، ص 276.

عدم الكفاءة المهنية أو عدم خبرته المهنية يمكن أن يعد من قبيل الخطأ العقدي وليس الخطأ التأديبي.⁵²

وبالرغم من أن الخطأ المهني قد يكون سبباً لإيقاع جزاء تأديبي، إلا أنه قد يرتبط بشكل أوثق مع الجزاءات المدنية، لأن الخطأ المهني المرتكب من العامل قد يترتب عليه مسؤولية مدنية تتمثل في تعويض مادي لصاحب العمل عن الضرر الذي لحق به.

الفرع الثاني

دور السلطة التأديبية في تحقيق مصلحة العمل

بالرجوع إلى الواقع العملي، نلاحظ أن صدور الجزاء التأديبي قِبَل العامل المخالف أو المخطئ يكون بإجراءات التأديب من طرف صاحب العمل منفرداً، حيث لا تجرى محاكمة كما يكون في القضاء أو التحكيم، وإنما يواجه العامل المخالف بإجراءات أو نظام خاص للتأديب قرره القانون.⁵³

ومن المعلوم، أن تحديد السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي داخل المنشأة يرجع لتقدير صاحب العمل نفسه، حيث يعتبر بديهياً اتخاذ قرار الجزاء التأديبي ضد العامل المخالف أو المخطئ من سلطة مختصة تمتلك سلطة التأديب، والتي يمارسها بالأصالة صاحب العمل، أو من ينوب عنه.

وبالنسبة للشركات الكبيرة التي توجد في عصرنا الحاضر، خصوصاً الشركات الاستثمارية والرأسمالية المساهمة ذات الفروع المتعددة والدوائر المتشعبة، فإنه يرجع لما يسمى بجهة الاختصاص التي يسند إليها القيام بإجراءات التأديب وتوقيع الجزاء التأديبي على العامل المخالف أو المخطئ، وذلك تمثيلاً لصاحب العمل. ونجد بأن جهة الاختصاص، قد تتعدد أو

⁵² د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 185.

⁵³ د. علي العريف، شرح قانون العمل الفردي، ط1، دن، 1954م، ص 77.

تتباين في مثل هذه الشركات بالنسبة لاتباع إجراءات ونظام التأديب وصولاً لصلاحية إصدار قرار الجزاء التأديبي النهائي.⁵⁴

ومن الملاحظ كذلك، أن المشرعين يحرصون، من خلال التشريعات الحديثة، على وضع قواعد أمرّة تنظم إجراءات التأديب، كما هو الحال في قانون العمل البحريني،⁵⁵ والمصري⁵⁶ والكويتي⁵⁷ والعماني⁵⁸ والسعودي،⁵⁹ فقد حددت هذه القوانين السلطة المختصة بتوقيع الجزاء أو العقوبة التأديبية.

وفي هذا الإطار، يرى بعض الفقهاء،⁶⁰ أن "مدير المنشأة" يقصد به المدير العام للمنشأة، وليس المدير الإداري، أو رئيس من رؤساء الأقسام. بينما يرى آخرون،⁶¹ أنه يقصد به مدير المشروع أو المنشأة، أو أي مستخدم كبير يوكل إليه إدارة شؤون المشروع اليومية. وفي حال إذا كان المشروع يتكون من عدة منشآت أو فروع، فيقصد هنا بالسلطة المختصة بتوقيع الجزاء رئيس المنشأة أو مدير الفرع، وجميع هؤلاء يمثلون صاحب العمل الذي تتعقد له في الأصل السلطة التأديبية.

⁵⁴ على محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 37.

⁵⁵ المادة رقم (5) من القرار الوزاري البحريني رقم (24) لسنة 1982 التي حددت السلطة المختصة بتوقيع العقوبة على من يرتكب مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة العمل أ- مدير المنشأة له توقيع عقوبات الإنذار والغرامة، بحيث لا يتجاوز قيمتها أجر ثلاثة أيام، والوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام. ب- صاحب المنشأة أو الوكيل المفوض أو عضو مجلس الإدارة المنتدب له توقيع العقوبات الأخرى، بما في ذلك العقوبات سابقة الذكر. وذلك فيما يتعلق بالمنشآت الفردية أو الشركات التي ليس لها مجلس إدارة، أما بالنسبة التي يديرها مجلس إدارة لأن توقيع تلك العقوبات من اختصاص عضو مجلس الإدارة المنتدب.

⁵⁶ قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

⁵⁷ قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010 .

⁵⁸ قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

⁵⁹ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

⁶⁰ المستشار "عدي خليل"، التعليق على نصوص قانون العمل، المكتبة القانونية، 1997م، ص 249.

⁶¹ د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 209.

وعليه، فإن من واجب أصحاب الأعمال، أو من يمثلهم كمجلس الإدارة وغيره، بأن يحددوا الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي على العمال المخالفين، منذ البداية في النظام الأساسي للمنشأة حتى لا يوجد فراغ قانوني يؤثر سلباً على حماية العمال عند ممارسة حق التأديب على المخالف أو المخطئ منهم، مما يعرضهم لخطر تعسف المسؤولين بالمنشأة وتجاوز حدود صلاحياتهم في هذا الشأن.⁶²

وبالتأكيد، فإن أهمية ممارسة صاحب العمل سلطته التأديبية داخل منشأته ليست محل خلاف فقهي، فهي ضرورة حتمية لابد منها في بيئة العمل، ولكن من المهم توضيح الأساس القانوني لهذه السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل.

أولاً. حسن سير العمل أساس للسلطة التأديبية

يقصد بالأساس القانوني، المبرر المقبول المستمد من ناحية اعتبارات العدالة والمنطق ومن الاعتبارات الاجتماعية أيضاً لتقرير حكم قانوني معين.⁶³ وبشكل عام، تعد سلطة العقاب أمراً قانونياً لازماً لكفالة الاحترام للقواعد القانونية العامة والمجردة، من أجل تنظيم سلوك الأفراد في المجتمع، فهي ملزمة لكونها مقترنة بالجزاء الذي يضيف عليها هذه الإلزامية.

وعند النظر في تنظيم بيئة العمل، نجد من ناحية، أن العقوبات الجنائية المنصوص عليها في قانون العمل تهدد أصحاب الأعمال وحدهم لكونها تقع على مخالفات لا ترتكب إلا من قبلهم، ومن ناحية أخرى نجد بأن حسن سير العمل في المنشأة وضمان تنفيذ العامل لالتزاماته وأدائه للعمل المطلوب منه يقتضي وجود جزاءات فعالة تزجر المخالفين وتردع المستهترين أو المهملين.

وباعتبار أن صاحب العمل هو المشرف والمهيم على تصريف أمور منشأته، فقد استتبع ذلك أن تكون له سلطة إصدار الأوامر والتعليمات اللازمة والكفيلة بتحقيق مصلحة

⁶² على محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 41.

⁶³ د. محسن عبدالحمد البيه، نظرية الوارث الظاهر: دراسة تحليلية تأصيلية في القوانين المصري والكويتي والفرنسي، مكتبة الجلاء الجديدة، مصر - المنصورة، 1993م، ص 58.

العمل. ومن أجل إخضاع العمال لهذه الأوامر والتعليمات، وجدت لصاحب العمل سلطة توقيع الجزاءات المناسبة على المخالف من العمال.⁶⁴ وذلك وفقاً لمبدأ تلازم السلطة والمسؤولية، فعندما يكون صاحب العمل مسؤولاً عن سير العمل في المنشأة، لا بد من أن تكون لديه بالمقابل السلطة اللازمة التي تعينه على القيام بأعباء هذه المسؤولية.⁶⁵

وعليه، يمكن القول بأن مصلحة العمل،⁶⁶ هي التي تبرر منح السلطة التأديبية لصاحب العمل بل وتعتبر الأساس لوجودها،⁶⁷ حيث إن الجزاءات التأديبية بيد صاحب العمل تكفل انتظام العمل وحسن سيره في المنشأة.⁶⁸ وعليه، فإن الأخذ بفكرة حسن سير العمل كأساس قانوني للسلطة التأديبية التي يمارسها صاحب العمل لها عدد من المزايا، نوجزها بشكل مختصر فيما يأتي:

1. اختصاص صاحب العمل بتوقيع الجزاء التأديبي على العامل باعتباره أنه المسؤول عن تحقيق حسن سير العمل وإصدار الأوامر والتعليمات اللازمة لتحقيق ذلك.
2. ممارسة صاحب العمل للسلطة التأديبية على جميع عماله باعتباره المهيم والمشرف على شؤون مشروعه.
3. ممارسة صاحب العمل سلطته التأديبية حتى في حالة عدم وجود عقد عمل، لكونه المسؤول عن حسن سير العمل فيها، فيكون جميع من يلتحق بالعمل إطاعة أوامره وتعليماته.

وقد تم انتقاد فكرة حسن سير العمل باعتبارها أساساً للسلطة التأديبية، حيث إن المسؤولية والسلطة أمران مختلفان ولا يعتبر أحدهما بالضرورة مقابلاً للآخر، فالمسؤولية لا تستلزم منح

⁶⁴ د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ط4، دار النهضة العربية، مصر - القاهرة، 1994م، ص278.

⁶⁵ د. عمرو فؤاد بركات، السلطة التأديبية دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 1979م، ص59-60.

⁶⁶ من الصعب التفريق بين مصلحة المؤسسة ومصلحة المؤجر أو صاحب العمل ولكن توجد معايير لتحديد مصلحة العمل، انظر فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص88-99.

⁶⁷ حسب رأي بعض الفقهاء، فإن السلطة الانضباطية ما هي إلا امتداد للسلطة الإدارية في عقد العمل. محمد عبدالله موسى، السلطة التأديبية لصاحب العمل (دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة - مصر، 2012، ص4-5.

⁶⁸ د. عبدالله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003 والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، ط4، دار النهضة العربية، مصر - القاهرة، ط3، 2003م، ص293.

السلطة للمسؤول. فمن منطلق رأي المنتقدين، إذا كانت العقوبة الجنائية المقررة في تشريعات العمل توقع على المخالفين من أصحاب الأعمال فقط، فلا يوجد مانع قانوني من معاقبة العمال المشتركين في جرائم العمل، حيث إن نصوص العقاب جاءت مطلقة لتشمل كلاً من أصحاب العمل والعمال على حد سواء.⁶⁹

وبالرغم من هذا الانتقاد، تعد فكرة حسن سير العمل وانتظامه الأساس القانوني للسليم للسلطة التأديبية لصاحب العمل، لأنها تعكس الأسباب المقبولة لها من نواحي عديدة، اجتماعية، ومنطقية، من أهمها اعتبارات العدالة. فكون صاحب العمل مسؤولاً عن تحقيق حسن سير العمل وانتظامه في المنشأة دون امتلاكه لحق ممارسة السلطة التأديبية وتوقيع الجزاءات على المخالفين من العمال، فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى السماح بانتشار الفوضى بالمنشأة وبأن تعجز بالعمال المهملين والمستهترين، مما يؤدي حتماً إلى الاضطراب وعرقلة حسن سير العمل وانتظامه.

ومن أجل تحقيق الغرض المقصود من إسناد المسؤولية عن تحقيق حسن سير العمل وانتظامه في المنشأة لصاحب العمل، تستوجب العدالة توفير الآلية التي تكفل لصاحب العمل الاضطلاع بهذه المهمة المتمثلة في السلطة التأديبية. واستناداً لفكرة العدالة كما أشرنا، فلا بد من التلازم والتطابق بين المسؤولية والسلطة، فكما لا يمكن تقرير مسؤولية أحد لم تسند إليه سلطة، لا يجوز الإعفاء من المسؤولية عند مباشرة السلطة.⁷⁰

ثانياً. الأساس المزدوج للسلطة التأديبية:

إن سلطة صاحب العمل التنظيمية والإدارية المتمثلة بوضع لوائح النظام الأساسي للمنشأة إنما تقوم على أساس رابطة التبعية بين صاحب العمل بصفته متبوعاً وبين العمال بصفته تابعين له.⁷¹ بالإضافة إلى قانون العمل في القطاع الأهلي يسبغ حمايته على هذه

69 د.علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، مصر، 1974م، ص 91.

70 د.عمرو فؤاد بركات، السلطة التأديبية، مرجع سابق، ص 60.

71 القانون الداخلي للمؤسسة يقوم على أساسها السلطة التأديبية، وقد اختلف الفقه حول طبيعته إذ ذهب البعض إلى القول بالأساس التعاقدية وآخرون إلى القول بالأساس التنظيمي، في حين توجه جانب ثالث إلى القول بالأساس المزدوج. انظر فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص 117-126. لمزيد من المعلومات عن النظرية التعاقدية والنظرية اللاتحفية وفكرة الإشراف

السلطة، وذلك لأن صاحب العمل له وضع لائحة النظام الأساس للمنشأة بقوة القانون، حيث إن قانون العمل يعترف لكل صاحب عمل بحق إصدار اللائحة الداخلية لمنشأته، وإلزام عماله بها أياً كان النظام الذي يخضع له عقد العمل، سواء كان عقد العمل أو القانون المدني.

ومن ثَمَّ، يمكن القول بازدواجية الأساس القانوني للسلطة التنظيمية والإدارية التي يتمتع بها صاحب العمل. فبالإضافة إلى أساس رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل، يوجد الإلزام القانوني للعمال باتباع اللائحة الداخلية التي يضعها صاحب العمل. وهنا يفرض التساؤل نفسه، هل ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية تعتبر ممارسة مستقلة عن سلطته التنظيمية والإدارية، أم أنها تندرج تحت السلطة التنظيمية والإدارية نفسها؟

وبموجب أصحاب نظرية العقد، يعتبر عقد العمل هو المنشئ لحق صاحب العمل في التأديب، وبموجبه فقط تولد رابطة التبعية ويصبح العامل خاضعاً لأوامر صاحب العمل ولسلطته الإدارية والإشرافية والتوجيهية، التي إذا ما خالف شيئاً منها كان عرضة للجزاء التأديبية.⁷²

لذلك يُرى بأن السلطة التأديبية لصاحب العمل في الحقيقة لا يمكن نسبتها إلى عقد العمل ذاته.⁷³ وذلك على اعتبار استقلال السلطة التأديبية عن عقد العمل أساساً، حيث لا يشترط لقيام علاقة التبعية في العمل ضرورة إبرام عقد للعمل بين التابع والمتبوع، بالإضافة إلى أن لائحة الجزاءات التي يعول عليها ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية لا تعتبر ملحقاً بعقد العمل، وإنما يستقل بوضعها صاحب العمل دون العمال، بل وإن لم توجد هذه اللائحة كان لصاحب العمل ممارسة حقه في التأديب، رجوعاً لنصوص قانون العمل في القطاع الأهلي كما أسلفنا.

والإدارة انظر د. صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية-مصر، 2012م، ص 13-27.

⁷² وقد أسلفنا، بأن النظرية تعتبر الخطأ التأديبي بمثابة خطأ في تنفيذ التزام عقدي، وهذا يجعلها تخطئ بين الجزاء التأديبي والجزاء المدني اللذان يختلفان في طبيعة كل منهما عن الآخر.

⁷³ تم انتقاد النظرية التعاقدية أو الفردية كأساس أو مصدر للسلطة التأديبية. محمد عبدالله موسى، السلطة التأديبية لصاحب العمل (دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص 9-10. محمد عبدالفتاح علي محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥م، ص 353.

ثالثاً. فكرة المنظمة كأساس لسلطة صاحب العمل التأديبية:

للاعتبارات التي أسلفنا ذكرها، أوجد الفقه الحديث أساساً آخر لممارسة صاحب العمل حق تأديب العمال تمثل في فكرة "المنظمة"، التي تعتبر أن سلطة التأديب إنما هي نابعة من سلطة التنظيم والإدارة التي يمتلكها صاحب العمل في منشأته. ومرد ذلك بحسب منطقهم، أن "كل تجمع يقوم من أجل تحقيق هدف معين يفترض ضمناً حق رئيس هذا التجمع في ممارسة امتياز على أعضائه بغية بلوغ هدفه المحدد، ولا يتحقق ذلك إلا في ظل التهديد بتوقيع الجزاءات التأديبية على كل من يخرج على هذا الهدف".⁷⁴

ويرى أنصار هذه النظرية التي يطلق عليها "التنظيمية" أو "المؤسسية"، أن سلطة التنظيم والإدارة تفقد فاعليتها دون وجود سلطة للتأديب، حيث يعتبرون سلطة التأديب مكماً ضرورياً لسلطة التنظيم والإدارة من أجل قيام مصلحة المشروع، سواء كان عاماً أو خاصاً، ومهما كان نوعه وأغراضه.⁷⁵

وبالرغم من ذلك، يرى فقهاء آخرون،⁷⁶ أن السلطة التأديبية لصاحب العمل تستند بالأصل إلى حقه في إخضاع العامل لإدارته وإشرافه وتوجيهه، أي أن أساس هذه السلطة هو "علاقة التبعية" التي تربط العامل بصاحب العمل فتفرض عليه إطاعته والتقيّد بتعليماته وأوامره.⁷⁷ بالإضافة إلى أن سلطة صاحب العمل التنظيمية والإدارية تستمد قوتها من قانون العمل في القطاع الأهلي ذاته كما ذكرنا، وذلك من خلال الاعتراف لكل صاحب عمل بحق إصدار لائحة النظام الأساسي لمنشأته وإلزام عماله بها. وبذات الكيفية، فإن حق صاحب العمل في التأديب

⁷⁴ د. علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، مرجع سابق، ص 420.

⁷⁵ بل ويؤكدون بأن اقتران سلطة التأديب بسلطة التنظيم والإدارة لا تقتصر على بيئة العمل وعلاقات العمل، وإنما يمكن تطبيقها في نطاق المجتمع الإنساني ككل. د. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص 222.

⁷⁶ على محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 36.

⁷⁷ د. حسن كيرة، أصول قانون العمل (عقد العمل)، مرجع سابق، ص 337. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، مرجع سابق، ص 641.

يستمد قوته هو الآخر من قانون العمل، وذلك من خلال الاعتراف بحق صاحب العمل في إصدار لائحة الجزاءات وتطبيقها على عماله.⁷⁸

وبهذا يمكننا أن نستنتج، أنه لا يوجد اختلاف حقيقي بالنسبة للأساس القانوني فيما بين سلطة صاحب العمل التنظيمية والإدارية وبين سلطته في التأديب، فهذه السلطات كلها مؤسسة على عنصر التبعية القانونية التي تستهدف حسن سير العمل في المنشأة، بحيث تستمد قوتها بالأصل من قانون العمل في القطاع الأهلي.

وعلى ضوء ما تقدم، سوف نتناول بشكل تفصيلي الضمانات التشريعية فيما يخص ممارسة صاحب العمل للسلطة التأديبية، وكيف يمكن تقييدها. وذلك بالإضافة إلى الضمانات الإدارية والضمانات القضائية لحماية العامل من تعسف صاحب العمل عند ممارسة حقه في تأديب العامل المخالف أو المخطئ. وعليه نقسم هذه الأطروحة إلى فصلين رئيسيين كالآتي:

الفصل الأول: الضمانات التشريعية وتقييد السلطة التأديبية لصاحب العمل.

الفصل الثاني: الضمانات الإدارية والقضائية لحماية العامل من عسف السلطة التأديبية.

⁷⁸ وهذا بالضبط ما أخذ به المشرع البحريني في المادة رقم (74) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012، التي تنص على أنه "على صاحب العمل الذي يعمل لديه عشرة عمال فأكثر أن يضع بشكل ظاهر في أماكن العمل أنظمة العمل بالمنشأة ولائحة الجزاءات...."

الفصل الأول

الضمانات التشريعية وتقييد السلطة التأديبية لصاحب العمل

الفصل الأول

الضمانات التشريعية وتقييد السلطة التأديبية لصاحب العمل

بعد التعرض لمفهوم السلطة التأديبية وطبيعتها القانونية وخصائصها في المبحث التمهيدي، نتطرق للجانب الأهم فيما يخص هذا الموضوع، والمتمثل في الضمانات التشريعية لها.

ولكي يمكننا التطرق للضمانات التشريعية المتصلة بالسلطة التأديبية، لا بد لنا من الوقوف على ضوابط ثبوت الخطأ التأديبي على العامل من ناحية، وضوابط توقيع الجزاء التأديبي من ناحية أخرى. وبطبيعة الحال، يستلزم ذلك، تناول الدرجات المختلفة للخطأ التأديبي وما يقابلها من أنواع الجزاءات التأديبية.

ويتطلب فهم الجزاء التأديبي بمختلف أنواعه الوقوف على الخطأ التأديبي بمختلف درجاته، فالخطأ والجزاء المترتب عليه يعتبران ركيزة السلطة التأديبية التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة أفعال عماله، وهذه مسائل تتضح من خلال دراسة مضمون ونطاق الضمانات التشريعية. وعليه، سيتناول الفصل الأول مبحثين:

المبحث الأول: الضمانات التشريعية المتعلقة بثبوت الخطأ التأديبي

المبحث الثاني: الضمانات التشريعية المتعلقة بإيقاع الجزاء التأديبي

المبحث الأول

الضمانات التشريعية المتعلقة بثبوت الخطأ التأديبي

من أجل تناول الضمانات التشريعية المتعلقة بثبوت الخطأ التأديبي، ينبغي أولاً التطرق إلى ضوابط ثبوت الخطأ التأديبي بمختلف درجاته، وثانياً الوقوف على ضوابط وإجراءات الجزاء التأديبي بأنواعه، وهو ما سيتم في المطلبين المتتاليين:

المطلب الأول: معيار الخطأ التأديبي ودرجاته.

المطلب الثاني: ضوابط ثبوت الخطأ التأديبي.

المطلب الأول

معيار الخطأ التأديبي ودرجاته

من المعلوم، ضرورة توافر شروط قانونية معينة لاعتبار أن العامل قد وقع منه "خطأ" في مجال عمله يجيز وقوعاً تأديبياً عليه. و"الخطأ التأديبي" الصادر من العامل مثل أي خطأ له أشكال مختلفة، فيمكن أن يكون جسيماً أو بسيطاً، كما يمكن أن يكون مقصوداً أو غير مقصود.

ولا شك أن الوقوف على أنواع الخطأ ودرجاته له أهميته الواضحة، حيث يساهم في تحديد قيام المخالفة من عدمها، بالإضافة إلى ما يمكن أن يترتب عليها من أنواع التأديب ودرجاته. وبطبيعة الحال، فإن معرفة ذلك تُكِنُّنا من الوقوف على حسن استخدام السلطة التأديبية من عدمه، وذلك من خلال الضمانات القانونية التي يوفرها المشرع للعامل عند خضوعه لسير الإجراءات التأديبية.

وحقيقة أن العامل يرتبط بعلاقة عمل مع صاحب عمله بموجب عقد العمل المبرم بينهما، يوجب البحث عن معيار يمكن من خلاله تصنيف الفعل الذي ارتكبه العامل بأنه "خطأ" تأديبي". وهذا ما سيتم تناوله من خلال الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: معيار الخطأ التأديبي.

الفرع الثاني: أنواع الخطأ التأديبي ودرجاته.

الفرع الأول

معيار الخطأ التأديبي

من أجل الشروع في مناقشة معيار الخطأ التأديبي، يتوجب بداية الوقوف على ماهية "الخطأ التأديبي" نفسه. بيد أن المشرعين قد لا يضعون تعريفاً محدداً للخطأ التأديبي بسبب تعذر حصر الأفعال التي يمكن اعتبارها أخطاء، ولكن الفقه القانوني أدرج العديد من التعاريف للخطأ التأديبي.

فقدُ تبنى جانب من الفقه المصري تعريفاً مختصراً للخطأ التأديبي، باعتبار أنه "ليس سوى انحراف في سلوك العامل، داخل مجتمعه الصغير الذي يكونه المشروع، يخل بالقواعد المرعية فيه، ويعبث بنظامه"،⁷⁹ وذهب رأي في الفقه الفرنسي إلى تعريف للخطأ أكثر شمولية باعتباره كل إخلال بالقواعد السارية في المنشأة بما فيها القواعد غير المكتوبة، والتي تفرض على كل واحد سلوكاً مناسباً في علاقاته مع الأعضاء الآخرين، وكل إخلال بأوامر صاحب العمل التي تقتضيها المباشرة الطبيعية لسلطته في الإدارة".

من الملاحظ بأن كلا التعريفين يتفقان على أن الخطأ التأديبي يكون بصدور سلوك منحرف وغير مناسب من العامل يخل بالنظام في المنشأة، بيد أن التعريف الثاني يشمل الإخلال بالقواعد المكتوبة وغير المكتوبة على حد سواء بما فيها أوامر صاحب العمل.⁸⁰

ومفهوم الخطأ التأديبي في هذه التعاريف، يفيد أن الخطأ التأديبي أحادي الجانب بالضرورة، حيث إنه يقع من قبل العامل دون غيره. ويتمثل ذلك، في عدم التزام العامل بالقواعد المنظمة لسير العمل في المنشأة، ويشمل ذلك نظام العمل أو اللائحة الجزائية في المنشأة، وكل ما يمثل إخلالاً بأوامر صاحب العمل الفردية أو الجماعية، بحيث يسبب الاضطراب بحسن سير العمل.

وعليه، فإن الخطأ التأديبي يعتبر سلوكاً منحرفاً يصدر من العامل، حيث إن فعله يخالف مبادئ العمل التي رسمها القانون ويخل بالالتزامات المتولدة عن عقد العمل، والتي من شأنها الإخلال بمصلحة المنشأة.

وليتحقق الخطأ التأديبي بهذا المعنى، يكفي أن يصدر من العامل سلوك يعد فعلاً مخالفاً للقواعد المنظمة لسير العمل في المنشأة أو إخلالاً بالتزاماته الوظيفية المقررة قانوناً أو في عقد العمل. فحينها، يمكن تأديب العامل على الخطأ الصادر منه دون الالتفات إلى نتيجة فعله،

⁷⁹ د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 182. كذلك د. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، مصر - القاهرة، 1991م، ص 407. كذلك د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر - الإسكندرية، 2005م، ص 383-384.

⁸⁰ د. أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 99.

بحيث لا يستلزم من أجل تأديبه وجود ضرر ناتج عن فعله المخالف. فحصول الضرر من عدمه لا يعد ركناً من أركان المسؤولية التأديبية، حيث إنها تتحقق بمجرد انحراف سلوك العامل وارتكابه للفعل المخالف.

ومن أجل وصف الفعل المخالف الصادر من العامل بسبب انحراف سلوكه، أنه من قبيل "الخطأ التأديبي" من عدمه، أوجد الفقه القانوني معيارين، أحدهما شخصي والآخر موضوعي:

أولاً. المعيار الشخصي:

بموجب هذا المعيار، يقاس السلوك الصادر من العامل وفقاً لسلوك العامل نفسه،⁸¹ حيث إن سلوكه لو كان في المستوى المألوف لشخصه فلا يعد مرتكباً لخطأ تأديبي، بينما لو كان سلوكه أقل من مستواه المألوف يعد مرتكباً لخطأ تأديبي. وبحسب ذلك، فإن تطبيق هذا المعيار يختلف من شخص لآخر، إذ إنه يدعو للنظر في سلوك كل عامل بشكل منفرد من أجل التوصل إلى ما يعد مألوفاً لديه. وبالنتيجة، يستلزم ذلك البحث في العوامل النفسية التي يمر بها كل عامل على حدة، ومراعاة ما يتأثر به وفق الظروف المحيطة به. ولا شك بأن العوامل النفسية عرضة للتغير عند اختلاف الظروف المؤثرة فيها. وعليه، فإن السلوك الذي يعد مألوفاً لدى عامل قد يكون غير مألوف لدى غيره، بل إن ما يعد سلوكاً مألوفاً للعامل في الوقت الحاضر قد لا يعد كذلك في المستقبل، وذلك مراعاة لاختلاف العوامل النفسية المؤثرة في سلوكه، والقابلة للتغيير من فترة إلى أخرى.

ولكن الداعمين لهذا المعيار، يرون أنه يحقق العدالة لأنه يقوم بمحاسبة كل عامل على الفعل الصادر منه وفق أساس نابع من ذات العامل وفطنته وذكائه. بالإضافة إلى أنه يربط بين كل من الخطأ القانوني والخطأ الأدبي، حيث إن العامل لدى قيامه بالخطأ التأديبي يجد نفسه ملزماً من الناحية الأدبية قبل القانونية لتحمل أعباء وعاقبة ما قام به من سلوك مخالف.

⁸¹ انظر د. صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 35-40.

بيد أن هذا المعيار تم انتقاده، لأنه من الناحية العملية لا يؤدي إلى تحقيق العدالة. فقد يؤدي إلى مكافأة العامل المهمل، حيث يمكنه أن يفلت من التأديب لمجرد أن الفعل المرتكب منه يعد في مستوى السلوك المألوف منه، في حين أن العامل المجد يمكن أن يخضع للتأديب بسبب ذات الفعل المرتكب لمجرد اعتباره أقل من مستوى السلوك المألوف منه. بالإضافة، إلى أن السلوك الأقل أو غير المألوف للعامل المجد قد يكون أفضل بدرجات من السلوك الأعلى أو المألوف للعامل المهمل، ومع ذلك يكون العامل المجد عرضة للتأديب دون العامل المهمل عند اتباع هذا المعيار الشخصي.

وعليه، فإن هذا المعيار يعد معياراً متذبذباً وغير منضبط، لأنه يتطلب البحث والتعمق في العوامل النفسية المتغيرة، وتكوين رأي مختلف عن السلوك المألوف لكل عامل على حدة، بل وجواز محاسبة العامل على سلوكه غير المألوف دون مقارنته مع سلوك غيره من العاملين في ذات الوظيفة.

بالإضافة إلى أن هذا المعيار، يمكنه الإضرار بحسن سير العمل داخل المنشأة، لأنه يقيس السلوك المألوف أخذاً بالاعتبار الشخصي لكل عامل على حدة. ذلك أنه، قد يشجع على انتشار الإهمال بين العمال،⁸² خوفاً من أن يعتبر بذلهم لأفضل جهودهم وإمكاناتهم هو السلوك المألوف بالنسبة لهم كعمال، فتتم محاسبتهم في أداء مهام وظائفهم في مستوى أو درجة أعلى من غيرهم. ولا شك، أن ذلك من ناحية أخرى يؤدي إلى انعدام التنافسية وتراجع الإنتاجية المطلوبة في مجال العمل.

ثانياً. المعيار الموضوعي:

بموجب هذا المعيار، يقاس السلوك الصادر من العامل بسلوك الشخص المعتاد أو السلوك المألوف العادي الذي يمثل جموع العمال،⁸³ الذي يلتزم بقدر من الحيطة والحذر في سلوكه. فإذا ما كان السلوك في مستوى السلوك المألوف للعامل العادي لا يعد مرتكباً لخطأ

⁸² د. أيمن عبدالعزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 104-105.

⁸³ انظر د. صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 35-40.

تأديبي، بينما لو كان السلوك لا يتوافق مع مستوى السلوك المألوف للعامل العادي يعد مرتكباً لخطأ تأديبي. وبحسب ذلك، فإن تطبيق هذا المعيار لا يقوم على الاعتبار الشخصي ولا يدعو للنظر في العوامل النفسية المؤثرة لكل عامل على حدة. وكذلك تطبيقه لا يختلف من شخص لآخر، لأنه يعتد بالظروف الخارجية المحيطة بالعامل عند انحراف سلوكه وارتكابه الفعل المخالف مثل الزمان، والمكان، والبيئة التي يؤدي فيها العمل،⁸⁴ وهذه لا تختلف من عامل لآخر بل تتوافق بحسب بيئة العمل التي تجمعهم وأداء المهام الوظيفية التي يتشاركون فيها.

ولا شك بأن هذا المعيار عكس السابق، يحظى بدرجة واضحة من الانضباط والثبات، لأن محوره هو السلوك المعتاد الصادر من العامل. وكذلك، فإن مفهوم انحراف السلوك عن السلوك المعتاد، لا يختلف من عامل لآخر في بيئة العمل التي تجمعهم، لأن اعتبار الفعل الصادر مخالفة بسبب انحراف السلوك لا يتأثر بالعوامل النفسية المتغيرة للعامل. وبتطبيق هذا المعيار الموضوعي، يعتبر الخطأ التأديبي شيئاً اجتماعياً وليس ظاهرة نفسية أو شخصية، مما يساهم في استقرار بيئة العمل وضبط روابطه القانونية".⁸⁵

ونظراً لذلك، فإن المعيار الموضوعي يتمتع بأفضلية واضحة من الناحية العملية، وكذلك نجده الاختيار الأقرب والأسلم للمشرعين في قوانين العمل. باستثناء المشرع الكويتي،⁸⁶ الذي لم يتطرق في نصوص قانون العمل بشكل صريح إلى تبني المعيار الموضوعي أو مفهوم السلوك المعتاد للعامل في عمله، بينما نجد أن بقية المشرعين اتجهوا لذلك بشكل صريح.

أما الفقه القانوني والقضاء المصري،⁸⁷ قد اعتدّا بشكل واضح بالمعيار الموضوعي في تقدير سلوك العامل،⁸⁸ حيث يتطلب قانون العمل المصري⁸⁹ في البند (أ) من المادة (56)، بأن

⁸⁴ د. عبد الوهاب البنداري، المرجع في القانون التأديبي والمسئولية التأديبية والجنائية، د ن، 1970-1971، ص 59 .

⁸⁵ د. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، دار إحياء التراث، بيروت، 1958-1971م، ص 781.

⁸⁶ قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

⁸⁷ د. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003، مرجع سابق، ص 171-172. كذلك د. محمد ليبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، ط5، د ن، 1994، ص 180.

⁸⁸ قضاء محكمة القاهرة الابتدائية 1955/2/19 أشار إليه د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 689.

يبدل في العمل عناية العامل المعتاد الذي يكون في مهارة العامل ودرجة عنايته في أداء عمله. وبذات هذا المعنى، نص المشرع البحريني في البند (1) من المادة (71) على "أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة طبقاً لعقد العمل وأحكام القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له وأنظمة العمل بالمنشأة، وأن يبدل في ذلك عناية الشخص المعتاد".⁹⁰ وبالرغم من أن المشرع البحريني نص على بذل عناية "الشخص" المعتاد، إلا أن سياق النص يوضح أن المقصود هو بذل عناية العامل المعتاد، حيث إن المعنى يتوافق مع توجه المشرع المصري.

وبالنسبة للمشرع العماني، فقد استخدم مصطلحاً آخر بخصوص بذل العناية، حيث نص البند (1) من المادة (27) على "أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل، وطبقاً لما هو محدد بالعقد ووفقاً لأحكام القانون وأنظمة العمل، وأن يبدل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي".⁹¹ وبالرغم من أن المشرع العماني نص على بذل عناية "الشخص العادي"، فإن توجهه لم يختلف بالحقيقة عن المشرع البحريني والمصري بل جاء مماثلاً للمعنى ذاته، حيث إن سياق النص يوضح أن المقصود هو بذل عناية العامل المعتاد، فكلمة "العادي" تعتبر مترادفة لكلمة "المعتاد"، وبالتالي تحمّلان ذات المعنى.

بينما نجد بأن نظام العمل السعودي قد ابتعد عن استخدام لفظ "المعتاد أو العادي"، بحيث نص في البند (1) من المادة (65) على أن العامل ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل.⁹² وهنا يكمن الاختلاف فيما بين المشرع السعودي وبقية المشرعين، حيث إن المعيار الذي أخذ به هو أصول المهنة وليس العمل المعتاد أو العادي. وبطبيعة الحال، فإن وجد الاختلاف بين مفهوم العناية وفق أصول المهنة ومفهوم العناية وفق العمل المعتاد أو

⁸⁹ البند (أ) من المادة رقم (56) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

⁹⁰ البند (1) من المادة رقم (71) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁹¹ البند (1) من المادة رقم (27) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

⁹² الفقرة (1) من المادة رقم (65) التي نصت على أنه "يجب على العامل أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر". نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ.

العادي، يستنتج بأن المشرع السعودي أوجد معياره الخاص وقد يبدو معياراً أشد مقارنة ببقية المشرعين.

وبالرغم من ذلك، يتوجب أن نوضح بأن المقصود من المفهومين قد لا يختلف بحقيقة الأمر. ومرد ذلك، إلى أن مفهوم العمل المعتاد يستتبع بالضرورة أن ينظر في بيئة كل عمل أو وظيفة أو مهنة إلى السلوك المعتاد أو العادي للعمال فيها ليستنتج من خلالها ما قد يُشكّل عناية معتادة أو عادية بالنسبة للعامل من عدمها. فإذا كان كذلك، فإن الرجوع إلى أصول العمل أو الوظيفة أو المهنة والتقيد بها هي بالضرورة ما يشكل مفهوم العمل المعتاد في مختلف الأعمال أو الوظائف أو المهن، وكذلك يستنتج منه مفهوم العناية المعتادة أو العادية بالنسبة للعامل في عمله أو وظيفته أو مهنته.

وعليه، فإن بذل عناية العامل المعتاد، أو بذل عناية الشخص المعتاد، أو بذل عناية الشخص العادي، أو مراعاة أصول المهنة، لا يقصد بها سوى إنجاز العمل أو الوظيفة أو المهنة وفق التعليمات والضوابط التي تتطلبها طبيعتها وأدائها بالطريقة السليمة من قبل العامل المكلف بها وفق التصور السليم لمقتضياتها. ولهذا، فإن المشرعين البحريني والمصري والعماني، وإن لم يتطرقوا مثل المشرع السعودي لمفهوم أصول المهنة، إلا أنهم يتوافقون معه بأهمية مراعاتها من خلال تبني مفهوم بذل عناية العامل المعتاد، حيث إن الشخص المعتاد هو من يتصور منه أداء العمل المكلف به وفقاً لأصوله التي يعلمها واعتاد على اتباعها.

وبعد التعرض لمفهوم الخطأ التأديبي، وتوضيح المعيارين الشخصي والموضوعي من أجل تمييز الفعل المخالف الذي يعد من قبيل الخطأ التأديبي، وموقف المشرعين حيالها، نتناول أنواع الخطأ التأديبي فيما يأتي.

الفرع الثاني

أنواع الخطأ التأديبي ودرجاته

تكمن أهمية معرفة أنواع الخطأ التأديبي ودرجاته، بمساهمتها في تحديد وقوع العامل في المخالفة التي تستتبع التأديب وما قد يترتب عليها من أنواع التأديب ودرجاته. فالخطأ التأديبي

يمكن أن يكون جسيماً أو بسيطاً، مقصوداً أو غير مقصود،⁹³ وهو ما يستوجب توضيحه فيما يأتي:

أولاً. الخطأ الجسيم والخطأ البسيط:

أسلفنا سابقاً، بأن تحقق الخطأ التأديبي لا يستلزم وقوع ضرر، حيث إنه لا يعد ركناً من أركان المسؤولية التأديبية. لذا، فإن تقدير جسامة الخطأ لا يقتزن بوجود الضرر من عدمه، كما لا يقاس مقدار الخطأ بمقدار الضرر الناتج عنه إن وجد. وإنما جسامة الفعل المخالف، هي التي يترتب عليها تشديد الجزاء التأديبي من عدمه بحسب الأحوال، حيث إن مقدار قوة الخطأ التأديبي هي ما يستند عليه عند إيقاع الجزاء التأديبي على العامل المخالف. لذا، يستلزم الوقوف على الفرق فيما بين الخطأ الجسيم والخطأ البسيط.

وبالرغم من أنه يمكن أن يشار إلى أن الخطأ الجسيم هو "الخطأ الذي يؤثر على أداء العمل ويعيق استمراره أو يخل بنظام المؤسسة أو ما يقوم مقامه"، بينما الخطأ البسيط هو "الذي لا يؤثر على أداء العمل ولا يعيق استمراره ولا يخل بنظام المؤسسة". فمفهوم الجسامة في الخطأ قد لا يتسبب بالضرورة في فصل العمل، كما أن عقوبة الفصل من العمل لا تعد لوحدها دليلاً على جسامة المخالفة المرتكبة.

مع أنه لا يتصور أن تلحق عقوبة الفصل التأديبي إلا عند وقوع العامل في خطأ جسيم، إلا أن تكرار العامل للمخالفات البسيطة تكون دليلاً على إصراره بعدم الالتزام مما يضر بحسن سير العمل، وما يمكن معه فصله من العمل كجزاء تأديبي مناسب بعد اتباع الإجراءات القانونية اللازمة. ومن هذا المنطلق، يمكن تطبيق عقوبة مماثلة للخطأ الجسيم عند تكرار المخالفات

⁹³ يرى بعض الفقهاء بعدم حصر حالات الخطأ الجسيم. انظر عمي علي بلال، سلطات المستخدم داخل المؤسسة المستخدمة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر -سعيدة-، الجزائر، 2016-2017، ص 109 و ص 124-131.

البسيطة من العامل، حيث إن ذلك يرجع أساساً إلى تقدير صاحب العمل، والذي يخضع فيه للرقابة الإدارية والقضائية.⁹⁴

ويعزز ما سبق حقيقة، أن نأخذ في الاعتبار نطاق الخطأ التأديبي الذي يشمل مخالفة الأنظمة واللوائح بما في ذلك التعليمات والأوامر التي يصدرها صاحب العمل، ومخالفة القواعد القانونية الآمرة في قانون العمل، وما يمثل إخلالاً بالالتزامات المقررة في عقد العمل. فذلك يمكننا من افتراض وجود صور عديدة يصعب حصرها في مسألة الإخلال بالواجبات الوظيفية، بحيث يصعب وضع حدود فاصلة لها.

لذلك، فإنه من العسير وضع ضوابط تتمكن فعلياً من التفرقة بين الخطأ الجسيم والخطأ البسيط، باعتبار أنها مسألة من مسائل الواقع التي يعود تقديرها من الناحية العملية إلى ظروف كل حالة على حدة.⁹⁵

وبالرغم من ذلك، نجد أن بعض النصوص التشريعية تحدد درجة الخطأ وتضفي اعتبارات لمفهوم الجسامة بالنسبة للفعل المخالف المرتكب من العامل. فمثلاً نجد أن المادة (113) من قانون العمل البحريني القديم،⁹⁶ نصت على "أنه لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل بدون مكافأة أو إخطار أو تعويض إلا في الحالات الآتية: 2... إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل...". ذلك أن المشرع، اعتبر بأن ما ارتكبه العامل يعد بالضرورة من قبيل الخطأ الجسيم بشرط تسبب فعله بخسارة فادحة لصاحب العمل، وبالتالي قدر لها أقصى عقوبة ممكنة وهي الفصل بدون مكافأة أو إخطار أو تعويض.

⁹⁴ علي محسن عبدالله الورقاء، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 56-50. كذلك د. أحمد شوقي عبدالرحمن، الخطأ الجسيم للعامل و أثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، مصر-القاهرة، 1979م، ص 19.

⁹⁵ ولا شك أن الرقابة القضائية تساهم في رسم حدود التفرقة فيما بينها بحسب كل واقعة لوحدها، فللقاضي أن ينظر إلى الظروف والملابسات التي أدت إلى انحراف سلوك العامل ليرتكب الفعل المخالف الذي يعد من قبيل الخطأ التأديبي، باعتبارها مسألة تدخل في حدود السلطة التقديرية لمحكمة الموضوع، مادام الاستخلاص فيها سائغاً ومستمدّاً من عناصر تؤدي إليه وقائع الدعوى . محكمة التمييز البحرينية، الطعن رقم 32، رقم 112، لسنة 95- مجموعة الأحكام، السنة 6، ص 261، ص 556.

⁹⁶ المادة رقم (113) من قانون العمل البحريني القديم رقم (23) لسنة 1976.

وجدير بالذكر، بأن هذه الحالة تعد الوحيدة التي قرر المشرع البحريني فيها مقدار العقوبة بالقياس على مقدار الضرر، وذلك استثناء من المبدأ السالف ذكره بأن توقيع الجزاء التأديبي لا يستلزم بالضرورة حصول الضرر، ولكن يؤكد بذات الوقت المبدأ الساري بأن قوة الجزاء التأديبي أو شدته ترتبط بقوة الخطأ التأديبي.

وبالنظر إلى نصوص قانون العمل البحريني الجديد، نجد أن هذه الحالة ما زالت موجودة، بل أضاف المشرع إليها حالة أخرى جديدة تقيد إمكانية وقوع أقصى عقوبة على العامل وهي الفصل بدون إخطار أو تعويض حيث اعتبر المشرع أن ذلك يعد مخالفة جسيمة تستوجب جزاء الفصل التأديبي. فقد نصت المادة رقم (107) على أنه:⁹⁷ "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إخطار أو تعويض في أي من الحالات التالية: ... (2) ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال يومي عمل من وقت علمه بجسامة الخسارة المادية... (9) اعتداء العامل على

⁹⁷ المادة رقم (107) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 نصت على أنه "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إخطار أو تعويض في أي من الحالات التالية:

- (1) انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديمه لشهادات أو توصيات مزورة.
- (2) ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال يومي عمل من وقت علمه بجسامة الخسارة المادية.
- (3) عدم مراعاة العامل للتعليمات الواجب اتباعها لسلامة العمال أو المنشأة رغم إنذاره كتابية، بشرط أن تكون التعليمات مكتوبة وموضوعة بشكل ظاهر في أماكن العمل.
- (4) غياب العامل عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرين يوماً متقطعة أو عشرة أيام متصلة في السنة الواحدة على أن يسبق الإنهاء توجيه إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل عشرة أيام في الحالة الأولى وخمسة أيام في الحالة الثانية.
- (5) عدم قيام العامل بأداء التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.
- (6) إفشاء العامل - دون تصريح كتابي من قبل صاحب العمل - الأسرار المتعلقة بالعمل.
- (7) صدور حكم نهائي على العامل في جنائية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
- (8) وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بَيِّن أو متأثراً بما تعاطاه من مواد مخدرة، أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالآداب في مكان العمل.
- (9) اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد العاملين بالمنشأة أو أحد عملائها أثناء العمل أو بسببه.
- (10) عدم مراعاة العامل للضوابط المقررة قانوناً بشأن ممارسة حق الإضراب.
- (11) إذا أصبح العامل غير صالح لمزاولة العمل محل العقد بسبب يرجع إليه مثل إلغاء ترخيص مزاولته العمل أو فقده للمؤهلات التي تخوله مزاوله العمل المتفق عليه.

صاحب العمل أو المدير المسؤول، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد العاملين بالمنشأة أو أحد عملائها أثناء العمل أو بسببه.

وقد توافق المشرع العماني،⁹⁸ مع المشرع البحريني في ذكر الحالتين ذاتيهما ضمن تسعة حالات محددة أجاز فيها فصل العامل تأديبياً، وذلك من خلال المادة (40) التي نصت على أن "لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره وبدون مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات الآتية: 2... إذا ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ الأخير الدائرة المختصة بالواقعة خلال ثلاثة أيام من تاريخ علمه بوقوعها... 8) إذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول، أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه، أو إذا اعتدى بالضرب على أحد زملائه في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض أو تعطيل عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام."

بل أضاف المشرع العماني لفظ الجسامة في حالتين إضافيتين، هما: 3... "إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال ومكان العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر، وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال... 9) إذا أخل العامل إخلالاً جسيماً بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد

⁹⁸ البند (2) و (8) و (9) من المادة رقم (40) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003، نصت بأن "لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره وبدون مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات الآتية:

1. إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو لجأ إلى التزوير للحصول على العمل.
2. إذا ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ الأخير الدائرة المختصة بالواقعة خلال ثلاثة أيام من تاريخ علمه بوقوعها.
3. إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال ومكان العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر، وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال.
4. إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من عشرة أيام خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متصلة، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الأولى.
5. إذا أفضى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها.
6. إذا حكم عليه نهائياً في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو في جنحة ارتكبت في مكان العمل أو أثناء القيام به.
7. إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي.
8. إذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول، أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه، أو إذا اعتدى بالضرب على أحد زملائه في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض أو تعطيل عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام.
9. إذا أخل العامل إخلالاً جسيماً بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد عمله."

عمله". ويجدر التنويه، بأن هاتين الحالتين، جاءتا لتأخذاً في الاعتبار قوة الخطأ التأديبي أيضاً، حيث إنها أضفت صفة الجسامة على الضرر الناتج من الفعل المرتكب في الحالة الأولى، وعلى الخطأ أو المخالفة نفسها في الحالة الثانية، مؤكدة بأن القوة في إيقاع أشد عقوبة متمثلة بالفصل التأديبي هي نتاج قوة الخطأ التأديبي التي قام به العامل.

ولم يختلف موقف المشرع المصري، حيث نص قانون العمل المصري⁹⁹ على جواز فصل العامل حال ارتكابه خطأ جسيم، بل وأقر بأن الحالات التسعة المحددة تمثل بالضرورة ارتكاب العامل لخطأ جسيم، ومن ضمنها الحالتان المذكورتان، حيث نصت المادة (69) على أنه: " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية: ... (2) إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث في خلال أربع وعشرين ساعة -من وقت علمه بوقوعه... (8) إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه".

ونلاحظ بأن المشرع المصري، قد تفرد باعتماد معيار جسامة الخطأ بشكل واضح، حيث إنه قد حدد تسعة حالات معينة لما يعتبره من قبيل الخطأ الجسيم الذي يستلزم عقوبة الفصل من

⁹⁹ المادة رقم (69) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، نصت على أنه "لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

1. إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
2. إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث في خلال أربع وعشرين ساعة -من وقت علمه بوقوعه.
3. إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
4. إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.
5. إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
6. إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في نشاطه.
7. إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
8. إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
9. إذا لم يراع الضوابط الواردة في المواد من (192) إلى (194) من الكتاب الرابع من هذا القانون.

الخدمة، إلا أن قانون العمل المصري لا يستلزم الإخطار أو التعويض حال الفصل التأديبي للعامل نتيجة ارتكابه مخالفة جسيمة، ما دام قد تم اتخاذ القرار بعد التحقيق والتثبت من توفر الحالة.

وكذلك جاءت نصوص قانون العمل الكويتي،¹⁰⁰ بتوجه متوافق مع ما سبق، بيد أن المشرع قام بالتفريق بين الحالتين المذكورتين، بحيث تطابق مع المشرعين السابقين في الحالة الأولى، بجواز فصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة في ثلاث مخالفات ذكرها نص البند (أ) من المادة (41)، من ضمنها (1) "إذا ارتكب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل". ولكنه اختلف عن المشرع البحريني والعماني بالنسبة للحالة الثانية، حيث إنه أجاز فصل العامل من الخدمة ولكن مع التزام صاحب العمل بالإخطار والتعويض أو المكافأة في خمس حالات ذكرها في البند (ب) من نفس المادة (41)، من ضمنها (3) "إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه".

ونلاحظ، أن المشرع الكويتي قد أغفل عن قصد لفظ الجسامة عند وصف الفعل المخالف وهو الاعتداء، حيث إن هذا الفعل قد لا يقترن بمفهوم الجسامة بالضرورة، وهذا بخلاف المشرع البحريني والعماني والمصري الذين اعتبروا أن الاعتداء من قبيل الخطأ الجسيم.

وتجدر الملاحظة، أن المشرع الكويتي، لم يفرق بين الاعتداء على صاحب العمل أو أحد زملائه، بحيث لم يقرن الجسامة بلفظ الاعتداء مطلقاً، مما يكون معه مفهوم النص أن الاعتداء بشكل مطلق أو عام يعد من قبيل الخطأ الجسيم سواء وقع على صاحب العمل أو الزملاء. بينما نلاحظ، أن المشرع البحريني والعماني والمصري قد قرئوا الجسامة بلفظ الاعتداء على أحد الزملاء دون صاحب العمل، مما يكون معه مفهوم النص أن الاعتداء الجسيم على الزملاء هو ما يعتد به لإيقاع جزاء الفصل التأديبي دون الاعتداء غير الجسيم، في حين أن الاعتداء على صاحب العمل بشكل مطلق أو عام يعد من قبيل الخطأ الجسيم. وبالرغم من ذلك،

¹⁰⁰ المادة رقم (41) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010م.

فإن سياق النصوص يفيد بما لا شك فيه بأن فعل الاعتداء على العمال في بيئة العمل يعد من قبيل الخطأ الجسيم الذي يمكن أن يوقع جزاء الفصل التأديبي على العامل المرتكب له.

ومع أن نصوص نظام العمل السعودي،¹⁰¹ جاءت متوافقة مع المشرع الكويتي حيث إنها أغفلت لفظ الجسامة عند ذكر الحالات التسعة الحصرية كلها، إلا أنها نحت نهج المشرع البحريني والعماني والمصري في إجازة فسخ العقد من دون مكافأة العامل أو إشعاره أو تعويضه في هذه الحالات، والتي من بينها الحالتان سالفتا الذكر، حيث نصت المادة (80) على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ: 1) إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه. في تسع حالات حصرية...4) إذا وقع من العامل -عمداً - أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه".

¹⁰¹ المادة رقم (80) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ، نصت على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

1. إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه عمداً.
2. إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع التعليمات -التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر - الخاصة بسالمة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.
3. إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخلأً بالشرف أو الأمانة.
4. إذا وقع من العامل -عمداً - أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
5. إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
6. إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
7. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.
8. إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
9. إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه".

وتجدر الملاحظة، أن نص المشرع البحريني يعد الأكثر شمولية من غيره بالنسبة للحالتين المذكورتين، حيث اعتبر الاعتداء على أحد العاملين وكذلك العملاء من قبيل الخطأ الجسيم، بينما اكتفى بقية المشرعين باعتبار الاعتداء على أحد المدراء أو الرؤساء أو الاعتداء الجسيم على بقية العاملين من دون التطرق للعملاء، مما قد يعني عدم فرض عقوبة الفصل التأديبي حال اعتداء العامل على زملائه الآخرين اعتداء قد لا يعتبر جسيماً وبالأخص إذا كانوا ممن لا يشغلون مناصب مدراء أو رؤساء أو ممن يكونون أقل من العامل المخطئ أو المخالف في الدرجة الوظيفية، وذلك بالإضافة إلى العملاء.

وبالرغم من ذلك، يجب عدم إغفال أن المشرعين وإن لم يقرنوا لفظ الجسامة عند ذكر الاعتداء على زملائه من العمال، إلا أن سياق النصوص يفيد بأن الفعل يندرج بطبيعته ضمن حالات الخطأ الجسيم، مما يجوز معه فصل العامل المخالف تأديبياً، وإن كان ذلك يستلزم تقدير الاعتداء الواقع من العامل المخالف في كل حالة على حدة.

وأخيراً، يجدر التنويه بأن هاتين الحالتين تعدان من قبيل الاستثناء الوارد على المبدأ الذي أسلفناه، بأن تحقق الخطأ التأديبي لا يستلزم وقوع ضرر باعتباره لا يعد ركناً من أركان المسؤولية التأديبية. ففي الحالة الأولى، يقرن المشرعون جسامة الخطأ بوجود ضرر مادي، وفي الحالة الثانية، يصف المشرعون فعل الاعتداء بالجسامة على افتراض أنه يحقق الضرر في بيئة العمل. وعليه، فإن هذا الاستثناء لا ينفي أو يتعارض مع مبدأ أن مقدار الخطأ لا يقاس بمقدار الضرر الناتج عنه إن وجد، وأن مقدار قوة الخطأ التأديبي هي ما يستند عليه عند تشديد الجزاء التأديبي على العامل المخالف من عدمه بحسب الأحوال.

وبعد تناول مفهوم جسامة الخطأ التأديبي، نتطرق لتصنيف آخر للخطأ التأديبي، وهو الخطأ المقصود والخطأ غير المقصود، لما له من تأثير على تقرير قوة الخطأ التأديبي وبالنتيجة ما يستتبعه من تشديد الجزاء التأديبي من عدمه.

ثانياً: الخطأ المقصود والخطأ غير المقصود:

المخالفة الحاصلة من العامل، سواء بارتكاب عمل أو الامتناع عنه، قد تقع بقصد أو بغير قصد،¹⁰² ولا شك بأن لكل منهما تأثير مغاير على الجزاء التأديبي المفروض على العامل. ومؤدى ذلك، أن الفعل المرتكب بشكل عمدي عادة ما يقترن بنية الإضرار بالغير، الذي يشكل ما يعرف بالقصد الجنائي الذي يعد بدوره أحد أركان الجريمة، بينما الفعل المرتكب بشكل غير عمدي عادة ما يفقد لنية الإضرار بالغير، فيصدر دون إرادة واعية أو كاملة، أو قد يكون نتيجة لمجرد الإهمال أو عدم الحرص.

فخطأ العامل، سواء كان صادراً عن عمد أو غير عمد، لابد وأن يفضي إلى جزاء تأديبي على العامل بسبب ارتكابه للخطأ التأديبي، بيد أن الجزاء التأديبي لكل حالة يختلف عن الأخرى من حيث القوة والشدة.

فالمخالفة الحاصلة عن عمد أو قصد سواء بارتكاب فعل أو الامتناع عنه، قد تستوجب التشديد ليكون حد التأديب هو الفصل التأديبي من العمل مما يمثل أقصى درجات التأديب. بل وأكثر من ذلك، قد يترتب على السلوك المخالف عقوبة جنائية بسبب سوء نية العامل وفساد سريرته، خاصة إذا كان الفعل المرتكب بذاته يشكل جريمة متكاملة الأركان. ومثال ذلك، أن يقوم العامل بضرب صاحب العمل بسبب حقد شخصي بينهما، فعندها يجوز لصاحب العمل فصل العامل تأديبياً باعتبار أنه ارتكب خطأ تأديبياً جسيماً، بالإضافة إلى مقاضاته بشكل منفصل عن جريمة الاعتداء على الجسم.

بينما المخالفة الحاصلة عن غير عمد أو قصد سواء بارتكاب فعل أو الامتناع عنه، قد لا يستوجب التشديد فلا يصل حد التأديب للفصل التأديبي من العمل. وبالرغم من ذلك، يجب التنويه، أن المشرعين أجازوا فصل العامل تأديبياً بسبب حالات الخطأ الجسيم المحددة، وذلك دون اعتبار لقصد العامل عند وقوعه في إحدى تلك الحالات، على افتراض أنها بطبيعتها تحقق

¹⁰² الخطأ العمدي فيه عنصران العلم والإرادة بينما الخطأ غير العمدي فيه عنصر الإهمال وعدم التبصر وقلة الدراية والمهارة. مروان كساب، الخطأ العقدي، دار الكتب القانونية، ط1، مصر، 2010، ص 21-22.

الضرر الكبير في بيئة العمل، إما بسبب أن الخطأ الواقع من العامل يعد جسيماً أو أدى إلى ضرر جسيم لصاحب العمل، وذلك على النحو الذي فصلناه بين المشرعين فيما سلف.

كما تجدر الملاحظة، بأن بعض الأخطاء قد لا تستدعي النظر فيما إذا كانت صدرت عن قصد أو غير قصد من العامل، مثل الغياب أو التأخير وغيرها. فبمجرد ثبوت ارتكاب العامل للمخالفة، تقع على عاتقه المسؤولية عنها وإن كان ذلك بغير قصد أو من دون سوء نية، وذلك لأن الإهمال وعدم الحرص يعد في حد ذاته خطأ يستلزم الجزاء التأديبي، وذلك بموجب القانون وعقد العمل، حيث إن إخلال العامل بالتزاماته يستتبع مسؤوليته القانونية والعقدية، خصوصاً في حالة الخطأ الفادح.¹⁰³

فصحيح أن هذه الأخطاء تحتل أن تكون صدرت عن عمد أو غير عمد، ولكن يصعب البحث في نوايا العامل المرتكب لها ومن ثم الجزم بما يستقر في قلبه وعقله. ولهذا، يفترض المشرع وقوعها عن عمد من العامل المرتكب لها، بحيث يعتبره مسؤولاً عن تبعاتها بمجرد ثبوت قيامه بها. وبالرغم من ذلك، يمكن الوقوف على مبررات وأسباب كل حالة من هذه الحالات على حدة. فإذا كان الغياب أو التأخير بمبرر مشروع، يعفى العامل من تبعات المسؤولية الواقعة على خطئه المتمثل في الإهمال وعدم الحرص.¹⁰⁴

¹⁰³ د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 185.

¹⁰⁴ يشترط لقيام مسؤولية العامل أن تكون المخالفة المرتكبة ضمن مجال العمل، حتى تكون موجبة لتوقيع الجزاء التأديبي عليه. ولا يشترط أن تصدر المخالفة أثناء العمل، بحيث يكتفى أن تصدر بسبب العمل، ومثاله قبول رشوة على حساب مصلحة المنشأة التي يعمل بها. على محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 95.

المطلب الثاني

ضوابط ثبوت الخطأ التأديبي

بعد تناول معيار الخطأ التأديبي ودرجاته في المطلب السابق، نتطرق إلى الضوابط التي ينبغي على صاحب العمل مراعاتها لإثبات وقوع الخطأ التأديبي من قِبَل العامل، وذلك قبل أن يتسنى له اللجوء إلى استخدام سلطته التأديبية تجاه المخالفة المرتكبة.

وباعتبار أن صاحب العمل هو القائم على السلطة التأديبية، فهو بطبيعة الحال من يحدد المخالفات التي تدخل ضمن مفهوم الأخطاء المستوجبة للتأديب. ولذا، كان لا بد من وضع ضوابط تشكل قيوداً على هذه الممارسة التي ينفرد بها، لتمثل ضمانات للعمال في مواجهة استخدام صاحب العمل لسلطته التأديبية. وهذا ما سيتم تناوله خلال الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: الضوابط المتعلقة بالخطأ التأديبي

الفرع الثاني: الضوابط المتعلقة بالفعل ذاته

الفرع الأول

الضوابط المتعلقة بالخطأ التأديبي

من أجل أن يتمكن صاحب العمل من استخدام سلطته التأديبية في مواجهة العامل، لا بد من أن يقع من العامل فعل أو امتناع يعتبره صاحب العمل مخالفاً لإدارته وتعليماته، حيث إنه يشكل مخالفة تستوجب التأديب عليها، ويتحقق ذلك بمراعاة عدة أمور، نوجزها تباعاً:

أولاً. ورود الخطأ في لائحة الجزاءات:

من الأدوات القانونية التي تتيح لصاحب العمل تنظيم العمل في منشأته، لائحة تنظيم العمل والجزاءات،¹⁰⁵ التي تسمح لصاحب العمل تضمين الأفعال التي يعد ارتكابها خطأ يستوجب

¹⁰⁵ مصدر أو أساس السلطة التأديبية مختلف فيه فقهاً، وللمزيد عن النظرية اللائحية انظر عمي علي بلال، سلطات المستخدم داخل المؤسسة المستخدمة، مرجع سابق، ص 77-78. ولنظريات أخرى انظر أيضاً د. سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في القانون الجزائري، علاقات العمل الفردية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 197. انظر أيضاً بشير هدي،

التأديب فلا يجوز لصاحب العمل أن يعتبر الفعل المرتكب من قِبَلِ العامل خطأً تأديبياً، ما لم يتم النص عليه كمخالفة في لائحة تنظيم العمل : الجزاءات، وذلك ما يتجه إليه المشرعون في نصوص تشريعات قانون العمل.¹⁰⁶ ولا شك بأن الأفعال التي تعتبر في مقام الأخطاء التأديبية تختلف من منشأة إلى أخرى، وذلك بحسب طبيعة المنشأة ومجال عملها، لأنها تعتبر انعكاساً للنشاط الذي تمارسه كل منشأة على حدة، مراعية في ذلك خصوصياتها وبيئة العمل فيها.

ولتفعيل هذا المبدأ أو القيد باعتباره ضماناً مهمة للعامل، يستلزم أن تكون لائحة تنظيم العمل والجزاءات المعنية سارية المدة ومصادقاً عليها من قِبَلِ الجهات الرسمية المختصة، حتى يكتسب الفعل المرتكب وَصْفَ المخالفة أو الخطأ التأديبي من جهة، ويكتسب الجزاء التأديبي لصاحب العمل صفة المشروعية من جهة أخرى.

وبالرغم من ذلك، يمكن أن يتحرر صاحب العمل من هذا القيد إذا كانت اللائحة قيد التصديق من قِبَلِ الجهات المختصة أو عندما يكون غير ملزم بها. فمثلاً، يرى بعض الفقهاء، التزام صاحب العمل بوضع لائحة داخلية لمنشأته حال استخدامه لعدد محدد من العمال مثل عشرة أو عشرين عاملاً على الأقل. ومعنى ذلك، أن صاحب المنشأة حال استخدامه عدد عمال أقل، يكون غير ملزم بوضع لائحة داخلية لمنشأته، مما يجعله متحرراً بخصوص المخالفات التي تمثل أخطاءً تأديبية.¹⁰⁷

الحماية الوظيفية والاقتصادية في قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة باجي مختار، غنابة-الجزائر، 2007-2008، ص 113.

¹⁰⁶ المادة رقم (74) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012، الفقرة (2) من المادة رقم (59) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، المادة رقم (28) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003، المادة رقم (35) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010، المادة رقم (67) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ.

¹⁰⁷ يرى فقهاء آخرون أن صاحب العمل لا يستطيع إيقاع جزاء تأديبي ما لم يتم بوضع لائحة للجزاءات تنص على الأخطاء التأديبية، وإن كان غير ملزم بوضع مثل هذه اللائحة في منشأته. انظر د. محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، المكتب العربي الحديث، ط1، مصر-الإسكندرية، 1970م، 256.

ولقد أسلفناه عند تناول ارتباط السلطة التأديبية بلائحة الجزاءات،¹⁰⁸ أن وجود لائحة الجزاءات يعد ضرورة قانونية مهمة وتساهم في استقرار بيئة العمل، حيث يقيد استخدام صاحب العمل للسلطة التأديبية على نحو يحمي العامل من تعسف استخدام حقه في تأديب العامل، بيد أن المستقر أن صاحب العمل يحق له توقيع الجزاء التأديبي على العامل المخالف رغم عدم وجود لائحة للجزاءات بمنشأته أو حال عدم الانتهاء من إجراءات التصديق عليها، باعتباره حقاً لصيقاً بصاحب العمل يكتسبه من مركزه القانوني في علاقته بالعمل وتبعية عماله له، وله خصائصه التي تميزه عن غيره. بالإضافة، إلى أن نطاق الخطأ التأديبي كما وضحه يشمل ما يقع من العامل من مخالفات تمثل من قبيل الخطأ التأديبي حال قيامه بسلوك ينافي التزاماته الوظيفية التي تتضمنها أوامر وتعليمات صاحب العمل أو القانون أو عقد العمل.

وعطفاً على ما تناولناه حينها بخصوص تطبيق قاعدة "أن لا عقاب تأديبياً من دون خطأ تأديبي"،¹⁰⁹ يؤكد الاتجاه الراجح في الفقه، على أن قاعدة شرعية الجرائم لا يعمل بها في ممارسة التأديب، مما يمكن صاحب العمل من فرض الجزاء التأديبي عن الأفعال التي تعد من قبيل الأخطاء وإن لم ترد في نصوص اللائحة الداخلية للمنشأة.¹¹⁰ ومرد ذلك، أن الحالات التي تعد من قبيل المخالفات أو الخطأ التأديبي، سواء الجسيم وغير الجسيم، لا يتم تعدادها في لائحة الجزاءات على سبيل الحصر وإنما تعدد على سبيل المثال.¹¹¹

ولهذا، لا يمكن تصور إيجاد تقييد حقيقي لصاحب العمل في تحديد الأفعال التي تمثل من قبيل الخطأ التأديبي من خلال إلزامه بوضع لائحة داخلية لمنشأته، بل إنه في واقع الأمر يحدد صاحب العمل نوعية المخالفات ودرجاتها من دون حصر للأفعال التي تحمل مفهوم الخطأ التأديبي، حيث إن تكييف الفعل باعتباره يدخل في نطاق المخالفة من عدمه يترك من الناحية العملية للجهة المختصة في المنشأة. ومثال ذلك، أن تنص لائحة الجزاءات على الجزاء التأديبي وإجراءاتها التي يجوز توقيعها على العامل المرتكب لمخالفة الإهمال، حيث تتضمن بعض

¹⁰⁸ انظر المطلب الأول عن تعريف السلطة التأديبية وخصائصها.

¹⁰⁹ جانب من الفقه يرى تطبيق قاعدة الشرعية في نطاق الجزاء أو العقوبة التأديبية. لتفاصيل أكثر انظر علي الطهراوي، طبيعة المخالفة ومبدأ المشروعية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات، المجلد الخامس، العدد 1، الأردن، 2003، ص 83-86.

¹¹⁰ د. أيمن عبدالعزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 110-113.

¹¹¹ د. صلاح علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 29-30.

السلوكيات المخالفة مثل التأخر في الحضور إلى مقر العمل أو التباطؤ في إنجاز المهام الوظيفية أو عدم الحرص على حضور الاجتماعات أو الدورات التدريبية وغير ذلك، في حين يترك للجهة المختصة في المنشأة مثل لجنة التحقيق تقدير وقوع العامل في هذه المخالفة بالنسبة لهذه الأفعال وما يماثلها، كونها - الأفعال المخالفة - لم يجرِ حصرها عند وضع لائحة الجزاءات.

ومن منطلق أن من يمتلك الأكثر يمتلك الأقل منه بالتأكيد، فصاحب العمل غير ملزم بتحديد كل الأفعال التي تعد من قبيل الخطأ وما يترتب عليها من جزاءات تأديبية،¹¹² حيث يمكنه أن يحدد أبرز الأفعال التي تعتبر من قبيل الخطأ الذي يستوجب تأديب العامل عليه وما يقابلها من جزاء تأديبي. فمثلاً، لو أنه حدد الأفعال التي تعد من قبيل الخطأ الجسيم الذي يستوجب الفصل التأديبي، فلا يمنعه ذلك من إيقاع جزاءات تأديبية أقل من الفصل التأديبي، سواء بالنسبة للمخالفات التي حدد بأنها جسيمة وتستدعي الفصل من العمل أو المخالفات الأقل جسامة منها وما يناسبها من جزاءات تأديبية أخرى.

ومرد الأمر، إلى أن صاحب العمل إن كان يقبل منه عدم حصر الأخطاء التأديبية الجسيمة التي يمكن أن ترتقي عقوبتها إلى الفصل من العمل، يجوز له عدم تحديد جميع الأخطاء التأديبية التي تكون عقوبتها أقل من الفصل من العمل، وذلك إعمالاً لمبدأ القياس في هذا الأمر.

وبالرغم من الرأي الفقهي القائل، أن قاعدة شرعية الجرائم لا يعمل بها في ممارسة التأديب كما أسلفنا، فإنه مما لا شك فيه أن وجود لائحة الجزاءات بالمنشأة تعتبر ضرورة قانونية مهمة، يقصد بها حماية العمال وتوفير الضمانات القانونية لهم فيما يخص ممارسة السلطة التأديبية من قبل صاحب العمل وعدم تعسفه فيها،¹¹³ حيث إن وجودها يساهم في إبراز شرعية الخطأ التأديبي وتبعاً لها شرعية الجزاء التأديبي.

¹¹² د. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 413.

¹¹³ د. إسماعيل غانم، قانون العمل، مرجع سابق، ص 282. كذلك د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص 283. كذلك د. طلبة وهبة خطاب، الوسيط في شرح قانون العمل، ج1، دار الثقافة الجامعية، مصر - القاهرة، د ط، 1995م، ص 340.

ومسايرة لهذا التوجه في الفقه القانوني، نجد التوجه الواضح من قبل المشرعين بالإلزام صاحب العمل بوضع لائحة الجزاءات في المنشأة وفق ضوابط قانونية مهمة. فنجد أن المشرع البحريني، نص في المادة (74) من قانون العمل بأنه "على صاحب العمل الذي يعمل لديه عشرة عمال فأكثر أن يضع بشكل ظاهر في أماكن العمل أنظمة العمل بالمنشأة ولائحة الجزاءات. ويشترط لنفاذ أنظمة العمل بالمنشأة ولائحة الجزاءات أن يتم اعتمادها من الوزارة، فإذا لم تقم الوزارة باعتمادها أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة من تاريخ انتهاء هذه المدة. ويصدر الوزير قراراً باعتماد نماذج استرشادية لأنظمة العمل ولوائح الجزاءات بالمنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون".¹¹⁴

وفيما يخص شروط النفاذ، من المفهوم أنها وجدت لتضفي الشرعية عبر استيفاء الجانب الشكلي قانوناً لإصدار الجزاءات، مما يكون معه قبول تطبيقها في المنشأة بسبب إلزاميتها القانونية. ومع ذلك، لا بد من التنويه، بأن أهمية ذلك لا تقتصر على حماية مصلحة صاحب العمل من خلال ممارسته لتأديب العامل وفق ما تقره لائحة الجزاءات، بل إن ذلك يحمي مصلحة العمال من ناحية علمهم بالمخالفات التي يحق لصاحب العمل تأديب العمال عند ارتكابها وأثر الجزاءات التأديبية التي يمكن أن يتعرضوا لها مقابل مخالفاتهم.

بالإضافة إلى التزام صاحب العمل بتوقيع الجزاء التأديبي المقرر في لائحة الجزاءات حال كونها أقل درجة من العقوبة المقررة في قانون العمل، حيث إن القانون يجيز لصاحب العمل إقرار جزاءات تأديبية أقل قد يعتبرها أنسب من أجل ضبط حسن سير العمل وانتظامه في منشأته،¹¹⁵ ما دامت أنها لا تتجاوز حدود قانون العمل.

وقد اتفق المشرع المصري في المادة رقم (58) من قانون العمل مع المشرع البحريني فيما يخص عدد العمال وطريقة اعتماد اللائحة،¹¹⁶ بل وأضاف خطوة أخرى مهمة تتمثل في أخذ رأي النقابة العمالية التي ينتمي إليها العامل قبل التصديق على اللائحة من قبل الجهة الإدارية

¹¹⁴ المادة رقم (74) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

¹¹⁵ عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 119.

¹¹⁶ المادة رقم (58) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

المختصة. ولهذا، تعتبر هذه الإضافة الإجرائية المهمة من ضمن شروط النفاذ التي من شأنها إضفاء الشرعية على لائحة الجزاءات التأديبية من خلال استيفاء الجانب الشكلي المقرر قانوناً لإصدارها، مما يكون معه قبول تطبيقها على العمال بسبب إلزاميتها القانونية.

وبالنسبة للمشرع العماني،¹¹⁷ فقد أخذ منهجاً مشابهاً للمشرعين البحريني والمصري بنص المادة (29) من قانون العمل، وإن اختلف معهما في أن يكون عدد العمال خمسة عشرة عاملاً فأكثر لإلزامه بوضع اللائحة، وبأن تكون مدة نفاذ اللائحة خلال شهرين من تقديم الطلب لاعتماد لائحة الجزاءات وتعديلاتها إلى الوزارة. ولا شك بأن رفع عدد العمال بجعله لا يقل عن خمسة عشر عاملاً بدلاً من عشرة عمال، وتمديد مدة نفاذ اللائحة ليكون مدة شهرين بدلاً من شهر واحد، يرجع بالضرورة إلى تقدير المشرع العماني، أن ذلك أفضل مراعاة لظروف العمل في القطاع الأهلي في سلطنة عمان، وإن كان يعني ذلك من جانب آخر، عدم إلزام أصحاب الأعمال الذين يعمل في منشآتهم عدد أقل بإصدار لائحة لتنظيم العمل والجزاءات.

فمن ناحية، يمكن أن يفهم أن المشرعين البحريني والمصري يرغبان في توسيع نطاق الحماية القانونية في بيئة العمل في المنشآت بجعل أقل عدد هو عشرة عمال، بينما المشرع العماني قد يضيق من نطاق هذه الحماية بجعل أقل عدد هو خمسة عشر عاملاً. ولكن من ناحية أخرى، يتصور أن يشكل ذلك عبئاً على الجهات المختصة المعنية بمتابعة إصدار لائحة الجزاءات وحسن تنفيذها في كل من البحرين ومصر، في حين أن العبء يتصور أن يكون أقل في عمان. ولا شك، أن لكل دولة ظروفها الاقتصادية الخاصة بها، وهي تكون الأقدر على تنظيم بيئة العمل في المنشآت التجارية والصناعية بما يتناسب مع ظروف قطاع العمل الأهلي لديها.

أما المشرع الكويتي،¹¹⁸ فنص في المادة (35) من قانون العمل على وجوب أن يعلق صاحب العمل في مكان ظاهر بمقر العمل لائحة الجزاءات التي يجوز إيقاعها على العمال

¹¹⁷ المادة رقم (29) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

¹¹⁸ المادة رقم (35) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

المخالفين، وقد حددت بعض الضوابط بخصوص إعداد لوائح الجزاءات دون التطرق للتفاصيل الأخرى مثل عدد العمال أو طريقة اعتماد هذه اللائحة.

وبنحو مماثل، اكتفى نظام العمل السعودي بالنص في المادة (67) من نظام العمل على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاء غير وارد في هذا النظام أو في لائحة تنظيم العمل"، وذلك دون ذكر تفصيل لعدد العمال أو ضوابط إعداد واعتماد اللائحة.¹¹⁹ وبالرغم من إغفال المشرعين الكويتي والسعودي لمعيار العدد وعدم تطرقهم لإجراءات اعتماد ونفاذ لائحة الجزاءات التي لها أهميتها كما وضحنا، إلا أنهم يقرون بأهمية وجود لائحة الجزاءات في المنشأة أخذاً بمبدأ شرعية الخطأ التأديبي، وما يضيفه ذلك من ضمانات هامة للعمال في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل.

وبالرغم من ذلك، لا يمكن بحال تجاهل الواقع العملي، الذي قد نجده يحد بدرجة ما من تطبيق مبدأ الشرعية، وبالنتيجة يحد من الضمانات القانونية المقيدة لسلطة صاحب العمل في التأديب. ذلك أنه كما أسلفنا، يصعب على صاحب العمل أن يتوقع جميع الأخطاء أو المخالفات التي قد يرتكبها العمال في منشأته ليضمنها في اللائحة الداخلية أو لائحة الجزاءات، وخصوصاً إذا طلب منه ذلك قبل مباشرة وممارسة المنشأة لنشاطها.

وعليه، فإن مبدأ شرعية الخطأ التأديبي وتباعاً شرعية الجزاء التأديبي الذي يفترض أن يتحقق بوجود لائحة الجزاءات، يكون تطبيقه في واقع الأمر بشكل نسبي وليس مطلقاً. ويعزز من هذا المفهوم، ما وضحناه سلفاً، بأن حق ممارسة صاحب السلطة التأديبية لا يتوقف على وجود لائحة الجزاءات من عدمه، بل يمكن لصاحب العمل تأديب العامل على السلوك الذي يخالف أياً من أوامره وتعليماته أو يخالف المقرر في قانون العمل أو عقد العمل، وإن لم يكن سلوكه مخالفاً للائحة الجزاءات.

¹¹⁹ المادة رقم (67) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

وأخيراً، تجدر ملاحظة، أن صاحب العمل الذي لا يضع لائحة للمخالفات أو يكون غير ملزم بوضعها كما أسلفنا، قد يكون في موقف عملي أفضل من نظيره الملزم بوضع اللائحة، حيث يستطيع توقيع جزاءات تأديبية على ما يعتبره سلوكاً مخالفاً للعامل طالما يخل بسير العمل في المنشأة، وإن كان الأخير يعد في مركز قانوني أسلم منه، حيث يكون مطبقاً لمبدأ شرعية الخطأ والجزاء التأديبي باتباعه لما ورد في لائحة الجزاءات التي يكون ملزماً بعدم الخروج من نطاقها عند ممارسة السلطة التأديبية. فإذا قام صاحب العمل بتوقيع جزاء تأديبي على خطأ ارتكبه العامل لم يتم النص عليه باللائحة تعتبر العقوبة باطلة، ما لم تشكل هذه المخالفة المرتكبة إحدى حالات الخطأ الجسيم التي تجيز إيقاع عقوبة الفصل من العمل ويفترض علم جميع العمال بها.

ثانياً. تقادم التحقيق في الخطأ التأديبي:

بعد تناول أهمية خضوع الخطأ التأديبي إلى مبدأ الشرعية القانونية من خلال وروده في لائحة الجزاءات، نتناول تعرضه لمبدأ قانوني مهم آخر، وهو التقادم. فمن المعلوم، أن التقادم في معناه القانوني يفيد انتهاء سريان الحماية القانونية للحق بمضي مدة زمنية معينة، ليصبح بعدها بمثابة حق طبيعى. ذلك أن المطالبة بالحقوق من خلال تفعيل الحماية القانونية المقررة لها، يستلزم استخدام الأدوات القانونية المتوفرة من أجل حمايتها، وكذلك اتخاذ الخطوات أو الإجراءات القانونية اللازمة من أجل المطالبة بالحق وحمايته قانوناً.

من هذا المنطلق، فإن حق صاحب العمل في تأديب العامل المخالف يخضع لمبدأ تقادم الخطأ التأديبي، فلا يحق لصاحب العمل مساءلة العامل المرتكب للمخالفة بعد مضي مدة زمنية، تعرف بمدة التقادم، والتي قد تختلف من مشروع لآخر.

وقبل مدة التقادم، يبدأ سريان ميعاد إجراء التحقيق في الخطأ التأديبي مع العامل، وذلك من وقت اكتشاف الخطأ التأديبي أو علم صاحب العمل به، ودون اعتبار لوقت ارتكاب الخطأ التأديبي نفسه. وهذا الميعاد يعتبر ميعاد سقوط، حيث يسقط حق صاحب العمل في المساءلة التأديبية إذا لم يباشر التحقيق مع العامل حيال الخطأ التأديبي خلاله. فسيان ميعاد إجراء

التحقيق لا يخضع للوقف أو الانقطاع لأي سبب، ويترتب على انقضائه سقوط الحق في التحقيق مع العامل حيال الخطأ بدون الحاجة لاتخاذ أي خطوات إجرائية.¹²⁰

ذلك أن هذا الميعاد الزمني، وجد لتقييد استخدام صاحب العمل لسلطته في التأديب، حتى لا يكون العامل تحت رحمة السلطة التأديبية لصاحب العمل إلى أمد غير معلوم، فلا يخشى إيقاع الجزاء التأديبي عليه بعد مضي هذا الميعاد، مما يشكل حماية مهمة للعامل تجاه ممارسة صاحب العمل حقه في التأديب.

وفي حقيقة الأمر، تحديد ميعاد زمني لإجراء التحقيق مع العامل، يحقق مصلحة صاحب العمل أيضاً. فمن ناحية، يحث الجهة الإدارية في المنشأة على مباشرة التحقيق خلال أمد معين، دون تأخير غير مبرر قد يضيع معالم المخالفة المرتكبة وأدلتها، مما يساعد في ضبط المخالف من العمال وحماية غير المخطئين منهم. ومن ناحية أخرى، يساعد في أن يكون العامل مُرَكِّزاً في أداء مهام عمله، حيث يكون مستقراً من الناحية النفسية ولا يشغل تفكيره مسألة إيقاع الجزاء التأديبي عليه من عدمه. فمع بدء سريان ميعاد إجراء التحقيق، يمكن للعامل أن يتصور ما قد يترتب عليه من نتائج وفق إجراءات التحقيق المتبعة. وبغض النظر عن نتيجة التحقيق، سواء بإقرار حصول المخالفة أو عدمها، فإنه مع انتهاء ميعاد إجراء التحقيق ينتهي انتظار العامل للجزاء التأديبي، فإما يعتبر مخالفاً وينال الجزاء التأديبي على فعله، وإما يعتبر غير مخالف ولا يستحق إيقاع الجزاء التأديبي عليه. ولا شك بأن ذلك يساهم في استقرار العلاقة في بيئة العمل من خلال استقرار نفسية العامل، فبعدما يعرف ما قد ترتب عليه بانتهاء ميعاد سريان إجراء التحقيق، يستطيع أن يمضي قدماً في عمله.

وبالرغم من أن مدة سريان ميعاد إجراء التحقيق مع العامل المخالف، تبدأ من وقت اكتشاف الخطأ التأديبي أو علم صاحب العمل به، إلا أن فقهاء القانون، اختلفوا حول شخصية من بعلمه أو اكتشافه للخطأ التأديبي تبدأ احتساب المدة.

¹²⁰د.أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص135.

حيث ذهب البعض، إلى أنه الشخص أو الجهة المعنية بتوجيه الاتهام، ذهب آخرون إلى أن العبرة تكون بعلم الشخص أو الجهة المختصة بإيقاع الجزاء التأديبي. ولعل مما يرجح الرأي الأخير، هو حقيقة أن من يمتلك قرار التأديب يمتلك قرار العفو أيضاً. فبالرغم من بدء سريان ميعاد إجراء التحقيق باكتشاف الخطأ التأديبي أو العلم به، قد يقرر الشخص أو الجهة المختصة بإيقاع الجزاء التأديبي التغاضي عن هذا الفعل وعدم محاسبة العامل على مخالفته، فلا تتم اتخاذ إجراءات التحقيق حياله لحين انتهاء ميعاد إجراء التحقيق، فيكون معه سقوط الحق في إجراء التحقيق وتبعاً لذلك سقوط الحق في تأديب العامل بسبب هذه المخالفة.

ومرد الأمر، إلى أنه عند إقرار ارتكاب العامل للمخالفة بعد الانتهاء من إجراءات التحقيق خلال الميعاد، لا يستلزم توقيع الجزاء التأديبي عليه، حيث يكون خيار إيقاع الجزاء التأديبي على العامل المخالف راجع للشخص أو الجهة المختصة في المنشأة.

وبكل حال، يتوجب التنويه بأنه لا يشترط استكمال خطوات التحقيق والانتهاء من توجيه الاتهام خلال الميعاد، وإنما ينبغي على الأقل البدء باتخاذ الإجراءات خلالها.

وفي قانون العمل الفرنسي،¹²¹ فإن المدة الزمنية يجب ألا تتجاوز شهرين من تاريخ علم صاحب العمل أو رئيس العمل، حيث إن البدء في إجراءات التحقيق خلال سريان مدة الشهرين يقطع مدة التقادم ويسمح لصاحب العمل أو رئيس العمل بممارسة حقه في تأديب العامل وفق ما تمليه نتائج التحقيق، حتى لو طال أمد التحقيق وكان الانتهاء منه بعد أكثر من شهرين. وبطبيعة

¹²¹ المادة 4-1332 من قانون العمل الفرنسي الصادر بمرسوم رقم 329/2007 في 12 مارس 2007م والساري المفعول بدءاً من 1مايو 2008م.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189485?init=true&page=1&query=Article+L1332-4+-+Code+du+travail&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGIARTI000006901450#LEGIARTI000006901450 . آخر دخول للموقع كان بتاريخ 14-11-2021م.

الحال، فإن عدم اتخاذ إجراء التحقيق خلال مدة الشهرين، يسقط حق صاحب العمل أو رئيس العمل في تأديب العامل، ما دام قد تحقق علمه بالمخالفة.¹²²

وبالنسبة لتحقيق علم صاحب العمل أو رئيس العمل بوقوع الخطأ التأديبي، فإنه يقع على عاتق العامل المتمسك بالتقادم إثبات ذلك، حيث يكون عليه إثبات معرفة صاحب العمل أو رئيس العمل عن وقوع الخطأ التأديبي لمدة تتجاوز الشهرين. وبالمقابل، يجوز لصاحب العمل أو رئيس العمل تقديم الأدلة التي تنفي عنه ذلك، حيث يمكنه إثبات عدم معرفته بوقوع الخطأ التأديبي أو على الأقل أن معرفته بوقوعها لا تتجاوز مدة الشهرين، مما يكون معه حقه إجراء التحقيق حيال الخطأ التأديبي وتباعاً حقه في تأديب العامل قائماً وغير متقادم. ومع ذلك، يتوجه جانب من الفقه، إلى افتراض علم صاحب العمل أو رئيس العمل بالخطأ التأديبي من وقت وقوعه، فيجعلون عبء الإثبات على صاحب العمل أو رئيس العمل وليس العامل، لأنه بذلك يتحقق هدف التقادم.¹²³

في حين، جعل مشرعون آخرون مدة التقادم أقل من مدة شهرين، فنجد أن المشرع الكويتي¹²⁴ نص على تقادم الخطأ التأديبي بمضي مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ ثبوت المخالفة. وهنا تجدر ملاحظة، أن المشرع الكويتي اكتفى باستخدام لفظ "ثبوت المخالفة" وأغفل لفظ "اكتشاف المخالفة"، مما يعني أنه يرتب أثر التقادم على تاريخ ثبوت المخالفة، ولا يعطي أهمية قانونية لتاريخ اكتشاف المخالفة. وبطبيعة الحال، فإن ثبوت المخالفة يستلزم الانتهاء من سير إجراءات التحقيق على نحو يدين العامل على ارتكابه للسلوك المخالف. فمن تاريخ إقرار الخطأ التأديبي كنتيجة للتحقيق، يبدأ سريان مدة الخمسة عشر يوماً لتقادمه، حيث يحق لصاحب العمل خلاله إيقاع الجزاء التأديبي على العامل، وإلا يسقط حقه في ذلك بمجرد مضي هذه المدة.

¹²² تحريك الدعوى العمومية ضد العامل يقطع المدة الزمنية، حيث يتم استئناف ما تبقى منها بمجرد صدور قرار نهائي من المحكمة الجنائية. محمد عبدالله موسى، السلطة التأديبية لصاحب العمل (دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي)، مرجع سابق، ص 5. د. أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 138 - 140.

¹²³ محمد عبدالله موسى، السلطة التأديبية لصاحب العمل (دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي)، مرجع سابق، ص 5. د. أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 138 - 140.

¹²⁴ البند (د) من المادة رقم (35) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

ونجد أن المشرع المصري قد توافق مع منحى المشرع الكويتي وإن اختلف معه في مدة التقادم،¹²⁵ حيث نص على أنه "لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة لأكثر من ثلاثين يوماً". وبطبيعة الحال، ذلك يفيد ضرورة ثبوت الخطأ التأديبي كنتيجة للتحقيق من أجل بدء سريان مدة التقادم، حيث لم يجعل لاكتشاف الخطأ التأديبي أهمية فيما يخص التقادم. وعليه، حال عدم إيقاع الجزاء التأديبي على العامل المخالف خلال هذه المدة يسقط حق صاحب العمل في تأديبيه.

بينما ذهب المشرع العماني¹²⁶، إلى النص على تقادم الخطأ التأديبي بمضي مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة، وأضاف أنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً أو بأكثر من خمسة عشر يوماً للعمال الآخرين. وعليه، فقد رتب بداية أثر التقادم على مجرد اكتشاف المخالفة، ولم يستلزم ثبوتها من أجل بدء سريان مدة الخمسة عشرة يوماً للتقادم، بمعنى أنه لا توجد ضرورة للسير في إجراءات التحقيق أو انتهائها بإقرار وقوع السلوك المخالف من قبل العامل حتى تبدأ مدة التقادم. وعليه، فإن علم صاحب العمل بوقوع الخطأ التأديبي يسري معه مباشرة مدة التقادم، حيث يسقط حقه في تأديب العامل إن مضت هذه المدة دون إجراء تحقيق حيال المخالفة، في حين أن البدء بإجراءات التحقيق يقطع سريان هذه المدة.

ولم يكتفِ المشرع العماني بذلك، بل رتب أثر تقادم على ثبوت الخطأ التأديبي مشابه للمشرع الكويتي والمصري، حيث لم يجز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً أو بأكثر من خمسة عشر يوماً للعمال الآخرين. وبالرغم من توافق المشرع العماني مع الكويتي بالنسبة للأثر القانوني لثبوت المخالفة، بيد أن المشرع العماني كان الأشمل بذكر فئتين للعمال، العمال الذين يتقاضون أجراً شهرياً والعمال الذين يتقاضون أجراً بطريق مختلف. وعليه، فإن ثبوت الخطأ التأديبي على العامل بعد الانتهاء من سير إجراءات التحقيق، يبدأ معه سريان مدة الثلاثين أو الخمسة عشر

¹²⁵ المادة رقم (59) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

¹²⁶ المادة رقم (30) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

يوماً لتقادمه، حيث يحق لصاحب العمل خلاله إيقاع الجزاء التأديبي على العامل، وإلا يسقط حقه في ذلك بمجرد مضي هذه المدة.

أما المشرع السعودي،¹²⁷ والبحريني،¹²⁸ فقد نصا على أهمية اكتشاف الخطأ التأديبي وكذلك ثبوت الخطأ التأديبي بالنسبة للتقادم. بيد أنهما اختلفا مع المشرعين السابقين في مدة سريان التقادم. حيث نص المشرع السعودي، على عدم جواز اتهام العامل بمخالفة مضي على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً، ولا بتوقيع جزاء تأديبي على العامل الذي ثبت في حقه المخالفة بعد مضي أكثر من ثلاثين يوماً على تاريخ انتهاء التحقيق فيها. وبذلك، جعل مدة تقادم الخطأ التأديبي حال اكتشاف المخالفة شهراً، وحال ثبوت الخطأ التأديبي شهراً آخر، مما يكون معه المجموع شهرين، وهو ما قد يكون متوافقاً مع المشرع الفرنسي. وعليه، فإن صاحب العمل يسقط حقه في تأديب العامل حال مضي شهر من علمه بالخطأ التأديبي دون اتخاذ إجراءات التحقيق، أو حال عدم إيقاعه للجزاء التأديبي بعد ثبوت المخالفة على العامل نتيجة الانتهاء من التحقيق.

في حين، أن المشرع البحريني، جعل مدة التقادم حال علم صاحب العمل ثلاثين يوماً، وفي حال ثبوت الخطأ التأديبي مدة خمسة عشر يوماً.¹²⁹ وعليه، فإن صاحب العمل يسقط حقه في تأديب العامل حال مضي شهر من علمه بالخطأ التأديبي دون اتخاذ إجراءات التحقيق، أو حال مضي خمسة عشر يوماً على ثبوت المخالفة دون إيقاعه للجزاء التأديبي على العامل المخالف.

وأخيراً، تميز المشرع المصري¹³⁰ والمشرع البحريني،¹³¹ بالنص الصريح على أن "يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة". في حين، سكت المشرع

¹²⁷ المادة رقم (69) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

¹²⁸ الفقرة (6) و(7) من المادة رقم (78) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

¹²⁹ الفقرة (6) و(7) من المادة رقم (78) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

¹³⁰ المادة رقم (64) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

¹³¹ المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

المصري عن تحديد المدة اللازمة لتوقيع الجزاء التأديبي من بعد انتهاء التحقيق بثبوت المخالفة في حق العامل، تفرد المشرع البحريني بضرورة توقيع الجزاء خلال خمسة عشر يوماً.

وبالرغم من أن بقية المشرعين، لم يدرجوا نصاً صريحاً على المدة اللازمة لبدء التحقيق، إلا أن استخدامهم للفظ "ثبوت المخالفة" يفيد بضرورة إجراء التحقيق. فواقع الأمر، أن ثبوت المخالفة لا يكون إلا بعد الانتهاء من تحقيق يكون نتيجته ارتكاب العامل للسلوك المخالف. وعليه، فإن جميع المشرعين يتفقون على سريان مدة للتقادم عند ثبوت المخالفة كنتيجة لانتهاء من التحقيق، بيد أن المشرع المصري والمشرع البحريني كانا صريحين في استلزام التحقيق قبلها بل وقيدها بمدة سبعة أيام من اكتشاف المخالفة، مما يحث الجهة المختصة في الإسراع باتباع إجراءات التحقيق دون تهاون، خاصة لو كانت الإرادة واضحة في معاقبة المخالفين. ومع ذلك، يجدر التنويه، بأن مفهوم النصوص لا يمنع من إجراء التحقيق ومساءلة العامل المخالف بعد انتهاء فترة السبعة أيام، حيث يمكن ذلك بأي وقت طوال سريان مدة التقادم المذكورة، والقول بعكس ذلك ينافي بوضوح المنطق القانوني من وراء تحديد ميعاد تقادم الخطأ التأديبي.

الفرع الثاني

الضوابط المتعلقة بارتكاب الخطأ أو المخالفة التأديبية

كي نستطيع أن نطلق على الفعل المرتكب وصف الخطأ التأديبي، يجب أن تتوفر فيه عدة أمور، أهمها أن يكون الفعل متصلاً بالعمل، وألا يعد ممارسة لحق مشروع، ويجب أن يخل بحسن سير العمل. وعليه، سنتناول ذلك تباعاً:

أولاً. أن يكون الفعل متصلاً بالعمل:

لكي يعد الفعل المرتكب خطأ أو مخالفة تستوجب تأديب العامل، يستلزم أن يكون ذا صلة بالعمل وله تأثير عليه، سواء ارتكبه العامل أثناء تأديته للعمل في مقر العمل، أو ارتكبه

خارج زمان ومكان العمل بكونه متصلاً بالعمل، وذلك لأن السلطة التأديبية تهدف إلى تحقيق انتظام العمل وحسن سير المنشأة.¹³²

فيما عدا المشرع العماني،¹³³ فقد ذهب كل من المشرع البحريني¹³⁴ والمشرع المصري¹³⁵ والمشرع السعودي¹³⁶ والمشرع الكويتي،¹³⁷ على وجوب أن يراعي صاحب العمل لدى إيقاع أي جزاء على العامل عدم مساءلته تأديبياً عن فعل لا صلة له بالعمل.

ومرّد ذلك، إلى أن الأفعال التي لا تتصل بالعمل أو بمهنة العامل، لا يخضع فيها العامل لتبعية صاحب العمل، مما لا يكون معه صحيحاً تصنيفها من قبيل الخطأ التأديبي لعدم ارتباطها بمهام العمل أو التزامات العامل المقررة قانوناً أو وفق عقد العمل. وبالتالي، يمكن اعتبار صاحب العمل متعسفاً في استخدام سلطته التأديبية إذا أنزل على العامل جزاء تأديبياً بسبب أفعال في حياته الشخصية أو الخاصة،¹³⁸ بل يمكن اعتباره تدخلاً مخرلاً بالحرية الفردية أو الشخصية للعامل،¹³⁹ وبطبيعة الحال يجعل ذلك الجزاء التأديبي باطلاً قانوناً.¹⁴⁰

¹³² البند (1) من المادة رقم (59) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

¹³³ قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

¹³⁴ المادة رقم (78) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

¹³⁵ المادة رقم (59) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

¹³⁶ المادة رقم (70) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

¹³⁷ البند (هـ) من المادة رقم (35) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

¹³⁸ د. إسماعيل غانم، قانون العمل، مرجع سابق، ص 282. احترام الحياة الخاصة للعامل دون تدخل من المؤسسة. زهير حرح، تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية، مجلة جامعة دمشق الاقتصادية والقانونية، المجلد 30-العدد 1، 2014، ص 90.

¹³⁹ يرى بعض الفقهاء بأن احترام الحياة الخاصة للعامل مقيد بعدم الإضرار بمصالح وأهداف المؤسسة. أ. بنور سعاد ود. بن عزوز بن صابر، أي توازن بين سلطات صاحب العمل في إدارة المؤسسة وحماية الحياة الخاصة للعامل؟، مجلة دراسات وأبحاث-المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 12، م 2017.

¹⁴⁰ من منطلق حماية كرامة العامل، استقرت محكمة النقض الفرنسية على عدم جواز مراقبة العمال أثناء ممارسة العمل قبل صدور قانون (1992\12\31) الذي ألزم صاحب العمل بموجب المادة رقم (1-1-422 L) بضرورة إخطار لجنة المنشأة قبل استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة والمتطورة في المراقبة. د. أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 123-124.

وبالرغم من ذلك، يرى بعض الفقهاء، بأنه يتوجب على العامل ألا يقدم في حياته الخاصة على أفعال تتعارض مع طبيعة عمله أو مهنته، بحيث يعد سلوكه الشخصي مزعزعاً لثقة صاحب العمل فيه أو ثقة جمهور المتعاملين في نشاط المنشأة. فمثلاً، لا يقبل من شخص يعمل في الطب البيطري أن يقوم بسوء معاملة حيواناته الأليفة. كما لا يقبل من السائق، سواء لسيارة أجرة يعمل في توصيل الركاب أو لسيارة شاحنة يقوم بتوصيل الشحنات، أن يقود مركبته الخاصة مخموراً. فهذه الأفعال، حتى وإن تم ارتكابها خارج زمان ومكان العمل، إلا أن لها صلة واضحة بمهام العمل أو المهنة التي يؤديها العامل، وكذلك تؤثر سلباً على سمعة المنشأة وما تقدمه من نشاط أمام العملاء، حيث لا يثقون بما تعرضه لهم من خدمات بسبب سلوك عامل أو أكثر على نحو ينافي أخلاقيات عملهم أو مهنتهم. لذلك، يمكن لصاحب العمل أن يعتد بمثل هذه السلوكيات المشينة كنوع من الخطأ التأديبي الذي يستوجب تأديب العامل، وذلك على اعتبار أن سلوك العامل يؤثر سلباً على طبيعة عمله ومهنته،¹⁴¹ وإن كان قد ارتكبها خارج مكان وزمان العمل.

وفي سياق مبدأ عدم محاسبة العامل تأديبياً على ما يرتكبه من أفعال غير متصلة بعمله أو مهنته، يتوجب التنويه بوجود استثناء وحيد تنبأه المشرعون، وهو جواز ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية حال اتهام العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وإن تم ذلك خارج مكان وزمان العمل، ولم يكن متصلاً بطبيعة عمل أو مهنة العامل، وهذا سيتم شرحه لاحقاً عند تناول الجزاء التأديبي الخاص بفصل العامل من الخدمة.¹⁴²

ثانياً. ألا يعد الفعل ممارسة لحق مشروع:

كما أسلفنا، أنه لا يجوز التعدي على الحرية الفردية أو الشخصية للعامل، فإنه لا يجوز بالمقابل المساس بالحقوق الأساسية والحريات العامة للعامل، ولكن بشرط عدم انحرافه في

¹⁴¹ د. أيمن عبدالعزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص - 121.

¹⁴² انظر المطلب الثاني للمبحث الثاني من الفصل الأول

ممارسة حقوقه.¹⁴³ فممارسة العامل لأي حق أقره له القانون أو عقد العمل بصفته عاملاً أو بما يراعي طبيعة عمله أو مهنته بوجه الخصوص، يجب ألا يعد ضمن نطاق الخطأ التأديبي.

وعليه، لا يستطيع صاحب العمل استخدام سلطته التأديبية في مواجهة الأفعال التي تصدر من العامل لحماية حقوقه العمالية، سواء تلك التي يقرها له القانون أو عقد العمل. فمثلاً، لو رفض العامل الانتقال إلى مقر عمل جديد مطالباً صاحب العمل بسداد نفقات نقله الحالية أو السابقة، فإنه يمارس حقاً من حقوقه لينال ما هو مستحق له بحسب طبيعة عمله.¹⁴⁴ ولهذا، لا يعد من المبررات المشروعة أو الكافية من أجل إنزال جزاء تأديبي على العامل.

ومن هذا المنطلق، لا يجب أن يعد من قبيل الخطأ التأديبي رفض العامل تعديل بعض بنود عقد عمله. ومرد ذلك، إلى أن أي تغيير في بنود عقد العمل، يجب أن يكون برضى العامل عن إرادة حرة، شأنه في ذلك شأن أي طرف من أطراف العقد. ولهذا، يمكن للعامل ألا يقبل مثلاً تبديل مواعيد العمل من النهار إلى الليل، أو تغيير بعض مهام عمله، لأنها مسائل تتعلق بحرية إرادة العامل، فيجب أن يترك له قبولها من عدمه دون تخوف من تأديبه بسببها.

ومن باب أولى، ليس لصاحب العمل إنزال جزاء تأديبي على العامل بسبب استخدامه حقوقه العمالية المقررة له قانوناً، طالما أن العامل يلجأ إلى استخدام حق مشروع ويلتزم بممارسته وفق حدود القانون.¹⁴⁵ فمثلاً، يقر المشرعون عدم جواز فصل العامل تأديبياً بسبب تقدمه بشكوى أو إقامته دعوى مشروعة على صاحب العمل،¹⁴⁶

¹⁴³ المادة رقم (5) من القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948، تنص على أنه "يكون استعمال الحق غير مشروع في الحالات الآتية:

- إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير.
- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر يسببها.
- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة.

¹⁴⁴ د. أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 126.

¹⁴⁵ الفقرة (أ) من المادة رقم (104) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 تنص على أنه: "يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء بسبب أي من الآتي: (1) الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية، أو حمل المرأة العاملة أو ولادتها أو إرضاعها لطفلها. (2) انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها وفقاً لما تقرره القوانين واللوائح. (3) تمثيل العمال في تنظيم نقابي أو سبق له ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى تمثيل العمال. (4) تقديم شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد صاحب العمل، ما لم تكن الشكوى أو البلاغ أو الدعوى كيدية. (5) استخدام

وبالنسبة للانتماء أو المشاركة في أعمال النقابات العمالية، فنجد أن المشرع المصري،¹⁴⁷ في الفقرة (ب) من المادة (120) لم يعتبر من المبررات الكافية والمشروعة لإنهاء عقد العمل "انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين". كما أن المشرع البحريني أضفى حماية صريحة بنص الفقرة (أ) من المادة (104) على عدم جواز إنهاء عقد العمل واعتبار الفصل فصلاً تعسفياً حال "... (2) انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها وفقاً لما تقرره القوانين واللوائح. (3) تمثيل العمال في تنظيم نقابي أو سبق له ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى تمثيل العمال..."¹⁴⁸.

كما أضفى المشرع العماني حماية صريحة لهذا الحق، بحيث لم يجز في نص المادة (110 مكرر) من قانون العمل تطبيق عقوبة الفصل أو أية عقوبة أخرى على ممثلي العمال في النقابات العمالية أو الاتحادات العمالية أو الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي العمالي.¹⁴⁹ ونهج المشرع الكويتي ذات النهج الصريح، حيث نصت المادة (46) من قانون العمل على أنه "لا يجوز إنهاء خدمة العامل من دون مبرر أو بسبب نشاطه النقابي أو بسبب المطالبة أو التمتع بحقوقه المشروعة وفقاً لأحكام القانون".¹⁵⁰

العامل لحقه في الإجازات طبقاً لأحكام هذا القانون. (5) توقيع الحجز على مستحقات العامل لدى صاحب العمل. وقد نصت الفقرة (ب) بأن تقضي المحكمة بناءً على طلب العامل المفصول بإعادته إلى عمله متى ثبت لها أن فصله من العمل كان لأى من الأسباب المنصوص عليها في البندين (2) و(3) من الفقرة السابقة.

¹⁴⁶ البند (د) من المادة رقم (120) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، البند (4) من المادة رقم (104) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

¹⁴⁷ البند (ب) من المادة رقم (120) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

¹⁴⁸ الفقرة (أ) من المادة رقم (104) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 تنص على أنه: "يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء بسبب أي من الآتي: (1) الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية، أو حمل المرأة العاملة أو ولادتها أو إرضاعها لطفلها. (2) انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها وفقاً لما تقرره القوانين واللوائح. (3) تمثيل العمال في تنظيم نقابي أو سبق له ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى تمثيل العمال. (4) تقديم شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد صاحب العمل، ما لم تكن الشكوى أو البلاغ أو الدعوى كيدية. (5) استخدام العامل لحقه في الإجازات طبقاً لأحكام هذا القانون. (5) توقيع الحجز على مستحقات العامل لدى صاحب العمل. وقد نصت الفقرة (ب) بأن تقضي المحكمة بناءً على طلب العامل المفصول بإعادته إلى عمله متى ثبت لها أن فصله من العمل كان لأى من الأسباب المنصوص عليها في البندين (2) و(3) من الفقرة السابقة.

¹⁴⁹ المادة رقم (110) مكرر من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

¹⁵⁰ المادة رقم (45) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

ومن ناحية أخرى، تكفل التشريعات حق ممارسة العمال للإضراب السلمي دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاجتماعية والاقتصادية وفقاً للضوابط القانونية. حيث أجاز المشرع المصري في نص المادة (192) من قانون العمل، مقيداً إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية ووفق إجراءات محددة.¹⁵¹ كما أفاد المشرع البحريني، بوقف عقد العمل طوال مدة الإضراب وفق المادة (80) من قانون العمل من أجل الحفاظ على حقوق العامل المكفولة.¹⁵² وأخيراً، نص قانون العمل الفرنسي صراحة في المادة رقم (45-122.L)، على عدم جواز معاقبة العامل بسبب ممارسة حق الإضراب، بل واعتبرت العقوبة باطلة وبقوة القانون عند مخالفة صاحب العمل لذلك.¹⁵³ وعليه، فإن ممارسة الإضراب السلمي أو النشاط النقابي كما بينه المشرعون، لا يعد من قبيل الخطأ التأديبي، ما دامت ممارساتها المتبعة في حدود النصوص القانونية.

وأخيراً يجدر التنبيه إلى أن نصوص نظام العمل السعودي قد خلت من ذكر حق الإضراب والتنظيم النقابي، بيد أن نظام العمل السعودي أضفى حماية صريحة بالنسبة لحق الإجازة المرضية، حيث إنه لا يجيز لصاحب العمل إيقاع عقوبة تأديبية كفصل العامل من الخدمة بسبب المرض قبل استنفاده المدة المنصوص عليها، على أن يكون للعامل الحق في طلب وصل إجازته السنوية بالمرض.¹⁵⁴ وهو أمر لم يشاركه معه سوى المشرع البحريني في النص على هذه الحماية في المادة رقم (117) من قانون العمل.¹⁵⁵

بالإضافة إلى أن أداء العامل لواجب قانوني مفروض عليه، يجعله غير مرتكب لخطأ تأديبي، ومثاله إدلاء العامل الشهادة ضد صاحب العمل، سواء في مسألة متصلة بالعمل أو غير متصلة بها. وتمتد هذه الحماية القانونية للعامل، عند امتناعه لتنفيذ أمر يعد غير مشروع قانوناً

¹⁵¹ المادة رقم (192) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

¹⁵² المادة رقم (8) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 تنص على أنه "للعامل حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم وفقاً للضوابط التي يقرها القانون، ويترتب على ممارسة العامل لهذا الحق وقف عقد العمل مدة الإضراب".

¹⁵³ د. أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل -دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 128-130.

¹⁵⁴ المادة رقم (82) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

¹⁵⁵ المادة رقم (117) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

أو مخالف للنظام والآداب العامة، أو خارجاً عن نطاق عمله، بسبب أن السلطة التأديبية لصاحب العمل تعد سلطة مقيدة بطبيعتها وترتبط بمفهوم محدد للخطأ التأديبي.

ومرد ذلك، إلى أن إطاعة العامل لأوامر صاحب العمل غير المشروعة لا تسقط عنه المسؤولية، سواء المدنية أو الجنائية. لذلك، فإن رفض العامل الانصياع لمثل هذه الأوامر تجنبه الخضوع للمساءلة المدنية أو الجنائية، كما أن سلوكه لا يعد من قبيل الخطأ التأديبي.¹⁵⁶

ثالثاً. أن يخل الفعل بحسن سير العمل:

أسلفنا سابقاً، أن سلطة التأديب لصاحب العمل مرتبطة بوقوع خطأ تأديبي من العامل وإن لم يكن مقترناً بوقوع ضرر لصاحب العمل. بيد أنه، لا اعتبار الفعل المرتكب من العامل بمثابة خطأ تأديبي يستوجب الجزاء التأديبي، لا بد أن ينطوي على معنى الإخلال بسير العمل في المنشأة أو نظامها، حيث تؤثر سلباً على أداء العمال أو انتظام نشاط المنشأة. ومعنى ذلك، أن وصف الفعل المرتكب من قبل العامل بالخطأ التأديبي يدور وجوداً وعدماً مع حقيقة تأثيره سلباً على سير العمل في المنشأة. ففي حال وجود تأثير سلبي على حسن أداء العمال وسير العمل في المنشأة، كان لصاحب العمل أن يعتبر الفعل المرتكب من العامل بمثابة مخالفة تستوجب التأديب،¹⁵⁷ وإلا لم يكن له ذلك.

وهنا تجدر التفرقة بين الفعل المرتكب الذي يكون بمثابة خطأ تأديبي وبين حقيقة عدم الكفاءة المهنية للعامل أو عدم قدرته الجسمية على أداء العمل بالشكل الأكمل. فإن الحالة الأولى تستوجب التأديب، وإن الحالة الثانية بالحقيقة لا تعد مخالفة تأديبية. فصحيح، أن عدم سير العمل بالشكل الصحيح أو المطلوب قد يكون أحد مسبباته عدم الكفاءة المهنية لبعض العمال أو ضعف قدرتهم الجسمية على أداء مهام العمل، بيد أن ذلك لا يشكل مفهوم الخطأ التأديبي كما أسلفنا بيانه، حيث يمكن إخضاع العمال المعنيين بالتدريب لرفع الكفاءة أو اتخاذ إجراءات أخرى لا تعد بطبيعتها من قبيل العقوبة التأديبية.

¹⁵⁶ د. أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل -دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 128.

¹⁵⁷ د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، مرجع سابق، ص 644. كذلك د. السيد عيد نابل، قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003، مرجع سابق، ص 206.

ومن أجل تأديب العامل المخالف على ما يعد إخلالاً بحسن سير وانتظام عمل المنشأة، يتوجب أن يصدر الخطأ التأديبي من العامل نفسه، بحيث لا يعقل اعتبار فعل لم يرتكبه بنفسه خطأ تأديبياً يستحق الجزاء عليه، ما لم يتم ثبوت أن العامل كان بالحقيقة محرصاً لغيره على ارتكاب الخطأ التأديبي، أو كان صاحب موقف سلبي تجاهه كأن لم يمنع حدوثه مع القدرة على ذلك.

ومرد ذلك، إلى أن المسؤولية التأديبية، مثلها مثل المسؤولية الجنائية، إنما تقوم على فكرة الخطأ.¹⁵⁸ ولهذا، فإن الخطأ التأديبي، يستلزم أن يصدر عن إرادة آثمة، بيد أنه لا يجب أن تفسر بأنها دوماً إرادة الشر، وإنما يمكن أن تتمثل بالرعونة أو سوء التصرف أو الإهمال أو التقصير أو غير ذلك، بحيث تعبر عن إرادة غير سليمة وفق المفهوم القانوني.¹⁵⁹

وبناء عليه، نجد أن المشرعين البحريني والعماني دون الآخرين، قد اتفقا على أنه "إذا ما تسبب العامل بمناسبة عمله في فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وكان ذلك ناشئاً عن عمدٍ أو إهمال جسيم، التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلّف. ولصاحب العمل، بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل، أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل...". حيث إن المشرعين قد أجازا تأديب العامل من خلال عقوبة الخصم المحددة دون تجاوزها، وذلك باعتبار أن الخطأ التأديبي قائم بحق العامل بسبب الإهمال الشديد باعتباره يحقق مفهوم المسؤولية التأديبية.

إلا أنهما تباينا في طريقة احتساب الخصم من الراتب، حيث نص المشرع البحريني "على ألا يزيد ما يقتطع منه لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد... ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي قيمة ما تم فقده أو إتلافه بطريق الاقتطاع من أجر العامل إذا تجاوزت هذه القيمة أجر شهرين..."،¹⁶⁰ بينما نص المشرع العماني¹⁶¹ "على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على 25% من أجره في الشهر"، وذلك حماية لحق العامل في الأجر.

¹⁵⁸ د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف، دار النهضة العربية، مصر-القاهرة، 1967م، ص 81.

¹⁵⁹ د. رمضان بطيخ، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دار النهضة العربية، 2004-2005، ص 101.

¹⁶⁰ المادة رقم (82) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

بالإضافة إلى أن المشرعين، مثل المشرع العماني¹⁶² والكويتي¹⁶³ والمصري¹⁶⁴ والسعودي،¹⁶⁵ والبحريني،¹⁶⁶ قاموا وفق نصوص قانون العمل بتعداد حالات محددة تؤدي في مجملها إلى عرقلة حسن سير العمل والإخلال بانتظام سير نشاط المنشأة. وقد أجازوا لصاحب العمل أن يمارس حقه في تأديب العامل حال ارتكاب إحداها وذلك بإنهاء عقد العمل معه، نظراً لجسامة هذه الأفعال وفق صريح نصوص التشريعات. وهذه الحالات سيتم شرحها لاحقاً عند تناول الجزاء التأديبي المتمثل في الفصل من الخدمة.

¹⁶¹ المادة رقم (35) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

¹⁶² المادة رقم (40) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

¹⁶³ المادة رقم (41) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

¹⁶⁴ المادة رقم (69) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

¹⁶⁵ المادة رقم (80) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) (م/14) وتاريخ 07/01/1442هـ.

¹⁶⁶ المادة رقم (107) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

المبحث الثاني

الضمانات التشريعية المتعلقة بإيقاع الجزاء التأديبي

بعد الوقوف على ضوابط ثبوت الخطأ التأديبي على العامل في المبحث الأول، نعالج في المبحث الثاني الضمانات التشريعية المرتبطة بضوابط الجزاء التأديبي بأنواعه والإجراءات المتخذة حيالها.

فكما أن صاحب العمل مقيد حيال فكرة الخطأ التأديبي، بالنسبة لاختيار العقوبة التأديبية الممكن إنزالها على العامل المخالف، مما يشكل ضماناً أخرى للعامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل. فصاحب العمل، في الحقيقة لا يتمتع بحرية مطلقة في مسألة تأديب العامل، بحيث يجب عليه أن يلتزم بإجراءات محددة وتطبيق الجزاءات بالشكل المسموح به قانوناً، ودون تجاوز لها حتى لا يعتبر استخدامه لسلطة التأديب تعسفاً ضد العامل المخالف. ولأهمية الضمانات التشريعية المرتبطة بتوقيع الجزاء التأديبي، سنطرح أنواعها وضوابطها في مطلبين، كما يلي:

المطلب الأول: أنواع الجزاء التأديبي.

المطلب الثاني: ضوابط وإجراءات إيقاع الجزاء التأديبي.

المطلب الأول

أنواع الجزاء التأديبي

عرف الفقه القانوني العقوبة التأديبية، أنها "عبارة عن الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على أحد عماله لاقترافه خطأ يلحق اضطراباً بالعمل".¹⁶⁷ ولهذا، لا يمكن لصاحب العمل ممارسة سلطته في التأديب بإنزال جزاء أو عقوبة تأديبية على العامل إلا عند ارتكابه لمخالفة تدرج تحت مفهوم الخطأ التأديبي.

غير أن المشرعين لم يقدموا تعريفاً مباشراً أو صريحاً للجزاء التأديبي، فنصوص قانون العمل البحريني لم تتضمن تعريفاً للجزاء التأديبي، وإنما اكتفت بسرد شروط نفاذ أنظمة العمل بالمنشأة وإجراءات اعتماد لائحة الجزاءات من قبل وزارة العمل.¹⁶⁸ وذلك بالإضافة إلى الشروط الواجب توافرها في مختلف أنواع الجزاءات والإجراءات التي يجب على صاحب العمل إتباعها حيال الجزاءات المذكورة.¹⁶⁹ ولتحقيق علم العامل بها، يستلزم القانون وضعها بشكل ظاهر في أماكن العمل، أو أن يقوم صاحب العمل بتسليم العامل نسخة منها والحصول على توقيعه بالاستلام.¹⁷⁰

وقد حذا بقية المشرعين ذات الحذو، مثل المشرع السعودي¹⁷¹ والمصري¹⁷² والكويتي¹⁷³، حيث نجد بأن نصوص قوانين العمل لديهم قد خلت من تعريف للجزاء التأديبي. في حين، نجد أن المشرع الفرنسي قد عرف الجزاء التأديبي في المادة رقم (40-112L) من قانون العمل، حيث نص على أنه: "كل إجراء يتخذ قبل العامل غير التوجيهات الشفوية زجراً عما صدر منه من

¹⁶⁷ د. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ط4، مطبعة نهضة مصر، مصر - القاهرة، 1961م، ص367.

¹⁶⁸ المادة رقم (74-75) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

¹⁶⁹ المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

¹⁷⁰ المادة رقم (14) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

¹⁷¹ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ.

¹⁷² قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

¹⁷³ قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

أخطاء تأديبية، متى كان يؤثر في الحال، أو المآل على بقاء العامل في المشروع، أو وظيفته، أو مستقبله الوظيفي، أو مستحققاته".¹⁷⁴

وبالمقارنة، نجد بأنه لا يختلف كثيراً عن المفهوم الذي يقدمه المشرع العماني، على اعتبار أنه لم يقدم تعريفاً واضحاً لفكرة الجزاء التأديبي، وإن كان قد أورد لفظ الخطأ التأديبي ونوه بالنتائج أو العواقب المحتمل وقوعها على العامل بسبب خطئه أو مخالفته، وبالتالي يظل تعريفاً واسعاً وغامضاً لا يمكن الاستناد إليه بالنسبة لمفهوم الجزاء التأديبي.

تمييز الجزاء التأديبي:

في ظل عدم وجود تعريف مباشر أو صريح للجزاء التأديبي، يستحسن التفريق بينه وبين ما قد يتشابه معه. فمن منطلق أن الجزاء التأديبي ينطوي على معنى العقوبة والإيلاء، فقد يتشابه مع كل من العقوبة الجنائية والجزاء المدني وإجراءات التنظيم الداخلي، مما يستلزم التوضيح والتفريق، وذلك على النحو الآتي:

1. الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية:

الهدف من الجزاء التأديبي، يتمثل بالردع والزجر من أجل ضمان انتظام العمل وحسن سير العمل بالمنشأة، بينما الهدف من العقوبة الجنائية يتمثل في حماية الأمن وكيان المجتمع ككل من الجريمة. وعليه، تنصب العقوبة الجنائية على حياة الشخص أو حريته أو ذمته المالية، في حين ينصب الجزاء التأديبي على وضع العامل الوظيفي في مكان عمله فقط. بالإضافة إلى أن صاحب العمل هو المعني بتنفيذ الجزاء التأديبي على العامل، بينما يقوم الجهاز القضائي بتنفيذ الأحكام الصادرة في الدعوى الجنائية عن طريق النيابة العامة. ونتيجة لهذا الاختلاف، يجوز الجمع بين العقوبتين إذا أخل الفعل المرتكب من العامل بنظام المنشأة وأمن المجتمع معاً.

¹⁷⁴ د.أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص135. قانون العمل المصري ، القانون رقم (12) لسنة 2003 في المادة رقم 291.

2. الجزاء التأديبي والجزاء المدني:

الجزاء المدني يطبق بالاستناد إلى قانون العقود حال عدم مراعاة الطرف الآخر للالتزامات، حيث يعتبر الضرر ركناً من أركان المسؤولية المدنية، وينظر فيه لمسألة تناسب الجزاء مع جسامة الضرر بغض النظر عن الخطأ، لأن التعويض تكون غايته إعادة التوازن المالي الذي اختل بين الدمتين. وذلك على خلاف المسؤولية التأديبية، التي يحق فيها لصاحب العمل توقيع الجزاء التأديبي بمجرد ثبوت ارتكاب العامل للخطأ دون اعتبار لحصول الضرر من عدمه، لأن الغاية منه تحقيق الردع والزجر لجميع عمال المنشأة.

3. الجزاء التأديبي وإجراءات التنظيم الداخلي:

إجراءات التنظيم الداخلي، يتخذها صاحب العمل بموجب السلطة التنظيمية التي يمتلكها بقصد إعادة تنظيم العمل داخل المنشأة سعياً للوصول إلى أفضل السبل لتحقيق أهداف المنشأة، حيث تخوله اتخاذ ما يلزم من إجراءات لضمان حسن سير العمل بمنشأته، شريطة أن تكون هذه الإجراءات نزيهة وبعيدة عن الإساءة أو الإضرار بالعمال. بينما الغاية الرئيسية للجزاء التأديبي، هي الحفاظ على نظام العمل داخل المنشأة، باعتباره يشكل رد فعل على ارتكاب العامل للمخالفة، فيتواجد الجزاء التأديبي عند وجود الخطأ التأديبي، في حين تتواجد إجراءات التنظيم الداخلي بغض النظر عن ارتكاب العمال للأخطاء.¹⁷⁵

أنواع الجزاء التأديبي:

قد نوهنا قبل قليل، أن أغلب المشرعين لم يضمنوا تعريفاً مباشراً أو صريحاً للجزاء التأديبي، وإنما تم الاكتفاء بسرد شروط نفاذ أنظمة العمل بالمنشأة، والتي من ضمنها لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الجهة المختصة. كما أن بعض المشرعين مثل المشرع الكويتي¹⁷⁶

¹⁷⁵ د. أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 259-302.

¹⁷⁶ المواد (35-40) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

والمرجع العماني،¹⁷⁷ قد أغفلا تحديد الجزاءات التأديبية، وتم الاكتفاء بإدراج طريقة تطبيق الجزاءات التأديبية فقط، وهو برأينا أمر يحتاج إلى إعادة النظر فيه.

بيد أن، كلاً من المشرع البحريني والسعودي والمصري، قد نصوا جميعاً في قوانين العمل لديهم على أهم أنواع الجزاءات التأديبية التي يمكن لصاحب العمل إنزالها على العامل المخالف، حيث تشكل الأساس القانوني وترسم الحدود المفترض اتباعها عند تضمين أنظمة العمل وإصدار لائحة الجزاءات بالمنشأة، وهي كما يأتي:¹⁷⁸

¹⁷⁷ المواد (30-33) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

¹⁷⁸ المادة رقم (75) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 نصت على:

1-التنبيه الشفوي.

2-الإنذار الكتابي.

3-تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

4-الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز شهراً في السنة، ولا تزيد على خمسة أيام في المرة الواحدة.

5-تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.

6-الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون. ويوقع الجزاء المنصوص عليه في البند (3) في المنشآت التي يوجد بها نظام للعلاوات.

المادة رقم (66) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) (وتاريخ 07/01/1442هـ نصت على أن " الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل هي:

1-الإنذار.

2- الغرامة.

3- الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل.

4- تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل.

5-الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر.

6- الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام.

المادة رقم (61) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 نصت على أن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمال والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي:

1-الإنذار.

2-الخصم من الأجر.

3-تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

4-الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يتجاوز نصفها.

5-تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.

6-خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.

7-الخفض إلى وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.

8-الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.

1. التنبيه الشفوي.
2. الإنذار الكتابي.
3. الخصم أو الغرامة.
4. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية أو حرمانها.
5. الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب أو بدونه.
6. تأجيل الترقية عند استحقاقها.
7. الفصل من الخدمة مع استحقاق مكافأة نهاية الخدمة أو بدونها.

وبالنظر إلى مضمون هذه الجزاءات التأديبية، فإنه يمكن تقسيمها إلى قسمين، أولاً جزاءات معنوية، وثانياً جزاءات مادية، نتناولها تباعاً:

أولاً. الجزاءات التأديبية المعنوية:

بالنظر إلى طبيعة هذه الجزاءات، نجدها تخلو من صفة الجزاء المادي أو المالي، بمعنى أنها لا تمس مركز العامل المالي، فلا تؤثر عليه فيما يخص الجانب المادي له كالأجر وملحقاته. وذلك كالاتي:

1. التنبيه الشفهي:

هو جزاء يقع على مخالفة غير جسيمة، تهدف إلى تنبيه العامل بل وتحذيره بإنزال عقوبة أشد عليه حال تكراره المخالفة، حيث إن التكرار يكون سبباً لتشديد العقوبة بعد تحقق التحذير من خلال التنبيه الشفوي.¹⁷⁹

باعتبار أن جزاء التنبيه الشفهي يتم بصورة شفوية، فإنه يقع على صاحب العمل عبء إثبات حصولها. وقد سمح المشرع البحريني وفق المادة (76) من قانون العمل،¹⁸⁰ والمشرع

¹⁷⁹ د.صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص283. كذلك د.أحمد رشاد الهواري، شرح قانون العمل البحريني، مرجع سابق، ص386.

¹⁸⁰ المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

السعودي وفق المادة (71) من نظام العمل،¹⁸¹ والمشرع المصري وفق المادة (64) من قانون العمل، بإجراء التحقيق شفهيًا عند ارتكاب مخالفة مستوجبة لجزاء التنبيه الشفهي، حيث يتم إثبات مضمون ذلك في القرار الصادر بإيقاع هذه العقوبة.

2. الإنذار الكتابي:

يتشابه الهدف من الإنذار الكتابي مع التنبيه الشفهي، بيد أن الإنذار الكتابي يعد جزءاً أشد قليلاً من التنبيه الشفهي. ومرد ذلك، إلى أن الإنذار الكتابي يتضمن تنبيه وتحذير العامل بصورة كتابية عن عاقبة تكرار المخالفة، وكذلك يكون مثبتاً بالكتابة ومحفوظاً في الملف الوظيفي للعامل، فلا يقع فيه عبء الإثبات على صاحب العمل عكس التنبيه الشفهي،¹⁸² كما أنه يتم إيقاعه على العامل دون حاجة إلى تحقيق مكتوب شريطة أن يثبت مضمونه في قرار الجزاء التأديبي.¹⁸³

3. إعلان الجزاء في محل العمل:

ويقصد به تعليق قرار إبلاغ الجزاء التأديبي الصادر بحق العامل المخالف في مكان ظاهر بمقر عمله، وذلك عند امتناع العامل المخالف عن استلام البلاغ أو الإخطار المتضمن للجزاء التأديبي المقرر عليه.

وبهذا المفهوم، فهو لا يعد بطبيعته من أنواع الجزاءات التأديبية، وإنما يعتبر إجراء من ضمن إجراءات إيقاع الجزاء التأديبي على العامل المخالف. ولهذا، لا يجوز اتباع هذا الإجراء

¹⁸¹ المادة رقم (71) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

¹⁸² د. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 369. كذلك د. علي محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 102-101.

¹⁸³ د. صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 284. د. أحمد رشاد الهواري، شرح قانون العمل البحريني، مرجع سابق، ص 386-387.

حيال العامل الممتثل لإجراءات الجزاء التأديبي، حيث إن المراد هو تحقق علم العامل المخالف بالجزاء التأديبي الصادر بحقه، وإعطائه فرصة للدفاع عن نفسه من خلال التظلم من القرار الموجب للعقوبة التأديبية.¹⁸⁴

وفي هذا السياق، نجد أن كلاً من المشرع البحريني والمشرع السعودي قد توافقا على ذكره كإجراء من ضمن الإجراءات المتبعة حيال إيقاع الجزاء التأديبي. فالبند (ج) من المادة (76) من قانون العمل البحريني¹⁸⁵ والمادة (72) من نظام العمل السعودي قد نصا على وجوب إخطار العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات، وعند غيابه أو امتناعه عن تسلم الإخطار يستلزم أن يرسل إليه بكتاب مسجل بعلم الوصول على عنوانه المبين في ملفه الخاص"، مما يفيد بأن العنوان المقصود يغلب أن يكون أي مكان خاص بالعامل مثل سكنه أو أحد أقاربه وليس مقر عمله.¹⁸⁶ في حين، أن كلاً من المشرع الكويتي¹⁸⁷ والمشرع العماني¹⁸⁸ لم يعتد بمثل هذا الإجراء حيال إيقاع الجزاء التأديبي.

4. جزاءات مهنية:

تختلف التشريعات حول تكيف الخطأ المهني ومدى اعتباره خطأ جسيماً من عدمه،¹⁸⁹ إلا أننا نلاحظ أن المشرع المصري قد انفرد بإقرار نوع من المعالجة المهنية لهذه الأخطاء في صورة جزاءات مهنية وجعلها من الجزاءات التأديبية في قانون العمل، مثل نقل العامل المخالف

¹⁸⁴ محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، دن، ط3، 1983م، ص187. كذلك د.علي محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص103.

¹⁸⁵ البند (ج) من المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

¹⁸⁶ المادة رقم (72) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

¹⁸⁷ قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

¹⁸⁸ قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

¹⁸⁹ عزيرية ذهبية، رسالة ماجستير، التسريح التأديبي في قانون العمل الجزائري، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغنام-الجزائر، 2014-2015، ص 44.

إلى درجة وظيفة أدنى بمقتضى تنظيم المنشأة، أو نقله لمقر عمل أقل من ناحية المزايا، وغير ذلك.¹⁹⁰

بينما المشرع البحريني،¹⁹¹ لم ينص صراحة على هذا النوع من الجزاء، بل ويفيد مفهوم النصوص أنه لا يرغب في مسايرة هذا التوجه في الجزاء التأديبي، حتى وإن كان الإجراء لا يمس أو يغير من المركز المالي للعامل المخالف. فقد أجاز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير متفق عليه شريطة ألا يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي ومع عدم المساس بحقوقه، مؤكداً بذلك حرصه على ألا يكون الغرض من التكليف مجرد الإساءة للعامل، وأن يكون ذلك برضا العامل.¹⁹²

أما بالنسبة للمشرع العماني،¹⁹³ فأجاز ذلك استثناء في حالتين، الأولى ألا يختلف العمل غير المتفق عليه في عقد العمل عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً، والثانية جواز ذلك بشكل مؤقت عند وجود حالة الضرورة. بينما المشرع الكويتي،¹⁹⁴ نص صراحة بأنه "لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل القيام بعمل قد لا يتفق مع طبيعة العمل المبينة في العقد أو لا يتناسب مع مؤهلات وخبرات العامل التي تم التعاقد معه على أساسها، وذلك من دون ذكر استثناءات محددة على خلاف المشرعين البحريني والعماني. وبالرغم من أن المشرع السعودي،¹⁹⁵ لم يأت بذكر

¹⁹⁰ البند (7) من المادة رقم (60) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

¹⁹¹ المادة رقم (22) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

¹⁹² المادة رقم (22) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 تنص على أنه "يحظر على صاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة. وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي ويشترط عدم المساس بحقوق العامل. ويجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف عن العمل المتفق عليه تمثيلاً مع التطور التكنولوجي في المنشأة بشرط إخطار الوزارة المختصة والتنظيم النقابي المعني".

¹⁹³ المادة رقم (25) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

¹⁹⁴ المادة رقم (28) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

¹⁹⁵ المادة رقم (59) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) (وتاريخ 07/01/1442هـ. تنص على أنه: "لا يجوز نقل = العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة، إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابة، ومع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاهما بالأجر الشهري".

نص مشابه للمشرعين السابقين في نظام العمل، إلا أن النصوص تتجه بشكل واضح إلى عدم تكليف العامل بعمل يختلف عما تم الاتفاق عليه في عقد العمل بدون رضاه والحصول على موافقته الكتابية.

ثانياً. الجزاءات التأديبية المادية:

وبالنظر إلى طبيعة هذه الجزاءات، نجدها على عكس الجزاءات التأديبية المعنوية، تكمن فيها صفة الجزاء المادي أو المالي، بمعنى أنها تمس مركز العامل المالي وتؤثر على الجانب المادي له كالأجر وملحقاته، وكذلك لها تأثير مباشر على مستوى معيشة العامل.

لذلك، لم يطلق غالبية المشرعين يد صاحب العمل في تحديد أنواع الجزاءات التأديبية المادية، فقد حدد كل من المشرع البحريني والمشرع السعودي والمصري ليس فقط أنواع الجزاءات التأديبية المادية على سبيل الحصر، وإنما المقدار أو القيمة المالية لهذه الجزاءات بدرجاتها بهدف حماية أجر العامل الذي يشكل أساس معيشته، في حين لم ينص كل من المشرع العماني¹⁹⁶ والمشرع الكويتي¹⁹⁷ عليها. لذلك، سنكتفي بتبيان موقف كل من المشرعين البحريني والسعودي والمصري، فيما يأتي:

1. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية:

الجدير بالذكر، أن المشرع البحريني قد أضاف هذا الجزاء التأديبي المادي بطبيعته في قانون العمل الجديد،¹⁹⁸ على خلاف قانون العمل القديم الذي خلا من نص مشابه. فالعلاوة السنوية الدورية التي تمنح للعامل سنوياً تصبح جزءاً من الأجر، ولحماية أجر العامل أجاز النص لصاحب العمل تأخير استحقاق هذه العلاوة مدة شهر إلى ثلاثة شهور كحد أقصى. ونلاحظ، أن النص لا يجيز حرمان العامل من علاوته السنوية أو الانتقاص من قدرها أو قيمتها، وإنما التأديب يكون من خلال تأجيل موعد استحقاقها بحيث لا يتعدى الأثر المادي المترتب على هذا الجزاء حرمان العامل المخالف من القيمة المالية للعلاوة، وإنما فقط مجرد تأخير استحقاقها لمدة

¹⁹⁶ قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

¹⁹⁷ قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

¹⁹⁸ البند (3) من المادة رقم (75) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

لا تتجاوز ثلاثة أشهر بسبب مخالفة العامل، حيث إنه لو لم يقع في المخالفة التأديبية فلا يتأخر موعد استحقاقها.

أما ما يخص المشرعين الآخرين، فنجد أن المشرع المصري تطابق مع المشرع البحريني في أحد البنود، حيث لم يجز تأجيل استحقاق العلاوة السنوية لأكثر من ثلاثة أشهر،¹⁹⁹ إلا أنه اختلف معه عندما أجاز في البند الثاني من نفس المادة على جواز حرمان العامل المخالف من نصف العلاوة السنوية كحد أقصى.²⁰⁰

في حين أن المشرع السعودي، من ناحية توافق مع المشرعين البحريني والمصري في مبدأ تأجيل العلاوة السنوية، إلا أنه أجاز تأجيلها لمدة أطول منهما، حيث جعل تأجيلها لا تزيد عن مدة سنة. ومن ناحية أخرى، توافق مع المشرع المصري في مبدأ الحرمان من العلاوة، لكنه أجاز الحرمان منها بشكل أكبر، حيث أجاز الحرمان منها بشكل كلي.²⁰¹

وعليه، يكون المشرع السعودي قد أقر هذا الجزاء بصورة أشد من الآخرين، في حين أن المشرع البحريني كان الأقل شدة فيها، بينما المشرع المصري انتهج الوسطية في إقرارها. وبطبيعة الحال، لا يجوز أن يمتد الأثر المادي لهذا الجزاء التأديبي إلى العلاوات السنوية في السنوات القادمة اللاحقة على السنة التي تم تأجيل العلاوة السنوية فيها، حيث يجب أن يستحق العامل العلاوات المستقبلية للسنوات اللاحقة في مواعيد استحقاقها السنوية الاعتيادية دون أن تتأخر أو تتأثر بسبب توقيع هذا الجزاء التأديبي.²⁰²

2. الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب:

¹⁹⁹ البند (3) من المادة رقم (60) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²⁰⁰ البند (4) من المادة رقم (60) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²⁰¹ البند (3) من المادة رقم (66) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

²⁰² د. أيمن عبدالعزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 310-311. كذلك د. فاطمة الرزاز، دروس في قانون العمل، دط، دار القلم، 2004م، ص 224، كذلك د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 652.

يرى أغلب الفقه القانوني،²⁰³ أن الجزاء التأديبي المتمثل في الوقف عن العمل يستلزم الإبعاد المؤقت للعامل عن أداء مهام عمله مع حرمانه من أجره عن العمل طوال مدة الوقف، وهو ما يحقق معنى الجزاء التأديبي بالنسبة للمخالفة التي تكون قد وقعت من العامل.

وقد تميز المشرع البحريني بإضفاء الحماية على أجر العامل، وذلك من خلال تقييد مدة هذا الجزاء التأديبي، حيث جاء نص البند (4) من المادة (75) من قانون العمل البحريني "بأنها يجب ألا تتجاوز مدة شهر واحد في السنة، وألا تتجاوز مدة الخمسة أيام في المرة الواحدة".²⁰⁴ وعليه، وبالرغم من تعدد قرارات الوقف عن العمل بسبب تعدد المخالفات المرتكبة من العامل، فإنه من غير القانوني أن يوقف العامل عن العمل بدون راتب لمدة تزيد على خمسة أيام في المرة الواحدة، كما لا يجوز أن تزيد مدد الوقف عن العمل في مجملها عن شهر واحد في السنة.

وعطفاً على ما تناولناه سابقاً بخصوص مفهوم الخطأ التأديبي وجسامته،²⁰⁵ فإن مثل هذا الجزاء التأديبي يجوز إنزاله على العامل المخالف وإن لم يتسبب فعله في إلحاق ضرر مادي أو مالي لصاحب العمل، ولكن يجوز لصاحب العمل الجمع بين إيقاف العامل عن العمل مع خصم الراتب كعقوبة تأديبية ومطالبة العامل بالتعويض المدني، عما يكون قد لحقه من ضرر مالي أو مادي بسبب الخطأ الجسيم المرتكب من قبل العامل المخالف، وذلك لاختلاف هدف وطبيعة كل منهما كما أسلفنا.

هذا وقد نص المشرع السعودي في البند (5) من المادة (66) على جواز وقف العامل المخالف عن العمل مع الحرمان من الأجر، غير أن النص لم يأت بأي تقييد لإنزال هذا الجزاء مثلما فعل المشرع البحريني.²⁰⁶ ونجد بأن المشرع المصري لم يأت على ذكر الوقف عن العمل

²⁰³ د. علي محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 125. كذلك د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، مرجع سابق، ص 661. كذلك د. حسن كيره، عقد العمل، ط 3، دن، 1983م، ص 353.

²⁰⁴ البند (4) من المادة رقم (75) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²⁰⁵ انظر المطلب الأول من المبحث التمهيدي.

²⁰⁶ البند (5) من المادة رقم (66) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

سواء بخصم أو بدونه كجزاء يمكن إنزاله على العامل المخالف بنص المادة (60) من قانون العمل المصري، وإن كان قد نص على عدد من الجزاءات التي تمس أجر العامل بشكل مباشر من خلال الخصم أو التخفيض بتطبيق جزاءات أخرى.²⁰⁷

وعليه، يبدو أن المشرع السعودي يجيز تطبيق هذا الجزاء بشكل أشد من البحريني، حيث يمكن تطبيقه من غير قيود، بينما المشرع البحريني قيد تطبيق الجزاء بمدة محددة لا يجوز تجاوزها، حماية لأجر العامل.

3. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة:

ويقصد بهذا الجزاء التأديبي، حرمان العامل المخالف من الترقى في سلمه الوظيفي لمدة لا تتجاوز سنة واحدة، بحيث يتحقق معنى الجزاء التأديبي في حرمان العامل المخالف من مزايا الترقية في وظيفته، والتي عادة ما يصاحبها زيادة في مقدار الأجر وملحقاته بالإضافة إلى التمتع أحياناً بمزايا عينية في ممارسة الوظيفة. وبطبيعة الحال، لا يمكن تطبيق هذا الجزاء إلا على العامل المستحق للترقية أو الذي يتوافر لديه شروطها، حيث إن تأجيلها يكون له أثر الجزاء التأديبي عليه.

ونظراً، لأن مثل هذا الجزاء التأديبي يؤثر بالنتيجة على الوضع المعيشي للعامل المخالف من خلال عدم قدرته على تحسين وضعه المالي، حرص كلٌّ من المشرعين، البحريني²⁰⁸ والسعودي²⁰⁹ والمصري²¹⁰ على ضمان حماية حق العامل في تحسين معيشته مستقبلاً، حيث

²⁰⁷ المادة رقم (60) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 نصت على الجزاءات التالية: " 6- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر 7- خفض إلى وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.

²⁰⁸ البند (5) من المادة رقم (75) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²⁰⁹ البند (4) من المادة رقم (66) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ.

²¹⁰ البند (3) من المادة رقم (60) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

اتفقوا على ألا يمتد أثر هذا الجزاء المادي بطبيعته لمدة تزيد عن سنة واحدة وإنما يجوز أن تكون أقل من ذلك.²¹¹

4. الفصل من الخدمة:

لا شك بأن هذا الجزاء التأديبي يعتبر الأشد على الإطلاق، فهو يؤدي إلى إنهاء العلاقة العمالية القائمة بين العامل وصاحب العمل.²¹² ولأن هذا الجزاء التأديبي، يعد سبباً في فقد العامل لمصدر دخله الوحيد أو الأساسي الذي يعتمد عليه لمعيشته، فإنه يمس كرامته كإنسان وحقوقه كفرد في المجتمع.²¹³ لذلك، اهتم كل من المشرعين البحريني والمصري والسعودي والعماني والكويتي، بضمان حقوق العامل من خلال تحديد الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل حصرياً فصل العامل من الخدمة بشكل نهائي بسبب فعله الجسيم، وذلك بشكل حصري.²¹⁴ وقد سلف عند تناول مفهوم الخطأ التأديبي وجسامته في المبحث الأول من هذا الفصل، بيان موقف المشرعين بالنسبة لحالة الفعل الذي ينتج عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل وحالة اعتداء العامل على صاحب العمل أو العاملين بالمنشأة أو أحد عملائها أثناء العمل أو بسببه.²¹⁵ ولذلك، سنكتفي هنا بشرح مبسط لبقية الحالات التي لم يتم تناولها حينها، وذلك فيما يأتي:

أ. انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديمه لشهادات أو توصيات مزورة:

²¹¹ د.أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص312.

²¹² يرى بعض الفقهاء بأن الفصل من العمل كعقوبة تأديبية تحد من سلطة رب العمل في فسخ أو إنهاء العقد في الحالات المحددة في لائحة الجزاءات. انظر سيد رمضان، شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان-الأردن، 2010، ص 158. بينما يرى البعض الآخر بأنها عقوبة تأديبية مخول بها صاحب العمل. انظر محمود جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الكتب المصرية، المجلة الكبرى، ط1، 2007، ص 286.

²¹³ يرجح البعض بأن المصلحة الاجتماعية هي غاية الحقوق سواء كانت مباشرة مثل المصلحة العامة أو غير مباشرة مثل الخاصة أو الفردية، ويستند إلى ذلك بجزاء الفصل التأديبي للعامل وعدم التعسف في استخدام هذا الحق من قبل صاحب العمل. د. أنس محمد عبد الغفار سلامة، الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل في قانون العمل الإماراتي، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، العدد 11، الجلفة-الجزائر، 2018، ص 11.

²¹⁴ الرأي الفقهي القائل بعدم إخضاع صاحب العمل لرقابة القضاء لا يتفق مع هدف تشريعات العمل. أميد عزيز إسماعيل، إشكالية التعسف في قرارات صاحب العمل دراسة تحليلية في ضوء نظرية التعسف في استعمال الحق، المجلة العلمية لجامعة جيهان، المجلد 3- العدد 2، السليمانية، العراق، 2019، ص 346.

²¹⁵ انظر الفرع الثاني للمطلب الأول من المبحث الأول لهذا الفصل.

إذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته عند التعاقد على العمل، كأن يدعي بأنه مهندس أو خبير، أو يقدم شهادة أو توصية مزورة، كشهادة علمية أو مؤهل غير صحيح، فيكون ذلك بمثابة غش من العامل وتديساً يجوز لصاحب العمل أن يلجأ إلى طلب إبطال العقد للتدليس وفقاً للقواعد العامة، غير أن المشرع نظراً لأهمية الأمانة في علاقات العمل، أجاز مباشرة لصاحب العمل أن يفصل المحتال جراء الغش أو التدليس.

وقد أجمع كل من المشرعين البحريني²¹⁶ والسعودي²¹⁷ والمصري²¹⁸ والعماني²¹⁹ والكويتي، على أن مثل هذا الفعل يكون جزاؤه إنهاء عقد العمل دون إخطار أو تعويض، في حين تقرّد المشرع الكويتي²²⁰ باستخدام عبارة الغش والتدليس في البند (2) من الفقرة (أ) من المادة (41) التي نصت على حالة "إذا ثبت أن العامل قد حصل على العمل نتيجة غش أو تدليس".

ب. عدم مراعاة العامل للتعليمات الواجب اتباعها لسلامة العمال أو المنشأة:

فيما عدا المشرع الكويتي²²¹ الذي اكتفى بالنص على أنه يجوز لصاحب العمل فصل العامل من الخدمة دون حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة حال ثبوت تكرار مخالفته لتعليمات صاحب العمل، فقد أجمع بقية المشرعين البحريني والسعودي والمصري والعماني، على جواز فصل العامل حال عدم مراعاته للتعليمات اللازم اتباعها من أجل سلامة العمال ومكان العمل بشرط أن تكون التعليمات مكتوبة وموضوعة بشكل ظاهر في أماكن العمل. في حين، نص المشرعان العماني²²² والسعودي²²³ صراحة أن يكون الفصل دون سابق إخطاره ودون

²¹⁶ البند (1) من المادة رقم (107) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²¹⁷ المادة رقم (80) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ.

²¹⁸ البند (1) من المادة رقم (69) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²¹⁹ البند (1) من المادة رقم (40) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

²²⁰ البند (2) من الفقرة (أ) من المادة رقم (41) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

²²¹ الفقرة (ب) من المادة رقم (41) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

²²² البند (3) من المادة رقم (40) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

مكافأة نهاية الخدمة، لم ينص المشرع البحريني²²⁴ والمصري²²⁵ على ذلك، مما لا يستلزم بالضرورة حرمان العامل من المكافأة عند فصله بسبب تحقق الحالة.

وأخيراً، أجمع المشرعون، على حالة تكرار عدم مراعاة العامل للتعليمات حتى يكون لصاحب العمل فصل العامل في هذه الحالة، في حين نص المشرع الكويتي والمصري صراحة على "تكرار" المخالفة، بينما نص كل من المشرعين البحريني والعماني والسعودي بما يفيد ذلك بوضوح بسبب استلزام تنبيهه أو إنذار العامل قبلها، مما يعني أن يكون العامل قد سبق إنذاره عند مخالفته التعليمات للمرة الأولى، غير أنه لم يلتزم بعدها، ولذا أجاز لصاحب العمل عند مخالفته للمرة الثانية أن يفصل العامل من العمل نتيجة تكرار الأخير هذه المخالفة التي سيكون لها خطورتها في بيئة العمل.

وعليه، فبالرغم من أن المشرع الكويتي قد أقر صراحة عدم حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة، إلا أن موقفه لم يحد عن بقية المشرعين بجواز فصل العامل، حيث إن النص يبدو أعم، فيشمل مخالفة العامل للتعليمات بما فيها تلك المتعلقة بسلامة العمال.

ج. غياب العامل عن العمل دون مبرر أو سبب مشروع مدة متصلة أو متقطعة:

فيما عدا المشرع الكويتي،²²⁶ الذي تفرد بالنص على اعتبار العامل مستقياً حكماً إذا انقطع عن العمل دون عذر مقبول لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرين يوماً متفرقة خلال سنة، نجد أن بقية المشرعين البحريني والمصري والسعودي والعماني، أجمعوا على جواز إنهاء عقد العمل حال غيابه المتصل أو المنقطع بشرط أن يسبق هذا الجزاء توجيه إنذار

²²³ البند (2) من المادة رقم (80) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

²²⁴ البند (3) من المادة رقم (107) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²²⁵ البند (3) من المادة رقم (69) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²²⁶ المادة رقم (42) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

كتابي، إلا أنهم قد اختلفوا في تحديد مدة الغياب المتصل أو المنقطع وتبعاً لذلك فترة توجيه الإنذار الكتابي.

فنجد أن المشرع العماني،²²⁷ تقارب مع المشرع الكويتي في مدة الغياب، حيث نص على جواز فصل العامل "إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من عشرة أيام خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متصلة، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الأولى". ونلاحظ، أن المشرع أغفل مدة توجيه الإنذار الكتابي عند تحقق الغياب في الحالة الثانية.

أما المشرعين البحريني²²⁸ والمصري،²²⁹ فقد زادا من مدة الغياب المجيزة لفصل العامل حال الغياب ونتيجة لذلك مدة توجيه الإنذار الكتابي، حيث اتفقوا على جواز فصل العامل عند غيابه عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرين يوماً متقطعة أو عشرة أيام متصلة في السنة الواحدة على أن يسبق الإنهاء توجيه إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل عشرة أيام في الحالة الأولى وخمسة أيام في الحالة الثانية.

وقد انفرد المشرع السعودي،²³⁰ بذكر فترة غياب أطول من بقية المشرعين، حيث نص على جواز فصل العامل "إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.

وبكل حال، يلزم لتحقيق هذه الحالة، أن يكون الغياب دون عذر مقبول أو سبب مشروع، وذلك بالإضافة إلى ضرورة تحقق توجيه الإنذار الكتابي خلال ميعاده المحدد في النصوص.

²²⁷ البند (4) من المادة رقم (40) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

²²⁸ البند (4) من المادة رقم (107) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²²⁹ البند (4) من المادة رقم (69) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²³⁰ البند (7) من المادة رقم (80) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

فإذا كان الغياب لعذر مقبول أو سبب مشروع، ينتقي تحقق الحالة مما لا يجوز معه لصاحب العمل فصل العامل، عند إغفال صاحب العمل توجيه الإنذار الكتابي خلال ميعاده المحدد يكون فصله للعامل غير صحيح قانوناً.

وأخيراً، يجدر التنويه أن كلاً من المشرعين البحريني والمصري والكويتي، لم يستوجبوا لحرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة عند تحقق هذه الحالة، في حين نص على حرمانها بصراحة كل من المشرع العماني والسعودي.

د. عدم قيام العامل بأداء التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل:

فيما عدا المشرع المصري،²³¹ الذي يبدو أنه اكتفى بإمكانية إنهاء عقد العمل وفق القواعد العامة، فقد حرص بقية المشرعين البحريني²³² والسعودي²³³ والعماني²³⁴ والكويتي،²³⁵ على جواز إنهاء عقد العمل عند عدم التزام العامل بأداء التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل. ويجدر التنويه، بأن المشرعين قد اعتدوا بوجود أن يكون الالتزام جوهرياً لتوافر هذه الحالة، حيث إن الإهمال في أداء التزام ثانوي لا يكفي ولا يعد إخلالاً يستحق إنهاء عقد العمل. بالإضافة إلى أنه يستلزم لإنهاء عقد العمل أن يكون عدم القيام بأداء هذا الالتزام راجعاً لخطأ العامل، سواء كان بعمد أو غير عمد، وذلك لأن الإهمال بحد ذاته يكفي في تحقق هذه الحالة متى ما أدى إلى الإخلال بالتزام من الالتزامات الجوهرية.

ونجد أن المشرع الكويتي، قد تفرد بالنص على تحقق الحالة، ليس فقط عند الإخلال أو التقصير في أي من الالتزامات المفروضة على العامل بنصوص عقد العمل، بل وكذلك أحكام

²³¹ المادة رقم (69) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²³² البند (5) من المادة رقم (107) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²³³ البند (2) من المادة رقم (80) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

²³⁴ البند (9) من المادة رقم (40) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

²³⁵ البند (4) من الفقرة (ب) من المادة رقم (41) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

قانون العمل. ولا شك أن ذلك، يعد أمراً مفهوماً ومفترضاً بطبيعة الحال، حيث إن عقد العمل يجب أن يتوافق مع قانون العمل وألا يخالفه، وبالنتيجة مخالفة العامل للالتزامات الجوهرية في عقد العمل تعني مخالفة قانون العمل الذي ينظمه ويحميه. وعليه، فإن المشرعين لم يروا ضرورة تضمين ذلك صراحة في نصوص قوانين العمل، بيد أن المشرع الكويتي فعل ذلك ربما حرصاً وتأكيذاً.

وأخيراً، يجدر التنويه بأن كلاً من المشرعين البحريني والمصري والكويتي، لم يستوجبوا لحرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة عند تحقق هذه الحالة، في حين نص على حرمانها بصراحة كل من المشرع العماني والسعودي.

ج. إفشاء العامل الأسرار المتعلقة بالعمل:

ورغم أن المشرعين البحريني والمصري والسعودي والعماني والكويتي، قد أجمعوا على جواز إنهاء عقد العمل إذا أفشى العامل أسرار العمل، إلا أنهم قد تباينوا بخصوص النطاق. فنجد بأن المشرع العماني،²³⁶ قد نص على جواز فصل العامل عند إفشاءه الأسرار الخاصة بالمنشأة دون تحديد لها. بينما نص المشرع السعودي²³⁷ على جواز فسخ العقد حال إفشاء العامل للأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بعمله تحديداً، مما يثير التساؤل حول مساءلة العامل الذي يفشي أسراراً غير مرتبطة مباشرة بمجال عمله.

أما المشرع المصري،²³⁸ فأجاز فصل العامل عند إفشائه لأسرار أدت بالضرورة إلى إحداث أضرار جسيمة للمنشأة، مما يمكن معه إفلات العامل من المساءلة حال لم يؤد إفشاؤه للأسرار إلى إلحاق أضرار جسيمة بالمنشأة. وقد تجنب ذلك المشرع الكويتي،²³⁹ بنصه على

²³⁶ البند (5) من المادة رقم (40) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

²³⁷ البند (9) من المادة رقم (80) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

²³⁸ البند (5) من المادة رقم (69) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²³⁹ البند (3) من الفقرة (أ) من المادة رقم (41) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

جواز فصل العامل حال إفشائه "للأسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب أو كان من شأنه أن يتسبب بخسارة محققة لها، مما يشمل حالات سببت ضرراً وتلك التي لم تتسبب بالنتيجة في ضرر أو خسارة للمنشأة أو صاحب العمل، وإنما فقط كانت تفتح إفشاء الأسرار احتمالية تحقق الضرر أو الخسارة. هذا، وقد أجاز المشرع البحريني،²⁴⁰ إنهاء عقد العامل حال عدم وجود تصريح كتابي من قبل صاحب العمل يسمح للعامل بإفشاء المعلومات أو الأسرار.

وأخيراً، يجدر التنويه أن كلاً من المشرعين البحريني والمصري، لم يستوجبا حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة عند تحقق هذه الحالة، في حين نص على حرمانها بصراحة كل من المشرع العماني والسعودي والكويتي.

د. صدور حكم نهائي على العامل في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة:

لإمكانية إنهاء عقد العامل وفق هذه الحالة، يجب أن يكون الحكم قد صدر بحق العامل أثناء فترة وجوده بخدمة صاحب العمل، وبأن يكون الحكم الصادر عليه نهائياً، حيث إن مجرد الاتهام أو الحكم المبدئي لا يعد كافياً لتحقيق هذه الحالة، وأن يكون الحكم صادراً في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.²⁴¹

وفيما عدا المشرع السعودي الذي لم يتناول هذه الحالة،²⁴² والمشرع المصري²⁴³ الذي استخدم لفظ مجرد "الاتهام"، من أجل جواز فصل العامل حال "اتهامه بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل"،

²⁴⁰ البند (6) من المادة رقم (107) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²⁴¹ المواد (49 وما بعدها) من قانون العقوبات البحريني رقم (15) لسنة 1976 نصت على أن "يعاقب على الجناية بالإعدام أو السجن المؤقت أو المؤبد"، والمواد (50 وما بعدها) نصت على أن "الجنحة يعاقب عليها بالحبس أو الغرامة التي تزيد على خمسة دنانير ولا تتجاوز 500 دينار".

²⁴² المادة رقم (80) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

²⁴³ المادة رقم (67) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

نجد أن كلاً من المشرعين البحريني والعماني والكويتي، قد أجازوا فصل العامل فقط حال صدور حكم نهائي على العامل.

حيث نص المشرع البحريني²⁴⁴ على جواز فصل العامل حال "صدور حكم نهائي على العامل في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة". وكذلك فعل المشرع العماني،²⁴⁵ عندما نص على جواز فصل العامل "إذا ما حكم عليه نهائياً في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو في جنحة ارتكبت في مكان العمل أو أثناء القيام به"،²⁴⁶ وأيضاً، نص المشرع الكويتي²⁴⁷ على جواز فصل العامل "إذا حكم عليه نهائياً بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق".²⁴⁸

وبالرغم من أن المشرعين، اتفقوا على جواز فصل العامل عند ارتكابه لجنائية أو جنحة مخلة بالأمانة أو الآداب، إلا أن كلاً من المشرع المصري والعماني أضافا حالة أخرى يجوز فيها فصل العامل، وهي ارتكابه لجنحة داخل مقر العمل أو أثناء القيام به، سواء كانت ذات صلة بمهام العمل أم لم تكن كذلك.

وأخيراً، يجدر التنويه بأن كلاً من المشرعين البحريني والمصري والكويتي، لم يستوجبوا لحرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة عند تحقق هذه الحالة، في حين نص على حرمانها صراحة المشرع العماني فقط.

هـ. تعاطي المسكرات أو المخدرات أو ارتكاب عمل مغل بالآداب العامة أثناء العمل:

²⁴⁴ المادة رقم (81) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²⁴⁵ البند (3) من المادة رقم (40) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

²⁴⁶ البند (6) من المادة رقم (40) من قانون العمل العماني، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

²⁴⁷ البند (1) من الفقرة (ب) من المادة رقم (41) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

²⁴⁸ وفق رأي البعض، يعد ذلك أمراً غير مقبول وكرماً غير مبرر من قبل المشرع الكويتي. انظر نواف نافع الحربي، خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان-الأردن، 2014-2013، ص 42-52. وبالنسبة لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة، فإنه يعتبر الحد الأدنى في التشريع الكويتي حيث يجوز الاتفاق على شروط أفضل للعامل. انظر السيد محمد عمران، شرح قانون العمل الكويتي، جامعة الكويت-الكويت، ط5، 2011، ص 98. انظر أيضاً د. بشار عدنان ملكاوي، أهم المبادئ التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، ط1، دار وائل للنشر، عمان-الأردن، 2005، ص 21. أيضاً د. غالب الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر، عمان-الأردن، 2004، ص 70.

فيما عدا المشرع السعودي²⁴⁹ والكويتي²⁵⁰ اللذان أغفلا النص على هذه الحالة، نجد أن المشرع البحريني كان أكثر تحديداً وشمولية من المشرعين المصري والعماني، حيث نص على جواز إنهاء عقد العامل عند "وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بيّن أو متأثراً بما تعاطاه من مواد مخدرة، أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالآداب في مكان العمل"²⁵¹، في حين أن كلاً من المشرع المصري²⁵² والعماني²⁵³ لم يذكر حالة ارتكاب العامل عملاً مخالفاً بالآداب في مكان العمل.

وقد يكون سبب عدم نص المشرعين على هذه الحالة صراحة، هو أن فعل السكر البين أو ما يخل بالآداب يمكن تضمينه والجزاء عليه من خلال أعمال الحالة السابقة، التي تقضي بجواز إنهاء عقد العمل حال ارتكاب العامل جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو ارتكاب جنحة داخل مقر العمل أو أثناء القيام به، حيث إن فعل السكر بطبيعته يخل بالآداب العامة. بيد أن نص المشرع البحريني عليه صراحة، يفيد بضرورة التفرقة بينه وبين الحالة السابقة. فبالرغم من أن فعل السكر البين أو العمل المخل بالآداب قد يصدر من العامل في غير وقت الدوام الرسمي، إلا أن أعمال الحالة السابقة يستلزم صدور حكم نهائي على العامل، وهو ما قد يمنع تفعيل الحالة السابقة عند عدم الوصول لمرحلة الحكم النهائي لأي سبب كان.

ولذلك، لم يرد المشرع البحريني، ترك العامل المرتكب لهذا الفعل المخل بالآداب العامة والمضر بسمعة المنشأة من دون تأكيد إلحاق الجزاء المناسب عليه، حيث يكفي لتحقيق هذه الحالة ثبوت ارتكاب فعل السكر البين أو المخل بالآداب في مقر العمل، فيجوز لصاحب العمل إيقاع الجزاء التأديبي على العامل دون انتظار صدور حكم نهائي عليه.

²⁴⁹ البند (3) من المادة رقم (80) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

²⁵⁰ البند (2) من الفقرة (ب) من المادة رقم (41) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

²⁵¹ البند (8) من المادة رقم (107) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²⁵² البند (7) من المادة رقم (69) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²⁵³ البند (7) من المادة رقم (40) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

وأخيراً، يتوجب التنويه، بأنه لتفعيل هذه الحالة يستلزم أن يكون العامل مرتكباً للفعل أثناء تأديته لعمله أو أن تقع منه خلال ساعات عمله، وذلك شريطة أن يكون قد أقدم عليها بكامل إرادته الحرة من دون إجبار أو إكراه. بالإضافة إلى أن كلاً من المشرعين البحريني والمصري، لم يستوجبا حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة عند تحقق هذه الحالة، في حين نص على حرمانها صراحة المشرع العماني فقط.

و. عدم مراعاة العامل للضوابط المقررة قانوناً بشأن ممارسة حق الإضراب:

قد أسلفنا، أن التشريعات تكفل حق ممارسة العمال للإضراب السلمي والعمل النقابي دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاجتماعية والاقتصادية وفقاً للضوابط القانونية. بيد أن كلاً من المشرعين المصري²⁵⁴ والبحريني²⁵⁵ تقرداً بالنص الصريح، على أنه يكون للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم وفقاً للضوابط التي يقررها القانون، حيث يرتب المشرع البحريني على ممارسة العامل لهذا الحق وقف عقد العمل طيلة مدة الإضراب حفظاً لحقوقه. وعليه، فلا يجوز فصل العامل عند ممارسته لحق الإضراب المكفول قانوناً ما دام يتبع كافة الضوابط القانونية المنظمة لهذا الحق، بيد أنه حال مخالفته للضوابط القانونية يمكن إيقاع جزاء الفصل عليه.

ز. عدم الصلاحية لمزاولة العمل:

وأخيراً، نجد أن المشرع البحريني،²⁵⁶ قد تفرد بتضمين هذه الحالة ضمن الحالات التي يجوز فيها إنهاء عقد العامل، وذلك إذا ما أصبح العامل غير صالح لمزاولة العمل محل العقد بسبب يرجع إليه مثل إلغاء ترخيص مزاولته العمل أو فقدته للمؤهلات التي تخوله مزاولته العمل المتفق عليه.

²⁵⁴ المادة رقم (192) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²⁵⁵ المادة رقم (8) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 تنص على أنه "للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم وفقاً للضوابط التي يقررها القانون، ويترتب على ممارسة العامل لهذا الحق وقف عقد العمل مدة الإضراب". وينظم حق الإضراب القانون رقم (49) لسنة 2006 المعدلة للمادة (21) من قانون النقابات العمالية رقم (33) لسنة 2002.

²⁵⁶ المادة رقم (11) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

وبصريح النص، فلا يجوز اللجوء إلى فصل العامل إلا إذا كان خطؤه أو تقصيره هو ما أدى بالنتيجة إلى فقدانه لرخصته المهنية أو مؤهله الذي يركز عليه لمزاولة العمل. فإن لم يكن له دور في ذلك، لم يجز لصاحب العمل التمسك بهذه الحالة لإنهاء عقد العامل، والقول بغير ذلك، يُحمّل العامل تبعة السبب الأجنبي الذي يؤدي إلى استحالة تنفيذ العقد،²⁵⁷ لأن هذه الحالة وردت ضمن حالات الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، وليست ضمن حالات الإنهاء المشروع التي ترجع لأسباب أخرى.

²⁵⁷ د. صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 301.

المطلب الثاني

ضوابط وإجراءات إيقاع الجزاء التأديبي

من أجل إضفاء المشروعية على الجزاء التأديبي المقرر إيقاعه على العامل بسبب خطئه أو مخالفته، يشترط المشرع عادة اتباع قواعد وإجراءات تمثل بالحقيقة ضوابط تحكم عملية أو طريقة تطبيق الجزاءات التأديبية، بحيث لا يعد الجزاء مشروعاً وصحياً إذا خالفت الخطوات المتبعة في تنفيذها الشروط المقررة قانوناً. ذلك أن المشرع يحيط بتنفيذ الجزاء التأديبي بعدد من الضمانات التي من شأنها أن تسهم في زيادة الحماية للعامل من تسلط وتعسف صاحب العمل في استخدام سلطته التأديبية. وعليه، سنتطرق لأهم هذه الضوابط فيما يأتي:

الفرع الأول

شروط صحة الجزاءات التأديبية.

بداية، يلزمنا حيال توقيع الجزاء التأديبي أن نتحقق من شروط صحته، وهي تتمثل في الآتي:

أولاً. شرعية الجزاء التأديبي:

عطفاً على ما أسلفنا، بخصوص استخدام لائحة الجزاءات كضابط للخطأ التأديبي،²⁵⁸ فإن أنواع الجزاءات تكون محصورة بالنصوص القانونية للمشرعين، كما تشكل لائحة الجزاءات التي توجد بالمنشأة المصدر المباشر والرئيسي لها. في حين، لا يمكن حصر الأفعال التي تعد من قبيل الخطأ التأديبي كما شرحنا، يستلزم أن تكون الجزاءات التأديبية بالمقابل محددة ولا يجوز التوسع فيها. فكما لا يمكن أن يعتبر الفعل المرتكب من قبل العامل خطأً تأديبياً ما لم يتصل بجزاء في لائحة تنظيم العمل والجزاءات أو قانون العمل، لا يجوز إيقاع جزاء على العامل غير وارد في لائحة تنظيم العمل والجزاءات أو قانون العمل.

²⁵⁸ انظر الفرع الأول من المطلب الثاني للمبحث الأول من هذا الفصل

وعليه، يجب أن توضح اللائحة ما يعد من قبيل المخالفات العمالية بدرجاتها المختلفة، وذلك استناداً إلى أنواع الجزاءات التأديبية لها، حيث لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر تأديب العامل على مخالفة غير واردة في اللائحة، ولا أن يوقع جزاءً غير وارد في اللائحة على مخالفة واردة فيها.

وكما أوضحنا فيما سبق، أن مبدأ شرعية الخطأ التأديبي وتبعاً لها شرعية الجزاء التأديبي، إنما يقصد بها حماية العمال وتوفير الضمانات القانونية لهم فيما يخص ممارسة السلطة التأديبية من قبل صاحب العمل، فإن تفعيل هذا المبدأ يستلزم أن تكون لائحة الجزاءات سارية المدة ومصادقاً عليها من قبل الجهات الرسمية المختصة، وذلك حتى يصح وصف الفعل المرتكب بالمخالفة التأديبية ويعد الجزاء التأديبي عليه جزاء مشروعاً.

ثانياً. تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ التأديبي:

ما يستتبع إلزام صاحب العمل بتوضيح المخالفات والجزاءات بدرجاتها المختلفة، كما أسلفنا، هو بطبيعة الحال مبدأ تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة المرتكبة من العامل، وهو لا شك مبدأ منطقي وقانوني تتحقق من خلاله العدالة.²⁵⁹

ولذلك نجد أن موقف أغلب المشرعين متوافق مع هذا المبدأ، حيث نجد أن كلاً من المشرع البحريني²⁶⁰ والمصري²⁶¹ قد نصا صراحة على "تناسب الجزاء مع المخالفة"، في حين اكتفى المشرع الكويتي²⁶² بالتوافق الضمني مع المبدأ عندما نص في سياق وجود لائحة الجزاءات

²⁵⁹ المادة رقم (43-122.L) من قانون العمل الفرنسي الصادر بمرسوم رقم 329/2007 في 12 مارس 2007م والساري المفعول بدءاً من 1 مايو 2008م نصت على أن "للمحكمة العمالية مراقبة تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ التأديبي، حيث جعل لها سلطة إلغاء الجزاء التأديبي غير المتناسب، وذلك باستثناء جزاء الفصل التأديبي.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF. آخر دخول للموقع كان بتاريخ 14-11-2021

²⁶⁰ الفقرة (2) من المادة رقم (78) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²⁶¹ المادة رقم (59) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²⁶² الفقرة (ب) من المادة رقم (35) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

بالمنشأة على أن "تتضمن جزاءات متدرجة للمخالفات"، وهو ما يفيد بالنتيجة تناسب الجزاء مع المخالفة عند تطبيق التدرج فيها.

ورغم أن كلاً من المشرع السعودي²⁶³ والمشرع العماني²⁶⁴ لم يتطرقا لهذا المبدأ صراحة أو في سياق وجود لائحة الجزاءات بالمنشأة، إلا أن استقراء نصوصهم لا تتعارض مع المبدأ عند الأخذ في الاعتبار تناولهما فكرة جسامة الخطأ وما يترتب عليها من تشديد للجزاء التأديبي، مما يفيد إقرار مبدأ تناسب الجزاء مع المخالفة المرتكبة كما شرحناه سالفاً.²⁶⁵

وعليه، لا يحق لصاحب العمل أن يوقع جزاء على العامل قد لا يتناسب مع المخالفة التي ارتكبتها، حيث يفترض أن يتوازن الجزاء التأديبي مع جسامة الخطأ المرتكب. فصاحب العمل ليس حراً تماماً في اختيار الجزاء، ولا يسمح له بتشديد الجزاء و المبالغة من دون سبب لتشيدها كما في اعتبارات جسامة الخطأ التي تم تناولها سابقاً، وذلك لأن التناسب المفروض قانوناً هو ما يولد الإحساس بعدالة الجزاء على العامل المخالف.

ثالثاً. تشديد الجزاء التأديبي في حال العود:

بجانب جسامة الخطأ الذي قد يستوجب تشديد الجزاء التأديبي، يمكن تشديد العقوبة على العامل المخالف بسبب تكرار ارتكابه للمخالفة التي سبق وتمت مجازاته عنها، أي عند عودته لارتكاب ذات الخطأ رغم علمه بأنه يجب عليه أن يتجنبه بسبب وقوع الجزاء التأديبي عليه بسببه سابقاً.

²⁶³ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

²⁶⁴ قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

²⁶⁵ انظر الفرع الثاني للمطلب الأول من المبحث التمهيدي.

وفي هذا السياق، نلاحظ بأن كلاً من المشرع البحريني²⁶⁶ والمشرع المصري²⁶⁷ قد نصا صراحة على تشديد الجزاء على العامل عند ارتكابه مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاته عنها بشرط أن يكون قد عاد لارتكاب هذه المخالفة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغه بتوقيع الجزاء السابق. كما اتبع المشرع السعودي²⁶⁸ ذات النهج، حيث نص بالمفهوم المغاير صراحة عندما لم يُجْزَ تشديد الجزاء حالة تكرار المخالفة بانقضاء مائة وثمانين يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بإيقاع الجزاء عليه، مما يعني جواز تشديد الجزاء عند تكرار المخالفة قبل انقضاء تلك المدة التي تمثل ستة أشهر.

وبالرغم من أن كلاً من المشرع الكويتي²⁶⁹ والمشرع العماني²⁷⁰ لم ينصا صراحة على جواز تشديد الجزاء حال رجوع العامل لتكرار الخطأ والمخالفة، إلا أنه يمكن أن يفهم بأنهما لا يخالفان بالضرورة التوجه الذي أخذ به بقية المشرعين بحكم قبولهما لفكرة تدرج الجزاء التي تؤدي بدورها إلى عدم تشديد الجزاء إلا بسبب كما بيناه.

وباستقرار النصوص، يتضح أن المشرعين قيدوا تشديد الجزاء التأديبي حال العود من عدة جوانب:

أولاً. أن تتكرر المخالفة من العامل، بمعنى أن يقوم بارتكاب الخطأ التأديبي الذي بدر منه سابقاً، وهذا ما نص عليه المشرع السعودي صراحة، في حين أن المشرع البحريني والمصري عند النص على تكرار المخالفة لم يستوجبوا تطابق المخالفة الجديدة مع المخالفة السابقة، حيث اكتفيا بأن تصدر من العامل مخالفة جديدة من ذات نوع المخالفة السابقة، فلا يشترط أن يقوم العامل بالفعل ذاته الذي ارتكبه سابقاً، وإنما يمكنه أن يقوم بفعل جديد لم يرتكبه سابقاً ولكنه مقارب للمخالفة السابقة وتعد من ذات نوعها، وبذلك تتحقق حالة العود أيضاً. ومثال ذلك، أن يقوم

²⁶⁶ المادة رقم (79) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²⁶⁷ المادة رقم (63) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²⁶⁸ المادة رقم (68) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

²⁶⁹ قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

²⁷⁰ قانون العمل العماني، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003

العامل بارتكاب مخالفة التأخير عن العمل في المرة الأولى، ثم بعدها يقوم إما بارتكاب ذات المخالفة بأن يتأخر عن العمل مرة أخرى أو أن يقوم بارتكاب مخالفة جديدة تعد من ذات نوع المخالفة مثل الانصراف المبكر من العمل أو البقاء في مكان العمل بعد انتهاء مواعده، ففي الحالتين تتحقق حالة العود الذي يجوز بسببها تشديد الجزاء التأديبي على العامل لأن هذه المخالفات تعد من ذات النوع كونها تخل بتنظيم مواعيد العمل.²⁷¹

ثانياً. أن يتم تكرار المخالفة أو ارتكاب مخالفة أخرى من ذات النوع خلال مدة زمنية محددة، حيث اتفق كل من المشرعين البحريني والمصري والسعودي، على أن تكون مدة ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء التأديبي الواقع عليه بمناسبة المخالفة الأولى، دون اعتبار لتاريخ ارتكاب المخالفة. فإذا عاد العامل لارتكاب المخالفة خلال مدة تقل عن ستة أشهر يجوز تشديد الجزاء التأديبي عليه، بسبب عدم التزامه وعدم احترامه لاتباع التعليمات بالرغم من علمه بأنها مخالفة يجب عليه الابتعاد عنها وعدم ارتكابها بمناسبة وقوعها منه ومجازاتها عنه سابقاً.

بيد أن العامل، لو عاد لارتكاب ذات المخالفة بعد مضي ستة أشهر، لا يمكن عندها لصاحب العمل تشديد الجزاء التأديبي على العامل، وذلك لانقضاء قيد المدة المستوجب للتشديد. وعليه، تعامل المخالفة المرتكبة بعد مضي المدة كمخالفة جديدة دون صلة أو اعتبار للمخالفة السابقة، حيث يمكن مجازاة العامل على ارتكابها بشكل مستقل بسبب عدم تحقق حالة العود. لذلك، لا يجوز لصاحب العمل تشديد الجزاء التأديبي على العامل وإن كان قد ارتكب ذات المخالفة سابقاً بسبب مضي القيد الزمني للتشديد. فمثلاً، لو ارتكب العامل مخالفة التأخير عن العمل في المرة الأولى، وبعد مضي أكثر من ستة أشهر تكرر منه فعل التأخير عن العمل، عندها لا يعتبر في حالة عود ولا يجوز لصاحب العمل تشديد الجزاء التأديبي عليه، وإنما يجب أن تعتبر المخالفة كأنها مرتكبة للمرة الأولى فيحاسب عليها العامل كمخالفة جديدة من دون تشديد الجزاء التأديبي.

²⁷¹ د. صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل -دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 89-90.

ثالثاً. من أجل تحقق حالة العود، يستلزم أن يكون العامل قد لحقه جزاء تأديبي بمناسبة ارتكابه للمخالفة الأولى، حيث تنتفي حالة العود حال اكتشاف المخالفة أو علم صاحب العمل بها من دون السير في إجراءات التحقيق، أو عفو صاحب العمل عنها، أو انتهاء إجراءات التحقيق بعدم ثبوت المخالفة على العامل. ذلك أن، كلاً من المشرعين البحريني والمصري والسعودي، قد نصوا صراحة على بدء سريان مدة ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل المخالف بالجزاء المترتب على مخالفته، مما يعني ثبوت ارتكاب العامل للمخالفة بل ومجازاته تأديبياً عنها. وبالحقيقة، يتوافق ذلك مع فكرة تشديد الجزاء التأديبي بسبب العود، حيث إن عدم ثبوت العامل بارتكاب ذات المخالفة سابقاً وعدم تعرضه للجزاء التأديبي عنها سابقاً، ينتفي معه سبب تشديد الجزاء التأديبي. فإذا لم يتم الإقرار سابقاً على العامل بارتكاب ذات المخالفة أو عدم تعرضه للجزاء التأديبي عنها، يجعله في مركز غير المرتكب للمخالفة السابقة، فلا يجوز تشديد الجزاء التأديبي عليه بسبب ارتكابه لذات المخالفة لاحقاً. ويجدر التنويه، بأن مجرد اكتشاف أو ثبوت ارتكاب الفعل المخالف سابقاً لا يستلزم تشديد الجزاء التأديبي، حيث إن المشرعين يتطلبون توقيع الجزاء التأديبي على العامل في المخالفة السابقة من أجل تحقق حالة العود.

ومرد الأمر، إلى أن صاحب العمل قد يختار العفو عن العامل المخالف أو عدم معاقبته عليها رغم ثبوت ارتكابه للمخالفة، أو لا يمكنه معاقبة العامل على المخالفة بسبب مضي مدة تقادم الخطأ التأديبي كما أسلفناه. بالإضافة، إلى أن إيقاع الجزاء التأديبي على العامل في المخالفة السابقة، تعني تحقق علمه بل وإنذاره بعدم تكرار المخالفة بسبب ما لحقه من تأديب عليها،²⁷²

حيث إن عودته للمخالفة من بعد التأديب يفسر عدم تحقق الردع من الجزاء السابق ويثبت عدم التزامه وعدم احترامه للتعليمات بما يضر بسير عمل المنشأة، مما يستحق معه تشديد الجزاء التأديبي حال العود، وهو ما لا يتم تحقيقه من خلال مجرد اكتشاف أو ثبوت المخالفة في المرة الأولى من دون إيقاع جزاء تأديبي على العامل. لذلك، حسناً فعل المشرعون بقرآن حال

²⁷² د. صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 90-91.

العود بتحقيق تأديب العامل على المخالفة السابقة وعدم الاكتفاء بمجرد اكتشاف أو صدور المخالفة منه سابقاً.

رابعاً. وحدة الجزاء التأديبي:

تتشابه طبيعة الجزاء التأديبي مع طبيعة الجزاء الجنائي،²⁷³ في مبدأ الوحدة الذي يقضي بعدم توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة. فكما أن المدان بجريمة تقع عليه عقوبة واحدة ولا يجوز تكرار محاكمته عنها، فإن العامل المخالف يجب ألا يوقع عليه أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة.

وبطبيعة الحال، فإن هذا المبدأ يتمحور حول إحقاق العدالة سواء طبق في إطار القانون الجنائي أو قانون العمل، ولذلك لا يجوز لصاحب العمل إيقاع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة. وعليه، لا يمكن الجمع بين عدد من الجزاءات التأديبية بسبب المخالفة نفسها، فمثلاً عند حرمان العامل من العلاوة بسبب مخالفة ارتكبها العامل لا يجوز توقيفه عن العمل أيضاً بسبب ذات المخالفة، بمعنى أن الفعل المخالف لم يتكرر من العامل وإنما صدر منه لمرة واحدة، بينما الجزاء التأديبي صدر على العامل مرتين عن ذات الفعل المخالف.

فيما عدا المشرع السعودي،²⁷⁴ الذي تتضمن نصوصه في نظام العمل صراحة على هذا المبدأ، فقد نص عليه كل من المشرع البحريني،²⁷⁵ والمصري²⁷⁶ والكويتي²⁷⁷ والعماني،²⁷⁸ حيث لم يجيزوا صراحة في نصوص قوانين العمل "توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة".

²⁷³ انظر المطلب الثاني من الفصل التمهيدي.

²⁷⁴ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ

1434/5/12هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ.

²⁷⁵ البند (3) من المادة رقم (78) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²⁷⁶ المادة رقم (66) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²⁷⁷ الفقرة (ج) من المادة رقم (35) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

²⁷⁸ المادة رقم (31) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

وجدير بالتنويه، أن مبدأ وحدة العقوبة الذي يحظر تعدد الجزاء التأديبي عن المخالفة الواحدة، لا يمنع الجمع بين الجزاء التأديبي والتعويض المدني، وذلك لاختلاف طبيعة كل منهما عن الآخر. كما أسلفنا،²⁷⁹ حيث لا يعتبر التعويض المدني بمثابة عقوبة تأديبية، ولهذا يمكن لصاحب العمل إيقاع جزاء تأديبي على العامل بسبب مخالفته ومطالبته بذات الوقت بالتعويض المدني، إذا توافرت شروطه، عن التلف أو الضرر الحاصل بسبب الفعل المرتكب من العامل.²⁸⁰

كما أن الإجراءات الاحتياطية، مثل الوقف المؤقت عن العمل لغرض التحقيق لا يعد جزاء تأديبياً، وإنما إجراء وقائياً، ولا يمكن اعتبار الفصل من الخدمة بعد الوقف المؤقت عن العمل بمثابة إيقاع جزاءين منفصلين لذات المخالفة. ذلك أن إجراء الوقف الاحتياطي يكون لضرورته وليس لكونه عقوبة تأديبية، ولهذا لا يخل ذلك بمبدأ وحدة العقوبة، حيث إن مثل هذا الإجراء قد ينتهي بترئع العامل مما نسب إليه من مخالفة، بل ودفع أجره خلال مدة الوقف، مما يؤكد على أنه بطبيعته إجراء وقائي مستقل وليس عقوبة.

وفي هذا السياق، نص المشرع البحريني²⁸¹ صراحة على أنه "إذا نسب للعامل ارتكاب أية مخالفة جاز لصاحب العمل وقفه عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً إذا اقتضت ذلك مصلحة العمل أو مصلحة التحقيق مع صرف أجره". كما نص المشرع المصري²⁸² على أنه "لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك...". وبالرغم من توافق المشرع البحريني والمصري على جواز الوقف المؤقت للعامل مدة لا تزيد عن ستين يوماً وصرف الأجر له كاملاً مدة وقفه، نجد أن المشرع المصري أجاز ذلك مراعاة لمصلحة التحقيق فقط، بينما المشرع البحريني أجاز ذلك مراعاة لمصلحة التحقيق وكذلك مراعاة لمصلحة العمل.

²⁷⁹ انظر الفرع الأول من المطلب الثاني في المبحث الثاني للفصل التمهيدي.

²⁸⁰ د. صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 303-305.

²⁸¹ المادة رقم (80) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²⁸² المادة رقم (62) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

وعليه، وفَّق المشرع البحريني يجوز لصاحب العمل وقف العامل مؤقتاً إذا رأى في ذلك تحقيقاً لمصلحة العمل وإن كانت مصلحة التحقيق لا تتطلب وقف العامل، بينما لا يجوز لصاحب العمل وقف العمل مؤقتاً عن العمل مالم يتطلب ذلك مصلحة التحقيق تحديداً وإن كان يرى أن توقيف العامل عن العمل مؤقتاً يحقق مصلحة العمل.

في حين، نجد أن المشرع الكويتي²⁸³ توافق مع المشرع المصري عندما أجاز وقف العامل مؤقتاً مراعاة لمصلحة التحقيق فقط، بيد أنه جعل مدة الوقف المؤقت عشرة أيام فقط، ولا شك بأنها مدة أقصر بكثير مقارنة بالمشرع المصري والبحريني. إضافة إلى أنه، أجاز صرف أجر العامل فقط حال ثبوت عدم مسؤوليته بعد انتهاء التحقيق، مما يفيد بجواز عدم صرف الأجر عند الوقف المؤقت بسبب إجراءات التحقيق، وبعد الانتهاء من التحقيق يعاد له صرف الأجر مدة الوقف حال ثبوت عدم مسؤوليته فقط، بينما لو ثبتت مسؤوليته لا يحق له المطالبة بالأجر مدة الوقف المؤقت.

وأخيراً، نص كل من المشرع السعودي²⁸⁴ والعماني²⁸⁵ على ألا تزيد مدة إيقاف العامل عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر الواحد، في حين أجاز العماني²⁸⁶ حرمان العامل من الأجر كله أو بعضه خلال هذه المدة، اكتفى المشرع السعودي على توقيف العامل دون أجر من غير تحديد أن يكون ذلك لبعض الأجر أو كله.

²⁸³ المادة رقم (39) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010، نصت على " أنه يجوز وقف العامل لمصلحة التحقيق الذي يجريه صاحب العمل أو من ينوب عنه لمدة لا تجاوز عشرة أيام فإذا انتهى التحقيق معه إلى عدم مسؤوليته صرف له أجره عن مدة الوقف".

²⁸⁴ المادة رقم (70) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

²⁸⁵ المادة رقم (31) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

²⁸⁶ المادة رقم (31) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

خامساً: إبلاغ العامل بالمخالفة وتحقيق الاتهام ضماناً لحرية الدفاع:

عطفًا على ما أسلفنا بخصوص تقادم التحقيق في الخطأ التأديبي،²⁸⁷ فإن من أهم إجراءات إيقاع الجزاء التأديبي، إبلاغ العامل بالمخالفة المنسوبة إليه، وإتاحة الفرصة لسماع أقواله ودفاعه عن نفسه. فإذا لم يتم تحديد المخالفة المستوجبة للجزاء التأديبي، أو لم يتم إبلاغ العامل بها ليبيدي دفاعه بخصوصها، فإن قرار إيقاع الجزاء سيغدو غير مشروع ولا يحقق العدالة.

ومن أجل أن يصادف الجزاء التأديبي صحيح القانون، لا بد من ضمان حرية الدفاع وكفالتها للعامل، وهذا ما تتفق حوله الاتجاهات التشريعية في قوانين العمل. فيما عدا المشرع العماني،²⁸⁸ الذي لم ينص صراحة على ذلك، نجد أن كلاً من المشرعين البحريني²⁸⁹ والمصري²⁹⁰ والسعودي،²⁹¹ والكويتي،²⁹² نصوا صراحة في قوانين العمل على وجوب إبلاغ العامل كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر التحقيق، في حين تفرد كل من المشرع البحريني²⁹³ والمصري²⁹⁴ بالنص صراحة على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة أو علم صاحب العمل كما أسلفنا.²⁹⁵ علماً أن كلاً من المشرعين البحريني²⁹⁶ والمصري²⁹⁷ والسعودي،²⁹⁸ قد أجازوا بأن يكون التحقيق شفهيًا وليس كتابة

²⁸⁷ انظر الفرع الأول من المطلب الثاني في المبحث الثاني للفصل التمهيدي.

²⁸⁸ قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

²⁸⁹ البند (أ) من المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²⁹⁰ المادة رقم (64) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²⁹¹ المادة رقم (71) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

²⁹² المادة رقم (37) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

²⁹³ البند (أ) من المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²⁹⁴ المادة رقم (64) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²⁹⁵ انظر الفرع الأول من المطلب الثاني في المبحث الثاني للفصل التمهيدي.

²⁹⁶ البند (أ) من المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

²⁹⁷ المادة رقم (64) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

²⁹⁸ المادة رقم (71) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي

في المخالفات البسيطة التي يكون جزاؤها التنبيه الشفوي أو الإنذار الكتابي أو الإيقاف لمدة يوم واحد مع الخصم، ولكن بشرط أن يثبت مضمون التحقيق الشفهي في قرار الجزاء التأديبي. بينما المشرع الكويتي،²⁹⁹ لم ينص صراحة على جواز التحقيق الشفهي، مكتفياً بالتوافق مع المشرعين حول ضرورة إبلاغ العامل كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر التحقيق.

وعليه، فإن محضر التحقيق أو قرار الجزاء التأديبي بحسب الأحوال سيكفل بالنتيجة تحديد المخالفة وعلم العامل بها. كما أنه وفقاً لنصوص المشرعين المشار إليها، فإن التبليغ يشترط أن يكون مكتوباً ويحدد تفاصيل المخالفة المنسوبة للعامل مثل نوعها وتاريخ حدوثها ووقتها، وإلا سيعتبر تبليغاً باطلاً لحصوله بغير الإجراءات المقررة قانوناً.³⁰⁰ وقد تفرد المشرع البحريني³⁰¹ والمصري³⁰² بالنص على بدء التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة أو علم صاحب العمل بها، حيث أجازا حضور التحقيق من قبل ممثل عن النقابة التي يتبعها العامل.

وعند انتهاء التحقيق، يتوجب تبليغ العامل كتابة أيضاً بتفاصيل ما وقع عليه من جزاء تأديبي وسبب إيقاع هذا الجزاء عليه ونوعه وما يمكن أن يتعرض له من تشديد للجزاء التأديبي حال تكراره لذات نوع المخالفة خلال المدة الزمنية القادمة، حيث نص كل من المشرع البحريني³⁰³ والكويتي³⁰⁴ والسعودي³⁰⁵ على ذلك صراحة. فإذا امتنع العامل عن تسلم القرار

رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ.

²⁹⁹ المادة رقم (37) من قانون في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

³⁰⁰ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، مرجع سابق، ص 675.

³⁰¹ البند (أ) من المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³⁰² المادة رقم (64) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

³⁰³ البند (ج) من المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³⁰⁴ المادة رقم (37) من قانون في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

³⁰⁵ المادة رقم (72) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ.

الصادر بإيقاع الجزاء التأديبي عليه، أرسل إليه بكتاب مسجل بعلم الوصول على عنوانه المدرج في ملفه الخاص، وقد نص على ذلك كلٌّ من المشرع البحريني³⁰⁶ والسعودي³⁰⁷.

سادساً. تسبيب القرار التأديبي:

مما لا شك فيه، أن تسبيب قرار الجزاء التأديبي يشكل بالضرورة ضماناً هامة لحماية العامل من سوء استخدام صاحب العمل لسلطته في التأديب، وهو في هذا الجانب ربما يتشابه مع الجزاء الجنائي. فالتسبيب يعد أمراً بالغ الأهمية لما يستتبعه من نتائج، حيث إن التسبيب السليم يُوجدُ الحسَّ بالعدالة باعتبار أن إقرار الجزاء التأديبي لم يكن إلا نتيجة اتباع كافة الإجراءات القانونية السليمة التي تضمن صحة إيقاع الجزاء التأديبي على العامل بمناسبة ما ارتكبه من مخالفة.

وتعد مسألة تسبيب قرار الجزاء التأديبي مسألة بديهية، فقد نص كلٌّ من المشرع البحريني³⁰⁸ والمصري³⁰⁹ والكويتي³¹⁰ على وجوب تسبيب قرار الجزاء التأديبي، وذلك تعزيزاً لأهميته ودوره في إرساء مفهوم العدالة. وعليه، نهيب ببقية المشرعين نحو هذا المنحى.

ولهذا، فإن تبليغ العامل بقرار مسبب بالجزاء المقرر عليه كتابياً، لا يمكن بحال اعتباره مجرد إجراء شكلي، إذ يعد إجراء له بالغ الأهمية والأثر القانوني. فيمكن أن يعتبر الجزاء المراد إنزاله على العامل المخالف باطلاً عند عدم وجود تسبيب له، أو كان التسبيب الموجود غير صحيح.

³⁰⁶ البند (ج) من المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³⁰⁷ المادة رقم (72) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

³⁰⁸ البند (أ) من المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³⁰⁹ المادة رقم (64) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

³¹⁰ المادة رقم (37) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

وبالرغم من عدم وجود نص يُفصّل ما يجب أن يتضمنه القرار الصادر بتوقيع الجزاء، إلا أنه من المنطقي أن يحتوي العديد من البيانات المرتبطة بواقعة المخالفة المنسوبة للعامل، وما خلص إليه التحقيق فيها، وصولاً للجزاء المقرر حيالها، وذلك بما لا يغفل المبادئ القانونية المحققة للعدالة.

ولذلك، فإن القرار الموجب للجزاء التأديبي يستلزم أن يشتمل عدة أمور أساسية، مثل اسم الشخص المصدر للقرار التأديبي بجانب صفته في المنشأة، ذلك أن القرار التأديبي إنما يستمد وجوده وصحته من خلال توقيع الشخص الذي يمتلك صلاحية إصداره، إضافة إلى أن توقيعه على القرار التأديبي من شأنه أن يسهل مراقبة الاختصاص بإيقاع الجزاء التأديبي، بمعنى أن يكون صدوره صحيحاً من قِبَل الشخص الصحيح الممثل للجهة التي لها قانوناً صلاحية إيقاع الجزاء التأديبي في المخالفة المنسوبة للعامل. كما لا بد أن يحدد القرار التأديبي العامل المخالف الذي تم إيقاع الجزاء التأديبي عليه، خاصة إذا كان يعمل بالمنشأة عدد كبير من العمال، أو في حال إيقاع الجزاء التأديبي على أكثر من عامل مخالف.

وعطفاً على أسلفناه بخصوص تقادم الخطأ التأديبي،³¹¹ فإنه من الضروري أن يتضمن قرار الجزاء التأديبي على تاريخ إصداره، حيث تكمن أهمية معرفته في تحديد ما إذا كان للجهة المختصة بالتأديب حق إيقاع الجزاء التأديبي على العامل المخالف أم أن هذا الحق قد سقط عنها بمضي ميعاد التقادم.

وأخيراً، يجب أن يتضمن قرار التأديب على منطوق الجزاء التأديبي، يلخص ما توصلت إليه الجهة المختصة بالتأديب بعد انتهاء التحقيق في أمر المخالفة المنسوبة للعامل، فيجب أن يوضح تفاصيل المخالفة الحاصلة ونوعها، وتفاصيل الجزاء التأديبي ونوعه، مع بيان سبب إيقاع هذا الجزاء وما يمكن أن يتعرض له من تشديد للجزاء التأديبي حال العود.³¹² بالإضافة إلى تسبب القرار التأديبي، حيث يشتمل على الأسانيد والحجج المنتجة التي بني عليها سواء من حيث القانون أو الواقع، فيبين الحقائق القانونية وأدلة الإدانة التي أدت إلى الاقتناع بوقوع

³¹¹ انظر الفرع الأول من المطلب الثاني في هذا الفصل الأول.

³¹² د. أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 343-357.

المخالفة من جانب العامل الذي يتم توقيع الجزاء التأديبي عليه، وقد نص على التسبب صراحة كل من المشرع البحريني³¹³ والمصري³¹⁴.

الفرع الثاني

قيود تنفيذ الجزاء

عقب التبيان لشروط صحة الجزاء التأديبي في الفرع السابق، نعرض بعض الضوابط التي تخص مسألة لاحقة على صحة صدور قرار الجزاء التأديبي، وهي المضي في تنفيذ الجزاء التأديبي الذي يتم إقراره. فكما أن الاطمئنان إلى صحة الإجراءات المتبعة في الوصول لقرار الجزاء التأديبي لها أهميتها، فإن طريقة تنفيذ هذا الجزاء تحيطه بعض الضوابط التي تشكل ضماناً لحماية العامل المخالف في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل.

وبالرغم من صحة صدور الجزاء التأديبي، توجد مجموعة من القواعد التي تمثل قيوداً على تنفيذ الجزاء التأديبي المقرر، وذلك حماية للعامل من تعسف صاحب العمل في طريقة إيقاع الجزاء التأديبي، ونتناول أهم هذه القيود فيما يأتي:

أولاً. القيد الزمني لتوجيه الاتهام وتنفيذ الجزاء التأديبي

عطفاً على ما أسلفنا،³¹⁵ بخصوص مدة سريان ميعاد إجراء التحقيق مع العامل المخالف الذي تقرد به كل من المشرع البحريني³¹⁶ والمصري،³¹⁷ ومدة تقادم الخطأ التأديبي الذي يتفق عليه كل المشرعين، البحريني³¹⁸ والمصري³¹⁹ والسعودي،³²⁰ والعماني³²¹ والكويتي،³²² نود التأكيد على عدد من الجوانب الهامة.

³¹³ البند (أ) من المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³¹⁴ المادة رقم (64) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

³¹⁵ انظر الفرع الأول من المطلب الثاني في هذا الفصل الأول.

³¹⁶ المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³¹⁷ المادة رقم (64) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

³¹⁸ الفقرة (6) و(7) من المادة رقم (78) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³¹⁹ المادة رقم (59) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

وفقاً للنصوص التشريعية السالفة لقوانين العمل، يتفق المشرعون على وجود قيد زمني من أجل توجيه الاتهام للعامل المخالف، حيث إن انتهاء سريان الميعاد المحدد قانوناً يترتب عليه سقوط حق صاحب العمل في تأديب العامل على المخالفة.

وباستقراء النصوص، يتضح أن المشرعين فرقوا بين حالتين، الأولى تتمثل في اكتشاف المخالفة والثانية بثبوت المخالفة، حيث يفهم من سياق النصوص أن اكتشاف المخالفة يعني العلم بها وهو ما يمكن أن يكون قبل إجراء التحقيق بخصوصها، بينما ثبوت المخالفة يعني إسنادها للعامل المخالف نتيجة الانتهاء من التحقيق مع العامل أو العمال المتهمين.

لذا نجد أن كلا من المشرع البحريني³²³ والسعودي³²⁴ قد تميزا عن البقية بشمول نصهما على حالة اكتشاف المخالفة أو العلم بها، حيث جعلاً مدة القيد الزمني من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة حيال العامل ثلاثين يوماً، فإذا لم يتم بانقضائها اتهام العامل بالمخالفة المنسوبة إليه لم يجز إيقاع الجزاء عليه بعدها.

أما حالة ثبوت المخالفة التي تستلزم الانتهاء بشكل نهائي من التحقيق وإفضاء نتيجته إلى ارتكاب العامل للخطأ التأديبي، فقد نص عليها جميع المشرعين البحريني³²⁵ والمصري³²⁶

³²⁰ المادة رقم (69) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ.

³²¹ المادة رقم (30) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

³²² البند (د) من المادة رقم (35) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

³²³ الفقرة (6) و (7) من المادة رقم (78) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³²⁴ المادة رقم (69) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ.

³²⁵ الفقرة (6) و(7) من المادة رقم (78) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³²⁶ المادة رقم (59) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

والسعودي،³²⁷ والعماني³²⁸ والكويتي،³²⁹ وإن كانوا قد اختلفوا على مدة سريان القيد الزمني حيالها، فحين جعلها البعض مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً، جعلها البعض الآخر مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً، على اعتبار أنه إذا لم يتم بانقضاء هذه المدة اتهام العامل بالمخالفة المنسوبة إليه بحسب نتيجة التحقيق النهائية أو إيقاع الجزاء التأديبي عليه، لا يجوز مساءلته عنها بعد ذلك. ذلك أن هذه المدة تُعتبر مُدَّةً قاطعة ومُدَّةً سقوط، يكون بانتهاؤها سقوط حق صاحب العمل في تأديب العامل.

وبالرغم من أن كلا من المشرع البحريني³³⁰ والمصري،³³¹ تفردا ببدء سريان ميعاد إجراء التحقيق مع العامل المتهم خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف الفعل أو علم صاحب العمل بها، إلا أن انقضاء هذا الميعاد بعدم إجراء التحقيق لا يعني في واقع الأمر سقوط حق صاحب العمل في تأديب العامل، حيث يمكنه ذلك بسبب عدم انتهاء سريان مدة القيد الزمني من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيع الجزاء التأديبي التي تمتد إلى ثلاثين يوماً من اكتشاف الفعل أو علم صاحب العمل به. ذلك أن سريان مدة السبعة أيام كميعاد لبدء التحقيق لا تعتبر مدة قاطعة ولا تتعارض مع سريان مدة الثلاثين يوماً، حيث إن كليهما يبدأ من تاريخ اكتشاف المخالفة أو علم صاحب العمل بها، في حين أن مدة سريان الجزاء التأديبي الذي يبدأ من تاريخ ثبوت المخالفة تعتبر مدة قاطعة ومدة يسقط معها حق صاحب العمل في التأديب حال انتهائها دون توجيه اتهام للعامل أو إيقاع الجزاء التأديبي عليه.³³²

³²⁷ المادة رقم (69) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ.

³²⁸ المادة رقم (30) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

³²⁹ البند (د) من المادة رقم (35) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

³³⁰ المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³³¹ المادة رقم (64) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

³³² د.صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص308.

وفي كل الأحوال، تكون العبرة ليست بتاريخ وقوع المخالفة، وإنما بتاريخ اكتشاف المخالفة أو العلم بها أو ثبوتها من تاريخ انتهاء التحقيق بشكل نهائي، حيث لا يتصور توجيه الاتهام دون ثبوت المخالفة ونسبتها إلى العامل المخالف.³³³

ولا شك بأن هذا القيد الزمني وجد ليضفي حماية للعامل من ناحية تعجيل حسم أمر المخالفات المنسوبة للعامل ومساءلته عنها، بحيث لا يظل تحت رحمة السلطة التأديبية لصاحب العمل إلى مدة غير معلومة، كما قد يعجز العامل بعد طول أمد عن إثبات براءته، مما قد ينسب إليه من مخالفة، بسبب فقد أو ضياع أدلة تنفي الواقعة مما كان بحوزته.³³⁴

وجدير بالتنويه، أن جميع مواعيد أو مدد القيد الزمني التي تحتسب من بعد ثبوت المخالفة تعتبر مواعيد أو مدد سقوط للجزاء التأديبي، فبمجرد انقضائها من دون توجيه الاتهام للعامل، أو اتخاذ إجراءات التحقيق معه، أو إيقاع الجزاء التأديبي عليه، يسقط حق صاحب العمل في ذلك بعدها. وهذا باستثناء المخالفات التي تنطوي على جرائم جنائية، حيث أفرد المشرعون لها نصوصاً خاصة تفيد جواز مساءلة العامل عنها إلى أن تسقط جنائياً طبقاً لقانون العقوبات.³³⁵

ثانياً. قيد زمني لتشديد العقوبة.

تتفق التشريعات على مبدأ تدرج الجزاءات التأديبية لتتناسب أنواع المخالفات المرتكبة، وهذا ما تبناه بشكل واضح المشرع البحريني³³⁶ والمصري³³⁷ والكويتي³³⁸ وبشكل ضمني المشرع السعودي³³⁹ والعماني.³⁴⁰

³³³ د.علي محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص176-177.
³³⁴ د.محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي، ج2، دن، 2000م، ص211. كذلك د.محمد حلمي مراد، قانون العمل، مرجع سابق، ص312.

³³⁵ البند (6) و (7) من المادة رقم (78) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³³⁶ الفقرة (2) من المادة رقم (78) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³³⁷ المادة رقم (59) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

³³⁸ الفقرة (ب) من المادة رقم (35) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

³³⁹ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ

وعليه، لا يكون لصاحب العمل حرية أن يوقع أي جزاء تأديبي لمجرد وروده في لائحة الجزاءات أو نصوص القانون، وإنما هو ملزم بتطبيق التدرج في إيقاع الجزاءات التأديبية بحسب أنواع المخالفات المرتكبة، حيث لا يمكنه إيقاع جزاء تأديبي شديد على مخالفة تعد بسيطة، وكذلك العكس.

وبالرغم من وجود قائمة تصاعدية للجزاءات التأديبية، فإن المشرعين أجازوا تشديد الجزاء التأديبي في حالات محددة قانوناً كما أسلفنا،³⁴¹ منها جسامه الخطأ أو المخالفة المرتكبة، وكذلك عند تكرار الخطأ أو المخالفة التي سبق التأديب عنها، وهو ما يطلق عليه مسمى العود، بمعنى عودته لارتكاب ذات نوع المخالفة رغم وقوع الجزاء التأديبي عليه بسببها سابقاً.

وفي هذا السياق، نجد كما أسلفنا، أن كلاً من المشرع البحريني³⁴² والمصري³⁴³ والمشرع السعودي³⁴⁴ قد نصوا صراحة على تشديد الجزاء عند ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق تأديب العامل عنها عند عودته لارتكابها خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغه بتوقيع الجزاء السابق. ومع أن كلاً من المشرع الكويتي³⁴⁵ والمشرع العماني³⁴⁶ لم ينص صراحة على جواز تشديد الجزاء حال رجوع العامل لتكرار المخالفة، إلا أنهما لا يخالفان ذلك بحكم قبولهما لفكرة تدرج الجزاء التي تؤدي بدورها إلى عدم تشديد الجزاء إلا بسبب.

1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ.

³⁴⁰ قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

³⁴¹ انظر المطلب الأول من المبحث الثاني من هذا الفصل الأول.

³⁴² المادة رقم (79) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³⁴³ المادة رقم (63) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

³⁴⁴ المادة رقم (68) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ.

³⁴⁵ قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010.

³⁴⁶ قانون العمل العماني، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003

وعليه، لو وقعت المخالفة الجديدة بعد مضي مدة ستة أشهر وهو الميعاد المجيز لتشديد الجزاء التأديبي، لا يجوز عندها تشديد الجزاء التأديبي، حيث يتوجب أن يعتبر الفعل مخالفة جديدة وتعامل كأنها مرتكبة لأول مرة، ويبدأ من تاريخ إيقاع الجزاء على العامل احتساب مدة الستة أشهر جديدة، وذلك بالرغم من تيقن علم العامل بأن ارتكابه لها تعد مخالفة مستوجبة للجزاء التأديبي، باعتبار أنه قد تمت معاقبته على فعل مماثل فيما مضى.

وبالرغم من أن المشرعين، اتفقوا صراحة أن يكون بدء احتساب مدة العود من تاريخ إبلاغ العامل بإيقاع الجزاء السابق وليس من تاريخ وقوع المخالفة، إلا أن التساؤل يفرض نفسه عن أيهما يعتبر الأنسب للعامل؟

لا شك، بأن بدء احتساب ميعاد العود من تاريخ ارتكاب المخالفة، يعد الأنسب للعامل. ذلك أن، تاريخ ارتكاب المخالفة بطبيعة الحال سابق على جميع المواعيد والمدد المذكورة، مثل مدة سريان التحقيق، ومدة سريان تقادم الخطأ التأديبي بعد اكتشاف المخالفة أو العلم بها، ومدة سريان الجزاء التأديبي بعد ثبوت المخالفة. فإذا كان بدء سريان مدة العود من تاريخ وقوع المخالفة، فيتصور أن يبدأ سريان الميعاد غالباً قبل اكتشاف المخالفة أو العلم بها أو ثبوتها، مما يقلل من الأثر القانوني المراد من سريان مدة العود.

ذلك أن كل خطوة من الخطوات اللازمة لمساءلة العامل المخالف بدءاً من اكتشاف المخالفة وصولاً إلى ثبوت المخالفة ثم إيقاع الجزاء التأديبي تستغرق وقتاً ليس بالقليل، ولهذا لا يستشعر العامل المخالف أثر سريان مدة العود عليه، حيث يكون قد تبقى من هذه المدة زمناً يسيراً بعد الانتهاء من إيقاع الجزاء التأديبي عليه، بل وغالباً يمكن أن يفلت من تشديد الجزاء التأديبي بسبب العود، حين يكرر ذات نوع الفعل المخالف بعد مضي ميعاد العود التي يمكن له اعتبارها قصيرة من بعد إيقاع الجزاء التأديبي عليه. بالإضافة إلى أن العامل، يكون مرتاح البال حيال المخالفة أو على الأقل تشديد العقوبة عليه بسبب العود، حين يتم اكتشاف المخالفة أو العلم بها بعد مدة طويلة ليست قصيرة، يكون معها قد فات فعلاً ميعاد العود، فلا يجازى على العود بالرغم من ارتكابه لذات نوع المخالفة سابقاً.

لذلك، حسناً فعل المشرعون بقرآن حال العود بتحقيق تأديب العامل على المخالفة السابقة واعتماد تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء التأديبي من أجل بدء سريان ميعاد العود. ذلك أن إيقاع الجزاء التأديبي على العامل في المخالفة السابقة تفيد إنذاره بعدم تكرار المخالفة،³⁴⁷ وبدء سريان ميعاد العود من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء التأديبي يحقق المقصد القانوني لسبب التشديد، حيث إن عودته للمخالفة من بعد ذلك يعني عدم تحقق ردعه، ويستحق لذلك تشديد الجزاء التأديبي حال العود، وهو ما لا يتحقق حال اعتماد سريان مدة العود من تاريخ اكتشاف المخالفة أو علم صاحب العمل بها أو حتى ثبوتها.

ثالثاً. قيد زمني للتظلم:

لا شك بأن وجود قيد زمني للتظلم على قرار صاحب العمل بتوقيع الجزاء التأديبي يشكل حماية مهمة للعامل المنسوب إليه الخطأ التأديبي، وذلك على اعتبار أن سلطة صاحب العمل التأديبية تتضمن توجيه الاتهام، والتحقيق مع العامل، وتوقيع الجزاء التأديبي، وهو بذلك يقوم بدور الخصم والحكم عند ممارسته السلطة التأديبية. فإذا ما حاد صاحب العمل الممارسة الصحيحة لسلطته التأديبية على عماله، جاز للعمال استخدام حق التظلم أمامه باعتباره مصدر القرار، حيث يشكل ذلك وسيلتهم للطعن على القرار الصادر بحقهم. ولا شك أن هذا التظلم يحمل في ثناياه ثلاثة أهداف مهمة، بداية برفض العامل لقرار الجزاء التأديبي الصادر عليه، ومروراً بدعوة لصاحب العمل بأن يعيد النظر في القرار الصادر بحقه، وانتهاء بوقف العقوبة مؤقتاً وعدم الإسراع في تنفيذها.³⁴⁸

وفي هذا السياق، نلاحظ أن المشرع الكويتي لم يقم بتنظيم حق التظلم أو الاعتراض في قانون العمل،³⁴⁹ في حين نجد أن بقية المشرعين قد تباينوا في توجهاتهم وطريقة حمايتهم للعامل، حيث أعطى المشرع البحريني³⁵⁰ للعامل الحق في التظلم كتابة من القرار الصادر بإيقاع الجزاء

³⁴⁷ د. صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 90-91.

³⁴⁸ د. علي محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، مرجع سابق، ص 181-182. كذلك د. صلاح

محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 309.

³⁴⁹ قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010م.

³⁵⁰ البند (د) من المادة رقم (76) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

عليه خلال سبعة أيام عمل من تاريخ إخطاره بهذا القرار، حيث يقدم التظلم إلى مُصدر القرار سواء كان صاحب العمل أو من ينوب عنه. وعندئذ يتعين إعادة النظر في الجزاء التأديبي سواء بتعديله أو إقراره أو إلغائه، بيد أنه لا يجوز تشديده كي لا يضار المتظلم من تظلمه.

بينما نص المشرع السعودي³⁵¹ على أنه "للعامل حق الاعتراض على قرار الجزاء التأديبي الصادر ضده خلال خمسة عشر يوماً -عدا أيام العطل الرسمية- من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي، حيث يمكنه تقديم الاعتراض إلى هيئة تسوية الخلافات، والتي يجب عليها أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها".

وبالرغم من أن المشرع العماني³⁵² لم ينظم حق التظلم أو الاعتراض عموماً، لكنه سمح "للعامل الذي يُفصل من العمل بأن يطلب إلغاء قرار الفصل من الدائرة المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بها، وعلى الدائرة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً، فإذا تمت التسوية كان عليها إثباتها ومتابعة تنفيذها، ويلزم صاحب العمل الذي يمتنع عن التنفيذ بدفع ما يعادل أجر العامل عن الفترة من تاريخ التسوية وحتى قيامه بتنفيذها، فإذا لم تتم التسوية خلال أسبوعين أو تمت وامتنع أي من الطرفين عن تنفيذها تعين على الدائرة المختصة إحالة الموضوع إلى المحكمة المختصة".

وكذلك المشرع المصري³⁵³ لم ينظم حق التظلم أو الاعتراض عموماً، لكنه مثل المشرع العماني وضع آلية لحل نزاعات العمل الفردية، فنص على أنه "عند نشوء نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام القانون، نص بأنه يكون لأي منهم طلب تسويته ودياً من اللجنة خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، جاز لأي منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى

³⁵¹ المادة رقم (72) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07هـ.

³⁵² المادة رقم (106) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.

³⁵³ المادة رقم (70) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

المحكمة العمالية أو أن يلجأ إليها في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به و إلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة".

رابعاً. محو الجزاء التأديبي:

وجدير بالتنويه، أن المشرع البحريني³⁵⁴ قد تفرد دون غيره بإمكانية محو تأثير الجزاء التأديبي على العامل المخالف بضوابط محددة قانوناً، بينما خلت نصوص قانون العمل للمشرع المصري والسعودي والعماني والكويتي من أحكام محو الجزاء التأديبي.

وكبقية الضوابط المتعلقة بالجزاء التأديبي، وخصوصاً التي تُقيّد السلطة التأديبية لصاحب العمل، فإن أثر محو الجزاء التأديبي من سجل العامل يتوافق و يساهم في استقرار العلاقة بين العامل وصاحب العمل. ذلك أن، وجود فرصة لمحو آثار الجزاء التأديبي وبالتبعية الأخطاء أو المخالفات التي كانت قد صدرت من العامل ستشجعه ليكون من العمال المجددين والمخلصين، خاصة عندما لا يلوح له في الأفق ملاحقة سجله من الجزاءات التأديبية في مستقبله الوظيفي. ولهذا، فإداء العامل المستبشر بالمستقبل الوظيفي بعد محو سجله من الجزاءات التأديبية لابد أن يكون أفضل بكثير من الموظف الذي يظل في اعتقاد أن شبح المخالفات الماضية ستؤثر سلباً على تقدمه الوظيفي.

ونجد أن نص المشرع البحريني في قانون العمل، جاء واضحاً بل ومفصلاً في هذا الشأن، حيث نص على محو الجزاءات التأديبية من ملف العامل واعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل، وذلك برفع جميع أوراق الجزاء التأديبي وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف العامل بشكل نهائي.

ولهذا، لا تكون للمخالفات المنسوبة للعامل والجزاءات التي تعرض لها سابقاً أثر فيما يخص حاضر العامل ومستقبله الوظيفي. بيد أن تطبيق هذا الأمر مقيد بضوابط قانونية، أولها

³⁵⁴ المادة رقم (77) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

أن يكون هذا بالنسبة للمخالفات والجزاءات التأديبية التي تعد بطبيعتها بسيطة. وثانيها، أن يكون المحو بعد انقضاء مدة زمنية محددة وبعد استيفاء شروط محددة توضح استحقاق العامل فرصة من أجل تصحيح سلوكه وأفعاله في بيئة العمل.

فإذا تبين أن سلوك العامل وأداءه لعمله مَرْضِيَّان، يمكن أن يُمحي من ملفه أثرُ الجزاء التأديبي بعد مضي مدة ستة أشهر بالنسبة لجزاء الإنذار الكتابي والتنبيه والشفوي، وبمضي مدة سنة بالنسبة لجزاء الوقف عن العمل مع الخصم من الراتب أو تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية وتأجيل الترقية.³⁵⁵

وأخيراً، يتوجب التنويه أن قانون الخدمة المدنية البحريني³⁵⁶ نص على أنه "تمحي الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف تلقائياً بانقضاء الفترات الآتية:
أ. ستة أشهر في حالة التنبيه الشفوي والإنذار الكتابي.
ب. سنة في حالة الوقف عن العمل مع خصم الراتب. ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة الموظف."

وعليه، فإنَّ تَوَجُّهَ المشرع البحريني جديرٌ بالاهتمام، لأنه شمل كلاً من العمالة في القطاع الخاص والقطاع العام على حد سواء، وهو ما يساهم في تحقيق نوع من المساواة بين القطاعين، إيماناً بما ترتبه فكرة محو آثار الجزاء التأديبي في بيئة العمل من جوانب إيجابية لكل من طرفي علاقة العمل، العامل وصاحب العمل.

³⁵⁵ المادة رقم (77) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³⁵⁶ المادة رقم (23) من قانون الخدمة المدنية رقم (48) لسنة 2010، نصت على أن: الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين هي: أ. التنبيه الشفوي. ب. الإنذار كتابياً. ج. الوقف عن العمل مع خصم الراتب لمدة لا تتجاوز شهراً خلال السنة ولا تزيد على عشرة أيام للمرة الواحدة. د. الفصل من الخدمة.

الفصل الثاني

الضمانات الإدارية والقضائية لحماية العامل من عسف السلطة التأديبية

الفصل الثاني

الضمانات الإدارية والقضائية لحماية العامل من عسف السلطة

التأديبية

بعد التعرض لمفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل وطبيعتها القانونية وخصائصها في المبحث التمهيدي، وعرض الضمانات لها في الفصل الأول، نعالج في هذا الفصل الضمانات الإدارية والقضائية لحماية العامل من عسف السلطة التأديبية. وعليه، سنقف أولاً على الرقابة الإدارية، وثانياً على الرقابة القضائية اللتين تشكلان ضماناً مهمة للعامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، وذلك في ضوء ما هو متبع في مملكة البحرين على وجه الخصوص، حيث أثبت المشرع البحريني تميزه في إضفاء الحماية القانونية للعامل من خلال نصوص قانون العمل بعدما تمت مقارنته بالمشرعين الآخرين محل البحث في الفصل الأول.

وعليه، يمكننا تقسيم هذا الفصل الثاني على النحو الآتي:

المبحث الأول: الرقابة الإدارية ضماناً للعامل في مواجهة السلطة التأديبية.

المبحث الثاني: الرقابة القضائية ضماناً للعامل في مواجهة السلطة التأديبية

المبحث الأول

الرقابة الإدارية ضماناً للعامل في مواجهة السلطة التأديبية.

عند الحديث عن الرقابة الإدارية في بيئة العمل الأهلي، نجد أن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في مملكة البحرين هي الجهة المختصة بهذا الشأن، حيث تبأشر هذا الاختصاص عن طريق عمل كل من قسم التفتيش والسلامة المهنية التابع لإدارة التفتيش والسلامة المهنية، وقسم التحكيم والاستشارات العمالية التابع لإدارة العلاقات العمالية، حيث إن هاتين الإدارتين تكملان جهود بعضهما البعض.

فالناتج التي تتوصل إليها إدارة التفتيش والسلامة المهنية من خلال الزيارات الميدانية التي يقوم بها قسم التفتيش والسلامة المهنية، هي التي تعتمد عليها إدارة العلاقات العمالية وتتطلق منها أعمالها من خلال قسم التحكيم والاستشارات العمالية، حيث يعمل القسمان تحت إشراف إدارة عامة واحدة تقوم بالتنسيق بينهما في أداء أعمالهما. ويمكننا تناول أدوارهم من خلال المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: دور التفتيش العمالي في حماية العامل من عسف السلطة التأديبية.

المطلب الثاني: دور التحكيم في الشكاوى العمالية ولجنة فض منازعات العمل.

المطلب الأول

دور التفتيش العمالي في حماية العامل من عسف السلطة التأديبية

تبلورت أهمية التفتيش العمالي، بدخول الاتفاقية رقم (81) في شأن تفتيش العام حيز التنفيذ شهر أبريل من عام 1950م، وصدر الاتفاقية رقم (19) لسنة 1998م بذات الموضوع من قبل منظمة العمل العربية، حيث يحاول المشرعون من حينها تطوير نظم تفتيش العمل تماشياً مع هذه الاتفاقيات،³⁵⁷ بما يحفظ حقوق كل من العامل وصاحب العمل في بيئة العمل.

وتكمن أهمية قسم التفتيش والسلامة المهنية التابعة لإدارة التفتيش والسلامة المهنية في أنها تعتبر الخطوة الأولى نحو تفعيل الرقابة الإدارية على العلاقة العمالية، حيث إنها تسعى إلى خلق بيئة عمل صالحة ومستقرة وآمنة، وذلك من خلال المحافظة على حقوق العمال، وتعزيز علاقة العمل بما فيه مصلحة العامل وصاحب العمل.

وإعمالاً لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات المنفذة له، تسعى إدارة التفتيش والسلامة المهنية إلى تطوير الأدوات الرقابية من أجل حماية حقوق طرفي العلاقة العمالية بأعلى كفاءة ممكنة، حيث إنها تعمل على رصد المخالفات الحاصلة في بيئة العمل بما يضمن الحقوق المقررة قانوناً.

ومن أجل القيام بهذه المهمة، نص المشرع البحريني³⁵⁸ بشكل صريح في المادة (178) أنه "يجب على صاحب العمل أن يزود الموظفين المنصوص عليهم في المادة (177) الذين يعينهم الوزير للقيام بأعمال التفتيش والتحقق من تنفيذ أحكام قانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له سلطة دخول أماكن العمل والاطلاع على السجلات المتعلقة بالعمال وطلب البيانات والمعلومات والمستندات اللازمة للقيام بكافة أعمال التفتيش وذلك خلال مدة مناسبة يحددها". بالإضافة إلى نص المادة (80) التي تلزم "الجهات الإدارية أن تبادر بتقديم المساعدة الفعالة

³⁵⁷ د. صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 128-129.

³⁵⁸ المادة رقم (178) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

للموظفين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له بناءً على طلبهم".³⁵⁹

لذلك، فإن صاحب العمل الذي تخضع منشأته لقانون العمل في القطاع الأهلي، يكون ملزماً بصريح نص المادة (177) والمادة (180) من قانون العمل، بأن يتعاون مع المفتشين التابعين لقسم التفتيش العمالي المندرج تحت إدارة التفتيش والسلامة المهنية بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وذلك فيما يقومون به من كافة المهام المتعلقة بالتفتيش العمالي على منشأتهم.

وعليه، يلزمنا تناول الدور المهم الذي يقوم به قسم التفتيش العمالي المندرج تحت إدارة التفتيش والسلامة المهنية فيما يأتي.³⁶⁰ وتتجلى أهداف قسم التفتيش العمالي بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية في الآتي:³⁶¹

- 1) التأكد من التزام المنشآت الخاصة بتطبيق قانون العمل رقم (36) لسنة 2012.
- 2) تعزيز دور التفتيش الوقائي من خلال تنفيذ محاضرات توعوية عن قانون العمل.
- 3) تقليل عدد الشكاوى العمالية والإضرابات العمالية من خلال زيادة الوعي لقانون العمل.
- 4) إعداد الدراسات والبحوث وتحليل بيانات سوق العمل بهدف زيادة فاعلية الزيارات التفتيشية.
- 5) بناء علاقة عمل إيجابية بين كافة أطراف الإنتاج لتعزيز استقرار سوق العمل.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، يركز عمل القسم على خمسة محاور أساسية، وهي كما يأتي:

- 1) الزيارات التفتيشية الميدانية
- 2) حل الشكاوى العمالية
- 3) الحملات التفتيشية النوعية

³⁵⁹ المادة رقم (180) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³⁶⁰ منشور لقسم التفتيش العمالي-إدارة التفتيش والسلامة والمهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، طبع بالمطبعة الحكومية-مملكة البحرين، د س ن، د ر ص.

³⁶¹ تم الوقوف على هذه الأهداف من خلال زيارة قامت بها الباحثة للقسم للتعرف على طبيعة عمل القسم، تاريخ 14-4-2019م.

(4) الإرشاد والتوجيه

(5) حماية العمالة من التسريح والفصل التعسفي

ويتبع القسم إستراتيجية عمل خاصة للقيام على الأهداف المذكورة ومتطلبات هذه المحاور، حيث تنسق بداية مع المعنيين في هيئة تنظيم سوق العمل ووزارة الصناعة والتجارة والسياحة للحصول على بيانات دورية ومحدثة عن المنشآت الخاضعة لقانون العمل في القطاع الأهلي، ثم تقوم بتطوير ودراسة قاعدة البيانات الموجودة ليستخرج منها قائمة شاملة للمنشآت المستهدفة، حيث تعطي الأولوية للمنشآت التي يلاحظ عدم استقرار بيئة العمل فيها.

ولكي تتمكن من تحقيق الأهداف المرجوة من مهام التفتيش العمالي المتبعة، تركز جهود العاملين بالقسم على نوعية التفتيش وجودته، ولذلك يلزمنا الوقوف على مختلف الأعمال التي يقومون بها، وأهمها بشكل مختصر ما يأتي:

أولاً. الزيارات التفتيشية:

لا شك أن التفتيش العمالي يعد أحد أهم المهام التنفيذية التي يقوم بها القسم من أجل التأكد من اشتراطات أنظمة الأمن والسلامة في مواقع العمل وفق قواعد منظمة دون الإخلال بحقوق أصحاب العمل والعمال على حد سواء، وذلك إعمالاً لقرار وزير العمل رقم (29) لسنة 2013 الذي ينظم أعمال التفتيش على المنشآت ومواقع العمل ويحدد قواعد التفتيش ليلاً وفي غير أوقات العمل وصلاحيات المفتشين في ذلك،³⁶² الصادر استناداً لنص المادة (181) من قانون العمل البحريني 2012.³⁶³

وفقاً للمعطيات والبيانات المقدمة من القسم بخصوص خطة عمل العام 2019، فقد خطط القسم لزيارة عدد 4000 منشأة من منشآت القطاع الخاص، والتي تضمنت زيارات تفتيش

³⁶² قرار وزير العمل رقم (29) لسنة 2013 بشأن تنظيم أعمال التفتيش على المنشآت ومواقع العمل وبتحديد قواعد التفتيش ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية.

³⁶³ المادة رقم (181) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 نصت على أنه "يصدر الوزير قراراً بتنظيم أعمال التفتيش على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون، وبتحديد قواعد التفتيش ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية".

دورية اعتيادية، وزيارات للتحقق من الشكاوى العمالية وحلها خاصة ما يتعلق بتأخير دفع الأجور، وزيارات التفتيش المسائي، والحملات التفتيشية النوعية، وحل حالات التوقف عن العمل.³⁶⁴ ومن أهم الزيارات التفتيشية ما يأتي:

1. التفتيش الاعتيادي أو الدوري:

وهذا النوع من التفتيش الوقائي له أهميته، فهو يهدف إلى زيارة أماكن العمل المختلفة للتأكد من استقرار بيئة العمل وانتظام سير العمل فيها، حيث يجمعون البيانات اللازمة ويسجلون الملاحظات الهامة فيما يتعلق بعمل المنشأة وتنفيذ قانون العمل والقرارات المنفذة له، مما يساهم في الاكتشاف المبكر لأي نوع من الممارسات التي من شأنها أن تؤدي إلى عدم استقرار العمل في المنشأة، ويمكنهم من التواصل مع أطراف الإنتاج في سبيل الوقوف على الجوانب التي من شأنها أن تؤثر سلباً على استقرار بيئة العمل والحرص على عدم وقوعهم في مخالفات قانونية.

فالتفتيش الوقائي، يهدف إلى استقرار سوق العمل، لأن القسم يقوم من خلاله بدراسة وتحليل بيانات المنشآت الخاصة، حيث يتم تحديد المنشآت المستهدفة لهذا النوع من التفتيش وفق نتائج الزيارات التفتيشية السابقة. فمثلاً، برنامج التفتيش الاعتيادي للعام 2019 استهدف تفتيش عدد 4000 منشأة، ليتم من خلالها تغطية المنشآت في مختلف القطاعات الاقتصادية، خاصة تلك التي لم تتم زيارتها خلال العام السابق لها 2018.

وفق البيانات الإحصائية والتقارير السنوية غير المنشورة لقسم التفتيش العمالي للفترة 2013-2018،³⁶⁵ يتبين أن نصيب التفتيش العمالي الاعتيادي كان الأكبر من إجمالي عدد الزيارات التفتيشية، حيث اقترب لنسبة النصف بالنسبة لعام 2013 بواقع (7179) زيارة تفتيشية اعتيادية من مجموع (16834) زيارة تفتيشية،³⁶⁶ وعام 2017 بواقع (3126) زيارة تفتيشية

³⁶⁴ الخطة التنفيذية لقسم التفتيش العمالي لعام 2019، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2019م، غير منشور، ص5-8.

³⁶⁵ تم الحصول على هذه البيانات الإحصائية والتقارير السنوية من خلال موافقة رسمية من قبل الإدارة العليا في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتعد معلومات خاصة غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه.

³⁶⁶ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2013م إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2013.

اعتيادية من مجموع (6372) زيارة تفتيشية،³⁶⁷ وتجاوز نسبة النصف قليلاً عام 2015 بواقع (8764) زيارة تفتيشية اعتيادية من مجموع (12378) زيارة تفتيشية،³⁶⁸ وعام 2016 بواقع (7824) زيارة تفتيشية اعتيادية من مجموع (9486) زيارة تفتيشية.³⁶⁹

بينما تطابق عدد الزيارات التفتيشية الاعتيادية لعام 2014 مع عدد الزيارات التفتيشية الإجمالي بواقع (11441) لكل منهما،³⁷⁰ وهو ما قد يفيد من ناحية حرص قسم التفتيش العمالي على تنفيذ جدول الزيارات التفتيشية الاعتيادية على أكمل وجه من أجل متابعة كافة المنشآت الخاضعة لقانون العمل الأهلي ذلك العام، ربما بسبب ضرورة إجراء تلك الزيارات بسبب حاجة سوق العمل.

وأخيراً، انخفض عدد الزيارات التفتيشية الاعتيادية لتمثل قرابة الربع بواقع (4070) من العدد الإجمالي للزيارات التفتيشية البالغ (15060) في عام 2018،³⁷¹ وهو ما قد يفيد تزايد الالتزام من قبل المنشآت بتنفيذ قانون العمل والقرارات المنفذة له، وبالتالي عدم الحاجة لزيارات تفتيشية اعتيادية.

وبشكل عام، فإن ازدياد أو انخفاض عدد الزيارات التفتيشية الاعتيادية بالنسبة لعدد الإجمالي للزيارات التفتيشية، لا تعني بالضرورة وجود خلل بالعملية التفتيشية. ذلك أن الحاجة لهذه الزيارات التفتيشية أو غيرها قد تختلف من عام لآخر، وذلك بحسب تأثر وضع سوق العمل تحسناً أو تضرراً وفق الأحوال الاقتصادية المحلية والعالمية.

³⁶⁷ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2017م إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2017.

³⁶⁸ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2015م إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2015.

³⁶⁹ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2016م إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2016.

³⁷⁰ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2014م إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2014.

³⁷¹ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2018م إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2018.

فعلى سبيل المثال، عند تزايد أعداد المنشآت حديثة النشأة يستلزم ذلك زيادة الزيارات التفتيشية الاعتيادية لها من أجل متابعتها، ولهذا لا يمكن أن يعتبر ذلك مؤشراً سلبياً لأداء قسم التفتيش العمالي أو وضع سوق العمل البحريني. كما أن انخفاض عدد الزيارات التفتيشية الاعتيادية، لا يعني بالضرورة تقصير قسم التفتيش العمالي لأداء مهامه، حيث إنه قد يكون التزام المنشآت سبباً مباشراً لتقليص هذه النوعية من الزيارات. بالإضافة إلى أن جدولة عدد الزيارات التفتيشية الاعتيادية قد يتأثر بخطة العمل للعام السابق لها وما تم إنجازه خلالها، حيث إنه قد يزيد أو يقل العدد المقرر لهذه الزيارات رجوعاً لنتيجة الزيارات التي قد تمت فعلاً وما قد تتطلبه من متابعات بالعام المقبل.

وبالرغم من ذلك، لا يمكن إغفال حقيقة أن ازدياد عدد الزيارات التفتيشية الاعتيادية قد يكون سببه إخلال المنشآت بالتزاماتها القانونية، في حين أن خفض عدد الزيارات التفتيشية الاعتيادية قد يرجع لعوائق تواجه العملية التفتيشية مثل قلة الموارد البشرية في قسم التفتيش العمالي.

2. التفتيش على الشكاوى العمالية:

وهذه الزيارات تختلف عن الزيارات الاعتيادية أو الدورية، فالأولى تعتبر وقائية يقوم بها القسم من تلقاء نفسه من أجل الاطمئنان على استقرار بيئة العمل وملاحظة تنفيذ قانون العمل والقرارات المنفذة له، بيد أن الزيارات التفتيشية تقام بمناسبة تقدم العامل أو صاحب العمل بشكوى ضد الآخر، مما يستلزم التدخل للوقوف على سبب الخلاف أو النزاع القائم بين أطراف الإنتاج والتحقق من وجود مخالفات عمالية، حيث يتم إتباع الإجراءات القانونية اللازمة بشأن رصد وتحرير المخالفات المرتكبة تنفيذاً لقانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات المنفذة له.

لذلك، يقوم القسم باستلام الشكاوى العمالية التي ترتبط عادة بظروف العمل مثل ساعات العمل والأجور، وذلك بتمام السرية حماية للعامل صاحب الشكوى من عسف صاحب العمل، فلا

يتعرض لأي شكل من أشكال المضايقة أو الجزاء التأديبي مثل الفصل التعسفي، وذلك نتيجة للشكوى التي تقدم بها ضد المنشأة، إعمالاً للمادة (104) من قانون العمل.³⁷²

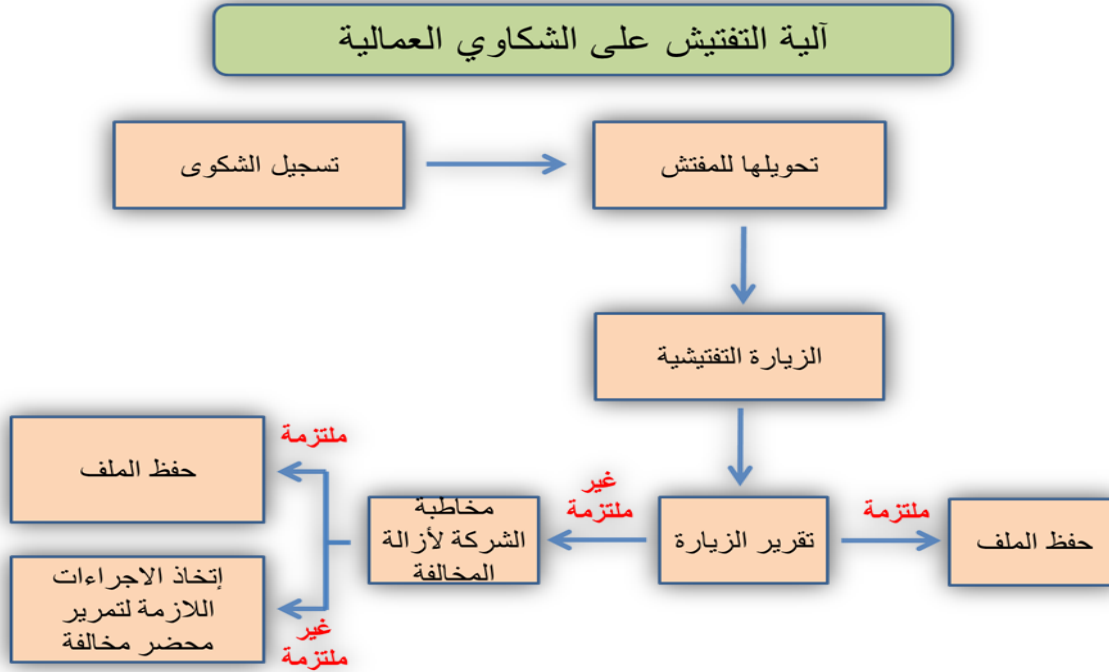
ثم يتم تحويل الشكوى إلى أحد المفتشين، لكي يتحقق من أمر صحتها أولاً وإمكانية توافق أطراف الإنتاج في سبيل إنهاء الخلاف القائم بينهم ثانياً، وذلك بما يتوافق مع مضمون نص المادة (179) من قانون العمل في القطاع الأهلي.³⁷³ ويمكن تلخيص الخطوات المتبعة في ذلك كما يأتي:³⁷⁴

- 1) يقوم الموظف المختص بتسجيل الشكوى بعد التأكد من أنها تقع ضمن اختصاصات القسم.
- 2) يتم وضع الشكوى في برنامج التفتيش اليومي للقيام بالزيارة التفتيشية للمنشأة.
- 3) تنفيذ الزيارة التفتيشية للمنشأة وإعداد التقارير الخاصة بها.
- 4) تتم المتابعة مع المنشأة لتعديل وضعها القانوني وتسوية الشكوى.
- 5) في حالة التزام المنشأة يتم حفظ الملف، وفي حال عدم التزام المنشأة يتم تحرير محضر مخالفة بعد استيفاء كافة الإجراءات المطلوبة.

³⁷² البند (4) في الفقرة (أ) من المادة رقم (104) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 الذي ينص على " أ) يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء بسبب أي من الآتي: ... (4) تقديم شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد صاحب العمل، ما لم تكن الشكوى أو البلاغ أو الدعوى كيدية...".

³⁷³ المادة رقم (179) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 نصت على أنه " يجب على صاحب العمل أو من ينوب عنه الاستجابة لطلب الحضور الموجه إليه من الموظفين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له وذلك في المواعيد التي يحددها".

³⁷⁴ الخطة التنفيذية لقسم التفتيش العمالي لعام 2019، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2019، ص 11-12.



وبالنتيجة، فإن القيام بهذا النوع من الحملات التفتيشية، يهدف إلى رصد المشاكل التي تعاني منها المنشآت وإنهاء الخلاف القائم بين أطراف الإنتاج مبكراً ما لم تشكل مخالفات لقانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات المنفذة له، وإلا يتم العمل على رصد المخالفات المرتكبة ومتابعة أطراف الإنتاج في سبيل إزالة المخالفات وتصحيح الأوضاع القانونية بما يحفظ حقوقهم المقررة قانوناً، حيث تتم جدولة للزيارات التفتيشية للقطاعات التي تعاني من كثرة عدد الشكاوى المقدمة ضدها، وذلك وفق الشكاوى المسجلة في قسم التفتيش العمالي وقسم التحكيم والشكاوى العمالية.³⁷⁵

وحسب البيانات الإحصائية والتقارير السنوية غير المنشورة لقسم التفتيش العمالي للفترة 2013-2018،³⁷⁶ يتضح تعثر العديد من المنشآت في الالتزام بدفع الأجور للعمال، وهو ما يمثل فحوى أغلب الشكاوى العمالية. ولا شك بأن ذلك من شأنه أن ينعكس سلباً على استقرار بيئة العمل وتبعاً لذلك عدم استقرار سوق العمل البحريني في القطاع الأهلي، حيث يجعل العمال

³⁷⁵ الخطة التنفيذية لقسم التفتيش العمالي لعام 2019، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2019، غير منشور، ص4.

³⁷⁶ تم الحصول على هذه البيانات الإحصائية والتقارير السنوية من خلال موافقة رسمية من قبل الإدارة العليا في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتعد معلومات خاصة غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه.

في المنشآت غير الملزمة متذمرين وممتعضين بل وممتنعين عن أداء أعمالهم قبل استلامهم لأجورهم وكافة حقوقهم المالية المتأخرة. ومن جانب آخر، يثير ذلك رغبتهم في الانتقال إلى عمل آخر يكون صاحبه أكثر التزاماً في دفع الأجور دون تأخير، مما يساهم في زعزعة سوق العمل وعدم انتظام حسن سير العمل في قطاعات العمل المتأثرة.

ولأن ذلك يشكل مخالفة صريحة لنص المادة (40) من قانون العمل البحريني،³⁷⁷ يقوم قسم التفتيش العمالي في متابعة حصول العمال على أجورهم من دون تأخير، وذلك من خلال استلام وتتبع الشكاوى العمالية التي ذكرنا آلية عمل القسم فيها سابقاً.

ويبرز دور القسم في هذا الجانب بالنظر إلى البيانات الإحصائية والتقارير السنوية غير المنشورة للأعوام 2013-2018، حيث نلاحظ ارتفاع عدد الشكاوى العمالية التي تم التحقيق فيها عام 2017 وعام 2018، وذلك مقارنة بالأعوام السابقة. ففي حين، أن الشكاوى العمالية الأكثر انخفاضاً كانت في عام 2015 بواقع (110) شكوى،³⁷⁸ تزايدت للضعف في العام اللاحق 2016 لتصبح (221) شكوى.³⁷⁹ ويعتبر ذلك أقل قليلاً من شكاوى عام 2013 التي بلغت (278) شكوى،³⁸⁰ وشكاوى عام 2014 التي زادت أكثر قليلاً لتصبح (340) شكوى.³⁸¹ وأخيراً، نلاحظ تضاعف عدد الشكاوى لتصبح عدد (637) شكوى في عام 2017،³⁸² لتقل عن هذا العدد بالعام اللاحق 2018 بواقع عدد (459) شكوى.³⁸³

³⁷⁷ قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 في المادة رقم (40).

³⁷⁸ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2015م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2015.

³⁷⁹ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2016م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2016.

³⁸⁰ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2013م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2013.

³⁸¹ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2014م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2014.

³⁸² التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2017م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2017.

³⁸³ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2018م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2018.

وباستقراء مضمون عدد الشكاوى الذي بلغ عدد سقفاها (637) عام 2017،³⁸⁴ نجد أن (378) شكوى منها تتعلق بالتأخير في دفع الأجور، وهو ما يمثل نسبة (60%) من مجموع الشكاوى. وبفضل مجهودات قسم التفتيش العمالي، الذي يتبع آلية خاصة من أجل حل مثل هذه الشكاوى العمالية كما أسلفنا، فقد تم حسم ما نسبته (78%) منها، في حين تم توجيه إنذار كتابي لما يمثل نسبته (19%) من عدد المنشآت المقدم ضدها هذه النوعية من الشكاوى ومتابعتها المنشآت المخالفة للتأكد من التزامها بإزالة المخالفات، وأخيراً تم تحرير محضر مخالفة لما يمثل نسبته (3%) من مجموع المنشآت التي تم تسجيل الشكاوى ضدها.

وفي حين خلا التقرير السنوي لعام 2017 من ذكر حالات التوقف عن العمل بسبب التأخير في دفع الأجور، حيث بلغت في العام السابق عليها 2016 مجموع (16344) شكوى، أقيمت ضد (119) منشأة.³⁸⁵ وبفضل مجهودات قسم التفتيش العمالي، الذي يتبع آلية خاصة من أجل حل مثل هذه الشكاوى العمالية كما أسلفنا، تم حل ما نسبته (62%) من خلال دفع الأجور المتأخرة للعمال، بينما تبقت ما نسبته (37%) من الشكاوى تحت المتابعة من أجل محاولة الوصول لحل مناسب لأطرافها، وأخيراً تم تحرير محضر مخالفة بشأن ما تمثل نسبته (1%) فقط.³⁸⁶

أما في عام 2018،³⁸⁷ فقد تم تسجيل حالة إضراب عمالي وحيدة بسبب مشاكل إدارية، في حين بلغ عدد العمال الذين توقفوا عن العمل عدد (4098) عاملاً يعملون في مجموع (22) منشأة. وجدير بالتنبيه، أنه لم يتم تسجيل أي إضراب عمالي وفق ما تسمح به نص المادة (21) من المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بشأن النقابات العمالية.³⁸⁸

³⁸⁴ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2017م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2017، ص 9.

³⁸⁵ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2016م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2016، ص 14.

³⁸⁶ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2016م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2016، ص 11.

³⁸⁷ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2018م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2018، ص 8.

³⁸⁸ المادة رقم (21) من قانون النقابات العمالية البحريني الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002.

وجدير بالتنويه، أن قسم التفتيش العمالي يولي اهتماماً بالغاً وي بذل جهوداً كبيرة من أجل تحقيق مصلحة كل من العامل وصاحب العمل على حد سواء، ففي كافة الحالات المرصودة، يتم توجيه أحد المفتشين لزيارة المنشأة فور حدوث التوقف عن العمل، ومحاورة العمال والتعرف على مطالبهم، وحثهم على العودة لأعمالهم، مع التأكيد على صاحب العمل بضرورة أداء حقوق العمال دون تأخير، خاصة صرف رواتبهم ومستحققاتهم المالية، وذلك إعمالاً لنصوص قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات المنفذة له.³⁸⁹

ومما لا شك فيه، أن التوقف عن العمل يضر بالعامل وصاحب العمل على حد سواء، لأن توقف العمال عن العمل يخل بالضرورة بحسن سير وانتظام العمل بالمنشأة، في حين أن توقف العامل عن أداء عمله أو مهامه الوظيفية قد يعرضه للجزاء التأديبي مع عدم استحقاقه للأجر فترة توقفه عن العمل. وعليه، فإن تدخل القسم لحل المشكلة بين العامل وصاحب العمل يساعد في استقرار بيئة العمل، وذلك من خلال حفظ حقوق الطرفين المقررة قانوناً.

3. التفتيش المسائي:

من أهم المسائل التي نظمها قرار وزير العمل رقم (29) لسنة 2013م،³⁹⁰ الصادر وفق المادة (181) من قانون العمل البحريني 2012،³⁹¹ هي قواعد التفتيش ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية، مما يستلزم قيام القسم بالزيارات التفتيشية المسائية على المنشآت التي تكون من طبيعة أنشطتها العمل ليلاً، وذلك للقيام على تنظيمها للعمل الليلي بالشكل المتوافق مع قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات المنفذة له.

ولا شك، بأن لهذه الزيارات هدفاً خاصاً ومحددًا يختلف عن الزيارات الاعتيادية أو الزيارات التفتيشية، لأنها تحرص على التأكد من التزام المنشآت بالقرار المذكور، الذي يكفل التنظيم

³⁸⁹ المادة رقم (40) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

³⁹⁰ قرار وزير العمل رقم (29) لسنة 2013 بشأن تنظيم أعمال التفتيش على المنشآت ومواقع العمل وبتحديد قواعد التفتيش ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية.

³⁹¹ المادة رقم (181) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 نصت على أنه "يصدر الوزير قراراً بتنظيم أعمال التفتيش على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون، وبتحديد قواعد التفتيش ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية".

الملائم للعمل في الفترة المسائية، بما يحقق استقرار بيئة العمل في هذه الفترة التي لها طبيعتها الخاصة، وبالكيفية التي تحفظ حقوق العمال عند عملهم الليلي.

وتتبين أهمية هذا النوع من الزيارات، بعدد الزيارات المسائية التي قام بها القسم خلال عام 2019، حيث قام بعدد (180) زيارة تفتيشية مسائية.³⁹² ومرد الأمر، أن العمل في الفترة المسائية أو في غير أوقات الدوام الرسمي، قد يعرض العامل لاستغلال صاحب العمل، فيجعله يعمل لساعات أطول أو في ظروف عمل غير ملائمة، كون الفترة المسائية غالباً ما يغيب فيها المسؤولون عن العمل الذين يكون عملهم في الفترة الصباحية. لذلك، فإن التفتيش المسائي له أهميته الخاصة، حيث يهدف لحماية بيئة العمل الليلي بما يحقق مصلحة العامل وحسن سير عمل المنشأة.

4. الحملات التفتيشية النوعية:

وهذه الزيارات تتم من أجل التأكد من تطبيق قرارات نوعية محددة، وذلك بتكليف مباشر من قبل مدير الإدارة أو من قبل الإدارة العليا. ومثال لذلك، حملات التفتيش النوعية التي قام بها القسم للتأكد من تنفيذ القانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة،³⁹³ حيث بلغت الحملات التفتيشية النوعية لذلك عدد (501) زيارة عام 2018.³⁹⁴

ثانياً. أداء المفتشين العماليين:

بالنظر إلى آلية توزيع المهام التفتيشية بين المفتشين، فيما عدا مهام التفتيش الميداني الليلي، نجد أن القسم قد حدد عدد (5) زيارات ميدانية تفتيشية للمفتش في اليوم الواحد، وبواقع (5) أيام في الأسبوع الواحد يصبح مجموع عدد الزيارات الميدانية للتفتيش العمالي التي يقوم بها المفتش الواحد عدد (25) زيارة تفتيشية. وباعتبار أن عدد المفتشين المتخصصين في الزيارات الميدانية التفتيشية بالقسم هو (12) مفتشاً، يفترض أن يقوم كل المفتشين بالقسم بمجموع (300)

³⁹² الخطة التنفيذية لقسم التفتيش العمالي لعام 2019، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2019، غير منشور، ص11-12.

³⁹³ القانون البحريني رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة.

³⁹⁴ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2018م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2018، ص 8.

زيارة ميدانية للتفتيش في الأسبوع الواحد، وذلك طبعاً حال التزام كل المفتشين بجدول مواعيد التفتيش المقررة دون اعتذار أو تغيب أحدهم.³⁹⁵

وبالنسبة إلى آلية توزيع مهام التفتيش العمالي الليلية، فقد حدد القسم عدد (5) زيارات ميدانية تفتيشية للمفتش في اليوم الواحد، وبواقع أن يكون العمل لعدد (4) أيام فقط في الأسبوع الواحد يصبح مجموع عدد الزيارات الميدانية للتفتيش العمالي التي يقوم بها المفتش الواحد عدد (20) زيارة تفتيشية. وباعتبار أن عدد المفتشين المتخصصين في الزيارات الميدانية التفتيشية بالقسم هو (12) مفتشاً، يفترض أن يقوم كل المفتشين بالقسم بمجموع (240) زيارة ميدانية للتفتيش بالأسبوع الواحد، وذلك طبعاً حال التزام كل المفتشين بجدول مواعيد التفتيش المقررة دون اعتذار أو تغيب أحدهم.

ومن أجل تذليل كافة الصعوبات والمشاكل التي قد تعترض سير العملية التفتيشية، فإن القسم يحرص على تنظيم اجتماعات دورية مع رؤساء كل المجموعات في القسم، حيث تتم مناقشة نسبة أداء كل مجموعة لمهام التفتيش المجدولة لها، بل ويتم تقييم أداء كل مفتش على حدة، وذلك عن طريق مقارنة العدد الفعلي للزيارات التفتيشية الذي قام بها المفتش مع العدد المتوقع أو المقرر شهرياً. وعليه، يقوم رئيس كل مجموعة بالاجتماع الدوري مع المفتشين من أجل متابعة سير إنجاز مهام التفتيش الموكلة إليهم.³⁹⁶

ثالثاً. مهام وتكاليف أخرى:

بالإضافة إلى مختلف أنواع الزيارات الميدانية للتفتيش العمالي، فإن القسم يمكن أن يكلف بمهام أخرى، مثل التفتيش على طلبات تثبيت العمالة الوطنية، أي وجود عمالة وطنية على رأس العمل، ودراسة طلبات المنشآت للإغلاق الكلي أو الجزئي، والقيام ببرامج الإرشاد

³⁹⁵ الخطة التنفيذية لقسم التفتيش العمالي لعام 2019، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2019، غير منشور، ص11-12.

³⁹⁶ الخطة التنفيذية لقسم التفتيش العمالي لعام 2019، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2019، غير منشور، ص11-12.

والتوجيه التي تهدف إلى نشر الوعي بأحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له.³⁹⁷ ونوجز ذلك فيما يأتي:

1. الإرشاد والتوجيه والتوعية:

يهدف قسم التفتيش العمالي من خلال تنفيذ مختلف برامج وأنشطة الإرشاد والتوجيه والتوعية للآتي:³⁹⁸

(1) تعزيز دور القسم كجهاز رقابي عبر النهوض بجودة البرامج والخدمات التي يقدمها لكافة شرائح المستفيدين.

(2) نشر ثقافة الالتزام بالقانون من أجل تقليل عدد الشكاوى للقطاعات التي تعاني من ذلك.

(3) شمولية برامج التوعية لفئات أكبر من العمال بحسب تنوع جنسياتهم وثقافتهم.

(4) إدراج فئة الباحثين عن عمل ضمن المستفيدين من برامج التوعية مما يساهم باستقرار سوق العمل.

(5) تغطية أكبر عدد من المنشآت التي لا تمتلك مكاناً مناسباً لإقامة المحاضرات التوعوية.

فمن أجل تعزيز الدور الوقائي لقسم التفتيش العمالي، يقوم القسم بتنفيذ برنامج إرشادية وتوعوية متنوعة، تتضمن الندوات وورش العمل الداخلية والخارجية، حيث تستهدف العديد من شرائح المستفيدين من أطراف الإنتاج، كمؤسسات القطاع الخاص الخاضعة لقانون العمل في القطاع الأهلي، ومؤسسات المجتمع المدني، والملحقية العمالية لسفارات الدول المصدرة للعمالة.

واهتماماً بنشر ثقافة الالتزام بقانون العمل والقرارات المنفذة له، فقد تم تأسيس فريق عمل للتحضير لمختلف الأنشطة الإرشادية والتوجيهية والتوعوية، حيث يقع على عاتقهم تنظيمها وإعدادها وتنفيذها. ويتكون هذا الفريق من مجموعة من موظفي قسم التفتيش العمالي الذين يتم

³⁹⁷ الخطة التنفيذية لقسم التفتيش العمالي لعام 2019، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2019، غير منشور، ص9.

³⁹⁸ الخطة التنفيذية لقسم التفتيش العمالي لعام 2019، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2019، غير منشور، ص16.

تحديدهم بما يناسب احتياجات كل برنامج وطبيعته الإرشادية أو التوجيهية أو التوعوية، وذلك مع إمكانية الاستعانة بكوادر متخصصة عبر التنسيق المسبق مع الأقسام الأخرى في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

وجدير بالتنويه، أنه تم تقديم عدد من المحاضرات التوعوية المتنوعة خلال الأعوام الماضية بلغت (299) محاضرة في عام 2015، وعدد (193) محاضرة في عام 2016، وعدد (7) محاضرات في عام 2017، في حين لم تتوفر معلومات عن عدد المحاضرات للسنوات 2013 و 2014 و 2018.

وتبعاً لخطة عمل عام 2019،³⁹⁹ وتحقيقاً لاحتياجات سوق العمل بما يراعي توجهات المنظمات العمالية المحلية والدولية، فقد تم تكليف الفريق بإقامة عدد (6) ورش عمل لمنشآت القطاع الخاص، وذلك بالإضافة إلى عدد (4) ورش عمل لسفارات الدول المصدرة للعمالة، أبرزها ما يأتي:

جدول (1)

ورش العمل لمنشآت القطاع الخاص لعام 2019

الفترة الزمنية	موضوع الورشة
مارس 2019	قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012 والقرارات المنفذة له
يوليو 2019	أسس العمل اللائق
سبتمبر 2019	التنظيم القانوني للإجازات وساعات العمل
نوفمبر 2019	حالات انقضاء عقد العمل

³⁹⁹ الخطة التنفيذية لقسم التفتيش العمالي لعام 2019، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2019، غير منشور.

2. التحقق من وجود العمالة الوطنية على رأس العمل:

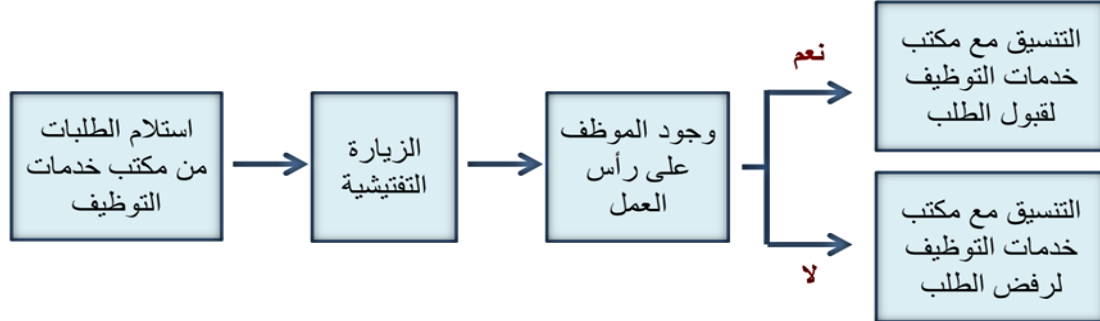
قد يلجأ بعض أصحاب العمل للتحايل على أحكام تشغيل العمالة الوطنية وفق النسب المحددة لها في المنشآت، فيتفق صاحب العمل مثلاً مع العامل الوطني على تسجيل اسمه لديه في منشأته دون أن يقوم بتشغيله فعلاً، وذلك مقابل مبلغ مالي يدفعه له. ولا شك، أن ذلك يمثل تحايلاً على أحكام التشغيل الفعلي للمواطنين في القطاع الخاص، ويعتبر وضعاً صورياً لا يعكس التزاماً حقيقياً بأحكام القانون.

لذا، فإن وزارة العمل قبل أن تقوم بتثبيت العمال الوطنيين لدى صاحب العمل، تتحقق من كونهم يعملون فعلياً لديه ويشغلون الوظائف الشاغرة لديه. ولهذا فإن قسم التفتيش العمالي يقوم بهذه المهمة للتحقق من وجود العمالة الوطنية على رأس العمل في المنشآت الخاضعة لقانون العمل الأهلي، بحيث يمكن تلخيص خطوات العمل حيال ذلك كما يأتي:⁴⁰⁰

- 1) يتم استلام طلبات تثبيت العمالة الوطنية المحولة من مكتب خدمات التوظيف بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بشكل أسبوعي.
- 2) يقوم رئيس المجموعة بإعداد جدول يومي للزيارات التفتيشية.
- 3) يقوم المفتش المعني بالزيارة التفتيشية للمنشأة وإعداد تقرير الزيارة التفتيشية.
- 4) يتم التنسيق مع مكتب خدمات التوظيف لتثبيت توظيف من تم التحقق من وجودهم على رأس العمل.

⁴⁰⁰ الخطة التنفيذية لقسم التفتيش العمالي لعام 2019، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2019، غير منشورة ص14.

آلية التفتيش على طلبات تثبيت العمالة الوطنية



3. دراسة طلبات المنشآت للإغلاق الجزئي أو الكلي:

في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة، قد تتزايد طلبات المنشآت لتقليص عدد العمالة بسبب الإغلاق الجزئي أو الكلي للمنشأة. وبذلك يأتي دور القسم، ليتم التأكد أولاً من حاجة المنشأة الفعلية لتقليص عدد العمالة من عدمه بجانب صحة وسلامة الإجراءات التي تقوم بها مثل هذه المنشآت إعمالاً لنص المادة (110) من قانون العمل في القطاع الأهلي،⁴⁰¹ وثانياً للحرص على حصول العمال على كامل حقوقهم المكتسبة من العمل بما يشمل التعويض المقرر لهم حسب ما جاء في نص المادة (111) من قانون العمل.⁴⁰² ويمكن تلخيص الخطوات المتبعة حيال طلبات أصحاب العمل من أجل تقليص عدد العمال كما يأتي:⁴⁰³

⁴⁰¹ المادة رقم (110) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 نصت على أنه "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام إنتاج بأخر بما يمس حجم العمالة، على ألا يتم إنهاء العقد إلا بعد إخطار الوزارة بسبب الإنهاء قبل ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالإنهاء. ويستحق العامل في حالة إنهاء العقد لأي من الأسباب المنصوص عليها في الفقرة السابقة مكافأة تعادل نصف التعويض المشار إليه في المادة رقم (111) من هذا القانون".

⁴⁰² المادة رقم (111) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 نصت على أنه:

"أ- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من تاريخ بدء العمل فلا يستحق العامل أي تعويض إلا إذا كان الإنهاء بمثابة فصل تعسفي طبقاً لأي من أحكام المادتين (104) و(105) من هذا القانون، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً يعادل أجر شهر.

ب- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة بدون سبب أو لسبب غير مشروع بعد انقضاء ثلاثة أشهر من تاريخ بدء العمل، التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر يومين عن كل شهر من الخدمة وبما لا يقل عن أجر شهر ولا يزيد على أجر اثني عشر شهراً.

- 1) تحويل الطلب ليتم التفتيش عليه من قبل فريق العمل من المفتشين.
- 2) يتفاوض المفتش مع أصحاب القرار في المنشأة من أجل الإبقاء على العمالة الوطنية في أعمالهم أو توفير أعمال بديلة لهم في المنشأة.
- 3) إعداد تقرير التفتيش ليبين أهم النتائج التي تم التوصل إليها وعرضه للاعتماد.
- 4) يتم اجتماع أصحاب القرار في المنشأة مع مدير إدارة التفتيش للتفاوض حول إمكانية الاحتفاظ بالعمالة الوطنية.
- 5) يرفع تقرير إلى الإدارة العليا موضحاً النتائج التي تم التوصل إليها.

وحسب المعلومات والبيانات المقدمة من قسم التفتيش العمالي،⁴⁰⁴ فقد تقدمت عدد (20) منشأة بطلب الإغلاق الكلي عام 2018،⁴⁰⁵ إما بسبب انتهاء العمل في مشروع معين، أو بسبب تدني الوضع المالي أو الاقتصادي للمنشأة، في حين تقدمت عدد (124) منشأة بطلب تقليص عدد عمالتها حتى تضمن استمراريتها في سوق العمل.

ج-إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة بدون سبب أو لسبب غير مشروع التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر المدة المتبقية من العقد، ما لم يتفق الطرفان على تعويض أقل بشرط ألا يقل التعويض المتفق عليه عن أجر ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية من العقد أيهما أقل.

د-إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين بدون سبب أو لسبب غير مشروع التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر المدة المتبقية واللازمة لإنجاز العمل المتفق عليه حسب طبيعة ذلك العمل، ما لم يتفق الطرفان على تعويض أقل بشرط ألا يقل التعويض المتفق عليه عن أجر ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية واللازمة لإنجاز العمل أيهما أقل.

هـ-في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه الفقرة، إذا كان إنهاء العقد بمثابة فصل تعسفي طبقاً لأحكام أي من المادتين (104) و(105) من هذا القانون، استحق العامل تعويضاً إضافياً يعادل نصف التعويض المستحق طبقاً لأحكام هذه المادة، ما لم ينص العقد على تعويض يجاوز ذلك.

و-لأغراض هذه المادة، تعتبر كسور الشهر شهراً كاملاً."

⁴⁰³ الخطة التنفيذية لقسم التفتيش العمالي لعام 2019، إدارة التفتيش والسلامة المهنية-قسم التفتيش العمالي، الباب الأول، 2019م، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2019، ص15.

⁴⁰⁴ تم الحصول على هذه البيانات الإحصائية والتقارير السنوية من خلال موافقة رسمية من قبل الإدارة العليا في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتعد معلومات خاصة غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه.

⁴⁰⁵ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2018م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2018.

وبسبب الإغلاق الكلي، فقد تم تسريح إجمالي عدد (6872) من العمال، حيث شكلت العمالة الوطنية ما نسبته (10.7%) من مجموع عدد العمالة التي تم تسريحها، بينما وصل تعداد العمالة الأجنبية ما يمثل نسبته (89.3%) من مجموع عدد العمالة التي تم تسريحها.⁴⁰⁶

وبالمقارنة مع عام 2017،⁴⁰⁷ فقد تقدمت عدد (4) منشآت فقط بطلب للإغلاق الكلي، حيث شكلت العمالة الوطنية ما نسبة (46%) من إجمالي أعداد العمالة المسرحة بواقع (69) عاملاً. في حين تقدمت عدد (79) منشأة بطلب لتقليص عدد عمالتها، حيث تم تسريح إجمالي عدد (2095) من العمال، تشكل العمالة الوطنية منها ما نسبته (19.23%) من مجموع عدد العمالة المسرحة.

وتتخذاً لتوجيهات الحكومة ببذل كافة الجهود لحماية الموظفين والعمال البحرينيين من التسريح والفصل التعسفي، فإن مهمة قسم التفتيش العمالي تكمن في متابعة المنشآت التي تتقدم بطلبات تقليص العمالة، من أجل التأكيد على إعطاء الأولوية للبقاء في العمل للعمالة الوطنية.

أما في حالات الإغلاق الكلي أو عجز المنشأة عن توفير بدائل وظيفية للعمالة الوطنية عند تقليص عدد العمال، يحرص القسم على المتابعة مع المنشأة من أجل التأكد من التزامها بتطبيق المادة (110) والمادة (111) من قانون العمل البحريني،⁴⁰⁸ حتى يتم دفع كافة المستحقات المقررة قانوناً للعمالة المسرحة. ومن ثم، تتم المتابعة مع فريق العمل الذي تم تشكيله لإيجاد فرص عمل ووظائف مناسبة للعمالة الوطنية التي قد تم تسريحها بالفعل.

⁴⁰⁶ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2018م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2018، ص 9.

⁴⁰⁷ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2017م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2017، ص 10.

⁴⁰⁸ المادة رقم (110) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 تنص على أنه "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام إنتاج بآخر بما يمس حجم العمالة، على ألا يتم إنهاء العقد إلا بعد إخطار الوزارة بسبب الإنهاء قبل ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالإنهاء."

رابعاً. ضبط المخالفات والإجراءات المتبعة:

وأخيراً يجدر التنويه، أن المشرع البحريني، قد أعطى لموظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية صفة مأموري الضبط القضائي، وذلك بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصاتهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم، حيث يمكنهم ذلك من إحالة المحاضر بالنسبة لهذه الجرائم إلى النيابة العامة بقرار يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية أو من يفوضه.⁴⁰⁹

وعليه، يمكن ذلك لموظفي قسم التفتيش العمالي من اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة عند ضبط المخالفات القانونية التي تقع في دائرة اختصاصهم وتتعلق بأعمال وظائفهم، فيمكنهم القيام بإجراءات الاستدلال بخصوص الجرائم التي تقع بالمخالفة لقواعد وإجراءات التأديب الواردة في قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات المنفذة له.⁴¹⁰ وحسب البيانات الإحصائية والتقارير السنوية لقسم التفتيش العمالي للفترة 2016-2018 غير المنشورة،⁴¹¹ قام القسم عام 2018،⁴¹² بتحرير ما مجموعه (298) من محاضر المخالفات والإنذارات، كما تم إرسال عدد (661) خطاباً للجهات المعنية لاتخاذ الإجراءات اللازمة بشأن المنشآت غير الملتزمة. وفي عام 2017،⁴¹³ تم تحرير عدد (9) محاضر فقط، بينما تم إرسال (1197) خطاباً للجهات المعنية لاتخاذ الإجراءات اللازمة بشأن المنشآت غير الملتزمة. بينما في عام 2016،⁴¹⁴ فقد بلغ عدد

⁴⁰⁹ المادة رقم (182) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 تنص على أنه " يكون لموظفي الوزارة الذين يخولهم الوزير المختص بشؤون العدل بالاتفاق مع الوزير صفة مأموري الضبط القضائي وذلك بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصاتهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم. وتحال المحاضر بالنسبة لهذه الجرائم إلى النيابة العامة بقرار يصدر عن الوزير أو من يفوضه".
⁴¹⁰ لسلطات مفتش العمل انظر د. صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، مرجع سابق، 131-136.

⁴¹¹ تم الحصول على هذه البيانات الإحصائية والتقارير السنوية من خلال موافقة رسمية من قبل الإدارة العليا في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتعد معلومات خاصة غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه.
⁴¹² التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2018م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2018.

⁴¹³ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2017م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2017.

⁴¹⁴ التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2016م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2016.

محاضر المخالفات المحررة عدد (47) محضراً، وإرسال عدد (3151) خطاب للجهات المعنية لاتخاذ الإجراءات اللازمة بشأن المنشآت غير الملتزمة.

ولا شك بأن هذه الأرقام، تعكس جدية قسم التفتيش العمالي في متابعة المخالفات القانونية والحرص على التزام المنشآت بقانون العمل البحريني والقرارات المنفذة له. وفي هذا السياق، يجدر التنويه، إلى أن ارتفاع عدد الإجراءات المتخذة عن عدد الزيارات التفتيشية التي أسلفناها، إنما هي بسبب أعمال المتابعة واستكمال الإجراءات لمختلف الزيارات التفتيشية التي تمت خلال الأعوام المنصرمة، لا سيما بالنسبة للشكاوى المتعلقة بتأخر دفع الأجور التي تتطلب بطبيعتها المتابعة لفترات زمنية طويلة مع المنشآت غير الملتزمة بذلك.

وأخيراً، يجدر التنويه، بأن جهود قسم التفتيش العمالي في نطاق عمله الذي أسلفناه، يساهم بشكل كبير في رصد المخالفات التي قد تصدر من المنشآت وتمس حقوق العمال، ولهذا يشكل عملها ضماناً بالغة الأهمية للعامل، في مواجهة ما يقوم به صاحب العمل أو من يمثله عند ممارسة سلطاتهم المختلفة، بما في ذلك سلطة تأديب العامل. لذا يجب أن نولي عناية بالغة بنتائج التفتيش العمالي، التي تنتهي بتحرير مخالفات أو متابعة التزام المنشآت لإزالة المخالفات، مما يجعل بيئة العمل مستقرة، وضمانة للعامل للاحتفاظ بحقوقه المقررة قانوناً.

المطلب الثاني

دور التحكيم في الشكاوى العمالية ولجنة فض منازعات العمل

تأتي جهود قسم التحكيم والاستشارات العمالية مكملّة لنتائج جهود قسم التفتيش العمالي، حيث إن عملها ينصب على حل الشكاوى والنزاعات العمالية القائمة بين أطراف الإنتاج، وذلك بعد أن يكون قسم التفتيش العمالي قد تحقق من وجود المشكلة أو النزاع العمالي من خلال الزيارات التفتيشية بل ولم يتمكن من التوفيق بين أطراف الإنتاج وفق نطاق عملها الذي أسلفناه. فعندها، يمكن لقسم التفتيش العمالي أن يحيل نتيجة زيارته التفتيشية إلى قسم التحكيم والاستشارات العمالية الذي يكون له دور مختلف في حل النزاع العمالي القائم بين أطراف الإنتاج. وجدير بالتنويه، أنه يمكن للأطراف اللجوء مباشرة إلى قسم التحكيم والاستشارات العمالية للحصول على إحدى الخدمات العمالية التي يختص بها مثل الاستشارة العمالية التي تسبق التقدم بشكاوى عمالية أو التقدم فوراً بشكاوى عمالية كي يمارس القسم اختصاصه بتحكيمها أملاً في تسويتها ودياً قبل لجوئهم إلى القضاء.

ومن منطلق جهود الرقابة الإدارية التي تختص بها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على سوق العمل، تتخذ إدارة العلاقات العمالية متمثلة في عمل قسم التحكيم والاستشارات العمالية دوراً بارزاً لحل النزاعات بين أطراف الإنتاج في سوق العمل، والنظر في الشكاوى العمالية المرفوعة من قبل كلا طرفي العلاقة العمالية في القطاع الأهلي، أي الشكاوى المرفوعة من العمال قبل أصحاب العمل، وكذلك الشكاوى المرفوعة من أصحاب العمل قبل العاملين، حيث تم إنشاء قسم التحكيم والاستشارات العمالية إعمالاً لنص المادة (119) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.⁴¹⁵

ومما لا شك فيه، أن إتاحة الفرصة لحل النزاع ودياً بين أطراف الإنتاج قبل اللجوء إلى القضاء له أهميته، حيث يعتبر من الضمانات القانونية الضرورية للعامل. ذلك أن القسم عند النظر في النزاع العمالي المعروض أمامه، يمكنه ممارسة الرقابة الإدارية على سلطات صاحب

⁴¹⁵ المادة رقم (119) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

العمل وبالأخص سلطته التأديبية، فعند وقوفه على حقيقة الأسباب التي دفعت العامل إلى تقديم شكواه، يمكن ملاحظة وقوع المخالفة القانونية من قبل صاحب العمل أو تعسفه في التعامل مع أفعال العامل. وبواقع الأمر، قد يفضل العامل تدخل جهة رسمية معتد بها قانوناً من أجل حل الخلاف رسمياً وبصبغة قانونية بينه وبين صاحب العمل، فذلك يعتبر أضمن وأحفظ لحقوقه التي يمكن أن تكون عرضة للضياع حال تقاضاه مع صاحب العمل مباشرة دون رقابة عليه من مثل هذه الجهة، حيث يساعده القسم في المطالبة بحقوقه المقررة قانوناً مع تمام الحرية في القبول بالتسوية الودية المقترحة إن رآها مناسبة أو عدم القبول إن رآها غير ملائمة، وكذلك اللجوء إلى القضاء.

وعليه، سنتناول أهمية الدور الذي يقوم به قسم التحكيم والاستشارات العمالية كما يأتي:

أولاً. أهداف واختصاصات قسم التحكيم والاستشارات العمالية:

تتضح أهمية ما يقوم به قسم التحكيم والاستشارات العمالية من خلال أهدافه واختصاصاته وآلية عمله، التي نوردتها بإيجاز فيما يأتي:⁴¹⁶

1. أهداف قسم التحكيم والاستشارات العمالية:⁴¹⁷

- (1) توعية العمال وأصحاب العمل بأحكام قانون العمل والقرارات الوزارية النافذة للحد من المنازعات العمالية.
- (2) تقليل عدد الشكاوى العمالية المرفوعة أمام المحاكم، وذلك من خلال التسويات الودية في المنازعات المرفوعة من قبل العمال أو أصحاب العمل.
- (3) شرح أحكام قانون العمل من خلال تكتيف الزيارات الميدانية للمنشآت مما يسهم في زيادة الوعي العمالي.
- (4) تعزيز الاستقرار الوظيفي للعمال.

⁴¹⁶ تم الوقوف على هذه الأهداف من خلال زيارة قامت بها الباحثة للقسم للتعرف على طبيعة عمل القسم، تاريخ 14-4-2019م.

⁴¹⁷ منشور لقسم التحكيم والاستشارات العمالية - إدارة العلاقات العمالية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، طبع بالمطبعة الحكومية - مملكة البحرين، د س ن، د ر ص.

2. اختصاصات قسم التحكيم والاستشارات العمالية:⁴¹⁸

من أجل تحقيق الأهداف، يقوم القسم بعدد من الاختصاصات المهمة التي تساهم في الوصول إليها، نورد أهمها فيما يأتي:

- 1) تسجيل الشكاوى العمالية المقدمة من العمال ضد أصحاب العمل، وكذلك العكس.
- 2) التحقيق في الشكاوى العمالية للوصول إلى تسوية ودية بين الطرفين.
- 3) التصديق على لوائح الجزاءات الخاصة بالمنشآت في القطاع الأهلي.
- 4) الرد على الاستفسارات الشفهية والمكتوبة الواردة للقسم سواء من العمال أو صاحب العمل.
- 5) عمل الزيارات الميدانية لتعريف وتنقيف المنشآت بقانون العمل والقرارات المنفذة له.

3. آلية عمل جهاز فض المنازعات (قسم التحكيم والاستشارات العمالية)⁴¹⁹

من أجل إنجاز هذه الاختصاصات، يتبع القسم آلية عمل محددة، نوردها باختصار فيما يأتي:

- 1) يتقدم المستفيد بطلب عرض النزاع بحضور الطرفين أو أحدهما، حيث إنه يتحتم على المحكم العمالي الذي يحال إليه الطلب أن يتصل بالطرف الآخر عن طريق وسائل الاتصال الممكنة لمعرفة رأيه في عرض النزاع من عدمه.
- 2) عند تعذر الاتصال بالطرف الآخر أو عدم قبوله عرض النزاع، يتم حفظ الشكاوى في الملف المعد لذلك.
- 3) عند موافقة الطرفين على عرض النزاع، يقوم المحكم بتحديد موعد للنظر في النزاع ومحاولة تسويته.

⁴¹⁸ منشور لقسم التحكيم والاستشارات العمالية - إدارة العلاقات العمالية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، طبع بالمطبعة الحكومية - مملكة البحرين، د س ن، د رص.

⁴¹⁹ منشور لقسم التحكيم والاستشارات العمالية - إدارة العلاقات العمالية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، طبع بالمطبعة الحكومية - مملكة البحرين، د س ن، د رص.

4) في حالة عدم التوصل إلى تسوية ودية، ينتهي الطلب بحفظ الأوراق في السجل المعد لذلك.

5) إذا تم التوصل إلى تسوية للنزاع، يحرر المحكم محضراً بذلك يوقعه كافة أطراف النزاع أو من يمثلهما والمحكم المختص، ويكون لهذا المحضر قوة السند التنفيذي.

أما فيما يخص أسلوب العمل الذي يمكن أن يتبعه المحكم العمالي من أجل تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع للوصول إلى التسوية الودية بينهم، هو كالاتي:⁴²⁰

- 1) الجمع بين الطرفين وسماع الأقوال وتكييف الوقائع القانونية.
- 2) تطبيق القانون على الوقائع وإبداء وجهة النظر القانونية.
- 3) توضيح اللبس والغموض في فهم القانون والوقائع.
- 4) توفير الردود الكتابية على الاستفسارات القانونية، مع إرفاق النصوص والأحكام القضائية.⁴²¹

ثانياً. الخدمات العمالية:

بجانب التسوية الودية للنزاع العمالي الذي سنتناوله بعد قليل، فإن القسم يُعنى بالاستشارات العمالية، التي من شأنها المساهمة في خفض الشكاوى أو النزاعات العمالية. وذلك من خلال الإجابة على الاستفسارات القانونية المتعلقة بأحكام قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له، كما أنه يهتم بنشر الوعي بل ويقوم بإرشاد العامل وصاحب العمل فيما يطرأ بينهم، مما يساهم في استقرار العلاقات العمالية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل الأهلي.

وعليه، وفق البيانات الإحصائية والتقارير السنوية غير المنشورة لقسم التحكيم

والاستشارات العمالية للفترة 2016-2018،⁴²² قام القسم بما يأتي:⁴²³

⁴²⁰ فاطمة عبدالرحمن محمد الحامد، رسالة ماجستير بعنوان "حماية الأمومة والطفولة في ظل قانون العمل البحريني(دراسة مقارنة)"، جامعة البحرين-كلية الحقوق، 2015م، ص124-125.

⁴²¹ منشور لقسم التحكيم والاستشارات العمالية - إدارة العلاقات العمالية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، طبع بالمطبعة الحكومية- مملكة البحرين، د س ن، د ر ص.

جدول (2)

الخدمات العمالية للفترة 2016-2018

السنة	الرد على الاستفسارات القانونية كتابيا	الرد على الاستفسارات القانونية عبر الهاتف	التصديق على الأنظمة الداخلية	التصديق على اللوائح الجزائية	التثقيف والإرشاد	المجموع
2016	136	6350	41	174	16	6717
2017	145	6050	39	212	15	6461
2018	180	3198	36	168	7	3589

ويمكننا ملاحظة أن القسم يقوم بالرد على الاستفسارات القانونية من خلال وسيلة الكتابة والهاتف فقط. وبمقارنة الأعوام الثلاثة، نلاحظ أن استخدام وسيلة الكتابة يعد ضئيلاً جداً بالنسبة لاستخدام وسيلة الهاتف. فبالرغم من ارتفاع عدد الاستفسارات الكتابية بشكل بسيط وتدرجي خلال الأعوام الثلاثة، بواقع (136) استفساراً عام 2016 و(145) استفساراً عام 2017 و(180) استفساراً عام 2018، فإن عدد الاستفسارات عبر الهاتف تجاوزت أضعاف هذه الأرقام، لكنها بواقع الحال كانت في تراجع تدريجي سنوياً، حيث بلغت (6350) استفساراً عام 2016، ثم انخفضت قليلاً بالعام اللاحق لتكون (6050) استفساراً عام 2017، في حين نزلت إلى مقدار النصف تقريباً عام 2018 بواقع (3198) استفساراً.

وقد يكون هذا التراجع أو الانخفاض مؤشراً إيجابياً على تزايد الوعي لدى أطراف الإنتاج بخصوص الالتزام بقانون العمل والقرارات المنفذة له، ويدعم هذا الاستنتاج، تقليص الدور

⁴²² تم الحصول على هذه البيانات الإحصائية والتقارير السنوية من خلال موافقة رسمية من قبل الإدارة العليا في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتعد معلومات خاصة غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها لأغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه.

⁴²³ التقارير السنوية لقسم التفتيش العمالي لأعوام 2016-2018م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية- مملكة البحرين، غير منشورة.

التثقيفي والإرشادي كذلك للقسم ليكون عدد ورشها (7) فقط عام 2018، وعدد (15) ورشة عام 2017 وعدد (16) ورشة عام 2016، مما يمثل انخفاضها إلى نسبة تقل عن مقدار النصف.

ومن جانب آخر، نجد بأن القسم قد أنجز عدداً جيداً من الخدمات الرئيسية بل والضرورية لحفظ استقرار بيئة العمل بين أطراف الإنتاج، والذي يتمثل في التصديق على كل من الأنظمة الداخلية واللوائح الجزائية للمنشآت الخاضعة لنصوص قانون العمل الأهلي. وكما أسلفنا، فإن التصديق على نظام العمل ولائحة الجزاءات، له أثره الإيجابي في استقرار بيئة العمل من خلال تحقيق مبدأ شرعية الخطأ التأديبي والجزاء التأديبي، مما يساهم في مراقبة صاحب العمل أثناء ممارسته لسلطة التأديب وعدم تعسفه في إيقاع الجزاءات التأديبية على العمال.

كما نجد أن عدد التصديق على الأنظمة الداخلية يعتبر مستقراً، حيث بلغ (41) تصديقاً عام 2016، ثم انخفض قليلاً ليكون (39) تصديقاً عام 2017، و(36) تصديقاً عام 2018. بينما نلاحظ ارتفاعاً نسبياً في التصديق على لائحة الجزاءات، فنجد أنها بلغت (212) تصديقاً عام 2017، في حين كانت (174) تصديقاً في العام 2016، و(168) تصديقاً في عام 2018. ويمكن أن يكون ذلك مؤشراً على استقرار سوق العمل فيما يخص أعداد المنشآت الجديدة التي تود التصديق على أنظمتها واللائحة الجزائية، مما يفيد بوجود الوعي والحرص القانوني لدى أصحاب هذه المنشآت بأن تنفيذ قانون العمل الأهلي والقرارات المنفذة له يؤدي إلى استقرار بيئة العمل في منشاتهم.

بالإضافة إلى ذلك، فإن البيانات الإحصائية والتقارير السنوية غير المنشورة لقسم التحكيم والاستشارات العمالية للفترة 2014-2018،⁴²⁴ توضح الجهد البارز للقسم بالنسبة

⁴²⁴ تم الحصول على هذه البيانات الإحصائية والتقارير السنوية من خلال موافقة رسمية من قبل الإدارة العليا في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتعد معلومات خاصة غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه.

لاستلام الشكاوى العمالية وتقديم الاستشارات العمالية لكل من العامل وصاحب العمل، وهي كما يأتي:⁴²⁵

جدول (3)
الشكاوى والاستشارات العمالية للفترة 2014-2018

السنة	عدد الشكاوى العمالية	عدد الاستشارات العمالية (العامل + صاحب العمل)
2014	2684	3175
2015	2814	3508
2016	2990	4398
2017	2956	6035
2018	4064	8808
المجموع	15508	25906

بشكل عام، نجد ارتفاع عدد الاستشارات العمالية عن عدد الشكاوى العمالية في كل الأعوام، حيث يمكن أن يعد ذلك إشارة إيجابية للدور الذي يقوم به القسم حيال تقديم الاستشارات العمالية، على اعتبار أن الطرف المستفيد من الاستشارة قد لا يفضل اللجوء إلى تقديم شكاوى عمالية.

كما يلاحظ الارتفاع النسبي في عدد كل من الاستشارات العمالية والشكاوى العمالية على مر الأعوام. فعند مقارنة أعدادهما حسب الأعوام، نجد أن الاستشارات العمالية بلغت (3157) استشارة عام 2014، ثم ارتفعت بنحو ثابت لتصل إلى (8808) استشارة عام 2018، أي أنها زادت بمقدارٍ تجاوزَ الضِعْفَ وبالمقابل، فإن الشكاوى العمالية بلغت (2684) شكاوى عام 2014، ثم ارتفعت بنحو ثابت لتصل إلى (4064) شكاوى عام 2018، أي أنها زادت ولكن بمقدار يقل عن الضِعْف.

⁴²⁵ التقارير السنوية لقسم التفتيش العمالي لأعوام 2014-2018م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية- مملكة البحرين، غير منشورة.

وجدير بالتنويه، أن الازدياد المضطرد في الاستشارات العمالية حصل في عام 2016، حيث ارتفعت لتبلغ (4398) استشارة بعدما كانت (3508) استشارة في العام السابق 2015، ثم واصلت الارتفاع بشكل متتالي لتبلغ (6035) استشارة عام 2017 و(8808) استشارة عام 2018. وبالنسبة للازدياد المضطرد لعدد الشكاوى العمالية، وذلك تحديداً في عام 2018، الذي بلغ عددها (4064) شكوى، في حين كانت (2956) بالعام السابق 2017، ولم ترتفع كثيراً عن هذا الحد في الفترة 2014-2016.

وبناء على البيانات الإحصائية والتقارير السنوية غير المنشورة لقسم التحكيم والاستشارات العمالية للفترة 2016-2018،⁴²⁶ تمثل الشكاوى العمالية المقدمة من العمالة الوطنية ما مقداره (59%) من مجموع الشكاوى العمالية، في حين بلغ عدد الشكاوى العمالية المقدمة من غير العمالة الوطنية ما مقداره (41%) منها. أما بالنسبة للاستشارات العمالية، فإن المقدم منها للعمالة الوطنية بلغت (2923) استشارة عام 2017، بينما بلغت (4312) استشارة عام 2018، في حين كانت الاستشارات العمالية المقدمة للعمالة غير الوطنية أقل من ذلك نسبياً، حيث بلغت (1986) استشارة عام 2017، بينما بلغت (3323) استشارة عام 2018، وهو ما يقارب أو يزيد قليلاً من مقدار النصف بالنسبة لمجموع عدد الاستشارات العمالية لتلك الأعوام.⁴²⁷

وبالرغم من أن الازدياد الكبير في أعداد الاستشارات العمالية لثلاثة أعوام متتالية 2016-2018، يمكن إيعازه لتوسع سوق العمل وتوعية أطراف الإنتاج بالدور المهم الذي يؤديه قسم الشكاوى والاستشارات العمالية، إلا أن ما يقابله من ارتفاع مضطرد في عدد الشكاوى العمالية لعامين متتاليين 2017-2018 يجعل ذلك محل نظر.

⁴²⁶ تم الحصول على هذه البيانات الإحصائية والتقارير السنوية من خلال موافقة رسمية من قبل الإدارة العليا في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتعد معلومات خاصة غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه.

⁴²⁷ التقارير السنوية لقسم التفتيش العمالي لأعوام 2016م-2018م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية- مملكة البحرين، غير منشورة.

ثالثاً. التسوية الودية للشكاوى أو النزاعات العمالية:

قد أسلفنا، أن قسم التحكيم والاستشارات العمالية، قد أنشئ بموجب نص المادة (119) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012،⁴²⁸ التي نصت على أنه "ينشأ في الوزارة جهاز يسمى "جهاز فض منازعات العمل الفردية" يتولى التسوية الودية لما يعرض عليه من نزاع فردي بين العامل وصاحب العمل بموافقة الطرفين وقبل اللجوء إلى القضاء. ويصدر بتنظيم الجهاز وتحديد إجراءات وقواعد وأساليب تسوية النزاع قرار من الوزير. وإذا تم التوصل إلى تسوية للنزاع حرر الجهاز بذلك محضراً يوقعه كل من طرفي النزاع أو من يمثلهما والموظف المختص، ويكون لهذا المحضر قوة السند التنفيذي.

وإعمالاً للمادة (104) من قانون العمل،⁴²⁹ يتيح القسم فرصة حل النزاع ودياً بين أطراف الإنتاج قبل اللجوء إلى القضاء له أهميته البالغة، حيث يعتبر من الضمانات القانونية للعامل. ومرد الأمر، أن العامل غالباً ما يكون في مركز قانوني أضعف من صاحب العمل حيال نشوء نزاع عمالي بينهما، ويتصور ألا يفضل أن يكون عرضة للإجراءات المطولة التي قد تمر بها الدعوى العمالية من خلال القضاء. ولهذا، فإمكانية الالتجاء إلى جهة رسمية معتد بها قانوناً من أجل حل النزاع العمالي ودياً قد يكون في نظر العامل فرصة ملائمة أكثر، يتمكن من خلالها المطالبة بحقوقه مباشرة بل ويكون له فيها حرية إتمام التسوية الودية إن رآها مناسبة أو عدم الموافقة عليها إن كانت في نظره غير عادلة.

وبناءً على النص، يكمن الدور الرئيسي لقسم التحكيم والاستشارات العمالية في تولي "التسوية الودية" قبل لجوء الأطراف إلى القضاء، حيث يتلقى القسم الشكاوى العمالية التي يتقدم بها كل من العمال وأصحاب الأعمال في كافة المنشآت الخاضعة لقانون العمل في القطاع الأهلي، ويسعى لإيجاد الحلول الودية الملائمة لأطراف النزاع بما يحفظ حقوقهم المقررة قانوناً، وذلك من خلال اعتماد آلية الحوار الثلاثي، بين صاحب العمل والعامل وموظف قسم التحكيم

⁴²⁸ المادة رقم (119) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴²⁹ البند (4) في الفقرة (أ) من المادة رقم (104) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 الذي ينص على "أ) يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء بسبب أي من الآتي: ... (4) تقديم شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد صاحب العمل، ما لم تكن الشكوى أو البلاغ أو الدعوى كيدية...".

والاستشارات العمالية، الذي يهدف إلى تقريب وجهات النظر فيما بينهم حتى يتم الاتفاق على تسوية ودية للنزاع القائم.

لذلك، فإن دور قسم التحكيم والاستشارات العمالية يختلف عن دور قسم التفتيش العمالي، فحين يعتبر دور قسم التفتيش العمالي وقائياً ويهدف بشكل رئيسي إلى اكتشاف النزاع العمالي أو التحقق منه، فإن دور قسم التحكيم والاستشارات العمالية يعتبر علاجياً، حيث يهدف إلى التسوية الودية للنزاع العمالي القائم بين أطراف الإنتاج، وذلك وفق أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات المنفذة له.

وبالرغم من أهمية هذا الدور، إلا أنه مقيد في ممارسته بما يعرض عليه من النزاعات العمالية، بمعنى أن القسم لا يستطيع أن يقوم بهذا الدور في المنازعات العمالية التي لا تعرض عليه، ويكتفي بالنظر فقط في المنازعات العمالية التي يطلب منه حلها ودياً من قبل أطراف النزاع. وعليه، وفي حال لو تمت إحالة نتائج الزيارات التفتيشية من قبل قسم التفتيش العمالي إلى قسم التحكيم والاستشارات العمالية التي تقيد بوجود نزاع عمالي قائم بين أطراف الإنتاج، لا يكون من حق قسم التحكيم والاستشارات العمالية النظر في حلها ودياً إلا من خلال أخذ موافقة أطراف النزاع أولاً، في حين لو رفض أحد الأطراف ذلك لا يحق للقسم التدخل من أجل التسوية الودية للنزاع العمالي القائم بين أطراف الإنتاج.

ومرد الأمر، أن قانون العمل البحريني، لم ينص على إلزامية هذا الدور، حيث جعل من التسوية الودية التي يقوم عليها قسم التحكيم العمالي خياراً متاحاً أمام أطراف النزاع العمالي، فيمكنهم اللجوء إلى محاولة الحل الودي للنزاع القائم بينهم من خلال اللجوء إلى قسم التحكيم والاستشارات العمالية في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، أو أن يتجهوا إلى الخيار الآخر وهو اللجوء مباشرة إلى القضاء من أجل حل النزاع العمالي.

وبالرغم من ذلك، تبرز أهمية دور قسم التحكيم العمالي حال النجاح في التوصل إلى تسوية ودية بين أطراف النزاع بما لا يتعارض مع أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات المنفذة له، فحينها يتم تحرير محضر بمضمون التسوية الودية المتفق عليها من قبل الأطراف، حيث يكتسب قوة السند التنفيذي من بعد توقيع الأطراف عليه مع توقيع الموظف المختص من

قسم التحكيم والاستشارات العمالية. وبطبيعة الحال، فإن هذه التسوية الودية، تجنب أطراف النزاع التوجه إلى القضاء والسير في إجراءات دعوى عمالية، حيث يمكنهم مباشرة طلب تنفيذ مضمون محضر التسوية الودية أما قاضي التنفيذ لحيازتها على قوة السند التنفيذي بقوة القانون.⁴³⁰

بينما، إذا لم يتم التوصل إلى تسوية ودية مرضية بين كافة الأطراف المتنازعة، فيقوم قسم التحكيم والاستشارات العمالية بحفظ أوراق الشكوى أو النزاع العمالي، حيث يتاح عندها للأطراف حرية اللجوء إلى القضاء. وبطبيعة الحال، لو فضل أطراف النزاع عدم تدخل قسم التحكيم والاستشارات العمالية ابتداء، يمكنهم اللجوء إلى القضاء فوراً، حيث لا توجد إلزامية لعرض النزاع العمالي على القسم قبل اللجوء إلى القضاء.

وأخيراً، جدير بالتنويه، أن جهود قسم التحكيم والاستشارات العمالية في نطاق عمله الذي أسلفناه، يساهم بشكل كبير في استقرار بيئة العمل من خلال التسوية الودية للنزاعات العملية، وبذلك يشكل عملها ضماناً مهمة للعامل قبل ما يقوم به صاحب العمل أو من يمثله عند ممارسة سلطاتهم المختلفة، بما في ذلك سلطة تأديب العامل.

فلا يمكننا الاستهانة بالدور البارز لقسم التحكيم والاستشارات العمالية، لأنه في حال تم التوصل إلى التسوية الودية بين الطرفين يكون قد ساعد الطرفين في حسم الخلاف وكذلك تجنب الطرفين للجوء للقضاء وضمان الاحتفاظ بحقوقهم المقررة قانوناً من خلال التسوية الودية الملزمة بينهما، بما في ذلك الفصل التعسفي.

وفي هذا السياق، نجد أن البيانات الإحصائية والتقارير السنوية غير المنشورة لقسم التحكيم والاستشارات العمالية للفترة 2016-2018،⁴³¹ كانت كما يلي:⁴³²

⁴³⁰ وبرأينا أن ذلك يحقق مصلحة الأطراف، حيث يجعلهم في مركز قانوني يعتبر لاحقاً على رفع الدعوى العمالية، وكأنما قد أنهى الأطراف السير في كافة إجراءات الدعوى العمالية، وصولاً للحل الذي يحفظ حقوقهم المشروعة في "محضر التسوية الودية" الذي يمكن اعتباره في محل الحكم. ولذلك، يمكن لأي طرف المطالبة بحقوقه أو تنفيذ الالتزامات المترتبة على الطرف غير الممثل بموجب "محضر التسوية الودية"، ومن دون الحاجة لاتخاذ إجراءات أخرى.

⁴³¹ تم الحصول على هذه البيانات الإحصائية والتقارير السنوية من خلال موافقة رسمية من قبل الإدارة العليا في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتعد معلومات خاصة غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه.

جدول (4)

المطالبات العمالية للفترة 2016-2018

السنة			نوع المطلب
2018	2017	2016	
2605	1775	1628	الأجور بأنواعها
2509	1765	1437	الإجازات وأنواعها
969	679	661	الفصل من الخدمة
189	159	153	العلاوات والعمولة
3422	2581	2573	مطالبات أخرى

نلاحظ أن الأسباب التي تؤدي إلى تقديم الشكاوى العمالية بداية هي تلك النزاعات التي تتعلق بدفع الأجور والمبالغ المستحقة عن الإجازات بأنواعها، حيث إن عدد الشكاوى بخصوصها كان متقارباً عام 2016-2017، غير أنها ارتفعت بوضوح عام 2018. وكذلك الحال بالنسبة لشكاوى الفصل من الخدمة، حيث كانت أعدادها متقاربة عام 2016-2017، لكنها ارتفعت بوضوح عام 2018.

وأخيراً، تأتي الشكاوى المتعلقة بالعلاوات والعمولة، التي يعتبر عددها منخفضاً بالنظر إلى مجموع عدد الشكاوى العمالية لتلك الأعوام. بيد أنه توجد شكاوى أخرى، يتجاوز تعدادها سنوياً الشكاوى السابقة. ولا شك، أن ذلك يستدعي ضرورة مراجعة أسباب تقديم مثل هذه الشكاوى، بيد أنها قد تعزى لظروف وعوامل مختلفة، يمكن أن تعتبر خارجة عن نطاق مهام قسم التحكيم والاستشارات العمالية.

⁴³² التقارير السنوية لقسم التفتيش العمالي لأعوام 2016-2018م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية- مملكة البحرين، غير منشورة.

بيد أنه، يمكننا مراجعة أداء قسم التحكيم والاستشارات العمالية للفترة 2014-2018،
من خلال البيانات الإحصائية والتقارير السنوية غير المنشورة،⁴³³ فيما يأتي:⁴³⁴

جدول (5)

تسوية الشكاوى العمالية للفترة 2014-2018

السنة	تمت التسوية داخل الوزارة (حسبت)	النسبة %	تم الحفاظ داخل الوزارة لعدم التسوية (حفظت)	النسبة %	المجموع
2014	1625	61%	1057	39%	2682
2015	1622	58%	1190	42%	2812
2016	1938	65%	1052	35%	2990
2017	1876	63%	1079	37%	2955
2018	2510	63%	1505	37%	4015

يتضح أن القسم نجح في التسوية الودية لأغلب الشكاوى العمالية التي استلمها خلال
الأعوام، حيث إن أقل نسبة نجاح للتسوية بلغها قد وصلت ما مقداره (58%) من مجموع عدد
الشكاوى العمالية لعام 2015، بينما كانت أعلى نسبة نجاح للتسوية بلغها قد وصلت ما مقداره
(65%) من مجموع عدد الشكاوى العمالية للعام اللاحق 2016، وقد تراوحت نسبة نجاح
التسويات في الشكاوى العمالية ما بين هاتين النسبتين في الأعوام الأخرى.

وبالرغم من أن نسبة النجاح في التسويات الودية هي الغالبة، إلا أن نسبة عدد الشكاوى
العمالية التي تم حفظها من دون التوصل إلى حل لها لا تعد قليلة في الأعوام الثلاثة الأخيرة،
حيث إن أقل عدد لها تشكل ما مقداره (35%) من مجموع الشكاوى العمالية عام 2016، وما

⁴³³ تم الحصول على هذه البيانات الإحصائية والتقارير السنوية من خلال موافقة رسمية من قبل الإدارة العليا في وزارة العمل والشؤون
الاجتماعية، وتعد معلومات خاصة غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه.

⁴³⁴ التقارير السنوية لقسم التفتيش العمالي لأعوام 2016-2018م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-
مملكة البحرين، غير منشورة.

مقداره (37%) من مجموع الشكاوى العمالية عام 2017 وعام 2018 تباعاً. وغالباً، ما تتمثل أسباب حفظ الشكاوى العمالية في عدد من الأمور، مثل عدم حضور طرفي النزاع أو أحدهما، أو عدم اتفاق طرفي النزاع على الحل الودي المعروض، أو إقرار صاحب العمل بالمستحقات مع عدم استطاعته من دفعها، أو طلبه تقسيط المستحقات العمالية للعامل، أو طلب تأجيل الشكاوى العمالية لإرفاق المستندات المطلوبة.

ومن جانب آخر، قد يمثل أحد أهم أسباب الخلاف على الأقل بين العامل الوطني وصاحب العمل هو عدم استبعاده من التسجيل في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية. وبحسب الجدول أدناه،⁴³⁵ كما نجد ثباتاً في عدد الشكاوى التي تقدمت بها العمالة الوطنية بسبب رفض صاحب العمل استبعادهم من التسجيل في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، حيث ارتفع عدد الشكاوى ليبلغ (1364) شكاوى عام 2018، في حين أنها كانت (1114) في العام السابق 2017، بينما كانت مقارنة لذلك في عام 2016 حيث بلغت (1347) شكاوى، وقد وصل عدد هذه الشكاوى إلى (163) شكاوى لغاية مارس من عام 2019، ومن المتوقع أن يرتفع هذا العدد خلال الفترة المتبقية من العام.⁴³⁶

جدول (6)

الشكاوى الخاصة بالاستبعاد من التأمينات الاجتماعية للفترة 2016-2018

السنة	2016	2017	2018
الشكاوى الخاصة بالاستبعاد من التأمينات الاجتماعية	1347	1114	1364

وجدير بالتنويه، أن الشكاوى المقدمة من قبل العمالة الوطنية ليست مقتصرة على هذا النوع من الشكاوى، بل تشمل مختلف النزاعات العمالية الأخرى. وكما أسلفنا، تمثل الشكاوى

⁴³⁵ تم الحصول على هذه البيانات الإحصائية والتقارير السنوية من خلال موافقة رسمية من قبل الإدارة العليا في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتعد معلومات خاصة غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه.

⁴³⁶ التقارير السنوية لقسم التفتيش العمالي لأعوام 2016-2018م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية- مملكة البحرين، غير منشورة.

العمالية وكذلك الاستشارات العمالية بالنسبة للعمالة الوطنية للأعوام (2016-2017-2018) ما تجاوزت نسبته النصف من مجموع عدد الشكاوى العمالية وكذلك الاستشارات العمالية.

وأخيراً، بالنسبة إلى طلب التعويض عن الفصل التعسفي، فنلاحظ الآتي:

جدول (7)

التعويضات عن إنهاء عقد العمل للفترة 2017-2018

2017	2018	الفئات
254	401	التعويض عن إنهاء عقد العمل محدد المدة
280	969	التعويض عن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة
134	218	التعويض عن إنهاء عقد العمل غير المشروع
668	1588	المجموع

يتضح أن مجموع طلبات التعويض قد تضاعف في عام 2018 مقارنة بالعام السابق 2017، حيث كان مجموع عدد طلبات التعويض (668) عام 2017، وارتفع ليبلغ (1588) مطالبة عام 2018، وهو ما يمثل أكثر من الضعف بقليل.

وبالنظر إلى نوع عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل، نجد أن عدد طلبات التعويض عن إنهاء عقد العمل محدد المدة وعدد طلبات التعويض عن إنهاء عقد العمل غير المشروع، قد ارتفع عام 2018 لتقارب نسبة الضعف مقارنة بمجموع عدد طلبات التعويض عام 2017، بينما بلغت طلبات التعويض عن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة عام 2018 ضعفي مجموع عدد طلبات التعويض عام 2017. ولا شك أن الارتفاع في أعداد هذه الطلبات، يدعو للنظر في أسباب نشوء مثل هذه النزاعات والعمل على حلها، وذلك مع الأخذ في الاعتبار إمكانية التوصل إلى تسويتها ودياً من قبل قسم التحكيم والاستشارات العمالية.

ومع إمكانية توجه أطراف النزاع إلى القضاء من أجل تسوية نزاعاتهم وفق ما نص عليه قانون العمل في القطاع الأهلي كما أسلفنا،⁴³⁷ إلا أن مما لا شك فيه، بأن ذلك لا يعتبر الخيار الأنسب لأطراف النزاع، علاوة على أنه سيشكل عبئاً إضافياً على الجهاز القضائي.

⁴³⁷ المادة رقم (119) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

المبحث الثاني

الرقابة القضائية ضماناً للعامل في مواجهة السلطة التأديبية

بعد تناولنا للضمانات الإدارية من أجل حماية العامل من تعسف صاحب العمل، يتبقى تسليط الضوء على الضمانات القضائية للعامل في مواجهة السلطة التأديبية. ولذلك، يتعين إبراز الدور الرقابي المتمثل في إجراءات وأحكام المنازعات الفردية، بالإضافة إلى التوجه الذي يتبناه القضاء البحريني في هذا الصدد، وهو ما سيتم تناوله خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: أحكام منازعات العمل الفردية وإجراءاتها

المطلب الثاني: اتجاه القضاء البحريني في منازعات العمل الفردية

المطلب الأول

أحكام منازعات العمل الفردية وإجراءاتها

حال عدم التزام صاحب العمل بضوابط توقيع الجزاء التأديبي على نحو قد يمس بمبدأ شرعية الخطأ التأديبي أو الجزاء التأديبي كونهما وجهان لعملة واحدة، فإن الجزاء التأديبي يمكن أن يتصف بالتعسف، وقد يعتبر غير قانوني نتيجة الحياد عن الإجراءات والضوابط التي تحكمه، مما يمكن أن ينتج معه بطلان الجزاء التأديبي من ناحية بل وتعريض صاحب العمل المخالف للمساءلة والعقوبة القانونية من ناحية أخرى.

ومثال ذلك، أن يجازى العامل بجزاء تأديبي غير وارد في لائحة جزاءات المنشأة، أو أن يتم خرق مبدأ التدرج في إيقاع الجزاء التأديبي فيكون جزاء العامل أشد من خطئه أو مخالفته، أو أنه لا يتبع الإجراءات الخاصة بالتأديب مثل عدم الاستماع لدفاع العامل أو عدم كفالة حق الدفاع له، أو عدم إجراء تحقيق معه قبل إيقاع الجزاء التأديبي، أو عدم ثبوت الفعل بحقه، وغير ذلك مما قد يمس بالضمانات الهامة التي أقرها القانون للعامل في مقابلة سلطة صاحب العمل التأديبية مما يجعل الجزاء التأديبي عرضة للبطلان.

ومن أجل ردع صاحب العمل وحماية العامل من ذلك التعسف، نص المشرع البحريني صراحة في قانون العمل على أنه "يعاقب كل صاحب عمل أو من يمثله يخالف أياً من أحكام الأبواب التاسع والعاشر والحادي عشر والقرارات الصادرة تنفيذاً لها بالغرامة التي لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائتي دينار"، وأضاف في نص آخر بأنه "تتعدد العقوبة في الجرائم المنصوص عليها في هذا الباب بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف العقوبة في حالة العود".⁴³⁸

وعليه، فإذا ما صدر من صاحب العمل جزاء تأديبي على نحو يخالف ما أقره القانون حيالها من إجراءات وضوابط، فيحق للعامل أن يطالب بمحوها من خلال تقديم تظلم عند

⁴³⁸ المادة رقم (189) والمادة رقم (194) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

صاحب العمل كما أسلفنا، فإن امتثل صاحب العمل بتصحيح المخالفة ينتهي النزاع بينهما. وإن لم يستجب صاحب العمل لطلب التظلم، فيكون للعامل حينها اللجوء إلى القضاء بطلب الحكم ببطالان هذا الجزاء التأديبي، حيث يجب عليه إثبات مخالفة صاحب العمل لأحكام القانون عندما قام بإيقاع الجزاء التأديبي عليه. فإذا نجح العامل في إثبات ذلك، تقتصر سلطة المحكمة حينها على إبطال الجزاء التأديبي المخالف للقانون أو القرار الوزاري دون أن يكون لها سلطة تعديل الجزاء التأديبي، وذلك وفقاً للرأي الراجح.⁴³⁹ بالإضافة إلى أن العامل يحق له أيضاً المطالبة بتعويضه عن الضرر الذي قد يكون أصابه جراء هذا الأمر، وذلك اتباعاً للقواعد العامة في هذا الشأن.

ولأن مسألة استخدام صاحب العمل للسلطة التأديبية محاطة بضوابط قانونية كما أسلفنا، فإن الخطوات المتبعة في منازعات العمل الفردية خاضعة بطبيعة الحال للرقابة القضائية، وهذا ما سيتم تناوله في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: أنواع الرقابة في منازعات العمل الفردية

الفرع الثاني: دور مكتب إدارة الدعوى العمالية في الرقابة على السلطة التأديبية لصاحب العمل

الفرع الأول

أنواع الرقابة في منازعات العمل الفردية

لأن السلطة التأديبية لصاحب العمل مقيدة قانوناً، فإنه يكون للقضاء دور الرقابة على الإجراءات والخطوات المتبعة لتحديد وتوقيع الجزاء التأديبي، والتي تتمثل في رقابة المشروعية ورقابة الملائمة.

أولاً. رقابة المشروعية:⁴⁴⁰

هذه النوعية من الرقابة، تتمثل في أن يكون للقضاء صلاحيات وهي:

⁴³⁹ د. صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 310.
⁴⁴⁰ لمزيد من التفاصيل انظر د. صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 143-138.

1) مراقبة صحة الإجراءات التأديبية.⁴⁴¹

2) التحقق من الوجود المادي للخطأ أو المخالفة المنسوبة للعامل.

3) التحقق من عدم وجود انحراف أو تعسف في استعمال السلطة التأديبية.

وفقاً للرأي الراجح،⁴⁴² تعطي هذه الرقابة للقضاء سلطة إلغاء أو إبطال الجزاء التأديبي من دون أن تملك سلطة تعديله، وذلك على اعتبار أن المحكمة غير مختصة بموضوع التأديب، بل ولا تمتلك سلطة التأديب التي يختص بها قانوناً صاحب العمل أو من يمثله دون غيره. لذلك، لا يحق للمحكمة أن تسلب حق التأديب من صاحب العمل، ولا يمكن أن تحل محل صاحب العمل في ممارسته لسلطة التأديب، التي تظل حقاً خاصاً، له حرية استخدامه وفق الضوابط المقررة قانوناً.

أما الأثر القانوني الذي يتبع حكم المحكمة بإلغاء أو بطلان الجزاء التأديبي، يتعين التفريق بين حالتين، إذا ما كان الإلغاء أو البطلان بسبب عدم مراعاة الضوابط القانونية مثل الإجراءات الواجب اتباعها قبل إيقاع الجزاء التأديبي أو صدورهما من شخص غير مختص فإنه يجوز لصاحب العمل حينها إيقاع جزاء تأديبي جديد يكون نتيجة اتباعه لإجراءات جديدة صحيحة قانوناً، إذا كان الميعاد الزمني المحدد للمساءلة ما زال قائماً ولم ينقض، وهذا فرض نادر الحدوث، بينما إذا كان الإلغاء أو البطلان نتيجة انتفاء وجود الخطأ التأديبي من الأساس أو أن يكون قد نسب لشخص آخر غير العامل الذي وقع عليه الجزاء التأديبي، فلا يجوز لصاحب العمل إيقاع الجزاء التأديبي على العامل.⁴⁴³

⁴⁴¹ انظر فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص 290-291.

⁴⁴² صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 311. كذلك د. أحمد رشاد الهواري، شرح قانون العمل البحريني، مرجع سابق، ص 410. كذلك د. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 438.

⁴⁴³ صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 311. كذلك د. أحمد رشاد الهواري، شرح قانون العمل البحريني، مرجع سابق، ص 410. كذلك د. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 438.

ثانياً: رقابة الملائمة:⁴⁴⁴

هذه النوعية من الرقابة، تتمثل في أن يكون للقضاء صلاحيات النظر في التناسب ما بين الجزاء التأديبي الذي تم توقيعه على العامل والخطأ أو المخالفة التأديبية التي ارتكبها.⁴⁴⁵ لذا وبموجب هذه الرقابة، لا يبحث القضاء مسألة وجود الخطأ التأديبي من عدمه، حيث إن هذه الرقابة تقوم على أساس إقرار أو ثبوت وقوع الخطأ التأديبي من العامل وضرورة توقيع الجزاء التأديبي عليه، وإنما تبحث في صحة الجزاء التأديبي المقرر من حيث تناسبه مع الفعل المرتكب من العامل.

وعلى اعتبار أن المشرع يحدد الجزاءات التأديبية من خلال نصوص القانون، في حين لا يحدد الأفعال المستوجبة للجزاء التأديبي التي يمكن أن يحددها صاحب العمل عند وجود لائحة الجزاءات في المنشأة، اتفق الفقه القانوني على أن القضاء يمكن أن يمارس هذا النوع من الرقابة عند عدم وجود لائحة للجزاء، حيث يجوز للقاضي تقدير ما إذا كان الجزاء التأديبي متناسباً مع الفعل الممثل للخطأ أو المخالفة، فيكون له إلغاء أو إبطال الجزاء التأديبي فيما لو كان مبالغاً فيه.

وعطفاً على ما أسلفناه في الفصل الأول المتعلق بوجود لائحة الجزاءات بالمنشأة،⁴⁴⁶ اختلف فقهاء القانون حول إضفاء هذه الرقابة عند وجود لائحة جزاءات مصدق عليها من قبل الجهة المختصة. حيث رأى بعض فقهاء القانون، أنه لا وجود لرقابة ملائمة في ظل وجود لائحة جزاءات مصدق عليها من قبل الجهة المختصة، حيث إن تعيين الجزاء التأديبي المستحق على العامل عندها يترك تماماً لتقدير صاحب العمل ما دام مستنداً فيها إلى لائحة الجزاءات وغير مخالف لها. ومرد ذلك، أن تصديق الجهة المختصة من أجل إصدار لائحة الجزاءات يعتبر بمثابة الرقابة السابقة على قانونيتها بما في ذلك التحقق من التناسب ما بين الأخطاء التأديبية والجزاءات التأديبية الواردة فيها، ولهذا لا يوجد داعٍ لذلك عند تأديب العامل بسبب المخالفات التي

⁴⁴⁴ لمزيد من التفاصيل انظر د. صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 144-148.

⁴⁴⁵ صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع سابق، ص 311-313.

⁴⁴⁶ البند (2) من المادة رقم (78) من قانون العمل البحريني نصت على أنه "1- 2- تناسب الجزاء مع المخالفة. 3-".

يرتكبها. ومرد الأمر، أن رقابة الملائمة بين الفعل والجزاء مارستها السلطة التنفيذية عند التصديق على اللائحة وهو من اختصاصها بحكم القانون، فلا يصح أن يتدخل القاضي بعد ذلك في عمل السلطة التنفيذية، وإلا كان ذلك تدخلاً من السلطة القضائية في أعمال السلطة التنفيذية.

وبالرغم من ذلك، نرجح توجه أغلب الفقهاء القانونيون، أن القضاء يظل له سلطة رقابة مدى تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ أو المخالفة المرتكبة بِغَضِّ النظر عن وجود لائحة للجزاءات من عدمها في المنشأة. فمثله مثل أي فعل قانوني آخر يستلزم إضفاء الرقابة القضائية عليه، خاصة بسبب القيود القانونية المقررة على ممارسة صاحب العمل للسلطة التأديبية وأهمها تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ أو المخالفة المرتكبة. ومرد ذلك، أن التعسف في استخدام سلطة التأديب ممكن أن يقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه بقصد أو دون قصد، مما يستوجب حماية العامل وتفعيل الضمانات القانونية المقررة لصالحه عند تعرضه للجزاء التأديبي من قبل صاحب العمل.

وبرأينا، فإن التصديق السابق من الجهة المختصة على لائحة الجزاءات بالمنشأة رغم أهميته، لا يمثل بالضرورة رقابة سابقة على تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ أو المخالفة، حيث لا يتبين أو يظهر التعسف في استخدام سلطة التأديب المتمثل في عدم تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ أو المخالفة إلا عند إيقاع الجزاء التأديبي فعلياً على العامل. بالإضافة إلى أن التصديق يمكن أن يعتد به كرقابة إدارية سابقة على لائحة الجزاءات ومضمونها، وكذلك إضفاء الرقابة القضائية اللاحقة على ذلك أمر مختلف تماماً وله ضرورياته القانونية.

وبِغَضِّ النظر عن اختلاف الرأي الفقهي حول ذلك، فإن فقهاء القانون يتفقون على أنه في حال صدور الحكم بإلغاء أو بطلان الجزاء التأديبي الموقع على العامل،⁴⁴⁷ فإن ذلك يترتب عليه محو كل أثر قانوني للمخالفة أو الجزاء التأديبي لها، حيث يتم إزالته من ملف العامل بل ويرد إليه ما قد يكون تم خصمه من أجره بسببها، وذلك بِغَضِّ النظر عن سبب الإلغاء أو البطلان.

⁴⁴⁷ يبقى الإشكال في مدى إمكانية إبطال العقوبة التأديبية. انظر فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص 305-316.

الفرع الثاني

دور مكتب إدارة الدعوى العمالية في الرقابة على السلطة التأديبية لصاحب العمل

بالحديث عن إضفاء الرقابة القضائية على السلطة التأديبية لصاحب العمل، يلزمنا التطرق إلى دور مكتب إدارة الدعوى العمالية بوزارة العدل في حل منازعات العمل وحماية العامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، الذي يعتبر دوره مختلفاً عن دور قسم التحكيم والاستشارات العمالية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بل ويقوم على أساس قانوني مختلف عنه.

لذا وبالرغم من أنهما قد يساهمان في التوصل إلى تسوية ودية ملزمة بين أطراف الإنتاج يكون لها قوة السند التنفيذي، إلا أن طبيعتهما القانونية مختلفة. وبواقع الحال، فإن طبيعة الإجراءات المتبعة أمام مكتب إدارة الدعوى العمالية بوزارة العدل والشؤون الاجتماعية وأثرها القانوني مختلف عن تلك المتخذة من قبل قسم التحكيم والاستشارات العمالية بوزارة العمل، ففي حين أن الأولى لها أثر الرقابة القضائية، فإن الأخيرة تعد من قبيل الرقابة الإدارية.

ولعل هذا الفارق المهم والجوهري، يتضح من خلال الإجراءات المتبعة حال عدم التوصل إلى تسوية ودية ملزمة بين أطراف النزاع، حيث يمكن لأطراف الإنتاج اللجوء إلى القضاء متمثلاً في مكتب إدارة الدعوى العمالية بوزارة العدل بعد فشل التسوية الودية من قبل قسم التحكيم والاستشارات العمالية بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، في حين يرفع قاضي مكتب إدارة الدعوى العمالية تقريره عن الدعوى إلى المحكمة المدنية الكبرى حال عدم التوصل إلى تسوية ودية ملزمة بين أطراف النزاع خلال فترة زمنية محددة قانوناً.

وباعتبار مكتب إدارة الدعوى العمالية جهة قضائية، بدأ المكتب بتلقي الدعاوى العمالية وفق الإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية منذ شهر سبتمبر

من عام 2012م.⁴⁴⁸ وقد تم استحداث عمل هذا المكتب بموجب نصوص المواد (120-136) من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم رقم (36) لسنة 2012م، وهو ما سيتم تناوله كآلاتي:

أولاً. التشكيل:

يشكل المكتب من رئيس بدرجة قاضٍ بالمحكمة الكبرى المدنية، وعدد كافٍ من الأعضاء يكونون بدرجة قضاة بالمحكمة الصغرى المدنية، حيث يصدر بتسميتهم قرار من المجلس الأعلى للقضاء.⁴⁴⁹ كما يلحق بالمكتب عدد كافٍ من الموظفين، حيث يتشكل الكادر الإداري من رئيس شؤون إدارة الدوى العمالية، وموظفي الجهاز الإداري، وجميعهم يندرجون تحت إدارة الشؤون القانونية.

ثانياً. رفع الدوى وإجراءاتها:

عند تقدم العامل أو صاحب العمل إلى المكتب لرفع الدوى، يتم بداية التأكد من حالة العامل ووضع الوظيفة ومن وضع المنشأة القانوني، ومن ثم يشرع موظفو المكتب بشرح وتبيان كافة الإجراءات والخطوات الواجبة الاتباع حول رفع الدوى وإجراءات تسجيلها وإعداد اللائحة. ويتوجب التنويه، بأن دور موظفي المكتب يقتصر على تلقي المعلومات وفق الإجراءات المتخذة وذلك دون إبداء أو إدخال أي نوع من الملاحظات، كذلك دون التدخل فيما يود العامل أو صاحب العمل تقديمه أو طلبه في دعواه، حيث يكون عليهم تقديم المساعدة من خلال توضيح الخطوات المتبعة وتسهيل اتخاذ الإجراءات المطلوبة بكل حيادية.⁴⁵⁰

⁴⁴⁸ المواد (120-136) من الباب الثالث عشر من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012، تتناول تأسيس مكتب إدارة الدوى العمالية وإجراءاته وتكوينه وطريقة عمله وجميع ما يتعلق بحل النزاع بهذا الطريق وصولاً إلى البت بالحكم والتقدم.

⁴⁴⁹ المادة رقم (120) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴⁵⁰ تتم إدخال المعاملة وكافة البيانات المتعلقة بالعامل والدوى مع إعطائها رقم قيد للدوى.

وبناءً على نصوص قانون العمل المشار إليها،⁴⁵¹ فإن الدعاوى العمالية المقدمة من العمال تكون معفية من الرسوم، حيث لا يسأل العامل عند رفع دعواه عن الرسوم، ويكون معفياً منها حال استجابة القاضي لكل طلباته والحكم بها لصالحه، بينما يكون عليه دفعها كلياً أو جزئياً فيما لو حكم له ببعضها أو كان الحكم لصالحه جزئياً. وبكل حال، يسعى الموظفون بأن تكون الإجراءات سريعة من أجل الوصول إلى الصلح وفض المنازعة، وذلك من خلال التفاوض بين الطرفين باعتبار المكتب يقوم بدور الوسيط بينهما.⁴⁵²

كما يتم رفع الدعوى العمالية من خلال تقديم لائحة الدعوى العمالية إلى المكتب،⁴⁵³ الذي يقوم بتسليم المدعي ما يفيد قيد دعواه،⁴⁵⁴ ومن ثم يقوم المكتب فور ذلك بتبليغ المدعى عليه بنسخة من لائحة الدعوى،⁴⁵⁵ وتبليغ الطرفين بموعد الاجتماع المحدد لنظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية المختص.⁴⁵⁶

⁴⁵¹ المادة رقم (6) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 نصت على أنه "تعفى من الرسوم القضائية كافة الدعاوى العمالية التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم".

⁴⁵² تم الحصول على هذه المعلومات خلال مقابلة رسمية تمت مع الأستاذة بدرية حبيب ذات المسمى الوظيفي (رئيس شؤون إدارة الدعوى العمالية) في وزارة العدل والشؤون الإسلامية، وذلك بعد الحصول على موافقة رسمية من سعادة مدير إدارة المحاكم في وزارة العدل والشؤون الإسلامية، حيث تعد هذه المعلومات خاصة غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه، ولا تتوافر لديهم وثائق أو مستندات رسمية بهذا الشأن، تاريخ المقابلة 14-4-2019 في مكتب المذكورة بوزارة العدل والشؤون الإسلامية.

⁴⁵³ المادة رقم (121) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴⁵⁴ حسب نماذج مقدمة من وزارة العدل والشؤون الإسلامية، يتضمن نموذج لائحة من وزارة العدل والشؤون الإسلامية، تقدم سواء من العامل أو صاحب العمل، يجب أن تتضمن لائحة الدعوى العمالية ذكر كافة الوقائع والأسباب، كذلك كافة الطلبات وحددت اللائحة حوالي أحد عشر طلب أجور متأخرة، بدل إخطار، بدل إجازة سنوية، مقابل ساعات عمل إضافية، تعويض عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، بدل مكافأة نهاية الخدمة، شهادة نهاية الخدمة، تسليم جواز سفر، تسليم تذكرة سفر، كذلك إلزام المدعي عليها برسوم ومصاريف الدعوى وغير ذلك من طلبات مستجدة. كذلك نموذج لائحة تقديم دعوى عمالية من قبل العامل، و نموذج لائحة لتقديم دعوى عمالية من قبل رب العمل. وأيضاً نموذج لتعديل الطلبات في الدعوى، على اعتبار أنه يجب ذكر الأسباب والوقائع، ومن ثم ذكر الطلبات الواردة في اللائحة الأصلية مضاف إليها الطلبات الواردة باللائحة التعديل.

⁴⁵⁵ حسب نموذج مقدم من وزارة العدل والشؤون الإسلامية، يتضمن إفادة بقيد دعوى عمالية، يقدمها مكتب إدارة الدعوى العمالية يحدد فيها تاريخ الدعوى ورقمها، كذلك الرقم الشخصي للمدعي ومعلومات المدعى عليه، مذيلة بتوقيع الرئيس.

⁴⁵⁶ حسب نموذج مقدم من وزارة العدل والشؤون الإسلامية، يتضمن لائحة دعوى متقابلة مقدمة من رب العمل ضد العامل، أو العكس، تتضمن لائحة الدعوى المتقابلة الوقائع والأسباب وكذلك جميع الطلبات آفة الذكر في الدعوى الأصلية، كالالتزام ببذل الإخطار والمبالغ المستحقة تعويضاً عن الخسائر وما إلى ذلك.

وفي الاجتماع الأول، يسلم قاضي إدارة الدعوى العمالية لطرفي الدعوى كشفاً يتضمن عدد سبعة مواعيد للاجتماعات القادمة على الأقل، حيث تكون محددة التاريخ والوقت ومكان الانعقاد،⁴⁵⁷ وتتم خلال (10-12) يوماً بحد أقصى. وإثبات ذلك في المحضر، يعد بمثابة تبليغ للخصوم بهذه المواعيد التي يجب عليهم الحضور فيها أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية، مما تتعقد به الخصومة أمام الطرفين.

فإذا صادف أحد مواعيد الاجتماع عطلة رسمية أو انقطع تسلسل الاجتماعات لأي سبب، وجب على طرفي الدعوى الحضور في موعد الاجتماع التالي المبين بكشف المواعيد، دون حاجة إلى إعادة تبليغهم، وقد أجاز القانون للقاضي تعديل هذه المواعيد بما لا يجاوز مدة الشهرين من تاريخ تقديم لائحة الدعوى.⁴⁵⁸

وعادة ما تكون جلسات الاجتماع متقاربة، حيث تعقد في يوم محدد من كل أسبوع لمدة شهرين، وقد أجاز القانون تمديد هذه الفترة بما لا يجاوز مدة شهرين آخرين بقرار من رئيس مكتب إدارة الدعوى العمالية بناء على طلب قاضي إدارة الدعوى العمالية،⁴⁵⁹ أي لتصبح مدة أربعة أشهر من تاريخ تقديم لائحة الدعوى.

ولذلك،⁴⁶⁰ يلزم القانون المدعي أو من يمثله أن يقدم منذ الاجتماع الأول المحدد لنظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية كافة الأدلة والمستندات المؤيدة لدعواه وأن يبين الوقائع

⁴⁵⁷ حسب نموذج مقدم من وزارة العدل والشؤون الإسلامية، يتضمن كشفاً بمواعيد الاجتماعات، يتضمن تاريخ التسجيل ورقم الدعوى ورقم المحكمة العمالية المصدرة، كذلك جدولاً يوضح عدد 7 مواعيد على الأقل محددة بالتاريخ واليوم والوقت والمكان.

⁴⁵⁸ المادة رقم (122) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴⁵⁹ المادة رقم (123) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴⁶⁰ حسب نموذج مقدم من وزارة العدل والشؤون الإسلامية، يتضمن المستندات المطلوبة لرفع الدعوى العمالية بداية، وهو كالاتي نسختان من عقد العمل مع الترجمة، تصريح عمل أو رخصة إقامة المدعي أثناء عمله لدى المدعي عليه (للعامل الأجنبي)، الإخطار مع الترجمة، بطاقة الهوية، مستخرج السجل التجاري للمؤسسة إن وجد، التوكيل في حال وجود وكيل، أي مستندات أخرى يمكن تقديمها، كذلك قائمة بأسماء الشهود مع أرقامهم وعناوينهم. كما يجب أن تتوفر بيانات أولية لرفع الدعوى العمالية، كاسم المدعي ورقمه الشخصي أو رقم السجل التجاري، العنوان ونوع العقد، المسمى الوظيفي ومقدار الأجر، وتاريخ بدء وانتهاء العمل، تاريخ الفصل من الخدمة وسبب الفصل، تاريخ الامتناع عن سداد الأجر إن وجد، تاريخ الاستقالة وسببها إن وجدت، اسم المدعي عليه ورقمه الشخصي، كذلك العنوان والطلبات. وفي جميع الأحوال تذيل الورقة بتوقيع العامل والمترجم إن وجد.

التي يرغب في إثباتها بشهادة الشهود وأسماء وعناوين الشهود إن وجدوا،⁴⁶¹ وبالمقابل يجب على المدعى عليه أو من يمثله أن يقدم رداً على طلبات المدعي مشفوعاً بالأدلة والمستندات المؤيدة له وأن يبين الوقائع التي يرغب في إثباتها بشهادة الشهود وأسماء وعناوين الشهود، على أن يكون للمدعي الحق في التعقيب على دفاع المدعى عليه،⁴⁶² وذلك كله خلال المواعيد التي يحددها قاضي إدارة الدعوى العمالية.

وباعتبار أن الخصومة تعد منعقدة من أول اجتماع، حيث إنه قد تم إثبات تبليغ الطرفين بموعد الجلسات المقررة حينها، فإنه حال تخلف أي من الطرفين عن حضور أي اجتماع، يجوز لقاضي إدارة الدعوى العمالية نظر الدعوى بحضور من حضر منهما، بل ويمكنه الاستمرار في نظر الدعوى دون حضوره ودون حاجة إلى إعادة تبليغه. أما إذا ثبت عدم تبليغ أي من الطرفين، سواء بالاجتماع الأول المحدد لنظر الدعوى أو بكشف المواعيد، فيجب تبليغه بذلك.⁴⁶³

هذا ويجوز للمدعي أن يتقدم بطلب يتضمن إعادة فتح الدعوى التي شطبت نظراً لتخلفه عن الحضور بسبب ظروف خارجة عن إرادة المدعي،⁴⁶⁴ فإن أحكام شطب الدعوى واعتبارها كأن لم تكن المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية تسري بخصوص الدعاوى العمالية المنظورة أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية.⁴⁶⁵

ومن أجل تحقيق انعقاد الخصومة وضمان حسن سير الإجراءات في الدعوى العمالية حفاظاً على حق الادعاء وحق الدفاع، لم يسمح القانون لقاضي إدارة الدعوى العمالية، أن يستمع إلى أي توضيحات من أحد طرفي الدعوى إلا بحضور الطرف الآخر، وخصوصاً في غير

⁴⁶¹ المادة رقم (124) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴⁶² حسب نموذج مقدم من وزارة العدل والشؤون الإسلامية، يتضمن قائمة بالمستندات المطلوبة لرفع الدعوى العمالية، وهي تحتوي على ذات المستندات المطلوبة عادة، إلا أن هذا النموذج عادة ما يستخدم من قبل صاحب العمل أكثر من العامل ويحوي توقيع مقدم الطلب والباحث، كذلك توقيع رئيس شؤون إدارة الدعوى.

⁴⁶³ المادة رقم (126) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴⁶⁴ حسب نموذج مقدم من وزارة العدل والشؤون الإسلامية، يتضمن طلب إعادة فتح الدعوى التي شطبت نظراً لتخلف الحضور وذلك لظروف خارجة عن إرادة المدعي، لذا يتوجب عليه تقديم طلب يلتمس فيه من قاضي إدارة الدعوى العمالية بإعادة فتح الدعوى.

⁴⁶⁵ المادة رقم (125) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

المواعيد المحددة التي تم تبليغ الطرفين بها من أجل نظر الدعوى.⁴⁶⁶ كما لا يسمح بقبول أي مستندات أو مذكرات من أي من طرفي النزاع دون ثبوت إطلاع الطرف الآخر عليها.⁴⁶⁷

ومن أجل تمكين القاضي من أداء مهمته على أكمل وجه، يلزم القانون كلاً من الجهات الحكومية وغير الحكومية بتزويد قاضي إدارة الدعوى العمالية بما يطلبه من سجلات وبيانات ومعلومات ومستندات لازمة للفصل في الدعوى خلال المواعيد التي يحددها.⁴⁶⁸ وفي هذا السياق، يلاحظ بأنه عادة ما تتم مراجعة كل من جهاز الإحصاء، والسجل التجاري، وهيئة تنظيم سوق العمل، وذلك في أغلب الدعاوى العمالية إن لم يكن كلها.⁴⁶⁹

وعند نظر القاضي لموضوع الدعوى العمالية التي أمامه، يتوجب عليه أن يقوم بدراسة وتمحيص أدلة الخصوم،⁴⁷⁰ وله في ذلك أن يستعين بموظفي المكتب لمعاونته في الأمور الفنية مثل المسائل الحسابية المتعلقة بالدعوى وغيرها. ومن صلاحياته كذلك، أن يستجوب الخصوم ويسمع الشهود وينتقل للمعينة، وأن يكلف الخصوم بتقديم مذكرات ومستندات تكميلية، وغير ذلك من الإجراءات اللازمة لتحضير الدعوى.⁴⁷¹

⁴⁶⁶ حسب نموذج مقدم من وزارة العدل والشؤون الإسلامية، يجوز أن تتضمن لائحة تصحيح شكل الدعوى، وذلك عند تقدم المدعي بلائحة دعوى أصلية تتضمن معلومات مدونة على نحو خاطئ، كتدوين اسم المدعي عليه على نحو خاطئ.

⁴⁶⁷ المادة رقم (127) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴⁶⁸ المادة رقم (128) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴⁶⁹ تم الحصول على هذه المعلومات خلال مقابلة رسمية تمت مع الأستاذة بدرية حبيب ذات المسمى الوظيفي (رئيس شؤون إدارة الدعوى العمالية) في وزارة العدل والشؤون الإسلامية، وذلك بعد الحصول على موافقة رسمية من سعادة مدير إدارة المحاكم في وزارة العدل والشؤون الإسلامية، حيث تعد هذه المعلومات خاصة غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه، ولا تتوافر لديهم وثائق أو مستندات رسمية بهذا الشأن، تاريخ المقابلة 14-4-2019 في مكتب المذكورة بوزارة العدل والشؤون الإسلامية.

⁴⁷⁰ حسب نموذج مقدم من وزارة العدل والشؤون الإسلامية، يتضمن لائحة إدخال طرف في الدعوى كمدعى عليه ثانٍ لذا يتوجب إدخاله خصماً في الدعوى ومواجهته بالطلبات، كما لو كان على سبيل المثال قام المدعي بإبرام عقد العمل لدى (أ) وزاول العمل لدى (ب) لذا يتوجب إدخال (ب) في الدعوى كمدعى عليه ثانٍ في الدعوى للحصول على المستندات المدرجة باللائحة الأصلية.

⁴⁷¹ المادة (129) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

ثالثاً. انتهاء الدعوى:

قبل الاجتماع الأخير المحدد لنظر الدعوى، يعد قاضي إدارة الدعوى العمالية تقريراً يتضمن وقائع الدعوى، وحجج الطرفين ودفاعهما، وما استندوا إليه من أدلة، مبيناً رأيه في الدعوى. ويقوم في الاجتماع الأخير، بعرض ما توصل إليه على الطرفين سعياً في إنهاء النزاع عن طريق الصلح الودي بين الطرفين بالاستناد إلى ما توصل إليه في تقريره.⁴⁷²

فإن وافق الطرفين على الصلح، يتم إثبات ما اتفقوا عليه من صلح في محضر الاجتماع، حيث يكون لهذا المحضر بعد توقيعه من طرفي الدعوى أو ممن يمثلهما ومن قاضي إدارة الدعوى قوة السند التنفيذي. وبطبيعة الحال، أجاز القانون لطرفي الدعوى في أي وقت أثناء نظرها أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية أن يطلبوا منه إثبات ما اتفقوا عليه من صلح في محضر الاجتماع، ويكون لهذا المحضر بعد توقيعه من طرفي الدعوى أو ممن يمثلهما ومن قاضي إدارة الدعوى العمالية قوة السند التنفيذي.⁴⁷³

أما في حالة عدم الاتفاق على الصلح، أو في حال عدم التوصل لنتيجة مرضية لطرفي الدعوى مع انتهاء مدة نظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية المتمثل بفترة شهرين من تاريخ تقديم لائحة الدعوى وتمديدتها لفترة شهرين آخرين كما بينا،⁴⁷⁴ يوجب القانون على القاضي إحالة الدعوى بحالتها إلى المحكمة الكبرى المدنية مشفوعة بالتقرير آنف الذكر، حيث يتم إثبات إبلاغ طرفي الدعوى بالموعد المحدد لنظر الدعوى أمام المحكمة بالمحضر حال حضورهما الاجتماع الأخير، وإلا فيتوجب تبليغ الغائب منهما بالموعد المذكور.⁴⁷⁵

وعند نظر المحكمة الكبرى المدنية للدعوى، لا يسمح لأي من الطرفين بإبداء أية طلبات جديدة أو دفع جديدة، لم يسبق لهم إبدائها أثناء نظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية،

⁴⁷² حسب نموذج مقدم من وزارة العدل والشؤون الإسلامية، يتضمن حالة شطب الدعوى بطلب مقدم من المدعي إلى قاضي إدارة الدعوى العمالية بشطب الدعوى، بسبب الصلح بين المدعي والمدعى عليه.

⁴⁷³ المادة رقم (130) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴⁷⁴ حسب نموذج مقدم من وزارة العدل والشؤون الإسلامية، يتضمن قرار تمديد لنظر الدعوى صادر عن وزارة العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف، يجب أن يتضمن رقم الدعوى، والتاريخ، نص القرار والمدة المشار إليها، مع توقيع رئيس مكتب إدارة الدعوى العمالية.

⁴⁷⁵ المادة رقم (131) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

غير تلك المتعلقة بالنظام العام. وفي هذه المرحلة، لا يجوز أيضاً تقديم أية أدلة جديدة إلى المحكمة، باستثناء الحالات التي يثبت فيها بأن عدم تقديم الدليل إلى قاضي إدارة الدعوى العمالية كان لأسباب خارجة عن إرادة من يتمسك به، وبشرط أن يكون الدليل الجديد بحسب الظاهر صحيحاً وجدياً ومنتجاً في الدعوى.⁴⁷⁶

وبناء على القانون، يستلزم أن تنتظر المحكمة الكبرى المدنية الدعوى العمالية على وجه السرعة، حيث يتوجب عليها أن تصدر حكمها في الدعوى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة أمامها.⁴⁷⁷ ويعتبر الحكم الصادر من المحكمة الكبرى المدنية في الدعاوى العمالية حكماً نهائياً، حيث يجوز الطعن فيه بالتمييز طبقاً للإجراءات والمواعيد المنصوص عليها في قانون محكمة التمييز.⁴⁷⁸

وبالنسبة لمطالبات التعويض العمالية، فلا تسمع دعوى العامل بشأن التعويض عن إنهاء عقد العمل بعد أكثر من ثلاثين يوماً من تاريخ إنهاء العقد، حيث ينقطع سريان هذا الميعاد عند عرض النزاع على جهاز فض منازعات العمل الفردية، وحينها يجب رفع الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء الإجراءات أمام هذا الجهاز.⁴⁷⁹ وأخيراً، تتقدم الدعاوى العمالية بمضي سنة من تاريخ انقضاء عقد العمل، بينما لا يسري هذا التقادم على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو الصناعية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي تهدف إلى ضمان احترام هذه الأسرار.⁴⁸⁰

⁴⁷⁶ المادة رقم (132) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴⁷⁷ المادة رقم (133) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴⁷⁸ المادة رقم (134) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴⁷⁹ المادة رقم (135) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

⁴⁸⁰ المادة رقم (136) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012.

المطلب الثاني

اتجاه القضاء البحريني في منازعات العمل الفردية

بعد تناولنا لدور مكتب إدارة الدعوى العمالية في تلقي وتسيير النزاعات العمالية وصولاً إما لحل الخلاف ودياً أو رفع تقريرها إلى المحكمة المدنية الكبرى من أجل البت في النزاعات العمالية القائمة، يتبقى لنا التطرق للرقابة القضائية على أحكام المحاكم.

فالحكم القضائي، هو القرار الذي تصدره المحكمة في خصومة منعقدة، سواء أثناء سيرها أو عند الانتهاء منها، حيث يعد إصدار الحكم بمثابة نهاية لنظر المحكمة في موضوع الخصومة وتتضمن نتيجة ما انتهت إليه بعد دراسة وقائع الخلاف وتفاصيل ادعاءات الطرفين.

وبطبيعة الحال، يستلزم أن يكون إصدار الحكم القضائي وفقاً للشكل الذي يحدده القانون للأحكام، حيث تصدر من محكمة مشكلة تشكياً صحيحاً في خصومة رفعت أمام الهيئة القضائية باتباع الإجراءات المقررة قانوناً. وبمجرد النطق بالحكم في جلسة علنية يمتنع على المحكمة الرجوع فيه، أو تعديله، أو إعادة مداولته من جديد، بينما يكون لأطراف الخصومة إما تنفيذ الحكم أو الطعن فيه.

وباعتبار الحكم ورقة من أوراق المرافعات يتعين الرجوع إليه والنظر في مضمونه، يجب أن يصدر في جلسة علنية، وبأن يدون كتابة وفق نموذج رسمي خاص بصدر الأحكام معد من قبل وزارة العدل. وعليه، لا يعتبر الحكم صحيحاً إلا إذا توافرت فيه الشكليات المطلوبة والبيانات الإلزامية التي حددها القانون، ومن أهمها تاريخ إصداره ومكانه ورقمه، ونوع المحكمة التي أصدرته وأسماء القضاة الذين أصدروه، وممثل النيابة العامة إذا كان طرفاً مدخلاً في القضية واسم كاتب الضبط، وأسماء الخصوم وصفاتهم وعناوينهم وموطنهم وحضورهم أو غيابهم. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يشمل الحكم على عرض موجز لكل من وقائع الدعوى، متبوعاً بطلبات الخصوم ودفاعاتهم الشكليات والموضوعية مع الوثائق المدلى بها، ومذيلة بتوقيع القضاة أو القاضي الذي أصدر الحكم والكاتب له.

ومن أجل تسليط الضوء على الرقابة القضائية في المحاكم البحرينية بالنسبة للدعاوى العمالية المحالة إليها من قبل مكتب إدارة الدعاوى العمالية، سنقوم بعرض عدد (9) دعوى عمالية غير منشورة، تم النظر والحكم في موضوعها من قبل عدالة المحكمة المدنية المختصة (العمالية)، تشكل في إجمالها علاقات عمالية كانت قائمة في الفترة (2001-2018)، قد تقدم المدعون بها أمام مكتب إدارة الدعاوى العمالية خلال الأعوام (2013-2018).⁴⁸¹

وبالدراسة والتدقيق لوقائع هذه الدعاوى العمالية نجد أن مواضيعها لا تنطرق إلى جزاءات تأديبية تم إيقاعها من قبل صاحب العمل على العامل، بيد أن جميعها تتضمن مطالبة العامل بالتعويض عن الفصل التعسفي الواقع عليه.⁴⁸² وبواقع الحال، يصعب الحصول على دعاوى عمالية تنطرق صراحة إلى تعسف صاحب العمل في إيقاع جزاءات تأديبية على العامل، لأن النزاع بشأنها يتصور حسمه إدارياً من قبل المنشأة أو غالباً ما يتم تسويتها ودياً خلال المراحل السابقة على إحالة الدعوى إلى عدالة المحكمة المدنية المختصة (العمالية).

لذلك، لا يكون للعامل اللجوء إلى عدالة المحكمة المدنية المختصة (العمالية) إلا بعد فصله من الخدمة، حيث لا يكون قد تعرض لذلك جراء إيقاع جزاء تأديبي عليه من قبل صاحب العمل بسبب وقوعه في مخالفة جسيمة، مما يجعل هذا الفصل تعسفياً من وجهة نظر العامل. وعلى اعتبار العامل الطرف الأضعف في العلاقة العمالية، يلزمنا الوقوف على مطالبة العمال بالتعويض عن الفصل التعسفي في جميع هذه الدعاوى العمالية، وذلك من أجل استخلاص اتجاه دور القضاء البحريني في إضفاء الرقابة على فصل العامل من الخدمة أو إنهاء العلاقة العمالية بين العامل وصاحب العمل.

ومن جانب آخر، فإن قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012، إنما ينظم العلاقة العمالية بين العمال وأصحاب الأعمال على نحو يحمي حقوق كلٍ من الطرفين،

⁴⁸¹ تم الحصول على تفاصيل هذه الدعاوى العمالية من قبل إدارة المحاكم بوزارة العدل والشؤون الإسلامية، وذلك بعد الحصول على موافقة رسمية من سعادة مدير إدارة المحاكم، حيث تعد هذه الأحكام غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه، تاريخ المقابلة 14-4-2019 في مكتب المذكور بوزارة العدل والشؤون الإسلامية.

⁴⁸² مع التنبيه على وجود الفرق فيما بين كل من التعويض عن الفصل التعسفي والتعويض عن مدة الإخاطر ومكافأة نهاية الخدمة. انظر فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص 301-304.

وإن كان يضفي حماية خاصة لحقوق العامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة العمالية. وعليه، نجد الوقوف على تفسير القضاء للوقائع وتطبيق نصوص القانون فيما يخص فصل العامل من الخدمة أو إنهاء العلاقة العمالية في هذه الدعاوى العمالية أمر بالغ الأهمية، حيث يبرز مدى الحماية القانونية التي يحظى بها كلٌّ من الطرفين بل ونطاق الرقابة القضائية عليها، وذلك من خلال اعتبار الفصل من الخدمة تعسفاً من قبل صاحب العمل يوجب التعويض المقرر قانوناً للعامل أم مجرد ممارسة لحقوق صاحب العمل المقررة له قانوناً كذلك.

أولاً. الأحكام المقررة لتعويض العامل:⁴⁸³

- القضية رقم (1): التعويض عن الفصل التعسفي:

تتلخص وقائع هذه الدعوى العمالية، أن المدعية كانت تعمل لدى المدعى عليها من تاريخ 1-10-2001 بوظيفة عاملة لقاء أجر شهري قدره (250) دينار، وبتاريخ 30-9-2013 قامت المدعى عليها بفصلها من العمل دون أن تؤدي لها مستحقاتها، مما حدا بها إلى إقامة هذه الدعوى العمالية.

وقد تقدمت المدعية بهذه الدعوى ابتداءً أمام قاضي مكتب إدارة الدعوى العمالية بتاريخ 28-10-2013، للمطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي، وأداء مكافأة نهاية الخدمة، وبديل إجازة سنوية، وبديل إخطار، وشهادة خدمة، والمصاريف وأتعاب المحاماة، مستندة في ذلك إلى تقديم حافظة من المستندات الثبوتية.

وبسبب عدم التوصل إلى تسوية النزاع أمام قاضي مكتب إدارة الدعوى العمالية، تم تقييد الدعوى بالمحكمة المدنية المختصة (العمالية). وقد تقدمت المدعى عليها في مذكرة ردها بطلب إحالة الدعوى للتحقيق من أجل إثبات نفي الفصل التعسفي، مبنية دفاعها أن المدعية مصابة بمرض السكر وتوجد توصية بتقاعدتها بسبب طلبها الإحالة للتقاعد بغرض الحصول على معاش

⁴⁸³ تم الحصول على تفاصيل هذه الدعاوى العمالية من قبل إدارة المحاكم في وزارة العدل والشؤون الإسلامية، وذلك بعد الحصول على موافقة رسمية من سعادة مدير إدارة المحاكم، حيث تعد هذه الأحكام غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه، تاريخ المقابلة 14-4-2019 في مكتب مدير إدارة المحاكم في وزارة العدل والشؤون الإسلامية.

تقاعدي، مفيدة أن المدعية قد استنفدت إجازتها السنوية، واستلمت بدل الإجازة السنوية لغاية تاريخ إنهاء عقد عملها المذكور، وأيضاً بدل الإخطار من خلال إرفاق حافظة من ذات المستندات الثبوتية المقدمة أمام قاضي مكتب إدارة الدوى العمالية.

وعليه قررت المحكمة إحالة الدوى للجنة الطبية المختصة في جلستها المنعقدة بتاريخ 30-4-2014،⁴⁸⁴ وبعد الاطلاع على تقرير اللجنة الطبية المختصة، قررت المحكمة حجز الدوى للحكم، حيث ألزمت في منطوق حكمها المدعى عليها بأداء ما مجموعه مبلغ (2583/333) دينار، ورفضت باقي الطلبات وألزمت الطرفين بالمصاريف وأمرت بالمقاصة في أتعاب المحاماة.

ومن استقراء تفاصيل الحكم، نجد أن المحكمة قد أقرت للمدعية بما يأتي:

(1) حسب المادة (101) من قانون العمل، فإن عبء إثبات فصل العامل لسبب مشروع يقع على صاحب العمل، وحيث إن المدعى عليها لم تستطع تقديم تبرير أو سبب مشروع قانوناً لفصل المدعية، فإن هذا الفصل اعتبرته المحكمة فصلاً تعسفياً. فقد بررت المدعى عليها فصل المدعية بسبب عجزها عن العمل بسبب سوء حالتها الصحية وتدهورها بالاستناد إلى المادة (114) من قانون العمل، وبالرغم من ذلك فإن ما تقدمت به من أدلة متمثلة بطلبات بيع الإجازات السنوية للمدعية وعدم استنفادها لرصيد الإجازات يفيد غير ذلك. وعليه، حكمت المحكمة للمدعية بمبلغ (2333/333) دينار كتعويض عن الفصل التعسفي تطبيقاً للمادة (111) من قانون العمل.

(2) بسبب خلو حافظة المستندات الثبوتية المقدمة من المدعى عليها مما يفيد بقيامها بإخطار المدعية عن الفصل من العمل وفق المدة المقررة قانوناً، فإن المحكمة أقرت

⁴⁸⁴ وقد قررت المحكمة إحالة الدوى للجنة الطبية المختصة في جلستها المنعقدة بتاريخ 30-4-2014، حيث ورد خطاب من مركز مدينة عيسى الصحي بعدم وجود أي إجازات مرضية للمدعية لديهم، بالإضافة إلى خطاب من اللجان الطبية يفيد بوفاة المدعية بتاريخ 11-8-2018 حسب شهادة وفاة مقدمة من أهل المدعية بذلك. وعليه، تقدم الورثة بلائحة تصحيح شكل الدوى بضم ورثة المدعية كمدعين والحكم لهم بالطلبات الواردة في الدوى التي انتهى إليها قاضي مكتب إدارة الدوى العمالية بتاريخ 1-11-2018.

بأن تدفع المدعى عليها مبلغ (250) دينار للمدعية كتعويض عن هذه المدة، وذلك تطبيقاً للمادة (99) من قانون العمل.

وعليه، يتضح لنا رقابة القضاء على سلطة صاحبة العمل في إنهاء عقد عمل العاملة بإرادتها المنفردة، حيث إن الحكم لم يعتد بمشروعية السبب الذي تم تقديمه كمبرر للإنهاء الفردي لعقد العمل، مما تقرر معه حماية العاملة من عسف صاحبة العمل في ذلك، خاصة وأنها أرادت إنهاء علاقتها بالعاملة لأسباب غير صحيحة واقعاً، بل وأقرت المحكمة التعويض عن إنهاء العلاقة العمالية بهذا الشكل باعتباره يحقق حالة للفصل التعسفي الذي يستوجب التعويض عنه قانوناً.⁴⁸⁵

- القضية رقم (2): التعويض عن الضرر هو ذاته التعويض عن الفصل التعسفي

تتلخص وقائع هذه الدعوى العمالية، في أن المدعي كان يعمل لدى المدعى عليها بوظيفة مراقب مخازن بأجر شهري قدره (938) دينار، وذلك بموجب عقد غير محدد المدة اعتباراً من 24-3-2007 وقد تغيب المدعي عن العمل لظرف خاص بتاريخ 3-5-2016، وأبلغته المدعى عليها بفصله من العمل بتاريخ 30-12-2016، حيث تم الاتفاق على الدفع لهذه الفترة من غير حاجة للعمل خلالها، وبسبب أن المدعى عليها لم تؤدّ مستحقات المدعي المتفق عليها، تقدم المدعي بإقامة هذه الدعوى العمالية.

وقد تقدم المدعي في هذه الدعوى ابتداءً أمام قاضي مكتب إدارة الدعوى العمالية بتاريخ 28-4-2016، ليطالب المدعى عليها بعدد من المستحقات تتمثل بالبنونس لعامي 2015 و2016، بدل إجازة سنوية عن (3) أيام، التعويض عن الفصل التعسفي، فرق الأجر لشهر أبريل ومايو 2015 بواقع (130) دينار، مكافأة خدمة، شهادة خدمة، شهادة خبرة، مصروفات

⁴⁸⁵ الرأي الفقهي القائل بعدم إخضاع صاحب العمل لرقابة القضاء لا يتفق مع هدف تشريعات العمل. وعليه فإذا كان صاحب العمل لا ينوي بإنهاء عقد العمل سوى الإضرار بالعامل أو لتحقيق مصلحة غير مشروعة، فإنه يخضع لرقابة القضاء وينتقد بنظرية عدم التعسف في استعمال الحق. أميد عزيز إسماعيل، إشكالية التعسف في قرارات صاحب العمل دراسة تحليلية في ضوء نظرية التعسف في استعمال الحق، مرجع سابق، ص 346.

سيارة، تعويض عن ضرر، وتأمين اجتماعي طوال فترة العمل، مدعماً دعواه بعدد من المستندات الثبوتية لدعواه. وعند تداول جلسات المرافعة أمام قاضي مكتب إدارة الدوى العمالية، أضاف المدعي للطلبات السابقة طلب بدل هاتف عن كل سنة عمل له، وطلب إلزام المدعى عليها بأن تؤمن عليه ابتداء من شهر مارس 2007، مرفقاً عدداً من المستندات الثبوتية الأخرى.

وبسبب عدم التوصل إلى تسوية النزاع أمام قاضي مكتب إدارة الدوى العمالية، تم تقييد الدوى في المحكمة المدنية المختصة (العمالية). وقد تقدم المدعي بطلب إحالة الدوى لخبير محاسبي لاحتساب مستحققاته والحكم له بما ورد بلائحة طلباته مرفقاً المستندات التي سبق له تقديمها أمام قاضي إدارة الدوى العمالية. وقد قررت المحكمة إحالة الدوى للتحقيق استجابة لطلب المدعى عليها عندما تقدمت بدفاعها أمام المحكمة، وذلك بالجلسة المنعقدة بتاريخ 30-9-2019. وبسبب عدم إحضار المدعى عليها شهودها، قررت المحكمة حجز الدوى للحكم فيها، حيث حكمت المحكمة بالإلزام المدعى عليها بأن تؤدي للمدعي ما مجموعه مبلغ (7234/466) دينار، وشهادة خدمة، وعدم قبول طلب المدعي فيما يتعلق بالتأمين عليه، ورفض ماعدا ذلك من طلبات، كما ألزمت الطرفين بالمصاريف وأمرت بالمقاصة في أتعاب المحاماة.

ومن استقراء تفاصيل الحكم، نجد أن المحكمة قد أقرت للمدعي بما يلي:

1) بحسب المادة (101) من قانون العمل، أن عبء إثبات فصل العامل لسبب مشروع يقع على صاحب العمل، وحيث إن المدعى عليها لم تقدم تبريراً لإنهاء عقد عمل المدعي، أجابت المحكمة طلب المدعي بخصوص التعويض عن الفصل التعسفي باعتباره ذات طلب التعويض عن الضرر الوارد بلائحة دعواه، وذلك حسب الفقرة (ب) من المادة (111) من قانون العمل في القطاع الأهلي. وعليه، حكمت المحكمة بأن تقوم المدعى عليها بدفع تعويض للمدعي عن (220) يوماً بما يوازي مبلغ (6878\666).

2) لم تحكم المحكمة للمدعي بالتعويض عن مدة الإخطار، وذلك باعتبار ثبوت إخطار المدعى عليها للمدعي بالفصل من العمل وفق المدة القانونية.

وعليه، يبرز الدور الرقابي للقضاء على سلطة صاحبة العمل في إنهاء صاحب العمل لعقد عمل العامل بإرادتها المنفردة، حيث إن المحكمة أقرت بتعويض المدعي عن الضرر بسبب عدم تمكن المدعى عليها من تقديم تبرير لفصل المدعي.

ويجدر التنويه، بأن عدالة المحكمة اعتبرت أن طلب التعويض عن الفصل التعسفي هو ذاته طلب التعويض عن الضرر، ولذلك حكمت للمدعي بمبلغ التعويض. وبالرغم من أن مفهوم التعويض عن الضرر يعتبر أمراً أوسع من التعويض عن الفصل التعسفي الذي له معنى محدد وفق قانون العمل، بيد أن استجابة عدالة المحكم لطلب المدعي بالتعويض وفق المادة (111) يفيد حرص المحكمة على حماية حق العامل في التعويض عن الفصل من العمل، سواء اعتبر فصلاً تعسفياً أم فصلاً غير مبرر.

ومرد الأمر، أن تحقق حالة الفصل غير المبرر قد يتصور أن يكون فيه تعسف من قبل صاحب العمل في إنهاء عقد العامل، خاصة أن قانون العمل أجاز لصاحب العمل فصل العامل لأسباب مشروعة ينتقي معها تعسف صاحب العمل في استخدام حقه في إنهاء عقد العمل. بمعنى آخر، إذا كان فصل العامل استناداً إلى مبرر مشروع لا يلزم صاحب العمل بالتعويض، أما إذا كان فصل العامل دون مبرر أو مبرر غير مشروع يلتزم صاحب العمل بالتعويض.

ومن ناحية أخرى، فإن صاحب العمل الذي يريد أن يستغني عن عامل لديه دون إيقاع جزاء الفصل التأديبي عليه، يتصور أن يلجأ متى ما أمكن إلى فصل العامل بمبرر مشروع حتى لا يلتزم بالتعويض، أو أن يفصله دون مبرر مع الالتزام بالتعويض، وذلك متى ما رأى أفضلية مثل هذا الفصل عن اتباع إجراءات التحقق من الخطأ التأديبي ومن ثم إيقاع الجزاء التأديبي. ومثال ذلك، أنه حال عدم إيقاع جزاء الفصل التأديبي على العامل بسبب مضي ميعاد التقادم، يلجأ صاحب العمل إلى إنهاء عقد العامل دون مبرر. فكما أسلفنا، سريان ميعاد التقادم يشكل ضماناً مهمة للعامل، وبمضيه يفترض أن يحميه القانون من عسف صاحب العمل بتأديب العامل، بيد أن إتاحة فصل العامل دون مبرر قد يشجع صاحب العمل على التخلص من العامل وإن تحمل تعويضه عن ذلك.

العمالية، أثبت القاضي رأيه في تقريره وأحال الدعوى لعدالة المحكمة المدنية المختصة (العمالية).

وعند نظر المحكمة للدعوى، قررت بهيئة مغايرة إحالة الدعوى للتحقيق في جلسة 30-2013-4، حيث استمعت المحكمة لشاهد المدعى الأول. كما أنها في جلسة 29-5-2014 قررت بهيئة سابقة إحالة الدعوى للتحقيق، حيث استمعت المحكمة لشاهد المدعى الثانية، ثم قررت المحكمة حجز الدعوى للحكم.

وبتاريخ 25-2-2015، حكمت المحكمة بإلزام المدعى عليها أن تؤدي للمدعي مبلغ (1152) دينار، وشهادة الخدمة، وتعويض بنسبة (6%) سنوياً من الأجر الذي تأخر صرفه مدة ستة أشهر أو أقل من تاريخ استحقاق الأجر، وتزداد هذه النسبة بواقع (1%) عن كل شهر تأخير بعد ذلك وبما لا يجاوز نسبة (12%) سنوياً من الأجر حتى السداد، وفائدة (3%) عن بدل الإخطار والإجازة والتعويض من تاريخ رفع الدعوى حتى السداد، ورفضت ماعدا ذلك من طلبات، وألزمت المدعى عليها والمدعي بالمناسب من المصروفات وأمرت بالمقاصة بشأن أتعاب المحاماة.

وباستقراء تفاصيل الحكم، نجد أن المحكمة لم تستجب لطلب المدعي التعويض عن الفصل التعسفي، وإن كانت أقرب له التعويض عن الضرر، وذلك وفق الآتي:

(1) حيث إن نهاية العلاقة التعاقدية كان بتاريخ 27/8/2012، تكون أحكام قانون العمل

البحريني القديم رقم (23) لسنة 1976 هي التي تسري على هذه الدعوى العمالية.⁴⁸⁷

(2) أقرت المحكمة أن المدعى عليها قد أنهت عقد العمل بإرادتها المنفردة، وذلك بسبب

أنها لم تقدم مبرراً لذلك، كما أنها لم تحضر شهودها عند إحالة المحكمة الدعوى

للتحقيق، مما يتوافر معه ركن الخطأ الموجب للتعويض في حقها. وعليه، قضت

للمدعي تعويضاً عن الضرر بمبلغ قدره (315) ديناراً بعد مراعاة العرف الجاري وطبيعة

العمل ومدته، لاسيما وأن مدونات الدعوى خلت من التحاق المدعي بعمل آخر، وذلك

⁴⁸⁷ قانون العمل البحريني القديم، المرسوم بقانون رقم (23) لسنة 1976.

إعمالاً للمادة (108)،⁴⁸⁸ وبما لا يخل بأحكام المادة (107) والمادة (111) من قانون العمل البحريني القديم، والمقرر من أحكام التمييز.⁴⁸⁹

(3) قضت المحكمة للمدعي بدل إخطار بواقع مبلغ (315) دينار، باعتبار أن المدعي عليها لم تخطر المدعي بإنهاء عقد العمل وفق الميعاد المقرر قانوناً بالمادة (107) من قانون العمل،⁴⁹⁰ والمقرر من أحكام التمييز.⁴⁹¹

وعليه، نجد أن عدالة المحكمة حكمت بتعويض العامل ليس لتحقيق حالة الفصل التعسفي، وإنما لاستحقاقه التعويض قانوناً، حيث إن صاحبة العمل لم تقدم مبرراً لإنهاء عقد العمل، مما يكون معه قد تحقق ركن الضرر الموجب للتعويض القانوني. وبذلك، أكدت على استنتاج المحكمة بأن طلب التعويض عن الفصل التعسفي إنما هو ذاته طلب التعويض عن الضرر، مما يفيد حرص عدالة المحكمة على حماية حق العامل في التعويض عن الفصل عن العمل، سواء اعتبر فصلاً تعسفياً أم فصلاً غير مبرر.

وكما أسلفنا، إن تحقق حالة الفصل غير المبرر قد يتصور أن يكون فيه تعسف من قبل صاحب العمل في إنهاء عقد العامل بإرادته المنفردة، خاصة أن قانون العمل أجاز لصاحب العمل فصل العامل لأسباب مشروعة ينتقي معها تعسف صاحب العمل في استخدام حقه في إنهاء عقد العمل.

وبالرغم من أن استمرارية تطبيق هذا المفهوم في ظل قانون العمل البحريني الجديد الصادر بمرسوم بقانون (36) لسنة 2012، يشكل حماية لحق العامل في التعويض عن إنهاء عقد

⁴⁸⁸ المادة رقم (108) من قانون العمل البحريني القديم، المرسوم بقانون رقم (23) لسنة 1976 نصت على أنه "إذا كان إنهاء العقد غير المحدد المدة بدون مبرر اعتبر الذي أنهاه متعسفاً في استعمال حقه والتزم بتعويض الطرف الآخر عما يصيبه من ضرر نتيجة لذلك مع مراعاة العرف الجاري وطبيعة العمل وبوجه عام جميع الأحوال التي يتحقق معها وقوع الضرر ومع عدم الإخلال بأحكام المادتين (107) و (111) من هذا القانون".

⁴⁸⁹ قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (238) لسنة 2001 جلسة 1-4-2002. السنة 13 ص 221.

⁴⁹⁰ المادة رقم (107) من قانون العمل البحريني القديم، المرسوم بقانون رقم (23) لسنة 1976 نصت على أنه "إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكلا الطرفين إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين، فإذا أنهى العقد بغير مراعاة هذه المهلة ألزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها".

⁴⁹¹ قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (266) لسنة 2005 جلسة 30-1-2006. السنة 17 ص 154.

العمل، بيد أننا نرى أن تمتد الرقابة القضائية على إنهاء عقد العامل، حيث يجب أن يكون مبرر مقبول، وألا يسمح بإنهاء عقد العمل دون مبرر.

- القضية رقم (3): التعويض عن إنهاء عقد العمل بسبب مشروع (تقليص عدد العاملين في المنشأة)

تتلخص وقائع هذه الدعوى العمالية، أن المدعي كان يعمل لدى المدعى عليها بوظيفة مهندس تشغيل شبكات لقاء أجر شهري قدره (1200) دينار، وذلك بموجب عقد عمل اعتباراً من تاريخ 1-11-2011. وبالرغم من استمراره في الوظيفة وارتفاع أجره ليصبح (1370) دينار بتاريخ 4-12-2014، إلا أن المدعى عليها قامت بفصله من العمل دون إخطار ودون مبرر بتاريخ 1-1-2015.

وقد تقدم المدعي بهذه الدعوى أمام مكتب إدارة الدعوى العمالية بتاريخ 3-2-2015، ليطالب المدعى عليها بأداء أجر الفترة من 1 وحتى 14-1-2014، وبديل إجازة سنوية، وبديل إخطار، والتعويض عن الفصل التعسفي، وبديل ساعات العمل الإضافية بواقع (162) ساعة، وشهادة خدمة، والرسوم والمصروفات وأتعاب المحاماة، مقدماً حافظة من الأوراق الثبوتية.

وأثناء جلسات المرافعة أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية، حضر كلا الطرفين حيث أبدوا مذكراتهم، وسمع قاضي إدارة الدعوى العمالية إلى شهادة الشهود لكلا الطرفين، وأرفق القاضي تقريره. وبسبب عدم التوصل إلى تسوية النزاع أمام قاضي مكتب إدارة الدعوى العمالية، تم تقييد الدعوى بالمحكمة المدنية المختصة (العمالية)، حيث تم ترافع الطرفين أمام المحكمة.

وأثناء جلسات المرافعة أمام المحكمة، طلب المدعي توجيه اليمين الحاسمة للمدعى عليها، مقدماً بعض المستندات الثبوتية. فقامت المحكمة بإحالة الدعوى إلى التحقيق بجلسة 31-6-2016، واستمعت المحكمة لشهادة الشهود لكلا الطرفين، حيث أقرت المحكمة توجيه اليمين الحاسمة لممثل المدعى عليها بجلسة 28-1-2018، في حين حضر وكيل المدعى عليها

بجلسة 26-9-2018 وقرر أن المدعى عليها لم تعين ممثلاً قانونياً عنها، فقررت المحكمة حجز الدعوى للحكم.

وقد حكمت المحكمة بتاريخ 27-2-2019،⁴⁹² بإلزام المدعى عليها بأداء مبلغ قدره (8939) دينار، وشهادة خدمة، وألزمت المدعى عليها بالمصروفات وعشرين ديناراً أتعاب المحاماة.⁴⁹³

وباستقراء تفاصيل الحكم، نجد أن المحكمة لم تستجب لطلب المدعي بالتعويض عن الفصل التعسفي، لكنها أقرب له التعويض عن إنهاء المدعى عليها عقد العمل بسبب مشروع قانوناً، وذلك وفق الآتي:

1) بحسب المادة (101) من قانون العمل،⁴⁹⁴ فإن عبء إثبات فصل العامل لسبب مشروع يقع على صاحب العمل، وحيث إن المدعى عليها من خلال أوراق الدعوى وكذلك شهادة الشهود قد تقدمت بسبب مقبول لإنهاء عقد العمل والممثل في تقليص عدد العاملين لديها وعدم الحاجة لوجود المدعي في العمل، تكون قد أنهت علاقة العمل بوجه قانوني ومن غير تعسف، وبموجب المادة (111) من قانون العمل، أقرب المحكمة للمدعي مكافأة تعادل نصف التعويض المنصوص عليه في الفقرة (ب-و) من المادة،⁴⁹⁵ حيث حكمت له بمكافأة عن المدة المتبقية من العقد بواقع مبلغ قدره (5640) دينار.

⁴⁹² القضية رقم (9/02177/2015/02) تاريخ الحكم 27-2-2019.

⁴⁹³ وقد ذيل القاضي الحكم بأن "مصروفات الدعوى قدرها حوالي (276.500) دينار تستخلص من المدعى عليها وتدفع للخزانة، ومصروفات الصبغة التنفيذية وقدرها (15) دينار تتحصل من المدعى عليها وتدفع للمدعي".

⁴⁹⁴ المادة رقم (101) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على أنه "يكون للعامل الحق في التعويض عن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل، ما لم يكن إنهاء العقد بسبب مشروع. ويكون عبء إثبات مشروعية إنهاء العقد على عاتق صاحب العمل".

⁴⁹⁵ المادة رقم (111) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على "ب-إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة بدون سبب أو لسبب غير مشروع بعد انقضاء ثلاثة أشهر من تاريخ بدء العمل، التزم بتعويض العامل بما يعادل أجر يومين عن كل شهر من الخدمة وبما لا يقل عن أجر شهر ولا يزيد على أجر اثني عشر شهراً... و-لأغراض هذه المادة، تعتبر كسور الشهر شهراً كاملاً".

(2) أقرت المحكمة للمدعي بالتعويض عن مدة الإخطار القانونية بواقع مبلغ (910) دينار، تنفيذاً للمادة (99) من قانون العمل،⁴⁹⁶ وذلك استناداً إلى شهادة الشهود وخلو أوراق الدعوى عما يثبت قيام المدعى عليها بإخطار المدعي عن إنهاء عقد عمله.

وعليه، نرى أن الدور الرقابي للقضاء موجود فيما يخص تعويض العامل. فبالرغم من أن عدالة المحكمة لم تستجب لطلب المدعي التعويض للفصل التعسفي، وذلك لعدم تحققه. بيد أنها أقرت له بالتعويض القانوني الذي يستحقه، وذلك عن إنهاء عقد العمل بمبرر مشروع، والمتمثل في تقليص عدد العاملين لدى المدعى عليها وعدم الحاجة لوجود المدعي في العمل.⁴⁹⁷ وبذلك، يكون الحكم قد حقق الحماية القانونية المقررة لكلا الطرفين، حيث يحق لصاحب العمل حماية مصلحة منشأته وسير العمل فيها بتقليص عدد العمال، وذلك من غير تعسف وإضرار بحقوق العامل الذي يقر له القانون التعويض في هذه الحالة.

ثانياً. الأحكام غير المقررة لتعويض العامل:⁴⁹⁸

- القضية رقم (1): عدم التعويض عن الفصل التعسفي بسبب عدم اتباع العامل للإجراءات القانونية

⁴⁹⁶ المادة رقم (99) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على أنه -يجوز لكل من طرفي العقد إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر قبل الإنهاء بثلاثين يوماً على الأقل، ويظل عقد العمل قائماً خلال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه. وإذا كان إنهاء العقد من قبل صاحب العمل جاز الاتفاق على أن تزيد مهلة الإخطار على ثلاثين يوماً . ب- إذا تم إنهاء العقد دون مراعاة مهلة الإخطار، ألزم الطرف الذي أنهى العقد بأن يؤدي للطرف الآخر تعويضاً عن هذه المهلة يعادل أجر العامل عن كامل المهلة أو ما تبقى منها، بحسب الأحوال. وإذا كان الإنهاء من قبل صاحب العمل تحسب مهلة الإخطار أو ما تبقى منها ضمن مدة خدمة العامل، وإذا كان الإنهاء من جانب العامل انتهى العقد من وقت تركه العمل.

⁴⁹⁷ تشير بعض الدراسات إلى أن مخرج التعسف في هذه المسألة هو ترك تقدير الظروف التي اقتضت تقليص حجم المشروع إلى صاحب العمل دون رقابة عليه، ولهذا قد يتعسف صاحب العمل في إنهاء عقد العامل بحجة هذه الظروف، ولذلك لا بد من وجود شروط وقيود قانونية على سلطة صاحب العمل في تقدير الظروف التي تكفل عدم التعسف في تقديره. عبد الله فواز حمادنه، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011، ص 147.

⁴⁹⁸ تم الحصول على تفاصيل هذه الدعاوى العمالية من قبل إدارة المحاكم في وزارة العدل والشؤون الإسلامية، وذلك بعد الحصول على موافقة رسمية من سعادة مدير إدارة المحاكم، حيث تعد هذه الأحكام غير منشورة تم تقديمها للباحثة لاستخدامها في أغراض البحث في موضوع أطروحة الدكتوراه، تاريخ المقابلة 14-4-2019 في مكتب مدير إدارة المحاكم في وزارة العدل والشؤون الإسلامية.

تتلخص وقائع هذه الدعوى العمالية، أن المدعي كان يعمل لدى المدعى عليها بوظيفة سائق لقاء أجر شهري قدره (160) دينار، وذلك بموجب عقد غير محدد المدة للفترة من تاريخ 23-9-2002 لغاية تاريخ 3-10-2018. وبسبب امتناع المدعى عليها عن سداد أجوره، تقدم المدعي بهذه الدعوى العمالية أمام مكتب إدارة الدعوى العمالية بتاريخ 9-10-2018،⁴⁹⁹ ليطالب المدعى عليها بالأجور المتأخرة التي تقدر بمبلغ (815/999) دينار، والتعويض عن التأخير في السداد، والفصل التعسفي، وبدل إجازة سنوية بواقع (320) دينار، ومكافأة نهاية الخدمة بواقع (2324/383) دينار، وبدل ساعات عمل إضافية، ومصاريف العودة، والرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة، والفائدة القانونية بواقع (10%).

وعند جلسات المرافعة أمام قاضي مكتب إدارة الدعوى العمالية، تقدمت المدعى عليها بدفاعها، وأفادت أن المدعي قام بتأسيس شركة أخرى شغل فيها العاملين تحت اسم المدعى عليها، مرفقة بعض المستندات الثبوتية.

وبسبب عدم التوصل إلى تسوية النزاع أمام قاضي مكتب إدارة الدعوى العمالية، تم تقييد الدعوى بالمحكمة المدنية المختصة (العمالية)، حيث تم حجز الدعوى للحكم بعد الترافع. وقد حكمت المحكمة بإلزام المدعى عليها بأن تؤدي للمدعي مبلغ (3304/885) دينار، وتذكرة عودة، وفائدة بنسبة (6%) سنوياً من الأجر الذي تأخر صرفه خلال الأشهر الستة الأولى، وتزداد هذه النسبة بواقع (1%) عن كل شهر تأخير بعد ذلك وبما لا يجاوز نسبة 12% سنوياً من تاريخ الاستحقاق حتى السداد، وفائدة بنسبة (1%) من تاريخ رفع الدعوى حتى السداد، ورفضت ما عدا ذلك من طلبات، وألزمت كلا الطرفين بالمناسب من المصروفات وأمرت بالمقاصة في أتعاب المحاماة.

وبالرغم من أن حكم المحكمة كان لمصلحة المدعي، إذ أنها أقرت له أجره المذكور بسبب خلو الأوراق مما يثبت استلامه لها، بالإضافة إلى التعويض القانوني عن التأخر في سداد

⁴⁹⁹ تتلخص وقائع هذه الدعوى العمالية، بأن المدعي كان يعمل لدى المدعى عليها بوظيفة سائق لقاء أجر شهري قدره (160) دينار، وذلك بموجب عقد غير محدد المدة اعتباراً من تاريخ 23-9-2002. وقد استمر في العمل لغاية تاريخ 3-10-2018، إلا أنه بسبب امتناع المدعى عليها عن سداد أجوره حدا به للتقدم بهذه الدعوى.

الأجور، وذلك إعمالاً للفقرة (4) من المادة (40) والمادة (46) من قانون العمل بهذا الخصوص.⁵⁰⁰ إلا أن ما يعنينا في هذه الدعوى أن المحكمة لم تستجب لطلب التعويض عن الفصل التعسفي.

وبالرجوع إلى تفاصيل الحكم في الدعوى تبين أن المحكمة، لم تقر للمدعي بالتعويض عن الفصل بسبب خلو أوراق الدعوى مما يثبت اتباع المدعي للإجراءات المنصوص عليها في المادة (106) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012. ومرد الأمر، أن المدعي باعتباره العامل كان يمكن أن يستحق التعويض عن الفصل بل واعتباره فصلاً تعسفياً من قبل صاحب العمل حال اتباعه للإجراءات المطلوبة منه قانوناً. فالمادة (106) من قانون العمل تنص على أنه "للعامل إنهاء عقد العمل بعد إخطار صاحب العمل في حالتين: (1) إذا أخل صاحب العمل بالتزام جوهري ينص عليه القانون أو عقد العمل أو أنظمة العمل بالمنشأة (2) إذا ما دلس صاحب العمل أو من يمثله في شروط العمل، على أن يكون التدليس من الجسامة بحيث لولاه ما أبرم العقد".

ويجب على العامل، قبل توجيه الإخطار بإنهاء عقد العمل، أن يطلب كتابة من صاحب العمل إزالة أوجه الإخلال أو التدليس خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، فإذا انقضت هذه المدة دون إجابة العامل إلى طلبه كان له، بعد توجيه الإخطار المشار إليه، الحق في إنهاء عقد العمل. ويعد هذا الإنهاء بمثابة إنهاء للعقد دون سبب مشروع من قبل صاحب العمل إذا ثبت ما ادعاه العامل".⁵⁰¹

⁵⁰⁰ البند (4) من المادة رقم (40) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 نصت على أنه "إذا انتهت علاقة العمل يؤدي للعامل أجره وكافة المبالغ المستحقة له فوراً، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب على صاحب العمل في هذه الحالة أداء أجر العامل وجميع مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل". والمادة رقم (46) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 نصت على أنه "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقّع العامل على ما يفيد تسلمه الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، أو على إيصال خاص يعد لهذا الغرض، أو بإتمام تحويل أجره إلى حساب بأحد البنوك بناءً على طلب العامل".

⁵⁰¹ المادة رقم (106) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 نصت على أنه "للعامل إنهاء عقد العمل بعد إخطار صاحب العمل في حالتين: (1) إذا أخل صاحب العمل بالتزام جوهري ينص عليه القانون أو عقد العمل أو أنظمة العمل بالمنشأة (2) إذا ما دلس صاحب العمل أو من يمثله في شروط العمل، على أن يكون التدليس من الجسامة بحيث لولاه ما أبرم العقد"، ويجب على العامل، قبل توجيه الإخطار بإنهاء عقد العمل، أن يطلب كتابة من صاحب العمل إزالة أوجه الإخلال أو التدليس خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً

وعليه، نرى بروز الدور الرقابي للقضاء في حماية صاحب العمل في هذه الدعوى العمالية، إذ رفضت طلب تعويض العامل عن الفصل بسبب عدم اتباع الأخير للإجراءات المطلوبة منه قانوناً. ومرد الأمر، أن هذه الإجراءات من شأنها مساعدة العامل في إثبات تعسف صاحب العمل حال فصله من العمل، بيد أن العامل خسر التعويض لعدم إثباته تعسف صاحب العمل بسبب عدم التزامه بأداء ما يتطلبه القانون منه في هذا الشأن. وبطبيعة الحال، فإن الحماية القانونية وفق نصوص قانون العمل ليست مقررة للعامل وحده، بل تحقق مصلحة صاحب العمل، خاصة إذا ما كان ملتزماً به عكس العامل، وهو ما يوضحه ويثبتته حكم المحكمة.

- القضية رقم (2): عدم التعويض عن إنهاء عقد العمل بسبب انتفائه واقعاً

تتلخص وقائع هذه الدعوى العمالية، أن المدعي كان يعمل لدى المدعى عليها بوظيفة مدير عام لقاء أجر شهري قدره (2100) دينار منذ 1-3-2016 بموجب عقد محدد المدة، حيث قامت المدعى عليها بإنهاء عقد العمل دون أن تؤدي للمدعي مستحقاته بتاريخ 27-9-2018.

وقد تقدم المدعي بهذه الدعوى أمام مكتب إدارة الدعوى العمالية بتاريخ 25-10-2018، ليطالب المدعى عليها بأن تؤدي له أجر شهري أغسطس وسبتمبر من عام 2018، والتعويض عن التأخر في سداد الأجر، ومكافأة خدمة، وبديل إجازة، وبديل إخطار، والتعويض عن إنهاء عقد العمل، وسداد مبلغ قدره (2625) مستقطعة من أجر المدعي، والرسوم والمصاريف، مقدماً حافظة من المستندات الثبوتية.

وبسبب عدم التوصل إلى تسوية النزاع أمام قاضي مكتب إدارة الدعوى العمالية، تم تقييد الدعوى بالمحكمة المدنية المختصة (العمالية)، حيث حجزت الدعوى للحكم بعد الترافع. وقد حكمت المحكمة بالإلزام المدعى عليها أن تؤدي للمدعي مبلغاً قدره (12626/25) دينار، وفائدة

من تاريخ تقديم الطلب، فإذا انقضت هذه المدة دون إجابة العامل إلى طلبه كان له، بعد توجيه الإخطار المشار إليه، الحق في إنهاء عقد العمل. ويعد هذا الإنهاء بمثابة إنهاء للعقد دون سبب مشروع من قبل صاحب العمل إذا ثبت ما ادعاه العامل".

بنسبة (6%) سنوياً من أجر الذي تأخر صرفه خلال الأشهر الستة الأولى، وتزداد هذه النسبة بواقع (1%) عن كل شهر تأخير بعد ذلك وبما لا يجاوز نسبة (12%) سنوياً من تاريخ الاستحقاق حتى السداد، بينما رفضت ماعدا ذلك من طلبات، وألزمت كلاً من المدعي والمدعى عليها بالمناسب من المصاريف، وألزمت المدعى عليها بعشرين دينار أتعاب المحاماة.

وباستقراء تفاصيل الحكم، نجد بأن المحكمة لم تستجب لطلب المدعي التعويض عن إنهاء عقد العمل، وذلك على اعتبار خلو أوراق الدعوى مما يفيد قيام المدعى عليها بفصل المدعي من العمل أو إنهاء عقد عمله، مما يتعذر معه تطبيق مضمون المادة (101) من قانون العمل.⁵⁰² وتبعاً لذلك، لم تستجب المحكمة لطلب المدعي التعويض عن مدة الإخطار، باعتبار أنها انتهت سلفاً إلى عدم قيام المدعى عليها بفصل المدعي من العمل أو إنهاء عقد عمله، مما يتعذر معه تطبيق نص المادة (99) من قانون العمل.⁵⁰³

وعليه، يبرز الدور الرقابي للقضاء فيما يخص التعويض عن إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة، حيث إن المحكمة قد استنتجت عدم تحقق حالة فصل العامل أو إنهاء عقد عمله في الواقع، ولذلك رفضت طلب التعويض عن ذلك لانتهاء وقوعه في حقيقة الأمر. وهذا الحكم، يؤكد مرة أخرى على أن الحماية القانونية وفق نصوص قانون العمل مقررة لصاحب العمل مثلما هي مقررة للعامل، حيث إنها تحقق مصلحة الطرفين عبر استقرار العلاقة بينهما.

⁵⁰² المادة رقم (101) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على أنه "يكون للعامل الحق في التعويض عن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل، ما لم يكن إنهاء العقد بسبب مشروع. ويكون عبء إثبات مشروعية إنهاء العقد على عاتق صاحب العمل".

⁵⁰³ المادة رقم (99) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على أنه "يجوز لكل من طرفي العقد إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر قبل الإنهاء بثلاثين يوماً على الأقل، ويظل عقد العمل قائماً خلال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه. وإذا كان إنهاء العقد من قبل صاحب العمل جاز الاتفاق على أن تزيد مهلة الإخطار على ثلاثين يوماً . ب- إذا تم إنهاء العقد دون مراعاة مهلة الإخطار، ألزم الطرف الذي أنهى العقد بأن يؤدي للطرف الآخر تعويضاً عن هذه المهلة يعادل أجر العامل عن كامل المهلة أو ما تبقى منها، بحسب الأحوال. وإذا كان الإنهاء من قبل صاحب العمل تحسب مهلة الإخطار أو ما تبقى منها ضمن مدة خدمة العامل، وإذا كان الإنهاء من جانب العامل انتهى العقد من وقت تركه العمل.

- القضية رقم (3): عدم التعويض عن إنهاء عقد العمل بسبب العامل (عدم قيام العامل بأداء التزاماته)

تتحصل وقائع هذه الدعوى العمالية، أن المدعي قد التحق بالعمل لدى المدعى عليها الثانية كوكيل حصري لمملكة البحرين للمدعى عليها الأولى بوظيفة ممثل طبي بموجب عقد عمل اعتباراً من تاريخ 1-1-2002، وقد استمر بالعمل إلى أن تمت ترقيته ليصبح مديراً تنفيذياً لقاء أجر شهري قدره (4500) دينار. بيد أنه فوجئ بوجود حراس على باب مكتبه مكلفين بمنعه من الدخول بتاريخ 24-3-2016، حيث توجه إلى مركز الشركة لإثبات هذه الواقعة. وقد استلم إخطاراً من قبل المدعى عليهما بفصله من العمل دون مبرر بتاريخ 28-3-2016.

لذلك، تقدم المدعي بهذه الدعوى أمام مكتب إدارة الدعوى العمالية، ليطالب بالإلزام المدعى عليهما بمهلة الإخطار، والتعويض عن الفصل التعسفي، ومكافأة خدمة، وبديل إجازة عن عام 2015 وكسور عام 2016، وعمولة عن عام 2015 و 2016، والتعويض عن التأخير في سدادها، وعدد (5) تذاكر عودة، وشهادة الخدمة، والفائدة القانونية، والرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة.

وأثناء جلسات المرافعة أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية، تقدم المدعي بطلباته المذكورة مرفقاً عدداً من المستندات الثبوتية، بينما تقدمت المدعى عليهما بردهما الدفع بعدم قبول الدعوى في مواجهة المدعى عليها الثانية وبمشروعية إنهاء عقد العمل، مرفقين مستندات ثبوتية.

وبسبب عدم التوصل إلى تسوية النزاع أمام قاضي مكتب إدارة الدعوى العمالية، تم تقييد الدعوى بالمحكمة المدنية المختصة (العمالية)، حيث تقدم كلا الطرفين بمذكراتهما أثناء جلسات المرافعة. فأقرت المحكمة إحالة الدعوى للتحقيق بتاريخ 21-12-2017، حيث استمعت المحكمة لأقوال الشهود من الطرفين. كما استجوبت المحكمة المدعى عليهما في جلسة 30-10-2018، حيث قدم كل من الطرفين مذكراتهم مع المستندات الثبوتية. وعليه، تم حجز الدعوى للحكم.

وقد حكمت المحكمة بتاريخ 27-2-2019، بإلزام المدعى عليها الأولى بأن تؤدي للمدعي مبلغاً قدره (376/467) دينار، وشهادة خدمة، وتذكرة عودة، وفائدة بنسبة (2%) من

تاريخ رفع الدعوى حتى السداد، ورفضت ماعدا ذلك من طلبات، وألزمت المدعى والمدعى عليها الأولى المناسب من المصاريف وأمرت بالمقاصة في أتعاب المحاماة.

وباستقراء تفاصيل الحكم، نجد أن المحكمة لم تستجب لطلب المدعى التعويض عن الفصل التعسفي لعدم تحققه، بل قررت عدم استحقاقه للتعويض. ذلك أن المحكمة قد أقرت للمدعى عليهما حق إنهاء عقد العمل دون تعويض لتوافر مبرر مشروع لإنهاء عقد العامل، وهو ثبوت امتناع المدعى عن أداء التزاماته الجوهرية وفق شهادة شاهدي المدعى عليهما. وذلك إعمالاً للمادة (101) من قانون العمل التي تجيز لصاحب العمل إنهاء العقد دون تعويض إذا كان ذلك بسبب مشروع،⁵⁰⁴ وكذلك البند (5) من المادة (107) من قانون العمل التي تجيز لصاحب العمل إنهاء العقد دون إخطار أو تعويض عند عدم قيام العامل بأداء التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل، وهو ما قد تم ثبوته.⁵⁰⁵

وعليه، يتبين بروز الدور الرقابي للقضاء فيما يخص التعويض عن حالة الفصل التعسفي، حيث إن المحكمة قد خلصت إلى عدم تحقق حالة الفصل التعسفي، بل وعدم استحقاق العامل لأي نوع من أنواع التعويض، لأن إنهاء عقد العمل كان بسبب مشروع قانوناً.

وبذلك، نجد أن هذا الحكم، يفعل الحماية القانونية المقررة لصاحب العمل، حيث يحق له التخلص من العامل غير الملتزم أو المخل إخلالاً جوهرياً بالعمل دون الالتزام بإخطاره أو تعويضه مادياً، ما دام يستعمل هذا الحق وفق الضوابط والحدود القانونية. فالحكم، يفيد بوجود الرقابة القضائية على مشروعية إنهاء عقد العامل دون إخطار أو تعويض من خلال وقوف عدالة المحكمة على مشروعية المبرر أو سبب إنهاء صاحب العمل لعقد العامل، حيث كان لعدالة المحكمة تقدير صحة المبرر أو السبب، إذ بحثت في الأدلة الثبوتية المقدمة واطمأنت إلى حسن استخدام صاحب العمل لسلطته في إنهاء عقد العامل.

⁵⁰⁴ المادة رقم (101) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على أنه "يكون للعامل الحق في التعويض عن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل، ما لم يكن إنهاء العقد بسبب مشروع. ويكون عبء إثبات مشروعية إنهاء العقد على عاتق صاحب العمل".

⁵⁰⁵ البند (5) من المادة رقم (107) في قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على أنه "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إخطار أو تعويض في أي من الحالات التالية: 1)...(5) عدم قيام العامل بأداء التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.

- القضية رقم (4): عدم التعويض عن إنهاء عقد العمل بسبب العامل (فعل مخالفة لقانون ونظام العمل بالمنشأة)

تتلخص وقائع هذه الدعوى العمالية، أن المدعي عمل بوظيفة مدير مطعم براتب شهري قدره (1192) دينار لدى المدعى عليه بعقد عمل محدود المدة اعتباراً من 1-8-2010، بيد أنه قد تم فصله دون سابق إخطار أو مبرر بتاريخ 15-2-2013.⁵⁰⁶

وقد تقدم المدعي بهذه الدعوى أمام مكتب إدارة الدعوى العمالية بتاريخ 27-2-2013، مطالباً بالتعويض عن الفصل التعسفي، وبديل إجازة سنوية لمدة (25) يوماً، وبديل إجازة رسمية لمدة (32) يوماً، وبديل إجازة أسبوعين لمدة (80) يوماً، وتذكرة عودة، ومكافأة نهاية الخدمة، وبديل ساعات عمل إضافية (3 ساعات يومياً لمدة سنتين ونصف)، وشهادة خبرة، وتعويض عن باقي مدة العقد. وبسبب عدم التوصل إلى تسوية النزاع أمام قاضي مكتب إدارة الدعوى العمالية، أثبت القاضي رأيه في تقريره وأحال الدعوى لعدالة المحكمة المدنية المختصة (العمالية) بجلسة 24-4-2013.

وأثناء جلسات المرافعة أمام المحكمة، تقدم المدعي عليه بطلب إحالة الدعوى للتحقيق، إذ رفض الدعوى وجدد صورة العقد المقدمة من المدعي لتزوير بعض أجزائه، مفيداً أن المدعي حصل على إجازاته السنوية مقدماً طلبه المؤرخ في 31-7-2001 و 6-8-2012، وأن المدعي قد أخل بالتزاماته الجوهرية وأتى فعلاً معاقباً عليه قانوناً بدائرة العمل، كما أن المدعي عليه لم يصدر أي قرارات بعمل المدعي لساعات إضافية، فضلاً عن أن المدعي انتقل للعمل لدى أحد المطاعم بالبحرين، مرفقاً حافظة مستندات تضمنت صور لعقد عمل مزيل بتوقيع الطرفين على جميع صفحاته.

وبجلسة 14-5-2013، قررت المحكمة شطب الدعوى، ولكن تم تجديدها والسير فيها لاحقاً. فتقدم المدعي بمذكرة طلب فيها ضم البلاغ الجنائي الذي تقدم به المدعي عليه ضده

⁵⁰⁶ الأحكام القضائية العمالية "أحكام محكمة التمييز"، المنشورة بالموقع الرسمي للمجلس الأعلى للقضاء، الرابط https://www.sjc.bh/page_016.php?pid=190، آخر دخول للموقع كان بتاريخ 14-11-2021.

بمركز الشرطة في 27-6-2013،⁵⁰⁷ مصمماً على طلباته ومقديماً أصل عقد العمل وملحقاً له، ثم قدم المدعى عليه مذكرة طلب إلزام المدعي بتقديم أصل عقد العمل المطابق لأصل العقد المقدم من المدعى عليه وطلب إحالة الدعوى للتحقيق.

وبجلسة 31-3-2014، قضت المحكمة بهيئة مغايرة بإحالة الدعوى للتحقيق، حيث استمعت المحكمة لشهود الطرفين، ثم قررت المحكمة إنهاء التحقيق وإعادة الدعوى للمرافعة، فتقدم المدعى عليه بمذكرة صمم فيها على طلباته برفضه الدعوى وقدم لائحة دعوى متقابلة.

وبتاريخ 18-1-2015، حكمت المحكمة في الدعوى الأصلية بإلزام المدعى عليه بأن يؤدي للمدعي (716/21937) دينار، وأن يمنحه تذكرة سفر عودة لموطنه أو سداد ما يعادل قيمتها، وبأن يمنحه شهادة خدمة، وألزمته والمدعي مناصفة بالمصاريف، و(20) دينار أتعاب محاماة لكل منهما، ورفضت ماعدا ذلك من طلبات. أما في الدعوى المتقابلة، حكمت المحكمة بعدم قبولها لرفعها بغير الطريق الذي رسمه القانون، وألزمت رافعها المصاريف، و(20) دينار أتعاب محاماة.

وباستقراء تفاصيل الحكم بالنسبة للدعوى الأصلية، نجد أن المحكمة لم تستجب لطلب التعويض عن الفصل التعسفي، بل اعتبرته غير مستحق للتعويض عن إنهاء عقد العمل، وذلك بسبب إتيانه فعلاً مخالفاً للقانون ونظام العمل في دائرة العمل، كما يأتي:

(1) استناداً لشهادة الشهود وما كشفتها الكاميرات في مقر العمل، تم إثبات أن المدعي قد أتى بفعل مخالف للقانون ونظام العمل بالمنشأة، الأمر الذي يكون معه المدعي قد أخل

⁵⁰⁷ قدم المدعى عليه صورة من البلاغ الجنائي كدعوى متقابلة، والتي تتخلص وقائعها بأن المدعى عليه السالف أقام دعواه ضد ذات المدعي السالف بتاريخ 1-10-2014 بالمحكمة، ليطالب قبل الفصل في الموضوع بإحالة الدعوى للتحقيق لإثبات الانتهاكات التي يمارسها المدعى عليه للإضرار بالمدعي دون حق وإلزامه بإرجاع مبلغ اختلسه يبلغ (3509/456) دينار وإلزامه المصاريف والرسوم والأتعاب. وذلك على سند، بأن من أسباب إنهاء عقد عمله استقلال نفوذه في إدارة المطعم باختلاس المبلغ المطالب به، مرفقاً أرصدة موقعة منه بتاريخ مختلفة وكذلك أرصدة أخرى موقعة من عامل آخر تحت إدارته وإشرافه تبين ذلك. بالإضافة إلى أن المدعى عليه قد أنشأ مطعمًا منافسًا وأغرى مجموعة من العمال كانوا يعملون لدى المدعي مما يخالف القانون والعقد، وأرفق سنداً لدعواه صورة من كشف المبالغ المدخلة للصندوق من 20-2-2011 لغاية 11-12-2011، وقررت المحكمة حجز الدَعَوَتَيْن للحكم.

بالتزام جوهري يحيز معه للمدعى عليه إنهاء عقد العمل دون إخطار أو تعويض،

وذلك إعمالاً للبند (5) من المادة (107) من قانون العمل.⁵⁰⁸

(2) رفضت المحكمة الدعوى المتقابلة، بسبب أن المدعي قد أقام دعواه بلائحة تم تسجيلها

مباشرة أمام المحكمة في 1-10-2014 دون إقامتها أمام مكتب إدارة الدعوى العمالية،

الأمر الذي يكون معه المدعي لم يتبع الطريق الذي رسمه القانون مما يقتضي رفضه،

وذلك إعمالاً للمادة (121) من قانون العمل رقم (36) لسنة 2012.⁵⁰⁹

وعليه، يتضح الدور الرقابي للقضاء فيما يخص التعويض عن حالة الفصل التعسفي،

حيث إن المحكمة قررت انتقاءها في وقائع هذه الدعوى، بل وعدم استحقاق العامل لأي نوع من

أنواع التعويض، لأن **إنهاء عقد العمل كان بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، وذلك وفق مبرر**

مقبول يتمثل في ثبوت قيام المدعي بفعل مخالف للقانون ونظام العمل بالمنشأة.

وبذلك، نجد أن هذا الحكم، يفعل الحماية القانونية المقررة لصاحب العمل، حيث يحق له

إنهاء عقد العامل غير الملتزم أو المخل إخلالاً جوهرياً بالعمل دون الالتزام بإخطاره أو تعويضه

مادياً، ما دام يستعمل هذا الحق وفق الضوابط والحدود القانونية. فالحكم، يفيد بوجود الرقابة

القضائية على مشروعية إنهاء عقد العامل دون إخطار أو تعويض من خلال وقوف عدالة

المحكمة على مشروعية المبرر أو سبب إنهاء صاحب العمل لعقد العامل، حيث كان لعدالة

المحكمة تقدير صحة المبرر أو السبب، إذ بحثت في الأدلة الثبوتية المقدمة واطمأنت إلى حسن

استخدام صاحب العمل لسلطته في إنهاء عقد العامل.

⁵⁰⁸ البند (5) من المادة رقم (107) في قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على أنه "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إخطار أو تعويض في أي من الحالات التالية: 1)...(5) عدم قيام العامل بأداء التزاماته الجهرية المترتبة على عقد العمل.

⁵⁰⁹ المادة رقم (121) والمادة رقم (107) في قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على أنه "ترفع الدعوى العمالية بلائحة تقدم إلى مكتب إدارة الدعوى العمالية طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية. ويسلم المكتب للمدعي ما يفيد قيد دعواه، ويتم تبليغه بموعد الاجتماع المحدد لنظر الدعوى أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية المختص. ويقوم المكتب فور تسلمه لائحة الدعوى بتبليغ المدعى عليه بنسخة منها وبموعد الاجتماع المحدد لنظرها أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية المختص".

- القضية رقم (5): عدم تحقق جسامه الخطأ يمكن إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة دون تعويض.

تتلخص وقائع هذه الدعوى العمالية،⁵¹⁰ أن المدعي كان يعمل لدى المدعى عليها بوظيفة سائق لقاء أجر شهري قدره (300) دينار اعتباراً من تاريخ 19-11-2011، إلا أن المدعى عليها قامت بفصله شفوياً من العمل دون مبرر بتاريخ 26-7-2015، حيث سلمته إنذار الفصل عند نظر النزاع أمام وزارة العمل بتاريخ 6-8-2015.

وقد تقدم المدعي بهذه الدعوى أمام مكتب إدارة الدعوى العمالية بتاريخ 25-8-2015، ليطالب المدعى عليها بأداء التعويض عن الفصل التعسفي بمبلغ (650) دينار، وبديل الإجازات السنوية مبلغ (200) دينار، وبديل الإخطار مبلغ (300) دينار، وشهادة الخدمة، والمصروفات والأتعاب، والفائدة بواقع (10%) من تاريخ رفع الدعوى حتى السداد، مقدماً مستندات ثبوتية.

وأثناء جلسات المرافعة أمام قاضي إدارة الدعوى العمالية، أقر المدعي باستلامه راتب شهر يوليو بواقع مبلغ (300) دينار وتسلم شهادة الخدمة، حيث أسقط المطالبة بهما من لائحة الدعوى، في حين تقدمت المدعى عليها بردها وبررت الفصل لارتكاب المدعي خطأ جسيماً وفق البند (2) من المادة (107) من قانون العمل،⁵¹¹ وأرفقت تقريراً عن ذلك.

وبسبب عدم التوصل إلى تسوية النزاع أمام قاضي مكتب إدارة الدعوى العمالية، تم تقييد الدعوى بالمحكمة المدنية المختصة (العمالية). وأثناء جلسات المرافعة، تقدم المدعي بذات الطلبات والمستندات الثبوتية، حيث أقرت المحكمة إحالة الدعوى للتحقيق بجلسة 20-10-2016، واستمعت المحكمة لشاهدي المدعى عليها، ثم قررت المحكمة حجز الدعوى للحكم.

⁵¹⁰ رقم القضية (9/14751/2015/02) تاريخ الحكم 25-1-2016.

⁵¹¹ البند (2) من المادة رقم (107) في قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على أنه "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إخطار أو تعويض في أي من الحالات التالية: 1... (2) ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال يومي عمل من وقت علمه بجسامة الخسارة المادية...."

وقد حكمت المحكمة بتاريخ 25-1-2016، بإلزام المدعى عليها أداء مبلغ قدره (280) دينار للمدعي، وفائدة بنسبة (3%) من تاريخ رفع الدعوى حتى السداد، ورفضت ماعدا ذلك من طلبات، وألزمت كلاً منهما بالمناسب من المصروفات وأمرت بالمقاصة بشأن أتعاب المحاماة.⁵¹²

وباستقراء تفاصيل الحكم، نجد أن المحكمة لم تستجب لطلب المدعي التعويض عن الفصل التعسفي، كما أنها لم تقر للمدعى عليها فصل المدعي دون إخطار لارتكاب المدعي خطأ جسيماً، وذلك وفق الآتي:

(1) لم تستجب المحكمة لطلب المدعي التعويض عن الفصل التعسفي، بل وقررت عدم استحقاقه للتعويض، لأن المدعى عليها استخدمت حقها في إنهاء عقد العمل بإرادتها المنفردة بسبب مشروع، وذلك إعمالاً للمادة (101) من قانون العمل.⁵¹³

(2) كما لم تستجب المحكمة للمدعى عليها حق إنهاء عقد المدعي وفق البند (2) من المادة (107) من قانون العمل،⁵¹⁴ التي تجيز لصاحب العمل إنهاء العقد دون إخطار أو تعويض عند ارتكاب العامل خطأ ينشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، حيث أقربت عدالة المحكمة بوقوع ضرر للمدعى عليها جراء خطأ المدعي بالاستناد إلى شهادة الشهود، غير أنها قدرت أن الإهمال الصادر من المدعي لا يوصم بالجسامة من حيث الخسارة المادية، مما ينتفي معه شرائط البند (2) من المادة (107) ولا يتوافر معه ركن الخطأ الجسيم الموجب للتعويض.

(3) استنتجت عدالة المحكمة، أن عدم اتباع المدعي لأصول السلامة ونظامه كان السبب في وقوع الحادث وإلحاق الضرر بالمدعى عليها. لذلك، يكون إنهاء المدعى عليها عقد العمل بإرادتها المنفردة وفق مبرر مقبول يتمثل في إهمال المدعي في أداء عمله.

⁵¹² وقد ذيل القاضي، بأنه "تقدر رسوم الدعوى بمبلغ (76/300) دينار تتحصل بدفع مبلغ (18/577) دينار من المدعى عليها وتدفع إلى خزانة المحكمة، كذلك مبلغ (57/723) دينار تتحصل من المدعية وتدفع لخزانة المحكمة، وأخيراً رسم الصيغة التنفيذية وقدره (10) دينار تتحصل من المدعى عليها وتدفع للمدعية.

⁵¹³ المادة رقم (101) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على أنه "يكون للعامل الحق في التعويض عن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل، ما لم يكن إنهاء العقد بسبب مشروع. ويكون عبء إثبات مشروعية إنهاء العقد على عاتق صاحب العمل".

⁵¹⁴ البند (2) من المادة رقم (107) في قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على أنه "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إخطار أو تعويض في أي من الحالات التالية: 1...2) ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال يومي عمل من وقت علمه بجسامة الخسارة المادية....

وعليه، لا تلتزم المدعى عليها بتعويض المدعي عن إنهاء عقد عمله وفق المادة (101) من قانون العمل،⁵¹⁵ غير أن هذا لا يعفيها من الالتزام بأداء بدل الإخطار بواقع مبلغ قدره (280) ديناراً،⁵¹⁶ حيث تم إخطار المدعي بإنهاء عقده بتاريخ 27-7-2015، مما يجعله مستحقاً لأجره ببقية مدة الإخطار المتمثل بـ (28) يوماً، وذلك إعمالاً لسريان المدة القانونية المقررة في المادة (99) من قانون العمل.⁵¹⁷

4) وقد بررت المحكمة قرارها بما هو مقرر في القضاء التمييزي البحريني، من أن تقدير خطأ العامل وما إذا كان يعتبر إخلالاً بالتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل يبرر فصله بدون مكافأة أو إخطار أو تعويض يعد من المسائل الموضوعية التي يستقل قاضي الموضوع بالفصل فيها وفقاً لظروف الحال وطبيعة العمل،⁵¹⁸ كما أن تقدير سلوك العامل وثبوت إهماله إلى درجة تجعله مبرراً مشروعاً لإنهاء عقد عمله تعتبر من مسائل الواقع التي تستقل بها محكمة الموضوع،⁵¹⁹ بالإضافة إلى أن تقدير أقوال الشهود واستخلاص الوقائع منها مما تستقل به محكمة الموضوع بغير معقب عليها من محكمة التمييز طالما كان تقديرها مقبولاً واستخلاصها سائغاً.⁵²⁰

وعليه، يتضح جلياً الدور الرقابي للقضاء فيما يخص التعويض عن حالة الفصل التعسفي، بل وتحقق حالات إنهاء عقد العمل دون إخطار أو تعويض. فنجد أن عدالة المحكمة لم تستجب للتكييف أو التفسير المقدم من كلا الطرفين، حيث استقلت بتكييف الوقائع وطبقت النصوص القانونية الأنسب للواقعة، وذلك عبر إقرارها حق صاحبة العمل في إنهاء عقد العمل بإرادتها

⁵¹⁵ المادة رقم (101) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على أنه "يكون للعامل الحق في التعويض عن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل، ما لم يكن إنهاء العقد بسبب مشروع. ويكون عبء إثبات مشروعية إنهاء العقد على عاتق صاحب العمل".
⁵¹⁶ قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (266) لسنة 2005 بجلسة 31-1-2006، السنة 17 ص 154.

⁵¹⁷ المادة رقم (99) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة (2012) نصت على أنه "يجوز لكل من طرفي العقد إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر قبل الإنهاء بثلاثين يوماً على الأقل، ويظل عقد العمل قائماً خلال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه. وإذا كان إنهاء العقد من قبل صاحب العمل جاز الاتفاق على أن تزيد مهلة الإخطار على ثلاثين يوماً. ب-إذا تم إنهاء العقد دون مراعاة مهلة الإخطار، ألزم الطرف الذي أنهى العقد بأن يؤدي للطرف الآخر تعويضاً عن هذه المهلة يعادل أجر العامل عن كامل المهلة أو ما تبقى منها، بحسب الأحوال. وإذا كان الإنهاء من قبل صاحب العمل تُحسب مهلة الإخطار أو ما تبقى منها ضمن مدة خدمة العامل، وإذا كان الإنهاء من جانب العامل انتهى العقد من وقت تركه العمل.

⁵¹⁸ قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (42) لسنة 1992 بجلسة 4-10-1992 السنة 3 ص 220.

⁵¹⁹ قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (621) لسنة 2007 بجلسة 12-1-2009 السنة 20 ص 12.

⁵²⁰ قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (117) لسنة 1993 بجلسة 27-2-1994، والطعن رقم (111) لسنة 1997.

المنفردة وفق مبرر مقبول يتمثل في إهمال المدعي في أداء عمله المتمثل بعدم اتباعه لأصول السلامة ونظامها مما نتج عنه وقوع حادث وإلحاق الضرر بالمدعى عليها. وهذا الحكم، يؤكد تفعيل الحماية القانونية لكلا الطرفين، حيث أقرت لصاحب العمل حقه في إنهاء عقد العمل دون تعويض حال توفر سبب مشروع، وأقرت للعامل في هذه الحالة حقه في مهلة الإخطار القانوني أو التعويض عنه. بالإضافة إلى تأكيدها باستقلالية محكمة الموضوع، في تقدير جسامه خطأ العامل، أو تقدير جسامه الضرر الحاصل، أو تقدير السلوك المبرر لفصل العامل دون مكافأة أو إخطار أو تعويض وفقاً لظروف الحال وطبيعة العمل، طالما كان تقديرها مقبولاً واستخلاصها سائغاً.

ومن الجدير بالتنويه، استحقاق المدعي لبدل إجازة سنوية بواقع مبلغ قدره (562) ديناراً. بيد أن وجود مخالصة في أوراق الدعوى، تفيد قبول المدعي التسوية بخصوصها بقبضه مبلغاً قدره (175) ديناراً من المدعى عليها، قد اعتبرت المحكمة بمثابة صلح ملزم للطرفين.⁵²¹ وبالرغم من أن التسوية قد تمت باستلام المدعي مبلغاً يوازي تقريباً نصف ما يستحقه، إلا أن قبول التسوية يجعله أمراً خارجاً عن موضوع الدعوى ولا يكون لعدالة المحكمة نظره. وبرأينا، يجب أن تمتد الرقابة القضائية لذلك، إذ يجب ألا ينتقص في المخالصات أو التسويات من حقوق العامل المكفولة قانوناً، مع عدم إغفال ما هو مقرر في قضاء التمييز،⁵²² أن القرارات والمخالصات تكون صحيحة وتقبل كحجة على من صدرت منه ما دامت لا تتضمن تنازلاً أو مساساً بأي حق كفله القانون للعامل.⁵²³

⁵²¹ قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (332) لسنة 2005 جلسة 13-3-2006 السنة 17 ص 430.

⁵²² إمكانية التصالح أو الإبراء من الحقوق الناشئة عن عقد العمل من بعد نشوء الحق، لأنه بعد ثبوته يتحول إلى مصلحة مالية يجوز الصلح بشأنها أو الإبراء منها. قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (22) لسنة 2003 جلسة 15-12-2003. السنة 14 ص 711.

⁵²³ قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (201) لسنة 2008 جلسة 17-11-2008. السنة 19 ص 933.

الخاتمة

تناولت هذه الأطروحة موضوع السلطة التأديبية لصاحب العمل في إطار العلاقة العمالية في القطاع الأهلي، التي زادت أهمية وضرورة رسم حدودها قانوناً والرقابة عليها إدارياً وقضائياً، حيث اتبعت الأطروحة المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن في سبيل إبراز الواقع العملي والأبعاد القانونية لحق صاحب العمل في تأديب العامل في قطاع العمل الأهلي.

فالمبحث التمهيدي، قد خلص إلى أن السلطة التأديبية لصاحب العمل إنما لها طابع وظيفي، وغايتها ضبط النظام في المنشأة من أجل ضمان حسن سير العمل بها عبر كفالة احترام العمال لنظام العمل وتنفيذ ما يقره قانون العمل في القطاع الأهلي. وذلك بدوره يعزز التوجه الفقهي الحديث، الذي يقوم على تبرير وجود السلطة التأديبية بيد صاحب العمل حرصاً على انتظام سير العمل بالمشروع أو المنشأة بدلاً من قيام العلاقة العقدية القائمة بين صاحب العمل والعامل.

وبالرغم من التشابه الموجود في جوانب محددة بين الجزاء التأديبي وكل من الجزاءات المدنية والعقوبات الجزائية في القانون المدني والعقوبات الجنائية في قانون العقوبات والإجراءات التنظيمية والإدارية، بيد أنها تختلف فيما بينها من حيث الطبيعة والسبب والهدف أو الغاية، مما يجعلها تتمتع بأساس قانوني خاص بها يُعد سبب وجودها ومشروعيتها، تستمدّها بواقع الحال من المركز القانوني الذي يتمتع به صاحب العمل الذي يخضع لإشرافه وإدارته العمال في منشأته. ونتيجة لذلك، يجوز التطبيق المزدوج فيما بين الجزاء التأديبي والجزاء المدني والجزاء الجنائي، وذلك في حال كان الخطأ أو المخالفة المستوجبة للجزاء التأديبي يحمل جانباً يستلزم من خلاله التعويض المدني أو الجزاء الجنائي.

وبناء على ذلك، جاء الفصل الأول ليسلط الضوء على أبرز الضمانات التشريعية المقيدة للسلطة التأديبية لصاحب العمل. فبالنسبة للخطأ التأديبي، لاحظنا عدم وضع المشرعين محل البحث والدراسة تعريفاً محدداً للخطأ التأديبي، في حين وجدنا أن الفقه القانوني تبنى معيارين لتصنيف الفعل الصادر من العامل، باعتباره من قبيل "الخطأ التأديبي" من عدمه، وهما المعيار

الشخصي والمعياري الموضوعي. وقد وجدنا كذلك بأن أغلب نصوص قوانين العمل للمشرعين محل الدراسة، قد تضمنت بشكل صريح ما يفيد اتباع المعيار الموضوعي، وذلك فيما عدا المشرع الكويتي الذي لم يتطرق صراحة لمفهوم عناية العامل المعتاد في أداء عمله. مع ملاحظة أن المشرع السعودي، قد تفرد باستخدام لفظ "أصول المهنة" بدلاً من "العمل المعتاد"، مما قد يفيد تبنيه معياراً أشد من بقية المشرعين. ومع ذلك، يتوجب عدم إغفال حقيقة أن مفهوم العمل المعتاد يستلزم أساساً النظر في بيئة العمل أو الوظيفة أو المهنة من أجل استنتاج ما يعتبر من قبيل العناية المعتادة بالنسبة للعامل، وهو ما يستتبع بطبيعة الأمر النظر فيما يعتبر من أصول العمل أو الوظيفة أو المهنة.

وبالنسبة لأنواع الخطأ التأديبي ودرجاته، فإن تصنيفها يساهم في تحديد ما يتناسب معها من أنواع التأديب ودرجاته، وإن كانت مسألة الخطأ التأديبي والجزاء التأديبي تعد من مسائل الواقع التي يعود تقديرها من الناحية العملية إلى صاحب العمل. فصاحب العمل يتوجب عليه مراعاة الضوابط القانونية، مثل ورود الخطأ في لائحة جزاءات سارية المفعول ومصدق عليها من قبل الجهة الرسمية المختصة، حتى يكتسب الجزاء التأديبي صفه المشروعية. بالإضافة إلى عدم تقادم الخطأ التأديبي، الذي يبدأ ميعاد سريانه من وقت اكتشاف الخطأ التأديبي من قبل صاحب العمل أو من يمثله، حيث أقر بعض المشرعين بسقوط حق صاحب العمل في ملاحقة العامل وتأديبه بمضي مدة ميعاد إجراء التحقيق مع العامل المخالف، بينما أقر آخرون سقوطها بمضي مدة ميعاد اتخاذ إجراء إيقاع الجزاء التأديبي بعد الانتهاء من إجراء التحقيق، في حين تفرد المشرع البحريني والمصري بتضمين الحالتين.

أما الجزاء التأديبي، فوجدنا أن نصوص قوانين العمل للمشرعين محل البحث تبين ضمناً النتائج أو العواقب المحتمل وقوعها على العامل بسبب وقوعه في خطأ أو مخالفة تأديبية، وبأن أغلب المشرعين قد أدرجوا في قوانين العمل أنواعاً من الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل إيقاعها على العامل المخالف، وذلك فيما عدا المشرع الكويتي والمشرع العماني اللذان اكتفيا بذكر طريقة تطبيق الجزاءات التأديبية دون التحديد لأنواعها، وهو برأينا أمر قد يحتاج إلى إعادة النظر فيه من قبلهم.

وبملاحظة أنواع الجزاءات التأديبية التي نص عليها المشرعون، وجدنا أنه يمكن تقسيمها إلى جزاءات معنوية وجزاءات مادية، حيث إن لكل منها خصائصه ومميزاته. كما يتطلب المشرعون اتباع قواعد وإجراءات تحكم عملية تطبيق الجزاءات التأديبية، حيث لا يعد الجزاء مشروعاً وصحياً إذا ما تمت مخالفتها. وفي هذا الخصوص، وجدنا أن من أهم الضمانات الإجرائية التي تحمي العامل المخالف من عسف صاحب العمل في استخدام سلطته التأديبية، هي شروط صحة الجزاءات التأديبية. ومن أهمها، مبدأ شرعية الجزاء التأديبي الذي يعتبر نتاجاً طبيعياً لمبدأ شرعية الخطأ التأديبي، وتناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ التأديبي من حيث التخفيف والتشديد، ووحدة الجزاء التأديبي، وتسبب القرار التأديبي. بالإضافة إلى أن الإجراءات الاحتياطية لا تعد جزاءات تأديبية، وأن إبلاغ العامل بالمخالفة وتحقيق الاتهام تعد ضمانات لحرية الدفاع.

وبالنسبة لتنفيذ الجزاء التأديبي، فقد قيدها المشرعون محل الدراسة بقيود يتم اتباعها بعد صدور القرار بإنزال الجزاء التأديبي على العامل المخالف. من أهمها، القيد الزمني، مثل القيد الزمني لإجراء التحقيق الذي يسري من تاريخ اكتشاف المخالفة أو العلم بها من قبل صاحب العمل، والقيد الزمني لتوجيه الاتهام أو لإيقاع الجزاء التأديبي اللذان يسريان بعد ثبوت المخالفة من تاريخ انتهاء التحقيق، والقيد الزمني لتشديد العقوبة حال العود، والقيد الزمني للتظلم، والقيد الزمني لمحو الجزاء التأديبي (الذي تفرد به المشرع البحريني).

ومن أجل الوقوف على المنظور العملي لموضوع حماية العامل من سوء استخدام صاحب العمل لسلطته التأديبية، جاء الفصل الثاني والأخير ليرز أهم الضمانات الإدارية والقضائية لحماية العامل من تعسف صاحب العمل في استخدام السلطة التأديبية، وذلك وفق المعمول به في مملكة البحرين.

ابتداءً في الضمانات الإدارية، فقد تمّ تسليط الضوء على دور وزارة العمل والتنمية الاجتماعية المتمثل في عمل كل من قسم التفتيش والسلامة المهنية التابعة لإدارة التفتيش والسلامة المهنية، وقسم التحكيم والاستشارات العمالية التابعة لإدارة العلاقات العمالية، حيث تم الوقوف على ما يبذلونه من جهود في سبيل تفعيل الرقابة الإدارية المنصوص عليها وفق قانون

العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012، وذلك من خلال تحليل نتائج العمل الميداني وفق التقارير والإحصائيات الخاصة بعملهم للفترة من 2013 لغاية 2019.

وقد تبين بشكل واضح السعي البارز والحديث الذي تقوم به وزارة العمل والتنمية الاجتماعية متمثلة في عمل القسمين المذكورين، من أجل الرقابة الإدارية على بيئة العمل بما يضمن إيجاد علاقة عمل صحية ومستقرة تحمي مصالح كل من العامل وصاحب العمل، حيث يقومون بمتابعة مسببات الخلاف العمالي عند نشوئها، بل ويسعون إلى تقليص عدد الشكاوى والنزاعات العمالية من خلال التوفيق بين الطرفين لحلها وفق الأدوات القانونية المتاحة لها، ورصد المخالفات القانونية والتعامل معها وفق نصوص قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات المنفذة له.

وكما تُبين الإحصاءات والتقارير، فإن الوزارة قد تمكنت من حل النسبة الأكبر من عدد الشكاوى العمالية التي وصلت إليها، وذلك بفضل تفعيل آلية العمل المتبعة لدى القسمين المذكورين، والتي تقوم على خدمة العمالة الأجنبية والوطنية على حد سواء. وبالرغم من الدور الهام الذي تقوم به وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في هذا الجانب، فإن ذلك لا يغني عن إمكانية لجوء أطراف النزاع للطريق الأصلي من أجل حل الخلاف بينهم، والمتمثل في محاكم السلطة القضائية وفقاً للقواعد العامة للتقاضي.

ولهذا، فإن إسباغ الرقابة القضائية على السلطة التأديبية لصاحب العمل ضرورة عملية وقانونية لها بالغ الأثر في إضفاء الضمانات السابق شرحها لمصلحة العامل. لذلك، تم التطرق إلى دور مكتب إدارة الدعوى العمالية في وزارة العمل، الذي أنشئ عام 2012م لتلقي الدعاوى العمالية وفق الإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية، وذلك إعمالاً لنصوص المواد (120-136) من قانون العمل في القطاع الأهلي، حيث تم تناول تشكيله، وإجراءات رفع الدعوى أمامه، وكيفية انتهاء الدعوى بعد رفعها.

ومما لا شك فيه، أن إيجاد مثل هذا المكتب الذي يمثل بدء نظر موضوع الدعوى أمام السلطة القضائية يشكل خطوة إيجابية، حيث إن نجاح المكتب في التسوية الودية بين طرفي الدعوى من شأنه حل الخلافات العمالية خلال مدة زمنية أقصر مقارنة بالسير في إجراءات

الدعوى بالطرق الاعتيادية أمام السلطة القضائية، بيد أن قيام هذا المكتب بدوره بفعالية في حقيقة الأمر مرتين بداية بامتنثال أطراف النزاع بسير الإجراءات أمامه، ثم توصلهم إلى تسوية ودية ملزمة قانوناً حتى يمكن تنفيذها قضائياً. وحال عدم تحقق ذلك، لا يكون لقاضي مكتب إدارة الدعوى العمالية سوى رفع تقريره النهائي عن الدعوى غير المنتهية لأي سبب كان إلى عدالة المحكمة المدنية الكبرى للنظر في موضوع النزاع وفق إجراءات التقاضي المعتادة.

ولذلك، كان من المهم أخيراً استخلاص اتجاه القضاء البحريني حيال حماية العامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، وذلك من خلال تسليط الضوء على عدد (9) من الدعاوى العمالية غير المنشورة، التي تشكل في إجمالها علاقات عمالية قامت بين أطرافها خلال الفترة (2001-2018)، والتي تم التقدم بها بداية أمام مكتب إدارة الدعاوى العمالية في الفترة (2013-2018)، حيث تم الوقوف على كيفية تعامل عدالة المحكمة لطلب الفصل التعسفي فيها.

وقد اتضح بجلاء وجود رقابة قضائية واضحة على المنازعات العمالية، خاصة فيما يتعلق بالتعويض عن الفصل التعسفي أو التعويض عن الضرر بسبب الإنهاء الفردي لعقد العمل. وقد برهنت هذه الأحكام القضائية، أن الحماية القانونية وفق نصوص قانون العمل ليست مقررّة للعامل وحده، وإنما مقررّة لحماية صاحب العمل كذلك. وقد بينت الأحكام على اختلافها، حرص عدالة المحكمة على تعويض العامل عن الضرر الذي يلحق به جزاء الفصل التعسفي أو الإنهاء الفردي لعقد عمله من قبل صاحب العمل، مع حق صاحب العمل في الاستغناء عن العامل وعدم تعويضه لأسباب مشروعة ومبررة قانوناً.

بيد أن القضايا التي تم تناولها بهذا الخصوص، توضح أن العامل قد يفقد أحياناً بعض مستحقاته، إما بسبب إجرائي أو لعدم اتباعه لمتطلبات القانون، أو كونه في مركز ضعيف فيقر التصالح بما يقل عن حقوقه القانونية، في حين أن المحكمة لا تملك حق التدخل من أجل إصلاح الوضع إما بسبب الاختصاص أو التطبيق المحدد لنصوص القوانين، مما يستلزم معه برأياً إعادة النظر في بعض نصوص القوانين وكيفية تطبيقها أو مراقبتها من قبل الجهاز القضائي، وذلك وفق ما أسلفناه.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

- 1) الفقه القانوني الحديث قدم عدة تعاريف للسلطة التأديبية، إلا أنها تعتبر تعاريف واسعة ولا تحدد بعض جوانبها الهامة. ولعل من أفضل التعاريف أنها "حق صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي المناسب، والمقرر قانوناً على العامل المرتكب خطأ ورد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات بقرار مسبب مراعيًا قيود التأديب بقصد زجر المخالف وردعاً لغيره، لضمان حسن سير العمل وانتظامه بالمنشأة".⁵²⁴ ومع أن هذا التعريف أشمل من غيره، ويبين الغرض من استخدام السلطة التأديبية ويوضح أهم جوانبه القانونية، إلا أنه يُضيق من مفهوم تأديب العامل من خلال ربطه بتطبيق لائحة تنظيم العمل والجزاءات.
- 2) فيما عدا النصوص القانونية المحدودة التي تناولت جسامة الفعل المرتكب من العامل، لا توجد أسس قانونية تفرق بين أنواع ودرجات الخطأ التأديبي الأخرى.

- 3) نلاحظ إجماع المشرعين على تطبيق مبدأ تقادم الجزاء التأديبي من تاريخ ثبوت المخالفة، بيد أن المشرع البحريني والمصري تميزا بالنص صراحة على قيد زمني آخر، ألا وهو سريان ميعاد التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة أو علم صاحب العمل. وبالرغم من أن هذا القيد الزمني لا يؤثر على مدة سريان تقادم الجزاء التأديبي، إلا لسريانها آثاراً قانونية مختلفة، وتهدف لإيجاد مزيد من الحماية القانونية المقررة للعامل.

- 4) نلاحظ أن المشرع البحريني قد تفرد بتفعيل مبدأ "محو الجزاء التأديبي"، الذي يشجع العامل على عدم تكرار المخالفة خلال فترة زمنية، حيث يكافئه على ذلك بمحو أثر الجزاء التأديبي السلبي على مستقبله الوظيفي، وربما يكون ذلك أدعى لتحقيق الزجر والردع.

⁵²⁴ د. أيمن عبدالعزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 25-26.

5) فيما عدا التوصل لتسوية ودية ملزمة قانوناً بين العامل وصاحب العمل، لا يوجد أثر قانوني واضح أو إلزامية للجهود التي يبذلها كل من قسم التفتيش العمالي وقسم التحكيم والاستشارات العمالية التابعين لوزارة العمل بالنسبة للدور الذي يقوم به كل من قاضي مكتب إدارة الدعاوى العمالية والمحكمة العمالية المختصة، ففي حال وجود التسوية الودية بشكلها الملزم قانوناً، يمكن لقاضي إدارة الدعاوى العمالية رفض الدعاوى ولا يلتفت لأي إجراءات أو أي دور آخر تقوم به وزارة العمل من خلال القسمين المذكورين.

6) أخيراً، نلاحظ أن إلزام العامل بمصاريف الدعاوى أو الطعن هو أمر يتتافى في الحقيقة مع حماية العامل المكفولة بنص قانون العمل في القطاع الأهلي، الذي يفيد بوضوح إعفاء المدعي (العامل) من مصاريف الدعاوى. وبواقع الحال، إن ذلك لا يكون عند تقديم الدعاوى أمام قاضي مكتب إدارة الدعاوى العمالية فقط، بل يستمر لغاية نظر موضوع الدعاوى العمالية أمام المحاكم المدنية المختصة بدرجاتها المختلفة. ونجد، أن عدم تحمل العامل للمصروفات بناء على تطبيق المادة (192-197) من قانون رقم (12) لسنة 1971 بإصدار قانون المرافقات المدنية والتجارية، لا يراعي الطبيعة الخاصة للدعاوى العمالية لكونه من قبيل النص العام، بينما نعلم أن للدعاوى العمالية طبيعتها الخاصة المقررة قانوناً. بالإضافة إلى أن عدم التوسع حيال فكرة الدعاوى الكيدية، يستوجب حصر مطالبة المدعي (العامل) بالمصاريف وأتعاب المحاماة عندما تظهر نية العامل في كيدية الدعاوى، حيث يعفى منها تماماً فيما عدا ذلك.⁵²⁵

ثانياً: التوصيات:

1) نقترح أن يشمل مفهوم التأديب في تعريف السلطة التأديبية كلاً من معنى المخالفة التي يقصد بها عدم اتباع العامل للتعليمات الصادرة من صاحب العمل وكذلك معنى الخطأ

⁵²⁵ د.صلاح محمد دياب، تعليق على حكم محكمة التمييز، مجلة الحقوق - جامعة البحرين، المجلد الخامس - العدد الإضافي، أكتوبر 2008م، مجانية التقاضي هي للطرفين بالأردن ويتحملها العامل في دعواه الكيدية، والباحث يرى عدم إعفاء أرباب العمل منها. حمزة محمود علي السوفاني، نطاق الامتيازات والضمانات التي وفرتها قانون العمل للعمال في التقاضي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010، ص 18-19.

الذي يقصد به قيام العامل بأعمال أخرى قد تضر بسير العمل في المنشأة، مع إمكانية توقيع الجزاء التأديبي على العامل وفق ما يقره القانون أو يعد إخلالاً جسيماً بعقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل.

(2) نقترح تبني المشرعين تعريفاً للخطأ التأديبي وكذلك للجزاء التأديبي. فيمكن تعريف الخطأ التأديبي على أنه "انحراف سلوك العامل بارتكابه فعلاً يخالف مبادئ العمل التي رسمها القانون، أو يخالف لائحة تنظيم العمل في المنشأة، أو يخل بالالتزامات المتولدة عن عقد العمل، والتي من شأنها الإخلال بمصلحة المنشأة." وبناء على ذلك، يمكن تعريف الجزاء التأديبي على أنه "الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل زجراً عما ارتكبه من فعل يخالف مبادئ العمل التي رسمها القانون، أو يخالف لائحة تنظيم العمل في المنشأة، أو يخل بالالتزامات المتولدة عن عقد العمل، والتي من شأنها الإضرار بالعمال".

(3) نقترح أن يتبنى المشرعون مفهوماً واضحاً "للعناية العامل المعتاد" و "أصول المهنة"، بل ورسم حدودها أو ضوابطها بشكل صريح، إما من خلال قرارات يتم إصدارها من الجهات المختصة، أو توصيف الوظائف من قبل أصحاب الأعمال أو النقابات العمالية، أو تضمينها بشكل مباشر في عقود العمل.

(4) نقترح أن يتبنى المشرعون أسساً قانونية واضحة للتفريق بين أنواع ودرجات الخطأ التأديبي حتى يساهم في تقدير مدى تناسب أنواع ودرجات الجزاء التأديبي الواقع من قبل صاحب العمل على العامل.

(5) نقترح ألا تقتصر الرقابة الإدارية على تحديد الجهة المختصة لإيقاع الجزاءات التأديبية في النظام الأساسي للمنشأة أو لائحة الجزاءات، بل تمتد للنظر في كونها الجهة المناسبة لذلك وحدود اختصاصاتها، خاصة إذا كانت المنشأة تضم جهات تأديبية متعددة.

(6) نقترح رسم الحدود أو الضوابط التي يمكن على أساسها اعتبار سلوك العامل أثناء ممارسته لحياته الشخصية من قبيل الخطأ أو المخالفة التي يستحق عليها التأديب، خاصة الأفعال التي تتعارض مع طبيعة عمله أو مهنته، إما من خلال قرارات إدارية

داخل المنشأة، أو يتم إصدارها من الجهات المختصة مثل النقابات العمالية، أو تضمينها بشكل مباشر في عقود العمل.

(7) نقتراح تفعيل تكامل الجهود فيما بين وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ووزارة العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف في مجال الشكاوى العمالية، وذلك من خلال إعادة النظر في دور كلٍ من قسم التحكيم والاستشارات العمالية بوزارة العمل وقاضي مكتب إدارة الدعوى العمالية، وتعديل مهامها القانونية بالكيفية التي تحقق تكامل جهودهما نحو حل النزعات العمالية مع تفادي هدر الوقت والجهد والاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة.

المراجع

المصادر العربية

- د.أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج 2، دار النهضة العربية، مصر - القاهرة، 2003م.
- د.أحمد رشاد الهواري، شرح قانون العمل البحريني، جامعة العلوم التطبيقية - مملكة البحرين، سلسلة الكتب القانونية (5) مؤسسة فخرآوي للدراسات والنشر، ط 1، 2010م.
- أحمد شوقي محمد عبدالرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، مصر-القاهرة، 1979.
- د. إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبدالله وهبة، مصر-القاهرة، 1961م.
- د.أكرم أمين الخولي، دروس في قانون العمل، مطبعة نهضة مصر، مصر القاهرة، 1957م.
- د.أيمن عبدالعزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، دار شتات للنشر والبرمجيات - دار الكتب القانونية، مصر - القاهرة، 2009م.
- د. بشار عدنان ملكاوي، أهم المبادئ التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، ط1، دار وائل للنشر، عمان-الأردن، 2005.
- د.حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، مصر- القاهرة، 1991م.
- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل (عقد العمل)، ط 3، منشأة المعارف، مصر- الاسكندرية 1983.
- د. رمضان بطيخ، القضاء الإداري قضاء التأديب، دار النهضة العربية، مصر-القاهرة، 2004-2005.
- د.سعید طربیت، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة، الجزائر، 2013.
- د. سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في القانون الجزائري، علاقات العمل الفردية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.

- سيد رمضان، شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان-الأردن، 2010.
- السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، مصر- القاهرة، 2003-2004.
- السيد محمد عمران، شرح قانون العمل الكويتي، جامعة الكويت-الكويت، ط5، 2011.
- د. صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل-دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية-مصر، 2012م.
- د.صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، ط 1، جامعة البحرين -مملكة البحرين، 2013م.
- د.طلبة وهبة خطاب، الوسيط في شرح قانون العمل، ج 1، دار الثقافة الجامعية، مصر-القاهرة، 1995م.
- د.طه زكي صافي، المبادئ الأساسية لقانون العقوبات اللبنانية، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 1993م.
- د. عبدالحميد الشواربي، تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الأعمال: ، منشأة المعارف، مصر-الاسكندرية ، 1995.
- د. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، بيروت-دار إحياء التراث العربي، 1958-1971.
- د. عبدالله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقا لأحكام القانون 12 لسنة 2003 والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، ط 4، دار النهضة العربية، مصر-القاهرة، 2003.
- د. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، مؤسسة البستاني للطباعة، مصر-القاهرة، 1989.
- د.عبدالوهاب البنداري، المرجع في القانون التأديبي والمسئولية التأديبية والجنائية، د ن، 1970-1971.
- المستشار عدلي خليل، التعليق على نصوص قانون العمل، المكتبة القانونية، 1997-1998.

- عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، مكتبة الأنجلوا المصرية ، مصر - القاهرة ، 1975-1987.
- د. علي العريف، شرح قانون عقد العمل الفردي، ط 1، د ن، 1954.
- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر-القاهرة، 1999.
- على محسن عبدالله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها، ط 1، ج 2، د ن، 2000م.
- د. غالب الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر، عمان-الأردن، 2004.
- د.فاطمة الرزاز، دروس في قانون العمل، د ط، دار القلم، 2004م.
- د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، ج1، نادي القضاة، مصر-القاهرة، 1985.
- فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية-مصر، 2008.
- د.محسن عبدالحميد البيه، نظرية الوارث الظاهر: دراسة تحليلية تأصيلية في القوانين المصري والكويتي والفرنسي، مكتبة الجلاء، مصر-المنصورة، 1993م.
- د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، مطبعة نهضة مصر، مصر-القاهرة، 1953.
- د.محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ط 4، مطبعة نهضة مصر، مصر-القاهرة، 1961م.
- د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف، دار النهضة العربية، مصر-القاهرة، 1967م.
- د. محمد أبو زهرة، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي، العقوبة، دار الفكر العربي، مصر-القاهرة، 1998.
- د. محمد عبدالخالق عمر، قانون العمل الليبي، ط 1، المكتب العربي الحديث، مصر-الإسكندرية، 1970م.
- د. محمد عصفور، نحو نظرية عامة في التأديب، عالم الكتب، القاهرة-مصر، 1967.

- د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ط 4، دار النهضة العربية، مصر-القاهرة 1994م.
- محمود جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الكتب المصرية، المجلة الكبرى، ط1، 2007.
- د.محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر- القاهرة، 1982م،
- د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط 3، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر-القاهرة، 1982.
- د.محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي، ج 2، د ن، 2000.
- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ج1، ط2، دار الدعوة، مصر، د ت ن.
- مصطفى العوجي، القانون المدني - العقد، ج 1، بيروت، 1955.
- مروان كساب، الخطأ العقدي، دار الكتب القانونية، ط1، مصر، 2010.
- ابن منظور، معجم لسان العرب، المجلد الأول، ط 3، دار صادر، لبنان-بيروت، د ت ن.
- د.همام محمد محمود زهران، قانون العمل-عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة - مصر - الإسكندرية، 2005.

الدوريات العلمية

- أميد عزيز إسماعيل، إشكالية التعسف في قرارات صاحب العمل دراسة تحليلية في ضوء نظرية التعسف في استعمال الحق، المجلة العلمية لجامعة جيهان، المجلد 3- العدد 2، السلیمانیة، العراق، 2019.
- أ. بنور سعاد ود.بن عزوز بن صابر، أي توازن بين سلطات صاحب العمل في إدارة المؤسسة وحماية الحياة الخاصة للعامل؟، مجلة دراسات وأبحاث-المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 12، 2017.

- هاني علي الطهراوي، طبيعة المخالفة ومبدأ المشروعية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات، المجلد الخامس، العدد 1، الأردن، 2003.
- زهير حرح، تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية، مجلة جامعة دمشق الاقتصادية والقانونية، المجلد 30-العدد 1، 2014.

الرسائل العلمية

- بشير هدفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية في قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة باجي مختار، عنابة-الجزائر، 2007-2008، ص 113.
- بندر محمد الزين، الرقابة على تعسف صاحب العمل في عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإسراء، عمان-الأردن، 2019.
- حسن عطية حجي، الخصخصة وتأثيرها على علاقات العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة-مصر ٢٠٠١م
- حمزة محمود علي السوفاني، نطاق الامتيازات والضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010.
- جمال مسعود جرادة، التبعية في عالقات العمل الفردية "دراسة تحليلية مقارنة"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الأزهر - غزة ، 2013.
- فاطمة عبدالرحمن محمد الحامد، حماية الأمومة والطفولة في ظل قانون العمل البحريني-دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق-جامعة البحرين، مملكة البحرين، 2015م.
- عبد الله فواز حمادنه، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند انتهاء عقد العمل "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011.
- عزيزية ذهبية، رسالة ماجستير، التسريح التأديبي في قانون العمل الجزائري، كلية الحقوق، جامعة الحميد ابن باديس، مستغانم-الجزائر، 2014-2015.

- د. علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق- جامعة القاهرة، مصر، 1974.
- عمرو فؤاد بركات، السلطة التأديبية-دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق-جامعة عين شمس، مصر، 1979م.
- عمي علي بلال، سلطات المستخدم داخل المؤسسة المستخدمة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر-سعيدة-، الجزائر، 2016-2017.
- محمد عبدالفتاح علي محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥م.
- محمد عبدالله موسى، السلطة التأديبية لصاحب العمل (دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة-مصر، 2012.
- نادية فرحان زامل السوداني، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل -دراسة مقارنة- رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة النهرين، 2012.
- نواف نافع الحربي، خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عملن-الأردن، 2013-2014.
- د. يسري لبيب حبيب، نظرية الخطأ التأديبي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق- جامعة القاهرة، مصر، ط 1990.

الأحكام القضائية

القضاء البحريني

- الحكم بالقضية رقم (9/02177/2015/02)، تاريخ 2019-2-27.
- الحكم بالقضية رقم (9/14751/2015/02)، تاريخ 2016-1-25.
- قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (621) لسنة 2007، جلسة 2009-1-12 السنة 20.
- قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (201) لسنة 2008، جلسة 2008-11-17 السنة 19.
- قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (332) لسنة 2005، جلسة 2006-3-13 السنة 17.
- قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (266) لسنة 2005، جلسة 2006-1-31 السنة 17.
- قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (22) لسنة 2003، جلسة 2003-12-15 السنة 14.
- قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (238) لسنة 2001، جلسة 2002-4-1 السنة 13.
- قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (111) لسنة 1997.
- قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (117) لسنة 1993، جلسة 1994-2-27.
- قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (42) لسنة 1992، جلسة 1992-10-4 السنة 3.
- قضاء التمييز البحريني، الطعن رقم (98) لسنة 1933. مجموعة الأحكام الصادرة من محكمة التمييز البحرينية عام 1991-1995، السنة 4.

القضاء المصري

- الطعن رقم (310) لسنة 53 ق. 1985. لمحكمة الطعن المصرية.
- الطعن رقم (99) لسنة 53 ق. 1985. لمحكمة الطعن المصرية.
- الطعن رقم (68) لسنة 52 ق. لمحكمة الطعن المصرية.

التشريعات

التشريعات البحرينية

- قانون العمل البحريني الجديد رقم (36) لسنة 2012.
- قانون الخدمة المدنية البحريني رقم (48) لسنة 2010.
- القانون البحريني رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة
- قانون النقابات العمالية البحريني الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002.
- القانون المدني البحريني الصادر بالمرسوم بقانون رقم (19) لسنة 2001.
- قانون العقوبات البحريني رقم (15) لسنة 1976.
- قانون العمل البحريني القديم رقم (23) لسنة 1976.

التشريعات الأخرى

- قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010.
- قانون العمل الفرنسي الصادر بمرسوم رقم 329/2007 في 12 مارس 2007م والساري المفعول بدءاً من 1 مايو 2008م.
- قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
- قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003.
- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14)

- وتاريخ 1440/2/22هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم(م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 07/01/1442هـ.
- القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948.

القرارات

- قرار وزير العمل رقم (29) لسنة 2013 بشأن تنظيم أعمال التفتيش على المنشآت ومواقع العمل وتحديد قواعد التفتيش ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية.
- قرار رئيس مجلس الوزراء البحريني رقم (62) لسنة 2006.
- القرار الوزاري البحريني رقم (24) لسنة 1982.
- القرار الوزاري رقم (24) لسنة 1976.

الدراسات الميدانية والإحصاءات والتقارير

- الخطة التنفيذية لقسم التفتيش العمالي لعام 2019، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2019م.
- التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي 2018م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2018.
- التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي 2017م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2017.
- التقرير السنوي لقسم التفتيش العمالي لعام 2016م، إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية-مملكة البحرين، 2016.
- منشور لقسم التفتيش العمالي-إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، طبع بالمطبعة الحكومية-مملكة البحرين، د س ن، د ر ص.
- منشور لقسم التحكيم والاستشارات العمالية-إدارة العلاقات العمالية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، طبع بالمطبعة الحكومية-مملكة البحرين، د س ن، د ر ص.
- معلومات غير منشورة، تم الحصول عليها خلال مقابلة رسمية تمت مع الأستاذة بدرية حبيب، رئيس شؤون إدارة الدعوى العمالية، وزارة العدل والشؤون الإسلامية.

المصادر الالكترونية

- معجم المعاني، الرابط
- <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A3%D8%AF%D9%8A%D8%A8/>، آخر دخول بتاريخ 2021-11-14.
- الأحكام القضائية العمالية "أحكام محكمة التمييز"، المنشورة بالموقع الرسمي للمجلس الأعلى للقضاء، الرابط https://www.sjc.bh/page_016.php?plD=59، آخر دخول بتاريخ 2021-11-14.

(انتهى بحمد الله)

Abstract

In light of the growing trend of "privatization" of many public services, and rising numbers of individual's private projects due to economic conditions around the world, attention to the rights of workers in the private sector is gaining importance. As a result, the topic of "disciplinary authority" obtained by the employer acquires a wide importance when we take into consideration the expansion of the concept and scope of "work" today due to the continuous increase in the number of "workers" as well as "employers" in the various work sectors.

Therefore, this thesis discuss the unclear practical and legal boundaries of the "disciplinary authority" obtained by the employer, undertaking descriptive, analytical and comparative method of research to highlight the reality and legal dimensions of this subject. The thesis concludes that the disciplinary authority obtained by the employer, according to the modern legal jurisprudence, has a unique legal nature, as it has a specific functional character based on maintaining the workflow of the project instead of the contractual relationship between the employer and the worker.

In this context, the study discuss the extent to which national and comparative labor legislation encompasses restrictions to the use of the "disciplinary authority" obtained by the employer that can be considered as guarantees to reduce its misuse, imposing Administrative and Judicial supervision over its use.

In order to focus research efforts in the practical aspect, this study discuss the protection provided by the Bahraini legislator for workers adhering to the labor law, by addressing the role of the national body concerned with administrative supervision, which is the Ministry of Labor through the efforts of the Inspection and Occupational Safety Department and Labor Arbitration and Consultation Department, as well as the role of the national judicial body, which is the Ministry of Justice through the efforts of the Labor Case Management Office and the efforts of the labor court. The thesis concludes with the necessity of concerting and complementing the efforts of these bodies in order to give effectiveness to the legally established supervision, according to the results of field studies and the analysis of the judicial rulings that have been discussed.

Finally, the thesis presents some final recommendations and proposals, which would enhance the role of legislative protection and judicial supervision regarding the use of disciplinary authority obtained by the employer.

University of Bahrain

Collage of Law

Private Law



Labour Guarantees in regard of the Disciplinary
Authority of the Employer
(a Comparative Study)

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the PhD–Degree in Private Law**

Submitted by:

Fatima Abdulrahman Mohammed AL–Hamed

Student ID: 20024175

Supervised by:

Dr. Salah Mohammed Ahmed Deyab

Associate Professor of Civil Law

University of Bahrain

Kingdom of Bahrain

22 February 2022