

جامعة عين شمس

كلية الحقوق

قسم القانون المدنى

قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل فى

قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣

«دراسة مقارنة»

رسالة مقدمة من

أيمن عبد العزيز مصطفى على حسين البرماوى

للحصول على درجة الدكتوراه فى الحقوق

لجنة الحكم :

« مشرفاً ورئيساً »

الأستاذ الدكتور / السيد عيد نايل

أستاذ القانون المدنى

ووكيل كلية الحقوق جامعة عين شمس

« عضواً »

الأستاذ الدكتور / محمد نصر الدين منصور

أستاذ القانون المدنى بكلية الحقوق جامعة عين شمس

« عضواً »

الأستاذ الدكتور / عبد العزيز الحرسى حمود

أستاذ القانون المدنى

وعميد كلية الحقوق جامعة المنوفية فرع السادات

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَمَا أُوتِيتُمْ مِّنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة الإسراء الآية رقم (٨٥)

إهداء

• إلى روح والدتي الطاهرة .

• إلى والدي واخوتي عرفاناً بفضلهم .

**• إلى خير متاع الدنيا (الزوجة الصالحة) التي جادت بكل نفيس من أجل
هذا البحث وإلى ولدي أحمد وحمزه لعل هذا العمل يشفع لي
لتقصيري في واجباتهم طوال فترة إعداد هذا البحث .**

شكر وتقدير

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

إلى الأستاذ الدكتور / السيد عيد نايل أستاذ القانون المدني بكلية الحقوق جامعة عين شمس ووكيل الكلية الذي شرفني بقبول الإشراف على هذا البحث رغم ضيق وقته وكثرة مسؤولياته فكان هذا القبول أبلغ الأثر لما لسيادته من مكانة علمية لا تخفى ومع ذلك أفاض على بعلمه ووقته وجهده وشملني برعايته بنواضع العلماء وشيم النبلاء وكان لسيادته الفضل بعد الله عز وجل في ظهور هذا العمل إلى النور فجزاه الله عنى خير الجزاء .

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

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور / عبد العزيز المرسى حمود أستاذ القانون المدني وعميد كلية الحقوق جامعة المنوفية فرع السادات لتفضل سيادته بقبول الإشتراك في مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها وتكبد سيادته عناء السفر رغم انشغاله وجسامته مسؤولياته وكثرتها فجزاه الله عنى خير الجزاء .

وختاماً عذراً لأساذتى لعجز لسانى وقلمي عن منحكم ما تستحقونه من شكر وتقدير .

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

(الباحث)

مُتَكَلِّمَاتُ

الحمد لله رب العالمين، حمداً يليق بجلال وجه وعظيم سلطانه،الذى ميز الانسان عن سائر المخلوقات بنعمة العقل، وعلمه بعد جهل وأمره بالعلم ، فقال تعالى " اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ " (١) والصلاة والسلام على خاتم الرُّسل والنبیین سيدنا محمد ﷺ، النبي الأُمی الذى علم المتعلمين ، منقذ البشرية من الجهل والضلال المبين .

وبعد...

يعتبر العمل حق وواجب لكل إنسان فى ذات الوقت،وفيه طاعة لله فقال تعالى فى محكم التنزيل " وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ " (٢) كما أن الانسان لا يشعر بقيمته وقدره الا بما يؤديه من عمل ، أيا كانت طبيعة هذا العمل ، بالإضافة إلى أن العمل هو مصدر رزق غالبية أفراد المجتمع .

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

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

(١) سورة العلق الآية رقم ١ .

(٢) سورة التوبه الآية رقم ١٠٥ .

(٣) سورة القصص الآية رقم ٢٦ .

يقوله تعالى " نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحِمْتُ رَيْكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ " (٤) وكلمة سخرى فى هذه الآية تعنى أن يعمل بعضهم عند بعض وليس معناها الإستهزاء .

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

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

أهمية البحث :

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

- أ -بعد تخلي الدولة عن القطاع العام وقيامها بخصخصته، وإطلاقها العنان للقطاع الخاص للإضطلاع بدوره فى تحقيق رفاهية؛ ورفي المجتمع، تضاعفت أهمية قانون العمل بصفة عامة - ذلك القانون الذى يحاول توفير الحماية اللازمة للطرف الضعيف فى هذه العلاقة، وهو العامل الذى قد تدفعه الحاجة إلى الرضوخ لصاحب العامل الأقوى اقتصادياً - وقيود السلطة التأديبية لصاحب العمل بصفة خاصة باتساع نطاق تطبيقها؛ بزيادة عدد العمال الخاضعين لها .
- ب -فقيود السلطة التأديبية تحكم العلاقة بين صاحب العمل، والعامل فى أحلك فترات هذه العلاقة، وهي فترة التوتر التى تسودها عندما يمارس صاحب العمل السلطة التأديبية، ويبدو فى أوج قوته وعنفوانه، ويكون العامل فى أضعف ما يكون عليه، هذه القوة التى يبدو فيها صاحب العمل ترسخ لدى العامل الإحساس

(١) سورة الزخرف الآية رقم ٣٢ .

بالظلم، والشعور بعدم الرضا والرغبة فى التمرد، والانتقام مما يثرى الصراع الطبقي الذي يهدد استقرار المجتمع . فصاحب العمل يقوم بجميع الأدوار خلال تلك الفترة فهو الخصم والمحقق والحكم .

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

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

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

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

تحديد موضوع البحث :

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

تساؤلات البحث :

إذا كانت السلطة التأديبية حق لصاحب العمل فهل يمارسها وفق هواه دون قيد أو شرط أم أنه يمارس هذه السلطة وفق قيود وشروط معينة ؟
وإذا كان مقيداً في ممارستها فما طبيعة هذه القيود ؟ وما هو نطاق هذه القيود ؟
وهل تقتصر على الفترة السابقة على توقيع الجزاء التأديبي أم أن هذه القيود تمتد لتشمل توقيع الجزاء التأديبي وتنفيذه ؟
وهل يتمتع صاحب العمل بالحرية في الإلتزام بهذه القيود أم أنه مجبر على الإلتزام بها ؟ وماهي الوسائل التي تكفل إلتزام صاحب العمل بهذه القيود ؟ وما هو الأثر الذي يترتب على مخالفة تلك القيود ؟

منهج البحث :

للإجابة على هذه التساؤلات سوف يعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، فيقوم بوصف وتحليل قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل، تلك التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين طرفي عقد العمل صاحب العمل الطرف القوى والعامل الطرف الضعيف .
بالإضافة إلى استخدام المنهج المقارن مركزاً على كل من مصر وفرنسا باعتبارها المصدر التاريخي للقانون المدني وبعض القوانين الأخرى سواء كانت عربية أو أجنبية كلما أمكن ذلك مع إبراز آراء أعلام الفقه وأحكام المحاكم قدر الإمكان .

تقسيم الدراسة :

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

فصل تمهيدى :

مفهوم السلطة التأديبية وطبيعة القيود الواردة عليها

الباب الأول

القيود السابقة على توقيع الجزاء التأديبي

الفصل الأول :

- تقييد السلطة التأديبية من حيث الأشخاص (النطاق الشخصي) .

الفصل الثاني :

- تقييد السلطة التأديبية في تحديد الخطأ التأديبي .

الفصل الثالث :

- تقييد السلطة التأديبية بلائحة تنظيم العمل والجزاءات .

الفصل الرابع :

- تقييد السلطة التأديبية بضرورة تحقيق الاتهام ومراعاة حق الدفاع .

الباب الثاني :

قيود توقيع الجزاء التأديبي وتنفيذه

الفصل الأول :

- تحديد المختص بتوقيع الجزاء وقيود توقيعه .

الفصل الثاني :

- تقييد السلطة التأديبية بالجزاء الوارد بلائحة الجزاءات .

الفصل الثالث :

- تقييد إصدار الجزاء التأديبي .

الفصل الرابع :

- تقييد تنفيذ الجزاء التأديبي .

الباب الثالث :
ضمانات فاعلية قيود السلطة التأديبية

الفصل الأول :

الرقابة الإدارية (تفتيش العمل) .

الفصل الثاني :

الجزاء الجنائي .

الفصل الثالث :

الجزاء المدني .

الخاتمة :

أ. النتائج

ب . التوصيات



فصل تمهيدي

مفهوم السلطة التأديبية وطبيعة القيود الواردة عليها

تمهيد وتقسيم :

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

وينقسم هذا الفصل إلى بحثين :

المبحث الأول : تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل وأهدافها وأساسها.

المبحث الثاني : التعسف في استعمالها وطبيعة القيود الواردة عليها.



المبحث الأول

تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل وخصائصها وأهدافها

تمهيد وتقسيم :

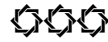
حتى نتوصل إلى المقصود بالسلطة التأديبية سنعرض، أولاً للتعريف اللغوي ثم لتعريفها في نطاق قانون العمل، ثم إلى التعريف الذي انتهى إليه الباحث موضحاً خصائص هذه السلطة، ثم نبين الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه .

وينقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل وخصائصها .

المطلب الثاني : أهداف السلطة التأديبية لصاحب العمل .

المطلب الثالث : الأساس القانوني للسلطة التأديبية .



المطلب الأول

تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل وخصائصها

أولاً : التعريف اللغوي للسلطة التأديبية بوجه عام :

السلطة : القهر ، وقد سلطه الله فتسلط عليهم والاسم سُلطة - بالضم^(٥) .
التأديبية : التأديب : التهذيب والمجازاة ومجلس التأديب - شبهه محكمة ، يراد منه المحافظة على المصلحة العامة^(٦) .

وقيل : الأدب الذي يتأدب به الأديب من الناس ، سمي أدباً لأنه يأدب الناس إلى المحامد ، وينهاهم عن المقابح وأدبه فتأدب : عمله^(٧) .

ثانياً : التعريف القانوني :

لقد عرف الفقه السلطة التأديبية لصاحب العمل تعاريف عدة ، جاءت تؤكد في مجموعها على حق صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي نعرض بعضها :
عرفت بأنها " حق رب العمل في توقيع الجزاء على العمال الذين يخالفون الأوامر التي يصدرها اليهم رب العمل "^(٨) .

وعرفت " بأنها حق رب العمل أن يوقع على العامل جزاءً تأديبياً، ولو لم يترتب على المخالفة ضرر حال برب العمل . تأكيداً لنظام العمل في المنشأة وواجبات العمال فيها ، وردعاً للعامل المخالف، ولغيره من العمال عن ارتكاب مثل فعله "^(٩) .
وبأنها الإمكانية المخولة لصاحب العمل في إصدار جزاءات، كالتأنيب والإنذار والفصل من العمل والتنزيل لدرجة أقل، أو حتى التسريح من العمل في حالة خطأ العامل^(١٠) .

(١) جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور ، لسان العرب ، المجلد السابع ، الطبعة الثالثة، دار صادر - بيروت، ١٩٩٤ ص ٣٢٠ مادة (س . ل . ط) .

(٢) المعجم الوسيط ج ١ ، الطبعة الثانية ص ١٠ مادة (أ. د.) .

(٣) لسان العرب - لابن منظور - المرجع السابق، المجلد الأول ص ٢٠٦، ٢٠٧ مادة (أ د ب) .

(٤) د/أكرم أمين الخولي ، دروس في قانون العمل ، مطبعة نهضة مصر ١٩٥٧ ص ٣٢٣ .

(٥) د/إسماعيل غانم ، قانون العمل ، مكتبة عبد الله وهبه ١٩٦١ ص ٢٧٦ ، ٢٧٧ .

(٦) jean- Marc Beraud ,Manuel de droit du travail et de droit social ,

cinquieme edition, Litec 1996 . p. 147 .

كما عرفت بأنها " توقيع الجزاء المناسب على المخالف من هؤلاء العمال " (١١) .

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

فالتعريف الأول لم يبين لنا الغرض من ممارسة السلطة التأديبية، وكذلك لم يبين ما إذا كان صاحب العمل يمارسها طليقاً من كل قيد ، أم أنه مقيد في ممارستها .
والتعريف الثاني وإن كان قد بين الغرض من ممارسة السلطة التأديبية إلا أنه لم يبين ما إذا كانت هذه السلطة مقيدة أم مطلقة .

وبالنسبة للتعريف الثالث والرابع فنطبق عليهما ما قيل في التعريف الأول .

وبعد عرض تعريف الفقه للسلطة التأديبية لصاحب العمل

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

ومن هذا التعريف نستطيع التعرف على خصائص السلطة التأديبية وهي :

(١) د/أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي ج-٢، دار النهضة العربية طبعة ٢٠٠٣
ص ٦٢٩ .

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

أن السلطة التأديبية حق مقرر لصاحب العمل، في مواجهة العامل الذي يخل بحسن سير العمل بالمنشأة، بارتكابه خطأ تأديبياً وارداً بلائحة تنظيم العمل والجزاءات^(٢)

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

أن طريقة ممارسة صاحب العمل السلطة التأديبية تكون في صورة قرار كتابي مسبب بالجزاء التأديبي الذي وقع عليه صاحب العمل على العامل .

أن السلطة التأديبية لصاحب العمل تسعى إلى زجر العامل، مرتكب الخطأ التأديبي وردع غيره من العمال، لضمان حسن سير العمل وانتظامه بالمنشأة وهي مقيدة بهذا الغرض^(١٢) ، أي أنه لا يجوز لصاحب العمل ممارسة هذه السلطة خارج هذه الوظيفة ، فهي تدور مع هذه الوظيفة وجوداً وعدماً^(١٣) .

(١) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، ص ٢٧٨ .

د/ محمد عصفور ، تأديب العاملين في القطاع العام ، بدون ناشر ، طبعة ١٩٧٢ ص ٣٥ .

(٢) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، منشأة المعارف، الطبعة الثالثة ١٩٧٩، ص ٣٣٨ .

المطلب الثاني

أهداف السلطة التأديبية لصاحب العمل

يهدف صاحب العمل من وراء ممارسة السلطة التأديبية إلى؛ زجر العامل المخالف لمحاولة تقويمه وإعادته إلى جادة الصواب، لمنعه من ارتكاب خطأ تأديبي مرة أخرى^(١٤) وردع باقي عمال المنشأة من الوقوع في الخطأ التأديبي حين يرون الجزاء التأديبي الذي وقع، مما يؤدي إلى ضبط النظام داخل المنشأة، وانتظام العمل بها، وأدائه على أكمل وجه تحقيقاً لمصلحة المجتمع .

فغاية نظام التأديب حماية الجماعة العاملة ، وما تقتضيه هذه الجماعة من حسن سير المرفق بانتظام واضطراد، ذلك أن نظام التأديب ينبعث داخل جماعة وظيفية أو عمالية أو سياسية، ويخدم هذه الجماعة التي ينبعث داخلها^(١٥) .

فالسطة التأديبية لصاحب العمل لها طابع وظيفي، غايته ضبط النظام في المنشأة وحسن سير العمل بها^(١٦) كما أنها تهدف أيضاً إلى كفالة احترام العمال نظام العمل، وتنفيذ الالتزامات التي تتولد عن عقد العمل سواء ما تعلق منها بالامتثال عن

(١) د/ محمد أبو زهرة ، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي ، العقوبة ، دار الفكر العربي ، بدون تاريخ صد ٢٨ .

د/ عزيزة الشريف ، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، دار النهضة العربية طبعة ١٩٨٨ صد ٩ .

(٢) د/ يسري لبيب حبيب ، نظرية الخطأ التأديبي ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة طبعة ١٩٩٠ صد ٢٨ .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤ صد ٢٠٥ .

د/ محمد عصفور ، نحو نظرية عامة في التأديب ، عالم الكتب ، ١٩٦٧ صد ٢٨٠ .

د/ همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار الجامعة الجديدة ، طبعة ٢٠٠٥

صد ٣٨ .

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

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

الإضرار بالعمل أو ما تعلق منها بأدائه على خير وجه^(١٧) بعد أن صارت المشروعات الخاصة تعامل كجزء من الثروة القومية، التي يجب أن تصان من العبث أو من التدهور أو من التراخي للمحافظة على إنتاج المنتجين^(١٨) فنظام التأديب يهدف إلى حماية نظام الجماعة، التي يوجد بها من الخارجين على ذلك النظام ، بإنزال الجزاء التأديبي المناسب على هؤلاء الخارجين .

ولا يجب أن تستخدم في خدمة دوافع غير شرعية، فلا يسمح لصاحب العمل باستخدام السلطة التأديبية إلا من أجل حسن سير العمل بالمنشأة،^(١٩) فإذا استخدمها من أجل الإفصاح عن الحقد والضغينة الشخصية يكون قد أساء استعمال هذه السلطة.^(٢٠) فالمصلحة الواجب حمايتها هي المصلحة الحقيقية وليس الهوى^(٢١) .



(٤) Bernard Teyssie , droit du travail Relations individuelles de travail , deuxieme edition Litec , 1992 , p.391 .

د/ محمد عصفور ، نحو نظرية عامة في التأديب ، المرجع السابق، ص ٣٣٠ .

(١) د/ محمد عصفور ، نحو نظرية عامة في التأديب ، المرجع السابق، ص ٨٤ ،

د/ محمد أبو زهرة ، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي ، المرجع السابق، ص ٣٧ .

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

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

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

المطلب الثالث

الأساس القانوني للسلطة التأديبية لصاحب العمل

تمهيد :

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

فالأساس لغة : هو قاعدة البناء التي يقام عليها ، وأصل كل شيء ومبدؤه^(٢٢) .
والأساس قانوناً : هو المبرر المقبول المستمد من ناحية اعتبارات العدالة والمنطق ومن الاعتبار الاجتماعية أيضا لتقرير حكم قانوني معين^(٢٣) .

الأساس القانوني للسلطة التأديبية^(٢٤)

حسن سير العمل

مضمون هذا الأساس :

العقوبات الجنائية التي نص عليها قانون العمل تهدد أصحاب الأعمال وحدهم ، لأنها توقع لمخالفات لا ترتكب إلا منهم . ولا شك أن حسن سير العمل في المنشأة وضمان تنفيذ العامل لالتزاماته ، وأدائه للعمل المطلوب منه يقتضي وجود جزاءات فعالة ، تهدد

(١) المعجم الوسيط، المرجع السابق، ص ١٧ مادة (أسس).

(٢) د/ محسن عبد الحميد البيه ، نظرية الوارث الظاهر . مكتبة الجلاء الجديدة ١٩٩٣ ص ٥٨ .

(٣) انظر في تفصيلات ذلك :

د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ١٩٨٥ ، بند ٥١٢ : ٥١٥ ص ٦٣٦ : ٦٤٣ .

د/ على عوض حسن ، الفصل التأديبي في قانون العمل ، رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ١٩٧٤ ص ٦٧ : ١٠٠ .

Gerard Lyon-Caen et Jean Pelissier et Alain Supiot, droit du travail, 19 edition, Dalloz 1998 p.850 , 851

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

المستهترين من العمال ، وترجع الكسالى، وتزجر المهملين، ونظراً لأن صاحب العمل، هو المشرف على سير العمل فى المنشأة ، والمهيمن على تصريف أمورها ، وله سلطة إصدار الأوامر ، والتعليمات اللازمة والكفيلة فى نفس الوقت بتحقيق مصلحة العمل ، وعلى العمال أن يأتروا بأوامر صاحب العمل وأن يطيعوا تعليماته ويعملوا بتوجيهاته ، فقد إستتبع ذلك أن تثبت لصاحب العمل سلطة توقيع الجزاءات المناسبة على المخالف من هؤلاء العمال^(٢٥) .

فسلطة العقاب إلى جانب أنها أمر قانوني لازم لاضفاء الاحترام على القواعد القانونية باعتبار أنها قواعد عامة ومجردة، وتنظم سلوك الأفراد فى المجتمع ، إلا أنها مع كل ذلك ملزمة بالجزاء الذي تقتن به ، فإنها تعتبر أمراً منطقياً لازماً ، لا غنى عنه فى أي تنظيم ، ومن ثم فإنه لا يلزم لوجودها نص ، أو لائحة محددة ، لكونها تعد من لوازم التنظيم الصحيح لأي من أنشطة الحياة ، ولهذا يمكن القول: إن مصلحة العمل هي التي تبرر ذلك ، وتعد الأساس لوجودها ، لتحقيق ما ترمي اليه الجزاءات التأديبية على وجه العموم ، وهو الردع الذي يكفل انتظام العمل وحسن سيره فى المنشأة^(٢٦) .

ونري أن حسن سير العمل فى المنشأة، وضمان تنفيذ العامل لالتزاماته ، يقتضى وجود جزاءات تأديبية ، وفقاً لمبدأ تلازم السلطة والمسئولية ، فحيث وجدت المسئولية لابد أن يوجد بجوارها سلطة كافية لتحمل هذه المسئولية ، وإلا أصبح الموضوع هراء ، فكما أن صاحب العمل مسئول عن سير العمل فى المنشأة، فلا بد من الاقرار له بالسلطة اللازمة للقيام بهذه المسئولية وتحمل أعبائها^(٢٧) .

تقدير أساس حسن سير العمل

مميزات أساس حسن سير العمل :

(١) د/محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، بدون ناشر، ١٩٩٤، بند ٢١٨ ص ٢٧٨.

(٢) د/عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل ، دار النهضة العربية - الطبعة الرابعة ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤ ص ٢٩٣ .

(٣) د/ عمرو فؤاد بركات ، السلطة التأديبية دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، طبعة ١٩٧٩ ص ٥٩ ، ٦٠ هامش ١ .

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

أن فكرة حسن سير العمل وانتظامه بالمنشأة ، تبرر اختصاص صاحب العمل بتوقيع الجزاء التأديبي على العامل، الذي يخل بنظام العمل فى المنشأة ، بصفته هو المسئول عن تحقيق مصلحة العمل، بإصدار الأوامر، والتعليمات الكفيلة بتحقيق حسن سير العمل ، ومن ثم يكون له توقيع الجزاء التأديبي .

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

عيوب أساس حسن سير العمل :

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

أن السلطة ليست هي المقابل الطبيعي للمسئولية .

وإذا كانت العقوبة الجنائية المقررة فى تشريعات العمل توقع من الناحية العملية على أصحاب الأعمال فقط ، فإنه ليس هناك ما يمنع من الناحية القانونية من عقاب العمال أيضاً إذا كانوا شركاء فى جرائم العمل ، وذلك كالمخالفات المتعلقة بساعات العمل والراحات اليومية والأسبوعية، إذ أن نصوص العقاب فيها وردت بصورة مطلقة ، تشمل أصحاب الأعمال والعمال على السواء، فلا محل لتخصيصها بفريق دون الآخر^(٢٨) .

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

وبالتالى فإن المبرر المقبول من هذه النواحي للسلطة التأديبية لصاحب العمل هو حسن سير العمل وانتظامه بالمنشأة ، وأن هذه السلطة تثبت لصاحب العمل لكونه المهيمن والمشرف على المنشأة ليس لهذا فقط بل لأنه هو المسئول عن تحقيق ذلك أيضاً . فلا شك أن عدم وجود السلطة التأديبية سوف يؤدي إلى انتشار الفوضى، والإهمال

(١) د/ على عوض حسن ، الفصل التأديبي ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة القاهرة ص ٩١ .

بالمنشأة مما يؤدي إلى عرقلة سيرها . فكان لازماً وجود سلطة تأديبية تسند لصاحب العمل لحفظ النظام في المنشأة بعقاب المخالف لجزره، وردع غيره من باقي عمال المنشأة .

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

فإذا كان صاحب العمل هو المسئول عن تحقيق حسن سير العمل في المنشأة، فلا بد من توفير الآلية التي تكفل له الاضطلاع بهذه المسؤولية، وتحقيق الغرض المقصود من إسناد المسؤولية إليه، وتتمثل هذه الآلية في السلطة التأديبية فالعدالة تأبى غير ذلك .

ويجب الإقرار لصاحب العمل بالسلطة اللازمة، لدرء هذه المسؤولية ويقتضي هذا المبدأ وجوب إقامة التلازم بين السلطة والمسؤولية ، كما يقتضي وجوب تطابقها وذلك تحقيقاً

لفكرة العدالة؛ التي تأبى تقرير مسؤولية إنسان لم تسند إليه سلطة ، كما يأبى الإعفاء من المسؤولية رغم مباشرة السلطة . وهي تستلزم في نفس الوقت تطابق السلطة والمسؤولية^(٢٩) .

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

المبحث الثاني

التعسف فى استعمال السلطة التأديبية وطبيعة القيود الواردة عليها

تمهيد وتقسيم :

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

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

وهذا ما سوف نوضحه فى مطلبين :

المطلب الأول : التعسف فى استعمال السلطة التأديبية .

المطلب الثاني : طبيعة قيود السلطة التأديبية.

المطلب الأول

التعسف فى ممارسة السلطة التأديبية

استعمال صاحب العمل لحقه فى توقيع الجزاء التأديبى على العامل، شأنه شأن غيره من الحقوق، يخضع للنظرية العامة للتعسف فى استعمال الحق،^(٣٠) وهذا التعسف يقابله فى الشريعة الإسلامية المضارة فى استعمال الحق،^(٣١) التي صاغها الفقهاء فى صورة نظرية عامة؛ تفوق ما توصلت اليه القوانين الغربية الحديثة إن لم تضارعها^(٣٢) فكان لها الريادة فى ذلك،^(٣٣) والتعسف فى استعمال الحق فى التأديب يدخل فى نطاق المسؤولية التقصيرية، ولو كان متصلاً بالعقد^(٣٤) .

-
- (١) د/ أكرم أمين الخولي ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٦٦ ص ٣٣٨ .
- د/ منير فريد الدكمي ، شرح أحكام عقد العمل الفردي ، بدون ناشر ، ١٩٩٩ ، ص ٥٦١ .
- (٢) د/ محمد أبو زهرة ، إساءة استعمال الحق ، مجلة إدارة قضايا الحكومة ، السنة الخامسة ١٩٦١ العدد الثالث ص ٨٢ .
- (٣) د/ عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط فى شرح القانون المدني ، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام ، دار إحياء التراث العربى ، بدون تاريخ ، بند ٥٦٦ ص ٨٤٠ هامش ١ .
- (٤) فى تفصيلات ذلك أنظر: د/ محمد أبو زهرة، إساءة استعمال الحق ، مجلة قضايا الحكومة ، المرجع السابق، ص ٨٢ - ١١١ .
- (٥) د/ عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٥٨ ص ٨٤٣ .

- " ويكون صاحب العمل متعسفاً في استعمال حقه في التأديب، إذا توافر أحد المعايير التي نصت عليها المادة الخامسة من القانون المدني التي صاغت النظرية العامة في استعمال الحق، يكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال الآتية :
- أ - إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير .
- ب- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر .
- ج- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة " .



المعيار الأول : قصد الإضرار بالغير

ويتوافر هذا المعيار إذا لم يقصد صاحب العمل من استعمال حقه في تأديب العامل، سوى الإضرار به وهذا المعيار ذاتي يرجع فيه إلى نية صاحب العمل، وهذا أمر يستعصي على الإثبات، كما يجب أن يكون استعماله لهذا الحق منحرفاً عن السلوك المألوف للشخص العادي^(٣٥) .

فمن الطبيعي أن صاحب العمل، عندما يستعمل حقه في تأديب العامل أن يترتب على ذلك الإضرار بالعامل، فإذا كان يقصد من ذلك تحقيق مصلحة المنشأة فهي إذن مصلحة مشروعة، ولا يعتبر صاحب العمل متعسفاً . أما إذا كان يقصد من استعمال هذا الحق الإضرار بالعامل، فإنه يكون متعسفاً^(٣٦) .

وعلى العامل إثبات أن صاحب العمل لم يقصد من استعمال ذلك الحق سوى الإضرار به، وله إثبات ذلك بكافة طرق الإثبات بما فيها القرائن المادية^(٣٧) .

(١) د/ عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٦٠ ص ٨٤٤ .

(٢) د/ كامل محمد بدوي ، المرجع في قانون عقد العمل الفردي ، مطبعة التأليف ١٩٥٥ ص ٢٤٢ .

د/ دنيا مباركة ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، ١٩٨٧ ص ٢١٧ .

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

المعيار الثاني : عدم تناسب المصالح مع الضرر الذي يلحق بالعامل

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

فصاحب العمل إذا أقدم على ذلك فإنه؛ إما أن يكون عابثاً أو مستهتراً لا يبالي بما يصيب العامل من ضرر بالغ، مقابل المصلحة قليلة الأهمية التي يرمي إليها ، وإما أن يخفي نية الإضرار بالعامل تحت ستار مصلحته الزهيدة^(٣٨) .

المعيار الثالث : عدم مشروعية المصالح التي يرمي إلى تحقيقها

طبقاً لهذا المعيار يكون صاحب العمل متعسفاً، إذا استعمل حقه في تأديب العامل لتحقيق مصالح غير مشروعة . فصاحب العمل الذي يقوم بفصل العامل؛ لانضمامه إلى نقابات العمال يكون متعسفاً^(٣٩) وكذلك قيامه بتوقيع جزاء تأديبي لرفض العامل إقامة سهرة ماجنة له، أو لرفضه نقل مخدرات، أو أشياء مسروقة^(٤٠) أو قيام جهة الإدارة بفصل العامل إرضاء لغرض شخصي، أو شهوة حزبية^(٤١) وهذا المعيار كسابقه معيار موضوعي .

د/ دنيا مباركة ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، المرجع السابق، ص ٢١٨ .

(١) د/ عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٦١ ص ٨٤٥ .

(٢) د/ عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٦٢ ص ٨٤٦ .

(٣) د/ دنيا مباركة ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، المرجع السابق، ص ٢٢٨ .

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

وتكون المصلحة التي يرمي إلى تحقيقها صاحب العمل غير مشروعة، إذا كانت تتعارض مع أحكام القانون، أو إذا كان تحقيقها يخالف النظام العام أو الآداب العامة^(٤٢) .

عبء إثبات التعسف :

يلتزم العامل بإثبات تعسف صاحب العمل في استعمال حقه في التأديب، لكونه هو المدعي، وعليه يقع عبء إثبات ذلك التعسف^(٤٣) .



(٥) د/ عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٦٢ ص ٨٤٦ هامش ٢ .
د/ دنيا مباركة ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .
(٦) محكمة استئناف القاهرة ، القضية ٧٧٠ لسنة ٧٧ ق في ٣١ / ١٢ / ١٩٦١ ، الموسوعة القضائية للهوري ج٢ ، قاعدة ٤٨٧ مبدأ ٥٥٥ ، ص ٤٢٠ .
الطعن ٢٠٢ لسنة ٢٤ ق جلسة ١٥ / ٥ / ١٩٥٨ قضاء النقض في منازعات العمل للهوري ط ١٩٧٦ ، قاعدة ١٤٣ مبدأ ٢٨٣ ص ٢٤٠ ، ٢٤١ .

المطلب الثاني

طبيعة قيود السلطة التأديبية

نظرا لعدم وجود توازن في العلاقة بين طرفي عقد العمل، حرص المشرع على إضفاء الصفة الآمرة على قواعد قانون العمل بصفة عامة، بما فيها قيود السلطة التأديبية وهذا ما يميز هذا الفرع من فروع القانون عن غيره؛ حيث إن مبدأ سلطان الإرادة لا يجد فيه ميدان رحبا للتطبيق. ^(٤٤)

وترجع العلة في إضفاء الصفة الآمرة إلى إعتبارات الصالح العام، التي ترمي إلى تحقيق العدل والسلام الاجتماعي، وإلى مراعاة مصلحة العامل بضمان حد أدنى لحقوق العامل لحمايته، ^(٤٥) ولا يمكن الوصول إلى تلك الحماية إذا كانت القواعد المتعلقة بقيود السلطة التأديبية مكملة لإرادة الطرفين، وإلا كان في استطاعة صاحب العمل تجريد العامل من هذه الحماية، من خلال الاتفاقات ^(٤٦) ولوائح تنظيم العمل والجزاءات.

فتتعلق قيود السلطة التأديبية بفرع جديد من فروع النظام العام؛ ألا وهو النظام العام الاجتماعي (الإقتصادي)، بعد أن تم توظيف فكرة النظام العام لخدمة الموضوع الذي نتصل به، ولما كانت هذه القيود تهدف إلى حماية العامل من قوة صاحب العمل، وضعف العامل نفسه لذا فإنها تنتمي إلى النظام العام الاجتماعي الحمائي، ^(٤٧) فالقواعد التي تتعلق بحماية العامل يمكن مخالفتها لصالح العامل ^(٤٨)

(١) د/ السيد عيد نايل ، الوسط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية مطابع جامعة الملك فهد ١٤١٧ هـ ص ١٩ .

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

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

(٣) د/ السيد عيد نايل ، الوسيط في نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، ص ٢٠ .

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

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٥٦، ٥٧ .

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

كما يتميز النظام العام الاجتماعي بغلبة الطابع غير المالي على قواعد ؛ حيث أنه يهدف إلى كفالة حياة العامل الإنسانية وحماية الحقوق المتعلقة بشخصه^(٤٩) .

أما القيود المتعلقة بتفتيش العمل، والعقوبة الجنائية فهي تتعلق بالنظام العام العادي^(٥٠) وبالتالي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، حتى لو كان يحقق مصلحة العامل .

ويترتب على مخالفة النصوص الآمرة؛ بطلان الاتفاق بطلاناً مطلقاً^(٥١) إلا أن الصفة الآمرة لقيود السلطة التأديبية تتميز بكونها نسبية^(٥٢) وليست مطلقة، بمعنى أن كل مخالفة تؤدي إلى وضع أفضل للعامل تعتبر جائزة ومشروعة^(٥٣) فالشرط الأكثر فائدة للعامل لا يترتب عليه الإخلال بالنظام العام^(٥٤)

-
- د/ جلال العدوى ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٣٨١ ص ٢٧٧ .
- (٢) د/صلاح محمد أحمد ، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محابة العامل في قانون العمل، بدون ناشر ، ٢٠٠٧ ص ٢٢ .
- (٣) د/ رمزي فريد مبروك ، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها، مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة ، ١٩٩٨ ، بند ٩ ص ١١ .
- (٤) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٥٨ .
- (٥) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩ ص ٢٩ .
- (٦) د/ إهاب حسن إسماعيل ، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ج١ عقد العمل الفردي ، مطبعة جامعة القاهرة ، بدون تاريخ بند ٢٢ ص ٣٨ .
- د/صلاح محمد أحمد ، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محابة العامل، المرجع السابق، ص ٢٠ .
- (٧) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩ ص ٣٠ .
- د/ منير عبد المجيد ، تنازع القوانين ، المرجع السابق، بند ١٨٥ ص ١٨٩ .
- (٨) د/ السيد عيد نايل ، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات ، المرجع السابق، ص ٢٣ .

وقد استقرت محكمة النقض الفرنسية على أن مخالفة قواعد التشريع لتحقيق مصلحة العامل، يمثل قاعدة عامة من قواعد قانون العمل، وإن عدم المخالفة يمثل استثناء من تلك القاعدة^(٥٥)

آثار الصفة الأمرة لقيود السلطة التأديبية

١- بطلان الشرط المخالف :

ويقتصر هذا البطلان على الشرط الذي ينتقص من قيود السلطة التأديبية الواردة في قانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ويستوي في هذا البطلان أن يكون الشرط ورد في عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة،^(٥٦) أو بمقتضى العرف، ويستفاد ذلك من نص المادة (٥) من قانون العمل الجديد " يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه .

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

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

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

cass.soc. 21 Juin1995, RJS , 11/95 , n 1188.

(١)

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

(٢) حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٧٠ ص ٧٦ .

أما إذا كان الشرط المخالف ينتقص من حقوق العامل المقررة، بمقتضى العقد أو بمقتضى نص قانوني، ورد بقانون آخر خلاف قانون العمل، كان هذا الشرط صحيحاً . ويقتصر البطلان على الشرط المخالف فقط ،دون غيره من الشروط ، ويتم تطبيق نصوص قانون العمل التي تم مخالفتها بدلاً من الشرط الباطل، ويسري ذلك أيضاً حتى لو كان الشرط الباطل هو السبب الدافع إلى التعاقد ،ويعتبر ذلك تعديل للعقد ^(٥٧) ولاشك في أن ذلك سوف يؤدي إلى إجماع صاحب العمل، عن مخالفة قواعد قانون العمل أياً كانت صورة هذه المخالفة، فإبطال الشرط المخالف سيؤدي إلى حرمان صاحب العمل من قصده ، هذا بالإضافة إلى تطبيق القاعدة التي سعي صاحب العمل من خلال الشرط المخالف إلى التهرب منها .

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

ويشمل البطلان الشرط المخالف ، إذا كان لاحقاً على سريان قانون العمل، أو سابقاً على سريانه ؛ حيث أن قانون العمل يطبق بأثر فوري ومباشر، على العقود التي تنشأ في ظله . ويمتد كذلك إلى العقود التي أبرمت قبل صدوره، إذا كانت هذه العقود تنتج أثرها في ظل القانون الجديد ؛ لتعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام . وذلك مما يؤدي إلى تغليب اعتبارات النظام العام على عوامل استقرار العقود ^(٥٨) . وهذا مما يترتب عليه توحيد القواعد التي تحكم علاقات العمل، التي أبرمت في ظل قوانين عمل مختلفة .

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

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

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

ولكن إذا كان الشرط المخالف دائر بين النفع والضرر للعامل وذلك بأن كان فى جزء منه أفضل للعامل وفى جزء آخر انتقاص من حقوقه ففى هذه الحالة يتم التفرقة بين فرضين:

الأول : إذا تعذر تجزئة الشرط فى هذه الحالة تكون العبرة بمحصلته النهائية ، فإذا كان يترتب عليه تحقيق فائدة أكبر للعامل، كان الشرط صحيحا أما إذا غلب الضرر على الفائدة ، كان هذا الشرط باطلا بطلانا مطلقا. ^(٥٩)

الثاني : إذا أمكن تجزئة الاتفاق فى هذه الحالة لا يجوز الجمع بين المزايا الأكثر فائدة للعامل فى كل من النظامين (الشق الذي يحقق له الفائدة وتطبيق حكم القانون بالنسبة للشق الضار به) ، ولكن يجب اختيار أحد النظامين حيث " أن المنطق يقتضي الأخذ بأي النظامين أفضل للعامل ، إذ أنه من المقرر قانونا ، فى حالة الأخذ بقاعدة معينة تشمل عناصر جزئية مكونه لها ، لا يصح الأخذ ببعض العناصر دون البعض ، بل يجب اعتبار العناصر المكونة لها قاعدة غير قابلة للتجزئة " . ^(٦٠)

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

(١) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٠ ص ٣٢ .
(٢) د/ محمود جمال الدين زكى ، عقد العمل فى القانون المصرى الطبعة الثانية ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٨٢ ، بند ١٣ ص ٤٨ والأحكام المشار اليها بهامش ٢١ .
د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق .
عكس ذلك :

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

كما لا يقتصر أثر هذا البطلان على عدم ترتيب هذا الشرط؛ أي نتائج بل يمتد ليشمل إحلال القيد الذي تم مخالفته حلولا آليا تلقائيا، بحيث يسرى هذا القيد موضوع الشرط المخالف^(٦١)

ويجب على العامل أن يتمسك ببطلان الشرط المخالف، لقواعد قانون العمل الذي ينتقص من حقوقه أمام محكمة الموضوع ، سواء كانت محكمة أول درجة أو محكمة ثان درجة، فإذا لم يتمسك بهذا البطلان فلا يجوز له التمسك به أمام محكمة النقض لأول مرة ؛ وذلك نظرا لما يخالطة من أمور واقعية تختص بها محكمة الموضوع.^(٦٢)

ب - تفسير الغموض لصالح العامل :

إذا شاب غموض قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ذات الطبيعة الحمائية، وجب تفسيرها بما يحقق مصلحة العامل، تمشيا مع هدف قانون العمل الذي نشأ لحماية العامل^(٦٣) لكونه الطرف الضعيف في علاقة العمل^(٦٤) إلا أن ذلك مشروط بوجود غموض، فإذا اختفى هذا الغموض وجب إعمال هذا الشرط حتى لو كان عكس مصلحة العامل .

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

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

(١) د/ رمزي فريد مبروك ، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل ، المرجع السابق، ص ١٩ وما أشار إليه من أحكام في هامش ٢ .

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

د/ طلبية وهبة خطاب ، الوسيط في شرح قانون العمل ج١ ، دار الثقافة الجامعية ١٩٩٥ ص ٢٣ .

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

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

الباب الأول

القيود السابقة على توقيع الجزاء التأديبي

تمهيد وتقسيم :

إذا كان لصاحب العمل السلطة في تأديب العامل فإنه لا يتمتع بحرية مطلقة في توقيع الجزاء التأديبي، بل ترد عليه قيود سابقة على توقيع الجزاء التأديبي . هذه القيود تمثل في الوقت ذاته ضمانات للعامل المخالف ، تحول بين ذوي النفوس الضعيفة من أصحاب الأعمال ، وبين الانحراف في ممارسة السلطة التأديبية ، لذا فقد دفعت الحاجة لوجود مثل هذه القيود لتقوية الضمان المقرر للعامل المخالف . حيث إن المشرع قد أحاط استعمال هذه السلطة بقيود عديدة ؛ أراد بها أن يمكن العامل من المعرفة المسبقة بالخطأ والجزاء التأديبي، وإتاحة الفرصة له ليدافع عن نفسه لمنع التعسف في استعمال هذه السلطة^(٦٥) .

وسوف أتناول هذه القيود تباعاً كما يلي :

الفصل الأول : تقييد السلطة التأديبية من حيث الأشخاص .

الفصل الثاني : تقييد السلطة التأديبية في تحديد الخطأ التأديبي .

الفصل الثالث : تقييد السلطة التأديبية بلائحة تنظيم العمل والجزاءات .

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

(٦٥) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، الموضوع السابق .

الفصل الأول

تقييد السلطة التأديبية من حيث الأشخاص

(النطاق الشخصي للسلطة التأديبية)

تمهيد وتقسيم :

لا يستطيع صاحب العمل أن يمارس السلطة التأديبية في مواجهة جميع العمال ، حيث إنه مقيد في ممارسة هذه السلطة بخضوع العامل أولاً لقانون العمل ، فهذا مفترض أساسي لابد منه لممارسة صاحب العمل السلطة التأديبية .
وإذاً يكون من الطوائف المستثناة من الخضوع للسلطة التأديبية لصاحب العمل، سواء لوجود نظم تأديب خاصة بهم، أو لخضوعهم لقانون النيابة الإدارية .

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

المبحث الأول : تعريف الخاضع للسلطة التأديبية وشروطه .

المبحث الثاني : الاستثناء من الخضوع للسلطة التأديبية .

المبحث الأول

الخاضع للسلطة التأديبية لصاحب العمل

تمهيد ويقسم :

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

ونجيب على كل سؤال في مطلب مستقل :

المطلب الأول : تعريف الخاضع للسلطة التأديبية .

المطلب الثاني : شروط الخاضع للسلطة التأديبية .

المطلب الأول

تعريف العامل الخاضع للسلطة التأديبية

لقد تولى قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣^(٦٦) تعريف العامل الذي يخضع لقانون العمل ، ومن ثم يخضع للسلطة التأديبية لصاحب العمل، فى المادة الأولى بأنه : "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه " . وقد يطلق على العامل ألفاظ عدة كالأجير ، أو المستخدم ، أو الموظف . فجميعها تعتبر مرادفات لشخص العامل . وقد ذهب البعض إلى أن المقصود بالعامل هو الشخص الذي يؤدي أعمالاً يدوية ، وأما المستخدم فهو الذي يؤدي عملاً عقلياً^(٦٧) إلا أنه يستوي أن يكون العمل الذي يمارسه يدوياً أو عقلياً^(٦٨) طالما كان هذا العمل تحت إشراف، وإدارة صاحب العمل، ولقاء أجر، ولا يشترط أن يكون العامل محترفاً فى عمله. ويجب أن يكون العامل شخصاً طبيعياً ، سواء كان ذكر أو أنثى . فالشخص الاعتباري لا يعتبر عاملاً ولا يخضع لقانون العمل، حيث إن الشخص الطبيعي هو الوحيد الذي يتصور خضوعه لقانون العمل وللسلطة التأديبية لصاحب العمل^(٦٩).

فقد كانت حماية الشخص القائم بالعمل فى إنسانيته ، وفى بدنه هي الدافع والمحرك الأساسي لنشوء قانون العمل^(٧٠) ذلك أن علاقة العمل تقتضى أداء مجهود فى العمل ، ومن ثم فلا يمكن أن ينعقد عقد العمل إلا بين صاحب العمل وشخص طبيعي^(٧١)، فالشخص الطبيعي هو الوحيد الذي يستطيع بذل الجهد، وهو ما لا يمكن

(١) الجريدة الرسمية - العدد ١٤ مكرر فى إبريل ٢٠٠٣ .

(٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، دار النشر للجامعات المصرية ١٩٥٧ بند ٥ ص ٨.

(٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٤١.

(٤) Alain Caille , la rupture du contrat de travail , Librairie du Journal des

Notaires et des Avocats , 1988 p . 15 .

(٥) د./ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٣١ ص ٤٦ .

(٦) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط فى شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٨٢ ص ١٢٠ .

للشخص الاعتباري القيام به،^(٧٢) مما يترتب عليه عدم سريان قانون العمل على الشخص الاعتباري، وبالتالي عدم خضوعه للسلطة التأديبية لصاحب العمل . ويرجع ذلك إلى أن ما يؤديه الشخص الاعتباري من عمل؛ ينسب إلى العاملين به من الأشخاص الطبيعيين،^(٧٣) هذا بالإضافة إلى أنه لا يمكنه التعهد بعمل خاص به بصفته عامل^(٧٤)

وقد تعرض ذلك لنقد جانب من الفقه الذي يرى عدم وجاهة هذا التبرير ما دام الشخص الاعتباري قادراً على النشاط بأجهزته، وأعضائه من الأشخاص الطبيعيين^(٧٥). كما أنه " ليس هناك من القواعد العامة ولا من مقتضيات الفن القانوني ما يحول دون أن يكون للشخص المعنوي صفة العامل، ويكفي لبيان ذلك أن نلاحظ أن عقد الوكالة، وعقد المقاولة، وعقد العمل جميعاً عقود ترد على العمل، ولا نتبين بوضوح لماذا يمكن أن يكون عاملاً؟ كما أنه ليس هناك من طبيعة الشخص المعنوي ما يمنع من وجوده في حالة التبعية المميزة لعقد العمل "^(٧٦).

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

- (١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٤٣.
- (٢) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط في شرح قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق.
- (٣) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط ١، منشأة المعارف ، ١٩٦١ بند ٤٥ ص ١٨٢.
- (٤) د/ إهاب إسماعيل ، وجيز قانون العمل والتأمينات ، المرجع السابق، بند ٨١ ص ١٥٩.

المطلب الثاني

شروط الخاضع للسلطة التأديبية

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

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

الشرط الثاني : أن يكون العامل تابعاً لصاحب العمل .

الشرط الثالث : أن يتقاضى العامل أجراً نظير عمله .

وسوف نتناول هذه الشروط بالتفصيل فيما يلي :

الشرط الأول

أن يمارس العامل عمله لدى أحد أشخاص القانون الخاص

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

حيث إن قانون العمل إنما وجد ليحكم العلاقات التي تنشأ بين صاحب العمل الخاص والعامل^(٧٧) ، فولاية هذا القانون (قانون العمل) تنحصر عن العمل العام ، أي عن الموظف العام ، فهو لا يحكم إلا روابط العمل الخاص التي تتم بين الأشخاص العاديين^(٧٨) .

وهذا ما أكدته المادة الرابعة فقرة (أ) من قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣

:

" لا تسري أحكام هذا القانون على العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة " ويستوي أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً ، أو شخصاً اعتبارياً ، وذلك مستفاد من نص المادة الأولى فقرة (ب) من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣

(١) د/ محمد علي عمران ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق ، ص ٣٣ .

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

ص ٥٧ .

التي عرفت صاحب العمل بأنه كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر .

ومن ثم فقد يكون صاحب العمل شخصاً معنوياً^(٧٩) ولا يشترط أن يكون قصد صاحب العمل من ممارسة العمل هو الربح^(٨٠) وعلى ذلك فالعلاقة التي تربط الجمعيات الخيرية بالأفراد الذين تستخدمهم لمعاونتها في تحقيق أهدافها، تعتبر علاقة عمل متى كان هؤلاء الأفراد خاضعين لإشراف وتوجيه إدارة الجمعية، وكانوا يتقاضون أجوراً في مقابل عملهم^(٨١) ولا يشترط في صاحب العمل أن يمتن، أو يحترف العمل الذي يزاوله^(٨٢).

الشرط الثاني

أن يكون العامل تابعاً لصاحب العمل

يجب لسريان السلطة التأديبية على العامل، أن يكون تابعاً لصاحب العمل، وتعني تبعية العامل لصاحب العمل،^(٨٣) خضوع العامل في ممارسة عمله لإدارة وإشراف صاحب

(١) د/ عبد الناصر توفيق العطار ، شرح أحكام قانون العمل، بدون ناشر، ١٩٨٤ ص ٢٦ هامش ٢.

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

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

48 .

(٢) الطعن رقم ٧٧٧ لسنة ٤٦ ق - جلسة ٢٧ / ٣ / ١٩٧٩ ، الموسوعة الذهبية للفكاهاني وحسني،

الإصدار المدني ج ٨ ط ١٩٨٢ ، الدار العربية للموسوعات رقم ٨٠ ص ٣٤ .

(٣) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٣ ص ٦٢ ، ٦٣ .

(٤) الطعن رقم ١٩٣ لسنة ٤١ ق جلسة ٢٤ / ٤ / ١٩٧٦ ص ٢٧ - ١٠١٥ الموسوعة الذهبية

للفكاهاني وحسني ج ٨ ، رقم ٥٩ ص ٢٥ .

طعن ٨٢٤ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٠ / ٤ / ١٩٧٩ قضاء النقض في منازعات العمل . الهوا ري

ج ٣ ص ٥ .

(٥) الطعن ٤٦٣ لسنة ٦٩ ق - جلسة ٢٧ / ١ / ٢٠٠٠ ، مجلة المحاماة ، العدد الثاني ٢٠٠٢

رقم ٢ ص ٣٠٣ .

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

رقم ٢ ص ٣٠٣ .

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

العمل،^(٨٤) الذي يملك إصدار الأوامر والتعليمات المتصلة بتنفيذ العمل المطلوب منه ،
فقانون العمل ينطبق على علاقات العمل التي تتميز برابطة التبعية،^(٨٥) وهذه هي التبعية
القانونية . وقد نص على ذلك قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فى مادته الأولى
فقرة (أ) " لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه " .

والتبعية القانونية تأخذ إحدى صورتين :

الصورة الأولى التبعية القانونية الفنية، وهي تعني خضوع العامل فى تنفيذ عمله،
لتوجيه وإشراف صاحب العمل فى كل كبيرة وصغيرة متعلقة بعمليات العمل ، مما يقتضى
إلمامه بعمليات العمل، بحيث يهيمن هذا الأخير على عمل العامل فى أصوله وجزئياته ،
فيرسم خطة العمل ويوجهها ، ويشرف على العامل فى كل لحظة من لحظات العمل ،
ويراقب حسن أدائه له ، ويتدخل كلما بدا له تقصير، أو إهمال، أو انحراف من جانب
العامل ، وهذه هي التبعية فى أقصى صورها^(٨٦) وهذه الصورة من صور التبعية تؤدى
إلى إخراج طائفة كبيرة من العمال من الخضوع لقانون العمل^(٨٧) وهو ما يؤدي إلى
تضييق نطاق تطبيق قانون العمل .

والصورة الثانية للتبعية القانونية هي: التبعية الإدارية أو التنظيمية؛ بأن يكون
صاحب العمل إصدار الأوامر، والتعليمات للعامل، وأن يخضع العامل لإدارة وإشراف
صاحب العمل فيكتفى هذا الأخير بإدارة العمل وتنظيمه، ولو كان لا يعرف شيئاً عن
الناحية الفنية للعمل ، ويكون ذلك بأن يشرف على الظروف الخارجية للعمل ، فنعين

(٦) الطعن رقم ٥٤٠ لسنة ٣٥ ق جلسة ٢ / ٢ / ١٩٧٢ سنة ٢٣ ص ١٢١ ، الموسوعة الذهبية
للفكهاى وحسنى ج ٨ رقم ٣٦ ص ١٦ .

(٧) Bernard Teyssie , Droit du travail , op . cit . P .23

p.84

(١) د/محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٣٩ ص ٥٤ ، ٥٥ .

(٢) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٤٨ .

مكانه ويحدد أوقاته^(٨٨) ، ويقسم العمل على العمال إذا تعددوا ، ويقوم بالتفتيش عليهم بين الحين والآخر للتأكد من مراعاتهم للتعليمات المعطاة لهم^(٨٩)، والخضوع للجزاءات التأديبية^(٩٠) ومن ثم فإن هذه الصورة من التبعية لا تقتضي إلمام صاحب العمل بقرائن العمل، وهذه الصورة من صور التبعية على عكس سابقتها تؤدي إلى اتساع نطاق خضوع العمال لقانون العمل؛ والسلطة التأديبية لصاحب العمل .

والمقصود بالتبعية التي يجب أن تقوم بين العامل وصاحب العمل ،حتى تخضع العلاقة بينهما للأحكام الخاصة بقانون العمل؛ هي التبعية القانونية بمعنى الإشراف والرقابة التي يملكها صاحب العمل على العامل^(٩١) .

ولا يلزم أن يكون العامل خاضعاً لصاحب العمل في كل تفاصيل العمل ودقائقه ، وإنما يكفي أن يكون خاضعاً له بالنسبة إلى الظروف الخارجية التي تكتنف أداءه للعمل^(٩٢) .

وفي مقابل التبعية القانونية بصورتها، توجد أيضاً التبعية الاقتصادية وتعني: اعتماد العامل في معيشته على الأجر الذي يتقاضاه، أي أن يكون الأجر هو المصدر الرئيسي ومن هذا يبدو أن فكرة التبعية الاقتصادية تنظر إلى أن العامل يحصل على مصدر رزقه كله، أو غالبية من عمله، دون نظر إلى ما إذا كانت هناك سلطة إشراف من الطرف الآخر أو لا ، كما تنظر إلى أن العامل يكرس جهده ونشاطه لصالح صاحب

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

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

(٥) د/ همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، المرجع السابق، ص ٤١ .

(١) د/ محمد علي عمران ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، ص ٥١ .

د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٣٩ ص ٥٦ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٥٥ .

العمل^(٩٣) إلا أنه يترتب على الأخذ بالمعيار الاقتصادي للتبعية، اتساع نطاق تطبيق قانون العمل^(٩٤) وسلطة صاحب العمل التأديبية .

هذا وقد استقر القضاء المصري على الأخذ بالتبعية القانونية الإدارية أو التنظيمية^(٩٥)

ويذهب اتجاه آخر من الفقه إلى ضرورة المزج بين التبعية القانونية والاقتصادية، فالتبعية هي الانتماء أو المشاركة في مشروع الغير . فالعامل هو من يحتل مركزاً في مشروع أياً كانت درجة استقلاله في تنفيذ العمل . فبمجرد شغله لهذا المركز يَـفـرـضُـعـلـيـه الخـضـوع لـلـتـلـزـمـات ، والتـعـلـيـمـات التي يستلزمها سير المشروع^(٩٦) .

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

الشرط الثالث

أن يتقاضى العامل أجراً نظير عمله

(٣) د/ توفيق حسن فرج صد١٢٢ أشار اليه د/ عصام أنور ، أصول قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، صد٤٣٦ .

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

(٥) الطعن ١٥٢ لسنة ٥٠ ق جلسة ٨ / ٢ / ١٩٨١ ، مجموعة المكتب الفني السنة ٣٢ صد٤٣١ . طعن ١٨٤٢ صد٤٩٤ جلسة ١١ / ٦ / ١٩٨٤ قضاء النقض في منازعات العمل الهواري ج٦ صد٩٢٨ .

طعن ١٨٦٢ صد٥٠ ق جلسة ٢١ / ٣ / ١٩٨٦ قضاء النقض في منازعات العمل الهواري ج٧ صد١٣ ، ١٥ .

(١) د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٩٤ صد١٣٨ .

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

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

ويكون العمل مأجوراً إذا كان مقابل أجر وكان الأجر بسبب العمل^(٩٧) فالأصل أن الأجر مقابل العمل^(٩٨) إلا أن العامل قد يستحق الأجر رغم عدم قيامه بأداء العمل^(٩٩) إذا وضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل^(١٠٠) وكان سبب عدم أدائه العمل راجعاً إلى صاحب العمل وهذا ما نصت عليه المادة (٦٩٢) من القانون المدني " إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل ، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة، ولم يمنعه من العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل، كان له الحق في أجر ذلك اليوم " والمادة (٤١ / ١) من قانون العمل الجديد " إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله،

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٤٤ .

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

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

(٣) الطعن رقم ١٥٧ لسنة ٤ ق - جلسة ٢٨ / ١٢ / ١٩٧٥ ، الموسوعة الذهبية الإصدار المدني للفكاهاني وحسني ج ٨ رقم ٥٤ ص ٢٣ .

(٤) طعن ٢٩٧ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٢ / ٤ / ١٩٨٧ قضاء النقض في منازعات العمل الهواري ج ٧ ، ص ٢١ =

= طعن ١٣١٤ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٣ / ٣ / ١٩٨٦ قضاء النقض في منازعات العمل الهواري ج ٧ ، ص ٢٨ .

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

421 .

وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً " .

وقد يستحق العامل نصف الأجر؛ رغم عدم أدائه العمل إذا كان راجعاً إلى أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل، ويستفاد ذلك من نص المادة (٤١ / ٢) من قانون العمل الجديد " أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره " .
فالأجر يمثل مورد العامل الرئيسي؛ لذا يجب حمايته، إذا لم يتسبب في وقف العمل بخطئه أو إرادته^(١٠١) .

فإذا تقاضى العامل أجراً عن عمله، وكان تابعاً في أداء العمل لإشراف وإدارة صاحب العمل،^(١٠٢) وكان هذا الأخير أحد أشخاص القانون الخاص، خضع العامل لقانون العمل، ولسلطة صاحب العمل التأديبية، سواء كان العمل الذي يؤديه عملاً عضلياً أو ذهنيّاً .

طرق تحديد الأجر :

يتم تحديد الأجر إما باتفاق الطرفين أو بتحديد القاضي :

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

(٣) الطعن ١٠١٧ لسنة ٤٧ ق - جلسة ٢٢ / ١١ / ١٩٨٢ مجموعة المكتب الفني سنة ٣٣ ص ١٠٢٠

الطعن رقم ١٣٧ لسنة ٧٠ ق - جلسة ١٧ / ١٢ / ٢٠٠٠ - مجلة المحاماة العدد الثاني ٢٠٠٢ ص ٢٧٧ .

الطريقة الأولى : اتفاق الطرفين

الأصل أن يتفق المتعاقدان على تحديد الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله، ولا يشترط في الأجر أن يكون مبلغاً نقدياً، فقد يكون الأجر عينياً، فكل شيء ذو قيمة مالية يعتبر أجراً شريطة أن يكون معيناً معيناً كافياً وناقياً للجهالة، وألا يكون متعارضاً مع النظام العام أو الآداب،^(١٠٣) وإن كان الغالب في الواقع هو الأجر النقدي. والحق في الأجر يرتبط في حد ذاته بتقديم العمل بغض النظر عن وجود عقد عمل صحيح من عدمه، فإذا وجد هذا العقد الصحيح كان السبب القانوني لطلب الأجر، وإذا كان باطلاً فإن التزام صاحب العمل بأداء الأجر يجد أساسه في نظرية الإثراء بلا سبب^(١٠٤).

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

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

هذا وقد حددت المادة (١/ج) من قانون العمل الموحد الجديد عناصر الأجر "الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عيناً ، ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي :

- ١- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل .
- ٢- النسبة المئوية وهي: ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .
- ٣- العلاوات أيما كان سبب استحقاقها أو نوعها .

(١) د/ السيد عبد نابل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٤١ .

د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٤٤ ص ١٦٢ .

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

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

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

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

٧- نصيب العامل في الأرباح .

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

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

الطريقة الثانية : طبقا للقانون

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

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

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

الثاني : يتم تحديده وفقاً لعرف المهنة، وعرف الجهة التي يمارس فيها العامل عمله، ويتم التحديد بالأمرين معاً .

الثالث : مقتضيات العدالة وفيه يتعين على القاضي أن يأخذ في اعتباره كافة الظروف، مثل نوع العمل الذي يمارسه العامل، ومدى الجهد الذي يبذله، والمؤهلات التي يتطلبها العمل ومكانه، وما يدره على صاحب العمل من ربح^(١٠٥).

ويتقيد القاضي في هذا التحديد بألا يكون أقل من الحد الأدنى للأجور، الذي يقوم بوضعه المجلس القومي للأجور أياً كان المعيار الذي يتم التحديد على أساسه ، وقد يقوم القاضي أيضاً بتحديد الأجر، رغم وجود اتفاق بين الطرفين على تحديد الأجر، وذلك إذا كان أساس تحديد الأجر نسبة من الربح ولم يتحقق ربح، ففي هذه الحالة يستحق العامل أجراً رغم عدم تحقق الربح، لأن ذلك لا يحرمه من استحقاق الأجر الذي يعتبر عنصراً جوهرياً في عقد العمل^(١٠٦).

ونظر لأهمية الأجر في حياة العامل، فقد فرض القانون العديد من القيود التي

تضمن

استيفاء هذا الأجر، وتتمثل أهم هذه الضمانات فيما يلي :

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

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٠٥ ص ١٣٩ .

د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٦٦ ص ١٨٢ .

ضمانات استيفاء الأجر :

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

أولاً : تقرير امتياز لأجر العامل :

فطبقاً لنص المادة (٧) من قانون العمل الجديد الموحد " تكون للمبالغ المستحقة للعامل، أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة .

ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة "

ويستفاد من النص سالف الذكر أنه قد قرر امتياز عام لمستحقات العامل على جميع أموال صاحب العمل، سواء كانت منقولات، أو عقارات، بحيث يجوز للعامل استيفاء مستحقاته من ثمن هذه الأموال، ولا يقف الأمر عند هذا الحد فقط، بل أنشأ المشرع بموجب الفقرة الثانية من المادة سالف الذكر استثناء من الأصل العام المقرر، بأن جعل امتياز أجر العامل مقدم على المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة. ومن الجدير بالذكر أن الامتياز المقرر للعامل لا يعطيه الحق في تتبع الأموال التي تخرج من يد صاحب العمل،^(١٠٧) ولهذا فلا يخضع لنظام الشهر، ولا يجب قيده ومع ذلك فهو يمنحه أفضلية عن أى امتياز خاص، أو حق رهن رسمي مهما كان تاريخ قيده^(١٠٨)

ثانياً : تضامن أصحاب العمل :

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

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

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

الأولى : تعدد أصحاب العمل :

طبقا لنص المادة (١/٨) عمل " إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون " ويتضح أن هذا النص قد واجه حالة تعدد أصحاب العمل، وجعلهم مسئولين بالتضامن فيما بينهم في الوفاء بأجر العامل، فيجوز للعامل الرجوع عليهم جميعا، أو الرجوع على أحدهم حسب ما يترأى له، ويحقق مصلحته، ولا يستطيع أيهم التهرب بناء على أنه لا يرتبط بالعامل^(١٠٩)

الثانية : تنازل صاحب العمل :

طبقا للمادة (٢/٨) عمل " ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة اليه كلها، أو بعضها، متضامنا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون " فإذا قام صاحب العمل بالتنازل عن أعماله أو بعضها، كان متضامنا مع المتنازل اليه الجديد في الوفاء بأجر العامل، وذلك حتى لا يكون هذا التنازل وسيلة لتهرب صاحب العمل من التزاماته، فيجوز للعامل أن يرجع على أيهما، دون أن يحق لمن يرجع عليه العامل الاعتراض على ذلك . ويستوي أن يكون هذا التنازل بمقابل مثل المقاوله من الباطن أو بدون مقابل مثل نيابة الغير عن صاحب العمل في القيام بعمله^(١١٠).

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

(٢) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٧١٠ ، ص ٨٨٢ .

الثالثة : مسؤولية الخلف مع السلف :

نصت على هذه الحالة المادة (٣/٩) عمل " ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود " فإذا انتقلت ملكية المنشأة؛ يكون أصحاب العمل السابقين والحاليين مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بأجر العامل .

ولكن هل يشترط أن يكون هذا الانتقال إرادياً ؟

أجابت على هذا السؤال محكمة النقض المصرية ^(١) " حيث أن الطاعنة تتعي بالسبب الأول من أسباب الطعن على القرار المطعون فيه خطأ فى تطبيق القانون . وفى بيان ذلك تقول إن القرار أقام قضاءه بإلزامها بالمنحة السنوية على سند من نص المادة ٨٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ . وإذا كان نص هذه المادة لا يتضمن مسؤولية رب العمل - الذي آلت ملكية المنشأة اليه - عن حقوق العاملين فيها التي رتب لهم قبل انتقال الملكية إلا حيث يكون انتقال الملكية قد تم بتصرف إرادي ، وكانت ملكية موجودات الشركة قد آلت إلى الطاعنة بالبيع بالمزاد فإن أعمال القرار المطعون فيه لنص المادة ٨٥ سالفة الذكر ينطوي على خطأ فى تطبيق القانون .

وحيث أن هذا النعي فى غير محله ذلك لأنه لما كان القرار المطعون فيه قد خلص فى حدود سلطاته الموضوعية إلى أن المنشأة وإن كانت قد بيعت بطريق المزاد، فإن بيعها كان شاملاً لحقوقها والتزاماتها مع استمرار بقاء عقود استخدام عمالها قائمة بما يستوجب مسؤولية الخلف متضامناً مع السلف عن حقوق هؤلاء العمال وفق ما تنص

(١) الطعن رقم ١٣٨٨ لسنة ٤٩ ق ، جلسة ١٩٨٠/٦/٨ ، مجموعة أحكام النقض، السنة ٣١ قاعدة ٣١٦ ص ١٦٩٤ - ١٦٩٧ .

عليه المادة ٨٥ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فإن النعي بهذا السبب يكون على غير أساس .مما يتعين معه رفض الطعن " .

ومن ثم تقوم مسئولية الخلف ، أيا كانت وسيلة انتقال المنشأة اليه، طبقا لصريح نص المادة (٩) من قانون العمل المصري الموحد الجديد .

فانتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره، بأي تصرف مهما كان نوعه، لا يؤثر في عقد العمل ويبقى العقد قائما بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد، كما لو كان أبرم معه منذ البداية ، وينصرف اليه أثره ويكون مسئولا عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة للعامل في ذمة صاحب العمل^(١٢)

ولا تقتصر صور التصرف في المنشأة، على إدماج المنشأة في غيرها ، أو انتقالها بالإرث، أو الوصية، أو الهبة، أو البيع، أو النزول، أو الإيجار؛ حيث أن هذه الصور قد وردت في المادة التاسعة من قانون العمل المصري الموحد الجديد على سبيل المثال، وليس الحصر، ويستفاد ذلك من عبارة " أو غير ذلك من التصرفات " فتتعدد مسئولية الخلف الخاص إذا انتقلت اليه المنشأة لأي سبب آخر حتى ولو لم يرد ذكره في النص، ويستوي أن يكون عمل إرادي أو نص في القانون^(١٣)

ويشترط لانعقاد مسئولية الخلف الخاص توافر شرطين :

١ حدوث تغيير في صاحب العمل.

٢ سريان عقد العامل عند التغيير.

وسوف نتناولهما بشيء من التفصيل .

الشرط الأول : حدوث تغيير في صاحب العمل :

(١) الطعن رقم ١٨٨١ لسنة ٥٢ ق ، جلسة ١٩٨٧/٦/١٤ ، مجموعة أحكام النقض، السنة ٣٨ قاعدة ١٧٥ ص ٨٢٩ - ٨٣٢.

(٢) محمد عزمي البكرى، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ج ١ ، المكتبة القانونية ١٩٨٥/١٩٨٦ بند ٢٨٦ ص ٣٩٦ .

يجب أن يحدث تغيير في شخص صاحب العمل ، وذلك لأن يحل شخص جديد محل صاحب العمل السابق ، بأن يسند له إدارة المنشأة واستدلالها سواء انتقلت اليه ملكية المنشأة أو إدارتها أو استغلالها ^(١١٤) .

الشرط الثاني : سريان عقد العامل عند التغيير :

يجب أن يكون عقد العامل ساريا وقت انتقال ملكية المنشأة للخلف الخاص ، فإذا انتهى عقد العمل قبل حدوث تغيير في شخص صاحب العمل لا يسرى حكم المادة التاسعة ولا يكون الخلف الخاص مسئولا قبل هذا العامل ، الزى يقتصر حقه في الرجوع على صاحب العمل السابق فقط ، ولا يستطيع الرجوع على خلفه الخاص . ورغم أن هذا الشرط لم يرد ذكره في النص إلا أنه يبدو أمرا منطقيًا وقد استقر الفقه على ضرورة توافره ^(١١٥) .

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

ثالثا : إعطاء العامل الحق في الدعوى المباشرة :

(٣) د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، مسؤولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل ، دار النهضة العربية ٢٠٠١ ص ٦٣ .

(١) د/ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٧٠٦ ص ٨٧٨ .
د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ج ١ عقد العمل ، منشأة المعارف ، ١٩٦٤ بند ١٢٧ ص ٥٥٦ .
د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، مسؤولية الخلف الخاص ، المرجع السابق، ص ٦٨ .

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

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

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

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

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

وتقدم حقوق العمال على من ينزل له المقاول عن دينه، ويكون لهم سلطة تتبع الحق الذي يرد عليه حقهم في أي يد يكون، ولا يحتج عليهم بحالة هذا الحق، ولو تمت قبل توقيع الحجز تحت يد صاحب العمل^(١١٦).

وتتمثل الميزة الهامة لهذه الدعوى؛ في أن العامل يستأثر وحده بالمبالغ التي تسفر عنها الدعوى^(١١٧)، دون مزاحمة من دائني المقاول من غير العامل، فما يحكم به لا يمر

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

(٢) د/ عبد المنعم البدراوي ، النظرية العامة للالتزام، ج٢ أحكام الالتزام ، بدون ناشر ١٩٩٣ ص ١٣٣.

بذمة المقاول^(١١٨) ؛ كما إنها تضمن حماية للعامل من الخضوع لقسمة الغرماء في اقتضاء المستحق له من الحق الثابت لمدينه في ذمة الغير، فهي لا تهدف الى المحافظة على الضمان العام .

وتعتبر الدعوى المباشر في الحالة التي يكون فيها حق المدين ناشئاً عن عقد في ذمة مدين المدين خروج على قاعدة الأثر النسبي للعقود .

وتنشأ بسبب هذه الدعوى ثلاث علاقات هي :

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

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

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

يستأثر العامل بفائدة الدعوى المباشرة، دون مزاحمه من باقي دائني المدين ، ويكون لمدين المدين دفع دعوى العامل، بجميع الدفوع الخاصة بالدائن بالإضافة الى الدفوع الخاصة بالمدين^(١١٩) .

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

(١) د/ عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، ج ٢ نظرية الالتزام بوجه عام، المجلد الثاني آثار الالتزام ، دار النهضة العربية ١٩٨٢ ، بند ٥٦٤ ص ١٢٩٤ .

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

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

في هذه العلاقة يبقى المدين سواء كان المقاول من الباطن أو من المقاول الأصلي مديناً للعامل ، ومن ثم يكون للعامل مدينان ، مدينه ومدين مدينه .
فإذا قام الدائن باستيفاء حقه من مدينه ، تبرأ ذمة مدين مدينه قبل الدائن ، وإذا قام مدين المدين بالوفاء بالدين الذي في ذمته للدائن ، ولم يكن كافياً للوفاء بدين الدائن كان للعامل، الرجوع على مدينه بما لم يتم سداؤه من دينه .

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

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

يستطيع مدين المدين أن يوفى بدينه للمدين، قبل إنذار الدائن لمدين المدين بالوفاء، ويكون هذا الوفاء مبرراً لزمته في مواجهه الدائن ، وتسري المخالصة في حق العامل حتى لو كانت غير ثابتة التاريخ^(١) .

(١) د/ عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، ج ٢ نظرية الالتزام بوجه عام، المجلد الثاني آثار الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٦٦ ص ١٢٩٦ .

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

المبحث الثاني

الاستثناء من الخضوع للسلطة التأديبية لصاحب العمل

تمهيد وتقسيم :

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

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

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

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

المطلب الثالث : العمال الخاضعون لقانون النيابة الإدارية .

المطلب الأول

العمال المستثنون لعدم خضوعهم لقانون العمل

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

- ب- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .
- ج- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً . "

فعلى الرغم من توافر شروط خضوع هذه الطوائف لقانون العمل إلا أن المشرع قد استثناهم من الخضوع لقانون العمل الموحد، وأخضعهم للقانون المدني، ومن ثم فإن هذا الاستثناء يمتد إلى أحكام السلطة التأديبية الواردة في قانون العمل أيضاً .

وسوف أتناول كل فئة منهما في فرع مستقل

الفرع الأول

عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم

هذه الطائفة استثنيتُها الفقرة (ب) من المادة الرابعة من قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ويقصد بخدم المنازل: العمال الذين يزاولون عملهم بصفة منتظمة داخل منزل معد للسكن الخاص، ويغلب على أعمالهم الطابع المادي^(١٢١) وعرفت أيضاً طائفة من هم في حكم خدم المنازل بأنهم العمال الذين يقومون بأعمال تتعلق بخدمة المنزل، ولكن لا تتوافر فيهم شروط الخدم؛ بمعنى أن يكون عملهم خارج المنزل أو في مكان ملحق به^(١٢٢).

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

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

الشرط الثاني : أن يكون عملهم مادياً .

الشرط الأول : أن يباشروا عملهم داخل المنزل أو أحد ملحقاته

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

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٦٨ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٦٩ .

وهذه الطائفة تمتد لتشمل البستاني،^(١٢٣) وخفير المسكن الخاص،^(١٢٤) وسائق السيارة الخاص^(١٢٥) .

الشرط الثاني : أن يكون عملهم مادياً

كما يجب أن يكون العمل يدوياً؛ حيث إن عمل الخادم يقتصر على العمل البدني فقط، والغرض منه قضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه^(١٢٦) . فإذا كان العمل ذهنياً، أو تغلب عليه الناحية الذهنية، فلا ينطبق على العامل لفظ الخادم .

ومن ثم فلا يعتبر في حكم خدم المنازل السكرتير الخاص (وكاتب الدائرة)، والمدرس الخاص،^(١٢٧) فهؤلاء جميعاً يخضعون للسلطة التأديبية لصاحب العمل . في حين ذهب اتجاه آخر من الفقه إلى أنه يعد في حكم الخادم من يكون عمله بصفة منتظمة داخل المنزل الخاص، بالرغم من أن عمله ذهني مثل المدرس الخاص وأمين المكتبة^(١٢٨) .

-
- (١) بورسعيد الجزئية في ١٦ / ٩ / ١٩٦٢ ، موسوعة الهوارى ج٢ ص٣٦ رقم ٣٦ .
 - (٢) القاهرة الجزئية في ٢٥ / ١ / ١٩٥٦ مدونة الفكهاني ، ج١ مجلد ١ ص٧٩ رقم ٥٦ .
 - (٣) القاهرة الجزئية في ٣ / ٣ / ١٩٦٠ ، موسوعة الهوارى ج١ ص٥٠ رقم ٤٣ .
 - الجيزة الابتدائية في ٢٦ / ٣ / ١٩٦٠ ، موسوعة الهوارى ج١ ص٤٩ رقم ٤١ .
 - (٤) القاهرة الابتدائية في ٢٥ / ١١ / ١٩٥٧ مدونة الفكهاني ج١ ص٦٣ رقم ٣٤ .
 - (٥) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١١٠ ، ص١٦١ .
 - د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٨٩ ، ص١٠٢ .
 - د/ أحمد حسن البرعي ، الوجيز في القانون الاجتماعي دار النهضة العربية ط١٩٩١ / ١٩٩٢ ، ص١٥٠ .
 - (٦) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص٦٩ .

الفرع الثاني

أفراد أسرة صاحب العمل

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

وبموجب هذا النص فإن هذه الطائفة من العمال؛ لا تخضع للسلطة التأديبية لصاحب العمل، ولا لأحكام قانون العمل الموحد، وذلك بعد أن كان قانون العمل الملغي ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يستثنيهم من الخضوع لأحكام عقد العمل الفردي فقط .
ومن المنطقي أن هذا الاستثناء لا ينطبق إلا على أفراد أسرة صاحب العمل الطبيعي فالشخص الاعتباري لا يستطيع تكوين أسرة، والعلة التي سيقف لتبرير هذا الاستثناء أن رابطة القرابة التي تربط بين صاحب العمل والعامل أقوى من رابطة القانون ، وأن إخضاع هذه العلاقة لقانون العمل سوف يؤدي إلى إفساد روابط الأسرة .
ويرى البعض ضرورة إبقاء استثناء أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج ، والزوجة، وأصول صاحب العمل، وفروعه الذين يعولهم فعلاً ، لأن علاقتهم بصاحب العمل ليست علاقة عمل مجردة ، بل هي مصبوغة بقرابته المباشرة لهم وإنفاقه عليهم^(١٢٩) .

إلا أن الرأي الراجح في الفقه يرى ضرورة إلغاء هذا الاستثناء لانتفاء علته. وهذه العلة تكون مقبولة؛ لو أخرج المشرع هذه العلاقة من نطاق القانون عموماً وهو ما لا يتوافر، حيث إن هؤلاء العمال يخضعون لأحكام المجموعة المدنية المنظمة لعقد العمل^(١٣٠) .

(١) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١١٢ ، ص ١٦٤ .

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٥ ص ٧٣ .

فيلاحظ أحياناً أن القرابة تكون مصدراً للاستغلال ، كما أن القرابة لا يجب أن تكون سبباً للحرمان من المزايا التي يقررها القانون، ويتمتع بها العمال الغريباء^(١٣١) .

ويجب لخضوع العامل لهذه الطائفة توافر شرطين:

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

الشرط الثاني : أن يعول صاحب العمل العامل فعلاً إعالة فعلية أيًا كان مصدر هذه الإعالة. سواء

كانت اتفاقية، أو قانونية، ولا يشترط الإقامة معاً^(١٣٢) .

واعتقد مع بعض الفقهاء عدم توافر أى حكمة من هذا الاستثناء،^(١٣٣) خصوصاً أن أساسه وجود علاقات طيبة قد يهدمها القانون ، فإذا كان صاحب العمل لا ينفذ التزامه القانوني انتفت علة الاستثناء، ووجب حماية العامل القريب فى مواجهة صاحب العمل الذي لا يراعي صلة القرابة ، فكيف تستبعد الحماية القانونية على أساس رعاية عائلية غير قائمة فعلاً^(١٣٤) ، خاصة وأن المشرع قد أخضع هذه الطائفة للقانون المدني، فكان من الأولى إخضاعها لقانون العمل.

(٣) د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٩١ ص ١٠٤ .

(١) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١١٣ ، ص ١٦٤ .

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

(٣) د/ حسام الدين الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٩٣ ص ١٠٧ .

المطلب الثاني

العمال المستثنون لوجود نظم تأديبية خاصة بهم

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

وسوف أتناول منها ما يلي

الفرع الأول

العاملون بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة

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

" لا تسري أحكام هذا القانون على :

أ -العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة " . ويرجع السبب في استبعاد قانون العمل عموماً، والسلطة التأديبية لصاحب العمل على وجه الخصوص، من التطبيق على العاملين بأجهزة الدولة، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة، إلى الطبيعة الخاصة التي تربط الدولة بموظفيها، وإلى طبيعة قانون العمل ذاته،الذي نشأ لحكم العلاقة التي تنشأ بين صاحب العمل الخاص والعامل^(١٣٥) . وقد قصر المشرع الفرنسي تطبيق قانون العمل على العلاقات التي تنشأ في المشروعات الخاصة، بين صاحب العمل والعامل الذي يعمل تحت إشراف صاحب العمل، ومن ثم فإن عمال القطاع العام لا يطبق عليهم قانون العمل^(١٣٦) . ومن ثم فإن هذه الطائفة من العمال تخرج عن نطاق البحث لخضوعها لقواعد تأديب خاصة بها .

(١) د/ محمد علي عمران ، الوسيط شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، ص ٣٣ .

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

الفرع الثاني

العاملون بالمدارس الخاصة

نصت المادة (٦٧) فى الفقرة الأخيرة من القانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون لتعليم^(١٣٧) على ما يلي :

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

ونفاذاً لهذا النص صدر قرار وزير التربية والتعليم رقم ٣٠٦ لسنة ١٩٩٣^(١٣٨) الذي نص على أحكام خاصة بتأديب العاملين بالمدارس الخاصة بمصروفات فى الفصل لخامس (التأديب وإنهاء الخدمة) المواد من (٨٢) الى (٨٨) من الباب السادس^(١٣٩) .

الفرع الثالث

العاملون فى المنظمات الدولية

استقر الرأي الغالب فى الفقه^(١٤٠) على أن العاملين فى المنظمات الدولية لا ينطبق عليهم قانون العمل المصري ؛حيث إن هؤلاء العمال بطبيعة الحال ينتمون إلى جنسيات مختلفة ؛ وإن إخضاعهم لقانون العمل المصري يتنافى من استقلال الموظف الدولي، الذي يتعين أن يكون ولاءه للمنظمة الدولية .

-
- (١) الجريدة الرسمية ، العدد ٣٤ فى ٢٠ أغسطس ١٩٨١ .
 - (٢) الوقائع المصرية ، العدد ٢٠٢ (تابع) فى ٨ سبتمبر ١٩٩٤ .
 - (٣) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢١٨ صد ٢٧٩ هامش ٣ .
 - (٤) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٧ صد ٨٢ .
 - د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٩٤ صد ١٠٨ .
 - د/ عبد العزيز المرسى ، شرح أحكام قانون العمل ، بدون ناشر ، ٢٠٠١ ، صد ٩٠ .
 - د/صلاح محمد دياب ، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، دار النهضة العربية ط ٢٠٠٢ صد ٥١ ، ٥٢ .

المطلب الثالث

العمال الخاضعون لقانون النيابة الإدارية

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

- ١ -العاملون بالهيئات العامة .
- ٢ -العاملون بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية .
- ٣ -العاملون فى شركات القطاع العام، أو الشركات التي تساهم فيها الحكومة، أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥ % من رأس مالها،أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح .
- ٤ -أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية، والمشكلة طبقاً لقانون العمل وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين وفقاً لأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ .

وبالنسبة لهؤلاء يفرق بين فرضين :

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

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

والهدف من إخضاع هؤلاء العمال لقانون النيابة الإدارية، إحكام الرقابة^(١٤١) وتعقب المخالفات التي قد تتغاضى عنها الإدارة، إما توطأ، أو إهمالاً^(١٤٢) نظراً

(١) د/ فاطمة الرزاز ، دروس فى قانون العمل ، دار القلم ، ٢٠٠٤ ص ٢٤٣ .

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٥٦ ص ٣٤١ .

لأهمية الدور الذي تقوم به هذه المنشآت، أو لالتزام الدولة بحد أدنى من الأرباح، أو المساهمة في رأس المال^(١٤٣).

الفصل الثاني

تقييد السلطة التأديبية في تحديد الخطأ التأديبي

تمهيد وتقسيم :

تبدو أهمية الفعل الذي يرتكبه العامل، ويعتبره صاحب العمل خطأً تأديبياً في كونه السبب المحرك لاستعمال السلطة التأديبية، وتطور معه السلطة التأديبية وجوداً وعدمًا، فإذا وجد الخطأ وقع الجزاء، وإذا انتفى الخطأ انتفى الجزاء أيضاً .

وحيث إن صاحب العمل هو الذي ينفرد بتحديد الفعل الذي يعتبر خطأً تأديبياً دون أن يشاركه أحد في هذا التحديد، فما هو معيار تحديده للخطأ ؟ وهل يقتصر على الأفعال التي يرتكبها العامل داخل العمل وفي أوقاته ؟ أو أنه يمتد ليشمل الأفعال التي يرتكبها العامل خارج مكان العمل ووقته ؟ وهل يمكن لصاحب العمل أن يعتبر ممارسة العامل لحياته الخاصة، أو حقوقه أخطاءً تأديبية ؟ وهل يكون صاحب العمل في هذا التحديد طليفاً من كل قيد ؟

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

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

(٣) د/عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، دار النهضة العربية ١٩٨٩ ، ص ٢١١ .

وسوف أتناول بيان الخطأ التأديبي في مبحثين :

المبحث الأول : تعريف الخطأ التأديبي ومعياره

المبحث الثاني : ضوابط تحديد الخطأ التأديبي

المبحث الأول تعريف الخطأ التأديبي ومعياره

تمهيد وتقسيم :

لم يضع المُشرّع تعريفاً محدداً للخطأ التأديبي، لتعذر حصر الأفعال التي يمكن اعتبارها أخطاءً^(١٤) ، ولكن الفقه قد وضع العديد من التعاريف للخطأ التأديبي ، والتي أجمعت على ضرورة توافر سمات معينة فيه، على الرغم من اختلاف العبارات المستخدمة .

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

وسوف يقسم هذا المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول : تعريف الخطأ التأديبي وتمييزه .

المطلب الثاني : معيار الخطأ التأديبي .

(١) Catherene puigelier , droit du travail , les Relation individuelles, 2 edition, Dalloz. (١)

1999/2000. p.152

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

المطلب الأول

تعريف الخطأ التأديبي وتمييزه

أولاً : تعريف الخطأ التأديبي :

عرف الفقه المصري الخطأ التأديبي بأنه " ليس سوى انحراف فى سلوك العامل ، داخل مجتمعه الصغير الذي يكونه المشروع ، يخل بالقواعد المرعية فيه ، ويعبث بنظامه ^(١٤٥)"

وعرفه الفقه الفرنسي بأنه كل إخلال بالقواعد السارية فى الشركة بما فيها القواعد غير المكتوبة، والتي تفرض على كل واحد سلوكا مناسبا فى علاقاته مع الأعضاء الآخرين، وكل إخلال بالأوامر المعطاة بواسطة صاحب العمل فى المباشرة الطبيعية لسلطته فى الإدارة^(١٤٦) وعرف بالنتيجة المترتبة عليه : بأنه الواقعة التي تخل بالنظام، وبحسن سير العمل فى المؤسسة^(١٤٧)

ويمكن أن نستنتج من تعاريف الفقه للخطأ التأديبي ، أنها تركز على إبراز سماته فى أنه أحادى الجانب ، أى أنه يقع من جانب العامل فقط، ولا يقع من جانب صاحب العمل . وأن هذا الخطأ يتمثل فى إخلال العامل بالتزامه بإطاعة أوامر صاحب العمل عن طريق مخالفته لهذه الأوامر ، سواء كانت هذه الأوامر شفوية، أو كتابية، فردية أو عامة . وأن هذا الخطأ يترتب عليه اضطراب بنظام العمل بالمنشأة وإخلال بحسن سيره فيها، وبالتالي عرقلة المنشأة عن تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها ، وتسعى

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

قرب د/ حسام الدين الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٣ ص ٤٠٧ .
د/ همام محمد زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، ص ٣٨٣ - ٣٨٤ .
Bernard Teyssie . droit du travail , o.p. cit.p. 383 (٢)

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

لتحقيقها مع الأخذ في الاعتبار أنه لا يشترط توافر ضرر . فالضرر ليس ركنا من أركان
المسئولية التأديبية فهي تقوم بغض النظر عن الضرر .

والخطأ التأديبي يمكن أن يتمثل في إخلال العامل بما يقرره القانون، أو في إخلال العامل بالالتزامات المتولدة عن عقد العمل، أو عدم احترام القواعد ذات الأصل المهني القابلة للتطبيق على العقد، والخاصة بالمساءلة^(١٤٨) كما يشمل كل ما من شأنه الإخلال بمصلحة المنشأة، سواء^(١٤٩) ارتكب بمكان العمل ووقته أو خارجهما. وهو ليس بالضرورة خطأ جسيماً^(١٥٠)

التعليق [محمد ١]:
Bernard Bossu, la faute lourde du salarié: responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire, Dr. soc. 1995, p. 31

التعليق [محمد ٢]:
Bernard Bossu, la faute lourde du salarié: responsabilité

ثانياً : التمييز بين الخطأ التأديبي والخطأ العقدي : ^(١٥١)

لما كانت العلاقة التي تربط بين العامل، وصاحب العمل تقوم على أساس عقد العمل، فهل يعتبر الفعل الذي يرتكبه العامل في ظل هذه العلاقة خطأ عقدياً؟ أو خطأ تأديبياً؟ وكيف يتثنى لنا إسناده إلى أحدهما دون الآخر ؟

للإجابة على هذا التساؤل يرى بعض الفقهاء

أن الخطأ العقدي أوسع نطاقاً من الخطأ التأديبي . فالخطأ التأديبي: هو خطأ تعاقدى، والخطأ التعاقدى لا يعتبر خطأ تأديبياً بالضرورة؛^(١٥٢) إلا أنه يوجد بينهما بعض الفروق الجوهرية يمكن إجمالها في الآتي :

التعليق [محمد ٣]:

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

(٢) د/ يوسف الياس ، قانون العمل العراقي ج١ علاقات العمل الفردية ، ط ١ مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ١٩٨٠ ص ١٦٦ .

(٣) Bernard Bossu, la faute lourde du salarié: responsabilité contractuelle ou responsabilité

disciplinaire , Dr . soc . 1995 , p . 31

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

(٥) د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٠٤ ص ٤٠٧

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

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

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

عكس ذلك:

الخطأ التأديبي تقصير من العامل في تنفيذ التزامات المهنية بشكل يخل بحسن

سير

العمل^(١٥٣) وينطوي على معنى الذنب في الغالب، الذي يقوم في بعض الأحيان بالامتناع والتراخي في أداء العمل،^(١٥٤) ومن ثم فإن هذا الخطأ لا يرتكب إلا من جانب العامل ، ولا يتصور وقوعه مطلقاً من جانب صاحب العمل . أما الخطأ العقدي فهو إخلال بالتزام عقدي، وهذا الإخلال قد يكون التزاماً بتحقيق نتيجة، أو التزاماً ببذل عناية^(١٥٥) وهذا الخطأ يمكن أن يقع من أى طرف من طرفي العقد سواء كان العامل، أو صاحب العمل^(١٥٦)

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

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

د/محمد عصفور ، نحو نظرية عامة في التأديب ن المرجع السابق، ص١٧٧.

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

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

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

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

(٣) د/ عبد الرازق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، ، مصادر الالتزام المرجع السابق، بند ٥٢٧ ص ٧٧٨ .

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

إن الخطأ التأديبي لا يشترط وقوع ضرر حالي، أو مستقبلي^(١٥٧) وذلك عكس المسؤولية العقدية^(١٥٨) التي يلزم لقيامها وجود ضرر .

واعتقد مع بعض الفقهاء أن ركن الضرر في الخطأ التأديبي مفترض^(١٥٩) افتراضا لا يقبل إثبات العكس . فتقع الضرر بمجرد الإخلال بنظام المنشأة الذي يعرقل حسن سير العمل، حيث إن مخالفة العامل لالتزامه بالانتماء بأوامر صاحب العمل، يترتب عليه بلا شك ضرر أدبي،^(١٦٠) فإذا توافر أركان الخطأ التأديبي افتراض وقوع الضرر^(١٦١) كأثر حتمي لإخلال العامل بالتزاماته .

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

وقد أرجع الفقه قلة الأخطاء التأديبية المحضة إلى أن " السبب فى ضيق دائرة المخالفات التأديبية المحضة (فى مجال العلاقات العمالية)، أنه لا يقام فيها وزن كبير

Nicole Catala , l'entreprise , Ibid

(٥)

المحكمة الإدارية العليا . الطعن ٣٨٦٢ لسنة ٣٥ ق علما ، جلسة ١٩٩٧/٣/٤ ، الموسوعة الإدارية الحديثة للفكهاى الدار العربية للموسوعات ج٢٤ طبعة ٢٠٠٠/١٩٩٩ قاعدة ١١٤ ص ٣٩٥ - ٣٩٧ .

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

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

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

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

(٣) د/ محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف ، دار النهضة العربية ، ١٩٦٧ ص ٨١ .
عبد الوهاب البندارى ، المرجع فى القانون التأديبى ج٢ المسؤولية التأديبية والجنائية بدون ناشر ١٩٧٢ ص ٤١ .

للاعتبارات الأدبية" ^(١٦٢) وأن غالبية الالتزامات التعاقدية مقدرة بالنقود ، هذا بالإضافة إلى عدم سماح المشرع عادة بقيام سلطة تأديب إلا بتوافر الضرر في العلاقات الخاصة ^(١٦٣) .
في حين يرى البعض عدم وجود إختلاف حقيقي بين الخطأ التأديبي، والخطأ
العقدي، فالخطأ الواحد يشمل سماتهما معا. ^(١٦٤)

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

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

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

المطلب الثاني

معييار الخطأ التأديبي

هل يستطيع صاحب العمل أن يعتبر أى فعل يصدر من العامل مُكوّنًا لخطأ تأديبي ؟ أو أنه يكون مقيداً فى ذلك بمعييار معين يقاس عليه الفعل الصادر من العامل ، فإذا انطبق هذا المعيار على الفعل يمكن لصاحب العمل أن يعتبره خطأ ، وإذا لم ينطبق عليه هذا المعيار فإنه لا يستطيع أن يعتبره خطأ تأديبياً .

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

المعييار الأول : المعيار الشخصى :

يقاس الفعل الصادر من العامل طبقاً لهذا المعيار وفقاً لسلوك العامل ذاته ، أى منظوراً إليه منظوراً شخصياً من ناحية العامل المنسوب له الفعل لمعرفة ما إذا كان هذا الفعل يعتبر انحرافاً فى سلوكه أم لا . فإذا كان هذا الفعل فى المستوى المألوف لشخص العامل ، فلا يعتبر مرتكباً لخطأ تأديبي ، أما إذا كان أقل من المستوى المألوف لسلوك العامل الذى ارتكبه فيكون مرتكباً لخطأ تأديبي .

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

مميزات المعيار الشخصى :

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

عيوب المعيار الشخصي :

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

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

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

المعيار الثاني : المعيار الموضوعي :

يقاس الفعل الصادر من العامل وفقاً لهذا المعيار بالسلوك المألوف للعامل العادي الذي يمثل جمهور العمال، والذي يلتزم بقدر وسط من الحيطة والحذر في سلوكه ، فلا هو بالعامل خارق الذكاء ، ولا هو بعميم الذكاء . فإذا كان ما أتاه العامل من فعل يتفق مع السلوك المألوف للعامل العادي ، فلا يعتبر مرتكباً لخطأ تأديبياً ؛ أما إذا كان الفعل لا يتفق مع السلوك المألوف للعامل العادي كان مرتكب خطأ تأديبياً .

ويعتد هذا المعيار بالظروف الخارجية العامة التي تحيط بالعامل حال ارتكاب الفعل مثل الزمان ، والمكان ، والبيئة التي يؤدي فيها العمل ؛ ولا يعتد بالظروف الداخلية للعامل في حين يرى بعض الفقه أنه بالنسبة للظروف الداخلية للعامل يجب التفرقة بين الظروف التي لا يوجد دخل لإرادة العامل فيها كالمرض ، ففي هذه الحالة يعتد بالظروف الداخلية ويقاس فعل العامل بسلوك العامل العادي المريض بنفس مرضه . أما بالنسبة للظروف الداخلية الأخرى التي ترجع إلى إرادة العامل، ويكون له دخل فيها؛ فمثل هذه الظروف لا يعتد بها^(١٦٥)

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

" يجب على العامل :

أ- أن يؤدي العمل بنفسه ، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد " وبالتالي يكون على العامل أن يبذل عناية العامل المعتاد، الذي يكون في مهارة العامل، ودرجة عنايته^(١٦٦) في أداء العمل، فلا يطلب منه أن يكون شديد الحرص ، أو

(١) عبد الوهاب البنداري ، المرجع في القانون التأديبي المسئولية التأديبية والجنائية ، المرجع السابق، ص ٥٩ .

(٢) د/ حمدي عبد الرحمن ، مذكرات في قانون العمل ، دار الفكر العربي ١٩٧٤ / ١٩٧٥ ص ١٤٨ .

د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٧٦ ص ٤٦٥ .

شديد الإهمال . فإذا كان سلوكه أقل من سلوك العامل المعتاد، كان مرتكباً لخطأ تأديبي^(١٦٧) وقد أخذ القضاء بالمعيار الموضوعي في تقدير سلوك العامل^(١٦٨) .

وقد استقر الفقه على الأخذ بالمعيار الموضوعي في تقدير سلوك العامل،^(١٦٩) إلا أنه يمكن الاتفاق على الأخذ بالمعيار الشخصي في تقدير سلوك العامل صراحة أو ضمناً ، فإقدام صاحب العمل على التعاقد مع العامل مع علمه عند التعاقد؛ بأن سلوك هذا العامل يقل عن سلوك العامل المعتاد، يعتبر رضاء منه على أن يقاس سلوكه بمعيار أقل من معيار العامل المعتاد ، وبعبارة أخرى رضاء على الأخذ بالمعيار الشخصي . فيجوز الاتفاق على بذل العامل عناية أقل من عناية العامل المعتادة، فلا يسأل العامل عن الإهمال البسيط، أو عدم كفاءته التي يعلمها صاحب العمل عند التعاقد الذي يتحمل نتيجة تعاقد مع هذا العامل^(١٧٠) ويستفاد ذلك من أجر العامل إذا كان أقل من أجر العامل العادي،^(١٧١) فدرجة العناية من الأحكام المكملة لإرادة الطرفين التي يجوز الاتفاق على ما يخالفها^(١٧٢)

-
- (١) د/ محمد على عمران ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٢٥ .
- (٢) القاهرة الابتدائية ١٩٥٥/٢/١٩ أشار إليه د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ١٨٢ ص ٦٨٩ هامش ٨٣ .
- (٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٧١ - ١٧٢ .
- د/ محمد على عمران ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .
- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٣٦ ص ١٨٠ .
- د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .
- د/ أحمد شوقي عبد الرحمن ، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل ، بدون ناشر ١٩٧٩ ص ٨٤ .
- (٤) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل في مصر ج ١ ، المدخل وعقد العمل الفردى ، الطبعة الثانية ، مطبعة مخيمر ١٩٥٥ بند ١١٥ ص ١٩٦ .
- (٥) د/ حمدي عبد الرحمن ، مذكرات في قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .
- (٦) د/ السيد عيد نايل قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٧١ .
- د/ عبد الودود يحيي، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٠٩ ص ١٨٣ هامش ٤ .
- د/ أحمد شوقي عبد الرحمن ، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة لقانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .
- د/ حمدي عبد الرحمن ، مذكرات في قانون العمل ، المرجع السابق، ص ١٤٩ .

هذا وقد سبق فقهاء الشريعة الإسلامية فقهاء القانون في الأخذ بالمعيار الموضوعي في تقدير السلوك الذي يعتبر خطأ ، وقد أوردوا العديد من الأمثلة التي تدل على اعتناهم لهذا المعيار ، ومن تلك الأمثلة : " أرسل في أرضه ماء لا تحتمله أرضه فتعدى إلى أرض غيره فأفسد ما فيها من الزرع كان ضامنا "(١٧٣) وأيضا " سقى أرضه ولم يستوثق من سد الشق حتى أفسد الماء الشق وأخرب أرض جاره ضمن، إذا كان النهر مشتركا وقصر في السد " وأيضا " قال في الفصولين لو تعدى برشه ضمن وإلا فلا يضمن بأن رش هو كالعادة لدفع الغبار "(١٧٤)

ومن الأمثلة سابقة الذكر نجد أن فقهاء الشريعة الإسلامية قد اعتمدوا في تقدير الضمان من عدمه على الأخذ بمعيار موضوعي ، ولكن هذا المعيار يختلف عن المعيار الموضوعي الذي أخذ به فقهاء القانون المدني ؛ في أنه يتم النظر إلى الفعل ذاته فإذا كان الفعل مما جرت به العادة، فلا يعتبر هذا الفعل خطأ ؛ أما إذا كان مما لم تجر به العادة كان هذا الفعل تعديا وأوجب الضمان، وإذا كان يؤدي إلى الضرر في ذاته فإن الفعل في هذه الحالة يوجب الضمان، ولا يؤثر في ذلك كون العامل كامل الأهلية، أو عديم الأهلية ، فلا يغير ذلك في كون هذا الفعل قد أوقع الضرر (١٧٥)

مميزات المعيار الموضوعي :

يتميز هذا المعيار بأنه معيار منضبط ، فالفعل الذي يعتبر خطأ لا يختلف من شخص إلى آخر ؛ بل هو معيار ثابت بالنسبة للجميع، فتم القياس بمعيار واحد، هو معيار الشخص المعتاد ، ويبتعد عن البحث في الأمور النفسية التي تستعصى على الضبط "، ويصبح الخطأ شيئا اجتماعيا لا ظاهرة نفسية ، فتستقر الأوضاع ، وتنضبط الروابط القانونية "(١٧٦)

(١) أبي محمد بن غانم بن محمد البغدادي ، مجمع الضمانات في مذهب الإمام أبي حنيفة النعمان ، المطبعة الخيرية القاهرة ط ١ ١٣٠٨ هـ ص ١٦٥ .

(٢) البغدادي مجمع الضمانات ، المرجع السابق، ص ١٦٤ .

(٣) د/ علي الخفيف ، الضمان في الفقه الإسلامي ، دار الفكر العربي، ط ٢٠٠٠ ص ٣٧ .

(٤) د/ عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني - مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٥٢٨ ص ٧٨١ .

المبحث الثانى

ضوابط تحديد الفعل الذى يعتبر خطأ تأديبيا

تمهيد وتقسيم :

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

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

وسوف نتناول هذه القيود تباعا .

القيد الأول النص على الخطأ باللائحة

نصت المادة (٢/٥٩) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن يحدد صاحب العمل باللائحة المخالفات والجزاءات المقررة لها ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يعتبر فعلا ما ارتكبه العامل خطأ تأديبيا، إلا إذا تم النص على اعتبار الفعل خطأ تأديبيا بلائحة تنظيم العمل والجزاءات^(١٧٧) ، وهذا ما يعتبر تطبيقا للركن الشرعي في الخطأ التأديبي المقتبس من المادة (٦٦) من دستور جمهورية مصر العربية ، فذكر الفعل بلائحة تنظيم العمل والجزاءات هو الذي يكسبه وصف الخطأ التأديبي ، وبدون النص على هذا الفعل باللائحة لا يجوز اعتباره خطأ تأديبيا طالما يوجد بالمنشأة لائحة سارية ، سواء كان صاحب العمل ملزماً بوضع هذه اللائحة، أو قام بوضعها من تلقاء نفسه على الرغم من عدم إلزامه بوضعها . وذلك حتى يعلم العامل مسبقا بالأفعال التي لا يجوز له ارتكابها، لكونها تعتبر أخطاء تأديبية حتى يتجنبها.^(١٧٨)

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

أما إذا لم يوجد بالمنشأة لائحة سارية لتنظيم العمل ، وذلك لأن صاحب العمل غير ملزم بوضعها، أو كان ملزماً بوضع اللائحة ولم يتم التصديق عليها بعد، ففي هذا الفرض بشقية لا يشترط النص على الفعل باللائحة ، وذلك لعدم وجود تلك اللائحة أساسا في الشق الأول من هذا الفرض ، أو لعدم سريانها في الشق الثاني قبل التصديق عليها .

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٠٦ ، ٢٠٧ .

د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٦٤ ص ٣٧٩ .

د/ فاطمة الرزاز ، دروس في قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢١٦ .

B. Gressaye , le pouvoir disciplinaire , Ibid

(٢) د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٤٨ ص ٣٦٥

د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤١٠ ص ٤١٢ .

فهنا يتحرر صاحب العمل من ذلك القيد الذي يرد على حريته فى تحديد الأفعال التي تمثل أخطاء تأديبية

والفعل الذي يستطيع صاحب العمل اعتباره خطأ تأديبياً ، لابد وأن يتخذ مظهراً خارجياً وينفصل عن نفس العامل ، فلا يستطيع صاحب العمل تأنيب ما يدور فى نفس العامل من أفكاره طالما لم تجد هذه الأفكار طريقها للواقع الخارجى ، ويستوى أن يكون هذا الفعل إيجابياً عندما يخل العامل بالواجبات التي يتعين عليه القيام بما يجب عليه فعله، وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا: " إذا خلت المدعية إلى نفسها، وأعملت تفكيرها، وظلت تخاطب ذاتيتها وتتاجبها فى مفكرة خاصة ، وتخففت من القيود فى التعبير ... فإنه ، لا تثريب عليها فى خلوتها هذه ، ما دامت لم تتخذ من المظاهر الخارجية ما يمد إليها يد القانون ". (١٧٩)

وذهب بعض الفقهاء فى فرنسا إلى أنه حيث يكون صاحب العمل ملزماً بوضع اللائحة الداخلية طبقاً لنص المادة (33 – L.122) ، إذا كان يستخدم عشرين عاملاً على الأقل ، يجب أن ينص على الأخطاء التأديبية فى اللائحة (١٨٠) فاللائحة الداخلية يحدد فيها صاحب العمل القواعد العامة، والدائمة المتعلقة بالتأديب، خاصة طبيعة وسلم العقوبات، وهكذا يمكن أن تحدد اللائحة الأفعال التي تعتبر أخطاء تأديبية. (١٨١)

إلا أن الاتجاه الراجح فى الفقه الفرنسى يؤكد على أن قاعدة شرعية الجرائم لا يعمل بها فى مجال القانون التأديبى ، فيستطيع صاحب العمل أن يوقع عقوبة تأديبية على فعل يعتبره خطأ تأديبياً لم يرد النص عليه فى اللائحة الداخلية للمنشأة. (١٨٢)

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

J. Verdier, droit du travail , o.p. cit.p.77

(٢)

Frederic – Jerome Pansier, droit du travail , 2 edition, Litec , 2000, p.159

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

Bernard Teyssie, code du travail ,dix- septieme edition, Litec,2001, p.373

(٣)

Nicole Catala, l'entreprise o.p. cit . p.375,

(٤)

376,398

وذهب أنصار هذا الاتجاه تأكيداً لسلامة رأيهم، أن المشرع المصري عندما أورد حالات الخطأ الجسيم لم يذكرها على سبيل الحصر ، وإنما ذكرها على سبيل المثال . فلا يتقيد صاحب العمل بهذه الأمثلة لحالات الخطأ الجسيم ، وقياساً على ذلك فإن صاحب العمل لا يلتزم بذكر حالات الخطأ الجسيم الأخرى باللائحة، وهي الأخطر؛ لأن العقوبة المترتبة عليها هي الفصل ، فمن باب أولى لا يلتزم بذكر الأفعال المكونة لأخطاء تأديبية تستحق عقوبة أخف من الفصل ، فمن يملك الأكثر يملك الأقل ، هذا بالإضافة إلى أن صاحب العمل يمكنه أن يلجأ إلى صياغة المخالفة التأديبية بصورة عامة ومرنة " يعتبر مخالفه كل إخلال بالتزام يفرضه القانون أو العقد أو بحسن سير العمل. " (١٨٣)

فإذا كان مبدأ شرعية الخطأ التأديبي قصد به توفير أكبر قدر من الحماية للعمال، فإن ذلك يحول بين صاحب العمل وبين تحقيق حسن سير العمل وانتظامه في المشروع ، فمن غير المعقول أن يستطيع صاحب العمل توقع جميع الأخطاء التأديبية قبل مباشرة المنشأة لنشاطها . هذا بالإضافة إلى أن صاحب العمل الذي لا يقوم بوضع اللائحة يكون في مركز أفضل – فالسلطة التأديبية المقررة له تكون بمنأى عن هذا القيد- من نظيره الذي وضع اللائحة، (١٨٤) كما أن التطبيق الحرفي لمبدأ "لا جريمة بدون نص" يمكن أن يؤدي إلى شلل في السلطة التأديبية، ويترك أفعالا غير معاقب عليها كانت تستحق العقاب، (١٨٥) وهذا مما يجعل مبدأ شرعية المخالفات التأديبية غير قابل للتطبيق في المجال التأديبي، (١٨٦) وذلك عكس المسؤولية الجنائية، وبالتالي يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء تأديبي على مخالفة غير منصوص عليها باللائحة ، طالما كانت هذه المخالفة تخل بحسن سير العمل. (١٨٧)

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

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

د/ همام محمد زهران ، قانون العمل عقد العمل الفردي ، المرجع السابق، ص ٤٠٣ .

(٣) Stephane Bouche, droits et libertes du salarie comme limites au pouvoir

disciplinaire de l'employeur en droit Francais et en droit Italien , deuxieme

partie, [http:// Juripole. U-nancy, fr / memaires / compare / stephane – Bouche /](http://Juripole.U-nancy.fr/memaires/compare/stephane-Bouche/)

parite 2. html. 2004/9/27 p.2

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

(٥) د/ يوسف الياس ، قانون العمل العراقي ، المرجع السابق، ص ١٦٧ .

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

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

فيجب أن يكون الفعل منصوبا عليه باللائحة، حتى يعتبر خطأ تأديبيا، فلا يجوز أن يعتبر خطأ الفعل غير المنصوص عليه باللائحة^(١٨٨) "ومقتضى ذلك أنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي إلا عن المخالفات المنصوص عليها فى اللائحة ، وفى حدود العقوبة المبينة لكل مخالفة"^(١٨٩)

فإذا قام صاحب العمل بتوقيع عقوبة تأديبية على العامل، حتى ولو كان منصوبا عليها بلائحة الجزاءات على فعل، يعتبره صاحب العمل خطأ تأديبيا، لم يتم النص عليه باللائحة كانت العقوبة باطلة.^(١٩٠) إلا إذا كانت المخالفة إحدى حالات الخطأ الجسيم ، التي تجيز توقيع عقوبة الفصل على العامل ، فلا يشترط أن يتم النص على هذه المخالفة فى اللائحة ، وذلك لأن عقوبة الفصل مقررة لصاحب العمل بمقتضى قانون العمل،^(١٩١) ويفترض علم جميع العمال بالأخطاء التي توقع هذه العقوبة من أجلها.^(١٩٢)

(١) د/ طلبة وهبه خطاب ، الوسيط فى شرح قانون العمل ج١ ، المرجع السابق، ص ٣٤٠ .

د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٣٢٤ ص ٣٨٩ .

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

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

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

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

وفى القانون المقارن :

اعتنق قانون العمل الليبي ٥٠ لسنة ١٩٧٠ قاعدة شرعية الخطأ التأديبي في المادة (٧٧) " يجب على صاحب العمل في المؤسسة التي تستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع لائحة بالجزاءات وشروط توقيعها ... ، ولا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل عن مخالفة غير واردة في لائحة الجزاءات " فإذا كان صاحب العمل ملزماً بوضع لائحة جزاءات في حالة استخدامه عشرة عمال ، أو قام بوضعها رغم عدم إلزامه بوضعها ، فلا يجوز معاقبة العامل عن مخالفة غير واردة باللائحة^(١٩٣) ويرى بعض الفقه أن صاحب العمل لا يستطيع توقيع عقوبة تأديبية، إلا إذا قام بوضع لائحة للجزاءات تنص على الأخطاء التأديبية ، ولو كان غير ملزم بوضع اللائحة.^(١٩٤)

وفى نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية الصادر بالقرار ٧٤٥^(١٩٥) نص في المادة (١٢٥) على شرعية الخطأ التأديبي، "ولا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل عن مخالفة غير واردة في لائحة الجزاءات "

وفى قانون العمل الأردني الجديد ٨ لسنة ١٩٩٦ نصت المادة (٤٨) على عدم جواز قيام صاحب العمل باتخاذ أي إجراء تأديبي على مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من وزير العمل.

وفى قانون العمل العماني ٣٥ لسنة ٢٠٠٣^(١٩٦) نصت المادة (٢٩) على إلزام صاحب العمل أن يضع " لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها " وحيث إن تحديد شروط توقيع الجزاء يتضمن حتماً تحديد المخالفات التي يتم على أساسها توقيع هذا الجزاء^(١٩٧).

(١) د/ عبد الغنى عمرو الرويمض ، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، بدون ناشر، ٢٠٠٤ ص ١٨٢ .

(٢) د/ محمد عبد الخالق عمر ، قانون العمل الليبي ط ١ ، المكتب العربي الحديث بالإسكندرية ١٩٧٠ ص ٢٥٦

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

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

القيد الثاني

أن يكون الفعل متصلاً بالعمل

لكي يستطيع صاحب العمل إعتبار الفعل الصادر من العامل خطأً تأديبياً ، لابد وأن يقع داخل مكان العمل، أو أثناء أداء العامل لهذا العمل . أما إذا ارتكب الفعل خارج زمان ومكان العمل، فيجب أن يكون ذا صلة بالعمل، أو بصاحب العمل، أو مديره المسئول^(١٩٨) . فالسلطة التأديبية تهدف إلى تحقيق انتظام العمل وحسن سيره بالمنشأة .

ومن ثم فإن الفعل الذى يكون خارج هذا التحديد لا يمكن النص عليه باللائحة لخروجه عن نطاق السلطة التأديبية^(١٩٩) ، إلا إذا كان لهذا الفعل انعكاساً على المنشأة^(٢٠٠) ، فزواج العامل المسيحي الذى يعمل بهيئة دينية بزوجة ثانية على الرغم من تحريم

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

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

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

(٣) Bernard Teyssie , code du travail , dix – septieme edition – Litec 2001 , p220

الديانة المسيحية لهذا الزواج يعتبر مرتكباً لخطأ تأديبي^(٢٠١) فرغم وقوع هذا الفعل خارج زمان ومكان العمل إلا أنه ذا صلة بالعمل .

فالفعل الذى يرتكبه العامل، لا يمكن لصاحب العمل أن يعتبره خطأ تأديبياً يتيح توقيع جزاء تأديبي إلا إذا كان ذا صلة مباشرة على أداء العمل، وليس مأخوذاً من خارجه^(٢٠٢) ، وأن يكون متصلاً بتنفيذ خدمته^(٢٠٣)

هذا وقد اختلف الفقهاء بخصوص وقوع تعدد من أحد العمال على زميل له فى العمل، بين ما إذا كان يمثل خطأ عقدياً، أو خطأ تأديبياً، فذهب جانب إلى أن هذا التعدد هو إخلال بالتزام يفرضه عقد العمل^(٢٠٤) وبالتالي فهو إخلال بالتزام تعاقدى وعلى عكس هذا الرأى ذهب الرأى الثانى أن هذا التعدد هو خطأ تأديبى مستقل عن الخطأ العقدى^(٢٠٥) ولا يشترط أن يكون الفعل متصلاً دائماً بالعمل ، فرغم أنه قد يرتكب فى الحياة الخاصة، ولكنه ذو تأثير على العامل فى تأدية واجبات العمل^(٢٠٦) .

ولا يقتصر الفعل المكون لخطأ تأديبى على ذلك الفعل الذى يرتكب بمكان العمل ، فقد يرتكب أيضاً خارج مكان العمل . فالعامل الذى يرسله صاحب العمل إلى أحد عملائه يظل تابعا لصاحب العمل أثناء أداء مهمته^(٢٠٧) ؛ ففى هذه الحالة يعتبر الفعل قد

(٤) القاهرة الابتدائية القضية ٩١٩ لسنة ١٩٦١ بتاريخ ١٩٦٢/٣/٥ ، موسوعة الهوارى ج٢ قاعدة ٧١٢ ص ٥٨٨ .

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

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

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

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

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

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

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

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

تم في مكان العمل، طالما أن العامل قد تواجد فيه بسبب مصلحة العمل ، أو بناء على تعليمات صاحب العمل^(٢٠٨) وقد يرتكب الفعل في مكان العمل ، ولكن في غير وقت العمل ، كمشاجرة العامل بزميله في مطعم المصنع خلال فترة الراحة^(٢٠٩) ففي الحالتين يجوز لصاحب العمل أن يعتبر الفعل الصادر من العامل خطأ تأديبياً .

فتقتصر سلطة صاحب العمل في تحديد الأفعال التي تعتبر أخطاء تأديبية على تلك الأفعال التي يرتكبها العامل في زمان ومكان العمل، أو خارجهما ، إذا كانت تتعلق بالعمل أولها تأثير عليه، فهذه هي الأفعال التي يمكن له أن يعتبرها أخطاء تأديبية . أما الأفعال التي يرتكبها العامل في حياته الخاصة أي تلك التي تشمل كل ما لا يتعلق بحياته المهنية فلا يستطيع صاحب العمل أن يعتبرها أخطاء تأديبية^(٢١٠) . فالعامل يتمتع بحرية كاملة ولا يخضع لتبعية صاحب العمل في ممارسة حياته الخاصة، وذلك " ضمانا للحرية الفردية ، لأن ما يجوز لصاحب العمل اقتضاؤه من العامل هو تنفيذ العمل ، الذي اتفق معه وتبرأ ذمة هذا الأخير بأدائه ؛ ليكون بعد تنفيذه ، طليقا من إفسار مهنته "^(٢١١)

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

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

عكس ذلك : J.pelissier et autres , droit du

travail, IBid

(١) Nicole Catala, l'entreprise, Ibid

د/ خالد حمدي عبدالرحمن ، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل ، دار النهضة العربية ٢٠٠٥/٢٠٠٦ ص ٨٤.

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

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

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

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

انظر في حياة العامل الخاصة وحمايتها:

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

ويكون صاحب العمل متعسفا في استخدام السلطة التأديبية ، إذا اعتبر الفعل الذي ارتكبه العامل في حياته الخاصة خطأ، إذا كان هذا الفعل منقطع الصلة بالعمل، فإذا خالف ذلك واعتبره خطأ تأديبيا وأنزل على العامل جزاء تأديبيا، كان هذا الجزاء باطلا^(٢١٢) فيجب أن يكون الفعل متعارضاً مع حسن سير العمل^(٢١٣) سواء ارتكب بمكان العمل أو خارجه^(٢١٤)

وتوجد بعض الأعمال التي تقتضى أن يكون سلوك العامل في حياته الخاصة خارج نطاق العمل متفقاً مع الخلق القويم ، لتأثير سلوك العامل على أدائه للعمل . فسلوك مديرة مدرسة البنات في حياتها الخاصة خارج المدرسة يؤثر على سمعة المدرسة ، فيكون لصاحب العمل أن يعتبر هذا السلوك خطأ تأديبياً لتعلقه بالعمل^(٢١٥)

كما يجب ألا يتعارض سلوك العامل في حياته الخاصة مع أهداف المنشأة التي يعمل بها، وطبيعة العمل الذي يمارسه، والا يحدث اضطراب ملحوظ داخل المنشأة^(٢١٦) فلا فلا يجوز لمن يعمل بجمعية للرفق بالحيوان أن يقوم بتعذيب حيوان أمام الناس ؛ لأن هذا السلوك يتعارض مع التزامه في العمل ، ويزرع الثقة في أهداف الجمعية ؛ مما يعرقلها

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

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

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

(٣) د/ محمد لبيب شنب شرح أحكام قانون العمل ، الموضوع السابق ، المرجع السابق ، .
د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط في القانون الاجتماعى ج١ ، دار النهضة العربية ١٩٩٧ ص ٧٢٨ .

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

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

(٥) د/ عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٢٧ ص ٢٠٥ .
(١) د/ السيد محمد السيد ، الفصل لفقدان الثقة ، بدون ناشر ١٩٩٠ بند ٥٧ ص ٧٢ .
(٢) د/ خالد حمدى عبد الرحمن ، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل ، المرجع السابق، ص ٩١ .
J.Savatier, la liberte dans le travail , o.p.cit. p . 51

.

عن تحقيق أهدافها . ففصل العامل بشركة حراسه لإتهامه بارتكابه جريمة سرقة على أحد عملاء الشركة لا يكون تعسفاً^(٢١٧) وكذلك فإن سحب تصريح القيادة الخاص بسائق سيارة وزن ثقيل بسبب قيادته السيارة تحت سيطرة حالة كحولية حتى في خارج وقت عمله يرتبط بحياته المهنية^(٢١٨)

ويختلف تقدير السلوك الذى يرتكبه العامل فى حياته الخاصة ، وتأثيره فى العمل ، باختلاف وظيفة العامل، ونوع العمل المسند اليه . فالمعيار ليس واحداً بالنسبة لعامل يشغل وظيفة قيادية، وآخر يشغل وظيفة فى الدرجة الدنيا^(٢١٩)

وسوء سلوك العامل لا يعتبر خطأ تأديبياً ، إلا إذا تعلق بالعمل ، أو بصاحبه . فقيام الممرضة التى يفترض فيها أنها من ملائكة الرحمة بمعاملة المرضى معاملة سيئة ، وقيامها بالتعدى عليهم ، يعتبر خطأ تأديبياً يحق معه لصاحب العمل توقيع عقوبة تأديبية^(٢٢٠)

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

" إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية، أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة " ولكن يشترط لاعتبار هذا الفعل خطأ تأديبياً أن يكون مكوناً لجنائية أو

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

(٣)

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

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

(٤)

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

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

(٦) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة ، القضية ١٢٤١ لسنة ١٩٦٣ فى ١٩٦٣/٤/٢٤ ، عصمت الهوارى الموسوعة القضائية فى منازعات العمل ج٢، ١٩٦٤ ص ٥٧٩ ، ٥٨٠ .

جنحة مخلة بالشرف والأمانة والآداب العامة ، طبقا لما هو منصوص عليه فى قانون العقوبات^(٢٢١) وأن يتم إدانة العامل بحكم جنائى نهائى^(٢٢٢) غير قابل للطعن بالطرق العادية بغض النظر عن العقوبة المحكوم بها ، حتى لو كانت مع إيقاف التنفيذ^(٢٢٣) . وهذا الحكم يجب أن يكون صادراً فى جنائية أيا كان نوعها ، أو جنحة مخلة بالشرف ، أو الأمانة أو الآداب العامة . وأن يكون صادراً أثناء سريان عقد العمل بغض النظر عن وقت ارتكاب العامل للفعل المكون للجريمة^(٢٢٤)

أما إذا قررت السلطة المختصة بالتحقيق حفظ الاتهام ، أو قدم العامل للمحاكمة ، وقضى له بالبراءة فلا يجوز لصاحب العمل أن يعتبر مجرد الاتهام خطأ يستحق عقوبة تأديبية^(٢٢٥)

هذا وقد نص قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على ضرورة أن يكون الفعل الذى يرتكبه العامل ذا صلة بالعمل حتى يمكن اعتباره خطأ تأديبيا فى المادة (١/٥٩) " يشترط فى الفعل الذى تجوز مسائلة العامل عنه تأديبا أن يكون ذا صلة بالعمل "

وفى القانون المقارن :

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

فى فرنسا قضت محكمة النقض بعدم جواز مراقبة العمال أثناء ممارسة العمل، بما يتعارض مع كرامتهم بعد تطور الوسائل التكنولوجية الحديثة فى المراقبة، حتى قبل صدور قانون ١٩٩٢/١٢/٣١ الذى ألزم صاحب العمل بموجب المادة (L.422-1-1) بضرورة إخطار لجنة الشركة قبل استخدام هذه الوسائل^(٢٢٦)

ونصت المادة ٦ من قرار وزير العمل الليبى الخاص ببيان العقوبات التأديبية، وقواعد وإجراءات تأديب العمل^(٢٢٧) على وجوب تعلق المخالفة بالعمل .

Corinne Pizzio-Delaporte, libertes fondamentales et droits du salarie: le role du

(1) juge , Dr.soc.2001 p. 408

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

القيد الثالث

ألا يكون الفعل ممارسة لحق

رغم أن صاحب العمل يتمتع بحرية واسعة في تحديد الأفعال، التي تعتبر خطأً تأديبياً ، إلا أنه مقيد في ذلك ، فالعامل الذي يمارس حقاً مقرر له قانوناً، لا يعتبر مرتكباً لخطأً تأديبياً، ولا يستطيع صاحب العمل اعتبار الفعل الذي يرتكبه العامل ممارسة لحق خطأً، فكما تنقيد الدولة بهذه الحقوق، كذلك تنقيد سلطة أية منظمة بها. ولهذا قيل : إن مصلحة الهيئة لا يمكن أن تسمو على احترام الحقوق الفردية لأعضائها ؛ لأن هذه الأخيرة امتيازات أساسية للشخص الإنساني، لا يجوز المساس بها ^(٢٢٨) فيجب احترام الحقوق الأساسية والحريات العامة للعامل^(٢٢٩)

فالعامل الذي يمارس الحق المقرر له بمقتضى القانون أو بمقتضى عقد العمل استعمالاً مشروعاً ، لا يكون مسئولاً، عن ذلك فلا يمكن لصاحب العمل أن يعتبر هذا الفعل خطأً تأديبياً^(٢٣٠) ، إلا إذا انحرف العامل في ممارسة هذا الحق، طبقاً للضوابط الواردة بالمادة (٥) من القانون المدني : " يكون استعمال الحق غير مشروع في الحالات الآتية :

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

(١) د/ محمد عصفور، نحو نظرية عامة في التأديب ، المرجع السابق، ص ٢٧١ - ٢٧٢ .
(٢) Jean – Mourice verdier, droit du travail , op. cit. p. 70

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

فيجوز لصاحب العمل أن يعتبر هذا الانحراف مكوناً لخطأ تأديبي " فإذا انحرف الموظف في أعمال وظيفته عن مقتضى الواجب المفروض عليه ، وصدر بقصد الإضرار . كان متعسفا "(٢٣١)

ولا يمكن لصاحب العمل أن يعتبر مطالبة العامل بحق من حقوقه المقررة بمقتضى القانون، أو العقد خطأ تأديبي ، فالعامل الذى يطالب بنفقات تنقله التى لم يتم سدادها سابقاً ، ورفضه الانتقال من جديد ، إنما يهدف إلى التوصل لاحترام حقه،(٢٣٢) حتى لو اضطر إلى التقدم بشكوى إلى الجهات المختصة، أو إلى رفع دعوى للمطالبة بذلك الحق

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

د- تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال

بالقوانين ، أو اللوائح أو عقود العمل

هـ- استخدام العامل حقه في الأجازات "

" وذلك لكون التقاضى حقاً مصنوعاً لجميع المواطنين طبقاً لنص المادة (٦٨) من الدستور الدائم لجمهورية مصر العربية " التقاضى مصنوع ومكفول للناس كافة ، ولكل مواطن حق اللجوء إلى قاضية الطبيعي " فلا يجوز لصاحب العمل اعتبار مطالبة العامل بحق من حقوقه أمام الجهات المختصة خطأ تأديبياً(٢٣٣) .

كما أن ممارسة العامل لحق الإضراب السلمى لا يعتبر خطأ طبقاً للمادة (١٩٢) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ : " للعمال حق الإضراب السلمى، ويكون إعلانه

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

(١) Bernard Teyssie , code du travail, Ibid

(٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٣/١/١٩٥٤ ، الدعوى ٢٤٢٣ لسنة ١٩٥٣ مشار اليه فى د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٢٩٧ ص ١٠٧٨ هامش ٤٥ .
د/ محسن حسنين حمزة ، القانون التأديبي للموظف العام ، المرجع السابق، ص ٧٦ .

وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية".

فإذا مارس العامل حقه في الإضراب السلمي؛ في إطار الحدود المقررة قانوناً ، لا يستطيع صاحب العمل أن يعتبر هذه الممارسة خطأ تأديبياً " فالقاعدة أن الإضراب حق مشروع غير ممنوع يحق استعماله للعمال كباقي الحقوق، دون الرجوع عليهم بعقوبة، أو تأديب أو تعويض "(٢٣٤) فقد أصبح حق الإضراب حقاً مشروعاً للعامل يحق له ممارسته ، وأن

ممارسة هذا الحق بطريقة مشروعة ينفي الخطأ التأديبي(٢٣٥) .

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

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

ج- ممارسة صفة ممثل العمال ، أو سبق ممارسة هذه الصفة ، أو السعي إلى تمثيل العمال "

حيث إن هذا الحق مقرر بمقتضى القانون ، فلا يجوز منع العمال من ممارسته .
فانضمام العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في النشاط النقابي(٢٣٦) ؛ أو الدعوة لفكرة النقابة ، أو تولية منصب نقابي لا يعتبر خطأ تأديبياً(٢٣٧)

كما أن قيام العامل بأداء واجب قانوني، لا يعتبر خطأ تأديبياً . فلا يجوز لصاحب العمل اعتبار قيام العامل بالإدلاء بالشهادة، حتى ولو كانت ضد صاحب العمل

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

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

(١) د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الاجتماعى ج١ ص ، المرجع السابق، ص ٧٩٢ .

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

Corinne Pizzio-Delaporte, libertes fondamentales et droits du salaire: op.cit. p. 412

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

خطأ . لأنه قد قام بأداء واجب قانوني^(٢٣٨) ، وأن قيام العامل بالتعبير عن رأيه طبقا للمادة (٤٧) من الدستور الدائم لجمهورية مصر العربية " حرية الرأي مكفولة ، ولكل إنسان التعبير عن رأيه ونشره بالقول أو الكتابة ، أو غير ذلك من وسائل التعبير في حدود القانون " لا يعتبر ذلك خطأ تأديبيا إلا أنه يشترط أن يراعى العامل حدود اللياقة في إبداء رأيه ، وعدم تجريح رؤسائه ، وأن يكون هدفه ودافعه لهذا الرأي هو مصلحة المنشأة التي يعمل بها^(٢٣٩)

ولا يعتبر رفض العامل تنفيذ الأمر غير المشروع خطأ تأديبيا ؛ فرفض العاملة الخضوع للتفتيش الذي يجريه رجل؛ لا يعتبر من جانبها خطأ تأديبي^(٢٤٠) لمخالفة هذا الأمر

للمادة (٢/٤٦) من قانون الإجراءات الجنائية ١٥٠ لسنة ١٩٥٠^(٢٤١) الذي يوجب أن يكون تفتيش الأنثى بمعرفة أنثى .

وامتناع العامل عن تنفيذ أوامر صاحب العمل المخالفة للأداب العامة، أو للقانون، أو للعقد، أو التي تعرضه للخطر لا يعتبر خطأ^(٢٤٢) ، " فلا يجوز مثلا تكليف الكاتب بالتزوير في الدفاتر ، أو تكليف السائق بالسير بسرعة ممنوعة ، أو تكليف العامل بالاعتداء على الغير خصوصا وأن طاعة العامل لرب العمل لا تسقط مسئولية هذا العامل مدنيا أو جنائيا . ولذلك فمن مصلحة العامل بل ومن واجبه رفض الانصياع لهذه

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

(٥) Bernard Teyssie, code du travail ,IBid

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

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

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

C. Pizzio-Delaporte, libertes fondamentales et droits du salarie:, o.p.cit. p. 410

الأوامر غير المشروعة^(٢٤٣) حتى ولو كانت هذه الأوامر معمولاً بها في المنشأة ، ما دامت تخالف القواعد المتعلقة بالنظام العام .
فالسطة التأديبية سلطة مقيدة وليست مطلقة ، فرفض العامل تنفيذ هذه الأوامر لا يستوجب تأديبه^(٢٤٤)

كما أن رفض العامل تعديل عقده لا يعتبر خطأ^(٢٤٥) فتغيير مواعيد العمل من النهار إلى الليل، ورفض العامل هذا التعديل لا يعتبر خطأ، حيث أن هذا التغيير يمثل تعديلاً في عقد العمل يجب أن يقبله العامل، وأن واقعه رفض التغيير لا تعتبر خطأ^(٢٤٦)

كما أن الواقعة التي تتعلق بالحياة الشخصية للعامل لا يمكن اعتبارها خطأ يبرر توقيع جزاء تأديبي ، إلا إذا قدم اضطراباً مميزاً في الشركة، ويقدر هذا الاضطراب بالنظر إلى المهام التي يباشرها العامل وبغاية الشركة . فالعامل التي تم حبسها إثر اكتشاف سيارات مسروقة

ومستندات إثبات شخصية مزيفة ، وأسلحة نارية في منزلها، وتم إدانتها فإن هذه الأفعال المنسوبة لها تخضع لحياتها الشخصية ولا يمكن أن تمثل خطأ^(٢٤٧)

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

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

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

(٦) Soc 16 dec. 1998. n 557

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

(١) cass.soc.18 juin 2002, arret n 2070 FD

Ph.Waquet, la vie personnelle du salarié , Dr.soc.2004, p.26

كما أن واقعه تحويل العامل من شركة إلى أخرى يمثل تعديلاً لعقد العمل، لا يمكن أن يحدث دون موافقة العامل الضرورية،^(٢٤٨) لذلك فإن فصل العامل المترتب على رفضه ذلك يكون بدون سبب حقيقي وجاد^(٢٤٩)

وقد نص قانون العمل الفرنسي في المادة (45 – L.122) على عدم جواز معاقبة العامل بسبب الأصل ، أو الجنس ، أو العرق ، أو بسبب ممارسة حق الإضراب ، وإذا خالف صاحب العمل ذلك كانت العقوبة باطلة ويقوة القانون^(٢٥٠)

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

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

C. Pizzio- Delaporte, libertes fondamentales et droits du salarie, Ibid (٤)

القيد الرابع

أن يُخل الفعل بحسن سير العمل

السلطة التأديبية لصاحب العمل مقيدة بالغرض المقصودة منها ، وفي الحدود اللازمة لكفالة انتظام العمل ، وحسن سيره تحقيقاً لأغراض المنشأة . والخطأ التأديبي هو إخلال بنظام المنشأة ومن ثمَّ فإنَّ الفعل الذي يرتكبه العامل ولا ينطوي على معنى الإخلال بنظام المنشأة، لا يستطيع صاحب العمل إعتباره خطأً تأديبياً^(٢٥١) . فتقصير العامل لشعره أو اطالته ، أو كون تسريحة العاملة ملفته للنظر ، أو أن ما كياجها مبالغ فيه^(٢٥٢) ، هي أفعال لا صلة لها بسير عمل المنشأة ؛ ولا تؤثر على انتظامه بها . وبالتالي لا يمكن أن تعتبر أخطاءً تأديبية .

فالفعل الذي لا يحدث اضطراب في العمل، لا يعتبر خطأً يستحق العقاب^(٢٥٣) لأنه يجب أن يترتب على الفعل إخلال بنظام العمل بالمنشأة ، حتى يعتبر خطأً تأديبياً^(٢٥٤) . فيتقيد صاحب العمل في تحديده للأفعال التي يعتبرها أخطاءً تأديبية ، بضرورة أن تؤثر على انتظام العمل، وحسن سيره بالمنشأة ، ويدور وصف الفعل بالخطأ التأديبي مع تأثيره في سير العمل وجوداً وعدماً ، فإذا وجد هذا التأثير في الفعل مثل تناول المشروبات الروحية بمكان العمل أو التدخين ، يستطيع صاحب العمل أن يعتبره خطأً تأديبياً^(٢٥٥) وبالتالي فإنَّ عدم الكفاءة المهنية للعامل ، أو عدم قدرته جسمانياً على أداء العمل على الوجه الأكمل لا يعتبر خطأً تأديبياً^(٢٥٦) ولا يتوقف ثبوت صفة الخطأ لفعل العامل على وقوع ضرر ؛ لأنَّ الضرر ليس من أركان الخطأ التأديبي .

(١) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥١٦ ص ٦٤٤ .

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

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

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

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

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

د/ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥١٧ ص ٦٤٦ .

ويجب أن يكون الإخلال بنظام المنشأة صادرا من العامل . فلا يمكن لصاحب العمل أن ينسب للعامل خطأ تأديبيا عن فعل لم يرتكبه ، فصدور الفعل من شقيقة العامل لا يمكن اعتباره خطأ من العامل^(٢٥٧) إلا إذا ثبت أن العامل هو الذى حرض غيره على الخطأ^(٢٥٨) أو أنه اتخذ موقفاً سلبياً من اعتداء زوجته على صاحب العمل، لقدرته على منع ذلك التعدى لما له من سلطة على الزوجة^(٢٥٩)

هذا بالإضافة إلى ضرورة صدور الفعل عن إرادة آثمة " سواء اتخذت صورة القصد الجنائي ، وحينئذ توصف الجريمة بأنها عمدية، أو اتخذت صورة الخطأ غير العمدى ، وعندئذ توصف الجريمة بأنها غير عمدية "^(٢٦٠) وتراقب محكمة النقض ما إذا كان الفعل المنسوب للعامل يعتبر خطأ أم لا ، ولا يشترط فى الخطأ أن يكون عمديا ، بل يكفى أن يكون نتيجة إهمال

Bernard Teyssie, code du travail, Ibid

(١)

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

د/ خالد عبد الفتاح ، طبيعة العلاقة بين نظامى رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ١٩٩١ العقاب التأديبي والجنائي ، ص ١٦٧ .
المحكمة الإدارية العليا ، الطعن ٣٨٦٨ لسنة ٣٨ ق ، جلسة ١٩٩٤/٧/٣١ ، الموسوعة الإدارية الحديثة الفكاهاني ، المرجع السابق، ج ٤٢، قاعدة ١٦٦ ص ٤٠١، ٤٠٢.

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

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

cass. soc. 4 juin 1969. D. 1970 , 68

(٢)

cass. soc.16 Mars 1959, Bull . civ.4, p326

(٣)

(٤) د/ محمود نجيب حسنى ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، ط ٥ دار النهضة العربية ١٩٨٢ ، بند ٣٧ ص ٤٧ .

فيتوافر الخطأ بمجرد ارتكاب الفعل الذي يؤثر على حسن سير العمل بالمنشأة^(٢٦١) .
فالخطأ التأديبي يقوم على فكرة الإثم ، ومن ثمَّ يجب أن يصدر الفعل عن إرادة آثمة
"المسئولية التأديبية كالمسئولية الجنائية تقوم على فكرة الخطأ"^(٢٦٢) .

" ولا يجب أن تفسر الإرادة الآثمة على أنها دوما إرادة الشر ، أو الإرادة التي تبغى
الضرر وتقصده . إنما يجب أن تفسر كذلك - وهو ما يتفق ويتلاءم مع النظام التأديبي -
على أنها الرعونة أو سوء التصرف أو الإهمال أو التقصير أو غيرها، فمثل هذه الأوصاف
إنما تعبر في واقع الأمر عن إرادة غير سليمة أو غير حسنة ، أى إرادة آثمة طبقا لمفهوم
القانون التأديبي "^(٢٦٣) .

وكما يكون هذا الفعل تصرفاً خارجياً فقد يكون امتناعاً أيضاً^(٢٦٤)

(١) محكمة القاهرة الابتدائية ، القضية ١٧٠٧ لسنة ١٩٥٩ فى ١٩٦١/٦/٥ ، عصمت الهوارى ،
الموسوعة القضائية ، القاعدة ٥٤٨ ص ٤٦٩ .

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

د/ محمد عصفور، نحو نظرية عامة فى التأديب ، المرجع السابق، ص ٣٥١ .

د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

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

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

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

المحكمة الإدارية العليا ، الطعن ٧٥٠ لسنة ٣٨ ق ، جلسة ١٩٩٧/٦/٢٤ ، الموسوعة الإدارية

الحديثة للفكهاى ، ج٢ ، قاعدة ١١٣ ص ٣٩٣ ، ٣٩٤ .

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

القيد الخامس

تقادم الخطأ التأديبي

يجب على صاحب العمل أن يقوم باتخاذ الاجراءات التأديبية فور علمه بارتكاب الخطأ التأديبي، فلا يجوز له أن يتراخى فى التحقيق مع العامل إلى مالا نهاية، وقد حرص قانون العمل المصرى ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على هذا القيد ونص عليه فى المادة (٦٤) " يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب اليه، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة " فيبدأ سريان ميعاد التحقيق فى الخطأ التأديبي من واقعة كشف الخطأ، بغض النظر عن وقت ارتكابه، وليس المقصود باكتشاف الخطأ معرفة وقوع الخطأ فقط بل يقصد به معرفة وقوع الخطأ، والعامل الذى ارتكب هذا الخطأ^(٢٦٥)

وميعاد إجراء التحقيق مع العامل ميعاد سقوط، فإذا لم يَقم صاحب العمل بالعمل بالبدء فى إجراء التحقيق خلال هذا الميعاد؛ سقط الحق فى القيام به بعد انقضاء هذا الميعاد،^(٢٦٦) والميعاد لا يوقف سريانه لأى سبب، ولا يقبل الوقف أو الانقطاع^(٢٦٧) وانقضاء هذا الميعاد يترتب عليه سقوط الحق تلقائياً.

(١) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٤٤ ص ٢٩٠ هامش ٢ .

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط ١ ، المرجع السابق، بند ٧٠ ص ٢٩٠ هامش ١ ، ٢ .

د/ يوسف الياس، قانون العمل العراقى، المرجع السابق، ص ١٧٤ .

(٢) د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الاجتماعى ج١، المرجع السابق، ص ٧٢٦ .

د/ على عوض حسن، الفصل التأديبي ، المرجع السابق، بند ٩٩ ص ٢١٧ .

(٣) د/ عبد المنعم البدرأوى ، أحكام الإلتزام ، المرجع السابق، ص ٤٢٨.

وقد ثار خلاف فى الفقه حول تحديد الشخص الذى يحتسب من تاريخ اكتشافه الخطأ التأديبى بدء سريان ميعاد إجراء التحقيق، فذهب رأى الأول إلى: أنه هو الشخص الذى يختص بتوجيه الاتهام، وليس من تاريخ علم من يملك توقيع الجزاء التأديبى إذا كانت لائحة الجزاءات قد أسندت توجيه الاتهام لشخص آخر خلاف من يملك توقيع الجزاء . وإن كان الغالب أن من يملك توقيع الجزاء يملك توجيه الاتهام .^(٢٦٨)

وذهب رأى الثانى إلى: أن العبرة هي بعلم أحد أصحاب الشأن كرئيس العمل أو أي شخص آخر مختص^(٢٦٩) ممن يملك توقيع الجزاء التأديبى، حيث إن خطاب الشارع موجه أساسا لصاحب العمل، وليس لشخص آخر نصت عليه لائحة تنظيم العمل والجزاءات كما أن صاحب العمل أو ووكيله المفوض قد يعفو عن الخطأ التأديبى، ولا يقوم باتخاذ الإجراءات التأديبية ضده^(٢٧٠)

ويهدف المشرع من ذلك القيد الزمنى على سلطة صاحب العمل فى توجيه الاتهام حماية العامل، وذلك حتى لا يظل العامل تحت رحمة صاحب العمل ويبقى الاتهام سيفاً مسلطاً إلى ما لا نهاية . خاصة وأن مضى هذه المدة قد يؤدى إلى عجز العامل عن إثبات براءته^(٢٧١) ولتصفية المراكز المعلقة بسرعة^(٢٧٢).

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

(١) د/ حسن كيره ، أصول قانون للعمل ط ١ ، المرجع السابق، بند ٧٠ ص ٢٩٠ هامش ١ .

(٢) راغب بطرس ، عبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٥٠١ ص ٣٣٦ ، ٣٦٧ .

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

د/ على عوض حسن ، الفصل التأديبى ، المرجع السابق، بند ١٠٠ ص ٢١٨ - ٢١٩ .

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

(٥) د/ عبد المنعم البدرأوى ، أحكام الإلتزام ، المرجع السابق، ص ٤٢٧ .

وبالتالى لا يجوز بعد ذلك التحقيق مع العامل^(٢٧٣) هذا بالإضافة إلى أن هذا التحديد الزمني لتوجيه الاتهام، يحقق مصلحة صاحب العمل أيضا، حيث إن انتهاء هذا التحديد يؤدي إلى عدم استقرار العامل نفسيا، وعدم تركيزه في العمل؛ لانشغاله بمسألة العفو أو العقاب على الخطأ الذى ارتكبه، ولا يشترط أن يتم الانتهاء من توجيه الاتهام، والتحقيق خلال هذه المدة، ولكن يجب أن يبدأ في هذه الإجراءات خلال ٧ أيام، ويمكن أن يستغرق الانتهاء من هذه الإجراءات مدة أطول من ذلك^(٢٧٤).

وقد أوضحت المحكمة الإدارية الحكمة من تقرير التقادم في " أن المشرع قد قصد من ترتيب حكم سقوط الدعوي التأديبية بعد أجل معين ألا يظل العقاب مسلطا على متهم الأصل فيه البراءة مدة طويلة دون حسم، فهو يمثل ضمانا أساسية للعاملين تحول دون اتخاذ الجهة الادارية من ارتكاب العامل لمخالفة تأديبية وسيله إلى أجل غير مسموعن طريق تسليط الاتهام عليه في أي وقت تشاء، وكذلك حث الجهة الادارية على إقامة الدعوي التأديبية خلال أجل معين قد يترتب على تجاوزه أن تضيق معالم المخالفة وتختفى أدلتها، ومن ثم فان صالح العمل وصالح المرفق تقتضيان اقامة الدعوي التأديبية خلال هذا الأجل ٠ والإسقاط الحق في اقامتها ، وأن السقوط في هذا المجال من النظام العام

ومن حيث أنه متى كان الأمر كما تقدم ، وكان سقوط الدعوي التأديبية بعد ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة من النظام العام ، فإنه يجوز للمحكمة التأديبية أن تقضى به من تلقاء نفسها ، ويجوز لصاحب الشأن أن يدفع به لأول مرة أمام المحكمة الإدارية العليا والتي يكون لها أن تقضى به من تلقاء نفسها ولو لم يدفع به الطاعن " ^(٢٧٥)

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

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

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

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الفرنسى طبقا للمادة (44 - L.122) لا يجوز لأى خطأ تأديبى إقامة مسئولية العامل لمدة تتجاوز شهرين من تاريخ علم صاحب العمل^(٢٧٦) وتبدأ هذه المدة من تاريخ علم رئيس العامل أيضا^(٢٧٧) وتوقف هذه المدة، أو تقطع خلال فترة وقف عقد العمل، أو بحبس العامل^(٢٧٨) أو مرضه^(٢٧٩).

J..Pelissier , et autres, droit du travail, op.cit. (١)

p.883

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

Catherine puigelier, droit du travail , op.cit.p.132

J.Savatier, reglement interieur delai de prescription des poursuites disciplinaire,

Dr.soc.1992.p.25-26

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

Danil Marchand, le droit du travail en pratique , editions d'organisation

2000/2001p.158

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

Bernard Teyssie , code du travail, op. cit p.221

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

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

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

ولا يحتج بالتقادم على صاحب العمل، إذا كان خطأ العامل قد أتاح مقاضيات جنائية قبل نفاذ مهلة الشهرين، فتحريك الدعوى العمومية يقطع المهلة حتى يصدر قرار نهائي من المحكمة الجنائية.^(٢٨٠)

ويجب على العامل الذي يتمسك بالتقادم أن يقدم الدليل على علم صاحب العمل بالخطأ التأديبي منذ أكثر من شهرين، وأن صعوبة إقامة هذا الدليل تقلل من أهمية التقادم.^(٢٨١)

وحيث أنه بالرغم من ذلك عندما يكون فعلاً خاطئاً قد ارتكب منذ أكثر من شهرين قبل قيام المقاضيات التأديبية، فإنه يجب على صاحب العمل أن يقدم الدليل على أنه لم يكن على علم بهذا الخطأ في الشهرين السابقين على قيام هذه المقاضيات^(٢٨٢) وإن من شأن ذلك حث القضاة على إقامة قرينه بإفترض علم صاحب العمل، بالخطأ من لحظة إرتكابه، وهذا مما يؤدي إلى إلقاء عبء الإثبات على صاحب العمل وبالتالي يحقق الغرض المقصود من هذا التقادم^(٢٨٣) في أنه يعوق معاقبة الفعل الذي تعلق به التقادم دون غيره من الأخطاء الأخرى.^(٢٨٤)

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

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

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

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

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

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

الفصل الثالث

تقييد السلطة التأديبية بلائحة تنظيم العمل والجزاءات

تمهيد وتقسيم:

نظراً لعدم اشتغال عقد العمل على المسائل التى تتضمن تنظيم العمل، كمواعيد الحضور والانصراف، والراحة ونظم الأجازات،أو المتعلقة بتنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، كمواعيد دفع الأجر والعلاوات والترقيات، فقد كان من اللازم وضع قواعد عامة ومجردة لتضمن حسن سير العمل داخل المنشأة، بدلا من إصدار أوامر فردية لكل عامل على حدة فصار وضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة هو الحل الأنسب لذلك، ونظراً للدور

المتعاضم الذى تلعبه اللائحة فقد منحها القانون المصرى عناية خاصة، بحيث نص على شمولها مسائل بعينها، وإن كان ما يعنينا ذلك الجانب المتعلق بالسلطة التأديبية لصاحب العمل - فقد ألزم قانون العمل الجديد صاحب العمل ببيان الأفعال التى يعتبرها أخطاء تأديبية، والجزاءات التأديبية المستحقة عن كل خطأ، وقيد السلطة التأديبية باتباع إجراءات بعينها عند توقيع الجزاء.

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

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

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

المبحث الأول: تعريف اللائحة والالتزام بوضعها وطبيعتها.

المبحث الثانى: مضمون اللائحة والرقابة الإدارية.

المبحث الأول

تعريف اللائحة والإلزام بوضعها وطبيعتها

تمهيد وتقسيم:

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

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

وينقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: تعريف اللائحة وشكلها ونطاق الإلزام بوضعها.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لللائحة.

المطلب الأول

تعريف اللائحة وشكلها ونطاق الالتزام بوضعها

١- التعريف :

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

وقد عرفت لائحة تنظيم العمل بأنها: "وثيقة مكتوبة، تتضمن من ناحية قواعد تنظيم العمل فى المشروع، كموايد بدء العمل، والفراغ منه، وأوقات الراحة فى أثنائه، وتفاصيل تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، كموايد دفع الأجر، وتحديد ملحقات الأجر إن كانت له، وأحيانا القواعد التى تحكم وضع العامل فى المشروع: التحاقه به وتدرجه فى وظائفه، ومن ناحية أخرى، تحديد الأخطاء التى قد تقع من العامل، والجزاء على كل منها"^(٢٨٥). وهى عمل تنظيمى من القانون الخاص؛ يحصى بشكل خاص الأحكام المتعلقة بالتأديب فى المنشأة.^(٢٨٦)

٢- شكل اللائحة :

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

(٢٨٥) د/ محمود جمال زكى، عقد العمل، المرجع السابق، بند ٣٢ ص ١١٨.

Housset Michel-xavier, le reglement interieur et pouvoir disciplinaire, http : // Mhousset . waika 9. com / reglint . htm, 11 dec . 1998 p.1
J.Savatier , reglement interieur et delai prescription des poursuites disciplinaires, op.cit.p.24

لذا فقد ألزم قانون العمل صاحب العمل الملزم بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، بتحريرها في وثيقة مكتوبة^(٢٨٧) هذا الشرط يفهم ضمناً من نص المادة (٥٨) من قانون العمل الجديد، الذي اشترط تعليق اللائحة في مكان ظاهر، عند استخدام صاحب العمل عشرة عمال، ومن الأنظمة النموذجية للوائح والجزاءات التي أصدرها وزير القوى العاملة ، ويجب أن تحرر هذه اللائحة باللغة العربية^(٢٨٨)، وأن يتم كتابتها بأسلوب سهل ومبسط يفهمه العمال^(٢٨٩)، حتى تحقق الغرض المقصود من وضعها، فإذا حررت بلغة غير اللغة العربية ، أو تم صياغتها بأسلوب لا يفهمه العمال، انتقت الحكمة منها، هذا ولا يوجد ما يمنع من تحرير ترجمات بلغات أخرى في المنشآت التي يوجد بها عمال أجانب.

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

٣- الإلزام بوضع اللائحة:

الإلزام بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، يمثل قيداً على صاحب العمل في تأديب العمال، حيث إنه يلزم باتباع اللائحة عند ممارسة السلطة التأديبية، كما يوفر للعمال العلم بما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات، والجزاءات المقررة عند الإخلال بهذه الواجبات ، والإجراءات الواجب اتباعها عند التأديب ؛ وبالتالي يكون للعمال مراقبة استعمال صاحب العمل السلطة التأديبية، وطلب إبطال العقوبة عند مخالفة اللائحة، وهذا ما دفع المشرع في العديد من

(٢٨٧) د/أحمد حسن البرعى، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج٢، المرجع السابق، ص٤٤٦.

(٢٨٨) د/ على العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٠٨ ص٣٧٩.

د/ كامل محمد بدوي، المرجع في عقد العمل الفردي، ط١٩٥٥ بدون ناشر، بند ٣٥٢ ص٢٤٦، ٢٤٧.

(٢٨٩) د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٣٨ ص٢٨٢.

د/ محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٥٠، ص٣٦٦.

د/ أكثم أمين الخولي، دروس في قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٩٤، ص٣٢٨.

الدول إلى مد الإلزام بوضع اللائحة على جميع أصحاب العمل، حتى ولو كان يستخدم عاملاً واحداً.

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

وقد ذهب بعض الفقه إلى أن الإلزام بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات يقتصر على صاحب العمل، الذي يستخدم عشرة عمال، أما صاحب العمل الذي يستخدم عدد عمال أقل من ذلك فيكون له الخيار بين وضع اللائحة أو عدم وضعها^(٢٩٠).

والعبرة في الإلزام بوضع اللائحة هو عدد العمال في المشروع وليس المنشأة، فالمشروع الذي يقل عدد عماله عن عشرة عمال، لا يلزم قانوناً بوضع اللائحة، أما إذا اشتمل المشروع عدة منشآت وكان عدد عمالها يصل إلى الحد الملزم قانوناً، فإنه يلتزم بوضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات^(٢٩١)، فحسب عدد العمال بمن في المحل الرئيسي والفروع أيضاً^(٢٩٢).

فإذا تعددت المؤسسات التابعة لمشروع واحد ملزم بوضع اللائحة، وكانت هذه المؤسسات لا تتمتع بخصوصيات معينة، فإنه يمكن وضع لائحة واحدة للمشروع ككل^(٢٩٣)، أما

(١) د/ السيد عيد نابل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ١٧٧.

د/ همام محمد زهران، قانون العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٣٦٨.

د/ رمضان عيد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٥٢.

(٢٩١) د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٣، ص ٣٩٨.

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

(٢٩٢) د/ محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٠١،

ص ٣٢١.

Bernard Teyssie , droit du travail

(٢٩٣)

,op.cit. p.371

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

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

إذا كانت إحدى هذه المؤسسات لها خصوصية معينة، وكانت تستخدم عدد العمال الملزم بوضع اللائحة، فإنه يجب وضع لائحة خاصة بهذه المؤسسة^(٢٩٤).

وعلى عكس الرأي السابق ذهب بعض الفقه إلى أن نص المادة (٥٨) من قانون العمل الجديد، قد ألزم صاحب العمل أيا كان عدد العمال الذي يستخدمه - ولو كان عاملاً واحداً - بوضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات^(٢٩٥).

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

لكن هذا التمييز من المشرع بين الإلزام بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، والإلزام بتعليقها في مكان ظاهر تمييز غير منطقي وغير مبرر، فصاحب العمل الذي يستخدم أقل من عشرة عمال لا يلزم بتعليق اللائحة في مكان ظاهر، ومن ثم كيف يتسنى للعمال العلم بمضمون اللائحة؟ وما الفائدة التي تعود على العمال أو صاحب العمل من جراء هذا التمييز؟^(٢٩٦).

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

J . Rivero et J . Savatier , droit du travail , themis (٢٩٤)

1989 , p. 174

(٢٩٥) د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط في القانون الاجتماعي ج ٢ ، المرجع السابق، ص ٤٤٧ هامش ٣٣١.

د/فاطمة الرزاز، دروس في قانون العمل ، المرجع السابق، ص ١٧٤.

د/عصام انور سليم، أصول قانون العمل الجديد ط ١، المرجع السابق، ص ٢١٤ .

د/ على عمارة، قانون العمل الجديد، ١٢ لسنة ٢٠٠٣، في ضوء الفقه وأحكام القضاء، ط ٢٠٠٣، بدون ناشر، ص ٢٨٢.

(٢٩٦) د/عصام انور سليم، أصول قانون العمل ط ٢٠٠٤، المرجع السابق، ص ٢١٥، ٢١٤.

وفى القانون المقارن:

نص قانون العمل البلجيكي على إلزام صاحب العمل بوضع اللائحة أيا كان عدد العمال فى المشروع^(٢٩٧).

فى حين ألزم قانون العمل الفرنسى فى المادة (L.122-33) صاحب العمل الذى يستخدم عشرين عاملاً على الأقل بوضع اللائحة الداخلية . خلال الثلاثة أشهر التالية لتاريخ إفتتاح

المنشأة^(٢٩٨)

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

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

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

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

(٢٩٧) د/ محمود جمال زكى، عقد العمل، المرجع السابق، بند ٣٢ ص ١١٨.

Bernard Teyssie, code du ,op. cit . p. 201

(٢٩٨)

المطلب الثانى

الطبيعة القانونية للائحة تنظيم العمل والجزاءات

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

وسوف أتناول هذه الآراء بالعرض كما يلى:

الرأى الأول: الأساس التعاقدى

مضمون هذا الرأى:

إن لائحة تنظيم العمل والجزاءات ذات طبيعة تعاقدية؛ حيث إنها اتفاق مكمل لعقد العمل^(٢٩٩)، وقد انعقد هذا الاتفاق بتوافق إرادتين، إرادة صريحة من جانب صاحب العمل، الذى أعلن رغبته فى الأخذ بها، وإرادة ضمنية من جانب العمال الذين قبلوا الاستمرار فى

(٢٩٩) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٨٥ ص ٥٩٩.

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

العمل بعد صدورها عند بدء العمل بالمشروع، أو لم يعترضوا على اللائحة عند انضمامهم للعمل أو بعد تعديلها^(٣٠٠)، ولا يوجد قانون أو اتفاق يمنع انعقاده بالإرادة الضمنية من العمال، ومن ثم تكفي الإرادة الضمنية طبقاً لنص المادة (٢/٩٠) من القانون المدني^(٣٠١).

النتائج القانونية المترتبة على الأساس التعاقدى:

لما كانت لائحة تنظيم العمل والجزاءات اتفاقاً مكملاً لعقد العمل، ومن ثم يسرى عليها ما يسرى على العقود، فلا تستطيع محكمة النقض أن تراقب تفسير اللائحة؛ لأن هذا التفسير من مسائل الواقع إلا في حالة مخالفة شروط اللائحة الواضحة، ولا يخفى أن انعدام هذه الرقابة يعوق تفسير شروط اللائحة تفسير موحّد^(٣٠٢).

أن اللائحة باعتبارها عقد، لا يستطيع صاحب العمل القيام بتعديلها بإرادته المنفردة، بالنسبة للعمال الذين التحقوا بالعمل قبل هذا التعديل، فتوقف سريان هذا التعديل على قبولهم لهذا التعديل، ويستوى أن يكون هذا القبول صريحاً أو ضمناً^(٣٠٣).

وذهب بعض من أنصار هذا الرأي إلى اعتبار لائحة تنظيم العمل والجزاءات من عقود الإذعان^(٣٠٤)، طبقاً لنص المادة (١٠٠) من القانون المدني المصرى، حيث إن صاحب

P.Durand et R.Jaussiaud, traite de droit du travail,
op.cit.p.147,148
J.Savatier , reglement interieur ,Ibid

(٣٠٠)

(٣٠١) د/ أكثم الخولى، دروس فى قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٩٨، ٢٩٩.

(٣٠٢) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٥٧ ص ٤٩.

(٣٠٣) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٩٧ ص ٢٢٥.

(٣٠٤) د/ أكثم أمين الخولى، دروس فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٧٦، ص ٢٩٨، ٢٩٩.

د/ محمود جمال زكى، عقد العمل، المرجع السابق، بند ٣٥، ص ١٣٤، ١٣٣.

العمل باعتباره الطرف الأقوى اقتصادياً يقوم بإرداته المنفردة بوضع اللائحة، وأن دور العامل يقتصر على القبول أو الرفض^(٣٠٥)، وأن هذا التصوير لللائحة يوفر قدراً كبيراً من الحماية للعامل، حيث أن القاضي يملك سلطة واسعة في هذا الإطار، فيستطيع أن يعدل الشروط التعسفية الموجودة باللائحة، أو أن يعفى العامل منها، وكل شرط خلاف ذلك يكون باطلاً طبقاً لنص المادة (١٤٩) من القانون المدني، كما أن القاضي يفسر الغموض الموجود باللائحة لمصلحة العامل طبقاً لنص المادة (٢/١٥١) من القانون المدني.

نقد الأساسى التعاقدى :

إن القول بأن اللائحة تقوم على افتراض رضا ضمنى من جانب العمال غير سليم؛ لأن العمال عندما يتعاقدون للعمل لا تتاح لهم فرصة الاطلاع على هذه اللائحة، وإذا أتيحت لهم هذه الفرصة فلا يستفيدون منها، وبالتالي فإن هذا الرضا الضمنى لا يستند إلى الواقع بل يقوم على مجرد افتراض^(٣٠٦)، أما استمرار العمال بعد صدور اللائحة أو تعديلها، فإنه يرجع إلى اعتماد العمال على الأجر الذى يقاضونه اعتماداً كاملاً، ومن ثم فإنهم يضطرون إلى الاستمرار فى العمل^(٣٠٧)، تحت ضغط الحاجة، وبالتالي فإن هذا الرضا يكون "أكثر تصنعاً" وقسراً لقواعد التفسير^(٣٠٨).

كما أنه لا توجد فائدة من اعتراض العمال على اللائحة، سواء وضعت عند تعاقدهم على العمل أو بعد التحاقهم بالعمل و تم تعديلها، فهى تسرى على جميع العمال بما فيهم من اعترض على اللائحة طالما أن اللائحة أو تعديلها يتفق مع القوانين واللوائح؛ ولا يمكن أن ينسب للعمال الذين اعترضوا على اللائحة موافقة صريحة أو ضمنية، ولا يمكنهم التحلل من

(٣٠٥) د/ محمد لبيب شنب، دروس فى نظرية الإلتزام، مصادر الإلتزام، بدون ناشر ١٩٨٧، بند ٣٢ ، ص ٤٨ - ٥١.

(٣٠٦) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٠، ص ١٨٦.

د/ محمد على عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ١٢٧.

(٣٠٧) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ط ٣، المرجع السابق، بند ١٦٥، ص ٣١٢.

(٣٠٨) د/ همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٣٨٠.

أحكام اللائحة أو تعديلها لاعتراضهم عليها، وبالتالي يكون اعتراضهم على اللائحة بدون جدوى^(٣٠٩).

الرأى الثانى:الأساس التنظيمى

مضمون هذا الرأى:

يقرر أنصار هذا الرأى أن أساس لائحة تنظيم العمل والجزاءات يعود إلى أن كل مجتمع منظم يحتاج إلى قانون يحكمه، ولما كانت المنشأة ما هى إلا من هذا القبيل، فمن ثم فهى تحتاج إلى قانون يحكمها، وأن عقد العمل عبارة عن جواز المرور إلى داخل هذه الجماعة، وصاحب العمل هو المشرع لهذه الجماعة، وبالتالي يمتلك سلطة إصدار قانون لحكم هذه الجماعة، فهى تعتبر تشريعاً من الناحية المادية^(٣١٠)، ولما كان العمال هم أفراد هذا المجتمع، وبالتالي فهم يخضعون لقانون هذا المجتمع المتمثل فى اللائحة دون توقف على رضاهم أو رفضهم، كما أنها تسرى على العمال غير المتعاقدين، وذلك مما يؤكد عدم استنادها إلى رضا العمال^(٣١١)، وتسرى عليهم حتى ولو كانوا يجهلون بها^(٣١٢).

ومما يؤكد الطبيعة اللائحية^(٣١٣) للائحة تنظيم العمل تمتعها بخصائص القاعدة القانونية، فاللائحة تتميز بالعمومية والتجريد ، ووجود جزاء مادي عند مخالفتها، وأن القانون عندما منح صاحب العمل سلطة إصدار لائحة تتمتع بخصائص القاعدة القانونية، فإن ذلك

(٣٠٩) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٠، ص ١٨٧ .

د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٣٨.

P.Durand et R.Jaussaud, Traite de droit du travail, (٣١٠)

op.cit.p.151, 152

(٣١١) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٠٠ ص ٢٢٦.

(٣١٢) د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٣٩.

(٣١٣) د/ جلال العدوى ، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق .

يعنى أن المشرع فوضه فى إصدارها، وأن كون اللائحة مكملة للعقد لا ينفى طبيعتها القانونية، ف شأنها فى ذلك شأن القواعد التشريعية المكملة لإرادة المتعاقدين^(٣١٤).

النتائج المترتبة على الأساس التنظيمى:

إن الاعتراف بالأساس التنظيمى لللائحة تنظيم العمل والجزاءات يؤدى إلى خضوع محكمة الموضوع فى تفسير أحكام اللائحة لرقابة محكمة النقض، ومن ثم يؤدى ذلك إلى تفسير نصوص اللائحة تفسيراً موحداً، وهذا ما يتفق وقواعدها التى تنسم بالعمومية والتجريد.

يتوقف سريان لائحة تنظيم العمل والجزاءات أو تعديلها على العمال، على اتخاذ إجراءات العلانية لهذه اللائحة، لا على علم العمال بها، ولا يجوز التحل من أحكامها بإدعاء الجهل بها، ويخضع لها جميع العمال أيا كان وقت انضمامهم للمنشأة دون توقف على رضاهم الصريح أو الضمنى، كما أن صاحب العمل يخضع لرقابة ادارية وقضائية فى إصداره للائحة^(٣١٥)، فاللائحة مقيدة بالغرض منها، فلا يجوز لصاحب العمل استعمالها لتحقيق أغراض شخصية غير مشروعة بل يجب أن تستخدم لتحقيق حسن سير العمل بالمشروع.

نقد الأساس التنظيمى:

لا يمكن تشبيه صاحب العمل بالمشرع؛ لأن السلطات التى تملك حق التشريع محددة على سبيل الحصر بمقتضى الدستور، وليس من بينها صاحب العمل، وأن تشبيه المنشأة بالمجتمع الصغير هو تشبيه خاطئ؛ لأنه يقوم على الخيال لما بين المجتمع والمنشأة من أوجه

(٣١٤) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٠٥، ص ٢٢٩.

(٣١٥) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ط٣، المرجع السابق، بند ١٥٧، ص ٣١٣.

خلاف^(٣١٦)، ثم إن هذا التشبيه لا يفسر اختصاص صاحب العمل برئاسة المشروع^(٣١٧)، هذا بالإضافة إلى أن صاحب العمل يلتزم بمراعاة أحكام القانون في إصدار اللائحة^(٣١٨).

الرأى الثالث: الأساس المختلط (المزدوج)

مضمون هذا الرأى:

ذهب بعض الفقه إلى التفرقة فى أساس لائحة تنظيم العمل والجزاءات بين حالتين: الأولى: التى يلزم القانون فيها صاحب العمل بوضع اللائحة، ويكون أساس اللائحة هنا أساساً تنظيمياً.

والثانية: وفيها لا يلزم القانون صاحب العمل بوضع اللائحة، وفيها يكون أساسها هو رضاء العامل^(٣١٩)، أى أساس تعاقدى.

فى حين ذهب البعض الآخر فى محاولة للتوفيق بين الأساس التعاقدى والأساس التنظيمى، الى الجمع بينهما^(٣٢٠)، أى أن اللائحة تكون فى شق منها ذات أساس تنظيمى، وهو المتعلق بتنظيم وإدارة العمل وعلاقة العمال برؤسائهم، وفى الشق الآخر تكون ذات أساس تعاقدى، وهو المتعلق بالقواعد المكملة لعقد العمل، مثل الأحكام المتعلقة بمواعيد دفع الأجور، وكيفية احتساب ملحقات الأجر والأجازات.

ويترتب على هذا الرأى النتائج القانونية المقررة للرأيين السابقين، وتوجه له نفس أوجه النقد المقررة لكل منهما، هذا بالإضافة إلى أن هذا الرأى لم يضع معياراً منضبطاً للتفرقة بين ما

(٣١٦) د/ محمد على عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ١٢٨.

(٣١٧) د/ همام محمد زهران، قانون العمل عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٣٨٢.

(٣١٨) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٨٣، ص ٥٩٧.

(٣١٩) د/ إهاب حسن إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ج ١، المرجع السابق،

ص ١٩٩. د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ محمود جمال زكى، عقد العمل، المرجع السابق، بند ٣٨ ص ١٣٩.

(٣٢٠) د/ على العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ١٢٥ ص ٢١٣.

تحتويه اللائحة من أحكام تعاقدية وأحكام تنظيمية^(٣٢١)، ثم أنه يجزئ اللائحة رغم وحدتها^(٣٢٢).

الرأى الرابع: رابطة التبعية القانونية

مضمون هذا الرأى:

ذهب أنصار هذا الرأى إلى أن لائحة تنظيم العمل والجزاءات تجد أساسها فى رابطة التبعية التى تنشأ بين العمال وصاحب العمل، بموجب عقد العمل والتزام العمال بالإلتزام بأوامر صاحب العمل، أيا كانت الصورة التى تصدر فيها، مادامت هذه الأوامر صادرة فى حدود القانون واللوائح والعقد ولا تعرض العمال للخطر^(٣٢٣)، فرابطة التبعية هى التى تجعل العمال ملزمين بالخضوع لإشراف وإدارة صاحب العمل، وأن لائحة تنظيم العمل والجزاءات ما هى إلا أوامر صاحب العمل فى صورة مكتوبة وعامة^(٣٢٤)، وبذلك فإن أساس القوة الملزمة لللائحة يرجع إلى حق صاحب العمل فى الإدارة والإشراف على العمال فى تنفيذ العقد^(٣٢٥)، فسلطة الإشراف هى التى تجعل صاحب العمل آمراً وموجهاً، والعمال خاضعين وتابعين له ، واللائحة عبارة عن تصرف قانونى صادر بإرادة صاحب العمل المنفردة، وبالتالي فإنها تخضع لقواعد تفسير التصرفات القانونية^(٣٢٦)، وأن حق الإشراف والإدارة هو الذى يبرر اختصاص صاحب العمل بسلطة إصدار اللائحة أيا كان النظام القانونى الذى يخضع له العقد^(٣٢٧).

(٣٢١) د/ محمد على عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ١٢٩.

(٣٢٢) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٠٤ ص ٢٢٨.

(٣٢٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٨٣ . =

= د/ عصام أنور سليم، أصول قانون العمل ٢٠٠٤، المرجع السابق، ص ٢٢٥.

(٣٢٤) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، ط٣، المرجع السابق، بند ١٥٩، ص ٣١٤.

(٣٢٥) نقض مدنى ١٦٥٤ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨٧/١/١٢، قضاء النقض فى منازعات العمل

الهوارى ج٧، قاعدة ٦٧، مبدأ ١٣١، ص ٨٨، ٨٩.

(٣٢٦) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٠ ص ١٨٨، ١٨٩.

(٣٢٧) د/ إهاب حسن إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات ، المرجع السابق، بند ١١٢ ص ٢٠٢.

إلا أن صاحب العمل ليس حراً في أن يصدر للعمال ما يشاء من أوامر، بل هو مقيد بأن تكون بخصوص تنفيذ العمل المتفق عليه، وعدم تعريض العمال للخطر، وألا تتضمن ما يخالف العقد أو الآداب العامة^(٣٢٨).

هذا وقد ذهب بعض الفقه إلى أن أساس اللائحة فيما تتضمنه من أحكام تنظيمية وتأديب تبعية العامل وخضوعه لإشراف صاحب العمل، أما ما تتضمنه اللائحة من أحكام تتعلق بتنفيذ عقد العمل، فإنها ترجع إلى تفويض القانون لصاحب العمل^(٣٢٩).

النتائج المترتبة على رابطة التبعية:

إن لائحة تنظيم العمل والجزاءات، وتعديلاتها لا تتوقف على رضا العمال بها. هذا الأساس يسمح لصاحب العمل بإصدار اللائحة، سواء كان العقد يخضع لقانون العمل أو للقانون المدني، لأن إصدار اللائحة يرجع لحقه في الإشراف والإدارة، وهذه السلطة متوافرة بالطبع في جميع عقود العمل لما تولده من رابطة تبعية وخضوع من العامل لصاحب العمل.

نقد رابطة التبعية:

(٣٢٨) د/ محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ١٣٠.
د/حسن كيره، أصول قانون العمل ط٣، المرجع السابق، بند ١٥٩، ص ٣١٥.
(٣٢٩) د/ همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٣٨٢، ٣٨٣.

إن هذا الأساس لا يحدد طبيعة اللائحة، ويتخذ موقفاً سلبياً، فهو ينفي عن اللائحة الطبيعة اللائحية والعقدية، ويقف عند أساس سلطة صاحب العمل في إصدار اللائحة، ولا يقوم بتحديد طبيعتها، فإذا كان القانون فوض صاحب العمل في إصدار لائحة تتمتع بخصائص القاعدة القانونية، فلماذا لا نعترف لتلك اللائحة بصفة القاعدة القانونية ؟ (٣٣٠).

(٣٣٠) د/ جلال العدوي، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٠٢ ص ٢٢٧.

المبحث الثاني

مضمون اللائحة والرقابة الإدارية

تمهيد وتقسيم:

لما كان صاحب العمل يقوم بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات بإرادته المنفردة، يضمنها قواعد تنظيم العمل، والقواعد المتعلقة بالجزاءات التأديبية، لذا لم يتركه المشرع دون قيد أو شرط، بل وضع العديد من القيود على هذه اللائحة في تحديد مضمونها، وإخضاعها لرقابة الجهة الإدارية وإعلانها. ولا شك أن هذه القيود تمتد إلى القواعد الخاصة بالتأديب التي يمارس صاحب العمل السلطة التأديبية في إطارها، لكون هذه القواعد جزءاً من اللائحة وذلك حماية للعمال.

وسوف نتناول بيان هذه القيود في مطلبين:

المطلب الأول: مضمون اللائحة.

المطلب الثاني: الرقابة الإدارية وإعلان اللائحة.

المطلب الأول مضمون اللائحة

تحديد مضمون اللائحة:

إذا كان صاحب العمل ينفرد بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، فهي وثيقة أحادية الجانب^(٣٣١) في كل من مصر وفرنسا، إلا أنه ليس حراً في أن يضمنها ما يشاء دون قيد أو شرط، بل هو مقيد بتطابق مضمون اللائحة مع القواعد الآمرة في قانون العمل، إلا إذا كان هذا الاختلاف لصالح العامل^(٣٣٢)، كما يتقيد بما ورد بالمادة (٥٦/ب)، من قانون العمل والمادة (٦٨٥/ب) من القانون المدني، بضرورة تطابق أوامر صاحب العمل مع العقد واللوائح والآداب العامة، وألا تتضمن ما يعرض العمال للخطر.

ولما كان صاحب العمل يحدد مضمون اللائحة الداخلية بإرادته المنفردة، فإن اللائحة لا يمكن أن تشمل موضوعات ذات طابع تعاقدى، أو موضوعات متعلقة بالمفاوضات الجماعية^(٣٣٣).

هذا وقد نصت المادة (٥٨) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، على أن يوضح بلائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، وقد نصت المادة سالفه الذكر على قواعد تنظيم العمل بصورة عامة دون تحديد قواعد بذاتها، وبالتالي يمكن أن تشمل اللائحة على مواعيد بدء وانتهاء العمل، وفترات الراحة وتنظيم العلاقة بين العامل ورئيسه، وقواعد الصحة

(٣٣١) Denis Gatumel, le droit du travail en France ,3 editions Francis lefebvre , 1992 ,p. 399
J.Savatier , reglement interieur ,Ibid

(٣٣٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ١٧٩.

(٣٣٣) A. .Mazeaud , droit du travail , op.cit . p.65

والسلامة^(٣٣٤)، وما يستحقه العمال من أجور وعلاوات والأجازات^(٣٣٥)، كما يجب أن تحدد المسائل المتعلقة بتنفيذ الالتزامات إلى أنشائها عقد العمل^(٣٣٦).

هذا وقد وردت نصوص متفرقة في القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، منها ما نص على جواز أن تشمل اللائحة قواعد معينة، مثل: المادة (٣٦) التي نصت على جواز أن تشمل اللائحة تحديد الأجر، والمادة (٥٥) من قانون العمل التي نصت على جواز أن تشمل اللائحة الشروط والأوضاع المتعلقة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر للعمال.

ومنها ما نصت على وجوب أن تشمل اللائحة قواعد معينة مثل: المادة (٨٤) إلى نصت على أن اللائحة تحدد قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة في المنشآت البعيدة عن العمران، والأعمال التي تتطلب طبيعة العمل، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية.

وأيضاً نصت المادة (٢/٥٩) من قانون العمل على وجوب أن تشمل لائحة تنظيم العمل والجزاءات الأخطاء التأديبية، والجزاءات التأديبية المقررة لهذه الأخطاء^(٣٣٧).

وفي القانون المقارن:

نص قانون العمل الفرنسي في المادة (L.122-34) على ضوابط معينة يلتزم صاحب العمل بإدراجها في اللائحة الداخلية^(٣٣٨)، كإجراءات تطبيق التقنيين المتعلق بالصحة والأمن

(٣٣٤) د/على العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٠٨، ص ٣٧٩.

(٣٣٥) نقض ٢٠/٦/١٩٥٧، مجموعة المكتب الفني، س ٨، ص ٦٠٤.

نقض ٢٠٥٧ لسنة ٥٠ ق جلسة ٧/٤/١٩٨٦، قضاء النقض في منازعات العمل الهواري، ج ٧ قاعدة ٦٦ مبدأ ١٢٦ ص ٨٦، ٨٧.

(٣٣٦) د/ جلال العدوي، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٨٨، ص ٢١٩.

D.Gatamel, le droit du travail,
op.cit.p.394, 395

(٣٣٧)

القواعد العامة والدائمة المتعلقة بالنظام، وطبيعة وسلم العقوبات التأديبية ، وحقوق الدفاع^(٣٣٩)،
والتاريخ الذى سوف تدخل فيه اللائحة حيز التنفيذ، ولا يجوز أن تشمل اللائحة الداخلية فيما
يتعلق بالعقوبات التأديبية على عقوبة الغرامة، أو عقوبات مالية أخرى طبقاً للمادة L122-
(42).

كما لا يمكن لصاحب العمل أن يقوم بتقييد حقوق العمال وحياتهم^(٣٤٠) الفردية، دون
وجود مبررات تتعلق بالعمل المطلوب منهم إنجازه^(٣٤١)، فلا يجوز أن تتضمن شرط يحظر
الزواج^(٣٤٢)، أو يحظر كل حوار خارج عن العمل^(٣٤٣)، أو يفرض ارتداء البنطلون لأسباب
جمالية^(٣٤٤)؛ لأن كل ذلك يمثل تقييد مفرط لحقوق العمال وحياتهم.

ولا يستطيع صاحب العمل أن ينص فى اللائحة على أحكام تضر بالعمال؛ بسبب
جنسهم أو أصولهم، أو موقفهم الأسرى أو آرائهم أو معتقداتهم^(٣٤٥)، طبقاً لنص المادة)

-
- Bernard Teyssie, droit du travail, (٣٣٨)
op.cit.p.372
Le guide, pratique, les droits des salaries, seconde, 2005, p.41
J.Rivero et J. Savatier, droit du travail, 1991, op.cit. p.178
- J.Verdier, droit du travail, (٣٣٩)
op. cit. p.73
- B.Gressaye , le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise , (٣٤٠)
op.cit.p.636
D.Gatamel, le droit du travail, op.cit.p.397
- J.Beraud, droit du travail, (٣٤١)
op.cit.p.146
- B.Teyssie , code du travail, op. (٣٤٢)
cit.p.206
- B. Teyssie, code du travail, op. (٣٤٣)
cit.p.207
- B.Teyssie , code du travail , op .cit (٣٤٤)
. p. 208
- J.Verdier , droit du travail , op . cit . (٧)
p . 74

L122-35) أو أن يدرج في اللائحة شروط تعدل عقد العمل؛ لأنها تُعد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، ولا تتطلب موافقة العامل على اللائحة؛ ولأن ما تم بتوافق الإرادتين لا يجوز تعديله بالإرادة المنفردة، من جانب صاحب العمل^(٣٤٦)، فإذا وجد تعارض بين العقد واللائحة يؤخذ بالأفضل للعامل^(٣٤٧)، في حين ذهب رأى إلى تغليب العقد على اللائحة؛ لأن نص العقد نص خاص ونص اللائحة نص عام، والخاص يقيد العام^(٣٤٨)، فلا يجوز أن تتضمن اللائحة ما يخالف القوانين واللوائح أو الاتفاقات الجماعية^(٣٤٩).

ويجب أن يكون رائد صاحب العمل في تحديد مضمون اللائحة الداخلية، تحقيق مصلحة المنشأة دون انحراف عن ذلك الهدف، الذي وضعت اللائحة لأجله مقيداً في ذلك بعدم التعسف في استعمال الحق^(٣٥٠)، وألا يقصد الإساءة إلى عمال المنشأة^(٣٥١).

وفي قانون العمل العماني، يلتزم صاحب العمل بوضع لائحتين الأولى خاصة بنظام العمل نص عليها في المادة (٢٨) ، والثانية خاصة بالجزاءات التأديبية ونص عليها في المادة (٢٩)، وقد حدد المشرع مضمون هذه اللائحة بأن تشمل الجزاءات وشروط توقيعها: "لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها "

وفي قانون العمل السعودي حددت المادة (١٢٥) مضمون لائحة الجزاءات "أن يضع لائحة بالجزاءات والمكافآت وشروط توقيعها أو منحها"

(٣٤٦) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٣٩ ص ١٨٤

د/ همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٣٧٦ هامش ١.

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

(٣٤٨) د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٨ ص ٤٠٣ .

د/ عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٠٧.

(٣٤٩) C . Puigelier , droit du travail , op . cit

. p . 122

(٣٥٠) د/ جلال العدوي، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٩٠ ص ٢٢١، ٢٢٠.

(٣٥١) د/ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٨٧ ص ٦٠٣.

المطلب الثاني

الرقابة الإدارية على اللائحة

يمثل التصديق على لائحة تنظيم العمل والجزاءات أحد القيود المفروضة على صاحب العمل، حيث أن اللائحة لا تسرى على المنشأة إلا بعد قيام الجهة الإدارية بالتصديق عليها، أو عدم الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوم من تاريخ تقديمها ، وبالتالي فلا يجوز لصاحب العمل أن يطبق اللائحة على العمال قبل هذا التصديق.

وفي قانون العمل المصري ينفرد صاحب العمل بوضع اللائحة دون مشاركة العمال، كما هو الحال في قانون العمل الفرنسي، إلا أنهما يختلفان في أن قانون العمل المصري يلزم صاحب العمل بعد أن يقوم بكتابة اللائحة بتقديمها إلى الجهة الإدارية المختصة، وهي مديرية القوى العاملة، الواقع في دائرتها المنشأة، لتقوم بالتصديق على اللائحة، وتلتزم هذه الجهة قبل التصديق بأخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة.

وتلزم اللجان النقابية بإبداء الرأى فى اللائحة طبقاً لنص المادة (١٢/د) من قانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار النقابات العمالية^(٣٥٢)، التي جرى نصها: "تتولى اللجان النقابية مباشرة

(٣٥٢) الجريدة الرسمية، العدد ٢٢ تابع، فى ١٩٧٦/٥/٢٧.

الاختصاصات الآتية كل في النطاق المحدد لها إبداء الرأي في لوائح الجزاءات وغيرها من اللوائح والنظم المتعلقة بالعاملين بالمنشأة سواء عند وضعها أو تعديلها".

ورأى المنظمة النقابية استشارى لا يلزم الجهة الإدارية، فلها أن تأخذ به أو تطرحه دون إبداء أسباب، ورغم ذلك فإن أخذ رأى المنظمة النقابية وجوبى على الجهة الإدارية ويترتب على إغفال أخذ هذا الرأى بطلان إجراءات إصدار اللائحة^(٣٥٣)، ولم يحدد القانون مدة معينة يلتزم فيها صاحب العمل بوضع اللائحة وتقديمها إلى الجهة الإدارية وهذا نقص كان يجب على القانون الجديد أن يتداركه^(٣٥٤)، إلا أن ذلك لا يعنى أن تترك هذه المدة لتقدير صاحب العمل دون قيد بل يجب عليه أن يضعها خلال مدة معقولة^(٣٥٥).

ويهدف المشرع من التصديق واستطلاع رأى المنظمة النقابية، "التأكيد على صون مصالح العمل على التوازي مع صالح أصحاب العمل، وذلك بدرء الحظر عن الطائفة الأولى بإساءة الثانية استخدام سلطتها في وضع اللائحة، وألا يرتد درء الحظر على الطائفة الثانية بإهدار صوالحها هي الأخرى"^(٣٥٦).

وفي القانون المقارن:

نص قانون العمل الفرنسى على أن صاحب العمل هو الذى يقوم بأخذ رأى لجنة الشركة، وعند عدم توافرها يقوم بأخذ رأى مفوضي العاملين^(٣٥٧)، ورأى لجنة الصحة والأمن

(٣٥٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٧٨.

(٣٥٤) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢١٩ ص ٢٨٢.

(٣٥٥) د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٦ ص ٤٠٢ .

د/ همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٣٦٩.

(٣٥٦) د/ طلبة وهبة خطاب، الوسيط فى شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص ٣٢٤.

Housset Michel – Xavair , le reglement interieur, op.

(٣٥٧)

cit . p .3

بالنسبة للمسائل التي تخضع لاختصاص هذه اللجنة^(٣٥٨)، طبقاً لنص المادة (L.122-36) وهذا الإجراء جوهري لا بد من مراعاته، بغض النظر عن كونه ملزم أم لا ويترتب على إغفال أخذ هذا الرأي بطلان اللائحة الداخلية^(٣٥٩)، وذلك حداً من الطابع الأحادي لللائحة^(٣٦٠)، وإذا تعددت أفرع المنشأة ووضعت لها لائحة واحدة خضعت لرأي لجنة المقر الرئيسي^(٣٦١).

ويقوم صاحب العمل بإبلاغ اللائحة مصحوبة برأي لجنة الشركة، أو من يحل محلها عند عدم وجودها، ويجب على صاحب العمل الملزم بوضع اللائحة أن يقوم بذلك خلال الثلاثة أشهر التالية لافتتاح الشركة .

وفي القانون البلجيكي، يشترك نائبو العمال مع صاحب العمل في وضع اللائحة، فلا ينفرد صاحب العمل بوضعها، وعند حدوث خلاف بين الطرفين يخطر مفتش العمل المختص ليحاول التوفيق بينهما، فإذا فشل في ذلك يتم عرض الأمر على اللجنة المشتركة، لمحاولة التوفيق وحسم الخلاف بين الطرفين^(٣٦٢).

فإذا قامت الجهة الإدارية بالاعتراض على اللائحة، فإنها لا تملك أن تقوم من تلقاء نفسها بإجراء التعديل على اللائحة، فليس لها أن تحل إرادتها محل إرادة صاحب العمل، بل يتعين عليها أن تقوم بإخطار صاحب العمل بأوجه اعتراضها^(٣٦٣) قبل مضي ثلاثين يوماً

J . Rivero et J . Savatier , droit du travail , op . cit (٣٥٨)

. p. 179

D.Gatamel, le droit du travail , I bid

soc .4 juin 1969 ,Dr. soc 1969, p.515

(6)

Housset Michel – Xavaier , le reglement (٣٦٠)

interieur , I bid

J .Pelissier et autres , droit du (٣٦١)

travail , I bid

(٣٦٢) د/ محمود جمال زكي، عقد العمل، المرجع السابق، بند ٣٣ ص ١٢٣ .

Gilles Bachelier , le controle du juge adminstratif sur reglement interieur des (٣٦٣) entreprises ,Dr..soc. 1988 , p. 785

من تاريخ تقديم اللائحة، وذلك حتى لا تعتبر موافقة ضمنية من الجهة الإدارية. ولصاحب العمل الحق في الخيار بين أن يقوم بإجراء التغيير الذي تراه الجهة الإدارية، وحينئذ تلزم الجهة الإدارية بأخذ رأي المنظمة النقابية مرة أخرى، وبين أن يرفض إجراء التغيير في اللائحة، ويطعن على قرار الجهة الإدارية بالاعتراض على اللائحة أمام القضاء الإداري، حيث أن القرار الصادر منها قرار إداري^(٣٦٤)، في حين ذهب بعض الفقه إلى أن قرار الجهة الإدارية يطعن عليه أمام القضاء العادي^(٣٦٥).

ويترتب على اعتراض الجهة الإدارية على اللائحة، تأخير إصدار ونفاذ اللائحة لحين قيام صاحب العمل بإجراء التغيير الذي تراه الجهة الإدارية، أو يتم الحكم في الطعن المقام من صاحب العمل على قرار الجهة الإدارية بالاعتراض على اللائحة.

وفي القانون الفرنسي، يجوز لمفتش العمل أن يطلب استبعاد أو تعديل نص اللائحة المخالفة للمادة (L.122-34,35) طبقاً لنص المادة (L.122-37) بقرار مسبب^(٣٦٦) يتم إعلانه لصاحب العمل ولأعضاء لجنة الشركة، وعند عدم توافرها لنواب العاملين، وإلى أعضاء لجنة الصحة والأمن للمسائل الخاضعة لاختصاصها، ويجوز لمفتش العمل ذلك دون التقيد بوقت معين، حتى لو مضى عليها أكثر من ثلاثين عاماً^(٣٦٧).

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

د/ محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٤٩ ص ٣٦٦.

د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٤ ص ٤٠٠.

(٣٦٥) د/ همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٣٧٤.

(٣٦٦) C. Puigelier , droit du travail , op . cit . p. 123

Housset Michel- Xavaier, le reglement (٣٦٧)

interieur, Ibid

Maurio Cohen, le reglement interieur et le pouvoir du chef d'entreprise, Dr. soc.1980, p.166

ويحق لصاحب العمل الطعن في قرار مفتش العمل خلال شهرين لدى المدير الإقليمي للعمل،^(٣٦٨). ويعلن المدير الإقليمي قراره المسبب لذات الأطراف التي أعلنت بقرار مفتش العمل، كما يكون لصاحب العمل التظلم من قرار المدير الإقليمي إلى وزير العمل، الذي يفصل في التظلم أيضاً بقرار مسبب^(٣٦٩) ولا يجوز الطعن في قرار مفتش العمل مباشرة أمام وزير العمل بل يجب اللجوء إلى المدير الإقليمي^(٣٧٠) أولاً وختاماً فيستطيع صاحب العمل أن يطعن على قرار الجهة الإدارية أمام القضاء الإداري^(٣٧١).

وإذا تعددت الفروع التابعة لمنشأة واحدة، وقام صاحب العمل بوضع لائحة واحدة لها جميعاً، فلا يلتزم بعرض اللائحة إلا على مفتش العمل الذي يقع في دائرة اختصاصه مقر المنشأة^(٣٧٢). وإذا لم يقوم صاحب العمل بإجراء التعديل، أو الإلغاء للبند المخالف، كان لمفتش العمل أن يقاضيه أمام القضاء الجنائي^(٣٧٣).

ولصاحب العمل الملزم بوضع اللائحة أن يدخل عليها ما يشاء من تعديلات بشرط عرض التعديلات على الجهة الإدارية مرة أخرى، التي تلتزم بدورها بأخذ رأى المنظمة النقابية مع ضرورة إعلان تلك التعديلات^(٣٧٤).

(٣٦٨) G. Bachelier , le controle du juge administratif sur reglement .cit. p. 780
interieur, op

J.Rivero et J.Savatier, droit du travail, Ibid (٣٦٩)

G. Bachelier , le controle du juge administratif sur reglement (٣٧٠)
interieur,op.cit.p.785

B.Teyssie, droit du travail, op.cit.p. 378- 380 (٣٧١)

B.Teyssie, code du travail, op.cit. p.209 (٣٧٢)

J.Rivero et J.savatier, droit du travail, IBid (٣٧٣)

(٣٧٤) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ط٣، المرجع السابق، بند ١٦٠ ص٣١٨.

وقد يقوم صاحب العمل بإصدار منشورات، وتعليمات عامة، لمواجهة المتغيرات المتجددة الخاصة بنظم العمل بالمنشأة، كتغيير ساعات العمل^(٣٧٥)، بالاستناد إلى سلطته في الإدارة^(٣٧٦)، وهذه المنشورات والتعليمات قد تكون في إطار اللائحة ولا تخالفها، ففي هذه الحالة تعتبر قرارات تفصيلية لتنفيذ اللائحة، ولا يلتزم صاحب العمل بتصديق الجهة الإدارية عليها^(٣٧٧)، أما إذا اشتملت على تعديل وإضافة لمضمون اللائحة، فإنه يجب على صاحب العمل أن يعرض هذه المنشورات والتعليمات على الجهة الإدارية للتصديق عليها، مع مراعاة كافة القيود اللازمة لوضع اللائحة، وذلك حتى لا يتخذها صاحب العمل وسيلة للتهرب من القيود المفروضة عليه بشأن وضع وتعديل اللائحة.

وفي قانون العمل العماني، يجب لنفاذ لائحة الجزاءات اعتمادها من الوزارة طبقاً لنص المادة (٢٩)، " ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات، اعتمادها من الوزارة خلال شهرين من تاريخ تقديمها إليها، فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة، أو رفضها أصبحت نافذة "، والمقصود بالوزارة وزارة القوى العاملة طبقاً لنص المادة الأولى.

وفي نظام العمل السعودي نصت المادة (١/١٢٥) على " ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من قبل وزير العمل خلال شهرين من تاريخ تقديمها، فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزير، أو الاعتراض عليها أصبحت نافذة ".

وفي قانون العمل الليبي نصت المادة (٧٧) على وجوب اعتماد لائحة الجزاءات من وزير العمل " ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من وزير العمل

(٣٧٥) د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٠١ ص ٤٠٥.

N.Catala, l'entreprise,
op.cit.p. 226

(٣٧٦)

N.Catala, l'entreprise,
op.cit.p. 224

(٣٧٧)

خلال شهرين من تاريخ تقديمها اليها، فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة أو الاعتراض عليها أصبحت نافذة".

نطاق الرقابة الإدارية

مما لا شك فيه أن رقابة الجهة الإدارية على لائحة تنظيم العمل والجزاءات، تمثل أحد القيود الهامة على سلطة صاحب العمل التأديبية، فهذه الرقابة تؤدي إلى استبعاد النصوص التي تخالف القوانين ، خاصة ما تعلق منها بتأديب العمال ، كما أنها تمتد لتشمل رقابة تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ الذي ارتكبه العامل.

فتمارس الجهة الإدارية هذه الرقابة قبل نفاذ لائحة تنظيم العمل، والجزاءات في المنشأة، وتتمثل هذه الرقابة في امتناع الجهة الإدارية عن التصديق، أو الاعتراض على النصوص التي ترى فيها مخالفة للقوانين، وتعتبر هذه الرقابة ذات جانب وقائي. فهي تؤدي إلى منع مخالفة صاحب العمل لقيود السلطة التأديبية، وبالتالي مطابقتها للقوانين قبل سريان اللائحة أي أنها رقابة سابقة.

والجهة الإدارية تراقب مضمون اللائحة، فتملك الاعتراض على أحكام اللائحة، إذا اشتملت على مخالفة للقوانين، أو اللوائح طبقاً لنصوص المواد (٥٦/ب) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، والمادة (٦٨٥/ب) من القانون المدني، التي علفت التزام العمال بإطاعة أوامر صاحب العمل، واللائحة إحدى صور هذه الأوامر على عدم مخالفتها للعقد، أو القانون، أو اللوائح، أو الآداب العامة، ولا تعرض العمال للخطر، وقد نصت المادة (١/٥) من قانون العمل على بطلان الشرط المخالف " يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ".

وبالتالي فإن الجهة الإدارية تملك رقابة شرعية أحكام اللائحة المتعلقة بالتأديب، فلها الحق في الاعتراض إذا كانت تتضمن أحكام مخالفة للشرعية، " أو في حالة نقصها بعدم وجود الجزاءات بصورة كافية، أو إغفال أحكام تنظيم العمل " (٣٧٨) ولو لم يكن هذا الخروج على الشرعية يخالف نص معين في قانون أو لائحة (٣٧٩).

فإذا كان الفقه قد أجمع على حق الجهة الإدارية، في الرقابة السابقة على شرعية مضمون لائحة تنظيم العمل والجزاءات.

فقد اختلفوا بشأن حق الجهة الإدارية في مراقبة ملائمة الجزاء التأديبي مع الخطأ من عدمه، وبعبارة أخرى هل تملك الجهة الإدارية رقابة تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ التأديبي؟.

انقسم الفقه في إجابته على هذا السؤال إلى رأيين:

فقد ذهب الرأي الأول: إلى أن حق الجهة الإدارية في الرقابة السابقة على اللائحة تقتصر على رقابة المشروعية فقط، فلا تمتد لتشمل تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ التأديبي،

(٣٧٨) د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٤ ص ٣٩٩.

N.Catala, l'entreprise,

(٣٧٩)

op.cit.p. 210

وكل ما يتعلق بتنظيم العمل؛ لأن صاحب العمل هو الأقدر على تحديد ما يراه كفيلاً بتحقيق حسن سير العمل، وانتظامه داخل مشروعه، ولا يجوز للجهة الإدارية أن تحل تقديرها محل تقدير صاحب العمل^(٣٨٠).

وأعتقد مع الرأي الثانى: أن الجهة الإدارية تملك رقابة تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ التأديبى،^(٣٨١) شأنها فى ذلك شأن رقابة شرعية مضمون اللائحة، حيث أن قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، لم يقصر حق الجهة الإدارية فى الاعتراض على اللائحة على شرعية اللائحة فقط، دون التناسب بين الجزاء والخطأ، بل جاء النص عاماً دون مخصص، وبالتالي يمتد حق الجهة الإدارية فى الرقابة ليشمل رقابة تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ أيضاً خاصة وأن الجهة الإدارية ملزمة بأخذ رأى المنظمة النقابية، ومن ثم فلم يعد صاحب العمل ينفرد بوضع اللائحة وتعديلاتها^(٣٨٢).

هذا وقد أصبح من حق الجهة الإدارية أن تمد رقابتها السابقة إلى تناسب الجزاء التأديبى، مع المخالفة بعد أن نص قانون العمل الجديد فى المادة (٢/٥٩) " وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه فى المادة (٦٠) من هذا القانون بما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة ".

وبالتالى فقد أصبح من حق الجهة الإدارية أن تمد رقابتها السابقة على لائحة تنظيم العمل والجزاءات لتشمل: ملائمة أو تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ، خاصة إذا اتسمت الجزاءات بالنقص، أو المغالاة، أو عدم التدرج فى الجزاءات^(٣٨٣).

إعلان اللائحة وأهميتها:

-
- (٣٨٠) د/ محمود جمال زكى، عقد العمل، المرجع السابق، بند ٣٣ ص ١٢٥.
- (٣٨١) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٥ ص ٤٠٠ .
- د/ همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٣٧٤ .
- د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٣٤.
- (٣٨٢) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
- (٣٨٣) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٤٩ ص ٣٦٦.

يجب على صاحب العمل الذى يستخدم عشرة عمال، بعد أن تقوم الجهة الإدارية بالتصديق على لائحة تنظيم العمل والجزاءات أو تعديلها، أو مرور ثلاثين يوماً على تقديمها للجهة الإدارية، دون أن تعترض على اللائحة، أن يقوم بتعليق اللائحة فى مكان ظاهر بالمنشأة، بصفة دائمة^(٣٨٤)، وأن ذلك الإلزام يمثل قيداً على صاحب العمل، يجب عليه مراعاته حتى تكون اللائحة نافذة فى المنشأة، والغرض من هذا القيد تمكين العمال من العلم بها والإطلاع عليها^(٣٨٥)، فإذا تحقق العلم اليقيني للعمال باللائحة قبل إعلانها التزم بها العمال، ويفترض علم العمال بها فى حالة وضع اللائحة فى مكان ظاهر؛ حيث أن نفاذ اللائحة مرتبط بالإعلان^(٣٨٦).

وفى القانون المقارن:

نص قانون العمل الفرنسى على إلزام صاحب العمل عند وضع اللائحة، أو تعديلها بإبلاغ مفتش العمل بها، ويرأى لجنة الشركة، أو من يحل محلها، وأن يقوم بتسجيل اللائحة بقلم كتاب محكمة العمل الواقع فى دائرة اختصاصها المؤسسة، وأن يقوم بإعلان اللائحة الداخلية فى مكان ظاهر بأماكن العمل، وعلى الأبواب التى يتم العمل بها^(٣٨٧) طبقاً لنص المادة(R.122-12)، كما يجب إيداعها (تسجيلها) بقلم سكرتارية محكمة العمال طبقاً للمادة

(٣٨٤) د/ إهاب حسن إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات، المرجع السابق، بند ١٧٤ ص ٢٨٩.

(٣٨٥) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٠١ ص ٣٢٢.

(٣٨٦) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٩٦ ص ٤٠١.

د/ همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٣٧٥.

(٣٨٧) le guid pratique, les droits des salaries,

op.cit. p.43

B.Teyssie, Droit du travail, op. cit.p.

378

J.Rivero et J.Savatier, droit du travail, op. cit. p. 177

(R. 122-13) ولا يمكن أن تدخل اللائحة حيز التنفيذ قبل مضي شهر محسوب بدءاً من إنجاز الإعلان والإيداع^(٣٨٨)، وتفقد اللائحة لآثارها القانونية إذا لم تتخذ إجراءات العلانية^(٣٨٩). ويعتبر القانون البلجيكي من أفضل التشريعات التي وفرت العلانية للعمال باللائحة الداخلية وتعديلاتها، فيلزم صاحب العمل بوضع اللائحة في مكان ظاهر بمقر العمل يرتاده العمال، بالإضافة لتسليم كل عامل صورة من اللائحة، أو التعديل الذي يطرأ عليها، كما يلتزم بإيداع نسخة منها في تفتيش العمل، أو قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرتها المشروع^(٣٩٠). وتسري اللائحة على جميع عمال المنشأة، سواء التحق العامل بالمنشأة قبل نفاذ اللائحة، أو بعد نفاذها، ومن البديهي أن اللائحة تقيد كل من صاحب العمل والعامل. وبالنسبة لغالبية قوانين العمل العربية فقد نصت على إلزام صاحب العمل بوضع اللائحة في مكان ظاهر في المنشأة فقط.

ففي قانون العمل العماني نصت المادة (٢٩)، على إلزام صاحب العمل بوضع اللائحة في مكان، ظاهر إذا كان يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر. وكذلك نظام العمل السعودي ألزم صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملاً فأكثر بوضع لائحة الجزاءات بمكان ظاهر بالمنشأة طبقاً لنص المادة (١/١٢٥).

وفي قانون العمل الليبي نصت المادة (٧٧) على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر؛ بوضع لائحة الجزاءات في مكان ظاهر في المؤسسة.

وفي القانون الإيطالي يقوم صاحب العمل بإعلان اللائحة عن طريق اللصق فالقانون التأديبي، يجب أن يكون محلاً للإعلان في مكان تنفيذ العمل^(٣٩١).

B.Teyssie, Droit du travail ,op.cit. p.378

(٣٨٨)

Gerard Lyon- caen, et autres, Droit du travail, op. cit, p. 844

(٣٨٩)

(٣٩٠) د/ محمود جمال زكي، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٣٣ ص١٢٦.

Stephane Bouch, droit et libertes du

(٣٩١)

salarie, IBId

**لكن هل يملك صاحب العمل سن قواعد تتسم بالعمومية والتجريد بخصوص التأديب خارج نطاق
اللائحة الداخلية(٣٩٢) ؟**

أجاب على هذا التساؤل حكم مجلس الدولة الصادر في ١١/٦/١٩٩٩، في قضية
تتلخص وقائعها في أن السيدة Chicard خالفت التعليمات الواردة بمذكرة الخدمة الصادرة في ٥
يناير ١٩٩٣، التي تحرم عليها قبول، أو طلب هدية من عملاء المنشأة دون موافقة مسبقة من
الإدارة، وكانت هذه السيدة عضوة في لجنة الشركة، وقد خالفت تعليمات مذكرة الخدمة، وطلبت
تكرتين طائرة مخفضة.

فقامت المنشأة بفصلها بعد الحصول على التصريح الإداري بفصلها، وعارضت لجنة
الشركة هذا الفصل.

وقد طعنن على التصريح الإداري الصادر بفصلها، ولكن المحكمة الإدارية، ومحكمة
الاستئناف الإدارية رفضتا الطعن.

فقامت بالطعن بالنقض، وأسسته على سببين رئيسيين:

السبب الأول: تنكر فيه صفة الخطورة عن هذا الخطأ خاصة، مع انتفاء سابقة ارتكاب
الخطأ التأديبي لديها، وإغفال البحث عما إذا كان الفصل لم يكن مرتبطاً بالتفويض الذي
تمارسه، واستئناف الأحكام الصادرة بواسطة المحاكم الإدارية، بشأن إبطال قرارات فصل
العمال الذين يتمتعون بالحماية يخضع حالياً لمحاكم الاستئناف الإدارية، هذا الوجه سوف
يعطى لمجلس الدولة بوصفه قاضى النقض فى هذه المنازعة؛ الفرصة لتحديد امتداد الرقابة
التي ينوى مباشرتها فى إطار مهامه الجديدة ؟

السبب الثانى: عدم قانونية مذكرة الخدمة المنسوب للعاملة مخالفتها المؤرخة فى ٥
يناير ١٩٩٣، لعدم اتباع الإجراءات المقررة لإعداد اللائحة الداخلية طبقاً للمادة (39-L.122-39)
(عمل).

Marc Vericel, l'employeur dispose-t-il d'un pouvoir normatif en dehors du (٣٩٢)
domaine du reglement interieur, Dr.soc. 2000,p.1059

وقد تم رفض هذا الطعن، وأقر هذا الحكم أن القاعدة الأخلاقية محل النزاع يجب على العاملة احترامها، رغم أنها لم ترد ضمن نصوص اللائحة الداخلية، وبالتالي فقد تم الإقرار بوجود هذه السلطة لصاحب العمل خارج نطاق اللائحة الداخلية^(٣٩٣). ولم يكن هذا الحكم أول حكم من محكمة علنا يقر بوضوح لصاحب العمل بالقدرة على وضع قواعد حقيقة خارج إطار اللائحة الداخلية^(٣٩٤). ولا شك أن هذا الحل الذي تم الإقرار به في قضية Chicarl ينطوي على عيب عملي هام، يتمثل في تجريد القواعد الأدبية التي ينص عليها صاحب العمل من الضمانات، وبصفة خاصة الإجرائية التي يجب اتباعها في إعداد اللائحة الداخلية^(٣٩٥).

نقد اللائحة الداخلية:

ورغم أهمية اللائحة إلا أنها قد تعرضت لنقد لاذع من جانب بعض الفقه، فقد وصفها

G.Lyon-Caen بأنها شذوذ قانوني،^(٣٩٦) كما وصفها Cohen بأنها تشبه العصور الوسطى في القرن العشرين، وهي لائحة جائزة محشوة بالمحظورات، محررة بطريقة أحادية

M . Vericel , l' employeur dispose – t – il , op (٣٩٣)
cit. p.1061
Ce . 12 nov . 1990, cie de signaux . RJS.2/ (٣٩٤)
91, n 178
M . Vericel , l' employeur dispose – t- il , I bid
M. Vericel, l' employeur disspose – (٣٩٥)
t- il , I bid
.Lyon – caen , un anomalie juridique le reglement interieur, D.1969 (٣٩٦)
G chron .35
J . Pelisser et autres , droit du travail , op . cit
.p. 865

الجانب بدون أى ضمان إجرائي، وهي دائماً سيف مسلط على رقاب العمال^(٣٩٧)، كما أنه يصعب التجريم السابق^(٣٩٨).

وقد أعدت C.G.T اقتراحات محددة تدور حول محورين الأول إلغاء اللوائح الداخلية، فعلاقات العمل يجب أن تكون محددة فقط بالقانون، و الاتفاقات الجماعية، والثاني: ضمانات تأديبية إجرائية، فممكن الاستغناء تماماً عن اللائحة الداخلية باعتبارها عمل أحادي، وإلغاء هذه الوثيقة القديمة البالية لن يترتب عليه إلغاء سلطة الإدارة الاقتصادية أو السلطة التأديبية لصاحب العمل، التي توجد طبقاً لمحكمة النقض دون نص، وأن ذلك سوف يحد من الاستبداد ويشجع على التفاوض الجماعي.

إلا أنه قد يقال أن إلغاء اللائحة يعارض مصلحة العمال، فإذا كان من الأفضل أن يعرف العامل مقدما التزاماته إلا أن لا يوجد حاجة إطلاقاً للائحة الداخلية أحادية الجانب، من أجل ذلك فقائمة المحظورات التي تحويها اللائحة تمثل وسيلة ضغط من جانب صاحب العمل.

فمن أجل فرض احترام صاحب العمل للقواعد، يوجد القانون والاتفاقات الجماعية، فمما يثير السخرية أن نوكل لصاحب العمل فرض القيود على نفسه.

ولذلك اقترحت الـ C.G.T في مؤتمرها الأربعين أربعة تدابير في هذا الخصوص:

الأول : يتمثل في التزام صاحب العمل بأن يخبر العامل، ويعرض عليه دوافعه في توقيع العقوبة.

والثاني: يتمثل في المقابلة مع العامل. وله أن يصطحب ممثل العاملين إذا أراد العامل ذلك مع

إمكانية سماع الشهود.

والثالث: يتمثل في حق العامل في الطعن الموقف للعقوبة في خلال سبعة أيام أمام المحكمة

العمالية. ويقع عبء إثبات الخطأ على صاحب العمل، وفي الشركات التي لا يوجد بها ممثلين للعمال، أو للنقابة

يجب أن يكون بالإمكان استعانة العمال بنقابي محلي من اختياره.

M. Cohen, le reglement interieur , op . cit

(٣٩٧)

. p. 165

Francois Duquesne , l' amnistie des fautes , op . cit

(٣٩٨)

. p .964

الرابع: هذا بالإضافة إلى أنه في حالة توقيع العقوبة من شخص آخر غير صاحب المنشأة، يجب أن يمكن العامل من التظلم إلى صاحب العمل(٣٩٩).

أهمية لائحة تنظيم العمل والجزاءات:

ترجع أهمية لائحة تنظيم العمل والجزاءات القصوى ، إلى أنها تمثل قيوداً مهماً على السلطة التأديبية لصاحب العمل ، وفي نفس الوقت ضماناً هامة لا يستهان بها للعمال. ويتمثل هذا القيد في ضرورة النص على الأفعال التي يعتبرها أخطاء تأديبية في اللائحة ، فلا يجوز معاقبة العامل على فعل لم يرد في اللائحة، بالإضافة إلى إلزامه بالحصول على تصديق الجهة الإدارية ، وإلزامه بوضعها في مكان ظاهر ، ولا تقتصر أهمية اللائحة على ذلك فقط.

بل إن إلزام صاحب العمل بوضع اللائحة يؤدي إلى علم العمال بما يجب عليهم القيام به ، وما يجب عليهم الإمتناع عنه،^(٤٠٠) حتى لا يفاجأ العامل بأن سلوكه يمثل خطأ ، ولا تؤدي إلى تعسف صاحب العمل في ممارسة السلطة التأديبية ^(٤٠١).

إن اللائحة تؤدي إلى معاملة العمال معاملة واحدة، نظراً لتمتع الأحكام الواردة بها بالعمومية والتجريد دون تفرقة بين عامل وآخر، مما يؤدي إلى تحقيق المساواة بين العمال،

M.Cohen, le reglement interieur, (٣٩٩)

op.cit.p. 172

(٤٠٠) د/ إهاب إسماعيل ، أثر تشابه تطبيقات سياسية الحماية العمالية ، مجلة القانون والاقتصاد ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، السنة السابعة والأربعين ١٩٧٧ ، العددان الأول والثاني ص ٧٢ .

(٤٠١) د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٠١ ص ٣٢٢.

G.Lyon- caen et autres, droit du travail, op. cit.,

p. 851

وعدم إثارة روح التناحر، والتناظر بين العمال^(٤٠٢)، مما يعود بالنفع على الجميع، كما أنها تمثل مصدر هام للسلطة التأديبية من الناحية العملية^(٤٠٣).

كما توضح لائحة تنظيم العمل والجزاءات، المسائل المتعلقة بتنفيذ العمل، مثل الحضور والانصراف، وعلاقة العمال برؤسائهم وفترات الراحة، والقواعد المتعلقة بالجزاءات التأديبية، والأفعال التي يعاقب عليها العمال، مما يؤدي إلى قلة المنازعات التي تنشأ بين العمال وصاحب العمل، واستقرار العلاقة بينهم وبالتالي حسن سير العمل بالمشروع.

(٤٠٢) د/ على العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ١٢٥ ص ٢١٤.

G.H.Camerlynck, le reglement des differends, op.

(٤٠٣)

cit.p. 84

الفصل الرابع

تقييد السلطة التأديبية بضرورة تحقيق الاتهام ومراعاة حق الدفاع

تمهيد وتقسيم :

لما كان صاحب العمل يقوم بممارسة السلطة التأديبية منفردا، فيقوم بدور الخصم والمحقق والحكم . فهو الذى يوجه الاتهام للعامل المنسوب اليه ارتكاب الخطأ التأديبي، ويوقع الجزاء التأديبي عليه . وخوفا من إساءة استعمال السلطة، وحتى لا يحيد عن الغرض المقصود منها ، فرض عليه المشرع قيда هاما بضرورة إجراء تحقيق مع العامل وتمكينه من ابدأ دفاعه، وتحقيقه قبل أن يقوم بتوقيع الجزاء التأديبي مما يحقق نوع من التوازن بين أطراف السلطة التأديبية، هذا وقد نص قانون العمل الجديد على ذلك فى المواد (٦٤ ، ٦٥) .

وسوف نتناول بيان ذلك كما يلى :

المبحث الأول : قيد السلطة التأديبية بتحقيق الاتهام .

المبحث الثانى : قيد السلطة التأديبية بضمان حق الدفاع

المبحث الأول

قيد السلطة التأديبية بتحقيق الاتهام

تمهيد وتقسيم :

يجب على صاحب العمل أن يقوم بإجراء تحقيق؛ يسبق توقيع الجزاء التأديبي على العامل المنسوب اليه ارتكاب الخطأ . وهذا التحقيق يهدف إلى التوصل للحقيقة، بالبحث عن أدلة ارتكاب الخطأ، ونسبته لعامل معين دون غيره . لذا لم يترك المشرع هذا الإجراء لأهواء صاحب العمل، بل فرض عليه العديد من القيود، حتى يضمن جدية هذا التحقيق وجدواه، لتحقيق الغرض المبتغى منه، وتوفير نوع من الضمان للعامل، ويتوقف توقيع الجزاء التأديبي من عدمه على نتيجة هذا التحقيق .

وسوف ينقسم هذا المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول : السلطة المختصة بإجراء التحقيق .

المطلب الثاني : إبلاغ العامل بالخطأ والتحقيق معه .

المطلب الأول

السلطة المختصة بإجراء التحقيق

السلطة المختصة بإجراء التحقيق

على خلاف قانون العمل الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١، الذى لم يحدد المختص بإجراء التحقيق مع العامل،^(٤٠٤) فقد قام القانون الجديد بتحديد الأشخاص الذين يحق لهم إجراء التحقيق فى المادة (٦٥) " لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية أو أى شخص آخر من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه " فقد أناط النص سلطة إجراء التحقيق أساسا لصاحب العمل، لكونه صاحب السلطة التأديبية، فيجوز له أن يقوم بإجراء التحقيق بنفسه سواء كان كتابى أو شفوى، أو أن يعهد بإجراء التحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية، أو إلى أى شخص آخر ذى خبرة بموضوع الخطأ، حتى ولو لم تربطه بالمشروع علاقة عمل بل علاقة وكالة كالمستشار القانونى^(٤٠٥) أو الفنى أو إلى أحد عمال المنشأة، بشرط ألا يقل مستواه الوظيفى عن مستوى العامل الذى يحقق معه، وبالتالي يجوز أن يكون فى مستوى العامل الذى يحقق معه .

وفى قانون العمل الفرنسى يمكن لصاحب العمل أن يجري المقابلة السابقة على توقيع الجزاء بنفسه مع العامل، أو نائبة الذى يملك النطق بالعقوبة المتوقعة^(٤٠٦)

(١) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٤٧ ص ٣٢٥ .

(٢) د/ همام محمد زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٤٠٧ هامش ١ .

(٣) Bernard Teyssie, droit du travail, op.cit. p. 388

الوقف الاحتياطي عن العمل :

الوقف عن العمل يمثل بوجه عام وقف مؤقت لعقد العمل،^(٤٠٧) ووقف العامل احتياطيا عن العمل لا يعتبر جزاء تأديبي، وإنما هو إجراء تحفظي أو وقائي^(٤٠٨) يقصد به مصلحة التحقيق بإبعاد العامل عن المنشأة^(٤٠٩) إذا كان استمراره في العمل يؤثر على مجرى التحقيق . وقد نظمت هذا الوقف المواد (٦٦، ٦٧) من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وكما يلي:

أ- الوقف المنصوص عليه في المادة (٦٦) من قانون العمل :

خول القانون صاحب العمل بموجب المادة (٦٦) " لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة لا تزيد على ستين يوما مع صرف أجره كاملا، إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة " فيستطيع صاحب العمل أن يوقف العامل المنسوب إليه ارتكاب الخطأ التأديبي عن العمل، ويمنعه من دخول المنشأة مع صرف أجر العامل كاملا خلال مدة الوقف .

(١) G.H.Camerlinck, le Reglement des differends touchant, op.cit., p.85

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٣٢ .

نقص ١٩٨١/٢/٢ ، الطعن ٨٢٧ لسنة ٤٤ ق ، قضاء النقض في منازعات العمل الهواري ج٤ رقم ٨٣ ص ٩٧ .

(٣) د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٥٩ ص ٣٧٣ .

د/ عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل، ط٤ دار النهضة العربية ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤، ص ٢٩٩ .

وهذه السلطة لا يوجد ما يلزم صاحب العمل على إستعمالها فقد لا يقوم صاحب العمل بوقف العامل، رغم توافر الشروط الواردة بهذه المادة فهى سلطة جوازيه لصاحب العمل، فله أن يستعملها أو لا يستعملها.^(٤١٠)

هذا ولم يترك المشرع صاحب العمل إن شاء استعمال هذه السلطة دون قيد بل وضع ضمانات، قصد بها حماية العامل من إنحراف صاحب العمل، فالمادة سالفه الذكر قد قامت بتحديد حالات الوقف المؤقت على سبيل الحصر، وليس على سبيل المثال وقصرتها على حالتين فقط، فلا يجوز لصاحب العمل أن يتوسع فيها عن طريق القياس وهما :

الحالة الأولى : إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك . وهذه الحالة تتوافر إذا كان تواجدهم بالمنشأة سوف يؤثر على سير التحقيق، أو يؤدي للعبث بأدلة التحقيق، أو يؤثر في الشهود الذى قد يحول وجوده دون أدائهم للشهادة أو إلى تغييرها^(٤١١)

الحالة الثانية : إذا تقدم صاحب العمل بطلب إلى اللجنة القضائية الخامسة فصل العامل .

ويشترط ألا تزيد مدة هذا الوقف عن سنتين يوما، ويعنى ذلك أنه إذا استغرق إجراء التحقيق مدة تزيد على ذلك، أو لم تفصل اللجنة القضائية الخامسة خلال هذه المدة (ستون يوما) فيجب على صاحب العمل أن يعيد العامل إلى عمله^(٤١٢) فالمدة سالفه الذكر هى الحد الأقصى لسلطة صاحب العمل فى وقف العامل، وبالتالي يجوز أن تكون مدة الوقف أقل من السنتين يوما، ولا يوجد ما يمنع صاحب العمل من العدول عن قرار إيقاف العامل قبل إنتهاء مدته^(٤١٣)

وحتى لا يتعسف صاحب العمل فى استعمال هذا الوقف ضد العمال، فقد ألزم المشرع صاحب العمل بصرف أجر العامل كاملا خلال مدة الوقف، حماية للعامل، وحتى

(٤) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٤٩

(١) د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى ، المرجع السابق، ص ٧٢ .

(٢) د/ السيد عيد نائل، قانون العمل الجديد ، المراجع السابق ، ص ٢٣٣ .

(٣) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٣١ ، ص ٣٩٤ .

د/ السيد محمد عمران ، شرح قانون العمل المصرى ج ١ ، بدون ناشر ١٩٨٩، ص ٣٠٦ .

لا يترأخى فى إنهاء التحقيق،^(٤١٤) حيث أن العامل الموقوف عن العمل مؤقتا كالعامل الذى الذى ذهب إلى عمله مستعدا لأدائه فمنعه صاحب العمل^(٤١٥) ولا يستطيع العامل الموقوف، أن يعمل لدى صاحب عمل آخر خلال فترة وقفه عن العمل لأن العقد الموقوف ما زال ساريا .

ب - الوقف المنصوص عليه فى المادة (٦٧) من قانون العمل :

نصت المادة (٦٧ / ١) من قانون العمل الجديد " إذا اتهم العامل بارتكاب جناية، أو بارتكاب جنحه مخلة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أى جنحه داخل دائرة العمل ،جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانونى خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف " . وقد حددت هذه المادة حالات الوقف المؤقت فى ثلاث حالات على سبيل الحصر :

الحالة الأولى : هى اتهام العامل بارتكاب جناية طبقا للمادة (١٠) من قانون العقوبات المصرى ٥٨ لسنة ١٩٣٧^(٤١٦) وهى الجرائم المعاقب عليها بالإعدام، أو الأشغال الشاقة المؤبدة، أو المؤقتة أو السجن .

ويتحدد وصف الجريمة بما تقرره المحكمة، وليس بوصف النيابة العامة للواقعة . فالعبرة بالعقوبة التى يقررها نص القانون، وليس العقوبة التى تقضى بها المحكمة^(٤١٧) فيحق لصاحب العمل أن يوقف العامل أيا كانت الجناية التى ارتكبها العامل، فلم تقيد المادة الوقف فى هذه الحالة بنوع معين من الجنايات، فلا يشترط أن تكون الجناية مخلة بالشرف أو الآداب العامة،^(٤١٨) فى حين يرى البعض أنه يجب أن تكون الجناية

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

(٥) د/ عبد العزيز خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(١) الوقائع المصرية العدد ٧١ الصادر فى ٥ أغسطس ١٩٣٧ .

(٢) د/ محمود نجيب حسنى ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، المرجع السابق، بند ٤٥ ص ٥٤ ، ٥٥ .

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

د/ محمد لبيب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٣١ ص ٢٩٢ .

د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٤٨ .

مخله بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة^(٤١٩) ولا يشترط أن ترتكب هذه الجناية داخل مكان العمل فقد يرتكبها العامل خارج زمان ومكان العمل،^(٤٢٠) وبغض النظر عن شخص المجنى عليه.

الحالة الثانية : إذا اتهم العامل بارتكاب جنحه مخله بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ويرجع في تحديد هذه الجرائم إلى ما هو سائد ومستقر في ضمير المجتمع من ناموس أدبي يحتقر من يخالفه،^(٤٢١) وهو أمر نسبي دائم التغير،^(٤٢٢) وتعتبر جرائم هتك العرض والتحريض على الفسق والفجور والفعل الفاضح ماسه بالآداب العامة، كما يعتبر الاتهام في جريمة السرقة^(٤٢٣) وجريمة التبيد^(٤٢٤) والتسول^(٤٢٥) وجريمة الاستيلاء^(٤٢٦) جرائم ماسه بالشرف، وهذه الجناح لا يشترط أن يرتكبها العامل داخل زمان ومكان العمل فقد تكون منبئة الصلة تماما بالعمل .

-
- د/ طلبه وهبه خطاب ، الوسيط في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص ٣٣٢ .
- (٤) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٢٦٨ ص ٩٦٨ ، ٩٦٩ .
- د/ عبد العزيز خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي ، المرجع السابق، ص ٧٣ .
- (٥) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، الموضوع السابق .
- د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٤٢ ص ٢٨٧ .
- (٦) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٤٢ ص ٣٢٠ .
- (٧) د/ قدرى الشهاوي ، موسوعة قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٢٧ ص ١٨٨ .
- (١) محكمة شئون العمال الجزئية القاهرة ، القضية ٤٠٠٥ لسنة ١٩٦١ فى ١٩/١٢/١٩٦١ ، الموسوعة القضائية للهورارى ج٢ قاعدة ٥٧٠ ص ٤٨٥ ، ٤٨٦ .
- (٢) محكمة شئون العمال الجزئية القاهرة القضية ٧٨٨٠ لسنة ١٩٦٢ فى ٢٣/١/١٩٦٣ ، الموسوعة القضائية للهورارى ج٢ قاعدة ٥٧١ ص ٤٨٦ .
- (٣) محكمة شئون العمال الجزئية القاهرة ، القضية ٧٩٦٨ لسنة ١٩٦٢ فى ١٤/٣/١٩٦٣ ، الموسوعة القضائية للهورارى ج٢ قاعدة ٥٧٣ ص ٤٨٧ .
- (٤) محكمة جنوب القاهرة ، الدعوى ٥١٣ لسنة ٢٠٠٤ عمال كلى فى ١٠/٥/٢٠٠٤ غير منشور .

وعُرفت الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة " بأنها تلك التى ينظر اليها المجتمع على أنها كذلك، وينظر إلى مرتكبها بعين الإزدراء والاحتقار، ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع دنئ النفس ساقط المروءة" (٤٢٧)

الحالة الثالثة : إذا اتهم العامل بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمل، ولا يشترط فى تلك الجنحة أن تكون مخلة بالشرف أو الآداب العامة أو الأمانة، ولكن يجب أن تقع هذه الجنحة بمكان العمل، والذى يشمل أى مكان يؤدى فيه العامل عمله، (٤٢٨) ولا يقتصر على مكان المنشأة فقط، ولا يشترط أن يكون ارتكاب الجنحة بسبب العمل (٤٢٩) أو أن تكون متصلة بالعمل (٤٣٠).

ويجب أن تكون السلطة المختصة قد أبلغت بالجريمة التى ارتكبها العامل، بصرف النظر عن الشخص الذى تولى الإبلاغ عن الجريمة، وهذا الشرط يستفاد ضمنا من المادة (٣/٦٧) عمل " فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية " فإذا لم يتم الإبلاغ عن الجريمة فلا يستطيع صاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله، (٤٣١) ويختلف الوقف المنصوص عليه فى المادة (٦٧) عن الوقف فى المادة (٦٦) فى

(٥) عبد الوهاب البندارى ، المرجع فى القانون التأديبى : الجرائم التأديبية والجنائية ، المرجع السابق، بند ٧٧ ص ٩٥ .

(٦) د/ السيد عيد نائل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٣٤ .

د/ طلبة وهبة خطاب ، الوسيط فى شرح قانون العمل جـ ١ ، المرجع السابق، الموضع السابق .

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

(٨) د/ قدرى الشهاوى ، موسوعة قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٣٩٤ ص ٣٦١ .

(١) د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٢٨ ص ٦٦٤ ، ٦٦٥ .

راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٩٤ ص ٣٦١ .

د/ زكى بدوى ، شرح تشريع العمل فى مصر ، دار الفكر العربى ، بدون تاريخ، ص ٥٨ .

فى أن الوقف المقرر فى المادة (٦٧) غير مقيد بمدة وقف معينه . فبقى الوقف حتى يفصل فى الاتهام الموجه للعامل الموقوف . دون أن تنقيد مدة الوقف بحد أقصى (٤٣٢). وهذا الوقف اختياري لصاحب العمل (٤٣٣)

فإذا قام صاحب العمل باستعمال حقه فى إيقاف العامل مؤقتاً؛ لتوافر إحدى الحالات الثلاث السابقة، فيجب عليه أن يتقيد بما فرضه المشرع من ضمانه للعامل فى هذا المجال، تتمثل فى ضرورة قيام صاحب العمل بعرض أمر الوقف على اللجنة القضائية الخامسة المنصوص عليها فى المادة (٧١) خلال ثلاثة أيام من تاريخ وقف العامل (٤٣٤).

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الفرنسى يستطيع صاحب العمل أن يوقف العامل فوراً عن العمل وفقاً تحفظياً، إذا كان تصرف العامل قد جعل الوقف التحفظى أمر ضرورى (٤٣٥) طبقاً لنص المادة (41 – 122. L)، وكان وجوده يشكل خطر على المنشأة، وحسن سير العمل بها . ويجب إبلاغ العامل كتابة بهذا الإجراء (٤٣٦) وأن هذا الوقف ليس عقوبة، وإنما هو وقف تحفظى، كما يشترط أن تكون العقوبة المنتظرة أشد جسامه من الوقف التحفظى، كأن تكون العقوبة الفصل أو الوقف التأديبى مدة أطول (٤٣٧)، ولا يمكن لصاحب العمل أن يوقع جزاء تأديبى دون استيفاء الإجراءات التأديبية المنصوص عليها بالمادة (41 – 122. L)

(٢) د/ السيد عبد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٣٥ .

د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٦ ص ٣٣٣ .

(٣) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٣٢٩ ص ٣٩٢ .

(٤) محكمة جنوب القاهرة الابتدائية ، الدعوى ٥١٣ لسنة ٢٠٠٤ جلسة ٢٠٠٤/٥/١٠ سابق الإشارة اليه

J.Verdier , droit du travail, op. cit., p. 79 (٥)

Paul Fieschi-Vivet, droit du travail, op.cit, p.72

Bernard Teyssie, droit du travail, op. (٦)

cit.,p.390

Paul Fieschi – Vivet, droit du travail,IBid (١)

مصير الوقف:

إذا رأت اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها في المادة (٧١) الموافقة على قرار صاحب العمل بوقف العامل مؤقتاً، فإنها تحكم بصرف نصف أجر العامل من تاريخ وقفه مؤقتاً عن العمل^(٤٣٨)، أما إذا رفضت اللجنة وقف العامل فإنها تحكم بصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ الوقف .

بعد إنتهاء السلطة المختصة من التحقيق مع العامل فإنها تنتهي إلى أحد فرضين :

الأول: عدم تقديم العامل للمحاكمة بإصدار قرار بحفظ التحقيق، أو بالأوجه لإقامة الدعوى الجنائية .

والثاني: هو تقديم العامل ليحاكم جنائياً، ويقضى ببراءة العامل من الاتهام الموجه إليه، فيلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، ولا يتوقف إعادة العامل إلى عمله على صيرورة الحكم الصادر ببراءته نهائياً^(٤٣٩)، كما لا يجوز لصاحب العمل تعليق عودة العامل على تقديمه صورة رسمية من الحكم الصادر ببراءته^(٤٤٠)، ويلتزم صاحب العمل بتسوية مستحقات العامل كاملة وإلا أُعتبر عدم إعادته لعمله فصلاً تعسفياً ، وإذا ثبت أن صاحب العمل، أو من يمثله هو الذى قام بتدبير الاتهام للعامل، فإنه يجب على صاحب العمل أن يؤدي للعامل باقى أجره عن مدة الوقف فى حالة صرف نصف أجر العامل خلال مدة الوقف .

واعتقد مع بعض الفقه عدم تأييد وقف العامل عن العمل لمجرد الاتهام بارتكاب احدى الجرائم المنصوص عليها فى المادة (٦٧) من قانون العمل^(٤٤١) لمخالفة ذلك للمادة (٦٧) من دستور جمهورية مصر العربية " المتهم برئ حتى تثبت إدانته فى محاكمة

(٢) محكمة جنوب القاهرة ، القضية ٥١٣ لسنة ٢٠٠٤ فى ١٠/٥/٢٠٠٤ سابق الإشارة الية .

(٣) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٥٩ ص ٣٧٣ هامش ٢ .

(٤) نقض ١٩٨٢/٢/٢٢ ، قضاءالنقض فى منازعات العمل الهوارى ، ج٥ ، رقم ٩٢ ص ١٤٧ - ١٤٩

(٥) د/ عبد العزيز خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى ، المرجع السابق، ص ٧٣ .

قانونية " وأن إيقاف العامل قبل هذه المحاكمة يكون بمثابة إدانة للعامل قبل أن يدينه القضاء ، كما أن هذا الوقف يمتد أثره إلى أسرة العامل؛ في حالة خصم نصف أجر العامل لاعتمادهم على هذا الأجر في ممارسة حياتهم . وأقترح بدلا من وقف العامل نقله لقسم آخر بالمنشأة في حالة اتهامه بارتكاب جنحه داخل دائرة العمل، إذا كان يخشى من وجوده التأثير في مجريات التحقيق أو أدلته.

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الفرنسى إذا قرر صاحب العمل توقيع عقوبة أخف من الوقف، أو عقوبة وقف تأديبى أقل من مدة الوقف التحفظى، كان على صاحب العمل أن يدفع للعامل الموقوف تعويض عن الأجر المفقود يعادل فرق الأجر^(٤٢).
وقد نص قانون العمل الليبى على الوقف الاحتياطى فى المادة (٨١)، واعتبر الاضراب غير المشروع، أو التحريض عليه أحد الأسباب التى تجيز لصاحب العمل وقف العامل إحتياطيا، بشرط وقوعه داخل مكان العمل^(٤٣) .

وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية

نصت المادة (٧٤) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية " ويقصد بالأحكام الواردة بهذا الباب الأحكام الواردة بالباب الخامس من الكتاب الثانى الخاصة بواجبات العمال ومساعدتهم .

فلا يستطيع صاحب العمل وقف أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية، ويسرى هذا الحكم أيضا على المرشحين لعضوية المنظمة النقابية، خلال فترة ترشيحه لعضوية المنظمة النقابية طبقا للمادة (٢/٢)، حيث أنه لا يجوز وقف هذه الطائفة من العمال إلا بناء على

P. Vivet, droit du travail , op. cit. p .72

(١)

J.Verdier , droit du travail, op. cit. p.79, 80

Bernard Teyssie , droit du travail , op. cit. p.390, 391

(٢) د/ عبد الغنى الرويمض ،علاقات العمل الفردية فى القانون الليبى ، المرجع السابق، ص ١٩١ .

حكم، أو قرار من السلطة القضائية المختصة، وهي المحكمة التأديبية المنصوص عليها بقانون النيابة الإدارية ١٩ لسنة ١٩٥٩. فالمحكمة التأديبية هي التي تختص بوقف هذه الطائفة من العمال طبقاً للمادة (٤٨) من القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية^(٤٤) " لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطياً ... إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة ".

فإذا خالف ذلك صاحب العمل، وأصدر قرار بوقف عامل عضو بمنظمة نقابية فإن قرار الوقف يكون باطلاً بصريح نص الفقرة الرابعة من المادة (٤٨)، " ويعتبر باطلاً كل قرار يصدر بالمخالفة لأحكام أى من الفقرات السابقة " فإذا رأى صاحب العمل وقف هذا العامل فعلة أن يرسل أوراق التحقيق إلى النيابة الإدارية

ويسرى الحكم سالف الذكر على أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين طبقاً لأحكام القانون ٧٣ لسنة ١٩٧٣، والحكمة من حرمان صاحب العمل من وقف هؤلاء العمال، هي توفر الحماية اللازمة لهذه الطائفة عند مباشرة نشاطها النقابي، ومشاركتها في إدارة المنشأة لتشجيعها على أداء هذا الدور على أكمل وجه دون خوف من صاحب العمل .

وقد انتقد جانب من الفقه سلب صاحب العمل الحق في وقف هذه الطائفة من العمال، فقد يرتكب أحدهم خطأ يمثل تهديد للمشروع، ولنظام العمل به، وأن ذلك يمثل مبالغة في حمايتهم لا مبرر لها^(٤٥).

وفي قانون العمل الفرنسي يستطيع صاحب العمل وقف العامل ممثل العمال في الشركة في حالة ارتكابه خطأ يستوجب فصله حتى يقوم باستيفاء الإجراءات القانونية المقررة لفصلة خلال ٤٨ ساعة .

المطلب الثاني

-
- (١) الجريدة الرسمية ، العدد ٢٢ تابع، في ١٩٧٦/٥/٢٧ .
- (٢) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٣٠٦ ص ١٤٩ .
- د/ رمضان عبد الله صابر ، وقف عقد العمل ، دار النهضة العربية ١٩٩٨، ص ١٧٢ ، ١٧٣ .

إبلاغ العامل بالخطأ والتحقيق معه

إبلاغ العامل كتابة بالخطأ التأديبي :

نصت على هذا القيد المادة (١/٦٤) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب اليه " فيجب إذن على صاحب العمل، أو من يحل محله أن يقوم بإبلاغ العامل بالخطأ المنسوب اليه ارتكابه، قبل توقيع الجزاء التأديبي، وذلك حتى يعلم العامل بالخطأ المنسوب اليه، ولا يكفي في هذا الإبلاغ أن يتم شفاهة بل يجب أن يتم عن طريق الكتابة طبقا لصريح النص، ولا يشترط أن تتم هذه الكتابة بطريقة معينة .

وقد يصدر هذا الإبلاغ من صاحب العمل، أو المدير المسئول، أو من الشئون القانونية، أو من يعهد اليه صاحب العمل بإجراء التحقيق . فلا يشترط في هذا الإعلان أن يصدر من شخص معين . ويتم إبلاغ العامل عادة بالخطأ عن طريق تسليمه صوره من هذا الإعلان، أو توقيعه على إخلاء طرف بما يفيد حصول هذا الإجراء . فإذا رفض العامل استلام الإبلاغ بهذه الطريقة يتم إرسال خطاب موصى عليه عن طريق البريد^(٤٤٦) على محل إقامة العامل الثابت بملف خدمته يتضمن إبلاغ العامل بالخطأ المنسوب اليه ارتكابه، وفي حالة رفض العامل استلام الخطاب يرى البعض ضرورة إرسال صورة من الخطاب إلى مكتب العمل المختص^(٤٤٧)

وإن كنت اعتقد عدم وجود ضرورة لإرسال صوره من الخطاب لمكتب العمل في هذه الحالة، لأن العامل برفضه استلام الخطاب يكون هو الذي قصر في حق نفسه، وإنما يجب إرسال صورة من هذا الخطاب في حالة عدم إستدلال عامل البريد على عنوان العامل، أو عدم تواجده بالعنوان مع تعليق صوره من هذا الإبلاغ بلوحة إعلانات المنشأة أو على باب المنشأة .

(١) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٣٢٤ ، ص ٣٨٩ .

(٢) د/ على عوض حسن ، الفصل التأديبي في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٩٨ ص ٢١٧ .

ويجب أن يتضمن هذا الإبلاغ؛ أيًا كانت الصورة التي تم بها بيان الخطأ التأديبي المنسوب للعامل على وجه التحديد، بصورة تفصيلية وذكر أدلة ثبوت ارتكابه لهذا الخطأ، وبيان الجزاء التأديبي المنتظر توقيعه عليه، فلا تكفى الصورة المجملّة أو الفضفاضة ، ويجب أن يتم صياغة ذلك باللغة العربية بأسلوب بسيط يستطيع العامل فهمه بسهولة، وأن يشمل هذا الإبلاغ فضلا عن ذلك تحديد الجهة التي سوف تباشر التحقيق معه، ومكانه وتاريخ إجراء التحقيق وساعته .

وفى قانون العمل الفرنسى طبقا للمادة (1-41 – 122 L.) التي نصت على إنه :لا يمكن فرض أية عقوبة دون إخطار العامل كتابة بالمآخذ التي تم الإقرار بها ضده . إذا كانت العقوبة التي سوف توقع على العامل لها تأثير على حضور العامل، أو وظيفته أو مهنته أو أجره، سواء كان هذا التأثير فوري أم لا، ويجب على صاحب العمل أن يستدعي العامل، ويشترط أن يكون هذا الاستدعاء مكتوبا موضحا به الهدف منه، وتاريخ وساعة ومكان المقابلة ويبين فيه للعامل قدرته على الاستعانة بمساعد من عمال المنشأة، ويسلم للعامل مقابل إخلاء طرف، أو يرسل ب خطاب موصى عليه طبقا للمادة (17 – 122 R.)^(٤٤٨) .

هذا ولم يحدد المشرع تاريخ إرسال هذا الإبلاغ للعامل إلا أنه يجب أن يتم قبل إجراء التحقيق مع العامل، ويستفاد ذلك من نص المادة (٦٤) من قانون العمل المصرى التي نصت على بدء التحقيق خلال سبعة أيام من تاريخ اكتشاف الخطأ التأديبي، وبالتالي يجب أن يتم هذا الإبلاغ قبل انقضاء المدة المقررة للتحقيق بوقت معقول^(٤٤٩) . وذلك حتى يحقق الغرض الذى قصد تحقيقه من هذا الإجراء بتمكينه من تجهيز دفاعه^(٤٥٠)، ولا يتصور

(١) J.Pelissier et autres, droit du travail, op.cit. p.891

– 892.

(٢) Bernard Teyssie , code du travail ,op. cit. p.215.

(٣) د/ عبد الباسط على أبو العز ، حق الدفاع و ضمانات المحال للمحاكمة التأديبية فى القانون الإدارى وقانون المرافعات المصرى ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٤ ص

أن تقل هذه المدة عن ٢٤ ساعة سابقة على بدء التحقيق^(٤٥١)، حتى يتمكن العامل من الاستعداد لذلك التحقيق^(٤٥٢).

ولما كان هذا الإبلاغ يعتبر ضمانه هامة للعامل، لذا يجب أن يدل على اتجاه النية إلى توقيع جزاء تأديبي عليه^(٤٥٣).

حتى يستطيع العامل تقدير حقيقة موقفه، ويتخذ الوسائل التي يراها لازمة لدرء توقيع الجزاء، ولهذا يعتبر الإعلان أمر أساسي، ولو لم يوجد نص يلزم صاحب العمل بإجراء هذا الإعلان^(٤٥٤) فقد أصبح من المبادئ المسلم بها في نطاق التأديب^(٤٥٥) التي يجب على صاحب العمل القيام به قبل بدء التحقيق، سواء كان التحقيق كتابي، أو شفوي ففي الحالتين يلزم اتخاذ هذا الإجراء، وإذا لم يراعى هذا الإجراء فإن التحقيق لا يصلح دليل للإثبات بعد أن فقد مقوماته^(٤٥٦).

فالمشرع وإن كان قد أعطي لرب العمل سلطة واسعة في توقيع عقوبات تأديبية على العامل إلا أنه يقابل هذه السلطة الواسعة برعايته وحمايته للعامل وذلك بما أسبغه من حمايته للعامل الحماية اللازمة وصيانته لحقوقه ضد أي عقوبة تأديبية تنص على ضوابط وشروط توقيع الجزاءات كما أوجب اتباع القواعد المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٩ ومن بينها ابلاغ العامل كتابة بما نسب إليه والتحقيق معه في ذلك وسماع دفاعه وتدوين كل هذا في محضر يحفظ في ملف العامل وقد استخدمت المادة ١٦

(٤) د/ همام محمد زهران ، قانون العمل، عقد العمل الفردي ، المرجع السابق، ص ٤٠٧ .

(٥) Bernard Teyssie , Droit du travail , op. cit. p.388 .

(٦) د/ سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ؛ بدون تاريخ ص ٥٥٣ .

د/ رمضان محمد بطيخ ، قضاء التأديب ، المرجع السابق، ص ٢٥٠ .

د/ سعد نواف العنزي ، الضمانات الإجرائية في التأديب ، المرجع السابق، ص ٢٠٥ .

(١) د/ على جمعه محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية ٢٠٠٤ ، ص ٤٨٣ .

د/ رمضان محمد بطيخ ، قضاء التأديب ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٢) د/ سعد نواف العنزي ، الضمانات الإجرائية في التأديب ، المرجع السابق، ص ٢٠٣ .

(٣) محكمة قليب بندر شبرا ، القضية ١٢١٦ لسنة ١٩٦٢ في ١٩٦٣/٤/٧ ، الموسوعة القضائية للهواري ، ج٢ قاعدة ٤٧٧ ص ٤١١ ، ٤١٢ .

ومواد القرار الوزاري رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٩ عبارات ناهيه ممايتضح منه أن المشرع قد أراد بذلك وضع قرارات التأديب الصادره من رب العمل تحت رقابة القضاء وما يكون قد صدر من رب العمل فى سبيل تأديب العمال من قرارات تأديبية مخالفة للأوامر الناهية التي أوردتها المشرع فى قواعد التأديب فإن هذه القرارات تكون باطلة .

وحيث ان الشركة المدعي عليها لم تتبع قبل توقيع الجزاء على المدعي القواعد والإجراءات المنصوص عليها فلم تبلغه كتابة بما نسب إليه ولم تسمع دفاعه فى الاتهامات الموجهه إليه وعاقبته عن أمور ووقائع لم يعلم بها، ولما كانت قواعد وإجراءات التأديب مقرره لصالح العامل وتتعلق بالنظام العام ولايجوز مخالفتها أو الاتفاق على مايفالها. ومن ثم يتعين الغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء ^(٤٥٧).

شكل التحقيق :

يمثل التحقيق إجراء شكلى ضرورى يجب على صاحب العمل أن يقوم بإجرائه بعد وقوع خطأ تأديبي، حتى يتوصل إلى العامل الذى ارتكب الخطأ والأدلة التى تثبت ارتكابه له، وهذا الإجراء يمثل ضمانه هامه للعامل فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، والقاعدة أن يتم إثبات التحقيق كتابة طبقا لنص المادة (٦٤) من قانون العمل " وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع ملفه الخاص " ويتم ذلك بقيام صاحب العمل بفتح محضر يثبت فيه مضمون ذلك التحقيق، موضحا به تاريخ فتح المحضر وساعته وتاريخه ومكانه ومن يباشر التحقيق، ويتم ترقيم محضر التحقيق بأرقام سلسلة وتوقع كل صفحة من العامل والمحقق وكاتب التحقيق إن وجد ^(٤٥٨)، وهذه الكتابة تمثل ضمانه للعامل؛ حيث أنها تسهل مراقبة مراعاة السلطة التأديبية للقيود التأديبية، كما أن توقيعه على التحقيق يضمن مطابقة الأقوال لما أدلى به فعلا . فالكتابة تعتبر دليل على مراعاة جميع القيود المقررة للعامل ^(٤٥٩) .

(١) محكمة القاهرة الابتدائية ، القضية ٢٠١ لسنة ١٩٦٢ فى ١١/٢٦/١٩٦٢ ، الموسوعة القضائية

للهورى ، ج٢ قاعدة ٣٤٦ ص ٣٠٢ ، ٣٠٣ .

(٢) د/ همام محمد زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٣) د/ سعد نواف العزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق، ص ١٣٨ .

ولا يغنى عن إجراء هذا التحقيق إجراء تحقيق بواسطة الشرطة، أو إبلاغها بما وقع من العامل^(٤٦٠)، ويجب أن يتم التحقيق مع العامل قبل إصدار القرار بتوقيع الجزاء التأديبي فالتحقيق اللاحق لتوقيع الجزاء لا يصحح الجزاء السابق عليه^(٤٦١).

إلا أن المشرع قد أورد على التحقيق الكتابي مع العامل استثناء يجيز لصاحب العمل أن يقوم بإجراء تحقيق شفوي مع العامل، ولكن هذا الاستثناء مقيد بتوافر شرطين :
الشرط الأول : أن يكون الجزاء التأديبي المقرر للخطأ هو الإنذار، أو الخصم من الأجر الذى لا يزيد مقدارة عن أجر يوم .

الشرط الثانى : أن يتم إثبات مضمون التحقيق الشفوي فى قرار توقيع الجزاء التأديبي .

وقد يرجع ذلك إلى تفاهة الجزاء التأديبي، مما يدعوا إلى إتاحة الفرصة لصاحب العمل ليتحرر من قيد التحقيق الكتابي لمواجهة الأخطاء البسيطة المتكررة فى العمل .

واعتقد مع البعض أن ضالة الجزاء التأديبي لا تبرر حرمان العامل من هذه الضمانة الهامة^(٤٦٢)، لأن هذا الجزاء رغم بساطته قد يؤدي إلى تشديد الجزاء التأديبي إذا تم ارتكاب خطأ جديد من نوع الخطأ السابق خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغه بهذا الجزاء، وتزداد غرابة هذا الاستثناء إذا لاحظنا أن هذه الجزاءات يملك حق توقيعها مدير المنشأة

(٤) محكمة استئناف القاهرة ، القضية ١٢٤٥ سنة ٧٢ ق جلسة ١٩٥٦/٢/٢٨ ، المدونة العمالية للفكهاى ج ٣/١ ص ٥٦٨ ، ٥٦٩

-القاهرة الابتدائية ، القضية ٩٥٣ جلسة ١٩٧/٣/١٨ ، المدونة العمالية للفكهاى ، ج ٣/١ ص ١٥٠ .

(٥) د/ سعد نواف العزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق، ص ٨٥ .
المحكمة الإدارية العليا ، الطعن ١٤١٨ لسنة ٩٢ ق جلسة ١٩٨٦/٢/١١ ، الموسوعة الإدارية الحديثة

للفكهاى ج ٢٩ ص ٥٣٨ .

(١) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٧٩ ص ٣٦٤
د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الأحكام العامة لقعد العمل الفردى ، المرجع السابق، ص ٧١ .

فكأن القانون يلغى ضمانات العامل في أكثر المواطن التي يكون فيها في أمس الحاجة إلى هذه الحماية^(٤٦٣) .

ورغم توافر شروط التحقيق الشفوي إلا أن صاحب العمل قد يفضل إجراء التحقيق كتابة، فلا يوجد ما يجبر صاحب العمل على استعمال هذا الاستثناء، ويجب أن يبدأ التحقيق سواء كان كتابي أو شفوي خلال سبعة أيام من تاريخ اكتشاف الخطأ .

وفي قانون العمل الفرنسي يتم التفرقة بين حالتين طبقاً لنص المادة 41 – 122 L.) :

الحالة الأولى : بالنسبة للجزاء الذي لا يكون له تأثير مباشر، أو غير مباشر على حضور العامل أو وظيفته أو مهنته أو أجره، فلا يلتزم صاحب العمل في هذه الحالة إلا بإبلاغ العامل كتابة بالماخذ التي تم الإقرار بها ضده والجزاء معا (٤٦٤) ،

ويجب أن يكون مسبباً^(٤٦٥) أي أن صاحب العمل يعفى من إجراء التحقيق مطلقاً. وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية ذلك، وقضت بأن الإنذار والجزاءات الأخرى من ذات الطبيعة لا يلتزم صاحب العمل عند توقيعها بإجراء مقابلة مع العامل، أو أي إجراء تأديبي آخر باستثناء إخبار العامل بالجزاء^(٤٦٦) .

(٢) د/ أكرم الخولي ، دروس في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٩ ص ٣٣٥ .

(٣) J.pelissier et autres , droit du travail , op. cit. , p.891 .

(١) J. Beraud , droit du travail , op . cit. p.149 .

(٢) cass . soc 20 avr . 1990 et 11 janv . 1994

Martine Meunier Boffa , Droit du travail et protection sociale , Litec. 1998 p.114 .

Le guide pratique, les droit des salaries , seconde. 2005, p.44

J.Verdier, droit du travail, op . cit . p.79 .

الحالة الثانية : عندما يكون الجزاء له تأثير على حضور العامل فى المنشأة، أو وظيفته، أو أجره فى هذه الحالة يلتزم صاحب العمل بإجراء مقابلة سابقة مع العامل لسماع أقواله بخصوص الخطأ التأديبى.

فإذا لم يراعى صاحب العمل إجراء التحقيق مع العامل؛ ترتب على ذلك اعتبار الجزاء التأديبى الذى تم توقيعه كأن لم يكن، وذلك لتعلق قواعد وإجراءات التأديب بالنظام العام^(٤٦٧)

(٣) محكمة استئناف القاهرة ، الاستئناف ١١٨٢ لسنة ٧٢ ق جلسة ١٩٥٦/٢/٢١ ، المدونة العمالية للفكهانى ج ٣/١ ص ٣٢١ - ٣٢٣ .

المبحث الثانى

قيد السلطة التأديبية بضمان حق الدفاع

تمهيد وتقسيم :

ليس من العدالة فى شيء أن يقوم صاحب العمل باتهام العامل بارتكاب خطأ تأديبى، وتوقيع جزاء تأديبى دون أن يمكن العامل من إبداء دفاعه وتحقيقه، الذي قد يؤدى إلى نفي ارتكاب العامل للخطأ .

وأن هذا الحق ليس مقرر فقط لمصلحة العامل بل أنه من ناحية أخرى يحقق مصلحة المنشأة، حيث أن ممارسة العامل لهذا الحق سوف يؤدى إلى شعوره بالأمان، والاطمئنان مما ينعكس على أداء العامل للعمل، ويؤدى لزيادة الإنتاج وجودته تبعاً لاستقراره نفسياً .

وسوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين :

المطلب الأول : مباشرة حق الدفاع .

المطلب الثانى : ضمانات حق الدفاع .

المطلب الأول ممارسة حق الدفاع

تمكين العامل من الإطلاع على التحقيق :

لكى يستطيع العامل أن يمارس حقه فى الدفاع عن نفسه، وينفى الخطأ التأديبى المنسوب اليه ارتكابه، فلا بد وأن يمكنه صاحب العمل من الإطلاع على التحقيق؛ حتى يعرف العامل ما هو الخطأ المنسوب اليه، والأدلة التى يستند اليها صاحب العمل من مستندات وأقوال شهود وخلافه . ولا يوجد ما يمنع من إعطاء العامل صورته من التحقيق، وهذا الإطلاع يمثل ضمانه هامة للعامل فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، فعن طريقه يتحقق العلم البقيني للعامل بما هو منسوب اليه وأدلته ليتمكن من تحضير دفاعه قبل مثوله للتحقيق، فممكنه ذلك من ترتيب دفاعه بشكل منظم و يمارس حقه فى الدفاع على الوجه المنشود الذى يساعده على إثبات براءته، ويستطيع العامل أن يطلع على التحقيق بعد أن يخطره صاحب العمل بالخطأ ويجب أن يكون ذلك قبل التحقيق بوقت كاف .

والإطلاع على التحقيق حق للعامل فله أن يمارس هذا الحق، أو يتنازل عنه وإذا أراد العامل ممارسته فيلتزم صاحب العمل بتمكينه من ذلك، وهذه الضمانة مستمدة من المبادئ العامة للقانون فيجب أن يتقيد بها صاحب العمل، حتى ولو لم يوجد نص فى القانون يقررها^(٤٦٨) ويعتبر القرار التأديبى الصادر تأسيسا على أوراق سرية لم يصرح للعامل بالإطلاع عليها مشوبا بالبطلان^(٤٦٩)

وقد أكدت ذلك المحكمة الإدارية العليا، حتى يتمكن العامل من الإدلاء بدفاعه يجب أن يتمكن من الإطلاع على أوراق التحقيق ومستنداته، وأن مخالفة ذلك يترتب عليها بطلان التحقيق ويستطيل ذلك البطلان إلى القرار التأديبى الصادر استنادا إلى ذلك

(١) د/ رمضان بطيخ ، قضاء التأديب ، المرجع السابق، ص ٢٥٤ .

(٢) د/ محسن حسنين حمزة ، القانون التأديبى للموظف العام ، المرجع السابق، ص ١٢٣ .

التحقيق،^(٤٧٠) ولكن إذا قصر العامل أو أهمل في استعمال هذه الضمانة، فلا يترتب على ذلك البطلان ما دام أن التحقيق كان تحت بصره وكان في إمكانه الإطلاع عليه.

حق الدفاع :

احترام ممارسة حق الدفاع هو أحد أهم الضمانات الأساسية للعامل في مواجهة السلطة التأديبية^(٤٧١) لصاحب العمل التي تحد من هذه السلطة . فحق الدفاع هو حق للعامل المنسوب اليه ارتكاب خطأ تأديبي لمناقشة الأدلة التي تثبت ارتكابه للخطأ، والرد عليها وتفنيدها بالوسيلة التي يراها كفيلة بذلك توصلنا إلى إثبات براءته .

ورغم أن حق الدفاع من الحقوق التي لا تحتاج إلى نص يقرها فهو حق مقدس مستقر بضمير العالم المتمدين، ولا يقبل الجدل^(٤٧٢) ويرجع الأساس القانوني لهذا الحق إلى قرينة البراءة^(٤٧٣) لكونه احد المبادئ الأساسية للعدالة فقد نص عليه دستور جمهورية مصر العربية في المادة (٦٧) " المتهم برئ حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تكفل له فيها ضمانات الدفاع عن نفسه "

والمادة (٦٩) " حق الدفاع أصالة أو بالوكالة مكفول " وقد استوحى من ذلك قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نص المادة (٦٤) " يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب اليه وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ".

(٣) المحكمة الإدارية العليا الطعن ٦٤٦ لسنة ٣٢ ق ، ١٩٨٨/١١/٥ ، الموسوعة الإدارية الحديثة

للفكهاى ج ٢٩ ص ٤٥٥ - ٤٥٦

المحكمة الإدارية العليا ، الطعن ٢١٦٧ لسنة ٤٣ ق ، جلسة ١٩٩٧/٧/٢٦ ، الموسوعة الإدارية

الحديثة للفكهاى ج ٤٢ قاعدة ٣١٧ ص ٨٨٤ ، ٨٨٥ .

(١) د/ محمود أحمد طه ، حق الاستعانة بمحام اثناء تحقيقات الشرطة القضائية ، دار النهضة

العربية ١٩٩٣ بند ٩٥ ص ١١٩ .

(٢) Frederic – Jerome pansier, droit du travail , 2e, Litec 2000, p.164 .

(٣) د/ عبد الباسط على أبو العز ، حق الدفاع و ضمانات المحال للمحاكمة التأديبية، المرجع السابق،

ص ١٣٩ .

فيتينعين مواجهة العامل بالخطأ وجميع الأدلة التي تثبت ارتكابه لهذا الخطأ^(٤٧٤) وسماع أقواله وتحقيق دفاعه^(٤٧٥) وإثباتها في محضر التحقيق، ويجب على صاحب العمل أن يقوم بصياغة الأسئلة بطريقة سهلة وبسيطة؛ يستطيع العامل فهمها، وأن يبتعد عن الأسئلة التي تنثير اللبس أو تحتل أكثر من معنى، وأن يقوم بسؤاله عن جميع الأدلة حتى يتمكن العامل من مناقشتها والرد عليها . كما يجب عليه عدم توجيه أسئلة توحى بإجابات معينة .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتحليف العامل المتهم بارتكاب خطأ تأديبي اليمين،^(٤٧٦) حيث أن تحليفه اليمين يؤدي إلى وقوع صراع داخل العامل بين قيمة الأخلاقيه، ومثله العليا، وبين مصلحته في التحقيق مما قد يؤدي إلى قيام العامل بالإدلاء بأقوال يمكن أن تستغل ضده في التحقيق.

لذا فقد حظرت التعليمات العامة للنيابة الإدارية في المادة (١٠٣) قيام عضو النيابة الإدارية بتحليف المتهم، ورتبت على ذلك بطلان اعتراف المتهم . وإن منع صاحب العمل من تحليف العامل اليمين يؤدي إلى قيام العامل بالإدلاء بأقواله بحرية دون أية قيود . فيستطيع الإدلاء بأقوال غير صحيحة لنفي ارتكابه للخطأ، دون أدنى مسئولية إلا أن ذلك مقيد بضرورة توافر شرطين :

الأول : أن تكون تلك الأقوال من مقتضيات حق الدفاع، ولا يعتبر العامل متجاوز لهذه المقتضيات إذا أنكر الخطأ ونسب هذا الخطأ لغيره .

والثاني : أن يكون الإدلاء بهذه الأقوال قد تم بحسن نية^(٤٧٧) .

وفى القانون المقارن :

- (٤) الإدارية العليا طعن ١٦٣٦ لسنة ٣٤ ق ، جلسة ١٩٨٩/٦/١٧ مشار إليه جلال أحمد الأدهم ، التأديب في ضوء محكمتي الطعن ط ١ ، مطبعة الانتصار الإسكندرية ٢٠٠١ ص ١٢٣ .
- (٥) المحكمة الإدارية العليا طعن ٢١٦٧ لسنة ٤٣ ق علنا جلسة ١٩٩٧/٧/٢٦ ، سابق الإشارة إليه .

(١) د/ همام محمد زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، المرجع السابق ، الموضع السابق .

(٢) د/ رمضان محمد بطيخ ، قضاء التأديب ، المرجع السابق، ص ٢٧٠

د/ عبد الفتاح عبد البر ، الضمانات التأديبية ، المرجع السابق، ص ٣٠٤ .

طبقاً للمادة (41 – 122 L.) عمل فرنسي فإن صاحب العمل يلتزم في حالة الجزاء الذي يكون له تأثير مباشر على حضور العامل في المنشأة أو على مهنته أو وظيفته أو أجره، أن يواجه العامل بالخطأ، ويتلقى تفسيره،^(٤٧٨) ويجب أن تكون المقابلة في مكان

المنشأة وخلال وقت العمل^(٤٧٩) وقد أكد المجلس الدستوري الفرنسي على القيمة الدستورية لحق الدفاع التي ترجع إلى المبادئ الأساسية المعترف بها في القوانين الفرنسية، والتي تحوز قيمة دستورية للإشارة إليها في مقدمة الدستور، ولم يقف تأكيد المجلس الدستوري على هذه القيمة لحق الدفاع في مجال الإجراءات الجنائية فقط بل إمتد إلى مجالات
عده^(٤٨٠)

وفي نظام العمال السعودي نصت المادة (٢/١٢٦) على الحق في الدفاع " ولا يوقع الجزاء على العامل إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه " .
وفي قانون العمل الأردني نصت المادة (٤٨) على إلزام صاحب العمل بإتاحة الفرصة للعامل لإبداء دفاعه، وسماع أقواله قبل توقيع الجزاء التأديبي.

شكل مباشرة حق الدفاع :

قد يمارس العامل حق الدفاع شفاهة، أو كتابة عن طريق تقديم مذكرة أمام سلطة التحقيق، وقد يقوم بالجمع بينهما معا .

(٣) G. lyon – caen et autres ,droit du travail . op. cit . p 391 , 392

Catherine puigelir , droit du travail . op . cit . p.130 .

Bernard Teyssie , droit du travail , op. cit . p.388. (٤)

(١) د/ أحمد فتحى سرور ، الحماية الدستورية للحقوق والحريات ، دار الشروق ، ٢٠٠٠ ص ٧٤٠ .

وقد يمارس العامل حقه في الدفاع وقد لا يستخدمه بحضور التحقيق، ورفضه إبداء دفاعه أو عدم حضوره التحقيق، رغم علمه التقيني بمكان وزمان إجراءه . إلا أن عدم ممارسة العامل لحقه في الدفاع لا يحول بين صاحب العمل وبين حقه في توقيع الجزاء التأديبي^(٤٨١).

ولا يؤثر ذلك في صحة وقانونية الإجراءات التأديبية،^(٤٨٢) ولا يمكن إجبار العامل على ممارسة هذا الحق .

وكل ما يلتزم به صاحب العمل هو تمكين العامل من ممارسة هذا الحق^(٤٨٣) فإذا طلب العامل أجل لممارسة هذا الحق، يجب على صاحب العمل إجابته إلى هذا الطلب . وإذا حال بين العامل وممارسة هذا الحق عنر كالمرض وجب على صاحب العمل أن يمنح العامل الأجل اللازم لممارسة هذا الحق .

من يمارس حق الدفاع :

العامل هو صاحب الحق الأصيل في ممارسة الدفاع عن نفسه، فقد يرى العامل في نفسه الكفاءة للقيام بذلك، وإذا لم يرى في نفسه هذه الكفاءة **فهل يجوز له الاستعانة بمحام يتولى الدفاع عنه ؟**

انقسم الفقه بخصوص الإجابة على هذا السؤال إلى رأيين :

الرأي الأول (٤٨٤) : ذهب إلى حق العامل في الاستعانة بمحام أثناء التحقيق معه، فالمحام يكون أقدر على إثبات براءة العامل، وتنفيذ الأدلة، ودحضها لكونه أقدر من العامل

(٢) د/ رمضان محمد بطيخ ، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص ٢٧١ .

(٣) Bernard Teyssie , droit du travail , op . cit .

p. 389

(٤) د/ همام محمد زهران ، قانون العمل عقد العمل الفردي ، المرجع السابق، ص ٤٠٨ .

(١) د/ عبد الودود يحيي ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٢٧ ص ٢٠٤ هامش ١ .

د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٣٧ ص ٦٧٥ .

د/ علي العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٣٢٤ ص ٣٨٩ .

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

د/ عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل ، المرجع السابق، ص ٣١٨ .

هلالى محمود هلالى ، تأديب العاملين بشركات قطاع الأعمال فقها وقضاء ، بدون ناشر ، بدون تاريخ ص ١٣٦ .

على المناقشة والإقناع^(٤٨٥) ووجوده يساهم في تحقيق العدالة،^(٤٨٦) ويحقق للعامل نوع من الضمان بمراعاة صاحب العمل للقانون لمعرفة المحامي بحقوق العامل، مما يؤدي إلى إحساس العامل بالأمان ، وأن القول بخلاف ذلك يؤدي إلى إطالة أمد النزاع، حيث أن حرمان العامل من الاستعانة بمحام يجعله يشعر بالظلم، ومن ثم يقوم برفع دعوى للطعن في الجزاء، وبالتالي عدم استقرار العلاقة بينهما مما يؤثر بالسلب على العمل

هذا بالإضافة إلى أن هذا الحق يستند إلى نص المادة (١/٣) من قانون المحاماة ١٧ لسنة ١٩٨٣^(٤٨٧) " ١- الحضور عن ذوى الشأن أمام المحاكم وهيئات التحكيم والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي، وجهات التحقيق الجنائي والإداري " فالحضور أمام جهات التحقيق الإداري من أعمال المحاماه التي يقتصر ممارستها على المحامين فقط، والمادة (٢/٥٢) " ويجب على جميع المحاكم والنيابات ودوائر الشرطة ومأموريات الشهر العقاري وغيرها من الجهات التي يمارس المحامي مهمته أمامها، أن تقدم له التسهيلات التي يقتضيها القيام بواجبه " ومن أهم هذه الواجبات هو ممارسة الدفاع عن موكله أيا كانت الجهة .

كما أن الأصل الإباحة، طالما لا يوجد نص يمنع الاستعانة بمحام إلا أن الواقع العملي يقلل من أهمية الاستعانة بمحام، حيث أن الجزاء التأديبي يكون ضئيل القيمة بالنسبة لما يتكبده العامل من أتعاب^(٤٨٨)

الرأى الثانى(٤٨٩): يرى أنه لا يجوز للعامل الاستعانة بمحام، وأنه " ليس ما يجبر صاحب العمل على قبول محام للدفاع عن العمل، أو الحضور معه فى التحقيق، وليس فى ذلك إهدار لحق الدفاع وحرية العامل يتمكن من هذا الدفاع بنفسه، وله بعد ذلك أن يرفع الأمر إلى القضاء، إذا رأى الطعن فى العقوبة الموقعة عليه من صاحب

(٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٥٠٢ ص ٣٦٧ .

(٣) د/ محمود أحمد طه ، حق الاستعانة بمحام ، المرجع السابق، بند ٨٠ ص ١٠١ .

(٤) الجريدة الرسمية ، العدد ١٣ تابع، ١٩٨٣/٣/٣١ .

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٥٠٢ ص ٣٦٨ .

(٢) د/ على عوض حسن ، الفصل التأديبي ، المرجع السابق، بند ١٠٦ ص ٢٢٦ .

العمل " (٤٩٠) كما أن الاستعانة بمحام قد يؤدي إلى اتساع هوة الخلاف بين العامل وصاحب العمل، وتشدد صاحب العمل في اختيار الجزاء التأديبي (٤٩١).

واعتقد أن الرأي الأول هو الأولي بالتأييد، حيث أنه أكثر تحقيقا لمصلحة العامل فمن النادر توافر الحيدة في المحقق نظرا لرابطة التبعية بينه وبين صاحب العمل، وأن وجود محام يؤدي إلى إجبار المحقق على التزام الحيدة . فإذا كان القانون قد سمح لصاحب العمل بأن يكون خصما ومحققا وحكما في آن واحد، فعلى الأقل لابد من الإقرار بحق العامل في الاستعانة بمحام، لإحداث نوع من التوازن بين العامل والصلاحيات الممنوحة لصاحب العمل. (٤٩٢)

وفي قانون العمل الفرنسي نصت المادة (L. 122-41) على إمكان العامل الإستعانة بمعاون من أحد العاملين بالشركة في المقابلة السابقة مع صاحب العمل، (٤٩٣) إذا كانت العقوبة المرتقبة لها تأثير على وجود العامل بالشركة أو وظيفته أو مهنته أو أجره والمادة (L. 122-14-2)، والمادة (L. 122 – 14 – 14) ألزمت صاحب العمل أن يسمح بتفرغ أحد العمال لمساعدته العمال خلال لقاءهم مع صاحب العمل، إذا كان يعمل بالمنشأة أحد عشر عامل فأكثر، ولا يجوز إجبار العامل على الاستعانة بمساعدة غيره. (٤٩٤)

(٣) د/ حسن كيرة ، أصول قانون العمل ط ١ ، منشأة العارف ، بند ٧٠ ص ٢٨٦ هامش ٢ .

(٤) جمال الدين راشد ومحمد كامل ، التشريع الأساسي لعقد العمل ، مطبعة مصر ١٩٥٤ ص ١١٧ ،

(٥) عصمت الهوارى وفيه كامل ، المرشد في قانون العمل الموحد ، ج ١ عقد العمل الفردى مكتبة الإنجلو المصرية ، ١٩٥٩ بند ٢٠٩ ص ١٧٠ .

(١) Catherine puigelier, droit du travail, op. cit . p.131 .

(٢) J.Pelissier, le nouveau droit du licenciement , op. cit . p.98 .

تحقيق دفاع العامل :

يجب على صاحب العمل أن يتعامل مع العامل المنسوب اليه ارتكاب الخطأ التأديبي من منطلق أنه برئ حتى يثبت خلاف ذلك، وأن يساعده على تحقيق دفاعه بغض النظر عن الشخص الذى يمارس حق الدفاع . فإبداء حق الدفاع يكون عديم الفائدة إذا لم يقوم صاحب العمل بتحقيق هذا الدفاع .

فإذا طالب العامل سماع شهود لنفى ارتكابه للخطأ، يجب على صاحب العمل سماع شهادتهم،^(٤٩٥) وإلا فإن التحقيق يتسم بالقصور،^(٤٩٦) وأن يسمح له بمواجهة شهود الإثبات إذا طلب ذلك، ويفحص المستندات والأوراق التى يقدمها لنفى الخطأ.

فمن المقرر فى مجال التأديب أن سلامة القرار التأديبي تتطلب أن تكون النتيجة التى يصل إليها القرار مستخلصة إستخلاصاً سائغاً من تحقيق تتوافر له كل المقومات الأساسية للتحقيق ، وأول هذه المقومات ضرورة مواجهة المتهم فى صراحة ووضوح بالمأخذ المنسوبة إليه والوقائع المحددة وأن تتاح له الفرصة للدفاع عن نفسه ، وسماع من يرى الإستشهاد بهم من شهود النفى ومناقشة من سمعت شهادتهم من شهود الإثبات والا اتسم التحقيق بالقصور.^(٤٩٧)

ويجب أن يستوفى التحقيق مع العامل المقومات الأساسية التى يجب توافرها فى التحقيقات عموماً وأبرز هذه المقومات تحقيق أوجه دفاع العامل على وجه يتضح منه رفض هذا الدفاع لعدم إستناده إلى وقائع وأدله جديده أو قبول هذا الدفاع ، وبالتالي بحث

(٣) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٤٧ ص ٣٢٥ .

د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الاجتماعى ج٢، المرجع السابق، ص ٦٩١ .

د/ عبد الغنى الرويمض، علاقات العمل الفردية فى القانون الليبى ، المرجع السابق، ص ١٩٧ .

(٤) الطعن رقم ٤٧٥٣ لسنة ٣٥ ق ، جلسة ١٩٩٤/١٢/٢٠ ، أشار إليه جلال الأدغم ، المرجع السابق، ص ١٣٠ .

(١) المحكمة الادارية العليا ، الطعن رقم ١١٣٤ لسنة ٣٢ ق ، جلسة ١٩٩٢/١/٢٥ .

المحكمة الادارية العليا ، الطعن رقم ٣١٥٥ لسنة ٤١ ق ، جلسة ١٩٩٦/١١/١٦ .

مدى تأثيره على مسئولية العامل التأديبية فيما هو منسوب إليه سلباً أو ايجاباً، مما يترتب عليه بطلان التحقيق إذا لم يراعى ذلك.^(٤٩٨)

وحتى يكون التحقيق صحيحاً لابد وأن يتناول الواقعة محل الاتهام بالتحقيق، بصورة تحدد عناصرها بوضوح ويقين من حيث الأفعال والزمان والمكان والأشخاص وأدلة الثبوت فإذا جاء التحقيق قاصراً في يان ذلك كان التحقيق معيباً وإمتد البطلان ليلحق القرار الصادر بتوقيع الجزاء بناء على هذا التحقيق .

ولا يترتب على ضياع أوراق التحقيق سقوط اتهام العامل بارتكاب الخطأ، ففقد السند لا يضيع الحق الثابت به ما دام أنه قام الدليل على وجود التحقيق ، ويمكن الاستدلال على مضمون هذا التحقيق المفقود بأوراق أخرى ذات صلة وثيقة به،^(٤٩٩) كالأخذ بأقوال العامل في تحقيق أجرى معه عن نفس الخطأ .

(٢) المحكمة الادارية العليا ، الطعن رقم ٢١٧٨ لسنة ٤٠ ق ، جلسة ١٩٩٦/٥/٢١ .

(٣) د/ رمضان بطيخ ، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص ٢٦٣ .

المطلب الثانى

ضمانات حق الدفاع

حتى يؤتى حق الدفاع ثماره، فلا بد من وجود عدة ضمانات يلزم توافرها عند التحقيق مع العامل المنسوب اليه إرتكاب خطأ تأديبي، تقيد صاحب العمل فى ممارسة السلطة التأديبية بما يحقق الفاعلية لحق الدفاع وتتمثل فى الآتى :

١ - توافر الحيادة فى المحقق :

لكى يقوم العامل بممارسة حقه فى الدفاع على أفضل وجه، لتحقيق الغرض المقصود بإظهار الحقيقة، يجب أن يتمتع من يباشر التحقيق مع العامل بالحيادة التامة، وهى تعنى أن يتصف بالعدالة والإنصاف فى مباشرة سلطته؛^(٥٠٠) بأن يتجرد من أية ميول شخصية تجاه العامل، وألا يمارس أية ضغوط على العامل، سواء كانت مادية أو معنوية أثناء مباشرة التحقيق . وهذه الحيادة المطلوب توافرها تؤثر بشكل مباشر فى نتيجة التحقيق، وبالتالي على القرار الصادر نتيجة هذا التحقيق، حيث أن التحقيق هو أساس المساءلة التأديبية^(٥٠١) لأن الحكم فى المجال العقابي، إنما يستند إلى أمانة المحقق واستقلاله ونزاهته وحيدته^(٥٠٢).

فالتجرد الواجب توافره فى المحقق بحكم الأصول المنتسبة إلى القواعد العليا للعدالة لا ينبغى أن تدنو عن القدر المتطلب فى القاضى، لأن الحكم فى المجال العقابى

(١) د/ رمضان بطيخ ، قضاء التأديب ، المرجع السابق، ص ٢٧٣ .

د/ على جمعه محارب ، التأديب فى الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية ٢٠٠٤ ، ص ٥٠٩ .

(٢) د/ عبد الباسط على أبو العز ، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية ، المرجع السابق، ص ٨٥ .

(٣) المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٢٨٥ لسنة ٣٣ ق ، جلسة ١٣/٥/١٩٨٩ ، مجموعة السنة ٣٤ الجزء الثانى ص ٩٧٣ أشار اليه د/ سعد نواف العنزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق، ص ١٦٠ .

جنائياً كان أو تأديبياً إنما يستند إلى أمانة المحقق واستقلاله ونزاهته وحيدته كما يستند إلى أمانة القاضى ونزاهته سواء بسواء ومن أجل ذلك فإن ذات القواعد والضمانات الأساسية الواجب توافرها فى شأن صلاحية القاضى للفصل فى الدعوى هى الواجب توافرها أيضا فى شأن صلاحية المحقق الذى يتولى إجراء التحقيق .

وأن هذه الحيدة من الصعوبة تحقيقها، إذا كان صاحب العمل هو الذى يقوم بإجراء التحقيق .أو إذا مارس التحقيق شخص آخر خلاف صاحب العمل، من الأشخاص الذين حددتهم المادة(٦٥) من قانون العمل، فإن أى منهم يكون تابع لصاحب العمل، وهذه التبعية تؤثر على حيديتهم، مما يؤدى فى الغالب إلى انحيازهم لصاحب وإتباع توجيهاته فى إجراء التحقيق^(٥٠٣) مما يضعف هذه الضمانة .

٢ - حضور ممثل المنظمة النقابية للتحقيق .

نصت المادة (٦٤) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق " فحضور ممثل النقابة التى يتبعها العامل الذى يجرى التحقيق معه، يمثل ضمانه هامة لنزاهة التحقيق،^(٥٠٤) ورقابة على سلامة الإجراءات التأديبية، وما إذا كان العامل قد مارس حقه فى الدفاع وتم تحقيقه أم لا . كما أن هذا الحضور يؤدى إلى شعور العامل بالاطمئنان .

هذا ولم يوضح النص من الذى يلتزم بإخطار المنظمة النقابية هل هو العامل باعتبار أنه المستفيد من حضور ممثل المنظمة النقابية؟ أم أنه صاحب العمل؟ .

واعتقد أن هذا الالتزام يقع على عاتق صاحب العمل، ولا بد أن يشمل الإخطار على تاريخ إجراء التحقيق وساعته ومكانه، بالإضافة إلى بيان الخطأ التأديبى، واسم

(١) محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية فى الوظيفة العامة والمهن الحرة والعمل الخاص ، منشأة المعارف ٢٠٠٤ ، ص ٢٨٨ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٣١ .

العامل، وأدلة ثبوت الخطأ . وذلك حتى يكون ممثل النقابة على علم تام ومسبق بجميع البيانات، ويجب أن يتم إرسال الإخطار قبل إجراء التحقيق بوقت كاف .

وطبقاً لنص المادة (٧٤) من قانون العمل الجديد لا تخل الأحكام الخاصة

بتأديب العمال ومساءلتهم بالضمانات الخاصة بأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية ، وقد نصت المادة (٤٦) من قانون النقابات العمالية ٣٥ لسنة ١٩٧٦ " يجب على سلطة التحقيق إخطار الإتحاد العام لنقابات العمال، بما هو منسوب إلى عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية من اتهامات تتعلق بنشاطه النقابي، وبالموعد المحدد لإجراء التحقيق قبل البدء في إجراءاته، ويجوز للإتحاد العام أن يندب أحد أعضائه، أو أحد أعضاء النقابة العامة المعنية " فيجب أن يتم إخطار الإتحاد العام لنقابات العمال، إذا كان العامل الذي يجري التحقيق معه عضو مجلس إدارة منظمة نقابية، واتهم بارتكاب خطأ يتعلق بنشاطه النقابي، ويقع الالتزام بالإخطار على عاتق سلطة التحقيق .

إلا أن استعمال هذا الحق بالنسبة للمنظمة النقابية التي يتبعها العامل المتهم بارتكاب خطأ تأديبي، أو بالنسبة للإتحاد العام لنقابات العمال بخصوص حضور ممثل نقابي التحقيق أمر جوازي، فقد يقوم أي منهما بإرسال مندوب لحضور التحقيق، أو لا يتم إرسال مندوب فلا يوجد إلزام على أي منهما بضرورة إرسال مندوب . وفي قانون العمل العراقي نصت المادة العاشرة من نظام مكافأة وانضباط العمال، على حضور ممثل عن اللجنة النقابية المختصة عند التحقيق مع العامل .

٣- إيداع التحقيق ملف العامل :

طبقاً لنص المادة (٦٤) من قانون عمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابه بما نسب إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص " فبعد الإنتهاء من إجراء التحقيق مع العامل، يجب أن يتم إيداع أوراق التحقيق بملف العامل، وهذا الإلزام على صاحب العمل يمثل قيد

على سلطة صاحب العمل فى إجراء التحقيق، فهو يمكن من مراقبة إلتزام صاحب العمل بتطبيق أحكام القانون المتعلقة بتأديب العمال^(١٠٠) من عدمه.

نائدة حق الدفاع :

هذا ولا تقتصر فائدة حق الدفاع على العامل الخاضع للتأديب فقط، بل ترجع فائدته إلى العامل وصاحب العمل والمجتمع أيضاً :

أولاً : بالنسبة للعامل فهو يهدف إلى تحقيق نوع من التكافؤ والتوازن بين العامل وصاحب العمل، عن طريق إعطاء العامل الفرصة لإبداء دفاعه، ليتوصل لإثبات عدم ارتكابه للخطأ، أو على الأقل بيان مبررات هذه الخطأ.

ثانياً : بالنسبة لصاحب العمل أن حق الدفاع يؤدي إلى توقيع الجزاء التأديبي على العامل الذى يستحقه لإرتكابه الخطأ التأديبي، مما يحقق الردع الخاص لهذا العامل، فمنعه من تكرار ارتكاب الخطأ وبالتالي انتظام سير العمل بالمنشأة .
أما إذا تم إهدار حق الدفاع فإن ذلك سوف يؤدي إلى توقيع الجزاء التأديبي على عامل لم يرتكب ثمة خطأ، مما يشجع العامل المخطئ على تكرار الخطأ التأديبي .

وبعد أن ينتهى صاحب العمل من التحقيق مع العامل، قد يتوصل إلى أحد فرضين:

الأول : عدم ارتكاب العامل للخطأ التأديبي.

الثاني: إلى ثبوت ارتكابه للخطأ. ورغم ذلك يعفو عنه وفى الحالتين ينتهى الأمر عند

هذا الحد .

أما إذا أراد مجازاة العامل فما هي الضمانات المقررة لهذا العامل وهذا ما سوف يتضح

من الباب الثاني .

(١) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٧٤ ص ٣٨٢

الباب الثانى

قيود توقيع الجزاء التأديبى وتنفيذه

تمهيد وتقسيم :

إذا قرر صاحب العمل توقيع جزاء تأديبى على العامل المخطئ فيستطيع ذلك .
ولكن هل اكتفى المشرع بالقيود السابقة على توقيع الجزاء التأديبى ؟ وترك صاحب العمل
بعد ذلك حراً فى اختيار الجزاء، وتوقيعه فى أى وقت وفى أى صورة ؟

أم أن المشرع حرص على تقوية الضمان للعامل؛ عند توقيع الجزاء، وتنفيذه
لأحداث نوع من التوازن بين العامل وصاحب العمل .

وهذا ما سوف نحاول الإجابة عليه فى هذا الباب الذى ينقسم إلى أربعة فصول :

الفصل الأول : تحديد المختص بتوقيع الجزاء وقيود توقيعه .

الفصل الثانى : تقييد السلطة التأديبية بالجزاء الوارد بلائحة الجزاءات .

الفصل الثالث : تقييد إصدار القرار التأديبى .

الفصل الرابع : تقييد تنفيذ الجزاء التأديبى .

الفصل الأول

تحديد المختص بتوقيع الجزاء وقيود توقيعه

تمهيد وتقسيم :

لم يترك قانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الحق في توقيع جميع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في المادة (٦٠) من قانون العمل لصاحب العمل، وذلك على خلاف الوضع في قانون العمل الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الذي أعطى صاحب العمل الحق في توقيع جميع الجزاءات التأديبية . وكذلك لم يترك السلطة المختصة بتوقيع الجزاء أيا كانت هذه السلطة، دون قيد أو شرط بل فرض العديد من القيود على توقيع الجزاء بغض النظر عن ماهيته .

وهذا ما سوف نتناوله في مبحثين :

المبحث الأول : تحديد المختص بتوقيع الجزاء .

المبحث الثانى : قيود توقيع الجزاء .

المبحث الأول

تحديد المختص بتوقيع الجزاء التأديبي

تمهيد وتقسيم :

حدد قانون العمل المختصين بتوقيع الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر، وهم صاحب العمل ، ووكيله المفوض، ومدير المنشأة، واللجنة القضائية الخماسية، والمحكمة التأديبية . وأعطى كل منهم اختصاص بتوقيع جزاء أو جزاءات بعينها لا يجوز تجاوزها، وإلا كان الجزاء باطلاً لتوقيعه ممن لا يملك.

وسوف نتناول بيانهم فيما يلي:

المطلب الأول : صاحب العمل والوكيل المفوض ومدير المنشأة.

المطلب الثاني: اللجنة القضائية الخماسية والمحكمة التأديبية.

المطلب الأول

صاحب العمل والوكيل المفوض ومدير المنشأة

سوف نتناول الجزاءات التي يملك توقيعها كل منهم فى فرع مستقل :

الفرع الأول

صاحب العمل

صاحب العمل هو الذى يملك السلطة التأديبية، وله توقيع جميع الجزاءات التأديبية على العامل الذى ثبت ارتكابه الخطأ التأديبى، عدا جزاء الفصل التأديبى الذى سلبه قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من يد صاحب العمل، وبالتالي فإن الجزاءات التى يستطيع صاحب توقيعها هى :

- ١- الإنذار .
- ٢- الخصم من الأجر لمدة لا تزيد عن خمسة أيام .
- ٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- ٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها .
- ٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .
- ٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .
- ٧- خفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة، دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه.

ولما كانت السلطة التأديبية مقررة لصاحب العمل، فقد يقوم صاحب العمل باستعمال هذه السلطة وتوقيع الجزاء التأديبى على العامل الذى ارتكب الخطأ التأديبى، وقد يقرر عدم توقيع الجزاء على العامل رغم ثبوت ارتكابه الخطأ دون أية مسئولية على صاحب العمل، فلا يوجد ما يجبره على توقيع الجزاء التأديبى . ويستوى أن

يكون صاحب العمل الذي يوقع الجزاء شخص طبيعي ذكر كان أو انثى، أو أن يكون شخص معنوى .فتوقيع الجزاء من عدمه من اطلاقات صاحب العمل.^(٥٠٦)
ولا يملك صاحب العمل أن يفوض غيره في توقيع الجزاءات التأديبية، إلا التي له توقيعها فقط، فلا يستطيع أن يفوض وكيله في توقيع جزاء الفصل، لأن صاحب العمل لا يملك توقيع هذا الجزاء من باب أولى .

وتحديد المشرع للجزاءات التأديبية التي يملك توقيعها صاحب العمل، قد جاء على سبيل الحصر، فلا يجوز التوسع فيه، ويستفاد ذلك من نص المادة (٦٨) " ويكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون .

ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك .
ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار، والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام "

وفى القانون المقارن :

نص قانون العمل الأردنى فى المادة (٢٨) على حق صاحب العمل فى فصل العامل دون إشعار .

وفى قانون العمل العمانى نصت المادة (٤٠) على حق صاحب العمل فى توقيع جزاء الفصل " لصاحب العمل فصل العامل، دون سبق إخطار، وبدون مكافأة نهائية الخدمة "

وفى نظام العمل السعودى طبقا لنص المادة (٨٣) " لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد بدون مكافأة ، أو سبق إعلام العامل أو تعويضه إلا فى الحالات الآتية " وبالتالي يملك صاحب العمل توقيع جزاء الفصل التأديبى.

(١) هيئة تحكيم الاسكندرية ، ١٢ لسنة ١٩٦٠ فى ١٨/٤/١٩٦١، الموسوعة القضائية فى منازعات العمل للهوارى ج٢ قاعدة ٣٤٤ مبدأ ٣٩٠ ص ٣٠١ .

ولم يشذ عن تلك القاعدة فيما نعلم سوى قانون العمل المصرى الجديد فى المادة (٦٨)، التي أعطت الحق فى توقيع هذا الجزاء إلى اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها فى المادة (٧١) .

الفرع الثانى

الوكيل المفوض

طبقا لنص المادة (٢/٦٨) عمل مصري " ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل، أو من يفوضه لذلك " فيجوز لصاحب العمل أن يفوض غيره فى توقيع ما يملك توقيععه من جزاءات تأديبية .

والوكيل المفوض هو الشخص المفوض من قبل صاحب العمل لمباشرة جميع سلطاته، أو البعض منها كتفويضه فى تنظيم عمل المنشأة، أو توقيع الجزاءات التأديبية فى مواجهة عمال المنشأة، أو تفويضه فى التعامل مع الغير باسم المنشأة^(٥٠٧) فبموجب هذا التفويض الصادر من صاحب العمل يستطيع الوكيل المفوض توقيع جميع الجزاءات التأديبية التى يملك توقيعها صاحب العمل، ويتقيد بما يتقيد به الموكل، وبالتالي لا

(١) د/ السيد عبد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٩٣ .

د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٤٥٦ ص ٤٥٧ .

يستطيع الوكيل المفوض توقيع جزاء الفصل التأديبي لعدم امتلاك صاحب العمل توقيع هذه الجزاء .

والغرض من قصر توقيع جميع الجزاءات التأديبية عدا جزاء الفصل على صاحب العمل، أو وكيله المفوض هو حماية العمال من أن يناط توقيع الجزاءات التأديبية بصغار الموظفين الذين قد يسيئوا استخدامها؛ نتيجة الاحتكاك اليومي في التعامل وما يولده من ضغينة بينهما^(٥٠٨) ويجب أن يكون الوكيل المفوض شخص طبيعى، وهو ما يستفاد من نصوص المواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤) من قانون العمل التى تنظم ساعات العمل وفترات الراحة، وهذه بطبيعة الحال لا تطبق إلا على الأشخاص الطبيعيين فقط دون الأشخاص الاعتبارية .

الفرع الثالث

مدير المنشأة

يقصد بمدير المنشأة الشخص الذى يسند اليه صاحب العمل إدارة المنشأة، ولا يكون وكيل مفوض عنه^(٥٠٩) وقد ثار الخلاف فى الفقه حول تحديد من المقصود بلفظ مدير المنشأة وانقسم إلى رأيين :

الرأى الأول : يأخذ بمعنى واسع للفظ مدير المنشأة، فيرى أنه يمتد ليشمل مدير القسم أو مدير الإدارة، إذا كانت المنشأة مقسمة إلى أقسام وإدارات^(٥١٠).

-
- (٢) د/ أكرم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٨ ص ٣٣٥ .
جمال الدين راشد ، محمد كمال هاشم ، التشريع الأساسى لعقد العمل ، قانون عقد العمل ، المرجع السابق، ص ١١٥ .
(١) د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٤٢ ص ٦٧٩ .
(٢) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٤ ص ٢٩٣ هامش ١ .

الرأى الثانى : على عكس سابقة فهو يأخذ بالمعنى الضيق لمدير المنشأة بحيث يقتصر على المدير العام، أو المشرف على العمال فى المنشأة، ومدير الفرع إذا وجد للمنشأة فرع آخر خلاف المركز الرئيسى^(٥١١).

ويترتب على الأخذ بالرأى الأول زيادة عدد الأشخاص الذين يملكون توقيع الجزاءات التى يملك توقيعها مدير المنشأة، فيمتد ليشمل أوساط الموظفين مما يضعف الضمان المقرر للعمال .

لنا/اعتقد أن الرأى الثانى هو الأقرب للصواب، حيث أنه يوفر حماية أكبر للعمال عن طريق قصر توقيع الجزاء التأديبى على كبار الموظفين الذين يتميزوا بالخبرة، والدراية وتغليب مصلحة العمل على الأهواء الشخصية .

والجزاء التأديبية التى يستطيع مدير المنشأة توقيعها هى جزاء الإنذار، والخصم من الأجر الذى لا يزيد عن ثلاثة أيام، وهذان الجزاءان قد وردا على سبيل الحصر، هذا ما نصت عليه المادة (٣/٦٨) من قانون العمل " ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام "

وبالتالى يستطيع مدير المنشأة توقيع جزاء الخصم الذى يقل عن ثلاثة أيام ، إلا أن ذلك لا يمنع مدير المنشأة من اقتراح توقيع جزاء أشد - مما لا يملك هو توقيع - على صاحب العمل أو وكيله المفوض^(٥١٢) اللذان يملكان توقيع الجزاءات الأشد، عدا جزاء الفصل من الخدمة، فما حظره القانون على مدير المنشأة؛ هو توقيع أى جزاء عدا جزاءى الإنذار والخصم الذى لا يتجاوز ثلاثة أيام .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٣٠.

د/ أكثم الخولى، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٨ ص ٣٣٥ .

د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٥٢ ص ٣٣٦ .

د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى ، المرجع السابق، ص ٣١١ .

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٩٩ ص ٣٦٥ .

ولا يجوز لمدير المنشأة توقيع خلاف هذان الجزاءان حتى لو سمح له صاحب العمل أو الوكيل المفوض بتوقيع جزاءات أخرى، وإلا كانت هذه الجزاءات باطلة لمخالفتها صريح نص المادة (٣/٦٨) من قانون العمل .

وتحويل النص مدير المنشأة الحق في توقيعهما لا يمنع صاحب العمل، أو وكيله المفوض من توقيعهما^(٥١٣).

والحكمة من قصر الحق في توقيع الجزاء التأديبي على هؤلاء، تجنب إساءة استعمال

هذا الحق إذا ترك إلى صغار الرؤساء الذين قد يستغلونها أسوء استغلال، لأضرار بالعمال دون مراعاة مصلحة المنشأة، باستخدامها لأغراض شخصية وبواعث ذاتية^(٥١٤)

فإذا قام شخص غير هؤلاء بتوقيع الجزاء التأديبي، كان الجزاء باطلا لتعلق ذلك القيد بالنظام العام، ولا يغير من ذلك البطلان رضاء صاحب العمل بتوقيع الجزاء^(٥١٥)

وفى القانون المقارن :

(٢) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٨١

(١) د/ عصمت الهوارى وفهمى كامل ، المرشد فى قانون العمل الجديد ج١ ، المرجع السابق، بند ٢٠٧ ص ١٦٧ .

(٢) محكمه القاهرة الجزيئة ، القضية ٣٠٨٦ لسنة ١٩٥٩ عمال جزئى فى ١٩٥٩/٩/٢٣ ، أشار اليه عصمت الهوارى وفهمى كامل ، المرشد فى قانون العمل ، المرجع السابق، ص ١٦٧ هامش ١ .

فى قانون العمل الليبى نصت المادة الرابعة من قرار وزير العمل الخاص بتحديد قواعد وإجراءات التأديب على حق مدير المنشأة فى توقيع جزاء الإنذار، أو الوقف أو الغرامة لمدة لا تتجاوز يومين .

المطلب الثاني

اللجنة القضائية الخماسية والحكمة التأديبية

نظرا لما يسببه جزاء الفصل التأديبي من أثار خطيرة على مستقبل العامل، وامتداد هذه الآثار بصورة غير مباشرة الى أسرته، فقد حرص المشرع على توفير أكبر قدر من الحماية للعامل، وذلك بسلب صاحب العمل توقيع هذا الجزاء وإسناده إلى الجهات الآتية :

الفرع الأول

اللجنة القضائية الخماسية

في ظل قانون العمل الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١، كان صاحب العمل يستطيع توقيع جزاء الفصل التأديبي على العامل عند ارتكابه خطأ تأديبي، يبرر توقيع هذا الجزاء، إلا أنه كان ملزم قبل توقيع هذا الجزاء بعرض الأمر على اللجنة الثلاثية. ورأى هذه اللجنة لم يكن ملزم لصاحب العمل، فيستطيع أن يخالفه دون أن يترتب على ذلك بطلان توقيع الجزاء، ورغم ذلك كان عدم مراعاة العرض على اللجنة الثلاثية يؤدي إلى بطلان الجزاء^(٥١٦)

إلا أن قانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أتى بتعديل هام وسلب صاحب العمل سلطة توقيع جزاء الفصل بالنسبة للعامل، الذي لا يتمتع بأى حماية خاصة بسبب صفته النقابية، أو خضوعه لقانون النيابة الإدارية، وأسند توقيع هذا الجزاء إلى اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها في المادة (٧١) من قانون العمل ويستفاد هذا الحكم من نص المادة

(١/٦٨) عمل " ويكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون "

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل ، دار النهضة العربية ٢٠٠٠/٢٠٠١، ص ٢٤٠ .

فأصبح دور صاحب العمل قاصر على اللجوء إلى اللجنة القضائية الخامسة بطلب توقيع جزاء الفصل التأديبي، عند ارتكاب العامل خطأ جسيم يستوجب توقيع هذا الجزاء، واللجنة غير ملزمة بإجابة صاحب العمل إلى طلبه وفصل العامل .

الفرع الثاني

المحكمة التأديبية

تكون المحكمة التأديبية المختصة هي صاحبة الحق في توقيع جزاء الفصل التأديبي على طائفتين من العمال الخاضعين لقانون العمل .

الأولى : لصفة العامل النقابية طبقاً لنص المادة (٧٤) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لا تخل الأحكام الواردة بالباب الخامس الخاص بواجبات العمال، ومساءلتهم بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية ٣٥ لسنة ١٩٧٦ لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية، وقد قصرت المادة (٤٨) سلطة توقيع جزاء الفصل على السلطة القضائية المختصة، وهي المحكمة التأديبية، ويعتبر منظمة نقابية طبقاً للمادة (٧) من القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة النقابية المهنية والنقابة العامة، والاتحاد العام لنقابات العمال، ويسرى ذات الحكم على المرشحين لعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية خلال فترة الترشيح للعضوية، إذا ارتكب خطأ يبرر جزاء الفصل خلالها، فيكون الإختصاص بتوقيع جزاء الفصل للمحكمة التأديبية، إذا نجح العامل في الانتخابات، أما إذا لم ينجح في الانتخابات كان المختص بتوقيع الفصل اللجنة القضائية الخامسة . كما يشمل أيضاً أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين طبقاً لأحكام القانون ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، ويستفاد ذلك من قانون النيابة الإدارية ١٩ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون ١٧٢ لسنة ١٩٨١ .

والثانية : لخضوع عمال المنشأة لقانون النيابة الإدارية، ففي هذه الحالة يكون توقيع جزاء الفصل للمحكمة التأديبية المختصة،^(٥١٧) وقد نصت على هذه المنشآت المادة

(١) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط ٣ ، المرجع السابق، بند ١٩٩ ص ٣٩٧ .

الأولى من قانون النيابة الإدارية، ولكن ذلك مشروط باتصال النيابة الإدارية بالخطأ، وتوليها التحقيق فيه بناء على تبليغ صاحب العمل، أو من تلقاء نفسها وتقديرها أن الخطأ يستوجب جزاء أشد مما يملكه صاحب العمل^(٥١٨) (جزء الفصل) فعندئذ تقوم بإحالة التحقيق للمحكمة التأديبية المختصة التي تملك توقيع هذه العقوبة^(٥١٩) .

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الفرنسى طبقا لنص المادة (L.436) عمل فإن العامل إذا كان عضوا فى لجنة الشركة، فإنه يتمتع بحماية خاصة لمصلحة العمال الذين يمثلهم، فلا يستطيع صاحب العمل فصله إلا بتصريح من مفتش العمل؛ عندما يكون فصله مرتقبا، أو موافقة لجنة الشركة، ولا يجب أن يكون الفصل ذا صلة بالمهام التمثيلية التى يباشرها، أو ذا صلة بانتمائه النقابى^(٥٢٠) .

وإذن مفتش العمل لا يجوز الاتفاق على مخالفته لأنه يتعلق بالنظام العام^(٥٢١) والهدف من ذلك توفير الحماية لهذه الطائفة عند ممارسة مهامها^(٥٢٢) كما يستطيع صاحب العمل توقيع جزاء فصل العامل الذى لا يتمتع بعضوية لجنة الشركة؛ إذا ارتكب خطأ يستوجب توقيعه فمن يملك الأكثر يملك الأقل؛ شريطة أن يكون خطأ العامل جديا وحقيقيا، وفى هذه الحالة لا يلتزم صاحب العمل بالحصول على موافقة مفتش العمل، أو لجنة الشركة قبل فصل العامل .

(١) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط٣ ، المرجع السابق، بند ١٩٩ ص ٣٩٦ .

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٥٦ ص ٣٤١ .

Marc Vericel . L'employeur dispose – t – il d'un pouvoir (٣)

normatif,op.cit.p.1063

- Nicole catala, L'entreprise , op. cit

p.648 ets

Trib . carrbobigny , 22 nov . 1983 ,J. c.p. ed, 1,14433 p.193 N.18 obs. Bernard (٤)

Teyssie

Ph. Waquet , La faute justifiant le licenciement d'un salarié portage , Dr . soc . (٥)

1990, p.498

المبحث الثاني

قيود توقيع الجزاء التأديبي

تمهيد وتقسيم :

على صاحب العمل إذا أراد توقيع الجزاء التأديبي على العامل؛ فعليه أن يوقعه خلال مدة معينة من تاريخ انتهاء التحقيق، وثبوت ارتكاب العامل للخطأ التأديبي، كما لا يستطيع صاحب العمل تشديد الجزاء التأديبي إلا إذا توافرت شروط معينة يلزم توافرها، وإذا انتفى أحد هذه الشروط لا يمكن لصاحب العمل تشديد الجزاء . وهذا القيد الزمني المقرر لتوقيع الجزاء التأديبي، وتشديده يمثل ضمانه هامة للعامل . كما لا يستطيع صاحب العمل أن يوقع أكثر من جزاء تأديبي على الخطأ التأديبي الواحد حماية للعامل.

وهذا ما سيتبين من خلال المطلبين الآتيين :

المطلب الأول : القيد الزمني لتوقيع وتشديد الجزاء .

المطلب الثاني : وحدة الجزاء التأديبي .

المطلب الأول

القيد الزمني لتوقيع وتشديد الجزاء

وضع المشرع قيوداً زمنية يتعين على صاحب العمل مراعاتها، إذا أراد استعمال حقه بعقاب العامل، ويختلف القيد الزمني المقرر لتوقيع الجزاء التأديبي عن القيد الزمني المقرر لتشديد الجزاء، وسوف نتناول كل منهما في فرع مستقل.

الفرع الأول

القيد الزمني لتوقيع الجزاء

نصت المادة (٣/٥٩) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الإنهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً " هذا ولم يأخذ القانون الجديد بالترقية التي كانت توجد بين العمال الذين يتقاضون أجرهم شهرياً، وما عداهم بخصوص مدة توقيع الجزاء التأديبي في ظل القانون الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لعدم جدوى هذه التفرقة .

ويستفاد من هذا النص الجديد أنه يتعين على صاحب العمل؛ توقيع الجزاء التأديبي على العامل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إنهاء التحقيق الذي أكد نسبة الخطأ التأديبي للعامل . ومدة الثلاثين يوماً الواردة بالنص تمثل الحد الأقصى، وبالتالي يتعين على صاحب العمل أن يوقع الجزاء قبل انقضاء هذه المدة .

هذا ولم يضع المشرع حد أدنى لتوقيع الجزاء التأديبي، يتعين على صاحب العمل أن ينتظر انقضاءه قبل أن يقوم بتوقيع الجزاء كما فعل نظير الفرنسي .

واعتقد أنه يجب على صاحب العمل، أن ينتظر مرور يوم كامل على الأقل على تاريخ انتهاء التحقيق، حتى يستطيع توقيع الجزاء التأديبي، وإن كان هذا الرأي لا يستند إلى نص يقرره، إلا أنه يستند إلى العقل والمنطق، فانقضاء هذا الميعاد قبل توقيع الجزاء

يضمن عدم وقوع صاحب العمل تحت أية آثار نفسية من جراء ثبوت الخطأ، مما يحقق مصلحة العامل بعدم تشدد صاحب العمل في اختيار الجزاء ويتم حساب بداية هذا الميعاد من اليوم التالي لانتهاء التحقيق، وينتهي بانتهاء اليوم الثلاثين، ويتعين على صاحب العمل أن يوقع الجزاء التأديبي خلال هذه المدة ؛ حيث إن هذا الميعاد هو ميعاد ناقص^(٥٢٣) وبالتالي يجب توقيع الجزاء قبل انقضاؤه .

ويسرى هذا الميعاد على توقيع جميع الجزاءات التأديبية، بما فيها جزاء الفصل التأديبي،^(٥٢٤) وهذا الميعاد يتعرض للانقطاع عند قيام صاحب العمل بطلب فصل العامل من اللجنة القضائية الخامسة،^(٥٢٥) حيث إن الفصل في هذا الطلب قد يستغرق وقتاً أكثر من هذه المدة أمام اللجنة . ويتم البدء في احتساب مدة جديدة من تاريخ إصدار اللجنة قرارها برفض طلب فصل العامل، إذا أراد صاحب العمل توقيع جزاء تأديبي آخر خلاف جزاء الفصل .

وأن القول بسريان هذه المدة أثناء عرض الأمر على اللجنة القضائية الخامسة قد يؤدي إلى سقوط حق صاحب العمل في توقيع الجزاء، إذا استغرق الفصل في طلب

(١) د/ السيد محمد عمران ، شرح قانون العمل المصري ج١ ، المرجع السابق، بند ١٨٥ ص ٣٣٠.

(٢) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٣٥ ص ٦٧٠ ، ٦٧١ .

د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٣٩ ص ٤٣٦ .

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، ط١ ، المرجع السابق، بند ٧٠ ص ٢٩١ هامش ١ .
عكس ذلك :

د/ على عوض حسن ، الفصل التأديبي في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٩٦ ص ٢١٥ .

- القاهرة الابتدائية ٢٦ مارس ١٩٥٦ ، مدونة الفكهاني ج ٣/١ ، ١٥/١٢٣ أشار اليه د/حسن كيره،

أصول قانون العمل ط١ ، المرجع السابق، الموضع السابق.

- د/ فتحي عبد الرحيم عبد الله ، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ج١ ، بدون ناشر ١٩٩٣ ص ٢٣٥ .

(٣) د/ همام محمد زهران ، عقد العمل الفردي ، المرجع السابق، ص ٤٠٥ .

صاحب العمل بفصل العامل مدة تزيد على ثلاثين يوما، وفى نهاية الأمر ترفض اللجنة طلبه ^(٥٢٦)

وما يؤكد سريان هذا القيد الزمني على توقيع جزاء الفصل التأديبي أن نص المادة (٣/٥٩) من قانون العمل قد جاء عاما " لا يجوز توقيع جزاء تأديبي " ولم يرد بالنص دليل على تخصيص هذا العموم، وبالتالي يبقى العام على عمومته لانتفاء ما يخصه .

فإذا انقضت مدة ثلاثين يوما من تاريخ انتهاء التحقيق، دون قيام صاحب العمل بتوقيع جزاء تأديبي على العامل سقط حقه فى توقيع الجزاء، ولا يجوز له أن يستند إلى هذا الخطأ فى تشديد الجزاء عند ارتكاب العامل مخالفة جديدة من نفس نوع المخالفة السابقة خلال ستة أشهر، ^(٥٢٧) وذلك لانتفاء شروط التشديد المقررة للجزاء أساسا، والتي سوف يتم بيانها لاحقا .

والغرض من هذا القيد الزمني هو حث صاحب العمل على سرعة التصرف فى التحقيق بأي قرار يراه، سواء كان بتوقيع الجزاء أو بحفظ التحقيق، حتى لا يظل سيف توقيع الجزاء مسلط على رقبة العامل، يكون خلالها العامل قلقا غير مستقر نفسيا مما يؤثر بالسلب على عمله وإنتاجه.

وحيث أن الغرض من توقيع الجزاء التأديبي هو تحقيق الردع بنوعيه العام والخاص، فإن انزال الجزاء على العامل دون تسويق فى الوقت، يساعد على تحقيق هذا الغرض ^(٥٢٨) خاصة وأن مرور هذه المدة دون توقيع جزاء تأديبي يستفاد منه عفو صاحب العمل، أو يدل على عدم أهمية الخطأ التأديبي، أو عدم تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ التأديبي ^(٥٢٩)، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن يفاجيء العامل بتوقيع جزاء بعد ذلك ^(٥٣٠)

(٤) د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٣٩ ص ٤٣٦ .

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل ، المرجع السابق، ص ٢٣٣ .

د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٥٠ ص ٣٣١ .

(٢) د/ حسن كبره ، أصول قانون العمل ط ١ ، المرجع السابق، بند ٧٠ ص ٢٩٠ .

د/ السيد محمد عمران ، شرح قانون العمل المصرى ، المرجع السابق، بند ١٨٥ ص ٣٢٩ .

(٣) د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٣٥ ص ٦٧٠ .

وإذا خالف صاحب العمل هذا القيد الزمني المقرر - توقيع الجزاء خلال شهر من انتهاء التحقيق - فإن الجزاء الذي يقوم بتوقيعه بعد هذه المدة يكون باطلاً،^(٥٣١) وهذا البطلان يتعلق بالنظام العام، ولكنه لا يتقرر من تلقاء نفسه بل يحتاج إلى حكم قضائي يقرره^(٥٣٢)

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الفرنسى فرضت المادة (41 - L.122) على صاحب العمل قيذا زمنيا مفادة؛ وجوب قيام صاحب العمل بتوقيع الجزاء التأديبي خلال شهر من تاريخ اليوم المحدد للمقابلة السابقة مع العامل المخطئ، ولكنه لا يستطيع أن يوقع الجزاء فى اليوم التالى مباشرة لهذه المقابلة بل يجب عليه أن ينتظر مرور يوم كامل على تاريخ المقابلة مع العامل، وبالتالي فإن صاحب العمل يتقيد بقيد زمنيين :

القيد الأول: يمثل حد أدنى يجب على صاحب العمل انتظار مروره قبل أن يقوم بتوقيع الجزاء التأديبي، وهو انقضاء يوم كامل على تاريخ المقابلة السابقة مع العامل.

والقيد الثانى: يمثل حد أقصى يجب على صاحب العمل أن يوقع الجزاء قبل انقضاؤه، وهو شهر من تاريخ المقابلة السابقة مع العامل^(٥٣٣).

(٤) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٨٥.

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

(٥) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٣٩ ص ٤٣٥.

د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٣٥ ص ٦٧١ .

(٦) د/ همام محمد زهران ، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، ص ٤٠٥ .

(١) Frederic – Jerome pansier , Droit du travail , op . cit.

p. 167

J.Rivero et J. Savatier Droit du travail , op.cit. p.184

Pouvoir disciplinaire de l'employeur. Droit www.avis-droit-social.net/

social http/

وليس للمحكمة أن تبحث عما إذا كان تجاوز هذه المهلة كان يمكن أن يكون مبررا بضرورة إجراء تحريات مفيدة لصالح العامل.

وإذا قام صاحب العمل بمخالفة القيد الأول بتوقيعه الجزاء التأديبي قبل انقضاء يوم كامل من تاريخ المقابلة السابقة مع العامل، فإنه يستطيع تصحيح هذه المخالفة؛ بأن يقوم بتسليم خطاب للعامل، أو إرساله إليه بالجزاء بعد مراعاة هذه المهلة^(٥٣٤) وبعد انقضاء مهلة الشهر، لا يستطيع صاحب العمل معاقبة العامل على هذا الخطأ^(٥٣٥) وفي حالة مخالفته ذلك وتوقيعه جزاء تأديبي بعد انقضاء الشهر؛ يكون هذا الجزاء محروما من السبب^(٥٣٦).

وهذه المهلة المقررة لتوقيع الجزاء التأديبي تسرى على جميع أنواع الجزاءات التأديبية، بما فيها جزاء الفصل التأديبي بسبب خطأ العامل^(٥٣٧)، وإذا انقضت هذه المدة لا يستطيع صاحب العمل أن يقوم باستدعاء العامل المخطئ لمقابلة جديدة عن ذات الخطأ

pouvoir – disciplinaire . htm.2004/9/27 ,p.1

J.Savatier, droit disciplinaire conventionnel et droit disciplinaire legal,

Dr.soc.1992p.228

Bernard Bossu et Francois Dumont et Pierre-Yves Verkindt ,Droit du travail , T.1,

introduction relation individuelles de travail , montchrestien , 2006 , p.233

Bernard Teyssie, droit du travail, op. cit. p.389 (٢)

Jean – Maurice verdier , droit du travail, op .cit. p.79 (١)

Ph. Waquet, petite chronique de droit disciplinaire. op.cit. p.866 (٢)

J.Verdier ,droit du travail , op. cit. p.80

Bernard Teyssie, code du travail, op. cit. (٣)

p.215

J.Verdier, droit du travail, IBid

، ولكن لا يبدأ سريان مهلة الشهر من تاريخ المقابلة السابقة مع العامل، إذا كان صاحب العمل ملزم بأخذ رأى جهة معينة وإنما يبدأ سريان هذه المدة من تاريخ تلقيه هذا الرأى،^(٥٣٨) وأن مجاوزة الحد الأقصى لهذه المدة عند توقيع الجزاء يبرر إبطال هذا الجزاء التأديبي لعدم مشروعيته^(٥٣٩).

وفى قانون العمل العماني نصت المادة (٣٠) على أنه " لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهريا، أو بأكثر من خمسة عشر يوما للعمال الآخرين " وهو نفس المبدأ الذى أقره نظام العمل السعودى فى المادة (١٢٦) الذى يكاد يتطابق مع نظيره العماني وقد أخذ قانون العمل الليبي بذات المبدأ^(٥٤٠) وكذلك قانون العمل العراقى^(٥٤١)

الفرع الثاني

الفيد الزمني لتشديد الجزاء

طبقا لنص المادة (٦٣) من قانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، التى جرى نصها على أنه " يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع

(٤) -B.Teyssie, code du travail,

IBid

(٥) A. Mazeaud , Droit du travail , op. cit. p. 75

J.Savatier, droit disciplinaire conventionnel et droit disciplinaire legal, op.cit.p.228

(٦) طعن مدنى رقم ٧٧ - ٣٤ ق بتاريخ ١٩٨٨/٥/٩ غير منشور أشار اليه د/ عبد الغنى الرويمض ،

علاقات العمل الفردية فى القانون الليبي ، المرجع السابق، ص ١٩٩ هامش ١ .

(٧) د/ يوسف الياس ، قانون العمل العراقى ج١ ، المرجع السابق، ص ٧٤ .

المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها ، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق "

فالمشرع لم يترك صاحب العمل دون قيد أو شرط، إذا أراد تشديد الجزاء التأديبي بل فرض عليه قيدين يمثلان ضمانا للعامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل :

القيد الأول: يتمثل في ضرورة أن تكون المخالفة الجديدة من ذات نوع المخالفة السابقة، التي تم توقيع الجزاء بسببها، ولا يلزم التطابق التام بينهما،^(٥٤٢) حيث إن القول بغير ذلك وإن كان فيه ضمانه أقوى للعامل، إلا أنه يعتبر تخصيص للنص بدون مخصص، فما اشترطه النص أن تكون المخالفة الجديدة من نوع المخالفة السابقة فقط، فإذا كانت المخالفة السابقة التأخير عن العمل يجب أن تكون المخالفة الجديدة كذلك،^(٥٤٣) والغياب عن العمل يعتبر من نوع مخالفات التأخير عن العمل^(٥٤٤).

والقيد الثاني: يتمثل في ضرورة ارتكاب العامل المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغه بالجزاء التأديبي الموقع عليه، بسبب الخطأ التأديبي السابق ، وحسنا فعل القانون الجديد بحسمه خلاف الفقه حول تحديد بداية سريان ميعاد الستة أشهر^(٥٤٥) ولم يأخذ المشرع بالتاريخ الذي يحقق مصلحة العامل، حيث أنه حدد بداية الميعاد من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء السابق، مما يترتب عليه إطالة مدة تشديد الجزاء . فإذا ارتكب العامل المخالفة الجديدة بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء السابق، لا يجوز لصاحب العمل تشديد الجزاء الجديد، حيث أنه يعتبر بمثابة جزاء أول ، وذلك يعنى أن الجزاء التأديبي يزول أثره في تشديد الجزاء بعد مرور ستة أشهر، عدا جزاء الفصل التأديبي، إذ يترتب عليه إنهاء علاقة العمل، وبالتالي انقطاع صلة العامل

(١) د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٣٨ ص ٤٣٥ .

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٤٥ ص ٣٢٤ .

(٣) د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٤) انظر تفصيلات هذا الخلاف:

د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل ، المرجع السابق، ص ٢٣٤ ، ٢٣٥ .

بالمنشأة مما لا يتصور معه إمكان ارتكاب العامل خطأ تأديبي جديد،^(٥٤٦) فانقضاء هذه الفترة بين المخالفتين يقطع الصلة بينهما^(٥٤٧).

ومن ثم فإنه يجب أن يكون صاحب العمل قد عاقب العامل بجزاء سابق على المخالفة السابقة، وأبلغ العامل بهذا الجزاء . فإذا لم يوقع صاحب العمل جزاء تأديبي عن المخالفة السابقة، سواء كان بسبب عفو صاحب العمل، أو بانقضاء المدة المقررة لتوقيع الجزاء، فلا يستطيع صاحب العمل تشديد الجزاء الجديد على العامل، حيث أن مخالفة ذلك يترتب عليه مفاجأة العامل بالجزاء المشدد دون سابق إنذار، بعد أن عفا عنه صاحب العمل، أو سقط حقه في توقيع الجزاء بمضي ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء التحقيق دون توقيع جزاء .

فعقاب العامل على الخطأ السابق يعتبر بمثابة إنذار على تشديد الجزاء، إذا عاد إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة السابقة خلال ستة أشهر من إبلاغه بالجزاء السابق . كما أن البعض قد اشترط في الإبلاغ بالجزاء، أن يوضح للعامل الجزاء الذي سوف يوقع عليه في حالة العود^(٥٤٨).

والغرض من تشديد الجزاء هو مواجهة عجز الجزاء الأول؛ عن تحقيق الردع الخاص للعامل مرتكب الخطأ؛ نظراً لعودته إلى ارتكاب خطأ جديد من نفس نوع الخطأ

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق ، بند ٥٠٨ ص ٣٧١ .

(٢) د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٤ ص ٣٢٩ .

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

د/ إسماعيل غانم، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٤٤ ص ٢٩٣ .

- جمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم ، التشريع الأساسى لعقد العمل ، المرجع السابق، ص

. ١٢١

السابق، الذى يدل على استهانة العامل بالجزاء الذى وقع عليه،^(٤٩) مما يستدعي تشديد الجزاء الجديد بعد أن فشل الجزاء الأول فى تحقيق هدفه^(٥٠).

ولا يرجع هذا التشديد إلى أن الخطأ التأديبى الجديد أشد جسامه من الخطأ السابق، لأنه قد يكون هو ذاته الخطأ السابق، وإنما يرجع هذا التشديد إلى ما كشف عنه الخطأ الجديد من إصرار العامل على المضي قدما فى طريق العبث بنظام المنشأة، فهو يأخذ بعين الاعتبار ماضي العامل^(٥١).

وهذا القيد الزمنى المقرر لاستعمال صاحب العمل حقه فى توقيع الجزاء، وتشديده يمثل ضمانه هامة للعامل، فإذا كان توقيع الجزاء وتشديده حق لصاحب العمل فعليه أن يستعمله خلال الأجل المحدد لذلك . لأن المشرع افترض أن توقيع الجزاء بعد انقضاء القيد الزمنى، ليس الغرض منه تحقيق مصلحة المنشأة وحفظ نظامها، وهذا الافتراض لا يقبل إثبات العكس.

ومن ثم يكون هذا الجزاء باطل لأن الجزاء التأديبى مقيد بالغرض منه وجودا وعدما وذلك يحقق مصلحة العامل حتى لا يبقى إلى مالا نهاية تحت رحمة صاحب العمل الذى قد يقوم باستعمال حقه فى توقيع الجزاء، وتشديده كوسيلة ضغط على العامل لتنفيذ ما يريده بغض النظر عن مشروعيته؛ إذا كان استعماله هذا الحق مطلقا من القيد الزمنى .

وفى القانون المقارن :

طبقا لنص المادة (44- L.122) من قانون العمل الفرنسى فإنه، لا يمكن لصاحب العمل تشديد الجزاء التأديبى بالاستناد إلى جزاء تم توقيعه منذ أكثر من ثلاث

(١) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٨٣ .

(٢) د/ محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، المرجع السابق، بند ٩٢٩ ص

(٣) J.Savatier, le pouvoir disciplinaire de l' employeur , Dr.soc 1989,p.507

سنوات،^(٥٥٢) فالجزاء التأديبي السابق يتقادم بمرور ثلاث سنوات مما لايجوز معه تشديد الجزاء التأديبي الجديد؛ بسبب تكرار خطأ تأديبي من نفس طبيعة الخطأ الأول،^(٥٥٣) ويتم تحديد تاريخ بدء ميعاد التقادم (الثلاث سنوات) من تاريخ إعلان العامل بالجزاء الأول^(٥٥٤).

وهذا النص يمثل نوع من العفو الدائم يحرم صاحب العمل من تشديد الجزاء التأديبي؛ إستنادا إلى الجزاء السابق.

وإلى جانب هذا النص يوجد نوع من العفو المؤقت، يستند إلى القوانين التي تصدر بالعفو عن الأخطاء التأديبية^(٥٥٥) المرتكبة خلال فترات معينة مثل القانون الصادر في ٢٠٠٢/٨/٦، بالعفو عن الأخطاء التأديبية المرتكبة في الفترة من ١٩٩٥/٥/١٨ حتى ٢٠٠٢/٥/١٧، التي لم تكن محل إدانة جنائية لم يتم العفو عنها، أو لم تكن محل لرد

Frederic – jerome pansier , droit du travail , op. cit, p.160 (٤)

J.River et J.Savatier, droit du travail,op.cit.p. 184

J.Savatier, reglement et delai de prescription , op.cit. p. 26

A. Mazaud , droit du travail ,op. cit. p.74 (١)

J.Verdier , droit du travail , op. cit. p.77

J.pelissier et autres, droit du travail, op. cit .p. 890

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

J.Pelissier et autres , droit du travail , IBid (٣)

J.Savatier, l'amnistie des sanctions disciplinaires dans les entreprises , Dr. soc . 1981, p.609

اعتبار قانونى أو قضائى ، كما استبعد من مجال العفو الأخطاء التى تمثل إخلال بالشرف أو بالنزاهة أو بالأخلاق الحميدة^(٥٥٦) .

ويحدث العفو فى المجال التأديبى ذات الآثار المقررة فى المجال الجنائى، حيث أن أثر العفو يقتصر على المسؤولية التأديبية فقط، دون أن يمتد أثره إلى المسؤولية المدنية، فتبقى كما

هى دون أن يؤثر فيها ذلك العفو،^(٥٥٧) ويمتد أثر العفو ليشمل الأخطاء المنسوبة للعامل سواء كانت محل جزاء تأديبى أم لا^(٥٥٨) .

وفى القانون الإيطالى تنص المادة (٨/٧) من قانون ١٩٧٠ على أن العقوبات التأديبية لا يمكن أن يصبح لها أي أثر، فيما يزيد عن مهلة العاملين من النطق بها . فقد أقر هذا النص ضمناً بأهمية العود فى السياق التأديبى فى مهلة العاملين ، فالجزاءات التى تم تطبيقها سابقاً، يمكن استخدامها بهدف إمكانية النطق بجزاء أكثر قوة، ضد الخطأ الأخير الذى ارتكبه العامل ، فما زال من الممكن استخدام الجزاء السابق من أجل تبرير جزاء تم اعتباره قاسياً .

إلا أنه لا يمكن لصاحب العمل الاستناد إلى جزاء آخر سابق؛ تأييداً لجزاء ما إذا حكم القضاء بإبطال الجزاء السابق بسبب عدم التناسب مع الخطأ المرتكب^(٥٥٩)

Francais Duquesne , L'amnistie des fautes disciplinaires des salaries, Dr. soc . (٤)
2000 .p. 960 – 964

Fr. Duquesne, L'amnistie des fautes, op. cit. p. 964 (١)

Fr. Duquesne, L'amnistie des fautes, op. cit. p.965 (٢)

Stephone Bouche , Droit et libertes du salarie, op.cit.p.4 (٣)

المطلب الثاني

وحدة الجزاء التأديبي

معنى وحدة الجزاء التأديبي :

لما كان الجزاء التأديبي جزاء ، فإنه يخضع لبعض ما تخضع له الجزاء من مبادئ أساسية تطبق في مجال العقاب ،ومن أهم هذه المبادئ مبدأ وحدة الجزاء التأديبي؛ الذي يعنى عدم جواز توقيع أكثر من جزاء على ذات الفعل، وهو من القواعد الأصولية في القانون العقابي،^(٥٦٠) وتفرضه اعتبارات العدالة^(٥٦١) حتى ولو لم يوجد نص يقرره. هذا وقد قنن قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ هذا المبدأ في المادة (٦٢) عمل " لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة "

وبذلك لا يستطيع صاحب العمل، أن يوقع أكثر من جزاء تأديبي على العامل عن نفس الخطأ، فإذا قام صاحب العمل بتوقيع جزاء على العامل، فإنه لا يستطيع بعد ذلك أن يوقع جزاء تأديبي آخر، بحجة عدم كفاية الجزاء الأول الذي قام بتوقيعه . حيث أن توقيع الجزاء الأول يجب أى جزاء آخر عن ذات الخطأ، وهذا الحظر قاصر فقط على الجزاءات التأديبية الواردة في لائحة تنظيم العمل والجزاءات، وهو مما يعنى أن الخطأ التأديبي لا يعاقب عليه العامل إلا مرة واحدة، فمعاقبة العامل تأديبيا عن الخطأ بخصم

(١) د/ محمد على عمران ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ١٨٢.

- المحكمة الإدارية العليا ، الطعن ١٨١٨ لسنة ٣٢ ق ، جلسة ١٩٨٨/٤/٢٣ الموسوعة الإدارية الحديثة للفكهاى ج ٢٩ جلسة ٣٠٥ - ٣٠٧ .

- المحكمة الإدارية العليا ، ١٤٦٤ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٨٩/٦/١٠ ، الموسوعة الإدارية الحديثة للفكهاى ، ج ٢٩ ص ٣٠٧ - ٣١٠ .

(٢) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥٣٦ ص ٦٧١ .

جزء من أجره لا يجيز معاقبته عن ذات الخطأ،^(٥٦٢) فلا يجوز توقيع أكثر من جزاء عن نفس الخطأ^(٥٦٣)

وهذا المبدأ يمثل ضمانه هامة للعامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، فبموجبه يتحقق الاستقرار النفسي للعامل بتقييد صاحب العمل بالجزاء الذى وقعه أولاً على العامل، فلا يمكنه توقيع جزاء آخر عن ذات الخطأ، مما يؤدي إلى توفير الأمان للعامل .

ولا يعتبر تشديد الجزاء التأديبي بسبب عودة العامل إلى ارتكاب خطأ جديد من نوع الخطأ الأول الذى عوقب من أجله إخلال بمبدأ وحدة الجزاء التأديبي^(٥٦٤)

أساس مبدأ وحدة الجزاء التأديبي :

ويرجع أساس مبدأ وحدة الجزاء التأديبي إلى الاعتبارات المستمدة من العدالة^(٥٦٥) التى ترفض تعرض العامل لأكثر من جزاء تأديبي على نفس الخطأ ، هذا بالإضافة إلى أنه يحقق للعامل الإحساس بالأمان ويقلل المنازعات بين العامل وصاحب العمل، مما يؤدي إلى استقرار العامل فى أداء العمل الذى ينعكس على إنتاجه بالإيجاب، فيحقق مصلحة المنشأة خاصة وأن توقيع أكثر من جزاء تأديبي يمثل إفراط فى القسوة، يؤدي إلى إحساس العامل بالظلم، واتساع هوة الخلاف بين الطرفين

كما يرجع إلى حجية الأمر المقضى به للجزاء الذى تم توقيعه، الذى يمنع صاحب العمل من العودة إلى مناقشة خطأ العامل من جديد ليوقع عليه جزاء تأديبي ثان .

(٣) محكمة القاهرة الابتدائية القضية ٩٥٣ جلسة ١٨/٣/١٩٥٧ ، المدونة العمالية للفكهاى ج ٣/١ ط٢، دائرة المعارف بدون تاريخ ، ص ١٤٩ ، ١٥٠ .

(٤) محكمة القاهرة الابتدائية ، القضية ١٨٨ لسنة ٥٤ تجارى كلى جلسة ٣١/١٠/١٩٥٥ ، المدونة العمالية للفكهاى ج ٣/١ ص ٢٢٥ .

(١) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٣٦ ص ٤٣٢ .

د/ عبد العزيز المرسى ، شرح أحكام قانون العمل المصرى ، المرجع السابق، ص ٣٠٢ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٢٩ .

وفى القانون المقارن :

فى فرنسا قضت محكمة النقض بأن استناد صاحب العمل فى خطاب الفصل إلى وقائع سابقة، أتاحت تحذيرات مكتوبة يكون قد استنفذ السلطة التأديبية، وأنه فى غياب الخطأ الجديد

يعتبر الفصل محروما من السبب الحقيقى والجاد،^(٥٦٦) فالخطأ لا يمكن معاقبته سوى مرة واحدة^(٥٦٧)

سند مبدأ وحدة الجزاء التأديبي:

يستند هذا المبدأ إلى نص المادة (٦٢) من قانون العمل " لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، " التى حظرت توقيع جزائين عن الخطأ الواحد، ومن ثم فإنه لا يجوز أيضا أن تتضمن لائحة تنظيم العمل والجزاءات، توقيع جزائين عن ذات الخطأ وإلا كان ذلك مخالفة صريحة للنص .

soc. 19 juin 2002 , arret no

(١)

2118 FD

Ph. Waquet, petiet chronique de droit disciplinaire, op. cit. p.865

P.Ortscheidt , droit disciplinaire et droit licenciement , op.cit. p. 170

J.Pelissier et autres , droit du travail , op.cit.

(٢)

p.889

G.Lyon- caen et autres, droit du travail, op.

cit.p.857

Paul Fieschi – Vivet, droit du travail , op. cit. p.73

Cathereno Puigelir, droit du travail, op.cit.p.129

cass . soc. 31 oct . 1989, Bull. Civ. V, no 629

208

كما يستند إلى قاعدة شرعية الجزاء التأديبي المنصوص عليه بالمادة (٢/٥٩) عمل "وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات، والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون "

حيث أن توقيع جزائين يمثل خروج صارخ على شرعية الجزاء التأديبي، لأن الجزاء الثاني يكون غير منصوص عليه^(٥٦٨) دائماً، لأن الجهة الإدارية والمنظمة النقابية كانت ستعترض عليه إذا كان موجود باللائحة.

شروط تطبيق مبدأ وحدة الجزاء التأديبي

يشترط لتطبيق مبدأ وحدة الجزاء التأديبي عدة شروط، حتى يعتبر ضماناً للعامل ضد تعسف صاحب العمل، فإذا انتفت هذه الشروط أو إحداها لم نكن بصدد تعدد جزاءات تأديبية وهذه الشروط هي :

الشرط الأول : وحدة الخطأ التأديبي

يجب أن يكون الخطأ التأديبي واحد؛ أي أن نكون بصدد وقائع مادية هي ذاتها نفس الوقائع التي عوقب بشأنها العامل،^(٥٦٩) ورغم ذلك يريد صاحب العمل توقيع جزاء تأديبي جديد ، عن ذات الأفعال .

(٣) د/ عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، الضمانات التأديبية ، المرجع السابق، ص ٤٥٢ .
(١) د/ محمد عصفور ، تأديب العاملين في القطاع العام ومقارنته بنظم التأديب الأخرى ، المرجع السابق، ص ٢٤٧ .

أما إذا اختلفت الوقائع، أو كنا بصدد وقائع جديدة لم يسبق مجازاة العامل عليها، أو أن العامل قد استمر في الخطأ التأديبي الذي عوقب من أجله، كان ذلك خطأ تأديبي جديد منبث الصلة بالخطأ الأول يبرر توقيع جزاء بشأنه . حيث أن الاستمرار في الخطأ يعتبر خطأ جديد، فالعامل الذي يعاقب بسبب مخالفة أوامر صاحب العمل بتاريخ ٢٠٠٣/١/١، إذا عاد وخالف أوامر صاحب العمل في نفس اليوم أوفى اليوم التالي يعتبر ذلك خطأ جديد، ولا يكون هو وسابقة خطأ واحد، حيث أن القول باعتبارهما خطأ واحد يشجع العامل الذي ارتكب الخطأ على الاستمرار في الخطأ ما دام أنه سوف يعاقب عن هذه الأخطاء المتعددة بجزاء واحد،^(٢٧٠) وهو ما يؤدي إلى زيادة الأخطاء واضطراب نظام العمل بالمتشأ .

وهذا الشرط مستفاد من نص المادة (٦٢) من قانون العمل " لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة "

الشرط الثاني : توقيع جزاء تأديبي

وهذا الشرط يفترض بموجبه قيام صاحب العمل بتوقيع جزاء تأديبي سابق على نفس الخطأ، ثم يريد بعد ذلك توقيع جزاء تأديبي جديد عن نفس الخطأ، فيجب إذن أن يوقع صاحب العمل جزاء تأديبي، فإذا لم يتم توقيع جزاء عن هذا الخطأ استطاع صاحب العمل توقيع جزاء على العامل ، مع الأخذ في الاعتبار القيد الزمني لتوقيع الجزاء.

هذا ولا يعتبر كل إجراء يتخذه صاحب العمل ضد العامل جزاء تأديبي، بعد أن أوردت المادة (٦٠) من قانون العمل الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر وهي:

- ١- الإنذار .
- ٢- الخصم من الأجر .
- ٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ٣ شهور .

(٢) د/ عزيزة الشريف ، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، المرجع السابق، ص ٢٦٧ .

- ٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يزيد عن النصف .
- ٥- تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة .
- ٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .
- ٧- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بالأجر .
- ٨- الفصل من الخدمة .

فما هو محظور على صاحب العمل؛ القيام بتوقيع جزاء من الجزاءات الواردة سلفاً على العامل بسبب خطأ ما، ثم يقوم بعد ذلك بتوقيع جزاء آخر من هذه الجزاءات عن ذات الخطأ السابق الذي تم مجازاة العامل عليه . أما إذا كان الإجراء الثاني الذي قام صاحب العمل باتخاذ لا يمثل جزاء من الجزاءات المحصورة في المادة (٦٠)، فإننا لا نكون بصدد ازدواج في الجزاءات التأديبية، وهذا ما ينطبق أيضاً في حالة كون الإجراء الأول الذي قام باتخاذها صاحب العمل بسبب نفس الخطأ ليس جزاء تأديبي،^(٥٧١) وبالتالي يحق لصاحب العمل في هذه الحالة توقيع جزاء تأديبي عن هذا الخطأ .

وبخصوص ذلك قررت المحكمة التأديبية: بأن لفت النظر الموقع من الجهة الإدارية لا يمثل عقوبة تأديبية، حيث أنه لم يرد ضمن العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف، وبالتالي يكون دفع الموظف بعدم جواز نظر الدعوى التأديبية لسابقة الفصل فيها، بقرار جهة الإدارة بلفت نظر الموظف في غير محله، مما يتعين معه رفض هذا الدفع^(٥٧٢).

(١) د/ محمد عصفور ، تأديب العاملين في القطاع العام ومقارنته بنظم التأديب الأخرى ، المرجع السابق، ص ٢٤٦ .

= د/ عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، المرجع السابق، ص ٤٥٥ .

(١) تأديب تربية وتعليم دعوى ٢٦ لسنة قضائية جلسة ١٩٦٠/١/٦، مجموعة المبادئ سنة ٢٢ قضائية، إعداد محمود عنبر ص ٢٣ أشارت إليه د/ عزيزة الشريف ، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ص ٢٦٨ .

وبالتالى فإن حرمان العامل من أجره عن أيام غيابه عن العمل؛ لا يعتبر جزاء تأديبى حيث أنه تطبيقاً لمبدأ الأجر مقابل العمل، فالعامل لم يؤدي العمل المطلوب منه خلال أيام غيابه لا يستحق الأجر عن هذه الأيام لعدم أدائه العمل ، ولا يكون ذلك بمثابة جزاء تأديبى مما يحق معه لصاحب العمل معاقبة العامل عن ذلك الغياب، ولا يعتبر ذلك إخلالاً بمبدأ وحدة الجزاء التأديبى^(٥٧٣)

الشرط الثالث : اتحاد طبيعة الجزاءين

الجمع بين الجزاءين المحظور هو أن يكون الجزاءين من طبيعة واحدة؛ أى أن يكون الجزاءين تأديبيين بمعنى أن يكون الجزاء السابق تأديبى، والجزاء الجديد تأديبى أيضاً.

أما إذا وقع عن الفعل جزاء تأديبى، وآخر مدنى وآخر جنائى، فلا يعتبر ذلك إخلالاً بمبدأ وحدة الجزاء التأديبى،^(٥٧٤) حيث أن توقيع الجزاء التأديبى لا يجب مسئولية العامل المدنية والجنائية عن ذات الفعل الذى عوقب عنه تأديبياً^(٥٧٥) لاختلاف طبيعة كل منهم،^(٥٧٦) وعدم تطابق شروط وأركان كل مسئولية مع الأخرى^(٥٧٧) بالإضافة إلى أن كل جزاء له أغراضه التى تميزه.

-
- (٢) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، ص ٢٩١ هامش ١ .
د/ حسام الأهوانى ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .
د/ همام محمد زهران ، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، ص ٤١٠ .
(٣) د/ عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، الضمانات التأديبية فى الوظيفة العامة ، المرجع السابق، الموضع السابق .
(١) جمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم ، التشريع الأساسى لعقد العمل ، قانون عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، ص ١٢٠ .
(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل ، المرجع السابق، ص ٢٣٢ هامش ٢ .
(٣) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل فى مصر ، المرجع السابق، بند ٣٢٥ ص ٣٩١ هامش ١ .

عن أهداف الجزاءات الأخرى، فالجزاء التأديبي يهدف إلى حفظ النظام بالمنشأة، والجزاء المدني يهدف إلى إصلاح الضرر، والجزاء الجنائية يهدف إلى حماية المجتمع . وبالتالي يجوز الجمع بينهم عن ذات المخالفة^(٥٧٨)

وفى القانون المقارن :

لا يوجد فى القانون الفرنسى نص يحظر الجمع بين جزاءين تأديبيين عن نفس الخطأ، إلا أن محكمة النقض الفرنسية قد صاغت هذا المبدأ منذ أمد طويل،^(٥٧٩) فإذا قام صاحب العمل بإيقاف العامل عن العمل كجزاء تأديبي، فإنه لا يستطيع الاستناد إلى نفس الوقائع لتبرير جزاء الفصل، إذا أنه يكون استنفذ السلطهالتأديبية بتوقيع جزاء الإيقاف،^(٥٨٠) فتحظر توقيع جزاء آخر عن نفس الخطأ . فالأخطاء الجديدة أو الاستمرار فى الخطأ الذى سبق معاقبته هو الذى يبرر توقيع جزاء تأديبي جديد^(٥٨١)

وفى قانون العمل الليبى فإنه لا يجوز توقيع أكثر من جزاء تأديبي على نفس الخطأ، طبقاً لنص المادة(٢/٧٨) من قانون العمل "فى جميع الأحوال لا يجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة "

(٤) نقض ٢٠٤٠ سنة ٣٨ ق ، جلسة ١٩٦٩/٣/١٧ س ٢٢ ص ٣٢٧ ، الموسوعة الذهبية للفكهاى وحسنى ، الإصدار الجنائى ، ج٧ ، الدار العربية للموسوعات القاهرة ١٩٨١ ص ٦٤ .
(٥) J.pelissier et autres , droit du travail,IBid

Paul Fieschi – Vivet , droit du travail , IBid
Bernard Teyssie, code du travail , op. cit. p.213 (٦)

Bernard Teyssie , droit du travail op. cit p.394 (٧)

Stephone Bouch, droits et libertes du salaire, IBid

وفي قانون العمل العراقي نصت المادة (١٢ / ثانيا) من نظام إنضباط ومكافأة العمال، على أنه لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة تأديبية عن المخالفة.

وفي قانون العمل العماني نصت الفقرة الثانية من المادة (٣١) " وفي جميع الأحوال لا يجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة عن المخالفة الواحدة "

كذلك نظام العمل السعودي نص في المادة (١٢٥) على عدم جواز توقيع أكثر من جزاء تأديبي على الخطأ الواحد .

وفي القانون الإيطالي لا يستطيع صاحب العمل النطق بجزائين بسبب نفس الخطأ^(٥٨٢)

الفصل الثاني

Stephane Bouch, droit et libertes du salarie , op.cit. p.3

(١)

تقييد السلطة التأديبية بالجزاء الوارد بلائحة الجزاءات

تمهيد وتقسيم :

قد يوجد بعض الشبه بين الجزاء التأديبي، والعقوبة الجنائية، والجزاء المدنى، وإجراءات التنظيم الداخلى، التى قد يقوم بها صاحب العمل داخل المنشأة بين الحين والآخر، مما قد يدعو إلى الخلط بينهم ، إلا أنه رغم ما يبدو بينهم من تشابه فلكل منهم مجاله وخصائصه وأهدافه التى تمايز بينه وبين غيره، مما يتعين معه وضع الحدود الفاصلة بينهم .

وعندما يقوم صاحب العمل باختيار الجزاء التأديبي الذى يوقعه على العامل، فهو لا يتمتع بحرية مطلقة فى هذا الاختيار بل يجب عليه أن يلتزم بالجزاءات الواردة بالمادة (٦٠) من قانون العمل، وإن يكون منصوفا على الجزاء بلائحة تنظيم العمل والجزاءات

وسوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول : ذكر الجزاء باللائحة وتعريف الجزاء وهدفه .

المبحث الثانى : الجزاءات التأديبية وضوابطها .

المبحث الأول

ذكر الجزاء باللائحة وتعريف الجزاء وهدفه وتمييزه

تمهيد وتقسيم :

بداية يجب علينا أن نوضح أن صاحب العمل قد يقوم بوضع لائحة لتنظيم العمل ولائحة للجزاءات ،أو يضع لائحة واحدة لتنظيم العمل والجزاءات تشمل الشقين معا، وقد سبق تناول الشق المتعلق بتنظيم العمل^(٥٨٣) وسوف يقتصر تناولنا هنا على الشق المتعلق بالجزاء؛ فنبين أهميته، وتعريف الجزاء والغرض المقصود من توقيع الجزاء على العامل وتمييز الجزاء التأديبي عن غيره .

وسوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول : أهمية ذكر الجزاء باللائحة وتعريف الجزاء وهدفه .

المطلب الثاني : تمييز الجزاء التأديبي .

(١) راجع فيما سبق الفصل الثالث من الباب الأول .

المطلب الأول

أهمية ذكر الجزاء باللائحة وتعريف الجزاء وهدفه

أهمية ذكر الجزاء باللائحة :

ترجع أهمية لائحة تنظيم العمل والجزاءات فيما يتعلق بالشق الخاص بالجزاءات التأديبية، إلا أنها تضع بعض القيود على صاحب العمل عند ممارسة السلطة التأديبية، التي تكفل نوع من الضمان للعامل في مواجهة هذه السلطة يتمثل في:

إلزام قانون العمل الجديد جميع أصحاب العمل، بوضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة، وقد قصد به مد الحماية التي تكفلها اللائحة لتشمل جميع العمال، فهي تضمن عدم تعسف صاحب العمل في استعمال السلطة التأديبية ضد العمال، فلا يستطيع توقيع الجزاء وفق هواه الشخصى متحررا من كل قيد . بل يجب عليه أن ينص على الجزاء المقرر لكل خطأ في اللائحة، وأن يكون من ضمن الجزاءات الواردة في المادة (٦٠) عمل على سبيل الحصر ، فوضع اللائحة يقيد صاحب العمل بالجزاء الوارد بها .

أن لائحة تنظيم العمل والجزاءات تحقق علم العامل بالجزاء التأديبي - وذلك بإلزام صاحب العمل بتعليق هذه اللائحة بمكان ظاهر بالمنشأة - الذى يوقع عليه فى حالة ارتكابه الخطأ التأديبي، حتى لا يفاجأ العامل بجزاء أشد مما كان يتوقعه فعن طريق هذا العلم يستطيع العامل أن يوازن بين ارتكاب الخطأ والجزاء التأديبي المقرر له.مما قد يؤدي إلى إحجام العامل عن ارتكاب الخطأ،كما أن العلم بالجزاء يعتبر من أبسط مقتضيات العدالة^(٥٨٤) كما أنها تحقق المساواة بين جميع العمال بخصوص التأديب،وذلك عن طريق القواعد العامة،والمجردة الواردة بلائحة تنظيم العمل،والجزاءات التى يلتزم صاحب العمل باتباعها فى تأديب العامل المخطئ بغض النظر عن شخص العامل الذى ارتكب الخطأ.فلا يستطيع أن يميز بين العمال

(١) د/ جلال العدوى ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٣٠٧ ص ٢٣١ .

بشأن هذه القواعد^(٥٨٥) وهو من المبادئ المسلم بها في النظام الجنائي الاسلامي،^(٥٨٦) وهذا يحقق مصلحة العمال بلا شك لإحساسهم بالمساواة، وعدم التفرقة تبعاً لأهواء صاحب العمل مما يعود بالنفع على العامل والمنشأة .

إن وضع اللائحة وإلزام صاحب العمل بتصديق الجهة الإدارية بعد أخذ رأى المنظمة النقابية بالنسبة للشق المتعلق بالجزاءات، يضمن تناسب الجزاءات التأديبية مع الأخطاء فيحق للجهة الإدارية الاعتراض على اللائحة، لعدم تناسب الجزاء مع الخطأ، ويلتزم صاحب العمل بإجراء التغيير اللازم في اللائحة لتحقيق التناسب، وهذا مما يضمن عدالة الجزاء وعدم المغالاة في قسوته ويستفاد ذلك من المادة (٢/٥٩) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون ، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة "

تعريف الجزاء التأديبي :

لم يعرف قانون العمل المصرى الجزاء التأديبي ، وإنما قام الفقه بتعريفه " العقوبة التأديبية عبارة عن الجزاء الذى يوقعه صاحب العمل على أحد عماله لاقترافه خطأ يلحق اضطراباً بالعمل " ^(٥٨٧).

(١) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٤٨ ص ٣٦٥ .

راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٤٤٥ ص ٣٢٣ .
(٢) د/ محمد سليم العوا، فى أصول النظام الجنائي الاسلامي، دراسة مقارنة ، الطبعة الثانية، دارالمعارف ص٦٨-٧٠ .

(٣) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٥٢ ص ٣٦٧ .

ويستفاد من ذلك التعريف أن الجزاء التأديبي عبارة عن رد فعل للخطأ التأديبي، فهو يرتبط بهذا الخطأ ويدور معه وجوداً وعدماءً، فلا يستطيع صاحب العمل توقيع جزاء تأديبي إلا إذا ارتكب العامل خطأ تأديبي، وإذا خالف ذلك كان الجزاء التأديبي باطلاً لانتفاء سبب هذا الجزاء .

أن صاحب العمل هو الذي يملك الحق في توقيع الجزاء التأديبي على العامل، فلا يستطيع عامل أن يوقع جزاء تأديبي على زميل له إلا إذا كان وكيلاً عن صاحب العمل أو كان مدير للمنشأة كما لا يستطيع صاحب العمل توقيع الجزاء على عامل لا يعمل لديه .

وعلى خلاف قانون العمل المصري، قام قانون العمل الفرنسي بتعريف الجزاء التأديبي في المادة (40 – L.122) بأنه كل إجراء يتخذ قبل العامل غير التوجيهات الشفوية زجراً عما صدر منه من أخطاء تأديبية، متى كان يؤثر في الحال، أو المآل على بقاء العامل في المشروع، أو على وظيفته، أو مستقبله الوظيفي، أو مستحقاته^(٥٨٨) ولم يسلم هذا التعريف من نقد الفقه لاتساعه، ومرونته، وعدم تحديده بالإضافة إلى اتسامه بالغموض وعدم الوضوح^(٥٨٩) والجزاء التأديبي قاصر على حياة العامل المهنية، فلا يتجاوز هذا المجال ويتعداه إلى خارجه، فتأثير هذا الجزاء لا يتعدى وضع العامل الوظيفي في المنشأة بحرمانه من امتيازات وظيفته، أو تخفيضها بصفة دائمة أو

(١) -Martine Meunier Boffa, droit du travail et protection social , op.cit., p.114

-pouvoir disciplinaire de l'employeur , droit social, <http://www.avis-droit-social,Ibid>

J.Pelissier et autres, droit du travail, op. cit. p.884 , 885 (٢)

Paul Fieschi – Vivet, droit du travail, op. cit. p.72

Jean-Emmanuel Ray , droit du travail droit vivant, 5ed,edition liaison,1995,p.73

مؤقتة،^(٥٩٠) ولذلك فإنه يرتبط بوجود العامل داخل المنشأة، ولا يمكن ضمان الفاعلية لنظام المنشأة إلا عن طريق توقيع جزاء تأديبي على العامل الذي يعبث بنظام العمل .

أهداف الجزاء التأديبي :

يهدف الجزاء التأديبي إلى فرض كفالة احترام العمال للقواعد التي تكفل انتظام العمل بالمنشأة، وحسن سير العمل داخلها،^(٥٩١) عن طريق توقيع الجزاء التأديبي على العامل الذي يعتدى على نظام المنشأة، فهو الأداة المخولة لصاحب العمل لتحقيق هذا الهدف . كما أن الجزاء التأديبي باعتباره عقوبة يهدف إلى تحقيق الردع بنوعيه^(٥٩٢) الردع العام، الذي يمثل إنذار جميع العمال بتهديدهم بتوقيع الجزاء في حالة ارتكابهم خطأ تأديبي، ففكرة الردع تواجه دوافع ارتكاب الخطأ التأديبي لدى العمال؛ فتحدث نوع من التوازن بين دوافع ارتكاب الخطأ التأديبي، والألم الذي سينجم من جراء توقيع الجزاء التأديبي،^(٥٩٣) وما يحدثه الجزاء من أثر في ترهيب العمال من العقوبة. مما يؤدي إلى إصلاح العامل^(٥٩٤)

-
- (٣) د/ محسن حسنين حمزة ، القانون التأديبي للموظف العام ، المرجع السابق، ص ٨٢ .
د/ خالد عبد الفتاح محمد ، طبيعة العلاقة بين نظامي العقاب التأديبي والجنائي ، المرجع السابق، ص ١٩٨ .
(٤) د/ عزيزة الشريف ، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، المرجع السابق، ص ٢٣١ .
(١) د/ على عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية ١٩٩٨ بند ٣٢٠ ص ٤٢٥ .
د/ خالد عبد الفتاح محمد ، طبيعة العلاقة بين نظامي العقاب التأديبي والجنائي ، المرجع السابق، ص ١٩٥ .
د/ محمد سليم العوا ، في أصول النظام الجنائي الاسلامي ، المرجع السابق، ص ٧٤ .
(٢) د/ محمود نجيب حسنى ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، المرجع السابق، بند ٧٥٢ ص ٦٨٠ ، ٦٨١ .
(٣) د/ محمد سليم العوا ، في أصول النظام الجنائي الاسلامي ، المرجع السابق، ص ٧٨

والردع الخاص الذى يتميز بطابعه الإنفرادى، فواجه خطأ العامل بتوقيع الجزاء التأديبى على العامل المرتكب للخطأ، وما يحققه من إيلاء للعامل نتيجة الإنتقاص من مميزات وظيفته، أو حرمانه منها إلا أن هذا الإيلاء لا يكون مقصودا بذاته،^(٥٩٥) وهو ما يؤدى إلى منع العامل من العودة إلى ارتكاب أية أخطاء فى المستقبل، وبالتالي حفظ وحماية نظام العمل بالمنشأة^(٥٩٦)

المطلب الثانى

تمييز الجزاء التأديبى

١ - الجزاء التأديبى والعقوبة الجنائية

نظرا لكون الجزاء التأديبى ينطوى على معنى العقوبة والإيلاء، شأنه فى ذلك شأن العقوبة الجنائية، لذا توجد العديد من أوجه الشبه التى تقرب بين كل منهما وتتمثل فى الآتى :

أن العقوبة الجنائية تخضع لمبدأ شرعية العقوبة، فلا عقوبة إلا بنص حيث أن المشرع قد قام بوضع النصوص التى تحدد العقوبة المقررة لكل جريمة بنوعها ومقدارها، وهو ذات المبدأ الذى يحكم الجزاء التأديبى أيضا، فلا يستطيع صاحب العمل توقيع جزاء تأديبى غير منصوص عليه بلائحة تنظيم العمل والجزاءات ، طبقا للمادة (٢/٥٩) من قانون العمل .

(٤) د/ عزيزة الشريف ، النظام التأديبى وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، المرجع السابق، ص ٢٣.

د/ إمام صلاح إمام عبد الله ، العقوبات التأديبية فى القانون الوضعى والشرعية الإسلامية ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق فرع بنى سويف ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٤ ص ٣٢٥ .

(٥) د/ محمد سليم العوا ، فى أصول النظام الجنائى الاسلامي ، المرجع السابق، ص ٧٣.

أن الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية لهما طبيعة جزائية، فهما ينطويان على معنى العقوبة التي تهدف إلى تحقيق الردع العام والخاص، لضمان احترام القواعد التي تكفل انتظام العمل وحسن سيرة بالمنشأة، وبالنسبة للعقوبة الجنائية فإنها تهدف إلى حماية كيان المجتمع .

لا يستطيع صاحب العمل أن يوقع أكثر من جزاء تأديبي على الخطأ الذي ارتكبه العامل، وهو ذات المبدأ الذي تقوم عليه العقوبة الجنائية، بل أن الجزاء التأديبي قد اشتق هذا المبدأ من المجال الجنائي؛ باعتباره الأسبق في الظهور .

ورغم أوجه الشبه سالفه الذكر بينهما، إلا أنه يوجد العديد من أوجه الاختلاف بين الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية، التي تساعد على التمييز بين كل منهما، وتتمثل أهم هذه الاختلافات في :

أن الجزاء التأديبي يقتصر مجاله على وضع العامل الوظيفي في المنشأة التي يعمل بها، أي أنها تصيب العامل في امتيازات الوظيفة التي يشغلها، فلا يتجاوز الجزاء التأديبي هذا المجال مطلقاً. أما العقوبة الجنائية فإن مجالها أوسع نطاقاً من الجزاء التأديبي وأشد خطورة، فهي قد تنصب على حياة الإنسان فتحرمه منها كعقوبة الإعدام، قد تنصب على حريته فتحرمه منها كعقوبة السجن والحبس، أو تحد من ممارستها كمراقبة الشرطة، وقد تنصب على ذمته المالية كالغرامة والمصادرة، وقد تنصب على حقوق أخرى كالمنع من تولي المناصب.^(٥٩٧)

يهدف الجزاء التأديبي إلى حماية المنشأة من الأخطاء التأديبية التي قد يرتكبها العمال، وذلك عن طريق فرض احترام القواعد اللازمة، لانتظام العمل وسيره داخل المنشأة، أما العقوبة الجنائية فهي تهدف إلى حماية المجتمع ككل من الجريمة، وليس المنشأة، فالعقوبة الجنائية تُفرض على كافة أفراد المجتمع بما فيهم عمال المنشأة أيضاً في حال ارتكابهم للجريمة، وبالتالي فإنها تكون أوسع تطبيقاً من الجزاء التأديبي، الذي يقتصر

(١) د/ محمود نجيب حسنى ، قانون العقوبات القسم العام ، المرجع السابق، بند ٧٤٣ ص ٦٦٩ .

على عمال المنشأة فقط ، وبالتالي يجوز الجمع بين العقوبة الجنائية والجزاء التأديبي إذا أخل الخطأ بنظام المنشأة وأمن المجتمع.^(٥٩٨)

إن صاحب العمل هو الذي يقوم بتوقيع الجزاء التأديبي على العامل المخطئ، باستثناء جزاء الفصل التأديبي الذي أصبح توقيعه من اختصاص اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها في المادة (٧١) عمل، والمحكمة التأديبية بالنسبة للعمال أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية فلا يجوز لصاحب العمل توقيعه . أما العقوبة الجنائية فلا يجوز توقيعها إلا بناء على حكم قضائي صادر من القضاء الجنائي العادي، أو الاستثنائي^(٥٩٩) طبقاً للمادة (٦٦) من الدستور " لا توقع عقوبة إلا بحكم " والمادة (٤٥٩) من قانون الإجراءات الجنائية " لا يجوز توقيع العقوبات المقررة بالقانون لأية جريمة إلا بمقتضى حكم صادر من محكمة مختصة بذلك " وبالتالي فإن العقوبة الجنائية لا توقع إلا بحكم صادر من المحكمة المختصة بتوقيع هذه العقوبة .

هذا بالإضافة إلى أن صاحب العمل هو الذي يقوم بتنفيذ الجزاء التأديبي، الذي وقع على العامل. أما العقوبة الجنائية فإن الذي يقوم بتنفيذها النيابة العامة، طبقاً لنص المادة (٤٦١) من قانون الإجراءات الجنائية " يكون تنفيذ الأحكام الصادرة في الدعوى الجنائية بناء على طلب النيابة العامة، وفقاً لما هو مقرر بهذا القانون " والمادة (٤٦٢) إجراءات جنائية " على النيابة أن تبادر إلى تنفيذ الأحكام الواجبة التنفيذ الصادرة في الدعوى الجنائية "

معيّار التمييز بين الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية :

لقد اختلف الفقه في تحديد المعيار الذي يتم بموجبه التمييز بين الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية وانقسموا إلى رأيين :

(٢) P. Durand et R.Jaussiaud, traite de droit du travail, op. cit. p.438

(٣) د/ محمود نجيب حسنى ، شرح قانون الإجراءات الجنائية ، دار النهضة العربية ١٩٨٢، بند ٣٥٢ ص ٣٦٦ .

الأول : يرى ضرورة الأخذ بمعيار موضوعي؛ يتم بموجبه الرجوع لطبيعة الواقعة المحكوم فيها لتحديد ما إذا كنا بصدد جزاء تأديبي، أو عقوبة جنائية^(١٠٠).

الثاني : يرى الأخذ بمعيار شكلي للتمييز بينهما، فالجزاءات التأديبية باستثناء جزاء الفصل يوقعها صاحب العمل، أما العقوبة الجنائية فلا توقع إلا بمقتضى حكم صادر من محكمة جنائية مختصة طبقا للمادة (٤٥٩) إجراءات جنائية .

وقد وجه النقد لهذا المعيار تأسيسا على أن المحكمة المدنية قد تصدر عقوبة جنائية، إذا وقعت إحدى جرائم الجلسات طبقا للمادة (١٠٤) من قانون المرافعات ١٣ لسنة ١٩٦٨^(١٠١) "ضبط الجلسة وإدارتها منوطان برئيسها وله فى سبيل ذلك، ومع مراعاة أحكام قانون المحاماة أن يخرج من قاعة الجلسة من يخل بنظامها، فإن لم يمثل وتمادى كان للمحكمة أن تحكم على الفور بحبسه أربعاً وعشرون ساعة، أو بتغريمه خمسين جنيهه ويكون حكمها بذلك نهائيا "

وأیضا المادة (١٠٧) مرافعات " مع مراعاة أحكام قانون المحاماة للمحكمة، أن تحاكم من تقع منه أثناء انعقادها جنحه تعد على هيئتها، أو على أحد أعضائها، أو أحد العاملين بالمحكمة وتحكم عليه بالعقوبة المقررة لشهادة الزور "

٢ - التمييز بين الجزاء التأديبي والجزاء المدنى :

على الرغم من وجود بعض الشبه بين الجزاء التأديبي، والجزاء المدنى إلا أنه يمكن التمييز بينهما . فوجود الجزاء المدنى عندما يقوم صاحب العمل بتطبيق التقنيات التى قدمها له قانون العقود، فى حالة عدم مراعاة الطرف الآخر للالتزاماته مثل رفض دفع الراتب عند عدم تنفيذ العمل^(١٠٢) .

(١) د/ أحمد عبد العزيز الألفى، شرح قانون العقوبات ،القسم العام ،مكتبة النصر الزقازيق ١٩٨٩ بند ٣٠٥ ص ٤٩٩ .

(٢) الجريدة الرسمية ، العدد ١٩ ،الصادر فى ١٩٦٨/٥/٩ .

(١) G.H Camerlynck, Le reglement des differends touchant, op. cit . p.85

كما يوجد بينهم العديد من أوجه الخلاف التي يمكن حصر أهمها فيما يلي :

أن الضرر ليس ركنا من أركان المسؤولية التأديبية، فلا يشترط قيام صاحب العمل بإثبات الضرر الذى لحقه من خطأ العامل، ليتمكن من توقيع الجزاء التأديبي، فيحق لصاحب العمل توقيع الجزاء بمجرد ثبوت ارتكاب العامل للخطأ، بغض النظر عن حدوث ضرر من عدمه كما أن الجزاء التأديبي يقدر حسب جسامة الخطأ، فى حين أن المسؤولية المدنية لا تتعقد إلا بتوافر شرط الضرر، ويلتزم الدائن بإثبات الضرر الذى لحقه من جراء الخطأ، ويتناسب الجزاء المدنى مع جسامة الضرر بغض النظر عن جسامة الخطأ، كما أن هذا الجزاء يجب أن يتساوى مع الضرر فلا يقل أو يزيد عنه .

الجزاءات التأديبية المالية التى يوقعها صاحب العمل على العامل لا تؤول اليه، وذلك حتى لا يغالى فى توقيع هذه الجزاءات، وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣^(٢٠٣) بشأن التصرف فى حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على العمال، فلا يستفد صاحب العمل من هذه الجزاءات . أما الجزاء المدنى فيؤول بالكامل إلى الدائن تعويضا عن الضرر الذى لحقه .

يجوز لصاحب العمل أن يقوم بالجمع بين الجزاء التأديبي، والتنفيذ الجبرى للالتزام الذى أخل به العامل ، ولكنه لا يستطيع أن يقوم بالجمع بين التنفيذ العينى للالتزام ، والتعويض^(٢٠٤)

كما أن الجزاء التأديبي يقصد به تحقيق الردع لجميع العمال بالمنشأة، بينما يقصد بالتعويض إعادة التوازن الذى اخلل بين الذمتين

٣- التمييز بين الجزاء التأديبي وإجراءات التنظيم الداخلى

(٢) الوقائع المصرية ، العدد ١٦٥ فى ٢٤ يولييه ٢٠٠٣ .

(٣) د/ أكرم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩١ ص ٣٢٤ . =

B. Bossu, la faute lourde du salarié , op.cit. p. 26

=

يجب عدم الخلط بين الجزاء التأديبي، والإجراء ذو الطابع الداخلي،^(٦٠٥) أو ما يطلق عليها إجراءات التنظيم الداخلي التي يتخذها صاحب العمل بالمنشأة بين الحين والآخر، بقصد إعادة تنظيم العمل داخل المنشأة، للوصول إلى أفضل السبل لتحقيق أهداف المنشأة، ولملاحقة التطورات الحديثة في مجال الإدارة والصناعة، ولا شك أن صاحب العمل يملك اتخاذ هذه الإجراءات تأسيساً على السلطة التنظيمية ، فهي امتياز طبيعي لصاحب العمل لحسن سير العمل بالمنشأة،^(٦٠٦) فتعطيه الحق في وضع نظام العمل داخل منشأته، وتغييره فهو سيد عمل الأجراء^(٦٠٧) فهذا من صميم عمله، وله العزوف عن الأعمال التي تكبده الخسائر، أو الإستغناء عن بعض العمال^(٦٠٨) بشرط أن تكون هذه الإجراءات منزله عن قصد الإساءة،^(٦٠٩) لأن مباشرة هذه الإجراءات قد يترتب عليها إصابة بعض العمال بالضرر . ومن هنا قد تتشابه مع الجزاء التأديبي .

معيّار التمييز بين الجزاء التأديبي وإجراءات التنظيم الداخلي :

(١) G.H. Camerlynck, le reglement des differends touchant , Ibid

(٢) Jean – Mauric Verdier, droit du travail , op. cit. p.76

(٣) د/ رمضان عبد الله صابر ، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة ، دار النهضة العربية ٢٠٠٤ ، ص ٣ .

(٤) محكمة شئون العمال الجزئية ، القضية ٥٧٨٢ لسنة ١٩٦١ في ١٩٦١/١٢/٢٧ موسوعة الهوارى ج٢ قاعدة ٦٦٧ مبدأ ٧٦٥ ص ٥٥٧ .

(٥) الطعن رقم ١٨٨ لسنة ٦٧ ق جلسة ١٩٩٧/١٢/١٨ غير منشور .

اختلف الفقه بخصوص المعيار الذى يتم بموجبه التمييز بين الجزاء التأديبى، وإجراءات التنظيم الداخلى .

فذهب رأى: إلى أن الغرض المقصود من الإجراء هو الذى يبين طبيعته،^(١١٠) فإذا كان الغرض تنظيم المنشأة، كان الإجراء من إجراءات التنظيم الداخلى . وإذا كان الغرض هو ردع العامل، كان الإجراء جزاء تأديبى، فإذا قام صاحب العمل باتخاذ إجراء يعتبر جزاء تأديبى تحت ستار إجراءات التنظيم الداخلى، كان الجزاء التأديبى باطلاً^(١١١) لعدم مراعاة إجراءات التأديب .

وذهب رأى آخر: إلى الأخذ بمعيار شكلى مفادته أن الجزاءات التأديبية قد وردت فى قانون العمل على سبيل الحصر، ولا يمكن لصاحب العمل توقيع جزاء تأديبى غير منصوص عليه بلائحة تنظيم العمل والجزاءات . فإذا كان الإجراء أحد الجزاءات التأديبية المنصوص عليها، كنا أمام جزاء تأديبى، أما إذا كان الإجراء غير منصوص عليه باللائحة كان الإجراء من إجراءات التنظيم الداخلى^(١١٢).

هذا بالإضافة إلى أن الجزاء التأديبى رد فعل لارتكاب العامل خطأ تأديبى، فإذا وجد الخطأ وجد الجزاء، أما إجراءات التنظيم الداخلى فلا يشترط لاتخاذها ارتكاب العامل لخطأ، كما أن غاية الجزاء التأديبى حفظ نظام العمل داخل المنشأة، بينما غاية إجراءات التنظيم الداخلى الوصول إلى أفضل السبل لتحقيق أهداف المنشأة .

(١) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط١، المرجع السابق، بند ٦٧ ص ٢٦٤.

د/ السيد محمد السيد عمران ، شرح قانون العمل المصرى ج١ . بند ١٨٠ ص ٢٩٦ .

د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٥١٨ ص ٦٤٨ ، ٦٤٩ .

(٢) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٣٦ ص ٢٨٠.

د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق .

(٣) د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤١٩ ص ٤١٩ .

المبحث الثانى

الجزاءات التأديبية وضوابطها

تمهيد وتقسيم :

على خلاف الوضع فى قانون العمل الملغى، قام قانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بالنص على الجزاءات التأديبية فى صلبه. فأوردتها بالمادة (٦٠) وقد حاول المشرع تقادى أسهم النقد التى وجهت للجزاءات التأديبية الواردة بالقانون الملغى لعدم كفايتها^(١)؛ حيث أن ذلك قد يدفع صاحب العمل لتوقيع جزاءات تنسم بالقسوة، أو باللين، مما يعجز السلطة التأديبية عن تحقيق الغرض منها، لذا فقد تم إضافة العديد من الجزاءات فى القانون الجديد لم تكن موجودة من قبل، وإلغاء البعض لإتاحة الفرصة أمام صاحب العمل فى اختيار الجزاء المناسب حتى يؤتى ثماره، وعدم رجعية الجزاء التأديبي .

وسوف نتناول بيان الجزاءات التأديبية. ثم ما تتميز به هذه الجزاءات من خصائص ونتناول كل

فى مطلب مستقل .

المطلب الأول : الجزاءات التأديبية .

المطلب الثانى : ضوابط الجزاء التأديبي .

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل ، المرجع السابق ، ص ٢١١.

د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٢٤ ص ٢٨٥ ، ٢٨٦.

د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤١٦ ص ٤١٦ ، ٤١٧ .

المطلب الأول الجزاءات التأديبية

سوف نتناول بيان الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل، وكذلك التي لايجوز توقيعها كل
فى فرع مستقل :

الفرع الأول الجزاءات المسموح بها

- نص قانون العمل الموحد الجديد فى المادة (٦٠) على " الجزاءات التأديبية التى
يجوز توقيعها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات فى كل منشأة وهى :
- ١- الإنذار .
 - ٢- الخصم من الأجر .
 - ٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
 - ٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها .
 - ٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .
 - ٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .
 - ٧- خفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة، دون إخلال بقيمة الأجر الذى
كان يتقاضاه .
 - ٨- الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون "

١ - الإنذار :

" يقصد به تنبيه يوجه إلى العامل بما وقع منه، ويتضمن نوع العقوبة التى
يتعرض لها العامل إذا وقعت منه نفس المخالفة مرة أخرى" (١٤)

(١) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، المرجع السابق ، بند ٣٥٥ ص ٣٦٩ .

والإنذار هو أخف الجزاءات التأديبية^(١١٥) على الإطلاق، ولا يترتب على توقيعه على العامل أى أثر مادي، حيث أنه قاصر على تنبيه العامل إلى الخطأ التأديبي الذي اقترفه ولومه وتحذيره من الجزاء الذي سيوقع عليه، ورغم ذلك فإن الإنذار لا يفقد الأثر بالنسبة للعامل الحريص على تقدم وضعه الوظيفي، فالإنذار يمثل له الكبوة التي تعيده من جديد إلى جادة الصواب وتقوم سلوكه منذ البداية^(١١٦).

هذا ولا يختلط الإنذار كجزاء تأديبي مع الصور الأخرى للإنذار، التي لا تمثل جزاء تأديبي مثل الإنذار الكتابي الذي يجب إرساله للعامل في حالة غيابه، الذي يمثل إحدى حالات الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل المنصوص عليه في المادة (٤/٦٩)، فالإنذار في هذه الحالة يعتبر من شروط الخطأ الجسيم، وليس جزاء تأديبي وكالإنذار المنصوص عليها بالمادة (٣/٦٩) من قانون العمل الذي يجب مراعاته عند تكرار عدم مراعاة العامل لتعليمات السلامة بالمنشأة .

ففي هاتين الحالتين يعتبر الإنذار شرط لتوافر الخطأ الجسيم، الذي يجيز لصاحب العمل طلب فصل العامل من اللجنة المنصوص عليها بالمادة (٧١) عمل، ويجب أن يتم هذا الإنذار بالكتابة .

إلا أنه قد ثار خلاف في الفقه حول شكل الإنذار، كجزاء تأديبي. هل يكفي فيه أن يتم شفاهة؟ أم يجب أن يكون كتابة؟ وقد انقسم الفقه إلى رأيين :

الرأي الأول : هو الغالب يرى أن الإنذار يمكن أن يكون بصورة شفوية^(١١٧) فلا يوجد ما يلزم صاحب العمل أن يحرر هذا الإنذار كتابة، ولكن يجب الإعلان عن الإنذار

(١) P.Durand et R. Jaussaud, traite de droit du travail , op.cit.p.441

(٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٨٨ ص ٣٥٧

(٣) د/ اكثم الخولي ، دروس في قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٨ ص ٣٣٤ .

بمكان ظاهر في المكان الذي يمارس فيه العمل،^(٦١٨) وذهب جانب من أنصار هذا الرأي إلى أن الإنذار الشفوي يصعب إثباته،^(٦١٩) أو استيفاءه الشروط بدون اتخاذ الشكل الكتابي^(٦٢٠)

الرأي الثاني : يرى وجوب أن يتم الإنذار كتابة، ليكون العامل على بينه من أمره،^(٦٢١) ولأنه قد يعرض العامل لتشديد الجزاء، إذا عاد لنفس الخطأ مستقبلاً فيؤثر في الترقية^(٦٢٢) وليحقق الغرض من الجزاء .

واعتقد أن الرأي الثاني هو الأقرب للصواب حيث أنه يقوى الضمان المقرر للعامل، ويتماشى مع هدف قانون العمل بتوفير الحماية للطرف الضعيف، ويحقق مصلحة صاحب العمل أيضاً بسهولة إثبات الإنذار، كما أن الإنذار الشفوي قد لا يأخذه

-
- د/ طلبه وهبه خطاب ، الوسيط في شرح قانون العمل ج١ ، المرجع السابق، ص ٣٢٥ = د/ محمد على عمران ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، ص ١٤٤ .
- د/ محمود جمال زكي ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٨ ص ١٩٩ .
- د/ همام محمد زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، المرجع السابق، ص ٣٩٥ .
- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٩ ص ٢٧٠ .
- د/ عبدالناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، الليثي للطباعة ٢٠٠٧ ص ٢٢٣
- (١) د/ عبد الودود يحيي ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٢١ ص ١٩٧ .
- (٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢١٢
- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٢٥ ص ٢٨٦ .
- (٣) د/ فتحى عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ج١ ، المرجع السابق، بند ٥٢٢ ص ٦٥٥ .
- د/ فاطمة الرزار ، دروس في قانون العمل ، المرجع السابق، ص ٢٢١ .
- (٤) د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٥٥ ص ٣٦٩ .
- د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط في القانون الاجتماعى ج١ ، المرجع السابق، ص ٦٨٢
- د/ رمضان عبد الله صابر ، السلطة التنظيمية لصاحب العمل ، المرجع السابق، ص ١١٣ .
- (٥) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٤٨٨ ص ٣٥٧ .
- جمال الدين راشد ومحمد كامل هاشم ، التشريع الأساس لعقد العمل قانون عقد العمل ، المرجع السابق، ص ١٢٢ .

P.Durand et R.Jaussiaud , traite de droit du travail, IBid

العامل على محمل الجد عكس الإنذار الكتابي. هذا، ولا يشترط في كتابة الإنذار أن تتم في شكل معين^(٦٣)

٢ - الخصم من الأجر :

هو نفسه جزاء الغرامة في قانون العمل الملغى^(٦٤) إلا أن قانون العمل الجديد قد أثر تغيير المسمى، ويقصد به حرمان العامل من جزء من أجره وقد يكون ذلك بمبلغ محدد من الأجر، أو بأجر مدة زمنية معينة^(٦٥) كجزاء على الخطأ التأديبي^(٦٦) وهذا الجزاء ذو طبيعة مالية محضه، فهو ينصب على أجر العامل دون وضعه الوظيفي .

ولما كان الوضع الغالب أن الأجر يمثل مصدر رزق العامل الوحيد هو وأسرته، فقد أحاطه المشرع بالعديد من الضمانات ؛ وحدد حد أقصى للخصم بأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام عن الخطأ، طبقاً لنص المادة (٦١) وبمفهوم المخالفة يجوز أن يقل الخصم عن هذا الحد، ولكن إذا تعددت أخطاء العامل، فيجوز توقيع جزاءات يزيد مجموع أيام الخصم عنها على خمسة أيام في الشهر الواحد، ولكن لا يجوز تنفيذ أكثر من خصم خمسة أيام في الشهر الواحد.

ولا يشترط وجود تناسب بين قيمة الخصم، وقيمة الضرر لكون الخصم جزاء تأديبي، وليس تعويض للضرر، فقد تزيد قيمة الخصم عن قيمة الضرر، وقد لا يوجد ضرر ورغم ذلك يوقع جزاء الخصم لأن الضرر ليس من أركان الخطأ التأديبي^(٦٧).

(٦) د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي ج ١ ، المرجع السابق، الموضوع السابق =

= د/ رمضان عبد الله صابر ، السلطة التنظيمية لصاحب العمل ، المرجع السابق، ص ١١٤ .

(١) د/ عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل ، المرجع السابق، ص ٢٩٦

د/ همام محمد زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، المرجع السابق، ص ٣٩٥ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٠٩ .

(٣) P.Durand et R.Jaussiaud, traite de droit du travail ,op. cit. p.442

.

(٤) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٤٨٩ ص ٣٥٨

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٩ ص ٢٧٣ .

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل العماني نصت المادة (٣١) على أنه " لا يجوز لصاحب العمل أن

يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام " وفى قانون العمل الليبي حدد الحد الأقصى للغرامة فى المادة (٧٨) بألا تزيد على أجر خمسة أيام للخطأ الواحد، وهو ذات الحد الأقصى الذى نصت عليه المادة (١٢٥) من نظام العمل السعودى .

وفى قانون العمل الأردنى نصت المادة (٤٨) على أن الغرامة لا تزيد على أجر ثلاثة أيام فى الشهر الواحد

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

وهذا الجزاء التأديبى لم يكن موجودا فى قانون العمل الملغى، واستحدثه قانون العمل الجديد، ويقصد بالعلاوة السنوية العلاوة الدورية التى تمنح للعامل، وتضاف إلى الأجر الأساسى سنويا، وتصبح جزء منه، وهى تكون عادة نسبة من الأجر كما قد تكون مبلغ نقدى كعشرون جنيه مثلا^(٢٨) هذا وقد حدد المشرع حد أدنى فلا يجوز أن تقل عن ٧% من الأجر الأساسى الفردى، الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، إلى حين صدور القرارات المنظمة لهذه العلاوة من المجلس القومى للأجور، طبقا لنص المادة الثالثة من مواد إصدار قانون العمل الموحد الجديد ، وبالتالي يجوز أن تزيد عن هذه النسبة، ويستوى أن يكون مصدر هذه العلاوة القانون، أو عقد العمل الفردى، أو لائحة تنظيم العمل بالمنشأة، أو اتفاقية العمل الجماعية أو العرف .

ويترتب على هذا الجزاء تأخير ميعاد استحقاق هذه العلاوة لمدة ثلاثة أشهر كحد أقصى، وبمفهوم المخالفة للنص يجوز أن ينزل عن هذه المدة، فيستطيع صاحب العمل

(١) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢١٠ .

أن يؤجل ميعاد استحقاق العلاوة لمدة شهر، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحرم العامل من هذه العلاوة، أو أن ينتقص من مقدارها فيقتصر هذا الجزاء على تأجيلها فقط، وبعد انقضاء مدة التأجيل تصرف العلاوة للعامل دون قيد أو شرط، ولا يجوز أن يتعدى أثر هذا الجزاء إلى العلاوة التالية لتاريخ هذا الجزاء، فالعلاوات الأخرى التي تليها تستحق في موعدها السنوى دون أن تتأثر بهذا الجزاء^(٦٢٩).

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

وهذا الجزاء يقصد به حرمان العامل من جزء من العلاوة السنوية، فهي تنصب على قيمة العلاوة السنوية دون أن تؤثر في موعد استحقاقها ، وهذا الحرمان يمتد ليشمل العلاوات المقررة أيا كان مصدرها^(٦٣٠).

ونظرا لكون هذا الجزاء ينصب على جزء من الأجر، فقد حرص المشرع على تقوية الضمان المقرر للعامل، فقام بتحديد حد أقصى لهذا الخصم لا يستطيع صاحب العمل أن يتجاوزه مطلقا، وهو نصف العلاوة وإن كان له أن ينزل عن هذا الحد، كما أن هذا الجزاء لا يتعدى إلى العلاوات السنوية اللاحقة^(٦٣١).

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

ويقصد بهذا الجزاء حرمان العامل من الارتقاء في السلم الوظيفي لمدة لا تزيد عن سنة، فالترقية يترتب عليها تحسن الوضع الوظيفي للعامل للأفضل بصعوده لدرجة أعلى

(١) د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط في القانون الاجتماعى ج٢ ، المرجع السابق، ص ٦٥٢.

د/ فاطمة الرزاز ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، ص ٢٢٤ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢١٨.

د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٣٢ ص ٢٩٧.

د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٤٢٥ ص ٤٢٥ .

(٣) د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط في القانون الاجتماعى ج٢ ، المرجع السابق، ص ٦٥٣ .

د/ عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل ، المرجع السابق، ص ٣٠٤ .

فى السلم الوظيفى، وزيادة أجره، وهذا التأجيل يترتب عليه حرمان العامل من هذا التحسن، وهذا الجزاء ذو طبيعة مختلطة فيؤثر فى وضع العامل الوظيفى وأجره أيضا . ولا يوقع هذا الجزاء إلا عند استحقاق العامل للترقية بتوافر شروطها، فتأخير ترقية العامل بعد استيفاء العامل لشروط الترقية يعتبر جزاء تأديبى^(٦٣٢) ولا يجوز أن يزيد ميعاد تأجيل الترقية عن سنة، لأن هذه المدة هى الحد الأقصى لهذا الجزاء وإن كان يجوز أن يقل عن ذلك.

٦ - خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر :

وهذا الجزاء ينصب على أجر العامل فقط، فلا يتعداه إلى مركز العامل الوظيفى فنتم تنزيل الأجر بمقدار علاوة واحدة فقط، فلا يجوز لصاحب العمل أن ينزل أجر العامل أكثر من ذلك، وإن كان يملك تخفيض الأجر بمقدار أقل من العلاوة .

ويختلف جزاء خفض من الأجر عن جزاء الخصم من الأجر فى أن الجزاء الأول يتسم بالدوام والاستمرار، أما الجزاء الثانى فهو مؤقت إذ يعود الأجر بعد انتهاء تنفيذ مدة الخصم إلى ما كان عليه قبل توقيع هذا الخصم.

وقد تعرض هذا الجزاء لنقد الفقه لكونه لا يحقق أغراض التأديب نظر لضعافته، ويدل على ذلك عدم انتشاره فى المجال التأديبى وهذا ما يؤكد عدم جديده^(٦٣٣)

الحكمة من تحديد الجزاءات المالية :

قصد بهذا التحديد للجزاءات المالية حماية أجر العامل، خوفا من إطلاق حرية صاحب العمل فى تحديد قيمة الجزاءات، حتى لا يؤدى ذلك إلى حرمان العامل من

(١) Bernard Teyssie , code du travail, op. cit, p.212

(٢) د/ إمام صلاح إمام ، العقوبات التأديبية ، المرجع السابق، ص ٤٣٠ ، ٤٣١ .

الأجر، بما يؤثر على مستوى معيشته، وهذا ما نصت عليه المادة (١٠) من الاتفاقية العربية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجر " تحدد التشريعات الوطنية نظام الجزاءات المالية، بشكل لا يؤثر على معيشة العامل أو معيشة أسرته "(٦٣٤)

٧ - خفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه

:

وهذا الجزاء يقتصر على وضع العامل الوظيفي، فنترتب عليه تنزيل العامل من الوظيفة التى يشغلها إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة، وذلك بشرط ألا يترتب على هذا التنزيل مساس بأجر العامل الذى كان يتقاضاه قبل توقيع هذا الجزاء، ولو كان هذا الأجر يزيد عن أجر الوظيفة التى تم تنزيله إليها . فنطاق هذا الجزاء لا يتعدى الوضع الأدنى للعامل .

هذا ويترتب على توقيع جزائي خفض الوظيفة، وخفض الأجر تعديل شروط العقد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، إلا أنه لا يخفى فائدتهما فى تحقيق مصلحة العامل أيضا، فصاحب العمل قد يرى بساطه جزاء الخصم أو الحرمان من العلاوة، أو تأجيل الترقية وجسامه جزاء الفصل، فهنا تظهر فائدتهما كما أن العامل يفضل توقيع أى جزاء منهما، بدلا من جزاء الفصل الذى يؤدي إلى فقد مصدر رزقه(٦٣٥)

وقد أقرت محكمة النقض الفرنسية حق العامل فى رفض عقوبة خفض الدرجة، أو النقل التأديبي التى تحمل تعديل لعقد العمل طبقا للمادة (1134) من القانون المدنى . وفى تلك الحالة يجب على صاحب العمل التخلّى عن معاقبة الخطأ، أو تنفيذ إجراءات الفصل(٦٣٦)

(٣) منشورات منظمة العمل العربية ، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية طبعة ٢٠٠٦ ، ص ٢٠٣ .

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٨٠ ص ٣٥٢ .

Bernard Teyssie, droit du travail , op. cit, p. 392

(٢)

٨ - الفصل من الخدمة :

هذا الجزاء هو أشد الجزاءات التأديبية على الإطلاق، لذلك يجب أن يرتكب العامل خطأ يبرر هذا الجزاء ^(٦٣٧) حيث إنه يؤدي إلى انتهاء عقد العمل، وفقد العامل مصدر دخله، لذا فإن الفصل قد يختلط بالإنهاء والفسخ إلا أنه توجد بعض النقاط التي تميز كل منهم:

١- نطاق الفصل والفسخ أوسع من الإنهاء، حيث أن الفصل يرد على عقد العمل سواء كان غير محدد المدة أو محدد المدة، إذا ارتكب العامل خطأ جسيم يبرر هذا الفصل .

أما الإنهاء فإنه يرد على العقد غير محدد المدة ولا يجوز لصاحب العمل التذرع بسبب لإنهاء عقد العمل محدد المدة ^(٦٣٨) وبالنسبة للفسخ فإنه يرد على جميع أنواع عقود العمل، سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة؛ لذا فإنه يقترب كثيرا من الفصل ٢- أن الفصل هو رد فعل لارتكاب العامل خطأ جسيم، والفسخ يعتبر جزاء مدني عند إخلال أحد طرفي عقد العمل بالتزاماته العقدية ^(٦٣٩)

Antoine Mazeaud, la modification substantielle du contrat de travail resultant d'un

Sanction disciplinaire , Dr . soc . 1991 , P. 16-20

J.Pelissier,le licenciement disciplinaire , Dr . soc . 1992 , p. 752 (١)

(٢) د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي ج٢ ، المرجع السابق، ص ٧٢٤ .

٣- وأهم أوجه الاختلاف بين الفصل والإنهاء والفسخ، يرجع إلى من يوقعه، فالفصل كجزاء تأديبي أصبح من اختصاص اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها بالمادة (٧١) عمل، وذلك طبقاً لنص المادة (٦٨) عمل فدور صاحب العمل أصبح يقتصر على طلب توقيع جزاء الفصل من هذه اللجنة، فإذا اتخذها صاحب العمل دون اللجوء إلى اللجنة كان باطلاً.^(٦٤٠)

أما الإنهاء فإن صاحب العمل يستطيع القيام به بنفسه دون اللجوء إلى أى جهة أخرى. وكذلك الفسخ بالنسبة لعقد العمل، فإن صاحب العمل يستطيع أن يفسخ العقد إذا أخل العامل بالتزاماته العقدية دون الحاجة إلى اللجوء للقضاء لاستصدار حكم قضائي بالفسخ.

وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن هذا الخلاف يعتبر ظاهرياً أكثر منه حقيقياً؛ حيث أن الفصل كإصطلاح قانوني لم يظهر في صياغة النصوص القانونية التي تحكم علاقات العمل إلا حديثاً، بعد أن تقلص دور الإرادة في تنظيم علاقات العمل^(٦٤١) هذا وذهب جانب من الفقه إلى رفض تطبيق الفسخ القضائي على عقد العمل غير محدد المدة،^(٦٤٢) ويرى استبعاد أحكام النظام القانوني للفسخ من إطار علاقات العمل خاصة، وأن الفسخ يتم بالإرادة المنفردة لصاحب العمل دون حاجة إلى حكم قضائي، وإن ذلك يؤدي إلى القضاء على مشكلة التمييز بين الخطأ العقدي، والخطأ التأديبي لوجود النظم البديلة له، الاستقالة بيد العامل والإنهاء وطلب الفصل بيد صاحب العمل^(٦٤٣)

وقد ثار خلاف في الفقه حول اعتبار الفصل جزاء تأديبي وانقسم إلى رأيين :

(٣) د/ آمال طه عبد الغنى ، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ،رسالة دكتوراه،كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ١٩٩٨/١٩٩٩ ، ص ٦٤ .

(٤) د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط في القانون الاجتماعي ج٢ ، المرجع السابق، ص ٧٢٦ .

(١) د/ حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية،المرجع السابق،بند ١٢ ص ١٩ .

(٢) J. Pelissier, le nouveau droit du licenciement, op. cit. p.28

(٣) د/ حسن عبد الرحمن قدوس ، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ، المرجع السابق ، بند ١٣ ص ٢٢ هامش ٢ .

الرأى الأول : يعارض اعتبار الفصل جزاء تأديبي، وذلك لأن صاحب العمل يستند فى ممارسة السلطة التأديبية إلى حقه فى الإدارة، ورابطة التبعية بالنسبة للعامل والجزاء التأديبي، الذى يوقعه هو استعمال لهذه السلطة أثناء قيام العلاقة العقدية، وتوقيع هذا الجزاء يعترض قيام هذه العلاقة واستمرارها . وأن جزاء الفصل هو فسخ لعقد العمل من جانب صاحب العمل لإخلال العامل بالتزاماته الجوهرية . كما أن اعتبار الفصل جزاء تأديبي يحد من السلطة التأديبية لصاحب العمل بتقييد هذا الحق بالأخطاء المنصوص عليها بلائحة تنظيم العمل، والجزاءات،^(٦٤٤) هذا بالإضافة إلى وجود حالات أجاز فيها القانون توقيع جزاء الفصل لا صلة لها بالسلطة التأديبية مثل حالة تدليس العامل لإخفاء شخصيته،^(٦٤٥) أو عدم جدوى مثل هذه التفرقة لكفاية النظرية التعاقدية كألمانيا.^(٦٤٦)

الرأى الثانى : وهو الرأى الراجح فى الفقه ذهب وبحق إلى أن الفصل جزاء تأديبي^(٦٤٧) وقام بتنفيذ حجج الرأى الأول .

فالعبارة فى توافر رابطة التبعية هى حين يقوم صاحب العمل بتوقيع جزاء الفصل، وليس بعد قيامه بتوقيع الجزاء^(٦٤٨) وأن القيام بتوقيع جزاء الفصل على العامل لارتكاب الخطأ الذى يبرره^(٦٤٩) يضع نهاية لعقد العمل، فلا تعارض بين وصف الفصل وفسخ، أو إنهاء العقد لكون الفصل نفسه إنهاء أو فسخ لعقد العمل، كما أن اعتبار الفصل جزاء تأديبي لا يحد من السلطة التأديبية لصاحب العمل فى فسخ أو إنهاء عقد العمل .

(٤) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٧ ص ١٩٣ - ١٩٧ .
د/ محمود جمال زكى ، الوجيز فى قانون العمل ، بدون ناشر ١٩٦٠ بند ١٥١ ص ٢٢٦ - ٢٢٨ .

(٥) د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩٧ ص ٣٣٤ .
(٦) G.H. Camerlynck, le reglement des differends touchant, op. cit. p.85 , 86

(١) A.Brun,et H. Galland, droit du travail, sirey, 1958. p.776

(٢) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، ص ٥٥ .
(٣) J.Pelissier,le licenciement disciplinaire , Ibid

وذلك لكون صاحب العمل يجمع بين وصفين الأول: كصاحب عمل والثاني: كمتعاقد، فاستعماله الوصف الأول بصفته صاحب العمل يوقع جزاء الفصل في حدود لائحة تنظيم العمل والجزاءات، لا يجب حقه في استعمال الوصف الثاني كمتعاقد يرغب في فسخ أو إنهاء العقد خارج نطاق الحالات الواردة بلائحة تنظيم العمل والجزاءات، فله الحق في الخيار بين الوصفين، حيث أنه قد يفضل فسخ العقد باعتباره طرفاً فيه رغم توافر إحدى الحالات التي تجيز توقيع الفصل كجزاء تأديبي.^(٦٥٠)

كما أن الفصل كجزاء تأديبي لا يخلو من الناحية العملية من تحقيق مصلحة صاحب العمل، والعامل فبخصوص صاحب العمل إذا قام العامل بارتكاب خطأ تأديبي يجوز معه توقيع جزاء الفصل، طبقاً للائحة تنظيم العمل والجزاءات، يحق معه أيضاً لصاحب العمل فصل العامل دون أن يطالبه العامل بتعويض وذلك بإثبات خطأ العامل .

هذا بالإضافة إلى أنه يحقق مصلحة العامل، فإذا قام صاحب العمل بفسخ العقد بدلاً من توقيع جزاء الفصل؛ كان ذلك دليل على انتفاء الخطأ من جانب العامل، ويجب على صاحب العمل إثبات مبرر الفصل، وإلا تعرض للحكم عليه بالتعويض، ويترتب على توقيع الفصل كجزاء تأديبي إلقاء عبء الإثبات في دعوى التعويض على عاتق صاحب العمل، وليس العامل^(٦٥١)

وقد أرجأنا عرض حالات الخطأ الجسيم، التي تبرر فصل العامل مع اللجنة القضائية الخامسة صاحبة الاختصاص بإصدار جزاء الفصل التأديبي.^(٦٥٢)

(٤) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٩ ص ٢٨٢ ، ٢٨٣ .
د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٥٤ ص ٣٦٩ .
د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٣٤ ص ٢٨٩ .
د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٢٣٣ ص ٢٩٨ هامش ١ .
جمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم ، التشريع الأساسي لعقد العمل، المرجع السابق، ص ١٢٦، ١٢٧ .

د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٣٣٣ ص ٣٩٧ .
(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق، بند ٤٨١ ص ٣٥٣ ، ٣٥٤ .
(٢) انظر فيما يلي الفصل الثالث من الباب الثالث .

الوقف التأديبي :

ألغى قانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الوقف كجزاء تأديبي، حيث أنه لم يرد ضمن الجزاءات الواردة بالمادة (٦٠) على سبيل الحصر، ولكن ورد الوقف عن العمل كإجراء تحفظي بالمادة (٦٦ ، ٦٧) عمل.

وفي فرنسا فإن الوقف عن العمل يعتبر جزاء تأديبي بجانب الوقف التحفظي،^(٦٥٣) والتمييز بينهما في غاية الأهمية، لأن الوقف عن العمل إذا كان جزاء تأديبي، فإنه سوف يحول بين صاحب العمل وبين توقيع جزاء تأديبي آخر طبقاً لقاعدة (non bis in idem) (الخطأ لا يتيح أكثر من جزاء ^(٦٥٤)).

وقد عرف القضاء الوقف التحفظي عن العمل بأنه يكون ذو مدة غير محددة؛ بغض النظر عن وصف صاحب العمل له، وبالتالي فإن الوقف المنطوق به لمدة محددة ينطوي على طابع تأديبي^(٦٥٥)

Pouvoir disciplinaire de l'employeur, droit social, (٣)
<http://www.avis-droit-social.net,op.cit.p.3>

Stephone Bouche, droit et libertes du salarie, <http://juripole.u,op.cit.p.1>
Diane Hennebelle, la place de l'infraction formelle en droit penal du travail: (٤)
regard d'un travailiste, Dr. soc . 2001 , p. 943
Danil Marchand , le droit du travail en patique , op . cit. p. 157

Stephone Bouche, droit et libertes du salarie,op.cit.p.1
Ph.WAQUET,petite chronique de droit disciplinaire, op. cit. (١)
p.865,866
R.J.S.2002,n 176

ويجوز لصاحب العمل أن يرجئ تنفيذ الوقف التأديبي؛ إذا كان العامل في وقف عن العمل بسبب المرض في اليوم الذي كان يجب أن يبدأ فيه الوقف التأديبي، الذي تم تقريره مسبقاً بواسطة صاحب العمل في حالة الخداع من العامل^(٦٥٦) وفي قانون العمل الفرنسي فإن الجزاءات التأديبية التي يستطيع صاحب العمل، أو نائبة توقيعهما اثر إرتكاب العامل خطأ تأديبي متعدده، ومن شأنها التأثير على حضور العامل أو مهنته أو راتبه في الشركة، وهي بترتيب خطورتها على العامل^(٦٥٧) :

١ - التحذير

٢ - اللوم

٣ - الإيقاف عن العمل

٤ - النقل أو إنزال الرتبة مع أو بدون فقد للراتب

٥ - تجميد الترقية المنطوق به على سبيل التأديب

٦ - الفصل مع الاخطار المسبق أو بدون إخطار مسبق

الفرع الثاني

الجزاءات الممنوعة

١. حظر الجزاءات التمييزية :

(٢) Cass, soc. 21 oct, 2003, Dr. soc . 2004 , p.115 , 116 obs. Jean savatier

M.Cohen, le reglement interieur , op.cit. p. 170

(3) Danile Marchand , le droit du travail , op. cit . p. 157

B.Bossu et autres , droit du travail , op . cit . p. 210

أرسى قانون العمل الفرنسي مبدأ عام بموجبه لا يمكن توقيع جزاءات تمييزية، ويستفاد ذلك من نص المادة (45 – L.122) عمل، فلا يمكن معاقبة أى عامل أو فصله بسبب أصله أو جنسه أو أخلاقه أو موقفه الاسرى أو انتمائه إلى عرق أو سلاله أو آرائه السياسية أو أنشطته النقابية أو التعاونية أو معتقداته الدينية، فيما عدا عدم الكفاءة المتحقق منها بواسطة طبيب العمل، كما لا يمكن معاقبة العامل، أو فصله بسبب المباشرة الطبيعية للحق في الإضراب المشروع^(٦٥٨).

وإذا اشترك في الخطأ التأديبي عدد من العمال، أو ارتكبوا أخطاء متشابهة، فمن حق صاحب العمل أن يوقع جزاء مختلف على كل منهم، شريطة أن يكون دافعه إلى ذلك مصلحة المنشأة، وليس التمييز غير المشروع^(٦٥٩)، وطبقا لنص الفقرة الأخيرة من المادة (45 – L.122) عمل، فإن كل حكم أو عمل مخالف ضد العامل يكون (لاغى) باطل حتما وبقوة القانون^(٦٦٠).

(١) Patrick Morvan, le droit penal des institutions representatives du personnel, Dr. soc. 2000, P. 1005

Chantal Mathieu- Geniaut, l'immunité disciplinaire de la vie personnelle du salarié en question, Dr soc. 2006 , p. 850

Olivier de Tissot, la protection de la vie privée du salarié , Dr. soc. 1995 , p . 228

Danile Marchand , le droit du travail , op. cit . p. 158

cass. Soc. 15 mai 1991, Dr. soc. 1991. p.624 (٢)

J.Pelissier et autres, droit du travail, op. cit. p.888

Olivier de Tissot, la protection de la vie privée du Ibid
salarié

cass. Soc. 15 mai 1991, (٣)

Ibid

paul Fieschi – vivet, droit du travail, op. cit. p.73

وبالتالى فإن المحكمة العمالية تستطيع الغاء أى جزاء؛ يندرج تحت أحد الحالات التى عدتها المادة سالفه الذكر، حيث أن هذا الحل يبدو منطقيا، فالجزاء التأديبى موضوع النزاع لا يبرره خطأ العامل^(٦٦١) .

ويخضع إذن لعقوبه بدون قيد أو شرط للتعدى على الحقوق الأساسية، وهو يستحق الإشارة اليه لأن القاعدة العامة أن الفصل غير المبرر ليس لا غيا، وإنما يتيح فقط الحق فى التعويض^(٦٦٢).

ويجب على العامل الذى يدعى أنه ضحية عقوبة تمييزيه، أن يقيم الدليل على ذلك ليتوصل إلى الغائها، وهذا الأمر ليس سهلا دائما خاصة وأن دافع التمييز قد يصعب إثباته، وتزداد صعوبة هذا الإثبات إذا كان صاحب العمل يستند إلى خطأ للعامل^(٦٦٣).

لذا فإننا نهيب بالمشرع المصرى أن ينهل حكم هذه المادة من نظيره الفرنسى لما فيها من تحقيق لمصلحة العمال واتفاقها مع مبادئ العدالة.

٢- حظر طلب فصل العاملة أثناء إجازة الوضع :

نصت على هذا الحظر المادة (١/٩٢) من قانون العمل " يحظر على صاحب العمل فصل العاملة، أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة "

وحيث أن نص هذه المادة يتناقض مع المادة (٦٨) من قانون العمل، ففصل العامل لم يعد بيد صاحب العمل، وإنما أصبح بيد اللجنة القضائية الخماسية

(١) Corinne Pizzio-Delaporte , libertes fondamentales et ,op.cit.p.411

droits

(٢) J.Pelissier et autres , droit du travail, op. cit. p.889

(٣) J.Pelissier et autres, droit du travail , Ibid

المنصوص عليها في المادة (٧١) عمل، لذا فإننا نهيب بالمشرع المصري أن يقوم بإزالة هذا التناقض بتعديل المادة (١/٩٢) عمل لتحقيق التناسق والانسجام بين نصوص القانون، وبناء على ذلك، فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يتقدم بطلب لفصل العاملة إلى اللجنة القضائية الخماسية أثناء إجازة الوضع، وإذا ثبت ذلك فعلى اللجنة أن ترفض طلبه

وقد نص على ذلك الحظر أيضا قانون العمل الفرنسي في المادة (25 – L.125 2 –) إلا أنه قد نص على استثناء من هذا المبدأ .

واعتقد أن سبب هذا الحظر هو منع الجزاءات التمييزية، بسبب الجنس التي تفرق بين الرجل والمرأة؛ لتوفير الحماية للمرأة العاملة حتى لا تضحي بدورها الطبيعي في الحفاظ على الجنس البشري مقابل العمل .

٣ . حظر الجزاءات المالية :

حرص قانون العمل الفرنسي على صياغة مبدأ عام، تم بموجبه حرمان صاحب العمل من توقيع الغرامة، أو أى عقوبة مالية أخرى على العامل،^(١٦٤) ولم يحدد المشرع ما هو المقصود بالعقوبة المالية إلا أنه يميز بين هذه العقوبات تبعا للطابع المباشر أو غير المباشر لهذه العقوبات؛ إذا استمر العامل في تقديم نفس العمل، فإن خفض الراتب الذي تم تقريره كرد فعل لخطأ العامل هو نتيجة مباشرة لهذا الخطأ ويمثل عقوبة نقدية .

لكن عندما يعاقب الخطأ بتدبير يؤثر في التزام العمل، أو يعدل طبيعة العمل الواجب تنفيذه فإن الفقد النقدي لا ينتج إلا بشكل غير مباشر عن الخطأ، ومن ثم لا توجد

(١) Catherene puigelier, droit du travail , op. cit. p.127

B. Bossu et autres , droit du travail , op . cit . p.228

B.Bossu , la faute lourde du salarié , op.cit . p. 32

عقوبة نقدية،^(٦٦٥) ولا يعتبر عقوبة مالية عدم دفع علاوة لعدم توافر شروطها في العامل أو خفض أو تقليل العلاوة المخصصة لتشجيع الانتظام والاستمرار على الحضور، وألخصم الذي يتم نتيجة مباشرة لغياب العامل أيا كان سببه^(٦٦٦) وكذلك لا يمثل عقوبة نقدية تنزيل الرتبة الذي يسبب انخفاض في الراتب، حيث أنها تعتبر عقوبة لها نتائج مالية^(٦٦٧) وكذلك جزاء الوقف عن العمل^(٦٦٨)

وقد قبلت محكمة النقض الفرنسية بالاعتطاع من الراتب في بعض المواقف، فيستطيع صاحب العمل إذن أن يقتطع من الراتب القيمة المناظرة لوقت الغياب، فعلى سبيل المثال إذا وصل العامل متأخر عن العمل مدة عشر دقائق؛ يكون لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل ما يعادل هذا التأخير^(٦٦٩).

Martine Meunier Boffa, droit du travail et protection social, op.cit. p.115 (٢)

Le Guide pratique , les droit des salries,op.cit. p.42

J.Pelissier et autres, droit du travail , op. cit . p.886 , 887

Bernard Teyssie, code du travail, op. cit p. 218 (١)
, 219

Paul Fieschi – vivet, droit du travail , op. cit (٢)
.p.73

Antioine Mazeaud, droit du travail , op. cit . p.71

Stephane Bouche, droit et liberts du salarie, op. cit. p.3

G. Lyon-Caen et autres , Droit du travail , op . cit . p. (٣)
855

Stephane Bouch , droit et liberts du salarie, Ibid (٤)

J.Savatier , le pouvoir disciplinaire de l'employeur , Dr.soc. 1988 , p. 257-258

هذا وقد اختلفت ممارسة الغرامة فعليا في البرازيل وكندا وقانونيا في الأرجنتين
والمجر^(٦٧٠)

G.H. Camerlynck, le Reglement des differends touchant, op. cit. p.85 (٥)

المطلب الثانى

ضوابط الجزاء التأديبى

يتمتع الجزاء التأديبى ببعض الضوابط شأنه فى ذلك شأن العقوبة الجنائية، التى تمثل ضمان للعامل المخطئ فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، فلا يستطيع توقيع جزاءات غير واردة بلائحة تنظيم العمل والجزاءات، أو توقيع جزاء تأديبى على غير العامل الذى ارتكب الخطأ التأديبى، هذا بالإضافة إلى ضرورة تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ التأديبى ، وعدم رجعية الجزاء التأديبى ، وسوف نفصل ما أجملنا فيما يلى :

الفرع الأول

شرعية الجزاء التأديبى

وتعنى حصر مصادر العقاب فى نصوص القانون، فالشارع هو الذى يحدد العقوبة بنوعها ومقدارها عند ثبوت ارتكاب الجريمة، ويقتصر دور القاضى على تطبيق هذه العقوبة ملتزماً بحديها الأقصى والأدنى،^(٦٧١) وهذا مطابقاً لقوله تعالى ﴿ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّى نَبْعَثَ رَسُولاً ﴾^(٦٧٢) والمادة ٦٦ من الدستور " لا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على قانون "

وقد أخذ قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بمبدأ شرعية العقوبة التأديبية،^(٦٧٣) بعد أن ألزم جميع أصحاب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، ويستفاد ذلك من

(١) د/ محمود نجيب حسنى ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، المرجع السابق، بند، ٦٤ ص ٧٢

(٢) سورة الإسراء، آية رقم (١٥) .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٠٧ .

انظر نقد ذلك:

د/ حسام الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق، بند، ٤١٦ ص ٤١٧ .

نصوص المادة (٥٨) "على صاحب العمل أن يضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل، والجزاءات التأديبية " والمادة (٢/٥٩) " وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات، والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠).

إلا أن الشرعية تختلف بعض الشيء في قانون العمل الجديد، فالمرجع لم يقرم بتحديد الجزاء التأديبي لكل خطأ، وإنما قام بتحديد الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل النص عليها في لائحة تنظيم العمل والجزاءات، فلا يجوز لصاحب العمل أن يورد باللائحة جزاءات أخرى خلاف الجزاءات الواردة بالمادة (٦٠)، كما لا يجوز أن يتوسع في هذه الجزاءات عن طريق القياس أو التفسير،^(٦٧٤) ولا يستطيع من باب أولى النص على جزاءات أشد منها، فيقوم صاحب العمل بتحديد الأخطاء والجزاءات التأديبية المقررة لها بلائحة تنظيم العمل والجزاءات، وعند ارتكاب الخطأ يقوم بتوقيع الجزاء المقرر له باللائحة، ولا يجوز له توقيع جزاء آخر خلاف الجزاء المنصوص عليه^(٦٧٥).

ولكن يستطيع صاحب العمل أن ينزل عن حد الجزاء المنصوص عليه باللائحة - فهو الحد الأقصى - وذلك بتوقيع جزاء أقل منه، فإذا كان الجزاء الخصم من الأجر خمسة أيام، فيجوز له أن يعاقب العامل بخصم يوم واحد ولكنه لا يستطيع أن يتجاوز حد الجزاء الأقصى، لأي سبب رغم أنه هو الذي قام بتحديد هذا الحد بإرادته في إطار التحديد القانوني.

وفي قانون العمل الفرنسي اختلف الوضع بصور قانون ١٩٨٢/٨/٤ فأصبح صاحب العمل يلتزم بالنص على الجزاء في اللائحة الداخلية . فصاحب العمل الملزم بوضعها يجب عليه أن يحدد فيها طبيعة وسلم الجزاءات التأديبية طبقا للمادة (- L.122 34) من قانون العمل، وإلا فلا معنى لذلك الإلزام إذا كان صاحب العمل يستطيع توقيع

د/ همام محمد زهران، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، المرجع السابق، ص ٣٩٣ - ٣٩٥ .

(١) د/ محمد عصفور ، تأديب العاملين في القطاع العام ، المرجع السابق، ١٩٧٢ ص ٢٤٤ .

(٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٠٥ ص

عقوبة غير واردة باللائحة،^(٦٧٦) فيتقيد صاحب العمل بالعقوبات التأديبية الواردة باللائحة الداخلية^(٦٧٧)

هذا وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن الجزاءات الواردة باللائحة، ليس لها طابع تحديدي، فيستطيع صاحب العمل النطق بجزاء غير وارد باللائحة، وإن محكمة النقض تؤيد رأيهم استنادا إلى أن السلطة التأديبية ملتصقة برئيس المنشأة^(٦٧٨).

ويحقق هذا المبدأ الضمان للعمال في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، بتقييد هذه السلطة، بحيث لا يستطيع صاحب العمل أن يوقع جزاءات أخرى غير تلك الواردة باللائحة، كما أنه يلتزم بالحد الأقصى للجزاء، فلا يستطيع أن يتجاوز هذا الحد،^(٦٧٩) وإلا كانت العقوبة باطلة وإن كان يجوز له النطق بعقوبة أخف من الواردة باللائحة^(٦٨٠).

J.Pelissier et autres, droit du travail , op. cit. p.887 . (٣)

Paul Fieschi – vivet, droit du travail , op. cit p.72 (٤)

Frederic – Jerome pansier, droit du travail,op.cit.p.167

J.Pelissier et autres, droit du travail, op. cit . p. 881 =

Jean – Maurice verdier , droit du travail , op. cit . p.76 =

Stephone Bouche , droits et libertes du salarie , op.cit .p.1 (١)

Bernard Teyssie, droit du travail ,op.cit . p. 386

(٢) د/ طلبية وهبه خطاب ، الوسيط في شرح قانون العمل ج ١ ، المرجع السابق، ص ٣٤٠ .

Stephane Bouche, droits et libertes du salarie, Ibid (٣)

وفى القانون الإيطالى تنص المادة (٢٠١٦) من القانون المدنى على أن مخالفة العامل لالتزاماته التعاقدية ستكون محل لعقوبة تسمى عقوبة تأديبية، كما تنص المادة (٧) من القانون ٣٠٠ لعام ١٩٧٠ على وجوب النص على العقوبة التى ستوقع على التصرفات الخاطئة.^(٦٨١)

الفرع الثانى

شخصية الجزاء التأديبى

يجب أن يوقع الجزاء التأديبى على العامل مرتكب الخطأ التأديبى وحده دون سواه، ولو كان أحد أفراد أسرته،^(٦٨٢) فالجزاء الموقع على عامل آخر يكون معيب وباطل^(٦٨٣).

(٤) Stephane Bouche, droit et libertes du salaire, op. cit. p.2

- (١) د/ أكرم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٩١ ص ٣٢٥.
د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، بند ١٣٤ ص ٢٧٨.
د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٥٢ ص ٣٦٧.
د/ همام محمد زهران ، قانون العمل، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٣٩٠ هامش ١ .

وهذا ما يتفق مع قوله تعالى ﴿ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى ﴾^(٦٨٤).
وقول الرسول ﷺ عن عمرو بن الأحوص أنه شهد حجة الوداع مع رسول الله ﷺ فقال رسول الله ﷺ : " لا يجنى جان إلا على نفسه ولا يجنى والد على ولده ولا مولود على والده " رواه أحمد بن ماجه والترمذى وصححه.

وأيضاً عن ابن مسعود قال: قال رسول الله ﷺ : "لا يؤخذ الرجل بجريرة أبيه ولا بجريرة أخيه " رواه النسائي^(٦٨٥).

والمادة (٦٦) من الدستور المصرى " العقوبة شخصية " إلا أنه من النادر تحقيق هذه الضمانة من الناحية العملية بالنسبة للعقوبات المالية، حيث إنه يمتد أثرها بصورة غير

مباشرة إلى كل من يعتمد على العامل كأسرته، ولكن ذلك لا يعنى الإخلال بشخصية العقوبة،^(٦٨٦) حيث أن هذه الآثار غير مقصودة بذاتها .

وهذه الضمانة تحقق مصلحة الجميع، فهي فضلا عن حمايتها للعامل الذى لم يرتكب الخطأ فإنها تحقق مصلحة صاحب العمل فتوقيع الجزاء على العامل مرتكب

(٢) Nicale Catala, droit du travail l'entreprise, op. cit .

p.392

- المحكمة الإدارية العليا ، الطعن ١٣٣٧ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٨٩/٢/٢٥ ، الموسوعة الإدارية الحديثة للفكهاى ج ٢٩ ص ٥٥ - ٦٤ .

(٣) سورة الإسراء، من الآية رقم (١٥) .

(٤) محمد بن على بن محمد الشوكانى ، نيل الأوطار من أحاديث سيد الأخيار شرح منتقى الأخبار المجلد الرابع (٧-٨) الطبعة الأولى دار الخير ، بيروت ، ١٤١٦هـ، ١٩٩٦ ص ٩٣ ، ٩٤ .

(١) د/ محمود نجيب حسنى ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، المرجع السابق، بند ٧٤٥ ص ٦٧٥

الخطأ التأديبي، سيؤدي إلى إصلاح العامل،^(٦٨٧) وعدم عودته للخطأ مرة أخرى وتحقيق الردع بنوعيه في المنشأة.

الفرع الثالث

تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ التأديبي

يجب أن يتوازن الجزاء التأديبي مع جسامة الخطأ التأديبي الذي ارتكبه العامل، وذلك بأن يتساوى الأذى الذي ينزل بالمجني عليه مع الأذى الذي يسببه الجزاء

(٢) إبراهيم الخطريفي ، تطور تشريع العمل ، المرجع السابق، ص ١٧٠ .

للجاني^(٦٨٨). وذلك بألا يتعسف صاحب العمل في اختيار الجزاء، فلا يتسم بالقسوة المبالغ فيها، والتي تدفع العامل إلى التردد في القيام بالتزاماته، أو اللين المفرط الذي يؤدي إلى استهانة العامل بالجزاء، وفي الحالتين عرقلة انتظام العمل فيلزم أن يتناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ التأديبي المسبب له،^(٦٨٩) فلا تتحاز إلى القسوة أو اللين . فهذا التناسب يقوى الإحساس بعدالة الجزاء.

هذا وقد حرص قانون العمل الجديد على صياغة هذه الضمانة المقررة للعامل المرتكب للخطأ التأديبي في المادة (٢/٥٩) " وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات، والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة "

ولم يترك القانون الحرية لصاحب العمل في تطبيق هذه الضمانة، بل أخضعه لرقابة إدارية وقضائية لمراقبة هذا التناسب

وفي القانون المقارن :

(١) د/ محمد أبو زهرة ، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي ، المرجع السابق، ص ٤٩ .

(٢) د/ أكثم الخولي ، دروس في قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق، بند ٣٢٥ ص ٣٩٠ .

د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ عبد العزيز المرسى ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق، ص ٢٦١.

د/ فاطمة الرزاز ، دروس في قانون العمل ، المرجع السابق، ص ٢١٨.

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٧ ص ٢٦٤ .

د/ زكي بدوي ، تشريع العمل في مصر ، المرجع السابق، ص ٥٦ .

P. Durand et R. Jaussaud, traite de droit du travail op.cit. 358 , p.438.

في قانون العمل الفرنسي نصت المادة (L.122-43) على أن المحكمة العمالية تراقب تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ التأديبي، ولها سلطة إلغاء الجزاء التأديبي غير المتناسب مع الخطأ^(٦٩٠) فيما عدا جزاء الفصل التأديبي.

وفي حالة إلغاء القاضي للجزاء التأديبي بسبب عدم تناسبه مع الخطأ، تبقى الإجراءات التأديبية المتبعة مسبقاً، وبالتالي لا يلتزم صاحب العمل بإعادة الإجراءات التأديبية التي اتخذها عند توقيع الجزاء، الذي حكم بإلغائه وذلك فيما عدا إلزامه بإبلاغ العامل بالجزاء التأديبي الجديد^(٦٩١).

الفرع الرابع

(١) -Bernard Teyssie, code du travail, op.cit. p.

221

(٢) -J.Verdier, droit du travail,

op.cit.p.81

255

عدم رجعية الجزاء التأديبي

من المبادئ المعترف بها في المجال العقابي بصفة عامة عدم رجعية الجزاء وهي تعنى أنه لايجوز توقيع جزاء تأديبي خلاف الجزاء المقرر وقت ارتكاب الخطأ ، ما لم يوجد نص قانوني صريح خلاف هذا .

ويستند هذا المبدأ إلى نص المادة (٦٦) من دستور جمهورية مصر العربية ١٩٧١ " العقوبة شخصية : ولاجرمه ولاعقوبه إلابناء على قانون ولاتوقع عقوبة إلا بحكم قضائي ، ولا عقاب إلا على الأفعال اللاحقة لتاريخ نفاذ القانون " ويترتب على هذا المبدأ نتيجتين :

الأولى : أن توقيع الجزاء التأديبي لايرتب أثره إلا من تاريخ توقيعه ، فلا يمتد أثره إلى تاريخ سابق على تاريخ إصدار القرار التأديبي ، ولايستطيع صاحب العمل أن يردد بأثر الجزاء التأديبي إلى تاريخ ارتكاب الخطأ .

الثانية : لايجوز لصاحب العمل توقيع جزاء تأديبي لم يكن مقررا وقت ارتكاب الخطأ التأديبي ، فالجزاء الذي يوقعه صاحب العمل يجب أن يكون ساريا في الوقت الذي ارتكب فيه العامل الخطأ .

الفصل الثالث

تقييد إصدار القرار التأديبي

تمهيد وتقسيم :

إذا أراد صاحب العمل أن يوقع جزاء تأديبي على العامل الذى ثبت إرتكابه للخطأ فعندئذ يجب عليه أن يعبر عن إرادته فى توقيع الجزاء على العامل فى صورة قرار يصدره بذلك.

ونظراً لأهمية هذا القرار لم يتركه المشرع دون قيد أو شرط، بل فرض عليه من القيود ما يجعل هذا القرار ضماناً هامة للعامل، فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل.

وسوف نتناول هذا القرار فى مبحثين:

المبحث الأول: شكل القرار التأديبي.

المبحث الثانى: تسبيب القرار التأديبي.

المبحث الأول

شكل القرار التأديبي وبياناته

تمهيد وتقسيم :

شكل القرار التأديبي هو عبارة عن: الإطار الذي يعبر فيه صاحب السلطة التأديبية عن إرادته، بتوقيع الجزاء التأديبي على العامل، هذا ولم يرد في قانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نص صريح يلزم صاحب العمل بإفراغ إرادته في شكل معين.

وبالتالى يثور التساؤل عن إمكانية إصدار القرار التأديبي في صورة شفوية، أم لا، وما إذا كان صاحب العمل حر في تضمين القرار ما يشاء من بيانات، أو أنه يلتزم ببيانات بعينها.

وسوف نوضح ذلك فى مطلبين:

المطلب الأول: شكل القرار التأديبي.

المطلب الثانى: بيانات القرار التأديبي.

المطلب الأول

شكل القرار التأديبي

يجب على صاحب العمل أن يعبر عن إرادته في توقيع الجزاء التأديبي على العامل في صورة قرار كتابي . وهذا القرار يتميز بأنه أحادي الجانب .^(٦٩٢) ويستفاد من هذا الشكل الكتابي ضمنا من نص الفقرة الثانية للمادة (٦٤) من قانون العمل الجديد، "ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإذار أو الخصم من الأجر، الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد، أن يكون التحقيق شفافاً على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضى بتوقيع الجزاء".

فهذه الفقرة بعد أن أجازت لصاحب العمل إجراء تحقيق شفوي بالنسبة للأخطاء التي يعاقب عليها جزائياً بالإذار والخصم من الأجر ليوم واحد، قصرت هذا الاستثناء على التحقيق فقط، ولم يمتد نطاقه ليشمل إصدار القرار التأديبي، شفافاً، بل إنها ألزمت صاحب العمل أن يثبت مضمون التحقيق الشفوي في القرار التأديبي الذي يصدره بتوقيع الجزاء على العامل، ومن المنطقي أنه لا يمكن إثبات مضمون هذا التحقيق الشفوي في القرار التأديبي إلا إذا كان صاحب العمل يلتزم بإصدار القرار في صورة كتابية.

فإذا كان صاحب العمل يستطيع إصدار القرار التأديبي شفافاً، ما كان هناك داعٍ إلى إلزامه، بإثبات مضمون التحقيق الشفوي في القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبي؛ لكون ذلك يعتبر إلزاماً بمستحيل.

وإذا كان صاحب العمل يلتزم بإصدار القرار التأديبي في صورة كتابية بالنسبة لأخف أنواع الجزاءات التأديبية (الإذار والخصم من الأجر لمدة يوم واحد) الذي يملك السلطة في توقيعهما على العامل، بالإضافة إلى صاحب العمل مدير

J.Savatier , droit disciplinaire conventionnel et droit disciplinaire legal , op (١)
. cit . p.227

المنشأة. فإنه يكون من باب أولى ملزماً بإصدار القرار في صورة كتابية في حالة توقيع جزاء تأديبي أشد من الجزاءات سالفة الذكر؛ لكونه يلتزم بهذا القيد بالنسبة للجزاءات الأخف، فيكون الإلزام بتحرير القرار التأديبي في صورة كتابية من باب أولى بالنسبة للجزاءات الأشد جسامة.

كما أن الفقرة الثالثة من المادة (٦٤) من قانون العمل الجديد نصت على: "وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً".

وهذا الإلزام بتسبيب القرار التأديبي قد جاء عاماً، ومن ثم يلتزم به صاحب العمل ووكيله المفوض ومدير المنشأة، فلا يقتصر على صاحب العمل فقط دون غيره، وهذا التسبيب يقتضى أولاً أن يكون القرار محرراً كتابية^(٦٩٣)، فالقرار الكتابي مفترض أساسي لا بد منه حتى يمكن تسبيب القرار التأديبي، فبدون الكتابة لا يستساغ من ناحية العقل والمنطق أن يتم تسبيب القرار، ويسري الإلزام بالتسبيب على جميع القرارات الصادرة بتوقيع الجزاء أيا كان هذا الجزاء، حتى ولو كان أخف الجزاءات التأديبية.

كما يستفاد ذلك ضمناً أيضاً من نص المادة (٧٢) من قانون العمل الجديد، التي جرى نصها: "يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسبباً، ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة".

فإذا كان المشرع قد ألزم اللجنة القضائية الخامسة بتسبيب القرار الصادر منها، وإعتبر هذا القرار بمثابة حكم قضائي بعد وضع الصيغة التنفيذية، وحيث إنه من المسلمات أن الحكم القضائي يجب أن يكون محرراً بطريق الكتابة، فالكتابة

(٦٩٣) د/ عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٢٤٨ هامش ١.
- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، بند، ٥١٢ ص ٦٦٩.

ركن من أركان الحكم القضائي^(٦٩٤)، فإذا كان المشرع قد ألزم اللجنة سالفه الذكر بالكتابة، رغم ما تتمتع به اللجنة من ضمانات لدخول عناصر قضائية في تشكيلها، فمن باب أولى يلتزم صاحب العمل، أو وكيله المفوض، أو مدير المنشأة بتحرير القرار التأديبي كتابة.

ومما تقدم يستفاد من النصوص سالفه الذكر، أنها تدل دلالة واضحة على أن القرار التأديبي يجب أن يحضر بالكتابة أيا كانت السلطة التي تصدره، وأيا كان الجزء، فلا يجوز إصدار القرار التأديبي في صورة شفوية.

هذا ولا يشترط أن تقوم السلطة التأديبية بصياغة القرار الذي تصدره، بتوقيع الجزء التأديبي بطريقة معينة، أو في شكل معين، أو بترتيب بعينه، فلا يوجد نموذج محدد يتعين على السلطة التأديبية أن تحاكيه عند إصدار قرارها الكتابي بتوقيع الجزء التأديبي على العامل.

وفى القانون المقارن:

نص قانون العمل الفرنسي، في الفقرة الأولى من المادة (L.122-41) على عدم جواز توقيع أية عقوبة تأديبية، إلا إذا تم إخبار العامل كتابة بالمآخذ التي تم الإقرار ضده بها. وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بعد تردد موقف نهائي بجلسة ١٩/١/١٩٨٩، بتطبيق هذا الإجراء المبسط سالف الذكر على التحذيرات،^(٦٩٥) وذلك الإعلان لا يتم إلا بالكتابة، كما يجب اتخاذه بالنسبة لجميع الجزاءات التأديبية^(٦٩٦).

(٦٩٤) د/ أحمد أبو الوفاء، نظرية الأحكام في قانون المرافعات، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٨٥،

بند ١١

ص ٣٣.

Paul Fieschi-vivet, Droit du travail, op.cit, P.74

(٦٩٥)

Jean-Maurice verdier, Droit du travail, op. cit., P.215

(٦٩٦)

كما نصت الفقرة الثانية من ذات المادة على إلزام صاحب العمل بتسييب القرار التأديبي وإعلان العامل بالجزاء التأديبي، الذي وقع عليه، فيستفاد من هذا الإلزام أن يكون القرار التأديبي محرراً كتابة^(٦٩٧). فالإلزام بالتسييب، والإعلان لا يكون إلا بالنسبة للقرارات المكتوبة.

وفى قانون العمل العراقي ١٥١ لسنة ١٩٧٠ صدر نظام مكافأة وانضباط العمال رقم ١٩ لسنة ١٩٧٦ الخاص بتحديد التزامات العامل، وقيود توقيع الجزاء التأديبي وإجراءاته، فنصت المادة الثانية عشرة ثالثاً من النظام على أن القرار التأديبي يبلغ به العامل كتابة.

وفى نظام العمل السعودي نص القرار الوزاري ١١٩ بتاريخ ١٣٩٠/٤/١٢هـ، المعدل بالقرار ١٥ بتاريخ ١٣٩٧/١/١٨هـ، في المادة (١١) على إبلاغ العامل كتابة بالجزاء الموقع عليه^(٦٩٨).

Bernard Teyssie, Code du travail, op. cit, P.79.

(٦٩٧)

– Pouvoir disciplinaire de l'employeur, droit social [http:// www.IBid](http://www.IBid)

(٦٩٨) د/ السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود ط ١٤١٧هـ، ص ١٢٤.

المطلب الثانى

بيانات القرار التأديبى

رغم أن قانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لم يتضمن نصا يلزم السلطة التأديبية؛ بأن تورد بيانات معينة فى القرار الذى تصدره بتوقيع الجزاء التأديبى باستثناء تسبيب القرار - والذى سنفرد له مبحثا خاصاً لأهميته - إلا أنه من المنطقى أن يشمل القرار الصادر بتوقيع الجزاء على العديد من البيانات، حتى ولو لم يرد نص ملزم بها؛ حيث إن هذه البيانات تجعل القرار التأديبى ضماناً هامة لحماية العامل، وليس مجرد إجراء شكلى عقيم لا توجد فائدة منه.

ولما كان القرار التأديبى ذا طبيعة عقابية، فإنه يمكن لنا أن نتوصل إلى بعض البيانات التى يشترط توافرها فيه من الأحكام التأديبية والجنائية التى تتحد مع القرار التأديبى فى الطبيعة العقابية؛ وذلك لكون هذه البيانات تحقق ضمانات هامة للشخص الذى يوقع عليه الجزاء، وهذه البيانات بالإضافة إلى التسبيب تعتبر الحد الأدنى الذى لا يجوز للسلطة التأديبية النزول عنه، وإنما لها أن تورد بيانات أخرى بالقرار التأديبى وأهم هذه البيانات ما يلي:

١ - مصدر القرار وتوقيعه:

يجب أن يشتمل القرار التأديبى على اسم الشخص الذى أصدر القرار التأديبى وصفته فى المنشأة؛ وذلك البيان يحقق ضمانه هامة للعامل فعن طريق ذلك يمكن معرفة ما إذا كان الشخص الذى وقع الجزاء على العامل يملك توقيع الجزاء الوارد بالقرار التأديبى أم لا، خاصة بعد أن نصت الفقرة الثانية للمادة (٦٨) من قانون العمل المصرى الجديد على الجزاءات التأديبية، التى يملك توقيعها مدير المنشأة على سبيل الحصر، وهى جزاء الإنذار والخصم من

الأجر لمدة ثلاثة أيام "ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام".
وبالتالى لا يستطيع مدير المنشأة أن يوقع جزاء آخر سوى الجزائين سالفى الذكر وإلا كان هذا الجزاء باطلا لتوقيعه من شخص لا يملك توقيعه.

كما نصت الفقرة الأولى من المادة (٦٨) على اختصاص اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٧١) بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة "ويكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار اليها فى المادة (٧١) من هذا القانون".

فهذا البيان يمثل ضمانه هامة للعامل؛ فذكر الشخص الذى أصدر القرار التأديبى يؤدى إلى مراقبة الاختصاص بتوقيع الجزاء التأديبى، لمعرفة ما إذا كان يملك توقيع الجزاء الوارد بالقرار التأديبى أم لا، خاصة بعد أن سلب القانون الجديد صاحب العمل الحق فى توقيع جزاء الفصل التأديبى، وحصر سلطة مدير المنشأة فى توقيع الجزاء على جزائى الإنذار والخصم من الأجر لمدة ثلاثة أيام حماية للعامل.

كما يجب أن يشتمل القرار التأديبى أيضاً على توقيع الشخص الذى أصدره، رغم عدم وجود نص يوجب التوقيع على القرار إلا أن هذا البيان لا يحتاج إلى نص يقرره، فلا يخفى أهمية هذا البيان فعن طريق التوقيع على القرار التأديبى يتم نسبته إلى الشخص الذى أصدره، فالتوقيع هو الذى يدل على إرادة مصدر القرار فى توقيع الجزاء التأديبى على العامل. وعدم التوقيع على القرار التأديبى يؤدى إلى غياب القرار^(٦٩٩)؛ حيث إن القرار يستمد وجوده من توقيع الشخص الذى أصدره، هذا وما يشترط توقيعه هو أصل القرار

(٦٩٩) محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، بند ٥٢٥ ص ٦٧٩.

التأديبي فقط، فلا يلزم توقيع نسخة القرار المرسل للعامل^(٧٠٠)، وأن هذا التوقيع تظهر أهميته في أنه يسهل مراقبة الاختصاص بتوقيع الجزاء التأديبي الوارد بالقرار.

٢ - تاريخ إصدار القرار:

يجب أن يحتوى القرار التأديبي على تاريخ إصداره، وهذا البيان لا يوجد نصاً صريحاً يلزم السلطة التأديبية بذكره في القرار الصادر منها بتوقيع الجزاء إلا أن ذكر هذا البيان يستفاد ضمناً من الفقرة الثانية للمادة (٥٩) من قانون العمل المصري الجديد "ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل؛ بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً".

فهذا النص قد قيد السلطة التأديبية بعدم جواز توقيع جزاء تأديبي على العامل، بعد الانتهاء من التحقيق معه في الخطأ التأديبي بانقضاء ثلاثين يوماً.

وبذلك تظهر أهمية بيان تاريخ إصدار القرار التأديبي؛ حيث إنه يحقق ضماناً لا يستهان بها للعامل في مواجهة احتمال تعسف السلطة التأديبية ضده، فعن طريق بيان تاريخ إصدار القرار التأديبي، يمكن معرفة ما إذا كانت السلطة التأديبية قد سقط حقها في توقيع الجزاء التأديبي بانقضاء مدة ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء التحقيق مع العامل في الخطأ التأديبي، أو أنها قد استعملت حقها في توقيع الجزاء التأديبي خلال الميعاد القانوني المقرر لاستعمال هذا الحق.

كما أن تاريخ هذا القرار يمكن من مراقبة شرعية الجزاء التأديبي الوارد بالقرار؛ وذلك عن طريق الرجوع إلى لائحة تنظيم العمل، والجزاءات

(٧٠٠) محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، بند ٥٢٦ ص ٦٨١.

لمعرفة ما إذا كان الجزاء الوارد بالقرار، هو الجزاء المنصوص عليه باللائحة لمجازاة الخطأ التأديبي في ذات التاريخ أم لا.

٣ - بيان العامل الموقع عليه الجزاء :

على السلطة التأديبية أن تبين بالقرار التأديبي العامل الذي وقعت عليه الجزاء التأديبي، بما يميزه عن غيره من باقى عمال المنشأة الواحدة، خاصة إذا كان يعمل بها عدد كبير من العمال.

٤ - منطوق القرار التأديبي :

كما يجب أن يشتمل القرار التأديبي على الجزاء الذى وقعته السلطة التأديبية على العامل، وهو يتشابه مع الأحكام ويعتبر أهم بيانات القرار التأديبي، ويجب أن يبين الجزاء التأديبي بصورة واضحة ومحددة بنوعه ومقداره، وهذا البيان يمثل النتيجة التى خلصت إليها السلطة التأديبية بعد الانتهاء من التحقيق.

المبحث الثانى

تسبيب القرار التأديبى

تمهيد وتقسيم :

إن تسبيب القرار التأديبى يعتبر من أهم الضمانات المقررة، التي حرص المشرع على توافرها للعامل، فى مواجهة فاعلية السلطة التأديبية، فهو بمثابة الرقيب على ممارسة تلك السلطة، حيث إنه يعتبر مقدمة منطقية تمهد للنتيجة التي انتهى اليها القرار بتوقيع الجزاء التأديبى.

ونظرا لما لهذه الضمانة من أهمية، فقد نص عليها قانون العمل المصرى الجديد صراحة، وألزم السلطة التأديبية أيا كانت بتسبيب القرار الصادر منها بتوقيع الجزاء.

وسوف نتناول بيان التسبيب فى مطلبين:

المطلب الأول: تعريف التسبيب وسنده وأهميته.

المطلب الثانى: عناصر التسبيب وضوابطه.

المطلب الأول

تعريف التسبب وسنده وأهميته

تعريف التسبب:

يقصد بتسبب القرار التأديبي "أن يحمل بجانب الجزاء الواقعة، أو الوقائع التي أدت إلى توقيعه"^(٧٠١)، وبمعنى آخر "تحرير الأسانيد والحجج المبنى هو عليها والمنتجة هي له سواء من حيث الواقع، أو من حيث القانون"^(٧٠٢).
فتلتزم السلطة التأديبية بموجب التسبب، أن تبين في القرار التأديبي الحقائق القانونية، وأدلة الإدانة التي أدت بها إلى الاقتناع بوقوع الخطأ، وأركانه، وارتكابه من جانب العامل، وبالتالي الجزاء التأديبي الذي وقعته على العامل^(٧٠٣).
وبذلك يختلف تسبب القرار التأديبي عن سبب القرار، الذي يتمثل في ارتكاب العامل للخطأ التأديبي^(٧٠٤).

سند التسبب:

نظراً لما يمثله التسبب من أهمية للأحكام بصفة عامة، فقد نصت عليه المادة (١٧٦) مرافعات "يجب أن تشمل الأحكام على الأسباب التي بنيت عليها، وإلا كانت باطلة" والمادة (٣١٠) من قانون الإجراءات الجنائية "يجب أن يشمل الحكم على الأسباب التي بنى عليها وكل حكم بالإدانة" والمادة (٧٩) من القانون

(٧٠١) محكمة القضاء الإداري ١٩٥٤/٢/٢٤، ٨٣٦/١٥٨٩/٨، أشار إليه د/ عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٢٤٨.

(٧٠٢) نقض ١٩٧٣/١/٢٩، مجموعة أحكام محكمة النقض س ٢٤ رقم ٢٧ ص ١١٤.

(٧٠٣) د/ عبدالناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المرجع السابق ص ٢٤٠. حيث يري سيادته الإكتفاء بذكر الجزاء وسببه ولا يشترط أن يكون تسبب القرار التأديبي كما يجري في أحكام القضاء.

(٧٠٤) محكمة القضاء الإداري، القضية ٨٤٣ س ٢١ جلسة ١٩٦٨/٤/٢٤، مجموعة الثلاث سنوات ص ٣٠٤، أشار إليه د/ رمضان محمد بطيخ، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص ٢٨٢.

- المحكمة الإدارية العليا، الطعن ٤٨٥، ٥١٨ لسنة ٢٦ ق، جلسة ١٩٨٥/١١/٢٣، الموسوعة الإدارية الحديثة للفكاهاني، ج ٢٩ ص ٥٣٢، ٥٣٣.

٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة " ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً".

فإذا كان المشرع قد ألزم القضاة بتسبيب الأحكام، فإن هذا الإلزام يمتد إلى القرارات التأديبية بطبيعة الحال، وهذا ما نص عليه قانون العاملين المدنيين بالدولة، فيجب على السلطة التأديبية أن تقوم بتسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبي، وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن الإلزام بتسبيب القرار التأديبي لا يحتاج إلى نص يقرره، فيجب أن تلتزم به السلطة التأديبية حتى ولو لم يوجد نص يقرره؛ حيث إنه يستند إلى المبادئ العامة للقانون^(٧٠٥)، وهذا ما استقر عليه القضاء "إذا كان الأصل في القرار الإداري عدم تسييبه إلا إذا نص القانون على وجوب هذا التسييب، فإن القرار التأديبي على النقيض من ذلك - وهو قرار ذو صبغة قضائية إذ يفصل في موضوع مما يختص به القضاء أصلاً - يجب أن يكون مسبباً"^(٧٠٦).

وعلى الرغم من ذلك فقد نص قانون العمل المصري الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، لأول مرة صراحة على إلزام السلطة التأديبية بتسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء في الفقرة الثالثة من المادة (٦٤) "وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً".

ويستفاد من ذلك النص أن السلطة التأديبية تلتزم بتسبيب القرار الذي تصدره بتوقيع الجزاء التأديبي؛ أي كانت السلطة التي توقع الجزاء سواء كان صاحب العمل أو وكيله المفوض أو مدير المنشأة، وأياً كان الجزاء الموقع حتى لو كان أخف أنواع الجزاءات التأديبية؛ حيث إن الإلزام بالتسبيب قد جاء عاماً بالنسبة لجميع القرارات الصادرة بتوقيع الجزاء وبالتالي لا يجوز قصره على نوع معين من الجزاءات دون مخصص.

(٧٠٥) د/ رمضان محمد بطيخ، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص ٢٨٠ .
د/ عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المرجع السابق، الموضع السابق.
(٧٠٦) المحكمة الإدارية العليا، ١٩٥٩/٣/٢١، ٤، ٩٨٢، ٨٥ أشار إليه د/ عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، المرجع السابق، الموضع السابق.

وأيضاً فقد ألزمت المادة (١/٧٢) من قانون العمل اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) (اللجنة القضائية الخامسة) بتسبيب القرار الذى تصدره، أيا كان القرار الذى تصدره، ومن ثم يسرى هذا الإلزام على القرار التأديبى الصادر منها أيضاً، ويكون قرار اللجنة مسبباً، ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية "

وفى قانون العمل الفرنسى فإن القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى، يجب أن يكون مسبباً طبقاً لنص المادة (R.122-18, L.122-41)، وهذا الإلزام بالتسبيب يشمل جميع القرارات الصادرة بتوقيع الجزاء التأديبى؛ حيث إن الفقرة الثانية من المادة (L.122-41-2) قد استثنت من إجراء المقابلة السابقة مع صاحب العمل حالة كون الجزاء المرتقب التحذير، أو أى جزاء آخر من نفس طبيعته.

أما الالتزام بالتسبيب فقد جاء عاماً لجميع أنواع الجزاءات التأديبية، وأن عدم توضيح الدوافع علاوة على أنه يسمح بافتراض غياب المبررات الحقيقة والجادة، مما يؤدي فى ذاته إلى إلغاء الجزاء بواسطة القاضى بسبب خطورة المخالفة الشكلية المتحقق منها، فهو يفتح طريق منح التعويض للعامل حتى إذا لم يتم معاقبة عدم مراعاة الإجراءات المنصوص عليها فى المادة (L.122-41) من قانون العمل^(٧٠٧).

أهمية التسبيب:

تتضح أهمية تسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى فى أنه يحقق العديد من الفوائد لكل من العمال، وصاحب العمل فى ذات الوقت، فلا تقتصر فائدته على العامل فقط؛ حيث إن تسبيب القرار قد يؤدي إلى اقناع العامل بعدالة الجزاء، ورضائه به أما عدم التسبيب أو التسبيب المعيب فيؤدي إلى عدم اقتناع العامل

Bernard Teyssie, Droit du travail, op.cit., P.390

(٧٠٧)

بالجزء فيطعن على القرار^(٧٠٨)، وبالتالي تنتسج شقة الخلاف بين العامل وصاحب العمل، ومن ثم عدم استقرار العامل نفسياً، مما يؤثر بالسلب على إنتاجه كما وكيفاً، ويمكن إظهار أهمية تسبب القرار التأديبي فى النقاط الآتية:

الوجه الأول:

إن تسبب القرار الذى تصدره السلطة التأديبية؛ يعتبر بمثابة المرآة التى تعكس كيفية ممارسة هذه السلطة، فعن طريق التسبب يسهل معرفة ما إذا كانت السلطة التأديبية قد طبقت القواعد المتعلقة بتأديب العمال تطبيقاً صحيحاً أم لا، فالتسبب متصل بالقانون الموضوعى، حيث إنه يلتزم ببيان الخطأ التأديبي الذى ارتكبه العامل وعناصره من أصول ثابتة بالأوراق، كما أنه يلتزم بالرد على الدفع الجهرية التى يبديها العامل عند التحقيق معه، والتى من شأنها هدم الاتهام.

"أما صلة بحث موضوع تسبب الأحكام الجنائية بالقواعد الإجرائية الواجبة الاتباع فى آية مرحلة كانت الدعوى فهى واضحة للعيان، خصوصاً إذا لوحظ أن الحكم مطالب بأن يرد فى أسبابه على كل طلب معين، أو دفع ببطلان جهرى رداً صحيحاً فى القانون الإجرائى، أى مستمداً من نفس الضوابط التى وضعها هذا القانون لصحة الإجراءات أو بطلانها، فعن طريق اتباع هذه الضوابط يمكن إبطال الحكم القاصر فى أسباب الرد على الدفاع الهام، أو الدفع بالبطلان الجهرى. كما أنه عن طريق مراقبة أسباب الحكم قد يمكن التوصل إلى إبطال الإجراء المطعون فيه، وبالتالي نقض الحكم الذى تمخض عنه أو استند إليه، وهكذا يبدو التساند جلياً بين إجراءات الدعوى فى كافة مراحلها وبين الحكم كإجراء أخير فيها"^(٧٠٩).

(٧٠٨) د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٨٩.

(٧٠٩) د/ رؤوف عبيد ، ضوابط تسبب الأحكام الجنائية وأوامر التصرف فى التحقيق ط ٢ ، دار الفكر العربى ١٩٧٧ ص ٩.

فتسبب القرار التأديبي يتصل اتصالاً وثيقاً لا يقبل الانفصام عن باقى القيود الأخرى المفروضة على ممارسة السلطة التأديبية؛ بغرض تقوية الضمان المقرر لصالح العامل فى مواجهة فاعلية السلطة التأديبية وتظهر هذه الصلة من الآتى:

١ - الصلة بين التسبب والشرعية:

عن طريق تسبب السلطة التأديبية للقرار الصادر، بتوقيع الجزاء التأديبي يتم التوصل إلى مدى التزام السلطة التأديبية بقاعدة شرعية الخطأ التأديبي؛ حيث إنها تلتزم عند تسبب القرار التأديبي، أن تبين به الفعل الذى ارتكبه العامل، سواء كان إيجابياً أو سلبياً وأركان الخطأ، وبهذا تتحقق مراقبة الالتزام بشرعية الخطأ عن طريق معرفة ما إذا كان سلوك العامل الذى اعتبرته السلطة التأديبية خطأ متصلاً بالعمل خاصة بعد تصور وقوع الخطأ خارج مكان العمل، وما إذا كان قد ورد ضمن الأخطاء المبينة بلائحة تنظيم العمل، والجزاءات السارية بالمنشأة أم لا، وكذلك بيان مدى التزام السلطة التأديبية بقاعدة شرعية الجزاء التأديبي الذى أوقعته على العامل بمعرفة ما إذا كان الجزاء هو الذى أورده لائحة تنظيم العمل والجزاءات للخطأ أم لا.

وبذلك يتضح مدى أهمية الالتزام بتسبب القرار التأديبي، فعن طريق التسبب يتم مراقبة التزام السلطة التأديبية بقاعدة شرعية الخطأ والجزاء التأديبي، بعد أن نص قانون العمل المصرى على الأخذ بقاعدة الشرعية فى مجال الخطأ والجزاء التأديبي بموجب المادة (٥٩).

٢ - الصلة بين التسبب وممارسة حق الدفاع:

طبقاً لنص المادة (٦٤) من قانون العمل المصرى الجديد، فإنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد أن تقوم السلطة التأديبية بمواجهته بالخطأ التأديبي المنسوب اليه ارتكابه، عن طريق إبلاغه كتابة بالخطأ حتى يكون العامل

على علم يقينى بما وجه اليه. وتسبب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى يحقق ضماناً هامة، فعن طريقه يضمن العامل أن الجزاء الذى وقع عليه هو عن الخطأ الذى تم إعلانه به، وتم التحقيق معه بشأنه، وليس عن خطأ آخر لا يعلم عنه شيئاً، ولم يواجه به^(٧١٠) فالتسبب يمكن من مراقبة السلطة التأديبية فى ذلك.

كما أن السلطة التأديبية لا تلتزم بسماع أقوال العامل فقط، بل يجب عليها أن تقوم بتحقيق أوجه دفاعه، وهذا هو الأهم ويثبت ذلك فى تحقيق كتابى، فعن طريق تسبب القرار الصادر بتوقيع الجزاء، يتم مراقبة ما إذا كانت السلطة التأديبية قد حققت دفاع العامل وفندته أم أنها أغفلت الرد على دفاعه أو قصرت فيه^(٧١١) "يتعين أن تتضمن أسباب الحكم الرد على الدفع الجوهريّة التي من شأنها - لو صحت - أن تزيل أو تضعف الأسس المنطقية أو القانونية التي اعتمد الحكم عليها؛ إذ لو بقيت هذه الدفع غير رد لكان معنى ذلك هدم بعض أسبابه، وقصور ما تبقى من أسباب عن تدعيمه ... فحكم الإدانة يتعين أن يرد ويدحض الدفع التي من شأنها لو صحت تبرئة المتهم^(٧١٢)."

فإذا تمسك العامل بمرور أكثر من سبعة أيام على اكتشاف الخطأ التأديبى طبقاً لنص المادة (٦٤) ، أو بسقوط حق السلطة التأديبية فى توقيع الجزاء التأديبى ؛ لانقضاء أكثر من ثلاثين يوماً على تاريخ انتهاء التحقيق طبقاً لنص المادة (٥٩) تعين على السلطة التأديبية أن ترد على هذا الدفاع ، وتُقسطه حقه بالرد عليه فى

(٧١٠) د/ عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية ، المرجع السابق، ص ٩٤.

د/ على جمعة محارب، التأديب الإدارى فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٥١.

د/ عبد الباسط على أبو العز ، حق الدفاع وضمانات المحاكمة للمحاكمة التأديبية ،

المرجع السابق، ص ٣٥٩.

(٧١١) د/ أحمد أبو الوفاء، نظرية الأحكام فى قانون المرافعات، الطبعة الخامسة، منشأة

المعارف ١٩٨٥ بند ٦٥ ص ١٦٩.

(٧١٢) د/ محمود نجيب حسنى ، شرح قانون الإجراءات الجنائية، المرجع السابق، بند

١٠٨٤ ص ٩٤٩.

أسباب القرار الصادر بتوقيع الجزاء، وإلا كان القرار باطلاً لإخلاله بحق الدفاع، فالتسبب يمكن العامل من مراقبة السلطة التأديبية لمعرفة ما إذا كانت قد أملت بدفاعه، وحققته أم لا .

الوجه الثانى:

إن إلزام السلطة التأديبية بتسبب القرار الذى تصدره بتوقيع الجزاء على العامل يدفعها إلى إمعان النظر، وتمحيص الأوراق، والتفكير قبل إصدار القرار بالجزاء، وبالتالي تقديم الحجج والبراهين التى تمهد إلى النتيجة التى انتهت إليها فى قرارها مما يبتعد بها عن الانفعال والتسرع، نتيجة ارتكاب الخطأ فلا يكون وليد نظرة سطحية فتسبب القرار التأديبى يحمل السلطة التى تصدره على التريث والتروى^(٧١٣) وتحرى الدقة^(٧١٤)، مما يكون معه قرارها أقرب ما يكون إلى الحقيقة "إن تسبب الأحكام من أعظم الضمانات التى فرضها القانون على القضاة؛ إذ هو مظهر قيامهم بما عليهم من واجب تدقيق البحث، وإمعان النظر لتعرف الحقيقة التى يعلنونها فيما يفصلون فيه من الأفضية، وبه وحده يسلمون من مظنة التحكم والاستبداد؛ لأنه كالعذر فيما يرتأونه ويقدمونه بين يدي الخصوم والجمهور، وبه يرفعون ما قد يرين على الأذهان من الشكوك والريب فدعون الجميع إلى عدلهم مطمئنين"^(٧١٥).

(٧١٣) د/ عبد الباسط أبو العز ، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية ، المرجع السابق ،

ص ٣٦٠

د/ على جمعة محارب، التأديب الإدارى فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٧١٤) د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٨٩.

(٧١٥) نقض ١٩٢٩/٢/٢١، مجموعة القواعد القانونية ج ١ رقم ١٧٠ ص ١٧٨.

كما أنه يمكن السلطة التأديبية من ممارسة رقابة ذاتية على القرار الذى تصدره بتوقيع الجزاء عن طريق مراعاتها الانسجام، وعدم التناقض بين أسباب القرار^(٧١٦).

الوجه الثالث:

إن تسبب القرار التأديبي يؤدي إلى التأكد من أن السلطة التأديبية قد استخلصت الواقعة استخلاصاً سائغاً من الأوراق، وأن الأدلة التى اعتمدت عليها لها أصول ثابتة بالأوراق، وتؤدي عقلاً إلى ما انتهت إليه السلطة التأديبية^(٧١٧)، وبالتالي إعمال الرقابة القضائية على قرار السلطة التأديبية^(٧١٨).

وهذا ما انتهى إليه القضاء "فإنه يجب تسبب القرار التأديبي بما يكفل الاطمئنان إلى صحة وثبوت الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء، والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها واستظهار الحقائق القانونية، وأدلة الإدانة بما يفيد توافر أركان الجريمة، وقيام القرار على سببه المبرر له، وبتيح للقضاء إعمال رقابته على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام"^(٧١٩).

الوجه الرابع:

(٧١٦) د/ عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٤٩٢.

(٧١٧) د/ عمرو فؤاد بركات، السلطة التأديبية، المرجع السابق، ص ٣٣٢.
د/ على جمعه محارب، التأديب الإدارى فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، الموضوع السابق.

د/ محمد عصفور، تأديب العاملين فى القطاع العام، المرجع السابق، ص ٢٤٧.
(٧١٨) على عمارة، قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المرجع السابق، ص ٢٩٦.
د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى، ج ٢، المرجع السابق، ص ٦٩١.
(٧١٩) حكم المحكمة الإدارية العليا أشار إليه د/ محمد عصفور، تأديب العاملين فى القطاع العام ص ٢٤٨.

إن فى تسبیب القرار التأديبى أهمية خاصة؛ حيث إنه يسهل للعامل إثبات مخالفة السلطة التأديبية لقواعد وإجراءات التأديب، فى حالة عدم مراعاة السلطة التأديبية لهذه القواعد بمجرد الاطلاع على أسباب القرار التأديبى.

هذا بالإضافة إلى الفائدة العملية الهامة للتسبیب التى تؤدى إلى الحد من الخلافات بين العامل وصاحب العمل، واللجوء إلى القضاء، وإثقال كاهله بالمزيد من الأعباء^(٧٢٠) فمراعاة صاحب العمل ضوابط التسبیب؛ تؤدى إلى إقناع العامل بما انتهى إليه فى قراره^(٧٢١).

(٧٢٠) د/ سعد نواف العنزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق ، ص٣٦٩.
د/ عبد الباسط أبو العز ، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية ، المرجع السابق، ص٣٦١.
(٧٢١) د/ سعد نواف العنزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق ، ص٣٧٢.

المطلب الثانى

عناصر التسبب وضوابطه

لما كان القرار التأديبى هو فى الواقع قضاء عقابى؛ لذا يجب أن يتضمن تسبب القرار التأديبى بيانات بعينها لكى يؤدى التسبب دوره، فيجب أن يتناول وقائع الدعوى من حيث شخص المتهم، والأفعال المسندة اليه، والأدلة التى استندت اليها المحكمة فى تكوين اقتناعها سلباً أو إيجاباً، ونصوص القانون التى طبقتها وأن يكون الحكم خلاصة منطقية لكل ذلك^(٧٢٢) وهذا ما نصت عليه المادة (٣١٠) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى^(٧٢٣)، وما انتهت اليه المحكمة الإدارية العليا بوجوب اشتمال القرار الذى تصدره السلطة التأديبية، بتوقيع الجزاء على الواقعة المستوجبة للجزاء، والحقائق القانونية وأدلة الإدانة^(٧٢٤). وسوف نتناول بيان تلك العناصر كما يلى:

أولاً: الخطأ التأديبى:

تلتزم السلطة التأديبية عند تسبب القرار الصادر؛ بتوقيع الجزاء التأديبى، أن تقوم ببيان الخطأ التأديبى المنسوب إلى العامل ارتكابه، وأركان هذا الخطأ على وجه التحديد، سواء كان إيجابياً أو سلبياً؛ بحيث يستطيع من يطلع على القرار التأديبى أن يتعرف على سببه؛ حيث إنه لا يكفى فى بيان الجريمة التأديبية الاتهامات العامة، أو النعوت المرسل^(٧٢٥)

فعن طريق بيان الخطأ التأديبى يتم مراقبة ما إذا كانت السلطة التأديبية طبقت قاعدة شرعية الخطأ التأديبى أم لا، وتبدو أهمية بيان الخطأ التأديبى؛ فى أسباب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى فى أن الخطأ التأديبى هو السبب

(٧٢٢) د/ سليمان محمد الطماوى، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص٦٣٢، ٦٣٣.

(٧٢٣) "يجب أن يشتمل الحكم على الأسباب التى بنى عليها وكل حكم بالإدانة يجب أن يشتمل على بيان الواقعة المستوجبة للعقوبة، والظروف التى وقعت فيها وأن يشير إلى نص القانون الذى حكم بموجبه.

(٧٢٤) حكم الإدارية العليا، الطعن ١٦٠٥ س ٧ جلسة ١٨/١/١٩٦٤، غير منشور.

(٧٢٥) سليمان محمد الطماوى، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص٨٣.

المحرك لاستعمال السلطة التأديبية^(٧٢٦)، وبدونه يفقد القرار التأديبي سبب وجوده، فالقرار التأديبي يدور وجوداً وعدمًا مع الخطأ التأديبي؛ حيث إن الخطأ هو الذي يعطي صاحب العمل الحق في إصدار القرار بتوقيع جزاء على العامل.

هذا بالإضافة إلى وجوب استمالة القرار أيضاً على مكان ارتكاب الفعل المكون للخطأ التأديبي، خاصة بعد أن نصت المادة (٥٩) عمل "يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً، أن يكون ذا صلة بالعمل، فيجب إذن أن يكون الخطأ متصلاً بالعمل، وعن طريق بيان مكان ارتكاب الخطأ بأسباب القرار التأديبي يسهل التوصل إلى اتصاله بالعمل أم لا.

ولا يقل بيان تاريخ ارتكاب الخطأ أهمية؛ عن بيان مكان ارتكاب الخطأ؛ حيث إنه عن طريق هذا التاريخ يمكن معرفة ما إذا كان حق السلطة التأديبية في التحقيق بشأن الخطأ قد تقادم^(٧٢٧) بمضى ٧ أيام من تاريخ اكتشاف الخطأ من عدمه ؛ حيث يفترض أن تاريخ اكتشاف الخطأ هو تاريخ ارتكابه.

والمقصود ببيان الواقعة أن يثبت القاضى الأفعال التى تتكون منها الجريمة، وما يكون له أثر فى ترتيب نتائج قانونية كتاريخ ارتكاب الواقعة ومكان ارتكابها^(٧٢٨).

ثانياً: بيان مضمون الأدلة:

تلتزم السلطة التأديبية أن تسرد مضمون كل دليل من الأدلة التى اعتمدت عليها فى قرارها الصادر؛ بتوقيع الجزاء التأديبي على العامل، ولا يفى بهذا الغرض

(٧٢٦) د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى ، المرجع السابق ، الموضع السابق.

(٧٢٧) د/ سعد نواف العنزى ، الضمانات الإجرائية فى التأديب ، المرجع السابق ، ص ٣٧٧.

(٧٢٨) نقض ١٩٢٨/١٢/٢٠ ، القواعد القانونية ج ١ رقم ٦١ ص ٨١ أشجار اليه د/ رؤوف عبيد ، ضوابط تسبيب الأحكام ، المرجع السابق ، ص ٣٤٣.

أن تورّد الأسباب فى صورة مجملة بل يجب عليها أن تذكر مضمون الدليل، ووجه الاستدلال بهذا الدليل على ثبوت الخطأ فى حق العامل، وأن يؤدى هذا الدليل عقلاً إلى ما انتهت إليه السلطة التأديبية، ويجب أن يكون للدليل أصل ثابت فى الأوراق، وأن تقوم بالرد على أوجه دفاع العامل^(٧٢٩) فى صلب القرار التأديبى بما يفندها.

ثالثاً: بيان النصوص المطبقة:

يجب على السلطة التأديبية أن تورّد بأسباب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى نص لائحة تنظيم العمل والجزاءات،^(٧٣٠) الذى طبقته على الفعل الذى ارتكبه العامل، ويرجع السبب فى ذلك إلى أنه يتيح مراقبة ما إذا كان الجزاء التأديبى الذى ورد بالقرار التأديبى هو الجزاء الذى نصت عليه لائحة تنظيم العمل والجزاءات، كجزاء على خطأ العامل أم لا.

ضوابط تسبب القرار التأديبى:

حتى يؤتى تسبب القرار التأديبى ثماره بتحقيق ما شرع من أجله، لا بد وأن تراعى السلطة التأديبية أن تكون أسباب القرار التأديبى واضحة دون لبس أو غموض، وأن تكون متسقة فيما بينها.

١- وضوح الأسباب وتفصيلها:

(٧٢٩) د/ عبد الباسط أبو العز، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية، المرجع السابق، ص ٣٨٠.

(٧٣٠) د/ محمد عصفور، تأديب العاملين فى القطاع العام، المرجع السابق، الموضع السابق.

يجب على السلطة التأديبية أن تقوم بصياغة الأسباب في صورة بسيطة وواضحة خالصة من التعميم أو التجهيل^(٧٣١)، بعيداً عن التعقيد حتى يكون في مكنة العامل، أو أى شخص يطلع على القرار فهم ما ورد به، بحيث يستطيع الوقوف على ما تقصده السلطة التأديبية بتلك الأسباب التي وردت بالقرار التأديبي.

هذا بالإضافة إلى وجوب تفصيل الأسباب؛ حيث إن ذكرها بصورة مجملة لا يحقق الغرض من إلزام السلطة التأديبية بتسبيب القرار التأديبي، فالعبارات المائلة "إن كان لها معنى عند واضعي الحكم، فإن هذا المعنى مستور في ضمائرهم لا يدركه غيرهم، ولو كان الغرض من تسبيب الأحكام أن يعلم من حكم؟ لماذا حكم؟ كان إيجاب التسبيب ضرباً من العبث، ولكن الغرض من التسبيب، أن يعلم من له حق المراقبة على أحكام القضاء من خصوم وجمهور ومحكمة نقض ما هي مسوغات الحكم؟ وهذا العلم لا بد لحصوله من بيان مفصل، ولو إلى أقل قدر تطمئن معه النفس والعقل"^(٧٣٢)، فلا تكفى في هذا المجال الأسباب الغامضة أو المبهمة.

٢- انساق أسباب القرار:

إذا كانت السلطة التأديبية حرة في اختيار الأسباب التي تراها مناسبة لتسبيب القرار الذي تصدره بتوقيع الجزاء التأديبي على العامل، والذي يدل على فهمها الواقع واستخلاصها الحقيقة^(٧٣٣)، التي اقتنعت بها وتؤدي إلى النتيجة المنطقية التي

(٧٣١) د/ سليمان الطماوى، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص ٦٣٣.

د/ محمد عصفور، تأديب العاملين في القطاع العام، المرجع السابق، ص ٢٤٧.

د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٨٩.

حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن ٤٨٥ لسنة ٢٦ ق جلسة ١١/٢٣/١٩٨٥، الموسوعة الإدارية. الحديثة، د/ الفكهاني ونعيم عطيه، ج ٢٩ ط ١٩٩٤/١٩٩٥، المرجع السابق، ص ٥١٨.

(٧٣٢) نقض ١٩٢٩/٢/٢٨، مجموعة القواعد القانونية، ج ١ رقم ١٨٣ ص ٢٣٣. سابق الإشارة إليه.

(٧٣٣) د/ عبد الباسط أبو العز، حق الدفاع و ضمانات المحال للمحاكمة التأديبية، المرجع السابق، ص ٢٢٣.

انتهت اليها فى القرار التأديبى إلا أنها تلتزم أن تكون هذه الأسباب متناسقة^(٧٣٤)، فيما بينها بحيث يكمل بعضها بعضاً، وتسير جميعها فى ذات الاتجاه، فلا يتعارض بعضها مع البعض الآخر أو يناقضه؛ حيث إن الأسباب التى يناقض بعضها بعضاً تهدم بعضها مما يؤدى إلى تساقطها معاً، فلا يبقى بعد ذلك ما يمكن أن يحمل عليه القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى، ولا يفهم الأساس الذى استندت اليه السلطة التأديبية. وبالتالي يكون القرار قد جاء خالياً من الأسباب تماماً.

٣- أن يكون التسبب معاصراً للقرار:

يجب على السلطة التأديبية أن تضمن القرار الذى تصدره بتوقيع الجزاء التأديبى، الأسباب التى استندت اليها فى إصداره^(٧٣٥)، ولا يجوز لها أن تصدر قراراً توقيع جزاء تأديبى خالٍ من الأسباب، ثم تقوم بإصدار هذه الأسباب فى تاريخ لاحق على صدور القرار، وإلا كان قرارها باطلاً لخلوه من الأسباب التى بنى عليها^(٧٣٦).

وذهب البعض إلى أنه إذا كان الأصل أن يحمل القرار الإدارى أسبابه فى صلبه؛ بحيث لا يجوز الإحالة إلى وثائق أخرى مستقلة عنه. فإن تبنى مصدر القرار لأسباب هيئة استشارية معينة، كالنيابة الإدارية، أو إدارات التحقيق، أو مفوض الدولة، يكفى فى مجال التسبب^(٧٣٧).

(٧٣٤) د/ على جمعة محارب، التأديب الإدارى فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٥١.

د/ عمرو فؤاد بركات، السلطة التأديبية، المرجع السابق، ص ٣٢٢.

(٧٣٥) د/ سعد نواف العنزى، الضمانات الإجرائية فى التأديب، المرجع السابق، ص ٣٨٠.

(٧٣٦) د/ عبد الفتاح حسن، التأديب فى الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٢٤٨ هامش ٢.

- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص ٦٧٤.

(٧٣٧) د/ سليمان الطماوى، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص ٦٣٤.

واعتقد أنه يجب أن يشمل القرار التأديبي على الأسباب في صلبه^(٧٣٨)؛ حيث إن الرأي الأول قد يشجع السلطة التأديبية على هذه الإحالة، دون أن تكلف نفسها عناء الاطلاع على الأسباب التي أحالت إليها، كما أن احتواء القرار التأديبي على الأسباب في صلبه يسهل عملية الرقابة عليه.

(٧٣٨) محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، المرجع السابق، ص ٦٧٤، ٦٧٥.
د/ عمرو فؤاد بركات ، السلطة التأديبية ، المرجع السابق ص ٣٣٢

الفصل الرابع

تقييد تنفيذ الجزاء التأديبي

تمهيد وتقسيم :

لم يترك المشرع صاحب العمل طليقا من كل قيد، في تنفيذ الجزاء التأديبي الذي وقعته على العامل .

بل فرض عليه العديد من القيود التي تكفل قدر من الضمان، والحماية للعامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، ومن هذه القيود ما يسرى على تنفيذ جميع الجزاءات التأديبية، سواء كان الجزاء مالى أو غير مالى .

ومن تلك القيود ما يتعلق بتنفيذ الجزاءات المالية التي قد تتعدد في الشهر الواحد، بتعدد أخطاء العامل، ففرض عليه حد أقصى لا يستطيع تجاوزه عند تنفيذ تلك الجزاءات، أيّا كان عددها وحدد أوجه التصرف في حصيلة الجزاءات المالية

وهذا ما سوف نتناوله فيما يلي :

المبحث الأول : الإبلاغ بالجزاء وتنفيذه .

المبحث الثانى : القيد الخاص بالجزاءات المالية .

المبحث الأول

الإبلاغ بالجزاء التأديبي وتنفيذه

تمهيد وتقسيم :

يجب على صاحب العمل أن يقوم بإبلاغ العامل بالجزاء الذى وقع عليه، قبل أن يشرع فى تنفيذ ذلك الجزاء، فلا يستطيع تنفيذه قبل اتخاذ هذا الإجراء الذى يمثل ضمانه هامة للعامل؛ لقيامه بتحقيق علم العامل بالجزاء قبل تنفيذه .

وتختلف طريقة تنفيذ الجزاء التأديبي من جزاء إلى آخر، فلا تنفذ جميعها بطريقة واحدة . كما أن صاحب العمل ليس حراً فى تنفيذ الجزاءات المالية كما يشاء .

وسوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول : إبلاغ العامل بالجزاء التأديبي .

المطلب الثانى : تنفيذ الجزاء التأديبي .

المطلب الأول

إبلاغ العامل بالجزاء التأديبي

إبلاغ العامل بالجزاء التأديبي مقدمه ضرورية لتنفيذ الجزاء التأديبي، وهو يمثل أحد القيود التي فرضها المشرع على صاحب العمل عند ممارسة السلطة التأديبية ؛ وذلك حتى لا يفاجأ العامل بتنفيذ الجزاء دون سابقه إنذار ، فهذا الإبلاغ يضمن العلم المسبق للعامل بالجزاء الذي وقع؛ وسوف ينفذ عليه لا حقا حتى يكون على بينه من أمره.^(٧٣٩) وهذا الإبلاغ بالجزاء لا يحتاج إلى نص قانوني يقرره فهو يستند إلى المبادئ العامة للقانون^(٧٤٠).

وفي ظل قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩ صدر القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ الخاص بتأديب العمال تنفيذا للقانون سالف الذكر، وقد نص القرار على ضرورة إبلاغ العامل كتابة بالجزاء التأديبي الذي وقع عليه، وعلى عدم جواز تنفيذ الجزاء قبل انقضاء ثلاثة أيام كحد أدنى على تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء، ولم يرد في قانون العمل الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أو القرار الوزاري ٢٤ لسنة ١٩٨٢ (الخاص بتأديب العمال) نص مماثل .

وقد اختلف الفقه حول الأخذ بهذا الحكم وانقسم إلى عدة آراء:

فذهب الرأي الأول : إلى التفرقة بين شقين يتعلق الأول بإبلاغ العامل بالجزاء التأديبي، والثاني يتعلق بعدم جواز تنفيذ الجزاء إلا بعد انقضاء ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء، فيلتزم صاحب العمل بمراعاة الشق الأول دون الشق الثاني، فيستطيع تنفيذ الجزاء فور إبلاغ العامل بالجزاء، دون التقيد بانتظار مدة معينة قبل التنفيذ^(٧٤١)

(١) د/ محمد علي عمران ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق ، ص ١٨٦

(٢) د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق ، بند ٢٥٤ ص ٣٣٩ .

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

وذهب الرأي الثانى: إلى أن صاحب العمل لا يلتزم بمراعاة الحكم الخاص بالإبلاغ بالجزاء، أو الانتظار فترة قبل تنفيذ الجزاء فى حالة عدم وجود نص يقرر تلك الأحكام فى القانون أو القرارات الوزارية^(٧٤٢).

وذهب الرأي الثالث: إلى أن صاحب العمل يلتزم بإبلاغ العامل بالجزاء التأديبى، وانتظار انقضاء ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء التأديبى، فلا يستطيع صاحب العمل تنفيذ الجزاء دون مراعاة ذلك^(٧٤٣).

ويستثنى من المهلة المقررة قبل تنفيذ الجزاء التأديبى جزاء الفصل، فينفذ هذا الجزاء فوراً دون انتظار لهذه المهلة^(٧٤٤)، حيث أن هذا الجزاء يترتب أثره بمجرد إبلاغ العامل به^(٧٤٥)، هذا بالإضافة إلى جزاء الإنذار ؛ حيث أن تنفيذ هذا الجزاء لا يحتاج إلى الإبلاغ به أو مهلة لتنفيذه^(٧٤٦).

وقد خلا قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من نص يلزم صاحب العمل صراحة بإبلاغ العامل بالجزاء التأديبى الموقع عليه، إلا أن ذلك يستفاد ضمناً من نص المادة (٦٣) الخاصة بتشديد الجزاء فى حالة العود " يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل

د/ عبد العزيز المرسى ، شرح أحكام قانون العمل المصرى ، المرجع السابق ، ص ٣١٧ .
(١) د/ محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) د/ حسام الدين الأهوانى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق ، بند ٣٣٩ ص ٤٣٦ .

(٣) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل فى مصر ، المرجع السابق ، بند ٣٢٤ ص ٣٩٠ .

(٤) د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، المرجع السابق ، بند ١٤٤ ص ٢٩٤ .

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

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط١ ، المرجع السابق ، بند ٧٠ ص ٢٩٣ .

(٥) راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق ، بند ٥٠٩ ص ٣٧١ .

إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التى سبق مجازاة العامل عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق " حيث أنها قد حددت بداية سريان ميعاد الستة أشهر من تاريخ إعلان العامل بالجزاء، فإذا أراد صاحب العمل استعمال حقه فى تشديد الجزاء، فعليه أن يقوم بإبلاغ العامل بالجزاء الموقع عليه .

ولم يحدد المشرع تاريخ الإبلاغ بالجزاء التأديبي، وبالتالي يجوز لصاحب العمل القيام به دون التقيد بوقت معين، وإن كان من البديهي أن يتم إبلاغ العامل بالجزاء، قبل أن يقوم صاحب العمل بتنفيذ الجزاء، فإذا تم هذا الإبلاغ بعد تنفيذ الجزاء انعدمت الفائدة المرجوة من هذا الإجراء.

هذا وقد ورد النص على إبلاغ العامل بالجزاء التأديبي " من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء " بصورة عامة، ولم يحدد وسيلة هذا الإبلاغ، وبالتالي فيجوز أن يكون شفويا أو كتابيا، إلا أن الإبلاغ الشفوي بالجزاء يثير صعوبات كثيرة فى إثباته؛ حيث أنه يصعب إثباته مما يزيد حوة الخلاف بين العامل وصاحب العمل بخصوص إثبات القيام بهذا الإجراء، وبالتالي عدم استقرار العامل نفسيا، وتأثير ذلك بالسلب على إنتاجه، مما دعا غالبية الفقه إلى المناداة بضرورة أن يكون هذا الإبلاغ كتابة^(١٧٧).

واعتقد أن ذلك الرأى هو الأقرب للصواب، فهو فضلا عن تحقيقه مصلحة العامل يحقق مصلحة صاحب العمل ؛ حيث أن الكتابة تسهل إثبات حصول الإبلاغ بالجزاء مما يحد من أوجه الخلاف بين العامل وصاحب العمل .

ويجب أن يتضمن هذا الإبلاغ بالجزاء التأديبي بيان جلى ومفصل بالجزاء الموقع من حيث نوعه ومقداره، والجزاء الذى سوف يوقع عليه فى حالة تشديد الجزاء، إذا عاد

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

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، المرجع السابق ، الموضوع السابق.

د/ على العريف ، شرح العمل فى مصر ، المرجع السابق ، بند ٣٢٤ ص ٣٨٩ .

إلى ارتكاب خطأ جديد من نفس نوع الخطأ الذى عوقب من أجله خلال فترة محددة . فلا يكفى أن يتم هذا الإبلاغ بصورة عامة ومجملّة .

ويتم إبلاغ العامل بالجزاء التأديبي عن طريق تسليمه باليد للعامل فى مقابل توقيعه الذى يفيد حصول هذا الإبلاغ، وإذا رفض العامل استلام الإبلاغ بهذه الطريقة فعلى صاحب العمل إرسال هذا الإبلاغ بموجب خطاب موصى عليه على عنوان العامل الثابت بملف خدمته^(٧٤٨).

وطبقا لنص المادة (41 – L.122) من قانون العمل الفرنسى يجب على صاحب العمل أن يقوم بإبلاغ العامل بالجزاء التأديبي الذى وقع عليه، ويكون ذلك عن طريق قيام صاحب العمل بإرسال خطاب موصى عليه بعلم الوصول على عنوان العامل^(٧٤٩)، أو خطاب يسلم باليد للعامل مقابل إخلاء طرف يفيد حدوث هذا الإجراء، والكتابة أمر ضرورى لا غنى عنه يسهل عملية الإثبات، ويجب أن يكون هذا الإبلاغ بالجزاء مسببا^(٧٥٠) وهذا الإجراء يجب إتباعه أيا كان الجزاء التأديبي الذى وقع عليه صاحب العمل على العامل؛ حيث أن هذا الإبلاغ يعتبر الحد الأدنى من الضمان المقرر للعامل بالنسبة لجميع الجزاءات التأديبية^(٧٥١).

(١) د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط ١ ، المرجع السابق، الموضع السابق .

راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق ، بند ٥١٠ ص ٣٧٢ .

P. Fieschi – vivet, droit du travail , o.p. cit, p.74 . (٢)

Frederic – Jerome pansier, droit du travail, op. cit .

p 167

Bernard Teyssie, droit du travail , o.p. cit. (٣)

p.390

J.Savatier , le pouvoir disciplinaire de l'employeur , op.cit , p. 251 (٤)

B.Bossu , et autres , droit du travail , op . cit. p . 232

ولا شك في أن إبلاغ العامل بالجزاء التأديبي الذي وقع عليه يمثل ضمانه هامة للعامل؛ حيث أنه يقيد صاحب العمل عند تنفيذ الجزاء التأديبي؛ فلا يستطيع تنفيذ جزاء خلاف الجزاء التأديبي الذي قام بإبلاغ العامل بتوقيعه عليه أو أشد منه، إذا رأى صاحب العمل ضالة الجزاء التأديبي الذي وقع على العامل بالنسبة للخطأ الذي إقترفه . خاصة وأن هذا الإبلاغ يصعب على صاحب العمل إن لم يستحيل عليه تغيير الجزاء الوارد به بعد أن تسلم العامل صورة منه، وهذا عكس ملف العامل، أو سجل الجزاءات المالية الذي يحتفظ به صاحب العمل، وبالتالي يسهل التلاعب بمضمون الجزاء الثابت بهما .

وسيرا على نهج قوانين العمل السابقة فقد ألزمت المادة (٧٧) من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ صاحب العمل بإثبات الجزاءات التي توقع على كل عامل في ملف خدمته، "على صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه على الأخص اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه "

فتدوين الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بملف خدمته؛ يشكل ضمانه هامة للعامل؛ حيث أنه يوضح مدى التزام صاحب العمل بمراعاة القواعد الخاصة بتأديب العمال، وما إذا كانت تلك القواعد قد طبقت تطبيقا صحيحا أم لا . فبالرجوع إلى الملف يسهل التوصل إلى معرفة الجزاء الذي وقع وتاريخ إبلاغ العامل بالجزاء . فهذا التدوين بالملف يسهل للعامل إثبات مخالفة صاحب العمل لقواعد التأديب وإجراءاته، وبالتالي إلغاء الجزاء التأديبي المخالف^(٧٥٢).

وتعتبر البيانات المدونة بملف خدمة العامل التي تتعلق بالجزاءات التأديبية التي وقعت على العامل حجة على صاحب العمل ؛ حيث أن هذه البيانات يثبتها صاحب العمل، أو من ينوب عنه في ذلك، بخلاف العامل الذي لا تعتبر هذه البيانات حجة عليه فيستطيع العامل إثبات عكس هذه البيانات، إذا كانت تتعارض مع مصلحته، حيث أن

(١) د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق ، بند ٣٧٤ ص ٣٨٢ .
راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق ، بند ٥١١ ص ٣٧٢ .

صاحب العمل هو الذى أثبتتها ولا يجوز للشخص أن يصطنع دليل لنفسه^(٧٥٣) وتتمتع هذه البيانات بحجية الإقرار غير القضائي ويستطيع العامل أن يأخذ من هذه البيانات ما يتفق ومصلحته وي طرح ما عدا ذلك،^(٧٥٤) فلا يلزم العامل بالأخذ بهذه البيانات جميعاً، أو عدم الأخذ بها جميعاً .

وذلك على خلاف ما هو مقرر بالنسبة للدفاتر التجارية المنتظمة التى لا يجوز تجزئته البيانات الواردة بها^(٧٥٥) فى حين ذهب جانب آخر من الفقه، إلى أنه لا يجوز للعامل أن يجزئ البيانات الواردة بالملف^(٧٥٦)

وفى القانون المقارن:

فى نظام العمل السعودى فإنه طبقاً للمادة (١١) من القرار الوزارى ١١٩ ، ١٣٩ هـ المعدل يجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاء محدد بنوع ومقداره، والجزاء المشدد الذى سيوقع فى حالة العود، وفى حالة الامتناع عن استلام البلاغ يرسل على عنوانه بالبريد المسجل^(٧٥٧).

وفى قانون العمل الليبى نصت المادة التاسعة من القرار الوزارى الخاص ببيان العقوبات وشروطها على إبلاغ العامل كتابة بكل عقوبة، وما يتعرض له من عقوبة

(٢) د/ عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق ، بند ١٥٥ ص ٢٦٦ .

د/ أكثم الخولى ، دروس قانون العمل ، المرجع السابق ، بند ٢٠٩ ص ٣٥٣ .

(٣) د/إهاب إسماعيل ، وجبر قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق ، بند ١٧٠ ص ٢٨٤

د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ط١ ، المرجع السابق ، بند ١٤٤ ص ٥٢١ .

د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الإجتماعى ج١ ، المرجع السابق ، ص ٥٩٣ .

(١) د/ محمود جمال زكى ، عقد العمل ١٩٥٦ ، المرجع السابق ، بند ١٧٥ ص ٤٤٢ - ٤٤٣ .

(٢) د/ أكثم الخولى ، دروس فى قانون العمل ، المرجع السابق ، الموضع السابق .

(٣) د/ السيد عيد نايل ، الوسيط فى شرح نظام العمل والتأمينات الاجتماعية فى المملكة العربية السعودية، المرجع السابق ، ص ١٢٤ .

مشددة بسبب العود، وإذا امتنع عن استلامه يرسل على محل الإقامة بكتاب مسجل، ولا يتم تنفيذ الجزاء إلا بانقضاء ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ الإبلاغ بالجزاء^(٧٥٨).

وفى قانون العمل العراقي نصت المادة (٣/١٢) من نظام مكافأة وانضباط العمال، على إبلاغ العامل بالقرار الذى يصدر بتوقيع الجزاء عليه كتابة .

(٤) د/ عبد الغنى عمرو الرويمض ، علاقات العمل الفردية فى القانون الليبي ، المرجع السابق ،

المطلب الثانى

تنفيذ الجزاء التأديبي

تختلف طريقة تنفيذ الجزاء التأديبي تبعا لاختلاف الجزاء، فالجزاءات لا تنفذ جميعها بطريقة واحدة :

أولاً : تنفيذ جزاء الإنذار :

يتم تنفيذ هذا الجزاء بقيام صاحب العمل، أو مدير المنشأة بتنبيه العامل إلى الخطأ الذى صدر منه، وتوجيه اللوم له وبيان الجزاء الذى سيوقع عليه فى حالة تكرار الخطأ، فينفذ هذا الجزاء بإبلاغ العامل به .

ثانيا : تنفيذ جزاء الخصم :

يتم تنفيذ جزاء الخصم من الأجر ، عند قيام صاحب العمل بدفع أجر العامل ، عن طريق خصم قيمة الجزاء من الأجر الذى يتسلمه العامل^(٧٥٩) .
وقد أوردت المادة (٦١) من قانون العمل الجديد قيда هاما على تنفيذ هذا الجزاء التأديبي مسaire فى ذلك قانون العمل الملغى، وقد جرى نصها " لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد " .

ويستفاد من ذلك أن هذا القيد يواجه حالة تعدد الأخطاء التأديبية التى يرتكبها العامل، فيقوم صاحب العمل بمعاقبة العامل على كل خطأ بجزاء الخصم من الأجر، فإذا

(١) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ٣٧٢ ص ٣٨١ .
راغب بطرس وعبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، المرجع السابق ، بند ٣٠٥ ص ٣٦٨ .

لم يتجاوز إجمالي هذه الجزاءات أجر خمسة أيام فى الشهر استطاع صاحب العمل تنفيذ هذه الجزاءات
فى شهر واحد أما إذا جاوز إجمالي هذه الجزاءات أجر خمسة أيام، فإن صاحب العمل لا يستطيع تنفيذ هذه الجزاءات مرة واحدة خلال شهر واحد . بل يجب عليه أن يخصم أجر خمسة أيام فقط فى كل شهر كحد أقصى، لا يستطيع أن يتجاوزه لأى سبب من الأسباب، وينفذ باقى الجزاءات فى الشهر التالى، أو الأشهر التالية إذا جاوزت أجر خمسة أيام .

وفى بيان ذلك نصرب المثال التالى : إذا ارتكب العامل خمسة أخطاء تأديبية وقام صاحب العمل بتوقيع جزاء الخصم من الأجر ثلاثة أيام لكل خطأ فكون إجمالي جزاءات الخصم الموقعة على العامل خمسة عشر يوماً، فإن صاحب العمل لا يستطيع تنفيذ هذه الجزاءات فى شهر واحد بل يتم تنفيذها على ثلاثة أشهر على الأقل كحد أدنى لا يمكنه النزول عنه، وإن كان يستطيع تنفيذ هذه الجزاءات خلال فترة أكثر من ذلك كخمسة أشهر مثلاً دون التقيد بحد أقصى لمدة تنفيذ هذه الجزاءات .

وهذا القيد قاصراً فقط على تنفيذ جزاء الخصم من الأجر، فلا يتعداه إلى توقيع هذا الجزاء فإذا ارتكب العامل عدة أخطاء تأديبية؛ فيستطيع صاحب العمل توقيع جزاء الخصم من الأجر عن كل الأخطاء، ويكون إجمالي هذه الجزاءات مدة تزيد على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد،^(٣١٠) فلا يمكن مد نطاق هذا القيد إلى حق صاحب العامل فى توقيع الجزاء الذى لا يوجد حد أقصى عليه، وإلا كان فى ذلك تشجيع للعامل على ارتكاب أكثر من خطأ، ولكنه يلتزم فى ذلك بعدم جواز توقيع جزاء الخصم مدة تزيد على خمسة أيام للخطأ الواحد .

إلا أن صاحب العمل يستطيع تنفيذ جزاء الخصم من الأجر، سواء كان لمدة خمسة أيام أو أقل من ذلك و أى جزاء آخر ليس له أثر مالى فى شهر واحد لعدم وجود نص يحظر الجمع بين هذين الجزائين عند التنفيذ .

(١) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل ، المرجع السابق ، بند ٣٢٧ ص ٣٩١ .

ولكن لا يجوز الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل كجزاء تأديبي، وبين أى جزء مالى آخر إذا زاد ما يجب خصمه عن أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد، طبقا لنص المادة (٦٢) عمل الجديد" لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقا لحكم المادة (٦١) من هذا القانون، وبين أى جزء مالى آخر إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد "

وقد قصد المشرع من تقييد سلطة صاحب العمل فى تنفيذ الجزاءات المالية بخمسة أيام فى الشهر الواحد كحد أقصى، لا يستطيع تجاوزه أيا كانت هذه الجزاءات التى وقعت على العامل توفير الحماية اللازمة لأجر العامل، لكونه يمثل فى الغالب مصدر دخله الوحيد الذى يعتمد عليه فى معيشته هو وأسرته^(٧٦١)

هذا وقد ناز خلاف فى الفقه حول الوقت الذى يتم فيه تحديد قيمة الخصم وانقسم إلى رأيين :

الأول : يرى أن قيمة الخصم يتم تحديده بوقت توقيع الجزاء التأديبي، وليس بوقت ارتكاب الخطأ، أو وقت تنفيذ الجزاء؛ حيث أن القرار التأديبي من القرارات المنشئة فيولد أثره من تاريخ صدوره وليس قبل ذلك^(٧٦٢).

الثانى : يرى أن العبرة هى بوقت ارتكاب الخطأ، وليس بوقت توقيع الجزاء التأديبي؛ حيث أن قرار توقيع الجزاء هو قرار كاشف وليس منشئ فتوقيع الجزاء يمتد إلى وقت ارتكاب الخطأ، مما يؤدى إلى المساواة بين العمال؛ حيث أن تاريخ ارتكاب الخطأ ثابت، أما تاريخ توقيع الجزاء فقد يختلف من خطأ إلى آخر حسب ظروف التحقيق فى

(١) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق ، بند ٣٩١ ص ٥٠٤ .

(٢) محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، المرجع السابق ، بند ٦٠٢ ص ٧٣٥ .

كل خطأ، والذي قد يستغرق فترة أطول، خاصة وأن تأخير السلطة التأديبية في توقيع الجزاء يضر بالعامل^(٧٦٣).

واعتقد أن الرأي الثانى هو الأقرب إلى الصواب لكونه يحقق مصلحة العامل فأجر العامل عند ارتكاب الخطأ يكون أقل منه عادة عن تاريخ توقيع الجزاء، أو تنفيذه مما يؤدي إلى ضالة مبلغ الخصم هذا بالإضافة إلى أن صاحب العمل، قد يعتمد التراخي في توقيع الجزاء وتنفيذه إضراراً بالعامل .

كما انقسم الفقه بشأن تحديد الأجر الذى يتم على أساسه احتساب قيمة الخصم إلى رأيين :

الأول : يرى أنه يتم حساب الخصم على أساس الأجر الإجمالى للعامل، أى الأجر شاملاً العلاوات أيضاً، أياً كانت صورة هذه العلاوات.^(٧٦٤)

الثانى : وهو الراجح يرى أن الخصم من الأجر يحسب على الأجر الأساسى اليومى للعامل،^(٧٦٥) أى أن الأجر لا يشمل العلاوات .
واعتقد أن الرأي الثانى هو الأصوب نظراً لكونه يتفق مع صريح المادة (٢/٦١) عمل، ولا يجوز الاجتهاد مع صراحة النص كما أنه يحقق مصلحة العامل .

وفى القانون المقارن :

فى قانون العمل الفرنسى، لا تثور إشكالية بشأن تنفيذ الغرامة؛ نظراً لأن المادة (42 – L.122) عمل حظرت توقيع الجزاءات المالية على العمال .

(٣) هلالى محمود هلالى ، تأديب العاملين ، المرجع السابق ، ص ٥١ .

(١) د/ أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى القانون الاجتماعى ج٢ ، المرجع السابق ، ص ٦٥١ .

د/ همام محمد زهران ، قانون العمل، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق، ص ٣٩٥ هامش ٣ .

- على عمارة ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق ، ص ٢٨٨ .

(٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق ، ص ٢٠٩ .

وفى قانون العمل العماني، نصت المادة (٢/٣١) على عدم جواز الاقتطاع من أجر العامل وفاء للغرامات أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.

وكذلك نظام العمل السعودى، فى المادة (٧/١٢٥) التى حظرت الاقتطاع من أجر العامل أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر. وأيضاً قانون العمل الليبى، فى المادة (٤٨) الذى حدد الحد الأقصى لتنفيذ الغرامة شهرياً بخمسة أيام .

ثالثاً : تنفيذ جزاء تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية :

يتم تنفيذ هذا الجزاء عن طريق تأخير منح العامل قيمة العلاوة السنوية، عند حلول موعد استحقاقه لها لمدة ثلاثة أشهر كحد أقصى، وبانتهاء تلك المدة يُصرف للعامل قيمة هذه العلاوة، ولا يؤثر تأجيل موعد تلك العلاوة على مواعيد استحقاق العلاوة التالية .

رابعاً : تنفيذ جزائي الحرمان من جزء من العلاوة السنوية وخفض الأجر :

ينفذ جزاء الحرمان من جزء من العلاوة السنوية؛ بخصم هذا الجزء من قيمة العلاوة عند صرفها للعامل فى موعد استحقاقها .

وينفذ جزاء خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر، عن طريق قيام صاحب العمل بخصم قيمة هذه العلاوة من أجر العامل .

هذا ومما يجدر التنويه إليه أن تنفيذ الجزاءات المالية يقتصر على أجر العامل فقط، دون غيره مما يكون مستحقاً للعامل طرف صاحب العمل كحقه فى مقابل الإجازة

السنوية، أو على ما أودعه من تأمين نقدي عند بدء العمل،^(٧٦٦) فالجزاء المالى لا يؤتى ثماره إلا إذا كان العامل فى عمله، أما إذا انتهى عقد العمل فيفقد هذا الجزاء أى أثر له، وبالتالي فلا يجوز ملاحقة العامل بتنفيذه إلا إذا تعلق به حق للغير من العمال الذين لهم الانتفاع بحصيلة الجزاءات المالية وهو مالا يتوافر^(٧٦٧).

فلا ينفذ الجزاء المالى إلا على ما يكون مستحقا للعامل من أجر، فإذا لم يكن له أجر فلا يمكن تنفيذه ، ولا سبيل إلى ملاحقته به على أمواله الخاصة لانتفاء الحكمة من تنفيذه، والقول بغير ذلك ينافى طبيعته من أنه ليس بدين على العامل، أو تعويض لصاحب العمل.^(٧٦٨)

خامسا : تنفيذ جزاء تأجيل الترقية :

يكون تنفيذ هذا الجزاء عن طريق الامتناع عن منح العامل الترقية التى يستحقها، وحرمانه منها رغم توافر شروطها مدة لا تزيد عن سنة كحد أقصى، وتحسب بداية تاريخ هذا الجزاء من وقت استحقاق العامل للترقية، أما قبل استحقاق الترقية لا يمكن تنفيذ هذا الجزاء، وبعد انتهاء تنفيذه يستحق الترقية فوراً مع جميع ما يترتب على ذلك من مميزات .

سادسا : تنفيذ جزاء خفض الوظيفة فى الدرجة الأدنى :

ينفذ هذا الجزاء بإنزال العامل إلى درجة وظيفية أدنى مباشرة من الدرجة التى يشغلها فى السلم الوظيفى بالمنشأة، قبل توقيع هذا الجزاء، مع احتفاظ العامل بنفس الأجر، الذى كان يتقاضاه قبل التنزيل .

(١) عصمت الهوارى وفهمى كامل ، المرشد فى قانون العمل ج١ ، المرجع السابق ، بند ٢١٧ ص ١٧٦ .

(٢) كامل محمد بدوى ، المرجع فى قانون العمل ، عقد العمل الفردى ، المرجع السابق ، بند ٣٤٥ ص ٢٤٢ .

(١) عصمت الهوارى وفهمى كامل ، المرشد فى قانون العمل ج١ ، المرجع السابق ، الموضع السابق .

سابعاً : تنفيذ جزاء الفصل :

وينفذ جزاء الفصل بمنع العامل من دخول المنشأة .

تقديم تنفيذ الجزاء التأديبي:

وحتى لا يبقى تنفيذ الجزاء التأديبي سيفاً مسلطاً على رقبة العامل بيد صاحب العمل إلى ما لا نهاية، يجب تقييد حق صاحب العمل في تنفيذ الجزاء التأديبي بقيد زمني، أسوة بالقيد الزمني الوارد على حقه في التحقيق مع العامل الوارد بالمادة (٦٤) عمل، والقيد الزمني الوارد على الحق في توقيع الجزاء التأديبي الوارد بالمادة (٣/٥٩) عمل، فتأخير تنفيذ الجزاء التأديبي يمنع تنفيذه.

هذا وقد قرر أبو حنيفة والصاحبان: بأن تأخير تنفيذ الحد يؤدي إلى سقوطه، واستند في تبرير ذلك إلى أن القضاء هو الشهادة وتنفيذ لمضمونها، ولكن لا يتولى الشهود التنفيذ بل يتولاه ولي الأمر أو نائبه، وهو نائب عن المجتمع في تنفيذ العقوبة، والشهود نائبون عن المجتمع أيضاً في أدائها حسبة، فهنا إنباتان إنباة الحاكم في التنفيذ وإنباه الشهود في الأداء، وكلتا الإنباتان عن المجتمع وإحداهما متممة للأخرى، إنباة ولي الأمر عن المجتمع في التنفيذ متممة لإنباة الشهود عن المجتمع في الأداء ، الارتباط بينهما على هذا وثيق لا انفصام له، وإذا كان بين الشهادة والتنفيذ ذلك الارتباط

الوثيق؛ فإن ما يثبت لأحدهما يثبت للآخر، فإذا كان التأخير يمنع سماع الشهادة التي هي دعامة الحكم فالتأخير في تنفيذه يؤثر فيه كما يؤثر في الشهادة^(٧٦٩).

ولا يخفى أن تقادم تنفيذ الجزاء التأديبي يؤدي إلى تحقيق الاستقرار النفسي للعامل، حتى لا يبقى مهدداً إلى ما لا نهاية بتنفيذ صاحب العمل للجزاء التأديبي، الذي تم توقيعه ويحمي العامل من استغلال صاحب العمل.

واعتقد أنه يجب النص على تقادم الحق في تنفيذ الجزاء التأديبي بمضي شهر من تاريخ توقيع الجزاء، وتختلف بداية سريان هذه المدة باختلاف نوع الجزاء التأديبي الذي تم توقيعه ويمكن تقسيم الجزاءات التأديبية إلى طائفتين:

الطائفة الأولى : يبدأ سريان مدة تقادم تنفيذ الجزاء التأديبي (شهر) من تاريخ الإعلان بالجزاء التأديبي إذا كان أحد الجزاءات الآتية :

- أ - الإنذار.
- ب - الخصم من الأجر.
- ج - الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
- د - خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.
- هـ - خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة؛ دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.
- و - الفصل من الخدمة.

الطائفة الثانية : يبدأ سريان مدة تقادم تنفيذ الجزاء من تاريخ استحقاق العلاوة أو الترقية بالنسبة للجزاءات الآتية :

(١) د/ محمد أبو زهرة ، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي ، المرجع السابق ، ص ٢٢٩ ، ٢٣٠ .

- أ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- ب - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.

المبحث الثانى

القيد الخاص بالجزاءات المالية

تمهيد وتقسيم :

نظرا لما يمثله الجزاء المالى من أهمية خاصة بالنسبة للعامل ولزوييه، فقد أولاه المشرع عنايته وفرض العديد من القيود التى تضمن الحماية للعامل ضد تعسف صاحب العمل فى تنفيذ هذا الجزاء .

ولم يقف المشرع عند هذا الحد فقط بل تجاوزه، ولم يترك الحرية لصاحب العمل فى إنفاق حصيلة هذه الجزاءات فيما يريد، بل حدد أوجه الصرف.

وسوف نتناول بيان ذلك فى مطلبين :

المطلب الأول : قيد الجزاء المالى بسجل خاص .

المطلب الثانى : تحديد أوجه صرف قيمة الجزاء المالى .

المطلب الأول

قيد الجزاء المالى بسجل خاص

المقصود بالجزاء المالى :

يقصد بالجزاء المالى ذلك الجزاء الذى يؤثر على أجر العامل بإسقاط بعض حقوقه المالية،^(١٧٠) وبالتالي يؤدي إلى انخفاض دخل العامل، وتتمثل هذه الجزاءات فى الآتى :

- ١- الخصم من الأجر .
- ٢- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .
- ٣- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها .
- ٤- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .

وقد نصت المادة (٧٥) من قانون العمل الجديد " على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التى توقع على العمال فى سجل خاص؛ مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد لها حسابا خاص، ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر " .

فيلتزم صاحب العمل بإنشاء سجل خاص يدون فيه الجزاءات المالية التى يوقعها على عمال المنشأة، ويدون فيه بيانات حددها المشرع لكل جزاء ، ولا يستطيع صاحب العمل أن يغفل أحد هذه البيانات، وإن كان له أن يضيف إليها بيانات أخرى يراها ضرورية والبيانات التى الزمه بها النص هى :

(١) د/ عبد العزيز المرسى ، شرح أحكام قانون العمل المصرى ، المرجع السابق ، ص ٣٧١ .

P. Durand et R. Jaussaud , traite de droit de travail, op. cit . p.441 – 443

- ١- أن يذكر اسم العامل الذى وقع عليه الجزاء المالى، ويجب أن يكون ذلك بصورة تميزه عن باقى عمال المنشأة .
- ٢- قيمة الجزاء المالى وقيمة أجر العامل الذى وقع عليه الجزاء؛ مع أفراد حساب خاص لهما .

٣- بيان الخطأ التأديبى سبب توقيع الجزاء المالى.

وفى حالة تعدد فروع المنشأة يلتزم صاحب العمل بإنشاء سجل خاص بالجزاءات المالية التى توقع على عمال كل فرع من فروع المنشأة،^(٧٧) ولا يغنى عن ذلك إنشاء سجل خاص بالفرع الرئيسى للمنشأة فقط، وهذا ما نصت عليه المادة الخامسة من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣^(٧٨).

" إذا كان للمنشأة فرع أو أكثر أعد فى كل فرع سجل لقيد الجزاءات المالية التى توقع على عماله "

هذا ويختلف الالتزام بإنشاء سجل خاص لقيد الجزاءات المالية عن التزام صاحب العمل بقيد الجزاءات التى توقع على كل عامل بملف خدمته^(٧٩) الوارد بالمادة (٧٧) من قانون العمل الجديد؛ حيث أن الالتزام الأول (إنشاء سجل لقيد الجزاءات المالية) قاصر فقط على الجزاءات المالية، فى حين أن الالتزام الثانى (قيد الجزاء بملف العامل) أكثر شمولاً من الالتزام الأول، إذ أنه يمتد ليشمل جميع الجزاءات التى توقع على العامل سواء كانت جزاءات مالية، أو جزاءات غير مالية، ولا يقتصر على جزاء معين دون الآخر .

(١) د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق ، بند ٥٢٥ ص ٦٦٠ .

(٢) الوقائع المصرية - العدد ١٦٥ ، فى ٢٤ يولييه ٢٠٠٣ .

(٣) د/ على العريف ، شرح تشريع العمل فى مصر ، المرجع السابق ، بند ٣٢٤ ص ٣٩٠ هامش ٢ .

ويجب على صاحب العمل القيام بإنشاء سجل خاص للجزاءات المالية، وقيّد
الجزاءات^(٧٧٤) بملف خدمة العامل معاً، فلا يغنى قيامه بأحدهما عن الآخر فلكل منهما
مجاله .

والغرض من إلزام صاحب العمل بقيّد الجزاءات المالية في سجل خاص
بالجزاءات؛ تسهيل مراقبة تطبيق القواعد الخاصة بتوقيع وتنفيذ الجزاءات المالية، فعن
طريق هذا القيد يمكن معرفة ما إذا كان صاحب العمل قد التزم بالقيود الخاصة التي
فرضها المشرع على هذه الجزاءات،^(٧٧٥) نظراً لتأثير هذه الجزاءات السلبى على دخل
العامل .

وفى القانون المقارن:

في نطاق قانون العمل الليبي، نصت المادة (٨٠) على وجوب قيد الغرامات
التي يتم توقيعها على العامل في سجل خاص، مع بيان اسم العامل ومقدار أجره، والخطأ
سبب توقيع الجزاء، وتاريخ توقيع الجزاء في سجل خاص يُنشأ لهذا الغرض .

وفي نظام العمل السعودي، نصت المادة (١٢٧) على الإلزام بقيّد الغرامات في
سجل خاص؛ مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ، والخطأ سبب العقوبة وتاريخ ذلك .

(٤) نقض ١٨٠٢ لسنة ٣٩ ق ، جلسة ١٩٧٠/١/٤ س ٢١ ص ٣٢ حسن الفكهاى وعبد المنعم
حسنى، الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية، الإصدار الجنائى، الدار العربية للموسوعات القاهرة ،
ط ١ ١٩٨١ ج ٧ ص ٦٥ ، ٦٦ .

(١) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق ، بند ٣٥٧ ص ٣٧٠ .

د/ على العريف ، شرح تشريع العمل في مصر ج ١ ، المرجع السابق ، بند ٣٢٧ ص ٣٩٢ .

المطلب الثانى

تحديد أوجه صرف الجزاءات المالية

لما كانت الجزاءات المالية عقوبات تأديبية، فلا يحق لصاحب العمل أن يستولى على قيمة هذه الجزاءات لنفسه؛ حيث أنها لا تعتبر تعويض يستولى عليه صاحب العمل من العامل، كجزاء للخطأ التأديبى الذى ارتكبه وقد نصت المادة (١٠) من الاتفاقية العربية ١٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور على حرمان صاحب العمل من الاستفادة من قيمة الجزاءات، بتحديد أوجه صرفها على مصلحة العمال " على أن تحدد صرف هذه الغرامات لمصلحة العمال " (٧٧٦)

وقد أحالت المادة (٧٥) من قانون العمل الجديد بخصوص أوجه التصرف فى قيمة الجزاءات المالية إلى قرار يصدره الوزير المختص، وهو وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العامل لنقابات عمال مصر، وقد أصدر الوزير المختص القرار رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد أوجه التصرف فى حصيلة أموال الجزاءات المالية التى توقع على العمال .

(١) منشورات منظمة العمل العربية ، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، ٢٠٠٦ ص ٢٠٣ .

فنص القرار على تشكيل لجنة فى كل منشأ يعمل بها عشرة عمال فأكثر للتصرف فى قيمة الجزاءات المالية ، تكون من صاحب العمل ، أو من بينيه واثنين من عمال المنشأة يختارهم أعضاء اللجنة النقابية ، أو العمال إذا لم توجد لجنة نقابية وتصدر هذه اللجنة قراراتها بموافقة صاحب العمل ، وأحد العمال على الأقل ، ولكن يجب حضور جميع أعضاء اللجنة . ولا يجوز صرف قيمة الجزاءات المالية فى تنفيذ التزام صاحب العمل بتقديم الخدمات الاجتماعية ، والثقافية فى منشأته التى يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر طبقاً لنص المادة (٢٢٢) من قانون

العمل الجديد بصفة مكافأة أو شراء حاجات المعيشة من مأكّل وملبس، أو استثمارها فى أية عمل قد يحتمل الكسب أو الخسارة ؛ وذلك حفاظاً عليها من الضياع، ومع ذلك يجوز المساهمة بها فى الجمعيات التعاونية الاستهلاكية التى يستفيد منها العمال .

وتصرف قيمة هذه الجزاءات فى الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية التى تعود بالنفع على جميع عمال المنشأة^(١١٧)، ويجوز التبرع بجزء من قيمة هذه الجزاءات بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال، واعتماد وزير القوى العاملة، والهجرة، ولكن يجب أن يكون هذا التبرع للأغراض القومية .

وعلى كل منشأة تخضع لقانون العمل أن تقوم بتوريد ثلث قيمة الجزاءات المالية كل ستة أشهر، على أن يقسم بين المؤسسة الثقافية العمالية التى تختص بنسبة ٧٠% وبين المؤسسة الاجتماعية العمالية التى تختص بالباقي ٣٠% .

وتقتصر الاستفادة من قيمة الجزاءات المالية على عمال الفرع الذين تم توقيع الجزاءات عليهم، دون غيرهم من باقى أفرع المنشأة، إذا كانت تشمل فرع رئيسى وعده

P. Durand et R. Jaussaud, traite de droit de travail, Ibid.

(١)

أفرع^(٧٧٨) ، إلا أنه يجوز أن تشمل الاستفادة جميع أفرع المنشأة بما فيهم الفرع الذى وقع على عماله الجزاءات المالية، بشرط موافقة لجنة تضم مندوبى جميع أفرع المنشأة . وينتفع بهذا المبالغ جميع العمال الموجودين بالمنشأة، سواء كان العامل الذى وقع عليه الجزاء، أو الذى لم يوقع عليه الجزاء بغض النظر عن تاريخ التحاقه بالعمل، فيستفيد منها جميع العمال المتواجدين بالمنشأة وقت إنفاق قيمة هذه الجزاءات .

وفى حالة تصفية المنشأة يتم توزيع قيمة الجزاءات المالية التى لم يتم إنفاقها بين العمال الموجودين بالمنشأة وقت التصفية بالتساوى بينهم، سواء كانوا متواجدين وقت توقيع الجزاء أم لا، فالعبرة فى التوزيع بوقت تصفية المنشأة وليس وقت توقيع الجزاءات المالية .

ولا شك أن حرمان صاحب العمل من الاستفادة من قيمة الجزاءات المالية الموقعة على العمال، وقصر هذه الاستفادة على العمال وحدهم، يمثل ضمانه هامة للعمال تؤدي إلى الحد من إفراط صاحب العمل فى توقيع هذه الجزاءات على العامل ؛ لعدم استفادته من قيمتها^(٧٧٩)، وذلك بعد أن كانت استفادة صاحب العمل من قيمة هذه الجزاءات تؤدي به إلى المغالاة فى استخدام الجزاءات المالية التى كان يتوصل عن طريقها إلى خفض أجر العامل^(٧٨٠)

(٢) د/ محمد حلمى مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق ، بند ٣٥٨ ص ٣٧١ .

(١) د/ إهاب إسماعيل ، أثر تشابه تطبيقات سياسية الحماية العمالية ، المرجع السابق ، ص ٧٧ .
- راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ١٧٨ ص ١٢٥ .

(٢) P. Durand et R. Jaussaud , traite de droit de travail , Ibid .

الباب الثالث

ضمانات فاعلية قيود السلطة التأديبية

تمهيد وتقسيم:

بعد أن أوضحنا في الباب الأول والثاني من هذه الرسالة القيود والضمانات التأديبية المقررة لحماية العمال في مواجهة السلطة التأديبية، فإن التزام السلطة التأديبية بهذه القيود والضمانات ليس متروكاً لإرادة صاحب العمل؛ إن شاء التزم بها وإن لم يشأ انتهكها؛ لذا فقد أنشئ جهاز لتفتيش العمل يراقب الالتزام بتطبيق قانون العمل بما فيه قيود السلطة التأديبية والكشف عن مخالفته.

فإذا لم يلتزم صاحب العمل بتلك القيود، فما هو تأثير مخالفة تلك القيود علي الجزاء التأديبي الموقع علي العامل، وما مدى هذا التأثير.

وهذا ما سوف نتناول بيانه في ثلاثة فصول كما يلي:

الفصل الأول: تفتيش العمل (الرقابة الإدارية)

الفصل الثاني: الجزاء الجنائي.

الفصل الثالث: الجزاء المدني.

الفصل الأول

تفتيش العمل (الرقابة الإدارية) (٧٨١)

تمهيد وتقسيم:

نظراً لأهمية قيود وضمانات تأديب العمال التي لا يمكنها تحقيق الغرض المنشود منها، بتوفير الحماية للعمال في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، دون أن يكون وراءها جهاز متخصص يسهر علي مراقبة التزام صاحب العمل بها. هذا الجهاز الذي يقوم بضبط مخالفة هذه القيود وتحرير المحاضر اللازمة ضد المسئول عن هذه المخالفات، حتى تتحقق الفاعلية لهذه الرقابة، وبالتالي ضمان الالتزام باحترام هذه القيود عند تأديب العمال.

وسوف نتناول تفتيش العمل في مبحثين:

المبحث الأول: أهمية تفتيش العمل وسلطات مفتش العمل.

المبحث الثاني: واجبات مفتش العمل وفاعلية التفتيش.

(٧٨١) راجع فيما سبق الرقابة الإدارية علي لائحة تنظيم العمل والجزاءات ، الفصل الثالث من الباب الأول.

المبحث الأول

أهمية تفتيش العمل وسلطات مفتش العمل

تمهيد وتقسيم:

ليس الغرض من تفتيش العمل، فرض المزيد من الالتزامات علي عاتق أصحاب العمل، فتفتيش العمل توجد له فائدة قصوى لا تقتصر علي صاحب العمل أو العامل فقط ، بل تمتد هذه الفائدة إلى المجتمع بأسره، إلا أن هذه الأهمية تتضاعف في العالم الثالث ومنها مصر نظرا لانتشار البطالة.

وقد وضع المشرع العديد من الأدوات (الصلاحيات) بيد مفتش العمل حتى يستطيع النهوض بما يجب عليه القيام به^(٧٨٢).

وسوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: أهمية تفتيش العمل.

المطلب الثاني: سلطات مفتش العمل.

(٧٨٢) أحمد حسن البرعى، الوجيز في القانون الاجتماعى، دار النهضة العربية ١٩٩١/١٩٩٢، ص٥٦.

المطلب الأول

أهمية تفتيش العمل

ترجع أهمية تفتيش العمل فيما يتعلق بقيود وضمانات تأديب العمال إلى أسباب عدة نتناول فيما يلي أهمها:

١ - أن العامل قد يفضل عدم الإبلاغ عن مخالفة صاحب العمل، لقواعد وإجراءات التأديب التي تمثل الضمان المقرر للعامل في مواجهة فاعلية السلطة التأديبية عند خضوعه للتأديب، نظراً لعلاقة التبعية التي تربط بين العامل وصاحب العمل^(٧٨٣)، فيضطر العامل إلى الصمت وتحمل مخالفة هذه القيود؛ خوفاً من تعرضه لمضايقات صاحب العمل التي قد تؤدي به في النهاية إلى فقدته لعمله، الذي يمثل مصدر رزقه الأساسي وربما الوحيد له ولأسرته، بعد نقشي ظاهرة البطالة في المجتمع، وصعوبة الحصول على فرصة عمل أخرى، فيستسلم لصاحب العمل^(٧٨٤).

٢ - عدم صلاحية السلطات العامة لممارسة رقابة تطبيق النصوص الخاصة بقيود وإجراءات تأديب العمال، حيث إن ضبط الجرائم المتعلقة بمخالفة تطبيق هذه القيود يحتاج إلى خبرات معينة، وتخصص في مجال قانون العمل، حتى يستطيع التوصل إلى ضبط هذه الجرائم، وهو ما لا يتوافر في مأموري الضبط القضائي العام، بالإضافة إلى عدم توافر الوقت الكافي لديهم، والنقرغ لضبط هذه الجرائم^(٧٨٥).

(٧٨٣) Bruno Silhol, l'inspection du Travail et le choix de l'action penale, Dr.soc. 2000 p.959

(٧٨٤) د/ جلال العدوي، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥ ص ١٥، بند ٤٤٠ ص ٣٣٤ .
د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية ١٩٩٥، بند ٢٧٠ ص ٨٤٥ .

- B. silhol, l'inspection du Travail et le choix de l'action penale, IBid

Bernard Teyssie, Droit du Travail, op. cit, No157

(٧٨٥) د/ جلال العدوي، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق. =

٣ - أن تنفيذ صاحب العمل للقيود التي فرضها عليه القانون عند ممارسة السلطة التأديبية علي العمال تمثل أعباء ثقيلة علي صاحب العمل ينوء بها، حيث إنها تحد من حريته في منشأته وتقيدها^(٧٨٦)، وهذا ما يفسر رفض صاحب العمل إعادة العامل المفصول بشكل غير قانوني الذي يجره لزيادة النفقات^(٧٨٧)، مما يدعو إلى محاولة التوصل من هذه القيود، التي تمثل حصن الأمان للعامل بشتى الطرق غير الممكن منها قبل الممكن.

٤ - هذا بالإضافة إلى انعدام الثقافة القانونية لدى غالبية العمال، وعدم علمهم بالقيود التي فرضها القانون لحمايتهم^(٧٨٨)، عند التأديب في مواجهة استعمال صاحب العمل السلطة التأديبية، وبالتالي عدم مطالبتهم باحترام هذه القيود، مما يؤدي إلى تمادي صاحب العمل في خرق تلك الحماية استناداً إلى جهل العمال.

٥ - أزمة النقابات العمالية^(٧٨٩) وعجزها عن أداء الدور المفروض عليها القيام به^(٧٩٠)، في حماية الحقوق المشروعة للعمال الذين تمثلهم، وهذا ما نصت عليه المادة (١٤) من قانون النقابات العمالية ٣٥ لسنة ١٩٧٦: "تباشر النقابة العامة النشاط النقابي علي مستوى المهن أو الصناعات التي تضعها وفي حدود الخطط والبرامج التي يقرها الاتحاد العام لنقابات العمال وتتولى النقابة العامة علي الأخص ما يلي:
أ - الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم".

= د/ ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٧٨٦) د/ محمود جمال زكي، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٧ ص ٨٥.
د/ محمد نصر الدين منصور، المفيد في شرح قانون العمل الجديد، مطبعة الإيمان ٢٠٠١، ص ٢٦٠.

(٧٨٧) Bernard Teyssie, Droit du Travail, op.cit, IBid.

(٧٨٨) د/ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية، ٢٠٠٣، بند ٧٤٦ ص ٩٠٧.

(٧٨٩) B. silhol, l'inspection du travail et le choix de l'action penale, IBid.

(٧٩٠) د/ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، الموضع السابق.

والمادة الرابعة من قرار وزير القوى العاملة رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٦^(٧٩١) بشأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية: "تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم، وتحسين ظروف وشروط العمل".

ومن أهم حقوق العمال حقوقهم عند ممارسة صاحب العمل السلطة التأديبية عليهم، فالوجود القوى للتنظيمات النقابية يؤدي إلى ارتفاع معدل الالتزام بتطبيق قيود وضمانات تأديب العمال^(٧٩٢).

أمام هذه الأسباب التي تعوق تطبيق قيود وضمانات تأديب العمال، كان لابد من إيجاد وسيلة تكفل الالتزام بهذه القيود، وتمثل الحل في السهر علي مراقبة تطبيق هذه القيود، ولن يتم ذلك إلا بجهاز متخصص يتولى تلك المراقبة^(٧٩٣)؛ حيث إن القانون لا يوجد إلا بتطبيقه^(٧٩٤)، فبدون رقابة تطبيق قيود التأديب تكون مجرد نصوص جامدة مهملة وعديمة الفائدة^(٧٩٥)، وهذه الرقابة ذات طبيعة وقائية تؤدي إلى منع خرق هذه القيود^(٧٩٦).

(٧٩١) الوقائع المصرية، العدد ١٣٩ (تتابع) في ١٥/٦/١٩٧٦.

(٧٩٢) Bernard Teyssie, Droit du Travail, op. cit, No.158.

(٧٩٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٤٨.
د/ إبراهيم قويدر، تقرير تطوير وتحديث إدارة العمل، مؤتمر العمل العربى الدورة ٣٢ بالجزائر ١٢: ٢٠٠٥/٢/١٩ ص ٣٥.
د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٠٧ ص ١١٨.
إيهاب عبد الظاهر، أحكام تفتيش العمل فى القانون المصرى، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٤ ص ٥٣.

(٧٩٤) B. Silhol, l'inspection du travail et le choix de l'action penale, op. cit. p.963

(٧٩٥) د/ محمود جمال زكى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/ ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ٢٧٠ ص ٨٤.
(٧٩٦) د/ إبراهيم قويدر، تقرير تطوير وتحديث إدارة العمل، المرجع السابق، ص ٦٢.

فتقرير الصفة الأمرة لا يكفي وحده لاحترام قواعد قانون العمل بصفة عامة، دون إنشاء جهاز تفتيش يتولى رقابة تطبيق هذه القواعد^(٧٩٧)، بصفة دائمة، فتتوقف استفادة العمال من الحماية التي قصدها المشرع بفرض قيود التأديب علي فاعلية تفتيش العمل^(٧٩٨)، فإذا كان جادا وحقيقيا تمتع العمال بهذه الحماية والعكس صحيح، إذا كان سوريا كانت هذه الحماية حبراً علي ورق لا أكثر^(٧٩٩).

ولما يتمتع به تفتيش العمل من أثر إيجابي، في تطبيق قانون العمل عموماً علي المستوى الدولي أعدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة والتي إنضمت إليها جمهورية مصر العربية عام ١٩٥٦، وأيضاً أعدت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل وانضمت إليها جمهورية مصر العربية عام ٢٠٠١.

نطاق التفتيش:

لا يقتصر خضوع صاحب العمل لرقابة جهاز تفتيش العمل بالنسبة لالتزامه بتطبيق قيود وضمانات التأديب علي المنشأة الصادر لها ترخيص من جهة الاختصاص؛ حيث إن حق مفتش العمل يمتد إلى جميع المنشآت الواقعة في نطاق اختصاصه المكاني^(٨٠٠)، حتى لو كانت هذه المنشأة تدار بغير ترخيص من الجهات المختصة، فلا يوجد ثمة ارتباط أو علاقة بين خضوع المنشأة للتفتيش علي قيود التأديب، وبين استخراج ترخيص أو عدمه، وذلك حتى لا يكون عدم التزام صاحب العمل بحكم القانون - استخراج الترخيص - مبرراً لعدم خضوع المنشأة لتفتيش

(٧٩٧) د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣ ص ٤٠.
(٧٩٨) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي)، المرجع السابق، ص ٦٩.

(٧٩٩) Bernard Teyssie, Droit du Travail, op. cit,

No.157.

(٨٠٠) د/ ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ٢٧١، ص ٨٤٧.

العمل^(٨٠١)، ولكن لا يجوز تفتيش المنشأة التي لا تخضع لقانون العمل^(٨٠٢)؛ حيث إن التفتيش يدور وجوداً وعدمياً مع الخضوع لقانون العمل، وبالتالي فإن الفئات المستثناة من الخضوع لقانون العمل لا تخضع لتفتيش العمل^(٨٠٣).

وفى القانون المقارن :

أخذت غالبية الدول بنظام تفتيش العمل فقد نص عليه قانون العمل الفرنسي في المادة (L.611-1-1)، وكذلك قانون العمل البرازيلي رقم ٥٤٥٢ بتاريخ ١/٥/١٩٤٣ في المواد (٦٢٦ ، ٣/٦٣٠)، وقانون العمل الإكوادوري الصادر بتاريخ ٣٠/٦/١٩٧٨ في المادة (٥/٥٢٩)^(٨٠٤).

فائدة تفتيش العمل:

تظهر فائدة تفتيش العمل في مجال تطبيق قيود وضمانات التأديب المقررة لحماية العمال في مواجهة السلطة التأديبية، في أنه يحقق العديد من الفوائد في الحياة العملية تتمثل أهم هذه الفوائد في الآتي:

أولاً: إن تفتيش العمل هو الذى يؤدي إلى ضبط مخالفة قيود وضمانات تأديب العمال – سواء كان تحرك مفتش العمل بناء علي شكوى أو بلاغ أو من تلقاء نفسه – وتحرير المحاضر ضد المسئول عنها، وتوقيع العقوبة الجنائية فيضطر صاحب

(٨٠١) د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، وضمانات حمايتها،

مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة ١٩٩٨، بند ٨٧ ص ١٦٧.

(٨٠٢) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١١١، ص ١٢٠، هامش ٦.

د/ علي العريف، شرح تشريع العمل في مصر، المرجع السابق، بند ٣٥ ص ٦٦.

(٨٠٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي) العدد ١٣، ١٩٩٦ ص ٢٧ وما بعدها.

(٨٠٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية، المرجع السابق، ص ٢٠ هامش ١.

العمل إلى الإلتزام بتطبيق قانون العمل^(٨٠٥)، بما فيها قيود السلطة التأديبية تحت تأثير الخوف من العقوبة الجنائية والجزاء المدني الذي قد يبطل الجزاء التأديبي، ويلزمه بتعويض العامل إذا كان هناك مبرر.

ثانياً: تردد مفتش العمل علي المنشأة يؤدي إلى اختلاطه بالعمال وصاحب العمل والتعرف منهم علي صعوبات تطبيق قيود التأديب، فعن طريق تطبيق النصوص علي الواقع تظهر مواطن القوة والضعف في القانون وأوجه القصور التي يتعين تداركها^(٨٠٦)، وتزويد السلطة التشريعية بهذه السليبات، لوضع الحلول المناسبة لجميع أوجه القصور^(٨٠٧) وهذا ما نصت عليه صراحة المادة (٨) من القرار الوزاري رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٦، لدولة البحرين بشأن تنظيم أعمال التفتيش والمادة (١٦٧/ج) من قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ "إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها، واقتراح ما يلزم لذلك"^(٨٠٨).

ثالثاً: إن تفتيش العمل يؤدي إلى احساس العمال بالاطمئنان والاستقرار النفسي، الذي ينعكس علي أدائهم للعمل، وبالتالي انتشار السلام الاجتماعي في المجتمع خاصة بعد تزايد عدد العمال الخاضعين لقانون العمل^(٨٠٩)، بضمان حد أدنى

(٨٠٥) Martine Meunier Baffa, Droit du travail et protection sociale, op.cit.p.117

(٨٠٦) د/ محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١١٢،

ص ١٢١.

د/ علي العريف، شرح تشريع العمل في مصر، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٨٠٧) د/ إبراهيم قويدر، تقرير تطوير وتحديث إدارة العمل، المرجع السابق، ص ٣٤.

(٨٠٨) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية

والأجنبية، المرجع السابق، ص ٧٦.

- ايهاب عبد الظاهر، أحكام تفتيش العمل في القانون المصري، المرجع السابق، ص ٥٦.

(٨٠٩) د/ عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف ١٩٩٩ ص ٢٠.

لحقوقهم^(٨١٠)، وذلك عن طريق مراقبة الالتزام بتطبيق القانون " إن أهمية قوانين العمل تبدو بالنسبة للأمن الاجتماعى Lapaix Sociale إذ لا جدال فى أن قانون العمل [عموماً وقيود التأديب المقررة لحماية العمال] إنما يهدف إلى إزالة الصراع الطبقي بين طبقات العمال وأرباب الأعمال، وإشاعة التعاون، والتوفيق بينهما؛ ولذلك فإن تنظيم روابط العمل؛ إنما يعد عنصراً من عناصر الأمن فى الدولة^(٨١١).

رابعاً: تزويد صاحب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية اللازمة للوصول إلى أفضل الوسائل لتطبيق القانون^(٨١٢)، وإيجاد الحلول لمشاكل التطبيق^(٨١٣)، ليس هذا فقط بل والعمل على الحد والوقاية من نزاعات الطرفين^(٨١٤)، فوظيفة التفتيش الأساسية السعى إلى إزالة المخالفات^(٨١٥)، وقد نصت المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧، على الالتزام بالإرشاد، وكذلك اتفاقية التفتيش العربية رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨، فى مادتها الثالثة والعشرين: "يزود مفتش العمل أصحاب العمل والعمال بالمعلومات، والإرشادات التى تساعدهم فى تطبيق التشريعات النافذة". حيث أن القيام بإرشاد الطرفين يؤدى إلى تطبيق قانون العمل التطبيق الأمثل^(٨١٦).

(٨١٠) د/إهاب حسن إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٢٢ ص ٣٨.

(٨١١) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٢، ص ٢٥.

(٨١٢) د/ إبراهيم قويدر، تقرير تطوير وتحديث إدارة العمل، المرجع السابق، ص ٧٣. إيهاب عبد الظاهر، أحكام تفتيش العمل فى القانون المصرى، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٨١٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية، العدد التاسع، المرجع السابق، ص ١٠.

(٨١٤) د/ إبراهيم قويدر، تقرير تطوير وتحديث إدارة العمل، المرجع السابق، ص ٥٩ - ٦٢. مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية، المرجع السابق، ص ٧٢.

(٨١٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل ومنظور مستقبلى العدد الثالث عشر، المرجع السابق، ص ٥.

(٨١٦) د/ رمزى فريد ميروك، الطبعة القانونية لقواعد قانون العمل وحمايتها، المرجع السابق، بند ٨٠ ص ١٥٧.

وقد نصت التوصية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل في

مادتها

(٢/١٣) علي أن من وظائف مفتش العمل "تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات

،

والإرشادات التي تساعد في تنفيذ التشريعات الواجبة التطبيق"^(٨١٧).

ومما تجدر الإشارة إليه أن قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣،

قد جاء خالياً من إلزام مفتش العمل بتقديم المعلومات، والإرشادات إلى أصحاب العمل

والعمال، رغم انضمام مصر للاتفاقية الدولية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧، والاتفاقية العربية

لتفتيش العمل رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ عام ٢٠٠١.

(٨١٧) منشورات منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ٢٠٠٦، ص ٣٤١.

المطلب الثانى

سلطات مفتش العمل^(٨١٨)

لكى يتمكن مفتش العمل من أداء الدور المنوط به أداؤه، فى مراقبة تطبيق قانون العمل بصفة عامة، وقيود وضمانات التأديب بصفة خاصة، نصت تشريعات الدول العربية، والأجنبية علي منحه العديد من المزايا والسلطات التى تعينه علي أداء واجباته بفاعلية، لارتباط استفادة العمال بالحماية القانونية علي أداء تفتيش العمل، فيوجد تناسب طردى بينهما، فكلما ارتفع مستوى أداء تفتيش العمل ارتفع معدل احترام قيود التأديب وتطبيقها وكلما انخفض مستوى تفتيش العمل انخفض احترام قيود التأديب، وبعبارة أخرى كلما ارتفعت فاعلية تفتيش العمل انخفضت حالات عدم الالتزام بقيود التأديب، ويمكن إجمال أهم هذه السلطات الممنوحة لمفتش العمل فى الآتى:

منح مفتش العمل صفة مأمور الضبط القضائى.

دخول أماكن العمل وتفتيشها.

فحص الدفاتر والأوراق وطلب المستندات والبيانات.

إلزام أصحاب العمل، أو من ينوبون عنهم بتسهيل مهمة المفتش والاستجابة

لطلبات الاستدعاء.

إلزام السلطات المختصة بمساعدة مفتش العمل.

وسوف نتناول ما أجملناه فيما يلى:

Jean-Paul Antona et Philippe Colin et Francois Lengart , la (٨١٨)
prevention du risque penal en droit des affaires, Dalloz, 1997 , p . 62-
68

أولاً: منح مفتش العمل صفة مأمور الضبط القضائي: (٨١٩).

نظراً لأهمية منح مفتش العمل صفة مأمور الضبط القضائي نصت المادة (١٦) من الاتفاقية العربية رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل علي ذلك "يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية)" (٨٢٠).

وكذا نص قانون العمل المصري الجديد في مادته (٢٣٢) علي منح مفتش العمل هذه الصفة "يكون للعاملين القائمين علي تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمور الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في اختصاصهم، وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم "

وأعتقد طبقاً لنص الفقرة الأخيرة للمادة (٢٣) من قانون الإجراءات الجنائية المصري (٨٢١) أنه لا يوجد داعي إلى إصدار قرار من وزير العدل بالاتفاق مع وزير القوى العاملة بمنح مفتش العمل صفة مأمور الضبط القضائي؛ حيث إن هذه المادة اعتبرت النصوص الواردة في القوانين والمراسيم والقرارات الأخرى؛ بمنح بعض الموظفين اختصاص مأمور الضبط القضائي بمثابة قرارات صادرة من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص (٨٢٢).

(٨١٩) Vincent Vielille, inspecter le travail ou veiller a l'application du

droit du travail : une mission impossible ? Dr. soc. 2006 , p. 667

(٨٢٠) منشورات منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، طه المرجع

السابق، ص ٢٤٨.

(٨٢١) " وتعتبر النصوص الواردة في القوانين والمراسيم والقرارات الأخرى بشأن تخويل

بعض الموظفين اختصاص مأمور الضبط القضائي بمثابة قرارات صادرة من وزير

العدل بالاتفاق مع الوزير المختص".

(٨٢٢) د/ علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ، المرجع السابق ، بند

٧٤٩ ص ٩١٠ .

د/ رمسيس بهنام، الإجراءات الجنائية تأصيلاً وتحليلاً ، منشأة المعارف ط١٩٨٤ ، بند

١٤٨ ص ٤٣٦، ٤٣٧.

ومنح مفتش العمل صفة مأمور الضبط القضائي، تخوله القيام بإجراءات الاستدلال بخصوص الجرائم التي تقع بالمخالفة لقواعد وإجراءات التأديب، الواردة بقانون العمل والقرارات المنفذة له.

ويعتبر من مأموري الضبط القضائي ذوى الاختصاص النوعي المحدود (الخاص) الذى ينحصر اختصاصهم فى دائرة عملهم المكانى بنوع معين من الجرائم التى حددها المشرع فى قانون العمل علي سبيل الحصر، والتى تتعلق بمخالفة قانون العمل، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، فلا يتعدى نطاق صلاحية مفتش العمل هذا المجال، ويستفاد ذلك من نص الفقرة قبل الأخيرة من المادة (٢٣) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى التى جرى نصها: " يجوز بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص تخويل بعض الموظفين صفة مأموري الضبط القضائي، بالنسبة إلى الجرائم التى تقع فى دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم ".

وبالتالى فلا يجوز لمفتش العمل اتخاذ أية إجراءات فى جريمة، لا يختص بها مكانياً لخروجها عن نطاق اختصاصه، أو نوعياً لعدم تعلقها بمراقبة تطبيق قانون العمل والقرارات المنفذة له؛ حيث إن الإجراء الذى يباشره مفتش العمل، لا يكون صحيحاً إلا إذا كان فى حدود اختصاصه النوعي والمكانى^(٨٢٣).

ويتبع مفتش العمل باعتباره أحد مأموري الضبط القضائي النائب العام، ويخضع لإشرافه فيما يتعلق بأداء وظيفته، ويستفاد ذلك من نص المادة (٢٢) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى^(٨٢٤) والغرض من رقابة النيابة العامة لمأمور الضبط

(٨٢٣) د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند ٨٧ ص ١٦٩.

د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون الإجراءات الجنائية، المرجع السابق، بند ٥٤٣ ص ٥١٨.

(٨٢٤) " يكون مأموري الضبط القضائي تابعين للنائب العام وخاضعين لإشرافه فيما يتعلق بأعمال وظيفتهم، وللنائب العام أن يطلب إلى الجهة المختصة النظر فى أمر كل من تقع منه مخالفة

القضائي (مفتش العمل)، هو إلزامه بتطبيق القانون تطبيقاً صحيحاً، ومنعه من الاعتداء علي الحريات^(٨٢٥).

وقد منح قانون العمل العماني الجديد الموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام قانون العمل، واللوائح والقرارات المنفذة له، ويستفاد ذلك من المادة (٨) " يكون للموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له " .

وسار علي ذات النهج قانون العمل القطري رقم ١٢ لسنة ١٩٧٤ بموجب المادة الثانية، وكذلك دولة الإمارات بموجب المادة الخامسة من القرار الوزاري ١/٤٤ لسنة ١٩٨٠ بشأن اللائحة التنفيذية لتنظيم أعمال التفتيش وقانون العمل الليبي بالمادة (١١٠) ^(٨٢٦).

ثانياً: دخول أماكن العمل وتفتيشها:

نصت المادة (٢٦) من اتفاقية تفتيش العمل العربية ١٩ لسنة ١٩٩٨، علي أنه: " لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة في كل الأوقات نهاراً أو ليلاً، دون إخطار سابق " ^(٨٢٧).

هذا وقد منح قانون العمل المصري الجديد هذه السلطة بموجب المادة (٢٣٣)

لواجباته، أو تقصير في عمله، وله أن يطلب رفع الدعوى التأديبية عليه، وهذا كله لا يمنع من رفع الدعوى الجنائية".

(٨٢٥) د/ محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، المرجع السابق، بند ٥٤٤، ص ٥٢١.

(٨٢٦) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية، المرجع السابق، ص ٣٥ هامش ٢.

(٨٢٧) منشورات منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ط ٥، المرجع السابق، ص ٢٥٠.

" وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له "

حتى يستطيع مفتش العمل معرفة ما إذا كان صاحب العمل يلتزم بتطبيق قيود وضمانات تأديب العمال أم لا، خوله المشرع سلطة دخول أماكن العمل، وتشمل هذه الأماكن بالطبع كل مكان يقوم فيه العمال بأداء عملهم سواء كان بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة غير مستقرة^(٨٢٨)، ويدخل ضمن المقصود بمكان العمل مقر إدارة المنشأة أيضاً؛ حيث إنه المكان الذي يتم الاحتفاظ فيه بالسجلات وملفات العمل، ويقتصر حق الدخول علي أماكن العمل، فلا يمتد إلى منزل صاحب العمل أو مكتبه^(٨٢٩)، ولو كان ملاصقاً لمكان العمل، لذا يجب علي مفتش العمل التأكد قبل دخول المكان من أنه أحد أماكن العمل؛ وذلك حتى لا يقع تحت طائلة القانون، فإذا خالف ذلك فإنه يعرض نفسه للمسئولية الجنائية لدخوله مسكن صاحب العمل في غير الأحوال المرخص بها^(٨٣٠)، بالإضافة إلى المسئولية المدنية الناشئة عن فعله، وتعويضه صاحب العمل عن الأضرار التي لحقت به.

وفي القانون المقارن:

- (٨٢٨) د/ علي العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٥، ص ٦٦.
J. Antona et autres, la prevention du risque penal , op.cit . p . 62-63
(٨٢٩) د/ جلال العدوي، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٤١ ص ٣٣٥، هامش ٢.
د/ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، بند ٧٥١، ص ٩١٢.
(٨٣٠) تنص المادة (٤٥) من قانون الإجراءات الجنائية المصري: "لا يجوز لرجال السلطة الدخول في أي محل مسكون إلا في الأحوال المبينة في القانون أو في حالة طلب المساعدة من الداخل، أو حالة الحريق، أو الغرق أو ما شابه ذلك".

في قانون العمل الفرنسي نصت المادة (L. 611-8-1) علي حق مفتش العمل في دخول الأماكن^(٨٣١) التي يسرى عليها قانون العمل، إلا أنه اشترط لدخول الأماكن المسكونة ضرورة حصول مفتش العمل علي إذن مسبق من صاحب المسكن، أو ممن يسكنه ويستفاد هذا من نص المادة (L. 611-8-3).

وكذلك نصت المادة (٢/٨) من قانون العمل الأرجنتيني رقم ١٨٦٩٢ علي حق المفتش في دخول أماكن العمل، وأيضاً المادة (٥/٥٢٩) من قانون العمل لدولة الإكوادور بتاريخ ١٩٧٨/٦/٣٠، وأيضاً المادة (٣/٦٣٠) من المرسوم بقانون رقم ٥٤٥٢ لدولة البرازيل الصادر بتاريخ ١٩٤٣/٥/١^(٨٣٢)

هذا وقد خولت التشريعات العربية هذا الحق لمفتش العمل فطبقاً لقانون العمل العماني، نصت المادة (٨) علي ذلك " يكون للموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالتنسيق صفة الضبطية القضائية... ويكون للموظفين المشار اليهم الدخول إلى أماكن العمل ". وكذلك نظام العمل السعودي في المادة (٢٧) التي جرى نصها: " يحق لمفتش العمل:

دخول أية مؤسسة خاضعة لأحكام نظام العمل " وأيضاً قانون علاقات العمل الفردية للسودان لسنة ١٩٨١، في المادة (٥٣/أ)، وقانون العمل القطري ١٩٧٤/١٢، في المادة (٢) وقانون العمل الليبي في المادة (١١٢) وقانون العمل الكويتي في المادة (٩٥)^(٨٣٣).

ولا يلتزم مفتش العمل بإخطار صاحب العمل بميعاد زيارته للأماكن لإجراء التفتيش، وإلا كان هذا التفتيش لا فائدة منه؛ حيث إن علم صاحب العمل أو من ينوب عنه بميعاد التفتيش مقدماً يمكنه من إخفاء المخالفات، وتوفير أوضاع المنشأة^(٨٣٤)، وبالتالي يكون التفتيش مجرد إجراء صوري فقط، وذلك عكس التفتيش الفجائي الذي يتم دون إخطار سابق فيؤدي إلى تمكين المفتش من ضبط جميع المخالفات^(٨٣٥).

(٨٣١) -Denis Gatumel, le droit du Travail en France,

op.cit.p.405

-Martine Meunier Boffa, droit du travail protection sociale,

op.cit.p.119

(٨٣٢) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية، العدد ٩، المرجع السابق، ص١٨، هامش ٤.

(٨٣٣) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، ص١٨ هامش (١).

(٨٣٤) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، ص٢٦.

(٨٣٥) د/علي العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، الموضوع السابق.

لذا ذهبت غالبية تشريعات العمل إلى عدم اشتراط الإخطار المسبق، سواء كان صراحة مثل المادة (٢٧) من نظام العمل السعودي: "دخول أية مؤسسة دون إخطار سابق بشرط أن يكون ذلك في مواعيد العمل". وكذلك الفقرة الثانية للمادة السابعة من قرار وزير الشؤون الاجتماعية في الجمهورية العربية اليمنية رقم ١٧ لسنة ١٩٧٤: "الدخول إلى الأماكن الخاضعة للتفتيش... بغير سابق إخطار"^(٨٣٦).

إلا أن المادة (٢٩) عادت وعلقت حق دخول مكان العمل علي إخطار صاحب العمل، مع إعطاء مفتش العمل تقدير ما إذا كان هذا الإخطار يتعارض مع التفتيش أو لا "علي من يقوم بالتفتيش أن يخطر بحضوره صاحب العمل، أو ممثله وذلك ما لم ير أن المهمة التي يقوم من أجلها بالتفتيش تقتضى غير ذلك". وسار علي ذات النهج قانون العمل الإماراتي في المادة (١٧٢) والبحريني في المادة (٩) من القرار ٢٨ لسنة ١٩٧٦^(٨٣٧).

ومن التشريعات الأجنبية نص المادة (١١٥/١) من قانون العمل الكاميروني رقم ١٤/٧٤ بتاريخ ١١/٢٧/٧٤: "الدخول بحرية لأغراض التفتيش بدون سابق إخطار"^(٨٣٨).

وقانون العمل الأرجنتيني رقم ١٨٦٩٢ في المادة (٢/٨) وقانون العمل الماليزي رقم ٢٦٥ لسنة ١٩٨١، في المادة (٦٥)^(٨٣٩).

أو ضمنا مثل قانون علاقات العمل الفردية السوداني لسنة ١٩٨١ في المادة

(١/٥٣) وقانون العمل الليبي في المادة (١١٢)، وقانون العمل البرازيلي في المادة ٣/٦٣٠، وقانون العمل الإكوادوري في المادة (٥/٥٢٩)^(٨٤٠).

وذهب جانب آخر من تشريعات العمل إلى حق مفتش العمل في دخول مكان العمل بعد إخطار صاحب العمل، ويستفاد ذلك من المادة (١/٧٤)، من قانون العمل القطري رقم ١٩٧٤/١٢^(٨٤١).

(٨٣٦) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، ص ٢٧.

(٨٣٧) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، ص ٣٣ هامش (١).

(٨٣٨) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، ص ٢٧.

(٨٣٩) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، ص ٢٦، هامش (٢).

(٨٤٠) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، ص ٢٨، ٢٩.

كما لا يتقيد مفتش العمل بضرورة وجود صاحب العمل أثناء زيارة أماكن العمل؛ وإجراء التفتيش بل يستطيع ممارسة عمله في غيبة صاحب العمل^(٨٤٢)؛ حيث إن اشتراط حضوره أثناء التفتيش سيؤدي إلى عرقلة المفتش عن عمله، بتعمد صاحب العمل التهرب عند حضور مفتش العمل مما يعرقل التفتيش^(٨٤٣)، ولا يقتصر دور مفتش العمل علي مراقبة تطبيق قيود التأديب الواردة بقانون العمل فقط، بل يمتد إلى مراقبة تطبيق القرارات المنفذة له، وأهم هذه القرارات التي تتعلق بالتأديب قرار وزير القوى العاملة رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد أوجه التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية التي توقع علي العمال.

هذا وقد نصت بعض التشريعات علي مرافقة صاحب العمل، أو من يمثله لمفتش العمل أثناء التفتيش ومنها قانون العمل الجزائري، بالمادة (٣/٥) من الأمر رقم ٣٣/٧٥، وقانون العمل الصومالي رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٢، في المادة (٨/١١٠)^(٨٤٤).

وبالنسبة لوقت دخول المنشأة، وإجراء التفتيش، فإنه يتم في وقت العمل الذي يباشر فيه العمال عملهم في المنشأة "ولهم حق الدخول [مفتش العمل] أثناء ساعات العمل ليلاً أو نهاراً إلى جميع أماكن العمل"^(٨٤٥)، ولا يستطيع الدخول في غير أوقات العمل إلا إذا وجد قرائن خارجية تدل علي ممارسة العمل داخل المنشأة^(٨٤٦).

هذا ويمكن تقسيم تشريعات العمل في تحديدها لوقت التفتيش إلى أربع مجموعات:
المجموعة الأولى:

تمنح مفتش العمل حق دخول المنشأة في أى وقت دون قيد أو شرط.

(٨٤١) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية العدد (٩)، المرجع السابق، ص ٢٧.

(٨٤٢) د/ محمد نصر الدين، المفيد في شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق،

ص ٣٢٢ محمود جمال زكي، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٧ ص ٨٦ .

(٨٤٣) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٣٢.

(٨٤٤) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٣٤ هامش (١).

(٨٤٥) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ط١، المرجع السابق، بند ١٧ ص ٧٣ هامش (٢).

(٨٤٦) د/ علي العريف ، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٥ ص ٦٧.

مثال ذلك من التشريعات العربية نص المادة (١٣٩/ج) من قانون العمل العراقي ١٥١ لسنة ١٩٧١: " تتولى لجان التفقيش الصلاحيات التالية: "دخول أماكن العمل في أى وقت من ساعات الليل والنهار" (٨٤٧).

وما نصت عليه المادة الخامسة من الأمر رقم ٣٣/٧٥ الجزائى بتاريخ ١٩٧٥/٤/٢٩، بشأن اختصاصات مفتشى العمل (٨٤٨) والمادة (١٧٤/أ) من مجلة الشغل التونسية رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٦ (٨٤٩).

ومثال التشريعات الأجنبية ما نصت عليه المادة (٨) من قانون العمل الأرجنتيني رقم ١٨٦٩٢: "الدخول بحرية.. وفى كل ساعة من الليل والنهار" (٨٥٠).

وما نصت عليه المادة (١١٥/أ) من قانون العمل الكاميرونى رقم ١٤/٧٤ بتاريخ ١٩٧٤/١١/٢٧ (٨٥١).

والمادة (٦٥) من قانون العمل الماليزى رقم ٢٦٥ لسنة ١٩٨١ (٨٥٢).

المجموعة الثانية:

تمنح مفتش العمل الحق فى دخول المنشأة فى أى وقت من النهار، أو الليل علي أن يكون ذلك فى مواعيد العمل، أى فى وقت العمل الرسمى.

مثال هذه المجموعة من تشريعات العمل العربية، قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل فى الجمهورية العربية السورية رقم ٤٦٥ بتاريخ ١٩٦٥/٤/٤، فى المادة الثامنة "المفتش العمل حق الدخول إلى جميع أماكن العمل أثناء ساعات العمل، ليلاً أو نهاراً" (٨٥٣).

-
- (٨٤٧) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفقيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٣٠.
- (٨٤٨) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفقيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٢٩ هامش (٥).
- (٨٤٩) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفقيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.
- (٨٥٠) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفقيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٣٠.
- (٨٥١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفقيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٣٠.
- (٨٥٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفقيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.
- (٨٥٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفقيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

وقانون العمل لدولة الإمارات العربية في المادة (١/١٧٠)^(٨٥٤)، والبحريني في المادة (١/٤) من القرار رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٦^(٨٥٥).

المجموعة الثالثة:

تمنح مفتش العمل الحق في دخول المنشأة بصفة عامة دون تحديد ساعات الزيارة وخلال ٢٤ ساعة خارج وقت العمل، ومثال ذلك من التشريعات العربية قانون العمل الكويتي في المادة (٩٥)^(٨٥٦).
وقانون العمل القطري في المادة (١/٧٤)^(٨٥٧).
ومثال ذلك من التشريعات الأجنبية: البرازيلي في المرسوم بقانون رقم ٥٤٥٢ بتاريخ ١٩٤٣/٥/١ في المادة (٣/٦٣٠)^(٨٥٨)، والإكوادوري في المادة (٥/٥٢٩) من قانون العمل^(٨٥٩).

المجموعة الرابعة:

تمنح مفتش العمل الحق في دخول المنشأة خارج أوقات العمل؛ علي أن يكون ذلك وفقاً لتعليمات رؤسائه مع بيان المنشآت المطلوب تفتيشها: ومن تلك التشريعات: قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لدولة البحرين رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٦، في المادة (١٧) : " يتم تفتيش العمل ليلاً أو خارج أوقات الدوام الرسمي وفقاً للتعليمات التي تعطى لمفتش العمل من قبل مراقب قسم التفتيش العمالي ويجب أن تتضمن هذه التعليمات أسماء المنشآت المطلوب تفتيشها وأسماء المفتشين المكلفين به "^(٨٦٠).

(٨٥٤) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٣٠ هامش (١).
(٨٥٥) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.
(٨٥٦) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٣١ هامش (٢).
(٨٥٧) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.
(٨٥٨) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.
(٨٥٩) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.
(٨٦٠) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٣١.

وقانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فى المادة (٢/٢٣٣) التى جرى نصها: "ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكاليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً، وفى غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التى تستحق لهم". ونفاذاً لهذا النص أصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرار رقم ١١١ لسنة ٢٠٠٣، بشأن قواعد التكاليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً، وفى غير أوقات العمل الرسمية^(٨٦١)، وقد حددت المادة الأولى منه المقصود بالتفتيش الليلي بأنه الذى يتم فى الفترة المحصورة بين غروب الشمس وشروقها، والتفتيش فى غير أوقات العمل الرسمية بأنه الذى يتم بعد مواعيد عمل التفتيش التى تحددها السلطة المختصة للقائمين به ويشمل التفتيش الليلي، وفى غير أوقات العمل الرسمية ما يلى:

أ - المنشآت التى تعمل ثلاث مناورات؛ إذا وقع التفتيش ليلاً وفى غير أوقات العمل الرسمية.

ب - المنشآت التى من طبيعتها العمل ليلاً.

ج - المنشآت التى تستخدم أحداث أو نساء.

د - المنشآت المرخص لها بتشغيل النساء ليلاً بعد الساعة السابعة مساءً.

ويتقيد مفتش العمل فى حالة التفتيش الليلي، أو فى غير أوقات العمل الرسمية أن يكون ذلك التفتيش بناء على خط سير معد سلفاً للمفتش، فلا يستطيع القيام بهذا التفتيش بغير خط السير طبقاً للمادة الثانية من القرار سالف الذكر.

وقد انتقد جانب من الفقه التفتيش فى غير أوقات العمل الرسمية، "هو حكم معيب لأنه يجاوز الغاية التى من أجلها أجاز المشرع لمفتش العمل الدخول إلى أماكن العمل، فالغرض من التفتيش هو التأكد من احترام قانون العمل، وتنفيذ أحكامه، ولن يتحقق هذا الغرض إذا كان التفتيش فى غير أوقات العمل، فضلاً عن أن هذا الحق قد يساء استعماله"^(٨٦٢).

وحق دخول أماكن العمل لمفتش العمل ليس مقررًا لذاته بل مقرر لتمكين مفتش العمل من تفتيش أماكن العمل، لمراقبة تطبيق نصوص قانون العمل، والقرارات التى تهدف إلى حماية العامل فى مواجهة السلطة التأديبية، كما أن تواجد المفتش بالمنشآت يؤدى إلى شعور العمال بالأمان، ومن أهم ما قد يسفر عنه دخول المنشأة وتفتيشها بيان ما إذا كان صاحب العمل نفذ التزامه بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، وما إذا كان قد وضعها فى مكان ظاهر إذا كان يستخدم عشرة عمال أو لا طبقاً للمادة (٥٨) عمل.

هذا وقد استقرت محكمة النقض على أن "لمأمور الضبط القضائي دخول المحال العامة المفتوحة للجمهور لمراقبة تنفيذ القوانين، واللوائح فى الأوقات التى تباشر فيها تلك المحال نشاطها عادة، إلا أن هذه المحال تأخذ حكم المساكن فى الأوقات التى لا يباح فيها للجمهور أن يدخلها، وليس فى عبارة المادة الثالثة من

(٨٦١) الوقائع المصرية العدد رقم ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩.

(٨٦٢) د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣ ص ٤٠ هامش (٢).

القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٣٣ من النص علي أن لمأمور الضبطية القضائية الحق في تفتيش مصانع الدخان في أى وقت - خروج علي هذه القاعدة - إذ قصد الشارع بها أن يكون له حق الدخول للتفتيش الإدارى ليلاً أو نهاراً، لما كان المصنع مداراً، والعبرة في ذلك بالواقع بصرف النظر عن فتح الأبواب أو إغلاقها.

ذلك بأن الشارع إذا أجاز لمأمورى الضبط دخول المحال العامة المفتوحة للجمهور لمراقبة تنفيذ القوانين واللوائح، إنما أباح لهم الاستطلاع بالقدر الذى يحقق الغرض المقصود من بسط هذه الرقابة، ولا يتعداه بالإجازة إلى غيره - فلا يتناول من حيث المكان ما كان منها سكناً، ولا يشمل من حيث الزمان إلا أوقات العمل دون الأوقات التى تغلق فيها، ولا من حيث الغرض إلا بالقدر الذى يمكنه من التحقق من تنفيذ تلك القوانين، واللوائح دون التعرض للأشياء والأماكن الأخرى، التى تخرج عن هذا النطاق، وعلة الإجازة أن المحال فى الوقت الذى تكون فيه مفتوحة للجمهور لا يعقل أن تغلق فى وجه مأمور الضبط المكلف بمراقبة تنفيذ القوانين لمحض كونه كذلك، وليس من آحاد الناس^(٨٦٣).

ثالثاً: فحص الدفاتر والأوراق وطلب المستندات:

طبقاً للمادة (٣١) من الاتفاقية العربية للتفتيش رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ " لمفتش العمل أن يطلع علي السجلات، أو الدفاتر، أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخ، أو صور منها إذا وجد أن ذلك ضرورى لأداء مهمته^(٨٦٤).

وبدون تخويل مفتش العمل هذا الحق لن يستطيع أداء عمله؛ فعن طريق الاطلاع علي المستندات، وفحصها يتوصل إلى قيام صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته أم لا^(٨٦٥).

لذا قررت غالبية تشريعات العمل منح مفتشى العمل هذا الحق، ومن هذه التشريعات قانون العمل المصرى الجديد بموجب المادة (٢٣٣) " وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات، والبيانات اللازمة من أصحاب العمل،

(٨٦٣) نقض جنائى ١٩٧٠/٢/٩، مجموعة أحكام النقض س ٢١ ص ٢٣٦٠.

(٨٦٤) منشورات منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، المرجع السابق، ص ٢٥١.

(٨٦٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٤٠.

- ايهاب عبد الظاهر، أحكام تفتيش العمل فى القانون المصرى المرجع السابق، ص ٤٣.

أو من ينوب عنهم " ولا يقتصر ذلك علي الدفاتر، والأوراق المتعلقة بتطبيق القانون بل يمتد إلى القرارات المنفذة له أيضاً.

وكذلك مجلة الشغل التونسية رقم ٢٧ بتاريخ ١٩٦٦/٤/٣٠ بموجب المادة (١٧٤ فقرة ٢) " طلب الوقوف علي جميع السجلات والدفاتر والوثائق المتحتّم مسكها، أو الاحتفاظ بها بمقتضى تشريع الشغل " (٨٦٦).
وأيضاً المادة الثامنة من قانون العمل العماني الجديد والمادة (٢٧ فقرة ب ثانياً)

من نظام العمل السعودي، والمادة (١٧٠ فقرة ٢ ب) من قانون العمل الإماراتي (٨٦٧).

ومن التشريعات الأجنبية قانون العمل الفرنسي (٨٦٨) في المادة (L.611-9)،
والمادة (٨ فقرة ٣ ب) من قانون العمل الأرجنتيني رقم ١٨٦٩٢ (٨٦٩)، وقانون العمل البرازيلي في المادة (٦٣٠ فقرة ب) (٨٧٠).
وأهم الدفاتر التي تتعلق بقيود وضمانات تأديب العمال التي يحق لمفتش العمل الاطلاع عليها، وفحصها السجل الخاص بقيد الجزاءات المالية الذي يلتزم صاحب العمل بإنشائه، أيّا كان عدد العمال الذين يستخدمهم، ويستفاد ذلك من نص المادة (٧٥) من قانون العمل المصري الجديد " علي صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع علي العمال في سجل خاص "

وتبدو أهمية الاطلاع علي هذا السجل في تسهيل مهمة المفتش، فعن طريقه يتعرف علي أجر العامل، ومقدار الجزاء المالي الذي تم توقيعه وتنفيذه، وسببه فبفحص هذا السجل يتوصل إلى مدى شرعية الجزاء والخطأ التأديبي، هذا بالإضافة إلى أنه يوضح ما إذا كان صاحب العمل قد التزم عند تنفيذه الجزاءات المالية بالحد الأقصى أم لا.

(٨٦٦) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٤١.

(٨٦٧) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٤٠ هامش ٢.

(٨٦٨) Denis Gatumel, le droit du Travail en France, op. cit.

p.406

(٨٦٩) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٨٧٠) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

ولا يقتصر حق مفتش العمل علي فحص سجل الجزاءات المالية، فيما يتعلق بقيود وضمانات تأديب العمال بل يمتد إلى ملف العامل^(٨٧١)، وتظهر أهمية فحص ملف العامل في أن قانون العمل قد ألزم صاحب العمل بإنشاء ملف لكل عامل يحتوى علي الجزاءات، التي وقعت عليه ويودع به محاضر التحقيق. ويستفاد ذلك من نص المادة (٧٧) من قانون العمل المصري الجديد " علي صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه علي الأخص اسمه ومهنته.. .. وبيان ما يدخل عليه من تطورات، والجزاءات التي وقعت عليه.. .. وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق " والمادة (٦٤) " وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك في محضر يودع ملفه الخاص "

فعن طريق فحص الملف يستطيع مفتش العمل التوصل بسهولة إلى معرفة مدى التزام صاحب العمل بتطبيق القيود، والضمانات التي تتعلق بتأديب العمال فمراجعة أوراق التحقيق يمكنه معرفة ما إذا كان صاحب العمل قد أعلن العامل بالخطأ المنسوب اليه، ومكنه من الدفاع عن نفسه، وحقق أوجه دفاع العامل أم لا. وبالتالي تسهيل دور مفتش العمل الرقابي^(٨٧٢).

ونظراً لأهمية دور ملف العامل في تيسير مهمة مفتش العمل، فقد ألزم القانون صاحب العمل بالاحتفاظ بملف العامل مدة خدمته، ولمدة عام بعد انتهاء علاقة العمل.

رابعاً: إلزام صاحب العمل أو من ينوب عنه بتسهيل مهمة مفتش العمل:

نصت المادة (٣٣) من الاتفاقية العربية للتفتيش رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨، علي إلزام صاحب العمل بتسهيل مهمة مفتش العمل: " يلتزم صاحب العمل، والعامل بالتعاون مع مفتش العمل، وتسهيل قيامه بمهامه "

كما نصت علي ذلك أيضاً المادة (٢٣٤) من قانون العمل المصري: " علي أصحاب الأعمال، أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم المستندات، والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم "

وذلك تفعيلاً لدور مفتش العمل فإلزام صاحب العمل، أو من ينوب عنه بتسهيل مهمة مفتش العمل، وتقديم المستندات، والبيانات التي تلزمه لأداء عمله تؤدي إلى قيامه بالعمل كما ينبغي، فبدون تنفيذ صاحب العمل لهذا الالتزام، يصعب

(٨٧١) د/ محمود جمال زكي، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٨٧٢) د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٩٤، ص ٨٢٢.

د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٥٨، ص ٢٦٦.

د/ حسن كبره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، بند ١١٤ ص ٥٢١.

علي مفتش العمل مراقبة تطبيق القانون، وضبط المخالفات، ويجب أن تكون هذه المستندات، والبيانات صحيحة ومطابقة للحقيقة^(٨٧٣).

وفى القانون المقارن :

اشتترطت المادة (٩) من قانون العمل العماني صراحة صحة البيانات التي يقدمها صاحب العمل، أو من يمثله وكذلك المادة (١١٤) من قانون العمل الليبي . هذا وقد منحت غالبية تشريعات العمل مفتشي العمل الحق في استدعاء صاحب العمل، أو من ينوب عنه، وذلك بالطبع لاستجوابهم، ومثال ذلك قانون العمل المصري في مادته (٢٣٥) " علي أصحاب الأعمال، أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه اليهم من العاملين المشار اليهم بالمادة (٢٣٢)، وذلك في المواعيد التي يحددها "

وذلك حتى يستطيع مفتش العمل مواجهة صاحب العمل، أو من ينوب عنه بالشكاوى المقدمة ضدهم، ويستجوبهم بذلك الخصوص، ويستمع لأقوالهم ودفاعهم^(٨٧٤)، ويجب عليهم الاستجابة لذلك الاستدعاء في الموعد، والمكان الذي حدده المفتش سواء كان في مديرية القوى العاملة، أو الإدارة المختصة أو مكتب العمل^(٨٧٥).

وضماماً للالتزام صاحب العمل بتنفيذ هذا الالتزام فرض قانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣ عقوبة جنائية بالمادة (٢٥٧) وكذلك المادة (L.631-1) من قانون العمل الفرنسي.

هذا وقد نصت العديد من التشريعات صراحة علي حق مفتش العمل في إستجواب صاحب العمل، مثل قانون العمل الإماراتي في المادة (١٧٠) فقرة ٢/أ^(٨٧٦)، ونظام العمل السعودي في المادة (٢٧) فقرة ب أولاً) وقانون علاقات العمل الفردية السوداني في المادة (٥٣) فقرة ١^(٨٧٧)، وقانون العمل الأرجنتيني في

(٨٧٣) د/ محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١١٠ ص ١٢٠.

د/ إهاب إسماعيل، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٢١ ص ٤٥.

د/ محمود جمال زكي، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٧ ص ٨٧.

(٨٧٤) د/ علي عوض حسن، الوجيز في قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المرجع السابق، بند ٧٥٤ ص ٩١.

(٨٧٥) د/ محمد نصر الدين، المفيد في شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٦٣.

(٨٧٦) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٣٨ هامش ١.

(٨٧٧) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

المادة (٨ فقرة ٤/أ) ^(٨٧٨)، وقانون العمل الأكوادورى فى المادة (٥٣٢ فقرة ٤) ^(٨٧٩).

خامساً: إلزام السلطات المختصة بمساعدة مفتش العمل:

نصت المادة (٢٣٦) من قانون العمل المصرى الجديد: " علي السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون، والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها ".

يواجه هذا النص فرضاً قد يحدث كثيراً فى الواقع، عندما يقوم صاحب العمل، أو من ينوب عنه بمنع مفتش العمل من دخول المنشأة، أو عدم تقديم المساعدة له، فعندئذ يستطيع مفتش العمل طلب مساعدة الشرطة لتمكينه من دخول المنشأة، وأداء واجبه، وقد ألقى النص سالف الذكر التزام علي عاتق السلطات المختصة بتقديم المساعدة عندما يطلب منها ذلك مفتش العمل، فإذا لم يطلب المساعدة لا تلتزم السلطات المختصة بتقديمها، ويستفاد ذلك من عبارة (متى طلب ذلك منها). ويقصد بالسلطات المختصة الشرطة، والنيابة العامة، والسلطات الإدارية طبقاً لقانون الحكم المحلى ^(٨٨٠).

هذا وقد نص علي ذلك أيضاً قانون العمل لدولة الإمارات العربية رقم ٨ لسنة ١٩٨١، فى المادة (١٧٥/١) ^(٨٨١) وقانون العمل العماني ٣٥/ ٢٠٠٣ فى المادة التاسعة، وقانون العمل الليبي بالمادة (١١٤) ^(٨٨٢).

ومن التشريعات الأجنبية التشريع البرازيلي فى المرسوم بقانون رقم ٥٤٥٢، بتاريخ ١٩٤٣/٥/١، بموجب المادة (٨/٦٣٠): " يمكن لسلطات الأمن أن تساعد مفتش العمل علي أداء واجباتهم القانونية، إذا طلبوا ذلك " ^(٨٨٣)، وكذلك القانون الأرجنتيني ١٨٦٩٢، بتاريخ ١٩٧٠/٥/٢٩، فى المادة (١٠) ^(٨٨٤).

(٨٧٨) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٨٧٩) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٨٨٠) د/ علي عوض حسن، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ٢٠٠٣/١٢، المرجع السابق، بند ٧٥٥ ص ٩١٥.

(٨٨١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٣٥.

(٨٨٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٣٥ هامش ١.

(٨٨٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٣٥.

(٨٨٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٣٥ هامش ١.

المبحث الثانى

واجبات مفتش العمل وفاعلية التفتيش

تمهيد وتقسيم:

عندما قررت تشريعات العمل؛ منح مفتش العمل السلطات السابق بيانها، لم يكن ذلك سدى، وإنما كان بغرض مساعدة مفتش العمل علي القيام بواجباته خير قيام، وصولاً إلى تطبيق النصوص المكتوبة علي الواقع العملي. وخوفاً من تعسف مفتش العمل في استعمال السلطات الممنوحة له، ألقت علي عاتقه تشريعات العمل العديد من الواجبات لإحداث نوع من التوازن.

وسوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: واجبات مفتش العمل.

المطلب الثانى: فاعلية تفتيش العمل.

المطلب الأول

واجبات مفتش العمل

أولاً: حلف اليمين بأداء العمل بأمانة وإخلاص:

طبقاً لنص المادة الثامنة من الاتفاقية العربية لتفتيش العمل ١٨ لسنة ١٩٩٨، فإن مفتش العمل يؤدي اليمين قبل مباشرة عمله "يقوم مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين"

وقد سارت غالبية تشريعات العمل علي ذات النهج بإلزامها مفتش العمل بأداء اليمين قبل أن يباشر عمله، ومثال هذه التشريعات قانون العمل البحريني، في المادة (١٤٨)^(٨٨٥)، وقانون العمل الإماراتي في المادة (١٦٨)^(٨٨٦)، وقانون العمل السوري في المادة (٢١٢)^(٨٨٧)، وقانون العمل الفرنسي في المادة (L.611-11) وقانون العمل الكاميروني ١٤/٧٤، في المادة (١١٣) فقرة ١^(٨٨٨)، وقد اختلفت هذه التشريعات في تحديد الجهة التي يؤدي أمامها مفتش العمل اليمين.

وكذلك نص قانون العمل المصري الجديد في المادة (٢/٢٣٢) "ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يميناً أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص"

ويستفاد من هذا النص أنه يشترط في اليمين:

- ١ - أن يتم حلف اليمين قبل أن يباشر المفتش مهام عمله، فلا يجوز له أن يقوم بمباشرة عمله قبل أداء هذا اليمين.
- ٢ - يجب أن يتم حلف اليمين أمام الوزير المختص؛ وهو وزير القوى العاملة.

وتبدو أهمية أداء مفتش العمل اليمين بأن يقوم بعمله بأمانة وإخلاص، في أنه يلقي التزاماً أدبياً علي عاتق مفتش العمل، يحول بينه وبين الإهمال، أو الانحراف في أداء عمله كلما سولت له نفسه ذلك عندما يتذكر أداء اليمين مما يحقق الحماية

(٨٨٥) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٦٧ هامش ١.

(٨٨٦) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٨٨٧) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٨٨٨) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

للعمال وصاحب العمل^(٨٨٩)، ويضمن حيادية مفتش العمل، فلا ينحاز في أداء عمله لأي طرف^(٨٩٠).

ويجب أن يتمتع المفتش بالأدب الجم واللباقة وحسن معاملة العمال وصاحب العمل، كما يتعين ألا يكون لمفتش العمل مصلحة مباشرة، أو غير مباشرة في المؤسسات الخاضعة لرقابته، ورغم أن ذلك يعتبر من البديهيّات في ممارسة مفتش العمل لعمله إلا أن بعض الدول نصت على ذلك صراحة، ومنها البحرين في المادة (١٢) من القرار ٢٨ لسنة ١٩٧٦^(٨٩١)، والجزائر في المادة (١٧) من الأمر رقم ٣٣/٧٥^(٨٩٢)، والأرجنتين في المادة (٦) من القانون ١٨٦٩٢ " ويجب على هؤلاء الموظفين ألا تكون لهم مصلحة مباشرة، أو غير مباشرة في المؤسسات التي يخضع نشاطها للرقابة "^(٨٩٣).

ولا شك في أن أداء مفتش العمل عمله بأمانة وإخلاص؛ من شأنه المساهمة بشكل فعال في تحقيق الهدف الأسمى من سن التشريعات بتوفير الحماية القانونية للعامل، وبيئة العمل مما يخدم مصلحة طرفي الإنتاج والمجتمع^(٨٩٤).

ثانياً: حمل بطاقة تثبت تمتعه بصفة مأمور الضبط:

ألقت المادة (٢٣٣) من قانون العمل المصري الجديد التزاماً على عاتق مفتش العمل، بحمل البطاقة التي تثبت تمتعه بصفة مأمور الضبط القضائي "يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة "

نظراً لما يتمتع به مفتش العمل من سلطات تمكنه من دخول المنشأة، وتفتيشها وفحص الأوراق والمستندات؛ ومن ثم التعرف على أدق خصوصيات المنشأة فقد ألزام القانون مفتش العمل بحمل بطاقة تثبت تمتعه بالضبطية القضائية،

(٨٨٩) د/ محمود جمال زكي، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٨٩٠) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل،

العدد ٩، المرجع السابق، ص ٧٧.

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ٢٧١ ص ٨٥٢.

(٨٩١) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل،

العدد ٩، المرجع السابق، ص ٨١ هامش ١.

(٨٩٢) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل،

العدد ٩، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٨٩٣) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل،

العدد ٩، المرجع السابق، ص ٨١.

(٨٩٤) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل،

العدد ٩، المرجع السابق، ص ٧٨.

وأن يقدمها لصاحب العمل، أو من يمثله^(٨٩٥) لمنع تحايل أى شخص علي صاحب العمل بأن يدعى أنه أحد مأمورى الضبط القضائي، ويبتز صاحب العمل^(٨٩٦)، وذلك مما يبعث إلى اطمئنان صاحب العمل^(٨٩٧)، ويجعله يتعاون مع مفتش العمل؛ لذا يتعين علي مفتش العمل إظهار هذه البطاقة لصاحب العمل ليطلع عليها ليتعرف علي شخصيته^(٨٩٨)، فلا فائدة من الالتزام بحمل هذه البطاقة إذا لم يلتزم مفتش العمل بتقديمها لصاحب العمل.

ولم يرد في قانون العمل المصرى الجديد نص يلزم مفتش العمل بتقديم بطاقته، إلا أن ذلك الالتزام يستفاد من نص المادة (٢٤ مكرر) من قانون الإجراءات الجنائية: "علي مأمورى الضبط القضائي... أن يبرزوا ما يثبت شخصياتهم وصفاتهم عند مباشرة أى عمل " وقد نص علي هذا الالتزام أيضاً نظام العمل السعودى فى المادة (٢٥) " ويحمل مفتشوا العمل بطاقات تثبت صفتهم "

ثالثاً: قبول الشكاوى والتبليغات (٨٩٩) وعدم إفشاء أسرار العمل:

قد يتوصل مفتش العمل بنفسه إلى ضبط جرائم العمل، عن طريق التفتيش، فبعد أن صاحب العمل لم يقم بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، أو أنه لم يضعها فى مكان ظاهر، أو أنه لم يقيد الجزاء المالى فى سجل قيد الجزاءات المالية.

والغالب أن يتم التوصل إلى ضبط هذه الجرائم عن طريق التبليغات والشكاوى، لذا فرضت المادة (٢٤) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى، التزاماً علي عاتق مفتش العمل بقبولها "يجب علي مأمورى الضبط القضائي، أن يقبلوا التبليغات والشكاوى التى ترد اليهم بشأن الجرائم "

(٨٩٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ١١.

(٨٩٦) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٠٩ ص ١٢٠.

د/ علي عوض حسن، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ٢٠٠٣/١٢، المرجع السابق، بند ٧٥١ ص ٩١٢.

(٨٩٧) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٠٩ ص ١١٩.

د/ محمود جمال زكى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٨٩٨) د/ محمد نصر الدين، المفيد فى شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٦٤. د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند ٧٦ ص ١٥٠.

(٨٩٩) د/ جلال العدوى، قانون العمل المرجع السابق، بند ٤٤٢ ص ٣٣. د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ٢٧١ ص ٨٤٨.

فالعامل الذى ارتكب خطأ تأديبياً، وتم مجازاته تأديبياً قد يتقدم بشكوى لمفتش العمل، إذا أخلت السلطة التأديبية بالقيود المفروضة لحمايته، ولا يقف واجب مفتش العمل على قبول الشكوى، بل يجب عليه التأكد منها واتخاذ الإجراءات اللازمة فى حالة صحتها.

كما يجب على مفتش العمل تلقي البلاغ الذى يتقدم به أى شخص علم بانتهاك قيود و ضمانات تأديب العمال مستخدماً الحق الذى خولته المادة (٢٥) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى^(٩٠٠). ويستوى أن يكون مصدر هذا البلاغ معلوم، أو مجهول لمفتش العمل، ويستوى أن يكون البلاغ أو الشكوى شفاهة، أو كتابة^(٩٠١).

ولم تنص بعض تشريعات العمل على إلزام مفتش العمل بالاحتفاظ بسرية مصدر الشكاوى، والبلاغات بصفة خاصة، إلا أن ذلك يستفاد من الالتزام العام الملقى على عاتق مفتش العمل، بعدم إفشاء أسرار العمل التى يطلعون عليها أثناء ممارسة عملهم، ومن تلك التشريعات قانون علاقات العمل الفردية السودانى ١٩٨١ فى المادة (٥٣٥ فقرة ب) ^(٩٠٢). وقانون العمل الليبى فى المادة (١١٣/١) ^(٩٠٣) وقانون العمل الإكوادورى فى المادة (٥٣٥) ^(٩٠٤).

وينتمى قانون العمل المصرى الجديد لهذه التشريعات فقد نصت المادة (٢/٢٣٢) "وألا يفشى سراً من أسرار العمل أو النزاعات التى يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل".

فيجب على مفتش العمل الاحتفاظ بسرية المعلومات التى يطلع عليها بحكم عمله، وأهم هذه المعلومات اسم العامل الذى تقدم بالشكوى، حتى لا يتعرض لمضايقات صاحب العمل، هذا بالإضافة إلى أن هذا الالتزام يشجع العمال على كشف المخالفات التى تتم لقيود و ضمانات تأديب العمال؛ مما يؤدى إلى تسهيل مهمة

(٩٠٠) " لكل من علم بوقوع جريمة، يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى عنها بغير شكوى أو طلب أن يبلغ النيابة العامة أو أحد مأمورى الضبط القضائى عنها".

(٩٠١) د/ رؤوف عبيد، مبادئ الإجراءات الجنائية، ط١٠ مكتبة سيد وهبة، القاهرة، ١٩٧٤ ص٢٩٣.

(٩٠٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص٨٣ هامش ١.

(٩٠٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٩٠٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

مفتش العمل بإرشاده للمخالفات، وبالتالي الالتزام بقيود تأديب العمال المقررة، وتطبيقها التطبيق الأمثل^(٩٠٥). وهذا الالتزام بالحفاظ علي السرية لا يقتصر علي مدة خدمة مفتش العمل، بل إنه يمتد إلى ما بعد تركه العمل.

هذا وقد نصت بعض التشريعات صراحة علي إلزام مفتشي العمل بالمحافظة علي سرية الشكاوى التي تصل اليهم، ومن تلك التشريعات قانون العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠، في المادة (١٦٨)^(٩٠٦)، والمادة (٣/١٧٣) من مجلة الشغل التونسية^(٩٠٧)، والمادة السادسة من قانون العمل الأرجنتيني^(٩٠٨)، والمادة الثامنة من قانون العمل العماني ٣٥ لسنة ٢٠٠٣، والمادة (٣١) من نظام العمل السعودي "علي مفتشي العمل أن يحيطوا بالسرية المطلقة الشكاوى التي تصل اليهم.. أو أية مخالفة لأحكام النظام، وأن لا يبوحوا لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوى".

وضمننا لاحترام مفتشي العمل لهذا الالتزام (المحافظة علي سرية الشكاوى التي تصل اليهم) فرضت غالبية التشريعات عقوبة جنائية في حالة الإخلال بهذا الالتزام، هذا ولم يرد النص علي ذلك في قانون العمل المصري، إلا أنه يدخل تحت نطاق المادة (٣١٠) من قانون العقوبات المصري^(٩٠٩)، وكذلك قانون العمل الفرنسي الذي نص في المادة (L.611-11) علي عقاب مفتشي العمل الذي يخل بهذا الالتزام بالمادة (378) عقوبات فرنسي. وكذلك قانون العمل العماني في المادة (١٢١).

رابعاً: تحرير محاضر بالمخالفات:

نصت غالبية تشريعات العمل صراحة،^(٩١٠) علي قيام مفتش العمل بتحرير محضر لصاحب العمل، الذي يخالف قيود السلطة التأديبية مثل قانون العمل

(٩٠٥) د/ رمزي فريد مبروك، الطبعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند ٩٠ ص ١٨١.

(٩٠٦) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٨٧.

(٩٠٧) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٩٠٨) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٩٠٩) "كل من كان من الأطباء أو الجراحين أو الصيادلة أو القوابل أو غيرهم مودعا إليه بمقتضى صناعته أو وظيفته سر خصوصي أو ثمن عليه إفشائه في غير الأحوال التي يلزمه

القانون فيها بتبليغ ذلك يعاقب".

(٩١٠) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٥٧ هامش ١.

العراقى فى المادة (١٣٩/ب) تتولى لجان التفتيش الصلاحيات التالية "تسجيل المخالفات التى يقفون عليها، وتنظيم محاضر نظامية بها" ^(٩١١)، وقانون العمل الإماراتى فى المادة (١٧٤) ^(٩١٢)، وقانون العمل البحرينى فى المادة (١٤٧) ^(٩١٣)، ونظام العمل السعودى فى المادة (٣٢) والأمر الجزائرى رقم ٣٣/٧٥ فى المادة (٣/١٤) ^(٩١٤)، ومجلة الشغل التونسية فى المادة (١/١٧٧) ^(٩١٥).

ومن التشريعات الأجنبية قانون العمل الفرنسى فى المادة (10-611.L) ("يقوم مفتشو العمل... بإثبات المخالفات فى المحاضر...") وقانون العمل البرازيلى فى المادة (٦٢٨) ^(٩١٦) والأرجنتينى فى المادة (١/٢) ^(٩١٧).

هذا وقد ذهبت بعض التشريعات إلى منح مفتش العمل صفة مأمور الضبط القضائى فقط، ولم تنص صراحة على تحريره المحاضر، إلا أن منح المفتش هذه الصفة يقتضى التزامه بتحرير محضر بالمخالفة التى تم ضبطها ^(٩١٨)؛ حيث إن حرمان مفتش العمل من تحرير المحاضر يؤدى إلى قصر دوره على إبلاغ النيابة، أو الشرطة بوقوع المخالفة مما يؤدى إلى تعقيد الإجراءات ^(٩١٩)، وبالتالي التراخى فى ضبط الجريمة وإضعاف أثر العقوبة الجنائية لطول الفترة بين ارتكاب الجريمة وتوقيع العقوبة، كما أنه يؤدى أيضاً إلى إضعاف النفوذ الأدبى للمفتش أمام صاحب العمل ^(٩٢٠) والعامل، حيث إن مفتش العمل يقتصر دوره عندئذ على الإبلاغ عن

(٩١١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٥٧.

(٩١٢) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٥٧ هامش ١.

(٩١٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٩١٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٩١٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٩١٦) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٩١٧) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات تفتيش العمل فى تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٩١٨) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٠٨ ص ١١٨.

د/ علي العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٦ ص ٦٧.

(٩١٩) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٩٢٠) د/ علي العريف، مبادئ تشريع العمل، المرجع السابق، الموضوع السابق.

الجريمة، شأنه في ذلك شأن أي شخص آخر، ومن تلك التشريعات قانون العمل القطري رقم ١٢ لسنة ١٩٧٤ في المادة (٢)^(٩٢١).
وقانون العمل المصري الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، في المادة (٢٣٢) والواجب الملقى علي عاتق مفتش العمل بتحرير محضر بالمخالفة التي ضبطت مستمد من المادة (٢/٢٤) إجراءات جنائية مصرى "ويجب أن تثبت جميع الإجراءات التي يقوم بها مأمور الضبط القضائي في محاضر موقع عليها منهم، يبين بها وقت اتخاذ الإجراءات ومكان حصوله".

ويجب أن يحرر المحضر كتابة، وأن يشتمل علي بيان وقت تحرير المحضر، ومكان تحريره بالإضافة إلى بيان نوع المخالفة المرتكبة، واسم العامل وذكر المواد الخاصة بالالتزام والعقوبة^(٩٢٢).

ويقوم المفتش بالتوقيع علي المحضر إلا أنه لا يترتب البطلان في حالة عدم توقيع المفتش^(٩٢٣)، ولا يلزم أن يحرر المفتش المحضر بنفسه، فيجوز أن يستعين بشخص غيره شريطة أن يتم تحرير المحضر تحت إشراف مفتش العمل، وبإملائه وتحت بصره^(٩٢٤).

هذا وقد ذهبت بعض التشريعات إلى صحة ما أثبت بالمحضر إلى أن يثبت العكس ومنها مجلة الشغل التونسية في المادة (١/١٧٧)^(٩٢٥)، وقانون العمل الصومالي ٦٥ بتاريخ ١٨/١٠/١٩٧٢ في المادة (١١٠) "أن يحرر محاضر تعتبر صادقة إلى أن يثبت العكس"^(٩٢٦).

والأصل أن يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بالمخالفة التي تم ضبطها، بغض النظر عن توبة صاحب العمل دون تنبيهه أو إنذاره، فذلك لا يؤثر علي وقوع الجريمة، إذ العبرة بوقوعها حتى لو أبدى صاحب العمل استعداده لتدارك هذه المخالفة بإزالتها وتدارك آثارها^(٩٢٧).

د/ محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٩٢١) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٥٩.

(٩٢٢) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٥٧.

(٩٢٣) د/ رؤوف عبيد، مبادئ الإجراءات الجنائية، المرجع السابق، ص ٢٩٧.

(٩٢٤) د/ علي العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٦ ص ٦٨.

د/ رؤوف عبيد، مبادئ الإجراءات الجنائية، المرجع السابق، ص ٢٩٧، ٢٩٨.

(٩٢٥) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٥٩، هامش ٤.

(٩٢٦) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٥٩.

(٩٢٧) د/ علي العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٦ ص ٦٨.

إلا أنه من الملاحظ قلة عدد المحاضر التي يحررها مفتش العمل، رغم الكثرة الكثيرة لحالات تعدى صاحب العمل علي قانون العمل^(٩٢٨)، وقيود تأديب العمال بصفة خاصة، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب أهمها المنشورات التي تدعو مفتش العمل إلى استخدام تحرير المحضر كسلاح أخير ضد صاحب العمل، فعلي مفتش العمل قبل أن يحرر المحضر أن يأمر صاحب العمل بأداء التزامه ويعطيه مهله لذلك، فإذا كان صاحب العمل لم يضع اللائحة الداخلية، أو أغفل ذكر بنود إجبارية بها فأمره بتدارك المخالفة^(٩٢٩)، فعلي المفتش أن يعطى عمله طابعاً وقائياً أكثر منه ردعياً^(٩٣٠)، فالوقاية خير من العلاج^(٩٣١).

هذا بالإضافة إلى أن تحرير المحضر يعتبر دليلاً على فشل مفتش العمل في القيام بعمله^(٩٣٢).

ويقتصر دور مفتش العمل علي تحرير محضر بالمخالفة، التي تم ضبطها، وإرسال المحضر إلى النيابة للتصرف فيه بتحريك الدعوى الجنائية ضد المسئول، وتقديمه للمحاكمة، أو بحفظ المحضر الذي حرره المفتش^(٩٣٣)؛ حيث أن النيابة العامة هي المختصة بتحريك الدعوى الجنائية طبقاً للمادة الأولى من قانون الإجراءات الجنائية المصري " تختص النيابة العامة دون غيرها برفع الدعوى الجنائية "

وقد ذهبت تشريعات العمل مذاهب شتى في شأن الجهة التي يرفع إليها مفتش العمل المحضر^(٩٣٤).

وفي قانون العمل الفرنسي يلاحظ ارتفاع معدل الحفظ الإداري لمحاضر مفتشي العمل الذي يمثل تعدياً خطيراً علي فاعلية أداء مفتشي العمل، فهذا الحفظ يجرد مفتشي العمل من سلاح التهديد بتحريك المحضر، الذي يؤدي إلى التزامه باحترام الحماية القانونية المقررة للعمال.

(٩٢٨) د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ٢٧١ ص ٨٤٨ - ٨٥٠.

J.Pelissier et autres, droit du travail, op. cit.p. (٩٢٩)

874

Bruno silhol, l'inspection du Travail, Dr.soc.op.cit.p. (٩٣٠)

961

(٩٣١) د/ رمزي فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها، المرجع السابق، بند ٩٦ ص ١٩٧.

Bruno silhol, l'inspection du Travail, Dr. soc. . (٩٣٢)

IBid

(٩٣٣) د/ علي العريف، شرح تشريع العمل، المرجع السابق، بند ٣٧ ص ٦٩.

(٩٣٤) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تقنيش العمل في تشريعات العمل، العدد ٩، المرجع السابق، ص ٥٨، ٥٩.

وترجع أسباب المعدل المرتفع لحفظ محاضر مفتشي العمل، إلى عدم اهتمام النيابة بمقاضاة صاحب العمل خاصة في فترات ارتفاع البطالة، وأن جرائم مخالفة تطبيق قانون العمل تأتي في نهاية أولويات النيابة، باستثناء جرائم معينة هذا بالإضافة إلى أن النيابة العامة تعتبر جرائم قانون العمل الجنائي جرائم شكلية، دون أن تدرك حقيقة الآثار السلبية الاجتماعية والمالية المترتبة علي تلك الجرائم، وإلى قلة معلومات أعضاء النيابة فيما يتعلق بالقانون الجنائي للعمل، وغيابهم عن تدريبات قانون العمل^(٩٣٥).

وقد تعرض نظام تفتيش العمل للنقد لما يتمتع به مفتش العمل من سلطات، قد تغرى بعض المفتشين من ضعاف النفوس إلى الانحراف في ممارسة مهام عملهم، وإساءة استعمال سلطاتهم للتربح من أصحاب العمل، وما يؤدي إليه ذلك من هروب الشرفاء من أصحاب العمل، وترك الساحة إلى المنحرفين من أصحاب العمل الذين يجيدون التعامل مع تلك النوعية من المفتشين، ومن ثم ينقلب التفتيش إلى وبال^(٩٣٦) علي القيود والضمانات، المقررة للعمال عند تأديبهم .

وأعتقد أن هذا النقد لا ينال من نظام تفتيش العمل، وأهميته الملحة في توفير الحماية للعمال عن طريق تطبيق قيود التأديب، فهذا التفتيش هو الذي يُفعل دور النصوص، ويضمن لها الحياة في الواقع؛ حيث إن هذا النقد موجه لمن يعمل في التفتيش، وليس إلى نظام التفتيش ذاته، ويمكن تفادي ذلك النقد باختيار الأشخاص المؤهلين علمياً، وخلقياً للعمل كمفتشين.

Bruno silhol, l'inspection du Travail, op. cit. p. .

(٩٣٥)

962

(٩٣٦) د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣، ص ٤٠ هامش ٢.

د/عصام أنور سليم، قانون العمل ط١٩٩٩، المرجع السابق، ص٢٤.

المطلب الثاني

فاعلية تفتيش العمل

مع ما يتمتع به جهاز تفتيش العمل من أهمية خاصة في تفعيل الحماية التي قررها القانون للعمال؛ حيث إن هذه الحماية تتوقف علي فاعلية تفتيش العمل، فكل منهما يتناسب مع الآخر تناسباً طردياً.

إلا أنه من الملاحظ عدم فاعلية نظام تفتيش العمل^(٩٣٧) في الدول العربية بصفة خاصة، فلم يصل بعد للفاعلية التي تكفل الحماية للعمال^(٩٣٨)، ويتضح ذلك من كثرة عدد المخالفات التي ينتهك فيها صاحب العمل، أو من ينوب عنه قيود التأديب، وقلة عدد المحاضر التي يتم تحريرها لهذه المخالفات^(٩٣٩)، حيث إن مستوى أداء أجهزة تفتيش العمل فيها، هو مستوى متدني للغاية، بسبب نقص الإمكانيات البشرية والمادية، وأن هذا النقص يصل في تقديرنا إلى الحد الذي يجعل من أجهزة التفتيش أجهزة (ميتة)، تكون وظيفتها تحويل نصوص القوانين التي يطلب منها إنقاذها إلى نصوص (ميتة)، فيحتضن الموتى (الأجهزة والنصوص) بعضهم، ويلفوا أنفسهم (بكفن مشترك)^(٩٤٠)،

وترجع عدم فاعلية جهاز تفتيش العمل إلى عدة عوامل أهمها:

أولاً: عدم توافر الأعداد الكافية من المفتشين: فشهرة تفتيش العمل تتناسب عكسياً مع أعداد المفتشين^(٩٤١)، فهذه الأعداد الضئيلة من المفتشين تجعل من الصعب عليهم، إن لم يكن من المستحيل متابعة جميع المنشآت التي تقع في نطاق اختصاصهم

(٩٣٧) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي)،

العدد ١٣، المرجع السابق، ص ٦١.

د/ رمزي فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها، المرجع

السابق، بند ٩٧، ص ١٩٩.

انظر في تفصيلات ذلك :

V.Vieille, inspecter le travail ou veiller a l'application du droit du travail : une mission impossible , op. cit . p .666-670

(٩٣٨) د/ أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، ص ٥٥٦.

(٩٣٩) د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ٢٧١ ص

٨٤٨ - ٨٥١.

(٩٤٠) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي)،

العدد ١٣، المرجع السابق، ص ٧٠.

Bruno silhol, l'inspection du Travail, op. cit.p.

(٩٤١)

961

المكانى، وبالتالي يبقى عدد كبير من المنشآت، دون تفتيش أو رقابة^(٩٤٢)، تخضع لها مما قد يغري أصحابها علي عدم الالتزام بقيود وضمانات تأديب العمال، ويؤثر بالسلب علي فاعلية جهاز التفتيش ويضعف قدراته^(٩٤٣).

ثانياً: نقص الكفاءة الفنية لدى مفتشى العمل وتدنيها لوجود طائفة كبيرة منهم

من حملة المؤهلات العلمية المتوسطة، وندرة فرص التدريب التي قد تصل إلى حد الانعدام، التي لا غنى عنها لرفع الكفاءة الفنية لمفتش العمل^(٩٤٤)، سواء كانت عند بداية التعيين، أو بعده للوقوف علي أحدث طرق ممارسة عملهم لدى الدول المتقدمة.

ثالثاً: ضالة الحافز المادى الذى يحصل عليه مفتش العمل: حيث إنه يعامل شأنه شأن باقى موظفى الدولة دون أن توجد له حوافز مادية تعينه علي تحمل الأعباء غير العادية^(٩٤٥) لوظيفته، وتضمن عدم انحرافه فى عمله، وانحيازَه إلى أصحاب العمل غير الشرفاء.

رابعاً: تكليف مفتش العمل بأعمال إضافية لا تدخل فى نطاق وظيفته الرئيسية مع ما يعانیه جهاز التفتيش من قلة العدد، مما يؤثر بالسلب علي أداء مهمته الأصلية^(٩٤٦).

خامساً: عدم تعاون العمال وأصحاب العمل مع مفتش العمل، وذلك مما يعرقل أداء المفتش لوظيفته، ويرجع ذلك لعدة عوامل أهمها : ضعف الوعي لدى أطراف علاقة العمل، وانعدام الثقافة لديهم، مما يؤدي إلى عدم تفهمهم لوظيفة مفتش العمل، وبالتالي عدم التعاون معه، وكذلك سلوك مفتش العمل نفسه الذى قد ينحاز إلى أحد طرفى علاقة العمل، مما يؤدي إلى استعلاء

(٩٤٢) د/ إبراهيم قويدر، تقييم تطوير وتحديث إدارة العمل، المرجع السابق، ص ٦٠.
(٩٤٣) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي)، العدد ١٣، المرجع السابق، ص ٧١.
(٩٤٤) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي)، العدد ١٣، المرجع السابق، ص ٧٢.
(٩٤٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي)، العدد ١٣، المرجع السابق، الموضوع السابق.
(٩٤٦) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي)، العدد ١٣، المرجع السابق، ص ٧٥.
د/ إبراهيم قويدر، تقرير تطوير وتحديث إدارة العمل، المرجع السابق، الموضوع السابق.

الطرف الآخر، لذا يجب عليه أن يؤدي عمله بحيادية تامة حيث أنه ليس عدو لأي طرف^(٩٤٧).

سادساً: ضعف الإمكانيات المادية المخصصة لجهاز تفتيش العمل: مما يشكل عائقاً

كبيراً أمام فاعلية هذا الجهاز، فعدم توافر وسائل نقل خاصة لمفتش العمل يعوق أداء عملهم مع قلة عدد المفتشين، واتساع نطاق اختصاص كل منهم المكانى، يؤدي إلى ضياع أغلب الوقت فى التنقل بين وسائل النقل العامة غير المناسبة،^(٩٤٨) وكذلك عدم توافر وسائل الاتصال الحديثة^(٩٤٩).

ضرورة تفعيل دور تفتيش العمل^(٩٥٠)

حتى يتم ضمان حماية جادة للعمال فى مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، لابد من وجود جهاز تفتيش للعمل قوى، وفعال يمارس رقابة حقيقة علي تطبيق قيود وضمانات تأديب العمال؛ تحقيقاً لمصلحة المجتمع ككل، باستقرار العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، ولن يتأتى ذلك إلا بالتغلب علي الصعوبات السالف ذكرها، فالآمال الكبرى لا تتحقق إلا بالتضحيات الكبرى، ويكون ذلك كما يلي:

أولاً: توفير الأعداد اللازمة من مفتشى العمل التى تستطيع زيارة جميع المنشآت الخاضعة لاختصاصها المكانى مرة علي الأقل شهرياً.

(٩٤٧) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي)، العدد ١٣، المرجع السابق، ص ٧٧.

(٩٤٨) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات، تفتيش العمل (منظور مستقبلي)، العدد ١٣، المرجع السابق، ص ٧٦.

(٩٤٩) د/ إبراهيم قويدر، تطوير وتحديث إدارة العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٩٥٠) Vincent Tiano, la reforme contestee de l'inspection du travail, Dr.soc.2006, p.662-665

ثانياً: يجب أن يكون مفتش العمل من الحاصلين علي مؤهل جامعي: ويفضل أن يكون من خريجي كليات الحقوق؛ فهم أقدر من غيرهم علي فهم القانون وتطبيقه، وأن يتم تنظيم دورات تدريبية مستمرة؛ لاطلاعهم علي المستجدات في مجال عملهم لرفع كفاءتهم.

ثالثاً: توفير المقابل النقدي المناسب لمفتش العمل حتى لا تسول له نفسه ابتزاز صاحب العمل، أو أن يستجيب لإغراء أصحاب العمل المنحرفين، فيقلب مفتش العمل إلى أداة بيد صاحب العمل تجرد العامل من قيود التأديب المقررة لحمايته.

رابعاً: توفير وسيلة الانتقال المناسبة لمفتش العمل: حتى يستطيع التنقل بسهولة، وتفتيش جميع المنشآت الخاضعة لاختصاصه علي فترات متقاربة، وتجهيز مكاتبهم بالكاتب المتخصصة، ووسائل الاتصال الحديثة، والهواتف، والإعلان عن أرقامها بالمنشآت تسهياً لإبلاغ العمال عن المخالفات.

خامساً: يجب الإعلان بالمنشأة عن أماكن مكاتب تفتيش العمل، وأرقام تليفونات هذه المكاتب حتى يتسنى للعامل الإبلاغ عن المخالفات التي تقع.

الفصل الثاني

الجزاء الجنائي

تمهيد وتقسيم:

لم يكن إصباغ الصفة الأمرة علي قيود وضمانات تأديب العمال، وإنشاء جهاز للتفتيش لمراقبة تطبيق هذه القيود والضمانات - لضبط المخالفات التي يتم ارتكابها، وتحرير المحاضر اللازمة - كفيلا بتوفير الاحترام اللازم لها. لذا كان لابد من فرض عقوبة جنائية علي صاحب العمل الذي ينتهك هذه القيود، فيضطر تحت تأثير الخوف من هذه العقوبة إلى الالتزام بتطبيق قيود وضمانات التأديب.

وسوف نتناول دراسة الحماية الجنائية لقواعد تأديب العمال علي النحو التالي:

المبحث الأول: جرائم مخالفة قيود تأديب العمال.

المبحث الثاني: خصائص عقوبات مخالفة القيود التأديبية.

المبحث الأول

جرائم مخالفة قيود تأديب العمال

تمهيد وتقسيم:

تتطوى جرائم مخالفة قيود تأديب العمال علي قدر ما من الخصوصية، التي تمايز بينها، وبين غيرها من الجرائم، لذا فسوف نقوم بتعريف هذه الجرائم بداءة، ونبين طبيعة هذه الجرائم بالنظر إلى جسامتها، وطبيعة الحق الذي تحميه، ومن الذي يسأل جنائيا عن ارتكاب هذه الجرائم ، وعلي من تقام الدعوى الجنائية، ثم أركان هذه الجرائم.

وسوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: تعريف جرائم قيود التأديب، وتحريكها، والمسئول عنها.

المطلب الثاني: أركان جريمة مخالفة قيود التأديب.

المطلب الأول

تعريف جرائم مخالفة قيود التأديب وطبيعتها

أولاً: تعريف جريمة مخالفة قيود تأديب العمال:

هى كل نشاط خارجى لصاحب العمل، أو من يمثله لا يلتزم بموجبه بقيود تأديب العمال، سواء كان هذا النشاط إيجابياً أو سلبياً، ويفرض له قانون العمل عقوبة جنائية^(٩٥١).

ثانياً: طبيعة جرائم مخالفة قيود التأديب :

سيراً على ذات نهج قانون العقوبات المصرى فى التفرقة بين الجرائم حسب جسامتها، على أساس العقوبة المقررة قانوناً للجريمة طبقاً لنص المادة (١١) عقوبات التى جرى نصها: "الجنح هى الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية:

الحبس

الغرامة: التى لا يزيد أقصى مقدارها على مائة جنيه" والعبرة بالعقوبة المقررة للجريمة بنص القانون، وليس بالعقوبة التى يحكم بها القاضى^(٩٥٢).

وبالرجوع إلى العقوبات المنصوص عليها قانوناً لجرائم مخالفة قيود تأديب العمال التى وردت بالمواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩)، من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، نجد أن العقوبة هى: الغرامة التى لا يقل حدها الأدنى عن مائة جنيه، ويزيد حدها الأقصى على مائة جنيه، وبالتالى فإن جميع جرائم مخالفة قيود تأديب تشكل جنحاً^(٩٥٣).

(٩٥١) قرب: د/ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ٦٦ ص ٢٣٦.

د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٠ ص ١١٠.

(٩٥٢) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، بند ٤٥ ص ٥٤.

(٩٥٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٤٧.

وجميع جرائم مخالفة قيود تأديب العمال جرائم عادية، لا تنتمي إلى الجرائم السياسية أو الجرائم العسكرية؛ حيث إن سلوك المسئول عن هذه الجرائم مجرد من العوامل والانتماءات السياسية، كما أنه لا يخضع لقانون الأحكام العسكرية، ولا يترتب عليها إخلال بالنظام العسكرى؛ حيث إن هذه الجرائم قد نص عليها قانون العمل، وتضر بطائفة العمال المرتكبين لخطأ تأديبي، وبالتالي فإنها من الجرائم العادية^(٩٥٤).

وهذه النوعية من الجرائم تعتدى أساساً على حق العامل فى التمتع بالحماية التى منحها له قانون العمل؛ عند خضوعه للسلطة التأديبية، لارتكابه خطأ تأديبياً، ومن ثم فإنها تضر بمصلحة خاصة لطائفة معينة، هى طائفة العمال الخاضعين للتأديب، وإن كانت الصفة الخاصة للحق المعتدى عليه أصبحت تميل إلى الانحصار بعد أن اتسع نطاق الطبقة العاملة فى القطاع الخاص، وانعكس تأثير الاعتداء على قيود وضمانات تأديب العمال على العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وعلى المجتمع بأسره، من حيث استقرار هذه العلاقة أو عدم استقرارها، وبالتالي أصبحت هذه الجرائم تضر بالمصلحة الخاصة للعمال، والمصلحة العامة للمجتمع على حد سواء.

ثالثاً: تحريك الدعوى الجنائية عن جرائم تأديب العمال:

لم يرد بقانون العمل نص يحدد طريقة تحريك الدعوى الجنائية، عن جرائم مخالفة قيود تأديب العمال؛ لذا تسرى القواعد العامة الواردة فى قانون الإجراءات الجنائية^(٩٥٥)، وبالتالي فإنه يتم تحريك جنحة مخالفة قيود تأديب العمال ضد المسئول عن ارتكابها بإحدى طريقتين:

الطريقة الأولى: بعد قيام مفتش العمل بتحرير محضر بالمخالفة، يتم إرساله للنيابة المختصة التى تقوم بتكليف المتهم بالحضور أمام محكمة الجنح، فالنيابة العامة

(١) د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ٧٣ ص ٢٦٢، ٢٦٣.

(٩٥٥) د/ علي العريف، فى العقوبات فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مجلة المحاماة، السنة ٥٠ (١٩٧٠) العدد السادس (يونيو) ص ٥٧.

هى صاحبة الاختصاص، بتحريك الدعوى الجنائية ويستفاد ذلك من نص المادة (١/١) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى: " تختص النيابة العامة دون غيرها برفع الدعوى الجنائية ومباشرتها، ولا ترفع من غيرها إلا فى الأحوال المبينة فى القانون "، فالنيابة العامة هى الأمانة على الدعوى الجنائية، ولها مطلق الحرية فى تحريك الدعوى الجنائية أو عدم تحريكها^(٩٥٦). ولا تتوقف سلطة النيابة فى تحريك الدعوى الجنائية عن جرائم مخالفة قيود تأديب العمال على شكوى من المجنى عليه (العامل)، فهذه الجرائم لا تحتاج لشكوى لتحريكها، والمحكمة لا تنتظر الجريمة من تلقاء نفسها، بل لابد من تحريكها اليها حتى تفصل فيها^(٩٥٧).

الطريقة الثانية: عن طريق الادعاء المباشر من قبل المضرور من جريمة مخالفة قيود تأديب العمال – وذلك فى حالة قيام النيابة بحفظ المحضر، باعتبارها صاحبة السلطة المطلقة فى تحريك الدعوى الجنائية – ويكون ذلك بإقامة المضرور دعوى مدنية أمام المحكمة الجنائية المختصة بطلب تعويض عن الضرر الذى لحقه من جراء جريمة مخالفة قيود التأديب. وقد نص على ذلك قانون الإجراءات الجنائية المصرى فى المادة (٢٣٢) "تحال الدعوى إلى محكمة الجناح، والمخالفات بناء على أمر يصدر من قاضى التحقيق، أو محكمة الجناح المستأنفة منعقدة فى غرفة المشورة، أو بناء على تكليف المتهم مباشرة بالحضور من قبل أحد أعضاء النيابة العامة، أو من المدعى بالحقوق المدنية "

(٩٥٦) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون الإجراءات الجنائية، المرجع السابق، بند ١٠٧ ص ١١٥.

(٩٥٧) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون الإجراءات الجنائية، المرجع السابق، بند ١٠٠ ص ١٠٨.

ولما كانت جميع جرائم مخالفة قيود تأديب العمال تشكل جناحاً؛ لذا فإنه يجوز تحريك الدعوى الجنائية عن طريق الادعاء المباشر فى حالة ارتكاب إحدى هذه الجرائم^(٩٥٨).

ولا يقتصر الحق فى تحريك الدعوى الجنائية بطريق الادعاء المدنى المباشر على العامل، الذى تم انتهاك قيود وضمانات التأديب أثناء خضوعه للتأديب فقط، بل يمتد هذا الحق أيضاً إلى نقابات العمال، فتستطيع تحريك الدعوى الجنائية بالادعاء المباشر، وهذا ما أقرته محكمة النقض: "أقام السيد إمام سطوحى بصفته رئيساً لنقابة عمال وممرضى وممرضات مستشفى الجمعية الخيرية الإسلامية بالعجوزة دعوى الجحفة المباشرة رقم ٣٨٩ لسنة ١٩٥٤، أمام محكمة الجيزة الوطنية على الدكتور إبراهيم شوقى بصفته رئيساً لمجلس إدارة المستشفى المذكور متهما بإياه بأنه:

(أولاً) لم يقم بوضع لائحتين إحداهما لتنظيم العمل، ومعاملة العمال، والثانية للجزاءات فى مكان ظاهر من المستشفى إدارته.

(ثانياً) لم يخصص الغرامات المستقطعة من أجور العمال؛ لإنفاقها فيما يعود عليهم بالنفع.

(ثالثاً) لم يقيد الغرامات التى توقع على عمال المستشفى المذكور فى سجل خاص مع بيان سبب توقيعها.

وطلب فيها الحكم بإلزامه بأن يدفع له مبلغ ٥١ جنيهاً على سبيل التعويض المؤقت بعد طلب النيابة معاقبته بالمواد (٣١، ٣٣، ٣٤، ٥٢) من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢، بشأن عقد العمل الفردى.

وفى أثناء نظر هذه الدعوى أمام محكمة الجيزة الجزئية، دفع الحاضر عن المتهم بعدم قبول الدعوى المدنية، والمحكمة المذكورة قضت حضورياً عملاً بالمواد (٣١، ٣٢،

(٩٥٨) د/ علي العريف، بحث فى العقوبات فى الطعون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، ج١، الطبعة الثانية، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٧٩، بند ١٤٤ - ١٤٨ ص ٢١١ - ٢١٧.

٣٣، ٥٢) من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بتغريم المتهم مائتى قرش عن كل تهمة من التهم الثلاث، مع إلزامه بأن يدفع للمدعى بالحق المدنى بصفته ٥١ جنيتها. وقد ذكرت فى أسباب حكمها أن هذا الدفع فى غير محله، فاستأنف المحكوم عليه هذا الحكم ومحكمة الجيزة الابتدائية قضت عملاً بالمادة (١/٣٠٤) من قانون الإجراءات الجنائية: بقبوله شكلاً وفى الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف، وبراءة المتهم من التهم المسندة اليه ورفض الدعوى المدنية قبله، وألزمت المدعى بالحق المدنى بالمصروفات المدنية عن الدرجتين، ومبلغ ثلاثمائة قرش مقابل أتعاب المحاماة بلا مصاريف جنائية.

فطعن الطاعن فى هذا الحكم بطريق النقض. مما يتعين معه قبول الطعن ونقض الحكم المطعون فيه، والقضاء بتأييد الحكم الابتدائى المستأنف^(٩٥٩).

رابعاً: المسئول عن جرائم مخالفة قيود التأديب:

١- صاحب العمل:

طبقاً لنصوص المواد (٢٤٧) من قانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ "يعاقب صاحب العمل؛ أو من يمثله عن المنشأة"، والمادة (٢٤٨) "يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة"، والمادة (٢٤٩) "يعاقب صاحب العمل أو من يمثله" التى يستفاد منها أن صاحب العمل؛ هو المسئول عن جرائم مخالفة قيود تأديب العمال؛ حيث إنه هو المسئول عن تطبيق أحكام قانون العمل^(٩٦٠)، إذا كان هو الذى يقوم بإدارة منشأته بنفسه، دون أن يوكل إدارة المنشأة إلى شخص غيره.

(٩٥٩) نقض جنائى ٢٦ يونيه ١٩٥٦، الطعن ٦٩٠ سنة ٢٦ ق، مجموعة أحكام النقض السنة ٧ ص ٨٩٩-٩٠٣.

د/ علي العريف، العقوبات فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٩٦٠) Legais, sur qui pese la responsabilite penale des infractions aux lois

sociales dans l'entreprise op.cit. P.344.

وذهب جانب من الفقه إلى أن المتهم يجب أن يكون شخصاً طبيعياً، فلا يستساغ أن يكون الشخص المعنوي متهماً؛ حيث إنه مجاز لا فائدة من الاعتراف به في مجال القانون الجنائي، وإن كان ذلك خلاف فائدة الاعتراف به في مجال القانون الإداري والمذني، فالإرادة قوة إنسانية وعنصر في كل جريمة، فإذا لم يثبت ذلك للشخص المعنوي فلا يتصور ارتكابه للجريمة لانتفاء ركن الإرادة، فالعقوبة الجنائية يجب أن تهدف إلى تحقيق الإصلاح والردع، وهو ما لا يمكن تحقيقه لعدم توافر الإرادة والتميز لديه، هذا بالإضافة إلى أن الاعتراف بالمسؤولية الجنائية للشخص المعنوي، تنطوي على الإخلال بمبدأ شخصية العقوبة، فتوقيع العقوبة الجنائية عليه يمس بحقوق أصحاب المصالح فيه، وقد يكون منهم من لم يساهم في الجريمة أو عارضها أو لا يعلم بها^(٩٦١)، كما أن العقوبات الجنائية يستحيل توقيعها على الشخص المعنوي؛ حيث إن هذه العقوبات وضعت خصيصاً للشخص الآدمي.

إلا أنه لا يمكن التسليم بهذه الحجج^(٩٦٢)، فإنكار إرادة الشخص المعنوي تؤدي إلى عدم تصور كونه طرفاً في عقد أو مساعلته عن الفعل الضار، وهو ما لا يمكن التسليم به بعد أن أصبح حقيقة قانونية لا يمكن التشكيك فيها "وللشخص المعنوي إرادة حرة وإدراك فعلاً، وتنشأ من تلاقى إرادات أعضائه، وبالتالي العنصر النفسي للجريمة ليس غائباً، فهي إرادة جنائية جماعية خاصة به، منفصلة عن إرادة أعضائه (مجلس الإدارة مثلاً) ومسؤوليته المدينة منعقدة"^(٩٦٣).

(٩٦١) لمزيد من التفاصيل : د/ محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، بند - ٥٥٥-٥٦٠ ص ٤٩٨-٥٠٢،
د/ رمسيس بهنام، الإجراءات الجنائية تأصيلاً وتحليلاً، منشأة المعارف ٨٤ بند ٥٧ ص ١٧٧.

(٩٦٢) د/ أحمد محمد قائد مقل، المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥ ص ٣٩-٥٨
(٩٦٣) د/ إدوار غالي بطرس، المسؤولية الجنائية للأشخاص الاعتبارية، مجلة إدارة قضايا الحكومة، السنة ٢ العدد الرابع (١٩٥٨) ص ٥٥-٦٢.

ثم إن في الاعتراف بالمسئولية الجنائية للشخص المعنوي، يؤدي إلى حماية المجتمع عن طريق التهديد بتوقيع العقوبة الجنائية التي تدفع ممثلي الشخص المعنوي إلى الحرص علي احترام القانون، وبالتالي تحقيق غرض العقوبة الجنائية بالوقاية من الجريمة^(٩٦٤)، ومنع ارتكابها.

ولا يترتب علي انصراف أثر العقوبة الجنائية بصورة غير مباشرة إلى شخص آخر غير المتهم إخلال بمبدأ شخصية العقوبة الجنائية؛ حيث إن هذا الأثر المنصرف إلى غير المتهم غير مقصود لذاته، وإنما يترتب ذلك نتيجة للعلاقة التي تربط بين المتهم، وبين من تعدى إليه أثر العقوبة الجنائية، بالإخلال بمبدأ شخصية العقوبة، لا يقوم إلا عند توقيع العقوبة الجنائية علي شخص آخر غير المسئول عن ارتكاب الجريمة، فالأشخاص التي تدخل في تكوين الشخص المعنوي تتوقع جنى الربح، كما تتوقع حدوث خسائر والمشاركة فيها^(٩٦٥)، وهذا ما يدفع القائمين علي الشخص المعنوي إلى الالتزام بحكم القانون لتفادي العقوبة^(٩٦٦)، كما يمكن تبرير هذه الآثار بتوافر الخطأ من جانبهم بإساءة اختيار ممثليهم، وعدم بذلهم العناية اللازمة لمنع مخالفة القانون^(٩٦٧).

هذا بالإضافة إلى أن القول بأن العقوبة الجنائية، وجدت لتطبق علي الشخص الطبيعي، ويستحيل توقيعها علي الشخص المعنوي، قول غير صحيح خاصة عندما تكون العقوبة الجنائية المقررة للجريمة عقوبة غرامة، كما هو الحال في العقوبات المقررة لجرائم مخالفة قيود وضمانات تأديب العمال، فتوقيع هذه العقوبة علي صاحب العمل المعنوي، لا يثير أية صعوبة في توقيعها، وتنفيذها علي أموال الشخص المعنوي، وهي من أفضل العقوبات التي يمكن توقيعها علي صاحب العمل المعنوي، خاصة وأنه يهدف بارتكاب هذه الجرائم إلى التهرب من تنفيذ التزاماته لتحقيق مزيد من الربح فكان توقيع

(٩٦٤) Roger Merle et andre vitu, Traite de droit criminel editions C.U.R.A.S, Paris,1967. p.491

(٩٦٥) د/ أحمد محمد قائد ، المسئولية الجنائية للشخص المعنوي ، المرجع السابق، ص١٥٠.

(٩٦٦) د/ أحمد محمد قائد، المسئولية الجنائية للشخص المعنوي، المرجع السابق، ص٥٠.

(٩٦٧) د/ أحمد محمد قائد، المسئولية الجنائية للشخص المعنوي، المرجع السابق، ص٥١.

عقوبة الغرامة أنسب العقوبات لحرمانه من الربح الذى سعى اليه من ارتكاب الجريمة^(٩٦٨)، فالجزاء يكون من جنس العمل، وبالتالي فإن وجود عقوبات جنائية يمكن توقعها علي صاحب العمل طبيعياً كان أو معنوياً، يؤكد إمكانية مسائلة صاحب العمل المعنوي جنائياً^(٩٦٩).

ومن زاوية السياسة العقابية ذهب البعض إلى أنه لتفعيل العقاب، وتحقيق حماية أفضل للعمال يتطلب ذلك عندما يكون صاحب العمل شخصاً معنوياً أن تقع المسؤولية الجنائية أصلياً علي الأشخاص الطبيعيين الذين يمارسون سلطاته، فلا يسأل صاحب العمل المعنوي جنائياً إلا لاعتبارات خاصة، وينص خاص^(٩٧٠)، فإذا كان صاحب العمل شركة مساهمة أقيمت الدعوى الجنائية ضد ممثله القانوني^(٩٧١) "وذلك لأنه جرت العادة علي عدم تجريم الشخص الاعتباري والاكتفاء بالمسؤولية الجنائية لممثله القانوني"^(٩٧٢).

وبالنسبة لمواد عقاب جرائم مخالفة تأديب العمال (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩) فقد نصت علي عقاب صاحب العمل بصفة عامة، وبالرجوع إلى المادة الأولى فقرة (ب) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، نجد أنها عرفت صاحب العمل بأنه: "كل شخص طبيعي أو اعتباري"، فإذا كان لفظ صاحب العمل قد ورد عاماً في مواد العقاب، ولم يتم تخصيصه بالشخص الطبيعي، بالتالي يجب أن يبقى العام علي عمومته؛ ومن ثم

(٩٦٨) د/ أحمد محمد قائد، المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي، المرجع السابق، ص٤٠٤.

(٩٦٩) د/ جلال العدوي، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٢٦ ص٣٢٢.

(٩٧٠) Legais, Sur qui pese la reponsabilite penale des infractions aux lois sociale

dans l'enlreprise, op.cit. p.347.

د/ جلال العدوي، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ١٣١ ص٤١٨

(٩٧١) نقض جنائي ١٩٦٦/٣/٢٨، طعن ٣٦/١٣٢ ق، مجموعة أحكام النقض سنة ١٧

ص٣٧٨ قاعدة ٧٥.

(٩٧٢) د/ علي العريف، بحث في العقوبات في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع

السابق، ص٥٨.

يسأل صاحب العمل المعنوى والطبيعى علي حد سواء عن جرائم مخالفة قيود تأديب العمال، فهو المسئول عن تطبيق قواعد قانون العمل^(٩٧٣).

"والمراد بصاحب العمل - فى خطاب الشارع فى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فى شأن العمل الذى دين الطاعن بمقتضاه - هو صاحب الأمر بحسب النظام الموضوع للمنشأة - فى الإشراف الإداري علي شئون العمال، المنوط به الاختصاص بتنفيذ ما افترضه القانون - سواء أكان مالكا للمنشأة أو جزءاً منها أو غير مالك لها - فإنه علي فرض صحة ما ذهب اليه الطاعن فى أسباب طعنه من بيع حصته فى الماكينة التى يعمل بها هذان العاملان لأولاده، فإن هذا لا يمنع من أن يظل صاحب الأمر فى الإشراف الإداري عليها"^(٩٧٤).

"والحقيقة أن المسألة الجنائية للأشخاص المعنوية ليست محل تأييد بل ضرورة تحتمها حماية المجتمع وأفراده، فالشخص المعنوى يتمتع بوجود فعلي حقيقى، وإرادة ذاتية مستقلة، وبذمة مالية خالصة وإدراك وإرادته القدرة الجنائية، والاعتبارات العملية تحتم مساعلة جنائياً، وكذلك للضرورات الاقتصادية والاجتماعية، ولعدم معارضة أية مبادئ قانونية جنائية أو دستورية، بل للعدالة والإنصاف، ولشخصية المسؤولية الجنائية ولفاعلية العقاب ولارتكاب الجرائم باسمه ولحسابه ولمصلحته وبوسائله، ولعدم كفاية مساعلة الشخص الطبيعى، أو تعذر تحديده"^(٩٧٥).

لذا اتجهت غالبية الدول إلى الإقرار بمسؤولية الشخص المعنوى الجنائية؛ ومنها فرنسا ويتضح ذلك من المادة (L.121-2) من قانون العقوبات الفرنسى الجديد

Legais, Sur qui pese la reponsabilite penale des infractions aus lois (٩٧٣) sociales dans l'enlreprise, IBID.

(٩٧٤) نقض جنائى ١٠ يونيه ١٩٧٩، مجموعة أحكام النقض س ٣٠ ص ٦٥٨، قاعدة ١٤٠ .

نقض جنائى ٢١ فبراير ١٩٦٦، مجموعة أحكام النقض س ١٧ ص ١٦٦، قاعدة ٣٠ .

(٩٧٥) د/ أحمد محمد قائد، المسؤولية الجنائية للشخص المعنوى، المرجع السابق، ص ٤٠، ٥٨، ٧٢-

الصادر في ١٩٩٢/٧/٢٢، حيث قررت مسؤولية الشخص المعنوي^(٩٧٦). عن الجرائم التي يرتكبها أحد أعضائه أو ممثليه لحساب الشخص المعنوي سواء أكان يهدف إلى تحقيق الربح أم لا، شريطة أن تكون الجريمة مرتكبة لحسابه بواسطة أحد أعضائه، أو ممثليه سواء كان الشخص المعنوي من أشخاص القانون الخاص، أو أحد الأشخاص المعنوية العامة باستثناء الدولة^(٩٧٧).

وأيد هذا الاتجاه بإقرار المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي القانون الإنجليزي والأمريكي، والهولندي، والكندي^(٩٧٨)، والكوبي^(٩٧٩).

فإذا قام صاحب العمل بتفويض سلطاته إلى شخص آخر، فلا يعتبر صاحب العمل هو المسئول جنائياً عن مخالفة قواعد قانون العمل؛ إذا كان التفويض الصادر منه كافياً لتطبيق أحكام القانون ومنع مخالفته^(٩٨٠)، وإنما يسأل عنها الشخص الذي فوضه صاحب العمل في ممارسة سلطاته الذي يتحمل المسؤولية الناجمة عن هذه الممارسة^(٩٨١).

ولكن يشترط لإعفاء صاحب العمل من المسؤولية توافر عدة شروط:

Dominique-Guirimand, la responsabilite penale des personnes (٩٧٦) morales, Dr.soc. 1994, p. 647 .
J. Antona et autres , la prevention du risque penal, op.cit . p.19-27 .

Dominique-Guirimand, la responsabilite penale des personnes (٩٧٧) morales, op.cit. p. 647- 653.

J. Antona et autres , la prevention du risque penal, op.cit . p.28-37 .

(٩٧٨) انظر في تفصيلات ذلك: د/ محمد ابو العلا عقيدة، الاتجاهات الحديثة في قانون العقوبات الفرنسي، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس السنة ٣٩ العدد الأول، يناير ١٩٩٧ ص٢٦- ١٦٤.

(٩٧٩) د/ إدوار غالي بطرس، المسؤولية الجنائية للأشخاص الاعتبارية، المرجع السابق، ص٦٣، ٦٤.

Legais, Sur qui pese la reponsabilite penale des infractions aus lois (٩٨٠) sociales dans l'enlreprise, op.cit . p.344, 345.

Legais, Sur qui pese la reponsabilite penale des infractions aus (٩٨١) lois sociales dans l'enlreprise, op.cit . p.346.

الشرط الأول: أن يكون صاحب العمل قد منح الشخص الذى فوضه السلطات الكفيلة بتطبيق أحكام قانون العمل، والقرارات المنفذة له، ومنع مخالفة هذه الأحكام^(٩٨٢)، وذلك لمزيد من الاحترام للقانون داخل المنشأة، واستجابة لتقسيم السلطات فى المشروع الحديث^(٩٨٣) ولا يشترط أن يقوم صاحب العمل باطلاع الشخص الذى فوضه علي العقوبات التى ستوقع عليه فى حالة مخالفة أحكام القانون^(٩٨٤).

الشرط الثانى: ألا يقوم صاحب العمل بالتدخل فى ممارسة السلطات التى فوضها لغيره^(٩٨٥)، وهذا ما يفسر تحمل الشخص الذى فوضه صاحب العمل المسؤولية الجنائية، فإذا خالف صاحب العمل ذلك، وتدخل فى ممارسة هذه السلطات، فإن تدخله يدل علي مشاركته فى ممارسة هذه السلطات، وبالتالي يشارك فى المسؤولية الجنائية الناجمة عن ممارسة هذه السلطات^(٩٨٦).

الشرط الثالث: ألا يكون صاحب العمل علي علم بالوقائع المكونة للمخالفة، فإذا علم بالوقائع ولم يتدخل لمنع وقوعها، كان مسئولاً عن وقوعها^(٩٨٧)، وذلك حتى لا يلجأ إلى تقويض غيره ليستتر خلفه، ويحملة مسؤولية ارتكاب الجريمة، ويجنى هو ثمارها^(٩٨٨)، وقد يحدث فى بعض الأحيان أن يقوم صاحب العمل بتقويض

(٩٨٢) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٢٥ ص ٣٢١.

(٩٨٣) Legais, Sur qui pese la reponsabilite penale des infractions aus lois sociales dans l'enlreprise, IBid

د/ رمزى فريد مبروك، الطبعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها، المرجع السابق، بند ٦٢ ص ١١٣

(٩٨٤) Legais, Sur qui pese la reponsabilite penale des infractions aus lois sociales dans l'enlreprise, op.cit. p.344-346

(٩٨٥) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٩٨٦) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ رمزى فريد مبروك، الطبعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها، المرجع السابق، الموقع السابق.

(٩٨٧) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٩٨٨) د/ رمزى فريد مبروك، الطبعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها، المرجع السابق، الموضع السابق.

سلطاته إلى عدد من الأشخاص، وفي تلك الحالة " فإن المسؤولية تقع علي الرئيس المباشر الذي يدخل مع المخالفة في نطاق سلطاته، أيا كانت التسمية التي تطلق عليه"^(٩٨٩)، وإذا كان منع المخالفة يدخل أيضاً في نطاق سلطة رئيس أعلي، فإنه يسأل هو الآخر عن وقوعها إذا كان يعلم بالوقائع المكونة لها؛ لأنه يكون قد تسبب بإهماله له في وقوعها"^(٩٩٠).

فإذا توافرت هذه الشروط كان الشخص الذي فوضه صاحب العمل هو المسئول جنائياً عن الجريمة، وانتقلت مسؤولية صاحب العمل الجنائية، إلا إذا كانت المخالفة تدخل في نطاق السلطات التي احتفظ بها لنفسه، أو كانت ترجع إلى سوء التنظيم العام للمشروع^(٩٩١)، أو مترتبة علي تدخل صاحب العمل^(٩٩٢).

٢- مدير المنشأة (من يمثل صاحب العمل):

يقصد به الشخص "الذي ينوب عن صاحب العمل نيابة كاملة في إدارة المنشأة، وتنفيذ أغراضها، ويملك كل سلطاته في التعيين والفصل والتصرف في أموالها، وهو يمثل صاحب العمل سواء كان شخصاً طبيعياً، أو معنوياً في كل ما يتعلق بالمؤسسة وإداراتها"^(٩٩٣).

Legais, Sur qui pese la reponsabilite penale des infractions aus lois (٩٨٩) sociales dans l'enlreprise, op.cit p.345

(٩٩٠) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

Legais, Sur qui pese la reponsabilite penale des infractions aus lois (٩٩١) sociales dans l'enlreprise, Ibid.

(٩٩٢) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٢٥ صـ ٣٢٠.

(٩٩٣) محكمة استئناف المنصورة ١٩٦٣/٢/٥، الدعوى ٤٢ لسنة ٣ ق، موسوعة الهوارى ج٢ ص٤٩٨، قاعدة ٥٨٧ مبدأ ٦٧٦.

أو هو المسئول عن إدارتها – إذا لم يكن هو صاحبها – صاحب الأمر والنهي فيما يتعلق بتسيير أمور المنشأة، أو المؤسسة، إدارياً وتنظيمياً وقانونياً^(٩٩٤). وتستفاد المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة من نصوص المواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩) من قانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣. "يعاقب... أو من يمثله".

فمدير المنشأة لكونه يملك سلطات صاحب العمل، هو المسئول شخصياً عن تنفيذ الالتزامات التي فرضها قانون العمل، والقرارات المنفذة له وأن عدم مراعاة هذه الالتزامات يسند إليه باعتباره المسئول، حتى لو كان ذلك راجعاً إلى فعل أحد تابعيه ما دام أن مدير المنشأة هو الذي يتحتم عليه تطبيقها .

كذلك نصت المادة (١٨٤) من قانون العمل الإماراتي على المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة " تقام الدعوى الجنائية على مدير المنشأة المسئول عن إدارتها، كما تقام أيضاً على صاحبها إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة".

وتقوم مسؤولية المدير سواء كان موجوداً في مكان العمل، أو كان غير موجود به، فليس صحيحاً القول بتعلق الأمر بقرينة الإخفاق في واجب الرقابة، والإشراف المفروض على المدير^(٩٩٥)، ولكن لكون المدير يحتفظ بالسلطة التي تخوله منع ارتكاب الجريمة وبذلك تكون المسؤولية الجنائية لمدير المشروع مسؤولية، وظيفية كمقابل ضروري للسلطة التي يتمتع بها وليس بسبب قبوله لهذه المسؤولية ، وهي مسؤولية شخصية وليست مسؤولية عن فعل الغير^(٩٩٦)، وذلك لتوجيه الالتزامات الخاصة بقيود وضمانات

(٩٩٤) المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية، الطعن ٢٤٢ س١ق، جلسة ٢٣ يناير ١٩٩٠، (غير منشور)، أشار إليه د/ رمزي فريد مبروك، الطبعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، ص١٤١.

(٩٩٥) د/ عبد الرازق الموفى عبد اللطيف، المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة ١٩٩٩، بند ١١٦ ص١٧٧.

(٩٩٦) د/ عبد الرازق الموفى عبد اللطيف، المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة، المرجع السابق، بند ١١٥ ص١٧٥.

تأديب العمال لصاحب العمل، أو مدير المنشأة وعليهما يقع عبء تنفيذها، ومن ثم تكون مسؤولية أى منهما ناشئة عن خطئه الشخصى.

المطلب الثاني

أركان جريمة مخالفة قيود تأديب العمال

سوف نتناول بيان أركان جرائم مخالفة قيود تأديب العمال بشيء من الإيجاز مع التركيز على ما تتمتع به هذه الجرائم من خصوصية.

الركن الشرعي: (٩٩٧)

الركن الشرعي في جرائم تأديب العمال هو: النص الوارد بقانون العمل، الذي يوضح الفعل المكون لجريمة مخالفة قيود تأديب العمال، والعقوبة المترتبة عليها، والمطبق وقت ارتكاب الجريمة.

فيستفاد من هذا التعريف ضرورة تحديد جرائم مخالفة قيود تأديب العمال بموجب نص، وهذا المبدأ يعتبر مبدأ أساسياً مستمداً من مبادئ القانون الطبيعي والعدالة، وقد نصت عليه دساتير، وقوانين دول العالم، وإعلانات حقوق الإنسان، ويقتضى خضوع فعل صاحب العمل لنص يجرمه بالإضافة إلى انتفاء أسباب الإباحة، وقد نصت علي ذلك دساتير جمهورية مصر العربية المتعاقبة، ومنها دستور ١٩٧١م، في المادة (٦٦) "العقوبة شخصية ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على قانون، ولا توقع عقوبة إلا بحكم قضائي، ولا عقاب إلا على الأفعال اللاحقة لتاريخ نفاذ القانون"

هذا وقد نص قانون العمل على ذات المبدأ، وحدد جرائم مخالفة قيود تأديب العمال حصراً في المواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩) ومسئولية ارتكاب هذه الجرائم على عاتق صاحب العمل أو المدير المسئول.

وهذا المبدأ يحقق العديد من الفوائد بالنسبة لقيود وضمانات تأديب العمال، فهو يؤدي إلى توفير الحماية لغير المجرم^(٩٩٨)، حتى لا يفاجأ أنه متهم في إحدى هذه

(٩٩٧) انظر: د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، ص٦٣، وما يليها.
د/ يسر أنور علي، شرح قانون العقوبات، النظرية العامة، دار الثقافة الجامعية ١٩٩٢،
بند ١٥٥ - ١٥٨ ص ٢٣١ - ٢٣٧.

الجرائم، فعن طريق ذلك المبدأ يتوفر علمه المسبق بهذه الجرائم مما يؤدي إلى اجتنابها، وبالتالي احترام هذه القيود مما يدعم الدور الوقائي للقانون^(٩٩٩).

وقد أوضحت نصوص قانون العمل قيود وضمانات تأديب العمال، التي يتعين علي صاحب العمل الالتزام بتطبيقها، وإلا كان مرتكباً لإحدى جرائم مخالفة قيود التأديب، وهذه الالتزامات وردت في المواد (٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٧٤، ٧٥) ووردت العقوبات المقررة لهذه الجرائم في المواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩)، من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ولم يرد في هذا القانون ما يفيد إحالة بشأن تحديد جرائم مخالفة قيود تأديب العمال إلى قانون آخر، أو إلى القرارات التي تصدر نفاذاً لهذا القانون، باستثناء المادة (٧٤) من قانون العمل التي أحالت بخصوص ضمانات أعضاء مجالس إدارة المنضّمات النقابية إلى قانون النقابات العمالية.

ويجب أن تكون هذه النصوص التي تحدد جرائم مخالفة قيود تأديب العمال، والعقوبات المقررة لهذه الجرائم سارية وقت ارتكاب الجريمة، وعلي مكان ارتكابها.

الركن المادي:

الركن المادي لجرائم مخالفة قيود تأديب العمال، عبارة عن العناصر المادية التي تنتقص من الحماية المقررة قانوناً للعمال أثناء التأديب، والتي فرض القانون جزاء ارتكابها عقوبة جنائية.

وتبدو أهمية الركن المادي في أنه لا توجد جريمة بغير ارتكاب ركنها المادي، هذا بالإضافة إلى أن الركن المادي يسهل إثبات ارتكاب صاحب العمل للجريمة^(١٠٠٠).

(٩٩٨) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات القسم العام، المرجع السابق، بند ٦٦ ص ٧٤.

(٩٩٩) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، الموضع السابق.

(١٠٠٠) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، بند ٢٩٣ ص ٣٦.

والركن المادى فى جرائم مخالفة قيود تأديب العمال يتكون من ثلاثة عناصر: الفعل، والنتيجة وعلاقة سببية تربط بينهما. وسوف يقتصر تناولنا علي العنصر الأول فقط، وذلك لعدم وجود خصوصية تميز العنصرين الثانى والثالث، فى جرائم مخالفة قيود تأديب العمال عن القواعد العامة.

والفعل هو القاسم المشترك فى جميع الجرائم سواء كانت عمدية أو غير عمدية. ويمكن تقسيم جرائم مخالفة قيود تأديب العمال، بالنظر إلى الفعل مظهر نشاط صاحب العمل إلى عدة تقسيمات:

أولاً: جرائم إيجابية وسلبية:

الجريمة الإيجابية فى مجال جرائم مخالفة قيود تأديب العمال (الفعل الإيجابى)، يتمثل فى قيام صاحب العمل بعمل ينهى عنه قانون العمل، ومثال ذلك قيام مدير المنشأة بتوقيع عقوبة الخصم من أجر العامل مدة تزيد علي ثلاثة أيام، وذلك بالمخالفة لنص المادة (٣/٦٨) التى حددت سلطة مدير المنشأة فى توقيع عقوبة الخصم بثلاثة أيام فقط.

وكذلك قيام صاحب العمل بتوقيع عقوبة الخصم من أجر العامل مدة تزيد عن خمسة أيام للخطأ الواحد، وكذا قيامه بالاقطاع من أجره وفاء لجزاءات الخصم الموقعة علي العامل أكثر من خمسة أيام فى الشهر الواحد بالمخالفة لنص المادة (٦١) من قانون العمل، التى حددت الحد الأقصى لجزاء الخصم من أجر العامل بخمسة أيام للخطأ، والحد الأقصى لتنفيذ جزاء الخصم بخمسة أيام فى الشهر.

والجريمة السلبية التى يتمثل نشاط صاحب العمل فيها بالامتناع عن القيام بعمل إيجابى، يفرض عليه قانون العمل القيام به، فالامتناع عبارة عن سلوك خارجى يتعارض مع ماكان يجب عليه القيام به^(١٠٠)، ومثال ذلك: فى جرائم مخالفة قيود تأديب العمال، امتناع صاحب العمل عن وضع لائحة تنظيم العمل، والجزاءات فى المنشأة، أوعدم

(١٠٠) د/ يسر أنور علي، شرح قانون العقوبات، النظرية العامة، المرجع السابق، بند ٢٤٨ ص ١٦٩.

وضعها في مكان ظاهر في حالة استخدامه عشرة عمال بالمخالفة للالتزام المفروض عليه بموجب المادة (٥٨) من قانون العمل.

وكذلك عدم قيام صاحب العمل بقيد الجزاءات المالية التي توقع علي العمال في السجل الخاص، الذي يعده لذلك مع بيان سبب توقيعه، واسم العامل، ومقدار أجره مع أفراد حساب خاص لها، وذلك بالمخالفة للالتزام الملقى علي عاتقه بموجب المادة (٧٥) من قانون العمل بإنشاء سجل خاص لقيد الجزاءات المالية الموقعة علي العمال، وبيان سبب الجزاء واسم العامل وأجره.

"ولاشك أن الامتناع أو الترك هو سلوك له مظاهره الخارجية المتعارضة مع السلوك الذي يأمر به المشرع؛ وهو يتطلب تدخل إرادة الفرد سواء بالامتناع عن ارتكاب فعل محدد، أو بارتكاب فعل آخر مخالف؛ ويعنى ذلك أنه يكفي لقيام الامتناع، وبالتالي مخالفة القاعدة الجنائية، أن يتحقق القاضى من أن المتهم لم يتبع السلوك الذى يأمر به المشرع" (١٠٠٢).

هذا ولم يميز قانون العمل بين الجريمة الإيجابية، والجريمة السلبية فيما يتعلق بمخالفة قيود تأديب العمل، فستوى أن تكون الجريمة إيجابية أو سلبية.

ثانياً: جرائم وقتية ومستمرة:

يستند تقسيم جرائم مخالفة قيود تأديب العمال إلى جرائم وقتية، وجرائم مستمرة نسبة إلى الفترة الزمنية التي يستغرقها تحقق هذه الجريمة، وهذا هو المعيار الذي أخذت به محكمة النقض المصرية "الفصل في التمييز بين الجريمة الوقتية، والجريمة المستمرة، هو طبيعة الفعل المادى المكون للجريمة كما عرفها القانون، سواء كان الفعل إيجابياً أو سلبياً، ارتكاباً أو تركاً، فإذا كانت الجريمة تتم وتنتهى بمجرد إتيانه كانت وقتية، أما إذا استمرت الحالة الجنائية فترة من الزمن فتكون الجريمة مستمرة طوال هذه الفترة، والعبرة

(١٠٠٢) د/ يسر أنور علي، شرح قانون العقوبات، النظرية العامة، المرجع السابق، بند ١٦٩ ص ٢٤٩.

فى الاستمرار هنا هى بتدخل إرادة الجانى فى الفعل المعاقب عليه؛ تدخل متتابعاً متجديداً، ولا عبرة بالزمن الذى يليه، والذى تستمر أثاره الجنائية فى أعقابها.

ولما كانت المادة الثانية من القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ بشأن المحال الصناعية، والتجارية تنص على أنه "لا يجوز إقامة أى محل تسرى عليه أحكام هذا القانون أو إدارته إلا بترخيص بذلك".

فإن مفاد ذلك أن الفعل المادى المؤثم هو إقامة المحل قبل الترخيص به، وهو فعل يتم وينتهى بمجرد إتمام إقامة المحل، وأما عدم الترخيص فهو شرط لتحقيق الجريمة، وليس هو الفعل المكون لها ولا قياس طبقاً للمناط المتقدم بيانه - بين توقيت إقامة المحل - وبين استمرار صاحب المحل الذى لم يرخص له فى إدارته؛ لأن الفعل الأخير المعاقب عليه أيضاً، وهو عدم الحصول على ترخيص بإدارته المحل - يكون جريمة مستمرة استمراراً متتابعاً متجديداً، يتوقف استمرار الأمر المعاقب عليه فيها على تدخل جديد متتابع بناء على إرادة صاحب ذلك المحل.

لما كان ذلك كذلك، وكانت محاكمة الجانى عن جريمة مستمرة تشمل جميع الأفعال، أو الحالة الجنائية السابقة على رفع الدعوى، وحتى صدور حكم بات فيها، فإذا استمرت الحالة الجنائية بعد ذلك بتدخل إرادته، فإن ذلك يكون جريمة جديدة يجب محاكمته عنها^(١٠٠٣).

ومثال الجريمة الوقتية فى جرائم مخالفة قيود تأديب العمال، قيام صاحب العمل أو مدير المنشأة بتوقيع أكثر من جزاء تأديبى على العامل بسبب خطأ واحد بالمخالفة للمادة (٦٢) من قانون العمل، أو قيامهما بتشديد الجزاء التأديبى على العامل دون توافر شروط تشديد الجزاء التأديبى بالمخالفة للمادة (٦٣) من قانون العمل.

ومثال الجرائم المستمرة عدم وضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات، أو عدم وضعها بمكان ظاهر بالمنشأة فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر.

(١٠٠٣) نقض جنائى ١٩٧٥/١١/٢، مجموعة أحكام محكمة النقض س٢٦ رقم ١٤٥ ص٦٦٧.

نقض جنائى ١٩٧٢/١/٢، مجموعة أحكام محكمة النقض س٢٣ رقم ٢ ص٨.
نقض جنائى ١٩٦٦/٢/٢٨، مجموعة أحكام محكمة النقض س١٧ رقم ٣٧ ص٢٠٣.

وجرائم مخالفة قيود تأديب العمال المستمرة جرائم سلبية، كالامتناع عن إنشاء سجل خاص لقيود الجزاءات المالية التي توقع علي العمال طبقاً للمادة (٧٥) من قانون العمل، والامتناع عن وضع لائحة لتنظيم العمل، والجزاءات بالمنشأة، وعدم تعليقها بمكان ظاهر في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر.

وجرائم مخالفة قيود تأديب العمال الوقتية قد تكون جرائم إيجابية، كتوقيع أكثر من جزاء تأديبي عن الخطأ الواحد، أو جرائم سلبية كعدم مراعاة الضمانات الخاصة بأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية الواردة بقانون النقابات العمالية طبقاً للمادة (٧٤) من قانون العمل.

وتبدو أهمية التفرقة بين جرائم مخالفة قيود تأديب العمال الوقتية، والمستمرة من

ثلاث نواحٍ:

الأولى: سريان التشريع الجديد علي الجريمة المستمرة متى كانت حالة الاستمرار قائمة، حتى لو كانت أحكامه أشد "من المقرر قانوناً أن التشريع الجديد يسرى علي الجريمة المستمرة، حتى لو كانت أحكامه أشد مما سبقه لاستمرار ارتكاب الجريمة في ظل الأحكام الجديدة، وإذا كان قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٠٥ سنة ١٩٧٠، والذي عمل به اعتباراً من ٢١ نوفمبر سنة ١٩٧٠ قد نص علي أن تحال إلى القضاء العسكري جميع الجرائم المنصوص عليها في القانون ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥، والقوانين المعد له، والجرائم المرتبطة بها، والتي تقع خلال فترة إعلان الطوارئ ما لم تكن قد رفعت عنها الدعوى العمومية، وكانت الجريمة المسندة إلى المتهم – التخلف عن التجنيد – قد قامت في حقه بعد بلوغه الثلاثين في ١٩٦٥/١/٩، وظلت مستمرة بعد إعلان حالة الطوارئ في سنة ١٩٦٧ وحتى تحرير محضر ضبط الواقعة في ١٩٧١/١/١٨، ولم تكن الدعوى

العمومية قد رفعت عنها وقتئذ، ومن ثم فإنه يكون القضاء العسكرى هو المختص بنظر الجريمة المسندة إلى المطعون ضده^(١٠٠٤).
أما بالنسبة للجرائم الوقتية، فإنه يطبق عليها القانون السارى وقت ارتكابها، ولا يطبق عليها التشريع الجديد.

الثانية: تاريخ بداية احتساب مدة التقادم بالنسبة للجريمة الوقتية، يبدأ احتساب هذا التاريخ من يوم ارتكابها، وبالنسبة للجريمة المستمرة يبدأ حساب التقادم من تاريخ توقف فعل صاحب العمل.

"جريمة التخلف عن الإبلاغ عن الميلاد، أو الوفاة فى الميعاد المحدد من الجرائم المستمرة استمراراً متجدداً... ويظل المتهم مرتكباً للجريمة فى كل وقت، وتقع جريمته تحت طائلة العقاب مادامت حالة الاستمرار قائمة لم تنته، ولا تبدأ مدة التقادم مادام الامتناع عن التبليغ قائماً"^(١٠٠٥).

الثالثة: قوة الأمر المقضى بالنسبة للجريمة الوقتية، يحوز الحكم الصادر فيها قوة الأمر المقضى للوقائع التى تم محاكمة صاحب العمل بشأنها.
وبالنسبة للجريمة المستمرة فإنها تشمل جميع الأفعال، أو الحالة الجنائية السابقة على رفع الدعوى، وحتى صدور حكم بات فيها، فإذا استمرت الحالة الجنائية بعد صدور

(١٠٠٤) نقض جنائى، الطعن رقم ١١٦٤ لسنة ٤٢ ق، جلسة ١٩٧٢/١١/٥، س ٢٣ ص ١١٥١، حسن الفكهانى وعبد المنعم حسنى، الموسوعة الذهبية، الإصدار الجنائى طبعة ١٩٨١، ج ٤، بند ١٣٥٨ ص ٥١٧.

(١٠٠٥) نقض جنائى، الطعن رقم ١٣٧٤ لسنة ٣٠ ق، جلسة ١٩٦٠/١١/٢٩، س ١١ ص ٨٥٧.

حسن الفكهانى، وعبد المنعم حسنى، الموسوعة الذهبية الإصدار الجنائى، المرجع السابق، بند ١٣٥٤ ص ٥١٥.

نقض جنائى ٥٦٦ لسنة ٢٧ ق، جلسة ١٩٥٨/٣/٢٤، س ٩ ص ٣٢٢، حسن الفكهانى وعبد المنعم حسنى، الموسوعة الذهبية، المرجع السابق، بند ١٣٥٣ ص ٥١٥.

هذا الحكم، فإنها تكون جريمة جديدة يجب محاكمة صاحب العمل عنها، ولا يحوز الحكم السابق علي هذه الوقائع الجديدة أية حجية^(١٠٠٦).

ثالثاً: جرائم بسيطة وجرائم اعتياد:

الجريمة البسيطة هي التي تتكون من فعل واحد دون حاجة إلى تكراره، وقد تكون وقتية أو مستمرة إيجابية أو سلبية، وجرائم مخالفة قيود تأديب العمال جميعها، جرائم بسيطة، ولا يوجد فيها جرائم اعتياد تحتاج إلى تكرار الفعل المكون للجريمة.

الشروع في جرائم مخالفة قيود التأديب:

سبق أن تبين لنا أن جميع جرائم مخالفة قيود تأديب العمال تعتبر جنحا، فلا يوجد في تلك الجرائم ما يعتبر مخالفة أو جنائية.

وقد نصت المادة (٤٥) من قانون العقوبات المصري علي تعريف الشروع في الجريمة بأنه: " هو البدء في تنفيذ فعل بقصد ارتكاب جنائية، أو جنحة إذا أوقف أو خاب أثره، لأسباب لا دخل لإرادة الفاعل فيها".

وطبقا لنص المادة (٤٧) من قانون العقوبات "تعين قانوناً الجنح التي يعاقب علي الشروع فيها، وكذلك عقوبة هذا الشروع"، فيجب أن يحدد القانون الجنح التي يعاقب علي الشروع فيها وعقوبته.

وبالرجوع لقانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، نجد أنه قد جاء خالياً من تحديد جرائم مخالفة قيود تأديب العمال التي يتم معاقبة صاحب العمل، أو مدير المنشأة علي

(١٠٠٦) نقض جنائي الطعن ١١٧٨ لسنة ٤١ ق، جلسة ١٩٧٢/١/٢ س ٢٣ ص ٨، الفكهاني، وحسني، الموسوعة الذهبية، المرجع السابق، بند ١٣٥٦ ص ٥١٦.

الشروع فيها، وبالتالي لا يوجد شروع فى جرائم مخالفة قيود التأديب، حيث أن هذه الجرائم لا تقع إلا تامة^(١٠٠٧).

الركن المعنوى:

جرائم مخالفة قيود تأديب العمال جرائم إهمال غير عمدية^(١٠٠٨)، فلا يشترط أن يتوافر فيها القصد الجنائي، فيكفى أن يكون سلوك صاحب العمل مخالفا لقيود وضمانات تأديب العمال، الواردة فى قانون العمل، والقرارات الوزارية المنفذة له .

والإهمال هو أحد صور الخطأ الواردة فى قانون العقوبات بالمواد (٢٣٨، ٢٤٤) بالإضافة إلى الرعونة، وعدم الاحتراز، وعدم مراعاة القوانين والقرارات، واللوائح والأنظمة. وذهب جانب من الفقه إلى أن الإهمال يتسع ليشمل جميع صور الخطأ الأخرى؛ حيث إنها إحدى صور الإهمال^(١٠٠٩)، والإهمال فى القانون الجنائي هو ذاته الوارد فى القانون المدنى، فيجب أن يكون كذلك فى كافة فروع القانون، وإلا ناقض القانون نفسه^(١٠١٠) "فالقول بازديواج الخطأ ينطوى على تناقض بين فالنظام القانونى العام للدولة تجمع بين أجزائه وحدة الغاية الاجتماعية ووحدة المبادئ الأساسية، فكيف يقبل المنطق

(١٠٠٧) د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ١٢١ ص ٣٧٦، ٣٧٥.

(١٠٠٨) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤١٣ ص ٣١٠ .
د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ١٣٠ ص ٤١٥ .

(١٠٠٩) د/ رمسيس بهنام، النظرية العامة للقانون الجنائي، منشأة المعارف ١٩٩٥، بند ١١٣، ١١٤ ص ٨٠٢، ٨٠٣.

(١٠١٠) د/ رمسيس بهنام، النظرية العامة للقانون الجنائي، منشأة المعارف ١٩٩٥، بند ١١٤، ١١٥ ص ٨٠٣، ٨٠٤.

أن يعد السلوك الواحد - طبقاً لهذا النظام القانوني الواحد - مشوباً بالخطأ وغير مشوب به في الوقت نفسه^(١٠١).

فإذا كان سلوك صاحب العمل مخالفاً لقيود وضمانات تأديب العمال، كان الخطأ مفترضاً في حقه، وتوافر الركن المعنوي^(١٠٢).

إلا أن صاحب العمل في جرائم مخالفة قيود تأديب العمال، يستطيع نفى الإهمال المفترض من جانبه، بإثبات أن السلوك المخالف لقواعد وإجراءات تأديب العمال، لا يعتبر مهملاً بالنظر إلى طريقة، وكيفية وقوع المخالفة^(١٠٣).

وقد نص قانون العمل الأردني ٨ لسنة ١٩٩٦ علي تقادم الجرائم التي يرتكبها صاحب العمل في المادة (١٣٨/أ) إذا لم ترفع الدعوى الجزائية خلال شهر من تاريخ ارتكاب الجريمة، وهذه المدة القصيرة مستهجنة، ولا مثيل لها في غالبية التشريعات المقارنة؛ حيث إنها تؤدي إلى الإفلات من العقاب وتجاوى العدالة^(١٠٤).

(١٠١) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، بند ٧٢٣ ص ٦٤٢ - ٦٤٣.

(١٠٢) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق . = د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ١٣٠ ص ٤١٥.

د/ رمسيس بهنام، النظرية العامة للقانون الجنائي، المرجع السابق، الموضع السابق . د/ عبد الرؤوف مهدى، المسؤولية الجنائية عن الجريمة الاقتصادية في القانون المقارن، منشأة المعارف ١٩٧٩، بند ٢٣٣ ص ٣٦٨.

(١٠٣) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق. د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ١٣٠ ص ٤١٥، ٤١٦.

د/ رمسيس بهنام، النظرية العامة للقانون الجنائي، المرجع السابق، الموضع السابق. (١٠٤) د/ أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الأردني الجديد، المرجع السابق، ص ٢٢٢.

المبحث الثانى

خصائص العقوبة الجنائية فى نطاق قانون العمل

تمهيد وتقسيم:

تتسم العقوبة الجنائية فى نطاق قانون العمل بالعديد من الخصائص ،التي تمايز بينها وبين غيرها من العقوبات الواردة فى القوانين العقابية، والتي تعتبر استثناء من المبادئ العامة، التي تحكم العقوبة فى قانون العقوبات. وهذه الخصائص تعتبر الأداة التي يسعى عن طريقها قانون العمل إلى تحقيق هدفه، بحماية الطبقة العاملة التي تمثل السواد الأعظم فى المجتمع. وبعد أن تطور قانون العمل، ورسخت أقدامه فى المجتمع هل مازال فى حاجة إلى العقوبة الجنائية لحمايته؟ أو أنه يستطيع الاستغناء عنها، وابتكار الجزاءات الخاصة به التي تكفل حماية قواعده؟

وسوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: خصائص العقوبة الجنائية

المطلب الثانى: تقدير العقوبة الجنائية

المطلب الأول

خصائص العقوبة الجنائية

تتميز العقوبة الجنائية في نطاق قانون العمل بصفة عامة، وفي جرائم مخالفة قيود تأديب العمال بصفة خاصة، بالعديد من الخصائص التي تعتبر استثناء من القواعد العامة الواردة في قانون العقوبات لعل أهمها:

١ - العقوبة الجنائية الواردة بقانون العمل احتياطية:

نصت المادة (٢٣٧) من قانون العمل المصري الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ "مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها". ويعنى ذلك أن العقوبات الجنائية الواردة بقانون العمل عقوبات احتياطية؛ أى أنها تطبق فقط عند عدم وجود عقوبة جنائية أشد ينص عليها قانون آخر، أما إذا وجدت عقوبة أشد في قانون آخر، فلا تطبق العقوبة الواردة بقانون العمل، ففي تلك الحالة تكون العقوبة الجنائية الأشد بمثابة نص خاص يقيد النص العام الوارد بقانون العمل^(١٠١٥).

وبالنسبة للعقوبة الجنائية المقررة لجرائم مخالفة قيود تأديب العمال الواردة بقانون العمل، لا توجد عقوبات أشد منها منصوصاً عليها في قوانين أخرى، وبالتالي تكون العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل لهذه الجرائم هي الواجبة التطبيق.

وفي القانون المقارن:

(١٠١٥) د/ رمزى فريد مبروك، الطبعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند ٨٨٥٢.

نصت المادة (١١١) من قانون العمل العماني علي ذات المبدأ أيضاً وجرى نصها: "مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها، أى قانون آخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية عن المخالفات المشار إليها فيها" كذلك المادة (٢٠٧) من نظام العمل السعودى التى جرى نصها: "وتطبق العقوبات المنصوص فى هذا النظام ما لم تكن هناك عقوبات أشد ينص عليها أى نظام آخر".

أيضاً نصت المادة (١٨١) من قانون العمل الإماراتى: "مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر".

٢ - الغرامة عقوبة جرائم مخالفة قيود التأديب:

الغرامة هي أهم العقوبات بالنسبة للجرائم الاقتصادية^(١٠١٦)، وهى العقوبة الجنائية الوحيدة المقررة لجرائم مخالفة قيود تأديب العمال، فلم يرد بنصوص قانون العمل المصرى الموحد الجديد عقوبات جنائية أخرى، بخلاف الغرامة كعقوبة لهذه الجرائم، ويتضح ذلك جلياً من نصوص المواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩) إلا أن مقدار عقوبة الغرامة ليس واحداً بالنسبة لجميع جرائم مخالفة قيود السلطة التأديبية، ويمكن تقسيم الغرامة حسب مقدارها إلى ثلاث فئات:

الأولى: عقوبة الغرامة المنصوص عليها بالمادة (٢٤٩) التى يتراوح مقدارها من ١٠٠ جنيه كحد أدنى و ٢٠٠ جنيه كحد أقصى، وهى مقررة لجرائم مخالفة قيود التأديب الواردة بالباب السادس الخاص بتنظيم العمل من الكتاب الثانى فى المادة (٧٧) من قانون العمل.

الثانية: عقوبة الغرامة المنصوص عليها بالمادة (٢٤٧) التى يتراوح مقدارها من ١٠٠ جنيه كحد أدنى و ٥٠٠ جنيه كحد أقصى، وهى مقررة لجرائم مخالفة قيود التأديب الواردة فى الفصل الثانى الخاص بالتحقيق مع العمال ومساءلتهم، من الباب الخامس بالكتاب الثانى بالمواد (٥٨، ٥٩، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨) من قانون العمل، والقرارات الوزارية المنفذة له.

الثالثة: عقوبة الغرامة المنصوص عليها بالمادة (٢٤٨) التى يتراوح مقدارها من ٥٠٠ جنيه كحد أدنى و ١٠٠٠ جنيه كحد أقصى، وهى مقررة لمخالفة قيود التأديب الواردة فى الفصل الثانى الخاص بالتحقيق مع العمال، ومساءلتهم من

(١٠١٦) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، المرجع السابق، بند ٩٩ ص ١٥٦.

الباب الخامس بالكتاب الثانى بالمواد (٧٤، ٧٥)، من قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له.

وفى القانون المقارن:

نص نظام العمل السعودى علي عقوبة الغرامة لمخالفة أحكام الفصل السادس الذى شمل قيود تأديب العمال، وقد جرى نصها: "يعاقب صاحب العمل، وكل شخص مسئول عن دفع الأجور للعمال، إذا خالف أى حكم من أحكام الفصل السادس بغرامة قدرها مائتا ريال عن كل عامل".

وكذلك نص عليها قانون العمل العماني فى المادة (١١٥) "يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الثالث، والقرارات الصادرة تنفيذاً له (عقد العمل الذى حوى قيود التأديب) بغرامة لا تقل عن عشرة ريالات، ولا تزيد علي مائة ريال "

وأيضاً نصت المادة (٧٧) من قانون العمل الأردنى ٨ لسنة ١٩٩٦ علي عقوبة الغرامة التى لا تقل عن ١٠٠ دينار ولا تزيد عن ٥٠٠ دينار فى حالة مخالفة الأحكام الخاصة بتنظيم العمل والإجازات.

وفى قانون العمل الفرنسى نصت المادة (L.152-1) علي عقوبة الغرامة، أو الحبس أو أيهما والمادة (L.152-1-5) نصت علي عقوبة الغرامة لمخالفة المادة (L.122-42)، وكذلك المادة (R.152-4) نصت علي عقوبة الغرامة أيضاً لمخالفة قيود التأديب المنصوص عليها بالمادة (L.122-33) إلى (L.122-39)

٣ - عدم جواز النزول عن الحد الأدنى للغرامة:

لقد كانت المادة (١٧٥) من قانون العمل الملغى تنص علي أنه: "لا يجوز الحكم... ..، أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانوناً لأسباب تقديرية".

ويعنى ذلك أنه إذا توافرت أحد الأعدار المخففة للعقوبة، فإن الفاضى لا يستطيع أن يحكم بعقوبة تقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للجريمة، ومن الجدير بالذكر أن الأعدار المخففة للعقوبة تختلف عن الظروف القضائية المخففة^(١٠١٧).

وقد تعرض النص السابق لنقد الفقه تأسيساً على أن هذا النص من قبيل التكرار، فتغنى عنه القواعد العامة فى قانون العقوبات^(١٠١٨).

فيقتصر تطبيق الأعدار المخففة للعقوبة على الجنايات فقط، طبقاً لعجز المادة (١٧) من قانون العقوبات المصرى^(١٠١٩).

ومن ثم فلا تنطبق الأعدار المخففة للعقوبة على جرائم مخالفة قيود تأديب العمال؛ حيث إن جميع هذه الجرائم جنح، ولا يوجد من بينها ما يعتبر جنائية.

ولعل ذلك ما دفع بالمشروع الفرنسى إلى الإكتفاء بالقواعد العامة فى قانون العقوبات، وإلغاء النص المقابل للمادة (١٧٥) من قانون العمل الملغى^(١٠٢٠).

وقد تبع قانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نظيره الفرنسى، وجاء خالفاً من نص مماثل لنص المادة (١٧٥) من قانون العمل الملغى اكتفاء بالقاعدة العامة الواردة بالمادة (١٧) من قانون العقوبات.

وفى قانون العمل الأردنى نصت المادة (٧٧) على عدم جواز تخفيض عقوبة الغرامة عن الحد الأدنى.

هذا وقد كانت المادة (١٧٥) من قانون العمل الملغى تنص أيضاً على عدم جواز الحكم، بوقف تنفيذ الغرامة التى يحكم بها، والغرض من ذلك هو حث صاحب العمل على تنفيذ التزاماته، حتى لا يتقاعس اعتماداً على تمكنه من إيقاف تنفيذ العقوبة، إذا نفذ التزاماته.

وقد أخذ بهذا الحكم أيضاً قانون العمل الإماراتى فى المادة (١٨٢).

(١٠١٧) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات القسم العام، المرجع السابق، ص ٧٩١ وما يليها.

(١٠١٨) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٨١ ص ٩١.

د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٣٧ ص ٣٢٩.

د/ محمود جمال زكى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٦ ص ٨٥.

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ٢٥٥ ص ٨٠٥، ٨٠٦.

د/ رمزى فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها، المرجع السابق، بند ٥٥ ص ١٠٢.

(١٠١٩) م ١٧ عقوبات: "يجوز فى مواد الجنايات إذا اقتضت أحوال الجريمة المقامة من أجلها الدعوى العمومية رأفة القضاة بتبديل العقوبة".

(١٠٢٠) Brun et Galland, Droit du travail, OP. cit.

إلا أن هذا الحكم تعرض للنقد تأسيساً علي أنه يشكك في قدرة القضاء علي التمييز، ويؤدي للظلم بغلق باب الرأفة في وجه مستحقيها^(١٠٢١).
وقد جاء قانون العمل المصري الموحد الجديد خالياً من ذلك الحكم، وبالتالي يجوز للقاضي أن يحكم بوقف تنفيذ عقوبة الغرامة، تأسيساً علي القواعد العامة الواردة في قانون العقوبات المصري بالمادة (١/٥٥)^(١٠٢٢)، طالما لم يرد نص يمنع وقف التنفيذ^(١٠٢٣)، وقد يرى القاضي رغم توافر شروط وقف التنفيذ، أن المتهم لا يستحق وقف تنفيذ العقوبة، أو أن المصلحة العامة لا تقتضي ذلك خاصة في الجرائم الاقتصادية^(١٠٢٤).
واعتقد أنه يجب علي المشرع المصري إعادة هذا الحكم إلى قانون العمل الموحد الجديد، فعدم جواز وقف الغرامة يؤدي إلى التنفيذ الفوري لالتزامات صاحب العمل، كما أنه يقوى الردع الخاص لعقوبة الغرامة، الذي يؤدي تدهور قيمة النقود إلى زعزعة لدى صاحب العمل^(١٠٢٥).

٤ - تعدد الغرامة بعدد العمال ضحايا الجريمة:

نصت المواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩) عمل مصري في فقرتها الثانية " وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة "، وتعني تلك الخاصية أن تتعدد عقوبة الغرامة الموقعة علي صاحب العمل بعدد العمال ضحايا الجريمة، وذلك رغم وحدة الفعل المكون للجريمة الذي ارتكبه صاحب العمل، وهذا

(١٠٢١) د/ علي العريف، العقوبات في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مجلة المحاماة السنة ٥٠، العدد السادس ١٩٧٠ ص ٥٨.

(١٠٢٢) المادة ٥٥ عقوبات " يجوز للمحكمة عند الحكم في جنابة أو جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد علي سنة أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث علي الاعتقاد بأنه لم يعود إلى مخالفة القانون، ويجب أن تبين في الحكم أسباب إيقاف التنفيذ ".
(١٠٢٣) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية في القانون المقارن، المرجع السابق، بند ١٢٩ ص ١٨٨.

(١٠٢٤) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية في القانون المقارن، المرجع السابق، بند ١٢٩ ص ١٨٩.

(١٠٢٥) د/ رمزي فريد ميروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها، المرجع السابق، بند ٥٦ ص ١٠٥.

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ٢٥٤ ص ٨٠٢، ٨٠٣.

المعنى يعد استثناء من القواعد العامة الواردة في المادة (١/٣٢) من قانون العقوبات المصري^(١٠٢٦).

وقصد المشرع من هذا التعدد تقوية الردع لدى صاحب العمل حتى لا تدفعه ضالة الغرامة إلى ارتكاب الجريمة رعاية للعمال^(١٠٢٧)، فالغرامة الواحدة لا تحقق الأثر المنشود منها^(١٠٢٨).

وقد قصرت النصوص سالفه الذكر تعدد العقوبة علي عقوبة الغرامة فقط، ومن الجدير بالذكر أن القاضي لا يملك سلطة تقديرية في القضاء بهذا التعدد، عند توافره بل هو وجوبى عليه^(١٠٢٩)، فإذا خالف ذلك فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون^(١٠٣٠).

ورغم أن نصوص المواد (٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩) من قانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣، قد جاءت عامة بالنسبة لجميع الجرائم التي ترتكب بالنسبة لمخالفة قيود تأديب العمال، فيما يتعلق بتعدد عقوبة الغرامة بتعدد العمال ضحايا الجريمة. إلا أن محكمة النقض المصرية قد قصرت تطبيق تعدد عقوبة الغرامة بتعدد العمال، علي الجرائم التي تمس حقوق العمال الناشئة عن علاقتهم بصاحب العمل مباشرة "القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل، قد فرض في نصوصه المختلفة التزامات متعددة علي صاحب العمل لصالح العمال، الذين يستخدمهم في مؤسسته وقد اشتملت علي نوعين من الالتزامات:

(١٠٢٦) المادة ٣٢ عقوبات: "إذا كون الفعل الواحد جرائم متعددة، وجب اعتبار الجريمة التي عقوبتها أشد والحكم بعقوبتها دون غيرها، وإذا وقعت عدة جرائم لغرض واحد، وكانت مرتبطة ببعضها بحيث لا تقبل التجزئة وجب اعتبارها كلها جريمة واحدة، والحكم بالعقوبة المقررة لأشد تلك الجرائم"

د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية في القانون المقارن، المرجع السابق، بند ١٠٣ ص ١٦٠.

(١٠٢٧) د/ علي العريف، العقوبات في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مجلة المحاماة، المرجع السابق، ص ٥٥.

د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٨١ ص ٩٠.
محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، المكتبة القانونية ج ١٩٨٦/٢ بند ٦٠٦ ص ١٠٧٧.

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ٢٥٧ ص ٨٠٩، ٨١٠.

د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٣ ص ٧٨.
(١٠٢٨) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية في القانون المقارن، المرجع السابق، الموضع السابق.

(١٠٢٩) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٤٧.
محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، المرجع السابق، بند ٦٠٦ ص ١٠٧٦.

(١٠٣٠) نقض جنائي ١٩٦٢/٤/٢٤، طعن ١٧٩٩ لسنة ٣١ ق، مجموعة أحكام النقض السنة ١٣ ص ٤٣٠ قاعدة ١٠٨.

الأولي: تتناول حقوق العمال الناشئة عن علاقتهم [بصاحب] العمل، وما يجب أن يؤديه اليهم من أجر وإعانة غلاء، وما يكفله لهم إلى آخر تلك الالتزامات التي تمس مصالح أفراد العمال، وحقوقهم مباشرة وبالذات هذه الحقوق التي حرص المشرع علي أن يكفلها للعمال بما نص عليه في الفقرة الأخيرة من المادة (٢٢١) من هذا القانون، وهي حريصة في أن الغرامة تتعدد بقدر عدد العمال الذين أوجفت المخالفة بحق من حقوقهم.

وأما النوع الثاني: فهي من الأحكام التي فرضها القانون علي صاحب العمل، فهي في واقع الأمر أحكام تنظيمية هدف المشرع منها إلى حسن سير العمل، واستتباب النظام بالمؤسسة وضمان مراقبة السلطات المختصة تطبيق القانون علي الوجه، الذي يحقق الغرض من إصداره، ومن قبل ذلك ما نص عليه في المادة (٦٨) من إلزام صاحب العمل "بوضع لائحة النظام الأساسي للعمل في مكان ظاهر من مؤسسته، وإيداعها الجهة الإدارية المختصة، وما أوجبه في المادة (٧٠) منه من قيد الغرامات التي توقع علي العمال في سجل خاص" (١٠٣١). وقد اتفق اتجاه محكمة النقض الفرنسية مع محكمة النقض المصرية، في

قصر

تعدد العقوبة علي الجريمة التي ينظر فيها إلى شخص العامل مثل السن والجنس، وخطورة العمل، أو الإفراط فيه، ويصاب العامل بضرر شخصي مباشر منها، وعدا ذلك من المخالفات لا تتعدد فيها العقوبة (١٠٣٢).

وقد قضت محكمة النقض بعدم تعدد الغرامة بعدد العمال في جريمة عدم وضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، بمكان ظاهر (١٠٣٣)، وعدم إعداد سجل لقيد أموال الغرامات الموقعة علي العمال (١٠٣٤).

وقضت بتعدد الغرامة بعدد العمال في جريمة عدم إنشاء ملف لكل عامل؛ حيث إنها تمس مباشرة حقوق العمال، وتجحف بحقوقهم؛ لذا يتعين أن تتعدد الغرامة بعدد العمال (١٠٣٥).

(١٠٣١) نقض جنائي ٢٣ نوفمبر ١٩٦٤، الطعن ١٦١٩ لسنة ٣٤ ق، مجموعة أحكام النقض سنة ١٥ قاعدة ١٤٣ ص ٧٢٦.

نقض جنائي ١٢ نوفمبر ١٩٧٢، الطعن ٩٠٥ لسنة ٤٢ ق، مجموعة أحكام النقض سنة ٢٣ قاعدة ٢٦٥ ص ١١٦٩.

Durand et Vitu, traite de droit du travail, 11 p.413

Cass. Penal, 14/12/1936, D. 1937. p. 136

(١٠٣٣) نقض قضائي ١٩٩٠/١/٢٨، طعن ٦٠٩٩ لسنة ٥٨ ق، مجموعة أحكام النقض السنة ٤١ قاعدة ٣٨ ص ٢٢٨.

(١٠٣٤) نقض قضائي ١٩٥٩/١٢/٢٢، طعن ١٢٩١ لسنة ١٩ ق س ١٠ ص ١٠٥٠، أشار إليه الفكهاني وحسني، الموسوعة الذهبية، الإصدار الجنائي ج ٧ المرجع السابق، ص ١٦.

كما يجب علي الحكم الذي يقضى بتعدد الغرامة بعدد العمال، أن يستظهر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة؛ حتى يمكن تحديد مقدار الغرامة المحكوم بها، فإذا لم يراع ذلك فإنه يُجهل العقوبة، ولا يغنى عن ذلك أن يرد عدد العمال بمحضر ضبط الواقعة، فيجب أن ينبئ الحكم عن قدر العقوبة المحكوم بها، ولا يكمله في ذلك بيان آخر (١٠٣٦).

وقد ترجع العلة في هذا الاتجاه لمحكمة النقض إلى أن الالتزام التنظيمي لا يقتصر علي عامل دون غيره، بالإضافة إلى انعدام الضرر الناتج عن مخالفة هذا الالتزام، وبفرض حدوث الضرر فإنه يكون تافهاً (١٠٣٧).

والرأي فيما أعتقد أن محكمة النقض المصرية قد جانبها الصواب في ذلك؛ حيث إن مواد تجريم مخالفة قيود تأديب العمال، قد نصت علي تعدد العقوبة بتعدد العمال بصورة عامة، ولم تخصصها بجرائم معينة؛ لذا يتعين أن تطبق علي جميع الجرائم ما دام لم يرد بالنصوص ما يقصر تعدد العقوبة علي جرائم بعينها، هذا بالإضافة إلى أنه يوقع التعارض بين أحكامها، فعلي الرغم من أن جريمة عدم إنشاء ملف لكل عامل تعتبر من الأحكام التنظيمية، إلا أنها قضت بتعدد العقوبة بتعدد العمال (١٠٣٨).

وفى القانون المقارن :

نص قانون العمل الاماراتي: في المادة (١٨٢) أيضاً علي تعدد الغرامة بعدد العمال " تتعدد الغرامة بالنسبة إلى صاحب العمل بقدر عدد العمال، الذين وقعت في شأنهم المخالفة "

(١٠٣٥) نقض جنائي ١٩٧٠/١/٤، طعن ١٨٠٢ لسنة ٣٩ ق س ٢١ ص ٢، الفكهاني وحسن، الموسوعة الذهبية، الإصدار الجنائي ج٧ ص ٢١.

نقض جنائي ١٩٦٢/٤/٢٤، طعن ١٧٩٩ لسنة ٣١ ق، مجموعة أحكام النقض سابق الإشارة إليه.

(١٠٣٦) نقض جنائي ١٩٩٠/١/٢٨، طعن ٦٠٩٩ لسنة ٥٨ ق، سابق الإشارة إليه .

نقض جنائي ١٩٧٩/٣/٤، طعن ١٨٢٥ لسنة ٤٨ ق، مجموعة أحكام النقض السنة ٣٠ قاعدة ٦٥، ص ٣١٧.

(١٠٣٧) د/ علي العريف، العقوبات في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مجلة المحاماة، المرجع السابق، ص ٥٦.

محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، المرجع السابق، بند ٦٠٦ ص ١٠٧٩.

(١٠٣٨) د/ جلال العدوي، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ رمزي فريد مبروك، الطبعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٣ ص ٩٢.

كذلك نظام العمل السعودي: أخذ بذات المبدأ بالمادة (٢٠٠) "يعاقب صاحب العمل، وكل شخص مسئول عن دفع الأجور للعمال إذا خالف أى حكم من أحكام الفصل السادس بغرامة قدرها مائتا ريال عن كل عامل" وقد وردت قيود تأديب العمال فى الفصل السادس.

وفى قانون العمل العماني: نصت المادة (١١٥) علي مبدأ التعدد "يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الثالث والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن عشرة ريالات، ولا تزيد علي مائة ريال، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة".

والعبرة فى تحديد نصاب الاستئناف للحكم الصادر بالإدانة هو مجموع الغرامة التى حكم بها؛ حيث إن الغرامة فى مجموعها توقع عن فعل واحد؛ لأن هذا التعدد ليس من قبيل تعدد العقوبات^(١٠٣٩).

٥- تشديد العقوبة فى حالة العود :

نصت مواد التجريم (٢/٢٤٧، ٢/٢٤٨، ٢/٢٤٩) من قانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، علي تشديد العقوبة فى حالة العود ويستفاد ذلك من النص "وتضاعف الغرامة فى حالة العود".

والعود هو: "حالة الشخص الذى يرتكب جريمة، أو أكثر بعد سبق صدور حكم بات عليه بالعقاب من أجر جريمة سابقة"^(١٠٤٠)، ويقع علي عاتق النيابة العامة إثبات توافر شروط العود، ويجوز ذلك بجميع طرق الإثبات^(١٠٤١)، والعلة من التشديد للعود؛ هو تحقيق الملاءمة بين العقوبة، والظروف الواقعية للدعوى التى تتطلب مزيداً من التشدد بعد أن اتضحت خطورة المتهم بعودته للجريمة، بعد أن فشلت العقوبة الأولى فى تحقيق وظيفتها فى ردع المتهم.

والعود هو أحد الأسباب الشخصية لتشديد العقوبة طبقاً للمادة (٤٩) من قانون العقوبات المصرى.

والعود المنصوص عليه فى جرائم مخالفة قيود السلطة التأديبية له شروط خاصة، تعتبر استثناء من شروط العود الواردة فى قانون العقوبات، ويمكن حصرها فى الآتى:

(١٠٣٩) د/ جلال العدوى، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٣٩ ص ٣٣٣ هامش ٣.

Cass. penal, 5/5/1949. D. 1949,P.421

Brun et Galland, Droit du travail, op.cit,P.153

محمد عزمي البكري ، مدونة الفقه والقضاء فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٠٦ ص ١٠٧٥.

(١٠٤٠) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، بند ٩٢٧ ص ٨٠٧.

(١٠٤١) د/ محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المرجع السابق، بند ٩٥٤ ص ٨٣٠.

- ١ - لا يشترط لتوافر العود في جرائم مخالفة قيود تأديب العمال مرور مدة معينة بين الجريمة الأولى والجريمة الثانية، فيعتبر المتهم عائداً بغض النظر عن الفترة الزمنية التي تفصل بين الجريمتين^(١٠٤٢)، بينما يشترط لتوافر العود طبقاً للقواعد العامة ارتكاب الجريمة الثانية خلال الخمس سنوات التالية للحكم في الجنحة الأولى.
- ٢ - يجب لتوافر العود في جرائم مخالفة قيود التأديب أن تكون الجريمة الجديدة في نفس نوع الجريمة الأولى^(١٠٤٣)، بينما يكون المتهم عائداً طبقاً للقواعد العامة؛ إذا كانت الجريمتين متشابهتين، أو متمثلتين بل في بعض الأحيان يكفي ارتكاب جريمة جديدة، لتوافر العود طبقاً للمادة (٤٩) من قانون العقوبات.
- فإذا توافرت شروط العود تعين علي القاضي مضاعفة العقوبة المنصوص عليها للجريمة، ولا يمتلك حيال تشديد العقوبة أية سلطة تقديرية؛ حيث إن تشديد العقوبة أمر وجوبي^(١٠٤٤).

وقد أخذ القانون المقارن بذات المبدأ:

ففي قانون العمل العماني: نصت المادة (١١٥) علي ذلك " وتضاعف العقوبة عند التكرار".

وفي قانون العمل الإماراتي: نصت المادة (١٨٣) "في حالة العود بارتكاب جريمة قبل مضي سنة علي سابقة الحكم علي الفاعل في جريمة مماثلة، لا يجوز الحكم بمضاعفة العقوبة".

ويختلف قانون العمل الإماراتي عن قانون العمل المصري والعُماني في أنه حدد مدة زمنية لتوافر العود، كما أنه جعل الحكم بتشديد العقوبة جوازيًا للقاضي وليس وجوبياً.

وفي قانون العمل الأردني: نصت المادة (٧٧) علي مضاعفة العقوبة عند تكرار ارتكاب الجريمة.

والملاحظ أن القوانين سألقة الذكر قد نصت علي مضاعفة ذات العقوبة المقررة للجريمة الأولى عند توافر العود، دون إضافة عقوبة أخرى إليها.

(١٠٤٢) د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ٢٥٦ ص ٨٠٨.

(١٠٤٣) د/ جلال العدوي، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٣٨ ص ٣٠٣.

د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، بند ٢٥٦ ص ٨٠٧.

(١٠٤٤) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، الموضع السابق.

وأيضاً قانون العمل الفرنسى نص علي تشديد العقوبة أيضاً فى المواد (L. 152-1-5, L.152-1) ، (R. 152-2, R. 152-4) وقد جعل هذا التشديد وجوبياً فى بعض الجرائم وجوازياً فى جرائم أخرى.

٦ - التصرف فى قيمة الغرامة:

الغرامة كجزاء جنائى يجب أن تؤول إلى خزينة الدولة، لكن الغرامة التى يحكم بها فى الجرائم الاقتصادية تخصص لغرض خاص^(١٠٤٥)، وهو ما قرره قانون العمل المصرى ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فى المادة (٥) من مواد إصداره "تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق، ويكون التصرف فيها علي النحو الآتى:

(أ) ثلثان يخصصان للصرف فى الأوجه وبالشروط والأوضاع، التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة، والهجرة علي الأغراض الاجتماعية، وتحفز العاملين والمشاركين فى تطبيق هذا القانون.

(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية، والاجتماعية العمالية "

إلا أنه من الملاحظ ضالة المبلغ المخصص للعمال من قيمة هذه الغرامات، علي الرغم من أنهم ضحايا تلك الجرائم، فكان من الأجدر أن يخصص أغلبها لصالحهم إن لم تكن جميعها^(١٠٤٦).

وهو ما نص عليه نظام العمل السعودى فى المادة (٢/٢٠٧) "وتؤول جميع الغرامات التى توقع عن مخالفة أحكام هذا النظام إلى صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال، فى حساب خاص، للإنفاق منه علي المشروعات التى تخصص لرفع مستوى العمل، والعمال فى المملكة وفقاً لما يقرره وزير العمل"

(١٠٤٥) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، المرجع السابق، بند ١٠٤ ص ١٦٠.

(١٠٤٦) رمزى فريد مبروك، الطبعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٦ مكرر ص ١٠٧.

المطلب الثاني

تقدير العقوبة الجنائية

دعت الحاجة في بداية ظهور قانون العمل بصفة عامة، إلى اللجوء إلى القانون الجنائي^(١٠٤٧) لكفالة احترام قواعد هذا القانون، الذي كان يفرض بعض القيود علي أصحاب العمل التي تعتبر غريبة آنذاك، وكانت تؤدي إلى زيادة أعبائهم المالية، مما كان يدفعهم إلى عدم الالتزام بها. لذا فالواقع العملي هو الذي دفع المشرع إلى الاستعانة بالعقوبة الجنائية التي تمثل أكثر الوسائل ردعاً.

والآن بعد أن رسخت قواعد قانون العمل، ومنها قيود تأديب العمال، واكتمل نموه

هل ما زال في حاجة إلى العقوبة الجنائية؟ أو أنه يجب الاستغناء عنها لإتاحة الفرصة أمام قانون العمل لإفراز الوسائل الكفيلة باحترامه شأنه في ذلك شأن القانون المدني؟

لقد انقسم الفقه بصدد العقوبة الجنائية الواردة في قانون العمل إلى فريقين بين مؤيد ومعارض.

الأول: يري أن العقوبة الجنائية أكثر الوسائل التي تكفل حماية النظام العام^(١٠٤٨)، وتؤدي إلى مضاعفة احترام قواعد قانون العمل^(١٠٤٩)، نظراً للقيود التي يفرضها علي أصحاب العمل الذين لا يألون جهداً، للتهرب من تنفيذ قواعده التي تحد من حريتهم، وتزيد أعباءهم المالية، كما أن قواعده لم تترسخ بعد رغم مرور فترة ليست بالقليلة علي ظهوره، هذا بالإضافة إلى أن قانون العمل لم يفرز بعد جزاءات فعالة؛ تكفل احترام قواعده، ونخلص من ذلك إلى أننا لسنا علي استعداد الآن للتخلي عن الجزاء الجنائي لضمان احترام قواعد

(١٠٤٧) لمزيد من التفاصيل انظر :

Diane Hennebelle , la blace de l'infraction formelle en droit penal du travail: regard d'un travailiste , Dr. soc. 2001 ,p. 935 -947

J.avllier,Droit du Travail, L.G.DJ.paris, 1981. p.28

(١٠٤٨)

(١٠٤٩) د/ جلال العدوي، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤١٢ ص ٣٠٩.

P.Morvan , le droit penal , op.cit. p. 987

قانون العمل، ولن يكون في إمكاننا ذلك إلا إذا تحول أصحاب العمل إلى ملائكة، أو علي الأقل أنصاف ملائكة^(١٠٥٠). ويرى أيضاً هذا الاتجاه أن العقوبة الجنائية الواردة في قانون العمل، علي الرغم من أنها تعتبر في كثير من الأحيان استثناء من القواعد العامة الواردة بقانون العقوبات، إلا أنها غير كافية لحماية العمال، وتحقيق الردع الخاص عند أصحاب العمل؛ لذا يتعين إضفاء المزيد من الفاعلية علي هذه العقوبات^(١٠٥١).

"فلقد عرفت البلاد الصناعية في أول عهدها بالقوانين الاجتماعية، تشدداً في العقاب علي مخالفة قواعد قانون العمل، ونحن في مرحلة من التصنيع طبيعة العلاقات الاجتماعية الناشئة عنها، لا تختلف كثيراً عن المراحل الأولى للتصنيع في البلاد الصناعية المتقدمة، فلا ينبغي أن نقفز بالتشريع لنصل إلى ما وصلت إليه هذه الدول طفرة واحدة، بل ينبغي التدرج في أحكام قانون العمل؛ لتكون كل مرحلة من مراحل تطوره متناسبة مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي نمر بها"^(١٠٥٢).

الثاني: يرى أنه يجب أن تتراجع العقوبة الجنائية في مجال قانون العمل، بعد أن تلاشت الأسباب التي دعت إليها، فقد استقرت قواعد قانون العمل في نفوس كل من أصحاب العمل، والعمال علي حد سواء؛ بحيث أصبح من الصعب مخالفتها دون اضطراب في المجتمع؛ لذا يجب أن تترك له الفرصة لخلق الوسائل الكافية لحمايته، فالعقوبة الجنائية ليست عاملاً مهماً لتطبيق قانون العمل، رغم كثرة النص عليها، فلم تعد كفيلة بردع أصحاب العمل عن انتهاك قواعد قانون العمل^(١٠٥٣). فيجب إعادة النظر في العقوبات الجنائية، وإعطاء الأفضلية للعقوبات غير الجنائية التي تضمن الاحترام لقواعد قانون العمل^(١٠٥٤).

ومن العقوبات التي أثبتت فاعليتها بعيداً عن العقوبات الجنائية، الحرمان من بعض الأسواق، ورفض المساعدات أو إيقافها^(١٠٥٥).

(١٠٥٠) د/ علي حسين نجيدة، الوجيز فقانون العمل والتأمينات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة ط١، ١٩٩٧/١٩٩٨، مطبوعات كلية شرطة دبي، ص١٧٧٧، أشار إليه د/ رمزي فريد مبروك، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، المرجع السابق، ص١٤٣.

(١٠٥١) د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، ص٨٩١ وما يليها.

(١٠٥٢) د/ أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص٥٦.

(١٠٥٣) Bernard Teyssie, Droit du Travail, op.cit. P.88.

(١٠٥٤) د/ حسام الأهواني، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٨٠ ص٨٩.

(١٠٥٥) Bernard, Teyssie, Droit du Travail, Ibid.

هذه الإمكانية التي تم إنشاؤها من خلال قانون ١١/٣/١٩٩٧، كما اقترح الوزير J.Barrot أمام المجلس الاقتصادي والاجتماعي في يناير ١٩٩٦ تصورا يعتبر مرحلة أولى لإزالة الطابع الجنائي من قانون العمل، يتمثل في استبدال بعض المخالفات بغرامات إدارية ذات طابع جزافي^(١٠٥٦)، كما يمكن حرمان الشركات التي لا تحترم قانون العمل من الدخول في المناقصات التي تعلنها الدولة، وشركات القطاع العام^(١٠٥٧) ومن الجزاءات غير الجنائية، ولكنه غير مرغوب فيه، لما يترتب عليه من اضطرابات العمل في المنشأة إعادة العامل المفصول في بعض الأحيان^(١٠٥٨).

هذا بالإضافة إلى أن الإعفاء من العقوبة المالية يشجع علي احترام القانون فغرض العقوبة، هو احترام القانون وليس جباية الأموال، ويجب التوسع في ذلك بحيث يشمل المجال الجنائي، فالعودة إلى احترام القانون تؤدي إلى وقف الإجراءات الجنائية^(١٠٥٩).

والرأي فيما اعتقد أن الرأي الأول هو الراجح؛ حيث إن قواعد قانون العمل مازالت في حاجة ماسة إلى العقوبات الجنائية^(١٠٦٠)؛ حيث إن العمال لم يصلوا بعد

Bruno silhol, l'inspection du Travail, op.cit P.963.

Bruno silhol, l'inspection du Travail, Ibid.

(١٠٥٦)

(١٠٥٧) د/ حسام الأهواني، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

(١٠٥٨) د/ حسام الأهواني، قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

Javallier, Droit du Travail

(١٠٥٩)

,op.cit.P.63.

(١٠٦٠) D. Hennebelle, la place de l'infraction formelle en droit penal du travail , op. cit. p.942

إلى درجة الوعي والإدراك الكافى لأهمية احترام حقوقهم، والمطالبة بها^(١٠٦١) لذا نهيب بالمشرع ضرورة إعادة النص علي عدم جواز وقف تنفيذ العقوبات المالية مرة أخرى، حتى لا يتراخى أصحاب العمل فى تنفيذ التزاماتهم، كما أن العقوبات غير الجنائية لم تصل بعد إلى الحد الكافى لكفالة احترام قواعده .

"فكما أوصى مؤتمر روما لا مانع من التوصل فى مكافحة الجرائم الاقتصادية بالحبس والغرامة والمصادرة، ولكن يجب الاستعانة علي نطاق واسع بجزاءات أخرى، كالحرمان من مزاولة النشاط...، وإلزام المخالف بإزالة أثر الجريمة"^(١٠٦٢).

(١٠٦١) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، المرجع السابق، بند ١٣٠ ص ١٩١.

(١٠٦٢) د/ محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن، المرجع السابق، بند ١٣٠ ص ١٩٢.

الفصل الثالث

الجزء المدنى

تمهيد وتقسيم:

لما كانت قيود السلطة التأديبية تمثل ضمان للعامل، الذى يوقع عليه الجزاء التأديبى؛ بقصد إحداث نوع من التوازن بين طرفى علاقة العمل، لذا كان للعامل الذى لم تراعى هذه القيود أثناء توقيع الجزاء التأديبى عليه، أن يلجأ إلى اللجنة القضائية الخامسة المستحدثة بقانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، لتوقيع الجزاء المدنى المقرر لمخالفة هذه القيود.

وسوف نتناول فى هذا الفصل إلقاء الضوء على اللجنة القضائية الخامسة واختصاصاتها، ثم نبين الجزاء الذى تملك توقيعه عند مخالفة قيود التأديب فى مبحثين:

المبحث الأول: اللجنة القضائية الخامسة.

المبحث الثانى: الجزاء المدنى.

المبحث الأول

اللجنة القضائية الخامسة

تمهيد وتقسيم:

أمام الصعوبات التي واجهتها علي أرض الواقع اللجنة الثلاثية في قانون العمل الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١، خاصة كثرة المنازعات أمام القضاء، وطول أمد النزاع، وما ترتب علي ذلك من اضطراب العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وتأثيرها السلبي علي عملية الإنتاج. لذا طور قانون العمل الجديد اللجنة الثلاثية، وأدخل في تكوينها عنصر قضائي، وجمع فيها جميع الأطراف، وأسند إليها توقيع أشد العقوبات جسامة علي العامل، وكذلك الفصل في المنازعات الفردية، ويطلق عليها اللجنة الخامسة نسبة لعدد أعضائها.

وهذا ما سوف نتناوله في مطلبين:

المطلب الأول: تشكيل اللجنة والإجراءات المتبعة أمامها.

المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة.

المطلب الأول

تشكيل اللجنة والإجراءات المتبعة أمامها

تشكيل اللجنة :

نصت المادة (١/٧١) من قانون العمل المصرى الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، علي تشكيل اللجنة "تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق، مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من:

- اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما، وفقا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.

- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه.

- ممثل^(١٠٦٣) عن اتحاد نقابات عمال مصر.

- ممثل عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية".

ويظهر من هذا التشكيل أنها لجان إدارية^(١٠٦٤) - نظراً لاشتمالها علي مدير

مديرية القوى العاملة، أو من ينيبه، وممثل عن العمال، وممثل عن أصحاب العمل-

تتمتع باختصاص قضائي؛ حيث أنها تشتمل علي اثنين من القضاة تكون رئاسة

اللجنة لأقدمهما.

وعلي أرض الواقع ثبت تعذر اجتماع جميع أعضاء اللجنة، لتخلف العناصر

غير القضائية عن الحضور، مما أدى إلى عدم ممارسة اللجنة لعملها، وبالتالي إطالة

أمد التقاضي^(١٠٦٥)، علي عكس ما سعى اليه المشرع من ابتكار لهذه اللجنة، ولعل

(١٠٦٣) معدلة بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ الجريدة الرسمية ٢٢ تتابع بتاريخ ٢ يونيه ٢٠٠٥.

(١٠٦٤) د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي ج-٢ ، المرجع السابق، ص٧٠٨.

د/ رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة، المرجع السابق، ص١٤٣.

د/ محمد عبد الفتاح علي، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص٤٦٨.

(١٠٦٥) د/ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد بند ٣٣٤، المرجع السابق، ص٤٨٠.

د/ أحمد شوقي عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار، منشأة

ذلك ما دفع المشرع إلى تعديل المادة (٧١) بإضافة فقرة جديدة إليها، مفادها صحة انعقاد اللجنة بحضور أغلبية الأعضاء "ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً بحضور أغلبية الأعضاء علي أن يكون من بينهم القاضيان الممثلان فيها"^(١٠٦٦).

ومما تقدم نجد أنه يشترط لصحة انعقاد اللجنة حضور أغلبية الأعضاء (ثلاثة)، علي أن يكون من بينهم القاضيان بغض النظر عن العضو الثالث، فستوى أن يكون مدير مديرية القوى العاملة، أو ممثل عن العمال، أو ممثل أصحاب العمل، فإذا حضر أغلب أعضاء اللجنة وتخلف القاضيان، أو أحدهما كان انعقاد اللجنة غير صحيح.

هذا وقد تعرض تشكيل هذه اللجنة للنقد، حيث أن أغلب أعضائها من غير القضاة (مدير مديرية القوى العاملة، وممثل العمال، وممثل عن أصحاب العمل)، وبالتالي تكون لهم الغلبة في إصدار القرار رغم اعتراض القضاة علي ذلك القرار، ويعتبر هذا القرار بمثابة حكم صادر من المحكمة الابتدائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه، "وهو وضع بالغ الخطورة يتعارض مع قانون السلطة القضائية بل ويتعارض مع الدستور"^(١٠٦٧).

لذا كان من الأجدر أن تتكون اللجنة من ثلاثة قضاة، وممثل عن نقابات العمال، وممثل عن أصحاب العمل المعنية، فلا يوجد داعي لوجود ممثل عن الحكومة (مدير مديرية القوى العاملة) في اللجنة، خاصة وأنها كانت ممثلة في مرحلة التسوية الودية للنزاع^(١٠٦٨)، هذا بالإضافة إلى أن اللجنة قد يدخل في تشكيلها

المعارف، الاسكندرية ٢٠٠٥ ص ١٣.

(١٠٦٦) مضافة بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥.

(١٠٦٧) د/ محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو إنهاء عقد العمل، بدون ناشر ٢٠٠٤، ص ٥٧.

د/ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المرجع السابق، الموضع السابق.

(١٠٦٨) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٢.

د/ السيد عيد نايل، تساؤلات حول اللجنة الخماسية في قانون العمل الجديد، جريدة الأخبار

المصرية، جريدة الأخبار العدد ١٥٩٦٨، سنة ٥٢، ٢٠٠٣/٧/٢١.

أشخاص دون المستوى، وذلك لإعطاء النص الأعضاء غير القضائية الحق في حضور من يمثلهم، فمدير مديرية القوى العاملة له إنابة غيره، ونقابات العمال، ومنظمة أصحاب العمل قد تندب أى شخص لتمثيلها، وهذا وضع بالغ الخطورة لما قد يترتب عليه من وضع سلطة إصدار الحكم في يد هؤلاء^(١٠٦٩).

عرض النزاع علي اللجنة الخماسية:

نصت المادة (٧٠) من قانون العمل الجديد المعدلة بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ "إذا نشأ نزاع فردى في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل، وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب، جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع، وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي اللجنة، ولأى منهما التقدم للجهة الإدارية؛ بطلب لعرض النزاع علي اللجنة المذكورة خلال الموعد المشار إليه".

فإذا نشأ نزاع فردى بين صاحب العمل وأحد العمال، كان لكل منهما اللجوء إلى الجهة الإدارية؛ لتسوية النزاع خلال أسبوع من بدء النزاع، فإذا فشلت الجهة الإدارية في حل هذا النزاع خلال عشرة أيام من تاريخ التقدم إليها بطلب حل النزاع، كان للعامل أو صاحب العمل اللجوء إلى اللجنة القضائية الخماسية بعد انقضاء عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب للجهة الإدارية، و يستطيع كل منهما تقديم طلب للجهة الإدارية بعرض النزاع علي اللجنة.

وإذا تعددت أفرع المنشأة، كانت الجهة الإدارية المختصة، هي التي يقع في دائرتها فرع المنشأة الذي نشأ فيه النزاع دون غيره، وليس المقر الرئيسى للمنشأة^(١٠٧٠).

(١٠٦٩) د/ علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ط ٢٠٠٣، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(١٠٧٠) د/ علي عوض حسن، الوجيز في قانون العمل الجديد ط ٢٠٠٣، المرجع السابق، بند ٣٣٨ ص ٤٨٥.

ولا يجوز عرض النزاع علي اللجنة الخماسية إلا بعد فشل الجهة الإدارية في تسوية النزاع ودياً^(١٠٧١)، وإلا قضت اللجنة بعدم قبول الطلب، لعدم مراعاة ترتيب الإجراءات السابقة كما بينتها المادة (٧٠)^(١٠٧٢).

ميعاد عرض النزاع الفردي علي اللجنة:

طبقاً لنص المادة (٧٠) من قانون العمل؛ يتعين عرض النزاع الفردي علي اللجنة الخماسية خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ النزاع، وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي اللجنة، ويدخل ضمن هذا الميعاد المدة المقررة لعرض النزاع علي الجهة الإدارية المختصة (سبعة أيام)، والمدة المقررة لتسوية النزاع ودياً (عشرة أيام) ويستفاد ذلك من نص المادة (٧٠) التي حددت بداية احتساب هذه المدة (من تاريخ النزاع) . وبالتالي فلا يجوز حساب هذا الميعاد من انتهاء تاريخ ميعاد عرض النزاع علي الجهة الإدارية، أو من ميعاد تسوية النزاع ودياً، وإلا سقط الحق في عرض النزاع علي اللجنة.

وهذا الميعاد من مواعيد السقوط التي تتعلق بالنظام العام^(١٠٧٣)، فإذا انقضى هذا

الميعاد سقط حق العامل، وصاحب العمل في عرض النزاع علي اللجنة الخماسية^(١٠٧٤).

**وفي حالة سقوط الحق في عرض النزاع علي اللجنة الخماسية، هل يستطيع العامل أو صاحب العمل اللجوء إلى القضاء العادي، باعتباره القاضى الطبيعي مباشرة؟
انقسم الفقه في الإجابة علي هذا السؤال إلى رأيين:**

(١٠٧١) د/ السيد عيد نايل، تساؤلات حول اللجنة الخماسية في قانون العمل الجديد، جريدة الأخبار المصرية، المرجع السابق، الموضع السابق.

(١٠٧٢) د/ سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٣٩٥.
د/ محمد عبد الفتاح علي، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، المرجع السابق، ص ٤٦٩.

(١٠٧٣) د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط في القانون الاجتماعى ط ٢٠٠٣، المرجع السابق، ص ٧٠٥.

(١٠٧٤) محكمة جنوب القاهرة الابتدائية، ٩٩٥ لسنة ٢٠٠٤، عمال جنوب القاهرة، جلسة ٢٠٠٤/٧/٣١، غير منشور.

محكمة جنوب القاهرة الابتدائية، ٣٧٥ لسنة ٢٠٠٤، عمال كلى القاهرة في ٢٠٠٤/٩/٢٦، غير منشور.

الأول: يرى أنه يجوز في تلك الحالة اللجوء إلى القضاء العادى، ليفصل فالنزاع الفردى إذا كان الحق الموضوعى لم يسقط بالتقادم^(١٠٧٥)، فيجوز للعامل اللجوء إلى المحكمة مباشرة، لكون المحكمة الجزئية العمالية هي القاضى الطبيعى فى حالة تقاعس اللجنة عن الفصل فى طلبه، فالأصل فى الأشياء الإباحة، وما دام المشرع لم يحظر الالتجاء إلى القضاء العادى فيجوز اللجوء اليه^(١٠٧٦).

خاصة وأن محكمة النقض ذهبت فى ظل قانون العمل السابق ١٣٧ لسنة ١٩٨١، إلى أن عدم مراعاة العامل للأوضاع المقررة لرفع الدعوى المستعجلة، لا يحرمة من اللجوء للقضاء العادى بدعواه الموضوعية مباشرة، وأن كل ما يترتب على عدم مراعاة ميعاد الخمسة والأربعين يوماً، هو حرمان العامل من الفصل فى النزاع بواسطة اللجنة الخماسية المتخصصة فى منازعات العمل الفردية بصورة أسرع من القضاء العادى فقط، دون حرمانه من الالتجاء للقضاء العادى^(١٠٧٧).

والثانى: يرى أن انقضاء مدة خمسة وأربعين يوماً على النزاع، يسقط حق العامل فى اللجوء إلى اللجنة الخماسية، كما لا يجوز له اللجوء إلى القضاء العادى^(١٠٧٨).

وأعتقد أن السرى الثانى هو الأقرب لغرض المشرع من إنشاء اللجنة الخماسية؛ حيث أنه يتعين تفسير هذا القيد فى ضوء المادة (٣/٧١) من قانون العمل الجديد التى جرى نصها: "وتختص اللجنة دون غيرها بالفصل فى المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون "

(١٠٧٥) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٢٥.

(١٠٧٦) د/ علي عوض حسن، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ط ٢٠٠٣، بند ٣٣٩ ص ٤٨٧ هامش ٢.

د/ عبدالناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المرجع السابق، ص ٢٤٦ (١٠٧٧) د/ رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل، المرجع السابق، ص ١٤٢، ١٤٣.

(١٠٧٨) د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى ج ٢، المرجع السابق، الموضوع السابق.

د/ سعيد عبد السلام، الوسيط فى قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٣٩٧.

د/ محمد عبد الفتاح علي، سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، المرجع السابق، ص ٤٧١. عكس ذلك :

د/ عبدالناصر العطار ، شرح أحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، المرجع السابق، ص ٢٤٨-٢٤٨

فعبارة "وتختص اللجنة دون غيرها" تعتبر النص الخاص الذى قيد العام، وبالتالي فلا يجوز الخروج علي هذا النص لأى سبب كان، فالمشرع قد أعطى هذه اللجان اختصاصاً جامعاً؛ بحيث تختص بنظر جميع المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، ومنها بالطبع المتعلقة بتأديب العمال ومانعاً يمنع أية جهة أخرى غيرها، أيا كان مسماها من نظر هذه المنازعات لدخولها فى اختصاص اللجنة الخماسية وحدها^(١٠٧٩).

وبالتالى فإن مدة التقادم فى قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، صارت خمسة وأربعون يوماً فقط، تبدأ من تاريخ النزاع وبانقضائها يسقط حق العامل فى اللجوء إلى اللجنة الخماسية.

الإجراءات أمام اللجنة:

طبقاً لنص المادة (١٠/٧١) من قانون العمل الجديد "ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانونى المرافعات، والإثبات فى المواد المدنية والتجارية".

وحيث أنه لم يرد نص خاص فى قانون العمل الجديد يبين الإجراءات المتبعة أمام اللجنة الخماسية؛ ومن ثم يتعين الرجوع إلى قانون المرافعات المدنية والتجارية الذى وضع إجراءات، وشروط رفع الدعوى، فيتم عرض النزاع علي اللجنة القضائية الخماسية عن طريق قيام العامل بإيداع صحيفة قلم كتاب المحكمة الابتدائية التابع لها اللجنة الخماسية المختصة، يعلن بها صاحب العمل، ويعاد إعلانه، وتكون الجلسات علنية^(١٠٨٠)، إلا أنه يستثنى من تلك الشروط سداد الرسوم طبقاً لنص المادة (١/٦) من قانون العمل الجديد، فإن العامل يعفى من الرسوم فى جميع مراحل التقاضى "تعفى من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التى يرفعها العاملون "

وذلك تيسيراً للعامل ولا يشترط للإعفاء من الرسوم، أن تكون الدعوى محتملة الكسب^(١٠٨١)، وهذا الإعفاء وجوبى دون حاجة إلى التقدم بطلب^(١٠٨٢).

(١٠٧٩) د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى ٢، المرجع السابق، ص ٧٠٣.

(١٠٨٠) د/ علي عمارة، قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المرجع السابق، ص ٣٢١.

د/ محمود عبد الفتاح زاهر، الوسيط فى شرح قانون العمل الجديد ج ١، الطبعة الأولى بدون ناشر ص ٤٢٢.

(١٠٨١) د/ السيد عيد نابل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٦٣.

نقض مدنى ١٩٦٦/٢/٨، مجموعة النقض المدنى ١٧-٣٤-٢٥٧ أشار إليه د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل المرجع السابق، بند ٢٥ ص ٣٩ هامش ١.

وحداً من إشراف العمال في رفع دعاوى كيدية منح المشرع المحكمة سلطة الحكم علي العامل بالمصروفات أو بجزء منها، في حالة خسارة الدعوى، وهذه السلطة المقررة للمحكمة ليست بالرادع الكافي؛ حيث أنه نادراً ما تستعمل المحكمة هذه السلطة^(١٠٨٣)، ويقتصر هذا الإعفاء علي المنازعات المتعلقة بقانون العمل دون غيره^(١٠٨٤)، ويشمل جميع مراحل التقاضي بما فيها الطعن بالنقض^(١٠٨٥).

ميعاد الفصل في النزاع أمام اللجنة:

طبقاً لنص المادة (٣/٧١) من قانون العمل " وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها" ونص المادة (٤/٧١) من قانون العمل " وعلي اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ". ونص المادة (٢/٦٧) " وعلي اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض ". والنص الأخير خاص بوقف العامل؛ لاثهامه بارتكاب جناية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب أو اتهامه بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمل. والغرض من هذه المواعيد حت اللجنة علي سرعة الفصل في النزاع المعروض عليها، لكن هذه المواعيد تنظيمية، فإذا تراخت اللجنة في الفصل في النزاع إلى ما بعد هذه المواعيد لا يترتب علي مخالفتها البطلان^(١٠٨٦).

كيفية إصدار اللجنة القرار:

- (١٠٨٢) د/ محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٥٥.
- د/ محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٤٣٦ ص ٤٥٠.
- (١٠٨٣) د/ محمود جمال زكي، قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٠ ص ٩١.
- (١٠٨٤) د/ طلبة وهبة خطاب، الوسيط في شرح قانون العمل ج ١ ص ٢٦-٢٧.
- (١٠٨٥) د/ منير فريد الدكمي، شرح أحكام عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٣٠.
- عكس ذلك: الإعفاء مقصور علي الدعوى التي يرفعها العمال ابتداء أمام محكمة الدرجة الأولى، وأنه متى أصدر القضاء الابتدائي حكمه في الدعوى التي يرفعها العامل طبقاً لأحكام القانون فإن الطعن في هذا الحكم يصبح مستحقاً للرسوم القضائية المفروضة علي مراحل التقاضي التالية. (نقض مدني ٣٧٨ سنة ٢٣ ق ١٢/٢٧، ١٩٥٦، السنة ٧ ص ١٠٣٤، أشار إليه د/ السيد محمد عمران، شرح قانون العمل المصري ج ١، المرجع السابق، ص ١٣٤، هامش ١).
- (١٠٨٦) د/ رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل، المرجع السابق، ص ١٤٤.
- د/ علي عوض حسن، شرح قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المرجع السابق، بند ٣٣٤ ص ٤٨٢.
- د/ محمود عبد الفتاح زاهر، الوسيط في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص ٤٢٥.

نصت المادة (٧٢) من قانون العمل المعدلة بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٥، علي أنه: "يصدر قرار اللجنة بأغلبية أعضائها الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح الجانب الذي منه رئيسها. ويكون قرار اللجنة مسبباً، ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة، ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الإستئنافية المختصة وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية".

فيستفاد من هذا النص أن القرار يصدر بأغلبية أعضاء اللجنة الحاضرين، مما يعني أن قرار اللجنة قد يصدر بأغلبية عضوين فقط، إذا كان الأعضاء الحاضرين ثلاثة أعضاء، وفي حالة تعادل الأعضاء يرجح الجانب الذي منه رئيس اللجنة، وهذا الفرض يحدث إذا حضر أربعة من أعضاء اللجنة، ولا يشترط إجماع جميع أعضاء اللجنة الحاضرين.

ويجب أن يكون قرار اللجنة مسبباً، أيًا كان ذلك القرار سوء كان بالقبول أو بالرفض؛ حيث أنه يعتبر بمثابة حكم صادر من المحكمة الابتدائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة المختصة، فاكتساب قرار اللجنة صفة الحكم معلق علي شرط وضع الصيغة التنفيذية، وتسرى بخصوص التسبيب القواعد العامة الواردة بقانون المرافعات المدنية والتجارية، ويجوز الطعن في قرار اللجنة أمام المحكمة الإستئنافية المختصة.

المطلب الثانى

اختصاص اللجنة القضائية الخامسة

منح قانون العمل الجديد اللجنة القضائية الخامسة نوعين من الاختصاص يتعلقان بقيود تأديب العمال، الأول خاص بالفصل فى النزاع الفردى المتعلق بتأديب العمال والثانى خاص بإعطائها سلطة توقيع عقوبة الفصل التأديبى.

الاختصاص الأول: الفصل فى النزاع الفردى:

واختصاص اللجنة بالفصل فى النزاع الفردى يشمل نوعين أيضاً:

١ - اختصاص عام:

فقد خولت المادة (٣/٧١) من قانون العمل اختصاص عام إلى اللجنة القضائية الخامسة؛ مؤداه اختصاصها بالفصل فى المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل، ومن ثم تختص بنظر المنازعات الفردية المتعلقة بعدم مراعاة قيود تأديب العمال، أيا كانت طبيعة المخالفة لهذه القيود.

٢ - اختصاص خاص بوقف العامل احتياطياً:

فتختص اللجنة الخامسة بالبت فى وقف العامل مؤقتاً، لاثهامه بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب، أو أى جنحة بدائرة العمل طبقاً لنص المادة (٢/٦٧) من قانون العمل^(١٠٨٧)، ويجب عرض هذا الأمر عليها خلال ثلاثة أيام^(١٠٨٨).

الاختصاص الثانى: إصدار قرار الفصل التأديبى:

طبقاً لنص المادة (٦٨) من قانون العمل الجديد أصبحت اللجنة القضائية الخامسة، هى صاحبة الاختصاص بإصدار قرار فصل العامل تأديبياً، "ويكون

(١٠٨٧) " إذا اتهم العامل بارتكاب جناية ، أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف ، أو الأمانة ، أو الآداب العامة، أو اتهم بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمل ؛ جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف، وعلى اللجنة أن تبت فى الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت على الوقف يصرف نصف أجره أما فى حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه".

(١٠٨٨) محكمة جنوب القاهرة الابتدائية، ٥١٣ لسنة ٢٠٠٤ عمال كلى سابق الإشارة إليه.

الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون "

فقد سلب هذا النص صاحب العمل حقه في فصل العامل، ومنحه إلى اللجنة الخماسية؛ فإذا أراد صاحب العمل توقيع جزاء الفصل، فعليه اللجوء إلى اللجنة الخماسية بطلب فصل العامل بعد أن تفشل الجهة الإدارية في تسوية النزاع، وذلك خلال خمسة وأربعين يوماً من النزاع. واللجنة تصدر قرارها إما برفض طلب صاحب العمل لانتفاء الخطأ، أو لانتفاء صفة الجسامة عن الخطأ التأديبي الذي ارتكبه العامل، وإما أن تجيب صاحب العمل، وتصدر قرار بفصل العامل لتوافر الخطأ الجسيم في حق العامل، ويقع الفصل من تاريخ صدور القرار، فهي تمارس رقابة سابقة علي الخطأ الجسيم قبل إصدار قرار الفصل^(١٠٨٩).

وهذا الاستحداث التشريعي الجديد يمثل ضماناً حقيقية، وجادة للعامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل ضد أشد العقوبات التأديبية جسامة. إلا أن سلب صاحب العمل سلطة فصل العامل، قد تعرض لنقد جانبي من الفقه حيث أنه في غير موضعه، ويتعارض مع اتجاه الدولة لنظام الاقتصاد الحر وخصصة القطاع العام، وجذب رأس المال، فهو يؤدي إلى إضعاف سلطات صاحب العمل داخل المنشأة، كما أنه تشويه شبهة عدم الدستورية^(١٠٩٠).

واعتقد أن المشرع قد جانب الصواب في ذلك، فبدلاً من مصادرة حق صاحب العمل في فصل العامل خشية تعسف بعضهم في استعماله، كان الأجدر به أن يضع الحلول الكفيلة بمنع هذا التعسف، فأصحاب العمل ليسوا جميعاً شياطين والعمال ليسوا جميعاً ملائكة.

ورغم اعتراف جميع التشريعات بحق صاحب العمل في فصل العامل إلا أنها لم تتخذ موقفاً واحداً حيال ذلك، ويمكن تقسيمها إلى اتجاهين:

الأول: قرر مبدأ عام يقضي بحق صاحب العمل في فسخ العقد في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم، بترك تقديره للقضاء مثل التشريع التونسي بالمادة (٤١ ف ب ٤) والتشريع الجزائري بالمادة (٧٠) والتشريع الفرنسي والتشريع

(١٠٨٩) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٢٦.

(١٠٩٠) د/ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي ج ٢، المرجع السابق، ص ٧٢٥، ٧٠٩.

د/ همام محمد زهران، قانون العمل عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٤١٨ = د/ رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل، المرجع السابق، ص ١٤٤.

د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٨٧.

د/ محمد عبد الفتاح علي، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، المرجع السابق، ص ٤٧.

الماليزي بالمادة (١٤ف١-أ)^(١٠٩١)، وقانون العمل الموريتاني في المادة (٢١ ف ٥)^(١٠٩٢)، والأنجولي بالمادة (٣٦ ف ١)^(١٠٩٣).

الثاني: قام بذكر الحالات التي يجوز فيها فصل العامل، ومنها تشريع العمل الإكوادوري الذي حصر حالات إنهاء العقد بالإرادة المنفردة في المواد (١٧١)، (١٧٢)^(١٠٩٤).

وكذلك قانون العمل المصري الجديد في المادة (٦٩) "لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيم، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية" ويستفاد من هذا النص أن الحالات الواردة به، قد وردت علي سبيل المثال، وليس الحصر، واعتبر المشرع أن هذه الحالات تتناسب مع عقوبة الفصل^(١٠٩٥)، ويجوز لصاحب العمل أن يطلب فصل العامل، إذا ارتكب خطأ جسيم خلاف الحالات الواردة بالمادة (٦٩) عمل مصري^(١٠٩٦)، وترك المشرع تقدير جسامته الخطأ للسلطة التقديرية لصاحب العمل، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة من كل قيد بل تخضع لرقابة القضاء، حتى في الحالات الواردة في المادة (٧٦) من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩^(١٠٩٧)، وتخضع المحكمة في تكييفها القانوني للخطأ وجسامته لرقابة محكمة النقض^(١٠٩٨)، لذا تعين علي المحكمة أن تبين في حكمها العناصر التي استخلصت منها الخطأ وجسامته^(١٠٩٩).

(١٠٩١) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردي،

١٩٨٨ المرجع السابق، ص ١١، هامش ٣.

(١٠٩٢) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردي،

١٩٨٨ المرجع السابق، ص ٣٧.

(١٠٩٣) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردي،

١٩٨٨ المرجع السابق، الموضوع السابق.

(١٠٩٤) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردي،

١٩٨٨ ص ١١ هامش ٢.

(١٠٩٥) د/ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٣١ ص ٦٦٨.

(١٠٩٦) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢١٢.

(١٠٩٧) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٤٨ لسنة ١٩٦٢، في ٢٧/٦/١٩٦٣، الموسوعة

القضائية للهِواري ج ٢ قاعدة ٥٠٠، مبدأ ٥٦٨ ص ٤٢٨.

د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصري، المرجع السابق، ص ٢٨١.

د/ محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل، مؤسسة دار الكتب الكويت،

١٩٩٩ ص ٩٩.

(١٠٩٨) نقض مدني ١٩٨٠/٣/٢٧، الطعن ٩٧٩ لسنة ٤٧ق، مجموعة أحكام النقض السنة

٣١ قاعدة ١٨٣، ص ٩٣٠.

Cass. Soc. 25 mars 1966, Bull. Civ. 4. p. 272

(١٠٩٩) د/ محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبرر الفصل، المرجع السابق، ص ٥٤،

٥٥.

وقد عرفت محكمة النقض المصرية الخطأ الجسيم بأنه: الخطأ الذي يقع بدرجة غير يسيرة، ولا يشترط أن يكون متعمداً^(١١٠)، أو مكون لجريمة جنائية^(١١١).

وحرصاً من المشرع علي توفير الاستقرار في علاقة العمل، قيد حق صاحب العمل في طلب فصل العامل بارتكابه خطأ جسيم، وهذا الخطأ وحده هو الذي يبرر الفصل، ورغم ذلك ورد بالمادة (٦٩) من قانون العمل الجديد من الحالات ما لم يستلزم وصف الجسامة في الخطأ، فالفقرة (٢) منها استلزمت جسامة الضرر، وليس جسامة الخطأ^(١١٢)، ويختلف تقدير جسامة الخطأ من منشأة لأخرى؛ تبعاً لطبيعة العمل في المنشأة والعمل المكلف به العامل وظروف الحال^(١١٣). واعتبر البعض أن حالات الخطأ الجسيم الواردة بالمادة (٦٩) عمل تطبيقاً لفقدان الثقة؛ حيث أنها جميعاً تعتبر أخطاء جسيمة، فالخطأ يؤدي إلى فقدان صاحب العمل الثقة في العامل، ويكون أساس فصل العامل هو انعدام ثقة صاحب العمل، وأما مبرر الفصل فهو خطأ العامل^(١١٤).

وعلي صاحب العمل ألا يتراخي في طلب فصل العامل لارتكابه خطأ جسيم؛ لأن تراخيه يتضمن اعترافاً منه بأن الخطأ لا يستحق فصل العامل، ولا يؤثر علي حسن سير العمل بالمنشأة، وينفي صفة الجسامة عن خطأ العامل^(١١٥)، واشترط القضاء الفرنسي أن يكون الإنهاء فور علم صاحب العمل بالخطأ^(١١٦) ومع ذلك إذا

(١١٠) الطعن ٨٥٨ لسنة ٤٤ ق، جلسة ١٩٨٠/٤/٢٦.

(١١١) الطعن ٤٨٦ لسنة ٢٧ ق، جلسة ١٩٧٣/١٢/٢٩.

(١١٢) د/ السيد محمد عمران، الفصل لفقدان الثقة، بدون ناشر ١٩٩٠، بند ٣٨، ص ٤٩٥.

(١١٣) د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصري، المرجع السابق، ص ٢٨٠.

(١١٤) د/ السيد محمد عمران، الفصل لفقدان الثقة، المرجع السابق، بند ٥٠ ص ٦٤٤.
د/ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي ج ٢، المرجع السابق، ص ٧٢٣.

(١١٥) soc.21 nov. 2000 B. n 385

cass. Soc. 16 juin. 1998, J.C.P.1998,4, 2777

cass. Soc. 28 juin 1961, Bull.civ.4. (١١٦)

p.564

Ph.Waquet, petite chronique de droit disciplinaire ,Dr.soc.2000,p.865

Cass. Soc. 25 mars. 1966. J.c.p. 1966. 4.70

كان التأخير يرجع إلى ضرورة اتباع إجراء معين مفروض عليه بواسطة القانون، أو اللائحة الداخلية فلا يعتد بهذا التأخير^(١١٠٧).

وسوف نتناول فيما يلي بيان حالات الخطأ الجسيم الواردة بالمادة (٦٩) من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣:

الحالة الأولى: انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو تقديم مستندات مزورة^(١١٠٨):

نصت علي هذه الحالة الفقرة الأولى من المادة (٦٩) من قانون العمل "إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة، أو قدم مستندات مزورة" يستفاد من هذه الفقرة إنها تضمنت صورتين:

الصورة الأولى: انتحال شخصية غير صحيحة:

ويقصد بذلك أن يقوم العامل بإيهام صاحب العمل، بأنه هو الشخص الذي يريده، وذلك علي خلاف الحقيقة^(١١٠٩)، ولا يشترط أن يقوم صاحب العمل بإبلاغ الشرطة، أو النيابة^(١١١٠)، أو أن يكون فعل العامل معاقب عليه جنائياً^(١١١١).

(١١٠٧) د/ أحمد شوقي عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار، المرجع السابق، بند ٨ ص ١٠.

(١١٠٨) قارن : د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مكتبة عبدالله وهبه ١٩٦٠/١٩٦١ ص ٣٩٣.

د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ج ١ عقد العمل الطبعة الأولى ، منشأة المعارف ١٩٦٤ بند ١٣١، ص ٥٦٤.

د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٦٦ ص ٢٨٤. فقد ذهبوا إلى أن هذه الحالة ليست تطبيقاً سليماً للفسخ وإنما هي من حالات إبطال العقد.

(١١٠٩) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٨١٠٤ لسنة ١٩٦٢، ١١/٤/١٩٦٣، موسوعة الهوارى ج ٢ قاعدة ٥٠٣ مبدأ ٥٧٢، ص ٤٣١-٤٣٢.

(١١١٠) عكس ذلك:

د/ آمال طه عبد الغنى، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، المرجع السابق، ص ٢٥٨.

(١١١١) د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى، المرجع السابق، ص ٢٨٢.

وهذا النص يجيز لصاحب العمل، طلب فصل العامل لفعل ارتكبه قبل أن يتم التعاقد معه^(١١٢)، أو طلب إبطال العقد للتدليس نظراً لوجود عيب في إرادته طبقاً للقواعد العامة^(١١٣).

الصورة الثانية: تقديم مستندات مزورة:

وفيها يقوم العامل بتقديم مستندات مزورة مثل مؤهلات، أو شهادات خبرة، أو صورة أشعة^(١١٤)، لتسهيل له عملية الالتحاق بالعمل. ويشترط في الصورتين أن يكون انتحال العامل للشخصية غير الصحيحة، هو السبب الذي دفع صاحب العمل ليتعاقد معه^(١١٥).

-
- د/ قدرى الشهاوى، موسوعة قانون العمل، المرجع السابق، ص ١٩١.
- (١١٢) محكمة الإسكندرية الابتدائية، القضية ١٢٢٤ لسنة ١٩٦٢، في ١٨/٢/١٩٦٣، موسوعة الهوارى ج ٢ القاعدة ٥٠١، مبدأ ٥٧٠ ص ٤٢٩.
- د/ عبد الرسول عبد الرضا، الوجيز فى قانون العمل الكويتى، المرجع السابق، ص ٢٨١.
- (١١٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢١٢.
- د/ محمود حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، الموضع السابق،
- د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٢٢.
- د/ فتحي عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢١ ص ٧٧٨ - ٧٧٩
- مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، انتهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ١٣.
- (١١٤) محكمة الإسكندرية الابتدائية، القضية ١٢٢٤ لسنة ١٩٦٢، سابق الإشارة إليه.
- (١١٥) د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٦٠، ص ٣٧٤.
- راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٠ ص ٤٠٠.
- جمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم، التوزيع الأساسى لعقد العمل، مطبعة مصر ١٩٥٤ ص ٢٤٧، ٢٤٨.

وكذلك المستندات المزورة يجب أن تكون هي سبب التعاقد^(١١٦)، أما المستندات المزورة التي يقدمها العامل لزيادة أجره، فلا تعتبر سبب دافع للتعاقد معه^(١١٧).

ولا يشترط أن يحرر العامل الأوراق المزورة بنفسه^(١١٨). ويرى البعض أنه إذا كان ما وقع من العامل مجرد أقوال كاذبة بشأن كفايته وخبرته، فلا يجوز لصاحب العمل فسخ عقد العمل استناداً إلى هذه الفقرة، حيث أنه من حق صاحب العمل أن يطلب من العامل تأييد هذه الأقوال بالمستندات، فإذا قصر في ذلك فيجب أن يتحمل نتيجة تقصيره^(١١٩).

ويجب علي صاحب العمل، أن يستعمل حقه في فصل العامل فور اكتشافه للتدليس أو التغيرير، ولا يعتد بالتدليس بعد مضي فترة كان صاحب العمل ساكتاً خلالها فسكوته يدل علي موافقته علي استمرار عقد العمل مع العامل، رغم انتحاله شخصية غير صحيحة، أو تقديمه مستندات مزورة للحصول علي العمل^(١٢٠).

وانتحال شخصية غير صحيحة، أو تقديم مستندات مزورة ليست الصورة الوحيدة للتدليس، وإنما يمكن لصاحب العمل أن يقوم بفسخ العقد؛ إذا اتخذ التدليس الذي قام به العامل صور أخرى خلاف هاتين الحالتين^(١٢١).

وتبدو فائدة تقرير حق الفصل لصاحب العمل، عندما لا يستطيع إبطال العقد، إذا كانت الشخصية غير الصحيحة، أو المستندات المزورة ليست السبب الدافع

للتعاقد^(١٢٢)، للتيسير علي صاحب العمل، وتسهيلاً لتصفية المراكز القانونية^(١٢٣).

(١١٦) قارن : د/ علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ط ٢٠٠٣ ،

المرجع السابق، ص ٤٥٠، حيث يرى سيادته أنه يجب التفرقة بين فرضين الأول : ارتكاب الخطأ قبل التعاقد فيخضع للقواعد العامة ولا يلزم صاحب العمل بمراعاة قواعد وإجراءات التأديب ، ويستطيع إبطال العقد أو فسخه أو إنهائه، والفرض الثاني: ارتكاب الخطأ بعد التعاقد فيلتزم صاحب العمل بمراعاة قواعد وإجراءات التأديب.

(١١٧) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٣٨٧ لسنة ١٩٥٤ في ١٩٥٥/٣/٢٠، أشار إليه راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤١ ص ٤٠١ هامش ١.

(١١٨) د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٨١ ص ٢٤٦.

(١١٩) راغب بطرس، وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العلم، المرجع السابق، بند ٥٤١، ص ٤٠١.

(١٢٠) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، انتهاء عقد العمل الفردي، المرجع السابق، الموضع السابق.

(١٢١) د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٦٧، ص ٦١٨ د/ منير فريد الدكي، شرح أحكام عقد العمل، المرجع السابق، ص ٥٠٧.

(١٢٢) د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصري، المرجع السابق، ص ٢٨٢ هامش ٤.

هذا ويجوز لصاحب العمل إذا لحقه ضرر من جراء فعل العامل، أن يرجع عليه بالتعويض طبقاً للقواعد العامة^(١١٤).

وفى القانون المقارن:

نصت المادة (٤٠) من قانون العمل العماني: "لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره، وبدون مكافأة نهائية الخدمة فى أى من الحالات الآتية:

١- إذا انتحل شخصية غير صحيحة، أو لجأ إلى التزوير للحصول على العمل" وقد نص قانون العمل الأردنى على تلك الحالة فى المادة (٢٨/أ).

وكذلك نص قانون العمل الكويتى الأهلئ، على هذه الحالة بصورة أعم فاستخدم لفظ إدخال الغش دون تحديد طرق محددة له فى المادة (٢/٥٥) التى جرى نصها: "إذا ثبت أن العامل قد أدخل غشاً ليحصل على العمل". ونص على هذه الحالة أيضاً قانون العمل الليبى فى المادة (١/٥١).

الحالة الثانية: ارتكاب خطأ نشأت عنه أضرار جسيمة :

نصت المادة (٢/٦٩) على هذه الحالة "إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه". ويستفاد من هذا النص أنه يجب توافر ثلاثة شروط مجتمعة، حتى يتمكن صاحب العمل من طلب فصل العامل استناداً إلى هذه الحالة وهى:

الشرط الأول: ارتكاب العامل خطأ.

ولا يشترط فى هذا الخطأ أن يكون جسيماً، فالعبرة فى هذه الحالة ليست بجسامة الخطأ، وإنما بجسامة الضرر^(١١٥)، فيكفى وقوع خطأ مهما كان يسيراً^(١١٦)، سواء كان الخطأ نشأ عن عمد أو تقصير^(١١٧)، مكوناً لجريمة جنائية أم لا^(١١٨).

د/ حسن كبره، أصول قانون العمل ج ١ عقد العمل، المرجع السابق، بند ١٣١، ص ٥٦٤ هامش ٢.

(١١٢٣) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٤ ص ٣٠١. د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ صلاح محمد دياب، الوسيط، فى شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ١٥٦. (١١٢٤) د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، المرجع السابق، ص ٣٠٧.

(١١٢٥) د/ السيد عيد نابل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢١٣.

(١١٢٦) راغب بطرس، وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٣ ص ٤٠٢.

(١١٢٧) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢٢، ص ٧٧٩.

ويخضع تقدير الخطأ للقضاء^(١١٢٩).

الشرط الثاني: الأضرار الجسيمة:

يجب أن يلحق بصاحب العمل أضرار جسيمة، من جراء خطأ العامل، وأن تربط بينهما علاقة سببية؛ ويستوى في الضرر أن يكون مادياً، أو معنوياً^(١١٣٠)، وذلك علي خلاف الوضع في القانون الملغى الذي كان يشترط الضرر المادي دون المعنوي، ولا يكفي مجرد الخوف من وقوع الضرر^(١١٣١) وتقدير جسامته الأضرار التي لحقت بصاحب العمل أمر متروك لقاضي الموضوع^(١١٣٢)، لا يتقيد فيه برأي صاحب العمل.

الشرط الثالث: إبلاغ السلطات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة:

يجب أن يتم إبلاغ السلطات المختصة بوقوع الحادث خلال ٢٤ ساعة، من تاريخ العلم بوقوع الحادث، ويختلف المقصود بالسلطة المختصة بحسب ما إذا كان خطأ العمل يكون جريمة من عدمه، فإذا كان الخطأ جريمة كانت السلطة المختصة

-
- د/ علي العريف، شرح تشريع العمل في مصر ج١، المرجع السابق، بند ٣٣٣، ص٣٩٧.
- د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، ص٢٥
- عصمت الهوارى وفهمى كامل، المرشد في قانون العمل الموحد ج١، المرجع السابق، بند ٢٧٤، ص٢٥٤.
- (١١٢٨) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٢٥، ص٣٠١.
- د/ إسماعيل غانم قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٩٤، ص٣٣٩.
- عكس ذلك: =
- = د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٦٠ ص٣٧٥. حيث يرى سيادته أنه يجب أن يكون خطأ العامل جريمة جنائية معاقب عليها.
- محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٤٥٤ لسنة ١٩٦٢، عمال مستأنف في ١٩٦٢/٩/٢٦، موسوعة الهوارى ج٢ قاعدة ٥١٤ مبدأ ٥٨٣، ص٤٣٩، ٤٤٠.
- (١١٢٩) A.Brun et H.Galland, droit du Travail, sirey, 1968, .
- p.109
- (١١٣٠) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، الموضوع السابق.
- عكس ذلك:
- د/ فاطمة الرزاز، دورس قانون العمل، المرجع السابق، ص٢٢٩. حيث ترى أن الخسارة يجب أن تكون مادية.
- (١١٣١) د/ حسام الأهوانى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٦٨، ص٦١٨.
- د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى، المرجع السابق، ص٢٨٣.
- د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، ص٢٦.
- (١١٣٢) د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٩٤، ص٣٩٨.
- راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، الموضوع السابق.

الشرطة، أو النيابة العامة، أما إذا كان لا يشكل جريمة، فيتم الإبلاغ لمكتب تفتيش العمل المختص^(١١٣٣).

ويرى البعض أنه ما دام الغرض من البلاغ هو إثبات الخطأ الذي وقع من العامل، حتى لا ينكره العامل فيمكن التقدم بالبلاغ إلى الشرطة أيضاً^(١١٣٤). ولا يشترط في البلاغ أن يتضمن اسم العامل الذي ارتكب الخطأ^(١١٣٥)؛ حيث أنه في بعض الأحيان لا يتم معرفة مرتكب الخطأ، إلا بعد إجراء التحقيق اللازم، وقد يتقدم بالبلاغ صاحب العمل، أو أى شخص آخر، فلا يشترط في هذا الإبلاغ أن يقدمه صاحب العمل بنفسه، فقد يقدمه محامى المؤسسة^(١١٣٦)، فإذا لم يتم الإبلاغ فى الميعاد المقرر قانوناً، سقط حق صاحب العمل^(١١٣٧)، فى طلب فصل العامل رغم توفر الخطأ، والضرر الجسيم^(١١٣٨)، ويبدأ هذا الميعاد من تاريخ علم صاحب العمل بوقوع الحادث لا من وقت حدوثه^(١١٣٩). ويرى البعض عدم توافر هذه الحالة، إذا كانت الخسارة الجسيمة التي لحقت بصاحب العمل مؤمن عليها^(١١٤٠).

(١١٣٣) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٣٢٥ ص ٣٠٢ عكس ذلك:

عصمت الهوارى وفهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد، المرجع السابق، بند ٢٧٤ ص ٢٥٥.

(١١٣٤) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(١١٣٥) نقض مدنى ١٩٦٥/١/٢٧، مجموعة النقض المدنى ١٦-١٥-٩١، أشار إليه د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، الموضوع السابق.

د/ رمضان جمال كامل، موسوعة التشريعات الاجتماعية، ج٤، شرح قانون العمل ١٢/٢٠٠٣، ط٢، المركز القومى للإصدارات القانونية، ص ٢٢٦.

طعن ٢٨٢ لسنة ٣٠ ق، جلسة ١٩٦٥/١/٢٧، قضاء العمل، حسن البسيونى وسمير السلاوى، دار الثقافة الجديدة ط٣ ١٩٨٣ مبدأ ص ٤٣٠.

(١١٣٦) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، الموضوع السابق.

الطعن ٢٨٢ جزء ٣٠، ق جلسة ١٩٦٥/١/٢٧، قضاء النقض فى منازعات العمل، الهوارى ط١٩٧٦ قاعدة ١٦٦ مبدأ ٣٣٠-٣٣٣ ص ٢٨٤، ٢٨٥.

محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٦٢٥ لسنة ١٩٦٢، فى ٢٠/٢/١٩٦٢ موسوعة الهوارى ج٢ قاعدة ٥١٥، ص ٤٤٠.

(١١٣٧) د/ علي العريف، شرح تشريع العمل فى مصر، المرجع السابق، بند ٣٣٣ ص ٣٩٨.

(١١٣٨) رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل، المرجع السابق، ص ١٢٢.

(١١٣٩) د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٢٦.

د/ محمد عماد محمد، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، الموضوع السابق.

د/ محمد علي عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ١٥٨، الطعن ٢٨٢ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٦٥/١/٢٧، سابق الإشارة إليه.

(١١٤٠) عصمت الهوارى، وفهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد ج١، المرجع السابق، بند

وفى القانون المقارن:

نجد أن غالبية التشريعات نصت علي هذه الحالة، ضمن الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل، وإنهاء عقد العمل إلا أنها اختلفت بشأن المدة التي يتعين خلالها إبلاغ السلطات المختصة بالحادث، وبنوع الخسارة الجسيمة.

فقد نص قانون العمل العماني عليها في المادة (٢/٤٠) واشترط أن يتم إبلاغ السلطات المختصة خلال ثلاثة أيام، وأن تكون الخسارة الجسيمة مادية فهو لا يعتد بالخسارة المعنوية.

وفى قانون العمل الأردني وردت تلك الحالة بالمادة (٢٨/ج) علي أن يتم الإبلاغ خلال خمسة أيام، وأن تكون الخسارة الجسيمة مادية.

الحالة الثالثة: تكرار مخالفة تعليمات السلامة :

نصت علي هذه الحالة الفقرة الثالثة من المادة (٦٩) التي جرى نصها: "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". ويستفاد من هذا النص أنه يجب توافر شرطين كي يستطيع صاحب العمل الاستناد إلى تلك الحالة في طلب الفصل:

الشرط الأول: أن تتعلق التعليمات بالسلامة، فيجب أن تكون هذه التعليمات متعلقة بسلامة العمال أو المنشأة، أما مخالفة التعليمات الأخرى التي لا تتعلق بالسلامة، فلا تندرج تحت هذه الحالة، ويجب أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلنة في مكان ظاهر بالمنشأة^(١٤١)، فلا يعتد بالتعليمات الشفوية،

٢٧٤، ص ٢٥٥.

(١٤١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٤٧٣ ص ٣٤٨.

حتى يشعر العامل بأهميتها وضرورة احترامها^(١١٤٢)، سواء وردت هذه التعليمات ضمن اللائحة الداخلية للمنشأة، أو كانت منفصلة وقائمة بذاتها.

الشرط الثاني: تكرار المخالفة، يجب تكرار مخالفة هذه التعليمات من العامل، رغم التنبيه عليه بمراعاة هذه التعليمات، وأن يتم هذا التنبيه كتابة، فلا

يكفى التنبيه الشفوي، ويقع علي عاتق صاحب العمل إثبات حصوله، فلا يجوز طلب فصل العامل إذا كنا بصدد المخالفة الأولى لهذه التعليمات^(١١٤٣).

وهذا ما أكدته قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، باشتراطه تكرار المخالفة رغم تنبيه العامل كتابة^(١١٤٤)، ولا يشترط أن يتم التنبيه خلال مدة معينة بعد المخالفة الأولى، أو أن يحدث ضرر فعلي بسبب المخالفة، فكل ما يجب توافره هو مخالفة التعليمات^(١١٤٥)، بغض النظر عن النتيجة المترتبة علي هذه المخالفة.

وقد أحسن قانون العمل الجديد باشتراط تكرار المخالفة؛ لأن في ذلك تحقيق مصلحة العمال.

وفى القانون المقارن:

-
- (١١٤٢) د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص٢١٤.
- (١١٤٣) د/ محمد لببيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٦ ص٣٠٣.
- د/ محمد عماد محمد ، آثار انتهاء عقد العمل، المرجع السابق، ص٢٩.
- عكس ذلك : د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، المرجع السابق، بند ١٩٤ ص٤٠٠.
- د/ حسام الأهواني ، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٦٩ ص٦٢٠، حيث يرى سيادته أن: تكرار المخالفة لا يشترط إلا إذا كانت المخالفة لا تمثل إخلال بالتزام جوهري .
- راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
- (١١٤٤) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص٢١٥.
- (١١٤٥) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص٢١٤.
- د/عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص٢٢٥.

نص قانون العمل العماني في المادة (٣/٤٠) علي هذه الحالة " إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال، ومكان العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلقة في مكان ظاهر، وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال"

ونص قانون العمل الأردني عليها في المادة (د/٢٨) فيحق لصاحب العمل فصل العامل، إذا خالف النظام الداخلي للمنشأة بما فيها شروط سلامة العمل والعمال، رغم إنذاره كتابة مرتين، ولا يقتصر ذلك علي المنشآت التي يوجد فيها نظام داخلي بل يمتد إلى المنشآت التي ليس لها نظام داخلي لاتحاد العلة^(١١٤٦).

وكذلك نص القانون الأمريكي علي حق صاحب العمل في إنهاء العقد في حالة مخالفة أوامره رغم إنذار العامل^(١١٤٧).

وقد نص علي هذه الحالة أيضاً نظام العمل السعودي في المادة (١/٨٣).

الحالة الرابعة: الغياب غير المشروع:

نصت علي تلك الحالة المادة (٤/٦٩) وجرى نصها: "إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية علي أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية"

حتى يستطيع صاحب العمل الاستناد إلى تلك الحالة، يجب أن تتوافر في الغياب ثلاثة شروط هي:

(١١٤٦) د/ أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٣٧.
(١١٤٧) Ann Ruff . principles of low

أشار إليه د/ أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، الموضوع السابق، هامش ١ .

الشرط الأول: الغياب غير المشروع.

يجب أن يكون غياب العامل غير مشروع^(١١٤٨)، ولا يعتبر الغياب كذلك لانتفاء الإذن من صاحب العمل فقط، فرغم عدم توافر هذا الإذن فقد يكون الغياب مشروعاً، إذ كان راجعاً إلى قوة قاهرة منعت العامل من الحضور^(١١٤٩)، أو اعتقال العامل أو حبسه أو مرضه أياً كان سبب المرض^(١١٥٠)، أو للأداء الشهادة في دعوى طلب للشهادة فيها، أو لوفاة قريب له^(١١٥١)، أو بسبب عدم دفع أجره^(١١٥٢).

فإذا كان الغياب بسبب مشروع، فلا يجوز لصاحب العمل أن يطلب فصل العامل، وكذلك فإن التصريح الصادر من الشركة باعتماد أيام الغياب، يسقط حقها في طلب فصل العامل للغياب^(١١٥٣)، ومشروعية الغرض من الغياب لا تكفى لإضفاء المشروعية علي الغياب.

(١١٤٨) الطعن ٣٢ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٩٦/٥/٤، قضاء النقض في منازعات العمل حتى ١٩٧٥، للهواري، قاعدة ١٦٩، مبدأ ٣٤١ ص ٢٩٠، ٢٩١.

محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٨٠٩٠ لسنة ١٩٦٢ في ١٢١٩٦٢/٢٥، موسوعة الهواري قاعدة ٥٣٠ مبدأ ٦٠٤ ص ٤٥٤.

(١١٤٩) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢١٥.

د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ط ١٩٦٠/١٩٦١، بند ١٩٤ ص ٤٠١.

(١١٥٠) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٣٩٦٩ لسنة ١٩٦٢، في ١٩٦٢/٨/٢٣، موسوعة الهواري ج ٢ قاعدة ٥٣٣ مبدأ ٦٠٨ ص ٤٥٧.

د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، الموضع السابق.

د/ رمضان جمال كامل، موسوعة التشريعات الاجتماعية ج ٤ المرجع السابق، ص ٢٢٧.

(١١٥١) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢٥ ص ٧٨٥.

(١١٥٢) محكمة الإسكندرية الابتدائية ١٠/٢٥/١٩٥٢، مجلة التشريع والقضاء السنة الخامسة، العدد العاشر رقم ٢١ ص ٧٦ أشار إليه د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٩٤ ص ٤٠٢ هامش ١.

(١١٥٣) محكمة الجيزة الابتدائية، القضية ٤٥٣ لسنة ١٩٥٥، ١١/٢٤/١٩٥٥، مدونة الفكهاني ٣/١ قاعدة ١٥٠ مبدأ ٢٦٩ ص ١٩٤.

ويقوم قاضى الموضوع بتقدير مشروعية الغياب من عدمه قياساً علي سلوك الرجل المعتاد، وما يقتضيه حسن النية فى تنفيذ العقود^(١١٥٤)، والعرف ومبادئ العدالة^(١١٥٥)، ويقع علي عاتق صاحب العمل إثبات عدم مشروعية غياب لعامل^(١١٥٦).

الشرط الثانى: مدة الغياب:

يتم التفريق بين حالتى الغياب المتقطع والمتصل:

الأولى: الغياب المتقطع:

يجب أن تزيد مدة الغياب عن عشرين يوماً فى السنة الواحدة، وقد اختلف الفقه فى تحديد بداية السنة. فذهب الرأى الأول: إلى أن المقصود بالسنة سنة خدمة العامل، وتبدأ من تاريخ التحاق العامل بالعمل^(١١٥٧). وذهب الرأى الثانى: إلى اعتبار السنة اثني عشر شهراً تنتهى بانتهاء آخر مخالفة ارتكبها العامل، أى أنه إذا وقعت مخالفة من العامل رجع صاحب العمل إلى

الوراء اثني عشر شهراً فى سجل العامل^(١١٥٨).

(١١٥٤) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢١٦. = د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٧ ص ٣٠٥. محكمة شئون عمال القاهرة، القضية ٥٨٥ لسنة ٥٥ عمال جزئى ١١/٧/١٩٥٥، أشار إليه راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٤ ص ٤٠٣ هامش ١. (١١٥٥) د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل المرجع السابق، ص ٢٢٧. (١١٥٦) محكمة بنها الابتدائية، القضية ٢٢٣ لسنة ١٩٦٢ فى ١٢/٢/١٩٦٣، موسوعة الهوارى ج ٢

قاعدة ٥٣٠، مكرر مبدأ ٦٠٥ ص ٤٥٤، ٤٥٥. (١١٥٧) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، الموضع السابق. د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٧ ص ٣٠٣. د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٦٠ ص ٣٧٥. د/ رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل، المرجع السابق، ص ١٢٤. محكمة بندر شبرا لشئون العمال، القضية ١٨٨ لسنة ١٩٦٢، فى ١٢/١١/١٩٦٢، موسوعة الهوارى ج ٢ قاعدة ٥٤٣ مبدأ ٦٢١ ص ٣٦٤. (١١٥٨) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٥ ص ٤٠.

والرأى فيما اعتقد أن الرأى الأول هو الأقرب للصواب لكونه يحقق التناغم والانسجام بين نصوص القانون، فالقانون قد جعل سنة التعاقد هى الأساس فى احتساب الإجازات السنوية للعامل طبقاً للمادة (٤٧) من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

الثانية: الغياب المتصل:

أما إذا كان الغياب متصلاً فيجب أن تزيد مدة الغياب على عشرة أيام، ولا يشترط أن تكون أيام الغياب فى سنة واحدة فستوى أن تكون أيام الغياب فى سنة واحدة أو سنتين^(١١٥٩) وذلك عكس الحالة الأولى، ولا تدخل فى حساب هذه الأيام أيام الراحة الأسبوعية، والعطلة الرسمية التى تتخلل مدة الغياب المتصل^(١١٦٠). هذا وقد ثار خلاف فى الفقه حول احتساب الأيام التى قام صاحب العمل بمجازاة العامل عنها، بجزاء تأديبي ضمن مدة الغياب غير المشروع، وصولاً لإمكانية طلب فصل العمل لتجاوزه مدة الغياب وانقسم إلى رأيين: **الرأى الأول:** يرى أن هذه الأيام تحتسب ضمن مدة الغياب المبرر للفصل، تأسيساً على أن جزاء الفصل يوقع عن أيام الغياب الأخيرة المكتملة للمدة المقررة قانوناً^(١١٦١).

الرأى الثانى: يرى أن أيام الغياب التى وقع عنها جزاء تأديبي، لا تحسب ضمن مدة الغياب المبرر للفصل تأسيساً على أن توقيع صاحب العمل لجزاء تأديبي، يعد تنازلاً عن حقه فى طلب فصل العامل^(١١٦٢)، وينتهى أثرها بتوقيع الجزاء الأول^(١١٦٣).

(١١٥٩) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، الموضع السابق.
د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
(١١٦٠) محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٧ ص ٣٠٤.
د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢٤ ص ٧٨٤.
د/ منير فريد الدكمى، شرح أحكام عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٥١٤.
(١١٦١) د/ حسام الأهوانى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٧٢ ص ٦٢٤.
د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٦٦ ص ٢٩١.
د/ محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ٣٦٠ ص ٣٧٦.
د/ راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٧ ص ٤٠٥.
(١١٦٢) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
(١١٦٣) عصمت الهوارى وفهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد ج ١، المرجع السابق، بند ٢٧٦، ص ٢٥٨.
محكمة القاهرة الابتدائية الوطنية، القضية ٣١ سنة ٥١ تجارى مستأنف، أشار إليه كامل بدوى، المرجع فى قانون العمل، المرجع السابق، ص ٣٩٨.

والرأى فيما أعتقد أن الرأى الثانى هو الأقرب للصواب، فالرأى الأول يعد مخالفة صريحة لمبدأ عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة تأديبية عن الخطأ الواحد، المنصوص عليها بالمادة (٦٢) من قانون العمل الجديد، فبتوقيع عقوبة تأديبية عن أيام الغياب يستنفذ صاحب العمل سلطته فى معاقبة العامل عن هذه الأيام، وبالتالي لا يجوز له أن يعيد احتساب هذه الأيام مرة أخرى ضمن مدة الغياب المبرر للفصل، ولا يمكن التسليم بأن الفصل يوقع عن أيام الغياب الأخيرة، فمدة الغياب تعتبر وحدة واحدة توقع عنها جميعاً عقوبة الفصل، كما أن هذا الرأى يحقق حماية أكبر للعامل وهو ما يتفق مع هدف القانون بتوفير الحماية للطرف الضعيف.

الشرط الثالث: الإنذار الكتابى:

يجب علي صاحب العمل أن يقوم بإنذار العامل كتابة، فلا يعتد بالإنذار الشفوى بعد انقضاء عشرة أيام من الغياب المتقطع، وخمسة أيام فى الغياب المتصل، ولا يجوز له أن يقوم بإنذار العامل قبل انقضاء هذه المواعيد، وإلا كان الإنذار عديم الأثر^(١٦٤).
ولكن يجب أن يتم هذا الإنذار فى جميع الأحوال قبل اكتمال مدة الغياب المبرر للفصل^(١٦٥).

ويتم إنذار العامل بموجب خطاب موصى عليه بعلم الوصول ، ولا يشترط أن يتخذ شكلاً معيناً^(١٦٦) ، أو يتضمن عبارات بعينها، فيكفى أن يشتمل علي تحذير العامل من توقيع عقوبة الفصل إذا اكتملت مدة الغياب^(١٦٧) ، ولا يشترط أن يتسلمه العامل بل يكفي أن يتسلمه أحد المقيمين معه^(١٦٨) ، فذلك يعتبر قرينة كافية

(١٦٤) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٣٩٦٩ لسنة ١٩٦٢ فى ١٩٦٢/٨/٢٣ موسوعة الهوارى ج٢ قاعدة ٥٢٥، مبدأ ٥٩٨ ص٤٥١.

= محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة القضية ٣٦٩٩ لسنة ١٩٦١ فى ١٩٦٢/١٢/٣٠، موسوعة الهوارى ج٢ القاعدة ٥٢٦ مبدأ ٥٩٩ ص٤٥١.

عكس ذلك: راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٦ ص٤٠٥.

(١٦٥) الطعن ٧٢٦ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٧٧/٣/٢٠ س ٢٨ ص٧١٨، أشار إليه د/ أحمد حسن البرعى، الوجيز فى القانون الاجتماعى ، المرجع السابق، ص٤١٦.

(١٦٦) الطعن ٤٦٢ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٣/١/٩، س ٢٣ ص٦٧، الموسوعة الذهبية للفكهاى وحسنى الإصدار المدنى ج٨ بند ٢٨١ ص٢١١.

(١٦٧) د/محمد علي عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص١٦١.

محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٢١٢٥ لسنة ١٩٥٨، فى ١٩٦١/١١/٢١، موسوعة الهوارى ج٢ ص٥٢٢ مبدأ ٥٩٣ ص٤٤٧، ٤٤٨.

محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٨١٨ لسنة ١٩٦١ فى ١٩٦٢/٣/١٧، موسوعة الهوارى ج٢ القاعدة ٥١٩، مبدأ ٥٩٠ ص٤٤.

(١٦٨) محكمة استئناف القاهرة القضية ١٣٦٤ لسنة ٧٩ ق فى ١٩٦٣/١/١٧، موسوعة الهوارى ج٢ قاعدة ٥٢٧، مبدأ ٦٠٠ ص٤٥٢.

علي علمه^(١١٦٩)، ويرسل هذا الخطاب علي عنوان العامل الثابت بملف خدمته ، فإذا قام العامل بتغيير محل إقامته، وعلم بذلك صاحب العمل ، ورغم هذا قام بإنذاره علي عنوان آخر غير عنوانه كان عديم الأثر^(١١٧٠) ؛ لأن ذلك يتنافى مع قاعدة حسن النية في تنفيذ العقود^(١١٧١).

ويرى أستاذنا الدكتور/ السيد عيد نايل أنه يمكن أن يتم الإنذار بورقة أقوى كورقة من أوراق المحضرين^(١١٧٢). ولا يعتد بتاريخ الإنذار إلا من تاريخ وصوله للعامل^(١١٧٣)، فإذا توافرت هذه الشروط أصدرت اللجنة قرارها بفصل العامل^(١١٧٤).

وفي القانون المقارن:

نص نظام العمل السعودي علي تلك الحالة في المادة (٧/٨٣)، واتفق مع قانون العمل المصري بشأن مدة الغياب المبرر للفصل. ونص عليها قانون العمل العماني في المادة (٤/٤٠)، إلا أنه توسع في حق صاحب العمل في فصل العامل للغياب بإنقاص مدة الغياب المبرر للفصل، وإعفاء صاحب العمل من شرط إنذار العامل في حالة الغياب المتصل، ويستفاد ذلك من نص المادة: "إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من عشرة أيام خلال السنة الواحدة، أو أكثر من سبعة أيام متصلة، علي أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الأولى". وكذلك نصت علي تلك الحالة المادة (٥/٥١) من قانون العمل الليبي " إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، علي أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل، للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية، وأن يخطر مكتب العمل بصورة من الإنذار". وقد أضاف المشرع الليبي قيلاً جديداً علي صاحب العمل، بإلزامه بإخطار مكتب العمل بصورة الإنذار الموجه للعامل.

(١١٦٩) د/ دنيا مباركة، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٨٧ ص ٢٠٢.

(١١٧٠) د/ أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي ، المرجع السابق،الموضع السابق،القضية ٧٨ لسنة ١٩٧٥ عمال مستأنف جلسة ١٩٧٦/٤/٣، قضاء العمل حسن البسيوني وسمير السلاوي ط١، المرجع السابق، قاعدة ١٠٢ ص ٣٩١، ٣٩٢. (١١٧١) محكمة شمال القاهرة القضية ٧٨ لسنة ١٩٧٥ عمال مستأنف جلسة ١٩٧٦/٤/٣ سابق الإشارة إليه.

(١١٧٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢١٧. د/ دنيا مباركة، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دراسة مقارنة، المرجع السابق، الموضع السابق.

(١١٧٣) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٢٦ ص ٧٨٦. (١١٧٤) محكمة جنوب القاهرة، ١٦١٥ لسنة ٢٠٠٤ عمال كلى جنوب، جلسة ٢٠٠٥/١/٣٠، غير منشور.

ولعل أشد التشريعات قسوة علي العامل بالنسبة لحالة الغياب التشريع الماليزي فقد أعطت المادة (١٥/ف٢) صاحب العمل الحق في فصل العامل، إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من يومى عمل متصلة^(١١٧٥). والتشريع الإكوادورى الذى أعطى صاحب العمل الحق في فصل العامل، إذا تغيب دون سبب مشروع مدة تزيد علي ثلاثة أيام متصلة في شهر العمل بموجب المادة (١٧١/ف١)^(١١٧٦).

الحالة الخامسة: إنشاء أسرار المنشأة:

نصت المادة (٥/٦٩) من قانون العمل المصرى الجديد "إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التى يعمل بها، أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة" فيجب علي العامل أن يلتزم بالمحافظ علي أسرار المنشأة، وهو التزام عام من مستلزمات عقد العمل، وقد نصت علي هذا الالتزام المادة (٦٨٥) من القانون المدنى، وقانون العمل في المادة (٥٦/ط) " يجب علي العامل : (ط) أن يحافظ علي أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل".

وحتى يستطيع صاحب العمل طلب فصل العامل بموجب هذه الفقرة يلزم توافر شرطين:

الشرط الأول: إنشاء سر :

يجب أن يكون ما أفشاه العامل سراً، فإذا لم يكن كذلك بمعنى أنه كان معلوم للآخرين^(١١٧٧)، فلا يسرى حكم تلك الفقرة، ويمتد الالتزام بالمحافظة علي السرية ليشمل جميع أسرار المنشأة سواء كانت سرية بطبيعتها، أو اعتبرها كذلك صاحب العمل، وأصدر تعليمات بذلك كما يعد سراً من أسرار العمل؛ ما جرى العرف علي اعتباره سراً، متى كانت هذه الأسرار علم بها العامل بسبب اتصالها بعمله، شريطة أن تكون هذه الأسرار مشروعة وغير مخالفة للقانون^(١١٧٨).

(١١٧٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى،

المرجع

السابق، ص ١٩.

(١١٧٦) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى،

المرجع

السابق، الموضع السابق.

(١١٧٧) د/ محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق،

ص ١٦١.

(١١٧٨) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٧٧ ص ٥٩٠.

ويستوى فى نطاق الالتزام بالسرية، الأسرار الصناعية المتعلقة بطريقة الإنتاج، والآلات، والمواد المستخدمة، والأسرار التجارية المتعلقة بنشاط المنشأة التجارى ومعاملاتها، وتحديد أسعار منتجاتها^(١١٧٩)، فإذا زالت سرية هذه المعلومات فانتشرت، وأصبحت معلومة للغير فقدت طابع السرية، وبالتالي سقط التزام العامل بالمحافظة عليها^(١١٨٠)، ولا يعتبر إبلاغ العامل عن المخالفات التى ارتكبها صاحب العمل من قبيل إفشاء الأسرار^(١١٨١).

ويقتصر التزام العامل بالمحافظة على أسرار المنشأة، على نقل المعلومات إلى الغير فهذا ما يعتبر إفشاء، ولا يتعداه إلى استفادة العامل من هذه الأسرار لحسابه الخاص، بعد انقضاء علاقة العمل^(١١٨٢).

الشرط الثانى: الأضرار الجسيمة بالمنشأة:

يجب أن يترتب على إفشاء هذه الأسرار أضرار جسيمة بالمنشأة، سواء كانت مادية أو أدبية؛ حيث أن النص على الأضرار قد جاء عاماً، ومن ثم فلا يجوز تخصيصه بالضرر المادى، فإذا انتفت هذه الأضرار، فلا يجوز لصاحب العمل طلب فصل العامل^(١١٨٣). رغم توافر إفشاء الأسرار.

ولا يقتصر التزام العامل بالمحافظة على الأسرار على مدة تنفيذ العقد، بل يمتد ليشمل بالأخص الفترة التالية لانقضاء علاقة العمل^(١١٨٤)؛ لأن العامل قد يسعى إلى الانتقام من صاحب العمل بإفشاء أسرار المنشأة، أو قد تدفعه الاستفادة من

د/ إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١١٣ ص ٢٠٤.

(١١٧٩) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٢ ص ١٩١.

د/ طلبية وهبة خطاب، الوسيط فى شرح قانون العمل ج ١، المرجع السابق، ص ٣١٦.
محكمة القاهرة التجارية الجزئية، القضية ١٦ لسنة ١٩٤٥، مجموعة أحكام منيب رقم ٩٥ ص ٣٠٩، أشار إليه راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٤٧١ ص ٣٤٦ هامش ١.

(١١٨٠) د/ طلبية وهبة خطاب، الوسيط فى شرح قانون العمل ج ١، المرجع السابق، ص ٣١٩.

د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٢ ص ١٩٢.

(١١٨١) د/ إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، الموضوع السابق.

راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، المرجع السابق، بند ٤٧١ ص ٣٤٦.

(١١٨٢) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٢ ص ١٩٣.

عكس ذلك: د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٨٠ ص ٤٦٩.

هلالى محمود هلالى، تأديب العاملين بشركات قطاع الأعمال، المرجع السابق، ص ٩٨.

(١١٨٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢١٧.

(١١٨٤) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ١٨٥.

د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٢ ص ١٩١.

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

د/ طلبية وهبة خطاب، الوسيط فى شرح قانون العمل ج ١، المرجع السابق، ص ٣١٨.

الأسرار، والإتجار بها إلى التحايل بشتى الطرق لإنهاء عقد العمل^(١١٨٥)، ومن ثم فإن سرّيان هذا الالتزام بعد انقضاء عقد العمل يؤدي إلى تحقيق نوع من الاستقرار لعقد العمل.

فإذا أخل العامل بالمحافظة علي الالتزام بالسرية بعد انقضاء عقد العمل، كان لصاحب العمل الرجوع علي العامل، بالتعويض عن الأضرار التي لحقت له من ذلك^(١١٨٦)، طبقاً للقواعد العامة فضلاً عن العقوبة الجنائية طبقاً لنص المادة (378) من قانون العقوبات الفرنسي؛ لأن إفشاء الأسرار يؤدي إلى إفلاس المنشأة، والإضرار بالعمال وصاحب العمل^(١١٨٧).

وفي القانون المقارن:

نص قانون العمل الأردني الجديد ٨ لسنة ١٩٩٦ علي هذا الالتزام في المادة (٢٨/و).

وكذلك قانون العمل العماني نص علي هذا الالتزام في المادة (٥/٤٠) "إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها" ويستفاد من هذا النص أنه لم يشترط تحقق ضرر علي إفشاء أسرار المنشأة. هذا وقد سائر نظام العمل السعودي نظيره العماني، ولم يشترط حدوث ضرر طبقاً لنص المادة (٩/٨٣).

الحالة السادسة: منافسة صاحب العمل في نشاطه :

نصت المادة (٦/٦٩) علي تلك الحالة "إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه"

(١١٨٥) د/ إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١١٣.

ص ٢٠٥.

د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٤ ص ٢٤٩.
(١١٨٦) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
(١١٨٧) Bernard Teyssie, Droit du travail, OP.Cit.
N.643.

Paul fieschi- vivet droit du travail, op. cit.,p. 70

بعد انقضاء وقت العمل يستطيع العامل؛ أن يمارس حياته الخاصة فيما يشاء، شريطة ألا يؤدي ذلك إلى حدوث اضطراب ملحوظ بالمنشأة بالنظر إلى طبيعة عمله، وأهداف المنشأة^(١١٨٨) فله أن يسترخي، أو يعمل لحساب نفسه، أولدي صاحب عمل آخر، إلا أنه إذا أراد ممارسة عمل آخر في وقت فراغه، فليس له ممارسة عمل ينافس به صاحب العمل، فالعرف التجاري يحرم العامل من ممارسة ذات نشاط صاحب العمل^(١١٨٩).

فممارسة العامل لحياته الخاصة، ووجوب احترامها، يجب ألا يقف حجر عثرة أمام صاحب العمل في رعاية مصالحه؛ "حيث يفترض أن يتم تنفيذ الالتزامات العقدية بحسن نية ولا ينبغي للعامل أن يتمسك بحقه في ألا تقتحم حياته الخاصة، علي نحو يعكس تعسفه بشأن ممارسة الحق"^(١١٩٠)، فارتباط العامل بمعاملات خاصة مع عملاء صاحب العمل في السلع التي يتجر فيها، يعتبر إخلالاً بمبدأ عدم منافسة صاحب العمل في ذات نشاطه، مما يجيز لصاحب العمل طلب فصل العامل^(١١٩١)، حتى وإن كان صاحب العمل لم يلحقه ضرر؛ حيث أن الضرر في هذه الحالة مفترض افتراضاً لا يقبل إثبات العكس^(١١٩٢). وليس لصاحب العمل أن يعترض علي ممارسة العامل عمل آخر في وقت فراغه، ما دام لا يعمل في ذات نشاط صاحب العمل الأول، ولا يترتب عليه إرهابه، ويؤدي عمله على الوجه المطلوب^(١١٩٣)، ولا يحدث اضطراب في المنشأة^(١١٩٤)، وبدون صلة بالعمل^(١١٩٥).

(١١٨٨) د/ خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية ط٥٠٠٦/٢٠٠٦ ص٩١.

(١١٨٩) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٢٥ لسنة ١٩٦٠ في ١٩٦١/٣/٢٨، موسوعة الهوارى ج٢ قاعدة ٥٦٨ مبدأ ٦٥٣ ص٤٨.

(١١٩٠) د/ خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، المرجع السابق، ص٩٨.

(١١٩١) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١١٩٥ لسنة ١٩٥٨ في ١٩٦٣/٣/٢٥ قاعدة ٥٦٧ مبدأ ٦٥٢ ص٤٨٢، ٤٨٣.

(١١٩٢) د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص٨٣.

(١١٩٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص١٨٦.

د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص١٩٤.

Durand et vitu, traite de droit du travail, op. cit. p.

587

(١١٩٤) د/ خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، المرجع السابق، ص٨٥.

(١١٩٥) waquet, petite chronique droit disciplinaire, op.

cit.p. 864

فلا يعتبر سبباً كافياً لطلب فصل العامل؛ إذا كان نشاط العامل غير مؤثر في مركز صاحب العمل الاقتصادي، بأن كان بعيداً عن دائرة نشاطه^(١١٩٦). هذا ويقتصر نطاق الالتزام بعدم المنافسة علي فترة سريان عقد العمل وينقضى هذا الالتزام بانقضاء عقد العمل^(١١٩٧). ويسترد العامل حريته، ويستطيع منافسة صاحب العمل في نشاطه، ما دام لا يوجد اتفاق يمنعه من ذلك.

فانتهاك الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل، سواء بصفة مستقلة، أو لحساب صاحب عمل آخر يمثل خطأ فادح يمكن أن يبرر فصل العامل^(١١٩٨)، فضلاً عن التزامه بتعويض صاحب العمل إن كان له مقتضى.

الحالة السابعة: وجود العامل في حالة سكر :

نصت علي هذه الحالة المادة (٧/٦٩) من قانون العمل المصري الجديد "إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بيّن، أو متأثر بما تعاطاه من مادة مخدرة"

ويستفاد من هذا النص أنه يفرق بين صورتين

الصورة الأولى: تناول المواد المسكرة:

يجب أن يكون العامل أثناء العمل في حالة سكر بيّن أى ظاهر وواضح، ويستدل

علي ذلك من فقدته الاتزان والهديان^(١١٩٩)، ولا يوجد ثمة تفرقة بين السكر البين الشديد والهيّن^(١٢٠٠)؛ حيث أن كلمة بين قد جاءت عامة، ومن ثم فلا يجوز تخصيصها دون مخصص، أما السكر البسيط، أو الهيّن فلا يعتبر مبرراً لطلب الفصل^(١٢٠١).

(١١٩٦) د/ عبد الله ميروك النجار، مبادئ تشريع العمل، المرجع السابق، ص ٣١٤، ٣١٥.

(١١٩٧) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ١٨٧.

(١١٩٨) Paul Fieschi-vivet, droit du travail, op. cit.

P.71

(١١٩٩) د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٧٦ ص ٦٢٦.

Cass.soc.21 mai. 1974, Gaz. Pal. 1974,2, somm.193

(١٢٠٠) د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٧٦ ص ٦٢٧.

(١٢٠١) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٩ ص ٣٠٩.

د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، ج ١ عقد العمل، المرجع السابق، بند ١٣٢ ص ٥٧٥.

الصورة الثانية: تناول المواد المخدرة :

يجب أن يكون تناول العامل للمواد المخدرة؛ قد أثر سلباً علي قدرات العامل في ممارسة عمله^(١٢٠٢)، فاصبح في غير حالته المعتادة، والطبيعية من حيث الإدراك والتصرف^(١٢٠٣).

ولا أثر لمكان ووقت تناول العامل للمسكر، أو المخدر، طالما ظهرت آثاره أثناء العمل، سواء تناوله أثناء العمل أو قبله^(١٢٠٤)، فالنص قد ورد عاماً ولم يخص تناول المسكر، أو المخدر بوقت معين.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يطلب فصل العامل، إذا كان العامل في حالة سكر بين بعد انقضاء العمل^(١٢٠٥).

ويجب أن يكون تناول العامل للمسكر، أو المخدر بإرادته واختياره^(١٢٠٦)، وألا يكون قد تناولها قهراً عنه أو عن جهل، ولا يشترط أن يكون ما ارتكبه العامل مكون لجريمة جنائية^(١٢٠٧)، وإذا ادعى العامل أنه تناول المسكر أو المخدر قسراً

-
- (١٢٠٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢١٨.
- (١٢٠٣) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٣٩ ص ٣٠٩.
- (١٢٠٤) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢١٩.
- د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٢٥.
- مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٢٤٢.
- قارن د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٧٦ ص ٦٢٦، فيرى سيادته أن هذه الحالة تتعلق بتناول المخدر أو المسكر قبل العمل ولا تتعلق بتناوله أثناء العمل.
- (١٢٠٥) د/ محمد علي عمران، الوسيط في أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ١٦٢.
- (١٢٠٦) د/ حسن كبره، أصول قانون العمل، عقد العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
- د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
- (١٢٠٧) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢١٨.
- د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
- د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ٤٠٣.

عنه ، أو دون علمه يقع عليه عبء إثبات ذلك^(١٢٠٨) ، وإذا فشل في إثبات هذا جاز لصاحب العمل طلب فصله^(١٢٠٩).

وفى القانون المقارن :

نص قانون العمل الليبي فى المادة (٩/٥١) علي حالة السكر ، ولم يتطرق إلى المواد المخدرة لذا يجوز قياسها علي حالة السكر^(١٢١٠).

ونص قانون العمل العماني علي هذه الحالة فى المادة (٧/٤٠) "إذا وجد أثناء ساعات العمل فى حالة سكر ، أو متأثر بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلى".

فى حين ذهبت بعض القوانين إلى عدم النص علي تلك الحالة صراحة فالتشريع الإكوادورى نص علي إنهاء العقد فى "حالة سوء آداب العامل" فى المادة (١٧١/٢)، ونظام العمل السعودى اكتفى بذكر عبارة (سوء سلوك العامل) فالمادة (٣/٨٣)، وقانون العمل الكويتى فى المادة (٥٥/هـ) نص علي جواز فصل العامل (إذا ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب فى مكان العمل)، وهذه المصطلحات الثلاث يمكن تطبيقها علي حالة السكر أو المخدر^(١٢١١).

الحالة الثامنة: الاعتداء علي صاحب العمل أو المدير أو الرؤساء :

(١٢٠٨) د/ قدرى الشهاوي ، موسوعة قانون العمل، المرجع السابق، ص١٩٦.
- عصمت الطورى، وفهمى كامل، المرشد فى قانون العمل الموحد ج١، المرجع السابق، بند ٢٨٠ ص٢٦٣.
(١٢٠٩) محكمة استئناف الإسكندرية، القضية ١٨٩ لسنة ١٧ق، فى ١٩٦٢/٢/٢٠، الموسوعة القضائية للهِوارى ج٢ قاعدة ٥٧٤ مبدأ ٦٦٠ ص٤٨٨.
(١٢١٠) د/ عبد الغنى عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية فى القانون الليبي، المرجع السابق، ص٣٧٣.
(١٢١١) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص٢٥.

نصت المادة (٨/٦٩) علي تلك الحالة وجرى نصها: "إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل، أو المدير العام، وكذلك إذا وقع اعتداء جسيم علي أحد رؤسائه أثناء العمل، أو بسببه" ويستفاد من هذا النص أنه فرق بين نوعين من الاعتداء حسب المحل الذي يقع عليه التعدي أي الشخص المعتدى عليه وسوف نتناول بيان كل نوع علي حدة:

النوع الأول: التعدي علي صاحب العمل أو المدير العام:

نظراً لما يجب أن يتحلى به العامل تجاه صاحب العمل، أو المدير من احترام وإطاعة الأوامر، فإنه يجوز لصاحب العمل فصل العامل، إذا وقع منه تعدي علي أي منهما، ولا يشترط في هذا التعدي أن يكون جسيماً^(١٢١٢)، بل يكفي التعدي البسيط البسيط أو السير طالما يتعارض مع الاحترام الواجب لصاحب العمل، أو المدير^(١٢١٣)، ولا يشترط في هذا التعدي أن يكون مكوناً لجريمة جنائية^(١٢١٤)، ويستوى في فعل الاعتداء أن يقع في أوقات العمل، أو في غير أوقاته وفي حضور صاحب العمل، أو غيبته^(١٢١٥)، وفي مكان العمل، أو خارجه^(١٢١٦)، ولا يشترط أن

(١٢١٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢١٩.

منظمة العمل العربية، الإجراءات القضائية في دعاوى منازعات العمل الفردية في السودان،

بدون تاريخ ص ٢٥١، ٢٥٣.

(١٢١٣) محكمة بنها الابتدائية، القضية ١٥ لسنة ١٩٦٣ في ٢٦/٣/١٩٦٣، الموسوعة

القضائية للهواري ج ٢ القاعدة ٥٧٩، مبدأ ٦٦٨ ص ٤٩٢.

(١٢١٤) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٠٦٧ لسنة ١٩٦٠ في ١٣/٦/١٩٦١، الموسوعة

القضائية للهواري ج ٢ القاعدة ٥٨٢، مبدأ ٦٧١ ص ٤٩٤، ٤٩٥.

(١٢١٥) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٧٧ لسنة ١٩٦٢ في ٢٨/٣/١٩٦٣، الموسوعة

القضائية للهواري ج ٢ القاعدة ٤٨٤، مبدأ ٦٧٣ ص ٤٩٥، ٤٩٦.

(١٢١٦) د/ محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ١٦٤.

د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٦٧٨ ص ٦٢٧، ٦٢٨.

يكون التعدي مادياً بل يكفي أن يكون معنوياً يمس الشرف والاعتبار^(١٢١٧)، وقد يكون بسبب لا علاقة له بالعمل^(١٢١٨).
فيعتبر اعتداء مبرر لطلب الفصل اتهم العامل لصاحب العمل بالسرقة^(١٢١٩)، أو

التعدي بالسب^(١٢٢٠) والتقدم بشكوى ضد صاحب العمل ثبت عدم صحتها^(١٢٢١)، أو اتخاذها مادة للتشهير به^(١٢٢٢) أو اتهام مدير المنشأة بإحداث إصابته المفتعلة^(١٢٢٣). ولا يعتبر اعتداء يبرر طلب الفصل رد العامل الطبيعي الذي يستلزمه الدفاع الشرعي عن كرامته، وسمعته بسبب استفزازه^(١٢٢٤)؛ لأنه لا يجوز حرمان العامل من الدفاع عن نفسه^(١٢٢٥)، أو تقدم العامل بشكوى، لأخذ تعهد علي صاحب العمل بعدم التعرض له^(١٢٢٦)، أو توجيه العامل النصح لصاحب العمل^(١٢٢٧).

وتقدير وجود التعدي من عدمه من المسائل الموضوعية التي تخضع في تقديرها للقضاء؛ حسب ظروف الواقع^(١٢٢٨) وطبيعة العلاقة بين العامل ذاته، وبين

-
- (١٢١٧) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ١٧١٠ لسنة ١٩٥٧ في ١٧/٣/١٩٦٢، الموسوعة القضائية للهورى ج٢ قاعدة ٥٨٠، مبدأ ٦٦٩ ص ٤٩٣، ٤٩٤.
- (١٢١٨) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٢٥٠٤ لسنة ٥٣ عمال كلى جلسة ١٢/٢/١٩٥٥، مدونة الفكهاني ٣/١ قاعدة ٢٣٠ ص ٢٧٦.
- (١٢١٩) محكمة استئناف القاهرة، القضية ١٠٧٥ لسنة ٧٤ ق جلسة ١٨/٥/١٩٥٨، مدونة الفكهاني ٣/١ قاعدة ٢٧٣ مبدأ ٤٨٦ ص ٣١٣، ٣١٤.
- (١٢٢٠) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٦٨٤٠ لسنة ١٩٦٢ في ٢٧/١/١٩٦٣، الموسوعة القضائية للهورى ج٢ قاعدة ٥٨٣ مبدأ ٦٧٢ ص ٤٩٥.
- (١٢٢١) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة القضية ٤٥٢٣ لسنة ١٩٦١ في ٢٥/٤/١٩٦٣، الموسوعة القضائية للهورى ج٢ قاعدة ٥٩٥ مبدأ ٦٨٦ ص ٥٠٤، ٥٠٥.
- (١٢٢٢) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة القضية ٧٠٢٩ لسنة ١٩٦٢ في ٢٩/١/١٩٦٣، الموسوعة القضائية للهورى ج٢ قاعدة ٥٩٧ مبدأ ٦٨٨ ص ٥٠٦، ٥٠٧.
- (١٢٢٣) محكمة الجيزة الابتدائية ٧٤١ لسنة ١٩٦١ في ٢١/١٢/١٩٦١، الموسوعة القضائية للهورى ج٢ قاعدة ٥٩٨ مبدأ ٦٩٠ ص ٥٠٧، ٥٠٨.
- (١٢٢٤) محكمة استئناف المنصورة القضية ٤٢ لسنة ٣ ق في ٥/٢/١٩٦٣، الموسوعة القضائية للهورى ج٢ قاعدة ٥٨٥، مبدأ ٦٧٤ ص ٤٩٦، ٤٩٧.
- (١٢٢٥) محكمة شئون عمال بورسعيد الجزئية، القضية ٤٧٨ لسنة ١٩٦١ ان في ١٨/٣/١٩٦٢، الموسوعة القضائية للهورى ج٢ قاعدة ٥٨٦ مبدأ ٦٧٥ ص ٤٩٧.
- (١٢٢٦) محكمة استئناف الإسكندرية، القضية ٢٩٩ لسنة ١٨ ق في ٢٩/١١/١٩٦٢، الموسوعة القضائية للهورى ج٢ قاعدة ٦٠٣ مبدأ ٦٩٥ ص ٥١١، ٥١٢.
- (١٢٢٧) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٤٠ ص ٣١٠.
- (١٢٢٨) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٢٠.

صاحب العمل، أو المدير، (الشخصية المعتدى عليها)^(١٢٢٩)، ولل قضاء تفسير التعدي بما يلائم قصده في التشريع، والظروف المناسبة بكل علاقة عمل^(١٢٣٠).

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن خطأ العامل ليس جسيماً بالرغم من توجيه ألفاظ نابية إلى صاحب العمل لكون العامل متخلف ذهنياً مع علم صاحب العمل بذلك^(١٢٣١)، وكذلك فإن سخرية العامل، وتهكمه علي صاحب العمل لا يعتبر اعتداء إذا اختفت الكلفة بينهما، وتكررت هذه الواقعة دون شكوى، أو تذمر من صاحب العمل^(١٢٣٢).

النوع الثاني: التعدي علي رؤسائه:

يقصد برئيس العمل من له حق الإشراف علي العمال، أو عدد منهم ويكون لعمله تأثير في مجرى الأمور بالمنشأة، أو فيما تنتجه، أو تتجر فيه^(١٢٣٣)، ويجب أن يكون العامل المعتدى تحت رئاسته^(١٢٣٤)، ويشترط لجواز طلب فصل العامل لتعديده علي رئيسه توافر شرطين:

الشرط الأول: جسامة التعدي :

يجب أن يكون التعدي جسيماً بغض النظر عن جسامة الضرر، أو عدمه^(١٢٣٥)، فلا يكفي التعدي البسيط في هذا النوع، ولا يشترط أن يكون جريمة جنائية، أو التقدم ببلاغ إلي الشرطة أو النيابة العامة^(١٢٣٦)، ويستوي أن يكون التعدي مادياً، أو معنوياً^(١٢٣٧)، فيعتبر اعتداء جسيم التشهير بهم،

د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٩٤ ص ٤٠٤.
(١٢٢٩) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٣٣٦٩ لسنة ١٩٥٣، مدونة الفكهاني ٣/١ قاعدة ٢٣١ مبدأ ٤١٥ ص ٢٧٦.

(١٢٣٠) محكمة بورسعيد الابتدائية، القضية ١٢١ لسنة ١٩٦١ في ٤/٤/١٩٦٢، الموسوعة القضائية للهورى ج ٢ قاعدة ٥٧٥ مبدأ ٦٦٢، ص ٤٨٩، ٤٩٠.

(١٢٣١) Cass, soc. 2 mars 1963, J.c.p. 1963,

4.78

(١٢٣٢) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٤٠ ص ٣١٢.

(١٢٣٣) محكمة قلوب، دائرة بندر شبرا، القضية ٩٩١ لسنة ١٩٦٢، في ٣/٢٥/١٩٦٣،

الموسوعة القضائية للهورى ج ٢ قاعدة ٥٨٩ مبدأ ٦٧٩ ص ٥٠١، ٥٠٠.

(١٢٣٤) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٢١.

(١٢٣٥) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، القضية ٣٢٠٨ لسنة ١٩٦٠ في

١١/٢٢/١٩٦١، الموسوعة القضائية للهورى ج ٢ قاعدة ٥٩٣، مبدأ ٦٨٤ ص ٥٠٣، ٥٠٢.

(١٢٣٦) د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٩٤ ص ٤٠٧.

(١٢٣٧) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٢٠.

وتقديم الشكاوى ضدهم ، والإدلاء بأقوال كاذبة بقصد النيل من كرامتهم والخط من قدرهم^(١٢٣٨)، ولا يعتبر كذلك المشادة الكلامية^(١٢٣٩)، أو الحدة في المخاطبة أو رمى المفتاح من العامل^(١٢٤٠) وتقدير جسامة التعدي مسألة موضوعية متروكة للقضاء وتختلف حسب ظروف الواقع^(١٢٤١).

كما يجب أن يكون التعدي واقعاً من العامل علي رئيسه في العمل، فإذا كان التعدي واقعاً من رئيس في العمل علي نظيره، أو من عامل علي عمال، أو من الرئيس علي العامل فلا تنطبق هذه الحالة، ولا يستطيع صاحب العمل طلب فصل العامل لذلك^(١٢٤٢).

الشرط الثاني: أن يقع التعدي أثناء العمل أو بسببه.

يجب أن يكون لهذا النوع من الاعتداء علاقة بالعمل^(١٢٤٣)، وتتوافر هذه العلاقة إذا وقع الاعتداء أثناء العمل، أما إذا كان الاعتداء خارج مكان وزمان العمل، فيجب أن يكون بسببه^(١٢٤٤)، فإذا انتفت علاقة السببية بين الاعتداء والعمل، فلا تتوافر شروط هذا النوع من التعدي المبرر لطلب الفصل.

وفي القانون المقارن:

نص قانون العمل العماني علي تلك الحالة في المادة (٨/٤٠)، وأعطى صاحب العمل الحق في فصل العامل إذا وقع منه اعتداء علي صاحب العمل، أو المدير المسئول ولو كان التعدي بسيطاً، أو اعتداء جسيم علي الرؤساء أثناء العمل،

(١٢٣٨) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٢٣٦ لسنة ١٩٦٢، في ٢٢/٤/١٩٦٣، الموسوعة القضائية للهورى ج٢ قاعدة ٦٠١ مبدأ ٦٩٣ ص٥١٠.

(١٢٣٩) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٥٠١ لسنة ١٩٦١ في ٣١/١٢/١٩٦٢، الموسوعة القضائية للهورى ج٢ قاعدة ٦٠٢ مبدأ ٦٩٤ ص٥١٠-٥١١.

(١٢٤٠) منظمة العمل العربية، الاجتهادات القضائية في دعاوى منازعات العمل الفردية في السودان، المرجع السابق، ص٢٤٤.

(١٢٤١) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل ج١ عقد العمل، المرجع السابق، بند ١٣٢ ص٥٧٧.

د/ منير فريد الدكمي، شرح أحكام عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص٣١.
د/ صلاح محمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص١٦٦.

(١٢٤٢) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص٢٢١.
د/ إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، بند ١٩٤ ص٤٠٦.

(١٢٤٣) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، الموضع السابق.
(١٢٤٤) cass, soc. 22 mai 1964,

Bull,civ.4,339

وبسببه، وأضاف إليها حالة تعدى العامل علي أحد زملائه بمكان العمل إذا ترتب علي تعديده مرض، أو تعطيل العمل مدة تزيد علي عشرة أيام.

وقد اشترط قانون العمل القطري، في التعدى الواقع علي صاحب العمل، المبرر للفصل أن يكون جسمانياً، أما تعدى العامل علي زملائه فيجب أن يتكرر الاعتداء رغم إنذار العمل طبقاً للمادة (٨/٢٠) (١٢٤٥).

واكتفى قانون العمل الإكوادوري في الاعتداء علي صاحب العمل، أن يكون بالسبب والشتيم، ويستوي أن يقع التعدى علي صاحب العمل أو زوجه أو أحد فروعه أو أصوله، وذلك طبقاً للمادة (١٧١/٤) (١٢٤٦).

وقد نص قانون العمل الأردني في المادة (٢٨/ط) علي حق صاحب العمل في فصل العامل؛ إذا وقع منه تعدى علي الغير أثناء العمل، أو بسببه بالضرب أو التحقير سواء وقع التعدى علي صاحب العمل، أو المدير المسئول، أو عامل آخر، أو أى شخص كان (١٢٤٧).

الحالة التاسعة: عدم مراعاة ضوابط الإضراب:

نصت المادة (٩/٦٩) علي هذه الحالة "إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون". وهذه الضوابط تعتبر القواعد المنظمة لممارسة العمال لحقهم في الإضراب السلمى وهى:

الأول: طبقاً للمادة (١٩٢) عمل يجب أن يتم الإعلان، وتنظيم الإضراب عن طريق المنظمات النقابية، بعد موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة المعنية علي الإضراب، تقوم اللجنة النقابية بالمنشأة إذا وجد بها لجنة نقابية بإخطار صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة بخطاب مسجل بعلم الوصول باليوم المحدد للإضراب، قبل القيام به بعشرة أيام علي الأقل، فإذا لم يوجد بالمنشأة لجنة نقابية تتولى النقابة العامة المعنية القيام بإخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية. ومن ثم يجب علي العامل قبل المشاركة في الإضراب أن يتأكد من مراعاة هذا القيد.

(١٢٤٥) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٢٧، ٢٨.

(١٢٤٦) مكتب العمل العربى، سلسلة البحوث والدراسات ١٠، إنتهاء عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٢٨، ٢٩.

(١٢٤٧) د/ أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٤٠.

الثانى: طبقاً للمادة (١٩٣) عمل لا يجوز للعامل الإضراب بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء سريانها، أو خلال جميع مراحل الوساطة والتحكيم.

الثالث: طبقاً لنص المادة (١٩٤) عمل يخطر علي عمال المنشآت الاستراتيجية، أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل بها الإخلال بالأمن القومي، أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين الإضراب، أو الدعوة اليه. وطبقاً لهذا النص صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد المنشآت الحيوية والاستراتيجية.

فإذا قام العامل بالإضراب دون مراعاة الالتزام بتوافر الضوابط السابقة في الإضراب، كان ذلك خطأ جسيم من قبل العامل^(١٢٤٨) يبرر لصاحب العمل التقدم بطلب لفصله إلى اللجنة القضائية الخامسة.

فكأن قانون العمل الجديد لم يكتفى بوضع الضوابط السابقة لتفريغ حق العمال في الإضراب السلمى من مضمونه؛ حيث أن هذه الضوابط تجعل من شبه المستحيل ممارسة العمال لحقهم في الإضراب، فكيف ينتنى للعامل البسيط أن يعرف ما إذا كان منظموا الإضراب قد حصلوا علي موافقة الثلثين، وأخطروا صاحب العمل والجهة الإدارية في الميعاد القانوني من عدمه؟

فقام بإقحام هذه الحالة ضمن حالات الخطأ الجسيم الذى يجيز لصاحب العمل طلب فصل العامل^(١٢٤٩)، ليجعل العامل يؤثر السلامة بالابتعاد عن ممارسة هذا الحق، خوفاً من أن يجد نفسه بلا عمل، خاصة وأن المشرع لم يضع الضوابط التي تسهل للعامل التأكد من مراعاة الإضراب للضوابط القانونية.

ولعل خشية المشرع من إساءة العال إستخدام هذا الحق، هو ما حدا به إلى جعله مجرد حبر علي ورق لا أكثر^(١٢٥٠).

وبعد عرض هذه الحالات نجد أن قانون العمل المصرى ٢٠٠٣/١٢ أضاف حالتين للأمثلة التي ضربها للخطأ الجسيم، الأولى: حالة منافسة العامل لصاحب العمل فى نشاطه، والثانية: المشاركة فى الإضراب غير المشروع، واستبعد حالتين كانتا بالقانون الملغى الأولى: إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية.

(١٢٤٨) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٢٢.

(١٢٤٩) د/ علي عوض حسن، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ٢٠٠٣/١٢ ، المرجع السابق، ص ٤٧١ ٤٧٢.

د/ عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل، المرجع السابق، ص ٣١٥.

د/ محمد عبد الفتاح علي، سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، المرجع السابق، ص ٤٥١.

(١٢٥٠) د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، المرجع السابق، الموضوع السابق.

والثانية: الحكم علي العامل في جناية، أو جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة.

عبء إثبات الخطأ الجسيم:

ويقع علي عاتق صاحب العمل إثبات الخطأ الصادر من العامل الذي يبرر فصله^(١٢٥١)، وذلك لصعوبة إثبات العامل انعدام المبرر لفصله، وتعذره في كل الأحوال لوروده علي وقائع سلبية يستحيل إقامة الدليل عليها^(١٢٥٢)، ولأن صاحب العمل يعتبر مدعياً، ومن ثم يتحمل عبء الإثبات لكون تخلصه من التزامات عقد العمل يخالف الظاهر^(١٢٥٣).

وفي قانون العمل الفرنسي يخضع فصل العامل لارتكابه: خطأ يبرر فصله للشروط الموضوعة، والشكلية الواردة بقانون ١٣ يوليو ١٩٧٣ (١٢٥٤) فقانون العمل يطبق علي جميع أنواع الفصل

(١٢٥١) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٢٠١٦ لسنة ١٩٦١ في ١٩٦٢/١٢/٢٥، الموسوعة القضائية للهوراري جـ ٢ قاعدة ٤٩٣ مبدأ ٥٦١ ص ٤٢٤.
محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٧٨ لسنة ١٩٦٣، في ١٩٦٣/٤/٢٢، الموسوعة القضائية للهوراري جـ ٢ قاعدة ٤٩١ مبدأ ٥٥٩ ص ٤٢٣، ٤٢٣.
محكمة شمال القاهرة الابتدائية، القضية ١٦٤ لسنة ١٩٧١ عمال كلي جلسة ١٩٧٢/١١/١٣، قضاء العمل للبسيوني والساوي قاعدة ١١٤ بند ٢١٦ ص ٤١٧-٤٢٢.
(١٢٥٢) محكمة بورسعيد الابتدائية، القضية ١٠ لسنة ١٩٦١، في ١٩٦٢/١/٣، الموسوعة القضائية للهوراري جـ ٢ قاعدة ١١٤ بند ٢١٦ ص ٤١٧-٤٢٢.
(١٢٥٣) د/ أحمد شوقي عبد الرحمن، الخطأ الجسيم المبرر للفصل، المرجع السابق، بند ١٧ ص ١٩، محكمة الإسكندرية الابتدائية، القضية ٢٢١٢ لسنة ١٩٦١، في ١٩٦٢/١/١٧، الموسوعة القضائية للهوراري جـ ٢ قاعدة ٤٩٤ مبدأ ٥٦٢ ص ٤٢٤.
(١٢٥٤) Nicol catala, l'entreprise, op. cit.p. 399

بما فيها الفصل التأديبي، كما يخضع للقانون التأديبي (١٢٥٥) وسوف نتناول هذه الشروط تباعاً

أولاً: الشروط الموضوعية:

يجب أن يكون خطأ العامل حقيقياً وجدياً (١٢٥٦).

١- السبب الحقيقي:

لا يستطيع صاحب العمل الاستناد إلى خطأ العامل الذي يبرر الفصل، إلا إذا كان سبباً حقيقياً له وجوداً حقيقياً، وليس وهمياً، وأن يكون الخطأ جاد وجسيم، أو فادح (١٢٥٧) وألا يكون مستمداً من الحياة الخاصة للعامل (١٢٥٨) فإذا خالف صاحب العمل ذلك فيستطيع العامل أن يتمسك بنص المادة (٩) من القانون المدني الفرنسي، التي تنص على حق كل فرد في احترام حياته الخاصة، وهذا السبب يشمل عنصرين الأول مادي، أي واقعة معينة يمكن إثباتها، والثاني معنوي يتمثل في كونه سبب الإنهاء.

٢- السبب الجدي: (١٢٥٩)

يتمثل في الخطأ الذي ارتكبه العامل، ويتضمن قدر من الخطورة يستحيل معها استمرار عقد العمل (١٢٦٠)، دون الإضرار بالمنشأة، وما يترتب عليه

-
- J. Pelissier, le licenciement Dr.soc. 1992 , p. 753 (١٢٥٥)
disciplinaire D. M archand , le droit du travail en pratique , op. cit. p. 159
Olivier de Tissot, la protection de la vie privée du salarié, (١٢٥٦)
Dr. soc. 1995,p.229
le guide pratique, les droits des salariés,op. cit. p.177
Waquet, petite chronique de droit disciplinaire, dr. soc. P. (١٢٥٧)
862
Chantal Mathieu-Geniaut,l'immunité disciplinaire de la vie (١٢٥٨)
personnelle du salarié , Dr . soc . 2006 , p. 848
Chantal Mathieu-Geniaut,l'immunité disciplinaire de la vie (١٢٥٩)
personnelle du salarié , op.cit. p. 853
J.pelissier, le nouveau droit du licincement, op. cit.p. (١٢٦٠)
188

من عرقلة حسن سير العمل^(١٢٦١) هذا وقد درج الفقه والقضاء الفرنسي علي تقسيم خطأ العامل إلى ثلاثة أنواع: بسيط، وجدي، وجسيم^(١٢٦٢)

أ- الخطأ البسيط :

وهو أقل أنواع الخطأ جسامة، ويتميز بصفته غير العمدية، وحسن نية العامل، وقد أصبح هذا الخطأ غير كافى لتبرير فصل العامل بعد صدور قانون ١٣ يوليو ١٩٧٣، ومن تطبيقات القضاء لهذا الخطأ، أن غياب العامل يومين لا يعد خطأ جدي، ولو نصت الاتفاقية الجماعية علي ذلك^(١٢٦٣)، وكذلك تأخير العامل البسيط الذي لا يترتب عليه خسارة بالمنشأة^(١٢٦٤).

ب- الخطأ الجدي:

وهو يتوسط الخطأ البسيط، والخطأ الجسيم، ولا يترتب عليه حرمان العامل من مهلة الإخطار، أو التعويض، ومن تطبيقات القضاء لهذا الخطأ سوء معاملة العامل لعملاء المنشأة^(١٢٦٥)، وكذلك سوء معاملة العامل لرؤسائه^(١٢٦٦)، وهذا خطأ يعطى صاحب العمل الحق في فصل العامل

ج- الخطأ الجسيم:

هو الخطأ الذي يستحيل معه الإبقاء علي عقد العمل، حتى خلال مهلة الإخطار^(١٢٦٧)، أى يستلزم الإنهاء الفوري للعقد دون تأخير بمجرد العلم

-
- (١٢٦١) soc . 3 nov . 1976 ,Bull . civ.v. 447
- (١٢٦٢) G.H.comerlynck . contrat de travail , op . cit ., p . 485
- J . pelissier , le nouveau droit du licincement , op . cit . p. 191
- (١٢٦٣) cass. Soc. 25 juin 1980 , Bull .civ . v . 420
- Cass . soc . 18 dec . 1975 , D . 1976 ,I.R . 40
- (١٢٦٤) cass. Soc . 19 juin . 1991, D.r . soc . 1991 , 638
- (١٢٦٥) cass. Soc . 18 mai . 1977 , I. R. 2 93
- (١٢٦٦) cass . soc . 3 ovr . 1979 , Bull . civ . v. 210
- (١٢٦٧) cass . soc . 21 juill . 1966 . D . 1966 , p . 699
- Nicale Catala , droit du travail , l'entreprise , op . cit . p . 402
- J.Pelissier , le licenciement disciplinaire , op . cit . p. 756
- 434

بالخطأ^(١٢٦٨). ويقدر الخطأ الجسيم من الناحية الواقعية، ويراعى في تقديره صفات مرتكبه من حيث الأقدمية والوظيفة وغيرها^(١٢٦٩). والخطأ الجسيم يتيح لصاحب العمل فصل العامل دون مهلة إخطار، أو تعويض عن الإنهاء، ومن تطبيقات القضاء للخطأ الجسيم تحريض العامل لزملائه علي الإضراب غير المشروع^(١٢٧٠)، والسرقه التي يرتكبها العامل للإضرار بالمشأة^(١٢٧١)، ولا يعتبر خطأ جسيم السير بعربة في حالة سيئة، طالما أنه تم إخطار صاحب العمل مسبقاً بحالة العربة^(١٢٧٢). كما أن سرقة بقايا الوجبات لا تكفي لاعتبارها خطأ جسيم^(١٢٧٣) ولا يعتبر سببا حقيقياً وجدياً للفصل الأخطاء التافهة، والبسيطة^(١٢٧٤)، أو إدعاء

ارتكاب العامل لأخطاء غير محددة التاريخ^(١٢٧٥)، أو الاستناد إلى أسباب لا تستقيم مع بعضها، وأن الإبطال القضائي للتحذيرات السابقة للفصل يجعله دون سبب حقيقي وجدى إذا وجد شرط اتفاقى لا يسمح بتوقيع الفصل إلا بعد توقيع عقوبتين تأديبيتين^(١٢٧٦)، وتراقب محكمة النقض تكييف الخطأ^(١٢٧٧).

ثانياً: الشروط الشكلية:

-
- cass.soc . 28 juin. 1961 , Bull . civ . 4 , p . 564 (١٢٦٨)
- Nicale Catala , l'entreprise , I bid (١٢٦٩)
- cass .soc . 1 fevr . 1995 , I .R . 62 (١٢٧٠)
- cass . soc . 24 oct . 1946 , J . C . P . 1947 . II . 3431 (١٢٧١)
- cass soc . 8 dec . 2003 , Dr . soc 2003 , p . 313 (١٢٧٢)
- cass . soc . 16 dec . 2003 ,Dr . soc . 2004 , p 313 (١٢٧٣)
- (١٢٧٤) منظمة العمل العربية ، الإجهادات القضائية فى منازعات العمل الفردية ، المرجع السابق، ص٢٤٢ ، ٢٤٣
- Appel paris , 21 ech . 6 nov . 1974 , Dr . ouv . avr . 1976 p . 68
- أشارت إليه د/ دنيا مباركة ، الإنهاء التعسفى لعقد العمل ، المرجع السابق، ص ٢٤٩
- apple Lyon 24 nov . 1975.azicim astoianni (١٢٧٥)
- أشارت إليه د/ دنيا مباركة ، الإنهاء التعسفى لعقد العمل ، المرجع السابق، الموضع السابق.
- cass. Soc. 30juin. 2004. Dr. soc. 2004.p.1035 (١٢٧٦)
- P.Ortscheidt, droit disciplinaire et droit licenciement , op . cit. p . 15 (١٢٧٧)
- 435

١) دعوة العامل للقاء صاحب العمل :

يجب دعوة العامل إلى لقاء صاحب العمل طبقاً لنص المادة (L.122-14)، ويستفد من ذلك الإجراء جميع العمال بالمنشأة، بغض النظر عن حجم المنشأة ومدة خدمة العامل المادة (L.122-14-5)، وذلك رغبة من المشرع في الحل الودي للنزاع تحقيقاً لاستقرار علاقة العمل^(١٢٧٨)، ويجب احترام هذا الإجراء حتى لو كان خطأ العامل جسيماً^(١٢٧٩) ويتم الدعوة لهذا اللقاء بخطاب مسجل يذكر فيه موضوع الدعوة، وميعاد اللقاء علي أن يكون الميعاد بعد استلام الخطاب بخمسة أيام علي الأقل. ويستوى أن يقوم بدعوة العامل صاحب العمل، أو نائبه الذي يملك صلاحية إنهاء العقد^(١٢٨٠).

وطبقاً للمادة (R.122-2-1) عمل يجب أن يتضمن الخطاب تحديد موعد اللقاء ومكانه، وإمكانية استعانة العامل بمن يساعده من ممثلي العمال، وعلي صاحب العمل إذا كان يستخدم أحد عشر عاملاً فأكثر، أن يسمح بتفرغ أحدهم لمساعدة غيره من العمال خلال لقائهم بصاحب العمل، ويطلق عليه مساعد(Conseiller)^(١٢٨١)، يتولي الدفاع عن العامل^(١٢٨٢) ويحرر صاحب العمل محضر بما تم في اللقاء، ويجب ذكر سبب الإنهاء في اللقاء^(١٢٨٣).

٢ - الإخطار بإنهاء خدمة العامل:

-
- G.H.Camerlynck, contrat de travail, op. cit., (١٢٧٨)
p.433
cass.soc. 5 mars 1987,D. 1988 241 note J.p. karaquillo (١٢٧٩)
- G.H.camerlynck, contrat de travail, op. cit., p. (١٢٨٠)
435
Ludovic Roche , le conseiller du salarié :une institution complexe ,
Dr.soc.1994, p. 18
L. Roche , le conseiller du salarié :une institution complexe , (١٢٨١)
op.cit.p.10 le guide pratique, les droit des salaries, op. cit., p. 176
- L. Roche , le conseiller du salarié :une institution complexe (١٢٨٢)
,op.cit.p.11
J.Pelissier, le nouveau droit du licenciement, op. cit., p. (١٢٨٣)
77
Cass. Soc.14 nov. 1985, Bull. Civ. 391

وقد يقوم بإرسال الإخطار بإنهاء خدمة العامل، صاحب العمل، أو نائبه، أو مدير المنشأة^(١٢٨٤)، ويرسل الإخطار بخطاب مسجل موصى عليه بعلم الوصول، طبقاً للمادة (L.122-14-1)، ويجب علي صاحب العمل أن يذكر بالإخطار سبب الإنهاء طبقاً للمادة (L.122-14-2)، فالإكتفاء بذكر الخطأ الجسيم في خطاب الفصل دون تحديد آخر يجعل الفصل محروماً من السبب الحقيقي والجاد^(١٢٨٥)، ولا يجوز إرسال هذا الإخطار قبل مضي يوم علي مقابلة العامل طبقاً للمادة (L.122-41).

٣ - إعلان سبب الإنهاء:

إذا لم يقم صاحب العمل بذكر السبب الحقيقي، والجدي للإنهاء، كان للعامل أن يطلب كتابة من صاحب العمل إعلان سبب الإنهاء طبقاً للمادة (L.122-14-2) وقد نظمت المادة (R.122-3) كيفية تقديم العامل لهذا الطلب، فيجب أن يرسله العامل بخطاب مسجل موصى عليه بعلم الوصول قبل انقضاء عشرة أيام من يوم تركه الفعلي للعمل، ويجب علي صاحب العمل الرد علي العامل بخطاب مسجل، وموصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ وصول خطاب العامل اليه.

وطبقاً لنص المادة (L.122-43) من قانون العمل، يقع علي عاتق صاحب العمل إثبات الخطأ الصادر من العامل^(١٢٨٦)، وتكليفه وأن يقدم العناصر التي تساعد القاضي في تكوين عقيدته، وللقاضي في سبيل تكوين هذه العقيدة أن يأمر باتخاذ الإجراءات الكفيلة بذلك، ولا شك أن هذه المادة تمثل انقلاب في عبء إثبات الخطأ المبرر للجزاء^(١٢٨٧)، ومن الناحية العملية يتقاسم العامل، وصاحب العمل هذا العبء، وعند حدوث شك في ثبوت هذا الخطأ، فإنه يفسر لصالح العامل طبقاً لصريح نص المادة سالف الذكر وبالتالي إلغاء الجزاء التأديبي .

cass. Soc.3 oct. 1980, D.1981, I.R. 43

(١٢٨٤)

cass. Soc. 18 juin 2002, arret n 2060 F D

(١٢٨٥)

J. Beraud, manuel de droit du travail, op. cit.,

(١٢٨٦)

p.150

Cass. Soc. 31 mai. 1972, Bull. Civ. 1972,5,356

D.Marchand , le droit du travail en pratique , op.cit.p. 160

PH. Waquet, petite chronique de droit disciplinaire ,op.cit p.864

Cass. Soc. 8 janv. 1965, J.C.P.1965, 4, 17

J.M.Verdier, droit du travail, op. cit.,p. 81

(١٢٨٧)

A.Mazeaud, droit du travail, op.cit., p.76

المبحث الثانى

الجزاء المدنى

تمهيد وتقسيم:

تأكيداً للحماية المقررة للعامل؛ لم يكتفى المشرع بإخضاع المنشأة لتفتيش العمل، لكشف مخالفات قيود التأديب، وتقرير العقوبة الجنائية المترتبة علي تلك المخالفة، نظراً لكون العقوبة تكون عادة غرامة سرعان ما تقل قيمتها بعد صدور القانون، لتدهور قيمة النقود بمضى الزمن، ومن ثم لا تحقق الردع المأمول منها. لذا كان لابد من إخضاع صاحب العمل في مباشرة السلطة التأديبية للرقابة القضائية، التي تملك توقيع الجزاء المدنى المقرر في حالة عدم مراعاته قيود التأديب.

وسوف نتناول بيان الجزاء المدنى فيما يلى:

المطلب الأول: الإبطال.

المطلب الثانى: تعويض الضرر.

المطلب الأول

الإبطال

وينقسم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول: إبطال الجزاء التأديبي .

الفرع الثاني: إبطال شرط اللائحة الذي ينتقص من قيود التأديب

الفرع الأول

إبطال الجزاء التأديبي

لا جدال في أن القضاء يملك إبطال الجزاء التأديبي الموقع علي العامل، إذا خالف صاحب العمل قيود التأديب، السالف بيانها في الباب الأول والثاني من هذه الرسالة.

إلا أن القضاء لا يستطيع إبطال هذا الجزاء من تلقاء نفسه، بل يجب علي العامل أن يلجأ إلى القضاء بطلب إبطال القرار التأديبي الصادر بتوقيع الجزاء، ويتم الطعن علي هذا القرار أمام المحاكم المدنية، وليس أمام محكمة القضاء الإداري؛ حيث أن هذا القرار ليس قراراً إدارياً^(١٢٨٨).

وبالتالي تكون اللجنة القضائية الخماسية هي المختصة بنظر طلب العامل، بإبطال الجزاء التأديبي لمخالفة صاحب العمل قيود السلطة التأديبية، وذلك طبقاً لنص المادة (٣/٧١) من قانون العمل المصري الجديد ٢٠٠٣/١٢، " وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون "

وفي فرنسا تختص المحكمة العمالية، التي تعتبر القاضي الطبيعي (conseil des prud Hommes ، ومحكمة الدرجة الأولى^(١٢٨٩)) بمباشرة الرقابة القضائية .

فإذا كان الجزاء التأديبي مخالف في الشكل، أو غير مبرر، أو غير متناسب مع الخطأ التأديبي ، كان للمحكمة العمالية طبقاً لنص المادة (L.122-43) من قانون العمل، التحقق من صحة إجراءات توقيع الجزاء التأديبي ، واحترام المواعيد حتى تلك الإجراءات التي ينص عليها الاتفاق الجماعي، أو اللائحة

(١٢٨٨) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٥٧ ص ٣٤٢.

د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٩٧ ص ٢٤٩.

(١٢٨٩) = G.Lyon- Caen et autres, droit du travail , op.cit. p. 848

= J.Ray, droit du travail , op. cit. p. 29 – 33

الداخلية، وتقدير مادية الوقائع^(١٢٩٠)، والتأكد من عدم إنقضاء شهرين علي تاريخ العلم بالخطأ وأن اللائحة الداخلية تسمح بتوقيع الجزاء ويمكن للقاضي إلغاء الجزاء التأديبي إذا كان مخالف في الإجراءات^(١٢٩١)، أو عجز صاحب العمل عن إثبات الخطأ، أو بسبب عدم التناسب بين الخطأ والجزاء الموقع علي العامل، فنظرية صاحب العمل وحده القاضي تم إبعادها^(١٢٩٢).

ولا يستطيع قاضي الأمور المستعجلة إلغاء الجزاء التأديبي، بسبب عدم احترام الإجراءات لكونه غير مختص بإلغاء الجزاء التأديبي، ولا يملك سلطة إلغاء ذلك الجزاء^(١٢٩٣)، ولا يدخل في سلطاته إيقاف إجراءات الفصل، ومتابعة عقد العمل عندما لا يكون بطلان الفصل مستوجبا^(١٢٩٤). ويستفاد من نص المادة سالف الذكر أنها قد وضعت قاعدة عامة، بمقتضاها تستطيع المحكمة العمالية إلغاء الجزاء التأديبي المخالف للقانون، أي كان سبب مخالفة القانون، سواء كانت شكلية، أو موضوعية. فالمخالفة الشكلية تعاقب أيضاً بإلغاء الجزاء^(١٢٩٥)، ومن أبرز مخالفات قيود التأديب الإخلال بحق العامل في الدفاع، أو توقيع الجزاء ممن لا يملكه أو أشد مما هو منصوص عليه باللائحة الداخلية، أو توقيع أكثر من جزاء عن ذات الخطأ، أو عدم تسبيب القرار التأديبي.

F. Pansier, droit du travail , op. cit . p. 167 (١٢٩٠)

J.Beraud , manuel de droit du travail , Ibid

J.Verdier et autres , droit du travail , op.cit. p. 112

M.Boffa, droit du travail , op. cit. p. 115 (١٢٩١)

J. savatier ,droit disciplinaire,op.cit.p.228

J.Verdier, droit du travail , op. cit. p. 81 (١٢٩٢)

J.Verdier et autres , droit du travail , op. cit. p.105

B. Teyssie , code du travail , op.cit. p. 220 (١٢٩٣)

J.Pelissier et autres , droit du travail , op.cit. p. 899

J.Verdier, droit du travail , Ibid

cass .soc. 31mars. 2004 , Dr . soc . 2004 , P .666 ,obs. Christophe (١٢٩٤)
Rade

A.Mazeaud , droit du travail , op.cit. p. 76 (١٢٩٥)

وقد استثنى القانون من هذه القاعدة العامة جزاء الفصل، فلا يستطيع القاضى إلغاء جزاء الفصل^(١٢٩٦) إلا إذا كان الجزاء باطل بقوة القانون لوجود نص بذلك أو لانتهاك صاحب العمل حظراً صريحاً إذا كان لحرية أساسية^(١٢٩٧)، كالفصل بسبب أصل العامل أو جنسة أو أخلاقه أو وضع أسرته أو انتمائه لعرق أو سلالة أو لآرائه السياسية أو أنشطته النقابية أو معتقده الدينية طبقاً لنص المادة L.122-45 (من قانون العمل^(١٢٩٨))، أو كان سبب توقيع جزاء الفصل؛ رفض العامل تحمل المضايقات الجنسية، أو شهادته على هذه التصرفات التى تكون باطلة بقوة القانون طبقاً لنص المادة (L.122-46) من قانون العمل.

والمحكمة تملك إلغاء الجزاء المخالفة للقانون دون أن تملك تعديله^(١٢٩٩)، بجزء آخر، فهي ليست سلطة تأديبية عليا، وليس لها أن تحل تقديرها محل تقدير صاحب العمل^(١٣٠٠).

كما تستطيع المحكمة إلغاء الجزاء التأديبي أيضاً، إذا كان غير متناسب مع الخطأ^(١٣٠١) طبقاً لنص المادة (L.122-43-2) من قانون العمل التى نصت على ذلك صراحة، فالجزاء غير متناسب مع الخطأ يكون غير مشروع^(١٣٠٢).

وقد انقسم الفقه بخصوص تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ التأديبي(١٣٠٣) إلى عدة آراء:

J.Beraud , manuel de droit du travail , Ibid (١٢٩٦)

soc. 14nov.2000,B.n 375

cass .soc.29 sept. 2004 , Dr. soc. 2004 , p . 1151 ,obs. J.savatier (١٢٩٧)

cass.soc.31mars.2004 , Dr.soc.2004 , p. 666 ,ops. Christophe Rade

J.Pelissier et autres , droit du travail , Ibid (١٢٩٨)

D.Marchand , le droit du travail en pratique , op. cit . p. 160 (١٢٩٩)

cass.soc.16 dec.2003 ,Dr.soc. 2004 , p. 316

(١٣٠٠) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٣٦.

د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٥٠.

د/ فاطمة الرزاز، دروس فى قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٤٥.

J.Verdier , droit du travail , Ibid (١٣٠١)

J.Pelissier et autres , droit du travail , op.cit.p.897

(١٣٠٢)

الأول: يفرق بين حالة عدم وجود لائحة للجزاءات، وحالة وجودها:
فى الفرض الأول: يملك القضاء إبطال الجزاء التأديبي، إذا رأى عدم تناسبه مع الخطأ التأديبي^(١٣٠٤).

وفى الفرض الثانى: يرى أن القضاء لا يملك إبطال الجزاء ، ما دام الجزاء منصوص عليه بلائحة الجزاءات (١٣٠٥) ؛ لأن الجهة الإدارية قد راقبت تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ بصورة مسبقة قبل سريان اللائحة ، وإن هذه الرقابة كفيلة بمنع صاحب العمل من التعسف فى استعمال السلطة التأديبية^(١٣٠٦)، بالإضافة إلى أن رقابة القضاء يترتب عليها شل السلطة التأديبية ، فضلا عن إلزامية اللائحة بالنسبة للقاضى لكونها جزء متمم للعقد^(١٣٠٧).

ورغم ذلك أعطى البعض من أنصار هذا رأى؛ القضاء سلطة إبطال الجزاء، إذا كانت لائحة الجزاءات تضع حد أدنى وأقصى للجزاء التأديبي، أى أنها لا تحدد الجزاء تحديداً جامداً إذا كان الجزاء لا يتناسب مع الخطأ، أما إذا كان الجزاء محدد تحديداً جامداً، فلا يجوز للقضاء إبطال الجزاء .

الثانى: يرى أن القضاء يملك رقابة تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ التأديبي سواء وجد فى المنشأة لائحة للجزاءات حددت فيها الجزاءات التأديبية بطريقة جامدة

(١٣٠٣) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ٤٤٤ ص ٤٣٨، حيث

يرى

سيادته أن هذه المشكلة لا توجد فى ظل قانون العمل المصرى الملغى ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

(١٣٠٤) P.Durand et R.Jaussaud , droit du travail , op. cit . p. 448

Rouast et p.Durand ,droit du travail , op .cit . p.143

(١٣٠٥) P.Durand et R.Jaussaud , droit du travail , op . cit . p . 445

(١٣٠٦) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٢٣٩ .

(١٣٠٧) د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٤٥ ص ٢٩٥ .

أو بطريقة مرنة أو لا يوجد بالمنشأة لائحة للجزاءات وهذا هو الرأى الغالب فى الفقه^(١٣٠٨).

وقد اعتنقه القضاء أيضاً^(١٣٠٩) وذلك تأسيساً على أن الرقابة الإدارية السابقة على تناسب الجزاء مع الخطأ رقابة شكلية، وتفترض نمو وعى العمال واضطلاع النقابات العمالية بدورها فى رقابة اللائحة، والظعن عليها فى حالة عدم تناسب الجزاء التأديبى مع الخطأ، وهو أمر مفتقد على أرض الواقع^(١٣١٠)، كما أن تصديق الجهة الإدارية على لائحة الجزاءات شئ وصحة توقيع الجزاء الوارد بها شئ آخر^(١٣١١)، وأن استعمال صاحب العمل حقه فى تأديب العمال كسائر الحقوق يخضع للنظرية العامة فى التعسف فى استعمال الحق.

(١٣٠٨) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٥٩ ص ٣٤٦.

د/ طلبية وهبة خطاب، الوسيط فى شرح قانون العمل ج ١، المرجع السابق، ص ٣٤٣.

د/ محمد علي عمران، الوسيط فى شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ١٩١.

د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى ط ٢٠٠٣، المرجع السابق، ص ٧٢٩.

د/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٥٠.

د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، بند ٧١ ص ٢٩٩.

د/ عبد الله ميروك النجار، مبادئ تشريع العمل، المرجع السابق، ص ٣٢٣.

د/ محمد عبد الفتاح على، سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، المرجع السابق، ص ٤٨.

د/ همام محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص ٤٢٥ هامش ١. فيرى سيادته الاستغناء عن الرقابة الإدارية السابقة والاكتفاء بالرقابة القضائية اللاحقة.

(١٣٠٩) "السلطة التأديبية هى رخصة يستعملها رب العمل تحت إشراف القضاء بحيث لا يكون الجزاء مشروعاً عند انعدام خطأ العامل بل إن هذا الإشراف ينعطف أيضاً على تقرير الجزاء التأديبى بحيث يكون متناسباً مع درجة الخطأ".

محكمة القاهرة الابتدائية، القضية رقم ١٣٤٩ لسنة ٥٦ عمال كلى جلسة ١٩٥٧/٢/٢٥،

مدونة الفكهانى ج ١/٣ قاعدة ٢٨٢، مبدأ ٥١٤ ص ٣٢٦.

وأيضاً "فإن المحكمة ترى أن فعل المدعى على فرض حصوله لم يبلغ الحد الذى يتناسب مع الفصل، وكان جديراً بالمدعى عليه أن يوقع جزاءات أخرى أقل مرتبة"

= محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٣٥٥٣ سنة ١٩٥٣ تجارى كلى مدونة الفكهانى قاعدة ٢٦٨

مبدأ ٤٧٩ ص ٣٠٩ - ٣١١.

(١٣١٠) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، بند ٧١ ص ٢٩٦، ٢٩٧.

(١٣١١) د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٥٩ ص ٣٤٦.

ويتم تقدير التناسب في ضوء الظروف، وأقدمية العامل، وما إذا كان إرتكب أخطاء سابقة أم لا^(١٣١٢).

وأرى فيما أعتقد أن الرأي الثانى جدير بالتأييد، خاصة وأن رقابة الجهة الإدارية تكاد تكون معدومة، فالواقع العملى يؤكد أنه نادراً ما تحظى اللائحة بموافقة الجهة الإدارية، فالغالب اتخاذ الجهة الإدارية موقفاً سلبياً من اعتماد اللائحة وتعديلاتها، هذا وقد نصت المادة (٢/٥٩) من قانون العمل المصرى الجديد ٢٠٠٣/١٢ "وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات، والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليها فى المادة (٦٠) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة" ولا ينقيد القاضى بشرط اللائحة الداخلية الذى يربط جزاء تأديبي محدد بخطأ محدد ؛ لأن هذا الشرط لن يوقف القاعدة المقررة بنص المادة -43- L.122 (2) من قانون العمل^(١٣١٣).

وإذا قام القاضى برفض تطبيق البند الوارد باللائحة، وإلغاء الجزاء التأديبي، فإنه لا يكون مخطئاً^(١٣١٤)، إلا أن نطاق حجية الحكم بعدم الاعتراف بذلك البند من اللائحة، يقتصر على أطراف النزاع دون أن يتعدى ذلك إلى إلغاء بند اللائحة غير المشروع.

وطبقاً للمادة (L.122-37) من قانون العمل تقوم سكرتارية المحكمة بتوجيه نسخة من الحكم إلى مفتش العمل، وإلى ممثل العاملين، ولا يتقيد مفتش العمل بهذا الحكم، وإذا اختلف بذلك الحكم فله أن يأمر صاحب العمل بتعديل هذا البند أو إلغاءه^(١٣١٥).

هذا وقد ذهب جانب من أنصار الرأي الثانى إلى أنه فى حالة عدم التناسب بين الجزاء التأديبي، والخطأ التأديبي يملك القاضى أن يرد الجزاء التأديبي إلى الحد المناسب على سبيل الجزاء العيني^(١٣١٦)، فالمحكمة تملك تعديل الجزاء بتخفيضه فى

J.Pelissier et autres , droit du travail , Ibid. (١٣١٢)

J.Pelissier et autres , droit du travail , Ibid . (١٣١٣)

J.Pelissier et autres , droit du travail ,op.cit . p. 875 p.898 (١٣١٤)

J.Pelissier et autres , droit du travail ,op.cit . p.877. (١٣١٥)

(١٣١٦) د/ أكثم الخولى، دروس فى قانون العمل، المرجع السابق،الموضع السابق .
د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٢٨ ص ٢٠٩.
د/ أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى ج ٢، المرجع السابق، الموضع السابق.

الحدود المقررة في اللائحة الداخلية^(١٣١٧) وأن رفض هذه المرونة يعوق التوفيق ويخالف الرشد^(١٣١٨)، فإذا كان يملك إلغاء الجزاء، فمن باب أولى يملك تخفيضه، فمن يملك الأكثر يملك الأقل، وقد انتقد بعض الفقه ذلك^(١٣١٩).

وفي فرنسا نصت المادة (L.122-14-4) من قانون العمل على جزاءات أخرى في حالة مخالفة القيود الإجرائية، فيجب على المحكمة أن تأمر صاحب العمل باتخاذ الإجراء الذي يتطلبه القانون على الوجه الصحيح، ويقتصر ذلك على الإجراء الذي تم إغفاله أو تم بشكل غير قانوني، ولا يمتد إلى الإجراءات الصحيحة، إلا أن محكمة النقض الفرنسية قيدت سلطة المحكمة في الأمر بهذا الإجراء بطلب العامل^(١٣٢٠)، وأن تكون الفائدة المبتغاة من هذا الإجراء مازالت قائمة^(١٣٢١).

كما يستطيع القاضى اقتراح العودة إلى الخدمة؛ في حالة انتفاء السبب الحقيقي والجدى للإنهاء، وذلك شريطة أن تكون أقدمية العامل بالمنشأة لا تقل عن عامين، وأن يكون عدد عمال المنشأة لا يقل عن أحد عشر عاملاً، ولا يمكنه فرض إعادة العامل إلى عمله على سبيل العقوبة^(١٣٢٢).

فإذا قام العامل بالطعن في القرار التأديبي فلا يجوز تشديد الجزاء التأديبي المطعون فيه؛ وذلك تأسيساً على قاعدة عدم جواز إضرار الطاعن بطعنه. فهذه القاعدة من المبادئ المستقرة في المجال العقابي سواء كان جنائياً أو تأديبياً، فمن غير المتصور أن يضار العامل من طعنه وإلا تردد العامل في الطعن في القرار

د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، المرجع السابق، ص ٣٢٤.
د/ محمد عبد الفتاح على، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، المرجع السابق، ص ٤٨٤.
عكس ذلك : cass.sos. 16dec. 2003 , Dr.soc.2004, p.316,obs.PH.Waquet (١٣١٧)
cass.soc.27 Fevr. 1985 ,D. 1985, IR ,442
,obs.Ph.Langlais
Cass.soc. 23 Avr. 1986, Dr.soc. 1986 ,505 ,obs. J.Savatier

M.Chen, le reglement interieur et le pouvoir disciplinaire ,op.cit. (١٣١٨)
p. 171

د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٩، ص ٦٩٢.
(١٣٢٠) cass.soc. 16juin 1979, Bull. Civ. V. 307

(١٣٢١) cass. Soc. 6 Fevr. 1985, D. I.R. 237

(١٣٢٢) cass.soc. 31mar.2004 , Dr.soc. 2004 ,p.666 ,obs. Ch. Rade

التأديبي خشية تشديد الجزاء. وكان ذلك بمثابة الغاء مقنع لطريق الطعن فى الجزاء التأديبي .

ويستفاد هذا المبدأ من نص المادة (٣/٤١٧) من قانون الإجراءات الجنائية المصرى " أما إذا كان الاستئناف مرفوعا من غير النيابة العامة فليس للمحكمة إلا أن تؤيد الحكم أو تعدله لمصلحة رافع الاستئناف " .

وأیضا من نص المادة (٤٣) من القانون رقم ٥٧ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون ١٠٦ لسنة ١٩٦٢ بشأن حالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض " إذا كان نقض الحكم حاصلاً بناء علي طلب أحد الخصوم من غير النيابة العامة فلا يضر بطعنه " .

الفرع الثانى

إبطال الشرط المخالف فى اللائحة

إذا اشتملت اللائحة الداخلية على شرط، أو شروط تخالف القيود الواردة على السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ بقانون العمل الجديد الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الخاصة بحماية العمال يتعين التفرقة بين فرضين بالنسبة لهذه المخالفة، نظراً لتعلق هذه القيود بالنظام العام الاجتماعى الحمائى^(١٣٢٣).

الفرض الأول: المخالفة الأكثر فائدة :

إذا كان الشرط المخالف يعطى العامل ضمانات تأديبية أكثر فائدة من تلك الواردة بقانون العمل، والتي تعتبر الحد الأدنى يكون الشرط صحيحاً، ويتعين على صاحب العمل الالتزام به، فالشرط الذى يعلق حق صاحب العمل فى فصل العامل فى غير حالة الخطأ الجسيم على توقيع عقوبتين تأديبيتين سابقتين على الأقل، يكون مشروعاً، وأن عدم احترام هذا الشرط يحرم الفصل من السبب الحقيقى والجاد^(١٣٢٤).

وقد نص على ذلك قانون العمل المصرى الجديد صراحة فى المادة (٢/٥) التى جرى نصها: " ويستمر العمل بأية مزايا، أو شروط أفضل تكون مقررة، أو تقرر فى عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف ".

ويقدر قاضى الموضوع ما إذا كان الشرط المخالف أكثر فائدة من عدمه^(١٣٢٥).

الفرض الثانى: المخالفة التى تنتقص من ضمانات التأديب:

إذا كان الشرط ينتقص من الضمانات المقررة لحماية العمال أثناء التأديب، كان هذا الشرط باطلاً طبقاً لنص المادة (١/٥) من قانون العمل الموحد الجديد "يقع

(١٣٢٣) د/ السيد عيد نابل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٥٦.
د/ حسام الأهوانى، شرح قانون العمل، المرجع السابق، بند ١٦٦ ص ٧٢.
(١٣٢٤) cass.soc. 7 juil. 1993 , Bull.v. n 1997, RJS,8-9/93, n 851

cass.soc. 30 juin , 2004 , Dr.soc. p. 1035- 1036, obs. J.Savatier

(١٣٢٥) د/ محمد علي عمران، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢١.

باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً علي العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العمال المقررة فيه".

وهذا البطلان المترتب علي مخالفة قيود وضمانات تأديب العمال بطلان مطلق يتعلق بالنظام العام، ويستطيل هذا البطلان إلى الشرط المخالف، حتي لو كان سابقاً علي تاريخ العمل بهذا القانون، ولا يكون لهذا البطلان أثر رجعي^(١٣٢٦). فإذا قام صاحب العمل بتطبيق الشرط الذي ينتقص من قيود وضمانات تأديب العمال الواردة بقانون العمل، كان للعامل أن يطلب إبطال هذا الشرط، والجزاء الذي تم توقيعه بناء عليه، وإذا تضمنت اللائحة في جانب منها بعض البنود التي تنتقص من ضمانات تأديب العمال، وفي الجانب الآخر كانت أكثر فائدة اقتصر البطلان علي الأولى فقط دون الثانية^(١٣٢٧)، وهذا البطلان لا ترد عليه الإجازة^(١٣٢٨) بل يجب علي المحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها، ولو لم يطلبه الخصوم^(١٣٢٩) لتعلق هذه القيود بالنظام العام.

وتمارس هذه الرقابة القضائية اللجنة القضائية الخماسية أثناء نظرها النزاع الفردي بين صاحب العمل، والعامل، فاللائحة عمل من أعمال القانون الخاص^(١٣٣٠)، فالشرط الوارد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات الذي ينتقص من ضمانات تأديب العامل لا يقيد اللجنة القضائية الخماسية، فلها إبطال الجزاء المترتب علي هذا الشرط المخالف لأنه بني علي شرط باطل.

وفي القانون المقارن :

في فرنسا يمارس القضاء رقابة اللائحة الداخلية، وذلك عن طريق المحكمة العمالية، والمحكمة الابتدائية^(١٣٣١). فالمحكمة العمالية تستطيع الامتناع عن تطبيق

(١٣٢٦) د/ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، المرجع السابق، ص ٥٠.
(١٣٢٧) د/ محمود جمال زكي، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، بند ١٣ ص ٤٨.
(١٣٢٨) د/ ناهد سعد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، ص ٦٥.
(١٣٢٩) د/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، الموضع السابق.
(١٣٣٠) cass.soc.16dec. 1992 .Dr.soc.1993 . 267, note , A.Jeammaud

بند اللائحة الذي ترى عدم مشروعيته، توصلنا إلى إلغاء الجزاء التأديبي الذي تم توقيعه تأسيساً على هذا البند (١٣٣٢)

كما أن المحكمة الابتدائية تستطيع إلغاء بنود اللائحة الداخلية المخالفة للقانون، إذا رفعت إليها الدعوى بطلب إلغاء تلك البنود، ويمكن أن ترفع هذه الدعوى عن طريق لجنة المنشأة، أو بواسطة نقابة تؤولها المادة (11-411 L) من قانون العمل لذلك، وفي هذه الحالة لا تقتصر حجية الحكم الصادر على أطراف النزاع بل يمتد ليشمل حل المشكلة من الأساس بإلغاء ذلك البند (١٣٣٣).

أثر بطلان الجزاء التأديبي :

إذا قضت اللجنة القضائية الخماسية ببطلان الجزاء التأديبي، ترتب على ذلك زوال أي أثر لهذا الجزاء ، واعتبر كأن لم يوقع ويتم إعادة وضع العامل إلى موقفه السابق (١٣٣٤)، لأن القضاء ببطلان الجزاء يكون بمثابة القضاء بإلغائه (١٣٣٥).

ويتعين التفرقة بالنسبة لأثر بطلان الجزاء التأديبي بين فرضين:

الأول: إبطال جزاء الفصل:

في هذا الفرض إذا تم الحكم بإبطال جزاء الفصل لعدم مراعاة قيود، وإجراءات التأديب، لا يترتب عليه إعادة العامل للعمل مرة أخرى، واستمرار عقد

(١٣٣٢) Gilles Bachelier, le controle du juge administratif sur le reglement interieur des entreprises , Dr.soc. 1988, p. 785
B.Bossu ,et autres , droit du travail , op. cit . p. 221

G.Lyon- Caen et autres , droit du travail , op.cit. p. 848-849 (١٣٣٣)

J.Pelissier et autres , droit du travail ,op.cit . p. 899 (١٣٣٤)

(١٣٣٥) د/ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٤٩ ص ٦٩٢.

العمل^(١٣٣٦)؛ حيث أن إجبار صاحب العمل على إعادة العامل، يؤدي إلى إشاعة الفوضى، والاضطراب بالمنشأة، ويعرقل حسن سير العمل بها.

الثاني: إبطال الجزاءات الأخرى:

إذا كان الجزاء الذي حكم ببطلانه خلاف جزاء الفصل، يجب محو الأثر المادي الذي ترتب عليه، ويعد هذا الجزاء لاغي، وتختفي الآثار التي أحدثها، ولا يستطيع صاحب العمل الاستناد إلى هذا الجزاء من أجل تشديد الجزاء الذي يوقعه لاحقاً من أجل الأخطاء الجديدة^(١٣٣٧).

فإذا كان الجزاء الخصم من الأجر، وجب رد قيمته للعامل، وإذا كان الإنذار شطب، وفي جميع الأحوال يرفع الجزاء من ملف العامل، ويعتبر كأن لم يوقع •

إلا أنه قد تنور صعوبة إذا كان الجزاء تنزيل وظيفة العامل، وتم منح الوظيفة لعامل آخر، ففي هذه الحالة يجب علي صاحب العمل أن يقترح علي العامل وظيفة تعادل الوظيفة التي كان يشغلها قبل النطق بالجزاء الباطل^(١٣٣٨).

(١٣٣٦) محكمة الجيزة الابتدائية، القضية ٩٩ لسنة ١٩٦٢، الموسوعة القضائية للهِواري ج٢ قاعدة ٤٧٦، مبدأ ٥٤٣، ص٤١٠، ٤١١.

الطعن رقم ١٢٥ لسنة ٣٦ ق، الجلسة ١٨/٣/١٩٧٢، قضاء النقض في منازعات العمل للهِواري ط١٩٧٦، قاعدة ١٥٥، مبدأ ٣٥٤ ص٣٠٠-٣٠٢.

الطعن ١ لسنة ٣١ ق جلسة ١٧/٣/١٩٦٥، قضاء النقض في منازعات العمل للهِواري ط١٩٧٦- قاعدة ١٣٨، مبدأ ٢٧٤، ص٢٣٢، ٢٣٣.

(١٣٣٧) cass.soc. 30 juin.2004,Dr.soc.2004, p. 1036 ,obs. J.Savatier

(١٣٣٨) J.Pelissier et autres , droit du travail ,Ibid

المطلب الثانى

تعويض الضرر

يستطيع العامل أن يطلب من اللجنة القضائية الخماسية، بالإضافة إلى إبطال الجزاء التأديبى المخالف للقانون الذي تم توقيعه عليه، تعويضة عن الضرر الذي أصابه من جراء هذا الجزاء الباطل^(١٣٣٩)، ويشمل التعويض الضرر المادى والأدبى على حد سواء، وانتفاء الضرر المادى لا يحول دون توافر الضرر المعنوى، الذى يجب تعويضه^(١٣٤٠)، ولا يشترط أن يكون تعويض الضرر المعنوى نقداً، فيستطيع القاضى الحكم بنشر الحكم فى الصحف على سبيل التعويض الأدبى^(١٣٤١). ويكون تعويض العامل هنا على قدر الضرر الذى لحقه، ويجب على العامل أن يثبت الضرر الذى لحقه من توقيع الجزاء الباطل، وعلاقة السببية بين توقيع الجزاء والضرر، فهو ركن من أركان المسؤولية، وثبوته شرط لازم لقيامها والقضاء بالتعويض^(١٣٤٢) الذى يرتبط بالضرر وجوداً وعدماً. وتقدير التعويض مسألة موضوعية تستقل به محكمة الموضوع متى أقيم على أسباب سائغة^(١٣٤٣)، ويراعى فى تقدير التعويض عن الفصل مدة التعطل واضطراب معيشة العامل^(١٣٤٤)، ونوع العمل الذى كان يؤديه ومقدار الضرر ومدة

-
- (١٣٣٩) د/ السيد عيد نابل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٣٧.
د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، بند ٢٥٨ ص ٣٤٤.
د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، بند ٧١ ص ٢٩٤.
د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٣١٨.
د/ فاطمة الرزاز، دروس فى قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٤٤.
نقض مدنى ١٩٧٨/١٢/٢٦ طعن ٤٠ لسنة ٤٢ ق أشار إليه د/ قدر الشهاوى، موسوعة، المرجع السابق، بند ١١٩ ص ١٨٤ هامش ١٨٩.
(١٣٤٠) محكمة شمال القاهرة، القضية ٩٨ لسنة ١٩٧٦ عمال مستأنف جلسة ١٩٧٧/١/١، قضاء العمل اللبسونى والساوى، قاعدة ١٢٨ بند ٢٤٨ ص ٤٤٩ - ٤٥١.
(١٣٤١) طعن ١٤٣ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٦٧/٣/١٥، قضاء العمل لللبسونى والساوى مبدأ ١٧٧ ص ٤٦٠.
(١٣٤٢) طعن ١٤٤ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٦٢/٥/٣٠، قضاء النقض للهورى ط ١٩٧٦ قاعدة ١٧٩ مبدأ ٣٦٢ ص ٣٠٧، ٣٠٨.
(١٣٤٣) الطعن ٢٢٥ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٦٣/٤/٢٤ س ١٤ ص ٥٦٥ الموسوعة الذهبية لللكهانى وحسنى، الإصدار المدنى، ج ٨ بند ٢٤٢ ص ١٠٧.
(١٣٤٤) محكمة استئناف القاهرة القضية ١٠٨٧ لسنة ٧٧ ق جلسة ١٩٦١/٥/١٤، قضاء العمل لللبسونى والساوى، قاعدة ١٢٩ بند ٢٥٠ ص ٤٥١، ٤٥٢.

الخدمة والعرف الجارى^(١٣٤٥) ويجب علي المحكمة أن تبين بحكمها عناصر الضرر
المعتبرة في تقدير التعويض^(١٣٤٦).
وفي فرنسا يستطيع العامل أن يطلب من المحكمة العماليه القضاء بتعويض
عن الضرر الذي لحقه من الجزاء الباطل^(١٣٤٧)، ويحدد التعويض طبقاً للقواعد
العامة للمسئولية المدنية دون حد أدنى ولا حد أقصى^(١٣٤٨).
وقد نصت المادة (L.122-14-4) من قانون العمل علي تعويض العامل في
حالة مخالفة صاحب العمل للقيود الإجرائية بما يوازي أجر شهر من راتبه بحد
أقصى، وهذا التعويض مرتبط بمخالفة الإجراءات ويدور مع هذه المخالفة وجوداً
وعدماً، ولا يجوز حرمان العمال منه تأسيساً علي انتفاء الضرر^(١٣٤٩)، حيث أن
الضرر مفترض في هذه الحالة افتراض لا يقبل إثبات العكس.

وفي حالة مخالفة القيود الموضوعية للإنتهاء إذا رفض العامل، أو صاحب
العمل، اقتراح عودة العامل للعمل، أو قدر القاضي عدم ملائمة اقتراح عودته للعمل
إذا كانت أقدمية العامل تزيد عن عامين، وكان يعمل بالمنشأة أحد عشر عاملاً علي
الأقل، فيستحق العامل تعويض لا يقل عن الأجر المستحق للعامل في الستة أشهر
الآخيرة^(١٣٥٠)، ويستحق العامل هذا التعويض في حده الأدنى بغض النظر عن مقدار
الضرر الذي لحقه. فإذا جاوز الضرر الحد الأدنى؛ يقع علي العامل إثبات هذا
الضرر، ويكون هذا التعويض بمثابة عقوبة خاصة في هذه الحالة، وإذا كان في حده
الأدنى اعتبر تعويض^(١٣٥١).

(١٣٤٥) طعن ١٢٩ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٣/٥/١٩٧٢ س ٢٣ ص ٨٩٤ الموسوعة الذهبية

للفكهاني وحسنى ج٨، بند ٢٨٦ ص ١٢٢.

(١٣٤٦) الطعن ٣٥٥ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٣/٢/١٩٧١، قضاء النقض للهورى ط ١٩٧٦ قاعدة

١٧٨ مبدأ ٣٦١ ص ٣٠٦، ٣٠٧.

J.Pelissier et autres , droit du travail ,op.cit . p. (١٣٤٧)

895

J. Verdier , droit du travail , op. cit. p. 81

Nicole Catala , l'entreprise , op.cit. 392 . 396.

B.Teyssie , droit du travail , op.cit . p. 376 (١٣٤٨)

cass.soc. 16 juill. D.1987 , I.R. 81 (١٣٤٩)

G.Pratique, les droits des salaries , op . cit . p. 179 (١٣٥٠)

J.Pelissier , le nouveau droit du licenciement , op. cit. (١٣٥١)
p.325

وإذا كانت أقدمية العامل تقل عن عامين، وكان عدد العمال بالمنشأة يقل عن أحد عشر عاملاً^(١٣٥٢)، فإنه يستحق تعويض عن الضرر الذي أصابه فقط، ويدور هذا التعويض مع الضرر في وجوده ومقداره، وذلك طبقاً لنص المادة (L.122-5 (14-5) من قانون العمل الفرنسي.

أساس المسؤولية عن التعويض :

ولكن ماهى طبيعة المسؤولية المترتبة علي التعسف في استعمال الحق في التأديب ؟

لقد انقسم الفقه بشأن الإجابة علي هذا السؤال وانقسم إلى فريقين :

الأول (١٣٥٣): يرى أن المسؤولية المترتبة علي تعسف صاحب العمل في استعمال الحق في التأديب، هي مسؤولية تقصيرية، حتي ولو ورد التعسف علي حق ناشئ عن عقد. وذلك تأسيساً علي أن المسؤولية العقدية لا تنشأ إلا عن عدم تنفيذ العقد، أما المسؤولية الناشئة عن التعسف في استعمال الحق أساسها الفعل غير المشروع

الثاني (١٣٥٤): يرى أن التعسف في استعمال الحق، يعتبر مصدر مستقل من مصادر المسؤولية، وأن التعسف في استعمال الحق التعاقدية يعتبر منشأ لمسؤولية عقدية، حيث أن القاعدة في العقود هي التنفيذ بحسن نية، وأن التعسف يتنافى مع ذلك، فيعتبر تنفيذ العقد تنفيذاً معيباً تتوافر به شروط الخطأ العقدى، بوصفه إخلال بالتزام يترتبه العقد .

" ومن ثم كان من الممكن الإعراف بإمكان قيام المسؤولية التعاقدية نتيجة لعدم مراعاة قوانين البوليس والأمن المشار إليها ، أو الإخلال بها من جانب أطراف العمل . فالالتزامات التي يترتبها القانون علي عقد معين هي التزامات عقدية سواء كانت القاعدة القانونية التي تنص عليها قاعدة أمر أو مكملة " (١٣٥٥)

G.H.Camerlynck, contrat de travail , op. cit. p. 502

G.Pratique, les droits des salaries, Ibid (١٣٥٢)

محكمة الإسكندرية الابتدائية، القضية ٧٧١ لسنة ١٩٦١ فى ١١/٢٠/١٩٦١، الموسوعة القضائية الهوارى ج ٢ ، قاعدة ٤٩٠ مبدأ ٥٥٨ ص ٤٢٢ .

(١٣٥٣) د/ عبد الرزاق السنهورى ، مصادر الإلتزام ، المرجع السابق، بند ٥٥٨ ص ٨٤٣ .

د/ فتحي عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل ، المرجع السابق، بند ٦٧٨ ص ٨٤٩ .

د/ إهاب إسماعيل ، وجيز قانون العمل والتأمينات ، المرجع السابق، ص ٣٢٢ .

(١٣٥٤) د/ محمود جمال زكى، عقد العمل ، المرجع السابق، بند ٢٩٥ ص ١٠٧١ .

(١٣٥٥) د/ منير عبد المجيد ، تنازع القوانين ، المرجع السابق ، ص ٢٧٣ .

**وتبدو أهمية تحديد أساس المسؤولية الناشئة عن التعسف في استعمال الحق في
التأديب، في أنه لا يجوز للعامل الجمع بين التعويض علي أساس المسئوليتين العقدية،
والتقصيرية .**

" حيث أنه من المسلم به بلا خلاف عندنا أنه لايجوز الجمع بين المسؤولية
العقدية، والمسؤولية التقصيرية، ففي الحالة التي يتوافر في العمل الواحد شروط
المسؤولية العقدية وشروط المسؤولية التقصيرية في وقت واحد، لا يحوم أى شك في
أن الدائن الذي أصابه الضرر بسبب هذا العمل لايجوز له الجمع بين المسئوليتين
بأي معنى فهم لفظ الجمع ، سواء كان لفظ الجمع بمعنى أن يطالب بتعويض عن
المسؤولية العقدية وآخر عن المسؤولية التقصيرية – وهذا غير مستساغ لأن
الضرر الواحد لايجوز تعويضه مرتين – أم لأن الجمع بمعنى أن الدائن يطالب
بتعويض واحد ولكن يجمع في دعوي التعويض بين ميزات كل من المسئوليتين
بالنسبة له ، أو لأن الجمع بمعنى أن الدائن إذا رفع احدي الدعويين وخسرها يستطيع
أن يرفع الأخرى ، أى أن الجمع قطعاً لايجوز"^(١٣٥٦)

كما ترجع أهمية أساس المسؤولية عن التعسف في استعمال السلطة التأديبية
في تحديد حدود التعويض .

فإذا كان المبدأ العام في نوعي المسؤولية التعاقدية، والتقصيرية، أن التعويض
يقتصر علي الأضرار المباشرة فقط، دون الأضرار غير المباشرة^(١٣٥٧). وذلك
طبقاً لنص المادة (١/٢٢١) من القانون المدني " ويشمل التعويض ما لحق الدائن
من خسارة وما فاتته من كسب، بشرط أن يكون نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام
أو للتأخر فيه . ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة الدائن أن يتوقاه
ببذل جهد معقول"
فالضرر المباشر، هو الذى يكون نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام ، أو
للتأخر في الوفاء به ، ويكون الضرر كذلك إذا لم يكن في استطاعة الدائن تجنبه
ببذل جهد معقول .

إلا أن التعويض في المسؤولية العقدية، يكون عن الضرر المتوقع فقط ،
باستثناء حالاتي الغش والخطأ الجسيم ، وذلك طبقاً للفقرة الثانية من المادة (٢٢١) "
ومع ذلك إذا كان الالتزام مصدره العقد فلا يلزم المدين الذى لم يرتكب غشاً أو خطأ
جسيماً إلا بتعويض الضرر الذى كان يمكن توقعه عادة وقت التعاقد "

(١٣٥٦) محكمة القاهرة الابتدائية، القضية ٢٩٣ لسنة ١٩٦٠م، ١٩٦٢/١١/٢٠، لموسوعة
القضائية للهاوى ج ٢، قاعدة ٩٤٣، مبدأ ١٠٩٢ ص ٧٣٢ .
(١٣٥٧) د/ عبد الرزاق السنهورى ، مصادر الالتزام ، المرجع السابق، بند ٤٥١ ص ٦٨٣ .

وتحديد نطاق التعويض في المسؤولية التعاقدية، بالضرر المتوقع يرجع إلى كونه أمر يتمشي مع الإرادة المفترضة للمتعاقدين ؛ حيث أن الضرر غير المتوقع لا يدخل في دائرة التعاقد، باستثناء حالتى الغش والخطأ الجسيم .

والمعيار الذي يعتد به في تحديد الضرر المتوقع هو المعيار الموضوعي ، كما أن العبرة في توقع الضرر من عدمه هي بوقت التعاقد ، فإذا كان الضرر متوقعا بعد التعاقد لا يلتزم المدين بتعويضه . كما يجب أن يكون الضرر متوقعا في مدها وسببه (١٣٥٨) .

أما في حالة تأسيس التعويض على المسؤولية التقصيرية، فإن صاحب العمل يلتزم بتعويض العامل عن الضرر المباشر، سواء كان متوقعا أو غير متوقعا .

وبذلك يكون اسناد مسؤولية صاحب العمل، في حالة التعسف في استعمال السلطة التأديبية للمسؤولية التقصيرية، محققا حماية أكبر للعامل ، وذلك لشمول التعويض الضرر المتوقع وغير المتوقع، وهذا خلاف المسؤولية التعاقدية التي لا تشمل الضرر غير المتوقع وقت التعاقد .

عبء إثبات مخالفة قيود التأديب:

لما كان الأصل هو التزام صاحب العمل بمراعاة قيود وضمانات تأديب العمال، وكان العامل يدعى خلاف هذا الأصل، لذا فهو الملتزم قانوناً بإثبات مخالفة قيود التأديب (١٣٥٩)، لكونه المدعى في دعوى إبطال الجزاء (١٣٦٠)، ولا

(١٣٥٨) د/ عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الإلتزام ، المرجع السابق، بند ٤٥٣ ص ٦٨٦ .
د/ عبد المنعم البدر اوى ، أحكام الإلتزام ، المرجع السابق، ص ٧٠ .
(١٣٥٩) د/ محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ١٩٣ .
د/ محمد عبد الفتاح علي، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، المرجع السابق، ص ٤٨٠ .
د/ عبد العزيز المرسى، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٣٢ .
د/ قدر بالشهاوي، موسوعة قانون العمل، المرجع السابق، ص ١٩٨ .
(١٣٦٠) د/ فتحى عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المرجع السابق، بند ٥٥٠ ص ٦٩٣ .

يستند ذلك علي قرينة الصحة، التي تلازم القرار التأديبي، وإنما يرجع إلى أن صاحب العمل يمارس هذا الحق مستندا إلى حقه في الرقابة، والإشراف وحقه في توقيع العقاب^(١٣٦١).

إلا أنه رغم ما يبدو نظريا من صعوبة هذا الوضع علي العامل، فهو ليس كذلك في الواقع العملي، فالذى يجرى أن العامل وصاحب العمل يتبادلا عبء الإثبات، فكل منهما يحرص علي إثبات صحة موقفه ويقدم الدليل عليه^(١٣٦٢).

وفى فرنسا طبقاً للمادة (L.122-14-3) من قانون العمل الفرنسى، التي نصت علي قيام القاضى عند حدوث نزاع، بتقدير مدى احترام إجراءات الإنهاء، ووجود الصفة الجدية، والحقيقية للأسباب التي يدعيها صاحب العمل للإنهاء، ويكون عقيدته من العناصر التي يقدمها الطرفان إلى جانب كل وسائل الإثبات الممكنة التي يرى فائدتها في هذا الشأن.

فأصبح عبء الإثبات لا يلقى علي طرف دون آخر^(١٣٦٣)، وعلي القاضى أن يطالب الطرفين بتقديم الأدلة التي يستند اليها كل منهما، وإجراء وسائل الإثبات المناسبة، فنقع علي القاضى أيضاً التثبت من السبب الحقيقي، والجدى للإنهاء أيضاً^(١٣٦٤) ويخضع لرقابة محكمة النقض في تكييف، وتقدير أسباب ما انتهى اليه^(١٣٦٥)، ومن ذلك نستطيع أن نقرر أن عبء الإثبات صار يقع علي جميع الأطراف.

وقد أصدرت محكمة النقض الدائرة الجنائية حكماً هاماً بجلسة ١١/٥/٢٠٠٤^(١٣٦٦)، يزلل أمام العامل صعوبة إقامة الدليل، وانتهى إلى أن قيام العامل بتصوير، أو نسخ مستندات الشركة دون علم صاحب العمل، لا يعتبر مكوناً

(١٣٦١) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، بند ٧١ ص ٣٠١، ٣٠٢.
محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(١٣٦٢) د/ محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ١٩٤.

د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، الموضوع السابق.
B.Bossu et autres , droit du travail , op. cit . p. 235.

(١٣٦٣) cass.soc. 8 nov. 1982 , D. 1983,304,note J. Mouly

(١٣٦٤) cass.soc.16 nov. 1977 ,D. 1978 , I.R. 63

(١٣٦٥) ass.soc. 12 mars 1991 ,Dr.soc.1991 ,631 , obs. J. savatier

(١٣٦٦) ass.crim. 11 mai 2004 ,Dr.soc. 2004 , p . 943

لجريمة سرقة، شريطة أن يكون علم العامل بالمستندات قد تم بمناسبة وظائفه، وأن يكون المستند لازم بشدة لمباشرة حقه في الدفاع، وذلك لتشجيع العامل على إثبات دفاعه لتحقيق المساواة بين الطرفين في إقامة الدليل^(١٣٦٧).

هذا التقريب المفيد للحق في الإثبات، والحق في الدفاع يشهد بأن احترام الإجراءات ليس غرضاً في ذاته ، فالفكرة التي وفقا لها كان لا يمكن أن يكون هناك

دفاع بدون الوصول إلى الإثبات (الدليل)، لم تفقد تماماً من نظر القاضى، فواقعة أن عناصر الإثبات المجموعة في وسط الشركة ، قد تم استخدامها لأغراض إثباتية ، كان غالباً أثرها تخفيف نتائج سلوك العامل، الذي كان يفلت هكذا من وصف سلوكه بالخطأ الجسيم، عندما لا يمكن تقديم أية دليل، فالיום قد تم اجتياز مرحلة لصالح حصانة تامة للعامل الذى يزود نفسه بعناصر الإثبات اللازمة لدفاعه^(١٣٦٨).

ويجب اقتضاء التناسب بين الفوائد الموجودة في حق الملكية، وحق الدفاع عن الذات^(١٣٦٩).

F. Duquesne, nouvelle avancee des droits de defense du salarie (١٣٦٧)
menace de licenciement , Dr . soc . 2004 , p . 938
cass.soc. 30juil. 2004 , Dr soc. 2004 p. 1042 , obs . J. Mouly

F.Duquesne, nouvelle avancee des droits de defense du (١٣٦٨)
salarie,op.cit p. 941
F. Duquesne, nouvelle avancee des droits de defense du (١٣٦٩)
salarie,op.cit.p.942

الخاتمة والتوصيات

بعد أن استعرضت موضوع الرسالة (قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل في قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣)، وأثرت تقسيمها إلى فصل تمهيدى، وقيود سابقة علي توقيع الجزاء، وقيود توقيع الجزاء، وتنفيذه، وضمانات فاعلية قيود السلطة التأديبية.

وتناولت في الفصل التمهيدي تعريف السلطة التأديبية وخصائصها، وأهدافها، والتعسف في استعمال السلطة التأديبية، والأساس القانوني لهذه السلطة، وانتهيت إلى تعريف السلطة التأديبية بأنها حق صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي المناسب والمقرر قانوناً علي العامل المرتكب لخطأ ورد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات، بقرار مسبب مراعيًا قيود التأديب زجراً للمخالف وردعا لغيره لضمان حسن سير العمل، وانتظامه بالمنشأة، وأن أساس هذه السلطة هو حسن سير العمل بالمنشأة.

وتناولت في الباب الأول القيود السابقة علي توقيع الجزاء التأديبي، ببيان النطاق الشخصي للسلطة التأديبية، وشروط الأشخاص الخاضعين لتلك السلطة والأفراد المستثنين من الخضوع لها، وانتهيت إلى ضرورة مد نطاق الحماية لتشمل خدم المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل، ثم لبيان القيد الخاص بتحديد الخطأ التأديبي، وتعريفه، ومعياره، ثم ضوابط تحديد الفعل الذي يعتبر خطأ تأديبي خاصة ضرورة النص علي الخطأ بلائحة تنظيم العمل والجزاءات وتناولت تعريف اللائحة ونطاق الإلزام بوضعها وطبيعتها ومضمونها، والرقابة الإدارية عليها، وأهمية هذه اللائحة وما وجه لها من نقد، وتحقيق الاتهام، وضمان ممارسة العامل لحقه في الدفاع عن نفسه بإبلاغ العامل بالخطأ المنسوب اليه وأدلتته، والإطلاع علي الأوراق، وكذا إمكانية الاستعانة بمحام وتحقيق دفاعه وإمكانية وقف العامل احتياطياً أثناء التحقيق، إذا كان وجوده يهدد حسن سير التحقيق.

وتناولت في الباب الثاني قيود توقيع الجزاء التأديبي، وتنفيذه، مبينا الأشخاص المختصين بتوقيع الجزاءات والجزاءات، التي يمكن توقيعها، والحكمة من حصر هؤلاء الأشخاص والقيد الزمني لتوقيع وتشديد الجزاء التأديبي ووحدة الجزاء التأديبي، عن نفس الخطأ، ثم القيد الخاص بالنص علي الجزاء بلائحة تنظيم العمل والجزاءات، وتعريف الجزاء وهدفه وتمييزه عن غيره من الإجراءات التي قد تختلط به. وبين الجزاءات الواردة علي سبيل الحصر بالقانون ولقيد إصدار الجزاء التأديبي من حيث شكل القرار وضرورة تسببيه، وكيفية تنفيذه ثم القيود الخاصة التي تتمتع بها الجزاءات المالية.

وتناولت في الباب الثالث ضمانات فاعلية قيود السلطة التأديبية عن طريق الرقابة الإدارية، وأهمية تفتيش العمل، وضرورة تفعيل التفتيش لضمان تنفيذ قيود السلطة التأديبية ثم الجزاء الجنائي الذي يوقع علي صاحب العمل، أو من ينوب عنه في حالة عدم الالتزام بقيود السلطة التأديبية، وخصائص العقوبة الجنائية المقررة لهذه الجرائم التي لا تتفق مع المبادئ العامة للعقوبة الجنائية، وتناول الجزاء المدني الذي يملك القضاء توقيعه علي صاحب العمل، وأوضحت في البداية بيان الجهة التي تملك توقيع هذا الجزاء وما أثارته من مشكلات، وإختصاص سواء كان بإبطال الجزاء المخالف لقيود التأديب، وإبطال شرط اللائحة المخالف لها أيضاً، فضلاً عن تعويض العامل الذي وقع عليه الجزاء الباطل إذا كان له مقتضى.

وفي نهاية هذا البحث فإنني ما زالت أعتقد أن العامل في أمس الحاجة إلى تقوية القيود، والضمانات المقررة له خلال الفترة التي يكون فيها خاضعاً للسلطة التأديبية لصاحب العمل؛ لإقامة نوع من التوازن بين العامل، وصاحب العمل لتحقيق مصلحة المجتمع أولاً ومصلحة العامل وصاحب العمل خاصة بزيادة شريحة العمال التي تخضع لقانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بعد أن صار ذلك القانون هو القانون العام لعلاقات العمل طبقاً لنص المادة الثالثة من هذا القانون. فإقامة هذا التوازن خلال هذه الفترة الحرجة التي تنسم بالاضطراب، وعدم الاستقرار يؤدي إلى منع الصراع، والتناحر بين طبقات المجتمع، وانتشار السلام الاجتماعي، وقرع العامل للإنتاج مما يعود بالرخاء علي المجتمع بأثره.

و سوف نعرض لبعض النتائج التي أسفرت عنها الدراسة ثم نتبع ذلك بالتوصيات :

أولاً : النتائج

١ - أن السلطة التأديبية لصاحب العمل ليست مقصودة بذاتها، بل لكونها الأداة التي تحقق حسن سير العمل وانتظامه في المنشأة، فهي سلطة وظيفية مقيدة بغايتها ، لذا يلزم لإستعمالها أن يرتكب العامل خطأ تأديبي ، فالخطأ هو السبب المحرك والمبرر لإستعمال هذه السلطة .

٢- أن هذه السلطة ليست سلطة مطلقة، بل هي مقيدة بالعديد من القيود منها ما هو سابق على توقيع الجزاء التأديبي، ومنها ما هو معاصر ولاحق لتوقيع الجزاء ليس هذا فقط ، بل أن المشرع فرض آليات لضمان فاعلية هذه القيود .

٣- إن صاحب العمل يقوم بجميع الأدوار أثناء تأديب العامل، فهو الخصم الذي يقوم بإتهام العامل بارتكاب خطأ تأديبي ، وهو المحقق الذي يتولى التحقيق أو أحد

التابعين له ، وفي الحالتين لا تتوافر الحييدة اللازمة في المحقق ، وأخيراً فهو الذى يقوم بإصدار الجزاء التأديبى فى حالة ثبوت ارتكاب الخطأ .

٤- إن القيود الواردة على السلطة التأديبية تتعلق بالنظام العام الإجتماعى الحماى ؛ لحماية العامل من ضعفه أمام قوة صاحب العمل ومعاناة الحاجة ، ومن ثم فلا يجوز الإتفاق على مخالفتها ، إلا إذا كانت المخالفة توفر ضمانات وقيود أقوى للعامل فى مواجهة السلطة التأديبية من تلك الواردة بقانون العمل .

٥- إن صاحب العمل هو الذى ينفرد بوضع اللائحة الداخلية فى كل من قانون العمل المصرى والفرنسى ، وذلك عل خلاف الوضع فى القانون البلجيكى ؛ حيث يشترك نائبوا العمال مع صاحب العمل فى وضع اللائحة الداخلية .

٦- أن قانون العمل المصرى لم يلزم صاحب العمل بوضع اللائحة الداخلية خلال أجل معين من تاريخ إفتتاح المنشأة ، وذلك على خلاف الوضع فى قانون العمل الفرنسى ، الذى ألزم صاحب العمل بوضع اللائحة خلال الثلاثة أشهر التالية لإفتتاح المنشأة .

٧- أن قانون العمل الفرنسى قد فرق بخصوص اللائحة الداخلية بين إلتزامين ، الأول الإلزام بوضع اللائحة وقد جاء عاماً بالنسبة لجميع أصحاب العمل أيا كان عدد العمال ، والثانى الإلزام بتعليق اللائحة بمكان ظاهر فى المنشأة ، إذا كان يستخدم عشرة عمال .

٨ - إعتبر قانون العمل المصرى ممارسة العامل للإضراب من حالات الخطأ الجسيم المبرر لفصل العامل تأديبياً .

٩- الوقف عن العمل فقد وصفه كجزاء تأديبى فى قانون العمل المصرى الجديد ، بعد أن إستبعده المشرع من الجزاءات التى يجوز توقيعها على العامل . وإن إحتفظ بوصفه كإجراء تحفظى .

١٠- أن قانون العمل المصرى سلب صاحب العمل سلطة توقيع جزاء الفصل التأديبى بالنسبة لجميع العمال ، حتي العامل الذى لا يتمتع بحماية إستثنائية بسبب صفته النقابية ، وذلك على عكس الوضع فى فرنسا ؛ حيث ان صاحب العمل يملك توقيع هذا الجزاء على جميع العمال .

١١- أن تشكيل اللجنة القضائية الخماسية التى إستحدثها قانون العمل الجديد ، يغلب عليه الطابع غير القضائى ، فأغلب أعضائها من غير القضاة (ثلاثة أعضاء) . وقد أعطاه القانون إختصاصاً جامعاً مانعاً بنظر جميع منازعات العمل الفردية ،

ويسقط حق العامل وصاحب لعمل فى عرض النزاع على اللجنة بإنقضاء ٤٥ يوم من تاريخ النزاع .

١٢- إذا أراد صاحب العمل فصل العامل بسبب إرتكابه خطأ تأديبى، فعليه أن يلجأ إلى اللجنة القضائية الخماسية المنصوص عليها فى المادة (٧١) عمل، بطلب فصل العامل ، التى تملك إجابة طلب صاحب العمل أو رفضه .

١٣- صاحب العمل يستطيع توقيع الجزاء التأديبى فور إنتهاء التحقيق مباشرة دون إنتظار مرور مدة معينة، وهذا عكس الوضع فى فرنسا، فصاحب العمل لا يستطيع توقيع الجزاء التأديبية إلا بعد إنقضاء يوم كامل على المقابلة السابقة مع العامل .

١٤- إن قانون العمل الجديد لم ينص على مدة معينة لتقادم تنفيذ الجزاء التأديبى ، وذلك خلاف لوضع بالنسبة لتقادم الخطأ التأديبى وتقادم توقيع الجزاء التأديبى ، وبالتالي يبقى تنفيذ الجزاء سيف مسلط على رقبة العامل إلى ما لانهاية .

١٥ - أن قانون العمل المصرى الجديد لم يمنع القاضى من القضاء بوقف العقوبة الجنائية التى يحكم بها على صاحب العمل ، فى حالة إرتكابه جريمة من جرائم مخالفة قيود تأديب العمال .

لذا فإن الباحث يعتقد أنه لى يتحقق هذا التوازن بين العامل وصاحب العمل، لابد من تقوية بعض القيود الموجودة، وإيجاد قيود جديدة لبلوغ هذا الهدف، والباحث يطرح العديد من التوصيات التى قد تسهم فى ذلك من وجهة نظره:

ثانيا : التوصيات

١ - مد نطاق سريان قانون العمل ليشمل عمال الخدمة المنزلية؛ ليستفيدوا من الحماية التى يقررها قانون العمل أثناء التأديب، خاصة بعد أن زادت أعداد هذه الطائفة من العمال علي خلاف ما كان متوقعا من اندثار لهذه الفئة من العمال، فخصوصية العلاقة التى تربط هؤلاء العمال مع أصحاب العمل لا تبرر تجريدهم من الحماية لصالح الطرف الأقوى دائما، وإنما علي العكس من ذلك، فهى أدعى إلى منحهم ذات القيود، والضمانات المقررة بقانون العمل للعمال، إن لم تكن أقوى منها.

٢ - مد نطاق سريان قانون العمل؛ ليشمل أفراد أسرة صاحب العمل للاستفادة من القيود الواردة علي السلطة التأديبية لصاحب العمل، بعد أن بدأت تتلاشى الحكمة المرجوة من حرمانهم من هذه الحماية، فلم تعد رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون كما كان ذلك في الماضي بل صارت رابطة القرابة سبباً للاستغلال، بعد أن طغت القيم المادية علي المجتمع، وبالتالي فلا يجب أن تكون تلك الصلة حائل دون تمتعهم بالحماية التي يتمتع بها الغرباء.

٣ - تدارك النقص التشريعي بقانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، في المادة (٥٩) بالنص علي إلزام صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات، خلال فترة محددة من افتتاح المنشأة ، حتى لا يتراخي في تنفيذ هذا القيد الهام إلى ما لا نهاية، ولتكن تلك الفترة شهرين، أو ثلاثة أشهر من تاريخ افتتاح المنشأة إسوة بقانون العمل الفرنسي.

٤ - إلغاء التفرقة غير المبررة الواردة بالمادة (٥٩) من قانون العمل بين الالتزام بوضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات، وبين الالتزام بتعليق اللائحة في مكان ظاهر، فلا توجد حكمة من هذه التفرقة، مما يتعين معه إلزام صاحب العمل بتعليق اللائحة بمكان ظاهر، أيا كان عدد عمال المنشأة أسوة بالتزامه بوضع اللائحة.

٥ - إلزام الجهة الإدارية بإبداء رأيها صراحة في لائحة تنظيم العمل والجزاءات في حالة الموافقة، وعدم الاكتفاء بسكوتها، واعتباره يقوم مقام الموافقة سعياً لإقامة رقابة إدارية حقيقية سابقة علي سريان اللائحة.

٦ - إلزام صاحب العمل بأخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة في لائحة تنظيم العمل، والجزاءات قبل أن يقدمها إلى الجهة الإدارية، بدلا من إلزام الجهة الإدارية بذلك؛ تخفيفاً للعبء الملقى علي عاتق الجهة الإدارية.

٧ - إذا كان صاحب العمل يقوم بجميع الأدوار أثناء تأديب العامل، فهو الخصم والمحقق والحكم، فمن البديهي أن يتم إقامة توازن حيال ذلك، خاصة أثناء التحقيق مع العامل، والتي من النادر أن يتمتع فيها المحقق بالحيدة اللازمة، لذا يجب النص علي منح العامل الحق في الاستعانة بمحام أثناء هذا التحقيق؛ حيث أن وجود محام سوف يؤدي إلى التزام المحقق بالحيدة، وإلى إحساس العامل بالأمان واقتناعه بعدالة الجزاء، مما يؤدي إلى تضيق هوة الخلاف بين الطرفين.

٨ - النص علي عدم جواز بدء التحقيق مع العامل قبل مرور يوم علي الأقل من تاريخ إخطاره بالخطأ المنسوب اليه، وذلك لإتاحة الفرصة أمام العامل لتحضير دفاعه خلال هذه المهلة، حتى لا يكون التحقيق مجرد إجراء شكلي لا ترجى فائدة منه مع الزام جهة التحقيق بإخطار المنظمة النقابية التي يتبعها العامل بميعاد التحقيق، ومكانه، والخطأ المنسوب اليه .

٩ - حصر الإستثناء من التحقيق الكتابي في الحالة التي يقوم فيها صاحب العمل، أو وكلية المفوض، بتوقيع الجزاء التأديبي؛ بإلزام مدير المنشأة بإجراء تحقيق كتابي مع العامل اذا كان هو الذي سوف يقوم بتوقيع الجزاء ؛ حيث إن صغار الموظفين غالباً ما يفضلوا الأهواء الشخصية علي مصلحة العمل. كما أن بساطة الجزاء لاتبرر الإعفاء من التحقيق الكتابي في هذه الحالة، حيث أنها تؤدي إلى جزاء مشدد في حالة عودة العامل إلى الخطأ مرة أخرى . فالوضع الحالي يحرم العامل من الحماية في الوقت الذي يكون في أمس الحاجة اليها .

١٠ - للنص علي عدم جواز توقيع الجزاء التأديبي قبل مرور يوم كامل علي الأقل من تاريخ الانتهاء من التحقيق، حتى لا يكون مصدر القرار واقعاً تحت تأثير الانفعال الوقتي لمقابلة العامل، ولضمان إمعانه النظر وتروييه قبل توقيع الجزاء التأديبي أسوة بالمشرع الفرنسي.

١١ - العودة إلى حكم قانون العمل الملغى، الذي كان ينص علي عدم جواز وقف العقوبة المالية، التي توقع علي صاحب العمل، أو من ينييه، عند مخالفة قانون العمل؛ حيث أن هذا الحكم يؤدي إلى عدم تراخي صاحب العمل في الالتزام بقيود وضمانات تأديب العمال إلى آخر لحظة، اعتماداً علي قيام القاضي بوقف تنفيذ العقوبة الجنائية، إذا قام بمراعاة تلك القيود قبل صدور الحكم عليه، مع الأخذ في الاعتبار تدهور الردع الذي تحققه عقوبات مخالفة قيود التأديب، بتدهور قيمة النقود، خاصة وأن عقوبة هذه الجرائم الغرامة.

١٢ - إستبعاد حالة الإضراب من ضمن حالات الخطأ الجسيم الواردة في المادة (٦٩) عمل، حتى لا يؤدي ذلك إلى عدم ممارسة العمال لهذا الحق ، فورودها ضمن حالات الخطأ الجسيم يعتبر بمثابة إلغاء مقنع لممارسة العمال لهذا الحق.

١٣ - زيادة النسبة التي تخصص للمؤسسات الثقافية، والاجتماعية العمالية من قيمة العقوبة الجنائية (الغرامة)، التي توقع علي أصحاب العمل من جراء مخالفة قيود وضمانات تأديب العمال، نظراً لضالة النسبة المقررة لهم من حصيلة هذه العقوبة، رغم أنهم ضحايا ارتكاب هذه الجرائم.

١٤ ضرورة تفعيل دور تفتيش العمل بزيادة عدد مفتشى العمل، بما يتناسب وعدد المنشآت؛ حيث أنه يوجد عجز صارخ فى أعدادهم يؤدى إلى عجزهم عن مباشرة مهمهم علي الوجه المنشود، كما يجب أن يكونوا من حملة المؤهلات العليا، مع ضرورة توفير الدورات التدريبية المنتظمة لرفع كفاءتهم، وتوفير الحافز المادى المناسب، ووسائل الانتقال، والاتصال الحديثة اللازمة، فتطبيق قيود تأديب العمال بصفة خاصة وقانون العمل بصفة عامة مرهون بوجود جهاز تفتيش قوى، وفعال يسهر علي احترام هذه القواعد، ويمارس رقابة حقيقة علي منشآت العمل.

١٥ النص علي إتاحة الفرصة أمام العامل للتظلم من الجزاء التأديبي إلى صاحب العمل؛ خاصة إذا كان الجزاء موقع من مدير المنشأة، أو من الوكيل المفوض قبل اللجوء إلى الجهة الإدارية، علي أن يكون لهذا التظلم أثر موقف لتنفيذ الجزاء إلى حين الفصل فيه.

١٦ نظراً لعدم فاعلية الجزاء الجنائي، والمدنى الموقع علي صاحب العمل الذى لا يلتزم بمراعاة قيود تأديب العمال، فإنه يمكن تجربة جزاءات جديدة، قد تكفل هذا الاحترام، مثل حرمانه من الدخول فى مناقصات الحكومة، وشركات القطاع العام، وحرمانه من دخول أسواق معينة وما شابه ذلك.

١٧ تعديل تشكيل اللجنة القضائية الخماسية، بحيث يكون أغلب تشكيلها من القضاة (ثلاثة قضاة وممثل عن اتحاد نقابات العمال، وممثل عن منظمة أصحاب العمل)، فلا يوجد داعى لتكرار تمثيل الجهة الإدارية فى اللجنة القضائية الخماسية، خاصة وأنها كانت ممثلة فى مرحلة التسوية السابقة علي اللجوء إلى اللجنة، حتى لا تكون سلطة إصدار الأحكام فى يد أشخاص غير مؤهلين لذلك، فعندما يكتمل تشكيل اللجنة تكون الأغلبية لهم، ويستطيعوا إصدار القرار رغم معارضة القاضيان، ولا يخفى علي الكافة ما فى هذا الوضع من خطورة بالغة.

١٨ النص علي تقييد حق صاحب العمل فى تنفيذ الجزاء التأديبي، بعدم جواز تنفيذ الجزاء قبل مورو ثلاثة أيام من تاريخ إعلان العامل، بتوقيع الجزاء بالنسبة لجميع الجزاءات، كما كان الوضع فى قانون العمل الأسبق ٩١ لسنة ١٩٥٩، وذلك حتى لا يفاجأ العامل بتنفيذ الجزاء. وعلي سقوط حق صاحب العمل فى تنفيذ الجزاء التأديبي بانقضاء شهر، تختلف بداية سريانه حسب نوع الجزاء ويمكن تقسيم الجزاءات إلى طائفتين:

الأولى: يبدأ سريان الشهر من تاريخ الإعلان بالجزاء بالنسبة لجزاء:

- أ) الإنذار
ج) الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
د) خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر.
هـ) خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة؛ دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.
و) الفصل من الخدمة.

الثانية: يبدأ سريان الشهر من تاريخ استحقاق العلاوة، أو الترقية بالنسبة لجزاء:

- أ) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.
ب) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد علي سنة.
وذلك حتى لا يتراخي صاحب العمل في تنفيذ الجزاء، ويظل شبحاً بيده يهدد به العامل إلى ما لا نهاية. وذلك إسوة بسقوط الحق في توقيع الجزاء التأديبي بإنقضاء شهر من تاريخ الإنتهاء من التحقيق .

١٩ ضرورة النص علي حظر توقيع الجزاءات التأديبية التمييزية، التي تستند إلى أصل العامل، أو جنسه، أو ديانته، أو أخلاقه، أو آرائه السياسية، أو انتمائه النقابي، أسوة بقانون العمل الفرنسي الذي حظر توقيع هذه الجزاءات في المادة (L.122-45).



قائمة المراجع

مراجع اللغة العربية

أولاً : القرآن الكريم

ثانياً : كتب الحديث :

١. محمد بن علي بن محمد الشوكاني :

نيل الأوطار من أحاديث سيد الأخيار شرح منتقى الأخبار ،

المجلد

الرابع (٧ ، ٨) الطبعة الأولى ، دارالخير ، بيروت ، ١٤١٦

هـ

١٩٩٦ م

ثالثاً : كتب الفقه الإسلامي :

١. أبي محمد بن غانم بن محمد البغدادي :

مجمع الضمانات في مذهب الإمام أبي حنيفة النعمان ، الطبعة

الأولى

المطبعة الخيرية ١٣٠٨ هـ .

٢ - د / علي الخفيف :

الضمان في الفقه الإسلامي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ٢٠٠٠

٣ . د / محمد أبو زهرة :

الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي ، العقوبة ، دار الفكر بدون

تاريخ

٤. د/ محمد سليم العوا :

في أصول النظام الجنائي الإسلامي ، الطبعة الثانية ، دار

المعارف ،

بدون تاريخ.

رابعاً : المراجع العامة :

١- د/ إبراهيم الخطري :

- تطور تشريع العمل ، دار النهضة العربية ١٩٦٥ .

٢ - د/ أحمد أبو الوفا :

نظرية الأحكام في قانون المرافعات ، الطبعة الخامسة منشأة

المعارف ، الإسكندرية ١٩٨٥ .

٣- د/ أحمد حسن البرعى :

- الوجيز في القانون الاجتماعي ، دار النهضة العربية ١٩٩٢/١٩٩١

- الوسيط في القانون الاجتماعي ج١ ، دار النهضة العربية ١٩٩٧

- الوسيط في القانون الاجتماعي ج٢ ، دار النهضة العربية القاهرة

٢٠٠٣

٤- د/ أحمد عبد العزيز الألفي :

- شرح قانون العقوبات القسم

العام، مكتبة النصر، الزقازيق

. ١٩٨٩

٥- د/ أحمد عبد الكريم أبو شنب :
شرح قانون العمل الجديد (الأردنى) مكتبة دار
الثقافة ،
عمان ، ١٩٩٨ .

٦- د/ أحمد فتحى سرور :
الحماية الدستورية للحقوق والحريات، دار الشروق، القاهرة
٢٠٠٠

٦. د/ إسماعيل غانم :
- قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مكتبة عبد الله وهبه
١٩٦٠ / ١٩٦١
- قانون العمل ، مكتبة عبد الله وهبه ، القاهرة ،
١٩٦١ .

٨ . د/ أكثم أمين الخولي :
دروس في قانون العمل ، مطبعة نهضة مصر القاهرة ١٩٥٧

٩- د/ السيد عيد نايل :
- الوسيط فى شرح نظامى العمل والتأمينات الاجتماعية فى
المملكة
العربية السعودية ، مطابع جامعة الملك فهد ١٤١٧هـ
- قانون العمل ، دار النهضة العربية ٢٠٠٠ / ٢٠٠١
قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، دار النهضة العربية ٢٠٠٣ .

١٠- د/ السيد محمد السيد عمران :
- شرح قانون العمل المصرى ج١ ، بدون ناشر ١٩٨٩ .

١١- د/ إهاب حسن إسماعيل :

- وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مطبعة

جامعة

القاهرة ، بدون تاريخ .

١٢- د/ إهاب حسن إسماعيل ، د/ محمد عبد الخالق عمر :

- قانون العمل ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، ١٩٦٦

١٣- د/ جلال محمد إبراهيم ، د/ عبد العزيز المرسى ، د/ فاطمة الرزاز :

- شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مطبعة

الإسراء

. ٢٠٠٣/ ٢٠٠٢ .

١٤- جمال الدين راشد ، محمد كمال هاشم :

- التشريع الأساس لعقد العمل ، مطبعة مصر ١٩٥٤ .

١٥- د/ حسام الدين كامل الأهواني :

شرح قانون العمل ، مطبعة أبناء وهبه حسان، القاهرة

. ١٩٩١ .

النظرية العامة للالتزام ج١، مصادر الالتزام الطبعة الثانية

بدون ناشر ١٩٩٥ .

١٦- د/ حسن كيره :

. أصول قانون العمل ، ط١ منشأة المعارف ١٩٦١ .

أصول قانون العمل ج١، عقد العمل ط١ منشأة المعارف

. ١٩٦٤ .

- أصول قانون العمل ط٣ ، منشأة المعارف ١٩٧٩ .

١٧- د/ حمدى عبد الرحمن أحمد :

- مذكرات فى قانون العمل ، دار الفكر العربى، القاهرة
١٩٧٤/١٩٧٥ .

١٨- راغب بطرس ، عبد العزيز رجب :

- شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ، دارالنشر للجامعات
المصرية ، القاهرة ١٩٥٧ .

١٩- د/ رمضان جمال كامل :

موسوعة التشريعات الاجتماعية فى ضوءالفقه والقضاء ج٤
شرح قانون العمل الجديد الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣،
الطبعة
الثانية المركز القومى للإصدارات القانونية، القاهرة
٢٠٠٥/٢٠٠٦

٢٠- د/ رمضان عبد الله صابر :

. وقف عقد العمل ، دار النهضة العربية ١٩٩٨
- مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة
دار ،
النهضة العربية ٢٠٠٤ .

٢١- د/ رمسيس بهنام :

الإجراءات الجنائية تأصيلا وتحليلا ، الطبعة الرابعة ،
منشأة
المعارف ١٩٨٤
- النظرية العامة للقانون الجنائى ، منشأة المعارف ١٩٩٥ .

٢٢- د/ رمضان محمد بطيخ :

-القضاء الإدارى قضاء التأديب ، دار النهضة

العربية

. ٢٠٠٥/٢٠٠٤

٢٣- د/ رؤوف عبيد :

مبادئ الإجراءات الجنائية ، الطبعة العاشرة ، مكتبة سيد

وهبه

القاهرة ١٩٧٤

-ضوابط تسبب الأحكام الجنائية وأوامر التصرف فى

التحقيق

الطبعة الثانية ، دار الفكر العربى ، القاهرة ١٩٧٧ .

٢٤- د/ زكى بدوى :

- تشريع العمل فى مصر ، دار الفكر العربى ، بدون

تاريخ .

٢٥. د/ زين بدر فراج :

- أصول البحث القانوني ، دار النهضة العربية ١٩٩٣

٢٦- د/ سعيد عبد السلام :

- الوسيط فى قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ،

دار

النهضة العربية ٢٠٠٤ .

٢٧- د/ سليمان محمد الطماوى :

- قضاء التأديب ، دار الفكر العربى ، بدون تاريخ .

٢٨- د/ صلاح محمد دياب :

- شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، دار النهضة العربية ٢٠٠٢ .

٢٩- د/ طلبه وهبه خطاب :

- الوسيط فى شرح قانون العمل ج١ دار الثقافة الجامعية ،

القاهرة

. ١٩٩٥

٣٠- د/ عبد الرزاق السنهورى :

- الوسيط فى شرح القانون المدنى، نظرية الالتزام بوجه عام

،

مصادر الالتزام ، دار إحياء التراث، بيروت، بدون تاريخ

.

- الوسيط في شرح القانون المدني ، نظرية الالتزام بوجه

عام،

ج٢، المجلد الثانى، آثار الإلتزام ، دار النهضة العربية

١٩٨٢

٣١- د/ عبد الرسول عبد الرضا :

- الوجيز فى قانون العمل الكويتى، مؤسسة دارالكتب بدون

تاريخ .

٣٢- د/ عبد العزيز المرسى :

- شرح أحكام قانون العمل المصرى ، بدون ناشر ٢٠٠١

٣٣- د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة :

- الأحكام العامة لعقد العمل الفردى الطبعة الأولى ، منشأ

دار

المعارف ، الإسكندرية ٢٠٠٤ .

٣٤- د/ عبد الغنى عمرو الرويمض :

- علاقات العمل الفردية فى القانون الليبى ، بدون ناشر ٢٠٠٤ .

٣٥- د/ عبد الله مبروك النجار :

- مبادئ تشريع العمل ، الطبعة الرابعة ، دار النهضة

العربية ٢٠٠٤ .

٣٦. د/ عبد المنعم البدروى :

النظرية العامة للإلتزام، ج٢ أحكام الإلتزام، بدون ناشر ،

١٩٩٣

٣٧- د/ عبد الناصر توفيق العطار :

- شرح أحكام قانون العمل ، بدون ناشر ١٩٨٤ .

- شرح أحكام قانون العمل ١٢ سنة ٢٠٠٣، الليثي للطباعة

أسيوط ٢٠٠٧

٣٨- د/ عبد الودود يحيى :

- شرح قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، دار النهضة

العربية ١٩٨٩

٣٩- عبد الوهاب البندارى :

المرجع فى القانون التأديبى الجرائم التأديبية والجرائم الجنائية،

بدون ناشر ١٩٧٠/١٩٧١ .

المرجع فى القانون التأديبى ج ٢ ، المسئولية التأديبية

والمسئولية الجنائية ، بدون ناشر ١٩٧٢ .

٤٠- د/ عزيزة الشريف :

النظام التأديبى وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ،

دار

النهضة العربية ١٩٨٨ .

٤١- د/ عصام أنور سليم :

. قانون العمل ، منشأة المعارف ١٩٩٩

أصول قانون العمل الجديد ط ١، منشأة

دارالمعارف، الاسكندرية ٢٠٠٤

٤٢- عصمت الهوارى وفهمى كامل :

-المرشد فى قانون العمل الموحد ج ١ عقدالعمل الفردى ،

مكتبة

الإنجلو المصرية القاهرة ١٩٥٩ .

٤٣- د/ على العريف :

- شرح تشريع العمل فى مصر ج ١ ، المدخل وعقد

العمل

الفردى ، الطبعة الثانية ، مطبعة مخيمر ١٩٥٥ .

٤٤. د/ على جمعة محارب :

التأديب الإدارى فى الوظيفة العامة، دارالمطبوعات

الجامعية

. ٢٠٠٤

٤٥- على عمارة :

- قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، الطبعة الأولى ،

بدون

ناشر ٢٠٠٣ .

٤٦- د/ على عوض حسن :

- الوجيز فى شرح قانون العمل ، دار المطبوعات

الجامعية

. ١٩٩٦

الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ،

دار

المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ٢٠٠٣ .

٤٧- د/ فاطمة الرزاز :

- دروس فى قانون العمل ، دار القلم ٢٠٠٤

٤٨- د/ فتحى عبد الرحيم :

- مبادئ العمل والتأمينات الاجتماعية ، بدون ناشر ١٩٩٣

.

٤٩- د/ فتحى عبد الصبور :

- الوسيط فى قانون العمل ، بدون ناشر ١٩٨٥ .

٥٠- د/ قدرى الشهاوى :

- موسوعة قانون العمل ، منشأة المعارف ٢٠٠٥ .

٥١- كامل محمد بدوى :

-المرجع فى قانون العمل الفردي ، مطبعة التأليف ١٩٥٥

٥٢- د/ محسن حسنين حمزه :

القانون التأديبى للموظف العام ، الطبعة الأولى ، دار

الفكر

العربى القاهرة ١٩٦٠ .

٥٣- د/ محسن عبد الحميد البيه :

نظرية الوارث الظاهر، مكتبة الجلاء الجديدة

،المنصورة

. ١٩٩٣

٥٤- د/ محمد حسين منصور :

- قانون العمل فى مصر ولبنان ، دار النهضة العربية

١٩٩٥

٥٥- د/ محمد حلمى مراد :

- قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، الطبعة الرابعة

،مطبعة

نهضة مصر ١٩٦١ .

٥٦- د/ محمد عبد الخالق عمر :

- قانون العمل الليبي الطبعة الأولى ، المكتب العربى الحديث ،
الإسكندرية ١٩٧٠ .

٥٧- محمد عزمى البكرى :
-مدونه الفقه والقضاء فى قانون العمل الجديد ١٣٧
لسنة ١٩٨١
المكتبة القانونية ١٩٨٥/١٩٨٦ .

٥٨- د/ محمد عصفور :
نحو نظرية عامة فى التأديب ، عالم الكتب ، القاهرة
١٩٦٧
- تأديب العاملين فى القطاع العام ، بدون ناشر ١٩٧٢ .

٥٩- د/ محمد على عمران :
الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد ، بدون ناشر ،
بدون
تاريخ .

٦٠- د/ محمد لبيب شنب :
-دروس فى نظرية الالتزام مصادر الالتزام ، بدون
ناشر ١٩٨٧
شرح أحكام قانون العمل ، الطبعة الخامسة ، بدون
ناشر ١٩٩٤

٦١- محمد ماجد ياقوت :

شرح الإجراءات التأديبية فى الوظيفة العامة والمهن

الحرّة

النقابية والعمل الخاص ، منشأة المعارف ٢٠٠٤ .

٦٢- د/ محمد نصر الدين منصور :

- المفيد فى شرح قانون العمل الجديد ، مطبعة الإيمان

. ٢٠٠١ .

٦٣- د/ محمود جمال الدين زكى :

- عقد العمل ، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر

. ١٩٥٦ .

- الوجيز فى قانون العمل ، بدون ناشر ١٩٦٠ .

. عقد العمل ، الطبعة الثانية ، مطابع الهيئة المصرية

العامة

للكتاب ١٩٨٢

- قانون العمل ، الطبعة الثالثة - مطبعة جامعة القاهرة ١٩٨٣

.

٦٤- محمود عبد الفتاح زاهر :

- الوسيط فى شرح قانون العمل الجديد ج١ ، الطبعة الأولى

،

بدون ناشر ٢٠٠٣ .

٦٥- د/ محمود محمود مصطفى :

الجرائم الاقتصادية فى القانون المقارن ج١ ، الطبعة

الثانية

مطبعة جامعة القاهرة ١٩٧٩ .

٦٦- د/ محمود نجيب حسنى :

. شرح قانون العقوبات القسم العام ، الطبعة الخامسة ،

دار

النهضة العربية ١٩٨٢ .

- شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية

١٩٨٢

٦٧. د/ منير عبد المجيد :

- تنازع القوانين فى علاقات العمل الفردية ،

منشأة المعارف

بدون تاريخ .

٦٨- د/ منير فريد الدكمى :

- شرح أحكام عقد العمل الفردى ، بدون ناشر ١٩٩٩ .

٦٩- د/ همام محمد محمود زهران :

- قانون العمل عقد العمل الفردى، دارالجامعة الجديدة

الإسكندرية

. ٢٠٠٥

٧٠- د/ يسر أنور على :

شرح قانون العقوبات النظرية العامة ، دارالثقافة

الجامعية ١٩٩٢ .

٧١- د/ يس محمد يحيى :

- قانون العمل، الطبعة الثالثة، دارالنهضة العربية، بدون تاريخ .

٧٢- د/ يوسف إلياس :

- قانون العمل العراقي ج١ علاقات العمل الفردية ، الطبعة الأولى ، مؤسسة الثقافة العمالية ١٩٨٠ .

خامسا : المراجع المتخصصة :

١- د/ أحمد شوقي عبد الرحمن :

-الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في

قانون

العمل بدون ناشر ١٩٧٩

- الخطأ الجسيم المبرر للفصل بغير إخطار ، منشأة المعارف الإسكندرية ٢٠٠٥ .

٢ . د/ أحمد عبد التواب بهجت :

مسئولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل ، دار

النهضة

العربية ٢٠٠١ .

٣- د/ السيد محمد السيد عمران

. الفصل لفقدان الثقة ، بدون ناشر ، ١٩٩٠ .

٤- د/ حسن عبد الرحمن قدوس :

إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ،مكتبة الجلاء

المنصورة

١٩٩٠

٥- د/ خالد حمدي عبد الرحمن :

الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل،دارالنهضةالعربية

٢٠٠٥

٦- د/ رمزي فريد مبروك :

الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها

مكتبة

الجلاء المنصورة ١٩٩٨ .

٧. د/ صلاح محمد أحمد :

- مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محابة العامل

في

قانون العمل ، بدون ناشر ، ٢٠٠٧.

٨- د/ فاطمة الرزاز :

- استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد ، دار

النهضة العربية ٢٠٠٤ .

٩- د/ محمد السعيد رشدي :

-الخطأ الجسيم الذي يبطل الفصل ، مؤسسة دار الكتب

الكويت

. ١٩٩٩

١٠- د/ محمد عبد الكريم نافع :

-سلطات صاحب العمل فى فصل العامل أو إنهاء عقد العمل

بدون

ناشر ٢٠٠٤ .

١١- د/ محمود أحمد طه :

-حق الاستعانة بمحام أثناء تحقيقات الشرطة القضائية

دار

النهضة العربية ١٩٩٣ .

١٢- هلالى محمود هلالى :

- تأديب العاملين بشركات قطاع الأعمال فقها وقضاء

بدون

ناشر ، بدون تاريخ .

سادسا : الرسائل العلمية :

١. د/ أحمد محمد قائد مقبل :

- المسئولية الجنائية للشخص المعنوى ، رسالة

دكتوراه

كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ٢٠٠٥ .

٢. د/ آمال طه عبد الغنى :

إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل،رسالة

دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة

١٩٩٨/١٩٩٩ .

٣.د/ إمام صلاح إمام عبد الله :

- العقوبة التأديبية فى القانون الوضعى

والشريعة الإسلامية

رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق فرع بنى سويف ، جامعة

القاهرة ٢٠٠٤ .

٤. إيهاب أحمد عبد الظاهر :

- أحكام تفتيش العمل فى القانون المصرى رسالة

ماجستير ،

كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٤ .

٥.د/ خالد عبد الفتاح :

طبيعة العلاقة بين نظامى العقاب التأديبى والجنائى،

رسالة

دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس

١٩٩١ .

٦.د/ دنيا مباركة :

الإنهاء التعسفى لعقد العمل ، رسالة دكتوراه، كلية

الحقوق

جامعة عين شمس ١٩٨٧ .

٧.د/ سعد نواف الغزى :

-الضمانات الإجرائية فى التأديب ، رسالة دكتوراه ،

كلية

الحقوق ، جامعة القاهرة ٢٠٠٥ .

٨.د/ عبد الباسط على أبو العز :

- حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية فى

القانون

الإدارى وقانون المرافعات ، رسالة دكتوراه ،

كلية الحقوق ،

جامعة أسيوط ٢٠٠٤ .

٩.د/ عبد الرازق الموفى عبد اللطيف :

المسئولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة

رسالة

دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة ١٩٩٩

.

١٠.د / عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر :

- الضمانات التأديبية فى الوظيفة العامة ، رسالة

دكتوراه

كلية الحقوق ، جامعة القاهرة بدون تاريخ .

١١.د/ على عوض حسن :

- الفصل التأديبى فى قانون العمل ، رسالة دكتوراه ،

كلية

الحقوق ، جامعة القاهرة ١٩٧٤ .

١٢. د/ عمرو فؤاد بركات :

- السلطة التأديبية ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ،

جامعة

عين شمس ١٩٧٩ .

١٣. د/ محمد جودت الملط :

- المسؤولية التأديبية للموظف العام ، رسالة دكتوراه

كلية

الحقوق ، جامعة القاهرة ١٩٦٨ .

١٤. د/ محمد عبد الفتاح على :

- سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، رسالة دكتوراه

كلية

الحقوق ، جامعة القاهرة ٢٠٠٥ .

١٥. د/ محمد عماد محمد :

- آثار انتهاء عقد العمل ، رسالة دكتوراه ، كلية

الحقوق ،

جامعة عين شمس ١٩٨١ .

١٦. د/ ناهد سعد العجوز :

- الحماية الجنائية للحقوق العمالية ، رسالة دكتوراه ،

كلية

الحقوق ، جامعة الإسكندرية ١٩٩٥ .

١٧. د/ يسرى لبيب حبيب :

- نظرية الخطأ التأديبي ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ،
جامعة القاهرة ١٩٩٠ .

ب (المقالات والأبحاث :

١. د/ ابراهيم قويدر :
تقرير مقدم لمؤتمر العمل العربى ، الدورة الثانية والثلاثون ،
الجزائر ١٢ - ١٩ فبراير ٢٠٠٥ .

٢. د/ إدوار غالى بطرس :
المسئولية الجنائية للأشخاص المعنوية ، مجلة إدارة قضايا
الحكومة ، السنة الثانية ، العدد الرابع ١٩٥٨ .

٣. د/ السيد عيد نايل :
تساؤلات حول اللجنة الخماسية فى قانون العمل الموحد ،
جريدة الأخبار، القاهرة، العدد ١٥٩٦٨ ، سنة ٥٢ ،
٢٠٠٣/٧/٢١ .

٤. د/ إهاب حسن إسماعيل :
أثر تشابه تطبيقات الحماية العمالية ، مجلة القانون
والاقتصاد

السنة السابعة والأربعون ، العددان الأول والثاني ١٩٧٧

٥. د/ علي العريف :

العقوبات في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مجلة

المحاماة

السنة ٥٠ العدد السادس ١٩٧٠ .

٦. د/ محمد أبو العلا عقيدة :

الاتجاهات الحديثة في قانون العقوبات الفرنسي ، مجلة

العلوم

القانونية والاقتصادية كلية الحقوق ، جامعة عين شمس

السنة ٣٩ ، العدد الأول ١٩٩٧ .

٧. د/ محمد أبو زهرة :

إساءة استعمال الحق ، مجلة إدارة قضايا الحكومة ،

السنة الخامسة

العدد الثالث ١٩٦١ .

سابعاً : المعاجم :

١ - المعجم الوسيط ، الطبعة الثانية ، مجمع اللغة العربية ، بدون تاريخ.

٢ - أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري : لسان العرب ،

الطبعة

الثالثة ، دار صادر بيروت ١٩٩٤.

ثامنا : الدوريات ومجموعات الأحكام :

- ١- الجريدة الرسمية .
- ٢- الوقائع المصرية .
- ٣- مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ، كلية الحقوق جامعة عين شمس .
- ٤- مجلة المحاماة ، تصدرها نقابة المحامين بجمهورية مصر العربية
- ٥- مجلة القانون والاقتصاد ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة .
- ٦- مجلة إدارة قضايا الحكومة .
- ٧- منظمة العمل العربية ، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، الطبعة الخامسة ٢٠٠٦ .
- ٨- منظمة العمل العربية ، الاجتهادات القضائية فى دعاوى منازعات العمل الفردية
فى السودان ، بدون تاريخ .
- ٩- مكتب العمل العربى ، سلسلة البحوث والدراسات ، تفتيش العمل فى تشريعات العمل العربية والأجنبية رقم (٩) ١٩٨٦ .
- ١٠- مكتب العمل العربى ، سلسلة البحوث والدراسات ، انتهاء عقد العمل الفردى ،
رقم (١٠) ١٩٨٨ .
- ١١- مكتب العمل العربى ، سلسلة البحوث والدراسات ، تفتيش العمل (منظور مستقبلى)
العدد الثالث عشر ١٩٩٦ .
- ١٢- مجموعة المكتب الفنى لأحكام محكمة النقض المصرية، الدائرة المدنية ،
الدائرة الجنائية .
- ١٣- حسن الفكهانى :

المدونة العمالية ، ج ٣/١ ، الطبعة الثانية ، دار

المعارف

بدون تاريخ .

١٤- حسن الفكهاني وعبد المنعم حسنى :

- الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة

النقض

المصرية الإصدار الجنائى ، الدار العربية للموسوعات

.١٩٨١

- الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة

النقض

المصرية - الإصدار المدني - الدار العربية للموسوعات

١٩٨٢

١٥- حسن الفكهاني ونعيم عطيه :

الموسوعة الإدارية الحديثة ، الدار العربية

للموسوعات .

١٦- حسن البسيونى وسمير السلاوى :

قضاء العمل ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة الجديدة ١٩٨٢

.

١٧- جلال الأدغم :

التأديب فى ضوء قضاء محكمتى الطعن (النقض - الإدارية

العليا)

الطبعة الأولى ، مطبعة الانتصار ، الإسكندرية ٢٠٠١ .

١٨- عصمت الهوارى :

- قضاء النقص فى منازعات العمل والتأمينات

الاجتماعية .

- الموسوعة القضائية فى منازعات العمل .

Bibliographie etrangere

A) Ouvrages generaux :

1- Antona (jean-paul)et Colin(philippe)et Lenglart (Francois):

-La prevention du risqué penal en droit des affaires, dalloz, 1997.

2- Beraud,(Jean -Marc) :

- Manuel de droit du travail et droit social
cinquieme edition, litec, 1996 .

3- Boffa (Martine Meunier) :

- Droit du travail et protection sociale , Litec, 1998 .

4- Bossu (Bernard) et Dumont (Francois) et Verkindt (Pierre - Yves) :

- Droit du travail,T.1, introduction relation
individuelles de travail ,
Montchrestien , 2006.

5- Brun (Andre) et Galland (Henri) :

- Droit du travail , t.1. SIREY ,1968
- Droit du travail , t.1.2 edition, SIREY, 1978

6 - Caille (Alain) :

- La Rupture du contrat de travail libraire du
journal des notaries et des avocats, 1988

7- Catala(Nicole) :

-L'entreprise, T.4 .du traite de droit du
travail publie sous la direction de
Camerlynck.Dalloz , Paris, 1980

8- Camerlynck,(G.H .):

- Le contrat de travail , T.1. du traite de droit
du travail , publie sous sa direction ,
Deuxieme edition , Dalloz, 1982.

9- Couturier (Gerard) :

-Droit du travail les Relation collective des
travail 2 ed , PUF, 1993 .

10 - Durand(p.) et jaussaud (R.) :

-Traite de droit du travail T.1. Dalloz,1947
.

11 – Durand (p.)et vitu (A.) :

-Traite de droit du travail T.11. Dalloz,1950

12 - Fieschi - vivet (Paul) :

- Droit du travail , 2 edition , SIREY 1997 .

13 – Gatumel (Denis) :

-Le droit du travail en france, 3 edition francis
lefebvre, 1992 .

14 – Javillier (Jean Claude) :

- Droit du travail , L.G.D.J. paris 1981

15 - Lyon-Caen(Gerard) et pelissier (Jean) et supiot (Alain) :

- Droit du travail 19 edition , Dalloz
1998 .

16 – Marchand (Daniel) :

- Le droit du travail en pratique , editions
d'organisation , 2000 / 2001

17 - Mazeaud (Antoine):

-Droit du travail , Montchrestien 2 edition
2000 .

18 - Merle (R.) et vitu (A.) :

- Traite de droit criminal , T.1, CUJAS , 1967.

19 - pansier (Frederic – Jerome) :

- Droit du travail , 2 edition , Litec, 2000 .

20 - Pelissier (Jean):

-Le nouveau droit du licenciement . 2
edition

SIREY, 1980 .

21 - Pelissier(Jean) et supiot (Alain)et Jeammaud

(Antoine) : - Droit du travail 20 edition ,
Daloz . delta, 2001 .

22 - Pratique (G.) :

- Les droits des salaries, second , 2005

23 - Puigelier (Catherene) :

- Droit du travail les Relation individuels,
2 edition , Daloz , 1999/2000 .

24 – Ray (Jean – Emmanuel) :

- Droit du travail, droit vivant , 5 ed edition
liaisons 1996 .

25 - Riveri (Jean) et savatier (jean) :

- Droit du travail , themis 1978,
- Droit du travail , themis 1989
- Droit du travail , themis 1991 .

26 - Rouast (Andre) et Durand (paul) :

-Legislation industrielle, droit du travail ,
Troisieme edition, Dalloz , 1948 .

27 - Teyssie (Bernard) :

- Droit du travail , Relations individuelles, de
travail , Deuxieme edition , Litec, 1992
- Cood du travail , dix – septieme edition , litec,
2001

28 - Verdier (Jean – Maurice) :

- Droit du travail , Quatrieme edition Mementces ,

Dalloz, 1973
- Droit du travail , 10 edition , Dalloz, 1996 .

29 - Verdier (Jean – Maurice) et coeuret(A et souriac,

M.A. : - Droit du travail , 11 edition , Dalloz
1999 .

B) Articles :

1 – Bachelier (G illes):

- Le controle du juge adminstratif sur le
reglement interieur des enterprises , Dr .
soc . 1988.

2- Bouche (Stephane) :

- Droits et libertes, du salarie comme limites au
pouvoir
disciplinaire de l'employeur en droit Francais et en
droit
Italien , [http : // juripole . u – mancy . FY / memoires /](http://juripole.u-mancy.fr/Y/memoires/compare/stephane%20Bouche/partie%202.html)
[compare / stephane Bouche / partie 2. html](http://juripole.u-mancy.fr/Y/memoires/compare/stephane%20Bouche/partie%202.html) .

3 - Camerlynck(G.H.) :

- Le reglement des differends touchant
l'exercice du pouvoir disciplinaire de
l'employeur y compris le renvoi , Dr. soc.
1964 .

4 – Chaumette (Patrick) :

-Le reglement interieur et le tabac, Dr.
soc.1998

5 - Cohen (Maurice) :

- Le reglement interieur et le pouvoir
disciplinaire du chef d'entreprise, Dr. soc.
1980 .

6 – Dossu (Bernard) :

- La faute lourde de salarie : responsabilite
contractuelle ou responsabilite
disciplinaire , Dr.soc. 1995

7- Droit social :

- Le pouvoir disciplinaire, [http : // www . avis –
droit – social . net / pouvoir – disciplinaire,
htm .](http://www.avis-droit-social.net/pouvoir-disciplinaire.htm)

8 - Duquesne (Francois) :

- L'amnistie des fautes disciplinaires des salaries,
Dr. soc . 2000
- Nouvelle avancee des droits de la defense du
salarie menace de licenciement, D.r, soc .
2004 .

9 - Gressaye (Brethe de la) :

-Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise ,
Dr.soc. 1960.

10 – Guirimand (Dominique) :

- La responsabilite penale des personnes
morales Dr. soc . 1994.

11 –Hennebelle (Diane) :

-La place de l'infraction formelle en droit
penal
du travail : regard d'un travailliste , Dr . soc
.2001

12 - Legais (Raymond) :

- Sur que pese la responsabilite penale des
infractions aux lois sociales dans
l'entreprise, Dr. soc . 1961

13 - Mathieu- Geniaut (chantal) :

- L'immunité disciplinaire de la vie
personnelle du salarie en question, Dr .
soc . 2006.

14 – Mazeaud (Antoine) :

- La modification substantielle du contrat
de travail resultant d'une sanction
disciplinair, Dr.soc.1991

- Un elargissement en jurisprudence du
domaine de la sanction pecuniaire ,
Dr.soc. 1991.

15 - Michel – Xavier (Housset) :

- Le reglement interieur et pouvoir
disciplinaire

[http : // mhourret . Waika g. com / reglint
htm](http://mhourret.Waika.g.com/reglint.htm)

16 – Morvan (Patrick) :

-Le droit penal des institutions
representatives du personnel ,Dr . soc
. 2000.

17 –Mouly (jean) :

-L'exercice du pouvoir disciplinaire de
l'employeur

a l'encontre d'un sportif salarie convaincu
de dopage, Dr.soc. 1998.

18 - Ortscheidt (pierre) :

- Droit disciplinaire et droit du licenciement, Dr
. soc .1987 .

19 –Pelissier (jean) :

- Le licenciement disciplinaire , Dr . soc .
1992.

20 – Pizzio-Delaporte (Corinne) :

- Libertes fondamentales et droits du
salarié le rôle du juge , Dr. soc . 2001

•

21 – Roche (Ludovic) :

- Le conseiller du salarié : une institution complexe Dr. soc . 1994.

22 - Savatier (Jean) :

- L'amnistie des sanctions disciplinaire dans l'entreprise, Dr. soc. 1981
- Le pouvoir disciplinaire de l'employeur
jurisprudence , Dr. soc. 1988 .
- La liberte dans le travail , Dr . soc. 1990
- Le licenciment pour des faits susceptibles d'incrimination penale, Dr. soc. 1991 .
- Reglement interieur et delai de prescription des poursuites disciplinaire Dr.soc 1992
- La protection de la vie privee des salaries Dr . soc . 1992
- Droit disciplinaire conventionnel et droit disciplinaire legal Dr . soc . 1992.

23 - Silhol (Bruno) :

- L'inspection du travail et le choix de l'action
penale, Dr. soc. 2000 .

24 – Tiano (Vincent) :

-La reforme contestee de l' inspection
du travail , Dr . soc . 2006.

25 –Tissot (Olivier) :

-La protection de la vie privree du salarie , Dr .
soc
1995.

26 - Vericel (Marc) :

- L'employeur dispose – t- il d'un pouvoir
normatif en dehors du domaine du reglement
interieur ? Dr. soc. 2000 .

27 – Vieille (Vincent) :

- Inspecter le travail ou veiller à l'application du droit du travail : une mission impossible , Dr . soc . 2000.

28 - Waquet (philippe) :

- Le pouvoir de direction et les libertés des salarié ,
Dr. soc . 1990
- Le faute justifiant le licenciement d'un salarié porteur , Dr. soc. 1990 .
- Petite chronique de droit disciplinaire , Dr. soc. 2002
- La vie personnelle du salarié , Dr . soc . 2004

C) Periodiques :

- Bulletin des arrêts de la cour de cassation
- Droit social
- La semaine juridique
- Gazette du palais

الشبكة الدولية للمعلومات (الإنترنت)

- [http : // juripole .u – mancy. Fr / memoires / compare / stephane - Bouche / parite 2. htm/](http://juripole.u-mancy.fr/memoires/compare/stephane-Bouche/parite2.htm/)

- [http : // mhousset. Waika 9. com / reglint. htm](http://mhousset.Waika9.com/reglint.htm).
- [http : // www. avis – droit – social . net / pouvoir – disciplinaire. htm .](http://www.avis-droit-social.net/pouvoir-disciplinaire.htm)

D) LIST DES PRINCIPALES ABREVIATIONS : قائمة المختصرات:

- Dr. soc. : Revue Droit social
- J.C.P.: Juris-classeur periodique et critique (La semaine
- Gaz. Pal . :Gazette du palais juridique)
- I.R.:Informations rapides du recueil Dalloz
- Cass.soc. : Arret de la chamber sociale de la cour de cassation
- Cass.crim. : Arret de la chamber criminelle de la cour de cassation
- Bull . CIV. : Bulletin des arrest de la cour de cossation chambers civile
- R.J.S. : Revue de jurisprudence sociale
- D.: Dalloz

T. : Tome

IBid

المرجع السابق نفسه

op. cit.: ouvrage precite

obs. : observation

Ed . : edition

٩	فصل تمهيدى
٩	مفهوم السلطة التأديبية وطبيعة القيود الواردة عليها
١٠	المبحث الأول : تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل وأهدافها وأساسها
١١	المطلب الأول : تعريف السلطة التأديبية وخصائصها
١٤	المطلب الثانى : أهداف السلطة التأديبية .
١٦	المطلب الثالث : الأساسى القانونى
٢٠	المبحث الثانى : التعسف فى استعمال السلطة التأديبية وطبيعة قيودها
٢١	المطلب الأول : التعسف فى استعمال السلطة التأديبية
٢٤	المطلب الثانى : الطبيعة القانونية لقيود السلطة التأديبية
٣٠	الباب الأول
٣٠	القيود السابقة على توقيع الجزاء التأديبى
٣١	الفصل الأول : تقييد السلطة التأديبية من حيث الأشخاص
٣٢	المبحث الأول : تعريف الخاضع للسلطة التأديبية وشروطه
٣٣	المطلب الأول : تعريف العامل
٣٥	المطلب الثانى : شروط العامل

٥٢	المبحث الثانى : الاستثناء من الخضوع للسلطة التأديبية
٥٣	المطلب الأول : لعدم الخضوع لقانون العمل
٥٨	المطلب الثانى : لوجود نظم تأديبية خاصة بهم
٦٠	المطلب الثالث : لخضوعهم لقانون النيابة الإدارية
٦١	الفصل الثانى : تقييد السلطة التأديبية فى تحديد الخطأ التأديبى
٦٢	المبحث الأول : تعريف الخطأ التأديبى وتمييزه ومعياره
٦٣	المطلب الأول : تعريف الخطأ وتمييزه
٦٧	المطلب الثانى : معيار الخطأ التأديبى
٧٢	المبحث الثانى : ضوابط تحديد الفعل المعتبر خطأ
٩٧	الفصل الثالث : تقييد السلطة التأديبية بلائحة تنظيم العمل
	والجزاءات
٩٨	المبحث الأول : تعريف اللائحة والإلزام بوضعها وطبيعتها
٩٩	المطلب الأول : تعريف اللائحة وشكلها ونطاق الإلزام بوضعها
١٠٤	المطلب الثانى : الطبيعة القانونية للائحة تنظيم العمل والجزاءات
١١٢	المبحث الثانى : مضمون اللائحة والرقابة الإدارية
١١٣	المطلب الأول : مضمون اللائحة وتصديق الجهة الإدارية
١١٧	المطلب الثانى : الرقابة الإدارية و نطاقها ونفاذ اللائحة
١٣١	الفصل الرابع : تقييد السلطة التأديبية بضرورة تحقيق الاتهام ومراعاة
١٣١	حق الدفاع
١٣٢	المبحث الأول : تحقيق الاتهام
١٣٣	المطلب الأول : السلطة المختصة بالتحقيق ووقف العامل
١٤٢	المطلب الثانى : إبلاغ العامل بالخطأ والتحقيق معه
١٤٨	المبحث الثانى : قيد السلطة التأديبية بضمان حق الدفاع
١٤٩	المطلب الأول : ممارسة حق الدفاع

١٥٧	المطلب الثاني : ضمانات حق الدفاع
١٦١	الباب الثاني
١٦١	قيود توقيع الجزاء التأديبي وتنفيذه
١٦٢	الفصل الأول : تحديد المختص بتوقيع الجزاء التأديبي وقيود توقيع
١٦٣	المبحث الأول : تحديد المختص بتوقيع الجزاء
١٦٤	المطلب الأول : صاحب العمل والوكيل المفوض ومدير المنشأة
١٧٠	المطلب الثاني : اللجنة القضائية الخماسية والمحكمة التأديبية
١٧٣	المبحث الثاني : قيود توقيع الجزاء التأديبي
١٧٤	المطلب الأول : القيد الزمني لتوقيع وتشديد الجزاء
١٨٤	المطلب الثاني : وحدة الجزاء التأديبي
١٩٢	الفصل الثاني : تقييد السلطة التأديبية بالجزاء الوارد بلائحة الجزاءات
١٩٣	المبحث الأول : ذكر الجزاء باللائحة وتعريف الجزاء وهدفه وتمييزه
١٩٤	المطلب الأول : أهمية ذكر الجزاء باللائحة وتعريف الجزاء وهدفه
١٩٨	المطلب الثاني : تمييز الجزاء التأديبي
٢٠٤	المبحث الثاني : الجزاءات التأديبية وضوابطها
٢٠٥	المطلب الأول : الجزاءات التأديبية
٢١٦	المطلب الثاني : ضوابط الجزاء التأديبي
٢٣٠	الفصل الثالث : تقييد إصدار القرار التأديبي
٢٣١	المبحث الأول : شكل القرار التأديبي وبياناته
٢٣٢	المطلب الأول : شكل القرار التأديبي

٢٣٦	المطلب الثاني : بيانات القرار التأديبي
٢٤٠	المبحث الثاني : تسبيب القرار التأديبي
٢٤١	المطلب الأول : تعريف التسبيب وسنده وأهميته
٢٤٣	المطلب الثاني : عناصر التسبيب وضوابطه
٢٥٦	الفصل الرابع : تقييد تنفيذ الجزاء التأديبي
٢٥٧	المبحث الأول : الإبلاغ بالجزاء وتنفيذه
٢٥٨	المطلب الأول : إبلاغ العامل بالجزاء
٢٦٤	المطلب الثاني : تنفيذ الجزاء
٢٧٢	المبحث الثاني : القيد الخاص بالجراءات المالية
٢٧٣	المطلب الأول : قيد الجزاء بسجل خاص
٢٧٦	المطلب الثاني : تحديد أوجه صرف قيمة الجزاء
٢٧٩	الباب الثالث
٢٧٩	ضمانات فاعلية قيود السلطة التأديبية
٢٨٠	الفصل الأول : تفتيش العمل (الرقابة الإدارية)
٢٨١	المبحث الأول : أهمية تفتيش العمل وسلطات مفتش العمل
٢٨٢	المطلب الأول : أهمية تفتيش العمل
٢٩٠	المطلب الثاني : سلطات مفتش العمل
٣١٠	المبحث الثاني : واجبات مفتش العمل وفاعلية التفتيش
٣١١	المطلب الأول : واجبات مفتش العمل
٣٢٣	المطلب الثاني : فاعلية تفتيش العمل

٣٢٨	الفصل الثاني : الجزاء الجنائي
٣٢٩	المبحث الأول : جرائم مخالفة قيود تأديبي العمال
٣٣٠	المطلب الأول : تعريف الجريمة والمسئول عنها
٣٤٤	المطلب الثاني : أركان الجريمة
٣٥٤	المبحث الثاني : خصائص العقوبة الجنائية وتقديرها
٣٥٥	المطلب الأول : خصائص العقوبة الجنائية
٣٦٩	المطلب الثاني : تقدير العقوبة الجنائية
٣٧٣	الفصل الثالث : الجزاء المدني
٣٧٤	المبحث الأول : اللجنة القضائية الخماسية
٣٧٥	المطلب الأول : تشكيل اللجنة والإجراءات المتبعة أمامها
٣٨٥	المطلب الثاني : اختصاصات اللجنة القضائية الخماسية
٤٣٠	المبحث الثاني : الجزاء المدني
٤٣١	المطلب الأول : الإبطال
٤٤٥	المطلب الثاني : تعويض الضرر
٤٥٥	الخاتمة والتوصيات

أولا : النتائج	
ثانيا : والتوصيات	
قائمة المراجع	
الفهرس	

٤٦٦
٤٩٧