

## السلطة التأديبية لصاحب العمل في نظام العمل السعودي

محمد جمال مطلق الذنيبات

أستاذ القانون المساعد، معهد الإدارة العامة  
الرياض، المملكة العربية السعودية

(قدم للنشر في ٢٣/٦/١٤٣٠هـ؛ وقبل للنشر في ١/١١/١٤٣٠هـ)

**ملخص البحث.** يهدف هذا البحث إلى دراسة السلطة التأديبية لرب العمل تجاه العامل والأحكام المتعلقة بها في نظام العمل السعودي، وقد حلل البحث الأساس القانوني الذي بموجبه منح رب العمل استعمال هذه السلطة، كما شمل البحث بيان الحالات التي تبرر لرب العمل التدخل في إعمال سلطته التأديبية تجاه العامل، ثم تناولت الدراسة العقوبات التي يجوز فرضها على العامل والضمانات الواجب مراعاتها من قبل رب العمل كي تكون العقوبة سليمة ومشروعة وقد تمت معالجة هذه المفردات مدعمة بالأحكام القضائية الصادرة عن الهيئة العليا للمنازعات العمالية.

### مقدمة

القانوني لسلطات التأديب رغم وجود نصوص في نظام العمل - إلا أنها شحيحة ولا تغطي الكثير من الحالات الشائكة، مما يفرض على القضاء والجهات البحثية والمعنية في قضايا العمل أن تتصدى لمعالجة هذه المسائل بما ينسجم مع الطبيعة النظامية لعقد العمل وبما يكفل إعادة التوازن للعلاقة العمالية وتحقيق الأهداف من استخدام سلطة التأديب، والتي تتقاطع في هدفين:

**الأول:** هدف المنشأة الذي يتجسد في ضمان إنتاجية العمل ورفع مستواها والتأقلم مع متطلباتها.

**الثاني:** الحفاظ على حقوق العمال وعدم المساس بوضعهم وعدم تعسف صاحب العمل في استعمال

تثير السلطة التأديبية الممنوحة لصاحب العمل العديد من التساؤلات في نظام العمل سواء من حيث فلسفتها وأساسها النظامي وموجبات إعطائها لصاحب العمل او من حيث حالات استعمالها والمخالفات التي تستوجب إعمالها، وكذلك العقوبات التي يجوز إيقاعها على العامل المخالف وأخيرا الضمانات التي يتعين مراعاتها من قبل رب العمل لكي تكون العقوبة صحيحة ومشروعة.

ولعل من ابرز التساؤلات المطروحة والمعوقات الموجودة في تناول هذا البحث هو غياب التنظيم

ومما لا شك فيه أن السلطة التي يمارسها فرد أو هيئة لا يمكن أن تؤدي الغرض الذي من أجله وجدت إذا لم تملك إمكانية إجبار الطرف الآخر على الخضوع لها، ولا يتم ذلك إلا بواسطة التأديب، فاحترام الأوامر والخضوع للتعليمات في منشأة العمل يهدف إلى إزالة كل المخالفات التي من شأنها أن تضر بمصالح المؤسسة؛ وانطلاقاً من حقيقة تاريخية مفادها أن المؤسسة مهما كانت نوعيتها أو نشاطها القانوني، فإنها تتطلب حتماً وجود سلطة تأديبية، ولذلك ظهرت مفاهيم متعددة للتأديب معظمها يركز على خضوع مجموعة معينة من الأفراد لجملة من القواعد المشتركة، وهذا تعريف عام ينطبق على السلطة سواء كانت عامة أم خاصة وسواء جنائية أم إدارية أم مدنية.

وإذا كان الأصل في عقود القانون الخاص أن تكون هناك مساواة قانونية بين طرفي العقد، بحيث لا يستقل أحدهما بإيقاع جزاء على الآخر، وإذا ما تضرر أحدهما من إخلال الآخر بالتزامه، فإنه يكون لزاماً عليه أن يتجه إلى القضاء الذي يتولى هو توقيع الجزاء المناسب على الطرف المخل بالتزامه، إلا أن عقد العمل يتميز بأنه يعطي لأحد طرفيه، وهو رب العمل، سلطة تأديبية، تتمثل في إمكانية أن يوقع بنفسه الجزاء على العامل، وذلك في حدود ما يسمح به النظام.

ويظهر لنا أن هذه المعادلة صعبة لأنها في الأصل بين طرفين لا يملكان نفس موازين القوى، باعتبار أن

سلطته إزاءهم (حماية الطرف الضعيف)، إذ من الأهمية بمكان الحفاظ على التوازن العقدي، فالعمال يرغبون بالاستقرار والحفاظ على مكتسباتهم ومورد رزقهم من طرف يسعى إلى تحقيق الربح ويدعي فصل العامل متذرعاً بمصلحة للمنشأة.

ومن ناحية أخرى فإن سلطة التأديب سلاح ممنوح لصاحب العمل في مواجهة العامل لحمله على الانضباط والتقيّد بالتعليمات واحترام الالتزامات المنبثقة عن العقد ونظام العمل، حيث يتمتع صاحب العمل بسلطة تنظيم العمل والإشراف على التنفيذ استناداً إلى عنصر التبعية لعقد العمل وهو السمة البارزة والمميزة لعقد العمل عن غيره من العقود.

إن السلطة التأديبية بمثابة صمام الأمان لصاحب العمل لكي يضمن حسن تنفيذ العمل داخل المنشأة، بل إن هناك من اعتبر أن هذه السلطة تعتبر تنازلاً من الدولة لصاحب العمل ليمارس العقاب في حال إخلال العامل بالتزاماته.

وقد تضمن نظام العمل بعض النصوص التي تبين الإجراءات الواجب اتباعها في حال مخالفة العامل والعقوبات التي يجوز فرضها عليه والضمانات اللازم مراعاتها من قبل صاحب العمل لكي توسم العقوبة بأنها سليمة من الناحية النظامية وقد ورد ذلك في المواد ٦٦ - ٧٣ من نظام العمل الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم ٢١٩ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢ هـ.

المبحث الثاني: الجزاءات التأديبية التي يجوز إيقاعها على العامل  
المبحث الثالث: الضمانات القانونية المقررة للعمال عند ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية.

### المبحث الأول: مفهوم السلطة التأديبية وأساسها القانوني

يتجلى مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل من خلال تحديد مدلول هذه السلطة وأساسها القانوني، وفض الاشتباك بين مفهوم الجزاء التأديبي والجزاء المدني والجزاء الجنائي.

#### المطلب الأول: ماهية الجزاء التأديبي

من المتفق عليه أن العامل يتوجب عليه - بحكم مركزه النظامي والتعاقدي القيام بأداء التزامات أساسية منها الالتزام بأداء العمل المتفق عليه بنفسه وتأديته حسب ما هو متفق عليه وبالعبارة المطلوبة طبقاً لمقتضيات حسن النية فإذا كان من المبادئ المسلم بها في تنفيذ العقود أن يتم مراعاة مبدأ حسن النية، فإنه يتوجب على العامل طاعة أوامر وتعليمات صاحب العمل والالتزام بالمحافظة على أسرار العمل..... الخ.

وحتى يضمن صاحب العمل أداء هذه الالتزامات على أكمل وجه لا بد من منحه سلطة تأديبية لمواجهة إخلال العامل بهذه الالتزامات سواء تلك التي ينشئها العقد أو الالتزامات التي تقرر بمقتضى نظام العمل ولوائحه

شخصية العامل في حقيقة الأمر هي موضوع عقد العمل، فالمنشأة مطالبة بالقيام بدور اقتصادي إضافة إلى أنها مطالبة أيضاً باحترام حقوق العامل ومنحه الحقوق المنصوص عليها في النظام وأهمها عدم التعسف في استعمال صاحب العمل لسلطته لان المرونة قد تعني أيضاً توسيع سلطة رب العمل التأديبية، وإن تراءى لنا أن السلطة التأديبية التي يتمتع بها رب العمل ضرورية لضمان السير الطبيعي للمنشأة؛ فان نظام العمل لا يلغي فكرة السلطة، بيد انه بطبيعته الحمايية يبحث عن إقامة التوازن الطبيعي بين حقوق العامل وصاحب العمل، كما أننا نؤيد القول الذي يذهب إلى أن السلطة التأديبية تخرج عن الإطار التقليدي للعقد، فهي تختلط معه حيث ترتبط السلطة التأديبية بالعمل باعتبار أن العقد يحدد العلاقة بين العامل ورب العمل (الجمال، ١٩٧٠: ١٥ وما بعدها)، بينما يرى اتجاه آخر أن السلطة التأديبية لصاحب العمل مستمدة من الطبيعة القانونية لعقد العمل والذي يتسم بخاصية التبعية القانونية والتي تخول رب العمل ممارسة صلاحياته بموجب العقد وهي الإشراف والتوجيه والتأديب (طرشونة، ١٩٨٣: ١٣٥).

إن هذه القضايا وغيرها ستكون محور بحثنا الذي نقتراح تقسيمه إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: مفهوم السلطة التأديبية وأساسها القانوني.

الفقيه nezard القانون التأديبي بأنه مجموعة القواعد التي تنظم ردع الأخطاء المهنية (Jacques, 1967: 50) وما يميز التعريف الثاني عن التعريف الأول انه تعرض للتأديب من حيث ميدان تطبيقه لا من حيث موضوعه. أما السلطة التأديبية فهي عبارة عن حق يمنح لطرف معين قد يكون فردا او مجموعة لإيقاع جزاءات على طرف آخر وان كان الأصل انه لا مكان للسلطة التأديبية في العلاقات التعاقدية التي يتساوى أطرافها في تحمل النتائج المترتبة عن عدم تنفيذ الالتزامات التعاقدية.

ويطبق التأديب في ميدان الوظيفة العامة إذ انه اعتبر **عنصرا** من عناصر السلطة واحد وسائل الإدارة في تحقيق أهدافها لضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد.

فسلطة التأديب تستند لفكرة السلطة الرئاسية، ويرى الفقيه hugueney أن فكرة التأديب والسلطة التأديبية تفترضان وجود هدف مشترك لكن لا تشترطان مجموعة، فرب العمل يملك سلطة تأديبية وان كان يعمل لديه **عاملا** واحد (Jacques hugueney , 1984: 19).

وقد أدى تطور العلاقات الاجتماعية إلى البحث في تحديد مظاهر السلطة التأديبية وأسسها، فقد اتجه الفقيه كارلاتك أن كل دولة تنظم السلطة التأديبية لرب العمل حسب تقديرها الخاص، فبالنسبة للبلدان التي تعتبر السلطة التأديبية شرطا لحسن سير منشأة العمل

التنفيذية او اللوائح الداخلية لمنشأة العمل بل وحتى الأعراف المهنية.

ويملك رب العمل بالإضافة إلى الجزاء التأديبي الذي يستمد من عنصر التبعية اللازم لعقد العمل والذي يخول رب العمل سلطة الإشراف والتوجيه والتأديب - نقول انه يملك إمكانية الرجوع على العامل الذي يتسبب بخطفه في إلحاق خسارة برب العمل للقواعد العامة للمسؤولية العقدية لمطالبته بتعويض الأضرار التي نشأت عن إخلاله بالتزامه، إما نتيجة عدم قيامه بتنفيذ التزاماته التعاقدية أي امتناعه عن قيامه بالعمل المطلوب منه، ولكنه قصر أو أهمل فلم يبذل الجهد المطلوب منه، أو نتيجة قيامه بأداء هذا العمل ولكنه قصر أو أهمل ولم يؤدي ما هو مكلف به، فهل يجوز لرب العمل مثل هذا الرجوع، أم أن علاقة العمل التي تربط العامل برب العمل وترجم خضوع العامل وتبعيته لصاحب العمل يكون لها تأثير على القواعد العامة، بحيث تؤثر على نحو أو آخر على حق رب العمل في الرجوع طبقا للقواعد العامة، ولذلك سنحاول الإجابة على هذا التساؤل وغيره ؛ وابتداء لا بد من فك الاشتباك بين الجزاء التأديبي و الجزاء المدني والجزاء الجنائي، وكل ذلك سنعالجه بعد أن نبين مفهوم السلطة التأديبية: **ما المقصود بالسلطة التأديبية وأساسها القانوني؟** عرف الفقيه jacques التأديب بأنه " خضوع أفراد مجموعة معينة لجملة من القواعد المشتركة " وعرفه

العمل ليضمن حسن تنفيذ العقد من العمال (كيرة، ١٩٩٨ : ٧٨).

وبناء على ما تقدم نستطيع ان نعرف السلطة التأديبية بأنها حق توقيع رب العمل جزاءات تأديبية على العامل في حالة إخلاله بالتزامات مفروضة عليه بمقتضى عقد العمل او القانون أو مخالفته للأوامر الصادرة إليه او إخلاله بنظام العمل بالمنشأة.

#### المطلب الثاني: تمييز الجزاء التأديبي عما يشابهه

العقوبة التأديبية كأى عقوبة تهدف إلى معاقبة سلوك مؤثم او مجرم تأديبياً وهي بذلك تختلف عن المسؤولية المدنية من جهة أنها قد تقع دون اشتراط وقوع الضرر.

وهنا يجدر التمييز بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية المدنية:

- ١ - ففيما يتعلق بالمسؤولية التأديبية فلا شك أن العامل الذي يخالف تعليمات رب العمل يكون مخطئاً تأديبياً، ويستحق لذلك العقاب التأديبي وهو يظل مستحقاً لهذا العقاب، بغض النظر عن النتائج التي ترتبت على مخالفة التعليمات، حتى وان نجم عن مخالفة التعليمات تحقيق ربح او فائدة لرب العمل لان المسؤولية التأديبية مناطها الخطأ التأديبي وحده دون تعلقها كما ذكرنا بأي ضرر وهذا الخطأ التأديبي يتحقق لمجرد مخالفة التعليمات.

فان المصلحة العامة تقتضي تدخل الدولة لوضع ضوابط التأديب بينما يرى آخرون أن السلطة التأديبية نتيجة ضرورية يتمتع بها رب العمل المسئول عن حسن سير المنشأة.

ويسوقنا القول أن مالك المنشأة يتمتع بجملة من السلطات اعتبرها بعض الفقه صلاحيات باعتبار أن مفهوم السلطة ينصرف بدلالته للدولة والهيئات المنبثقة عنها كما أن مفهوم السلطة لا ينسجم مع طبيعة العقد. فرب العمل يملك سلطة التسيير التي عرفها الفقيه olier بكونها سلطة تنظيم العمل والإشراف على التنفيذ كما يتقرر لرب العمل سلطة ترتيب عمل المنشأة والتي بمقتضاها يملك اتخاذ جملة تدابير تمكنه من تحقيق مصلحة المنشأة.

ومما لا شك فيه أن مفهوم السلطة التأديبية يتمحور حول عنصرين أساسيين يتمثل الأول في تحديد الأسس النظرية والقانونية لسلطة رب العمل أما العنصر الثاني فيتمثل في ضبط ووضع مجموعة من القواعد الإجرائية التي تقيد تلك السلطة التأديبية.

ويذهب نفر لا باس به من الفقه إلى الربط بين السلطة التأديبية وبين التبعية القانونية باعتبار أن الأخيرة هي السمة المميزة لعقد العمل وتعطي لرب العمل صلاحية الإشراف والتوجيه إلا أن التبعية لا يمكن أن تكون أساساً للتأديب وأساساً يميز عقد العمل عن غيره.

وهناك من يرى بان السلطة التأديبية هي مجموعة من الوسائل القانونية التي يستمد بها رب العمل من عقد

**الفرض الأول:** أن ينشا عن التزام العامل بهذه التعليمات تحقيق ربح لرب العمل، ومن البديهي ان هذه الحالة لا تثير أي مشكلة فيما يتعلق بمسؤولية العامل تأديبيا، لان العامل لم يخالف تعليمات رب العمل، ولا مدنيا، لان الفرض ان العامل بإتباعه لتعليمات رب العمل لا يكون مخطئا، كما أن المسؤولية المدنية لا تشور من حيث الأصل لانعدام الضرر فالفرض هنا تحقيق ربح لا خسارة.

**الفرض الثاني:** أن ينجم عن اتباع العامل لهذه التعليمات تحقيق خسارة لرب العمل. إن الخطأ التأديبي يمكن أن يعتبر خطأ عقديا يرتب المسؤولية المدنية إذا تضمن انحرافا عن سلوك الشخص المعتاد في ضوء الظروف الخارجية المحيطة، أما كون ان هناك خسارة قد تحققت رغم اتباع العامل للتعليمات، فهذه الخسارة ليست مبررا لتوقيع عقوبة تأديبية على العامل. فالعقوبة التأديبية تهدف بالأساس معاقبة سلوك مؤثم او مجرم تأديبيا، وهي بذلك تنفك عن الضرر فهي قد تقع دون ضرر.

أما فيما يخص المسؤولية المدنية للعامل ففي هذا الفرض أيضا لا تشور المسؤولية المدنية، فالخسارة التي تحققت، لا دخل للعامل في تحققها ولم يثبت أي خطأ من جانب العامل فالجواز الشرعي ينافي الضمان.

**٢- حالة مخالفة العامل للتعليمات:** وهنا يتعين التمييز بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية المدنية.

٢- أما فيما يتعلق بالمسؤولية المدنية، فهل مخالفة العامل لتعليمات رب العمل وحدها كافية للقول بوجود خطأ عقدي يستوجب مسؤولية العامل المدنية قبل رب العمل اذا ما أصيب هذا الأخير بضرر وثبتت العلاقة السببية بين هذا الضرر والمخالفة المنسوبة للعامل وهنا ينبغي التفريق بين فرضين:

الفرضية الأولى مسؤولية العامل تجاه رب العمل في حال وجود تعليمات محددة بشأن العمل والثانية مسؤولية العامل تجاه رب العمل في حال عدم وجود تعليمات محددة بشأن العمل:

#### أولاً: مسؤولية العامل تجاه رب العمل في حال وجود تعليمات محددة

تفترض هذه الحالة أن رب العمل قد أعطى للعامل أوامر معينة، أو تعليمات محددة بشأن كيفية أداء العمل وهنا يثور التساؤل عن تأثير وجود مثل هذه التعليمات على مسؤولية العامل تجاه رب العمل سواء في ذلك مسؤولية تأديبية ام مدنية، ولكن يجدر بنا ان نفرق هنا بين حالتين، حالة إتباع العامل للتعليمات، وحالة مخالفة العامل لهذه التعليمات:

**١- حالة اتباع العامل للتعليمات:** إذا التزم العامل بإتباع تعليمات رب العمل فان الأمر لا يخلو من أحد فرضين:

وجود مخالفة للتعليمات أم خطأ عقدي أم أن ثمة تلازم بين الخطأ العقدي والمخالفة (رشدي، ١٩٩٣ : ٦٦ - ٧٦).

### ثانياً: مسؤولية العامل تجاه رب العمل في حالة عدم وجود تعليمات محددة

تتحقق المسؤولية للعامل ويتحدد نطاقها في هذا الفرض بان رب العمل لم يعط تعليمات محددة بشأن كيفية القيام بالعمل، بل ترك للعامل أن يؤدي هذا العمل وفقاً للأصول الفنية المتعارف عليها، وحسبما هو متفق في العقد.

وفي هذا الفرض يتعين ابتداءً ان نحدد ما مدى العناية المطلوبة من العامل لتحديد مدى مسؤوليته عن التنفيذ المعيب لان بيان مقدار العناية المطلوبة هو المعيار في تحديد مدى المسؤولية التأديبية أم المدنية الناشئة في حق العامل.

### المطلب الثالث: الأساس النظامي للسلطة التأديبية

#### أولاً: عقد العمل كأساس للسلطة التأديبية

يستند جانب من الفقه على عقد العمل كأساس للسلطة التأديبية لرب العمل، فالعامل يلتزم بمقتضى العقد تنفيذ الأوامر الصادرة من رب العمل وطبقاً للقواعد المنصوص عليها في لائحة العمل، فرب العمل في العلاقة التعاقدية كعلاقة الدائن مع المدين حيث يستطيع الدائن أن يوقع جزاء على المدين، وبما أن مخالفة العامل تعد خطأ تعاقدياً يستوجب التعويض

أ) أما بشأن المسؤولية التأديبية، فلا شك أن العامل الذي يخالف تعليمات رب العمل يكون مخطئاً تأديبياً ويستوجب عقابه وبغض النظر عن النتائج التي ترتبت على مخالفة التعليمات، حتى وان نجم عن هذه المخالفة تحقيق ربح او جني فائدة لرب العمل، فالمسؤولية التأديبية مسوغها الخطأ التأديبي وحده دون اشتراط تحقق الضرر.

ب) أما فيما يتعلق بالمسؤولية المدنية، فالسؤال المطروح هنا هل مخالفة العامل لتعليمات رب العمل وحدها كافية للقول بوجود خطأ عقدي يستوجب مسؤولية العامل مدنياً اتجاه رب العمل اذا ما أصيب هذا لآخر بضرر وثبتت علاقة سببية بين هذا الضرر والمخالفة المسندة للعامل؟ للإجابة على هذا التساؤل لا بد من الإشارة بان ثمة حالات لا يثار فيها هذا التساؤل، وهي الحالات التي لا يصاب فيها بضرر تنقطع السببية بينه وبين مخالفة العامل للتعليمات.

ولكن في هذه الحالة التي يصاب فيها رب العمل بضرر يثبت قيام علاقة سببية بينه وبين مخالفة العامل للتعليمات، فهل يمكن القول بان هذه المخالفة في ذاتها تشكل خطأ عقدياً يستوجب مسؤولية العامل تجاه رب العمل؟

وسواء أكان هذا القول إيجاباً أم نفيًا، أمر لن يحول دون مظنة التعسف، لأن القول بتوافر الخطأ العقدي في كل حالة تنشئ خلافاً ما إذا كان ثمة

ومصلحة رب العمل ، وإذا حدث هذا التناقض فما هو دور نظام العمل في حل التناقض (العيدي، ٢٠٠٨ : ٤٤).

وقد نص نظام العمل السعودي على مفهوم المنشأة في المادة الأولى منه بقوله (المنشأة هي كل مشروع يديره شخص طبيعي او اعتباري يشغل عاملا او أكثر لقاء اجر أيا كان نوعه)

وهذا يدل على أهمية المنشأة في نظام العمل السعودي ، ولكن وان بدت السلطة التأديبية التي يتمتع بها رب العمل ضرورية لضمان السير الطبيعي للمنشأة ، فان قانون العمل لا يلغي فكرة السلطة ، إلا انه بطبيعته الحماية يبحث عن إقامة التوازن الطبيعي بين حقوق العامل وسلطات رب العمل ، وتثير السلطة التأديبية العديد من التساؤلات إلا أن الإشكالية الجوهرية للموضوع تتجلى أساسا في معرفة النظام القانوني للسلطة التأديبية ويبدو وجود السلطة التأديبية داخل المنشأة متناقضا مع الفكرة المؤدية إلى مساهمة العمال في إدارة وتسيير المنشأة.

#### ثالثا: نظرية علاقة التبعية

يذهب اتجاه غالب في الفقه إلى أن الأساس السليم لتسوية فكرة السلطة التأديبية لرب العمل يتجسد في رابطة التبعية ، وبموجب هذه الرابطة يتوجب على العامل الالتزام بتعليمات وأوامر رب العمل ، كما يكون خاضعا لإشرافه وتوجيهه ، وتأسيسا عليه ، فان رب العمل يملك متى ما وقعت مخالفة من العامل سلطة

والذي ينفرد بتقدير التعويض هو رب العمل تحت طائلة الرقابة القضائية إذا اعترض على مقدار التعويض أو طعن بصحة اقتضائه ؛ فالجزاء التأديبي وفقا لهذه النظرية يعد من قبيل التعويض عن الأخطاء التعاقدية إذا كان منصوبا عليه في لائحة الجزاءات فيعتبر من قبيل الشرط الجزائي ، إلا أن تأسيس السلطة على عقد العمل تثير انتقادا جوهريا ، باعتبار أن ما يملكه رب العمل يفترض أن يملكه العامل أيضا كما أن إعطاء رب العمل سلطة إيقاع العقوبة وتنفيذها يجعل منه الخصم والحكم.

#### ثانيا: نظرية التنظيم الداخلي للمنشأة

أصبحت مصلحة المنشأة أو المشروع الأساس الأكثر شيوعا - لفترة من الزمن - في تفسير الأساس الذي تقوم عليه السلطة التأديبية والأكثر صمودا في مواجهة النقد الذي أصاب الأساس السابق.

وتعرف المنشأة بأنها وحدة من المصالح تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة للمؤسسة بعيدا عن المصالح الخاصة لرب العمل والعامل واعتمدت هذه النظرية على أن رب العمل والعامل ملزمان بتحقيق المصلحة المشتركة ، إلا أن الفقه يعيب على هذه النظرية الغموض ، فمصلحة المنشأة تحتوي على مصلحة العمال ومصلحة مالكي رؤوس الأموال اللتان تتناقضان في الواقع ، فمصلحة المنشأة مفهوم غامض وواسع حيث يصعب التفرقة بين مصلحة المنشأة

- ١- الإنذار. تأديب هذا الأخير، محافظة على المنشأة، ونظام العمل فيها، فالسلطة التأديبية من لوازم رابطة التبعية التي يوجد فيها العامل بالنسبة لرب العمل، فتبعية العامل لرب العمل اقتضت منذ القدم ثبوت السلطة له في أن يتولى بنفسه توقيع الجزاء على العامل، ولم يلغها قانون العمل المعاصر وكل ما فعله الأخير هو تقنين هذه السلطة (مطر، ١٨٨٩: ١٢).
- ٢- الغرامة. بل ذهب البعض إلى حد القول بان الغاية من وجود قانون العمل هو الحد من رابطة التبعية وهي السمة البارزة لقانون العمل باعتباره قانوناً حمائياً أي يحمي الطرف الضعيف ورغم النقد الذي أثاره الفقه للتبعية فإنها خاصية مميزة لعقد العمل بل اعتبرت روح عقد العمل باعتبارها تميزه عما يشابهه من عقود أخرى كعقد الوكالة والمقاولة. وفي تقديري أن المعايير السالفة يفسر كل منها جانب من الأساس القانوني للسلطة التأديبية فرب العمل يملك المنشأة ويحرص على تسييرها وإدارتها بالشكل المناسب وكذلك من حقه تأديب العامل المخطئ، ومن جهة أخرى فإنه لا يمكن التغاضي عن كون التبعية هي المحدد الأساسي لعقد العمل وبدون التبعية لا يمكن فهم حق إيقاع جزاء على العامل متى ما خالف الالتزام القانوني (زكي، ١٩٨٧: ٧٢٢ وما بعدها).
- ٣- الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقرر من صاحب العمل
- ٤- تأجيل الترقية مدة لا تزيد عن سنة متى كانت مقرر من صاحب العمل.
- ٥- الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر.
- ٦- الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام.
- ونعالج هذه العقوبات من الناحية النظامية على النحو الآتي:
- أولاً: الإنذار يشكل الإنذار اخف العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل، ويعرف الإنذار بأنه تنبيه العامل إلى ارتكابه مخالفة وتوجيه اللوم إلى ما اقترفه من مخالفة تأديبية وتحذيره من تكرار هذه المخالفة وإلا تعرض لعقوبة أخرى اشد، ولا يتقيد الإنذار بشكل معين، حيث يمكن توجيهه كتابة او شفاهة<sup>(١)</sup>، بيد أن الأصل في توجيه العقوبة التأديبية أن تكون مدونة ليسهل إثباتها في النزاع لاسيما أن عبء إثبات توقيع جزاء الإنذار على العامل يقع على عاتق رب العمل.

#### المبحث الثاني الجزاءات التأديبية

(١) إلا أن نظام العمل السعودي في المادة ٧١ اوجب ان يكون الجزاء مكتوباً (يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة) بينما أشار إلى إمكانية إجراء الاستجواب شفاهة في العقوبات التي لا يتعدى فيها العقوبة الإنذار والغرامة ليوم واحد).

حدد نظام العمل السعودي الجزاءات التي يمكن إيقاعها على العامل في المادة ٦٦ منه وهي:

الأوامر المتعلقة بالعمل ، وتعد الغرامة ذات تأثير على دخل العامل الذي يعول عليه العامل كثيرا في معيشته ، ولذلك حرصت التقنيات على إحاطة عقوبة الغرامة بجملة من الضمانات تكفل للعامل الحصول على حد أدنى من دخله ولا يجوز المساس به ويكفيه شر طلب مد اليد للمساعدة<sup>(٢)</sup>.

وقد حرص النظام على تقييد سلطة صاحب العمل بإمكانية توقيع عقوبة الحسم على العامل ، حيث حدد نظام العمل حدا أقصى للمبلغ الذي يجوز لرب العمل اقتطاعه من اجر العامل ، حيث نصت المادة (٧٠) من نظام العمل على أن مقدار الغرامة على المخالفة الواحدة لا يجوز أن يزيد على اجر خمسة أيام بغض النظر عن طريق تحديد مقدار الغرامة ولا يجوز أن يزيد ما يقتطع من اجر العامل وفاء للغرامات التي تم توقيعها عليه وهي أجرة خمسة أيام في الشهر الواحد.

وإذا تعددت المخالفات التي ارتكبتها العامل وزادت قيمة الغرامات الموقعة عليه بشأنها عن اجر خمسة أيام في الشهر الواحد فلا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من اجر العامل ما يزيد على أجره عن خمسة أيام في كل شهر ، أما الجزء الباقي فلا يكون أمام صاحب العمل من سبيل سوى اقتطاعه على شكل

ويعد الإنذار عقوبة مستقلة عن غيره من العقوبات التأديبية ، والمثال على المخالفات التي تستوجب عقوبة الإنذار ، تأخر العامل عن مواعيد العمل الرسمية لمدة ربع ساعة بدون إذن ، متى ما ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين ، ولكن يمكن أن يأخذ الإنذار معنى الاعتذار ، ولكن المقصود من العقوبة هنا تنبه العامل إلى تعرضه لعقوبة اشد في حال تكرار المخالفة كما هو الحال في المخالفة المتمثلة في غياب العامل عن العمل مدة عشرة أيام متوالية أو عشرين يوما متقطعة حيث اوجب النظام إنذاره بعد تغيبه خمسة أيام في الحالة الأولى وبعد عشرة أيام في الحالة الثانية كشرط لتوقيع عقوبة الفصل ، وفي تقديره أن الإنذار المقصود به هنا هو الإخطار فقط وليس العقوبة كما ذهب بعض الفقه (الدكمي ، ٢٠٠٦ : ٢٥٥).

وبما أن الإنذار اقل العقوبات التأديبية شدة فقد استثناء النظام من كثير من الضمانات وإجراءات التأديب حيث لم يشترط استجواب العامل كما في العقوبات الأخرى.

**ثانيا: الغرامة:** يقصد بالغرامة كعقوبة في نظام العمل مبلغ من النقود يقوم رب العمل باقتطاعه من اجر العامل كعقوبة تأديبية لخطا اقترفه العامل ، ويمكن أن تكون العقوبة محددة برقم ثابت ، وقد تكون على شكل صورة مبلغ مساو لنسبة معينة من اجر العامل ، ومن المخالفات التأديبية التي يمكن إيقاع عقوبة الغرامة إذا ارتكبتها العامل ، النوم أثناء العمل ، عدم إطاعة

(٢) نفضل استخدام مصطلح حسم وليس غرامة لان الغرامة كعقوبة تنصرف دلالتها الى حق الدولة بالعقاب نتيجة قيام الشخص بارتكاب فعل مخالف للقانون ، ام الحسم فانه يعطي ذات الدلالة مع انصرافه لحق رب العمل بتوقيعه.

كلها دفعة واحدة بعد انتهاء العقد او حسمها من مستحقات العامل أيا كان قيمتها ويدخل في ذلك حقه في مكافأة نهاية الخدمة إذا استغرقتها مستحقات العامل.

ويشور تساؤل هنا هل يجوز أن يستولى رب العمل على الغرامة التي تفرض على العامل؟ وقد تكفل نظام العمل السعودي بالإجابة على هذا التساؤل بان ألزم رب العمل بإفراد باب خاص للغرامات ويكون التصرف فيها بما يعود للنفع على عمال المنشأة فلا يجوز أن تكون الغرامة مصدر ثراء لرب العمل لأنها ليست تعويضا لصاحب العمل عما أصابه من ضرر.

ثالثا: الحرمان من العلاوة السنوية أو تأجيلها: يرتكز هذا الجزاء التأديبي على حرمان العامل من العلاوة السنوية أو جزء منها، تلك العلاوة التي تعتبر وفق نظام العمل إحدى صور الأجر الفعلي وذلك في الحالات التي تكون فيها تلك العلاوة مقررة في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل، وبالتالي فإن الحالات التي لا يتفق فيها على استحقاق العامل لتلك العلاوة الخاصة لارتفاع تكاليف المعيشة وعدم النص عليها في لائحة تنظيم العمل أو في العقد ولا يوجد عرف مستقر وواضح على استحقاقها أو ضوابط تبين أحقية العلاوة فلا محل للقول بوجود هذا الجزاء أصلا او توقيعه على العامل، لكن اذا كانت منظمة على النحو السابق وقرر رب العمل توقيع عقوبة الحرمان منها على العامل، فان هذا الحرمان لا يجوز أن يتجاوز السنة بحيث يعود

أفراط وعلى عدد من الأشهر بحيث لا يجوز أن يحسم من اجر العامل خمسة أيام في كل شهر والأجر الذي يتخذ أساسا لتحديد قيمة الغرامة هو الأجر الإجمالي وليس الأجر الأساسي مع مراعاة ان متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية خلال السنة الأخيرة فعلى سبيل المثال إذا كان اجر العامل ٦٠٠٠ ريال سعودي في الشهر وأوقعت عليه عقوبة الغرامة بحدها الأقصى، فان مقدار ما يقتطع منه =  $6000 \div 30 = 200$  ريال يوميا ومن ثم فان أقصى حد لتوقيع العقوبة هي  $200 \times 5 = 1000$  ريال كحد أقصى يقتطع من اجر العامل كغرامة.

قد ينقضي عقد العمل دون الوفاء بمبلغ الغرامة الموقعة عليه فيشور تساؤل عن كيفية تحصيل قيمة الغرامة في هذه الحالة، فهل يسري القيد الوارد في نص المادة ٧٠ من نظام العمل وهل يلزم رب العمل بان لا يقتطع اجر من خمسة أيام في الشهر كغرامة.

وبدورنا نميل إلى الرأي الغالب في الفقه بان القيد الوارد على عقوبة الغرامة لا يسري إلا في حالة سريان عقد العمل، أما في حالة انتهاء العقد فلا محل لتطبيق هذا القيد، والعلة في تجزئة الغرامة على عدد معين من الأشهر إنما يفترض استمرار سريان عقد العمل كما أن الغاية من القيد السابق هو المحافظة على حد أدنى من الدخل للعامل يكفيه العيش بكرامة، وهو ما لا يجوز المساس به، وهذه العلة تنتفي بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، ومن ثم يمكن القول انه يجوز استيفاء الغرامة

وقد قضت اللجنة العليا لتسوية المنازعات بما يلي: (وحيث ارتكز اعتراض صاحب العمل في استئنافه للقرار الابتدائي على إعادة العاملة لعملها وصرف أجورها وذكر وكيل صاحب العمل في استئنافه أن العاملة لم تمنح عقد عمل للعمل مع صاحب العمل وذلك انه عندما تم مراجعة عقد عمل المذكورة خلال مدة عملها مع المقاول السابق اتضح بأنه يتضمن تقارير لم تشجع على استيعابها وحيث سبق وان ذكر الحاضر عن صاحب العمل أمام مكتب العمل ما نصه (أما فيما يتعلق بأدائها العملي فقد كان جيدا ولا يوجد عليها أي ملحوظات أو إنذارات والدليل هو رفع ملفها وأوراقها للهيئة لاعتماد استمرار خدماتها لدينا وأما من الناحية السلوكية فكانت جيدة جدا وتعاونها ملموس مع الجميع) وبما أن العاملة ذكرت انه بعد عملها مع صاحب العمل تسعة او عشرة أيام مع إيقافها عن العمل وحيث لم يعترض على ذلك وكيل صاحب العمل، لذلك فان العلاقة العمالية بين صاحب العمل والعاملة انعقدت، وحيث لم يقدم وكيل صاحب العمل ما يبرر إيقاف العاملة عن العمل لديه، وبما أن وكيل صاحب العمل لم يقدم ما من شأنه أن ينقض القرار المستأنف كلاً او بعضاً، ذلك انه لم يورد جديداً، لذا فان اللجنة العليا تتفق مع اللجنة الابتدائية إلى ما انتهت إليه من إعادة العاملة إلى عملها وصرف أجورها من تاريخ إيقافها عن العمل وحتى عودتها إليه، وبما أن الدعوى مقامة ضد صاحب العمل فان ما

للعامل الحق في تلك العلاوة عن السنة التي تلي تلك السنة التي حرم من العلاوة فيها، ومن المخالفات التي تجيز لرب العمل إيقاع هذه العقوبة التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخاصة بالعمل وكانت هذه المخالفة ترتكب من العامل نفسه للمرة الثانية. (الدكمي، ٢٠٠٦: ٢٥٧ وما بعدها).

**رابعا: الحرمان من الترقية:** تفترض هذه العقوبة أن هناك نظاما للدرجات والوظائف يتدرج فيها العامل للوصول الى المراتب العليا في العمل، ولذلك فان العقوبة التي يمكن لرب العمل إيقاعها في هذه الحالة هي الحرمان من الترقية.

**خامسا: الوقف عن العمل:** المقصود بالوقف عن العمل كعقوبة تأديبية هي حرمان العامل من مباشرة العمل لمدة معينة مع حرمانه من الأجر خلال مدة الوقف والوقف عن العمل كعقوبة تأديبية تختلف عن الوقف الاحتياطي عن العمل المنصوص عليه في المادة ٩٧ من نظام العمل والذي هو مجرد إجراء وقائي يثبت لصاحب العمل وله الحق في اتخاذه في حالات اتهام العامل وتوقيفه.

والوقف كعقوبة تأديبية تشترك مع الغرامة من حيث تأثير كل منها على اجر العامل، حيث يترتب على الوقف حرمان العامل من أجره بالإضافة إلى حرمانه من العمل لدى أي صاحب عمل آخر طوال مدة الوقف باعتبار أن وقف العقد لا يعني انتهاؤه بل لا يزال قائما ومنتجا لكل آثار عقد العمل الصحيح.

مصدر رزق العامل الرئيس مع صعوبة التحاقه بعمل آخر لان ترك عمله الأول لخطا استوجب إنهاء خدمته بالفصل يترك أثرا كبيرا عليه وعلى الغير، ولكن ينبغي الإشارة بان فصل العامل تأديبيا لا يترتب عليه المساس بحق العامل في المكافأة المستحقة له عن الخدمة ونظرا لما لعقوبة الفصل من آثار خطيرة على العامل وتمثل اشد السلطات الممنوحة لرب العمل اتجاه العامل ومن ثم وجب إحاطتها بضمانات حتى لا يتعسف رب العمل باستخدامها، ومن بين هذه الضمانات أن نظام العمل قد نص على حالات الفصل دون إشعار أو مكافأة في حالات محددة حصرا ومن ثم لا يجوز فصل العامل في غير الحالات الواردة في المادة ٨٠ من النظام.

وقبل أن نخوض في تلك الحالات لا بد من الإشارة أن بعض الفقه يرى بان الفصل لا يعد من العقوبات التأديبية سواء مع صرف المكافأة أو مع الحرمان منها، ويستند أصحاب هذا الرأي إلى أن العقوبة التأديبية إنما توقع استنادا إلى ما لرب العمل من سلطة تأديبية على العامل أثناء قيام الرابطة التعاقدية، إضافة إلى أن اعتبار الفصل من الخدمة هو في حقيقته فسخ لعقد العمل من جانب صاحب العمل عند إخلال العامل بأحد التزاماته أو إنهاء لعقد العمل بإرادة واحدة إذا كان العقد غير محدد المدة، كما يستند أصحاب هذا الرأي إلى اعتبار الفصل عقوبة تأديبية تحد من سلطة رب العمل في فسخ أو إنهاء العقد في غير الحالات المحددة في المادة ٨٠ والمادة ٨١ من نظام

انتهت إليه اللجنة الابتدائية في منطوق قرارها بإشراك الهيئة معها في الحكم غير مستساغ كون صاحب العمل ينفذ قرارا مشروعا للهيئة وليست الهيئة متضامنة معه<sup>(٣)</sup>.

وقد حرص نظام العمل السعودي على إحاطة هذه العقوبة ببعض الضمانات فنص في المادة ٧٠ على عدم جواز وقف العامل تأديبيا دون اجر عن المخالفة الواحدة مدة تزيد عن خمسة أيام ولا يجوز أن يوقف العامل عن العمل دون اجر مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر، وبمفهوم المخالفة يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل تأديبيا عن العمل مدة تزيد على خمسة أيام بشرط أن يكون ذلك عن مخالفات متعددة، وان لا يزيد الحد الأقصى لتنفيذ عقوبة الوقف عن خمسة أيام في كل شهر، بحيث يمكن لرب العمل أن يقوم بتجزئة مدة الوقف على عدة أشهر، بحيث لا تزيد مدة الوقف دون اجر في كل شهر على خمسة أيام.

ومن الأحكام المتعلقة بالوقف انه اذا تخلل مدة الوقف إجازة او يوم راحة فإنها لا تحتسب من ضمن مدة الوقف كعقوبة.

#### سادسا: الفصل من العمل: تعد عقوبة الفصل

من اشد العقوبات التأديبية التي يوقعها رب العمل ويعود السبب في ذلك لما يترتب عليها من انقطاع

(٣) قرار اللجنة العليا لتسوية المخالفات العمالية، رقم ١٧٨٣ وتاريخ ١٤٢٤/١٢/٢ هـ منشور في نماذج من قرارات هيئة تسوية المنازعات العمالية ص ١٨.

بالضرب الموجه لصاحب العمل او رئيس العمل يعتبر خطأ جسيماً إلا أن وجه الاختلاف ان قانون العمل المصري لا يشترط بالنسبة للاعتداء على صاحب العمل او المدير المسئول ان يكون متصلاً بالعمل ، وبالعكس فانه وفقاً للقضاء الفرنسي فان الاعتداء الواقع خارج مكان العمل لا يكون خطأ جسيماً إلا إذا وقع بسبب العمل (عبد الرحمن ، ٢٠٠٥ : ٩١ وما بعدها).

الحالة الثانية : إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهريّة المترتبة على عقد العمل او لم يراع عمداً التعليمات المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

وقد أثار النص السابق حالةً يتعين بيانها على النحو الآتي :

عدم تأدية العامل التزاماته الجوهريّة ، وهذا يتطلب أن يخل العامل - بصرف النظر عن درجة جسامة الإخلال - وبغض النظر عما إذا كان العامل قد تعمد الإخلال أم أخطأ من غير قصد كل ذلك يقع ضمن تقدير رب العمل وتحت رقابة القضاء العمالي ، وفي هذا الشأن قضت اللجنة العليا لتسوية المخالفات العمالية في قرارها رقم ٤٢٤/١٥٥٥ ومنطوقه (من حيث اعتراض صاحب العمل على ما صدر به القرار الابتدائي من إعادة العامل إلى عمله مع صرف أجوره من تاريخ إيقافه لان إنهاء خدمة العامل بسبب مشروع وهو ارتكابه لمخالفة تعليمات صاحب العمل الجوهريّة

العمل ، وسوف نتناول الحالات التي حددها النظام مع الإشارة بان نظام العمل استخدم كلمة فسخ بدلاً من الفصل مع أن قواعد الفسخ لا تتوافق مع المنصوص عليه من المادة (٨٠) وهي تدل على حق رب العمل في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة عند إخلال العامل بالالتزامات المترتبة بموجب العقد ودون حاجة إلى استصدار حكم قضائي ، وفي تقديري أن الصلاحيات المخولة لرب العمل بموجب العقد والأحكام النظامية التي تعطي لرب العمل فصل العامل دون إشعار أو مكافأة تجعل مصطلح الفصل من العمل أكثر دقة من الفسخ.

والحالات التي تجيز فصل العامل دون مكافأة أو إشعار او تعويضه بشرط ان يتيح رب العمل للعامل أن يبدي أسباباً معارضة ، وسنذكر بعض الحالات التي لها صلة بالسلطة التأديبية لرب العمل اتجاه العامل كما وردت في المادة ٨٠ من نظام العمل :

الحالة الأولى : إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل او المدير المسئول او احد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

لم يميز نظام العمل السعودي في الاعتداء الذي يقع من العامل بين صاحب العمل والمدير المسئول أو الرؤساء في العمل إلا انه اشترط في كل الأحوال ان يكون الاعتداء قد وقع أثناء العمل او بسببه.

ويتفق القضاء الفرنسي مع قانون العمل المصري على أن الاعتداء الصادر من العامل بالسبب او

يراع المدة الزمنية الواردة في المادة ١٢٦ من نظام العمل، كما انه لم يتدرج في إيقاع العقوبة على العامل في المخالفة المنسوبة إليه وفق لائحة تنظيم العمل الصادرة منه والمعتمدة من معالي وزير العمل برقم ١٧٠ وتاريخ ١٢/٣/١٤٢١ هـ وحيث أن ما نسب للعامل من مخالفات يعد عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل حسبما عبر به صاحب العمل عن هذه المخالفات في مذكرته المؤرخة ٢٢/٤/١٤٢٤ هـ الموجهة إلى اللجنة العليا وحيث أن ما ارتكبه العامل من مخالفة يندرج في المخالفات الواردة في البند ثانياً "مخالفات تتعلق بتنظيم العمل"<sup>(٤)</sup>، مخالفة السابقة وهي عدم تنفيذ العامل التعليمات الخاصة بالعمل وجزاؤها في المرة الأولى الإنذار الكتابي وكان الأجدر برب العمل التقييد بما ورد في لائحة تنظيم العمل وإعماله، لذلك فإن اللجنة العليا تتفق مع اللجنة الابتدائية فيما انتهت إليه".

الحالة الثالثة: إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً وارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة، ولم يشترط النظام في هذه المادة الإثبات بحكم قضائي نهائي، وإنما أعطى صلاحية الفصل لرب العمل، وهو ما يجعله يترصد بالعامل والادعاء انه ارتكب عملاً مخالفاً بالشرف والأمانة كي يسوغ قرار فصله.

وإخلاله بالتزاماته الأساسية وذلك بتحريره لأوامر التحصيل لرسوم الموارد البشرية لصالح الجوازات بوزارة الداخلية دون ذكر البيانات وهي اسم المستفيد ورقم هويته وقد قام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل بعد أن أجرى معه التحقيق واعترافه بالمخالفات المنسوبة إليه، وحيث أن العامل لم ينكر التحقيق معه كما لم ينكر في التحقيق معه ما نسب إليه من مخالفات وإنما علل ذلك بناء على توجيهات المسؤولين لدى صاحب العمل لتسهيل إنجاز العمل، وان هذا العمل لم يكن مقصوداً عليه فقط بل كان هناك صراف آخر لدى صاحب العمل قام بمثل ما قام به ولم يعده صاحب العمل مخالفاً، كما أن صاحب عمل آخر يقوم بالطريقة نفسها عند إصدار أوامر إصدار التحصيل.

وحيث إن صاحب العمل لم ينكر قيام احد الصرافين العاملين لديه بعمل مثل ما قام به كما انه قام بإجراء التحقيق مع العامل في ١٦/٢/٢٠٠٢م الموافق ٤/١٢/١٤٢٢ هـ واثبت المخالفة بحقه وصادر خطابه رقم ١٢٦٠ / ٢/٤٦ بإنهاء خدمات العامل بتاريخ ١٢/٣/٢٠٠٢ وادعى رب العمل انه قام بإبلاغ العامل به في ١٢ / ٣ / ٢٠٠٢ وأنكر العامل تبليغه القرار لإنهاء خدماته بالتاريخ الذي أشار إليه وبالطلب من صاحب العمل بتقديم الإثبات على ذلك قال ان العامل قد ذكر في مذكرة دعواه انه تسلم قرار الفصل في ١٥/١/١٤٢٣ هـ أي بعد مضي المدة المنصوص عليها في المادة ١٢٦ من نظام العمل كما ان رب العمل لم

(٤) قرارها رقم ١٥٥٥/١٤٢٤ هـ قرار صادر من اللجنة العليا للخلافات العمالية، نماذج القرارات، مرجع سابق ص ٦٥.

صدور الخطأ من العامل و الوقوف علة حجم الأضرار التي لحقت برب العمل.

الحالة الخامسة : إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذاراً كتابياً من صاحب العمل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية، ومن خلال قراءة تحليلية لنص المادة السابقة تستقرا الأحكام التالية :

**أولاً: تجاوز الحد الأقصى لمدة الغياب المقررة قانوناً،** وهنا يميز نظام العمل بين الغياب المنقطع والغياب المتصل حيث اشترط في الأول عشرين يوماً بينما اكتفت في الحالة الثانية ان تكون عشرة أيام متتالية والمقصود بالسنة الواردة في النص عند احتساب الغياب المنقطع، السنة التي تحسب من أول يوم غياب للسنة السابقة لإصدار قرار الفصل فمثلاً لو كان عقد العمل سنوي وكان او يوم غياب في الشهر السادس فان العشرين يوماً المتقطعة التي توجب قرار الفصل تقع في الشهر السادس من السنة التالية إذا أكمل عشرين يوماً متقطعة، أما الغياب المتصل فلا يثير أي مشكلة باعتبار أن غياب العامل عشرة أيام متتالية يعطي الحق لصاحب العمل لفصل العامل سواء كانت هذه الأيام وقعت خلال سنة واحدة او وقعت خلال سنتين لأن الغياب وقع متتالياً، ومن البديهي ان أيام الراحة لا تدخل في احتساب الغياب المتوالي، ومعنى ذلك ان العامل الذي

كما هذا النص يؤدي إلى تناقض الأحكام القضائية، فمن المتصور أن يصدر حكماً بفصل العامل من اللجنة العليا لتسوية المخالفات، وفي الوقت نفسه يصدر حكم شرعي بعدم ثبوت قيام العامل بالفعل الذي أدى إلى فصله، كما أن النص يوحي بلزوم أن يرتكب العامل السلوك السيئ أكثر من مرة حتى يستوجب فصله وهو ما يفهم من استخدام النظام كلمة إتباع وليس ارتكاب ومن ثم يلزم التكرار حتى يمكن إعمال هذا النص.

الحالة الرابعة: إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

يستفاد من منطوق النص السابق ان نظام العمل يهتم بالدرجة الأولى لصفة العمد في الفعل او التقصير المسند الى العامل ولا يعاب كثيراً في مدى جسامته الضرر الذي أصاب رب العمل ولا يشترط خطأ ذا صفة معينة، فسواء أكان الخطأ جسيماً ام بسيطاً فالأمر سواء طالما انه ارتكب الخطأ بقصد إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل ويستلزم لإمكانية إعمال هذا الحق إبلاغ رب العمل للجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من تاريخ علمه بوقوعه وليس من تاريخ وقوعه، حتى تتمكن هذه الجهات من التحقق من

لَسبب مشروع، وعليه فإن اللجنة العليا تتفق مع اللجنة الابتدائية فيما انتهت إليه في النتيجة<sup>(٥)</sup>

ثالثاً: يجب أن يسبق الفصل إنذار كتابي ويتعين على صاحب العمل أن يسبق الفصل بعد عشرة أيام متقطعة أي في اليوم العاشر أن يوجه إنذاراً كتابياً، وفي اليوم الحادي عشر يستطيع رب العمل توجيه إنذار للعامل قبل أن يقدم على قرار الفصل كشرط أساسي، والأصل عدم جواز الفصل إلا بعد مرور مدة معينة تحتسب من تاريخ الغياب وليس من تاريخ الإنذار ومن ثم لا يشترط أن يكون هناك فترة معينة بين الإنذار والفصل، ولكن ينبغي التدارك بالقول أن لا قيمة للإنذار إذا وصل إلى علم العامل بعد اكتمال الحد الأقصى للغياب، فإذا تم توجيه الإنذار بعد اكتمال الحد الأقصى للغياب فلا يعتد به، وإذا قام به رب العمل وقع الفصل باطلاً لتخلف شرط شكلي وهو الإنذار بالكتابة، والأثر ذاته ينطبق في حالة توجيه الإنذار قبل انقضاء المدد التي حددها النظام.

الحالة السادسة: إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.

وبمفهوم المخالفة فإن العامل يستطيع ان يستغل مركزه الوظيفي بطريقة مشروعة لتحقيق مكاسب ذاتية طالما لم يتخذ وسيلة غير مشروعة لان من حق العامل

يتغيب احد عشر يوماً متصلة يتخللها يوم الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية يعتبر من الناحية الفعلية قد غاب عشرة أيام فصاحب العمل يلزمه النظام بموجب المادة ١٠٤ والتي تلزم صاحب العمل بمنح عماله راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر.

ثانياً: أن يكون غياب العامل بدون سبب مشروع وهنا يملك قاضي النزاع تحديد السبب غير المشروع الذي يبرر الفصل والسبب المشروع الذي يبرر الغياب. وقد اعتبر سجن العامل ٢٦ يوماً متصلة بسبب مشاجرة لا علاقة لها بالعمل يعتبر إنهاء مشروع وفي تفصيل الحكم قضت اللجنة العليا في قرار لها ((ومن حيث أن العامل قد استأنف القرار الابتدائي مطالباً بعودته إلى العمل فحيث أن الثابت من الخطاب الموجه للعامل بتاريخ ٧/١٠/٢٠٠٢ أن صاحب العمل قد أنهى خدماته بسبب غيابه عن العمل المدة المشار إليها من قبل رب العمل ولم يكن له من عذر في ذلك غير انه كان سجيناً بسبب لا يخل بالشرف وحيث انه وعلى فرض أن سجن العامل لم يكن بسبب محل بالشرف إلا أن صاحب العمل لا دخل له في ذلك وليس طرف في المشكلة التي سجن العامل بسببها، وإنما حصل ذلك بسبب مشاجرة بين العامل وشخص آخر، لا يشرع له الغياب عن العمل وبالتالي فإن إنهاء خدمة العامل

(٥) قرار رقم ١٢٤٢/٤٢٤/١ وتاريخ ١/٨/١٤٢٤هـ النمائج،

ويشترط أن تكون أسرار رب العمل مشروعة، ومن ثم فلا يسأل العامل اذا قام بإفشاء أسرار صاحب العمل غير المشروعة، كما لو كانت تمثل جرائم معاقبا عليها، أو مخالفة لنظام العمل (عبد الرحمن، ٢٠٠٥ : ٥٠ وما بعدها).

### المبحث الثالث: ضمانات العقوبة التأديبية

إذا كان نظام العمل قد خول صاحب العمل سلطة توقيع العقوبات التأديبية على العامل المخل بأحد التزاماته الناشئة عن العقد أو مخالفته لأوامر رب العمل، وحدد له الحالات التي يجوز فيها فصل العامل من الخدمة إلا انه أحاط قيام هذه السلطة ببعض الضمانات التي تكفل حسن استعمالها وعدم تعسف صاحب العمل في ممارستها، ولذلك ثمة قواعد وإجراءات يتعين إتباعها لتأديب العامل وإلا اعتبرت العقوبات التأديبية الصادرة بحق العامل باطلة واهم هذه الضمانات التي وردت في نظام العمل هي على النحو الآتي :

أولاً : القيود الزمنية للاتهام والعقاب.

ثانياً : حقوق الدفاع والتحقيق في الاتهام.

ثالثاً : عدم جواز الجمع بين العقوبات التأديبية على المخالفة الواحدة.

### المطلب الأول: القيد الزمني للاتهام والعقاب

اشترط نظام العمل مدة زمنية محددة يمكن لرب العمل ان يوقع خلالها العقوبة التأديبية بحق العامل الذي ارتكب مخالفة، والعلة واضحة من ذلك وهي عدم جواز بقاء مركز العامل القانوني مهدداً من قبل

الحصول على مكاسب شخصية طالما لم يخل بينود العقد، او يخالف النظام العام في الدولة. ويعتبر استغلالاً للمركز الوظيفي للعامل استخدام أموال المنشأة او عمالها في أعمال لا تخص المنشأة ويستوي في ذلك أعمال خاصة بمنشأة أخرى او لأغراض شخصية، كاستخدام العامل هاتف المنشأة بصورة يومية ودائمة في شؤونه الخاصة (عبد الرحمن، ٢٠٠٥ : ٩٦).

الحالة السابعة : إذا ثبت ان العامل أفشى الأسرار الصناعية او التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه<sup>(٦)</sup>. (عبد الرحمن، ٢٠٠٥ : ٩٦).

والإخلال بهذا الالتزام يبرر الفصل من العمل دون تعويض ودون مكافأة نهاية خدمة، ومن المتفق عليه أن السر هو كل معلومة تعطى للعامل بحكم عمله، ويترتب على إفشائها ضرر لرب العمل، أو للمنشأة، مع حق رب العمل بالرجوع على العامل بالتعويض عن الأضرار اذا ما ثبت مسوغ قيامها، ومن الأمثلة التي تضرب في هذا الشأن قيام العامل بإفشاء سر حول أسعار السلع التي يبيعها رب العمل وإعطاء معلومات عن الحد الأدنى للسعر او إفشائه سرا يتعلق بكيفية تصنيع منتج معين.

(٦) عبارة العمل الذي يعمل فيه غير سليمة من حيث الصياغة اللغوية والقانونية وغير مستساغة وكان بالإمكان الاكتفاء بالعمل دون بقية النص.

## المطلب الثاني كفالة حقوق الدفاع عند إجراء

## التحقيق

يعرف التحقيق بأنه مجموعة الإجراءات النظامية التي تتبع لتحري الحقيقة في التهمة الموجهة إلى العامل وجمع المعلومات عنها في كافة العناصر المتصلة بها ، ولما كان القرار التأديبي لا يمكن ان يكون سليماً وعادلاً إلا اذا قام على معلومات صحيحة مستقاة من العامل ومن عملية الاستقصاء التي يتولاها المحقق ، لذلك أوجبت معظم التشريعات بأنه لا يجوز توقيع أي عقوبة تأديبية على العامل إلا بعد التحقيق معه كفالة حقه في الدفاع عن نفسه ونفي التهمة الموجهة إليه بكل وسائل الإثبات ، والتحقيق بهذا المفهوم يعد من أهم الضمانات التي يتمتع بها العامل وتكفل له سلامة ومشروعية الاتهام والعقاب ، تحت طائلة بطلان الجزاء التأديبي اذا ما اخل رب العمل بتلك الإجراءات.

ومن لوازم ومتطلبات حق الدفاع :

١- إحاطة العامل بالتهمة المنسوبة إليه لكي يتمكن من الدفاع عن نفسه من خلال تقديم البيانات ومناقشة الشهود..

٢- حق العامل المتهم بتوكيل محامي.

٣- حق العامل بالاطلاع على الأوراق والملفات

التي تدينه وحقه في التوقيع على محضر التحقيق

وحق التحفظ على أي بند وارد في المحضر.

وتطبيقاً لهذا فقد ألزم نظام العمل بموجب نص

المادة ٧١ صاحب العمل بإبلاغ العامل كتابة بما هو

صاحب العمل لفترة زمنية طويلة ، ورتب النظام أثراً قانونياً في إهمال رب العمل وتراخيه في استخدام صلاحياته التأديبية ، وهذا الأثر يتمثل في سقوط حقه في الاتهام ، وإذا تراخى في توقيع العقاب فان الحق في إيقاع العقوبة على العامل يسقط.

وهذا ما أكدته المادة ٦٩ من نظام العمل على انه لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً.

ومن تحليل النص السابق يتضح أن هناك فترتين :

الفترة الأولى : المدة اللازمة لتوجيه الاتهام وهي ثلاثون يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة.

الفترة الثانية : المدة اللازمة لإيقاع العقوبة التأديبية.

ويترتب على عدم مراعاة هذه المدد من قبل رب العمل سقوط الاتهام في الحالة الأولى وسقوط حقه في العقاب في الحالة الثانية ، ولا شك ان هذه المدة (٣٠) يوماً كافية لكي يستخدم رب العمل صلاحياته التأديبية ، فإذا أهمل في ذلك كان الجزاء هو سقوط هذا الحق في استخدام سلطة التأديب<sup>(٧)</sup>.

(٧) ولقد حددت المادة الثامنة والستون لاعتبار المخالفة التي يرتكبها العمال غير مكررة إذا كررها العامل بعد هذه المدة وبالتالي فلا تضاعف العقوبة عليه وإنما يعامل كما لو انه ارتكب المخالفة لأول مرة.

المدني (التعويض) فمن حق رب العمل أن يرجع على العامل مدنيا لمطالبته بالتعويض فضلا عن حقه في إيقاع الجزاء التأديبي.

ويستتبع هذا المبدأ عدم جواز معاقبة العامل على ذات المخالفة مرتين، ويحدث انتهاك هذا المبدأ غالبا عند تعدد الجهات التي تتولى حق تأديب العامل، فإذا قام الرئيس المباشر للعامل بمعاقبته على مخالفة ارتكبها فلا يجوز أن يقوم صاحب المنشأة بمعاقبته على ذات المخالفة.

#### خاتمة

مما لا شك فيه أننا لا نستطيع أن ننكر بان من حق رب العمل أن يستقل بتوقيع الجزاء التأديبي على العامل المخالف، وان من ضروريات استمرارية العمل داخل المنشأة أن يعطى رب العمل هذه الصلاحية لضمان إنتاجية العامل وسلامة وحسن سير العمل فيها، بيد انه في المقابل فان احتمالية أن يتعسف رب العمل بالسلطة التأديبية الممنوحة له أمر يمكن تصوره وهو وارد فعلا، ومن ثم لا بد من إيجاد جهة مستقلة تكفل سلامة إجراءات التأديب وتضمن مشروعية الجزاء، لذلك من حق العامل الاعتراض على قرار التأديب إذا خالف رب العمل القيود والإجراءات والضمانات التي نص عليها النظام، والتي تدور في معظمها حول مبدأ عدالة وشرعية العقاب، ومن ثم تقرر أن من حق العامل اللجوء إلى القضاء العمالي طالبا الحكم ببطلان العقوبة التأديبية الصادرة بحقه وإلغاء كافة الآثار القانونية الناشئة عنها، وإذا ما حكم القضاء بطلانها فإنها تعد كأن لم تكن. وقد عاجلنا في

منسوب إليه، وان يتولى صاحب العمل شخصا او نائبه إجراء التحقيق مع العامل في ذلك بشرط ألا تقل درجته الوظيفية عن الدرجة الوظيفية للعامل الذي يتم التحقيق معه، وان يستمع لأقوال العامل وهو ما نصت عليه المادة ٧١ بقولها ((لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه، واستجوابه وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في ملف يودع في ملفه الخاص، ويجوز أن يكون الاستجواب في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة باقتطاع ما لا يزيد على اجر يوم واحد، على أن يثبت ذلك في المحضر)).

المطلب الثالث: عدم جواز تعدد العقوبات عن

#### المخالفة الواحدة

يعتبر هذا المبدأ مستقرا من الناحية القانونية باعتباره يحقق العدالة، فلا يجوز لصاحب العمل الجمع بين أكثر من عقوبة تأديبية عن المخالفة الواحدة، فعلى رب العمل اختيار عقوبة واحدة عن المخالفة التي ارتكبها العامل، ومبدأ عدم جواز الجمع في العقوبات التأديبية متفق عليه فقها وقضاء.

و استنادا إلى المادة ٧٠ من نظام العمل لا يجوز لصاحب العمل ان يوقع على العامل أكثر من عقوبة واحدة على المخالفة الواحدة وهو ما يتفق مع مبدأ وحدة العقوبة على المخالفة الواحدة.

بيد أن العامل إذا ارتكب خطأ أو مخالفة رتبت ضررا لرب العمل فان الجزاء التأديبي يختلف عن الجزاء

والقواعد والأموال لدى طلبة الصف الحادي عشر علمي من التعليم العام بمحافظة مسندم / سلطنة عمان، مجلة التربية العلمية، ٧(٣)، ٢٠٠٤م.

الجمال، مصطفى محمد. الإنهاء غير المشروع لعلاقات العمل: محاولة لتأصيل الجزاء. بيروت: ١٩٧٠.

الدكيمي، منير. الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، ٢٠٠٦.

العبيدي، فريدة. السلطة التأديبية لصاحب العمل. القاهرة: دار الكتب القانونية.

المنجي، طرشونة. تاريخ قانون العمل في تونس: العمل والتنمية، ١٩٨٣ عدد ١.

رشدي، محمد السعيد. مسؤولية العامل قبل رب العمل عن التنفيذ المعيب للعمل، بحث منشور في مجلة المحامي، السنة السابعة عشر، أعداد ٧ و٨ لسنة ١٩٩٣.

زكي، محمود جمال. عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الرابعة، ١٩٨٧.

عبد الرحمن، أحمد شوقي محمد، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار، منشأة المعارف، ٢٠٠٥.

كبيرة، حسن. أصول قانون العمل طبعة خامسة ١٩٩٨ الإسكندرية، منشأة المعارف.

مطر، محمد يحيى. أساسيات قضايا عقد العمل الفردي، الدار الجامعية، ١٩٨٩.

### ثانياً: الأحكام

نماذج من القرارات الصادرة من اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية لعام ١٤٢٤ هـ، منشورات وزارة العمل في المملكة العربية السعودية.

### ثالثاً: المراجع الإنجليزية

Jacques Mourgeon, la repression administrative, Librairie de droit et de jurisprudence, paris, 1967.

Jacques hugueney, le pouvoir disciplinaire de l'employeur, these paris, 1984.

بجنا هذا الأصول والقواعد التي تحكم إجراءات التأديب وبيننا على نحو مفصل الأساس القانوني الذي تنهض عليه السلطة التأديبية لصاحب العمل، وانتهينا إلى اعتبار أن رابطة التبعية ما تزال هي المبرر الأقوى لهذه السلطة، وقد حللنا الجزاءات التأديبية بشكل قانوني واف وأوضحنا أحكام كل جزاء وكشفنا عن اتجاه القضاء السعودي في هذا المجال من خلال الأحكام الصادرة عن اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية.

وأخيراً فإن الضمانات التي نص عليها نظام العمل والإجراءات والقيود التي احتواها النظام لضمان عدالة العقوبة وشرعيتها لا تكفل وحدها أن يلتزم صاحب العمل بالنظام ويتحرى حدوده بل لا بد من مخافة الله سبحانه وتعالى ومراقبة القضاء للسلطة التأديبية الممنوحة له سواء من تقرير حق الاعتراض على قراراته وقيام القاضي بالتأكد من مدى وجود المخالفة ثم مراقبته للإجراءات والضمانات الموضوعية في نظام العمل ولائحة الجزاءات المصادق عليها من وزارة العمل وأخيراً فحص القاضي لمدى تناسب العقوبات مع المخالفة المرتكبة من العامل، وتحت طائلة بطلان الجزاء التأديبي إذا ما شابته العقوبة التأديبية الصادرة بحق العامل أي إخلال بالقواعد والأصول التي أوضحناها وتجلت لنا من خلال هذا البحث.

### المراجع

### أولاً: المراجع العربية

أمبوسعيد، عبدالله. الأخطاء المفاهيمية في وحدة الأحماض

## **The Employers' Disciplinary Authority in the Saudi Labor Law**

**Mohmmad J. Thnabat**

*Assistant Professor*

(Received 23/6/1430 H.; accepted for publication 1/11/1430H.)

**Abstract.** The present research aimed at studying the use of employers' disciplinary authority against employees and the related rules in the Saudi Labor Law. In this research, the legal foundation for using this authority was investigated, and the cases justifying the use of this power were outlined as well. The study also tackled the penalties imposed on employees and the guarantees to be considered by the employer so as to insure that such penalties are legal and sound. All such issues were discussed and supported with the legal rulings of the Higher Commission for Labor Disputes.