

الضمانات القانونية للعامل في قانون العمل الجزائري

Legal guarantees for the worker in the Algerian labor law

بودو محمد
جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، الجزائر

boudmoa@gmail.com

عسال عبد القادر*
مخبر المرافق العمومية والتنمية، جامعة جيلالي ليابس،
سيدي بلعباس، الجزائر

abdelkader7419@gmail.com

- تاريخ الإرسال: 2022/09/15 - تاريخ القبول: 2022/12/20 - تاريخ النشر: 2022/12/27

الملخص: إن صاحب العمل وهو يمارس سلطته التأديبية داخل مؤسسته من خلال فرض العقوبات التأديبية، إنما يجمع بين سلطتي التشريع والقضاء، فهو من جهة قد وضع مسبقا نظاما للأوامر والنواهي التي على العامل الالتزام بها، ومن جهة أخرى فهو يتولى فرض أو إيقاع تلك العقوبات، فكأن صاحب العمل هو الخصم والحكم في آن واحد. لذا تجلت أهمية الضمانات القانونية تجاه السلطة التأديبية، في أنها تحاول إقامة نوع من التوازن، بفرض العدل من القيود على صاحب العمل، تكفل عدم التعسف في استعمال السلطة التأديبية، وتمثل في مجموعها ضمانات للعامل ومن الضمانات الموضوعية، منها ما يتعلق بالخطأ التأديبي، ومنها ما يتعلق بالعقوبة التأديبية، إضافة إلى ضمانات إجرائية تتعلق بكل من الخطأ التأديبي، والعقوبة التأديبية باعتبارهما مناط السلطة التأديبية.

الكلمات المفتاحية: السلطة التأديبية - الخطأ التأديبي - العقوبة التأديبية - تعسف صاحب العمل.

Abstract: The employer, while exercising his disciplinary authority within his organization by imposing disciplinary penalties, combines the powers of legislation and the judiciary. As if the employer is the opponent and the judge at the same time.

Therefore, the importance of legal guarantees towards the disciplinary authority was manifested, in that it tries to establish a kind of balance, by imposing a fair number of restrictions on the employer, to ensure that the use of disciplinary authority is not abused. It is related to the disciplinary penalty, in addition to procedural guarantees related to both the disciplinary error and the disciplinary penalty as they are the subject of the disciplinary authority.

Keywords: disciplinary authority - disciplinary error - disciplinary punishment - abuse of the employer.

* المؤلف المرسل: عسال عبد القادر

مقدمة:

تعتبر رابطة التبعية أحد العناصر المميزة لعقد العمل، فعلاقة التبعية تستوجب أن يعمل العامل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، تعطي الأخير الحق في سلطة تنظيم مؤسسته، كما أنها تخوله أيضا سلطة ضمان حسن سير العمل بها من خلال حقه في إيقاع العقوبة لتأديب العامل المخالف، ولذلك لا يمكن قبول علاقة عمل خالية من ممارسة صاحب العمل حقه في تأديب العامل المخالف لأوامره وتوجيهاته.

فصاحب العمل له الحق في اتخاذ ما يراه مناسباً من الوسائل لضمان حسن سير العمل، وتحقيق مصلحة الإنتاج، وحتى يحقق ذلك لابد من الاعتراف له بالحق في توقيع العقوبة التأديبية على العامل الذي يخل بنظام العمل في المؤسسة، وعلى هذا تعتبر السلطة التأديبية أحد مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل.¹

ولما للسلطة التأديبية من خطورة، إذ يباشرها صاحب العمل منفرداً، يجمع فيها بين صفات الخصم والمحقق والقاضي، مما يخشى معه أن يتعسف صاحب العمل في استعماله لهذه السلطة، وحماية للعامل وضمناً لتحقيق العدالة، حرص المشرع الجزائري على إحاطة استخدام هذه السلطة بمجموعة من القيود، تمثل في مجموعها ضمانات للعامل تكفل عدم تعسف صاحب العمل.

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية دراسات الضمانات القانونية للعامل، في أن القانون يمنع التعسف في استعمال الحق، وأكثر من ذلك يعتبر القانون التعسف في استعمال الحق خطأ يستوجب التعويض، ما يعتبر شديد الأهمية إذا ما صدر من صاحب العمل - الطرف القوي في علاقة العمل - وهو يستعمل حقه في ممارسة سلطته التأديبية على العامل - الطرف الضعيف في علاقة العمل -، لاسيما وأن قانون العمل يهدف إلى حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى الموازنة بين مصلحتين متناقضتين، من جهة حق صاحب العمل في ممارسة سلطته التأديبية من خلال فرض العقوبات التأديبية على العامل المخالف، وبين مصلحة العامل في عدم المساس بحقوقه.

¹ عبد الله الموسى، السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، 2012، ص 01.

مشكلة الدراسة :

تسعى الدراسة في ضوء أهدافها إلى بيان جملة الضمانات القانونية المقررة للعامل التي تضمنها قانون العمل الجزائري.

ومن ثم تبرر الإشكالية التالية : ما مدى كفاية وفعالية الضمانات القانونية التي قررها قانون العمل الجزائري في تحقيق عدم تعسف صاحب العمل وهو يمارس سلطته التأديبية على العامل المخالف؟

منهجية الدراسة :

تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، المنهج الوصفي من حيث عرض مختلف الجوانب المتعلقة بالسلطة التأديبية والضمانات المقررة للعامل، والتحليلي من خلال تناول النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة بالقدر اللازم من التحليل.

وتأسيسا على ما سبق، سنقسم الدراسة إلى مبحثين :

المبحث الأول: السلطة التأديبية لصاحب العمل.

المبحث الثاني : الضمانات القانونية للعامل.

المبحث الأول: السلطة التأديبية لصاحب العمل

تعتبر السلطة التأديبية أخطر سلطة يمارسها صاحب العمل نتيجة تمتع هذا الأخير بسلطة تقديرية واسعة في تأديب عماله²، فصاحب العمل يجمع من حيث المبدأ بين سلطتي التشريع والقضاء داخل المؤسسة، ومن ثم فهو الذي يضع القواعد التأديبية بما تتضمنه من أوامر ونواهي من جهة، وعقوبات من جهة أخرى، وهو الذي يختص من ناحية ثانية بتطبيق هذه القواعد، فيبدو إزاء العامل وكأنه الخصم والحكم³، لذا كان لزاما على المشرع الجزائري أن يضع قيودا وضوابط تتعلق بكل من الخطأ التأديبي(المطلب الأول) وكذا العقوبة التأديبية (المطلب الثاني).

² فريدة لعبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2008، ص 178.

³ محمد سعد الرحاحلة وإيناس خلف الخالدي، الوجيز في شرح نظام العمل السعودي، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص95.

المطلب الأول : الخطأ التأديبي

إذا كان العامل قد يتعرض للجزاء التأديبي عند ارتكابه المخالفات التي تستلزمه، فإن الملاحظ في هذا الصدد أن المشرع الجزائري لم يقدّم بحصر هذه المخالفات، فهي تختلف باختلاف قطاعات العمل، لذلك يبقى تحديدها خاضعا لسلطة صاحب العمل تحت مراقبة القضاء .

للإلمام بموضوع الخطأ التأديبي للعامل، لا بد من تحديد مفهوم الخطأ التأديبي (أولا)، وبيان شروط الخطأ التأديبي (ثانيا)، فضلا عن وجوب تمييز الخطأ التأديبي عما يميزه من أوضاع قانونية متشابهة (ثالثا).

أولا : مفهوم الخطأ التأديبي

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ التأديبي، إلا أنه بالمقابل أورد عدد من الواجبات التي يتوجب على العامل الإلتزام بها بموجب المادة 07 من قانون علاقات العمل 90-11.⁴

وقد عرف جانب من الفقه⁵ الخطأ التأديبي للعامل بأنه: « كل فعل ناتج عن قصد أو عن إهمال، يمس بالنظام المعمول به في المؤسسة أو من شأنه إلحاق أضرار بها، أو بالعمال العاملين بها، أو تشكل خرقا لإلتزامات العامل المهنية تجاه صاحب العمل».

فيما عرف جانب آخر من الفقه⁶ الخطأ التأديبي للعامل على أنه: « كل مخالفة غير مبررة للأوامر والتعليمات، والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المؤسسة».

ثانيا : شروط الخطأ التأديبي

إزاء استقلال صاحب العمل في تحديد الأفعال التي تعد خطأ تأديبيا، فقد إستلزم الفقه⁷ عدة شروط في الخطأ التأديبي لإمكان مسائلة العامل تأديبيا، فليس كل خطأ يرتكبه العامل يكون موجبا لإيقاع

⁴بينما التشريع السابق كان صريحا في تحديد الأخطاء التأديبية، فقد أخذ المرسوم رقم 82-302 المرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، جميع الأخطاء المهنية التي أعدها القانون رقم 78-12 المؤرخ في 07 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وأدرجها بصفة واضحة ودقيقة حسب درجة كل خطأ، حيث تضمنت المادة 69 من هذا المرسوم الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى، وتضمنت المادة 70 منه الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية، بينما الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة فقد تضمنتها المادة 71 من ذات المرسوم.

⁵أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 201.

⁶عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل - الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004، ص 422.

العقوبة عليه، وإنما يجب أن تكون المخالفة مرتبطة بالعمل (1)، وأن تكون المخالفة منصوص عليها في قواعد تأديب العمال التي تضمنها النظام الداخلي للمؤسسة (2).

1- أن تكون المخالفة مرتبطة بالعمل :

بمعنى أنه لا عقوبة تأديبية على العامل، إلا في حالة إرتكابه مخالفة متصلة بالعمل، سواء كانت واقعة داخل مكان العمل أو خارجه، لأن السلطة التأديبية التي توقع العقوبات بمقتضاها تستند إلى رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل، وهي تبعية في أداء العمل، غير أن من المسلم إمتداد سلطة صاحب العمل في الإشراف والرقابة على العامل بمقتضى رابطة التبعية، وإمتداد سلطته التأديبية كذلك على سلوك العامل في غير أداء العمل وخارج مكان العمل، إذا كان لهذا السلوك صلة بالعمل، أو تأثيره فيه، أو مساس بسمعة المؤسسة، أو كان متناقضا مع مقتضيات العمل ومتطلباته، وهو ما يجعل الأمر مرتتها بطبيعة العمل وظروفه المختلفة.⁸

أما الخطأ المنبت الصلة بالعمل، فلا يجوز لصاحب العمل أن يعاقب عليه، ولا أن يدرجه في لائحة الجزاءات بإعتباره من الأفعال المعاقب عليها، فإن فعل، كانت العقوبة الموقعة على العامل في هذه الحالة باطلة.⁹

2- أن تكون المخالفة منصوص عليها في قواعد تأديب العمال التي يتضمنها النظام الداخلي للمؤسسة:

ألزم المشرع الجزائري، كل صاحب عمل يستخدم (20) عاملا فأكثر¹⁰، أن يضع نظاما داخليا خاص بالمؤسسة.¹¹

يتضمن النظام الداخلي للمؤسسة لزوما قواعد تأديب العمال إلى جانب القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن.¹²

⁷أنظر في هذا الشأن د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 442/441، و د. أحمد السيد الزقرد، قانون العمل - شرح للقانون الجديد رقم 2003/12، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 374.

⁸حسن كيره، أصول قانون العمل - عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1983، ص 365.

⁹أحمد حسن البرعي شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013، ص 512.

¹⁰أما أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من عشرين (20) عاملا، فلا يلتزمون بوضع نظام داخلي، لكن ليس هناك ما يمنعهم من وضع هذا النظام، وفي هذه الحالة يلتزمون بأحكامه، طبقا لنص المادة 76 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 المؤرخة في 1990/04/25.

¹¹تنص المادة 75 من نفس القانون على أن : « يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن يعد نظاما داخليا...».

فصاحب العمل ملزم بوضع قواعد تأديب العمال، يبين فيها الأخطاء التي يعاقب على ارتكابها.

ثالثا : تمييز الخطأ التأديبي مما يشته به من أوضاع مشابهة.

إن الخطأ التأديبي يختلف عن الخطأ الجنائي (01)، كما يختلف أيضا عن الخطأ العقدي (02).

1- تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ الجنائي :

يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ الجنائي الذي هو إخلال بأمن المجتمع سواء وقع الفعل على المجني عليه حصرا أو على المجتمع وأمنه كالتزوير والإضرار بالمال العام وغيرها، إذ في جميع الأحوال، الخطأ الجنائي كعنصر في المسؤولية الجنائية هو انحراف في السلوك يستلزم توافر القصد الجنائي والعلاقة السببية وغيرها من أركان المسؤولية الجنائية، إضافة لتحديده وخضوعه للقاعدة العامة « لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص».

بينما الخطأ التأديبي رغم تشابهه مع الخطأ الجنائي بإستقلاله عن الضرر، وتناسب العقوبة مع جسامة المخالفة، وشخصية العقوبة، والهدف من الجزاء كزجر وردع، لكن يبقى الخطأ التأديبي مقصورا على المؤسسة المستخدمة، يهدد أمن المؤسسة وحسن سير العمل فيها وضبط النظام فيها، ولا يمكن حصره وتحديده مسبقا كما هو الحال بالنسبة للخطأ الجنائي¹³، فضلا عن ذلك فإن الجزاء الجنائي لا يملك توقيعه سوى الدولة خلافا للجزاء التأديبي الذي يستقل صاحب العمل بتوقيعه.

2- تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ العقدي :

يمكن الخطأ العقدي - أهم صورتها الخطأ المدني في علاقات العمل - في الإخلال بالالتزامات الناشئة عن العمل، وقيم جزاءا مدنيا له يطلبه صاحب العمل، إذا نسب الخطأ إلى العامل، لا بإعتباره صاحب عمل، ولكن بإعتباره طرفا في عقد العمل، لتعويض الضرر الذي لحقه نتيجة الإخلال بالالتزام ترتب عليه.

ويختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ العقدي من جهين، يتعلق أولهما بخصائصه، وثانيهما بسعته: فمن ناحية، يمكن أن ينسب الخطأ العقدي، على السواء، إلى صاحب العمل أو العامل، لأن الإخلال بالالتزام العقدي يمكن أن يقع من أحدهما أو من الآخر، ولكن الخطأ التأديبي له صفة إنفرادية، لا يقترفه

¹² تنص المادة 77 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر على أن: « النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والإنضباط».

¹³ سليمان بدر الناصري، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، المكتب الجامعي الحديث، عمان، 2010، ص242.

الضمانات القانونية للعامل في قانون العمل الجزائري

سوى العامل، ولا يمكن أن ينسب إلى صاحب العمل، ومن جهة أخرى، بينما يقوم الخطأ العقدي بعدم تنفيذ الإلتزام الناشئ عن عقد العمل على الوجه الوارد فيه، مهما كانت ظروف عدم تنفيذه، طالما لم يرجع إلى سبب أجنبي لا ينسب إلى المدين، فإن الخطأ التأديبي يقوم على الإخلال بنظام المؤسسة، لأن جزاءه ليس إعادة التوازن، الذي إختل بين ذمتين، نتيجة الفعل غير المشروع، أو إرجاع الحال إلى ما كان عليه قبل وقوعه، ولكن عقوبة يقصد بها زجر المخالف وردع غيره.¹⁴

ولا يمنع تصور أن يجتمع للفعل الصادر عن العامل وصف الخطأ العقدي والتأديبي على السواء وهذا هو الغالب، إذا كان هذا الفعل يمثل في نفس الوقت إخلال بالإلتزام عقدي وإخلال بنظام المؤسسة، شأن التأخر في الحضور أو الغياب بدون عذر وتعهد إنقاص الإنتاج أو الإهمال الذي يؤدي إلى عدم جودته أو النوم أثناء العمل.¹⁵

المطلب الثاني : العقوبات التأديبية

إذا كان المشرع الجزائري على غرار غيره من التشريعات المقارنة، أعطى صاحب العمل الحق في إصدار الأوامر والتعليمات لعماله، والتي يراها كفيلة بتحقيق مصلحة العمل¹⁶، فإن ذلك يستتبعه منحه سلطة توقيع العقوبة المناسبة وجسامة مخالفة هذه الأوامر والتعليمات.

وللإمام بموضوع العقوبة التأديبية لابد من التطرق لمفهوم العقوبة التأديبية (أولاً)، ثم لأنواع العقوبات التأديبية (ثانياً). وأخيراً تمييز العقوبة التأديبية عن غيرها من العقوبات (ثالثاً).

أولاً : مفهوم العقوبة التأديبية

إذا كانت المخالفات أو الأخطاء التأديبية، التي قد يرتكبها العامل فتتحرك في مواجهته العقوبات التأديبية، لم يتطرق إليها المشرع الجزائري بكيفية محددة و دقيقة وحصرية، حيث إكتفى ببيان بعض الأخطاء التي إعتبرها على سبيل المثال جسيمة، فإن العقوبات التأديبية، وعلى خلاف ذلك، تكون في

¹⁴ جمال الدين محمود زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982، ص 184.

¹⁵ همام محمد محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ص521.

¹⁶ يظهر حق صاحب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات لعماله في التشريع الجزائري من خلال المادة 07 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر التي تنص على مجموعة من الواجبات الأساسية التي يخضع لها العمال من بينها ما تضمنتها الفقرات 1 و 3 من ذات المادة وهي : «1- أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

3- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة».

وعن التشريع المقارن، تنص المادة 56 فقرة "ب" من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المؤرخ في 07 أبريل 2003، ج ر عدد 14 (مكرر) على أن : «يجب على العامل أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر».

الغالب منظمة بكيفية واضحة، سواء في النظام الداخلي للمؤسسة، أو في الإتفاقية الجماعية إن وجدت، بل إنه، وحتى التشريع، وبالنظر إلى أثر هذه العقوبات التأديبية على الحياة المهنية للعامل، فإنه يتكفل تحديدها.¹⁷

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد العقوبات التأديبية، تاركا تنظيم هذه المسألة إلى الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة.

تتدرج العقوبات التأديبية وفق جسامة وخطورة الأخطاء المرتكبة-على غرار العقوبات الجنائية -، وتصنف على العموم ضمن ثلاث (03) درجات على النحو التالي : عقوبات من الدرجة الأولى مثل الإنذار والتوبيخ، وعقوبات من الدرجة الثانية مثل التوقيف عن العمل، وعقوبات من الدرجة الثالثة مثل النقل الإجباري للعامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى أو من مكان إلى مكان آخر والفصل من المهنة.¹⁸

ويميز الفقه¹⁹ بين العقوبات التأديبية من حيث طبيعة العقوبة، بين العقوبات ذات الطبيعة المعنوية أو الأدبية كالإنذار والتوبيخ، والعقوبات ذات الصفة المالية مثل حرمان العامل من التعويضات والمكافآت أو الامتيازات المالية أو خصم جزء من الأجر، والعقوبات المهنية كأن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر، أو الحرمان من الترقية.

ثانيا : أنواع العقوبات التأديبية

إن لصاحب العمل سلطة توجيه مجموعة من العقوبات إلى العامل نتيجة لإرتكابه خطأ ما وذلك بموجب سلطته التأديبية التي يمتلكها، وهذه العقوبات تختلف بحسب إختلاف جسامة الخطأ المرتكب من قبل العامل.²⁰

وجدير بالذكر أن قانون العمل الجزائري - على خلاف القوانين المقارنة²¹ -، لم ينص على العقوبات التأديبية تاركا تنظيم هذه المسألة إلى الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة.²²

¹⁷ وهو ما كان معمول به في التشريع السابق بموجب المادة 74 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37 المؤرخة في 1982/09/18.

¹⁸ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 94.

¹⁹ أنظر ي هذا الشأن، د. سليمان بدر الناصري، المرجع السابق، ص 244، و د. جمال الدين محمود زكي، المرجع السابق، ص 186.

²⁰ عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص، 434.

²¹ حدد المشرع المصري بموجب المادة 60 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 العقوبات التأديبية بنصها : « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي : 1- الإنذار، 2- الخصم من الأجر، 3- تأجيل موعد إستحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، 4- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يتجاوز نصفها، 5- تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد

الضمانات القانونية للعامل في قانون العمل الجزائري

وتتمثل العقوبات التي يجري العمل على توقيعها في²³: الإنذار(1)، والوقف عن العمل(2)، تأجيل الترقية عند إستحقاقها (3)، وأخيرا التسريح التأديبي (4).

1- عقوبة الإنذار:

يعرف الإنذار على أنه عقوبة تحذيرية تقوم على عنصرين: لفت نظر المخالف إلى الخطأ الذي إرتكبه، وتحذيره من تكراره مستقبلا.

ويعتبر الإنذار أخف العقوبات التأديبية، ولا يشترط فيه أن يوجه كتابة، إذ يجوز أن يكون الإنذار شفويا، إلا إذا كان هذا الإنذار شرطا، بمقتضى النظام الداخلي، لتوقيع عقوبة أشد، حينها يجب أن يكون كتابة تيسيرا لإثباته.²⁴

2- الوقف عن العمل:

يقصد بالوقف عن العمل، منع العامل عن العمل مدة معينة مع حرمانه من الأجر خلالها، وتبدو خطورة هذا الإجراء من حيث مساسه بأجر العامل، ومنعه من العمل مع بقاءه مقيدا بالعقد²⁵.

وقد أشار المشرع الجزائري إلى عقوبة الإيقاف عن العمل، وترك تقدير مدة الإيقاف لصاحب العمل بمناسبة إعداد النظام الداخلي للمؤسسة.²⁶

ويعتبر الوقف بالمفهوم السابق بمثابة عقوبة تأديبية، وهو بهذا يختلف عن الوقف الإحتياطي الذي يتخذ كإجراء إحتياطي عند إتهام العامل بإرتكاب بعض الجرائم، حيث يتم إبعاد العامل عن العمل حتى يتم الفصل في الإتهام المنسوب إليه. فهو إجراء وقائي بحت وليس عقابا.²⁷

على سنة، 6- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر، 7- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي يتقاضاه، 8- الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون».

²²أنظر المادة 77 و 78 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

²³العقوبات التأديبية التي نصت عليها القوانين المقارنة - كالقانون المصري - أو التي يجري العمل على توقيعها هي: الإنذار، الغرامة، الوقف عن العمل، والفصل من الخدمة. أنظر في هذا الشأن، د. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل - دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007، ص 380، و د. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995، ص 314.

²⁴جمال الدين محمود زكي، المرجع السابق، ص 198.

²⁵هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون المدني، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 173.

²⁶تنص المادة 64 الفقرة 6 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر على أن: «تعلق علاقة العمل بسبب صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة».

²⁷محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 316.

3- تأجيل الترقية عند إستحقاقها:

إن الترقية بما تتضمنه من صعود العامل في الدرجة الأعلى يسعى إليها عند إستحقاقها، وعليه لذلك أن يؤدي الواجبات المنوطة بمنصب عمله بدقة وأمانة، فإن خالف أي من إلتزاماته، فإن لصاحب العمل وطبقاً لمبدأ تناسب العقوبة والمخالفة التي إرتكبت يكون له الحق في تأجيل ترقية العامل عند إستحقاقها، فتعتبر لذلك جزءاً ملائماً لعلاقات العمل، ونشاط المؤسسة، وحسن سير العمل فيها، وبها يجد العامل نفسه بين خيارين، إما أن يبذل جهده وطاقته ليرتقي إلى الدرجة الأعلى عند إستحقاق الترقية، وإما أن تؤول مع مايتضمنه الخيار الأخير من صعود زملائه في العمل أو المهنة وبقائه هو في الدرجة التي كان عليها.²⁸

والجدير بالذكر، أنه لا أهمية لعقوبة التأجيل في الترقية عند إستحقاقها، إلا إذا تضمن إتفاق جماعي للعمل أو نظام داخلي للمؤسسة يلتزم به صاحب العمل، وفي غير هذه الحالة ترجع الترقية إلى مطلق تقدير هذا الأخير، لتكون هذه العقوبة عديمة الأهمية.²⁹

4- التسريح التأديبي :

التسريح التأديبي هو عقوبة تأديبية يوقعها صاحب العمل على العامل لإرتكابه خطأ جسيم، ونظراً لخطورة هذه العقوبة - التسريح دون تعويض العامل عن إنهاء العقد ودون التقيد بقواعد الإخطار المسبق -³⁰، فقد أورد المشرع الجزائري حالات الخطأ الجسيم المستوجب للتسريح ضمن المادة 73 من قانون علاقات العمل 90-11³¹، غير أن الفقه والقضاء إختلف عند تفسير مضمون هذه المادة حول ما إذا كانت الأخطاء الجسيمة الواردة في نص المادة المذكورة أعلاه واردة على سبيل المثال أو الحصر.³²

²⁸ أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص 380.

²⁹ محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 191.

³⁰ تنص المادة 73 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر على أن: «يتم التسريح التأديبي في حالة إرتكاب العامل أخطاء جسيمة، وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية: ...».

³¹ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن - القانون الإتفاقي، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 345.

³² قد إعتبر القضاء الجزائري في المرحلة الأولى أن قائمة الأخطاء الواردة في المادة 73 من قانون علاقات العمل 90-11 قد جاءت على سبيل الحصر، وأن أي تسريح تقوم به المؤسسة المستخدمة بسبب خطأ غير وارد ضمنها يعتبر تسريح تعسفي. أنظر في هذا الشأن قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135452، بتاريخ 04 جوان 1996، المجلة القضائية، عدد خاص - الجزء الثاني: منازعات العمل والأمراض المهنية، السنة 1997، ص 195، وفي مرحلة لاحقة قضت المحكمة العليا بأن قائمة الأخطاء الواردة في المادة 73 المذكورة أعلاه قد جاءت على سبيل المثال. أنظر في هذا الشأن قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 283600، بتاريخ 15 ديسمبر 2004، المجلة القضائية، العدد 2، السنة 2004، ص 193.

ويمكن القول³³ بأن المشرع الجزائري قطع بعبارة : « تعتبر على الخصوص»، تبييرات أصحاب الرأيين معا إذ أنه من خلال هذه العبارة لم يذكر الأخطاء الجسيمة لا على سبيل المثال و لا سبيل الحصر بل لفظ « على الخصوص»، يدل دلالة واضحة على أنه ذكر خاصة الأخطاء أي تلك التي لا يختلف حولها من حيث مساسها بالإلتزامات الأساسية الملقاة على عاتق العامل والتي توصف بأنها أكثر إنتشارا في أوساط العمال والتي تتناقض مع الواجبات الدنيا أو تشكل ذروة التهرب من تنفيذ الإلتزامات المرتبطة بجوهر العقد سواء تلك المتعلقة بتنفيذ العمل أو تلك التي يفرضها مبدأ حسن النية في سائر العقود طبقا للقواعد العامة للقانون المدني³⁴ الذي يوجب على المتعاقد عدم الإضرار بالمؤسسة أو تلك التي تستند عليها ضوابط التبعية القانونية ولا يخرج عنها سوى الخطأ الجزائي المرتكب أثنا العمل.

ثالثا : تمييز العقوبة التأديبية عن غيرها من العقوبات

العقوبة التأديبية هي جزاء يوقعه صاحب العمل على العامل نتيجة إرتكابه خطأ أو مخالفة تأديبية زجرا للمخالف وتثبيتا لدعائم النظام في المؤسسة ومن شأن العقوبة التأديبية التأثير بطريقة فورية أو آجلة على مركز العامل داخل المؤسسة، على وظيفته، وعلى تدرجه الوظيفي أو على أجره.

تتميز العقوبة التأديبية عن التعويض كجزاء مدني (01)، وتتميز العقوبة التأديبية عن إجراءات التنظيم الداخلي للعمل داخل المؤسسة (02)، كما تتميز العقوبة التأديبية كذلك عن العقوبة الجنائية (03).

1- تمييز العقوبة التأديبية عن التعويض كجزاء مدني :

بينما الغرض من الجزاء المدني رفع الضرر عينا بالتنفيذ أو جبره بمقابل عن طريق التعويض، بحيث يرتبط التعويض في تقريره وفي مده بوجود الضرر ومدة جسامته، فإن العقوبة التأديبية يرتبط تقريرها بوجود الخطأ التأديبي سواء نتج عنه ضرر أو لم ينتج، مع إستهداف عقاب وزجر العامل المخالف. يترتب على إختلاف الجزائين من حيث الغرض والطبيعة، إمكانية إجتماعهما معا.³⁵

³³ قول د. مهدي بخدة، دراسة تحليلية لمضمون المادة 73 من قانون العمل الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية - قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة حسيبة بن بوعلي - شلف، مجلد : 08، عدد 02، جوان 2016، ص 202.

³⁴ تنص المادة 107 فقرة أولى من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني على أن : «يجب تنفيذ العقد طبقا لما إشتمل عليه وبحسن نية»، ج ر عدد 78، المؤرخة في 1975/09/30.

³⁵ همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 522.

2- تمييز العقوبة التأديبية عن إجراء التنظيم الداخلي للعمل :

بالرغم من أن إجراءات التنظيم الداخلي للعمل - وهي التي يقصد منها تنظيم وتنسيق العمل داخل المؤسسة - قد يترتب عليها ضرر بالعامل، وتبدو من هذه الناحية مشتبهة بالعقوبة التأديبية، إلا أن الاختلاف بينهما مع ذلك كبير، إذ أن العقوبة التأديبية تفترض خطأ أو تقصيرا من جانب العامل ويكون بمثابة العقاب عليه، بينما إجراءات التنظيم الداخلي لا تستهدف إلا تحقيق التنسيق الواجب للعمل، ولذلك لا تناط بخطأ العامل وتقصيره.³⁶

وللتمييز بين العقوبة التأديبية وإجراءات التنظيم الداخلي للعمل أهمية بالغة وخاصة في الأحوال التي تخضع فيها العقوبة التأديبية لتنظيم المؤسسة وقيودها، فقد يتخذ صاحب العمل عقوبة تأديبية كالنقل ضد عامل تحت ستار أنه إجراء تنظيمي ليفلت بذلك من إلزام القيود الواردة على سلطته التأديبية، ولكن المناط في تبين حقيقة القرار المتخذ وطبيعته يبقى هو الغرض المقصود منه، وهل هو العقاب على خطأ أو مخالفة ارتكباها العامل فيعتبر عقوبة تأديبية، أم مجرد تنظيم وتنسيق للعمل في المؤسسة فيكون إجراء تنظيميا داخليا.³⁷

3- تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية :

إذا كانت العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية يتفقان في الهدف من إيقاع العقوبة، ألا وهو ردع المخالف ومجازاته، مع ما يترتب على ذلك من إشتراكهما في بعض المبادئ الأساسية مثل مبدأ شخصية العقوبة وإستقلالها عن الضرر وتناسبها مع جسامته المخالفة.

فإن العقوبة التأديبية يظل لها - رغم ما سبق ذكره من تشابه - إستقلالها وتمييزها عن العقوبة الجنائية، إذ بينما تعتبر هذه الأخيرة عقابا على الإخلال بأمن المجتمع تكون العقوبة التأديبية إخلال، بنظام المؤسسة أو بأوامر صاحب العمل، وهذا التمييز بينهما يجعل في نفس الوقت مخالفة تحمل معنى الإخلال بنظام المؤسسة وبأمن المجتمع على السواء.³⁸

³⁶ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التميز والنقص، الطبعة الرابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 280.

³⁷ أحمد عيد الكريم أبو شنت، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 194.

³⁸ حسن كيره، المرجع السابق، ص 336.

المبحث الثاني: الضمانات القانونية للعامل

أحاط المشرع الجزائري توقيع صاحب العمل للعقوبات التأديبية بضمانات تكفل حماية العامل من تحكم صاحب العمل في شأنها، منها ضمانات موضوعية (المطلب الأول)، وأخرى ضمانات إجرائية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الضمانات الموضوعية

تشكل ضمانات موضوعية في مجال علاقات العمل، كل ما يتطلبه القانون ومبادئ العدالة من ضرورة عدم إنحراف صاحب العمل بسلطته في توقيع العقوبة حالة ثبوت إرتكاب المخالفة التأديبية من العامل.³⁹

فعلى هذا النحو، تقوم العقوبة التأديبية على مبادئ عامة تقيد سلطة صاحب العمل عند فرض عقوبة على العامل المخالف، وهي مستقرة في الأصل في مجال الجزاء الجنائي، ومن ثم يتم إعمالها في مجال علاقات العمل.

والواقع أن المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية عديدة، منها مبدأ الشرعية (أولاً)، ومبدأ شخصية العقوبة (ثانياً)، وعدم جواز تعدد العقوبة في المخالفة الواحدة (ثالثاً)، وأخيراً مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ (رابعاً).

أولاً : مبدأ الشرعية

ضمن أساليب تقييد سلطة صاحب العمل التأديبية، يلجأ المشرع إلى إلزام صاحب العمل بأن يضع قواعد للإلتزام أو لائحة الجزاءات تتضمن بياناً للمخالفات التي إذا إرتكبها العامل تعرض لعقوبة تأديبية، كما تبين من ناحية أخرى ماهية العقوبات التي يمكن أن تفرض على المخالفة، وهو ما يعرف بمبدأ شرعية العقوبة في المجال التأديبي.⁴⁰

إن وضع لائحة الجزاءات التأديبية له أهمية كبيرة، فهو من ناحية يحقق العدالة بين العمال من خلال خضوعهم في المجال التأديبي لقواعد عامة ومجردة، وهو من ناحية أخرى يمكن العمال مقدماً من أن يكونوا على بينة من المخالفات والعقوبات التأديبية.

³⁹علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 440.

⁴⁰مبدأ شرعية العقوبة في المجال الجنائي هو : «لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص»، يسري هذا المبدأ على الجزاءات التأديبية التي يملك صاحب العمل حق توقيعها على العامل. أنظر في هذا الشأن د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي - الخصائص، الآثار، الإنتضاء، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 90.

إن في وضع هذه القواعد تقييد لسلطة صاحب العمل بما ورد فيها من أحكام، فلا يكون له الخروج عليها في إيقاع العقوبة على العامل غير الذي تحدد فيها الأخطاء التي إرتكبها، أو أخف منها.

فتحديد ما يعد من قبيل الأخطاء من سلطة صاحب العمل، لأنه لا يمكن أن يحددها المشرع مقدما، فهي تختلف باختلاف قطاعات العمل⁴¹، وقد ألزم المشرع الجزائري كل صاحب عمل يستخدم عشرين (20) عاملا فأكثر أن يضع لائحة للجزاءات⁴²، يبين فيها الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة، وعلى ذلك، فإن صاحب العمل الذي يستخدم (19) عاملا فأقل، غير ملزم بأن يضع لائحة للجزاءات، إلا أن هذا لا يمنعه متى أقدم مختارا على إصدار مثل هذه اللائحة من أن يفعل ذلك⁴³، متى أصدر لائحة للجزاءات إلتزم بأحكامها، ولم يعد من الجائز له مخالفتها، كما أنه من ناحية أخرى لا يعني عدم إلزام أصحاب العمل الذين يستخدمون تسعة عشر (19) عاملا فأقل بإصدار لائحة الجزاءات سلبهم سلطاتهم التأديبية، وإنما تظل هذه السلطة قائمة إستنادا إلى رابطة التبعية التي هي أحد العناصر الأساسية لعلاقة العمل، على أن يمارسوا هذه السلطة في حدود النصوص الواردة في شأنها في قانون العمل، وما تقضي به القواعد العامة للقانون.⁴⁴

ثانيا : مبدأ شخصية العقوبة

إن مبدأ شخصية العقوبة ما هو إلا نتيجة حتمية مترتبة على تطبيق مبدأ شرعية العقوبة، إذ لا يمكن التقرير بمسؤولية شخص إلا عن خطأه الذاتي.

ويقصد بشخصية العقوبة التأديبية في مجال علاقات العمل هو أنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية إلا على من تثبت إدانته بإرتكاب مخالفة تأديبية، بحيث لا يجوز تقرير مسؤولية العامل إلا عن فعله الذي أدى إلى حدوث هذه المخالفة دون أن تمتد العقوبة إلى غيره، فالعقوبة يجب أن تصيب المخطئ فقط،

⁴¹ يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، هيئة المعاهد الفنية - معهد الإدارة، الرصافة - بغداد، 1989، ص 76.
⁴² تنص المادة 77 فقرة أولى من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر أن : «النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والإنضباط».
وتنص المادة 78 فقرة ثانية من نفس القانون على أن : « يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ».
⁴³ تنص المادة 76 من نفس القانون على أن : «يمكن المستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أن يعد نظاما داخليا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة».
⁴⁴ جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل - وفقا لآخر التعديلات وإجتهادات محكمة التمييز، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص 140.

وأن من الظلم والمجافاة للعدالة أن تنعكس آثارها على شخص آخر سواء أكان ذلك شخص من داخل المؤسسة أو من خارجها⁴⁵.

ولذلك يقع باطلا كل عقاب تأديبي يفرض على غير من إرتكب المخالفة التأديبية، بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

ثالثا : عدم جواز تعدد العقوبة في المخالفة الواحدة

لما كان الجزاء التأديبي ينطوي أساسا على معنى العقوبة، فإنه يخضع لما تخضع له العقوبة من مبادئ وبخاصة مبدأ وحدة العقوبة عن نفس الجرم.

وينبغي الإشارة هنا، إلى أن توقيع العقوبة التأديبية على العامل، لا يسلب صاحب العمل حقه في إقتطاع تعويض عما أصابه من ضرر من جراء خطأ العامل⁴⁶، ولا يعتبر ذلك مخالفا لمبدأ وحدة العقوبة عن المخالفة الواحدة.

رابعا: مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ

لقد سبق الإشارة أن قانون العمل الجزائري لم يحدد العقوبات التأديبية التي يملك صاحب العمل توقيعها على العامل بمقتضى سلطته التأديبية، لذلك فإن تحديد هذه العقوبات هو من سلطة صاحب العمل.

غير أن سلطة صاحب العمل في تحديد هذه العقوبات ليست مطلقة، بل هي مقيدة بما تفرضه القواعد العامة من حدود وقيود، لذلك يتعين على صاحب العمل في توقيعه للعقوبات التأديبية أن يراعي الغرض المقصود منها وهو حفظ النظام في المؤسسة وضمان حسن سير العمل فيها، فيناسب العقوبة مع المخالفة.⁴⁷

ويقصد بمبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة، أن يراعي صاحب العمل تدرج العقوبات في الشدة مع تدرج المخالفات في الجسامه، مع عدم جواز الغلو في توقيع العقوبات.⁴⁸

⁴⁵ محمود رمضان محمد علي سهوان، المخالفة والجزاء التأديبي ومبدأ المشروعية - دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2017، ص 166.

⁴⁶ حسن كبيرة، المرجع السابق، ص 366.

⁴⁷ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 380.

⁴⁸ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 93.

وقد أخذ المشرع الجزائري بمبدأ ضرورة تناسب العقوبة التأديبية الموقعة على العامل مع جسامة المخالفة الثابت ارتكابه لها، عندما ألزم صاحب العمل بتحديد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها، بمناسبة إعداده للنظام الداخلي للمؤسسة، بموجب المادة 78 من قانون علاقات العمل 90-⁴⁹.

وتأكيدا لعدم جواز الغلو في توقيع العقوبة التأديبية على العامل فقد إشتطرت المادة 73 من قانون علاقات العمل 90-11، إرتكاب العامل لخطأ "جسيم"، كموجب لتوقيع عقوبة التسريح أو الفصل عليه بإعتبارها تقع على قمة العقوبات التأديبية، حيث عدت صور هذا الخطأ في صلب نصها⁵⁰، وهذا يعني أن مادون ذلك يواجه بعقوبة تأديبية أخرى غير الفصل من الخدمة.

ويمكن القول أن تناسب العقوبة التأديبية مع جسامة المخالفة هو جوهر الفائدة المرجوة من عقاب العامل المخالف، وأي فقدان له يثير الشك حول جدية التأديب ويشوب قرار السلطة التأديبية الغلو، إذ من صور الغلو عدم التناسب بين جسامة المخالفة والعقوبة المقررة، وأن هذا الأمر يخضع لرقابة القضاء.

المطلب الثاني: الضمانات الإجرائية.

إلى جانب الضمانات التي توفرها المبادئ السابقة، فإن صاحب العمل ملزم بإتباع إجراءات تأديبية معينة ومعروفة مسبقا، إذ يترتب على إغفال أحد هذه الإجراءات سقوط حق صاحب العمل في التمتع بسلطة توقيع العقوبة على العامل المخالف أو بطلان توقيعها مع إفتراض وقوع المخالفة التأديبية الدافعة للعقاب إفتراضا قابلا لإثبات العكس⁵¹.

⁴⁹ تنص المادة 78 فقرة 02 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر على أن : «يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة».

⁵⁰ تنص المادة 73 من نفس القانون على أن : «يتم التسريح التأديبي في حالة إرتكاب العامل أخطاء جسيمة، علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية :

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالالتزامات المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.

- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.

- إذا قام بأعمال عنف.

- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.

- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل».

⁵¹ علي عوض حسن، المرجع السابق، ص440.

الضمانات القانونية للعامل في قانون العمل الجزائري

وفي هذا الصدد تشكل التدابير المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 1 من قانون علاقات العمل، المتعلقة بضرورة مراعاة صاحب العمل في تكيف الخطأ الجسيم، مجموعة من العوامل الخاصة بظروف ارتكاب الخطأ الجسيم، وسلوك العامل قبل ارتكابه الخطأ، الضمانات القاعدية التي يجب أن تسري على جميع أصناف الأخطاء التأديبية.

لقد ترك المشرع الجزائري الحرية لصاحب العمل في إختيار الإجراءات التأديبية التي يراها مناسبة لممارسة صلاحياته التأديبية، شريطة التقيد بالإجراءات الأساسية والأدنى المنصوص عليها قانونا.⁵² بحيث تشترط المادة 73 مكرر 2 من قانون علاقات العمل 90-11، أن تنص هذه لإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح وإستماع صاحب العمل للعامل المعني، الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للمؤسسة المستخدمة ليصطحبه.⁵³

وتجدر الإشارة هنا، إلى أن هذه الإجراءات لا تشكل قواعد عامة ثابتة، بل يجب ان يتضمنها النظام الداخلي بشكل صريح ومفصل لكي تفرض نفسها في المجال التطبيقي على صاحب العمل⁵⁴، أما بالنسبة للمؤسسات التي لا توجد بها أنظمة داخلية، لسبب أو لآخر، وتبعا لنص المادة 78 فقرة 02، فإنه يمكن لصاحب العمل أن يوقع العقوبة بصورة مباشرة مع مراعاة التدابير المنصوص عليها في المادة 73-1 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.⁵⁵

ومن أمثلة تلك الإجراءات المذكورة في أغلب الأنظمة الداخلية لمختلف المؤسسات المستخدمة نجد : توقيع العقوبة من السلطة المختصة (أولا)، وأن تكون العقوبة منصوص عليها في النظام الداخلي (ثانيا)، والتحقق في الإتهام وضمان حرية الدفاع (ثالثا)، وأخيرا صدور قرار فرض العقوبة كتابة وتبليغه للعامل (رابعا).

أولا : توقيع العقوبة من السلطة المختصة

يتعين لصحة العقوبة التأديبية أن يكون توقيعها قد تم من السلطة التي خصها المشرع بذلك.⁵⁶

⁵² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - الكتاب الأول: مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص203.

⁵³ تنص المادة 73 مكرر 2 فقرة 2 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر على أن : «ويجب أن تنص هذه الإجراءات - إجراءات التسريح التأديبي - على التبليغ الكتابي لقرار التسريح وإستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه».

⁵⁴ وهو ماكرسته المحكمة العليا، بمقتضى قرارها رقم : 299512 الصادر بتاريخ : 11 ماي 2005، المجلة القضائية، عدد 02 لسنة 2005، ص241.

⁵⁵ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص122.

⁵⁶ عبد العزيز تعبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص88.

وإذا ما قارنا قانون علاقات العمل الحالي⁵⁷ مع تشريعات العمل في الماضي⁵⁸ في هذا الشأن، نجد أن هذه الأخيرة كانت أكثر دقة بتحديد أجهزة المؤسسة المستخدمة والتي تكون معينة بالمراحل الإجرائية للتأديب بنصها على ضرورة وجود لدى المؤسسة المستخدمة لجنة مختصة بالتأديب.⁵⁹

فلا يمكن إقرار التسريح إلا بعد أخذ رأي الموافقة من اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء.⁶⁰

و في ظل التشريع الحالي فقد أحال المشرع الجزائري هذه الإجراءات إلى الإتفاقيات الجماعية للعمل بإعتبارها الأداة التنظيمية والتطبيقية للأحكام القانونية بصفة عامة، وإلى النظم الداخلية للعمل التي خصها المشرع صراحة بوضع إجراءات النظام الداخلي في المؤسسة وفق ما ينتاسب وطبيعة العمل بها.⁶¹

إن ما تقرره المادة 73 مكرر 2 من قانون علاقات العمل 90-11 من حيث توسيع مجال الضمانات التأديبية المقررة للعامل، يفرض على صاحب العمل التنصيص على هذه الإجراءات ضمن النظام الداخلي، ومن ثم يتوجب عرض العامل على المجلس التأديبي بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من عشرين (20) عاملا وضرورة النص على ذلك ضمن النظام الداخلي.⁶²

أما بالنسبة للمؤسسات المستخدمة التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا، فهي غير ملزمة قانونا بإعداد نظام داخلي، لكن هي ملزمة بتطبيق ما جاء في القانون وهي الشروط الواردة في المادة 73 مكرر 2 من قانون علاقات العمل 90-11⁶³، وهذا ما أشارت إليه المحكمة العليا⁶⁴، أي لا بد من إتباع حد أدنى من الإجراءات التأديبية في حالة غياب نظام داخلي.

⁵⁷ القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر .

⁵⁸ الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39 المؤرخة في 16/05/1975، والقانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982، المتضمن علاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09 المؤرخة في 02/03/1982، والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقها لا سيما المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37 المؤرخة في 18/09/1982.

⁵⁹ سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، 2019، ص 116.

⁶⁰ أنظر المادة 38 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص السالف الذكر.

⁶¹ سعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 133.

⁶² بشير هدي، المرجع السابق، ص 96.

⁶³ أنظر المادة 73 مكرر 2 فقرة 2 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر .

⁶⁴ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 156979، بتاريخ 10 فبراير 1998، ذكرته د. أمال بن رجال، القانون الاجتماعي - حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشور ببيرتي، الجزائر، 2009، ص 37.

ثانيا : أن تكون العقوبة منصوص عليها في النظام الداخلي

يتوجب أن تكون العقوبة التأديبية قد وردت بقانون العمل، ومن ثم فإنه ليس بالإمكان فرض أي عقوبة على العامل المخالف طالما لم ينص عليها القانون.

إن قانون العمل الجزائري لم يورد تعداد للعقوبات التأديبية، وإنما أحال إلى الأنظمة الداخلية بيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب بموجب المادة 78 فقرة 02 من قانون علاقات العمل 90-11.

وقد أجمع الفقه⁶⁵ على ضرورة النص على العقوبات في النظام الداخلي في حال إستخدام صاحب العمل عشرين (20) عاملا فأكثر بالمؤسسة، حيث لا يجوز فرض أي عقوبة تأديبية على العامل عن أي فعل لم ينص عليه النظام الداخلي، على إعتبار أن صاحب العمل ملزم بوضع لائحة الجزاءات تتضمن المخالفات التأديبية والعقوبات المطابقة لها بمناسبة إعداد النظام الداخلي.⁶⁶

فإذا ما أقام صاحب العمل عقوبة غير منصوص عليها بالنظام الداخلي للمؤسسة كان توقيع العقوبة باطلا⁶⁷، أما في حالة عدم قيام صاحب العمل بوضع النظام الداخلي لكون يستخدم أقل من عشرين (20) عاملا فإنه لا محل لشرط وجوب ذكر العقوبة بالنظام الداخلي.

ثالثا: التحقيق في الإتهام وضمان حرية الدفاع

تعتبر سلطة صاحب العمل سلطة مزدوجة لأنها تتشكل من صلاحيتين متلازمتين: صلاحية الإتهام والتحقيق معا، الأمر الذي جعل المشرع يحيطها بمجموعة من القيود، التي من شأنها أن تكفل العدالة في توقيع الجزاء .

ولقد ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل، التقيد بمجموعة من الإجراءات يتضمنها النظام الداخلي، تمنع صاحب العمل أن يوقع عقوبة تأديبية على العامل قبل إبلاغه كتابة بما نسب إليه من تهم، ثم سماع أقواله ودفاعه.⁶⁸

⁶⁵أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - الجزء الثاني : علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 192، د. بشير هدي، المرجع السابق، ص 96.

⁶⁶تنص المادة 77 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المذكور أعلاه على أن : «النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والإنضباط». وتنص المادة 78 فقرة 2 من نفس القانون على أن : «يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لإجراءات التنفيذ».

⁶⁷أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص 372.

فلا يمكن توقيع عقوبة تأديبية بتسريح العامل إلا بعد التحقق من المخالفة المرتبطة وإبلاغه كتابة بما نسب إليه من تهم، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص.⁶⁹

وقد أضاف المشرع الجزائري، خاصة في فترة التحقيق، أن يراعي صاحب العمل في تحديده ووصفه للخطأ الجسيم، الظروف التي ارتكبت فيها الخطأ ومدى إتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات المؤسسة.⁷⁰

وإلى جانب وجوب التحقيق في الإتهام الموجه ضد العامل المخالف، لهذا الأخير حق التمتع بمطلق الحرية في الدفاع عن نفسه ضد ما هو منسوب إليه، كما يمكنه الإستعانة بعامل تابع للمؤسسة المستخدمة.⁷¹

ويعتبر حق العامل المتهم في الإستعانة بعامل يتولى الدفاع عنه إحدى الضمانات الجوهرية المقررة له تأسيسا على أن هذا الحق يمثل إمتداد لحقه في الدفاع عن نفسه ضد ما هو منسوب إليه من مأخذ بالوسيلة التي يراها مناسبة.⁷²

رابعا : صدور قرار فرض العقوبة كتابة وتبليغه للعامل

يحظر على صاحب العمل فرض العقوبة أي كان نوعها شفاهة⁷³، بل لا بد و في جميع الأحوال، أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة على العامل مسببا بالإضافة إلى الكتابة، حتى يتمكن القاضي من إعمال سلطته في تقرير ليس فقط جدية السبب، وإنما مدى التناسب بين الفعل والعقوبة.⁷⁴

⁶⁸تنص المادة 73 مكرر 2 فقرة 2 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر على أن : «يجب أن تنص إجراءات - التسريح التأديبي - على التبليغ الكتابي لقرار التسريح وإستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه».

⁶⁹محمد سعد الرحاحلة وإيناس خلف الخالدي، المرجع السابق، ص108.

⁷⁰تنص المادة 73 مكرر 1 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المذكور أعلاه على أن : «يجب أن يراعي المستخدم، على الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكبت فيها الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكبت فيها الخطأ ومدى إتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة.»

⁷¹يمكن للعامل المعرض لعقوبة التسريح التأديبي أن يستعين بعامل تابع لنفس المؤسسة المستخدمة للدفاع عنه أثناء فترة التحقيق في الإتهام الموجه ضده طبقا لنص المادة 73 مكرر 2 فقرة 2 من نفس القانون.

⁷²محمد عبد الله الفلاح، أحكام السلطة التأديبية والرقابة القضائية عليها - راسة مقارنة، الإسكندرية، 2018، ص134.

⁷³يوسف إلياس، المرجع السابق، ص83.

⁷⁴أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص516.

الضمانات القانونية للعامل في قانون العمل الجزائري

فإذا أخل العامل بالواجبات التي فرضها القانون⁷⁵ والإلتزامات التي تولدت عن عقد العمل، فلصاحب العمل الحق في إصدار العقوبة التأديبية المناسبة ضده، جزاء مخالفته لأوامره وتعليماته بشأن العمل، أو مخالفته للواجبات المفروضة عليه سواء في القانون أو في الإتفاقيات الجماعية أو في العقد أو في النظام الداخلي.⁷⁶

كما إشتراط المشرع الجزائري التبليغ الكتابي لقرار التسريح ووجوب تدوينه في النظام الداخلي حتى يكون العامل على علم بجميع إجراءات تنفيذ العقوبات التأديبية.⁷⁷

ويعتبر التبليغ الكتابي لقرار التسريح من واجبات صاحب العمل تجاه العامل، فبعد أن تتولى لجنة التأديب دراسة كافة الوثائق والمبررات المقدمة إليها من كل من إدارة المؤسسة المستخدمة من جهة، والعامل من جهة ثانية، وبعد الإستماع من هذا الأخير، وتمكينه من الدفاع عن وجهة نظره، والإستعانة بعامل يساعده في الدفاع عن نفسه، تقترح بعد ذلك الجهة صاحبة الإختصاص بسلطة توقيع العقوبة، التي تقوم بإصدار قرار كتابي متضمن العقوبة، وتبليغه إلى العامل المعني.⁷⁸

الخاتمة :

بعد بيان سلطة صاحب العمل التأديبية، والضمانات القانونية للعامل في هذا المجال في قانون العمل الجزائري، تبين لنا أن لصاحب العمل سلطات يمارسها على العامل في المجال التأديبي.

هذه السلطات تجد أساسها القانوني في عقد العمل وتستند إلى رابطة التبعية التي ينشئها عقد العمل والتي بموجبها يخضع العامل لإشراف صاحب العمل ويمتثل لأوامره.

وللحد من تعسف صاحب العمل في إستغلال سلطته التأديبية، تدخل المشرع الجزائري بأن حدد ضمانات قانونية للعامل يمكن من خلالها الدفاع عن نفسه، وغايتها تنظيم السلطة التأديبية لصاحب العمل تجاه العامل لغرض تحقيق التوازن ما بين المصالح المتضاربة، مصلحة صاحب العمل ومصلحة العامل، وتمثلت هذه الضمانات في ضمانات موضوعية وأخرى إجرائية.

⁷⁵ عن الواجبات الأساسية المفروضة على العامل أنظر المادة 07 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

⁷⁶ سعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص136.

⁷⁷ تنص المادة 73 مكرر 2 فقرة 1 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المذكور أعلاه على أن : «يعلن التسريح التأديبي، المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن إحترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي».

⁷⁸ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري - الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص123.

إن قاعدة لا عقوبة إلا بنص تحد من تحك سلطة صاحب العمل التأديبية، ولأجل نفس الغرض، أخذ المشرع الجزائري بمبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة عندما ألزم صاحب العمل تحديد المخالفات المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها.

أما الإجراءات التي يتوجب إتباعها من قبل صاحب العمل قبل توقيع العقوبة على العامل المخالف، فقد حددت المادة 73 مكرر 2 من قانون علاقات العمل 90-11 الإجراءات التي يتوجب إتباعها من قبل صاحب العمل قبل توقيع عقوبة التسريح التأديبي والتي تشكل ضمانات التأديب في نفس الوقت، وهي ضرورة التبليغ الكتابي لقرار التسريح، وإستماع صاحب العمل للعامل المعني، مع إمكان هذا الأخير من إصطحاب عامل تابع لنفس المؤسسة المستخدمة.

إن في إصطحاب العامل بزميل له بنفس المؤسسة المستخدمة أثناء فترة التحقيق معه، تكون أقل حماية له، لأن هذا الزميل يجهل الإجراءات والحقوق الممنوحة بموجب النصوص القانونية والإتفاقيات الجماعية، فيما تمثل إمكانية إصطحاب العامل بشخص أجنبي عن المؤسسة أكثر حماية، بحيث يمكن أن يتمثل هذا الأخير في شخص أو محامي يختاره العامل للدفاع عنه بإعتباره مختص في الشؤون القانونية، لذلك نرى أن تعديل المادة 73 مكرر 2 من قانون علاقات العمل 90-11، باستبدال عبارة «عاملا تابعا للهيئة المستخدمة» بعبارة «شخص آخر».

كذلك، ندعو المشرع الجزائري إلى تحديد العقوبات التأديبية التي يملك صاحب العمل توقيعها على العامل بمقتضى سلطته التأديبية، لما يوفره التحديد التشريعي لتلك العقوبات من مزايا، فمن ناحية أولى، إن العقوبات التأديبية بنص تشريعي يمثل ضمانا لحماية العامل بدلا من ترك تحديدها للسلطة التأديبية لصاحب العمل الذي قد يتعسف في إستعمالها، ومن ناحية ثانية، إن المشرع في تحديده يراعي تدرج العقوبة بتدرج المخالفة.