

07 - جزاء مخالفة الالتزامات المهنية:

يتمتع صاحب العمل بصلاحيات تأديب العامل, عند مخالفته الالتزامات المترتبة عليه وارتكابه لخطأ مهني يستوجب المسألة, فتوقيع الجزاء أو العقوبة التأديبية مرتبط بصدور خطأ من العمل ومخالفته لالتزاماته المهنية المترتبة عليه بموجب القوانين والأنظمة والاتفاقات المعمول بها .

ويعرف الخطأ التأديبي بانه: ((كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل)).

1-7-أساس السلطة التأديبية: اتجه الفقه الى تأسيس سلطة التأديب انطلاقا من عنصر التبعية وحق الإشراف والرقابة المخولة للمستخدم, الا ان هذا الرأي لا يمكن التسليم به على إطلاقه لان الاقتصار على عنصر التبعية كأساس وحيد لتبرير السلطة التأديبية لا يسمح للمستخدم بمسألة العامل عن الأخطاء غير الواردة في النظام الداخلي .

لذا توجه الفقه الحديث الى البحث عن أساس سلطة التأديب المخولة لرب العمل انطلاقا من حق الإشراف والرقابة المنبثق عن عقد العمل ومراعاة لمقتضيات الأمن والانضباط في المؤسسة التي منحت له هذه السلطة لأجل ضمان الفعالية في تنفيذ الأوامر والتوجيهات من قبل العامل.

ورغم اعتراف التشريعات الحديثة بالسلطة التأديبية للمستخدم الا أنها قيدتها لصالح العامل منعا لحدوث تجاوز في استعمالها فرضت وضع نظام تأديبي يتضمن النص على الأخطاء المهنية والجزاء المقررة لها والضمانات والإجراءات المتبعة أثناء التأديب لحماية العامل من التعسف.

2-7-تنظيم السلطة التأديبية:

حماية للعامل من تعسف المستخدم في استعمال السلطة التأديبية نظمت التشريعات الحديثة هاته الأخيرة بتحديد شكل السلطة التأديبية وكذا تبيان أنواع الجزاءات والضمانات المقررة للعامل والرقابة القضائية عليها.

أ/-شكل السلطة التأديبية:

تذهب التشريعات العمالية الحديثة لاتخاذ السلطة التأديبية شكل من الشكلين التاليين :

الاتجاه الأول: ويذهب أصحاب هذا الاتجاه الى وضع نظام مشابه لنظام الوظيفة العامة حيث تبين نصوصها الخطأ التأديبي والإجراءات المتبعة في توقيع الجزاء والضمانات المقررة للعامل والأجهزة التي تتولى مهمة التأديب .

الاتجاه الثاني: يعتمد هذا الاتجاه على الأخذ بالنظرية التنظيمية بحيث تنظم السلطة التأديبية بموجب أوامر داخلية لأصحاب العمل تحدد عن طريق الأنظمة الداخلية وعقود العمل الجماعية, والتي تبين على العموم الأخطاء المهنية ودرجة الجزاءات وإجراءات تنفيذها ويبرر هذا التوجه بضرورة مراعاة خصوصية كل قطاع عمل وتوفير أكبر قدر من الضمانات للعمال من خلال إشراكهم بواسطة ممثلين في وضع النظام التأديبي الذي يتناسب وطبيعة عملهم, وهذا هو النهج الذي سلكه المشرع الجزائري في قانون العمل بموجب المادة 88 الفقرة الثانية من القانون رقم : 11/02.

3-7-أنواع الجزاءات التأديبية: تصنف الجزاءات التأديبية عموما ضمن ثلاثة درجات على النحو التالي:

أ- **الجزاءات من الدرجة الأولى:** تتضمن هذه الدرجة بعض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب مثل الإنذار والتوبيخ وهي تدابير وإجراءات تتخذ من طرف المستخدم دون رجوع للهيئة التأديبية نظرا لبساطتها.

ب- **الجزاءات من الدرجة الثانية:** وتتضمن هذه الطائفة من الجزاءات الأكثر شدة من جزاءات الدرجة الأولى لكونها تمس العامل من الناحيتين المادية والمعنوية من أمثلتها: التوقيف عن العمل لفترة يحرم خلالها العامل من الأجر. هذه الجزاءات تتخذ من طرف الهيئة التأديبية التي يعود لها الاختصاص للنظر في موضوع الخطأ تبعا للإجراءات التأديبية المعمول بها.

ج- **الجزاءات من الدرجة الثالثة:** وهي أشد الجزاءات درجة التي تلحق العامل نتيجة إخلاله بالتزاماته مثل النقل الإجباري للعامل من وظيفة أخرى, أو من مكان إلى آخر, والفصل من العمل والذي يمثل أقصى أنواع الجزاءات لأنه يؤدي لإنهاء علاقة العمل لذا أحيطت هذه الجزاءات ببعض القيود والضمانات للتأكد من تناسبه مع الخطأ المرتكب, وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل, من عدم اللجوء الى الفصل وتسريح كعقوبة تأديبية إلا في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم وبناء على اقتراح من الهيئة المستخدمة.

3- الضمانات التأديبية والرقابة القضائية عليها:

أقر المشرع الجزائري جملة من الإجراءات إلزامية حماية للعامل عن تعسف صاحب العمل وهي تشمل إجراءات أساسين:

أ/- **عرض العامل على مجلس التأديب:** يتوجب إحالة الملف التأديبي على اللجنة المختصة للدراسة والتأكد من عدم سقوط العقوبة بالتقادم ثم التحقق من ظروف وملابسات الواقعة التأديبية.

ويجب تمكين العامل من الدفاع عن نفسه وغيرها من الإجراءات الأخرى الواجب النص عليها ضمن النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة التي تشغل أكثر من 22 عاما .

ب/- **تبليغ قرار التسريح:** تبرز أهمية تبليغ قرار التسريح الذي يعتبر إجراء شكلي مضمونه إعلام العامل بإنهاء علاقة عمل هو ما يتضمنه من بيانات تضمن للعامل الحق في اللجوء الى القضاء ومن ثم يمكن لقاضي الموضوع ممارسة فحص القرار ورقابته من خلال فحص مطابقة الإجراءات التأديبية للنصوص القانونية والاتفاقية وفحص مدى صحة وتكليف الخطأ الجسيم وتأسيسه على أسباب حقيقية وجدية.

وينتج عن مخالفة صاحب العمل للشروط والضمانات الواردة لتوقيع الجزاء التأديبي, والتعسف في استعمال هذه السلطة نشوء حق العامل في رفع دعوى قضائية للإلغاء الجزاء الصادر, والتعويض على أي ضرر يكون قد نتج عن هذا القرار بالتسريح .