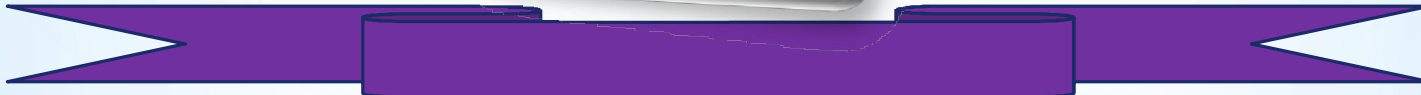


وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي مغنية
معهد الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

محاضرة 6
الجزاء المترتبة على إخلال العامل
بالتزاماته المهنية
وأهم الضمانات الممنوحة له



إعداد الأستاذ:
د بلباقي بومدين



أنواع الجزاءات التأديبية:

خول المشرع صاحب العمل صلاحية تحديد طبيعة الأخطاء المهنية والعقوبات المطبقة عليها وكذا إجراءات المتابعة التأديبية بموجب نص المادة 2-77 من القانون 11-90 المتضمن علاقات العمل، غير أن المشرع قيد المستخدم بجملة من الضمانات لمصلحة العامل ضمانا لعدم تعسفه وإسرافه في تسليط العقاب على العمال المخالفين
يمكن تصنيف هذه الجزاءات إلى ثلاث درجات:

تصنيف
الأخطاء
المهنية
والجزاءات
المناسبة
لها

الجزاءات من الدرجة الأولى: وتعتبر من أخف العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على العامل بحيث تتناسب مع حجم ودرجة الخطأ المرتكب، وتتمثل عادة في **الإنذار والتوبيخ**، يباشرها صاحب العمل دون الحاجة إلى الرجوع إلى اللجنة التأديبية نظرا لبساطتها. **ومن أمثلة الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:** التأخر عن العمل، الغياب غير المبرر، الخروج من المؤسسة قبل الوقت المحدد، الخروج دون ترخيص كتابي من المستخدم، مخالفة النظام الداخلي... .

الجزاءات من الدرجة الثانية: وهي أشد من سابقتها لكونها تمس الجانب المادي والمعنوي للعامل، مثل **تعليق علاقة العمل لفترة مؤقتة تتراوح من 4 إلى 8 أيام مع حرمان العامل من الأجر، أو الشطب من جدول الترقية** ونظرا لطبيعة هذه العقوبات فإنه يجب على صاحب العمل الرجوع بشأنها إلى السلطة التأديبية التي يرفع عنها لها الاختصاص في نظر طبيعة الخطأ والجزاء المناسب له. **ومن أمثلة الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:** تكرار الأخطاء من الدرجة الأولى رغم الإنذار والتوبيخ مثل الغيابات والتأخرات المتكررة دون مبرر، عدم إنجاز العمل المتفق عليه، الإمضاء مكان عامل آخر في حالة غياب

الجزاءات من الدرجة الثالثة: وتعد هذه الدرجة أشد من حيث الجزاءات وهي تتم في التنزيل في الرتبة، النقل الإجباري من وظيفة لأخرى أو من مكان لآخر، الترسيع والفصل النهائي من العمل ... **ومن أمثلة الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة :** تكرار الأخطاء من الدرجة الثانية، الاعتداء على العمال أو على المسؤولين، تحطيم الوسائل أو الأملاك الخاصة بالمؤسسة، اختلاس أو سرقة أملاك المؤسسة، استغلالها لأغراض شخصية، تزوير وثائق أو مستندات المؤسسة، تناول الكحول والمخدرات... مع الملاحظ أن هذه الأفعال **تعتبر جرائم يترتب عنها حق المستخدم في تحريك الدعوى الجزائية، على أن تسريح العامل** يتخذ الأمر من المحكمة المختصة في هذه الدعوى.

الأخطاء الجسيمة من الدرجة الثالثة التي حددها المشرع على سبيل الحصر المستوجب
لعقوبة التسريح، دون استفادة العامل من مهلة الإخطار المسبق ودون تعويض
المواد من 73 مكرر 1 إلى 73 مكرر 6 قانون 11-90 المعدل بالقانون 29-90



- رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المهنية الصادرة عن المستخدم.
- إفشاء الأسرار والمعلومات المهنية، كإطلاع الغير على وثائق أو معلومات تصميمات أو تقنيات خاصة بالمؤسسة.
- المشاركة في التوقف الجماعي عن العمل كالإضراب والتحرّض عليه خلال
للأحكام التشريعية المعمول بها في هذا المجال.
- القيام بأعمال العنف كالضرب والاعتداء بالسب والشتيم، أو تخريب وتكسب
وسائل ومعدات العمل.
- رفض أمر التسخير الصادر عن صاحب العمل، يتضمن تكليف العامل بالقيام
بمهمة معينة مشروعة في مكان وزمان معين تتصل بالعمل.
- مباشرة العمل تحت تأثير الكحول والمخدرات.

الضمانات الممنوحة للعامل قبل إصدار العقوبات لاسيما من الدرجة الثالثة المواد من 73 مكرر 2 قانون 11-90 المعدل بالقانون 29-90



نظرا لخطورة الجزاءات التأديبية لاسيما العقوبات من الدرجة الثالثة مثل عقوبات التسريح، لم يتركها المشرع دون قيود، بل أحاطها بجملة من الضمانات للتأكد من ملاءمة الجزاء للخطأ المرتكب، وحماية للعامل من أي مظهر من مظاهر التعسف والمتمثلة في جملة من الإجراءات التي يجب اتباعها من قبل صاحب العمل قبل اللجوء إلى توقيع العقوبة المتعلقة بالتسريح وذلك تحت طائلة البطلان لتعلق هذه الإجراءات بالنظام العام، لذلك أوجب المشرع إدراجها ضمن النظام الداخلي للمؤسسة:

**الضمانات
الإجرائية
الممنوحة
للعامل في
مجال
التأديب
المادة 73
مكرر 2 ومكرر
4**

أولاً: عرض العامل على المجلس التأديبي:

يجب على المستخدم أن يحيل ملف العامل محل المتابعة على اللجنة المختصة لأبحاثه ودراسته والتأكد من ثبوت الخطأ وتحديد وصفه وطبيعته ودرجته، ومن مدى ملاءمة العمل للخطأ المهني، ويتم هذا الإجراء من خلال استدعاء العامل وتبليغه كتابياً بالمشول أمام المجلس بموجب رسالة مضمونة الوصول وسماع أقواله لمعرفة الظروف والملابسات المحيطة بالواقعة.

كما يجب تمكين العامل من حق الدفاع عن نفسه وتقديمه للأدلة والمبررات التي دفعه لارتكاب الخطأ. كما يجب على المستخدم تمكين العامل من الاستعانة في ذلك بعامل من نفس المؤسسة المستخدمة.

ثانياً: تبليغ القرار التأديبي:

بعد استكمال الإجراءات التأديبية على النحو السابق، وثبوت الخطأ في حق العامل محل المتابعة، يلتزم صاحب العمل بتبليغ العامل القرار المتضمن للجزاء المترتب على خطأ المهني، وتظهر أهمية هذا التبليغ بصورة خاصة عند التظلم أمام الهيئة المستخدمة نفسها التي أصدرت القرار، وعند اللجوء سواء إلى مكتب المصالحة أو إلى القضاء لتمكينهم من ممارسة الرقابة على مشروعية القرار وملاءمته للعقوبة المقررة.

ثالثاً: حق العامل في تسوية النزاع (وذلك سواء في حالة التظلم من القرار التأديبي، أو في حالة تسوية أي نزاع مهني آخر بينه وبين المستخدم) المادة 20 من القانون 90-04

مثال تطبيقي:

بسبب ارتكاب أخطاء مهنية من طرف بعض العمال، باشرت المؤسسة عقوبات التسريح مباشرة بعد ارتكابهم الأخطاء للأسباب التالية:

- عدم قيام العامل (1) بالعمل المتفق عليه.
 - قيام العامل (2) بتسريب معلومات ووثائق خاصة بالمؤسسة.
 - قيام العامل (3) بالاعتداء بالضرب على المستخدم والاستيلاء على بعض أملاك المؤسسة.
 - قيام العامل (4) بدعوة العمال إلى الاحتجاج والإضراب للمطالبة بتحسين الأوضاع المادية.
- استشارك العمال حول طبيعة تصرفاتهم، وصحة الإجراءات المتخذة ضدهم، وكيف يمكن لكل واحد منهم مواجهة هذا التسريح؟