

لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية

التحقيق مع العمال ومساءلتهم

وأرجو منكم التركيز في هذه الفقرة.. وإعادة القراءة مرة ومرتين.

المادة (58)

على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة ؛ وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمل المنشأة قبل التصديق على اللائحة؛ فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة.. وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.. وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر.

ويهدف المشرع من وضع هذه اللائحة إلى هدفين أساسيين هما:

- 1- أن يحاط العمال مقدما بتفصيلات نظام العمل؛ وكذلك بالجزاءات التي ستوقع عليهم في حالة ارتكاب أية مخالفة منصوص عليها في هذه اللائحة.
- 2- وضع قيد على أصحاب الأعمال بحيث لا يخرجوا عن أحكام اللائحة فيوقعوا جزاء غير وارد بها؛ أو لا يطابق ما ورد بها عن المخالفة.

مضمون اللائحة:

لم يحدد قانون العمل موضوع اللائحة من حيث تنظيم العمل.. ولكن جرى العرف بأن تشمل اللائحة تفصيلات نظام العمل؛ كمواعيد الحضور والانصراف وفترات الراحة اليومية والورديات وشروط تسليم واستلام أدوات العمل وإجراءات طلب الإجازات وعلاقة العمال برؤسائهم وشروط الإنتاج.. الخ.

ولا يوجد حصر لهذه البيانات كما لا يوجد أدنى لها؛ بل الأمر متروك لحرية صاحب العمل وطبيعة عمل كل منشأة.

ولم يحدد القانون أيضاً موضوع اللائحة من حيث الجزاءات التأديبية؛ إلا أن المقصود بذلك هو أن تشتمل على المخالفات التأديبية التي تجيز لصاحب العمل توقيع الجزاء على مخالفتها وكذلك الجزاء المناسب عن كل مخالفة؛ والجزاء الأشد في حالة التكرار.. وإجراءات التحقيق مع العمال؛ وبيان كيفية تنفيذ الجزاءات؛ على أن يكون ذلك في حدود المخالفات والجزاءات الوارد في القانون.

وقد أجاز القانون لوزير القوى العاملة والهجرة أن يصدر بقرار منه؛ أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات ليسترشد بها أصحاب الأعمال.. وهذه النماذج ليست ملزمة لأصحاب الأعمال؛ لأن المقصود بها هو استرشاد أصحاب الأعمال بها.. فيجوز لهم عدم تضمين لوائحهم جميع المخالفات التي وردت بها أو بعضها.. كما يجوز إضافة ما يرونه من مخالفات لم ترد بها تتفق مع طبيعة المنشأة.. ولكن بشرط ألا يتضمن هذه المخالفات ما يخالف القانون أو القرارات الوزارية المنفذة.

العقوبة:

وطبقاً لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيًا من أحكام المادة (58) والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة التكرار أو العودة.

ننتقل إلى:

القيود المفروضة على توقيع الجزاءات التأديبية:

أعطى المشرع لصاحب العمل السلطة في توقيع الجزاءات التأديبية؛ ولكنه لم يترك له هذه السلطة مطلقة.. بل وضع له بعض الضوابط لحماية العامل من ناحية؛ ولحسن استعمال صاحب العمل لسلطته التأديبية من ناحية أخرى.. بما يحقق الهدف الأصلي من هذه الجزاءات وهو مصلحة العمل.

اشتراط صلة الفعل بالعمل وسقوط الاتهام:

مادة (59) تنص على.. يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل؛ وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (60) من هذا القانون وبما يحقق تناسب الجزاء في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً.. والقانون يعاقب من يخالف ذلك... أي من يخالف أحكام المادة (59) بغرامة مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتتضاعف مع التكرار هذا طبقاً للمادة (247).

الجزاءات التأديبية:

الجزاءات التأديبية في قانون العمل هي الجزاء إلى يوقعه صاحب العمل على أحد عماله لإخلاله بالتزاماته على النحو الذي يلحق إضراباً بالعمل والهدف من هذا الجزاء هو زجر العامل المخطئ وردع لبقية العمال الآخرين...

تحديد الجزاءات التأديبية:

مادة (60) الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي:

- 1- الإنذار.
- 2- الخصم من الأجر.

- 3- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
- 4- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
- 5- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنة.
- 6- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.
- 7- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.
- 8- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام القانون.

هنا لنا وقفت هامت ومع الخبراء ومع سؤال هام جداً....

**من له حق أو سلطة توقيع جزاء الفصل من الخدمة مثلاً؟
الإجابة ومن خلال الأساتذة الكبار هي:**

ضماناً لاستقرار العلاقة التعاقدية وحفاظاً على عدم الإخلال بنظام المنشأة؛ وحرصاً من المشرع على عدم إساءة استعمال سلطة توقيع الجزاءات على العامل.. فقد نص المشرع على اختصاص من لهم حق توقيع الجزاءات على العمال طبقاً لنص المادة (68) من القانون والتي تنص على أن يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون.. وهي اللجنة الخماسية.. فإذا قام صاحب العمل بفصل العامل من الخدمة دون الرجوع إلى اللجنة الخماسية اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً من جانب صاحب العمل.

ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك... ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائي الإنذار والخصم فقط على أن يراعى أن الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام.

أتمنى أن أكون قد قدمت معلومات عن قانون العمل المصري.. ومما لاشك فيه إنها معلومات قليلة.. ولكن أنه كان اتفاقي معك من البداية.. وهو ألا أصيبك بـ (الملل) فأنا أحاول اختصار كل الموضوعات.. لعل في هذا مساحة لنتقل من موضوع لموضوع دون (ملل).