

تمهيد :

إن تاريخ المجتمعات البشرية يرشدنا إلى أن جدلية الجريمة والعقاب كانت مصاحبة للنوع الإنساني، وما تزال، بل وجدت مع وجود الإنسان نفسه وأول من عوقب هو آدم عليه السلام حينما عصى ربه وأكل من الشجرة التي نهى أن يأكل منها، وكانت العقوبة الإخراج من الجنة، وعلينا أن لا نغفل عن قابلية النفس البشرية في مجال التنظيم للانحراف و لانتهاك المعايير القانونية التي تقابلها العقوبة التأديبية التي توقع عن المخالفين ضمانا للنظام والاستقرار، ردعا لهم ولغيرهم للعودة لارتكابها هاته العقوبات التي تقرها القوانين والتشريعات المنظمة لعلاقات العمل وتحددها الأنظمة الداخلية للمؤسسة .

1/ مفهوم وفلسفة العقوبة :

1-1 / مفهوم العقوبة :

عرفها الماوردي بأنها: " زواجر وضعها الله تعالى للردع عن ارتكاب ما حذر وترك ما أمر"¹ ويعرف محمد حسن غانم العقاب: " إيقاع أذى لفظي أو بدني أو إظهار منبه مؤلم أو منفر عند حدوث السلوك غير المرغوب فيه أو الدال على الاضطراب".²

كما يعرفها محمد خليفة بركات :كل ما يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا وعدم الارتياح مثل التأنيب والجزر والقسوة في المعاملة أو الوقوف بوجه رغبة قوية، أو إظهار علامات التعبير العاطفي في النواحي السلبية كعلامات الغضب والنفور والكراهية.³

و تعرف أيضا العقوبة بأنها فعل يتخذه المجتمع مثل: حرمان الشخص أو أشخاص من أشياء ذات قيمة بسبب فعل تم ارتكابه أو يعتقد أنه قام به⁴ .

وعرفها آخرون بأنها الجزاء الذي يقرره القانون باسم الجماعة ولصالحها ضد من تثبت مسؤوليته واستحقاقه لعقاب عن جريمة من جرائم التي ينص عليها القانون.⁵

كما ينظر إلى العقوبة بأنها وسيلة وليست غاية في حد ذاتها لا يراد منها الانتقام، ففرضها من مصلحة الفرد والجماعة لإعادة التوازن للمجتمع إن أحدثت الجريمة ضررا أو

¹ الماوردي، الأحكام السلطانية، تحقيق أحمد جاد، دار الحديث، القاهرة 1426هـ، 2006م 454/2.

² محمد حسن غانم، الوجيز في العلاج النفسي السلوكي، المكتبة المصرية للطباعة والنشر. 2004، ص 50

³ محمد، خليفة بركات، علم النفس التربوي في الأسرة، دار العلم، ط1، الكويت، 1977، ص178.

⁴ عائد عواد الوريكات، نظريات الجريمة، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط 2004، عمان، الأردن، ص278

⁵ عائد عواد الوريكات، نفس المرجع، ص 279.

خلا حسب ما تدعيه الوظيفة التي ترى أن المجتمع مجموعة من الأنساق المترابطة المتساندة وظيفيا، والجريمة في نظر دوركايم ظاهرة طبيعية إلا أن زيادتها تعتبر ظاهرة مرضية لا بد من العقوبة لإعادة التوازن وإرضاء الآخرين.

من جهة أخرى تعتبر العقوبة وسيلة للردع العام أي توجيه إنذار للآخرين عن طريق معاقبة المجرم وبالتالي يتجنبون ما يترتب عليها. وكذا منع المجرم من تكرار ارتكاب الجريمة عن طريق الإصلاح والتأهيل من أجل العودة إلى المجتمع فردا صالحا.

1-2/ فلسفة العقوبة :

في مجال القانون تعرف القوانين الوضعية العقاب قدر مقصود " من الألم يقره المجتمع ممثلا في مشروعية ليوقع كرها على من يرتكب جريمة في القانون بمقتضى حكم يصدره القضاء¹. أما في علم الاجتماع يعرف عاطف غيث العقاب " بأنه جزاء سلبي يتم في صورة عدوانية تعبر عن الاستهجان ويقوم كأداة للضبط الاجتماعي على انه ليس من الضروري أن تؤدي العقوبة إلى النتائج المرغوبة ففي بعض الأحيان يكون للجزاء السلبي أثر عكسي لذلك ينبغي أن تتوقف العقوبة على طبيعة الفعل وظروفه وعوامله وأسبابه ويتوقع احتمالات النتائج التي يمكن أن تترتب على توقيعها"².

والعقاب هو ما وصفه السيكلوجيون بأنه باعث سلبي أي أنه، بينما يقال أن الباعث الإيجابي يجذب الإنسان في الاتجاه المرغوب، فإن الباعث السلبي يدفعه بعيدا عن الاتجاه

¹ - حيدر البصري، العقوبة في التشريع الإسلامي والوضعي، دراسة مقارنة، مجلة النبأ، العدد 41، 2000، ص 07.

² - محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 332.

الخطأ والفرق الجوهرى هو أنه بينما ترشد المكافأة بوضوح الشخص إلى السلوك المرغوب فإن العقاب لا يسبب بأي حال ضبطا كاملا وكما قال ماير أنه يفسح مجالا لاحتتمالات أخرى ويكون عمله أشبه برجل يحاول ضبط لعبة على هيئة سيارة يدفعها بعيدا عن كل الاتجاهات إلا اتجاها واحدا فإذا قدم الرئيس في مصنع ما إلى رجاله بواعث ايجابية فسيميلون إلى أداء العمل المنوط بهم عن طيب خاطر (إذا كانت البواعث مرضية) أما إذا هددهم أو تعسف معهم فقد يكفوا عن الكسل (أو السلوك غير المرغوب فيه أيا كان شكله النوعي) وبدلا من ذلك يحطمون المعدات أو يتظاهرون بالانشغال أو يسرقون المؤن ويصبح الموقف أكثر سوءا.¹

في مجال الفقه الإسلامي يعرف أحمد فتحي بهنس العقاب " بأنه جزاء وضعه الشارع للردع لارتكاب ما نهى عنه وترك ما أمر به، فهو جزاء مفروض سلفا يجعل المكلف يحجم عن ارتكاب الجريمة، فإذا ارتكبها زجر بالعقوبة حتى لا يعاود الجريمة مرة أخرى كما يكون عبرة لغيره".²

ويرى ابن خلدون في مقدمته في الفصل الثاني والخمسون أن العمران البشرى لا بد له من سياسة ينتظم بها أمره " اعلم أنه قد تقدم لنا في موضع أن الاجتماع للبشر ضروري، وهو معنى العمران الذي نتكلم فيه، وأنه لا بد لهم في الاجتماع من وازع حاكم يرجعون إليه، وحكمه فيهم : تارة يكون مستندا إلى شرع منزل من عند الله يوجب انقيادهم إليه إيمانهم

¹ - كمال الدسوقي، موسوعة علم النفس الحديث، سيكولوجية الإنتاج، مجلد13، ص 238.

² - أحمد فتحي بهنس، العقوبة في الفقه الإسلامي، ط06، 1989، ص 13.

بالثواب والعقاب عليه الذي جاء به مبلغه، وتارة إلى سياسة عقلية يوجب انقيادهم إليها ما يتوقعونه من ثواب ذلك الحاكم بعد معرفته بمصالحهم.

فالأولى : يحصل نفعها في الدنيا والآخرة لعلم الشارع بالمصالح في العقوبة، ولمراعاته نجاة العباد في الآخرة.

والثانية : إنما يحصل نفعها في الدنيا فقط وما تسمعه من السياسة المدنية فليس من هذا الباب، وإنما معناه عند الحكماء ما يجب أن يكون عليه كل واحد من أهل ذلك المجتمع في نفسه وخلقه حتى يستغنوا عن الحكام رأساً. ويسمّون المجتمع الذي يحصل فيه ما يسمى من ذلك بـ (المدينة الفاضلة)، والقوانين المراعاة في ذلك بـ (السياسة المدنية). وليس مرادهم السياسة التي يحمل عليها أهل الاجتماع بالمصالح العامة، فإن هذه غير تلك. وهذه المدينة الفاضلة عندهم نادرة أو بعيدة الوقوع وإنما يتكلمون عليها على جهة الفرض والتقدير¹.

2/ رؤية بعض المدارس للعقوبة:

1-2/ المدرسة التقليدية : من أنصار هاته النظرية " بنتام" الفيلسوف الإنجليزي والعالم الألماني فويرباخ و إيمانويل كانت، ومؤسسها العالم شيزاري دي بيكاريا. يرى زعماء هذه المدرسة باستثناء " كانت " أن غرض العقوبة هو تحقيق المنفعة الاجتماعية أو هو المنع أو الردع، في حين أنه يتمثل الغرض عند " كانت " في تحقيق العدالة المطلقة .

¹ - عبد الرحمن بن خلدون، المقدمة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ص308.

أما بيكارنا فأراؤه تركز على فكرة " العقد الاجتماعي " التي نادى بها جان جاك روسو، فيرى " أن الجريمة تمثل خرقاً للعقد الاجتماعي يجيز للدولة الالتجاء إلى العقاب " ¹ من أجل تحقيق المصلحة الاجتماعية التي تتمثل في منع وقوع الجريمة من طرف أفراد آخرين وعدم تكرارها من طرف الجاني، مع تحديد درجة العقوبة وما يتناسب مع الضرر الواقع.

أما بنتام فيرى تشديد العقوبة بحيث يؤدي إلى إحجام الناس عن ارتكاب الجرائم في المستقبل. أما كانت فيرى غرض العقوبة هو تحقيق العدالة المطلقة ووظيفتها هي إرضاء الشعور بالعدالة من مبدأ الشر يجب مقابله بالشر، أي أن العقوبة عدل والجريمة شر ويشترك هؤلاء بمبدأ " شرعية الجرائم والعقوبات "، و " تحقيق المساواة أمام القانون دون تمييز بين طبقات المجتمع " ².

2-2/ المدرسة التقليدية الحديثة: ترى هذه المدرسة أن الناس تتفاوت مقاومتهم للدوافع التي تدفع إلى الإجرام (حرية الإرادة). ويسلمون بالتالي لاختلاف المسؤولية الجزائية وتفرعها . وتدعو إلى تناسب العقوبة مع درجة المسؤولية.

وأجمع أنصار هذه المدرسة بين الردع العام والعدالة المطلقة لأن الجريمة شر والعدالة تقتضى أن تقابل الشر بشر مثله، لهذا كانت العقوبة عدلا ، كما أن " للعقوبة وظيفة أخرى

¹ - محمد صبحي نجم، أصول علم الإجرام وعلم العقاب دراسة تحليلية وصفية موجزة، بيروت، لبنان، ص 104.

² - محمد صبحي نجم، نفس المرجع، ص 106.

هي منع وقوع الجرائم في المستقبل بما يحقق مصلحة المجتمع ومنفعته، فالعقوبة يجب أن لا تتجاوز ما هو عادل ولا أن تتجاوز ما هو نافع وضروري وإلا أصاب المجتمع ضررا .
أو أصاب أفراد المجتمع جرح لشعورهم بأن تحقيق العدالة لم يتحقق. ولقد نادى أنصار هذه المدرسة بإلغاء العقوبات القاسية وغير المفيدة وإخلاق بدل منها العقوبات المعتدلة التي تتناسب مع ظروف الجاني وشخصيته".¹

2-3/ المدرسة الوضعية : نشأت هذه المدرسة في أواخر القرن التاسع عشر على يد شيزاري لمبروزو، و أنريكو فيري، و رفائيل جار و فالو . ويعلل هؤلاء الجريمة إرجاعها للعوامل الداخلية كالتكوين العضوي والنفسي والأمراض والعوامل الخارجية المادية والبيئية ولكنهم يختلفون في غلبة أحدهما على الآخر ويتفقون على أنه لا مجال لحرية الإنسان وأنها متى توافرت هذه العوامل تدفع لحدوث الجريمة. وعليه وبما أن الفرد منساق ومجبر فإنه لا يكون من السائغ عقلا توجيه اللوم إليه أو إيذاؤه.²

مع إقرار بمسؤولية المجرم و اعتبارها مسؤولية قانونية اجتماعية يقرر دفاعا عن المجتمع ووقاية له في المستقبل.

والمسؤولية تثبت في مواجهة كل مجرم سواء كان مجنونا أو غير مميز، مع اتخاذ التدابير للدفاع عن المجتمع لتحويل من المجرم وبين عودته للإجرام، عن طريق استئصال العوامل الإجرامية لديه بالعلاج أو التهذيب أو استئصال المجرم نفسه كسبيل وحيد لدرء خطورته.

¹ - محمد صبحي، نفس المرجع ، ص 107

² - محمد صبحي، نفس المرجع ، ص 109

وغرض التدابير هو الردع الخاص ومحور الاهتمام هو المجرم، فالتدابير الاحترازية هو الدفاع عن المجتمع ضد الخطورة التي كشفت عنها الجريمة عن طريق استئصال العوامل الإجرامية التي دفعت لارتكابها. أما عن التدابير فهناك المانعة أو الوقائية كمكافحة المخدرات والتسول وإنشاء المؤسسات الخيرية، الأمراض العقلية، الأمن و الاحتراز، وقد تكون إستتصالية كالسجن والإعدام، أو العلاج.

2-4 / النظرة الإسلامية للعقوبة :

يستخدم المجتمع لحماية نفسه من الجريمة نوع من الضوابط: المنع والردع، وقد أقر الإسلام هاتين الوسيلتين واستخدمهما، ووسيلة المنع لمنع المجرم من الاعتداء، فهي وسيلة حماية للمجرم والمجتمع على السواء، فلا يصبح المعتدي مجرماً، ولا نال المجتمع الاعتداء، ويتضح اهتمام الإسلام بهذه الوسيلة والتركيز على المنع عن طريق تكوين الضمير المسلم الواعي السليم أما وسيلة الردع فيلجأ إليها الإسلام مع أصحاب النفوس المريضة والضمائر المتبلدة، وهنا جعل الإسلام العقوبات المتنوعة رادعة لأولئك النوع من البشر¹.

حدد ابن تيمية الهدف من العقاب بأنه رحمة من الله تعالى بعباده وإرادة الإحسان بهم، ولهذا ينبغي لمن يعاقب الناس على أخطائهم أن يقصد بذلك الإحسان إليهم والرحمة بهم. كما يقصد الوالد تأديب ولده وكما يقصد الطبيب معالجة مريضه.²

¹ - منصور رحمانى، مرجع سابق، ص 212

² - جمال معتوق، مدخل إلى علم الاجتماع الجنائي، أهم النظريات المفسرة للجريمة والانحراف، الجزء الأول، دار بن مرابط للنشر والطباعة، 2008، الجزائر، ص 39.

صنف الإسلام العقوبات إلى حدود وهي المقدرة في الكتاب والسنة كما أشار الله سبحانه

وتعالى في الآية الكريمة : << ولکم فی القصاص حياة یا أولی الألباب لعلکم تتقون¹ >>

وليس للقاضي الشرعي أمر تقديرها . كالقتل، والزنا، واللواط و السحاق، القذف، السرقة

السكر، الردة، وقطع الطريق،إلخ)، التعزيرات وهي العقوبات فرض أمر تقديرها

وتحديدها لنظر الحاكم الشرعي، فيعاقب عليها بما يراه مناسبا، ووفق حكم الله سبحانه

وتعالى. والعقوبة المادية وتتمثل في الديات، أي المال الواجب دفعه بسبب الجناية على

النفس أو ما دونها.²

ووضع الإسلام نظام المساواة في تطبيق هذه التشريعات بين جميع أفراد المجتمع باختلاف

أنواعهم ميزاتهم العلمية وطبقاتهم، فالسارق في وجود الشروط الشرعية تقطع يده مصداقا

لقوله تعالى << والسارق والسارقة فاقطعوا أيديهما جزاء بما كسب نكلا من الله والله عزيز

حكيم³ >>.

وقوله تعالى أيضا << الزانية والزاني فاجلدوا كل واحد منهما مئة جلدة ولا تأخذكم بهما

رأفة في دين الله إن كنتم تؤمنون بالله وباليوم الآخر ليشهد عذابهما طائفة من

المؤمنين⁴ >>

¹ الآية 178 من سورة البقرة .

² جمال معتوق، نفس المرجع ، ص39.

³ الآية 38 من سورة المائدة

⁴ الآية 2 من سورة النور

3/ العقوبة التأديبية كحافز سلبي:

" كما انه من اللازم أن يكافأ الموظف المجتهد على اجتهاده بالترقية وغيرها، فإنه من الضروري أن يعاقب الموظف المهمل على إهماله بالعقوبة المناسبة"¹.

" فالعقوبة هي الجزاء الذي يطبقه المستخدم على الأجير بسبب سلوك يستحق الردع ويعتبر سلوكا مضرا قانونا بنشاطات المؤسسة بصفة عامة"².

عندما لا يكون داخل المنظمة قانونا يحميها من مثل هذه السلوكيات، قانون ينص على معاقبة كل المخالفين، أو يكون لديها هذا القانون ولكن لا يتم تطبيقه جزئيا أو كليا فلا يتم محاسبة المخالفين أو معاقبة المتجاوزين، بل يبقى القانون طي الملفات.

في هذه الحالة فإن باقي الموظفين - وهم عادة يترقبون ويراقبون ما الذي سيحصل لزملائهم المخالفين، عندما يرون التساهل في المحاسبة والمراقبة وغياب اللوائح التأديبية عندها تنتشر المخالفات بدون خوف من رقيب أو حسيب، وكما ذكرنا فإن : (من امن العقوبة أساء الأدب).

يعتبر التأديب (العقاب) إحدى الأدوات الإدارية في نظام الحوافز والدوافع في المنظمات، فهو يستهدف حث الموظفين على الابتعاد عن أداء الأفعال والسلوكيات غير المرغوبة التي لا تخدم أهداف المنظمة أو المؤسسة التي يعملون بها، أو التي قد تشل حسن

¹ - سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، دار الفكر العربي 1979، ص 412.

² Lakhdar Sekiou et al, gestion des ressources humaines, De Boeck université, 1997, p81.

سير العمل وانتظامه، أي أن التأديب يعتبر إحدى العمليات الإدارية والقيادية التي تساعد الرؤساء على تحمل المسؤولية حسن سير العمل وانتظامه وتمكنهم من تحقيق الأهداف بفاعلية وكفاءة وإنتاجية عالية¹.

إن التطبيق الخاطئ لتوقيع العقوبات قد يسبب ردود فعل عكسية تتمثل في:

1- عادة ما يترتب على المبالغة في الشدة في توقيع العقوبات انخفاض مستوى الرضى الوظيفي لدى العاملين، مما ينعكس بدوره على سلوكهم سلبيا ويظهر ذلك في ارتفاع معدل الغياب، والتمارض، وعدم الالتزام بمواعيد العمل .

2- عدم عدالة العقاب مع جسامة المخالفة المرتكبة يؤدي على شيوع روح الاستياء وقتل روح التعاون وتفشي السلبية بين العاملين

3- قد ينتج من الخلل التأديب والإسراف في توقيع العقوبات تولد أنماط سلوكية سيئة مثل الكذب والتحايل وإتباع ممارسات وتصرفات ظاهرها السلامة والصحة وباطنها مخالفة للتعليمات.

4- يؤدي التساهل واللين في محاسبة المقصرين وعدم توقيع العقوبات المناسبة بجسامة المخالفة التأديبية إلى موت النظام والطاعة في المنظمة، ويصعب التحكم في سلوك العاملين².

فالحوافز السلبية هي الوسائل التي تستخدمها الإدارة لغرض التأثير في سلوك العاملين السلبي وتقويمه والحد من التصرفات غير الايجابية للأفراد العاملين، كالتساهل والتكاسل

¹ - الصواف محمد ماهر، أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها، بالتطبيق على المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، العدد 82، 1994، ص 36.

² - الصواف محمد ماهر السلطة المختصة بتأديب الموظف وضمائنتهم في المملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية مقارنة، الإدارة العامة، المجلد 04، السنة 27 العدد 58-1988 ص 89.

وعدم الشعور بالمسؤولية وعدم الانصياع للتوجيهات والتعليمات، أي من خلال العمل التأديبي والذي يتمثل في جزاءات مالية كالخصم من الأجر أو الحرمان من العلاوة، أو الحرمان من الترقية، أو إدراج اسم، العامل المقصر أو المهمل في قائمة خاصة تنشر على العاملين بالمنشأة أو غير ذلك من صور الجزاء المعنوي¹.

ولكن قد يكون العقاب أو التهديد به مسببا لخوف الفرد بدرجة لا يمكن الاستجابة بطريقة ايجابية للتعليمات والمقترحات، وتتمو لديه اتجاهات غير ملائمة عن العمل.. لا نستطيع القول في ظل المعرفة والتفهم للسلوك البشري أننا لا نستخدم الحوافز السلبية لأن بعض الأفراد يستجيبون بفاعلية نتيجة الخوف من التعليمات والتوجيهات الصادرة إليهم لتحسين مستوى الأداء أو لسلوك المسلك المرغوب خاصة إذا كانت صادرة من مركز سلطة².

تشمل هذه المجموعة من الحوافز العقاب أو التهديد به كمدخل لتغيير سلوك الفرد في الاتجاه المرغوب، والوسائل المستخدمة في مثل هذه الأحوال بالمشروعات هي : التأنيب والتوبيخ، تخفيض الأجر وحجب الحوافز، الفصل، التنزيل الوظيفي، إنهاء عقد العمل ويستخدم أسلوب التوبيخ كثيرا لتأنيب العامل ذو الأداء غير المرضي أو سيء السلوك .

¹ - حسين محمد العزب، أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لدى موظفي وحدات الجهاز الإداري الحكومي، في محافظة الكرك، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد 66، 2006، ص 94.

² - عبد الغفار حنفي وآخرون، محاضرات في السلوك التنظيمي، الطبعة 2002، مكتبة الإشعاع الفنية، جامعة الإسكندرية، صفحة 64.

ويرى كثير من المشرفين بأن العقاب أو التهديد به أداة فعالة لتحقيق الطاعة والولاء من قبل العاملين، وقد يكون هذا مفيد أكثر من غيره من الوسائل وحافز قوي لتقويم الفرد لسلوكه.

3-1 / أصناف العقوبات :

وتصنف العقوبات إلى:

3-1-1 / العقوبات الانضباطية (الخفيفة) : وتعتبر من أدنى درجات العقوبات جسمانية

بالنسبة للأخطاء المسماة الخفيفة إذ أنها عبارة عن نوع من التحذير الوقائي الذي تمارسه المنظمة في مواجهة العاملين بهدف وقايتهم ومنعهم من العودة مستقبلاً لارتكاب مخالفات جديدة يتعرضون معها لتوقيع جزاءات أشد تأثيراً عليهم ومن بينها:¹

- عقوبة الإنذار : وهي من أخف العقوبات تتضمن طابع التحذير للموظف من العودة لارتكاب الخطأ أو الوقوع في خطأ أشد مستقبلاً ويكون هذا التحذير شفهيًا.

- عقوبة التوبيخ : وتكون بإرسال إخطار تحريري (كتابي) للموظف، يذكر فيها الذنب الذي ارتكبه، وأن هناك من الأسباب ما يجعل سلوكه غير مرض.

- الخصم من الراتب : وتعتبر هذه العقوبة ذات طابع مالي وهي خصم بنسبة من راتب العمل الشهري. وهي الإجراءات المصاحبة لانتهاكات قواعد العمل، أي العمل التأديبي الذي يفرض بحق الفرد (العامل) داخل المنظمة الذي انحرف عن أو خالف قواعد ومعايير الانضباط المنصوص عليها في القوانين . ويسمى البعض بالحوافز السلبية والعمل التأديبي

¹ - عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص212.

" هو بمثابة الضامن من ان تكون تصرفات العاملين وسلوكياته في مكان العمل، وفق المرغوب فيه أي وفق قواعد العمل، وسعياً لضمان حقوق المعنيين في المنظمة".¹ بعد تسجيل مخالفات كتنقص الأداء أو المساس بالنظام وغيرها، ويتم هذا الإجراء بمتابعة أداء وسلوك وتصرفات العاملين أثناء العمل، وخلال ساعات الدوام الرسمي، وذلك منذ الحضور للعمل حتى ساعة الانصراف منه، وتتم عملية المتابعة باستخدام أدوات رقابة من أجل جمع المعلومات عن سلوكيات وتصرفات العاملين في أماكن العمل، مقارنة الأداء والسلوك والتصرفات المتحصل عليها مع قواعد العمل، من أجل تحديد مدى الالتزام العاملين بها، ومدى مخالفتها وإبلاغ عن نتيجة المخالفة للجهة المعنية لاتخاذ التدابير أي إيقاع العقوبة المناسبة.

3-1-2/ العقوبات التأديبية: وهي عبارة عن عقوبات تمس الموظف وهي أشد من العقوبات الانضباطية لأنها عبارة إجراءات تتخذها ضد الموظف حيث يكون لها وقع أشد عليه ومنها:

- عقوبة إنقاص الراتب : وهي خصم مبلغ من راتبه الشهري بنسبة معينة ولمدة تعين في قرار عقابه حسب المخالفة المرتكبة.
- تنزيل الدرجة : وهي جعل الموظف في الدرجة التي دون درجته مباشرة ويتضح من هذا أن العقوبات أقسى من سابقتها لأنها تنعكس على وضع الموظف الوظيفي من حيث الترقية

¹ - عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 213.

والعلاوات وهي تنزيل الموظف في السلم الإداري، ويصحب هذه العقوبة تخفيض في الراتب¹.

- عقوبة العزل والفصل: والعزل هو ترقية الموظف عن الوظيفة مدة تعين في قرار عزله أو كما يعرف بالفصل المؤقت وهو بقاء الموظف فترة من الوقت خارج المنظمة. أما الفصل النهائي هو ترقية الموظف عن وظيفته التي قد يتعرض لها الموظف.

3-1-3 / عقوبات مهنية:

- الإحالة على التقاعد: وهي إصدار قرار الإحالة إلى المعاش قبل بلوغ الموظف السن القانونية اللازمة لذلك.

- المنع من ممارسة المهنة: وتكون هذه العقوبة عند التصرف بالتعارض مع شرف الوظيفة أو المهنة ويتعارض أيضا مع النزاهة والشرف والأخلاق الجيدة.²

4 / الخطأ التأديبي:

يسميه البعض بالجريمة التأديبية أو الانحراف، ويعرف أيضا بالتسيب والمخالفة.

" الخطأ هو العنصر الذي تستند إليه العقوبة التأديبية التي يطبقها المستخدم على عامله"³

ويطلق أحيانا اسم الجرائم التأديبية وأحيانا الأخطاء التأديبية⁴

¹ - عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، 212.

² - عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 213.

³ - Lakhdar Sekiou et al, opcit. , p818.

⁴ - سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 48.

باختصار يمكن تعريف الخطأ المهني على انه " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه ترى سامية محمد جابر أن "الانحراف التنظيمي يعرف بأنه أي سلوك أو اتجاه أو اعتقاد يخالف التوقعات النظامية لأداء الأدوار التنظيمية أو يتعارض مع مبادئ التنظيم العامة أو أهدافه التي يتمثل أهمها في تحقيق كفاءة الأداء".¹

بناء على هذا التعريف فإن الانحراف التنظيمي للعامل يتمثل في المخالفات التي تصدر عنه أثناء تأدية المهام التي تتعلق بصفة أساسية بالعمل وانتظامه وتسييره سواء بالقيام به أو الإحجام عنه في اللحظة التي ينبغي أن يحدث فيها لإقبال عليه وهو ما يشير إلى السلبية والتعاس.

كما يعرف محمد علي أبو عمارة "الجريمة التأديبية وهي إخلال بالواجبات الوظيفية وسواء أكان ذلك في صورة القيام بعمل محذور على الموظف القيام به أو في صورة الامتناع عن عمل كان يجب على الموظف القيام به".²

وإذا كان لكل قرار إداري سبب يبرر وجوده، فإن وقوع الجريمة التأديبية هو سبب القرار الإداري بالعقوبة.

و هي انتهاك أو تعدي على قواعد العمل، وهذا يعني عدم الالتزام بها أثناء العمل وأنه قد أخل بها. وهذا الانتهاك يعبر عن أداء وسلوك غير مرغوب فيهما، ويعرض صاحبهما للعقوبة، إذا في ضوء قواعد العمل تحدد المخالفات وأنواعها وشدتها أو خطورتها.

¹ - سامية محمد جابر، سوسيولوجيا الانحراف، دار المعرفة الجامعية، مصر 2004، ص 443.

² - أبو عمارة محمد علي ، المسؤولية التأديبية للموظف العام في فلسطين، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر،

1981، ص17، 18.

تري سامية محمد جابر عندما تتناول موضوع الانحراف الاجتماعي في مجال العمل " وقد اشتملت الانحرافات المتصلة لهذا المجال على الخروج عن معايير العمل، وقواعد وإجراءات تنفيذ عملياته، وأسس التعامل مع الرؤساء والزملاء، واحترام كرامة المهنة"¹. وحسب هذه التعريفات فإن الخطأ التأديبي هو كل خروج عن الالتزامات والواجبات الملقاة على عاتق الموظف من شأنها الإخلال بالأداء والنظام الداخلي للمنظمة، أو بالأحكام التشريعية إراديا أو غير إراديا أو المتعلقة بعلاقات العمل. بأماكن العمل أو خارجها حينما يكون هذا الخطأ متصل مباشر بالوظيفة.

وحسب المادة 160 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أمر رقم 06.03 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006. يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمخالفات الجزائية. وتعرف على أنها :

" عدم التزام الموظف بأداء واجبات وظيفية بدقة وأمانة دون أي مجهود، مما يؤدي إلى مهارته الوظيفية وانخفاض مستويات الكفاءة لدى الإدارة التي تعجز بدورها عن تنفيذ السياسات العامة للدولة."²

¹ - سامية محمد جابر، نظريات الجريمة، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن، 2004، ص 286.

² - أسمازة نصير، ظاهرة التسبب الإداري في الجزائر، منشورات المجلس الأعلى للغة العربية، الجزائر، 2005، ص 29.

4-1/ الفرق بين الخطأ التأديبي وكل من الخطأ الجنائي والمدني:

نظم المشرع بصفة عامة الأخطاء التي يمكن أن تنجر عن الإخلال بالتزامات قانونية أو عقدية في مختلف القوانين حسب دائرة كل اختصاص، حيث تنشأ المسؤولية التأديبية بموجب الخطأ التأديبي الذي يرتكبه العامل، وتنشأ المسؤولية المدنية بموجب الخطأ المدني الناتج عن المسؤولية التقصيرية أي مخالفة أحكام القانون، و الناتج عن المسؤولية العقدية أي مخالفة العقد وكلتا الحالتين تسبب ضرر للطرف الآخر. كما تنشأ المسؤولية الجنائية بموجب فعل مجرم بمقتضى القانون والذي يرتكبه المرء انطلاقاً من المبدأ الدستوري والقانوني لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص.¹

أ- يمكن أن يكون الجزاء المدني ناتج عن خطأ راجع عن المسؤولية التقصيرية وبالتالي عدم الالتزام أو الإخلال بقواعد القانون، أو يكون الجزاء المدني ناتج عن خطأ مرتبط بالمسؤولية العقدية. لا ننكر بأن الجزاء المدني المتمثل في التعويض أو فسخ العقد من حق المستخدم من الناحية المنطقية، اللجوء إليه في إطار الأخطاء التي لا يمكن أن يرتكبها العامل في حياته المهنية .

إلا أن الواقع يجعل من التعويض جزاء غير جدي وغير فعال بل وغير ممكن في نطاق علاقات العمل . إذ يغلب أن يكون العامل غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض طوعاً أو جبراً عنه هذا فضلاً على أن التشريعات العمالية تحيط أجر العامل بضمانات تجعل من الصعب استيفاء قيمة التعويض منه في وقت مناسب.

¹ - سعيد طريب، سلطنة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص 07 .

كما أن جزاء فسخ العقد الذي تفرضها القواعد العامة، يجب أن يتم برضا الطرفين، وبالتالي فقد تم استبعاد الجزاء المدني في حالة إخلال العامل بالتزاماته مما أدى بالتشريعات العمالية الى إيجاد جزاء آخر يتلاءم والوضع بالنسبة لعلاقة العمل إلا وهو الجزاء التأديبي الذي يوقعه المستخدم على العامل في حالة ارتكابه لخطأ ترتب عنه مخالفة للالتزامات التي تقع عليه، خاصة مخالفة أوامر المستخدم أو إخلاله بالنظام الداخلي للمؤسسة. فالجزاء التأديبي الناتج عن الخطأ التأديبي يرتبط تقريره بوجود الخطأ ولو لم يترتب عن هذا الخطأ حدوث ضرر للمستخدم، ويتحدد قدره ونوعه بجسامته وبجسامة الضرر الناتج عنه معا .

أما الجزاء المدني الناتج عن الخطأ المدني والمتمثل في التعويض، فإنه يرتبط في تقريره وفي مداه بوجود الضرر ومدى جسامة. فالجزاء المدني يهدف إلى تعويض الضرر الذي أصاب المضرور نتيجة إخلال المتعاقد بالالتزامات العقدية التي يفرضها العقد كما نجد الاختلاف في أن الجزاء المدني أي التعويض تكون له صفة مالية ويقصد به إصلاح الضرر الناتج عن هذا الإخلال ومن ثم فهو مرتبط بالضرر وجودا وعدما ومقدارا فمتى وجد الضرر، وجد التعويض وبنفس قدر الضرر وجسامته.¹

بينما الجزاء التأديبي مثله مثل العقوبة الجزائية مستقل عن فكرة الضرر ويحدد على أساس جسامة الإخلال بالالتزام المفروض على العامل. فلذلك لا يصح وصف الغرامة كجزاء تأديبي، وبمعنى آخر لا يصح أن تطبق الغرامات كجزاء تأديبي - القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني بصدد الشرط الجزائي . هذا في القوانين القديمة التي كانت تأخذ

¹ - سعيد طريبت، مرجع سابق، ص 08.

بالغرامة كجزاء تأديبي، في حين؟ أن في التشريعات العمالية الحديثة قد ألغت مثل هذا الجزاء ولم يعد ساري المفعول في الجانب التأديبي .¹

ب- الخطأ الجنائي يعتبر في قانون العقوبات هو الجريمة التي تترتب عنها العقوبة الجنائية دون النظر الى تسبب ذلك الفعل ضررا للطرف الآخر الواجب التعويض . فالجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية كلاهما يقتريان من حيث قيامهما على فكر الردع والعقاب عملا على استتباب النظام داخل المؤسسة أو المجتمع. كما أن السبب المحرك للجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية واحد، وهو ارتكاب المخالفة أو انتهاك الأمر أو نهي لمصلحة المؤسسة كما هو الحال بالنسبة للعقوبة التي يقصد بها ردع من ينتهك المصلحة العامة للمجتمع²

كما يقترب الجزاءين من حيث خضوعهما للقواعد واستقلالها عن الضرر .

فالمبدأ الأساسي الذي يقوم عليه العقاب الجنائي والنظام التأديبي هو شخصية العقوبة بتشخيص الفعل المرتكب كما أن كل من العقوبة الجنائية والجزاء التأديبي يخضع لمبدأ الشرعية حيث أن المشرع قد حدد العقوبات الجائز توقيعها على الشخص المتهم على سبيل الحصر سواء في المجال الجنائي أو التأديبي لكن تطبيق الشق الثاني من مبدأ لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون³.

¹ - سعيد طريبت، نفس المرجع، ص 09

² - علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة 1975. ص 273.

³ - المادة 01 من قانون العقوبات الصادر بأمر رقم 156. 66 المؤرخ 08/06/1966 .

أما مبدأ شرعية الجزاء التأديبي بالنسبة للأخطاء الأخرى والجزاءات التأديبية لا يعرف نفس الإجراء وذلك لسببين :

السبب لأول : هو عدم تقنين الأخطاء التأديبية غير الجسيمة وعدم حصرها، إذ أن المشرع الجزائري قد ترك هذا المجال لصلاحيات المستخدم في هذا مجال المستخدم في مجال السلطة التأديبية، إذ يحق لهذا الأخير تحديد الأخطاء التأديبية في النظام الداخلي والجزاءات التي ينبغي أن توقع على العامل المخالف حسب درجات الأخطاء¹.

السبب الثاني : يتمثل في السلطة التقديرية التي تركها المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل للمستخدم في تقدير درجة خطورة الخطأ التأديبي، حيث ترك له حرية اختيار الجزاء الذي يتناسب مع الخطأ التأديبي على خلاف ما كان معمولاً به في ظل القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية لسنة 1982 الذي لم يكن يمنح المستخدم أي حرية في تقدير جسامته الخطأ .

فملاحظ الجزاء التأديبي يكون نتيجة مخالفة محدودة ضيقة أو أنظمة مستقلة عامة أو خاصة مقارنة مع المجتمع، يترتب عن هذا الفارق إمكان الجمع بينهما إذا كان نفس الفعل الواحد قد تترتب عليه إخلال بأمن وسلامة المجتمع

بحيث أن الجزاء التأديبي لا يقبل تطبيق مبدأ شرعية الجرائم كما يطبق على الجرائم الأخرى كالنظام العقابي، ذلك أن المبدأ لا يصادف تطبيقاً دقيقاً وكاملاً له في المجال التأديبي حيث

¹ - المادة 73 الفقرة 02 من قانون 11/90 .

أن في كثير من الأحيان يوقع الجزاء التأديبي عن أفعال غير ثابتة أو محددة الأفكار، في حين أن العقوبة الجنائية توقع على أفعال إجرامية ثابتة ومحددة الأركان¹.

4-2/ أركان الخطأ :

يقوم الخطأ التأديبي أو الجريمة التأديبية على أركان شأنها شأن سائر الجرائم على :

4-2-1/ الركن المادي : ويتمثل في الفعل وعدم الفعل (الامتناع) الذي يرتكبه العامل

إخلالا بواجبات وظيفية. وينبغي أن يكون هذا الركن محدد وله وجودا ظاهر وملموس في العالم الخارجي، لان القانون لا يعاقب على النوايا أو التفكير، وما دام لم يتخذ مظهرها خارجيا ملموسا فلا جريمة بهذا الصدد لعدم توافر الركن المادي².

وتطبيقا لذلك لا يجوز توجيه اتهام أن سلوكه الوظيفي ليس كما ينبغي، كما لا يجوز توجيه اتهام لأحد الموظفين مرجعه لسوء تنظيم المرفق الذي يعمل به.

4-2-2/ الركن المعنوي : ويتمثل في أن الإخلال بالواجبات الوظيفية يجب أن يصدر

عن إرادة آثمة أي أن يكون الموظف مدركا للخطأ أو المخالفة، فإذا كان الموظف معتمدا لإحداث الفعل، فإن الركن المعنوي هو القصد، أما إذا انصرفت إرادة الموظف إلى الفعل دون نتيجة فيكون الركن المعنوي هو الخطأ³.

¹- مغاوري محمد شهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية، دار الطباعة الجديدة، القاهرة 1986، ص 574

²- أبو عمارة محمد علي، مرجع سابق، ص 350.

³- أبو عمارة محمد علي، نفس المرجع، ص 351.

ويتمثل في صدور الفعل الإيجابي أو السلبي عن إرادة آثمة، فإذا تعمد الموظف كان الركن المعنوي هو الخطأ غي العمدي، فإرادة النشاط عنصر لازم في الركن المعنوي للجريمة التأديبية سواء كانت عمديه أو غير عمديه فهي تقوم على الخطأ كالجريمة الجنائية وعليه فإن تخلف الركن المعنوي فلا جريمة، ولا يسأل الموظف إذ صار الفعل غير اختياري، كما في حاله . الضرورة - الإكراه - القوة - القاهرة - الحادث الفجائي فقد الإدراك والتميز . فضلا عما تقدم، فإن الموظف لا يسأل إذ أدلى برأي خاطئ في مسألة خلافية على قدر اجتهاده وما لديه من معلومات، إلا إذ كان سيء النية وصدور الرأي منه على جهل بيني.

وعليه فإن توفر هذان الركنان، تقدم الجريمة التأديبية، دون الحاجة للبحث عن الركن الشرعي، وهذا لا يعني عدم وجود نصوص قانونية تحدد الكثير من الجرائم والأخطاء التأديبية، لكنها محددة دائما على سبيل الحصر¹ .

4-3 / أصناف الأخطاء:

وتصنف هذه الأخطاء في غالب الأحيان إلى ثلاث أصناف الأخطاء الجوهرية وتعتبر من المشاكل الأكثر خطورة كونها تمس أهداف المنظمة وسياستها، وكذا المشاكل الانضباطية الخطيرة حيث أن لها تأثير على السير الحسن للعمل وظروفه إذ يتأثر هذا الأخير بتأثيرات تكون نتائجها سلبية على مستويات الأداء والإنتاجية، وفي الأخير الأخطاء البسيطة والتي

¹ - محمد صالح فنيش ، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، السنة الجامعية 2007 . 2008 ، ص52

تتجم عنها آثار خفيفة على سير العمل بالمنظمة، إلا أن تكرارها ينتج عنه مشاكل خطيرة ويمكن معالجتها والحد منها من قبل الرؤساء المباشرين، ومنها مثلاً :

1- الغياب عن العمل : العمل هو اصطلاح يطلق على الحالة التي تنشأ عندما يفشل الفرد

في الحضور للعمل رغم أنه مدرج في جدول العمل¹.

وأنها عدم قدرة الفرد أو مجموعة من الأفراد على الحضور للعمل لأسباب غير متوقعة على الرغم من أنهم ملزمون بالحضور إلى العمل².

وعليه تعتبر **الغيابات أخطاء:** هو انقطاع عن العمل لمدة يوم أو أكثر بدون مبرر يرضه القانون.

2- التأخر: هو تغيب الفرد عن عمله لجزء من اليوم، وفي العادة يعتبر التغيب لأقل من

نصف يوم، أو عدم الحضور للعمل في المواعيد المحددة.

يعبر طارق الساطي عن تأخر وتغيب العاملين إلى مراكز عملهم أو بالحضور الشكلي دون إنجاز المهام، فيؤدي ذلك على تراكم معاملات المواطنين وشكواهم لتأخر أعمالهم وعدم إنجازها، وهذا ما يسمى بالانسحاب النفسي من العمل³.

¹ - محمد صالح فنيش، **نفس المرجع** ، ص277.

² - السالم، مؤيد سعيد وعادل، حرشوش صالح، **إدارة الموارد البشرية**، جامعة بغداد، 1985، ص331.

³ - أسامة نصير، **ظاهرة التسبب البيروقراطي**، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، ص45.

3- هناك جملة من الحوادث والتي على أساس خطورتها يتم تصنيفها كأخطاء :

- كالوساطة والمحسوبية: وهي تمثل في وجهها الإيجابي نوعا من التعاون والمآزره وضد تحقيق مطلب مشروع.¹ أما في وجهها السلبي فهي تمثل أبشع أنواع التمييز والطبقية والعنصرية والانتهازية حيث تصل إلى التوسط الذي غالبا ما يكون بمقابل، قصد بلوغ حق أو من أجل التجاوز على حقوق الآخرين، أو على حساب الخدمة العامة، وهي غالبا ما تكون بين شخصين إداريين أو شخص وإدارة.

-الإهمال وسوء معاملة الجمهور: يتصف كثير من العاملين بالإهمال والتكاسل وعدم الاهتمام بواجباتهم، ولا يفكرون إلا بأنفسهم أو تحسين أوضاعهم المادية والمعنوية، دون التفاني في واجباتهم والوظائف الموكلة إليهم والتقصير في خدمة واحترام المواطن الزبون.
_إفشاء أسرار تتعلق بالمهنة وغيرها....

5/ الخطأ والعقوبة التأديبية في التشريع الجزائري:

5-1/ الخطأ التأديبي في التشريع الجزائري :

عرفت الجزائر التحول من النظام التوجيهي إلى النظام القائم على استقلالية المؤسسات حيث لم تعد المؤسسة العمومية الاقتصادية العود للاقتصاد للدول.

بل أصبحت مستقلة في التسيير في ظل مبادئ اقتصاد السوق. كما عرفت الجزائر من الناحية الاجتماعية تحولا جذريا في مجال تنظيم العلاقات العمل بصفة عامة وذلك

¹ - هشام الوندوي، الإدارة البيروقراطية، جامعة بغداد، مركز البحوث الاقتصادية والإدارية، 1976، ص 43.

بمروها من النظام التوجيهي والتنظيمي إلى النظام التفاوضي والإتفاقي حيث كانت الدولة قبل هذا التغيير عبارة عن الآلة المنتجة للنصوص المنظمة لعلاقات العمل بقيامها على المنهج التوجيهي والتسيير الإداري بوضع القوانين على شكل هرم نزولا من القانون الأساسي حتى القوانين الفرعية والنموذجية حسب قطاعات النشاط.¹

لقد سعى القانون الأساسي العام للعامل (S.G.T) إلى وضع الأسس والقواعد العامة التي يقوم عليها عالم الغل، وذلك في محاولة لتوحيد أهم عالم وأبعاد النظام القانوني إلي يحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه (عام أو خاص) (إداري أو اقتصادي).²

فقد أهتم بالعامل والعمل في آن واحد، ومن ثم فهو يشكل نظاما مزدوجا ووسطا بين كل من نظام الوظيفة العمومية ذات الهياكل المغلقة ونظام العامة ذات الهياكل المفتوحة. وبالغم من مسعاه التوحيدي فان القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط لم تتلخص من النظرة التقليدية قائمة أساسا على التمييز بين قطاع الوظيف العمومي والقطاع العام الاقتصادي وهو ما أبقى على العديد من مظاهر الاختلاف والتباين بين العاملين بالدولة مما نجمت عنه اضطرابات عديدة في مجال العمل، وأدى بالنهاية إلى تكريس فكرة الموظف مقابل مفهوم العامل .

¹ - سعيد طريبت، مرجع سابق، ص 01 .

² - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم النشر والتوزيع 2000. ص 04.

وبموجب القوانين التي صدرت في سنة 1990 في مجال تنظيم علاقات العمل، انسحبت الدولة كطرف منظم لتلك العلاقات تحت نظام اقتصادي توجيهي إلى طرف مراقب في ظل نظام قائم على اقتصاد السوق في المجال الاقتصادي والاتفاقيات الجماعية للعمل في المجال الاجتماعي .

وبالمرور إلى التنظيم الرأسمالي في المجال الاقتصادي والاجتماعي، اتسعت سلطات صاحب العمل أي مسير المؤسسة أو المستخدم باعتباره مالكا لوسائل الإنتاج وبالتالي أصبحت له الحرية في التوظيف وفي نفس الوقت الحرية في تسريح العمال من منصب عملهم.

ولقد وضع المشرع الجزائري ضوابط وأنواع مدرجة على سبيل الحصر في تشريع العمل¹ حيث وضع قائمة من الأفعال والتصرفات التي تشكل أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى التسريح التأديبي .

الخطأ التأديبي بصفة عامة لم يحدد تحديدا قاطعا من طرف المشرع لكن يمكن تعريفه على أساس أنه كل مخالفة للأوامر الفردية للمستخدم أو مخالفة للقواعد العامة المنظمة للمؤسسة. وإذا كان من غير الممكن حصر الأخطاء التأديبية مسبقا، فان النظام الداخلي لكل مؤسسة يقوم بتحديد الحالات التي يتحقق فيها الخطأ التأديبي، وعلى العموم من حيث تفاوت الدرجات لا يمكن أن يخرج عن التصنيف المزدوج للخطأ التأديبي :

¹ المادة 02 من قانون رقم 29/91 المؤرخ في 91/12/11 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/90 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 25/12/91، ص -265.

الخطأ الخطير : له نتائج بالغة الأهمية على العامل المرتكب للفعل الذي كيف على أنه خطأ مهني خطير بطبيعة الفعل المرتكب.

الخطأ الجسيم : هو خطأ تصل فيه الخطورة إلى درجة عالية لا يمكن معها استمرار علاقة العمل وعليه فهو يؤدي إلى نفس النتائج التي تترتب على الإخلال بعقد العمل والذي يأخذ الخطأ الجسيم أحد صوره أو أشكاله سواء كان العقد لمدة محددة أو غير محددة ، والخطأ الجسيم قد يؤدي إلى فقدان الحق في التعويض عن التسريح وحق الإعلان المسبق والحقوق التبعية الأخرى¹.

وعليه فالنظام الأول والممتد إلى غاية سنة 1990 وحتى صدور القانون الجديد، فقد حدد القانون الأساسي للعامل جميع الأخطاء وأدرجها بصفة واضحة ودقيقة حسب درجة الخطورة كل خطأ تتراوح درجة الخطورة حتى الدرجة الأولى إلى الدرجة الثانية وهي كما يلي :

نصت المادة 69 من المرسوم 302 /82 على أن الأعمال التي تمس الانضباط العام تدخل ضم الأخطاء من الدرجة الأولى أما الأعمال التي يرتكبها العامل نتيجة غفلة منه أو إهمال، تعد أخطاء من الدرجة الثانية طبقا للمادة 70 فقرة 01 وتنص على ما يلي " الحق ضرر بأمن المستخدمين أو بمتلكات الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة والإهمال

- إلحاق خسائر مادية بالمباني والماكينات والأدوات والمواد الأولية أو الأشياء الأخرى التي تشتمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة والإهمال".

¹ - المادة 02 فقرة 02 من قانون 29/91 المعدل لقانون 11/90 .

أما الخطأ الجسيم، فهو ذلك التصرف الذي يجعل التسريح أو الفصل أمراً ضرورياً أي يجعل استمرار علاقة العمل أمراً مستحيلاً.

بعد صدور قانون العمل الجديد في سنة 1990، تغيرت الأوضاع حيث من فحص مضمون وأحكام هذا القانون مدى اتساع صلاحية المستخدم في تحديد الأفعال والتصرفات التي تشكل أخطاءً حيث اكتفت القوانين والنظم الجديدة بالمسائل العامة فقط وبالتالي تضيق الدائرة التي تتدخل فيها القوانين والنظم في تنظيم بعض المسائل التفصيلية في جانب التقني والتنظيمي الداخلي للعمل الأمر الذي جعل المستخدم بصلاحيات وسلطات واسعة في اتخاذ ما يناسبه من الإجراءات التنظيمية¹.

فالأخطاء المهنية لم تتحد من طرف القانون، بل يستلزم على المستخدم إدراجه وتقديرها ضمن النظام الداخلي للمؤسسة وتعدادها ودرجات العقوبة المطابقة لها وإجراءات التنفيذ . والذي يخضع لرقابة إدارية من طرف مفتشيه العمل المختصة حول المحتوى المدرج فيه خاصة في المجال التأديبي لضمان أكثر لحقوق العمال .

غير أنه تم تحديد الأخطاء الجسيمة من طرف المشرع وليس للمستخدم أي سلطة في تكييفه:

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

¹ - سعيد طريبيت، مرجع سابق، ص 19.

- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق لصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال .
- إذا قام بأعمال عنف.
- إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به.
- تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل¹.

5-2/ العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري:

- تنص المادة 75 من المرسوم 302/82 على تطبيق العقوبات التأديبية حسب الدرجات المقيسة للخطأ المهني.
- كما نصت المادة 75 من المرسوم 1 على تطبيق العقوبات التأديبية حسب الدرجات المقيسة للخطأ المهني .
- فالخطأ المهني من الدرجة الأولى يكون عقابه متراوح بين الإنذار الشفوي والطرده من يوم واحد إلى ثلاثة أيام.

¹ - سعيد طريبت مرجع سابق، ص 22.

أما الخطأ المهني من الدرجة الثانية يكون عقابه متراوح بين التوقيف من أربعة إلى ثمانية أيام".

وإذا رجعنا إلى النظام الداخلي نجد أن قانون العمل الجديد حدد بصفة عامة المحاور الرئيسية التي ينصب عليها النظام الداخلي والمتمثلة كما جاءت في نص المادة 77 فقرة رقم 02 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل في التنظيم التقني والوقاية الصحية والأمن والانضباط في العمل وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات والجزاءات المقررة لها وكذلك الإجراءات المتبعة في التأديب، وهي المحاور الإلزامية التي يجب أن يتضمنها النظام الداخلي¹.

5-3/ السلطة التأديبية :

إن الحفاظ على استقرار المؤسسة وحسن سير العمل فيها، من جهة وضمان حقوق العمال من جهة أخرى ليس من الأمر السهل، خاصة في حالة وجود خلل في مجال تنفيذ الالتزامات المترتبة على عقد العمل. ولتحقيق ذلك، نص القانون على تمكين المستخدم من صلاحية يستطيع بموجبها حماية مصلحة المؤسسة وضمان حقوق العمال في حالة المساس بالنظام الداخلي الذي تسير عليه أمور المؤسسة وتتمثل هذه الصلاحية في السلطة التأديبية التي يمارسها المستخدم لغرض احترام التوجيهات والأوامر التي تخص سير العمل في المؤسسة بشكل منتظم ومستمر لتحقيق الهدف الذي أنشئت من أجله في حالة عدم امتثال

¹ - سعيد طريبت، مرجع سابق، ص: 19، 20.

العمال لهذه التوجيهات والأوامر فإنه يحق للمستخدم أن يوقع عليه عقوبات تأديبية بغرض احترام النظام الداخلي وتحقيق الاستقرار داخل المؤسسة¹.

¹ - سعيد طريبت، مرجع سابق ص: 28.