

✓ ثالثاً: إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً أو ارتكب عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.

ويستوي في ذلك أن يكون العمل الذي ارتكبه العامل أو السلوك الذي آتاه ذا صلة بالعمل أم كان منبث لصلته به.

لأن إتيان العامل أي من هذه الأفعال

- يفقد ثقة صاحب العمل فيه
- يشترط أن يثبت صاحب العمل ارتكاب العامل لهذا الفعل ثبوتاً يقينياً
- وسوف ينعكس أثره على أدائه لعمله

❖ الحالة الثالثة: إذا ثبت إتيان العامل سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة:

يجوز لصاحب العمل فسخ العقد إذا ثبت ارتكاب العامل سلوك سيئ أو عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة سواء كان العمل الذي ارتكبه العامل أو السلوك الذي آتاه ذا صلة بالعمل أم كان منبث الصلة به فكل ما يشترط بشأنه هو أن يتوافر له وصف العامل أو السلوك الماس بالشرف أو الأمانة إذ تنعدم به ثقة صاحب العمل في العامل وهي جوهرية في العلاقة بينهما علاوة على أن مثل هذا السلوك الذي يأتيه العامل لا بد وأن ينعكس أثره على كيفية أداء العامل لالتزاماته وهو ما قرره الهيئة العليا بقولها " صدور قرار فصل العامل استناداً لمخالفة صدرت منه خارج نطاق عمله إذا لم تكن مخلة بالشرف والأمانة لا ينال ذلك من حق العامل في صرف مكافأة نهاية الخدمة." (قرار الهيئة العليا رقم 431/2/216 بتاريخ 1431/3/20هـ).

ويشترط حتى يتمكن صاحب العمل من فسخ العقد استناداً إلى هذه الحالة أن يثبت ارتكاب العامل لهذه الفعل أو إتيانه ذلك سلوك ثبوتاً يقينياً ولكن كيف يثبت ارتكاب العامل لهذا العمل على وجه اليقين؟

لم يبين المنظم كيفية ثبوت ذلك الأمر في حق العامل فالأمر متروك لتقدير صاحب العمل وهو ما يمكن أن يفتح الباب أمامه للدعاء على العامل بأنه قد ارتكب عملاً أو أتى سلوكاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة ولذلك نرى تعديل هذا النص بحيث يتطلب ضرورة ثبوت إتيان العامل للسلوك السيئ أو العمل المخل للشرف أو الأمانة بحكم قضائي نهائي حماية للعامل.

وقد بينت الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية كيفية ارتكاب العامل لهذا الفعل بقولها "يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو اشعار العامل أو تعويضه إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة ويجب أن يثبت سلوك العامل المخالف لمسلوكه أو واجبات وظيفته بحكم قضائي نهائي أو بالأدلة التي تثبت ذلك." (قرار رقم 431/2/335 بتاريخ 1431/4/28هـ)، كما قررت أن "ارتكاب العامل عملاً مخالفاً بالأمانة وإقراره بذلك في التحقيق الذي أجري معه يترتب عليه عدم استحقاقه راتب شهر الإنذار وكذلك مكافأة نهاية الخدمة: حيث استأنف العامل القرار الابتدائي مكرراً الطلبات نفسها التي طالب بها أمام الهيئة الابتدائية واستأنفت المجموعة القرار الابتدائي معترضة على الحكم للعامل بشهر الإنذار وبدل الإجازة ومكافأة نهاية الخدمة والمكافأة السنوية بدعوي عدم استحقاقه لما يطالب به لأن فصله كان بسبب مشروع وحسب المادة (80) فقرة (3) من نظام العمل لارتكابه عملاً مخالفاً بالأمانة وهو قيامه بوضع احدي سيارات الشحن التي تعود ملكيتها له لدى احدي مكاتب الشحن التي تتعامل مع المجموعة وقام بتحميل بضاعة في السيارة العائدة له من مستودع الشركة بجدة لتسليمها لأحد العملاء في جدة محملاً الشركة قيمة أجره سيارته مرتين الأولى قيمة الشحن من مدينة جدة إلى الرياض والأخرى من مدينة الرياض إلى جدة وقام بإدخال البضاعة سوريا في مستودع الرياض وأخرجها سوريا منه إلى مقر العمل في جين أن الحقيقة أن السيارة لم تصل إلى مدينة الرياض نهائياً وباطلاع الدائرة الأولى على الاستئناف المقدم من المجموعة وعلي محضر التحقيق الذي أجري مع العامل من قبل المجموعة، وحيث أن العامل أقر في التحقيق الذي أجري معه بصحة ما نسبته له المجموعة وعليه فإن العامل بهذا يكون قد ارتكب عملاً مخالفاً بالأمانة وإن فصله حسب المادة (80) من نظام العمل كان بسبب مشروع." (قرار رقم 432/1/1/1559 بتاريخ 1432/12/28هـ).

وقد اعتبرت الهيئة العليا من قبيل الأعمال المخلة بالشرف أو الأمانة: "قيام العامل بالتصرف في أموال صاحب العمل التي يعهد بها أو جزء منها لحسابه الخاص دون إذن في ذلك تصرف مخلاً بالأمانة." (قرار الهيئة العليا رقم 431/1/158 بتاريخ 1431/2/3هـ) او "تعاطي العامل مواد مخدرة أكدتها نتيجة التحاليل يعد سلوكاً سيئاً وسبباً مشروعاً للفصل" (قرار الهيئة العليا رقم 432/1/1287 بتاريخ 1432/10/14هـ) واعتبرت المخالفة الأخلاقية سبباً كافياً لإنهاء الخدمة (قرار الهيئة العليا رقم 432/1/1287 بتاريخ 1432/10/14هـ) كما اعتبرت أن "قيام العامل بشطب اسم زميله من بطاقة الدوام وتسجيل اسمه بدلاً منه عمل مخلاً بالشرف ويجعل قرار الفصل مشروعاً" (قرار الهيئة العليا رقم 432/2/35 بتاريخ 1432/1/12هـ).

❖ رابعاً: الفعل أو التقصير العمدي بقصد الاضرار بصاحب العمل.

إذا ارتكب العامل لخطأ بقصد اصابة صاحب العمل بخسارة مادية بشرط أن يكون صاحب العمل قد أبلغ الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من تاريخ عمله بوقوعه.

يستوي أن يكون الخطأ يسير أم جسيم وبغض النظر عما إذا كان هدف العامل من هذا الفعل قد تحقق أم لا.

واشترط الخسارة المادية يترتب عليه ضرورة استبعاد الخطأ الذي لا ينشأ عنه سوى الحاق الضرر الأدبي فقط لصاحب العمل.

الحالة الرابعة: الفعل أو التقصير العمدي بقصد إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل:

يحق لصاحب العمل فسخ العقد إذا وقع من العامل - عمداً - أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل بشرط إبلاغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

وقد تطلب المنظم في هذه الحالة توافر أركان المسؤولية المدنية من خطأ وضرر وعلاقة سببية كما يشترط أن يكون الخطأ عمدياً ويلاحظ أن المنظم لا يتطلب في هذه الحالة درجة معينة من جسامة الخطأ بل يكفي بجسامة الضرر الناتج عن كما لا يلزم أن يكون الخطأ المنسوب إلى العامل مكوناً لجريمة جنائية.

ويستنبط المنظم من ذلك إخلال العامل بالتزام جوهرى إذ يتعين على العامل أن يمتنع عن أي خطأ من شأنه التسبب في خسارة مادية لصاحب العمل فلا يكفي أن يكون الضرر أدبياً.

ويكفي أن يكون العامل قد ارتكب الخطأ بقصد إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل بغض النظر عما إذا كان هدف العامل من هذا الفعل أو التقصير قد تحقق أو لم يتحقق.

ويجب على صاحب العمل الذي يستند إلى خطأ العامل لفصله في هذه الحالة أن يبلغ الجهات المختصة بالحادث خلال 24 ساعة من علمه بوقوعه وإلا سقط حقه في فصل العامل ولو ثبت خطأ العامل والضرر الجسيم لصاحب العمل والحكمة من ذلك هي تمكين الجهة المختصة من التثبت من حقيقة مخالفة العامل والأضرار المترتبة عليها وقد ورد النص في هذا المجال مطلقاً وعلى ذلك يجوز أن يكون التبليغ للنيابة العامة أو الشرطة أو مكتب العمل.

ولا يشترط في الإبلاغ شكل معين كما لا يشترط أن يتضمن البلاغ اسم العامل الذي ينسب إليه الحادث أو أن يكون البلاغ قد تم بداية من جانب صاحب العمل فيكفي أن يتوجه هذا الأخير إلى الجهة المختصة بإخطار والإدلاء بمعلوماته خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه حتى لو حصل البلاغ من شخص آخر في وقت لم يكن صاحب العمل على علم بوقوعه.

وقرارات الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية مستقرة على ذلك إذ قررت أن "علي صاحب العمل إذا صدر من العامل فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية له أن يبلغ الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه ومخالفة ذلك الإجراء يجعل الفصل غير مشروع ويعطي للعامل الحق في عودته للعمل مع صرف مستحقاته النظامية واعتبار مدة خدمته متصلة" وحيث أن المادة (71) من نظام العمل نصت على أنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وأجراء تحقيق يودع في ملفه وهذا الشيء الذي لم تقدم به المؤسسة كما أن المادة رقم (80) من نظام العمل نصت - في فقرتها الرابعة - على وجوب أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بحادث خسارة مادية معتمدة به خلال أربع وعشرين ساعة من علمه بالحادث وهو الشيء الذي لم تقم به المؤسسة التي تدعي أن العامل قام باختلاس بعض أموالها عليه فإن ما تم تقديمه من المؤسسة لا يغير قناعة الدائرة الثانية بما صدر به قرار الهيئة الابتدائية لذا فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية بجدة." (قرار الهيئة العليا رقم 431/2/291 بتاريخ 1431/4/12هـ).

❖ خامساً: إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.

✓ هذه الحالة تنسج لتتضمن ثلاثة صور:

- أن ينتحل العامل شخصية غير صحيحة: بهدف ايهام صاحب العمل بأنه هو الشخص المطلوب التعاقد معه.
- أن يقدم العامل شهادات مزورة: بقصد ايهام صاحب العمل بأنه عامل ذو خبرة أو مهارة ويميل مؤهلات معينة بما يدفع صاحب العمل بالتعاقد معه.
- أن يقدم العامل توصيات مزورة: إدلاء العامل لبيانات غير صحيحة ولم تكن مؤيدة بأوراق أو مستندات طالما أنها شكلت سبباً دفع صاحب العمل إلى التعاقد مع العامل.

الحالة الخامسة: إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل:

يمكن القول بأن هذه الحالة تتسع لتشمل عدة صور وهي:

- ١) أن ينتحل العامل شخصية غير صحيحة أي إيهام صاحب العمل بأنه الشخص الذي تتوافر فيه الشروط المطلوبة للقيام بالعمل أو بأنه شخص آخر مع علمه بذلك.
- ٢) أن يقدم العامل مستندات مزورة بقصد إيهام صاحب العمل بأنه عامل ذو خبرة أو مهارة ويحمل مؤهلات معينة بحيث يدفع صاحب العمل على التعاقد معه تحت تأثير هذا الوهم.
- ٣) أن يقدم العامل توصيات مزورة ومفهوم كلمة التوصية أنها لا بد وأن تكون صادرة من الغير متضمنة تزكيته لهذا العامل وتأكيد ما يدعيه بشأن خبراته ومؤهلاته.
- ٤) إدلاء العامل ببيانات غير صحيحة ولم تكن مؤيدة بأوراق أو مستندات طالما أنها شكلت سبباً دفع صاحب العمل إلى التعاقد مع العامل.

وهذه الصور جميعها تمثل طرق احتيالية من جانب العامل لحمل صاحب العمل على التعاقد ومن ثم تعد من صور التدليس الذي يعيب الرضا ويجعل العقد قابلاً للإبطال لمصلحة الطرف صاحب الإرادة المعيبة وهو صاحب العمل ولكن المنظم بدلا من ذلك منح صاحب العمل الحق في فصل العامل لتجنيبه مشقة اللجوء إلى القضاء.

ولا يشترط أن يكون ما أقدم عليه العامل يعد فعلاً معاقباً عليه جنائياً حتى يتمكن صاحب العمل من استخدام هذه الرخصة كما لا يشترط أن يقوم صاحب العمل بإبلاغ السلطات المختصة عن هذا العمل.

❖ سادساً: إذا كان العامل معينا تحت الاختبار.

الحالة السادسة: إذا كان العامل تحت الاختبار:

لم يكن المنظم بحاجة للنص على هذه الحالة ضمن الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فسخ العقد دون اخطار ولا مكافأة ولا تعويض لأن تعويض لأن هذه النتيجة يكلفها النظام القانوني لعقد العمل تحت الاختبار فوقاً لهذا العقد يجوز لصاحب العمل إنهاؤه دون مسؤولية ولا تعويض متى كان شرط الاختبار مقررأ لمصلحته وبشرط أن الإنهاء خلال فترة التجربة.

وقد قررت الهيئة العليا في هذا الصدد أن "إنهاء العقد خلال فترة التجربة لا يعطي العامل الحق في التعويض أو مكافأة نهاية الخدمة: حيث ذكرت العاملة في استئنافها أن المستشفى قد استغل بند التجربة استغلالاً باطلاً وقام بإنهاء خدمتها قبل انتهاء فترة التجربة بسنة أيام فيما أن الهيئة الابتدائية ناقشت مطالبة العاملة وحيث اتضح لها أن فصل العاملة قد تم أثناء فترة التجربة وحيث أكدت ذلك العاملة في استئنافها حيث ذكرت أنه تم إنهاء خدمتها قبل ستة أيام من انتهاء فترة ثلاثة الأشهر التجريبية وعليه فإن ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية هو ما يتفق مع صحيح النظام،" (قرار الهيئة العليا رقم 431/1/604 بتاريخ 1431/4/18هـ).

❖ سابعاً: الغياب بدون سبب مشروع.

✓ يجوز فصل العامل بسبب غيابه إذا توافرت الشروط الآتية:

- ١) أن يكون غياب العامل بدون سبب مشروع ويعتبر غياباً مشروعاً الغياب بإذن سابق من صاحب العمل ولكن عدم الحصول على إذن بالغياب لا يفيد عدم مشروعية سبب الغياب وإنما يجب إقامة الدليل على انعدام السبب المشروع.
- ٢) أن تزيد مدة الغياب على ثلاثين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو خمسة عشرة يوماً متتالية ففي الحالة الأولى يشترط أن تكون مدة الغياب المتقطعة خلال سنة واحدة والمقصود بالسنة العقدية هي سنة خدمة العامل التي تبدأ من تاريخ التحاقه بالعمل وبالتالي فهي تختلف من عامل إلى آخر داخل المنشأة الواحدة فإذا انتهت السنة دون أن تزيد مدة غيابه عن الحدود التي قررها المنظم فإن مدة الغياب تسقط ولا يعتد إلا بمدة الغياب التي تتم في السنة الجديدة.

أما الحالة الثانية فلا يشترط هذا الشرط فيكفي أن تكون مدة الخمسة عشرة يوماً متتالية سواء وقعت مدة الغياب خلال سنة واحدة أو خلال سنتين وعلى ذلك فإن عودة العامل إلى عمله ولو ليوم واحد خلال الخمسة عشرة أيام الأولى يقتضي فصله أن تتجاوز مدة غيابه ثلاثين يوماً.

٣) سبق إنذار العامل كتابة قبل الفصل يجب أن يتم هذا الإنذار بالنسبة إلى الغياب المتقطع بعد غيابه عشرين يوماً أي ابتداء من اليوم الواحد والعشرين وبالنسبة للغياب المتتالي بعد غياب عشرة أيام أي من اليوم الحادي عشر ولا يعتد بالإنذار الذي يتم قبل اكتمال هذه المدد.

❖ ثامنا: استغلال العامل لمركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة.

بهدف تحقيق مكاسب شخصية خاصة ويترتب على ذلك:

لأن العامل من حقه قانوناً أن يسعى لتحقيق مصالحه الشخصية

ومتى كان استعمال العامل لمركزه الوظيفي قد تم بطريقة مشروعة وغير مخالفة للنظام أو العقد أو الآداب العامة.

ويمكن للعامل استغلال صفته الوظيفية في تحقيق مصالح أو مكاسب خاصة به

الحالة الثامنة: إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية:

وفقاً للفقرة الثامنة من المادة 80/عمل يجوز لصاحب العمل كذلك فسخ العقد بدون اخطار ولا مكافأة أو تعويض إذ استغل العامل مركزه الوظيفي في المنشأة بهدف تحقيق مكاسب شخصية خاصة به متى كان استخدامه للمركز الوظيفي قد تم بطريقة غير مشروعة ويقصد بذلك أن العامل يمكنه استغلال صفته الوظيفية في تحقيق مصالح أو مكاسب خاصة به لأن العامل من حقه قانوناً أن يسعى لتحقيق مصالحه الشخصية ولو عن طريق استعماله لما يخوله له عمله لدى صاحب العمل من ميزات أو علاقات متى كان استعمال العامل لمركزه الوظيفي قد تم بطريقة مشروعة وغير مخالفة للنظام أو العقد أو الآداب العامة.

وقد قررت الهيئة العليا في خصوص انتهاء خدمة العامل لشبهة استغلال منصبه لتحقيق مكاسب شخصية أن "على العامل أن ينأى بنفسه عن التصرفات التي من شأنها أن تنال من كرامة الوظيفة وتنال من واجبات العامل الوظيفية ذلك أن العمل يحظر عليه قبول أي هدايا أو مكافأة أو عمولة بسبب عمله أو يستغل واجبات العمل في الحصول عليها." (432/2/291 بتاريخ 1432/2/12 هـ).

ونحن نرى أن المنظم لم يكن بحاجة للنص على هذه الحالة باعتبار أن استغلال العامل لمركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة بهدف تحقيق مكاسب شخصية يمكن أن يكيف على أنه إخلال بالتزام جوهري من الالتزامات التي يلقيها النظام أو العقد على عاتق العامل فهي تمثل إخلالاً بالثقة التي أودعها فيه صاحب العمل خاصة وإن حالات الإخلال بالالتزامات الجوهرية ليست محددة على سبيل الحصر.

❖ تاسعا: إفشاء أسرار المنشأة.

وعلى ذلك فإن التزام العامل بالمحافظة على أسرار المنشأة التي يعمل بها يعد التزاماً جوهرياً ومن ثم فإن إخلال العامل به يعد مبرراً لفصله من قبل صاحب العمل بغير مكافأة ولا تعويض.

الحالة التاسعة: إفشاء العامل أسرار العمل:

وفقاً لنص المادة 9/80 عمل يجوز لصاحب العمل فسخ العقد "إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه".

وقد سبق أن رأينا أن الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل يعتبر التزاماً جوهرياً يقع على عاتق العامل بحيث يكون إفشاء تلك الأسرار من قبيل الخطأ الجسيم الذي يجيز لصاحب العمل فسخ العقد دون اخطار وبدون مكافأة ولا تعويض.

ويقصد بالأسرار الصناعية ما يتعلق بطريقة الإنتاج بينما تتعلق الأسرار التجارية بمعاملات المنشأة ومدى نشاطها.

ويشترط أن تكون هذه الأسرار مشروعة وبالتالي لا يسأل العامل عن إفشاء أسرار صاحب العمل الغير مشروعة كالجرائم المعاقب عليها القانون.

✓ قيود وضمانات توقيع الجزاءات التأديبية:

وضع المنظم عدة قيود تحد من سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية على العامل وهذه القيود تعتبر في نفس الوقت ضمانات تكفل حماية العامل من تحكم صاحب العمل في شأنها ونوجز هذه الضمانات فيما يلي:

(١) لا يجوز توقيع جزاء تأديبي غير وارد في النظام أو في لائحة تنظيم العمل:

تنص المادة 67/عمل على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاء غير وارد في هذا النظام أو في لائحة تنظيم العمل".

يتضح من هذا النص أن الجزاءات المنصوص عليها في المادة 66/عمل سאלفة الذكر واردة على سبيل الحصر وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء على العامل غير وارد في النظام.

وكذلك لا يجوز توقيع جزاء غير وارد في لائحة تنظيم العمل التي يلتزم كافة أصحاب الأعمال بوضعها وتشمل على المخالفات التأديبية والجزاءات التي يجوز توقيعها حالة ثبوت ارتكاب تلك المخالفات من العامل والإجراءات التي يلزم مراعاتها عند توقيع الجزاء وتعد هذه الأحكام ملزمة لصاحب العمل كما أنها ملزمة للعمال.

(٢) القيد الزمني في الاتهام وفي توقيع الجزاء:

حرص المنظم على أن يتم البت سريعاً بشأن المخالفة المنسوبة إلى العامل لكي لا تظل هذه المخالفة سلاحاً لتهديد العامل مدة طويلة دون أن يدري هل سيتم توقيع العقوبة عليه أم لا مما يسبب له القلق ويؤثر على نفسيته وينعكس ذلك على أدائه لعمله وهو ما أكدته المادة 69/عمل بقولها "لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضي على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في الحق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً".

ويتضح من هذا النص أن المنظم قدر مدة زمنية قصيرة لتوجيه إلى العامل أو لتوقيع الجزاء عليه والمدة المحددة هي ثلاثون يوماً تبدأ في الحالة الأولى من تاريخ كشف المخالفة وفي الحالة الثانية تبدأ من تاريخ انتهاء التحقيق وثبوت ارتكاب العامل للمخالفة.

ويقصد بثبوت المخالفة بالإضافة إلى تحقيق وقوعها تحقيق نسبته كذلك إلى العامل وقد تثبت بوسائل مختلفة كاعتراف العامل بارتكابها أو نتيجة التحقيق الذي أجري معه وهو ما أكدته الهيئة العليا بقولها "يلتزم صاحب العمل بإثبات المخالفات التي نسبت للعامل واستند إليها في قرار الفصل وبإجراء تحقيق بشأنها." (قرار الهيئة العليا رقم 431/1/446 بتاريخ 1431/1/11 هـ) كما قررت أن "فصل العامل من الخدمة يلزم صاحب العمل إذا كان هناك اخلال جوهري من قبل العامل اثبات ذلك من وجود تحقيقات تمت من العامل أو صدور حكم من جهة مختصة أو اقرار العامل بما نسب إليه." (قرار الهيئة العليا رقم 431/2/2996 بتاريخ 1431/10/23 هـ).

وتجدر الإشارة في النهاية إلى أنه إذا مضت المدة التي حددها المنظم لممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية في توجيه الاتهام أو لتوقيع العقوبة على العامل ترتب على ذلك سقوط المخالفة ولا يجوز له - أي صاحب العمل - أن يأخذ هذه المخالفة في الاعتبار عند تطبيق أحكام العود.

(٣) تحقيق الاتهام وضمان حرية الدفاع:

كفل المنظم للعامل حق الدفاع عن نفسه فيما نسب إليه من مخالفات ولذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع عقوبة على العامل دون التحقيق معه وهو ما أكدته المادة 71/عمل بقولها "لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ويجوز أن يكون الاستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة باقتطاع ما لا تزيد على أجر يوم واحد على أن يثبت ذلك في المحضر.

وبموجب هذا النص يلتزم صاحب العمل قبل توقيع العقوبة على العامل أن يبلغه كتابة بما نسب إليه وإجراء تحقيق كتابي يواجه فيه العامل بما نسب إليه ارتكابه من مخالفات وتسمع فيه أقواله وأوجه دفاعه وشهادة الشهود إذا اقتضى الأمر، وإثبات مجرياته في محضر يودع في الملف الخاص بالعامل مع ملاحظة أنه يجوز في المخالفات البسيطة التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يتجاوز مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء ويودع هذا المحضر في الملف الخاص بالعامل.

ولصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه. ويحقق للعامل الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الإبلاغ ويقدم الاعتراض إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية التي يجب أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها (المادة 72/عمل).

٤) وجوب تعلق المخالفة بالعمل:

قررت المادة 70/عمل أن "لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول.."

وعلى ذلك لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا إذا كانت المخالفة المستوجبة للجزاء متعلقة بالعمل سواء وقعت داخل مكان العمل أو خلال ساعات العمل أو وقعت خارج مكان العمل بشرط أن يكون الخطأ ذا صلة بالعمل أو بصاحب العمل أو مديره المسؤول لأن السلطة التأديبية لصاحب العمل تستند إلى رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل وهي تبعية في أداء العمل ولذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يعاقب العامل عن الخطأ المنبت الصلة بالعمل.

وتثور الصعوبة بالنسبة لتحديد المقصود بالصلة بالعمل ويبدو الأمر يسيراً إذا كان الفعل الصادر من العامل يعد مخالفة صريحة لنص من نصوص نظام العمل أو لوائحه أو عقد العمل ولكن تظهر المشكلة إذا كان الفعل بعيداً عن العمل ولكن يؤثر فيه بطريق غير مباشر كممارسة سلوك مشين خارج العمل هنا يتعين على صاحب العمل اثبات تأثير ذلك على العمل.

٥) عدم جواز تعدد الجزاء عن المخالفة الواحدة:

وفقاً لنص المادة 70/عمل لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة كما لا يجوز له الاقتطاع من الأجر وفاء للغرامات إلا في حدود أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

والعلة من هذا الخطر أن صاحب العمل يستنفذ سلطته التأديبية بتوقيع الجزاء الأول عن المخالفة التأديبية مما لا يجوز له توقيع جزاء ثان عن ذات المخالفة.

وعلى ذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يجمع بين عقوبة الخصم من الأجر وبين عقوبة الإنذار عن ذات المخالفة أو أن يجمع بين عقوبة الحرمان من العلاوة وعقوبة الإنذار عن ذات المخالفة.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يعد تعدداً محظوراً للجزاء مما يسري عليه النص المادة 70/عمل قيام صاحب العمل بتوقيع جزاء تأديبي على العامل عن مخالفة تأديبية ارتكبها مع قيامه باقتضاء تعويض عما أصابه من ضرر من جراء خطأ العامل ويتعين في هذه الحالة مراعاة ألا يتقطع من أجر العامل أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

كما أن توقيع عقوبة جنائية على العامل عن المخالفة التي ارتكبها لا يغل يد صاحب العمل عن معاقبته تأديبياً عن ذات المخالفة. مجمل القول إن الجزاء التأديبي والجزائين المدني والجنائي مختلفان في الطبيعة والأساس والجمع بينهما لا يعد خروجاً على مبدأ وحدة العقوبة.

٦) الحد من سلطة صاحب العمل في تشديد الجزاء بسبب العود:

نظمت المادة 68/عمل أحكام تشديد الجزاء الموقع على العامل فقررت أنه "لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة مائة وثمانين يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة.

ويستفاد من ذلك أنه لا محل لتشديد الجزاء للعود إذا ارتكبت المخالفة الثانية بعد مائة وثمانين يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه.

ويشترط لتشديد الجزاء بسبب العود أن يرتكب العامل المخالفة الجديدة خلال مائة وثمانين يوماً من وقت إبلاغه بتوقيع الجزاء وأن تكون المخالفة الجديدة من نوع المخالفة السابقة.

٧) رقابة القضاء على السلطة التأديبية لصاحب العمل:

إذا كانت قيود وضمانات توقيع الجزاءات التأديبية تمثل نوعاً من الضمانات الوقائية للعامل فإنه من الضروري أن توجد في نفس الوقت ضمانات لاحقة لتوقيع الجزاء والتي تقوم على الرقابة القضائية على سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاءات وبصفة خاصة عقوبة الفصل من الخدمة دون اشعار أو مكافأة أو تعويض ويقصد بالرقابة القضائية حق القضاء في الرقابة على مدى مشروعية الجزاء من جهة ومدى تناسب الجزاء مع المخالفة التي ارتكبها العامل من جهة أخرى.

✓ رقابة مشروعية الجزاء التأديبي:

للعامل النظم أمان القضاء من مخالفة صاحب العمل في استعماله لسلطته التأديبية نصوص نظام العمل أو نصوص لائحة الجزاءات.

فإذا تبين للقاضي مخالفة صاحب العمل كأن يوقع الجزاء دون تحقيق مع العامل أو يوقع أكثر من جزاء على نفس المخالفة أو يفصل العامل في حالة لم يرد عليها النص فإنه يقضي ببطلان الجزاء الموقع على العامل بل وتعويض العامل عن الضرر الذي أصابه بسبب توقيع الجزاء بالمخالفة للنظام واللوائح وهو ما أكدت عليه الهيئة العليا بقولها "عدم إتخاذ الإجراءات التأديبية طبقاً للمادة (71) من نظام العمل وعدم تقديم الإنذارات يجعل قرار الفصل غير مشروع مستوجب الإلغاء" (قرار الهيئة العليا رقم 432/2/936 بتاريخ 1432/11/4 هـ).

✓ رقابة تناسب الجزاء مع المخالفة:

يتولى القضاء مراقبة سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية على العامل من حيث مدى التناسب بين الجزاء وبين جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل ومن ثم يملك القضاء ابطال الجزاء المبالغ فيه على نحو لا يتناسب مع الخطأ الذي ارتكبه العامل.

وأياً ما كان الأمر فإن القضاء يراقب مدى تعسف صاحب العمل في استخدام سلطته التأديبية.

وحق القضاء في رقابة تناسب الجزاء مع المخالفة ثابت من قرارات الهيئة العليا في هذا الصدد فقد ذهبت إلى القول "للهيئة العمالية تقدير مدي جسامة المخالفات المنسوبة للعامل وما إذا كانت ترقى إلى عقوبة الفصل من عدمه." (قرار الهيئة العليا رقم 431/2/723 بتاريخ 1431/6/29 هـ)، كما قررت أيضاً أنه "يجب أن يستند قرار الفصل على سبب مشروع له ما يؤديه من الأوراق والمستندات كما يجب أن يكون الخطأ على قدر من الجسامة التي تتناسب مع قرار الفصل." (قرار الهيئة العليا رقم 432/1/1530 بتاريخ 1432/12/4 هـ).

ولكن يثور التساؤل هل يجوز للقاضي إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله إذا حكم ببطلان قرار الفصل واعتباره كأن لم يكن؟

لا يوجد نص في نظام العمل يعالج هذا الموضوع ولكن الهيئة العليا قد أجابت على هذا التساؤل بقولها "متي ثبت عدم مشروعية الفصل من العمل فإن للعامل الحق في طلب العودة للعمل وصرف جميع رواتبه حتى تاريخ العودة للعمل." (قرار الهيئة العليا رقم 432/2/345 بتاريخ 1432/3/17 هـ).

وتجدر الإشارة في هذا الصدد بأن الحكم بإعادة العامل إلى عمله أمر جوازي للهيئة العمالية التي تملك الحكم بتعويض العامل بدلا من إعادته للعمل وذلك حماية للعامل وحماية لمصلحة الجهة التي يعمل فيها العامل كما لو رأت أن إعادة العامل إلى عمله قد تؤدي إلى علاقة عمل مضطربة يلقي العامل خلالها معاملة جائرة من صاحب العمل.