



مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية
Bani Waleed University Journal of Humanities and
Applied Sciences
تصدر عن- جامعة بني وليد - ليبيا
Website: <https://jhas-bwu.com/index.php/bwjhas/index>
المجلد العاشر - العدد الثاني - 2025 - الصفحات (51 - 65)



ISSN3005-3900

اشكاليات الحماية القانونية للعمال في ظل قانون العمل

عبدالرؤوف رمضان مفتاح*

قسم القانون الخاص، كلية القانون، جامعة الزيتونة، ترهونة، ليبيا

abdalraufabousitta83@gmail.com

Problems of legal protection for workers under the Labor Law

Abdelrauf Ramadan abousitta *

Department of Private Law, Faculty of Law, Al-Zaytouna University, Tarhuna, Libya

تاريخ النشر: 2025-04-08

تاريخ القبول: 2025-03-25

تاريخ الاستلام: 2025-02-28

الملخص:

تواجه حماية العمال قانونياً العديد من الصعاب في ظل قوانين العمل الحالية. من أبرزها: صعوبة تطبيق القوانين، وتفاوت تفسيرها، وعدم وعي العمال بحقوقهم. بالإضافة إلى ذلك، تتأثر هذه الحماية بتغيرات سوق العمل السريعة، مثل التحول الرقمي وظهور أشكال عمل جديدة. كل هذه العوامل تؤثر سلباً على قدرة العمال على المطالبة بحقوقهم الأساسية، مثل الأجر العادل والظروف العمل الآمنة، كما تواجه حماية العمال تحديات كبيرة في ظل التطورات السريعة لسوق العمل والقوانين الناظمة له. على الرغم من وجود تشريعات وقوانين تحمي حقوق العمال، غير أن هنالك الكثير من التحديات التي تحد من فعالية هذه الحماية وتؤثر سلباً على حياة العمال وكرامتهم.

الكلمات الدالة: قانون العمل ، حقوق العمال ، إشكاليات العمل، تحديات العمل، استغلال العمال، حماية العمال.

.Abstract:

The legal protection of workers faces numerous challenges under existing labor laws. Key issues include difficulties in enforcing laws, inconsistencies in their interpretation, and a lack of worker awareness of their rights. Moreover, rapid changes in the labor market, such as digital transformation and the emergence of new forms of work, impact this protection. These factors collectively undermine workers' ability to claim their fundamental rights, such as fair wages and safe working condition. worker protection faces significant challenges amidst the rapid developments in the labor market and its governing regulations. Despite the existence of legislation and laws safeguarding workers' rights, numerous factors limit the effectiveness of this protection and negatively impact workers' lives and dignity of their work.

Keywords: Labor law, workers' rights, labor problems, labor challenges, worker exploitation, worker protection.

المقدمة:

يهدف اي نظام قانوني الى وضع توازن بين سلطات اصحاب العمل كونهم الزراع المحرك للاقتصاد، و بين العمال الذين يمثلون محركات للانتاج . و حساسية هذا التوازن تكمن في ان الاعتداء على حقوق اصحاب العمل سوف يترتب عليه اغلاق المنشآت الانتاجية و هروب رؤوس الاموال ، كما ان الجور على العمال سوف يترتب عليه ظلم ابناء الوطن و المقيمين من العمالة الاجنبية .

فالهدف من سن **قوانين الاستثمار** هي جلب رؤوس الاموال و بخاصة في الدول الفقيرة و البلدان راغبة الاستثمار ، مما يمكنه من اقامة مشروعات تهدف الى سد العجز بين المنتج المصنع محليا و المستورد و هو ما سوف ينعكس بشكل مباشر على رأس المال و النقد الاجنبي

ما يبرر منح صاحب العمل الصلاحيات المنظمة لمنشأته مما يمكنه من تسيير رؤوس الأموال والعناصر البشرية ، وهذا ما يبرر امتداد سلطة رب العمل التأديبية على العامل ، لتمكنه من اتخاذ التدابير اللازمة ضد أى عامل يخالف التعليمات والأوامر التي أقرها صاحب العمل داخل المنشأة .

اما الهدف الأساسي من سن **قوانين العمل** في كافة بلدان العالم هو حماية العامل من تعسف اصحاب العمل ، و الظروف التي يمارس فيها العامل عمله بمنشأة صاحب العمل ، فالعامل من دون شك هو الطرف الضعيف في علاقة العمل تجاه صاحب العمل الذي قد يقوم بممارسة سلطاته بشكل تعسفي باعتباره الطرف القوى اقتصاديا.

فالعمال إحدى الركائز الأساسية في معادلة التنمية ، ولا تزال المطالبة بحقوقهم تتصدر المشهد . فقد عانى العمال على مدار سنوات من ضياع حقوقهم ، على الرغم من تعدد برامج التنمية و التي تستهدف في ظاهرها الارتقاء بالطبقة العمالية سواء على المستوي المالي او مستوي بيئة و ظروف منشأة العمل .

و من ضمن التحديات التي تواجه العاملين في القطاع الخاص مشكلة إنهاء عقود العمل وما يعرف باستمارة "6" ، وهي عبارة عن استمارة يوقع عليها العامل فيتقدم بها صاحب العمل للتأمينات الاجتماعية لإثبات رغبة العامل في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة . وتكمن المشكلة في اتجاه بعض رجال الاعمال في إجبار العمال علي التوقيع علي تلك الاستمارة قبل توقيعهم علي عقد العمل ، وبالتالي يحق لرب العمل إنهاء خدمات العامل دون أي اعتراض من جهته.

بالإضافة إلى عدم وجود حد أدنى للأجور تم تطبيقه بشكل فعلي ، وهو ما جعل صاحب العمل يتحكم فيما يمكن أن يعطيه للعمال كأجر وفقا لمبدأ العرض والطلب . وفي ظل الأوضاع المعيشية السيئة ومع انتشار البطالة ، لجأ الكثيرون من الشباب إلى قبول وظائف بأجر يكاد يكون كافياً للأكل والمشرب ، ولا يكفل لهم حياة كريمة . كما أن الكثيرين من أصحاب الأعمال تُركت لهم تحديد مرتبات العمال دون تطبيق الحد الأدنى للأجور، وهو ما أدى خلال السنوات الأخيرة إلى انتشار الفقر بين فئة كبيرة من أفراد الشعب .

اهداف البحث :

الهدف الأساسي من سن قانون العمل كان هو إقرار حماية للعامل باعتباره الحلقة الأضعف في علاقة العمل تجاه رب العمل الذي قد يقوم بممارسة سلطاته بشكل تعسفي باعتباره الطرف القوى اقتصاديا ، و مع ذلك فلا يخلو تشريع من سن قوانين تهدف الى حماية العمال . إلا أنه في بعض الاحيان قد لا توجد ضمانات كافية في تلك القوانين لحماية العامل ، و لا يمثل ذلك تقصير متعمد من المشرع ففرنسا على سبيل المثال كمثال اوربي له تاريخ في مجال العمل النقابي و القوانين الاجتماعية الهادفة الى حماية العمال ما زال يعاني العمال فيها من عدم توازن في علاقتهم باصحاب العمل ، و الحقيقة ان المشرع عند ست تشريع يراعي الاشخاص المخاطبين بهذا التشريع ، فمن دون شك ان العمال هم من الاشخاص الاهم في تلك التشريعات الا ان سن تشريع يحرم صاحب العمل من ممارسة سلطاته التنظيمية و التأديبية سوف يؤدي الى خراب المشروع الخاص و انهيار مؤسسة ارباب الاعمال . و بين ذلك و تلك يتمحور موضوع هذا البحث الذي ارجو من الله التوفيق في البحث فيه .

اشكاليه البحث :

الاشكالية التي نبحت عنها من خلال هذا البحث تتمثل في عدم كفاية النصوص التشريعية في قانون العمل للحد من تسلط صاحب العمل من تجاوز سلطاته التعسفية تجاه العامل الذي قد يلجأ أحياناً لاستعمال تلك السلطة لأغراضه الخاصة بالشكل الذي قد لا ينسجم مع الهدف الحقيقي من منح تلك السلطات . وفي نظرنا فإنه بإمكان القضاء سدها وقت نشوء المنازعة بين العامل وصاحب العمل من خلال التفسير الأصلاح للعامل في تطبيق عقد العمل المبرم بين الطرفين، باعتبار أن العامل هو الحلقة الأضعف في الرابطة العقدية، كما أن للقضاء أيضاً مراقبة صاحب العمل في تطبيق القانون والقرارات الوزارية واللوائح الإدارية الصادرة وعدم مخالفته لها خاصة في حالات الظروف الطارئة التي قد تطرأ على عقد العمل وتمس تنفيذه .

و سوف يقسم الباحث هذا البحث الي مبحثين :

المبحث الأول : اشكاليات الموازنة بين حقوق اصحاب العمل و العمال

المبحث الثاني: الموازنة من خلال التنظيم اللانحي لحقوق العمال والتزاماتهم

المبحث الاول

اشكاليات الموازنة بين حقوق اصحاب العمل و العمال

شهدت أوروبا تحولات جذرية منذ منتصف القرن السادس عشر، مما أرسى قواعد نظام اقتصادي جديد، هو الرأسمالية. ارتكز هذا النظام على مبدئين أساسيين: تعزيز الملكية الخاصة، وإطلاق العنان للمبادرة الفردية. ومع ازدهار التجارة وتفجر الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر، ترسخ الاعتقاد بأن الملكية الفردية لوسائل الإنتاج هي المحرك الأساسي للنشاط الفردي، والسبيل الأمثل لتحقيق مصلحة المجتمع ككل، والتي تتجسد في مجموع مصالح الأفراد. وهكذا، أصبحت الملكية الخاصة حافزاً قوياً للأفراد، لما تمنحه لهم من حريات و ضمانات لا غنى عنها

ترتب على هذا التوجه الفردي الرأسمالي الى نسيان الجانب الاخر ممثلا باليد المنتجه، ان العمال و هم تلك الايدي المنتجه لم يراعي النظام الرأسمالي اي حقوق لهم ، بل ان المناداه بحقوقهم مثلت جريمة يعاقب من ينادي بها . و مع بدايات القرن العشرون و تطور الحركة العمالية فى اوربا و التى نادى بحقوق للعمال ، انتقلنا الى عهد جديد يحكمه عقد و حقوق للعمال . غير أن هذا أوجد نوعين من الحقوق، حقوق أهدرت قيمة العمل و اهتمت بالعمال (النظام الاشتراكي) و نظام حاول الموازنة بين الحقوق المكتسبة للعمال و قيمة العمل و الانتاج (النظام الأوربي) .

فظهرت ولأول مرة مفهوم عقود العمل و ما تولد عنها من حقوق توجب خلق توازن بين اصحاب العمل و العمال، وأساست لمفهوم جديد بين رب العمل و العامل ، فالسلطة التنظيمية لصاحب العمل باعتباره صاحب المشروع و الحقوق للعمال باعتبارهم وسيلة الانتاج ، وأوجد ذلك نوع من التوازن بين هما صاحب العمل او صاحب المنشأة كمالك لمشروع العمل ، و العامل باعتباره عنصر الإنتاج الأهم .

فعقد العمل يمثل تعهد و اتفاق بين صاحب العمل و العام أكان ذلك مكتوباً أم شفوياً فتنشأ على أساسه علاقة العمل ، وبه يلتزم العامل بالعمل تحت إدارة وإشراف رب العمل سواء لمدة محددة أو غير محددة وذلك مقابل أجر معين تم الاتفاق عليه .

وهذا العقد هو الذى يحكم العلاقة بين العامل وصاحب العمل وبموجبه تنشأ تلك العلاقة بينهما ، فيعد العقد تبعاً لتلك الوسيلة المعتمدة لتنظيم علاقات العمل، وبموجب عقد العمل تنتج التبعية القانونية والتي تجعل من العامل تبعاً لرب العمل و عليه يكون ملزماً بتنفيذ أوامره وتعليماته المفروضة عليه ، وبالتالي فمصدر السلطة التأديبية التى لرب العمل على العامل هو عقد العمل الذى يعطي بموجبه توقيع الجزاء التأديبي بمجرد ارتكاب العامل أي مخالفة متعلقة بالتزاماته الملقة على عاتقه⁽¹⁾ .

بناء عليه يقسم الباحث هذا المبحث الى مطلبين يتناول فيهما :

المطلب الاول : سلطات صاحب العمل التنظيمية و التأديبية

المطلب الثاني : القيود الواردة على سلطات صاحب العمل

(1) د/ علي عوض حسن - الفصل التأديبي في قانون العمل - دار الكتب القانونية - القاهرة - 1998 - ص 69

المطلب الاول

سلطات صاحب العمل التأديبية والتنظيمية

لم يرد تعريف صريح في قانون العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010 و لا بقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2023 او الفرنسي في تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل ، و انما المشرع كعادته يترك مجال للفقه و القضاء لمليء هذا الفراغ كونه في مجال تخصص الباحثين .

تعرف **السلطة التأديبية لصاحب العمل** لدي الفقه على انها سلطة صاحب العمل على إنزال الجزاء على العامل لمخالفته لأوامر صاحب العمل⁽¹⁾ الموجهة في صورة لائحة إلى جميع العاملين أو صادرة إلى العامل على انفراد⁽²⁾.

كما عرفها البعض الاخر على انها حق صاحب العمل في أن يوقع جزاءً تأديبياً على العامل إذا أخل بالتزاماته سواء تمثل هذا الاخلال في عدم تأديته العمل بعناية الرجل المعتاد أو في ارتكابه فعل يتعارض مع مقتضيات حسن النية أو في مخالفة أوامر صاحب العمل أو النظام الأساسي للعمل في المنشأة ولو لم يترتب على هذا الإخلال ضرر لحق بصاحب العمل تأكيداً لنظام العمل في المنشأة وواجبات العمال فيها وردعا للعامل المخالف ولغيره من العمال عند ارتكاب مثل فعله⁽³⁾.

و يري اخرون انها " هي المكنة التي تخول القانون لصاحب العمل حق توقيع الجزاءات التأديبية على العامل عند ارتكابه الخطأ بمعنى مخالفة النظام الداخلي أو التقصير في الانضباط في المنشأة العمالية "⁽⁴⁾.

فالسطة التأديبية نفوذ منحه القانون لصاحب العمل يستطيع من خلاله ممارسة العديد من السلطات على العامل وهو الطرف الضعيف في الرابطة العقدية، فلا مجال لتلك السلطة في العلاقة العقدية التي يتساوى أطرافها تماماً في تحمل النتائج المترتبة عن عدم تنفيذ بنود التعاقد⁽⁵⁾.

فاخلال العامل أثناء قيامه بممارسة عمله بالتزاماته التعاقدية داخل المنشأة ومخالفته لأحكام القانون واللوائح التنظيمية التي يفرضها صاحب العمل، يعد محلاً للمساءلة من قبل صاحب العمل فلذا.. كان من الواجب التدخل لتعريف السلطة التأديبية.

- أما الفقه الفرنسي فيعرف السلطة التأديبية لصاحب العمل بأنها وسيلة خاصة لصاحب العمل ، تمكنه من استعمال سلطته في الإدارة *pouvoir de direction* حيث يستعملها صاحب العمل وفقاً للقانون عقب ارتكاب العامل للمخالفة وبغاية توقيع جزاء فوري على العامل المخالف وهي بذلك امتداد للسلطة التنظيمية لصاحب العمل التي عرفها نفس الفقه بأنها تبيح لصاحب العمل إصدار قواعد لائحية بالمنشأة تهدف دائماً لمصلحة تلك المنشأة وحسن سير العمل بها⁽⁶⁾.

وفي هذا قضت محكمة النقض المصرية بقولها أنه : " مؤدى النص في المواد (68 ، 69 ، 110) من قانون العمل الصادر بالقانون (12) لسنة 2003 والمعدل بالقانون (180) لسنة 2008 - المنطبق على واقعة النزاع - أن المشرع منح صاحب العمل في حالة ارتكاب العامل أيّاً من الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها بالمادة (69) سائلة البيان الحق في عرض أمر الفصل على المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (68) المشار إليها أنفاً قبل توقيع الجزاء التأديبي عليه بالفصل أو إغفال العرض على تلك المحكمة وفصل العامل بإرادته المنفردة إعمالاً للحق المخول له بالمادة (110)، إذ أن لصاحب العمل في عقد العمل صفتين إحداهما مدنية تسمح له عند إخلال العامل بالتزاماته أن يُنهى عقد العمل بإرادته المنفردة وصفة أخرى مستمدة من كونه متبوعاً في عقد العمل وهذه التبعية تُعطى له سلطة صاحب العمل في الرقابة والإشراف على العامل بما

(1) <https://jordan-lawyer.com/2022/> موسوعة حماية الحق، 21 ابريل 2022،

(2) د/ محمود جمال الدين زكي - عقد العمل في القانون المصري (التقنين المدني - قانون العمل الجديد - نظام العاملين في القطاع العام) - مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة - الطبعة الثانية - 1982 - ص 172

(3) د/ إسماعيل غانم - قانون العمل والتأمينات الاجتماعية- مكتبة عبد الله وهبة - القاهرة - طبعة 1961 - ص 251 وما بعدها.

(4) د/ طريفة سعيد - التسريح التأديبي في التشريع الجزائري - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون - فرع في قانون المؤسسات - الجزائر - 1997 ص 30

(5) د/ محمد مختار ، د/ محمد عثمان - الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة - دراسة مقارنة - دار الفكر العربي - الطبعة الاولى - 1973 - ص 36

(6) Dalloz.2010 , p. 711. 25e éd , ,Paris , , Jean Pléssier , Droit du travail

يستتبع ذلك من اتخاذ إجراءات التأديب ضده وفصله إذا ارتكب خطأً جسيماً ولم يرد في نصوص قانون العمل الجديد ما يسلب صاحب العمل صفته المدنية تلك أو يسقط عنه حقه في إنهاء عقد العمل وفصل العامل بالاستناد إليها ، وإنما احتفظ له المشرع على نحو صريح بهذه الصفة وبهذا الحق بما نص عليه في المادة (110)⁽¹⁾.

وفى هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسية في تعريف السلطة التأديبية بأنها السلطة المخول لها التوجيه والرقابة على تنفيذ الأعمال وتوقيع العقوبات على العاملين الخاضعين لتبعيته عند إخلالهم بالواجبات الوظيفية أو الأوامر الرئاسية⁽²⁾.

فحق صاحب العمل في سلطته التنظيمية داخل المنشأة هو حق مقرر له باعتباره مالكا لها لتنظيمها وإدارة نشاط العمال أثناء تنفيذهم للعمل .

فقد ذهب البعض إلى أن السلطة التنظيمية تعني حق صاحب العمل في إدارة منشأته كيفما شاء مع تحمله لمسئولية تلك الإدارة⁽³⁾ كما ذهب جانب آخر إلى أن السلطة التنظيمية هي ما لصاحب العمل من سلطة مطلقة في تنظيم منشأته وفي تقدير ما يوجبه تنظيم العمل ؛ لأنه مالكة والمسئول عن إدارتها والذي يجني ثمار ازدهارها ويتحمل نتيجة فشله وبمقتضى هذه السلطة يستطيع أن يعيد تنظيم العمل على الوجه الذي يراه محققاً لمصالحه⁽⁴⁾.

فصاحب العمل بمقتضى ملكيته لمنشأته له سلطتان هما السلطة التنظيمية والتأديبية فهاتان السلطتان تثبتان له على العمال سواء كان عقد العمل يحكمه قانون العمل أو القانون المدني. ولما للسلطة التأديبية من خطورة- إذ يباشرها صاحب العمل منفرداً ويجمع فيها بين صفات الخصم والمحقق والقاضي مما يخشى معه أن يتعسف صاحب العمل في استعماله لهذه السلطة وحماية للعامل وضماناً لتحقيق العدالة- حرص المشرع في قانون العمل المصري على إحاطة استخدام هذه السلطة بمجموعة من القيود والضمانات التي تكفل عدم التعسف في استعمالها⁽⁵⁾.

أن سلطة صاحب العمل التنظيمية تقتضى حقه في إجراء التعديلات اللازمة لإعادة تنظيم العمل داخل المنشأة ، فلا يفرض عليه بقاء عامل في وظيفة معينة أو مكان معينة ، لأن ذلك من شأنه أن يعوق صاحب العمل في ممارسة سلطاته ، ولا وجه للحد من سلطات صاحب العمل التنظيمية بما يراه محققاً للمصالح العام داخل المنشأة طالما كان بعيداً كل البعد عن التعسف أو الإساءة إلى أحد العمال⁽⁶⁾ ، وهو ما أكدته محكمة النقض المصرية في حكم لها : " لصاحب العمل سلطة تنظيم منشأته ، وتقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج " ⁽⁷⁾.

وقد قضت أيضاً محكمة النقض أنه : " المقرر –"وفقاً لما استقر عليه قضاء محكمة النقض، يتمتع صاحب العمل بسلطة تنظيم مؤسسته بما يخدم مصلحة العمل. وبالتالي، يحق للجهة الإدارية نقل العامل في أي وقت، طالما كان ذلك ضرورياً لسير العمل. ولا يحق للعامل التمسك بالبقاء في وظيفة محددة أو مكان عمل معين، مستنداً إلى مزايا مادية أو معنوية تنشأ عن ظروف خارجة عن نطاق العلاقة الوظيفية، وذلك لمنع عرقلة

(1) محكمة النقض – الطعن رقم 8876 لسنة 87 قضائية – الدوائر العمالية – جلسة 2018/5/9

(2) " Il est issu du pouvoir de direction de l'employeur, c'est-à-dire du « pouvoir de [Cass.Soc. 13 novembre 1996](#)) 2(donner des ordres et directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements du salarié, qui est liée par un lien de subordination » .

[Cour de Cassation, Chambre sociale, du 13 novembre 1996, 94-13.187, Publié au bulletin - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

(3) د/ رمضان عبد الله صابر- مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة - دراسة في ضوء القانون 12 لسنة 2003 - دار النهضة العربية - القاهرة - 2004 - ص 5

(4) أحمد خلف البيومي - السلطة التنظيمية لصاحب العمل وأثرها على الاستقرار المهني للعامل - مجلة المحاماة - العددان الأول والثاني - يناير وفبراير - 2017 - 1987 - ص 76

(5) د/ أحمد حسن البرعي - مرجع سبق الإشارة إليه في هامش (15) - ص 9، د/ محمد لبيب شنب شرح قانون العمل - دار النهضة العربية - القاهرة - الطبعة الرابعة - 1994 م - فقرة 218 ص 296.

(6) د/ محمد أحمد إسماعيل ، د/ رمضان عبد الله صابر - شرح قانون العمل - دار النهضة العربية - بني سويف - طبعة 2008م - ص 345

(7) عصمت الهوارى - مرجع سبق الإشارة إليه في هامش (30) - ص 12

سلطة صاحب العمل في نقل العاملين، سواء مكانياً أو وظيفياً، وتفضيل المصلحة الشخصية للعامل على مصلحة العمل.

فحقوق العامل تقتصر على عدم المساس بوظيفته من حيث النوع أو الدرجة أو الراتب. وإذا تم النقل ضمن هذه الحدود ولأسباب تتعلق بمصلحة العمل، فلا يحق للعامل الاعتراض على النقل⁽¹⁾.
فأساس العلاقة القائمة بين صاحب العمل والعامل هو العقد المبرم بين الطرفين الذي يحدد التزامات وواجبات كل طرف والتي بمقتضاها يحق لصاحب العمل معاقبة العامل المخالف والخارج عن حدود وظيفته بموجب العقد الذي وقعه وعلى هذا الأساس تقوم هذه النظرية .

وتمتد سلطة صاحب العمل إلى إصدار قرارات وأوامر فردية إلى بعض العمال ما دامت لا تتعارض مع العقد أو القانون أو اللائحة فله تكليف عامل بمهمة معينة وغيرها .

في الواقع أن قضاء محكمة النقض الفرنسية أوجب أنه في حالة توقيع صاحب المنشأة جزء الفصل من العمل على أحد عماله أن يكون ذلك الجزء من ضمن الجزاءات الواردة ضمن اللائحة المعتمدة وليس عن هوى صاحب المنشأة⁽²⁾ . ونقضت محكمة النقض الحكم الصادر من محكمة استئناف Rennes وأكدت المحكمة أن اللائحة الداخلية هي وثيقة تحدد القواعد العامة والدائمة المتعلقة بالتأديب وبخاصة طبيعة وتدرج الجزاء التأديبي ، وبناء عليه فلا يجوز أن يقرر صاحب المنشأة جزء لم يتم النص عليه في تلك اللائحة⁽³⁾

المطلب الثاني

القيود الواردة على سلطة صاحب العمل كسلطة تنظيمية وتأديبية

نصت المادة من قانون العمل الليبي و المقابلة للمادة (56) من قانون العمل المصري على انه : (يجب على العامل .. أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض العامل للخطر) .

على النقيض من ذلك لم يرد نص صريح في قانون العمل الفرنسي يلزم العالم صراحة بإطاعة أوامر رب العمل وإنما نصت المادة (1-1222) من قانون العمل وكذا المادة (1134) من القانون المدني على أن يتم تنفيذ العقد بحسن نية⁽⁴⁾

ويبني على ذلك أنه يجب على العامل إطاعة أوامر وتوجيهات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو الذي يدخل في وظيفته ، وينبغي تحقق الشروط التالية في الأوامر والتوجيهات الصادرة من صاحب العمل التي يجب على العامل إطاعتها⁽⁵⁾ وهي :

الشرط الأول : أن تكون هذه الأوامر والتوجيهات صادرة من صاحب العمل أو ممن يقومون بإدارة المنشأة كل في حدود اختصاصه

فالعامل لا يلتزم فقط بإطاعة الأوامر والتعليمات الصادرة له من صاحب العمل شخصياً بل يجب عليه أيضاً إطاعة أوامر من ينوبون عن صاحب العمل في إدارة العمل والإشراف عليه ، وذلك كمدبر المنشأة أو المصنع أو رئيس القسم أو رئيس العمال ، كل في حدود اختصاصه⁽⁶⁾

(1) محكمة النقض – الطعن رقم 4482 لسنة 80 قضائية – الدوائر العمالية – جلسة 2012/2/8

(2) « Une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur prescrit par l'article L 1311-2 du Code du travail ».

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 mars 2017, 15-23.090, Publié au bulletin - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](http://legifrance.gouv.fr)

Cass Soc 26 octobre 2010 (n°09-42740), 3(

Arrêt n° 2078 du 26 octobre 2010 (09-42.740) - Cour de cassation - Chambre sociale | Cour de cassation Art L1222-1 du code du travail et 1134 du Code civil disposent qu'un salarié est tenu par l'exécution de bonne foi de son contrat de travail

(5) الدانة النعيمي، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة خلال تنفيذ عقد العمل ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة قطر، 2022.

(6) د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الرابعة ، 1994 م ، ص 18

فـرئيس العمل المباشر هو المسئول عن سير العمل في الجهة التي يرأسها وبالتالي يكون العمال ملزمين بإتباع توجيهاته وتعليماته ، والرئيس الواجب طاعته هو الذي تحدده القوانين واللوائح الموجودة في الوحدة الإدارية التي يتبعها ولا فرق فيما إذا كان من داخل الوحدة الإدارية أو خارجها أو كان الرئيس المباشر أو الأعلى ، فالمهم ان يكون ذلك الشخص مخولاً قانوناً بإصدار الأوامر سواء من الناحية المكانية أو الزمانية أو النوعية وألا يتخطى الرئيس الأعلى الرئيس الأدنى منه ويقوم بتوجيه أوامر إلى مرؤوسيه بحجة السرعة ، فالملاحظ أن تخطي الرئيس الأعلى للرئيس الأدنى منه والاتصال بمرؤوسيه فيه إحراج للرئيس الأدنى الواجب الطاعة وصاحب الاختصاص الأصيل بإصدار الأوامر ، كما أن تنفيذ ذلك الأمر من قبل العامل سيجعله مسئولاً قانوناً فيما لو لم يكن الرئيس الأعلى مختصاً بإصدار الأمر الواجب الطاعة .⁽¹⁾

ولم ينص قانون العمل صراحة على وجوب أن يكون الأمر الصادر من الرئيس الأعلى مكتوباً ، وإنما اشترط فقط وفقاً لنص المادة (56 فقرة / ب) " على العامل أن ينفذ أوامر وتعليمات رب العمل المعنية بتنفيذ الواجبات التي تدخل في داخل نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر " .

الشرط الثاني : أن تكون هذه الأوامر والتعليمات متعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه طبقاً لعقد العمل: حتى ينبغي على العامل الالتزام بإطاعة أوامر صاحب العمل أو من ينوب عنه يجب أن تكون هذه الأوامر والتعليمات الصادرة منه تتعلق بالعمل فلا تمتد سلطة صاحب العمل في إصدارها إلى خارج هذا النطاق بمعنى أن العامل لا يلتزم بإطاعة أوامر صاحب العمل المتعلقة بحياته الشخصية ومعيشته الخاصة خارج نطاق العمل .⁽²⁾

ولا يستثنى من عدم تدخل تلك الأوامر والتعليمات بالحياة الشخصية للعامل سوي الأشخاص الذين يقومون بأعمال تتطلب أن يكون سلوكهم خارج العمل متفقاً مع القيم الأخلاقية في المجتمع نظراً لتأثير هذا السلوك على أعمالهم ، ومثال ذلك العمل في وظيفة مديرة مدرسة للبنات ، وهنا يجب أن يكون سلوك هذه المديرة متفقاً مع القيم الأخلاقية لأن ذلك يؤثر على سمعة المدرسة وبالتالي يتعلق بتنفيذ العمل المطلوب منها فيكون لصاحب العمل أن يوجهها ليس فقط بشأن عملها داخل المدرسة بل وبشأن سلوكها الخاص خارج المدرسة ، إلى جانب ذلك يجب أن تستهدف هذه الأوامر تحقيق مصلحة العمل حتى تتجرد من شبهة التعسف في استعمال الحق .⁽³⁾

ومن التطبيقات الفرنسية الحديثة في هذا الصدد حكم محكمة النقض الفرنسية لعام 2014 في قضية La crèche Baby Loup . وتتخلص وقائع المنازعة حول اعتراض العاملين بدار حضانة خاصة على ارتداء أحد العاملات المسلمات لغطاء الرأس أثناء فترة دوامها بالحضانة . واعتبرت أن الاعتراض على غطاء رأسها هو اعتراض على حق ممارستها لدينها بحرية . وعلى أثر اعتراضها قررت إدارة الحضانة إلى فصلها لعدم احترامها لمبدأ علمانية التعليم والذي يمثل عقد العمل مظلة له .

على أثر ذلك قامت العاملة بالشكوى أمام السلطة العليا لمكافحة التمييز والمساواة .⁽⁴⁾ وبعد بحث موضوع الشكوى تحققت سلطة مكافحة التمييز في أن ما وقع من تصرف تجاه العاملة مقدمة الشكوى يمثل فعلاً تمييزياً . قامت العاملة بضم توصية الهيئة العليا لمكافحة التمييز الي شكوى جديدة تقدمت بها إلى مجلس حماية حقوق العمال طالبة الحكم بإلغاء قرار فصلها بناء على التمييز ضد ديانتها ومعتقداتها الإسلامي . غير أن المجلس قضى برفض طلبها . مما دفعها إلى الطعن على قراره أمام محكمة استئناف فيرساي .⁽⁵⁾

⁽¹⁾ د/عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين والقطاع العام وذوى الكوادر الخاصة ، "دراسة فقهية قضائية وفقاً لأحدث التشريعات وآراء الفقه وأحكام القضاء وفتاوى مجلس الدولة " ، دار الفكر العربي ، القاهرة - 1998 - ص 179
⁽²⁾ د/ ماجد راغب الحلو - القضاء الإداري - منشأة المعارف للنشر - الإسكندرية - 2000 - ص 235

⁽³⁾ د/ الحسن محمد محمد سباق - الوجيز في شرح أحكام قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات - دار النهضة العربية - القاهرة - 2009 - ص 114

⁽⁴⁾ Ray Jean-Emmanuel, Droit du travail , éditions Liaisons , LGDJ ,2007 , P.207; TAURAN T., La mise à pied du salarié, JCP S 2007, P. 1508. TOURNAUX S., L'artifice de la sanction des garanties conventionnelles de licenciement, Dr. soc.No.2, 2013

⁽⁵⁾ CA Versailles, 27 octobre 2011, n° 10/05642

غير أن محكمة استئناف فيرساي قررت تأييد حكم مجلس حماية حقوق العمال مما دفع العاملة إلى الطعن على حكم محكمة الاستئناف أمام محكمة النقض .

وتعتبر هذه القضية هي أول قضية يتم نظرها أمام محكمة النقض عن حظر ارتداء غطاء الرأس الإسلامي في مؤسسة خاصة . وقررت المحكمة في كلمات مضيئة أن حظر ارتداء غطاء الرأس على اعتباره نوعاً من علامات التمييز ، إنما قصد به المشرع المرافق العامة أو المؤسسات الحكومية والتعليمية ، وأن هذا الحظر لم يقصد به المشرع المؤسسات الخاصة . وأن النظام الذي وضعتة الحضانة الخاصة إنما يعد من سبيل التعسف ويمثل اعتداءً على الحرية الفردية التي نص عليها قانون العمل⁽¹⁾ .

المبحث الثاني

الموازنة من خلال التنظيم اللائحي لحقوق العمال و التزاماتهم

لا تشتمل عقود العمل في الغالب للمسائل التي تتمحور حول تنظيم العمل كتوقيات الحضور والانصراف والراحة ونظم الإجازات أو غير ذلك مما يتعلق بتنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل كموايد دفع الأجور والعلاوات والترقيات ، فقد كان لازماً وضع أسس مجردة لضمان انتظام العمل بالمؤسسة بدلاً من إصدار أوامر فردية لكل عامل على حدة ، نظراً لصعوبة وضع مثل تلك الأوامر من الناحية العملية ، فأصبح الحل الأنسب لذلك وضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة.

وقد أعدت منظمة العمل الدولية كتيبا حول حقوق وواجبات العمال في المنشأة ، أشارت من خلاله إلى أنه من حق صاحب العمل وضع لائحة للعمل متضمنة واجبات والتزامات أخرى غير واردة بالقانون بشرط عدم مخالفتها للنظام العام والآداب ، ولا تكون سبباً في تعرض العمال للخطر.

وسوف يتناول الباحث في هذا المبحث لائحة تنظيم العمل والجزاءات ومضمونها وشروطها ، وسوف أتناول أهمية اللائحة وطبيعتها القانونية في مبحثين :

المطلب الأول : أهمية اللائحة وطبيعتها القانونية.

المطلب الثاني : دور اللائحة في حماية حقوق العمل من تعسف اصحاب العمل .

المطلب الأول

أهمية اللائحة وطبيعتها القانونية

تعد لائحة تنظيم العمل تُرجماً لنظام العمل ولائحته التنفيذية وإرادة صاحب العمل لتسيير العمل في المنشأة لتشكيل بيئة العمل فيها، فاللائحة تنظيم العمل هي النظام الخاص الحاكم للعلاقة بين صاحب العمل والعمال ، وبموجبها تتضح الجزاءات وحدودها التي يمكن تطبيقها على العاملين، ومن خلالها يُبنى كيان العمل داخل المنشأة.

وقد ترك المشرع لصاحب العمل حرية ما تتضمنه اللائحة من مسائل لكنه أشار لضرورة وضع قواعد تنظيم العمل بها ، ومن ثم يجب أن تتضمن اللائحة المسائل المتعلقة بتنظيم العمل وتحديد النقاط الجوهرية مثل موايد بدء وانتهاء العمل وفترات الراحة وموايد دفع الأجور والإجازات وتنظيم علاقة العمال برؤسائهم والاحتياطات الواجب مراعاتها لمنع الحوادث .

لكن سلطة صاحب العمل في تحديد مضمون اللائحة ليست مطلقة وإنما هي مقيدة بعدم تضمينها ما يخالف الأحكام الأمرة في قانون العمل والقرارات الوزارية إلا إذا كانت المخالفة أصلح للعمال .

أولاً : تعريف اللائحة :

⁽¹⁾Cass. soc., 19 mars 2013, n° 11-28.845, JurisData n° 2013-004454

La Cour de cassation, par sa chambre sociale, a jugé que ce licenciement constituait une discrimination en raison de convictions religieuses, le déclarant par conséquent nul. Elle a motivé sa décision en rappelant que le principe de laïcité ne s'étend pas aux employés d'entités de droit privé n'assurant pas une mission de service public. De ce fait, le règlement intérieur en question, en imposant le respect des principes de laïcité et de neutralité aux salariés, a été interprété comme établissant une « limitation générale et imprécise » contraire aux libertés individuelles protégées par le Code du travail.

لائحة العمل على النحو المستخدم من المشرع المصري و الليبي أو اللائحة الداخلية كما درج الفقه الفرنسي على تسميتها و التي نص عليها المشرع المصري في (قانون العمل رقم 12 لسنة 2003) في المادة (58) منه : هي " وثيقة مكتوبة من قبل صاحب العمل بناء على التزام فرضه عليه القانون يتضمن تنظيم العمل داخل المنشأة مثل مواعيد الحضور والانصراف وبدء العمل ومواعيد الانتهاء وأيام الراحة وساعات العمل اليومية وتفصيلات تنفيذ عقد العمل المبرم بين صاحب العمل والعمال مثل مواعيد دفع المرتبات والمكافآت بالإضافة إلى الالتزامات المفروضة على العمال والجزاءات التأديبية على مخالفة تلك الالتزامات وكل هذا بما لا يتعارض مع قانون العمل إلا إذا كان يحقق مصلحة افضل للعامل " (1).

وذلك على خلاف المشرع الفرنسي الذي يعتبر أن حماية العمالة من الركائز الدستورية ، وبالتالي تناول بالتفصيل ما يلزم أن تتضمنه لائحة المنشأة ، ففي قانون العمل الفرنسي نجد أن عشر مواد من (1-1321 إلى 4-1322) من القانون والمواد (1-1321 إلى 1-1323) من اللائحة التنفيذية للقانون خاصة بوضع اللائحة .
ثانيا : أهمية اللائحة :

ذكرنا سابقا أن لائحة تنظيم العمل لها الكثير من الفوائد ، فهي تمثل قيد على سلطة صاحب العمل التأديبية ، كما أنها تمثل ضمانا هامة للعمال من خلال النص على المخالفات التأديبية ، فلا يجوز معاقبة العامل عن فعل لم يرد ذكره باللائحة ، بالإضافة إلى التزام صاحب العمل باعتماد اللائحة من الجهة الإدارية ، مع التزامه بإعلانها وتعليقها في مكان ظاهر ليتحقق بها علم جميع العمال.

ولا تقتصر أهمية اللائحة على ذلك فقط ، فالزام صاحب العمل بوضعها ، ليتحقق علم العمال بالواجبات المفروضة عليهم ، والنواه التي يجب عليهم عدم المساس بها ، لكي لا يصدم العامل بارتكابه مخالفة لم يعلم عنها مسبقا ، حتى لا يتعسف صاحب العمل في ممارسته لمطلق سلطته التأديبية (2).

وهي تعد ترجمان لنظام العمل ولائحته التنفيذية ، كما توضح إرادة صاحب العمل في تسيير منشأته وتشكيل بيئة العمل المناسبة ، فكما يوضح القانون الحقوق التي للأفراد داخل المجتمع والواجبات المفروضة عليهم ، تقوم اللائحة بذلك العمل لكن في نطاق المنشأة .

فوجود اللائحة يؤدي لمعاملة جميع العمال معاملة واحدة ، نظرا لتمتعها بالعمومية والتجريد ، مما يؤدي لتحقيق المساواة بين العمال ، وعدم إثارة التنافر بينهم (3) ، مما يعود بالنفع على الجميع ، فهي تمثل مصدر هام للسلطة التأديبية من الناحية العملية .

فاللائحة تتضمن جميع الحقوق المادية والمعنوية المعترف بها للعمال ، مثل بيان أحكام وقواعد التعيين ، والامتيازات التي يحصل عليها العمال ، بالإضافة إلى ضمان حقوق المرأة مثل ساعات العمل الخاصة بها وساعات الراحة وساعة الرضاعة ، والأجازات الخاصة التي تمنح للمرأة بعد فترة الوضع ، وغيرها من الضمانات التي قررها المشرع للمرأة التي يجب على صاحب العمل الالتزام بها عند وضع اللائحة .

فتقوم اللائحة بتنظيم جميع المسائل المتعلقة بتنفيذ العمل ، مثل الحضور والانصراف ، وعلاقة العمال برؤسائهم وفترات الراحة ، والقواعد المتعلقة بالجزاءات التأديبية ، والأفعال التي يعاقب عليها العمال ، مما يؤدي إلى قلة المنازعات التي تنشأ بين العمال وصاحب العمل ، واستقرار العلاقة بينهم وبالتالي سير العمل بالمشروع على اكمل وجه.

كما انه يحق لصاحب العمل بمقتضى سلطته داخل مؤسسته أن يقوم بإصدار المنشورات والتعليمات الداخلية الأخرى بخلاف لائحة العمل ، لمواجهة ما يستجد داخل المنشأة من ظروف عامة أو خاصة لبيان كيفية مواجهة ما يطرأ على المنشأة .

والقرارات الداخلية التي يقوم صاحب العمل بإصدارها يجب ألا تخالف لائحة العمل فهي بمثابة القرار التفصيلي لتنفيذها ، فهي كالتشريع الفرعي بالنسبة للقانون ، فتصبح ملزمة للعامل طالما صدرت في حدود

(1) د/ صلاح علي علي حسن ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل – دراسة مقارنة – دار الجامعة الجديدة – 2012 – ص 1

د/ عبد العزيز المرسي – شرح قانون العمل – الطبعة الثانية – مطبعة حمامة للكمبيوتر – 1994 – ص 265
(2) د. إيهاب إسماعيل، أثر تشابه تطبيقات سياسة الحماية العمالية ، مجلة القانون والاقتصاد ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، العددان الأول والثاني ، السنة السابعة والأربعين ، 1977 ، ص 72 .

(3) د. علي العريف ، شرح تشريع العمل في مصر ، الجزء الأول ، دون ناشر ، دون سنة نشر ، 2014 ص 214

اللائحة ودون مخالفة لها ، فغالبا ما تحيل اللائحة إلى إصدار المنشورات لتفصيل ما ورد في اللائحة التنفيذية من قواعد .⁽¹⁾ فالهدف من خلال الزام المشرع لأصحاب الأعمال بوضع لائحة تنظيم العمل الداخلية والجزاءات يتمثل في الآتي :

- 1- تقييد أصحاب بوضع اللائحة والزامهم بنصوصها وعدم توقيع جزاء غير وارد بها
- 2- تنبيه العمال مقدما لما قد يتعرضون له من جزاءات في حالة ارتكابهم مخالفات تخل بحسن سير العمل بالإشارة لكل مخالفة وتحديد الجزاء المقرر لها مسبقا .
- 3- الهدف من وضع لائحة تنظيم العمل وضوح التزامات كل من طرفي العقد ، ولضبط العلاقة بين صاحب العمل والعمال من خلال تحديد المخالفات والجزاءات المقررة لها بما يحفظ حق المنشأة وضمن حقوق العمال .
- 4- وتكمن أهمية لائحة تنظيم العمل في كونها الضمانة الأساسية في سلامة قرارات صاحب العمل بما لا يخل بالحقوق المكتسبة للعاملين بالمنشأة .

لذلك فان وجود لائحة العمل يمثل ضمانه كبري للعاملين ، ذلك أن كثيرا من العمال ليس لديهم فرصة الاطلاع على قانون العمل لمعرفة حقوقهم والتزاماتهم ، الأمر الذي نجد من خلاله أهمية وجود اللائحة ، فمع وجود اللائحة تتيح لهم الاطلاع عليها ومعرفة ما تتضمنه من أحكام ، على ان يتم وضع هذه اللائحة في مكان ظاهر في مقر العمل وهو المكان الذي يتواجد فيه العمال لأداء عملهم .

المطلب الثاني

دور اللائحة في حماية حقوق العمل من تعسف اصحاب العمل
إذا قام صاحب العمل بإصدار اللائحة أصبحت ملزمة لكلا من الطرفين (صاحب العمل والعمال) بما ورد فيها من أحكام . وتستمد تلك اللائحة قوتها الملزمة من خلال حق صاحب العمل في تنظيم المنشأة والإشراف على جميع العاملين الخاضعين لإدارته وإشرافه .

فتنص المادة (58) " يتوجب على صاحب العمل إعداد نظام داخلي يحدد قواعد العمل والعقوبات التأديبية، على أن يتم اعتماد هذا النظام من قبل الجهة الإدارية المختصة. وقبل إعطاء الموافقة، يجب على الجهة الإدارية استشارة النقابة العمالية التي يتبعها موظفو المؤسسة. وإذا لم تصدر الجهة الإدارية قرارًا بالموافقة أو الرفض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم النظام، يعتبر النظام ساري المفعول" " (2)

وعلى الرغم من انفراد صاحب العمل بوضع اللائحة باعتباره المنظم الرئيسي لمنشأته بما يملكه من رأس مال وأدوات إنتاج ، فنجد سلطته مقيدة بما ورد في القانون وعقد العمل والنظام العام والآداب⁽³⁾ .

فنص المادة (58) من قانون العمل ألزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل بعد أن يقوم باعتمادها من الجهة الإدارية المختصة، والتصديق يسبقه مراقبة مضمونها، والنص المذكور ورد بصيغة عامة ، فلم يخصص ذلك باقتضاره على مراقبة مشروعية اللائحة فقط كما ذهب إليه الرأي الثاني بل جاء النص عاما ، والنص العام يؤخذ على إطلاقه ما لم يوجد ما يخصصه .

وقد قضت محكمة النقض : " بأن مفاد النص في المادة (59) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (137) لسنة (1981) أنه تلتزم الشركات بإعداد لائحة الجزاءات إعمالا لحكم المادة (59) من القانون المذكور ويتم اعتمادها من مكتب القوي العاملة التابع له المنشأة ، أما في الفترة السابقة على اعتماد اللائحة فإن سلطة صاحب العمل التأديبية قائمة ولا ترتبط بلائحة الجزاءات ولا بنص تشريعي يقرها ولا على النظام القانوني

(1) د. سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007 ، ص9

(2) المادة 58 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.

(3) د. باسم محمد فاضل المدبولي ، الحماية القانونية للعاملين عن بعد في ظل جائحة كورونا(دراسة مقارنة في ضوء القانون المصري وقانون مملكة البحرين، المجلة القانونية،

العدد الحادي عشر - كلية الحقوق - جامعة حلوان ، 2023.

الذي يحكم عقد العمل فيكون له سلطة التأديبي إلا أنه يتقيد بقواعد التأديب المنصوص عليها في قانون العمل والقرارات الوزارية الصادرة نفاذاً له " .⁽¹⁾

كما يقع على عاتق صاحب العمل الالتزام بتعليق اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة ، وذلك لتوفير العلانية لكافة العمال ، حتى يتسنى لهم معرفة أحكامها وعدم انكارها⁽²⁾ ، كما هو الحال بالنسبة إلى القوانين حيث لا يعتد بالجهل بأحكامها بإثبات عدم العلم الفعلي بها، فيفترض ذلك ما دامت قد تم إشهارها وفقاً للإجراءات المحددة . وإذا تم اعتماد اللائحة من قبل الجهة الإدارية فإنها تسلم صورة معتمدة إلى صاحب العمل وأخرى للمنظمة النقابية المعنية والثالثة بسكرتارية المديرية يتم إيداعها فيها .

وفي حالة اعتراض الجهة الإدارية على اللائحة المقدمة من صاحب العمل فإنه يتم إعادتها لصاحب العمل لاستيفاء المطلوب ولا يجوز للجهة الإدارية تعديل اللائحة .

ولا شك أن القرار الصادر من الجهة الإدارية بالزام صاحب العمل بتعديل اللائحة الداخلية للمنشأة في خصوص ما اعتبرته تعسفاً من قبل صاحب العمل ، هو قرار إداري خاضع لرقابة المشروعية التي تباشرها محكمة القضاء الإداري باعتباره قاضي المشروعية في المنازعات الإدارية.⁽³⁾

وفي حالة عدم الاعتراض على اللائحة المقدمة من قبل صاحب العمل خلال ثلاثين يوماً للجهة الإدارية اعتبر ذلك قراراً ضمناً بالموافقة من قبل الجهة الإدارية.⁽⁴⁾

أما في فرنسا فإن إعداد اللائحة الداخلية يلزم أن يستوفى الالتزامات الواردة في المادة (1-1321) من قانون العمل . ومنذ التعديلات التي أدخلها المشرع الفرنسي على قانون العمل بموجب القانون الخاص بتحفيز التوسع في المؤسسات العمالية الصادر في (11 أبريل 2019) والمعروف باسم قانون La loi PACTE ، فإنه يلزم وضع لائحة داخلية للمؤسسة أو المنشأة العمالية التي يساوي أو يزيد عمل العمال بها عن خمسين عاملاً خلال سنة من تاريخ مباشرة النشاط⁽⁵⁾ . بيد أن هذا القانون لم يدخل حيز النفاذ حتى إقرار المجلس الدستوري الفرنسي بدستورية نصوصه بموجب قراره رقم (781 لسنة 2019)⁽⁶⁾ . ونصت المادة (1311-2) من قانون العمل على وجوب وضع لائحة داخلية للمؤسسات العمالية التي يزيد عدد العمالة بها أو يساوي خمسين عاملاً⁽⁷⁾ . ونصت المادة (5-1321) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل على أنه يلزم وضع لائحة داخلية خلال ثلاثة أشهر تالية على تاريخ افتتاح المؤسسة إذا كان عدد العمال 20 عاملاً وكان صاحب المنشأة في حاجة إلى مباشرة نشاطه⁽⁸⁾ . كما أوجبت أن يقوم رب العمل أو صاحب المنشأة بعمل مشروع اللائحة وعرضه على لجنة الشركات لاستطلاع رأيها فيما يتعلق باستيفاء المستلزمات الصحية والأمنية والسلامة . ثم تخضع اللائحة المقترحة متضمنه رأي لجنة الشركات إلى إدارة التفتيش بمكتب العمل المختص لمراجعة مشروعيتها شروط اللائحة ويتم إرفاق نسختين من تلك اللائحة لإرسالها إلى قلم كتاب محكمة العمل . وبعد إقرار تلك اللائحة يتم نشرها في الموقع الإلكتروني للمؤسسة العمالية . ويلزم أن تحدد اللائحة تاريخ دخولها

(1) محكمة النقض - الطعن رقم 192 لسنة 69 القضائية - جلسة 4 مارس سنة 2012 - المكتب الفني - ص 368 ، 369

(2) د/ محمود جمال الدين زكي - الوجيز في عقد العمل الفردي - مرجع سبق الإشارة إليه في هامش (91) - ص 28

(3) د/ عصام انور سليم - اصول قانون العمل الجديد - دار الجامعة الجديدة - 2015 - ص 217

(4) د/ محمد حسين منصور - قانون العمل - دار الجامعة الجديدة - الاسكندرية - 2011 - ص 54

(5) La Cour de cassation, par sa chambre sociale, a jugé que ce licenciement était constitutif d'une discrimination pour des raisons religieuses, le déclarant de ce fait sans effet. Elle a rappelé que le principe de laïcité ne s'étend pas aux employés du secteur privé n'exerçant pas une mission de service public. Dès lors, le règlement intérieur en question, qui obligeait les salariés à observer les principes de laïcité et de neutralité, a été interprété comme établissant une « limitation générale et imprécise » contraire aux libertés individuelles protégées par le Code du travail, notamment son article L1321-4[1]. Cette analyse est cohérente avec l'article 11 de la loi du 11 avril 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises[2], et avec la décision no. 2019-781 du Conseil constitutionnel en date du 16 août 2019[3]. Art 11 de la Loi relative à la croissance et la transformation des entreprise du 11 avril 2019

(6) Décision du conseil constitutionnel no. 2019-781 du 16, qi 2019

(7) Art 1311-2 du code du travail modifié par LOI n°2019-486 " L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés.

(8) Art R 1321-2 du code du travail " Le règlement intérieur est établi dans les trois mois suivant l'ouverture de l'entreprise.

حيز التطبيق بما لا يقل عن شهر من تاريخ إيداعها لدى قلم كتاب محكمة العمال والإعلان عنها بحسب نص الفقرة الثانية من المادة (1321-4) من قانون العمل.

ونصت المادة (1321-2) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل على أن اللائحة الداخلية يتم إيداعها طبقاً لنص المادة (1321-1) من القانون لدى قلم كتاب محكمة العمال في الدائرة الواقع بها الشركة أو المؤسسة العمالية⁽¹⁾. ونصت المادة (1321-1) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل أيضاً أن المدة المنصوص عليها في المادة (1321-4) تبدأ من تاريخ آخر إجراء سواء الإيداع لدى قلم كتاب محكمة العمل أو لصقتها داخل المؤسسة العمالية بحسب نص المادة (1321-1 و 1321-2) من اللائحة التنفيذية⁽²⁾. ونصت المادة (1321-4) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل على أنه يتم إرسال نسختين من اللائحة الداخلية إلى مفتش مكتب العمل⁽³⁾.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتضح للباحث أن العامل بحاجة ماسة إلى تعزيز الحماية والضمانات الممنوحة له خلال فترة خضوعه لسلطة صاحب العمل التأديبية. يهدف ذلك إلى تحقيق توازن عادل بين الطرفين، بما يخدم مصلحة المجتمع في المقام الأول، ويحقق مصالح العامل وصاحب العمل على حد سواء. ويتجلى ذلك في توسيع نطاق تطبيق قانون العمل الموحد الجديد رقم 12 لسنة 2003، الذي أصبح الإطار القانوني العام للعلاقات العمالية، وفقاً للمادة الثالثة منه.

وأن إرساء هذا التوازن في هذه المرحلة الدقيقة، التي تتسم بالتقلبات وعدم الاستقرار، يسهم في منع النزاعات والصراعات بين فئات المجتمع، ونشر السلام الاجتماعي، وتفرغ العامل للإنتاج، مما يعود بالازدهار على المجتمع بأكمله

النتائج:

- 1- السلطة التأديبية الممنوحة لصاحب العمل هي الأداة الفعالة التي يستطيع من خلالها محاسبة العامل عن أي خطأ يقع بسبب العمل أو إثناءه.
- 2- السلطة التأديبية الممنوحة لصاحب العمل ليست خالية من أي قيد ، بل قيدها المشرع بعدة قيود منها ما هو سابق على توقيع الجزاء ومنها ما هو معاصر له ومنها ما هو لاحق على توقيعه .
- 3- الغاء التفرقة بين وضع لائحة في العموم وبين تعليقها في مكان ظاهر في حالة استخدام عشرة عمال ، فالأولي علي صاحب العمل الالتزام بوضع لائحة وتعليقها حتي لو كان لا يمتلك العدد المذكور ، فهذا القيد هو الذي يضمن للعامل عدم توقيع جزاء غير وارد باللائحة ، كما يسهل عليه اثبات بكافة الطرق .
- 4- تمكين العامل من الحصول على نسخة من لائحة العمل الداخلية من الجهة الادارية المختصة عند النزاع بينه و بين صاحب العمل .
- 5- الزام صاحب العمل بنشر اللائحة العمالية على الموقع الإلكتروني الخاص بمنشأته حتى يمكن للعمال الاطلاع عليها دون حاجة الى طلب ذلك من صاحب العمل على غرار المشرع الفرنسي.

قائمة المراجع العربية

- 1- أحمد خلف البيومي – السلطة التنظيمية لصاحب العمل وأثرها علي الاستقرار المهني للعمال – مجلة المحاماة – العددين الأول والثاني – يناير وفبراير – 2017
- 2- د/ إسماعيل غانم – قانون العمل والتأمينات الاجتماعية – مكتبة عبد الله وهبة – القاهرة – طبعة 1961
- 3- د/ الحسن محمد محمد سباق – الوجيز في شرح أحكام قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات – دار النهضة العربية – القاهرة – 2009

(¹) Art R 1321-2 du code du travail " Le règlement intérieur est déposé, en application du deuxième alinéa de l'article L. 1321-4, au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

(²) Art R 1321-2 du code du travail " Le délai prévu au deuxième alinéa de l'article L. 1321-4 court à compter de la dernière en date des formalités de publicité et de dépôt définies aux articles R. 1321-1 et R. 1321-2.

(³) Art R 1321-4 du code du travail " " Le texte du règlement intérieur est transmis à l'inspecteur du travail en deux exemplaires.

- 4- د/ إيهاب إسماعيل - أثر تشابه تطبيقات سياسة الحماية العمالية - مجلة القانون والاقتصاد - كلية الحقوق - جامعة القاهرة - العددان الأول والثاني - السنة السابعة والأربعين - 1977
- 5- د/ رمضان عبد الله صابر- مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة - دراسة في ضوء القانون 12 لسنة 2003 - دار النهضة العربية - القاهرة - 2004
- 6- د/سعد نواف العنزي - الضمانات الإجرائية في التأديب - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية - 2007
- 7- د/ صلاح علي علي حسن ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل - دراسة مقارنة - دار الجامعة الجديدة - 2012
- 8- د/ عبد العزيز المرسي - شرح قانون العمل - الطبعة الثانية - مطبعة حمامة للكمبيوتر - 1994
- 9- د/ عصام انور سليم - اصول قانون العمل الجديد - دار الجامعة الجديدة - 2015
- 10 على العريف - شرح تشريع العمل في مصر - الجزء الأول - دون ناشر - دون سنة نشر - 2014
- 11 علي عوض حسن - الفصل التأديبي في قانون العمل - دار الكتب القانونية - القاهرة - 1998
- 12د/عبد الوهاب البنداري - العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الكادرات الخاصة - "دراسة فقهية قضائية وفقا لأحدث التشريعات وآراء الفقه وأحكام القضاء وفتاوى مجلس الدولة" - دار الفكر العربي - القاهرة - 1998
- 13/ ماجد راغب الحلو - القضاء الإداري - منشأة المعارف للنشر - الإسكندرية - 2000
- 14/ محمد حسين منصور - قانون العمل - دار الجامعة الجديدة - الاسكندرية - 2011
- 15/ محمد لبيب شنب - شرح قانون العمل - دار النهضة العربية - القاهرة - الطبعة الرابعة - 1994
- 16/ محمود جمال الدين زكى - عقد العمل في القانون المصري (التقنين المدني - قانون العمل الجديد - نظام العاملين في القطاع العام) - مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة - الطبعة الثانية - 1982 .
- 17/ محمد مختار ، د/ محمد عثمان - الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة - دراسة مقارنة - دار الفكر العربي - الطبعة الاولى - 1973 .
- رسائل جامعية والمواقع الالكترونية**

- 1/ لدانة النعيمي، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة خلال تنفيذ عقد العمل ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة قطر، 2022.
- 2/ طربية سعيد - التسريح التأديبي في التشريع الجزائري - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون - فرع في قانون المؤسسات - الجزائر - 1997
- 3/. باسم محمد فاضل المدبولي ، الحماية القانونية للعاملين عن بعد في ظل جائحة كورونا (دراسة مقارنة) في ضوء القانون المصري وقانون مملكة البحرين، المجلة القانونية، العدد الحادي عشر- كلية الحقوق - جامعة حلوان ، 2023.
- 4/ معز مصباح إجمد - مفهوم إصابة العمل في اطار قانون الضمان الاجتماعي الليبي - مجلة جامعة بني وليد للعلوم الانسانية والتطبيقية - العدد الخامس والعشرون سبتمبر 2022
- 5/ طاب الطيب ، الحماية القانونية للعامل قبل وقوع الخطأ المهني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبدالحميد ابن باديس مستغانم، 2017.

موسوعة حماة الحق، 21 ابريل 2022 <https://jordan-lawyer.com/20222022/6/>

قائمة المراجع الاجنبية

1. Flavie Le Sueur , Harcèlement moral au travail , AJ Pénal 2010 Jean Pléssier , Droit du travail , , 25^e éd , Paris Dalloz.2010

2. TAURAN T., La mise à pied du salarié, JCP S 2007, P. 1508. TOURNAUX S., L'artifice de la sanction des garanties conventionnelles de licenciement, Dr. soc.No.2, 2013
3. Ray Jean-Emmanuel, Droit du travail , éditions Liaisons , LGDJ ,2007 ,
 Arabic References
 - 1- Ahmed Khalaf Al-Bayoumi - The Employer's Regulatory Authority and Its Impact on the Occupational Stability of Workers - Law Journal - Issues 1 and 2 - January and February - 2017
 - 2- Dr. Ismail Ghanem - Labor Law and Social Insurance - Abdullah Wahba Library - Cairo - 1961 Edition
 - 3- Dr. Al-Hassan Muhammad Muhammad Sabbaq - A Brief Explanation of the Provisions of the Labor Law According to the Latest Amendments - Dar Al-Nahda Al-Arabiya - Cairo - 2009
 - 4- Dr. Ihab Ismail - The Impact of Similar Applications of Labor Protection Policy - Journal of Law and Economics - Faculty of Law - Cairo University - Issues 1 and 2 - Forty-Seventh Year - 1977
 - 5- Dr. Ramadan Abdullah Saber - Aspects of the Employer's Regulatory Authority Within the Establishment - A Study in Light of Law No. 12 of 2003 - Dar Al-Nahda Al-Arabiya - Cairo - 2004
 - 6- Dr. Saad Nawaf Al-Anzi - Procedural Guarantees in Discipline - University Publications House - Alexandria - 2007
 - 7- Dr. Salah Ali Ali Hassan, Guarantees of the Employer's Disciplinary Authority - A Comparative Study - Dar Al-Jamia Al-Jadida - 2012
 8. Dr. Abdel Aziz Al-Morsi - Explanation of the Labor Law - Second Edition - Hamama Computer Press - 1994
 9. Dr. Essam Anwar Salim - Principles of the New Labor Law - Dar Al-Jamia Al-Jadida - 2015
 10. Ali Al-Arif - Explanation of Labor Legislation in Egypt - Part One - No Publisher - No Year of Publication - 2014
 11. Ali Awad Hassan - Disciplinary Adjudication in the Labor Law - Dar Al-Kotob Al-Qanuniya - Cairo - 1998
 12. Dr. Abdel Wahab Al-Bandari - Disciplinary Sanctions for Civilian Workers in the State and Public Sector and Those with Special Skills - "A Jurisprudential Study According to the Latest Legislation, Jurisprudential Opinions, Judicial Rulings, and Fatwas of the State Council" - Dar Al-Fikr Al-Arabi - Cairo - 1998
 13. Maged Ragheb Al-Helou - Administrative Judiciary - Maaref Publishing House - Alexandria - 2000
 14. Mohamed Hussein Mansour - Labor Law - Dar Al-Jamia Al-Jadida - Alexandria - 2011
 - 15/ Mohamed Labib Shanab - Explanation of Labor Law - Dar Al-Nahda Al-Arabiya - Cairo - Fourth Edition - 1994

16/ Mahmoud Gamal El-Din Zaki - Employment Contract in Egyptian Law (Civil Code - New Labor Law - Public Sector Workers System) - Egyptian General Book Organization Press - Cairo - Second Edition - 1982

17/ Mohamed Mokhtar, Dr. Mohamed Othman - Disciplinary Crime between Administrative Law and Public Administration - A Comparative Study - Dar Al-Fikr Al-Arabi - First Edition - 1973.

University Theses and Websites

1. Ldana Al Nuaimi,, Legal Protection of the Worker's Private Life During the Implementation of the Employment Contract, Master's Thesis, College of Law, Qatar University, 2022.

2. Tarbia Saeed, Disciplinary Dismissal in Algerian Legislation, Master's Thesis in Law, Department of Corporate Law, Algeria, 1997.

3. Bassem Mohamed Fadel Al-Madbouly, Legal Protection for Remote Workers in Light of the COVID-19 Pandemic (A Comparative Study) in Light of Egyptian Law and the Law of the Kingdom of Bahrain, Legal Journal, Issue 11, Faculty of Law, Helwan University, 2023.

4. Moez Misbah Imhamed, The Concept of Work-Related Injury in the Framework of the Libyan Social Security Law, Bani Waleed University Journal of Humanities and Applied Sciences, Issue 25, September 2022.

5. Tab Al-Tayeb, Legal Protection of the Worker Before the Occurrence of a Professional Error, Master's Thesis, Faculty of Law and Political Science, Abdelhamid Ibn Badis University, Mostaganem, 2017.

6. <https://jordan-lawyer.com/2022>List of Foreign References

1. Flavie Le Sueur, Moral Harcèlement au Work, AJ Pénal 2010; Jean Pléssier, Droit du Work, 25e ed, Paris, Dalloz, 2010

2. TAURAN T., La mise à pied du salarié, JCP S 2007, p. 1508. TOURNAUX S., L'artifice de la sanction des garanties conventionnelles de licenciement, Dr. soc.No.2, 2013

3. Ray Jean-Emmanuel, "Droit du Travail," editions of Liaisons, LGDJ, 2007,