

التوازن بين السلطة التأديبية لصاحب العمل وحقوق العامل في التشريعات العربية - دراسة مقارنة بين القانون اللبناني والمصري

إعداد: الباحث / عبد الرضا عيَّاش | الجمهورية اللبنانية

باحث دكتوراه في الحقوق - قانون خاص / الجامعة الإسلامية في لبنان

E-mail : ayacheabedelreda@gmail.com | <https://orcid.org/0009-0002-9687-4345>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/7.19.6>

إشراف : الأستاذ الدكتور / غالب فرحات / الجامعة اللبنانية

تاريخ النشر: 2025/7/15	تاريخ القبول: 2025/7/13	تاريخ الاستلام: 2025/7/1
------------------------	-------------------------	--------------------------

للاقتباس: عيَّاش، عبد الرضا، التوازن بين السلطة التأديبية لصاحب العمل وحقوق العامل في التشريعات العربية دراسة مقارنة بين القانون اللبناني والمصري، مجلة القرار للبحوث العلمية المحكمة، المجلد السابع، العدد 19، السنة 2، 2025، ص-ص: 133-147. <https://doi.org/10.70758/elqarar/7.19.6>

المُلخَص

يدرسُ هذا البحث التوازن الدقيق بين السلطة التأديبية الممنوحة لصاحب العمل وحقوق العامل القانونية والإنسانية، وذلك بتحليل الأطر التشريعية في كل من لبنان ومصر. تكمن أهمية الموضوع في حساسية موقع هذه السلطة كأداة ضرورية لحفظ النظام والانضباط المؤسسي، مع إمكانية تحولها إلى وسيلة تعسف إذا لم تُقيد بضوابط قانونية واضحة وضمانات فعالة تحمي العامل من الانتهاك والإقصاء.

يعتمد البحث منهجاً تحليلياً مقارناً، يجمع بين دراسة النصوص القانونية الوطنية، والاجتهادات القضائية ذات الصلة، والآراء الفقهية المعاصرة. يهدف هذا المنهج إلى بيان مدى التزام القانونين اللبناني والمصري بمبدأ العدالة التعاقدية، وتحقيق المواءمة بين مصلحة العمل وحقوق الإنسان داخل بيئة العمل.

يتناول البحث بالتفصيل طبيعة السلطة التأديبية، وحدودها القانونية، والضمانات التشريعية والإجرائية التي تحيط بممارستها. كما يركز التحليل على دور الرقابة المؤسسية والرقابة القضائية في كبح التعسف وتحقيق التوازن المطلوب في علاقة العمل. يتوصل البحث إلى إستنتاج مفاده وجود قصور تشريعي واضح في القانون اللبناني مقارنة بالتجربة المصرية، مما يستوجب إصلاحاً قانونياً يعيد

L'équilibre entre le pouvoir disciplinaire de l'employeur et les droits du salarié dans les législations arabes - Étude comparative entre le droit libanais et le droit égyptien

الإعتبار لمبدأ العدالة. يُختتم البحث بطرح تساؤل جديد حول إمكانية تعزيز حماية العامل من خلال آليات رديفة كالوساطة والتحكيم في تسوية النزاعات التأديبية.

الكلمات المفتاحية: السلطة التأديبية - الضمانات - صاحب العمل - حقوق العمال - قانون العمل اللبناني والمصري - التشريعات العربية.

Préparé par : Chercheur / Abdel Reda Ayache | République libanaise

Doctorat en droit - Droit privé / Université islamique du Liban

E-mail : ayacheabedelreda@gmail.com | <https://orcid.org/0009-0002-9687-4345>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/7.19.6>

Supervisé par : Prof. Dr. Ghaleb Farahat / Université libanaise

Reçu le : 1/7/2025	Accepté le : 13/7/2025	Publié le : 15/7/2025
---------------------------	-------------------------------	------------------------------

Pour citer cet article: Ayache, Abdel Reda, L'équilibre entre le pouvoir disciplinaire de l'employeur et les droits du salarié dans les législations arabes - Étude comparative entre le droit libanais et le droit égyptien, Supervisé par Prof. Dr. Ghaleb Farahat, Journal ElQarar pour la recherches scientifiques évaluées, Volume 7, Numéro 19, 2025, pp. 133-147. <https://doi.org/10.70758/elqarar/7.19.6>

Résumé

Cette recherche vise à étudier l'équilibre délicat requis dans la relation de travail entre, d'une part, le pouvoir disciplinaire conféré à l'employeur et, d'autre part, les droits juridiques et humains du salarié, à travers l'analyse des cadres législatifs au Liban et en Égypte. L'importance de ce sujet réside dans la nature sensible du pouvoir disciplinaire au sein de l'entreprise: s'il est essentiel pour maintenir l'ordre et la discipline, il peut cepen-

dant se transformer en un outil d'abus s'il n'est pas encadré par des règles juridiques claires et des garanties effectives protégeant le salarié.

La recherche adopte une approche analytique et comparative, combinant l'étude des textes juridiques nationaux, de la jurisprudence pertinente et des opinions doctrinales contemporaines, afin d'évaluer le degré d'engagement des législations libanaise et égyptienne envers les principes de justice contractuelle et d'équilibre entre les intérêts de l'entreprise et les droits humains au travail.

L'étude examine en détail la nature du pouvoir disciplinaire, ses limites légales, ainsi que les garanties législatives et procédurales qui encadrent son exercice, tout en mettant en lumière le rôle du contrôle institutionnel et judiciaire dans la prévention des abus.

La recherche conclut à l'existence de lacunes législatives claires dans le droit libanais par rapport à l'expérience égyptienne, ce qui nécessite une réforme juridique. Elle se termine par une interrogation sur le rôle possible de la médiation et de l'arbitrage comme mécanismes alternatifs dans le règlement des conflits disciplinaires.

Mots-clés: le pouvoir disciplinaire - les garanties - l'employeur - Droit du travail Droit du travail libanais et égyptien - Législation arabe.

المقدمة

تشكّل العلاقة بين العامل و صاحب العمل أحد الركائز الأساسية في البناء القانوني و التنظيمي للمجتمعات المعاصرة ، إذ تقوم على توازن دقيق بين الحقوق والواجبات ، وبين الحريات الفردية والسلطات الإدارية . و من أبرز مظاهر هذه العلاقة تبرز السلطة التأديبية التي منحت لصاحب العمل والتي تشكّل الأداة التنظيمية الأساسية لضبط النظام ضمن بيئة العمل وردعه للمخالفات والمحافظة على كفاءة الأداء .

غير أن ممارسة هذه السلطة قد تثير إشكاليات قانونية حادة ، خاصة عند إساءة استخدامها مما يشكّل انتهاكاً لحقوق الأجراء ، و إخلالاً لمبدأ التناسب والعدالة ، فقد تتحوّل من وسيلة تأديب شرعها القانون إلى سلاح يستخدم في فرض الهيمنة داخل المؤسسة ، وهو الأمر الذي يهدّد في جوهره الاستقرار الوظيفي إضافة للتأثير المباشر على العدالة الاجتماعية .

ضمن هذا السياق تأتي أهمية هذا البحث من كونه يتناول جانباً حيويًا وحساسًا من علاقة العمل، قلّما حظي بتحليل قانوني مقارن يتمثّل في « التوازن بين السلطة التأديبية لصاحب العمل وحقوق العامل في التشريعات العربية - دراسة مقارنة بين القانون اللبناني والمصري » مع واقع عملي يشهد تزايد النزاعات التأديبية في بيئة العمل. ويكتسب هذا البحث أهميته من تعدد الإشكالات العملية في هذا المجال، وغياب تنظيم دقيق في بعض التشريعات، ما يجعل المقارنة أداة فعالة لاستنتاج مكامن القصور وفرص الإصلاح .

يهدف البحث إلى تحليل الإطار القانوني الذي ينظم هذه السلطة في كل من لبنان ومصر، من خلال رصد النصوص القانونية، والضوابط الإجرائية، والضمانات الممنوحة للعامل، كما يُقيّم مدى فاعلية القضاء في ضبط حدود السلطة التأديبية ، واقتراح سبل إصلاحية لتوازن العلاقة المهنية.

تُمارس السلطة التأديبية من قبل صاحب العمل لضمان النظام الداخلي في المؤسسة، إلا أن غياب تنظيم قانوني دقيق قد يفتح المجال لتعسف يُهدّد العدالة الاجتماعية. فما هو الإطار القانوني الذي ينظم السلطة التأديبية لصاحب العمل ؟ وما مدى تحقق التوازن بين هذه السلطة وحقوق العامل في التشريعات العربية، وتحديدًا في القانونين اللبناني والمصري ؟

وقد اعتمد البحث في منهجيته على التحليل القانوني المقارن، والاستناد إلى النصوص التشريعية والاجتهادات القضائية والمراجع الفقهية الحديثة، بهدف تقديم دراسة علمية متوازنة تُسهم في تطوير الفهم القانوني لهذه العلاقة الحساسة من خلال التقسيم التالي :

الفصل الأول : السلطة التأديبية وحدود استعمالها .

الفصل الثاني : ضمانات العامل في القانونين اللبناني والمصري .

الفصل الأول : السلطة التأديبية وحدود استعمالها

يُعالج هذا الفصل مفهوم السلطة التأديبية كإحدى مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل، ويستعرض الأساس القانوني الذي تستند إليه في التشريعات اللبنانية والمصرية، و من ثمّ يستعرض الضوابط التي حدّدها المشرّع لتشكل الحدود الملزم صاحب العمل بعدم تخطّيها خلال استخدامه لسلطته التأديبية .

المبحث الأول : مفهوم السلطة التأديبية وطبيعتها القانونية :

تُعَدّ السلطة التأديبية من الركائز الأساسية في تنظيم علاقة العمل، إذ تُمكن صاحب العمل من فرض الانضباط داخل المؤسسة من خلال اتخاذ إجراءات ضد العامل عند مخالفته للأنظمة والتعليمات.

المطلب الأول : تعريف السلطة التأديبية :

الجزاء هو بمعنى العقوبة والتأديب والعقوبة في اللغة هي لغة من نوع الجزاء على الذنب، وقد ورد في لسان العرب «العقاب والمعاقبة هي أن تجزي الرجل بما فعل سوءً، والاسم العقوبة، وعاقبه بذنبه معاقبةً وعقاباً أخذ به.⁽¹⁾»

والعقوبة عرفها البعض بالجزاء فكأنهما شيء واحد في العرف واللغة والاصطلاح، العقوبة هي «الجزاء الذي يقرره القانون ويوقعه القاضي من أجل الجريمة ويتناسب معها».⁽²⁾ ويُعرّف الفقه الإداري والعمالي السلطة التأديبية بأنها: «الحق المخوّل لصاحب العمل في توقيع جزاءات على العامل الذي يخالف الالتزامات المهنية أو يخلّ بقواعد الانضباط الداخلي».

تُعَدّ السلطة التأديبية إحدى مظاهر السلطة التنظيمية التي يتمتع بها صاحب العمل في نطاق علاقته التعاقدية مع العامل. وتتمثل هذه السلطة في حق صاحب العمل في فرض عقوبات تأديبية على العامل عند ارتكابه مخالفات مهنية، بما يضمن حسن سير العمل والانضباط داخل المؤسسة. غير أنّ هذه السلطة، وإن كانت تُقرّ لصاحب العمل، إلا أنها ليست سلطة مطلقة، بل تخضع لمجموعة من الضوابط القانونية التي تحدّ من التعسف وتضمن حقوق العامل.

(1) الأنصاري، جمال الدين « لسان العرب » (بيروت: دار إحياء التراث العربي 1999م، ج6) ص: 619.

(2) محمود، نجيب حسني « شرح قانون العقوبات؛ القسم العام؛ » (مصر: دار النهضة العربية 1982م) ص 667.

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية :

السلطة التأديبية لصاحب العمل هي سلطة تنظيمية خاصة ذات طبيعة قانونية تعاقدية، تمارس ضمن حدود وضوابط قانونية صارمة، وتخضع لرقابة القضاء منعاً للتعسف. فهي تستمد مشروعيتها من العلاقة التعاقدية القائمة بين الأجير وصاحب العمل ، وفي الوقت ذاته من الوظيفة الإدارية لصاحب العمل داخل مؤسسته .

وعليه، فإنّ الطبيعة القانونية لهذه السلطة تبرز ضمن النقاط الأربعة التالية :

أولاً : السلطة التأديبية سلطة قانونية تنظيمية خاصة :

- ليست سلطة عامة أو سيادية، بل سلطة خاصة يمارسها صاحب العمل ضمن حدود العلاقة التعاقدية والوظيفية، بهدف حفظ النظام والانضباط داخل بيئة العمل.
- تستند هذه السلطة إلى:

1. حق الإدارة الممنوح لصاحب العمل بموجب العقد.
2. نصوص قانون العمل التي تجيز له فرض عقوبات تأديبية وفقاً لشروط و ضمانات محددة

ثانياً : الطابع التقييدي لهذه السلطة :

- على الرغم من كونها سلطة تنظيمية، إلا أنها مقيدة بالقانون، ولا يمكن ممارستها بشكل مطلق.

- يتعيّن على صاحب العمل:

- o احترام حقوق الدفاع.
- o الالتزام بمبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة.
- o التقيد ب إجراءات محددة (كالتحقيق، التبليغ، التدرج...)

ثالثاً : السلطة التأديبية ليست مطلقة بل قابلة للرقابة .

يمكن للعامل الذي يتضرر من ممارسة هذه السلطة أن يطعن أمام القضاء (كمحكمة العمل أو المحكمة المدنية) . السلطة التأديبية ليست مطلقة بل قابلة للرقابة .

- يُشترط أن يتثبت القضاء من:

- o وجود مخالفة حقيقية.
- o احترام الإجراءات القانونية.

0 عدم وجود تعسف في توقيع العقوبة.

رابعاً : الطبيعة القانونية في ضوء الفقه :

- يعتبر بعض الفقهاء أن هذه السلطة تمثل مظهراً من مظاهر تنفيذ العقد بحسن نية.
- ويرى آخرون أنها أداة لضبط النظام الداخلي للمؤسسة وليست جزاءً جنائياً، لذلك تخضع لضمانات مدنية لا جزائية.

يمكن التمييز بين تصورين للطبيعة القانونية لهذه السلطة:

- **في النظام المصري** : سلطة قانونية منظمة بنص تشريعي، مما يجعلها سلطة قانونية **مقننة ومحددة**.

• **في النظام اللبناني** : سلطة تقديرية مستمدة من المبادئ العامة، وهي خاضعة أكثر لاجتهاد القاضي وليس لنصوص قانونية تفصيلية.

وبالتالي، فإن الفارق الأساسي يكمن في وضوح وصرامة التنظيم القانوني، وهو ما يمنح النظام المصري تفوقاً تشريعياً، في حين يبقى النظام اللبناني مرناً لكنه عرضة للتفاوت في التطبيق القضائي .

المبحث الثاني : ضوابط ممارسة السلطة التأديبية وحدودها :

إن السلطة التأديبية، رغم مشروعيتها، تُعد من أخطر السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل، لأنها تمس بشكل مباشر الأمان الوظيفي والكرامة المهنية للعامل .ولهذا، أحاطتها التشريعات بجملة من الضوابط التي تهدف إلى تحقيق العدالة التوازنية.

المطلب الأول : ضوابط استخدام السلطة التأديبية :

لا تكفي السلطة التأديبية وحدها لضبط النظام داخل المؤسسة، بل لا بد من تقييدها بمجموعة من الضوابط القانونية التي تحمي العامل من التعسف وتضمن توازن العلاقة التعاقدية وفي مقدمتها مبدأ الاستمرارية والوفاء بالتزامات العقد بحسن نية. وبناءً عليه، فإن هذه السلطة لا تُمارَس بشكل تعسفي أو استبدادي، بل يجب أن تُمارَس ضمن نطاق محدد من الضوابط والقيود المستمدة من القانون والاجتهاد القضائي.

في القانون اللبناني، تستند السلطة التأديبية إلى قانون العمل الصادر بتاريخ 1946/9/23 وتعديلاته، دون وجود فصل تفصيلي خاص بالعقوبات التأديبية، بل تُستمد القواعد العامة من مواد متفرقة، إضافة إلى الاجتهاد القضائي واللوائح الداخلية المعتمدة في المؤسسات.

وتبرز المادة 74 من قانون العمل اللبناني كمصدر رئيسي في هذا السياق، حيث تورد الحالات التي يمكن فيها لصاحب العمل أن يصرف العامل من دون تعويض. كذلك، تنظم المادة 75 حالات الصرف التي تُوجب تعويضاً، ما يدل على وجود تدرج في مستوى المخالفات وتأثيرها على العقد. وتُستكمل هذه الأحكام عبر النصوص التنظيمية الداخلية التي تعتمدها المؤسسات، على أن تُودع نسخة منها لدى وزارة العمل وتُعرض على العاملين. كما أن القضاء اللبناني (وخاصة مجالس العمل التحكيمية) يلعب دوراً جوهرياً في مراقبة مدى احترام هذه النصوص لحقوق العامل من جهة، ومبدأ التناسب من جهة أخرى.

أما في القانون المصري، فإن السلطة التأديبية لصاحب العمل منصوص عليها بشكل أكثر وضوحاً في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، لا سيما في الباب الرابع الخاص بتنظيم علاقة العمل الفردية. وتُعد المادة 68 من القانون المذكور نقطة الانطلاق، إذ تنص على وجوب أن تُحدد لائحة الجزاءات كتابية، وتُعتمد من الجهة الإدارية المختصة (وزارة القوى العاملة)، ويُشترط إعلانها للعمال. ويُحدد القانون المصري العقوبات الممكن توقيعها والتي تشمل: الإنذار، الخصم من الأجر، تأجيل الترقية، النقل، الإيقاف عن العمل، الفصل من الخدمة، وغيرها، شرط الالتزام بالإجراءات المنصوص عليها قانوناً. ويُشترط قبل توقيع العقوبة إجراء تحقيق مع العامل وتمكينه من الدفاع عن نفسه. وقد جاء القانون المصري الجديد رقم 14 لسنة 2025 (الذي دخل حيز التنفيذ في سبتمبر 2025) ليعزز الشفافية في الإجراءات التأديبية، ويُحدد آجالاً دقيقة لعرض العامل على التحقيق، وتوثيق المحاضر، ومنع توقيع أكثر من عقوبة عن نفس الفعل. ويُلاحظ أن المشرع المصري لم يكتف بتحديد أنواع الجزاءات، بل وضع كذلك قيوداً موضوعية وإجرائية تضمن عدالة القرار التأديبي، مما جعل من السلطة التأديبية سلطة قانونية مقيّدة لا تُمارس إلا في حدود ما رسمه القانون.

المطلب الثاني : حدود استعمال السلطة التأديبية :

السلطة التأديبية، تعني أن تتمتع الإدارة بموجب قواعد تشريعية معدة سابقاً بسلطة تتيح لها مساءلة الموظف المخالف لواجباته الوظيفية وذلك لضمان سير عمل المنظمة وتحقيق الغرض من إنشائها والجدير بالذكر أن المشرع لم يحدد المخالفات الوظيفية وما يقابلها من عقوبات كما هو الحال في القانون الجزائي وإنما ترك تقدير ما يصدر من الموظف واعتباره مخالفة مناط بسلطة الإدارة التي تختار لها ما يلائمها من العقوبات الانضباطية التي حددها المشرع على أن يكون ذلك خاضعاً للرقابة القضائية .

وأما من يتولى مهمة هذه السلطة التأديبية، فإنه المجلس التأديبي كما يسمى في لبنان وبعض الدول وهذه السلطة التأديبية هي الجهة المتخصصة بممارسة وظيفة التأديب وفقاً للأوضاع المقررة قانوناً وتختلف السلطة التأديبية بحسب اختلاف أنظمة الدول والقوانين القطرية .

وقد حدد القانون اللبناني في المرسوم الاشتراعي مهمة وصلاحيات المجلس التأديبي حيث جاء

فيه» المادة 6 يمارس المجلس المهام والصلاحيات المنصوص عليها في القوانين والأنظمة.

المادة 7

تشمل سلطة المجلس بالإضافة إلى ما نصت عليه المادة 13 من القانون رقم 54/65 تاريخ 2/10/1965 جميع فئات وأنواع الموظفين والمستخدمين في سائر البلديات.

المادة 8 يمارس رئيس المجلس الصلاحيات الإدارية والمالية التي تنظمها القوانين والأنظمة بالوزير باستثناء الصلاحيات الدستورية.⁽¹⁾

وقد حدد القانون في لبنان الرقابة على المجلس التأديبي، حيث قد يتخطى صلاحياته المنصوص عليها بما قد يخلق من أحكام دون مستند قانوني في السلطة التأديبية «قرارات مرتبطة (10) مجلس شوري الدولة - بيروت رقم 499 تاريخ 2006/06/05

- إن تقدير ملاءمة العقوبة التأديبية للخطأ المسلكي للموظف يعود للمرجع التأديبي ويبقى لمجلس شوري الدولة ممارسة رقابته اذا انطوت على عدم تناسب فاضح في ما بين خطأ طفيف من جهة وعقوبة شديدة من جهة ثانية.

- ان السلطة المختصة لممارسة السلطة التأديبية في التحقيق والتفتيش والحكم عينها القانون وهي تتعلق بالانتظام العام وعلى القاضي اثارها عفووا حرصا على الضمانة القانونية لحقوق الموظف وصيانتها.

- في انتقاء النص القانوني على اجراءات تحقيق معينة يجب ان تراعى حرفيا النصوص المتعلقة بتأليف الهيئات التأديبية وبصورة مطلقة، وان السلطة التي خولها القانون ممارسة السلطة التأديبية في التحقيق والتفتيش والحكم هما التفتيش المركزي وهي تحيل الموظف إلى المجلس التأديبي. ان الرتبة التي يحصل عليها الموظف.⁽²⁾

وعليه يتبين بأن لبنان يعتمد على اللوائح الداخلية والقضاء العمالي لتعويض غياب التنظيم التفصيلي في القانون الأساسي ، بينما توفر مصر تشريعاً صريحاً ومنظماً يحدد أنواع العقوبات وإجراءاتها و سبل الطعن فيها ، إضافة للتحديثات القانونية التي أجريت في السنوات الأخيرة ، وهو الأمر الذي ساعد في تبين حدود هذه السلطة والتي ساعدت في عدم تجاوزها.

(1) مرسوم رقم 7236 تاريخ: 1967/05/08م.

(2) مرسوم إشتراعي | رقم 112 تاريخ: 1959/06/12 آخر التعديلات.

الفصل الثاني : ضمانات العامل في القانونيين اللبناني والمصري

تُعد الضمانات الممنوحة للعامل في مواجهة السلطة التأديبية حجر الزاوية في تحقيق العدالة داخل علاقة العمل. فالسلطة التأديبية وإن كانت مشروعة وضرورية لحسن سير المؤسسة، فإنها إذا تُركت دون قيود رقابية وتشريعية، تتحول إلى أداة تهديد وابتزاز تعصف بالأمان الوظيفي وكرامة العامل.

المبحث الأول : الضمانات التشريعية والإجرائية :

تُظهر التشريعات المقارنة، خاصة في لبنان ومصر، تفاوتًا واضحًا في مدى وضوح هذه الضمانات وتطبيقها، حيث يعتمد لبنان بشكل رئيسي على الاجتهاد القضائي، بينما يتميز القانون المصري بتشريع صريح ومنظم لهذه الحقوق.

المطلب الأول : الضمانات الإجرائية :

يشكل احترام الضمانات الإجرائية في المجال التأديبي جوهر التوازن بين سلطة صاحب العمل وحقوق العامل. إذ أن أي إخلال بهذه الضمانات، ولو توافرت المخالفة، قد يفتح الباب أمام ممارسات تعسفية تُفرض النظام التأديبي من مضمونه العادل. وفي ضوء التطور التشريعي والفقه، بات من المُسلم به أن المشروعية الإجرائية تُوازي في الأهمية مشروعية السبب، وهو ما أقرته المحاكم اللبنانية والمصرية في أكثر من موضع.

وعليه، تنقسم الضمانات الإجرائية إلى قسمين :

أولاً : الضمانات السابقة لفرض العقوبة:

تُعد الضمانات السابقة لفرض العقوبة بمثابة درع واقٍ للعامل، إذ تضمن أن يُمنح فرصة حقيقية للدفاع عن نفسه قبل أن يُحمّل تبعات تأديبية قد تمسّ بمركزه المهني أو المادي. وهي تجسيد لمبادئ العدالة الإجرائية في ميدان العمل.

أ- التحقيق المسبق والجدي

يشترط القانون أن يُجري صاحب العمل تحقيقًا جديًا ومكتوبًا مع العامل قبل فرض العقوبة، يُبين فيه الوقائع والاتهامات المنسوبة إليه. ويُعتبر هذا التحقيق أساسًا ضروريًا للثبوت من المخالفة، ويؤدي غيابه إلى بطلان العقوبة.

ب- إعلام العامل بالتهم

من أهم مقتضيات المشروعية أن يتم إبلاغ العامل بشكل صريح وواضح بطبيعة السلوك أو المخالفة التي يُحاسب عليها، دون غموض أو التباس. فالمساءلة دون علم سابق تُعد خرقًا لمبدأ المواجهة.

ثالثاً: سماع أقوال العامل وتمكينه من الدفاع

يجب تمكين العامل من تقديم دفوعه وشرح ظروفه، سواءً كتابةً أو شفهاً، ويُستحسن إشراك ممثل نقابي إن وُجد. ويُعتبر منع العامل من حق الدفاع أو تجاهل أقواله خلافاً جسيماً في إجراءات التأديب.

ج- احترام مبدأ التدرج في العقوبات

تُعدّ قاعدة التدرج ضماناً أساسية، إذ لا يجوز اللجوء إلى العقوبة الأشد إلا إذا ثبت عدم جدوى العقوبات الأخف. ويشكّل هذا التسلسل حماية من التعسف، ويُلزم الإدارة باللجوء إلى الجزاء المناسب من حيث التناسب والخطورة.

ثانياً : الضمانات اللاحقة لتنفيذ العقوبة :

لا تنتهي حماية العامل بانتهاء قرار فرض العقوبة، بل تمتد إلى ما بعد ذلك، من خلال وسائل التظلم، والمراجعة القضائية، والتبليغ الصريح، مما يضمن شفافية الإجراء وعدالة المآل.

أ- إصدار العقوبة في مهلة مناسبة

يجب على صاحب العمل أن يُصدر العقوبة في وقت قريب من تاريخ ارتكاب المخالفة، حتى لا يُفقد الإجراء أثره الرادع ويثير شبهة التعسف. التأخير الطويل في اتخاذ القرار يجعل العقوبة غير مبررة من الناحية الزمنية.

ب- التبليغ الخطي بقرار العقوبة

يشترط القانون أن يُبلّغ العامل بالعقوبة المفروضة عليه بموجب كتاب رسمي يتضمن مضمون القرار وأسبابه وتاريخه. فالتبليغ الشفهي أو الغامض يُعدّ باطلاً من الناحية القانونية.

ج- حق العامل في التظلم

يحق للعامل أن يتقدّم بتظلم إداري داخلي من القرار التأديبي، كما يمكنه اللجوء إلى القضاء المختص للطعن فيه. وتؤكد المحاكم، خصوصاً في لبنان ومصر، على ضرورة منح العامل طريقاً للتظلم كجزء من قواعد العدالة الإجرائية.

د- رقابة القضاء على مشروعية القرار التأديبي

يمارس القضاء دوراً حاسماً في ضبط السلطة التأديبية، عبر التثبت من:

- وجود المخالفة.
- احترام الإجراءات القانونية.

• مدى التناسب بين المخالفة والعقوبة.

ويملك القضاء صلاحية إلغاء العقوبات الصادرة بطريقة تعسفية، ما يعزز من الضمانات الإجرائية الفعلية للعامل.

المطلب الثاني : الضمانات التشريعية :

تمثل الضمانات التشريعية الإطار القانوني الذي ينظم ممارسة السلطة التأديبية، ويُحدد حدودها وشروطها، بحيث تضمن تحقيق التوازن بين النظام داخل المؤسسة وحقوق العامل الأساسية.

وتتجلى هذه الضمانات في النصوص الآمرة التي تقيّد حرية صاحب العمل وتمنح العامل حماية قانونية واضحة، ويمكن تصنيفها كما يلي:

أولاً : تحديد العقوبات المسموح فيها قانوناً .

ثانياً : نصّ قانوني صريح بضرورة التحقيق قبل توقيع الجزاء

ثالثاً : اشتراط تناسب العقوبة مع المخالفة

رابعاً : تحريم توقيع أكثر من عقوبة على ذات الفعل

خامساً : تحديد مدى التقادم التأديبي

سادساً : ضمان الحق في التظلم واللجوء إلى القضاء

سابعاً : منع الفصل التعسفي دون مسوّغ قانوني

إذاً الضمانات التشريعية تشكل حصناً قانونياً يحمي العامل من تعسف السلطة التأديبية، وتُرسّي مبدأ التوازن في العلاقة المهنية من خلال قواعد واضحة ومُلزمة، تعطي العامل فرصاً للدفاع واللجوء للقضاء، وتمنع استخدام العقوبات كأداة تسلّط.

المبحث الثاني : الرقابة القضائية على ممارسة السلطة التأديبية :

إنّ السلطة التأديبية التي يمنحها القانون لصاحب العمل ليست سلطة مطلقة، بل هي خاضعة لرقابة قانونية وقضائية تهدف إلى منع التعسف وضمان العدالة في العلاقة التعاقدية. فكما منح القانون هذه السلطة، وضع في المقابل آليات رقابية تتيح للجهات المختصة، سواءً كانت داخل المؤسسة أو أمام القضاء، التحقق من سلامة استعمالها ومدى توافقها مع المبادئ القانونية.

المطلب الأول : الرقابة الداخلية على السلطة التأديبية :

تشكل الرقابة الداخلية أولى درجات الحماية التي توفّرها المؤسسة نفسها للعامل، سواء من خلال التنظيم الإداري، أو عبر اللجان والنقابات، بهدف التحقق من مشروعية الإجراءات التأديبية وضمان

التوازن في القرارات.

أولاً : دور الإدارة العليا في ضبط القرارات التأديبية كونها تقوم في المؤسسات الكبيرة أو المنظمة بمراجعة قرارات التأديب الصادرة عن المسؤولين المباشرين، بما يمنع أي انحراف في استعمال السلطة ، فقد يُشترط توقيع المدير العام أو لجنة خاصة على العقوبات الجسيمة (كالحرمان من الترقية أو الفصل).

ثانياً : اللجان التأديبية الداخلية حيث تنص بعض الأنظمة الداخلية للعديد من المؤسسات خصوصاً الكبرى منها على تشكيل لجنة تأديبية تتولى التحقيق وسماع العامل وتقديم التوصية قبل فرض العقوبة مما يضيف قدراً من الموضوعية منعاً للتفرد بالقرار .

ثالثاً : دور النقابات العمالية المحوري في حماية حقوق العامل ، خاصة فيما يتعلق بالتحقيقات التأديبية ، حيث يسمح للعضو النقابي حضور التحقيق والطعن بالإجراءات نيابة عن العامل والتدخل لتسوية الخلاف ودياً .

المطلب الثاني : الرقابة القضائية على مشروعية العقوبة التأديبية :

تُعتبر الرقابة القضائية الضمان الأهم لحماية العامل، إذ تُمكنه من الطعن بقرارات صاحب العمل أمام القضاء المختص، خصوصاً في حالات الفصل أو الخصم من الراتب، وهي رقابة قائمة على التثبت من مدى احترام القانون والإجراءات والعدالة.

أولاً : إمكانية الطعن في القرار التأديبي أمام القضاء حيث يحق للعامل بموجب القانونين اللبناني و المصري اللجوء إلى المحكمة المختصة (مجلس العمل التأديبي في لبنان – المحكمة العمالية في مصر) للطعن في أي قرار تأديبي تعسفي .

ثانياً : رقابة القضاء على التناسب والمعقولية حيث لا تكتفي المحاكم بالنظر في وجود المخالفة ، بل يتم البحث عن مدى تناسب العقوبة معها .

ثالثاً : رقابة القضاء على الإجراءات حيث يتحقق القاضي من احترام صاحب العمل للضمانات والتحقيق و الدفاع والتبليغ والتدرج وعليه، أي إخلال بواحدة من هذه الإجراءات قد يؤدي إلى إبطال العقوبة .

رابعاً : سلطة القضاء في تعديل أو إلغاء العقوبة وذلك في حال ثبوت التعسف من قبل صاحب العمل .

الرقابة على السلطة التأديبية هي الركن الأساسي لضمان مشروعية استخدامها. وهي تبدأ من داخل المؤسسة، عبر اللجان والإدارة والنقابات، وتبلغ ذروتها في الرقابة القضائية التي تُعيد التوازن بين الطرفين، وتُشكل ملاذاً لكل عامل يتعرض لإجراء تعسفي أو غير مشروع.

الخاتمة

بعد التعمق في دراسة التوازن بين السلطة التأديبية لصاحب العمل وحقوق العامل في كل من القانون اللبناني والمصري، يتبين بوضوح أن هذه العلاقة المهنية الدقيقة تستدعي تنظيمًا قانونيًا دقيقًا ومتوازنًا يراعي مصلحة المؤسسة دون المساس بحقوق الفرد العامل.

لقد أظهرت المقارنة أن كلا النظامين القانونيين يعترفان بحق صاحب العمل في فرض النظام والانضباط داخل بيئة العمل من خلال سلطة تأديبية محددة، إلا أن هذه السلطة لا يمكن أن تُمارس بمعزل عن مجموعة من الضمانات الإجرائية والتشريعية التي تحفظ للعامل كرامته وحقوقه الأساسية. فالإجراءات الشكلية - كضرورة التحقيق، وسماع العامل، والتبليغ الخطي، وحق التظلم - ليست شكلية فارغة، بل هي ركائز للعدالة التوازنية التي يسعى القانون لتحقيقها في علاقات العمل.

كما برز الدور المحوري الذي تؤديه الرقابة القضائية، سواء في لبنان أو مصر، في إعادة التوازن للعلاقة التعاقدية حين تختل بسبب تعسف صاحب العمل أو إغفال الضمانات، الأمر الذي يعكس أهمية وجود قضاء متخصص وملم بتفاصيل العلاقة المهنية.

وانطلاقًا مما تقدم، يمكن تقديم بعض الاقتراحات على المشرع اللبناني :

1- ضرورة إعادة النظر في القوانين القديمة (كقانون العمل اللبناني الصادر عام 1946) لتحديثها بما يواكب التطورات الاجتماعية والاقتصادية في سوق العمل.

2- وجوب النص صراحة في التشريعات على كل الضمانات الإجرائية، وتقييد السلطة التأديبية بمعايير واضحة تضمن عدم الانزلاق نحو الاستبداد المهني.

3- تعزيز دور القضاء العمالي والهيئات الرقابية المستقلة في مراقبة تنفيذ العقوبات التأديبية والبت في نزاعات العمل بسرعة وفعالية.

إذاً فالعدالة في علاقة العمل لا تتحقق فقط بإعطاء الحقوق، بل كذلك بتنظيم ممارسة السلطة. وإن غاية هذا البحث كانت ولا تزال التأكيد على أن التوازن بين النظام والإنصاف ليس خيارًا، بل ضرورة لضمان بيئة عمل قائمة على الكرامة والعدالة والاستقرار.

إلا أنه يبقى التساؤل عن مدى مساهمة الوساطة والتحكيم كآليتين بديلتين لتسوية النزاعات العمالية في حماية العامل من تعسف السلطة التأديبية وتحقيق العدالة بعيداً عن تعقيدات القضاء ؟

لائحة المصادر والمراجع

لائحة المصادر العربية :

1. صفير، انطوان، العدالة الاجتماعية بين النص والاجتهاد في قانون العمل اللبناني. بيروت: منشورات المجلة القضائية، 2020.
2. الأنصاري، جمال الدين « لسان العرب » ، بيروت: دار إحياء التراث العربي 1999م، ج 6 .
3. محمود، نجيب حسني « شرح قانون العقوبات؛ القسم العام »، مصر: دار النهضة العربية 1982 م .
4. رمزي المر، حقوق العامل في الاجتهاد اللبناني. بيروت: منشورات عويدات، 2015.
5. قانون العمل اللبناني، المرسوم الاشتراعي رقم 1946/9/23.
6. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، وتعديلاته بموجب القانون رقم 14 لسنة 2025.
7. قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010.
8. محمد نصّار، شرح قانون العمل اللبناني. بيروت: دار العلم للملايين، 2012.
9. منظمة العمل الدولية، معايير العمل اللائق وإجراءات الحماية التأديبية. جنيف: مطبوعات مكتب العمل الدولي، 2020.
10. المجلس الوطني للاقتصاد الاجتماعي، مقارنة بين قوانين العمل في الدول العربية. القاهرة، 2019.

لائحة المصادر الأجنبية :

11. Code du Travail Français, Édition 2024. Paris: Dalloz.