الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية حدد قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المحاور الرئيسية التي ينصب عليها النظام الداخلي وتتمثل في التنظيم التقني والوقاية الصحية والأمن والانضباط في العمل وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات والجزاءات المقررة وكذلك الإجراءات المتبعة في التأديب وبالتالي نجد أن قانون 90-11 قد خول للمستخدم صلاحية إدراج الأخطاء المهنية في النظام الداخلي وكذا صلاحية تقديرها وتعداد درجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ بنص المادة 77. وقد اعتمد النظام الداخلي لمؤسسة صيدال على مقتضيات المادة 73/1من قانون 90-11 وذلك في المادتين 86و88 من الفصل الثاني، الباب الخامس المتعلق بالانضباط- العقوبات والإجراءات التأديبية، على وجوب أخذ صاحب العمل بعين الاعتبار عند تصنيف الخطأ المرتكب وتحديد العقوبة مع التطرق إلى الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، مدى خطورة الأضرار الواقعة، بالإضافة إلى السلوك السابق للعامل. المطلب الأول: ماهية الخطأ المهني والمس بالطاعة وعدم الانتباه، والإهمال، وأخيرا عدم مراعاة اللوائح. خرق العامل لالتزاماته المهنية. على أنه، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، 2002، صفحة 200) (طربيت، 2001، صفحة 3) ركن معنوي: يتمثل في تلك الصلة المعنوية بين النشاط الذهني للعامل أو العامل و المظهر المادي للخطأ التأديبي، كما قد يكون هذا الركن متمثل في خطأ غير متعمد. (بوضياف، 1986، الفرع الثاني: شروط تحقق الخطأ المهني فالتحديد المسبق للأخطاء لا يكون ممكنا إلا في النظام الداخلي، حيث يقوم هذا الأخير في جانبه التأديبي بتحديد الأخطاء الخاصة بتلك المؤسسة حيث تأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل فيها إذا تتفاوت درجات خطورة هذه الأخطاء الأمر الذي يؤدي إلى أنه ليست كل الأخطاء التي تقع من العامل موجبة للتسريح وإنما يجب أن تتوفر في الفعل المرتكب بعض الشروط حتى يستوجب هذا الجزاء المقابل، وتتمثل هذه الشروط فيما يلي. كما يمكن أن يقع خارج العمل شريطة أن يكون متعلق بالعمل نفسه مثال كأن يفشي العامل أسرار العمل لصديقه خارج المؤسسة مما يؤدي إلى وضعية سلبية بالنسبة لنظام المؤسسة بصفة عامة، أما الأخطاء التي تقع خارج المؤسسة ولا تتصل بالعمل فلا يجوز للمستخدم أن يوقع جزاء على العامل المرتكب لتلك الأفعال. (طربيت، 2001) ثانيا: أن يكون الخطأ منصوص عليه في القانون أو التنظيم يجب أن يكون الخطأ قد نص عليه القانون أو التنظيم أو النظام الداخلي للمؤسسة أي أنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد في النظام الداخلي في جانبه التأديبي. يترتب عن ذلك، أن الأفعال التي أغفل النظام الداخلي ذكرها فإن العامل لا يسأل عنها. وفي حالة ما إذا لم يضع نظاما داخليا، كأن يكون غير ملزم بذلك لأنه يستخدم أقل من عشرين عامل أو أنه وضعه لكن لم يتم التصديق عليه من طرف الجهات المختصة. يجب أن يكون الخطأ التأديبي صادرا من العامل فعلا سواء إيجابي أو سلبي كالامتناع عن القيام بعمل يدخل في نطاق الواجب القيام به ، كذلك يكون ناتج عن قصد أو عن اهمال ، يمس بالنظام المعمول به في المؤسسة أو من شأنه أن يمس بمصلحة المؤسسة أو العمال . 15) الفرع الثالث: التفرقة بين الخطأ التأديبي والجنائي والمدني تنشأ المسؤولية الجنائية بموجب الفعل المجرم بمقتضى القانون والذي يرتكبه المرء انطلاقا من المبدأ الدستوري والقانوني لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص. ومن ثم نحاول أن نقارن بين الخطأ التأديبي ينشأ المسؤولية التأديبية والخطأ المدني الذي ينشأ المسؤولية التقصيرية أو العقدية والخطأ الجنائي الذي ينشأ المسؤولية الجنائية. (طربيت، 2001، صفحة 7) فان الجريمتين تظلان مستقلتان كل الاستقلال في الوصف و الأركان و في التكييف القانوني ومن حيث المحاكم المختصة بنص كل منهما على إجراءات المحاكمة و الجزاءات أو العقوبات التي توقع في كل حالة و لهذا فان وجود الجريمة الجنائية لا يترتب عليه حتما وجود الجريمة التأديبية و ان كان من الجائز ان يكون الفعل الواحد جريمة تأديبية و جريمة جنائية في نفس الوقت ، و تبرئته من الاتهام التأديبي فقد تنعدم الجريمة الجنائية مع ثبوت الجريمة التأديبية ، فمن ناحية الاستقلال في الوصف ، فان الجريمة الجنائية تستقل من المخالفة التأديبية في الوصف القانوني و ان اتحدتا في الوصف اللغوي مثل ذلك : ان جرائم التزوير و الاختلاس و الرشوة لها معان محددة و أركان منضبطة في قانون العقوبات ، (بوضياف، 1986، صفحة 19) فالمبدأ الأساسي الذي يقوم عليه العقاب الجنائي والنظام التأديبي هو شخصية العقوبة بتشخيص الفعل المرتكب. كما أن كل من العقوبة الجنائية والجزاء التأديبي يخضع لمبدأ الشرعية، حيث أن المشرع قد حدد العقوبات الجائز توقيعها عل الشخص المتهم على سبيل الحصر سواء في المجال الجنائي أو التأديبي، لكن تطبيق الشق الثاني من مبدأ "لا جريمة وعقوبة أو تدابير أمن بغير قانون" على المجال التأديبي يختلف نوعا ما عن تطبيقه في المجال الجنائي. أن المشرع الجنائي حرص على تحديد العقوبة من أجل فعل معين ويحدد نوعها ومقدارها مسبقا، وليس للقاضي التدخل لاختيار العقوبة التي يراها ملائمة للجريمة المرتكبة. لأن في مثل هذا الوضع للقاضي سلطة تقديرية في تحديد العقوبة بين حديها الأدنى والأقصى. أما مضمون المبدأ بالنسبة للجزاء التأديبي، فهو متبلور في عدم إمكان المشرع النص على جميع المخالفات التأديبية والجزاءات المناسبة لها في نص صريح،

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

والجزاء التأديبي الذي يناسبها وهو التسريح حيث جاء النص صريحا و على سبيل الحصر. الجزاء التأديبي يكون نتيجة مخالفة محدودة ضيقة أو أنظمة مستقلة عامة أو خاصة مقارنة مع المجتمع، يترتب عن هذا الفارق، امكان الجمع بينهما إذا كان نفس الفعل الواحد قد ترتب عليه إخلال بأمن المجتمع وسلامته. ففي هذه الحالة يمكن الجمع بين الجزائين أي الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية. كما أن البراءة من العقوبة الجنائية لا تحول دون توقيع الجزاء التأديبي. 2001) إن الجزاء التأديبي لا يقبل تطبيق مبدأ شرعية الجرائم كما يطبق على الجرائم الأخرى كالنظام العقابي، حيث أن في كثير من الأحيان يوقع الجزاء التأديبي عن أفعال غير ثابتة أو محددة الأركان، في حين أن العقوبة الجنائية توقع على أفعال إجرامية ثابتة و محددة الأركان. الجزاء التأديبي هو إذن جزاء مهني، هي عقوبة ترد على حرية الشخص المخالف أو على ملكيته. ثانيا: الفرق بين الخطأ التأديبي والمدني الخطأ المدني ليس له نفس الأهمية التي يعطيها القانون للخطأ التأديبي اذ أن للأخير نتائج تخل بالنظام العام في الدولة. و من جهة أخرى، فإن الخطأ التأديبي لا يجازي فاعله، ان كان الاثبات قاصرا على القرائن، لأن القرينة لا تكفي لاثبات التهمة اذا لم تعضد بدليل آخر، و من هذا يمكن القول أن الخطأ المدني يختلف عن الخطأ التأديبي من حيث الطبيعة القانونية و من حيث النظام القانوني الذي يحكم كلا منهما. من المتفق عليه ضرورة التفرقة بين الخطأ المدني والخطأ التأديبي ذلك لأن الخطأ الموجب للمسؤولية المدنية يختلف في طبيعته عن المسؤولية التأديبية، فانه يفترض وقوع الضرر و تكون جسامة الضرر أو قلته محل اعتبار عند توقيع الجزاء التأديبي. (بوضياف، 1986، صفحة 24. 25) وقد تطرق النظام الداخلي لصيدال إلى تصنيف أي خطأ وفقا إلى: ـ درجة خطورته. ـ لمسؤولية العامل الذي تتم ادانته. ـ للعواقب المباشرة أو غير المباشرة للخطأ المرتكب. ـ للضرر الذي يسببه الخطأ تجاه المؤسسة و/أو تجاه عمالها. و تم تصنيفها على النحو التالي: أولا: أخطاء الدرجة الأولى: وهي إخلال بسيط بالانضباط العام بدون خطورة على سير وعمل المؤسسة أو هيئاتها العملية. وتتمثل في الأشكال التالية: ـعدم احترام مواقيت العمل. ـتراكم ثلاث (03) تأخر ات في الشهر على الأقل و /أو تكرار مغادرة العمل ثلاث مرات قبل موعد الخروج). ـمعاودة إهمال التوقيع على سجل الحضور. ـالتنقل بدون سبب بين مختلف هيئات العمل داخل حرم المؤسسة. ـالتواجد في محلات المؤسسة لأسباب خارجية عن نطاق العمل. ـاحداث أي ازعاج في أماكن العمل (أصوات مختلفة، الاجتماع والنقاش داخل الأروقة، الشجارات بين العمال، ـتجاوز فترة المدة المخصصة للمهمات بدون سبب مقبول. ـالسلوك المشين (سوء الأدب، الشتم) إزاء عمال آخرين. ـعدم احترام السلم الإداري. ـاستعمال هاتف المؤسسة لأسباب شخصية وبدون ترخيص. ثانيا: أخطاء الدرجة الثانية: أخطاء الدرجة الثانية هي كل الأعمال التي يرتكبها العامل نتيجة اللامبالاة أو الإهمال وأيا كانت العواقب المترتبة عنها. وتصنف كأخطاء من الدرجة الثانية كل المخالفات التالية: ـمعاودة خطأ من الدرجة الأولى بعد سنة على العقوبة الأولى المترتبة عليه. ـالتغيب المخالف للقواعد، من يومين إلى خمسة أيام خلال الشهر الواحد. ـتخلي العامل عن منصب عمله ضمن فريق العمل عند نهاية نوبته وقبل حلول العامل المناوب. أو في اليوم السابق ليوم التعويض بالنسبة للعمال الذين يمارسون العمل ضمن الأفواج. ـالنوم خلال ساعات العمل. ـاستعمال الغش في توقيع على سجل الحضور (كأن يوقع عامل لحساب عامل آخر غائب) أو أي تزوير في ذلك التوقيع. ـالتسامح في مجال التوقيع في سجل الحضور. ـرفض القيام بالساعات الإضافية التي يطلبها السلم الإداري. ـ رفض الامتثال لاستدعاء الإدارة للعامل أثناء عطلته. الخ في مواقع العمل دون ترخيص. ـاستقدام الأطفال أو الأشخاص الأجانب عن المؤسسة أو السماح بدخولهم إلى محلاتها دون ترخيص. ـاستعمال ملابس العمل غير النظيفة. ـاستعمال الملصقات و/أو النقش على الجدران او على أي ركائز أخرى خارج الالواح المخصصة لذلك الغرض داخل حرم المؤسسة. ـتنظيم تجمعات العمال بدون ترخيص في مواقع العمل. ـالتسبب في أي اهمال في العمل و/أو في تطبيق إجراءات العمل و/او التسيير. ـالإهمال في صيانة العتاد والتجهيزات التي تضعها الإدارة تحت تصرف العامل. ـاستعمال العامل للأدوات او لعتاد المؤسسة لأغراض غير الأغراض المخصصة لعمله الأصلي. ـإحداث أي خسارة مادية، نتيجة اللامبالاة او الإهمال، ـحادث السيارة التي تقع مسؤوليتها بشكل جزئي او كلي على عاتق العامل (السائق). ـاستعمال سيارة المؤسسة في نقل أي شخص أجنبي عن المؤسسة، دون ترخيص مكتوب من السلم الإداري. ـسياقة أي سيارة من سيارات المؤسسة دون التزود بتكليف بمهمة. ـوضع هاتف المؤسسة من قبل الموظفة القائمة على أجهزة شبكته، في خدمة مكالمات شخصية غير مرخص بها. ـتماطل المتكرر في انجاز برنامج العمل الفردي في الآجال المحددة. ـرفض المساهمة في عملية من عمليات التكوين (المكون المؤهل الذي تعينه المؤسسة). ـ عدم احترام قواعد الصحة و/او عدم توافق اللباس المستعمل مع طبيعة العمل. ـرفض الامتثال للفحص المضاد. ـ عدم التصريح بحادث العمل وعدم الإبلاغ عنه. ثالثا: أخطاء الدرجة الثالثة اخطاء الدرجة الثالثة هي كل اعمال التي يسيء بها العامل

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

الى مصالح المؤسسة و/أو يسبب بها ضرر للعمال. ـإذا رفض العمل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية او التي تلحق اضرارا بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم اثناء الممارسة العادية لسلطاته. ـ إذا افضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون. ـإذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال. ـإذا قام بأعمال عنف. ـإذا تسبب عمدا في اضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل. ـإذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به. ـإذا تناول الكحول أو المخدرات داخل العمل. ـمعاودة خطأ من الدرجة الثانية بعد مرور سنة كاملة على العقوبة الأولى المترتبة عن ذلك الخطأ. ـالمشاجرات مابين العمال. ـالتهديدات و/أو الشتم تجاه السلم الإداري. ـسرقة كل ما هو ملك للعمال او لزوار المؤسسة (أيا كانت قيمة الشيء المسروق). ـرفض الامتثال لقرار التعويضات المؤقت(الإنابة). ـرفض الالتحاق بمنصب عمل جديد على إثر عملية التحويل. ـرفض الامتثال إلى إجراءات التفتيش كلما دعت الضرورة لذلك. ـرفض الامتثال للمشاركة في عملية تكوين. ـرفض الالتزام باستعمال الملابس والتجهيزات المحددة لمنصب العمل على مواقع العمل. ـرفض المشاركة في تنفيذ مخطط النجدة الاستعجالية. ـرفض الخضوع للفحوصات الطبية المقررة من قبل طبيب العمل و/أو الفحوصات المتخصصة التي يطلبها ذلك الطبيب. ـالاستغلال غير القانوني لسكن وظيفي. ـممارسة أي نشاط مربح خلال فترة الاستيداع. ـالتغيب عن المنصب (التغيب المخالف للقواعد خلال سبعة أيام رزنامية). ـالنوم خلال فترة دوام الحراسة أو المراقبة. ـالانقطاع الارادي عن نشاط تكويني. ـالإهمال المخل بالأهداف المحددة اثناء عمليات التكوين. ـإخفاء العامل للحقائق اثناء توظيفه أو التصريح بمعلومات خاطئة. ـإلغاء أو ابطال فعالية جهاز وقاية الآلات و/أو التجهيزات، ـالدفع عن قصد، بأي وسيلة كانت، لمصلحة شخصية أو لمصلحة الغير، لمرتب أعلى مما هو مستحق أو لأي مبلغ لم يرد ذكره في كشف الراتب. ـ تسلم أي هبة نقدية أو عينية أو أية امتيازات أخرى أيا كانت طبيعتها من شخص حقيقي أو معنوي تربطه بالمؤسسة علاقات مصلحية مباشرة أو غير مباشرة، أو من أي شخص قابل لممارسة مثل تلك العلاقات. ـاستعمال المحلات و التجهيزات وبوجه أعم ممتلكات وخدمات و/أو وسائل عمل المؤسسة، لأسباب شخصية أو خارجية عن نطاق المصلحة. رابعا: الخطأ الجسيم والحالات الواردة في المادة 73 من قانون 90-11 1- مفهوم الخطأ الجسيم إذا أردنا البحث عن تعريف المشرع الجزائري لمعنى الخطأ المهني الجسيم، فإننا بقراءتنا لنص المادة 73من القانون 90-11 نلاحظ أنه ربط التسريح التأديبي بارتكاب العامل خطأ جسيم، ذكر من خلال هذه المادة الحالات التي ينجم عنها التسريح. أما بالنسبة لتعريف الخطأ الجسيم، وذلك لعدة اعتبارات يتعلق بعضها بالمصطلحات المعتمدة للتعبير عن هذا النوع من الأخطاء مثل مصطلح الخطأ الجدي، حيث يمكن اعتبار تصرف ما لعامل في مستوى أدنى في السلم لوظيفي او المهني في قطاع معين، خطأ بسيط وغير ذي أهمية، كحالة افشاء طريقة العمل من عامل يدوي في ورشة ما. أو ترك عامل لمكان عمله في منصب عمل لا يترتب على ترك منصب العمل شاغرا أية مخاطر. وهي التصرفات التي قد تعتبر أخطاء مهنية جسيمة بالنسبة للعمال في مناصب مهنية أعلى في السلم الوظيفي أو المهني، او في بعض الاعمال الخطيرة والتي تتطلب المراقبة والحضور المستمر في مكان العمل، تنوع الاعمال والوظائف والقطاعات. (سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، 2012، صفحة 190) 2- الحالات الواردة في المادة 73 من قانون 90-11 المادة 73-من قانون 90-11 يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة. وعلاوة عن الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجز عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات. بين الحالات التي تمثل أخطاء جسيمة يمكن أن يترتب عليها التسريح، وذلك على سبيل التحديد العام حتى لا يتوسع أصحاب العمل في تكييف الأخطاء الجسيمة، وتشل ما يلي: _ أولاـرفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل: حيث يؤدي امتناع العامل عن تنفيذ التزاماته المهنية إلى توقيف أجره وتسريحه فورا دون إخطار أو تعويض، لأن كل تأخير في تنفيذ الالتزام يزيد من درجة الضرر اللاحق بصاحب العمل. ثانياـإذا أشاع دون إذن صاحب العمل طرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية: ويتعلق الأمر بحفظ أسرار العمل وعدم تمكين الغير من الاطلاع عليها دون إذن مسبق من صاحب العمل أو السلطة السلمية. ثالثاـارتكاب أعمال تتسبب في توقيف جماعي عن العمل: ومثالها تحريض العمال على الإضراب بغير الطرق القانونية وعصيان صاحب العمل. رابعاـالقيام بأعمال العنف: وهي الأفعال التي من شأنها إلحاق خسائر بالمؤسسة المستخدمة، خامساـالتسبب عمدا في إلحاق أضرارا ببنايات وأجهزة العمل: ومثالها الإهمال العمدي بمراقبة أجهزة خطرة كلف

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

العامل بمراقبتها. حتى يكيف على أنه خطأ جسيم حرصا على حرمة العمل وعدم تعريض مصالح صاحب العمل للخطر. سابعا ـ عدم تنفيذ أمر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين : و يدخل في قبيل رفض أوامر صاحب العمل ، القيام بعمل أو مهمة اضطرارية تطبيقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال العمل المعني . (هدفي) المطلب الثاني: ماهية العقوبات التأديبية تعتبر العقوبة التأديبية من أهم أركان النظام التأديبي الذي يعتبر في حد ذاته من الضروريات الأكثر إلحاحا، وهذا كونه ينطوي على معنى تهذيب الأخلاق، وعليه فدوره يتجلى في حفظ النظام والإسهام في القضاء، والحد من التهاون واللامبالاة. وغيرها من السلبيات التي تأثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على السير الحسن للمصلحة المعنية. إذ بحثنا في الأساس القانوني للتأديب، وعموما سوف نتطرق إلى مفهوم العقوبة التأديبية، وتصنيفات العقوبة التأديبية في مجال العمل. الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية: 1976، صفحة 28) في حين ذهب البعض الآخر وعلى رأسهم الفقيه Robert Catherine إلى تعريفها بالنظر إلى نوعية الأشخاص الخاضعين لها وهم العمال بحيث لا تصيب غيرهم ممن لا تثبت لهم صفة العامل على أنها جزاء مادي وأدبي في آن واحد مستقر في النظام الوظيفي ولا يسري في مواجهة العمال الذين سبق تركهم للخدمة بسبب الاستقالة أو انتهاء مدد عقود تشغيلهم أو إحالتهم إلى التقاعد. ومن هذا التعريف نجد أن العقوبة التأديبية مرتبطة بصفة العامل أي كل شخص تربطه بصاحب العمل علاقة عمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة طالما كانت قائمة، فلا توقع أية عقوبة تأديبية على العامل المستقيل أو على ورثته فهي مرتبطة بصفة العامل وشخصه فقط. و أخيرا يذهب البعض الآخر إلى تعريف العقوبة التأديبية بالنظر إلى نوعية الأفعال المسببة لتوقيعها و منهم الأستاذ DE Laubader حيث عرفها على أنها جزاء مهني يفرض لمواجهة ما يقع من إخلال بالالتزامات المهنية من جانب العامل أثناء أو بمناسبة القيام بأداء المهام المهنية المكلف بها (عفيفي، 1976، صفحة 26) أو كان الإجراء ذو طابع مالي في شكل عقوبة مالية توقع على العامل مثل حرمانه من بعض التعويضات أو المكافآت أو الامتيازات المالية أو خصم جزء من أجره وقد يكون الإجراء أيضا ذو طابع مهني حيث يمس العامل في حياته المهنية كأن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر أو يحرم من الترقية أو يخفض منصب عمله من درجة إلى درجة دنيا إلى غير ذلك من العقوبات المهنية الأخرى (سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، 2002، صفحة 202) الفرع الثاني: الهدف من العقوبة التأديبية إن الهدف الإيجابي للتأديب يكمن بصفة عامة في الأساس الذي يرتكز عليه، وهو مساعدة العامل وتشجيعه على تبني القيم الأخلاقية والارتقاء بمستوى مهارته إلى المستوى المطلوب من خلال إتباع تعليمات وأوامر الإدارة في إخلاص وروح عالية، أما هدف العقوبة التأديبية يكمن أساسا في كفالة انتظام سير المرفق العام والتقويم والإصلاح والردع، فولاية سلطات التأديب إنما شرعت لأحكام الرقابة على العمال في قيامهم على تنفيذ القوانين وأداء واجبات وظائفهم على نحو يكفل تحقيق الصالح العام وأخذ المقصر من هؤلاء العمال بجرمه، تأكيدا لاحترام القانون واستهدافا لإصلاح الجهاز الإداري وتأمينا لانتظام المرافق العامة وحسن سيرها. أن الهدف منها هو تقويم العامل المخالف و زجره ليكون عبرة لغيره كي يلتزم كل عامل بواجبات الوظيفة و مقتضياتها بما يحقق المصلحة العامة و صالح المرفق ، ولهذا فقد قضى بأن مشروعية العقاب أنها تقوم على الزجر لمرتكب الفعل و لغيره وأن الغاية منه هي الحرص على حسن سير العمل بانتظام واطراد. (البنداوي) الفرع الثالث: تصنيف العقوبات التأديبية إلا في حالة واحدة وهي التسريح التأديبي حيث تنص المادة 73 بعد تعديلها بموجب قانون 29/91المؤرخ في 1991/12/21حددت حالات الخطأ الجسيم المؤدية إلى التسريح التأديبي والتي قد ذكرناها سابقا. وينص القانون الداخلي لمؤسسة صيدال في مادته (88) أن كل درجة خطأ أو مخالفة يقابلها جدول من العقوبات المطبقة وفقا للسوابق التأديبية للعامل المعني وكذا للظروف المخففة أو المشددة للخطأ أو المخالفة. أولا: عقوبات الدرجة الأولى (المادة 89) تحذير مكتوب (توبيخ مكتوب بغرض لفت النظر). ● تأنيب (انكار ونبذ لسلوك أو موقف). ● توقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام (تعليق علاقة العمل مع منع المكافأة المناسبة لذلك التعليق). ثانيا: عقوبات الدرجة الثانية (المادة 90) توقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثلاثين يوما (تعليق علاقة العمل مع منع المكافأة المناسبة لفترة التعليق). ● تنزيل الرتبة إلى منصب أدنى (عقوبة مؤدية إلى تخفيض المكافأة، وقابلة لأن يرافقها تغيير في التعيين). ثالثا: عقوبات الدرجة الثالثة (المادة 91) الطرد مع التعويض (توقيف نهائي لعلاقة العمل مع دفع للتعويضات)

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي