

مسؤولية العامل عن الضرر الذي يلحقه بصاحب العمل

حمود غزال، نوسي إسكه نيان

قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة حلب

*مطالبة دراسات عليا (دكتوراه)

الملخص

ألقي قانون العمل السوري التزاماً على العامل بالمحافظة على أدوات العمل، وأعطى صاحب العمل الحق في مسائلة العامل متنبياً في حال إخلاله بهذا الالتزام، وذلك باقتطاع جزء من أجره. كما سمح بفصل العامل من الخدمة، في حال إلحاقه ضرراً جسيماً بصاحب العمل.

وقد أثبتنا في هذا البحث على موقف المشرع السوري الذي لم يُدرج حالة إتلاف أدوات العمل ضمن حالات الفصل التأديبي، وخلصنا إلى ضرورة اشتراط وصف معين في خطأ العامل الذي يلحق ضرراً جسيماً بصاحب العمل، وهو أن يكون الخطأ قد ارتكب عمداً.

مسؤولية العامل عن الضرر الذي يلحقه بصاحب العمل

حمود غزال، لومسي إسكاه نبيان

قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة حلب

*طالبة دراسات عليا (دكتوراه)

مقدمة:

يرتكب العامل في أثناء تنفيذ التزامه بأداء العمل العديد من الأخطاء، يمكن تصنيف بعضها على أنها أخطاء بسيطة، من المتوقع حدوثها بحكم ظروف العمل وطبيعته، وبعضها الآخر على أنها أخطاء جسيمة. والخطأ الذي يرتكبه العامل مهما كان وصفه إما أن يلحق بصاحب العمل خسارة طفيفة يفترض مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود التسامح فيها، أو أن يلحق بصاحب العمل خسارة جسيمة من غير المتوقع التسامح فيها.

وقد اعتبر قانون العمل السوري ارتكاب العامل لخطأ يلحق بصاحب العمل خسارة جسيمة سبباً من أسباب فصله دون إخطار أو مكافأة. ولأن أداء العامل لعمله يتطلب منه الاستعانة بأدوات ومعدات العمل، فإن

ورد البحث للمجلة بتاريخ ٢٠١١/٠١

قبل النشر بتاريخ ٢٠١١/٠١

العامل ملزم بالمحافظة عليها، ولصاحب العمل الحق في مسابلقه منقياً في حال إتلافه إحدى أدوات العمل، وذلك لحماية حسن سير العمل داخل المنشأة. علماً أن الالتزام بالمحافظة على أدوات العمل هو التزام ثانوي ناتج عن الالتزام الأصلي بأداء العمل المطلوب عبر هذه الأدوات.

وبالتالي، فإن العامل يُعد مسؤولاً مسؤولية تأديبية، في حال ارتكابه لخطأ يلحق بصاحب العمل خسارة جسيمة (الفرع الأول)، ومسؤولاً مسؤولية مدنية في حال إتلافه لإحدى أدوات العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المسؤولية التأديبية

الغاية الأساسية من وجود العامل داخل المنشأة هو أداء العمل المطلوب منه تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه، بغية تحقيق الربح للأخير وللمنشأة. لذلك فإن إقدام العامل على تصرف يلحق خسارة جسيمة بصاحب العمل يتعارض مع الهدف الأساسي من وجوده داخل المنشأة، الأمر الذي يُبرر محاسبة العامل عنه، وذلك بفصله من الخدمة دون إنذار أو مكافأة.

وقد نص قانون العمل السوري على هذه الخطأ المبرر للفصل في المادة (٦٤/أ): "يحق لصاحب العمل أن يُبقي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة أو لإنجاز عمل معين دون إخطار أو مكافأة أو تعويض في الحالات التالية: ٢- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال (٤٨) ساعة من وقت علمه بوقوعه".

نستنتج من النص أن المشرع تشدد بالنسبة إلى مسؤولية العامل عن خطئه إذا ألحق خسارة جسيمة بصاحب العمل، دون الاكتراف بجسامة الخطأ، وحدد نوع الضرر بالمادي.

وفي ضوء ما سبق، يجب توفر ثلاثة شروط مجتمعة، لقيام مسؤولية العامل التأديبية، وهذه الشروط تتجسد في: توفر عنصر الخطأ (أولاً)، وتحقيق خسارة جسيمة (ثانياً)، وضرورة إبلاغ الجهة المختصة (ثالثاً).

أولاً - توفّر عنصر الخطأ: لم يتطلب قانون العمل السوري في الخطأ الذي يرتكبه العامل أي وصف، وكذلك فعل قانون العمل المصري، [١] إذ يكفي وفقاً لهذين القانونين وقوع الخطأ مهما كان بسيطاً، [٢] سواء أكان ناشئاً عن قصد أم إهمال، [٣] إذ جاء اصطلاح الخطأ خالياً من أي وصف، مما يعني أن المشرع قصد الخطأ بدرجاته كافة، دون أن يشترط درجة معينة من الجسامة.

إلا أن القواعد العامة في تقدير الخطأ تستوجب الأخذ بعين الاعتبار الظروف الخارجية المحيطة، وفي مقدمتها أن العمل يتم تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه، وفي ضوء الأوامر الصادرة عنه. فالإنتاج المعيب أو المضروقات التي لا محل لها، قد ترجع إلى تعليمات صاحب العمل أو إلى سوء تنظيمه للمشتأة، وليس بالضرورة إلى خطأ العامل. [٤] لذلك لا بد من التوثق من أن الخسارة الجسيمة التي لحقت بصاحب العمل تعود إلى خطأ العامل وحده، أي أن علاقة السببية متوفرة بين الخطأ والضرر، أخذين بعين الاعتبار أن عقد العمل من عقود المدة أولاً، ومن يقوم بالعمل هم بشر ثانياً، لذلك من الصعب طلب الإنقاذ المستمر للعمل وعدم ارتكاب أي خطأ طوال مدة العقد. ومن باب أولى أنه لا يشترط في الخطأ أن يكون مشكلاً لجريمة جزائية يعاقب عليها القانون. [٥] ومع ذلك فإن أحد شراحي القانون [٦] يرى أن خطأ العامل لكي يبرر جزاء الفصل يجب أن يشكل جريمة جزائية إلا أن هذا الرأي يفقد المستند القانوني، فالمشرع اشترط الخطأ دون أن يحدده.

ولكن بعض التشريعات اشترطت أن يكون الخطأ عمدياً، فلا يتوفّر الخطأ بجانب العامل إلا إذا كانت لديه نية الإضرار بصاحب العمل، كقانون العمل اللبناني [٧] وهذا يعني أن الخطأ غير العمدي أو كما يسميه الخطأ غير المقصود لا يبرر فرض جزاء الفصل.

ويؤيد جانب من شراح القانون [٨] هذا الاتجاه المتمثل في اشتراط العمد في تصرف العامل؛ لأنه أكثر رعاية لمصلحة العامل. فالخطأ العمدي الذي يصدر عن العامل ويلحق خسارة جسيمة بصاحب العمل يقوم كسبب عادل يُبرر الفصل، دون الخطأ المرتكب عن إهمال، وإن ترتبت عليه خسارة جسيمة.

ولكن لا يمكننا التسليم بهذا الرأي أمام صراحة النص القانوني، الذي أطلق وصف الخطأ دون أن يفيد. لذلك نقترح تعديل النص واشتراط العمد في تصرف العامل، بغية تحقيق أكبر قدر ممكن من العدالة الاجتماعية، هذا بالإضافة إلى أن اشتراط العمد يُعدُّ أكثر انسجاماً مع روح تشريع العمل الذي يسعى بالدرجة الأولى إلى حماية العامل.

وفي جميع الأحوال فإنَّ تقدير مدى توفُّر الخطأ في تصرف العامل من عدمه، ووصفه إذا كان عمدياً أم لا، في الدول التي اشترطت تشريعاتها ذلك، يخضع لتقدير القضاء ورقابته. [٩]

أمَّا بالنسبة إلى مبدأ شخصيَّة الخطأ، فقد كان محل إجماع بين المشرِّعين؛ فيو تكريس لمبدأ من مبادئ العدالة، والذي يجد أساساً له في الشريعة الإسلامية لقوله تعالى: "ولا تزر وازرة وزر أخرى". فلا يُسأل العامل عن أخطاء غيره من العمال، وإن كان رئيساً لهم في العمل. ومع ذلك يجوز لصاحب العمل مساءلة العامل عن أخطاء مرؤوسيه، شريطة أن يُثبت خطأ العامل المكلف بالرقابة والإشراف، وذلك بتقصيره في أدائه لمهمته، وعلاقة السببية بين الخطأ والضرر الجسيم الذي لحق بصاحب العمل، عندما يجوز مساءلة كلِّ من العامل الرئيس والعامل المرؤوس. [١٠]

وإن لم يشترط قانون العمل السوري في خطأ العامل وصفاً معيناً، إلا أنه تُستند في شرط الخسارة، فالعبرة بجسامة الخسارة المترتبة على الخطأ، إذ قد يكون الخطأ بسيطاً ورغم ذلك ينتج عنه خسارة جسيمة تلحق بصاحب العمل. [١١]

ثانياً - تحقق خسارة جسيمة: اشترط قانون العمل السوري في الخسارة أن تكون مادية وجسيمة، مستبعداً بذلك الخسارة المعنوية، كذلك فعل قانون العمل الأردني. [١٢]

في حين اكتفت تشريعات أخرى بالإشارة إلى شرط جسامة الخسارة دون تحديدها، كقانون العمل المصري (المادة ٦٩/٢) المشار إليها آنفاً، وقانون العمل الكويتي، [١٣] مما يعني أنه يستوي في الخسارة أن تكون مادية أو معنوية. [١٤]

٣. ميعاد تقديم البلاغ: يسقط ميعاد تقديم البلاغ بمرور ثمان وأربعين ساعة من تاريخ علم صاحب العمل بوقوع الحادث، [٢١] لا من وقت وقوعه. إلا أن المهلة لا تبدأ بالسريان من وقت علم صاحب العمل بالخطأ فقط، ولكن أيضاً بالخسارة الجسيمة المترتبة على الخطأ؛ ذلك أن حق صاحب العمل في فصل العامل لا يقوم على صدور المخالفة ذاتها، إنما على جسامته الخسارة المترتبة على المخالفة. [١٠]

فالحادث الذي يتعين على صاحب العمل الإبلاغ عنه يتكوّن من عنصرين: عنصر الخطأ وعنصر الضرر، ولا يكتمل علم صاحب العمل بالحادث، إلا إذا عُلِمَ بالعنصرين معاً: الخطأ والضرر ومقداره، وعند تحقّق العلم المتكامل بهذه الواقعة تبدأ مهلة الثماني والأربعين ساعة بالسريان.

ولأنّ التوثيق من واقعة علم صاحب العمل بالحادث يُعدّ أمراً صعباً على العامل، لذلك نرى ضرورة تكليف صاحب العمل بإثبات تأخر علمه بالحادث إذا تمّ بعد مرور ثمان وأربعين ساعة من تاريخ ارتكاب العامل للخطأ، أمّا إذا اكتشف الحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من تاريخ وقوع الخطأ، فإنّ صاحب العمل لا يغدو ملزماً بالإثبات، لأنّها تمّت ضمن المهلة القانونية التي نصّ عليها المشرّع.

ويرى أحد شُرّاح القانون [٢٢] عدم تحقّق هذا الخطأ، إذا كانت الخسارة الجسيمة التي لحقت بصاحب العمل مؤثّن عليها. وهذا الرأي ينسجم مع العلة من إقرار جزاء الفصل؛ ذلك أنّ إلحاق العامل خسارة جسيمة بصاحب العمل يتعارض مع الهدف الأساسي من وجوده داخل المنشأة. فالعامل يشكّل عنصراً مهماً للنهوض بالمنشأة وتحقيق الربح، أمّا إذا بات مصدر خسارة. توصف أنّها جسيمة. فإنّ وجوده يغدو عبئاً على المنشأة، الأمر الذي يُناقض جوهر العلاقة العقدية العمالية.

الفرع الثاني: المسؤولية المدنية

لم يعتبر قانون العمل السوري حالة إتلاف أدوات العمل سبباً من أسباب فصل العامل، إنما نصّ على النتيجة المترتبة على إخلال العامل بالتزامه بالمحافظة على أدوات العمل، والمتجمّدة في حق صاحب العمل باقتطاع جزء من أجر العامل، والذي يُعدّ تعويضاً مدنياً لا جزاءً تأديبياً.

فنص في المادة (٩٥/ب) على أنه يجب على العامل: "٤. أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد".

ونظم قانون العمل مسألة الاقتطاع من أجر العامل في حال إتلافه لأدوات العمل في المادة (١٠٥) التي تنص على أنه: "إذا تسبب العامل بخطئه أو بمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مواد أو آلات أو خامات يملكها صاحب العمل أو كانت في عينته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلّف. ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد".

وبالتالي، على العامل المحافظة على جميع الأدوات والمهام التي تخص العمل، وبطبيعة الحال المواد التي ينتجها العامل.

ولكن ما هو أساس التزام العامل بالمحافظة على أدوات العمل (أولاً)، وما هي درجة العناية المطلوبة منه (ثانياً)، ولماذا قرّر المشرع قاعدة عدم جواز تعدد الحسوم على أجر العمل (ثالثاً).

أولاً. أساس التزام العامل بالمحافظة على أدوات العمل:

يُعَدُّ إِيْزَامُ الْعَامِلِ بِالْمَحَافَظَةِ عَلَى أَدْوَاتِ الْعَمَلِ تَلَفُّزًا مُتَفَرِّعًا عَنْ مَبْدَأِ حَسَنِ النِّيَّةِ فِي تَتْفِيْذِ الْعُقُودِ. [٢٣] كَذَلِكَ فَإِنَّ هَذَا الْإِتِّزَامَ يَجِدُ أَسَاسًا لَهُ فِي ضَرُورَةِ حَمَايَةِ مَصَالِحِ الْمُنْشَأَةِ. هَذَا بِالإِضَافَةِ إِلَى طَبِيعَةِ عَقْدِ الْعَمَلِ، كَوْنِهِ مِنَ الْعُقُودِ الْقَائِمَةِ عَلَى الْإِعْتِبَارِ الشَّخْصِيِّ، فَالْتَّقَنَةُ بِشَخْصِ الْعَامِلِ دَوْرٌ هَامٌ فِي اسْتِمْرَارِ الْعِلَاقَةِ التَّعَاقُدِيَّةِ. وَفَقْدُ الْعَامِلِ لِأَدْوَاتِ الْعَمَلِ أَوْ إِتْلَافُهُ لَهَا يُعَدُّ تَصَرُّفًا يَزْعُرُ نَفْسَ صَاحِبِ الْعَمَلِ بِهِ، وَيَجْعَلُ مِنْ اسْتِمْرَارِ عَقْدِ الْعَمَلِ أَمْرًا صَعْبًا، وَخَاصَّةً فِي حَالِ تَكَرَّرِهَا، أَوْ إِذَا كَانَتْ يَهْوَاتٍ بَاهِظَةً الثَّمَنُ.

وخطورة هذا الخطأ يتجلى في أنه لا يلحق الضرر بمصالح صاحب العمل الخاصة فحسب، وإنما يمسّ مصلحة المنشأة ككل، وهذا ما دعا أحد شراح القانون الفرنسيين إلى اعتباره إحدى حالات الخطأ التأديبي المبرّرة لتوقيع جزاء الفصل. [٢٤]

وحسناً فعل قانون العمل السوري، أنه لم يعتبر إخلال العامل بالتزامه بالمحافظة على أدوات العمل خطأ تأديبياً يبرر الفصل، كما اعتبره قانون العمل الجزائري. وإن أوجد القانون السوري ثغرة قانونية لمصلحة صاحب العمل، عندما سمح له بفصل العامل الذي يخل بالتزام جوهري منصوص عليه في اللائحة الداخلية. ولا يخفى على أحد أنه بإمكان صاحب العمل اعتبار التزام العامل بالمحافظة على أدوات العمل التزاماً جوهرياً، واعتبار كل من يخل بهذا الالتزام مرتكباً لخطأ جسيم يبرر فرض جزاء الفصل من الخدمة. ولكنّه يظل أكثر رعاية لمصلحة العامل من قانون العمل الجزائري الذي نص في المادة (٧٣) على أنه: "تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجز عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية: ... إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات، الآلات، الأدوات، المواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل".

نلاحظ أنّ المشرع الجزائري اشترط في خطأ العامل وصفاً معيناً وهو العمد، وبالتالي، فإنّ الخطأ غير العمدي لا يُعدّ مبرراً لفرض جزاء الفصل، وإن كان يبرر فرض جزاء آخر.

وتأكيداً من القضاء على أهمية هذا الشرط، قضت المحكمة الجزائرية العليا [٢٥] بتاريخ ١٠/١٠/٢٠٠٠ أن: "استناد الحكم المتضمن إلغاء الفصل إلى الحكم القاضي ببراءة العامل في دعوى جزائية من تهمة إتلاف عتاد المؤسسة عمداً... يعدّ تطبيقاً سليماً للقانون".

ويعدّ هذا الحكم تطبيقاً سليماً لقاعدة الجزائي يعقل المدني. وبالتالي فإنّ فصل العامل يغدو تعسفياً إذا ثبتت براءته من تهمة الإتلاف العمدي لممتلكات المنشأة. ويمكننا أن نضيف إلى حالة الخطأ العمدي حالة الخطأ غير العمدي إذا كان جسيماً، أي الخطأ الذي لا يقع فيه أقل الناس حيطة وحذراً.

ويرى أحد شراح القانون [٨] أنّ العامل ملزم بالمحافظة على جميع ممتلكات صاحب العمل، وليس فقط ما يتعلق منها بالعمل، إذ عليه التزام ضمني بالمحافظة على الممتلكات الموجودة في مكان العمل أو المرتبطة به.

ولأن الالتزام بالمحافظة على أدوات العمل يجد مستنداً له في عقد العمل، فإن العامل الذي تسلم أشياء تعود لصاحب العمل، ولكنّها غير متعلّقة بالعمل، يُعدُّ ملزماً بالمحافظة عليها، ولكنّ مسؤوليته في حال إتلافها أو فقدها لا تكون مسؤولية مدنية من نوع خاص، إنما مسؤولية مدنية عادية، عقدية أو تقصيرية حسب الحال. وبالتالي ليس لصاحب العمل الاقتطاع من أجر العامل لقاء قيمتها وفي حدود النسبة المحددة قانوناً إلا برضاه. ويقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات الخطأ الذي ارتكبه العامل، [٢٦] على عكس مسؤوليته في حال إتلافه لإحدى أدوات العمل، لأنّ الخطأ في هذه الحالة الأخيرة يكون مفترضاً لا يستطيع العامل دفعه إلا بإثبات السبب الأجنبي (القوة القاهرة - خطأ الغير - خطأ المضرور نفسه).

ثانياً - درجة العناية المطلوبة من العامل:

إنّ التزام العامل بالمحافظة على أدوات العمل هو التزام يبذل عناية وليس التزاماً بتحقيق نتيجة. وقد حدّد قانون العمل السوري درجة العناية المطلوبة من العامل في المادة (٩٥/ب-٤) بعناية الرجل المعتاد. فلو هلكت هذه الأشياء أو تضررت لسبب لا يعود إلى العامل، فإنّه لا يُسأل، أما إذا كان الضرر نتيجة لخطئه فإنّه يُسأل عنها مدنياً، باستثناء حالة ما إذا كان إتلاف أدوات العمل راجعاً إلى عدم كفاءة العامل المعلومة لصاحب العمل، فإنّه لا يُسأل عنها؛ لأنّ علم صاحب العمل بعدم كفاءة العامل، يعني أنه مقصّر بحق نفسه، وبالتالي عليه أن يتحمّل تبعه تقصيره. [٨]

وإذا كان الأصل أنّ درجة العناية المطلوبة من العامل هي عناية الرجل المعتاد، إلا أنّ أحد سُزّاح القانون [٢٣] يرى أنّ لطرفي العقد الاتفاق على خلاف ذلك صراحةً أو ضمناً، سواء من ناحية التشديد أو التخفيف. فقد لا تكون للأدوات أو للمواد الأولية التي يستعملها العامل قيمة كبيرة مقارنة مع المخاطر التي يتعرّض لها في أثناء العمل، كإقامة السدود أو تصليح الأسلاك الكهربائية، وعندها يُمكن النزول عن عناية الرجل المعتاد. وعلى العكس من ذلك فقد تكون المواد المستعملة باهظة الثمن، عندها يلجأ صاحب العمل إلى اشتراط عناية الرجل الحريص من العامل.

ونحن نؤيد الشق الأول من هذا الرأي، أمّا بالنسبة إلى الشق الثاني منه فإننا نأخذ عليه إغفاله لطبيعة قواعد قانون العمل، باعتبارها من النظام العام الحمائي، فاشتراط عناية الرجل الحريص لا يُحقّق مصلحة العامل، وإن كان يحقق حماية أكبر لمصالح المنشأة الاقتصادية، إلا أنّه يضع العامل تحت وطأة الالتزام بالحرص الشديد على أدوات العمل، فيغدو هاجسه الأساسي المحافظة على هذه الأدوات، الأمر الذي يبتعد به عن التزامه الأساسي والمتمثّل في أدائه العمل المتفق عليه على أكمل وجه. لذلك فإننا نرى أنّ درجة العناية المطلوبة من العامل تتعلّق بالنظام العام الحمائي، ولا تجوز مخالفتها إلا لمصلحة العامل.

كذلك، يُعفى العمّ من المسؤولية عن إهماله في المحافظة على أدوات العمل في حال وجود عرف في المهنة يُعفيه من المسؤولية، كما هو الحال بالنسبة إلى عامل المقهى إذا كسر بعض الأواني أثناء تقديمها للعملاء. [٢٧] فهذا التصرف لا يشكّل خطأً تأديبياً، طالما أنّ العرف جرى على ذلك من جهة، ولا يوجد شرط عقدي يُحمّل العامل المسؤولية عنها من جهة أخرى، فإنّ وجود اتفاق صريح عكس ذلك، وجب إعمال الاتفاق وإهمال العرف.

فإذا صدق على الفعل الذي ارتكبه العامل وصف الخطأ، وكان واقعاً على إحدى أدوات العمل _ ولم يستطع العامل إثبات السبب الأجنبي _ كان لصاحب العمل خصم قيمة هذا الإتلاف من أجر العامل، وذلك بالنسب الموضحة في المادة (١٠٥/أ) من قانون العمل، دون الحاجة إلى إصدار حكم بالتعويض.

ويرى أحد شُرّاح القانون [٢٤] أنّه بإمكان صاحب العمل بدلاً من خصم قيمة هذه المواد من أجر العامل اللجوء إلى سلطته التأديبية وفرض الجزاء التأديبي، الذي قد يصل إلى الفصل، وذلك تبعاً لدرجة خطورة الخطأ المرتكب.

إلا أنّنا نعارض هذا الرأي، وذلك فيما يتعلّق بالشق المتعلّق بجزاء الفصل، استناداً إلى حصرية الحالات المبرّرة لفرض هذا الجزاء، وبشكلٍ أعمّ وأشمل بالنظر إلى غاية الجزاء التأديبي في المحافظة على حسن سير العمل، لا حماية ممتلكات المنشأة.

وقد سار الاجتهاد القضائي على هذا النهج، إذ قضت محكمة التمييز الأردنية [٢٨] أن: "عدم محافظة العامل على الأدوات المسلمة إليه لا يحرمه من حقوقه العمالية، وإن كان ذلك لا يحرم صاحب العمل من المطالبة بما لحقه من ضرر وفق أحكام القانون".

ولكن هل بإمكان صاحب العمل فرض الجزاء التأديبي بحق العامل الذي أتلف إحدى أدوات العمل، والخصم من أجره لتعويض قيمة الإتلاف بأن واحد؟
ثالثاً . عدم جواز تعدد الحسوم على أجر العامل:

جاء في المادة السادسة من القرار الوزاري الملغى أنه: "يحظر على صاحب العمل الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لحكم المادة (٥٤) [٢٩] من قانون العمل وبين أية عقوبة".

وتبني قانون العمل السوري الجديد هذه الضمانة في المادة (٩٩/ب) التي تنص على أنه: "لا يجوز الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لأحكام المادة (٩٨) من هذا القانون وبين أي عقوبة مالية إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام عمل في الشهر الواحد".

ونعتقد أن المشرع وقع في خطأ مادي في ذكر رقم المادة، حيث أشار إلى المادة (٩٨) والتي تعدد الجزاءات التأديبية، بدلاً من المادة (١٠٥/أ). فالمقصود بالاقطاع الذي لا يجوز الجمع بينه وبين أي جزاء مالي، الاقسطاع الذي يتم وفقاً للمادة (١٠٥)، والذي يُعد تعويضاً مدنياً من نوع خاص. علماً أنه تبني النص الوارد في المادة السادسة من القرار الوزاري كما هو دون تعديل. وهذا ما يؤكد وجود خطأ مادي في رقم المادة، بالإضافة إلى أن مضمون النص لا يستوي معناه إلا بالإشارة إلى المادة (١٠٥/أ) بدلاً من المادة (٩٨).

وحظر الجمع بين الاقسطاع من الأجر الذي يُعد تعويضاً مدنياً والجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل في نطاق سلطته التأديبية لا مبرر له؛ فالتعويض يُخصص لجبر الضرر الذي لحق بصاحب العمل جراء خطأ العامل. ولكن بالنظر إلى الطبيعة الخاصة لعقد العمل فقد أناط المشرع سلطة تقديره بالمضرور نفسه

خروجاً على القواعد العامة_ دون أن يسلب المسؤول عن الضرر حق اللجوء إلى القضاء، أمّا الجزاء التأديبي فلا يستفيد منه صاحب العمل، بل يخصص لأوجه الصرف المحددة قانوناً، بدليل ما جاء في المادة (١٠٤/د) من قانون العمل السوري بأنّه: تُسجل الغرامات التي تُفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه، وتودع في صندوق خاص لتحقيق خدمات اجتماعية لمصلحة عمال المنشأة".

والحكمة الوحيدة من منع الجمع هي عدم إرهاق العامل، ومراعاة من المشرع لضرورة حماية أجر العامل، كون سلطة الاقتراع المخولة لصاحب العمل سلطة استثنائية وخطيرة؛ إذ تُعدّ من هيل التنفيذ المباشر على أموال المدين، بالرغم من عدم وجود استحالة قانونية في الجمع بين التعويض والجزاء التأديبي؛ لاختلافهما في الطبيعة والأساس. [٣٠]

وهكذا نستنتج أن المشرع جعل من العامل مسؤولاً مسؤولاً تأديبية في حال إلحاقه ضرراً جسيماً بصاحب العمل، مع عدم الإخلال بحق الأخير في مقاضاة العامل، بغية مطالبته بالتعويض المدني. وجعله مسؤولاً مسؤولية مدنية في حال إتلافه لأحدى أدوات العمل، هذا بالإضافة إلى حق صاحب العمل في محاسبة العامل تأديبياً، إذا نصت اللائحة الداخلية للمنشأة على اعتباره خطأ تأديبياً.

الخاتمة

وفي ضوء هذا البحث، نتقدّم إلى المشرع السوري باقتراح تعديل نص المادة (٢/٦٩)، وذلك بأن يشترط في خطأ العامل وصف العمد. خاصة أن الجزاء الذي قرره على هذا الخطأ هو أكبر وأخطر جزاء تأديبي على الإطلاق، والمتمثل في جزاء الفصل من الخدمة، مع حرمان العامل من مهلة الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة؛ وذلك بهدف استقرار علاقات العمل، والمساهمة في حماية المجتمع من مشاكل البطالة وتداعياتها على السلم والأمن الاجتماعي.

كذلك نقترح تقليص نسبة الاقتراع وجعلها أجر ثلاثة أيام بدلاً من أجر خمسة أيام؛ بغية تحقيق أكبر حماية ممكنة لأجر العامل، مع إعطاء العامل حق

النظام من تقدير صاحب العمل لقيمة الشيء المتلف أو المفقود أمام الجهات الإدارية، لا أمام القضاء؛ ذلك أن العامل سيتقاعس عن اللجوء إلى القضاء، وإن بالغ صاحب العمل في تقديره. بينما لو أُعطي حق تقديم شكوى أمام الجهات الإدارية، فإن الأمر سيكون أكثر سهولة ويسراً عليه.

وبيّذه الطريقة تُشجع العامل كي يُدافع عن نفسه، وتقلص احتمال استغلال صاحب العمل لخطئه، كذلك تُخفف من كمّ المشاكل المطروحة أمام القضاء، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جميع الأطراف.

المراجع

- [١] نصت المادة ٢/٦٩ من قانون العمل المصري على حق صاحب العمل في الفصل: "إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحدوث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه".
- [٢] بطرس راغب و رجب عبد العزيز، بدون تاريخ . شرح القوانين المنظمة لعقد العمل. دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة، ٤٠٢ . ٤٠٢.
- [٣] عبد الصبور فتحي، ١٩٨٥ . الوسيط في قانون العمل. دار الهنا للطباعة، ٧٧٩.
- [٤] الأهواني حسام الدين و مبروك رمزي فريد، ٢٠٠٠ . الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة. الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الإمارات، ٤٩٨ - ٤٩٩.
- [٥] شنب محمد لييب، ١٩٩٤ . شرح أحكام قانون العمل. الطبعة الخامسة، بدون ناشر، ٣٠١ . ٣٠٢.
- [٦] مراد محمد حامي، ١٩٦١ . قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر، ٣٧٥.
- [٧] تنص المادة ٣/٧٤ من قانون العمل اللبناني على حق صاحب العمل في الفصل: "إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو إعمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل العادية، على أنه يجب على رب العمل للتذرع بهذا السبب أن يُعلم خطياً

بهذه المخالفة مصالحة الشؤون الاجتماعية (وزارة العمل) خلال ثلاثة أيام من التثبت منها^٨.

[٨] أبو شنب أحمد عبد الكريم، ٢٠٠٩. شرح قانون العمل الجديد. دار الثقافة، عمان، ٢٧٨ . ٢٧٩ . ٢٧٨ . ٢٧٨.

[٩] مصطفى أيمن عبد العزيز، ٢٠٠٩. قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل. دار الكتب القانونية، القاهرة، ٥٠٥ . ٥٥١.

[١٠] عبد الرحمن أحمد شوقي، ٢٠٠٥. الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار. منشأة المعارف، الإسكندرية، ٣٤-٣٥ . ٣٥ . ٣٦.

[١١] صابر رمضان عبد الله، ٢٠٠٤. مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة. دار النهضة العربية، القاهرة، ١٢١.

[١٢] تنص المادة /٢٨/ من قانون العمل الأردني على حق صاحب العمل في فصل العامل في الأحوال الآتية: "ج. إذا ارتكب العامل خطأ نَسأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحدوث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه".

[١٣] تنص المادة ٤١/أ من قانون العمل الكويتي على حق صاحب العمل في فصل العامل: "١. إذا ارتكب خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل"^٩
[١٤] نايل السيد عيد، ٢٠٠٢. قانون العمل الجديد. دار النهضة العربية، القاهرة، ٢١٣.

[١٥] رشدي محمد السعيد، ١٩٩٩. الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل. مؤسسة دار الكتب، الكويت، ٦٨.

[١٦] المرسي عبد العزيز، ٢٠٠١. شرح أحكام قانون العمل المصري. بدون ناشر، ٢٨٣.

[١٧] الورقاء علي محسن عبد الله، ١٩٩٥. عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني. بدون ناشر، ٢٨٢ . ٢٨٣.

- [١٨] البيه محسن. ١٩٩٣. السُلطة التأديبية لربّ العمل في القانون الكويتي. مجلة المحامي، مجلة تُصدرها جمعية المحامين الكويتية، السنة السابعة عشرة، أعداد (يناير - فبراير - مارس)، ٨٢.
- [١٩] عبد المحسن عبد الباسط، ٢٠٠١. شرح قانون العمل، عقد العمل الفردي. دار النهضة العربية، ٩٧٦.
- [٢٠] النبرعي أحمد حسن، ٢٠٠٣. الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني. دار النهضة العربية، القاهرة، ٦٦٤.
- [٢١] عمران محمد علي، ١٩٩٩. الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد. بدون ناشر، ١٥٨.
- [٢٢] الهواري عصمت و كامل فيمي، بدون تاريخ. المرشد في قانون العمل الموحد، عقد العمل الفردي، الجزء الأول. مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٥٥.
- [٢٣] كرم عبد الواحد، ١٩٩٩. قانون العمل. دار الثقافة، عمان، ١٠١. ١٠١. ١٠٢.
- [٢٤] حسن علي عوض، ١٩٧٤. الفصل التأديبي في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة. ١٥٨. ١٥٨.
- [٢٥] بو سقيعة أحسن، ٢٠٠٧. قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية. منشورات بيرتي، الجزائر، ٢٧.
- [٢٦] العريف علي، ١٩٥٥. شرح تشريع العمل في مصر، الجزء الأول. الطبعة الثانية، مطبعة مخيمر، ٢٣٩.
- [٢٧] فرج توفيق حسن، ١٩٨٧. قانون العمل. الدار الجامعية للنشر والطباعة، بيروت، ٢٧٣.
- [٢٨] ملكاوي بشار عدنان، ٢٠٠٥. أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني. دار وائل، ١٠٣.
- [٢٩] تنص المادة /٥٤/ من قانون العمل الملغى على أنه: إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده، وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم لتظير ذلك،