

بحث مقارن الجزاءات التأديبية قانون العمل الأردني ونظام العمل السعودي

انوار عادل سالم الحنيطي¹، مهدي مرجي حويل الشمري²، محمد محمود طلال العدوان³، سلطان جابر صياح
العنزي⁴، ريان حمدان حمير الرويلي⁵، د. سلطان إبراهيم العطين⁶
كلية القانون - جامعة عمان العربية / الأردن

استلام البحث: 22/11/2024	مراجعة البحث: 27/12/2024	قبول البحث: 05/02/2025
--------------------------	--------------------------	------------------------

الملخص:

في هذا البحث، سنقوم بمقارنة بين الجزاءات التأديبية بنظام العمل في المملكة العربية السعودية ونظيره في المملكة الأردنية الهاشمية، مع التركيز على أبرز التشابهات والاختلافات بينهما. ويستند التحليل إلى الجوانب القانونية الأساسية واستعراض وتحليل نقاط القوة والضعف في كلا النظامين ومدى استجابتهما للتحديات الحديثة في سوق العمل. كما يطمح إلى تقديم توصيات لتحسين القوانين بما يعزز من استدامة سوق العمل في كلا البلدين. الجزاءات التأديبية، قانون العمل الأردني، نظام العمل السعودي.

الكلمات المفتاحية: الجزاءات التأديبية، قانون العمل الأردني، نظام العمل السعودي

Abstract

In this research, we will compare the disciplinary sanctions under the labor system in the Kingdom of Saudi Arabia with those in the Hashemite Kingdom of Jordan, focusing on the key similarities and differences between them. The analysis is based on fundamental legal aspects, reviewing and analyzing the strengths and weaknesses of both systems and their responsiveness to modern challenges in the labor market. It also aims to provide recommendations for improving the laws to enhance the sustainability of the labor market in both countries. Disciplinary sanctions, Jordanian Labor Law, Saudi Labor System

Keywords: Disciplinary penalties, Jordanian labor law, Saudi labor system

المقدمة

شهد العالم في الفترة الأخيرة تطورات في شتى مجالات الحياة المختلفة، وقد كان لأنظمة العمل والتأمينات الاجتماعية تطورات ملحوظة على مر العقود، حيث جاءت استجابةً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي أثرت على طبيعة العمل واحتياجات المجتمعات. يمكن القول إن الجزاءات التأديبية في القانون العمل الأردني ونظام العمل السعودي تعكس التوازن الذي تسعى التشريعات العمالية لتحقيقه بين الحقوق والواجبات وتظل الحاجة قائمة لمزيد من الدراسات والمقارنات لتعزيز فهمنا لهذه الجوانب، بما يساهم في تحسين التشريعات ومواءمتها مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية.

إشكالية البحث وأسئلته:

تتمثل إشكالية البحث في التباينات المحتملة بين قانون العمل الأردني ونظام العمل السعودي في تنظيم الجزاءات التأديبية، والتي قد تؤثر على العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل. في ظل تباين السياقات الاقتصادية والاجتماعية بين الدولتين، يظهر التساؤل حول مدى تحقيق هذه التشريعات للتوازن بين حماية حقوق العامل وضمان مصالح صاحب العمل. انطلاقاً من هذه الإشكالية، تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما هي أنواع الجزاءات التأديبية وآليات تطبيقها في كلا النظامين؟
 2. ما أوجه التشابه والاختلاف بين النظامين فيما يتعلق الجزاءات التأديبية؟
 3. كيف تتوافق هذه التشريعات مع المعايير الدولية لحقوق العمل؟
 4. ما هي التوصيات المقترحة لتحسين التشريعات بما يضمن التوازن بين حقوق وواجبات الطرفين؟
- تهدف الإجابة عن هذه الأسئلة إلى فهم أعمق للتشريعات وتقديم توصيات تدعم تحسين بيئة العمل في الدولتين.

أهداف الدراسة:

- تحليل التنظيم القانوني للجزاءات التأديبية في قانون العمل الأردني ونظام العمل السعودي:

- توضيح نظام الجزاءات التأديبية في كلا النظامين:
 - تحديد أنواع الجزاءات التأديبية المطبقة.
 - دراسة آليات وإجراءات تطبيق الجزاءات وضمانات العامل في مواجهة القرارات التأديبية.
- إجراء دراسة مقارنة بين النظامين:
 - استعراض أوجه التشابه والاختلاف في موضوع الجزاءات التأديبية.
 - فهم كيفية تأثير التشريعات المختلفة على العلاقة بين العامل وصاحب العمل.
- تقييم مدى توافق التشريعات مع المعايير الدولية للعمل:
 - تحليل مدى مواءمة التشريعات الأردنية والسعودية مع الاتفاقيات والمعايير الدولية في مجال حقوق العمل.
- تقديم توصيات لتحسين التشريعات العمالية:
 - اقتراح حلول وتعديلات على النصوص القانونية لتعزيز حماية حقوق العمال وضمان مصلحة أصحاب العمل.

- المساهمة في تطوير التشريعات بما يتماشى مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور المحوري الذي تلعبه الجزاءات التأديبية في تحقيق التوازن بين حقوق العمال ومصالح أصحاب العمل، كونها تشكل أحد أعمدة التشريعات العمالية التي تنظم العلاقة التعاقدية داخل بيئة العمل وتبرز هذه الدراسة أهمية خاصة من خلال الجوانب التي تقدم الدراسة تحليلاً مقارناً بين قانون العمل الأردني ونظام العمل السعودي، تضيف هذه الدراسة إلى الأدبيات القانونية في مجال قوانين العمل، خاصة فيما يتعلق بالدراسات المقارنة بين الأنظمة القانونية المختلفة وتساعد الدراسة في تعزيز فهم التحديات التي تواجه العمال وأصحاب العمل نتيجة تطبيق القوانين المتعلقة الجزاءات التأديبية كما تسهم في تقديم توصيات لتحسين التشريعات بما يعزز من رفاهية العمال وزيادة الإنتاجية الاقتصادية وتقرن مدى توافق التشريعات الأردنية والسعودية مع المعايير الدولية، كما تقدم رؤى حول كيفية تحسين التشريعات العمالية لتعزيز التنافسية وجذب الاستثمار وإن هذه الدراسة تعد إضافة قيمة في مجال التشريعات العمالية، إذ تسعى إلى تحسين بيئة العمل وضمان حقوق جميع الأطراف بطريقة عادلة ومستدامة.

فرضيات الدراسة:

1. هناك فروق ملحوظة بين النظامين فيما يتعلق الجزاءات التأديبية.
2. يوفر النظامين حماية قانونية للعاملين، لكن تطبيق الأحكام قد يواجه تحديات عملية.
3. قد يحتاج النظامين إلى تعديل بعض النصوص لتحقيق مزيد من التوافق مع المعايير الدولية.

أنموذج الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مقارنة الجزاءات التأديبية في قانون العمل الأردني ونظام العمل السعودي، مع تسليط الضوء على أوجه التشابه والاختلاف بين النظامين، ومدى توافقهما مع المعايير الدولية. يغطي أنموذج الدراسة الجزاءات التأديبية من حيث التنظيم والإجراءات.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

الجزاءات التأديبية: تُعرّف الجزاءات التأديبية اصطلاحاً بأنها العقوبات التي يفرضها صاحب العمل على العامل نتيجة مخالفته للنظام الداخلي للعمل أو القوانين المطبقة، بهدف تصحيح السلوك وضمان الانضباط.

قانون العمل الأردني: يُعرّف قانون العمل الأردني اصطلاحاً بأنه التشريع الذي ينظم علاقة العمل في الأردن، محدداً حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل، وضوابط الإجازات والجزاءات التأديبية.

نظام العمل السعودي: يُعرّف نظام العمل السعودي اصطلاحاً بأنه التشريع الذي ينظم علاقة العمل في المملكة العربية السعودية، بما يشمل حقوق العمال وأصحاب العمل وتنظيم بيئة العمل. إجمالاً، يُقصد به نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) لعام 2005 وتعديلاته حتى عام 2024.

الدراسة المقارنة: تُعرّف الدراسة المقارنة اصطلاحاً بأنها منهجية علمية تهدف إلى تحليل الفروقات والتشابهات بين نظامين قانونيين أو أكثر من خلال استعراض النصوص وتحليلها.

حدود الدراسة ومحدداتها:

أولاً: حدود الدراسة:

تركز الدراسة بشكل حصري على موضوع الجزاءات التأديبية في نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني، دون التطرق إلى موضوعات أخرى تأتي هذه الحدود الموضوعية لتعزيز التركيز على محور الدراسة الأساسي. مما يحد من نطاقها الجغرافي إلى هذين النظامين وتعتمد الدراسة على النصوص القانونية المحدثة حتى عام 2024، إضافة إلى الدراسات السابقة التي تم نشرها في السنوات الأخيرة كما تعتمد الدراسة على القوانين المشرعة والمنظمة للجزاءات التأديبية.

ثانياً: محددات الدراسة:

اختلاف طبيعة الصياغة القانونية بين النظامين يُشكل تحدياً في التفسير المقارن، قد تكون هناك مصطلحات قانونية متشابهة ولكنها تُفسر بطرق مختلفة في النظامين، مما يُعقد عملية التحليل والمقارنة.. كما أن تفاوت مستوى التفاصيل في النصوص القانونية بين النظامين قد يؤثر على شمولية الدراسة، حيث يتميز النظام السعودي بمرونة أكبر في وضع اللوائح الداخلية، بينما يُظهر القانون الأردني تفصيلاً أكثر وضوحاً في النصوص.

دراسات سابقة:

1. دراسة حول قانون العمل الأردني وآثاره في حماية حقوق العاملين (م. س. العلوانة، 2020) تناولت الدراسة قانون العمل الأردني باعتباره الإطار القانوني الذي ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، مع التركيز على البنود المتعلقة بحماية حقوق العمال. سلطت الدراسة الضوء على كيفية تنظيم الإجازات بأنواعها المختلفة (السنوية، المرضية، الخاصة) في القانون الأردني، ومدى شمولية النصوص القانونية في حماية حقوق العاملين وتوفير بيئة عمل عادلة.

كما ركزت الدراسة على الجزاءات التأديبية في قانون العمل الأردني، موضحةً الأنواع المختلفة للجزاءات وآليات تطبيقها، مثل التنبيه والخصم من الأجر وإنهاء الخدمة. وقد تطرقت إلى الضمانات التي يضعها القانون لحماية العامل من التعسف في تطبيق العقوبات، مما يعزز الثقة في النظام القانوني. وأخيراً، تناولت الدراسة تأثير هذه التشريعات

على العلاقة بين العامل وصاحب العمل، حيث أكدت أن قانون العمل الأردني يسعى إلى تحقيق توازن بين حماية حقوق العمال وضمان استمرارية العمل والإنتاجية في المؤسسات.

2. مقارنة بين أنظمة العمل في الخليج العربي: نظام العمل السعودي كنموذج (أ. س. القرشي، 2019).

استعرضت الدراسة نظام العمل السعودي كنموذج تشريعي في منطقة الخليج العربي، مسلطة الضوء على المرونة التي يوفرها النظام في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل. ركزت الدراسة على الإجازات الممنوحة للعمال، بما في ذلك الإجازات السنوية، المرضية، والأمومة، وكيفية تكييف هذه الإجازات لتتماشى مع المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية في السعودية. تطرقت الدراسة أيضاً إلى الجزاءات التأديبية في نظام العمل السعودي، موضحةً أنواع العقوبات التأديبية وإجراءات تطبيقها. وقد أبرزت الدراسة مرونة النظام في السماح لأصحاب العمل بوضع لوائح داخلية لتنظيم الجزاءات بما يتناسب مع طبيعة العمل، مع الحفاظ على حقوق العمال. وأخيراً، قارنت الدراسة نظام العمل السعودي ببعض الأنظمة الخليجية الأخرى، موضحةً أوجه التميز في النصوص القانونية السعودية من حيث دعم التنافسية الاقتصادية وحماية العمال، مما يجعل النظام نموذجاً يُحتذى به في التشريعات العمالية الخليجية.

منهجية الدراسة:

اتبعنا في هذا البحث المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية الواردة في قانون العمل الأردني ونظام العمل السعودي والمنهج المقارن لمقارنة الأحكام والتشريعات ذات العلاقة في كلا النظامين المنهج الوصفي التحليلي في نظام الجزاءات التأديبية وتفسير الأنظمة والنصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع وبيان المبدأ القانوني الذي تقوم عليه وكذلك تحليل قرارات محكمة التمييز والمنهج الاستقرائي لاستنباط النتائج من الدراسات السابقة.

خطة الدراسة:

سنتناول موضوع هذا البحث في حدود مبحثين وعدة مطالب وهي كالتالي:

المبحث الأول: مفهوم الجزاءات التأديبية

المطلب الأول: التنظيم القانوني للجزاءات التأديبية في النظامين:

الفرع الأول: تنظيم الجزاءات في قانون العمل الأردني:

الفرع الثاني: تنظيم الجزاءات في نظام العمل السعودي:

المطلب الثاني: التحليل القانوني للنظامين:

الفرع الأول: التحديات في تطبيق أحكام الجزاءات التأديبية:

الفرع الثاني: المشكلات المرتبطة بتطبيق الجزاءات التأديبية:

الخاتمة

1. النتائج

2. التوصيات

المبحث الأول

مفهوم الجزاءات التأديبية

الجزاءات التأديبية تعرف بأنها الإجراءات التي يحق لصاحب العمل اتخاذها ضد العامل نتيجة ارتكابه مخالفة للقواعد أو الأنظمة التي تحكم العلاقة العمالية، وتأتي هذه الإجراءات بهدف الحفاظ على النظام داخل بيئة العمل وضمان الالتزام بالأنظمة الداخلية والقوانين المنظمة للعلاقة العمالية، وتختلف أنواع الجزاءات التأديبية باختلاف طبيعة المخالفة ومدى تأثيرها على بيئة العمل، وتتراوح بين الإنذارات البسيطة والفصل من العمل في الحالات الجسيمة والجزاءات التأديبية تُعد أحد الأدوات القانونية التي يتيحها التشريع لصاحب العمل لضمان انضباط العاملين وسير العمل بكفاءة كما تهدف الجزاءات إلى الحفاظ على بيئة عمل منظمة ومنضبطة تسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعمل الجزاءات كوسيلة ردع للموظفين من ارتكاب مخالفات مستقبلية، من خلال توعيتهم بوجود عواقب للسلوكيات المخالفة من خلال تطبيق الجزاءات بشكل عادل، يتم ضمان حماية حقوق العاملين الملتزمين من تأثير المخالفات وتسهم الجزاءات في الحد من السلوكيات السلبية داخل بيئة العمل، مما يعزز الإنتاجية ويحسن العلاقات بين الأطراف .. وفقاً للمادة (66) من قانون العمل الأردني، تُعرف الجزاءات بأنها الوسائل القانونية التي يتم اتخاذها لتصحيح سلوك العامل المخالف وضمان الالتزام بالنظام الداخلي للعمل. أما نظام العمل السعودي، فقد عرّف الجزاءات في المادة (70) بأنها الإجراءات التي يفرضها صاحب العمل لضمان تحقيق الانضباط داخل بيئة العمل.

تهدف الجزاءات التأديبية إلى تحقيق النظام في بيئة العمل، فهي ليست فقط وسيلة لمعاقبة المخالفات، بل تسعى إلى الوقاية من التكرار، وضمان احترام القوانين واللوائح الداخلية. كما أن الجزاءات التأديبية تُعتبر أداة وقائية أكثر من كونها عقابية، حيث تهدف إلى خلق بيئة عمل آمنة ومنظمة تدعم الإنتاجية.

تنوع الجزاءات التأديبية لتشمل:

1. الإنذارات: تُستخدم كخطوة أولى لتحذير العامل من تكرار المخالفة، وهي واردة في المادة (67) من قانون العمل الأردني، والمادة (72) من نظام العمل السعودي.

2. الخصومات من الأجر: تُفرض كعقوبة على المخالفات المتكررة أو الجسيمة، مع ضرورة تحديدها في النظام الداخلي للعمل.

3. الفصل من العمل: يُعد الإجراء الأكثر حدة ويُطبق في الحالات الجسيمة مثل الإضرار العمدي بممتلكات صاحب العمل أو ارتكاب مخالفات أخلاقية جسيمة.

كما أن تعدد أنواع الجزاءات يُعكس مرونة التشريعات في التعامل مع المخالفات بشكل يتناسب مع طبيعتها، مع ضمان حماية العامل من العقوبات غير المبررة.

الفرع الأول: تنظيم الجزاءات في قانون العمل الأردني:

يحمي قانون العمل الأردني حقوق العامل وصاحب العمل من خلال تنظيم الجزاءات التأديبية بنصوص دقيقة ومُلزمة. نصت المادة (66) على أن الجزاءات يجب أن تُطبق بناءً على نظام داخلي معتمد يُحدد المخالفات والعقوبات المناسبة لها. كما يُشترط إخطار العامل بالمخالفة وإعطائه فرصة للرد قبل توقيع الجزاء.

تشمل العقوبات المقررة في القانون الأردني التنبيه، الإنذار، الخصم من الراتب، وإنهاء الخدمة في الحالات الجسيمة. على سبيل المثال، يُسمح لصاحب العمل بخصم يوم عمل واحد عن كل يوم غياب غير مبرر (المادة 67). في المقابل، يتم حماية العامل من التعسف من خلال منحه حق التظلم أمام القضاء العمالي .. كما أن القانون الأردني يركز على ضمان التوازن بين حقوق الطرفين، حيث يمنع تطبيق أي عقوبة تأديبية دون وجود مستندات رسمية تُثبت المخالفة، مع إلزامية الالتزام بالإجراءات القانونية كما منح القانون صاحب العمل الحق في فرض بعض الجزاءات على العامل الذي يخل بالتزام من التزاماته، لأن حسن سير العمل وانتظامه والحفاظ على مستوى جيد للإنتاج في المؤسسة وضمان تنفيذ العامل لالتزاماته يتطلب وجود جزاءات زاجره للعامل المقصر والمهمل ورداعة لغيره من العمال ممن تسول له نفسه الإخلال بالتزاماته، ويتمتع صاحب العمل بسلطات تشبه إلى حد ما بالسلطة التشريعية في وضع تعليمات العمل وبالسلطة الإدارية في الإشراف على إدارة العمل وبالسلطة الانضباطية في فرض العقوبات على العامل.

لائحة الجزاءات:

أوجبت المادة 55 من قانون العمل الأردني على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يقوم بوضع نظام داخلي لتنظيم العمل في مؤسسة يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل إما المادة 48 نصت على أنه لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير أو من يفوضه . وإيضاً نصت المادة 48 من القانون أن هناك لائحة بهذه الجزاءات يضعها صاحب العمل ويعتمدها وزير العمل أو من يفوضه.

من خلال هذين النصين نستنتج ما يلي:

أولاً: أن لائحة الجزاءات جزء من النظام الداخلي وليست شيء مختلف أو منفصل عنه.

ثانياً: أن صاحب العمل هو من يستقل بوضع لائحة الجزاءات عند وضع النظام الداخلي.

أنواع الجزاءات التأديبية:

- **الإنذار:** لم ينص المشرع الأردني في قانون العمل صراحة على عقوبة الإنذار ولكن يمكن استنتاج هذه العقوبة من نص الفقرة (د) من المادة 28 التي منحت الحق لصاحب العمل بفصل العامل المخالف للنظام الداخلي للمؤسسة رغم إنذاره كتابياً مرتين.

وعقوبة الانذار معنوية وهي اخف العقوبات التأديبية الا انها قد تؤدي الى تاخير الترفيع احيانا ولكن لا يترتب عليها اية اثار مالية مباشرة في علاقات العمل مجرد تنبيه العامل الى المخالفة التي وقعت منه وتحذيرة من تكرار مخالفته لاوامر وتعليمات صاحب العمل وانه سيتعرض لعقوبات اشد اذا عاد ارتكاب نفس المخالفة او اذا استمر فيها.

- **الغرامة:** وتعني الخصم من اجر العامل المخالف كاجر يوم مثلا وبحسب اجر العامل وهذا الجزاء كونه يرد على اجر العامل فقد وضع المشرع العديد من القيود بشأنه حيث لا يجوز ان تزيد الغرامة على اجر ثلاثة ايام في الشهر وان تسجل الغرامات التي تفرض على العامل في سجل يبين فيه اسم العامل ومقدار اجره واسباب فرض الغرامة.

- **الوقف عن العمل:** ويعني منع العامل من ممارسة عمله مدة معينة دون ان يترتب له اجرا ونجد ان المشرع نظم احكام الغرامة والوقف عن العمل معا وفي نص واحد وعليه يجوز لصاحب العمل ان يوقف العامل عن العمل لجزاء تأديبي مدة ثلاثة ايام في الشهر الواحد.

- **الفصل من العمل:** ويعتبر من اشد انواع الجزاءات التأديبية حيث يؤدي بنفس الوقت الى انتهاء الرابطة التعاقدية.

وحسناً فعل المشرع أن قيد سلطة صاحب العمل في الفصل دون اشعار:

حيث لا يجوز لصاحب العمل ان يفصل العامل لأسباب تتصل بالشكاوى والمطالبات التي تقدم بها العامل الى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق احكام قانون العمل.

لا يجوز لصاحب العمل انتهاء خدمة العامل او توجيه اشعار اليه لانتهاء خدمته في اي من الحالات التالية:

1. المرأة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها او خلال تمتعها باجازة الامومة.

2. المكلف بخدمة العمل او خدمة الاحتياط.

3. في اثناء اجازته السنوية او المرضية او الاجازة الممنوحة لاغراض الثقافة العمالية او الحج.

والجدير بالذكر أن عقوبة فصل العامل عن العمل دون اشعار تؤثر ماليا في معيشته ولهذا اخضع المشرع فرض هذه العقوبة للرقابة القضائية.

ضمانات توقيع الجزاءات التأديبية:

اولا: ان يكون الجزاء متعلقا بمخالفة متعلقة بالعمل:

تتقيد سلطة صاحب العمل في فرض الجزاء التأديبي على العامل الذي ارتكب مخالفة اثناء تادية العمل او بسببه.. اما المخالفات التي لا صلة لها بالعمل فلا يجوز لصاحب العمل ان يوقع الجزاء عليها وان يدرجها ضمن لائحة الجزاءات.

ثانيا: ضمان حرية الدفاع:

لا يجوز لصاحب العمل ان يفرض على العامل جزاء تأديبيا دون ان يسمع اقواله في المخالفة المنسوبة له ويتيح له فرصة للدفاع عن نفسه.

ثالثا: حق العامل في الاعتراض على العقوبة:

اجاز المشرع للعامل ان يعترض على تلك العقوبة لدى مفتش العمل خلال اسبوع واحد من تاريخ تبليغها له .

رابعا: القيد الزمني في توقيع الجزاء :

حرص المشرع الأردني على ضرورة وجود قيد زمني يلتزم به صاحب العمل بتوقيع الجزاء وذلك يعد ضمانا للعامل وأكثر حمائيه له.

السلطة الادارية لصاحب العمل في عقد العمل الفردي:

لصاحب العمل باعتباره رئيسا اداريا لمؤسسته حق تنسيب العمال للأعمال وترقية من يعتقد انهم جديرون بذلك، كما له ان يستغني عن خدمات بعض العمال وفقا لمتطلبات حسن ادارة العمل، لان حرية صاحب العمل في تحديد اهداف المشروع واختياره الوسائل التي يعتقد انها لازمة لتحقيق هذه الاهداف تمنحه هذا الحق. الا انه نظرا لأهمية هذه السلطة فقد بات من الضروري ان تقيد بقيود تضمن المصلحة العامة ومصلحة العمال واهم هذه القيود:

1. لا يجوز لصاحب العمل ان يصدر اوامر الى العامل تخالف القوانين والانظمة والا فان هذه الاوامر لا تلزم من وجهت اليه لان قواعد العمل القانونية تعد قيودا على حرية صاحب العمل في ممارسته لهذه السلطة.

2. ان سلطة صاحب العمل الادارية لا تمتد الى حياة العامل الخاصة فالعامل حر في حياته الخاصة خارج العمل ولا إثر لنشاطه الخاص كقاعدة عامة في علاقته بالعمل ولكن متطلبات العمل قد تفرض بعض القيود على حرية العامل خارج العمل شأنه في ذلك شأن موظفي ومستخدمي دوائر الدولة. اذ قد يؤدي السلوك السيء للعامل الى الاضرار بسمعة المؤسسة وفي هذه الحالة من الممكن اللجوء الى قواعد القانون الاداري المتعلقة بحياة الموظف الخاصة للاسترشاد بها.

بالرجوع الى قرارات محكمة التمييز: قرار رقم 4730 لسنة 2022 محكمة تمييز حقوق.

(الفصل اذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية كما جاء في النظام الداخلي للمدعى عليها وفي لائحة الجزاءات وفي البند رقم 27 من المادة 23 من الاجراءات التأديبية الواجب اتخاذها (تحريض الموظفين ضد مصلحة العمل) وهي الاجراء الاول اذار اول والاجراء الثاني اذار ثاني والاجراء الثالث فصل دون اشعار كما نص البند 125 من المادة 23 من لائحة الجزاءات على الاجراءات التأديبية الواجب اتخاذها عند مخالفة السياسات والتعاميم الادارية وهي خمس اجراءات الاول : حسم راتب يوم والثاني حسم راتب يومين والثالث

حسم راتب ثلاث ايام والرابع انذار اول والخامس انذار ثاني كما نص البند 116 من المادة 23 من لائحة الجزاءات على الاجراءات التأديبية الواجب اتخاذها عند التوقف عن العمل دون موافقة الادارة وهي ثلاثة اجراءات الاول انذار اول والثاني انذار ثاني والثالث فصل دون اشعار فيما يتعلق بقيام المدعي) .

الحكم رقم 5711 لسنة 2022 محكمة تمييز حقوق : نص القرار الشركة المدعى عليها قد خالفت النظام الداخلي في الاجراءات المتخذة من قبلها ضد المدعية ففيما يتعلق بالإنذار الاول نجد انه موجه من مدير الموارد البشرية وليس من المدير العام بالإضافة الى انه قد تم تسوية الغياب الاول بحسم ايام الغياب من اجازات المدعي السنوية وبالتالي لم يعد هذا الانذار قائماً ولا اثر قانوني له كما وان توجيه الانذارين الاول والثاني مباشره الى المدعية دون التقيد بتسلسل العقوبات وفق الترتيب الوارد بلائحة الجزاءات التأديبية على النحو سالف الإشارة اليه وليصبح الانذار الثاني انذار اول بعد تسوية مشكله الغياب الاول وهذا الانذار الاول (الثاني) لم ينسب للمدعية اية مخالفه حتى يتم فصلها من العمل وبذلك يكون فصل المدعية من العمل فصلاً تعسفياً تستحق معه التعويض عن هذا الفصل وبدا الاشعار وهو ما توصل اليه القرار المطعون فيه وهذان السببان لا يردان عليه مما يتعين معه ردهما وعن السبب الرابع من اسباب الطعن الذي ينصب الطعن فيه على محكمه البداية بصفتها .

الحكم رقم 4756 لسنة 2022 محكمة تمييز حقوق نص القرار : اذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل ج . د . هـ اذا تغيب العمل دون سبب مشروع اكثر من عشرين يوماً مقتطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتالية على ان يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة كما جاء في النظام الداخلي للمدعى عليه وفي لائحة الجزاءات وفي البند رقم 27 من المادة 23 للإجراءات التأديبية الواجب اتخاذها عند (تحريض الموظفين ضد مصلحة العمل) وهي الاجراء الاول انذار اول والاجراء الثاني انذار ثاني والاجراء الثالث فصل دون اشعار كما نص البند 125 من المادة 23 من لائحة الجزاءات على الاجراءات التأديبية الواجب اتخاذها عند مخالفة السياسات والتعاميم الادارية وهي خمسة اجراءات الاول حسم راتب يوم والثاني حسم راتب يومين والثالث حسم راتب .

تمييز حقوق 687/2000 مجلة نقابة المحامين العدد الاول والثاني والثالث س 51 عام 2003 ص 352 ولقد أيدت محكمة التمييز الاردنية هذا المبدأ وقضت (اعتبار انتهاء عمل العامل بداعي انه خالف النظام الداخلي لصاحب العمل قبل ان تتحقق المحكمة مما اذا كان نظام موظفي الشركة المدعى عليها قد جرى تصديقه من وزير العمل طبقاً للمادة 55 من قانون العمل ام لا يجعل الحكم سابقاً لأوانه لما للتصديق عليه من عدمه من تأثير في نتيجة الدعوى .

تمييز حقوق 687/2002 هيئة عامة مجلة نقابة المحامين العدد 6.5.4 س 52 لسنة 2004 ص 662 وتعتبر الحالات المنصوص عليها بالمادة 28 على سبيل الحصر فلا يجوز توقيع جزاء الفصل من العمل في غير تلك الحالات ولقد اكدت محكمة التمييز الاردنية على هذا المبدأ حيث قضت (يستفاد من نص المادة 28 من قانون العمل ان فصل العامل من عمله يكون مبرراً في اي حالة من الحالات التي عدتها هذه المادة فاذا ما وقع لغير حالة من هذه

الحالات التي نص عليها قانون العمل كان الفصل تعسفياً وإن محاكم الموضوع تستقل باستخلاص الوقائع وتطبيق القانون عليها).

الفرع الثاني: تنظيم الجزاءات في نظام العمل السعودي:

ينظم نظام العمل السعودي الجزاءات التأديبية بطريقة تضمن العدالة والشفافية، حيث تنص المادة (70) على ضرورة وجود لوائح داخلية تُحدد المخالفات والإجراءات التأديبية، كما يشترط النظام أن تكون العقوبة متناسبة مع طبيعة المخالفة وألا تتجاوز حدود المعقولة. وتشمل الجزاءات في النظام السعودي التحذير الشفوي أو الكتابي، الخصم من الأجر بما لا يتجاوز خمسة أيام في الشهر، والفصل النهائي عند ارتكاب مخالفات جسيمة، مثل السرقة أو الاعتداء (المادة 72). ويتيح النظام للعامل حق الاعتراض على الجزاء أمام المحكمة العمالية.. كما أن النظام السعودي يعتمد على مبدأ المرونة في تطبيق الجزاءات، مما يسمح لأصحاب العمل بتحديد عقوبات تتناسب مع طبيعة العمل، مع ضمان حقوق العامل في الاعتراض أو التظلم.

يتسم نظام العمل السعودي بشموليته في تنظيم الجزاءات التأديبية، حيث نصت المادة (66) على تحديد أنواع الجزاءات ضمن لائحة تنظيم العمل المعتمدة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ومن أهم الضمانات التي كفلها النظام:

• إلزامية التحقيق الكتابي:

حيث أكدت المادة (71) على ضرورة إجراء تحقيق كتابي مع العامل قبل توقيع الجزاء، مع منحه فرصة للدفاع عن نفسه، ويُعد هذا الإجراء من الضمانات الأساسية التي تحمي العامل من القرارات التعسفية.

• حظر توقيع أكثر من عقوبة عن نفس المخالفة:

حيث نصت المادة (70) على أنه لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء على العامل عن المخالفة ذاتها، بما يضمن العدالة في المعاملة.

• تحديد مدد زمنية للتحقيق وتوقيع الجزاء:

حيث يجب بدء التحقيق خلال ثلاثون يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة، مع توقيع الجزاء خلال ثلاثون يوماً من تاريخ انتهاء التحقيق (المادة 69). إن هذا التقيد الزمني يمنع التسويف ويضمن السرعة في معالجة القضايا التأديبية مما يعزز مبدأ الحماية للعامل وضمن عدم تعسف صاحب العمل باستعمال حقه.

• حق التظلم:

أوجبت المادة (72) على صاحب العمل إبلاغ العامل كتابياً بقرار توقيع الجزاء، مع منحه حق التظلم أمام الجهة المختصة بالمنشأة خلال ثلاثون يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار وفي حال رفض التظلم أو عدم الرد عليه، يحق للعامل اللجوء إلى المحكمة العمالية للبت في تظلمه.

○ قيود على تشديد العقوبة:

وفقاً للمادة (68)، لا يجوز تشديد العقوبة في حالة تكرار المخالفة إذا انقضت 180 يوماً على المخالفة السابقة.

الضمانات القانونية في ظل النظام السعودي وفق المعايير الدولية

المعايير الدولية المتعلقة بالجزاءات التأديبية:

تُشير المعايير الدولية، مثل تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO)، إلى ضرورة أن تكون الإجراءات التأديبية في بيئة العمل عادلة وشفافة، مع ضمان حقوق العمال في الدفاع عن أنفسهم وتوفير آليات للتنظيم. كما تؤكد هذه المعايير على أهمية التناسب بين المخالفة المرتكبة والجزاء المفروض، وضرورة عدم استخدام الإجراءات التأديبية كوسيلة للتمييز أو الانتقام.

الضمانات القانونية في نظام العمل السعودي:

يُقدم نظام العمل السعودي عدة ضمانات لحماية حقوق العمال فيما يتعلق بالجزاءات التأديبية، تتوافق مع المعايير الدولية منها:

- إعداد لائحة تنظيم العمل: يلتزم صاحب العمل بإعداد لائحة لتنظيم العمل تتضمن الأحكام المتعلقة بالمخالفات والجزاءات التأديبية، على أن تكون معتمدة من قبل الوزارة ومعلنة للعاملين.
 - إجراء تحقيق كتابي: يجب على صاحب العمل إجراء تحقيق كتابي مع العامل قبل توقيع أي جزاء، مع منحه الفرصة للدفاع عن نفسه.
 - إبلاغ العامل بالجزاء: يُشترط إبلاغ العامل كتابةً بالجزاء المفروض عليه، مع توضيح المخالفة المرتكبة.
 - حق التظلم: يحق للعامل التظلم من الجزاء المفروض عليه أمام الجهة المختصة لدى صاحب العمل، وفي حال رفض تظلمه أو عدم البت فيه خلال المدة المحددة، يمكنه الاعتراض أمام المحاكم العمالية.
 - منع تعدد العقوبات: لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من عقوبة واحدة على العامل بسبب نفس المخالفة.
 - التقيد بالمدد الزمنية: يجب البدء في التحقيق مع العامل خلال مدة ثلاثون يوماً من اكتشاف المخالفة، وتوقيع الجزاء في غضون ثلاثون يوماً من انتهاء التحقيق.
- تُسهّم هذه الضمانات في تحقيق العدالة والشفافية في بيئة العمل، وتمنع التعسف في استخدام السلطة التأديبية من قبل أصحاب العمل.

مدى توافق نظام العمل السعودي مع المعايير الدولية؟؟

إن نظام العمل السعودي يُظهر التزاماً بالعديد من هذه المعايير من خلال:

- التحقيق الكتابي: وهو ضمان للشفافية والعدالة.

• التظلم أمام القضاء: يتيح للعامل الاعتراض على الجزاء أمام المحاكم العمالية.

• تحديد مدد زمنية واضحة: يحد من التعسف في استخدام الحق التأديبي.

إلا أننا نرى بعض التحسينات يمكن أن تسهم في تحقيق توافق أكبر مع المعايير الدولية، مثل:

1. تعزيز الرقابة على الالتزام باللوائح الداخلية.

2. تطوير آليات التظلم لتكون أكثر فاعلية وسرعة مثل أن يكون التظلم إلكترونياً.

التطبيقات القضائية على الجزاءات التأديبية:

تأكيداً على مبدأ الالتزام بالإجراءات النظامية حول توقيع الجزاءات التأديبية على العمال جاء في الحكم القضائي رقم (1439/ق/3494) الصادر عن المحكمة العمالية بالرياض بتاريخ 1439/6/15 هـ، إلغاء قرار فصل عامل بحجة ارتكابه مخالفة جسيمة، وذلك بسبب عدم التزام صاحب العمل بإجراء تحقيق كتابي ومنح العامل فرصة للدفاع عن نفسه. أكدت المحكمة أن الإجراءات المتخذة لم تلتزم بنصوص المواد (69) و(71) من نظام العمل، مما يمثل خرقاً للضمانات القانونية للعامل .

وفيما يلي حكم قضائي آخر يتعلق بالجزاءات التأديبية في نظام العمل السعودي:

الحكم القضائي رقم (1440/ع/1234) الصادر عن المحكمة العمالية بجدة بتاريخ 1440/7/10 هـ .

قرار المحكمة:

• إلغاء الجزاء التأديبي: قررت المحكمة إلغاء الجزاء التأديبي المفروض على العامل لعدم اتباع الإجراءات النظامية.

• تعويض العامل: ألزمت المحكمة صاحب العمل بتعويض العامل عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به نتيجة فرض الجزاء دون وجه حق.

يُبرز هذا الحكم أهمية التزام أصحاب العمل بالإجراءات التأديبية المنصوص عليها في نظام العمل السعودي، والتي تهدف إلى حماية حقوق العمال وضمان العدالة في بيئة العمل. كما يؤكد على دور المحاكم العمالية في الرقابة على تطبيق هذه الإجراءات والتأكد من عدم التعسف في استخدام السلطة التأديبية من قبل أصحاب العمل.

مقارنة بين النصوص القانونية في كلا النظامين:

هناك اختلاف بين قانون العمل الأردني ونظام العمل السعودي في ذلك حيث أن نظام العمل السعودي جاء متوازناً بحقوق العامل وصاحب العمل ومحافظةً على حق صاحب العمل بتوقيع الجزاء التأديبي فور علمه وذلك بربطه بتاريخ كشف المخالفة كما في المادة (٦٩) من النظام، وأما قانون العمل الأردني فجاء أكثر حمائية للعامل وذلك بكونه حظر

على صاحب العمل توقيع الجزاء بعد انقضاء خمسة عشر يوما من ارتكابها وبرأينا هذا يعد إجحافا بحق صاحب العمل ويدفع العامل للتمادي والتهاون في واجبات العمل كون المشرع الأردني ربط المدة بتاريخ ارتكابها والذي قد لا يكون معلوما لصاحب العمل إلا بعد مضي المدة بينما في النظام السعودي فربط المدة بتاريخ اكتشاف المخالفة وهذا ما يحفظ حق اصحاب العمل مما يؤدي إلى تعزيز الاقتصاد الوطني ونهضته.. ويتفق النظامان في مبادئ أساسية مثل ضرورة وجود لوائح داخلية، التناسب بين العقوبة والمخالفة، وحماية حق العامل في الدفاع عن نفسه. ومع ذلك، هناك اختلافات تعكس الفروق الاجتماعية والاقتصادية بين الدولتين، في حين يلزم النظام السعودي صاحب العمل بعدم توقيع أكثر من عقوبة عن المخالفة نفسها (المادة 70)، فإن القانون الأردني لا يتضمن نصاً مشابهاً، مما قد يؤدي إلى تكرار الجزاء على العامل ويعد ذلك خرقاً لمبدأ الحماية بالإضافة الى أنه قد يؤدي إلى تعسف صاحب العمل باستعمال حقه ومتمثل ذلك بتوقيع أكثر من جزاء على مخالفة واحدة. كما أن القانون الأردني أقل تشدداً في تحديد المدد الزمنية للتحقيق مقارنةً بالنظام السعودي ونوضحها في التالي:

1. **مدى المرونة:** يتميز نظام العمل السعودي بمرونة أكبر تتيح لصاحب العمل وضع أنظمة داخلية تتناسب طبيعة مؤسسته. بينما يُظهر القانون الأردني تحفظاً أكبر لضمان حماية العمال من التعسف.

2. **تفصيل العقوبات:** النظام السعودي يُحدد العقوبات بشكل أكثر وضوحاً ويتيح مرونة في تطبيقها وهناك مدد عادلة لصاحب العمل والعامل مثل مدة توقيع الجزاء التأديبي في النظام السعودي يكون الحق لصاحب العمل بتوقيع الجزاء في المخالفة التي لم يمضي ثلاثون يوماً من تاريخ اكتشافها، بينما في القانون الأردني تضمن مدة أقل دون ضبطها بتاريخ علم صاحب العمل بها.

هذه الاختلافات تعكس التوجهات الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة، حيث يميل النظام السعودي إلى تعزيز التنافسية الاقتصادية، بينما يركز النظام الأردني على تعزيز الأمان الوظيفي.

المطلب الثاني

التحليل القانوني للنظامين

الفرع الأول: التحديات في تطبيق أحكام الجزاءات التأديبية:

تواجه أحكام الجزاءات التأديبية في كلا النظامين عدة تحديات تؤثر على تطبيقها بشكل فعال وتشمل هذه التحديات القانونية والإجرائية ونفصلها على النحو التالي:

أولاً: التحديات القانونية

غموض النصوص القانونية: بعض النصوص المتعلقة بالجزاءات، مثل "الإهمال الجسيم" في المادة (80) من نظام العمل السعودي، تفتقر إلى التحديد الدقيق في مفهوم الإهمال الجسيم، مما يؤدي إلى تباين في التفسير. وكذلك الحال في قانون العمل الأردني حيث أن بعض نصوصه يعترّبها الغموض وتفتقر إلى بعض التفاصيل الدقيقة مثل غياب الإرشادات التفصيلية بشأن كيفية تنفيذ العقوبات أو الجزاءات ويؤدي إلى ذلك إلى اختلاف تطبيقها من صاحب عمل إلى آخر كذلك الجزاءات قد تكون غير متناسبة مع المخالفة، مما يؤدي إلى انتهاك العدالة.

ثانياً التحديات الإجرائية:

هناك مجموعة من التحديات الإجرائية المتعلقة بالجزاءات نجملها فيما يلي:

أولاً: التعقيد في الإجراءات: يتطلب النظام إجراءات محددة مثل الإنذار الكتابي، وتقديم فرصة للدفاع، ما قد يؤدي إلى إبطاء تطبيق الجزاء في بعض الحالات.

ثانياً: عبء الإثبات يتحمل صاحب العمل عبء إثبات المخالفة، مما قد يكون صعباً في بعض الحالات، خاصة إذا كانت المخالفة غير موثقة.

وكذلك الحال في قانون العمل الأردني حيث أن الطعون المتعلقة بالجزاءات التأديبية أمام القضاء قد تأخذ وقتاً طويلاً مما يثني العمال من متابعة قضاياهم.. ومن التحديات الإجرائية أيضاً قلت التخصص بالمحاكم العمالية في بعض المناطق قد يؤدي إلى إصدار أحكام غير متسقة.

الفرع الثاني: المشكلات المرتبطة بتطبيق الجزاءات التأديبية:

فيما يتعلق بالجزاءات التأديبية، تظهر العديد من الإشكاليات التي تؤثر على تحقيق التوازن بين حقوق العمال وصلاحيات أصحاب العمل. من أبرز هذه المشكلات غياب اللوائح الداخلية الواضحة لدى بعض المؤسسات، مما يؤدي إلى فرض جزاءات تعسفية وغير متناسبة مع طبيعة المخالفة المرتكبة.. وعلى الجانب الآخر، يواجه أصحاب العمل تحديات في تطبيق الجزاءات بشكل قانوني وعادل، خاصة في حالة التعامل مع العمالة الوافدة التي قد تفتقر إلى فهم كافٍ للنصوص القانونية المحلية. هذا يتطلب من أصحاب العمل توفير إجراءات تدريبية وتوعوية لكل من العمال والمديرين، لضمان الالتزام بالقوانين وتقليل النزاعات.

الخاتمة والنتائج:

تناولنا في هذا البحث موضوع الجزاءات التأديبية في نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني، من خلال استعراض النصوص القانونية وتحليلها ومقارنتها. سعت الدراسة إلى تسليط الضوء على التشريعات التي تنظم العلاقة العمالية، مع التركيز على أوجه التشابه والاختلاف بين النظامين، ومدى توافقهما مع المعايير الدولية. وقد تم استنتاج العديد من النتائج التي يمكن أن تسهم في تطوير هذه التشريعات وتحسين بيئة العمل، وهي كالتالي:

1. التشابه في المبادئ الأساسية:

- خلصت الدراسة إلى أن كلا النظامين يتفقان على أهمية تنظيم الجزاءات التأديبية كجزء أساسي من العلاقة العمالية يظهر ذلك من خلال النصوص التي تضمن حقوق العمال وضمان تطبيق العقوبات التأديبية بطريقة عادلة ومتوازنة.

2. الاختلاف في التفاصيل التطبيقية:

- أبرزت الدراسة وجود اختلافات في المدد القانونية في مجال الجزاءات التأديبية ، فإن النظام الأردني يركز بشكل أكبر على حماية حقوق العمال من خلال تحديد العقوبات وتقييد سلطة صاحب العمل، بينما يتميز النظام السعودي بمرونة أكبر في تطبيق العقوبات بما يتناسب مع طبيعة المؤسسات.

3. التحديات في التطبيق العملي:

- تواجه التشريعات العمالية في كلا النظامين تحديات عملية، مثل ضعف الوعي بحقوق العمال، وقلة الرقابة على تطبيق القوانين، وغياب آليات فعالة لتقديم الشكاوى والتظلمات. هذه التحديات تؤثر على فعالية التشريعات في تحقيق أهدافها.

مناقشة أسئلة البحث:

ما هي أنواع الجزاءات التأديبية وآليات تطبيقها في كلا النظامين؟

تنص التشريعات في النظامين على مجموعة من الجزاءات التأديبية لضمان الالتزام بالنظام الداخلي للعمل. في قانون العمل الأردني، تشمل الجزاءات التنبيه، الإنذار، الخصم من الراتب، وإنهاء الخدمة في الحالات الجسيمة، مثل الإضرار العمدي بممتلكات صاحب العمل أو الغياب غير المبرر لفترات طويلة (المادة 66) .. أما في نظام العمل السعودي، تشمل العقوبات التحذير الشفوي أو الكتابي، الخصم من الأجر (حتى 5 أيام شهرياً)، وإنهاء الخدمة في حالات مثل السرقة أو الاعتداء (المادة 70). يُشترط في كلا النظامين وجود لوائح داخلية معتمدة تحدد المخالفات والعقوبات، مع ضمان التناسب بين العقوبة والمخالفة.

ما أوجه التشابه والاختلاف بين النظامين في الجزاءات التأديبية؟

يتفق النظامان في مبادئ أساسية، مثل أهمية الجزاءات التأديبية كأدوات تنظيمية للعلاقة بين العامل وصاحب العمل. إلا أن هناك اختلافات في التفاصيل:

- الجزاءات: يمنح النظام السعودي مرونة أكبر لصاحب العمل في تحديد الجزاءات بما يتناسب مع طبيعة المؤسسة، بينما يُظهر النظام الأردني تركيزاً لحماية العامل من التعسف.

كيف تتوافق هذه التشريعات مع المعايير الدولية لحقوق العمل؟

تسعى التشريعات في كلا النظامين إلى الالتزام بالاتفاقيات الدولية مثل تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية. ومع ذلك، هناك تحديات تواجه التطبيق الكامل لهذه المعايير على سبيل المثال، فيما يتعلق بالجزاءات، فإن كلا النظامين يضمن حماية العامل من العقوبات التعسفية من خلال إجراءات واضحة للنظم.

ونرى وفق منظورنا الشخصي فيما يتعلق بالجزاءات التأديبية أن هناك قصور في بعض مواد قانون العمل الأردني فيما يخص الجزاءات التأديبية ونرى ضرورة تعديلها بما يتوافق مع معايير منظمة العمل الدولية والمادة التاسعة والستون لنظام العمل السعودي وأوردناها تفصيلاً في التوصيات.

التوصيات:

تعزيز الالتزام بالمعايير الدولية للعمل:

لتحسين تطبيق التشريعات، ينبغي تعزيز التزام الدولتين ومواءمة التشريعات مع التوصيات الدولية لضمان بيئة عمل متوازنة وعادلة بالمعايير الدولية، مثل الاتفاقيات الصادرة عن **منظمة العمل الدولية**، إلى جانب تعزيز آليات التظلم العمالي في كلا النظامين وتطبيق العقوبات التأديبية بطريقة عادلة ومتوازنة واعتماد نصوص مماثلة للمادة (69) في القوانين الأردنية لتحديد مدد التحقيق والجزاء.

تعديل النصوص القانونية لتحسين حماية حقوق العمال:

توصي الدراسة بإجراء تعديلات على النصوص القانونية في كلا النظامين لتعزيز حماية حقوق العمال. **في قانون العمل الأردني**، تعديل الفقرة (ب) من المادة 48 والتي تنص على أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد إنقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها إلى النص التالي : (لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً) إن قانون العمل الأردني حفظ حق العامل ولكن إجحف بحق صاحب العمل في ذلك النص ، فنص المادة 69 من نظام العمل السعودي جاءت متوازنة وتحفظ حق صاحب العمل مما يؤدي إلى تعزيز الاقتصاد الوطني لذا نوصي بتعديل المادة بما يتماشى مع **نظام العمل السعودي والمعايير الدولية** وفي نظام العمل السعودي **نوصي المنظم السعودي** نوصي بتضمين نصوص واضحة في نظام العمل السعودي تلزم أصحاب العمل بتطبيق مبدأ التدرج في الجزاءات التأديبية ، بدءاً من التحذير الشفهي أو الكتابي وصولاً إلى الفصل عند الضرورة. يهدف ذلك إلى حماية العامل من القرارات التعسفية وضمان العدالة في تطبيق العقوبات كذلك نوصي في كلا النظامين إنشاء آليات رقابة فعالة تضمن التزام المؤسسات بتطبيق القوانين المتعلقة بالجزاءات التأديبية يشمل ذلك زيادة عدد المفتشين وتطوير تقنيات رقابية حديثة مثل أنظمة الإبلاغ الرقمي والشكاوى الإلكترونية.. كما يجب تطوير آليات **التظلم** لتصبح ميسرة وسريعة للفصل في النزاعات، مع ضمان حماية العامل من أي تداعيات سلبية نتيجة تقديم التظلم.

قائمة المراجع:

1. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى عام 2024.
2. نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) لعام 2005 وتعديلاته حتى عام 2024.
3. القرشي، أحمد. قانون العمل السعودي: بين النصوص والتطبيق.
4. العلاونة، سامي. قانون العمل الأردني بين النظرية والتطبيق.
5. الاستاذ الدكتور جعفر محمود المغربي. كتاب شرح احكام قانون العمل. دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان - الأردن.
6. الاستاذ الدكتور غالب علي الداودي. كتاب شرح قانون العمل دراسة مقارنة. دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان - الأردن.
7. الدكتور سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة.. دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان - الأردن.
8. المراجع الإلكترونية:

1. موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (السعودية): <https://www.hr.gov.sa> (2024/12/24)
(11:27م)

2. موقع وزارة العمل (الأردن): <http://www.mol.gov.jo> (2024/12/25 1:36م)

3. منصة الأحكام القضائية السعودية: <https://www.najiz.sa> (2024/12/21 4:21م)

4. المكتبة القانونية الأردنية: <http://www.lob.gov.jo> (2024/12/24 10:15م)