HNSJ Humanities & Natural Sciences Journal
ISSN: (e) 2709-0833
www.hnjournal.net

مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية
مجلة علمية محكمة (التصنيف: NSP)
معامل التأثير العربي للعام 2024 = 0.44

عنوان البحث

السلطة التأديبية للمشغل بين الدور التنظيمي والوقائي في ظل التشريعين المغربي والعماني

شهاب بن مهنا بن علي الحاتمي[1]

[1] طالب باحث بسلك الدكتوراه، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السويسي، جامعة محمد الخامس بالرباط، المغرب.

HNSJ, 2026, 7(11); https://doi.org/10.53796/hnsj711/50

المعرف العلمي العربي للأبحاث: https://arsri.org/10000/711/50

تاريخ الاستقبال: 2026/10/15م تاريخ القبول: 2026/10/22م تاريخ النشر: 2026/11/01م

المستخلص

تبحث هذه الدراسة الوظيفة التنظيمية والوقائية للسلطة التأديبية للمشغل وحدود ممارستها في التشريعين المغربي والعماني. وتعتمد المنهج التحليلي المقارن لفحص أحكام مدونة الشغل المغربية وقانون العمل العماني بشأن تنظيم العمل، وتدرج الجزاءات، وضمانات الدفاع، والرقابة القضائية. وتخلص إلى أن للمشغل هامشًا لتقدير المخالفة المهنية واختيار الجزاء، في حدود القواعد القانونية والإجرائية التي تحمي العامل من التعسف. وتبين المقارنة أن التشريع المغربي يحدد جزاءات الأخطاء غير الجسيمة وينظم تدرجها، بينما ينظم التشريع العماني إعداد لوائح الجزاءات ومضمونها وإجراءات توقيعها. وتبرز الدراسة دور التدرج والرقابة القضائية في تحقيق الانضباط داخل المؤسسة، والحد من تكرار المخالفات، وصون حقوق العامل.

الكلمات المفتاحية: السلطة التأديبية؛ الجزاءات؛ الرقابة القضائية.

RESEARCH TITLE

Employers' Disciplinary Authority and Its Organizational and Preventive Roles under Moroccan and Omani Law

Shihab bin Muhanna bin Ali Al-Hatimi[1]

[1] Doctoral Researcher, Faculty of Legal, Economic and Social Sciences, Souissi, Mohammed V University in Rabat, Morocco.

HNSJ, 2026, 7(11); https://doi.org/10.53796/hnsj711/50
Arabic Scientific Research Identifier: https://arsri.org/10000/711/50

Received at 15/10/2026 **Accepted at 22/10/2026** **Published at 01/11/2026**

Abstract

This study examines the organizational and preventive functions of employers' disciplinary authority and the limits on its exercise under Moroccan and Omani law. It uses a comparative legal analysis to examine provisions of the Moroccan Labour Code and the Omani Labour Law on workplace organization, progressive sanctions, workers' right to defend themselves, and judicial review. The study finds that employers have discretion to assess misconduct and select a sanction within substantive and procedural limits that protect workers from abuse. Moroccan law specifies the sanctions for minor misconduct and governs their progression, while Omani law regulates the preparation and content of disciplinary rules and the procedure for imposing sanctions. The study highlights how progressive sanctions and judicial review can maintain workplace discipline, reduce repeated misconduct, and safeguard workers' rights.

Keywords: Disciplinary authority, sanctions, judicial review.

تقديم:

لقد صار من الصعب أحيانا تحديد الحلول التي يقدمها قانون الشغل ومعرفة نتائج بعض التصرفات التي تقوم بها السلطة التأديبية لتنظيم علاقة الشغل بين أطراف العقود، مما قد يجعل أطراف العقد يتحولون من حالة الاطمئنان إلى وضعية الترقب والشك في نجاعة القاعدة القانونية، وذلك بسبب أما عدم التعرض على تفسير حدود السلطة بشكلها الشمولي أو في توضيح المفاهيم المرتبطة بها وغياب الضبط القانوني لها أو حتى لسوء الصياغة.

والحقيقة، أن السلطة التأديبية هي أهم ركائز تنظيم العلاقة بين الأطراف المرتبطة بقانون الشغل، إذا تمكن صاحب العمل من فرض الانضباط داخل المؤسسة من خلال اتخاذ إجراءات ضد العامل عند مخالفته للأنظمة والتعليمات.

كما أن تحديد مفهوم السلطة التأديبية والأساس القانوني الذي تقوم عليه يثير بدوره عدة إشكالات قانونية وفقهية، خاصة فيما يتعلق بطبيعتها القانونية وحدود السلطة التقديرية للمشغل في ممارستها. وقد انقسم الفقه حول الأساس الذي تستند إليه هذه السلطة، بين من يرى أنها تقوم على الأساس العقدي المستمد من علاقة التبعية داخل عقد الشغل، وبين من يعتبرها سلطة تنظيمية تفرضها طبيعة المؤسسة ومتطلبات حسن سيرها.

من أجل ذلك نسعى من خلال هذا العمل التأكد من مدى نجاعة التشريعات من تحديد دور السلطة التأديبية للمشغل تنظيميًا ووقائيا والتركيز هنا على التشريعين في المملكة المغربية وسلطنة عمان، وبالتالي يمكن صياغة الإشكالية في السؤال التالي: إلى أي مدى استطاع التشريعان المغربي والعماني تنظيم السلطة التأديبية للمشغل تحقيق التوازن بين دورها التنظيمي في ضمان الانضباط داخل المؤسسة، ودورها الوقائي في منع المخالفات المهنية والحد منها ؟، وعليه تفرض علينا الرد على ذلك السؤال عبر تصميم يعالج تلك الإشكالية ويرد عليها عبر مطلبين، كما يلي:

المطلب الأول: السلطة التأديبية للمشغل كآلية تنظيمية بطبيعة خاصة

المطلب الثاني: السلطة التأديبية للمشغل كآلية مقيدة وذات طبيعة وقائية

المطلب الأول: السلطة التأديبية للمشغل كآلية تنظيمية بطبيعة خاصة

تستمد السلطة التأديبية للمشغل خصوصيتها من كونها لا تندرج ضمن السلطات المطلقة التي يباشرها صاحب العمل بحكم ملكيته للمؤسسة أو مسؤوليته عن إدارتها، وإنما تعد سلطة قانونية ينظم القانون شروط ممارستها وحدودها وآثارها. ولذلك فإن مصدر هذه السلطة لا يتمثل في الإرادة المنفردة للمشغل، بل في الاعتراف التشريعي بها وتنظيمها ضمن القواعد الحاكمة لعلاقة الشغل. ومن ثم فإن المشغل لا يمارس التأديب بوصفه امتيازًا شخصيًا، وإنما يمارسه بوصفه اختصاصًا قانونيًا يهدف إلى حماية النظام المهني داخل المؤسسة وضمان احترام الالتزامات الناشئة عن عقد الشغل.[1]

لأجل ذلك سوف نميز من خلال هذا المطلب بين دور السلطة من حيث طبيعتها الخاصة في (الفرع الأول)، ودراسة دور السلطة التأديبية باعتبارها سلطة مرتبطة بالتنظيم لضمان حسن تسيير المؤسسة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: السلطة التأديبية سلطة ذات طبيعة خاصة

كما أشرنا سابقا أن السلطة التأديبية تستمد شرعيتها من كونها سلطة قانونية، وقد ترتب على هذا التصور نتائج مهمة في الفقه والقضاء. فطالما أن السلطة التأديبية تستمد وجودها من القانون، فإن مشروعيتها تصبح مرتبطة بمدى احترام الحدود التي رسمها المشرع لممارستها. ولذلك لم يعد مقبولًا النظر إلى القرار التأديبي باعتباره شأنًا داخليًا يخرج عن نطاق الرقابة،

[1] خالفي، عبد اللطيف. الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية. مراكش: المطبعة والوراقة الوطنية، 2004، ص 181.

بل أصبح عملًا قانونيًا يخضع للفحص والتقييم شأنه شأن باقي التصرفات التي ترتب آثارًا قانونية تمس حقوق الأفراد ومراكزهم القانونية.[2]

ويبدو هذا الاتجاه أكثر وضوحًا في التشريعات الحديثة التي لم تكتف بمنح المشغل حق توقيع الجزاء، وإنما أحاطت هذا الحق بجملة من القيود والضمانات التي تحد من احتمالات الانحراف في استعماله. فوجود الخطأ المهني، واحترام المسطرة التأديبية، وتمكين العامل من الدفاع عن نفسه، كلها عناصر أصبحت جزءًا من البناء القانوني للسلطة التأديبية ذاتها، وليست مجرد إجراءات خارجية تضاف إليها.[3]

وقد ساهم الفقه الحديث في ترسيخ هذا الفهم من خلال التأكيد على أن السلطة التأديبية لا يمكن فصلها عن الوظيفة الاجتماعية التي يؤديها قانون الشغل. فإذا كان هذا الفرع القانوني قد نشأ أساسًا لمعالجة اختلال التوازن بين العامل والمشغل، فإن الاعتراف للمشغل بسلطة التأديب لا يمكن أن يؤدي إلى إعادة إنتاج هذا الاختلال بصورة جديدة. ولهذا السبب أصبحت الطبيعة القانونية للسلطة التأديبية مرتبطة بصورة وثيقة بمبدأ المشروعية وبفكرة التوازن بين السلطة والضمانة.[4]

في السياق المغربي، يظهر هذا التوجه من خلال اشتراط المشرع احترام عدد من الضمانات قبل ترتيب بعض الجزاءات الجسيمة، كما يظهر من خلال الدور الذي اضطلع به القضاء في مراقبة مدى التزام المشغل بالشروط القانونية اللازمة لصحة القرار التأديبي. أما في سلطنة عمان، فقد اتجه المشرع في قانون العمل الجديد إلى تعزيز الطابع القانوني للسلطة التأديبية من خلال تنظيم الجزاءات وربطها بضوابط محددة تمنع استخدامها خارج الغاية التي شرعت من أجلها.[5]

ومن ثم فإن السلطة التأديبية، وإن كانت ترتبط بإدارة المؤسسة، فإنها لا تعد سلطة إدارية بالمعنى المطلق، وإنما سلطة قانونية ذات طبيعة خاصة، تجمع بين مقتضيات الإدارة ومتطلبات الحماية القانونية للعامل، وهو ما يفسر خضوعها لرقابة القضاء وإمكانية الطعن في القرارات الصادرة بمقتضاها متى تجاوزت الحدود التي رسمها القانون.[6]

الفرع الثاني: السلطة التأديبية سلطة تنظيمية مرتبطة بحسن سير المؤسسة

لا يمكن فهم السلطة التأديبية للمشغل فهمًا دقيقًا إذا تم فصلها عن الوظيفة التنظيمية التي تؤديها داخل المؤسسة. فهذه السلطة لم تُقرر في الأصل بقصد تمكين المشغل من معاقبة العامل أو فرض الهيمنة عليه، وإنما شرعت لتحقيق غاية أوسع تتمثل في المحافظة على انتظام العمل وضمان حسن سير النشاط المهني داخل المقاولة. فالمؤسسة، مهما اختلف حجمها أو طبيعة نشاطها، تقوم على قدر من التنظيم والانضباط يسمح بتنسيق جهود العاملين وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي أنشئت من أجلها، ومن ثم فإن الحاجة إلى سلطة تأديبية لا تنبع من فكرة العقاب في ذاتها، وإنما من ضرورة توفير آلية قانونية تكفل احترام القواعد المنظمة للعمل داخل المؤسسة.[7]

ويجد هذا التصور أساسه في الطبيعة الخاصة لعلاقة الشغل، التي لا تقتصر على مجرد تبادل العمل مقابل الأجر، وإنما

---

[2] Ray, Jean-Emmanuel. Droit du travail : Droit vivant. 32e éd. Éditions Liaisons, 2023, p. 412.

[3] الحضرمي، أسعد بن سعيد. إضاءات في قانون العمل العماني الجديد. مسقط، 2023، ص 158.

[4] Supiot, Alain. Critique du droit du travail. 3e éd. Paris: Presses Universitaires de France, 2015, p. 97.

[5] المملكة المغربية، القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 سبتمبر 2003. سلطنة عمان، المرسوم السلطاني رقم 2023/53 بإصدار قانون العمل، 25 يوليو 2023، الجريدة الرسمية، العدد 1504.

[6] أجعون، أحمد. الوجيز في قانون الشغل المغربي. الرباط: دار أبي رقراق، 2020، ص 203.

[7] المملكة المغربية، القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 سبتمبر 2003. المواد 21 و37 و38؛ وقانون العمل العماني، المواد 54–56.

تقتضي اندماج العامل في التنظيم المهني الذي يضعه المشغل ويدير من خلاله المؤسسة. فالعامل لا يؤدي عمله بمعزل عن غيره من الأجراء، بل ضمن منظومة مهنية متكاملة تقوم على توزيع الاختصاصات وتحديد المسؤوليات واحترام التعليمات المهنية. ولهذا فإن أي إخلال جسيم بهذه القواعد قد لا يقتصر أثره على العامل ذاته، وإنما قد ينعكس على سير المؤسسة بأكملها وعلى مصالح باقي الأجراء والمتعاملين معها.[8]

ومن هذا المنطلق، ينظر جانب مهم من الفقه إلى السلطة التأديبية باعتبارها امتدادًا للسلطة التنظيمية التي يتمتع بها المشغل. فالأخير لا يكتفي بوضع القواعد الداخلية للمؤسسة، بل يحتاج كذلك إلى وسيلة تضمن احترامها وتمنع تحولها إلى مجرد توجيهات غير ملزمة. لذلك فإن الجزاء التأديبي يمثل في جوهره أداة لحماية النظام الداخلي للمؤسسة وضمان فاعليته العملية. فلو اقتصرت سلطة المشغل على وضع القواعد دون إمكانية مواجهة مخالفتها، لفقدت تلك القواعد جزءًا كبيرًا من فعاليتها وأصبحت عاجزة عن تحقيق الغرض الذي وضعت من أجله.[9]

غير أن ربط السلطة التأديبية بالوظيفة التنظيمية للمؤسسة لا يعني منح المشغل حرية مطلقة في استخدامها. فالتجربة التشريعية المقارنة أثبتت أن التوسع غير المنضبط في استعمال الجزاءات التأديبية قد يؤدي إلى نتائج تتعارض مع الغاية التنظيمية نفسها. إذ قد تتحول العقوبة من وسيلة لضمان الانضباط إلى وسيلة للضغط على العامل أو التضييق عليه أو الالتفاف على الضمانات القانونية المقررة له. ومن هنا جاءت الحاجة إلى تدخل المشرع لتحديد الحدود التي يجب أن تقف عندها السلطة التأديبية حتى تظل مرتبطة بالغاية التي شرعت من أجلها.[10]

ويظهر هذا التوجه بوضوح في مدونة الشغل المغربية، التي وإن اعترفت للمشغل بسلطة تنظيم العمل داخل المؤسسة، فإنها أخضعت ممارسة الجزاءات التأديبية لجملة من الضوابط والإجراءات التي تهدف إلى منع الانحراف في استعمال هذه السلطة. كما سار قانون العمل العماني في الاتجاه ذاته عندما نظم الجزاءات التأديبية وربط مشروعيتها بوجود مخالفة مهنية حقيقية واحترام الإجراءات القانونية المقررة بشأنها.[11]

في المغرب، تلزم المادة 21 من مدونة الشغل الأجير بالامتثال لأوامر المشغل في حدود المقتضيات القانونية والتنظيمية وعقد الشغل واتفاقية الشغل الجماعية والنظام الداخلي، وبمراعاة النصوص المنظمة لأخلاقيات المهنة.[12]

وتبرز المادة 21 الطبيعة التنظيمية لسلطة المشغل. وفي سلطنة عمان، تلزم المادة 54 من قانون العمل صاحب العمل الذي يشغّل خمسين عاملًا فأكثر بإعداد لائحة لنظام العمل تتناول، من بين أمور أخرى، قواعد تنظيم العمل وحقوق الطرفين وواجباتهما وعلاقة العامل بزملائه ورؤسائه.[13]

أما في سياق ودور القضاء فأنه ولا يقتصر في هذا المجال على التحقق من وجود المخالفة المهنية فحسب، بل يمتد إلى فحص العلاقة بين الجزاء التأديبي وبين الغاية التنظيمية التي يفترض أن يحققها. فالقاضي لا يقف عند ظاهر القرار التأديبي، وإنما يبحث عما إذا كان المشغل قد استعمل سلطته فعلًا للمحافظة على حسن سير المؤسسة أم أنه استعملها

[8] خالفي، عبد اللطيف. الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية. مراكش: المطبعة والوراقة الوطنية، 2004، ص 176.

[9] الكشبور، محمد. إنهاء عقد الشغل: دراسة تشريعية وقضائية مقارنة، مع تحليل مفصل لأحكام الفصل التعسفي للأجير. الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة، 2008، ص 58.

[10] Pélissier, Jean, Alain Supiot, and Antoine Jeammaud, with Gilles Auzero. Droit du travail. 24e éd. Paris: Dalloz, 2008, p. 722.

[11] Ray, Jean-Emmanuel. Droit du travail : Droit vivant. 32e éd. Éditions Liaisons, 2023, p. 418.

[12] المملكة المغربية، القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 سبتمبر 2003. المادة 21.

[13] سلطنة عمان، المرسوم السلطاني رقم 2023/53 بإصدار قانون العمل، 25 يوليو 2023، الجريدة الرسمية، العدد 1504. المادة 54.

لتحقيق أغراض أخرى لا تتفق مع الوظيفة التي شرعت من أجلها. ولذلك كثيرًا ما اعتبرت المحاكم أن القرار التأديبي يكون مشوبًا بالتعسف متى تبين أن الغاية منه لا ترتبط بمتطلبات التنظيم المهني أو مقتضيات سير العمل داخل المؤسسة.[14]

ويلاحظ الباحث أن أهمية هذه الخاصية لا تكمن فقط في تفسير وجود السلطة التأديبية، وإنما في تحديد حدود الرقابة القضائية عليها. فطالما أن السلطة التأديبية ترتبط وظيفيًا بحماية النظام الداخلي للمؤسسة، فإن رقابة القضاء يجب أن تنصرف إلى التحقق من بقاء القرار التأديبي داخل هذا الإطار الوظيفي. أما إذا انفصل القرار عن هذه الغاية وتحول إلى أداة للمساس بحقوق العامل أو الانتقام منه أو الضغط عليه، فإن مبرر وجود السلطة التأديبية يضعف، ويصبح تدخل القضاء أمرًا لازمًا لإعادة التوازن إلى العلاقة الشغلية. ومن ثم فإن الوظيفة التنظيمية للسلطة التأديبية لا تشكل فقط أساسًا لمشروعيتها، بل تمثل كذلك معيارًا جوهريًا لتقدير مشروعية ممارستها.

المطلب الثاني: السلطة التأديبية للمشغل كآلية مقيدة وذات طبيعة وقائية

تكتسب السلطة التأديبية للمشغل أهمية بالغة في إطار علاقات الشغل، باعتبارها إحدى الاليات القانونية التي تمكنه من المحافظة على النظام والانضباط، من خلال إلزام الاجراء باحترام الالتزامات المهنية والتعاقدية والقواعد التنظيمية المعمول بها، غير أن السلطة، وإن كانت تستند إلى حق المشغل في إدارة مؤسسته وتنظيم نشاطها.

والمعروف في الكثير من التشريعات أن السلطة التي تمنح للسلطة التأديبية ليست مطلقة أو امتيازا غير محدود، وانما هي سلطة مقيدة بمبدأ المشروعية بالضوابط التشريعية والاجرائية التي تحكم ممارساتها، بما يضمن عدم الانحراف بها عن الغايات التي أنشئت من أجلها.

وعليه، يمكن قراءة وتحليل الموضوع هذا المطلب من خلال دراسة السلطة التأديبية باعتبارها سلطة تقديرية مقيدة (الفرع الأول)، ودراسة السلطة التأديبية باعتبارها ذات وظيفة وقائية وتأديبية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: السلطة التأديبية سلطة تقديرية مقيدة

تتميز السلطة التأديبية للمشغل بكونها سلطة تقديرية تمنحه قدرًا من الحرية في مواجهة المخالفات المهنية التي تقع من العامل أثناء تنفيذ علاقة الشغل. فالمشرع، سواء في المغرب أو في سلطنة عمان، لم يضع قائمة حصرية ومغلقة بجميع الأفعال التي يمكن اعتبارها أخطاء تأديبية، كما لم يربط كل مخالفة بجزاء محدد بصورة آلية، وإنما ترك للمشغل مجالًا معينًا لتقدير الوقائع المعروضة عليه وتقييم مدى تأثيرها على سير العمل داخل المؤسسة.[15]

ويعود منح هذا الهامش من السلطة التقديرية إلى اعتبارات عملية ومنطقية. فبيئة العمل تختلف من مؤسسة إلى أخرى، كما تختلف طبيعة الالتزامات المهنية الملقاة على عاتق العامل باختلاف طبيعة النشاط الاقتصادي ومستوى المسؤولية التي يتحملها. ولذلك يصعب على المشرع أن يتنبأ مسبقًا بجميع الصور التي قد يتخذها الإخلال المهني أو أن يحدد بصورة جامدة الجزاء المناسب لكل حالة. ومن هنا كان من الضروري تمكين المشغل من سلطة تقدير تمكنه من التعامل مع الوقائع المهنية بحسب ظروف كل حالة على حدة.[16]

---

[14] المملكة المغربية، القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 سبتمبر 2003. المادتان 38 و62؛ وقانون العمل العماني، المواد 10–12 و63.

[15] المملكة المغربية، القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 سبتمبر 2003. سلطنة عمان، المرسوم السلطاني رقم 2023/53 بإصدار قانون العمل، 25 يوليو 2023، الجريدة الرسمية، العدد 1504.

[16] خالفي، عبد اللطيف. الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية. مراكش: المطبعة والوراقة الوطنية، 2004، ص 181.

وتظهر هذه السلطة التقديرية في مرحلتين أساسيتين. تتمثل الأولى في تقدير ما إذا كان السلوك المنسوب إلى العامل يشكل فعلًا إخلالًا بالالتزامات المهنية يبرر المساءلة التأديبية. أما المرحلة الثانية فتتعلق باختيار الجزاء المناسب للمخالفة المرتكبة، سواء تعلق الأمر بإنذار أو توبيخ أو توقيف مؤقت أو أي جزاء آخر يسمح به القانون. وفي كلتا الحالتين يجد المشغل نفسه أمام مساحة من التقدير لا يمكن استبعادها من الواقع العملي لعلاقات الشغل.[17]

غير أن منح المشغل هذه السلطة لا يعني أن تقديره يتمتع بحصانة مطلقة أو أنه بمنأى عن الرقابة. فالفقه الحديث يكاد يجمع على أن السلطة التأديبية وإن كانت تقديرية من حيث الأصل، إلا أنها تظل سلطة مقيدة من حيث الحدود والغاية. فالمشغل لا يملك أن يعتبر أي سلوك يصدر عن العامل خطأ تأديبيًا، كما لا يملك أن يوقع أي جزاء يراه مناسبًا بمعزل عن طبيعة المخالفة المرتكبة أو عن الضمانات القانونية المقررة للعامل. ومن ثم فإن السلطة التقديرية لا تلغي مبدأ المشروعية، وإنما تمارس داخله وتحت رقابته.[18]

في المغرب، تحصر المادة 37 من مدونة الشغل جزاءات الخطأ غير الجسيم في الإنذار، والتوبيخ، ثم التوبيخ الثاني أو التوقيف عن الشغل لمدة لا تتجاوز ثمانية أيام، ثم التوبيخ الثالث أو النقل عند الاقتضاء إلى مصلحة أو مؤسسة أخرى مع مراعاة محل سكن الأجير. وتخضع الجزاءات الواردة في البندين الثالث والرابع لإجراءات المادة 62، ويلتزم المشغل بالتدرج وفق المادة 38. وهكذا يظل تقدير المشغل مقيدًا بأنواع الجزاءات المقررة وبترتيبها.[19]

وفي سلطنة عمان، تلزم المادة 55 من قانون العمل صاحب العمل الذي يشغّل خمسة وعشرين عاملًا فأكثر بإعداد لائحة للجزاءات وشروط توقيعها وتقديمها إلى وزارة العمل. وتصبح اللائحة نافذة إذا مضى شهران من تاريخ تسلمها دون رد. وتحدد المادة 56 ضوابط إعدادها، ومنها تصاعد الجزاءات وعدم توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة.[20]

وفي نطاق الرقابة القضائية على الجزاء التأديبي، يثار التحقق من وقوع المخالفة، ومدى احترام الإجراءات، ومدى كفاية الوقائع الثابتة لتبرير الجزاء. وتزداد أهمية هذا الفحص عند الطعن في قرار الفصل التأديبي.[21]

ويبرز هذا التوجه بصورة أوضح في مجال الفصل التأديبي، حيث يترتب على القرار آثار خطيرة تمس استقرار العامل ومصدر رزقه. ففي هذه الحالات لا يكفي أن يثبت المشغل وقوع مخالفة مهنية، بل يتعين أن تكون هذه المخالفة من الجسامة بحيث تبرر إنهاء علاقة الشغل. ولذلك فإن القضاء غالبًا ما يتدخل لفحص مدى التناسب بين المخالفة والجزاء، ويقضي بعدم مشروعية القرار متى تبين أن العقوبة تجاوزت الحدود التي تقتضيها خطورة الفعل المنسوب إلى العامل.[22]

ومن زاوية أخرى، فإن القول بأن السلطة التأديبية سلطة تقديرية مقيدة ينسجم مع الفلسفة العامة لقانون الشغل المعاصر. فهذا القانون لا يهدف إلى تجريد المشغل من أدوات الإدارة والانضباط داخل المؤسسة، كما لا يهدف إلى إطلاق يده بصورة مطلقة، وإنما يسعى إلى تحقيق توازن بين مصلحة المؤسسة في المحافظة على حسن سير العمل وبين حق العامل في الحماية من التعسف. ولذلك فإن التقدير الممنوح للمشغل يجب أن يفهم باعتباره وسيلة لتحقيق هذه الموازنة، لا باعتباره امتيازًا مستقلاً عن الرقابة القانونية والقضائية.[23]

---

[17] الكشبور، محمد. إنهاء عقد الشغل: دراسة تشريعية وقضائية مقارنة، مع تحليل مفصل لأحكام الفصل التعسفي للأجير. الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة، 2008، ص 63.

[18] الحضرمي، أسعد بن سعيد. إضاءات في قانون العمل العماني الجديد. مسقط، 2023، ص 164.

[19] Supiot, Alain. Critique du droit du travail. 3e éd. Paris: Presses Universitaires de France, 2015, p. 103.

[20] سلطنة عمان، المرسوم السلطاني رقم 2023/53 بإصدار قانون العمل، 25 يوليو 2023، الجريدة الرسمية، العدد 1504. المادتان 55 و56.

[21] المملكة المغربية، القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 سبتمبر 2003. المادتان 37 و38.

[22] Ray, Jean-Emmanuel. Droit du travail : Droit vivant. 32e éd. Éditions Liaisons, 2023, p. 425.

[23] Pélissier, Jean, Alain Supiot, and Antoine Jeammaud, with Gilles Auzero. Droit du travail. 24e éd. Paris: Dalloz, 2008, p. 731.

الفرع الثاني: السلطة التأديبية ذات وظيفة وقائية وتأديبية

غالبًا ما ترتبط السلطة التأديبية في الأذهان بفكرة العقاب، باعتبارها الوسيلة التي يواجه بها المشغل المخالفات المهنية التي يرتكبها العامل أثناء تنفيذ علاقة الشغل. غير أن الاقتصار على هذا التصور لا يعكس حقيقة الدور الذي تؤديه السلطة التأديبية داخل المؤسسة الحديثة. فالجزاء التأديبي لا يراد منه في الأصل إيقاع الأذى بالعامل أو الانتقام منه بسبب السلوك المنسوب إليه، وإنما يراد منه تحقيق غاية أوسع تتعلق بالمحافظة على النظام المهني وضمان احترام القواعد المنظمة للعمل داخل المؤسسة. ولذلك فإن الوظيفة الحقيقية للسلطة التأديبية تتجاوز البعد العقابي لتشمل بعدًا وقائيًا وتنظيميًا لا يقل أهمية عنه.[24]

وتظهر الوظيفة الوقائية للسلطة التأديبية من خلال الدور الذي تؤديه في منع تكرار المخالفات المهنية وترسيخ ثقافة الانضباط داخل بيئة العمل. فالعامل الذي يعلم بوجود نظام تأديبي واضح وبإمكانية مساءلته عند الإخلال بالتزاماته المهنية يكون أكثر حرصًا على احترام القواعد المنظمة للعمل. كما أن تطبيق الجزاءات بصورة مشروعة وعادلة يسهم في تعزيز الشعور بالمسؤولية المهنية لدى الأجراء ويحد من السلوكيات التي قد تؤثر سلبًا على استقرار المؤسسة أو سير نشاطها. ومن ثم فإن التأديب يؤدي وظيفة ردعية تتجاوز الشخص المعاقب لتشمل مجموع العاملين داخل المؤسسة.[25]

كما تتجلى الوظيفة الوقائية للسلطة التأديبية في مساهمتها في حماية المصالح الجماعية للمؤسسة. فالمخالفات المهنية لا تقتصر آثارها على العلاقة الثنائية بين العامل والمشغل، بل قد تنعكس على الإنتاجية وجودة الخدمات وسلامة العاملين الآخرين وعلى الثقة التي يضعها المتعاملون في المؤسسة. ولهذا فإن المشغل لا يلجأ إلى الجزاء التأديبي فقط لحماية حقه الشخصي، وإنما كذلك للحفاظ على انتظام العمل وصيانة المصالح المهنية المشتركة التي تقوم عليها الجماعة المهنية داخل المؤسسة.[26]

غير أن الاعتراف بهذه الوظيفة الوقائية لا يعني إغفال الوظيفة التأديبية للسلطة محل الدراسة. فالجزاء التأديبي يظل في نهاية المطاف وسيلة قانونية لمواجهة الإخلال بالواجبات المهنية، وهو ما يقتضي ترتيب أثر قانوني على السلوك المخالف المنسوب إلى العامل. ولذلك فإن الوظيفة التأديبية تتمثل في إعادة التوازن الذي اختل نتيجة ارتكاب المخالفة المهنية، وإعادة تأكيد إلزامية القواعد التي تحكم علاقة الشغل. فالعقوبة في هذا السياق لا تستهدف الشخص في ذاته، وإنما تستهدف السلوك المخالف وما يمثله من خروج عن مقتضيات الانضباط المهني.[27]

وقد أدى تطور الفكر القانوني والاجتماعي إلى إعادة النظر في الغاية من الجزاءات التأديبية. فبعد أن كانت النظرة التقليدية تركز على البعد العقابي الصرف، اتجه الفقه الحديث إلى إبراز البعد الإصلاحي والوقائي لهذه الجزاءات. ومن ثم أصبح الهدف من التأديب يتمثل في تقويم السلوك المهني للعامل وإعادته إلى الالتزام بواجباته المهنية أكثر من كونه وسيلة للانتقام أو الزجر المجرد. ولهذا السبب يلاحظ أن العديد من التشريعات الحديثة أخذت بمبدأ التدرج في العقوبات التأديبية، بما يسمح للعامل بتصحيح سلوكه قبل الوصول إلى الجزاءات الأكثر جسامة كالتوقيف أو الفصل.[28]

ويظهر هذا التوجه أيضًا في التشريعين المغربي والعماني، حيث لم يكتف المشرع بتحديد الجزاءات الممكنة، بل ربط

---

[24] جرادة، نضال جمال. «الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة». مجلة الاجتهاد القضائي، 12(1)، 2019، ص 160.

[25] خالفي، عبد اللطيف. الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية. مراكش: المطبعة والوراقة الوطنية، 2004، ص 187.

[26] Pélissier, Jean, Alain Supiot, and Antoine Jeammaud, with Gilles Auzero. Droit du travail. 24e éd. Paris: Dalloz, 2008, p. 736.

[27] الكشبور، محمد. إنهاء عقد الشغل: دراسة تشريعية وقضائية مقارنة، مع تحليل مفصل لأحكام الفصل التعسفي للأجير. الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة، 2008، ص 68.

[28] Ray, Jean-Emmanuel. Droit du travail : Droit vivant. 32e éd. Éditions Liaisons, 2023, p. 431.

مشروعيتها بوجود أهداف مهنية مشروعة وباحترام الإجراءات التي تكفل للعامل حق الدفاع عن نفسه. فالمشرع يفترض أن يكون التأديب وسيلة لحماية النظام داخل المؤسسة لا وسيلة للإضرار بالعامل أو التخلص منه تحت ستار الشرعية التأديبية. ولذلك فإن الانحراف بالسلطة التأديبية عن وظيفتها الوقائية والتنظيمية يفقدها مبررها القانوني ويفتح المجال أمام تدخل القضاء لإبطال آثارها.[29]

ومن وجهة نظر الباحث، فإن الوظيفة الوقائية للسلطة التأديبية تمثل أحد المبررات الأساسية للاعتراف للمشغل بهذه السلطة أصلًا. فلو كان الهدف من التأديب مجرد توقيع العقوبة على العامل بعد وقوع المخالفة، لأمكن الاستعاضة عن ذلك بوسائل قانونية أخرى. إلا أن خصوصية السلطة التأديبية تكمن في كونها أداة لإدارة المخاطر المهنية والحفاظ على استقرار المؤسسة ومنع تفاقم السلوكيات المخلة بالنظام الداخلي. ومن ثم فإن نجاح النظام التأديبي لا يقاس بعدد الجزاءات التي توقع، وإنما بمدى قدرته على تحقيق الانضباط المهني بأقل قدر ممكن من العقوبات. وهذا الفهم ينسجم مع الاتجاهات الحديثة في قانون الشغل ويؤسس لرقابة قضائية تركز على الغاية الحقيقية من القرار التأديبي لا على مظهره الخارجي فقط.

يرى الباحث أن الخاصية الأكثر أهمية بين خصائص السلطة التأديبية تتمثل في خضوعها للرقابة القضائية. فهذه الرقابة لا تعد عنصرًا خارجيًا يضاف إلى السلطة التأديبية بعد ممارستها، بل أصبحت جزءًا من بنيتها القانونية ذاتها. إذ إن الاعتراف للمشغل بسلطة تقديرية واسعة في المجال التأديبي لا يمكن أن يستقيم إلا إذا اقترن بوجود رقابة قضائية فعالة تضمن عدم الانحراف في استعمالها وتحافظ على التوازن الذي يسعى قانون الشغل إلى إرسائه بين طرفي العلاقة المهنية.

خاتمة

يستفاد من دراسة حدود ودور السلطة التأديبية للمشغل أن هذه السلطة لم تعد، في ظل التطور الذي عرفته تشريعات الشغل الحديثة ومنها التشريعات في المملكة المغربية وسلطنة عمان، مجرد امتياز مهني يباشره المشغل استنادًا إلى مركزه داخل المؤسسة، وإنما أصبحت نظامًا قانونيًا متكاملًا تحكمه مجموعة من المبادئ والضوابط التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مقتضيات الإدارة وضرورات الحماية القانونية للعامل. ومن ثم فإن فهم السلطة التأديبية لا يكتمل من خلال النظر إليها باعتبارها وسيلة للجزاء فقط، بل يقتضي النظر إليها في إطار الوظيفة التي تؤديها داخل العلاقة الشغلية والغاية التي شرعت من أجلها.

ونستنتج من ذلك أن أهم ما يميز السلطة التأديبية في صورتها المعاصرة هو اجتماع خصائص قد تبدو متعارضة للوهلة الأولى. فهي من جهة سلطة ضرورية لتمكين المشغل من إدارة المؤسسة وضمان احترام قواعد العمل، ومن جهة أخرى سلطة مقيدة لا يجوز ممارستها خارج الحدود التي يفرضها القانون. وهي كذلك سلطة تقديرية تقتضي منح المشغل قدرًا من الحرية في تقدير الوقائع المهنية، غير أن هذه الحرية لا ترقى إلى مستوى السلطة المطلقة، بل تظل خاضعة لمقتضيات المشروعية ولمراقبة القضاء عند الاقتضاء.

كما يلاحظ الباحث أن الوظيفة الحقيقية للسلطة التأديبية لا تتمثل في توقيع العقوبة بحد ذاتها، وإنما في المحافظة على التوازن داخل الجماعة المهنية التي تتكون منها المؤسسة. فالجزاء التأديبي لا يكتسب مشروعيته من كونه عقوبة، وإنما من كونه وسيلة لتحقيق الانضباط المهني وحماية السير العادي للعمل. ولهذا السبب فإن أي استعمال للسلطة التأديبية ينفصل عن هذه الغاية أو يتجاوزها يفقد مبرره القانوني ويصبح عرضة للإلغاء أو عدم الاعتداد به قضائيًا.

[29] الحضرمي، أسعد بن سعيد. إضاءات في قانون العمل العماني الجديد. مسقط، 2023، ص 171.

قائمة المراجع

المملكة المغربية، القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 سبتمبر 2003.

Kingdom of Morocco. Law No. 65.99 establishing the Labour Code, promulgated by Dahir No. 1.03.194 of 11 September 2003.

سلطنة عمان، المرسوم السلطاني رقم 2023/53 بإصدار قانون العمل، 25 يوليو 2023، الجريدة الرسمية، العدد 1504.

Sultanate of Oman. Royal Decree No. 53/2023 issuing the Labour Law, 25 July 2023. Official Gazette, No. 1504.

أجعون، أحمد. الوجيز في قانون الشغل المغربي. الرباط: دار أبي رقراق، 2020.

Ajoun, Ahmad. A Concise Guide to Moroccan Labour Law. Rabat: Dar Abi Raqraq, 2020.

الحضرمي، أسعد بن سعيد. إضاءات في قانون العمل العماني الجديد. مسقط، 2023.

Al-Hadhrami, Asaad bin Said. Insights into the New Omani Labour Law. Muscat, 2023.

الكشبور، محمد. إنهاء عقد الشغل: دراسة تشريعية وقضائية مقارنة، مع تحليل مفصل لأحكام الفصل التعسفي للأجير. الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة، 2008.

Al-Kashbour, Mohammed. Termination of the Employment Contract: A Comparative Legislative and Judicial Study, with a Detailed Analysis of Unfair Dismissal. Casablanca: Al-Najah Al-Jadida Press, 2008.

خالفي، عبد اللطيف. الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية. مراكش: المطبعة والوراقة الوطنية، 2004.

Khalfi, Abdellatif. Treatise on the Labour Code, Vol. 1: Individual Employment Relations. Marrakesh: Al-Warraqa Al-Wataniyya Press, 2004.

جرادة، نضال جمال. «الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة». مجلة الاجتهاد القضائي، 12(1)، 2019.

Jarada, Nidal Jamal. “Judicial Control over the Employer’s Exercise of His Disciplinary Authority: Comparative Analytical Study.” Journal of Jurisprudence, 12(1), 2019. https://asjp.cerist.dz/en/article/84000

Pélissier, Jean, Alain Supiot, and Antoine Jeammaud, with Gilles Auzero. Droit du travail. 24e éd. Paris: Dalloz, 2008.

Ray, Jean-Emmanuel. Droit du travail : Droit vivant. 32e éd. Éditions Liaisons, 2023.

Supiot, Alain. Critique du droit du travail. 3e éd. Paris: Presses Universitaires de France, 2015.