

الفصل السادس

نهاية خدمة العاملين Parting with Staff

إنهاء العقد □ العمالة الزائدة □ فصل العاملين □ متى يحق للعامل المطالبة بعدم عدالة الفصل التعسفى □ أنواع أخرى من الفصل .

كان يمكن أن يكون هذا هو الفصل الأول الذى ترجع إليه حيث تزداد مشاكل المديرين عندما تنتهى خدمات العاملين أكثر من أى ناحية أخرى من نواحي التعامل مع الأفراد . ومهما كانت إدارتك للعاملين جيدة فأى عدد من المواقف يمكن أن يجعل إنهاء الخدمة الخيار الوحيد .

القانون الذى يحكم إنهاء خدمات العاملين يغطيه القانون العام وبعض النواحي الواردة فى النظام الأساسى . وفى هذا الفصل سنتنظر إلى المصدرين مع الإشارة بصفة خاصة إلى :

* حق الإخطار .

* العمالة الزائدة .

* الفصل .

وقد وردت نصوص النظام الأساسى فى قانون حماية التوظيف « الموحد » الصادر سنة ١٩٧٨ وقانون التوظيف الصادر فى عام ١٩٨٠ ، واللذان ضمًا معاً من تشريعات سابقة مختلفة ومنفصلة .

إنهاء العقد Terminating the contract

يمكن لكلا الطرفين إنهاء عقد التوظيف - وبأسلوب آخر - يمكنك كصاحب عمل ، أو بواسطة العامل . والملايسات التي تحيط بإنهاء التعاقد قد تختلف بدرجات كبيرة مثل ، قد يستقيل العامل أو يطلب الإحالة على التقاعد « القانون هنا لا يحدث أية تفرقة » أو قد تقرر أنت بأن العامل زائداً أو فى الحقيقة تقوم بفصلة .

الإخطارات المطلوبة من العاملين Notice required from employees

على العامل الذى إستمر فى الخدمة أربعة أشهر أو أكثر مطالب قانوناً بأن يخطر صاحب العمل بإشعار مكتوب مدته أسبوع لإنهاء عقد التوظيف ومع ذلك فإن مدة الإخطار لا تزداد مع زيادة مدة الخدمة .

وإذا قبل العامل عقداً ينص على مدة إخطار أطول فعليه أن يتقيد بذلك ولو أن ذلك قد يتسبب فى مشاكل لصاحب العمل فى التنفيذ . وأى تعويض عن مخالفة ذلك يوجه إلى محاكم المقاطعات المحلية .

وإذا ما استقال عامل ثم غير رأيه فهذا ممكن بشرط موافقة صاحب العمل الذى يقر بإبقاء عقد التوظيف نافذاً . وبالمثل إذا أعطى صاحب العمل إشعاراً للعامل ويرغب سحبه فيما بعد ، فإن ذلك ممكن بشرط أن العامل يوافق على إبقاء عقد التوظيف قائماً .

الإخطار المطلوب من أصحاب العمل Notice required from employers

طول مدة الإخطار الذى يوجهه صاحب العمل للعامل يتوقف على مدة خدمة العامل فى الشركة .

مدة الإخطار	مدة الخدمة
أسبوع واحد	بعد شهر واحد خدمة
أسبوعان	بعد سنتين خدمة
ثلاثة أسابيع	بعد ثلاث سنوات

ثلاثة أسابيع

بعد ثلاث سنوات

وهكذا ويحد أقصى :

١٢ أسبوع

بعد ١٢ سنة خدمة

هذه هي الحدود الدنيا فى الإخطارات ، فإذا نص عقد التوظيف على مدد أطول

فيجب أن تطبق .

العمالة الزائدة Redundaney

طبقاً لقانون حماية التوظيف « الموحد » لسنة ١٩٧٨ يفترض حدوث العمالة الزائدة عندما يستغنى صاحب العمل عن العاملين إذا ما توقف عن العمل أو عن الإستمرار فيه بصفة دائمة ، أو يتوقف عن تنفيذ أعماله فى الأماكن التى عين فيها العاملين أو لا يحتاج إلى عدد العاملين الذين لديه لأداء نوعاً معيناً من الأعمال فى الشركة .

فالعمالة الزائدة تظهر عند إنخفاض نشاط الشركة أو كنتيجة للتنظيم الداخلى . إن فقدان العمالة يمكن أن يترتب عليه خسارة كبيرة . فالعاملين الذين يصبحون زائدين سيجبون هذا التطبيق قاسياً للغاية ، ومع ذلك فإذا عولج موضوع هذه الزيادة بحكمة وبطريقة منتظمة فالآثار السلبية يمكن أن تقل إلى أدنى حد . تذكر أن فقدان عدد قليل من الوظائف يمكن وغالباً ما ينقذ وظائف فى أمكنة أخرى فى الشركة .

إذا كان من الممكن التنبؤ بمشكلة العمالة الزائدة يمكن اتخاذ إجراء بإيقاف التعيين ومن ثم تجنب الأضرار المترتبة على طرد العاملين .

الأثر

الإمكانية

يمنع تدفق « الدم الجديد » إلى الشركة .

وقف التوظيف .

يمكن أن يترتب عليها خسارة فى الخبرة القيمة

الإحالة على المعاش فى سن مبكرة .

- المشاركة فى عمل الوظيفة . أولئك الذين لم يتأثروا من موضوع العمالة الزائدة قد يقاوموا تقليص وظائفهم .
- تقليل أو إلغاء العمل الإضافى . يقلل من مرونة الإدارة لمواجهة الإنتاج المطلوب.
- إنهاء توظيف العاملين المؤقتين . يقلل من مرونة الإدارة لمواجهة الإنتاج المطلوب.
- الإبقاء أو نقل العاملين . قد يؤدي إلى خلق « فراغ » فى مكان آخر ما لم يشغل العامل وظيفتين .

ومن ناحية أخرى يمكن أن تجد متطوعين لمشكلة العمالة الزائدة . وقد يكون هذا الخيار باهظ التكاليف حيث تضطر أن تقدم الشركة مبالغ مناسبة كحافز للذين يتركون العمل . أيضاً من الأهمية أن تدرس إحتياجات العمالة فى المستقبل عندما تقرر إذا ما كنت تريد متطوعين أن يتركوا العمل مع تعويضهم أم لا .

ومن الواضح أنك تحتاج إلى الإبقاء على شاغلى الوظائف الحيوية ومزيجاً متوازناً من الشباب والخبرة .

كيف يمكن تنفيذ التخلص من العمالة الزائدة

How should redundancies be implemented

« انظر أيضاً إلى الفصل الثامن » أحياناً قد يكون من المستحيل أن تتجنب التخلص من العمالة الزائدة ، وفى هذه الحالة عليك أن تأخذ فى اعتبارك النقاط التالية :

- * اتصل بالعاملين المتأثرين بأسرع ما يمكن . أعطهم إخطارات طويلة الأمد بقدر الإمكان . تأكد من أن المعرفة بموقف العمالة الزائدة لا يجب أن ينشر بصفة عامة قبل إبلاغ العاملين أنفسهم . أيضاً بلغ وزارة العمل وأى نقابة عمال تتعامل معها خلال أوقات محددة .

- * إمنح العاملين المتأثرين وقتاً معقولاً خلال أوقات العمل الرسمية للبحث عن وظائف جديدة أو لعمل ترتيبات للتدريب . هذا حق لهم .
- * إبحث عن وسيلة عادلة لإستخدامها فى اختيار العاملين الزائدين ، هذا هو واجبك القانونى . ويجب أن يتضمن معيار الإختيار مدة الخدمة - مستوى الأداء - القابلية للتدريب .
- * قبل تنفيذ برنامج العمالة الزائدة يجب أن تتوقف عن التوظيف ، إوقف العمل الإضافى ، إجبر العاملين الذين وصلوا سن الإحالة على المعاش أن يحالوا . حاول أيضاً إيجاد متطوعين لترك وظائفهم ، ويقدر الإمكان حاول أن تخفض القوى العاملة عن طريق الخسارة المادية الطبيعية بدلاً من الإجبار .
- * تشاور مع العاملين الباقين للتأكد من أن معنوياتهم لم تتأثر ببرنامج العمالة الزائدة .
- * أبلغ مكتب التوظيف المحلى وأصحاب الأعمال بالمهارات التى يملكها العاملون الزائدون .
- * ضع الوظائف الخالية المناسبة على لوحات الإعلان .
- * وحيث يكون مفيداً أعط مساعدات عملية للعاملين الزائدين مثل إمكانات الطباعة على الآلة الكاتبة وتصوير المستندات .
- * امنح العاملين الذين قضوا خدمة سنتين أو أكثر مبلغاً إجمالياً يتوقف على سنه ، ومرتبته ، وخدمته مع شرح مكتوب لكيفية إحتساب هذا المبلغ . « قد أصدر معهد مديرى إدارات الأقراد إجراءات نمطية للعمالة الزائدة فى المجموعة الخاصة بالزائدين » .

فصل العاملين Dismissing Staff

عندما تقلب الصفحة لهذا الموضوع فإن ذلك يعنى أنك وصلت لنهاية الطريق مع العامل . وعندما تفصل العامل يجب أن تسيطر على مشاعرك الشخصية والعاطفية التي تكنها لهذا العامل . فى معظم الأحوال عندما يفصل العامل تجد أمامك كثيراً من الأسباب المبررة لاتخاذ هذا القرار وبالرغم من أن ذلك عملاً مشروعاً إلا أنه ليس مستحباً .

فى مرحلة تالية فى هذا الفصل سنناقش الفصل غير المشروع ، ودور المحاكم الصناعية ومسائل أخرى لها علاقة بذلك . ومع ذلك فإذا إتبعنا الإجراءات الصحيحة عند فصل أحد العاملين فلن تجد نفسك فى وضع سيء كنتيجة لتورطك فى مثل هذا الأمر .

طبقاً للتشريع السائد توجد ظروف عديدة يمكنك من فصل العامل بحق وهى

كالتالى :

- * الأداء السيء أوعدم القدرة على أداء العمل الذى عين العامل عليه .
- * سلوك غير مرضى .
- * العمالة الزائدة .
- * إستمرار العامل فى الخدمة يتعارض مع القانون .
- * أسباب أخرى جوهرية .

عندما تتعامل مع الأمور التأديبية وتجد أن هناك احتمال للفصل ، فالخطوة الأولى ذات الأهمية الكبرى هى أن تجمع حقائق الموضوع . وإذا كانت قد وصلت إليك هذه الحقائق عن طريق موظف آخر . فمن المهم أن تدرس المشكلة وخلفياتها بنفسك . على أن تهتم بالحقائق التالية :

- * ما هو خطأ العامل .
- * كم أمضى العامل فى الوظيفة .
- * هل يفهم العامل ما هو متوقع منه .
- * هل تكلم أحد مع العامل عن أدائه .
- * هل منح العامل الفرصة لتحسين أدائه .
- * هل يحتاج العامل إلى تدريب .
- * ما هى المميزات المترتبة على توظيف هذا الشخص .
- * ما هى السيئات المترتبة على توظيف هذا الشخص .
- * هل يمكن أن يثبت العامل فى وظيفة أخرى فى الشركة أنسب له .
- * هل لديك بوراً آخر يمكن أن تقدمه للعامل .
- * هل أنت متأكد من أنك تعمل فى إطار القانون .
- * ماذا سيكون تأثير هذا الفصل على زملائه من العاملين وكذلك التأثير المترتب على حالة الإبقاء عليه .

العاملون الجدد New recruits

إذا كان العامل المفصول حديثاً من العاملين الجدد فإن ذلك يعنى أن هناك خطأ نو إتجاهين فى مرحلة التوظيف ، فالعادة أن يثبت العامل خلال شهرين أو ثلاثة أشهر من تاريخ تعيينه فى الشركة ، ومع ذلك فإن تنبؤاته خلال المرحلة المقابلة وما يجب عمله لمقابلة متطلبات الوظيفة ، وكذلك تنبؤات الشركة عن مقدرة الشخص خلال المقابلة كانت خاطئة ومن ثم يجب تحديد جلسة لمناقشة فترة الإختبار ذات إتجاهين « انظر الفصل الأول » .

العاملون من ذوى الخبرة Experienced Employees

إذا كان العامل لديك يعمل منذ فترة طويلة والآن لا ينجز ، فعليك بدراسة الآتى :

* هل حدث تغيير فى الوظيفة مثل الزيادة فى متطلباتها بكثير عن السنوات القليلة الماضية ؟

* هل هناك سبب شخصى لماذا لا ينجز العامل ؟

* هل رقى العامل قريباً ؟ هل هناك تدريبات أخرى تتطلبها الوظيفة ؟

إذا كان جوابك بالنفى لكل مما ذكر أعلاه ، فالمشكلة إذن ليست قصيرة الأجل .
وتحتاج للتعامل معها .

فى جميع الأحوال ومع التعامل مع أحد العاملين من نوى الخدمة الطويلة يجب أن تأخذ فى إعتبارك آثار إنهاء الخدمة على معنوية العاملين الآخرين . بل معظم زملاء العاملين ، إذا لازمت العدالة والمعقولة فى التصرف كصاحب عمل لن يشعروا بأى تهديد لأمن وظائفهم بتصرفاتك . أما إذا شابه تصرفك عدم العدالة أو مخالفة للقانون ، فانت ستخلق مشكلة إدارية أخرى داخل الشركة . أيضاً يمكن أن تثار مشكلة الروح المعنوية عندما يدعم شخص فى وظيفة لا يقوم بأعبائها بطريقة مرضية . فالشعور بالإحباط سيظهر حينما يشعرون أن العامل عومل بمحاباة .

العامل نو الخدمة الطويلة يصعب التعامل معه حيث تزداد المشاعر الشخصية ، ويصفا خاصة فى الشركة الصغيرة لما يشعر العامل به عادة بأنه أمن جداً و ذو ولاء تام لشركته . ومع ذلك وفى نهاية اليوم عليك أن تتذكر أنك تدير شركة حيث يؤثر عدم الأداء فيها تأثيراً كبيراً على مستقبلها .

هل يفهم العامل ما هو متوقع منه ؟

Does the employee understand what is expected of him?

فى جميع الأوقات يجب أن تسأل نفسك عما إذا كان العامل يفهم ، ما هو مطلوب منه . ففى معظم الحالات قد يفهم العامل ما هو مطلوب منه ولكنه قد لا يكون قادراً على أدائه . فى المراحل الأولى من إجراءات التأديب عليك أن تعطيه قائمة بالواجبات «مواصفات الوظيفة» التى يتوقع أن يقوم بها وأى ضوابط أو قواعد ترتبط بها مثل تعبئة مقاييس الأشرطة فى صناديق . والحد الأدنى هو تعبئة . ٥ صندوقاً يومياً .

هل ناقش أحد العامل عن أدائه للعمل ؟

How someone talked to the employee about performance ?

مما يدعو للدهشة أن كثيراً من الناس غالباً ما يعتقدون أنهم تحدثوا مع العامل عن أدائه وأن العامل ليس لديه أدنى فكرة أن أحداً تكلم معه . كثير من الناس يتجنبون المواجهة عندما يتحدثون عن شىء غير مستحب . التحدث مع الفرد عن أدائه ليس بالضرورة أن يكون شيئاً سيئاً ، وفى الحقيقة فإن تجنب الحديث مع الفرد يمكن أن يكون له آثار تدميرية أكثر من المواجهة والأمانة والمباشرة . وكما سبق وأن شُرح ، فإنها مسئوليتك كصاحب عمل أن تتأكد من أن العامل يعلم جيداً ماذا تتوقع ، ليس هناك أنصاف للحلول بالنسبة للتحدث مع العامل عن أدائه .

إجراءات التأديب The disciplinary procedure

بمجرد ما تجمعت لديك كافة الحقائق وقررت أن الإجراء التأديبى يستحق تنفيذه ، فعليك أن تتبنى إجراءً تأديبياً يكون موضوعياً ، وستعامل العامل بطريقة عادلة ومعقولة ،

وقد نجد أن العامل بمجرد مباشرة التأديب ضده سيتحمل كثيراً من الآلام لكي يحسن من أدائه وهنا ينبغي أن تتوقف المشكلة .

الإجراء التأديبي له أربعة مراحل :

الإذار الشفهي الرسمي Warning Oral Fomal

غالباً ما يتبع هذا الإذار مرة واحدة أو أكثر بطريقة غير رسمية بالإضافة إلى المناقشات . تحفظ مذكرة في ملفه بشئون الأفراد تفيد بأن إذاراً شفهيأ قد تم مع بيان التاريخ والموضوع .

الإذار الكتابي الأول First Written Warning

وتبدأ هذه المرحلة إذا لم يحدث تحسن ملموس بعد الإذار الشفهي أو تكون المسألة خطيرة للغاية بحيث تبرر تخطي الإذار الشفهي .

الإذار النهائي المكتوب Final Written Warning

ويتبع هذا الإذار الكتابي الأول « وأحياناً الثاني / متابعة » عندما لا يحدث تحسن ملحوظ ، أو عندما يوضح الموقف أن الحالة خطيرة ولا تناسبها مراحل الإذار الأولى . ويمكن إلغاء هذه المرحلة أيضاً إذا ما كانت المخالفة خطيرة للغاية .

الفصل Dismissal

ويتبع الفصل الإستمرار في الموقف الخطير الذي لا يتحسن ، وفي بعض الظروف الإستثنائية يحدث فصلاً فورياً بعد حدوث سلوك شائن خطير ، وفي هذه الحالة لا يستحق العامل مرتباً عن فترة الإخطار أو عن أجازاته المكتسبة .

فى جميع مراحل إجراءات القاءب يجب أن يملك العامل الحق فى أن يتظلم من أية إنذارات أو تصرفات تصدر ضده . ولهذا فمن المهم والمقيد أن يكون لديك نظاماً مكتوباً سللتظلمات فى الشركة . « انظر الفصل الرابع » سبق أن نوقشت الإجراءات التأديبية بتفصيلات أكثر فى الفصل الرابع .

فصل العامل Dismissing an employee

إذا لم يحدث تحسن فى أداء العامل بعد التحذير النهائى الكتابى أو يعجز عن تقديم شرحاً مرضياً . فينبغى إذن أن تنتهى خدماته . فإذا سمحت باستمراره نون أن تأخذ ضده عملاً ما . لن يتحسن أداءه أبداً وقد يكون لذلك أثر مخرب على العاملين الآخرين ، وفضلاً عن ذلك فقد يحدث أن تضطر لإتخاذ إجراء فصل تالى غالباً ما سيكون غير عادل .

فصل العامل ليس أمراً سهلاً ويمكن أن يشكل تجربة عاطفية للغاية ، ومع ذلك وبعد أن توصلت لهذه المرحلة سيفهم العامل النتيجة النهائية ويحتمل أن يذعن للحقيقة على أية حال . إذا ما توصلت إلى قرار بإنهاء عقد العامل لا ينبغى أن تقبل إستقالته فى هذه المرحلة لأن ذلك قد يفسر كأنه فصلاً منظماً « انظر الفصل المنظم فيما بعد فى هذا الفصل » .

واضح أنه من الأفضل قبل أن تصل إلى هذه المرحلة أن تتفق مع العامل على أن يترك العمل ، وقد يصعب تنفيذ ذلك فى بعض الحالات . عليك أن تشرح أسباب قرار فصل العامل فى المقابلة النهائية وتعطيه إخطاراً . وفى معظم الأحيان ستجد أنه من المعقول أن تسمح للعامل بأن يترك العمل مع دفع تعويض عن الأخطار والأجازات الرسمية المكتسبة ،

أيضاً وفي بعض الأحوال يمكن للعامل أن يعمل خلال فترة الإخطار بدلاً من التعويض إلا أنه يمكنك أن تتصور آثار الأضرار التي قد تقرب على تواجد عامل في مواقع الشركة ويعلم أنه سيترك بعد حين .

بعد أن يترك العامل الشركة ، إحسب ما للعامل من إستحقاقات « انظر الفصل الثالث » ثم إرسل هذه المستحقات مرفقاً بها خطاب يوضح أسباب الفصل . ليس هناك إلزاماً قانونياً لإعطاء أسباباً للفصل في خطاب ما لم يطلبه العامل . وعموماً فإنه من الأفضل أن تفعل ذلك بوضوح وبدقة بقدر الإمكان ، فإذا كان العامل قد خدم الشركة - لمدة سنتين ، يلتفت إنتباهه إلى حقيقة أنه إذا كان يشعر بأنه عومل معاملة غير عادلة ، فإنه يحق له أن يلجأ إلى المحكمة الصناعية لإنصافه . « انظر نموذج الخطاب في الشكل ٦-١ ».

سوء السلوك الخطير والفصل الفوري

Gross misconduct & Summary dismissal

في حالات سوء السلوك الخطير يمكن أن يكون العامل عرضة للفصل الفوري والذي يعنى إنهاء خدماته فوراً بدون إخطار أو حق في أجازاته الرسمية المكتسبة ويجب ألا نخلط بين ذلك وبين الحالات التي يدفع فيها للعامل تعويضاً عن الإخطار وعن الأجازات الرسمية المكتسبة والتي تتم حسب سلطة الشركة التقديرية في حالات معينة من الفصل الناتج عن إجراءات التأديب العادية .

الفصل الفوري يمكن أن يكون نتيجة حدث واحد من سوء السلوك الخطير ولا يتطلب إستكمال إجراءات الإخطار .

لا يجب أن يستخدم الفصل الفوري كوسيلة للتهرب من إجراءات التأديب . فإتخاذ الحيطة مهم لتضمن أن تظهر بمظهر العادل وأن الموقف يستحق فعلاً إنهاء عقد التوظيف .

إن المحكمة الصناعية ستنتظر إلى أصحاب الأعمال الذين يسيئون استخدام الفصل الفوري بمنظار قاتم « انظر الفصل ٧ » .

عزيزي

إشارة إلى إجتماعنا الأخير ، أكتب لك لكي أؤكد قرار الشركة بإنهاء خدماتك
إعتباراً من

وكما شرحت لك في هذا الإجتماع فإن أسباب فصلك هي كالتالي :

« انكر أسباب الفصل »

مرفق طية شيك بإستحقاقاتك النهائية والنموذج P.45 .

وكما شرحت لك في إجتماعنا فالشركة ستكون مستعدة لإعطائك شهادة عادية
وأمانة بخدمتك للرجوع إليها عند الحاجة .

إذا ما شعرت أن قرار الشركة ليس عادلاً بالنسبة لك ، فإن إنصافك سيكون عن
طريق المحكمة الصناعية . ومن الواضح أنه يمكنك اللجوء إلى المشورة الخاصة بالنسبة
لحقوقك . وعموماً فإنني أنصح بشدة بأنه في حالة الإلتجاء إلى المحكمة الصناعية يجب أن
تبدأ في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تركك الشركة وإلا ستفقد حقلك في الإحتكام إليها .
فضلاً لا تتردد في الإتصال بي مباشرة إذا كان لديك أية استفسارات تتعلق بذلك
أو بإستحقاقاتك النهائية .

المخلص

ر. جونز

الشكل ٦ - ١ نموذج لخطاب إنهاء العقد

الوقف عن العمل Suspension

يوجد نوعان من الوقف عن العمل :

(أ) الوقف فى حالة التحقيق : يحق لك أن توقف العامل عن العمل مع دفع المرتب الأساسى ذلك فى حالة الإشتباه فى سلوكه الخطير حتى يتم التحقيق أو يتخذ قرار بشأنه عن طريق الإدارة العليا . وعادة ما يتبع الوقف الإجراء التأديبى أو إنسحاب الإدعاء المتعلق بالواقعة .

(ب) الوقف كنتيجة للإجراء التأديبى . يمكن إتخاذ هذا الأسلوب كجزء من الإجراء التأديبى كمرحلة إضافية لكى تشعر العامل بخطورة الموقف . ولن يستخدم هذا الأسلوب تلقائياً بل يجب أن يكون مناسباً . يمكن أن يكون هذا الوقف بدون مرتب إذا كان ذلك منصوباً عليه فى عقد التوظيف وعادة ما تكون مدته من يوم إلى ثلاث أيام . الوقف التأديبى يجب أن يكون من سلطة الإدارة العليا .

أمثلة لقواعد التأديب وأسباب الفصل :

نجد فيما يلى قائمة للمساعدة . القواعد والأسباب الواردة هنا ليست شاملة ولكنها تعرض أمثلة للمخالفات التأديبية الرئيسية التى تودى إلى إتخاذ الإجراءات التأديبية . تطبق القواعد على كافة العاملين ، ولكن كل حالة يجب بحثها بعناية حسب ملابساتها الخاصة ، والظروف المحيطة .

المخالفات التأديبية البسيطة Minor disciplinary situations

عادة ما تعامل الحالات التالية بصفة غير رسمية أولاً ، ولكن تكرارها يبرر إتخاذ

إجراء الإنذار الرسمى :

- * التأخير غير المقبول أعذاره .
- * الخروج من العمل بكثرة .
- * السلوك المشوب بالإهمال .
- * عدم إرتداء الملابس المناسبة أو الظهور بمظهر غير مناسب .
- * الغياب بدون عذر مقبول ، أو فشله فى إخطار الشركة بالطريقة الصحيحة .
- * عدم إتباعه التعليمات أو الإجراءات المتفق عليها أو سياسات الشركة .

المخالفات التأديبية الخطيرة Serious disciplinary situations

- تعامل المخالفات التالية كمخالفات خطيرة وعادة ما تستوجب الإنذار الرسمى .
- * الغياب بدون عذر مقبول وبدون إخطار .
- * كثرة الغياب « لأسباب ليست مرضية مرخص بها » أو بدون إخطار .
- * إرتكاب سلسلة من الأعمال الغير مقبولة خلال فترة قليلة من الزمن .
- * الفشل فى اتباع قواعد الصحة والسلامة .
- * أداء أعمال أخرى غير أعمال الشركة أثناء وقت العمل الرسمى .
- * منع عامل آخر من أن يقوم بأعماله بطريقة فعالة .
- * العمل فى مناطق غير مسموح بها .
- * إتلاف ممتلكات الشركة .
- * الفشل فى تقديم تقرير عن حادث أو واقعة خطيرة فى العمل .

المخالفات التأديبية الجوهرية Major disciplinary situations

- تتوقف شدة الإجراء التأديبى فى هذه المواقف على الظروف المتاحة . وقد تكون المرحلة الأولى الفورية الوقف التأديبى أو الإنذار النهائى أو الإكتفاء بالإنذار المركز .

- * المخالفات التي تستدعي الفصل الفوري إذا كان هناك ظروف مخففة جوهرية .
- * الرفض المتعمد لتنفيذ التعليمات المشروعة .
- * السلوك المخالف للنظام فى مواقع العمل .
- * الإهمال الجسيم .
- * استعمال مسلك تعسفى أو إستخدام لغة جارحة أو أخلاق سيئة .
- * فقدان الثقة فى العامل ومخالفته لقواعد الأمن أو إقضاء الأسرار .

الفصل الفورى Summary dismissal

فيما يلى أمثلة للظروف التى ينظر إليها باعتبارها سوء سلوك جوهرى وخطير لدرجة تيرر الفصل الفورى . إذا قررت إستخدام هذه الأمثلة لشركتك فعليك أن تطوعها وتعديلها وتسجل نسخة منها فى وثائق الشركة . البنود الواردة بالبند الثانى أدناه يمكن أن ينظر إليها تحت هذا العنوان ، إذا كانت الظروف سيئة بصفة خاصة .

* حيازة أو استعمال ممتلكات أو نقود الشركة أو تخص عاملين آخرين أو عامة الناس . وليس لقيمة الممتلكات أو النقود أثر على الإجراء التأديبى المتخذ ولكن قد تؤثر فى القرار حول رفع دعاوى قانونية .

* التزوير بما يشمله من حذف مقصود ، بسجلات الشركة أو فى إجراءاتها بما يترتب عليه فائدة مادية تعود على العامل مثل « الأرقام الخاصة بالمكافآت ، أرقام الأسابيع أو الشهور ، مطالبات المصروفات » .

* عدم القدرة ، وهذا أخطر ما يكون كنتيجة لتعاطى الكحول بكثرة أو المخدرات ، وحيازة المخدرات فى موقع العمل أو فى أوقات العمل .

- * إتهامه أو القبض عليه فى جريمة خطيرة مما يؤثر على قدراته / قبوله فى أن يبقى على رأس العمل أو حيثما تقع الجريمة فى مواقع العمل .
- * إستخدام العنف فى التعامل مع الآخرين أو الممتلكات ، أو تخريب أو سوء إستخدام المعدات أو الماكينات .
- * إستخدام لغة فاحشة أو سلوك إجرامى ، أو عدم طاعة الرؤساء فى الأمور الكبيرة وبصفة خاصة أمام آخرين .
- * المخالفات العمدية لقواعد الصحة والأمان ، وخاصة حيث يشمل ذلك التخخين فى الأماكن غير المرخص فيها حيث توجد مخاطر إشعال الحرائق .
- * إفشاء أسرار موضوعات فى غاية السرية دون ترخيص .
- * الإهمال الجسيم أو السلوك غير المسئول لدرجة كبيرة .
- * عدم إتباع القواعد النظامية الواردة فى أى قانون سارى المفعول بالنسبة لتنوع الأعمال بالشركة مثل : قانون وكلاء العقارات : السرية فى حالة المحامين .. إلخ .
- * حيازة الأسلحة غير المرخص لها .

شهادة الأسباب المكتوبة Written statement of reasons

إذا فصل العامل بعد خدمة ٢٦ أسبوع وطلب شهادة مكتوبة من صاحب العمل ، على الأخير أن يعطيه هذه الشهادة خلال ١٤ يوم ينص فيها على أسباب الفصل ، فإذا رفض هذا الطلب أو أعطى شهادة مزورة يحق للعامل رفع الأمر إلى المحكمة الصناعية . فإذا رأت المحكمة أن العامل على حق تحكم له بتعويض قدره مرتب أسبوعين .

عندما تكتب هذه الشهادة يجب أن تتأكد من أن الأسباب واضحة وصادقة . إن حق العامل فى شهادة صحيحة لأسباب الفصل تستقل تماماً عن حقه فى عدم الفصل التعسفى .

متى يمكن للعامل المطالبة بعدم عدالة الفصل « التعسفى » ؟

When can an employee claim unfair dismissal ?

يحق للعامل الذى يعتقد أنه فصل تعسفياً أن يقيم دعوى أمام المحكمة الصناعية .

Those eligible **العاملون ممن لهم هذا الحق**

* العامل الذى قضى فى خدمة الشركة سنتين على الأقل ويصفة مستمرة وعلى أساس وقت كامل .

* العامل الذى يعمل ١٦ ساعة أو أكثر فى الأسبوع أو عمل فى خدمة صاحب العمل بصفة مستمرة لمدة خمس سنوات كان يعمل خلالها ما بين ٨ و ١٦ ساعة فى الأسبوع .

* العامل الذى يصل سنه ٦٥ سنة « ٦٠ سنة للعاملة » أو أقل من السن المحدد للإحالة على المعاش بالنسبة لنوعية بعض الأعمال . وسوف يتحدد سن الإحالة بـ ٦٥ سنة بالنسبة للمرأة أسوة بالرجل فى المستقبل بعد أن يصدر قرار فى الموضوع المعروض من قبل مجلس اللوردات « وذلك باستثناء الأنشطة المتعلقة بخدمات الشرطة والحريق » .

* العامل الذى يطالب بالتعويض عن الفصل خلال ثلاثة أشهر . وفى حالات خاصة جداً ينظر إلى الطلب المتأخر .

يعتبر فصل العامل من العمل تعسفياً بصفة تلقائية فى الحالات التالية :

* فصل العاملة بسبب حملها أو لسبب يتعلق بهذا الحمل .

* فصل العامل لإتهامه فى جريمة بعد رد إعتباره طبقاً لقانون رد إعتبار المذنبين .

* فصل العامل لأسباب غير مسموح بها ، ويستخدم هذا التعبير لوصف حالات الفصل التي يتخذها صاحب العمل بسبب إنتماء العامل لنقابة عمالية أو الإشتراك فى أنشطتها .

أهم ما يميز أسباب الفصل غير المسموح به أن الشاكي لا يشترط أن يكون قد أدى مدة خدمة مستمرة تؤهله لذلك ، أو حتى يكون قد تقدم بشكوى بعد سن الإحالة على المعاش العادى .

وردت الحقوق المذكورة أعلاه فى عدة قوانين أصدرها البرلمان ولعلومات أكثر تفصيلاً راجع قانون علاقات النقابات العمالية لسنة ١٩٧٤ ، وقانون حماية التوظيف لسنة ١٩٧٥ ، المعاد إصداره فى قانون حماية التوظيف الموحد لسنة ١٩٧٨ ، وقانونى التوظيف لسنة ١٩٨٠ ، ١٩٨٢ .

العاملون ممن ليس لهم هذا الحق Those excluded

العاملون المذكورون أدناه ليس لهم حق التقدم برفع دعوى إلى المحكمة العمالية :

* عمال أرصفة الميناء المسجلون .

* رئيس عضو مجموعة الملاحين فى قوارب الصيد حيث لا يتقاضون أجراً وإنما جزء من الأرباح أو من عوائد القارب الإجمالية .

* العاملون بعقود الذين يؤتون نشاطهم خارج بريطانيا العظمى .

* العاملون فى ظل عقود مدتها سنة أو أكثر والذين وافقوا كتابة على إستبعاد أية مطالبة بسبب الفصل التعسفى وحيث تنص هذه العقود على الفصل بإنتهاء مدتها المحددة بون أن تجدد (١) .

(١) فى ظل القوانين المصرية لا يعتبر هذا الإجراء فصلاً تعسفاً وإنما إنهاماً طبيعياً للعقد المحدد المدة .

ما هي المحاكم الصناعية ؟ Industrial Tribunals

وهي المحاكم المختصة بالفصل في المنازعات الخاصة بحقوق أفراد العاملين : الفصل التعسفي ، الفصل للزائدين ، التفرقة على أساس الجنس ، الحقوق المالية بسبب الأمومة ... إلخ ، وتشكل المحكمة من رئيس مؤهل تأهيلاً قانونياً وعضوين آخرين مختارين على أساس خبرتهما كصاحبى أعمال أو عضوى نقابة العمال . وتنعقد هذه المحاكم محلياً ، وإجراءاتها غير رسمية نسبياً ولكن عليك أن تقدم الشهود والوثائق لإثبات قضيتك ، هذه المحاكم لا تطبق قواعد التحكيم ، ولكنها تطبق القانون .

يمكن لأى شخص أن يمثل الخصوم أمام المحاكم الصناعية ، وغالباً ما يمثل العاملين موظفو النقابات العمالية ، ويمكن أن يكون لك ممثلاً قانونياً متخصصاً إذا أردت ، ولكن المساعدة القانونية ليست متوفرة ، لأن التكاليف لا ترد على الإطلاق كما أن العاملين ليس لديهم الدافع الكافى لمتابعة قضايا ضعيفة . ولو أن للعامل الحق فى رفع دعواه فى هذه المحاكم ففى الغالب يحق لصاحب العمل إثبات بطلان الإدعاء . إذا وجدت نفسك فى مثل هذا الموقف فينصح بالإتصال بـ " ACAS " .

محاكم التوظيف الإستئنافية Employment appeal tribunals

هذه محاكم خاصة ، فهى تنظر فى استئناف قرارات المحاكم الصناعية فى المسائل القانونية . تتكون المحكمة من قاض محكمة عليا وعضوين لهما خبرة صناعية . وحيث أن هذه المحكمة تبحث فقط المسائل القانونية فالنصيحة القانونية تصبح هامة للغاية ، ولكن التمثيل بواسطة المحامين ليس إلزامياً .

ما هي المسائل التي تنظرها المحاكم الصناعية ؟

What does the industrial tribunal consider ?

يهتم أعضاء هذه المحاكم بالسوابق والعدالة المتعلقة بالتوظيف ككل وليس لمجال صناعي واحد محدد . وعند النظر عما إذا كان الفصل عادلاً ، فعليها أولاً أن تقرر أن العامل قد سبق فصله فعلاً ، ويقع عبء مسئولية الفصل على العامل . يُعرف الفصل والمفصول كالتالي :

* إذا كان هناك ثمة عقد بين العامل وصاحب العمل ، ثم ينهيه صاحب العمل سواء بإخطار أو بدون إخطار .

* إذا إنتهت مدة العقد المحدد تون أن يجدد .

* إذا كان من حق العامل إنهاء العلاقة التعاقدية « بالإستقالة » بإشعار أو بدونه وذلك بسبب ظروف تسبب فيها صاحب العمل بسلوكه مثل :

عندما يتصرف صاحب العمل تصرفاً يظهر منه أنه يرفض الإلتزام بعقد التوظيف ويُطلق على ذلك « الفصل المنظم » والذي يعنى أن صاحب العمل تصرف بشكل معين لإجبار العامل على الإستقالة .

تنظر المحاكم الصناعية إلى :

نواحي جوهرية The Substantive aspects

على سبيل المثال ، فى حالة عدم إحترام المواعيد ، على صاحب العمل أن يظهر أن أسباب الفصل كانت لهذا السبب السلوكى السيء « قد يكون ذلك صعباً » .

لا يمكن لصاحب العمل الإستناد والإعتماد على سبب تافه للفصل . فيجب أن يظهر أن صاحب العمل كان عادلاً بالنسبة للعامل .

إجراءات تحفظية Procedural safeguards

التاحية الثانية التي تفحصها المحكمة الصناعية هي الإجراءات التحفظية والتي ترعرت في المحاكم - حيث تتأكد عما إذا كان رئيس العمل قد تصرف تصرفاً معقولاً أم لا . وتعتبر مجموعة ACAS: التطبيقات التأنيبية والإجراءات في التوظيف من أهم نواحي الإجراءات المستعملة ، والتي تنص على أن للعامل الحق في الإنذار « عادة الإنذار الشفهي الأول ثم الثاني المكتوب » ، وأن العامل له الحق في أن يُستمع له في القضية قبل الفصل وأن الفرد لديه القدرة على شرح تصرفاته ، وأن من حقه أيضاً التظلم في القرار داخل الشركة .

ولا يعني ذلك أن عدم إتباع الإجراءات التحفظية أن يصبح قرار الفصل غير عادل تلقائياً . ومع ذلك تضع المحكمة كثيراً من التأكيدات على أصحاب الأعمال للتصرف بموجبها .

وعليه فإن عمل المحكمة هو إختبار عدالة قرارات أصحاب الأعمال وتصرفاتهم . في الماضي عندما كانت تثبت عدم عدالة الفصل ، لم يكن التعويض الممنوح للعاملين كبيراً . ولم يكن يعني ذلك أن يتجاهل صاحب العمل القانون . يجب التذكر بأن آثار الفصل التعسفي في قضية ما سيشعر بها العاملون داخل الشركة وأيضاً خارجها .

سلطات المحاكم الصناعية Powers of the industrial tribunals

بمجرد ما تكتشف المحكمة أن قرار الفصل كان تعسفياً يمكنها أن تعالج الموضوع بعدة أساليب . وتقع هذه المعالجة في ثلاث مجموعات . إعادة العامل للتوظيفة ، إعادة استخدامه ، أو التعويض .

إعادة العامل للوظيفة أو إعادة استخدامه Reinstatement or re-engagement

إعادة العامل للوظيفة يقصد بها أن يعامل العامل كما لم يصدر ضده قرار الفصل بأى حال من الأحوال . وهذا يشمل مرتباته ، أجازاته الرسمية ، إشتراكات المعاش .. إلخ ، قد يكون غير عملياً أن تعيد العامل إلى الوظيفة التي كان عليها قبل الفصل .

ولذلك يمكن للمحكمة أن تعيد استخدام العامل ، أى تعيينه فى وظيفة أخرى فى الشركة بشرط أن تكون الوظيفة مناسبة ما لم يكن العامل قد اشترك جزئياً فى سبب الفصل . وعند إعادة الإستخدم يجب أن تكون الشروط متشابهة بقدر الإمكان من شروط الوظيفة السابقة . وطبيعى أن تأخذ المحكمة فى الإعتبار عما إذا كان العامل يريد أن يعاد استخدامه ، وهل من العملى أن يعاد إلى وظيفته أو هل اشترك العامل فى أسباب فصله . فإذا حكمت المحكمة بإعادة العامل إلى وظيفته أو إعادة استخدامه ورفض صاحب العمل تنفيذ ذلك ، ستضطر المحكمة بعد ذلك لتقدير تعويضاً له .

التعويض Compensation

وللتعويض ناحيتان التعويض الأساسى ومكافأة تعويضية ، فالأول عادة ما يكون مساوياً للتعويض القانونى الذى يمنح للعامل الزائد ، أى يقدر التعويض كما لو كان العامل أعتبر زائداً . ويؤخذ فى الإعتبار فقدان أمن الوظيفة . وأيضاً تضع المحكمة فى إعتبارها عما إذا كان العامل قد ساهم فى أسباب فصله .

المكافأة التعويضية تحدد لتعويض العامل عن الخسارة المادية التى تكبدها كنتيجة للفصل التعسفى وعند تقدير هذه المكافأة ستضع المحكمة فى إعتبارها أحد العوامل التالية :

* إذا كان هناك احتمال للعامل أن يجد وظيفة جديدة أم لا .

* عما إذا كان هناك أية خسارة بالمرّة « مثل توقف التوظيف » .

* خسارة محدودة في المستقبل حيث يكون العامل سبق أن فصل في وقت قريب .

أشكال أخرى من الفصل :

الفصل المنظم Constructive dismissal

إذا تصرف صاحب العمل بطريقة تجعل العامل يقدم إستقالته فهذا ما يعرف بالفصل المنظم . وإذا ثبت هذا الفصل يصبح صاحب العمل مستولاً .

- أنماط السلوك التي تبرر طلب الإستقالة تتواجد عندما يحدث تغييراً في الشروط والأوضاع المتفق عليها في عقد العمل مثل التغيير في المركز الوظيفي ، الأجور ، الفوائد ، ترتيبات العمل أو مكان العمل . فيبحث سلوك الطرفين عند تقييم الحالة وعما إذا كان تصرف صاحب العمل كان بالشكل الذي يعطى للعامل الحق للقول بأنه أضطر لذلك .

طبقاً لقانون حماية التوظيف « الموحد » لسنة ١٩٧٨ تدعم مركز صاحب العمل إلى حد ما بقرار يؤدي إلى أنه لكي يدعى العامل الفصل المنظم عليه أن يثبت خرقاً كبيراً لشروط العقد من جانب صاحب العمل ، مثال أن عاملاً عين في شركة بناء ثم نقل إلى مقر مختلف ، فترك العمل وادعى أنه فصل فصلاً منقطعاً لأن مكان عمله اختلف . وقد تأيد دفاعه على أساس أن هذا النقل لم يرد في عقد التوظيف .

هذه القضايا تعرض في المحاكم الصناعية .

الإستقالة المنظمة Constructive resignation

يمكن للعامل أن يتصرف بطريقة يفترض معها صاحب العمل إفتراضاً معقولاً بأنه إستقال بالرغم من أنه لم يتلق أية إستقالة رسمية منه . أيضاً لكي نكون بصدد استقاله منظمة يجب أن يكون هناك خرقاً لشروط العقد يظهر منه أن العامل لا يريد أن يستمر في التزامه في تنفيذ العقد مثال ذلك : الغياب غير المسموح به حيث يتكرر تغيبه عن العمل ، أو عدم تقديم أعذاراً مقبولة عن هذا التغيب . فبعد محاولات متكررة يتعذر معها على صاحب العمل الاتصال بالعامل ، يمكن لصاحب العمل الكتابة للعامل شارحاً له أنه في حالة عدم الاتصال به حتى تاريخ معين فإنه سوف يفترض أن العامل قد استقال من الشركة .

(انظر النموذج في الشكل ٦ - ٢)

هذه الحالات تنظر في المحاكم الصناعية .

الفصل خطأ Wrongful dismissal

إذا فشل صاحب العمل في ارسال الإخطار بالفصل كما هو منصوص عليه في عقد التوظيف (أو تعويضاً عن الإخطار) يمكن للعامل أن يدعى الفصل الخاطئ أمام المحكمة العادية . وطبيعياً أن الإخطار الذي يطلب من صاحب العمل لا بد وأن يكون على الأقل الحد الأدنى للمدة المنصوص عليها في عقد التوظيف . والتعويض عن هذا الفصل يجب أن يصل إلى القدر الذي كان العامل يحصل عليه إذا لم يفصل خطأ ، ولكي يصبح العامل قادراً على الإدعاء بالفصل خطأ عليه أن يقضى خدمة تزيد على أربعة أسابيع مالم يرد خلاف ذلك في عقد التوظيف .

ينصح بارسال هذا الخطاب بالبريد المسجل حتى يضمن استلام العامل .

عزيزى

حاولنا الاتصال بك فى مناسبات عديدة نون جوى خلال الأسبوعين الماضيين لكى نعلم بأسباب عدم حضورك للعمل .

فنحن نهتم بمصلحتك كما يتضح . ومع ذلك وطالماً أنك لم تحاول الإتصال بنا فنحن نفترض أنك قررت عدم الاستمرار معنا فى العمل .

إذا لم يصلنا منك أى أخبار حتى يوم الاثنين ٢ أغسطس فإننا سنفترض أنك ترغب فى إنهاء عقدك اعتباراً من يوم الجمعة ١٧ يوليو سنة ١٩٨٧ وهو آخر يوم عمل لك .

أسف لأننا توصلنا إلى هذا القرار . ومع ذلك فأنا متأكد أنك تقدر أن الموقف لا يمكن أن يستمر هكذا . إذا قررت أن تستقيل ، ساكون مسروراً إذا تم الاتصال بنا حتى يمكننا أن نتباحث فى الأسباب الداعية لاستقالتك .

منتظر الرد

المخلص

ر . جونز

المدير

الشكل ٦ - ٢ نموذج للخطاب للعامل الذى تغيب عن العمل