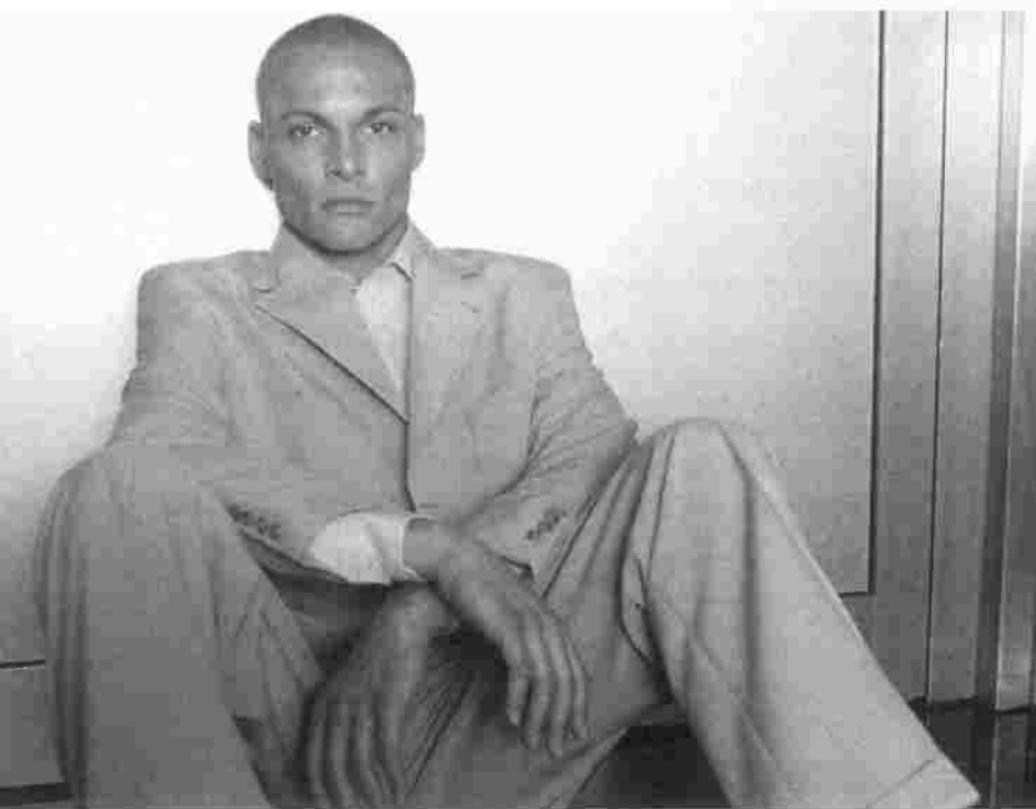


## تفهم أسس الفصل





كيف تقرر إن كان بوسعك فصل الموظف بشكل قانوني؟ إنه لأمر حاسم أن تكون على معرفة جيدة بأسس الفصل وكذلك بالشروط التي لا يمكنك في ظلها فصل موظف بشكل قانوني.

## متى يمكنك فصل موظف على الفور

في الولايات المتحدة، تتضمن قائمة الإساءات التي يجوز الفصل الفوري لمرتكبيها في كل الحالات، تقريباً:

- حيازة سلاح غير مرخص في مكان العمل.
- الانتهاك الفاضح لأهم أنظمة الشركة، من قبيل تقديم أسرار الشركة التجارية إلى منافسيها.
- غياب الأمانة في أمور العمل المهمة، مثل الكذب فيما يخص نفقات الشخص أو مبيعاته.
- تعريض صحة زملاء العمل وسلامتهم إلى الخطر؛
- التحرش الجنسي بزملاء العمل، أو تهديدهم بطريقة تمنعهم من القيام بعملهم.
- الاشتراك في نشاط إجرامي.
- تناول المسكرات أو المخدرات في مكان العمل.
- المقامرة في مكان العمل.

تختلف القوانين من دولة لأخرى، ومن أمة لأخرى. استشر المحامي ضمن الشركة أو خارجها كي تتأكد من أنك تفهم التشريعات الموافقة للوضع الذي تعالجه.

### متى تبشر التوثيق

في قطاع الأعمال في الولايات المتحدة مثلاً، تستوجب الأخطاء الآتية المرتكبة في مكان العمل الفصل، إذا ظلت ترتكب، أو استمرت دون محاولة تصحيحها بعد تنبيه الموظف إليها:

- الأداء المتدني في العمل.
- رفض التقيد بالتعليمات.
- الاستمرار في اتخاذ موقف سلبي أو تخريبي.
- رفض الطاعة.
- إساءة استخدام الإجازة المرضية أو الامتيازات الأخرى.
- التأخر أو التغيب عن العمل بشكل مستمر.

أياً كان البلد الذي تعمل فيه، نكرر القول إن عليك أن تستشير محامياً ضمن الشركة أو خارجها، كي تتأكد من أنك تفهم التشريعات أو السياسات الموافقة للوضع الذي تعالجه.

وثمة أسباب أخرى - غير التي ذكرناها سابقاً- تجيز للمدير فصل الموظف. على أن من واجبك -مهما تكن أسباب الفصل- أن توثق سلوك الموظف، والخطوات التي اتخذتها لتصحيحه. فالمقدرة على الإشارة إلى سجل السلوك المثير للمتابع في تقويمات أداء الموظف الموثقة، ومذكرة الملف الشخصي والملاحظات الخاصة، قد لا تقدر بثمن إذا ادعى الموظف أن فصله غير مبرر.

### متى لا يكون بوسعك فصل الموظف

في كثير من البلدان، ثمة تصرفات لا يجوز قانوناً فصل الموظف بسببها. وهي تختلف من دولة لأخرى، إلا أن هذه الأمثلة قد تشمل بعض تلك التصرفات:

- إقامة الموظف دعوى قضائية للمطالبة بتعويض.
- إثارة الموظف لغطاً بشأن سلوك غير قانوني من جانب الشركة.
- رفع تقرير أو شكوى بشأن مخالفات الشركة لقانون السلامة والصحة المهنية.
- ممارسة حق الانتماء أو عدم الانتماء إلى النقابة.
- الاقتراع من وقت العمل من أجل القيام بواجب مدني، مثل التصويت في الانتخابات، أو أداء دور المحلف في المحاكم.

● اقتطاع يوم من أيام العمل يبيحه قانون الدولة.

ومجدداً نقول: اطلب مشورة محامٍ ضمن الشركة أو خارجها فيما يخص هذه التشريعات. وانتبه إلى أن بعض القوانين - مثل تلك المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية - يمكن أن تختلف من دولة لأخرى ومن بلد لآخر. فما هي الفكرة الرئيسية إذاً؟ إن الأنظمة معقدة. عود نفسك على التألف معها، لكن إياك أن تحاول تأويلها بنفسك.

### ملاحظة خاصة عن التمييز

تضع مختلف البلدان تشريعات وطنية تمنع فصل الموظفين بسبب:

- العرق.
- الجنس.
- التوجه الجنسي.
- الوضع العائلي.
- العجز الجسدي أو العقلي.
- العمر.
- الوضع الإنجابي (أي إن كانت المرأة حاملاً أو تعتزم الحمل).

ويمكن لتأويل القوانين وقرارات المحاكم أن تفريك بتطبيقها على حالات خاصة. ومع ذلك، من الضروري أن تعنى عناية فائقة بكيفية تجنب التمييز قبل أن تقرر فصل أحدهم. وذلك لأن التمييز من أكثر الأسباب وروداً في دعاوى الفصل التعسفي، ولأن قوانين التمييز في مكان العمل معقدة ويمكن أن تتغير بسرعة.

---

**فكرة مفيدة:** إن استشارة محامٍ خبير متخصص في قانون التوظيف، هي السبيل الأفضل لتضمن أنك لم تقم بالتمييز - من غير - قصد ضد عامل وأنت تفصله.

---

### تألف مع إجراءات الشركة

سواء كنت تعمل في شركة كبيرة أو صغيرة أو كنت تدير شركتك الخاصة، فإن المعالجة المتهورة للفصل قد ينجم عنها دعاوى قضائية بالفصل التعسفي أو بالتمييز. لذا عليك أن تهتم كثيراً بالقوانين وبسياسات القطاع الاقتصادي المعني التي تنظم قرارات الفصل وتنفيذها.

وإن كنت تعمل في شركة كبيرة فعليك أن تتعرف على نحو أكثر عمقاً على الإجراءات المتبعة في الشركة بشأن فصل الموظف (بما في ذلك كيفية توثيق الأداء أو السلوك المثير للمتاعب، وماذا يجب أن تقول للموظف المعني، ومتى تقوله، وما إلى ذلك). وعليك أن تعرف

أيضاً ما يتعلق بتطبيق تشريعات الوضع الوظيفي (مثل القوانين المتعلقة بفصل الموظف ذي الراتب الشهري أو الموظف المتعاقد؛ والموظف النقابي أو غير النقابي).

إن لدى الدائرة القانونية ودائرة الموارد البشرية سياسات وإجراءات واضحة ومناسبة بشأن الفصل. كما قد يزودك المشرف عليك بالوثائق المساعدة (قد تتضمن نصاً مكتوباً يحدد لك بدقة ما تقوله عندما تكون أول من يحمل هذا النبأ المزعج للموظف المعني).

ومهما تكن الحالة، تأكد من أنك تتقيد بالإجراءات تقيداً دقيقاً حتى تتفادى المعالجة الخاطئة للفصل. واسمح للمحامي في شركتك بأن يرشدك خطوة خطوة أثناء هذه العملية.

أما إن كنت تعمل في شركة صغيرة ليس فيها دائرة للشؤون القانونية والموارد البشرية، فاعل مدير الشركة أو رئيسها يستشير محامياً من خارجها لإرشاده بشأن قرارات الفصل وتنفيذها. تقيد بتعليمات المحامي بكل دقة.

وإذا كنت تملك شركة مقاولات صغيرة وليس لديك محام، فاستشر محامياً عن قوانين الفصل وإجراءاته، واتبع مشورته. أما

إن كان لديك محامٍ في الشركة فعليك أن تتقيد بإرشاداته في كل خطوة تخطوها.

---

تحذير: إن قانون العمل هو ميدان تخصصي. تأكد من أن المحامي الذي تستشيرَه خبير متمرس في هذا الميدان.

---

