

القرار الوزاري رقم (٧) لسنة ٢٠٠٥ بإصدار نموذج لائحة الجزاءات

نموذج لائحة الجزاءات

مادة (١)

تعتبر أحكام هذه اللائحة استرشادية ، ولكل منشأة خاضعة لقانون العمل المشار إليه وضع لائحة المخالفات والجزاءات بما يتناسب وظروف العمل وطبيعته في المنشأة ، وكذلك ما يستجد من مخالفات يتراءى للمنشأة توقيع جزاءات بشأنها ، مع مراعاة التصديق عليها من إدارة العمل .

مادة (٢)

يتم الاسترشاد بالجزاءات المرفقة بهذه اللائحة، بحسب نوع المخالفة ، والجزاء المناسب لكل منها ودرجته بحسب تكرار المخالفة .
تمثل الجزاءات الواردة بهذه اللائحة الحد الأقصى لما يجوز توقيعه ، دون إخلال بحق إدارة المنشأة في النزول عن هذه الحدود القصوى بما يتناسب مع ظروف العمل .

مادة (٣)

لاتدخل المساءلة التأديبية بحق المنشأة في طلب إقامة الدعوى الجنائية ضد المخالف أو الدعوى المدنية للحصول على حقوقها عند الاقتضاء .

مادة (٤)

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال هي :

- ١- الإنذار ، ويتحقق بخطاب مكتوب يوجه إلى العامل ، يتضمن إخطاره بالمخالفة التي ارتكبها ، ويدعوه إلى عدم تكرارها ، ويحذره بتوقيع جزاء أشد في حالة العود .
- ٢- الخصم من أجر العامل لمدة لا تزيد على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة .

٣- الوقف عن مع حرمان العامل من الأجر لمدة لاتزيد على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة .

٤- الوقف عن العمل دون أجر أو بأجر منخفض لحين البت في التهمة الجنائية المنسوبة إليه ، وإذا ثبت براءة العامل من التهمة أو تم حفظها ، اعتبر الوقف كان لم يكن ، وينم دفع ما يكون مستحقاً للعامل من أجر عن مدة الوقف .

٥- تأجيل منح العلاوة السنوية لمادة لاتزيد على ستة أشهر ، أو الحرمان منها ، وذلك في المنشآت التي يوجد فيها نظام للعلاوات .

٦- تأجيل الترقية لمدة لاتزيد على سنة واحدة ، وذلك في المنشآت التي يوجد فيها نظام للترقية .

٧- الفصل من العمل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة .

٨- الفصل من العمل مع الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة .

مادة (٥)

يجوز لصاحب العمل تشديد الجزاء إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من أربع مرات قبل مضي ستة أشهر على تاريخ ارتكاب المخالفة الأولى .
إما إذا وقعت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق عن مخالفة من نوعها اعتبرت المخالفة الجديدة الأولى .

مادة (٦)

يراعى في توقيع الجزاءات على العمال المخالفين مايلي :

١- لايجوز اتهام العامل بمخالفة مضي على علم صاحب العمل بها أكثر من خمسة عشر يوماً باستثناء المخالفات التي تشكل جرائم جنائية .

٢- لايجوز توقيع جزاء على العامل إلا عن مخالفة ترتبط ارتباطاً مباشراً بالعمل ، سواء وقعت اثناء العمل وفي مكانه ، أو خارجهما .

- ٣- لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه بما نسب إليه والتحقيق معه كتابه ، ويجوز أن يكون التحقيق شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المقرر لها في لائحة الجزاءات الانذار أو الخصم بما لا يزيد على اجر يوم واحد ، على أن يثبت ذلك في محضر يودع في الملف الخاص بالعامل .
- ٤- لا يجوز أن يوقع أكثر من جزاء واحد على العامل عن المخالفة الواحدة .
- ٥- لا يجوز توقيع الجزاءات التأديبية التي يختص صاحب العمل بتوقيعها على العامل ، إلا من قبل صاحب العمل أو وكيله المفوض ، أو مدير المنشأة .
- ٦- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي عن فعل لم يرد في هذه اللائحة .
- ٧- لا يجوز أن يزيد الخصم من اجر العامل بشأن المخالفة الواحدة على أجر خمسة أيام .
- ٨- لا يجوز أن يزيد ما يقتطع من أجر العمل تنفيذاً للجزاءات التأديبية الموقعة عليه على أجر خمسة ايام في الشهر الواحد .
- ٩- لا يجوز أن يزيد جزاء الوقف عن العمل مع حرمان العامل من الأجر على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة .

مادة (٧)

يخطر العمل بالجزاء الموقع عليه كتابة ، فإذا امتنع عن تسلّم الإخطار يعلن الجزاء في مكان ظاهر في محل العمل .

وإذا كان العامل غائباً عن العمل ، فيخطر بالجزاء بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول على عنوانه الثابت في ملفه الخاص .

مادة (٨)

على العامل قبل الطعن في الجزاء الموقع عليه امام المحكمة المختصة ، التظلم إلى صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ علمه به ، ويتم البت في التظلم خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه ، ويعتبر فوات هذه المدة دون البت فيه رفضاً له .

وفي حالة رفض التظلم او عدم البت فيه خلال المدة المشار إليها . فللعامل التظلم إلى إدارة العمل من الجزاء الموقع عيه خلال سبعة أيام من تاريخ الرفض .
ويجب على الإدارة البت في تظلم العامل خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه إليها ، ويون قرارها نهائياً ، ويعتبر فوات هذه المدة دون البت في التظلم رفضاً له .
واستثناء من ذلك ، يجوز للعامل الطعن في جزاء الفصل من العمل إمام المحكمة المختصة .
وإذا تبين للمحكمة ان فصل العامل كان تعسفياً أو مخالفاً لاحكام قانون العمل المشار إليه ، قضت أما بإلغاء جزاء الفصل وإعادة العامل إلى عمله واستحقاقه للأجر عن الفترة التي حرم فيها من العمل تنفيذاً لهذا الجزاء ، أو تعويض العامل تعويضاً مناسباً ، ويدخل في تقدير التعويض الأجر والمزايا الأخرى التي حرم منها العامل نتيجة هذا الفصل .

مادة (٩)

إذا تسبب العامل بخطئه في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات أو معدات المنشأة ، التزم بتعويض صاحب العمل عن الضرر الناشئ عن ذلك ، على أن يسبق إلزام العامل بالتعويض إجراء تحقيق .
ويجوز لصاحب العمل اقتطاع قيمة التعويض م اجر العامل حيث لايزيد ما يقتطع من اجر العامل مقابل التعويض على اجر سبعة أيام في الشهر .
وللعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام إدارة العمل خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغه بتقدير التعويض ،
وللإدارة الحق في إلغاء قرار صاحب العمل أو تخفيض التعويض ، وفي هذه الحالة وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما قد يكون قد اقتطعه بالزيادة دون وجه حق ، خلال سبعة أيام على الأكثر .

مادة (١٠)

يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار ودون منحه مكافأة نهاية الخدمة في الحالات التالية :

- ١- إذا انتحل العامل شخصية أخرى أو ادعى جنسية غير جنسيته أو قدم وثائقاً أو شهادات مزورة .
- ٢- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل ، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الإدارة بالحادث خلال مدة لا تتجاوز نهاية يوم العمل التالي من علمه بوقوعه .
- ٣- إذا خالف العامل أكثر من مرة ، التعليمات الخاصة بالمحافظة على سلامة العمال والمنشأة ، رغم إنذاره كتابة ، وبشرط أن تكون تلك التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر .
- ٤- إذا أخل العامل أكثر من مرة بأي من التزاماته الجوهرية المقررة في عقد العمل أو بموجب قانون العمل ، رغم توجيه إنذار كتابي إليه .
- ٥- إذا أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها .
- ٦- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير مخدر .
- ٧- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير أو احد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .
- ٨- إذا تكرر اعتداء العامل على زملائه أثناء العمل رغم إنذاره كتابة .
- ٩- إذا تغيب العامل عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متصلة أو خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة .
- ١٠- إذا أدين العامل بحكم نهائي في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة .

مادة (١١)

على صاحب العمل قيد حصيلة الجزاءات التي توقع على العامل في سجل يسمى "سجل حصيلة الجزاءات" يثبت فيه اسم العامل ومقدار الخضم ، وسبب توقيع الجزاء عليه وتاريخه.

أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
إنداز كتابي	خصم أجر ربع يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	أولاً : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل : ١ . التأخير عن مواعيد العمل لمدة تصل إلى (١٥) دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين .
خصم أجر ربع يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	٢ . التأخر عن مواعيد العمل لمدة تصل إلى (١٥) دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل .
خصم أجر ربع يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	٣ . التأخير عن مواعيد العمل لمدة أكثر من (١٥) دقيقة ولا تزيد على (٣٠) دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل .
خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر ثلاثة أيام	٤ . التأخير عن مواعيد العمل لمدة أكثر من (١٥) دقيقة ولا تزيد على (٣٠) دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل .
خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	٥ . التأخير عن مواعيد العمل لمدة أكثر من (٣٠) دقيقة ولا تزيد على (٦٠) دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل .
خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	خصم أجر أربعة أيام	٦ . التأخير عن مواعيد العمل لمدة أكثر من (٣٠) دقيقة ولا تزيد على (٦٠) دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل .

--	--

درجة الجزاء من الأجر اليومي				نوع المخالفة
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
يمنع العامل من الدخول ويعتبر غائباً بدون إذن أو يسمح له بالدخول على أن يحرم من أجر ساعات التأخير مع توقيع الجزاء المقرر للغيب بدون إذن لأول مرة .				<p>العمل :</p> <p>٧. التأخير عن مواعيد الحضور للعمل مدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل .</p>
مع حرمان العامل من أجره عن أيام الغياب				٨. الغياب بدون إذن أو عذر مقبول .
خصم أجر يومان	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	
خصم أجر يومان	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	٩. ترك العمل أو الإنصراف قبل الميعاد المحدد بدون إذن أو عذر مقبول .
خصم أجر يومان	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	١٠. البقاء في مكان العمل أو العودة إليه بعد إنتهاء مواعيد العمل بدون إذن أو عذر مقبول .
خصم أجر يومان	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	ثانياً : مخالفات تتعلق بنظام العمل : ١. الخروج من غير المكان المخصص للخروج إذا كانت تعليمات المنشأة تقضي بذلك .
خصم أجر يومان	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	٢. إستقبال زائرين في أماكن العمل بدون إذن .
خصم أجر يومان	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	٣. القراءة والحديث أثناء العمل فيما لا يمت للعمل بصفة إذا ترتب على ذلك تعطيل العمل .
خصم أجر يومان	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	٤. تناول الطعام في غير المكان المخصص أو الميعاد المحدد لذلك .
خصم أجر يومان	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	٥. النوم أثناء العمل .
خصم أجر يومان	خصم أجر يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر ربع يوم	٦. تسكع العمال أو تواجدهم في غير محل العمل أثناء ساعات العمل .

درجة الجزاء من الأجر اليومي				نوع المخالفة
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	٧. إدخال منشورات أو مطبوعات وتوزيعها بدون إذن .
خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	٨. جمع نقود أو إعانات أو توقيعات بدون إذن .
خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	٩. استعمال تليفون المنشأة لأغراض شخصية بدون إذن .
خصم أجر ربع يوم	خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	١٠. عدم الإخطار عن تغيير محل الإقامة في ميعاد غايته أسبوع بغير عذر مقبول .
خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	١١. كتابة بيانات أو عبارات أو لصق إعلانات على جدران المنشأة أو غيرها في مكان العمل بدون إذن .
خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	١٢. الإدعاء كذباً على الرؤساء والزملاء مما يؤدي إلى تعطيل العمل .
خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	١٣. مخالفة التعليمات المتعلقة بإثبات ختم البطاقة اليومية للعامل عن الحضور والإنصراف أو التلاعب في ذلك .
خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	خصم أجر أربعة أيام	١٤. مخالفة أو عدم إطاعة الأوامر الخاصة بالعمل .
خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	خصم أجر أربعة أيام	١٥. تعمد إنقاص الإنتاج .
خصم أجر نصف يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	خصم أجر أربعة أيام	١٦. الإسراف في استهلاك الخامات بدون سبب مقبول .
خصم أجر خمسة أيام	الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة			١٧. النوم أثناء العمل في الحالات التي تستدعي اليقظة المستمرة .

درجة الجزاء من الأجر اليومي				نوع المخالفة
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة				<p>العمل :</p> <p>١٨ . استعمال الخامات أو الآلات المتعلقة بالعمل في أغراض خاصة .</p>
الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة				<p>١٩ . العبث أو إتلاف ماكينات المنشأة أو آلاتها أو مهماتها عمداً .</p>
الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة				<p>٢٠ . رفض العامل بدون مبرر القيام بالعمل الموكل إليه بشرط الاختلاف جوهرياً عن عمله الأصلي ، ولا ينطوي على إساءة إليه .</p>
				<p>ثالثاً : مخالفات تتعلق بسلوك العامل :</p>
خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	خصم أجر خمسة أيام	<p>١ . ادخال أشياء غير مصرح بها أو اجراء معاملات تجارية داخل مكان العمل .</p>
خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	خصم أجر خمسة أيام	<p>٢ . التدخين أثناء العمل في أماكن غير مسموح بالتدخين فيها .</p>
خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	خصم أجر خمسة أيام	<p>٣ . التشاجر مع الزملاء أو احداث مشاغبات في محل العمل .</p>
خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	خصم أجر خمسة أيام	<p>٤ . الإمتناع عن توقيع الكشف الطبي عليه عند الطلب .</p>
خصم أجر يوم	خصم أجر يومان	خصم أجر ثلاثة أيام	خصم أجر خمسة أيام	<p>٥ . التمارض .</p>
الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة				<p>٦ . عدم توريد النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة بدون عذر مقبول .</p>
الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة				<p>٧ . قبول العامل نقوداً أو هدايا من أشخاص بقصد التأثير عليه للقيام بأي عمل يتعلق بأعمال المنشأة أو الإمتناع عنه .</p>
الفصل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة				<p>٨ . قيام العامل بإعطاء نقوداً أو هدايا لأي عامل في المنشأة بقصد التأثير على عمله لتمكين الراشي من الاستفادة من هذا</p>

	المسلك فيما يتعلق بنشاط المنشأة .
--	-----------------------------------

تعتمد هذه اللائحة ، ويعتبر باطلا كل حكم يتعارض مع قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ .