# لائحة الجـــــزاءات التـــأديبيـــة النمـــوذجيـــة

## طبقا للقرار الوزارى رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

| نوع المخالفة | درجة الجزاء: أول مرة | ثانى مرة | ثالث مرة | رابع مرة | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|
| **أولا : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :** | | | | | |
| ١- التأخير عن مواعيد العمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول. | | | | | |
| أ- إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال أخرين. | إنذار | ربع يوم | نصف يوم | يوم | يقصد بعبارة اليوم أن الجزاء الموقع هو الخصم من الأجر بالمقدار المعين |
| ب- إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال أخرين. | نصف يوم | يوم | يومان | ثلاثة أيام | |
| ٢- التأخير عن مواعيد العمل أكثر من ١٥ دقيقة حتى ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول | | | | | |
| أ- اذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال أخرين. | إنذار | ربع يوم | نصف يوم | يوم | |
| ب- اذا ترتب على التأخير تعطيل عمال أخرين. | نصف يوم | يوم | يومان | ثلاثة أيام | |
| ٣- التأخير عت مواعيد العمل أكثر من ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على التأخير تعطيل عمل أخرين. | يمنع العامل من الدخول أو يعتبر غائبا و تطبق عليه عقوبة الغياب بدون إذن | | | | |
| ٤- الإنقطاع عن العمل دون اذن أو عذر مقبول. | إنذار | ربع يوم | نصف يوم | يوم | |
| ٥- عدم التوقيع فى سجلات الحضور أو الإنصراف أو ما يقوم مقامها وما يفيد الوقت الفعلى للإنصراف بدون إذن أو عذر مقبول. | نصف يوم | يوم | يومان | ثلاثة أيام | مع حرمان العامل من اجر الغياب |
| ٦- البقاء فى مكان العمل بعد انتهائه أو العودة إليه بعد انتهاء مواعيد العمل دون اذن أو عذر مقبول. | نصف يوم | يوم | يومان | ثلاثة أيام | |
| ٧- التلاعب فى طريقة اثبات الحضور أو الإنصراف أو كلاهما. | يوم | يومان | ثلاثة أيام | أربعة أيام | |
| ٨- ترك مكان العمل أو الإنصراف قبل المواعيد المحددة دون اذن أو عذر مقبول. | | | | | |
| أ- بالنسبة للعاملين الذين لا يتصل عملهم بالإنتاج أو الصيانه أو الحراسة أو الإسعاف أو الحريق. | نصف يوم | يوم | يومان | ثلاثة أيام | مع حرمان العامل من أجر ساعات الغياب |
| ب- بالنسبة للعاملين الذين يتصل عملهم بالإنتاج أو الصيانة أو الحراسة أو الأمن أو الإسعاف أو الحريق أو غير ذلك من الأعمال فى ذات مستوى الأهمية. | أربعة أيام | خفض الأجر بمقدار علاوة سنوية | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية مع حرمان العامل من أجر ساعات الغياب | | |
| **ثانيا : مخالفات تتعلق بنظام العمل أو بأداء أعمال الوظيفة :** | | | | | |
| ٩- عدم حمل أو إبراز الشارة الخاصة بالدخول الى امكنة العمل. | نصف يوم | يوم | يومان | ثلاثة أيام | |
| ١٠- عدم ارتداء الزى الخاص بالعمل أثناء ساعات العمل. | يوم | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | |
| ١١- رفض التفتيش عند الدخول منشأة أو الخروج منها. | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | الحرمان من نصف العلاوة أو جزء منها | |
| ١٢- مخالفة القواعد والتعليمات الصحية المتعلقة فى أماكن العمل. | يوم | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | |
| ١٣- الإمتناع عن توقيع الكشف الطبى عند طلب طبيب المنشأة. | إنذار | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | |
| ١٤- عدم الإخطار عن تغير الحالة الإجتماعية ومحل الإقامة خلال إسبوع على الأكثر من تاريخ التغير. | إنذار | نصف يوم | يوم | يومان | |
| ١٥- عدم تخصيص وقت العمل لأداء واجبات الوظيفة مثل قراءة الصحف أو المجلات أو الوجود فى غير محل العمل بدون إذن. | يوم | يومان | أربعة أيام | الحرمان من نصف العلاوة السنوية | |
| ١٦- استقبال زائرين من غير العاملين بالمنشأة فى أماكن العمل دون إذن. | إنذار | نصف يوم | يوم | يومان | |
| ١٧- استعمال تليفونات المنشأة لأغراض شخصية دون إذن. | نصف يوم | يوم | يومان | ثلاثة أيام | |
| ١٨- كتابة بيانات أو لصق إعلانات على الجدران أو غيرها بدون إذن من الإدارة أو جهة الإختصاص. | | | | | |
| أ- إذا لم تسبب ضرر للمنشأة أو الصالح العام. | يوم | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | |
| ب- إذا كانت تسبب ضرر للمنشأة أو للصالح العام. | أربعة أيام | خفض الوظيفة الى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر اذى كان وتفاضه | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | |

| نوع المخالفة | درجة الجزاء: أول مرة | ثانى مرة | ثالث مرة | رابع مرة | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|
| ١٩- نزع أو تمزيق المنشورات أو المطبوعات المتعلقة بدواعى العمل. | يومان | ثلاثة أيام | أربعة أيام | خمسة أيام | |
| ٢٠- إدخال منشورات أوز مطبوعات وتوزيعها دون إذن من الإدارة أيا كان نوعها : | | | | | |
| أ- اذا لم يكن فى البيانات ضرر على المنشأة أو الصالح العام. | يوم | ثلاثة أيام | أربعة أيام | خمسة أيام | |
| ب- إذا كان فى هذه البيانات ضرر على المنشأة أو الصالح العام. | أربعة أيام | خفض الأجر بمقدار علاوة سنوية | خفض الوظيفة الى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر اذى كان وتفاضه | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | |
| ٢١- اجراء اية معاملات تجارية أو جمع نقود أو إعانات لأى فرد أو هيئة أو جمع توقعات بدون إذن من الإدارة. | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | |
| ٢٢- تنظيم الإجتماعات أو المشاركة فيها داخل أماكن العمل دون إذن من الإدارة. | يوم | ثلاثة أيام | أربعة أيام | خمسة أيام | |
| ٢٣- إدخال مشروبات روحية أو أية أشياء غير مصرح بها. | ثلاثة أيام | خمسة أيام | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | |
| ٢٤- النوم أثناء العمل : | | | | | |
| أ- فى الأحوال العادية | يوم | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | |
| ب- فى الأحوال التى تستدعى اليقظة التامة. | ثلاثة أيام | الحرمان من نصف العلاوة السنوية | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | |
| ٢٥- التدخين أو إشعال النار فى أماكن العمل. | إنذار كتابى بالفصل | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | | |
| ٢٦- عدم الحرص فى إستعمال الخامات أو أدوات العمل أو الإهمال فى استهلاكها. | يومان | ثلاثة أيام | أربعة أيام | خمسة أيام | |
| ٢٧- الإهمال فى مسك الدفاتر أو الملفات أو السجلات و المستندات المستخدمة فى العمل أو عدم حفظها فى الاماكن المخصلة لها بعد انتهاء العمل. | يوم | يومان | ثلاثة أيام | أربعة أيام | |
| ٢٨- استعمال الخامات أو الموارد أو المهمات أو الأدوات أو غيرها من الأجهزة المملوكة للمنشأة فى أغراض خاصة و شخصية. | أربعة أيام | خمسة أيام | خفض الأجر بمقدار علاوة سنوية | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | |
| ٢٩- الإهمال فى المحافظة على أموال أو ممتلكات المنشأة أو ما يكون مودعا لديها لحساب عملائها بما قد يعرضها للتلف أو الفقد مما يترتب علية ضرر للمنشأة. | خمسة أيام | خفض الوظيفة الى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر اذى كان وتفاضه | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | |
| ٣٠- مخالفة أو عدم تنفيذ الأوامر أو التعليمات الصادرة من الإدارة أو الرؤساء والمتعلقة بالعمل و تنظيمة. | يوم | يومان | ثلاثة أيام | أربعة أيام | |
| ٣١- التحريض على مخالفة الاوامر و التعليمات الخاصة بالعمل أو تنفيذها. | يومان | أربعة أيام | خمسة أيام | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | |
| ٣٢- مخالفة أو عدم تنفيذ التعليمات أو الأوامر المتعلقة بالأمن أو العمل على تحطيل تنفيذها اذا لم يترتب على المخالفة اى ضرر يمس الأرواح و الأموال. | ثلاثة أيام | خمسة أيام | تأجيل موعد إستحقاق العلاوة لمدة ٣ شهور | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | |
| ٣٣- العبث بالماكينات أو الآلات أو المهمات بحسن نية. | إنذار | نصف يوم | يوم | يومان | |
| ٣٤- الإهمال فى صيانة الآلات و الماكينات أو الأدوات والعدات أو استخدامها سيئا أو الإستمرار فى تشغيلها رغم وجود خلل بها وعدم التبليغ عن هذا الخلل. | خمسة أيام | تأجيل موعد إستحقاق العلاوة لمدة ٣ شهور | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | |
| ٣٥- العبث أو ارتكاب أى فعل عن طريق العمد يترتب عليه إتلاف منشآت أو ماكينات أو الآلات أو غير ذلك من الأموال أو التحريض على ذلك. | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | | | |
| ٣٦- الإهمال الجسيم فى أداء واجبات الوظيفة مما قد ينشأ عنه ضرر بليغ أو تلف للأرواح أو تلف فى ممتلكات المنشأة أو ما يكون مودعا لديها لحساب عملائها أو أية خسائر مادية جسيمة أو الأضرار بالإنتاج. | يومان | أربعة أيام | خمسة أيام | حرمان من نصف العلاوة السنوية | |
| ٣٧- أداء أعمال للغير بأجر أو بغير أجر فى أوقات العمل بدون إذن. | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | | | |
| ٣٨- إفشاء العامل للأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته إذا | | | | | |

| نوع المخالفة | درجة الجزاء: أول مرة | ثانى مرة | ثالث مرة | رابع مرة | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|
| ٣٩- مزاولة الأعمال التجارية أو أن يكون للعامل أية مصلحة فى أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتعلق بأعمال وظيفته. | خمسة أيام | تخفيض الأجر بمقدار علاوة سنوية | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | |
| ٤٠- احتفاظ العامل لنفسه بأصل أى مستند من مستندات العمل أو قيامه بنزع هذا الأصل من الملفات المخصصة ولو كان ذلك بعمل كلف به شخصيا إذا لم يكن القصد من وراء ذلك التستر على مخالفة أو جريمة. | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | تخفيض الأجر بمقدار علاوة | |
| ٤١- احتفاظ العامل لنفسه بأصل أى مستند من مستندات العمل أو قيامه بنزع هذا الأصل من الملفات المخصصة ولو كان ذلك بعمل كلف به شخصيا : | ثلاثة أيام | خمسة أيام | تخفيض الأجر بمقدار علاوة | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | |
| أ- إذا قصد من وراء ذلك التستر على مخالفة. | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | | | |
| ب- إذا كان القصد من وراء ذلك التستر على جريمة جنائية. | خمسة أيام | تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة ٣ شهور | تخفيض الأجر بمقدار علاوة | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | |
| ٤٢- نقل العامل مستندات تتعلق بالعمل خارج مقر العمل بدون إذن. | | | | | |
| ٤٣- مخالفة قواعد استخدام وحدات النقل التابعة للمنشأة. | يومان | ثلاثة أيام | أربعة أيام | خمسة أيام | |
| ٤٤- سوء استعمال الرؤساء للسلطات المخولة لهم. | إنذار | تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنه | تخفيض الأجر بمقدار علاوة | خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه | |
| ٤٥- عدم قيام الرؤساء المباشرين بالإبلاغ عن المخالفات التى تقع فى أماكن العمل والتى تصل إلى علمهم. | ثلاثة أيام | أربعة أيام | خمسة أيام | خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه | |
| ٤٦- مخالفة العامل لأحكام وتعليمات السلامة والصحة المهنية و كافة القرارت و التعليمات التى تصدرها المنشأة فى هذا الشأن. | إنذار بالفصل | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | | |
| ٤٧- عدم توريد النقود المحصلة لحساب المنشأة فى المواعيد المقررة دون مبرر. | إنذار كتابى بالفصل | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | | |
| ٤٨- اثبات العامل و المصنع غير صحيحة أو مخالفة للحقيقة بدفاتر المنشأة أو اوراقها أو استبعاد أو حذف بيانات بقصد الحصول على فائدة لنفسه أو للغير. | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | | | |
| ٤٩- قيام العامل بعمل ليس من اختصاصه دون تكليف. | ثلاثة أيام | أربعة أيام | خمسة أيام | تأجيل استحقاق العلاوة | |
| ٥٠- تفوه العامل بما لايتفق و الإحترام الواجب لدين أو عقيدة الآخرين أثناء العمل. | ثلاثة أيام | الحرمان من نصف العلاوة | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | |
| ٥١- الإخلال بالنظام أو الآداب أثناء التواجد بالعيادة أو مستشفى لعلاج عمال المنشأة. | يوم | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | |
| ٥٢- قبول نقود أو هدايا بمناسبة قيامه بواجباته الوظيفية أو الإمتناع عن القيام بها. | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | | | |
| ٥٣- الإمتناع عن الحضور أو رفض الاداء بالإقوال فى التحقيقات أو رفض التوقيع على الأقوال أو الإمتناع عن تقديم الأوراق و المستندات التى تكون حوزة العامل. | خمسة أيام | تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة ٣ شهور | تخفيض الأجر بمقدار علاوة | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | |
| ٥٤- الإعتداء بالقول أو الإشارة على الزملاء أو المرؤسين أو أحداث شغب بدائرة العمل. | ثلاثة أيام | أربعة أيام | خمسة أيام | الحرمان من نصف العلاوة | |
| ٥٥- الإعتداء على الرؤساء. | خمسة أيام | الحرمان من نصف العلاوة | تخفيض الأجر بمقدار علاوة | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | |
| ٥٦- خروج العامل على مقتضى اللياقة أو كرامة الوظيفة فى مكان العمل. | ثلاثة أيام | خمسة أيام | تخفيض الأجر بمقدار علاوة | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | |
| ٥٧- وجود العامل أثناء العمل فى حالة سكر أو تحت تأثير مخدر أو ارتكاب افعال مخلة بالآداب. | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | | | |
| ٥٨- التمارض أو إفتعال إصابة أو جرح بقصد الحصول على أجازة. | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | تخفيض الأجر بمقدار علاوة | |
| ٥٩- التحريض على الإضراب غير المشروع عت العمل أو الإعتصام داخل مقر العمل. | الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية | | | | |

١ - تعد الائحة المرفقة استرشادية . ولكل منشأه خاضعة لقانون العمل وضع لائحة المخالفات و الجزاءات بما يتناسب و ظروف العمل وطبيعته فى المنشأة و على سبيل المثال ( بترول - نقل - سياحة - مناجم و محاجر... الخ ) و كذلك ما يستجد من مخلفات يتراءى للمنشأة توقيع عقوبات بشأنها ، مع مرعاة اخذ راى المنظمة النقابية و التصديق عليها نت الجهة الادارية المختصة .

٢ - لا تخل أحكام هذه اللائحة بما ورد بالفصل الثانى من قانون التحقيق مع العمال و مساءاتهم .

٣ - تمثل الجزاءات الواردة باللائحة المرفقة الحد الأقصى لما يجوز توقيعه ، دون إخلال بحق المنشأة فى النزول عن هذه الحدود القصوى بما يتناسب مع ظروف العمل .

٤ - كل عامل يرتكب المخالفات الواردة بالجدول الملحق بهذه اللائحة أو يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامتها يعاقب تأديبيا .

٥ - لا تخل المساءلة التأديبية بحق المنشأة فى طلب إقامة الدعوى الجنائية ضد المخالف أو الدعوى المدنية للحصول على حقوقها عند الاقتضاء .

٦ - على صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر ان يضع فى مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل و الجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل و الجزاءات مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة بعد اخذ راى المنظمة النقابية المختصة .

٧ - لايعفى العامل من المسئولية استنادا الى أمر رئيسه إلا إذا ثبت إن ارتكب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس و بالرغم من تنبيه الرئيس كتابة الى المخالفة ، وفى هذه الحالة تكون المسئوليه على مصدر الأمر .

٨ - لايجوز توقيع جزاء على عامل إلا بعد التحقيق معه كتابه بما نسب إليه و سماع اقواله و تحقيق دفاعه بمعرفة سلطة التحقيق بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عت مستوى العامل المحقق معه ، و يجوز فى المخالفات التى يكون الجزاء عنها الإنذار أو الخصم الذى لا يزيد عن أجر يوم واحد ، أن يكون الإستجواب أو التحقيق فيها شفاهة على أن يثبت مضمونه فى المحضر الذى يحوى الجزاء .

٩ - اذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك للأجر الأساسى اليومى للعامل .

١٠ - يخطر العامل كتابة بالجزاء الذى وقع عليه ومقداره و كذلك الجزاء الذى يتعرض له فى حالة تكرار المخالفة ، وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار يرسل إليه على عنوانه الثابت بملف خدمته بكتاب موصى عليه ، بالنسبة لجزاء الإنذار أو الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام فإنه يكتفى بالإعلان عن الجزاء فى مكان ظاهر فى حالة رفض الاستلام .

١١ - يحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة كما يحظر الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقا لحكم المادة رقم ( ٦١ ) من قانون العمل رقم ( ١٢ ) لسنة ٢٠٠٣ و بين أى جزاء مال اذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

١٢ - إذا تكررت ذات المخالفة لأكثر من اربع مرات قبل مضى ستة أشهر من تاريخ ارتكابها لأول مرة يضاعف الجزاء المقرر لرابع مرة أو يوقع الجزاء الأشد .

١٣ - اذا نسب الى العامل إرتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف او الأمانه أو الآداب العامه أو أى جنحة داخل دائرة العمل ، جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا ، وعندئذ يتم عرض الأمر على اللجنة الخماسية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف حسب القواعد المنظمة بالمادة رقم ( ٦٧ ) من قانون العمل رقم ( ١٢ ) لسنة ٢٠٠٣ .

١٤ - يبدأ التحقيق مع العامل خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة و للمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلا عنها لحضور التحقيق .

١٥ - اذا وقعت المخالفة بعد مضى ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق و التى من نوعها اعتبرت الأولى .

١٦ - لا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد تاريخ الإنتهاء من التحقيق من المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما .

١٧ - يكون لاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشكلة طبقا للمادة رقم ( ٧١ ) من القانون رقم ( ١٢ ) لسنة ٢٠٠٣ و يكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضة و يكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار و الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام .

١٨ - اذا تسبب العامل بخطئة و بمناسبة عمله فى فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت فى عهدته التزم بأداء قيمة م فقد أو تلف و لصاحب العمل بعد إجراء التحقيق و إخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من اجره على الا يزيد م يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد ، و يجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار اليها فى المادة ( ٧١ ) من هذا القانون ووفقا للمدد و الاجراءات الواردة بها ، فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قرره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة و يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الإقتطاع وفقا لحكم هذه المادة اذا بلغ مجموعها أجر شهرين .