

ثالثاً: حماية الأجر في مواجهة دائني العامل:

لم يتضمن قانون العمل النافذ أحكاماً تقيد حرية العامل في التنازل عن أجره عن طريق حوالة الحق، إلا أنه يتم الرجوع إلى القانون المدني في ذلك حيث قضى بعدم جواز حوالة الحق أو الحجز إلا بما يعادل المقدار للحجز والبالغة 20% من أجر العامل.

السلطة الإنضباطية لصاحب العمل داخل المشروع

تتكون عناصر المشروع من عمل قيد التنفيذ وإدارة تشرف على تنفيذه وأشخاص يقومون بإنجازه تحت إشراف صاحب العمل، حيث يكون له العديد من السلطات داخل المشروع:

1- **سلطة إدارية في توجيه نشاط العمال والإشراف عليه:** حيث يكون له الحق في تنظيم العمل في مشروعه ابتداءً من تشغيل العامل وتحديد موقعه ودرجة العامل حسب خبرته وكفاءته وأقدميته، ويكون لصاحب العمل تحديد مواعيد تشغيل العمال مشروطة بمراعاة القواعد القانونية الأمرة، وكذلك لصاحب العمل إعادة توزيع عماله كل حسب إختصاصه رغبة منه في التعديل طرق الإنتاج وغيرها، وله فرض أوامر فردية عن طريق توجيه الأوامر بشكل منفرد، وله إصدار أوامر جماعية عن طريق التعليمات التي يفرضها (النظام الداخلي للعمل)، ومع ذلك فقد فرض القانون على العامل تنفيذ أوامر صاحب العمل بشرط أن تكون غير مخالفة

للقانون والنظام العام والآداب العامة وأن لا تتعلق بحياة العامل الخاصة والعائلية، وأن لا تعرض حياة العمال للخطر.

2- سلطة إنضباطية في فرض العقوبات على العمال المخالفين لأوامره: منح القانون صاحب العمل بحكم رابطة التبعية القانونية وكذلك سلطة إيقاع الجزاءات التأديبية، وهي لا تتحرك إلا بمناسبة مخالفة العامل لإحدى الإلتزامات التي فرضها عليه صاحب العمل (المادة 138) بموجب التعليمات التي تصدر من قبل صاحب العمل.

3- سلطة وضع لائحة للجزاءات التأديبية: الجزاء التأديبي هو: "كل مخالفة للأوامر والتعليمات والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المشروع"، ويتحقق الجزاء عن طريق الإخلال بالالتزام القيام بالواجبات التي يقتضيها حسن إنتظام وإستمرار العمل في العمل والإمتناع عن كل ما من شأنه الحاق الضرر بنظامه (الخطأ التأديبي)، ويشترط فيه أن يكون الفعل الذي إرتكبه العامل ذو صلة بالعمل، و كذلك ألا يُعتبر هذا الفعل ممارسة لحق من حقوق العامل، وأن يمس الفعل حسن سير العمل في المشروع، وقد حدد القانون العقوبات التأديبية في حالة إرتكاب العامل للخطأ التأديبي وقد وردت هذه العقوبات على سبيل الحصر وهي: (الإذار التحريري، والإيقاف عن العمل مدة لا تزيد عن 6 أشهر، وحجب الزيادة السنوية لمدة لا تزيد عن 180 يوم، وتنزيل الدرجة، والفصل من الخدمة) (المادة 138).

الإجراءات الإنضباطية وحق العامل في الطعن بقرار العقوبة:

تتمثل هذه الإجراءات بالإتهام والتحقيق، حيث لا يحق لصاحب العمل إتهام العامل عن أكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة ذاتها، ويجب إجراء التحقيق مع العامل والإستماع إلى دفاعه وذلك بحضور ممثل عن نقابة العمال(المادة 139)، ويصدر قرار التحقيق بعد مرور (15 يوم) ويكون هذا القرار مكتوباً، ويحق للعامل في حال صدور أحد العقوبات الإنضباطية في حقه يكون له اللجوء إلى القضاء عن طريق حقه في الطعن أمام المحكمة (محكمة العمل)، عن العقوبة المفروضة عليه التي تكون بدرجتين حسب نوع العقوبة التأديبية، حيث يكون للعامل الطعن بقرار العقوبة المفروضة عليه لدى المحكمة خلال مدة (15 يوم) من تأريخ تبليغه بقرار العقوبة، وأنّ قرار المحكمة باتاً لأنواع العقوبات كافة عدا عقوبة الفصل، أما الطعن من الدرجة الثانية يكون بخصوص عقوبة الفصل، ويكون للعامل الطعن أمام محكمة العمل خلال مدة (30 يوم) من تأريخ تبليغه بقرار الفصل، ويكون للعامل أيضاً الطعن بقرار المحكمة خلال (30 يوم) من تأريخ تبليغه بقرار محكمة العمل ويكون الطعن أمام محكمة التمييز، ويقع عبء إثبات المخالفات التي تم بموجبها فرض العقوبات على العامل أثناء النظر فيها أمام المحكمة (المادة 145).