

مسؤولية الطبيب التأديبية عن تحرير الشهادات الطبية الوهمية

بلعموري نادية أستاذة محاضرة "أ

¹كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران 2 احمد بن احمد

Belamouri.nadia@gmail.com

تاريخ النشر: 2019/12/31

تاريخ القبول: 2019/06/ 13

تاريخ الاستلام: 2019/05/18

ملخص:

بغض النظر عن مسؤولية الطبيب المعالج الجزائية والمدنية، قد تقوم مسؤوليته التأديبية التي توقعها الهيئة المستخدمة وأيضا مجلس أخلاقيات مهنة الطب نتيجة إخلاله بواجبه المهني والأخلاقي المتمثل في الإدلاء بمعلومات غير صحيحة وتحرير شهادات أو تقارير طبية لتبرير التغيب عن العمل وليس لأسباب صحية، الأمر الذي قد يتسبب في أضرار للهيئة المستخدمة، ويكبد صندوق الضمان الاجتماعي مبالغ مالية إضافية، خاصة في ظل نقص المداخل وظهور الأمراض الثقيلة والمزمنة، مما يؤدي إلى إمكانية متابعة الطبيب تأديبيا وفقا للإجراءات المنصوص عليها في قانون الصحة ومدونة أخلاقيات الطب، إضافة إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية، والقانون المنظم لعلاقات العمل.

كلمات مفتاحية: مسؤولية الطبيب، العطل المرضية، المسؤولية التأديبية، الرقابة، صندوق الضمان الاجتماعي، الهيئة المستخدمة.

Abstract:

Regardless of the therapist's criminal and civil liability, the disciplinary authority imposed by the organization and the Medical Ethics Board may be the result of a breach of its professional and moral obligation for providing inaccurate information and disclosing information. medical certificates or reports of convenience justifying absences rather than for health reasons. The social security fund is subject to additional funds because of these

abuses, particularly due to lack of income and the appearance of serious and chronic diseases, which allows the doctor to be prosecuted in accordance with the procedures prescribed by the health law. and the code of medical ethics, in addition to the basic law of the public service and the law governing labor relations

Keywords: Doctor's responsibility, sick leave, disciplinary responsibility, control, social security fund, employer organization

1. مقدمة:

يعتبر الحق في العطل المرضية بالنسبة لكل أجير من الحقوق التي تركزها التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، وتختلف هذه العطل باختلاف مدّتها، حيث قسّمها المشرع إلى عطل مرضية طويلة المدى وأخرى قصيرة المدى وفق شروط وإجراءات محدّدة مسبقاً، وإلا تعدّ من باب التّغيب¹ عن العمل، والتّخلي عن المنصب يستوجب اتخاذ الإجراءات القانونية الضرورية.

والملاحظ هو الإفراط المسجل والمبالغة في العطل المرضية وخاصة قصيرة المدى، التي لا يتم اللّجوء إليها بدافع المرض ولكن كمبرر للهروب من ضغط العمل أو للتخفيف من بعض الالتزامات العالقة أو بدون سبب معين لمجرد التّغيب والامتناع عن العمل، الأمر الذي يؤثر سلباً على مردودية العامل من جهة والاقتصاد الوطني من جهة أخرى، ويكبد صندوق الضمان الاجتماعي مبالغ مالية كبيرة على حساب المرضى الحقيقيين الذين هم في أمس الحاجة إلى خدمات الصندوق والحماية الاجتماعية، خاصة في ظل نقص المداخل وظهور الأمراض الثقيلة والمزمنة.

والملفت للانتباه أنّ هذه التّغيبات هي مبررة بشهادات طبية واهية يمكن أن تثير مسؤولية الطّبيب الجزائية، إذا ثبت التّزوير والتّزيف في الشهادات والتّقارير الطّبية والمسؤولية المدنية أيضاً التي تستوجب التعويض عن الضرر الذي يتسبب فيه الطّبيب للغير من جراء تسليم شهادات مرضية وهمية، وقد يكون هذا الغير صندوق الضّمان الاجتماعي، كما أنّ هذه المسؤوليات لا تحول دون المسؤولية التأديبية المزدوجة، لأنّ الطّبيب بفعله هذا يكون قد أخل بالالتزامات المهنية والأخلاقية التي تستوجبها مهنة الطّب، وهذا ما يتبين من خلال المادة 221 من المرسوم التّنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 1992/07/06 المتضمن

مدونة أخلاقيات الطبّ التي تقضي بأنّ: "المسؤولية التأديبية للطبيب لا تقف عائقاً أمام المسؤولية المدنية والجزائية ولا أمام العمل التأديبي الذي تقوم به الهيئة أو المؤسسة التي ينتمي إليها المتهم. ولا يمكن الجمع بين عقوبات من طبيعة واحدة وللخطأ ذاته".

وفي نفس السياق تنص المادة 2/347 من القانون رقم 18-11 المؤرخ في 2018/07/02، المتعلق بالصّحة والتي تنص على أنّه: "دون الإخلال بالمتابعات المدنية والجزائية، تعرض المخالفات للواجبات المحدّدة في هذا القانون وكذا قواعد الأدبيات الطّبية أصحابها لعقوبات تأديبية".

يستشف من هذه المواد أنّ الطبيب يمكن أن يسأل مسؤولية جنائية ومسؤولية مدنية، وأيضاً يسأل تأديباً من قبل مجالس أخلاقيات مهنة الطبّ، وكذلك يخضع للعقوبة التأديبية وفقاً للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إذا كان يمارس نشاطه على مستوى المرافق الاستشفائية العمومية، أو وفقاً لأحكام القانون المنظم لعلاقات العمل إذا كان يمارس عمله في مؤسسة استشفائية أو عيادة خاصة أو مؤسسة عامة بصفته متعاقدًا، لنقف عند نتيجة مؤداها أنّ مصدر مسؤولية الطبيب التأديبية ليس مدونة أخلاقيات الطبّ فقط، ولكن كل ما تفرضه مبادئ وقيم ممارسة مهنة الطبّ من وقاية وعلاج واستشفاء² ورعاية صحية، وهذه القيم والمبادئ وردت في قانون الصّحة والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والقانون المتعلق بعلاقات العمل، ومجموعة من النصوص التنظيمية التطبيقية لهذه القوانين، ممّا يدل على تعدد المصادر القانونية لمسؤولية الطبيب التأديبية، ويثير إشكالية هذه الدراسة المتمثلة في دور وفعالية مسؤولية الطبيب التأديبية في الحد من ظاهرة الإفراط المسجل والمبالغة في العطل المرضية الوهمية لتبرير التغيب عن العمل؟ وذلك ضمن محورين أساسيين.

أولاً: مسؤولية الطبيب التأديبية الموقعة من طرف مجالس أخلاقيات مهنة الطبّ.

ثانياً: مسؤولية الطبيب التأديبية الموقعة من طرف الهيئة أو المؤسسة المستخدمة.

أولاً: مسؤولية الطبيب التأديبية الموقعة من طرف مجالس أخلاقيات مهنة الطب.

تعرف المسؤولية التأديبية عموماً بأنها تلك: "المسؤولية التي تهدف إلى كفالة حسن النظام وحسن العمل في المرافق العامة، وسيلتها في ذلك عقاب الموظف الذي يخل بواجبات وظيفته"³ والطبيب باعتباره عامل أو موظف فإنّ مسؤوليته التأديبية ترمي إلى كفالة حسن سير العمل الوقائي والعلاجي في المرافق الاستشفائية العمومية أو العيادات الخاصة أو خارجها وسيلتها في ذلك توقيع الجزاء على الطبيب الذي يخل بشرف المهنة وبالواجبات الملقاة على عاتقه وبالمبادئ والقيم المعنوية التي يفرضها العمل الطبي وأخلاقيات مهنة الطب، وعليه سوف يتم التعرض فيما يلي إلى شروط قيام مسؤولية الطبيب الأخلاقية وإجراءات المساءلة التأديبية والعقوبات التي توقعها مجالس أخلاقيات مهنة الطب وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب⁴ فيما يلي تباعاً.

1) أساس قيام مسؤولية الطبيب الأخلاقية وإجراءاتها:

يقصد بمسؤولية الطبيب الأخلاقية تلك المسؤولية التي توقعها مجالس أخلاقيات مهنة الطب وفقاً لأحكام مدونة أخلاقيات هذه المهنة الصّعبة والمعقدة والحساسة في نفس الوقت⁵، وتقوم هذه المسؤولية على أساس الخطأ التأديبي الأخلاقي وهو الشرط الوحيد لقيامها على النحو الذي يتبين فيما يلي:

أ. الخطأ التأديبي كأساس لقيام مسؤولية الطبيب الأخلاقية:

لم يتعرض المشرع إلى تعريف الخطأ التأديبي المقترف من طرف سلك الأطباء واكتفى في المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 بتعريف أخلاقيات الطب بأنها: "مجموع المبادئ والقواعد والأعراف التي يتعين على كل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي أن يراعيها وأن يستلهمها في ممارسة مهنته"، وعليه فإنّ إخلال الطبيب بهذه المبادئ يكتف على أنّه خطأ تأديبي يحال على أساسه الطبيب أمام الفرع النظامي الجهوي المختص، حتى ولو لم ينتج عن هذا الخطأ ضرر معين، لأنّ الخطأ هنا هو أخلاقي يتمثل في مخالفة القيم والمبادئ التي تقتضيها مهنة الطب، كالإدلاء بمعلومات غير صحيحة وتحرير شهادات وتقارير طبية لتبرير التغيب عن العمل، وهو من باب التواطؤ لمخالفة التشريعات والنظم وليس لأسباب صحية، كما تقرّه مدونة أخلاقيات مهنة الطب بموجب المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 التي تنص على ما يلي: "يمنع على الطبيب كل عمل من شأنه أن يوفر لمريض امتيازاً مادياً غير مبرر"⁶

والمادة 57 التي تنص على أنه: "يجب أن يجتهد الطبيب أو جراح الأسنان في تسهيل حصول مرضاه على الامتيازات الاجتماعية التي تتطلبها حالتهم الصحية، دون أن ينقاد إلى أي طلب مبالغ فيه ويمنع كل تحايل أو إفراط في تحديد السعر أو إشارة غير صحيحة للأتعاب والأعمال المنجزة"⁷

وتضيف المادة 58 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب التي تعتبر أكثر وضوحاً من سابقتها فيما يتعلق بتحرير شهادات أو تقارير طبية وهمية، حيث تنص: "يمنع تسليم أي تقرير مغرض أو أي شهادة مجاملة"⁸.

واستناداً لهذه المواد التي تمنع على الطبيب التحايل والتزوير والتزييف لما في ذلك من مخالفة وإخلال بالالتزامات الأخلاقية والمهنية التي تقتضيها مهنة الطب⁹ وتكفي لقيام مسؤولية الطبيب التأديبية الأخلاقية بغض النظر عن تسببها في ضرر للغير، وقد يكون هذا الأخير صندوق الضمان الاجتماعي الذي يخول له القانون متابعة الطبيب المخل بهذه الالتزامات المهنية والأخلاقية وفقاً للإجراءات التالية.

ب. إجراءات متابعة الطبيب أمام مجالس أخلاقيات مهنة الطب:

في حالة ثبوت قيام الطبيب بمخالفة مبادئ وقيم أخلاقيات مهنة الطب والمتمثلة في تحرير شهادات أو تقارير طبية وهمية بغرض مساعدة عامل أو موظف على تبرير التغيب عن العمل، وليس لأسباب صحية، يمكن لصندوق الضمان الاجتماعي إيداع شكوى ضد الطبيب المعني أمام الفرع النظامي الجهوي المختص، ويقوم رئيس هذا الفرع عند تلقيه الشكوى بتسجيلها وإبلاغها للمعني بالأمر خلال خمسة عشرة (15) يوماً من تاريخ إيداعها، كما يقوم بتقديمها لمقرر لجنة التأديب¹⁰. وإذا لم يمثل الطبيب للاستدعاء الأول يعاد استدعاءه مرة أخرى، وفي حالة تكرار غيابه يفصل في حقه غيابياً¹¹، ويتعين على المجلس التأديبي أن ينظر في الشكوى المطروحة على مستواه خلال أربعة أشهر من تاريخ إيداعها¹²، ويتخذ قراره بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس.

ويتم تبليغ الطّبيب بالقرار المتخذ في حقه بموجب رسالة مضمونة الوصول، إذا صدر القرار غيابيا، ويحق له في هذه الحالة رفع معارضة¹³ خلال عشرة (10) أيام تسري من تاريخ التّبلغ، كما له الحق في رفع استئناف أمام الفرع النّظامي الوطني، إذا كان القرار حضوريا، على أنّ الاستئناف لا يوقف التّنفيذ، وهذا ما نصت عليه المادة 350 من القانون رقم 18-11، المؤرخ في 2018/07/02، المتعلق بالصّحة التي تقضي بأن "تكون قرارات المجالس الجهوية للأدبيات الطّبية قابلة للطعن أمام المجالس الوطنية للأدبيات الطّبية التابعة لها في أجل شهرين، ابتداءً من تاريخ تبليغها ويمكن لجهة الاستئناف عند فصلها أن تقوم إمّا بتأييد أو تعديل أو إلغاء ما حكم به الفرع النّظامي الجهوي، وتكون قرارات المجالس الوطنية للأدبيات الطّبية قابلة للطعن أمام مجلس الدولة في أجل أربعة (04) أشهر، ابتداءً من تاريخ تبليغها. وتضيف المادة 351 من القانون رقم 18-11 السابق الذكر بأنّه: "يمكن للجهة القضائية المختصة أن تخطر المجالس الجهوية والمجلس الوطني للأدبيات الطّبية كلّما تمّ رفع دعوى بشأن مسؤولية عضو من السّلك الطّبيّ.

ويمكن لهذه المجالس أن تتأسس كطرف مدني في القضايا المرتبطة بها"¹⁴. هذا عن الإجراءات التأديبية التي تؤدي إلى تقرير العقوبة الموقعة في حق الطّبيب المخل بالالتزامات المهنية والأخلاقية.

(2) العقوبات الموقعة من طرف مجالس أدبيات مهنة الطّب:

على خلاف الأخطاء التأديبية، حدّد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية التي يمكن أن توقعها مجالس أخلاقيات مهنة الطّب في حق الطّبيب الذي أخلّ بممارسة مهامه وفق قوانين الشّرف والاستقامة والنّزاهة¹⁵، على سبيل الحصر، تطبيقا لمبدأ شرعية العقوبة، ممّا يجعل السّلطة التأديبية مقيّدة بتطبيق إحدى العقوبات المنصوص عليها بموجب المادة 217 من المرسوم التّنفيذي رقم 92-276، المتضمن مدونة أخلاقيات مهنة الطّب، والتي تتمثل فيما يلي: الإنذار، التّوبيخ، المنع من الممارسة، غلق المؤسسة.

أ. الإنذار:

وهو أخف العقوبات المعنوية، يلزم ملف الطّبيب ويحرمه من حق الانتخاب على مستوى الاتحادات والفروع النّظامية للأطباء بمختلف أنواعها لمدّة ثلاثة (03) سنوات¹⁶.

ب. التوبيخ:

وهو عبارة عن عقوبة معنوية أشد من الإنذار تلازم ملف المعني، وتحرمه من حق الانتخاب لمدة ثلاث (03) سنوات أيضا.

ج. المنع من الممارسة:

إذا تكررت عقوبة التوبيخ أو وجد ظرف العود، يمكن للطبيب أن يتعرض لعقوبة أشد تتمثل في المنع من الممارسة المؤقتة لمهنة الطب، ويحرم من حق الانتخاب لمدة خمس (05) سنوات.

د. غلق المؤسسة:

قد تصل العقوبة التأديبية التي توقعها مجالس أخلاقيات مهنة الطب على الطبيب إلى أقصى درجاتها، وتتمثل في عقوبة غلق العيادة أو المؤسسة الاستشفائية الخاصة، بصورة مؤقتة أو نهائية حسب خطورة المخالفة، فيكون الغلق المؤقت لمدة أقل من ثلاث أشهر بناءً على رخصة من الوالي، أما إذا تجاوز الغلق مدة ثلاثة أشهر فيكون بناءً على رخصة من وزير الصحة، وينجر عنه فقدان حق الانتخاب لمدة خمس (05) سنوات¹⁷. أما الغلق النهائي فيعني حرمان الطبيب نهائياً من ممارسة مهنة الطب، وينجر عن ذلك الشطب من جدول الأطباء، بعد الحصول على رخصة من وزير الصحة. هذا وتجدر الإشارة إلى أنّ المسؤولية التي توقعها مجالس أخلاقيات الطب لا تمنع من ترتيب مسؤولية تأديبية مهنية توقعها الهيئة أو المؤسسة المستخدمة، كما أنّ توقيع هذه الأخيرة لا يحول دون قيام المسؤولية الأخلاقية، أي يسأل الطبيب مسؤولية تأديبية مزدوجة¹⁸.

ثانياً: مسؤولية الطبيب التأديبية الموقعة من طرف الهيئة أو المؤسسة المستخدمة

إنّ المسؤولية التأديبية التي توقعها مجالس أخلاقيات مهنة الطب لا تحول دون المسؤولية التأديبية التي يمكن أن توقعها الهيئة أو المؤسسة المستخدمة¹⁹، فيسأل الطبيب مسؤولية تأديبية مهنية وفقاً للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إذا كان موظفاً في إحدى المرافق الاستشفائية العمومية²⁰، أو وفقاً للقانون

تنظيم علاقات العمل إذا كان يمارس عمله في مؤسسة أو عيادة خاصة أو في مؤسسة صحية عامة بصفته متعاقدًا²¹

وعليه سوف يتم التعرض فيما يلي على التوالي إلى مسؤولية الطبيب التأديبية بصفته موظفاً، ثم إلى مسؤوليته التأديبية بصفته عاملاً.

1) مسؤولية الطبيب التأديبية بصفته موظف:

ينص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنّ كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري، مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه²²، وكل تخلّ عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، يشكل خطأ مهنيًا، ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية²³.

يستشف من هذه المواد أنّ الخطأ التأديبي هو الإخلال بواجبات الموظفين المقررة بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام، وذلك ليس فقط نتيجة عدم مراعاة القواعد التقنية في مفهومها العام، ولكن أيضا نتيجة اقرار أي فعل، أثناء القيام بالخدمة أو خارجها، من طبيعته إلحاق الضرر بالاعتبار الذي ينبغي على الموظف التحلي به تجاه المواطنين ومستعملي المرافق العمومية²⁴.

وبما أنّ مرفق الصحة له من الخصوصيات ما يميّزه عن بقية المرافق الأخرى، فيجب تحديد الخطأ التأديبي في المجال الطبي، والعقوبة الموقعة على الطبيب بصفته موظف والسلطة المخول لها توقيع العقوبة التأديبية فيما يلي:

أ. طبيعة الخطأ التأديبي في المجال الطبي:

إنّ الخطأ التأديبي في المجال الطبي، قد يثير عدّة مسؤوليات ومسؤولية تأديبية مزدوجة²⁵، كما سبقت الإشارة إلى ذلك ويتحقق بمجرد الإخلال بالواجبات المهنية، حتى ولو لم يؤدي هذا الإخلال إلى ضرر. ونظرا لما يميّز مهنة الطب من صعوبة وتعقيد يجب أن تقوم مسؤولية الطبيب التأديبية على مبدأ التناسب والتطابق بين الخطأ والعقوبة التأديبية المقررة من السلطة المختصة بالتأديب، وفقا لدرجة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومدى مسؤوليته الجنائية والمدنية، ودرجة تأثير الخطأ على السير الحسن للمرفق

العام، ونسبة الضرر الذي لحق بالمصلحة والمستفيدين من خدماتها، وعليه فإن صعوبة الوظيفة ومستواها يكون لها وزنها عند تقدير الجزاء التأديبي.

والملاحظ أنّ المشرع الجزائري لم يضع تعريفا محددا للخطأ المهني في قانون الوظيفة العمومي واكتفى ببيان الواجبات المفروضة عن كل موظف ووجوب الالتزام والامتناع عن كل ما يخلّ بها، ولم يورد حصرا للأفعال التي تشكل خطأ مهني²⁶. غير أنّه صنّف هذه الأخطاء وفقا لخطورتها وجسامتها إلى أربع درجات، بموجب المواد 178 إلى 181 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث يعتبر خطأ مهني من الدرجة الأولى على الخصوص جميع الأخطاء والأفعال التي من شأنها الإخلال بالانضباط العام والمساس بالسّير الحسن لمصالح الإدارة المستخدمة.

والأخطاء من الدرجة الثانية كل الأفعال التي يقوم بها الموظف بالمساس سهوا أو إهمال بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة.

والإخلال بالواجبات الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180-181 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

أمّا عن الأخطاء من الدرجة الثالثة، فحدّدها المادة 180 وتشمل على الخصوص الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف:

- بتحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء معلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السّلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.
- وأخيرا تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة وفقا للمادة 181 من الأمر 06-03 الأفعال الآتية:
- الاستفادة من امتيازات من أيّة طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسّير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السّير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشّهادات والمؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43-44 من قانون الوظيفة العمومية.

والملاحظ على التّعداد القانوني للأخطاء التأديبية أنّه وارد على سبيل المثال لا الحصر، حيث استعمل المشرع عبارة على الخصوص وهو بصدد التّعرض لمختلف درجات الأخطاء الواردة في المواد 178 إلى 181، وهذا يعني عدم وجود تقنين كامل للأخطاء المهنية، الأمر الذي استدركه المشرع بموجب المادة 182 من الأمر 06-03 التي تنص على أنّه: "توضح القوانين الأساسية الخاصة، كلّما دعت الحاجة إلى ذلك، وتبعا لخصوصيات بعض الأسلاك مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181"، بما في ذلك القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطّبيين في الصّحة العمومية العاميين والأخصائيين²⁷.

ولو تمّ إسقاط مفهوم الخطأ التأديبي بالمعنى المتقدم على قيام الطّبيب الموظف في إحدى المرافق الاستشفائية العمومية بتحرير شهادات أو تقارير طبية وهمية لتبرير التّغيب عن العمل، وليس لأسباب صحية لتبين أنّ هذا الفعل يتعارض مع الواجبات القانونية الأساسية²⁸، ويندرج ضمن الإخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يعرقل السّير الحسن لمصالح الإدارة المستخدمة²⁹، وعلى هذا الأساس يتحمل طبيب مرفق الصّحة العمومي المسؤولية التأديبية.

ب. العقوبات التأديبية والسّلطة المخولة بتوقيعها:

على خلاف الأخطاء التأديبية حدّد المشرع الجزائي بموجب القانون الأساسي للوظيفة العمومية، العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، ومنح للجهة التأديبية المختصة السّلطة التقديرية في اختيار العقوبة الملائمة من بين العقوبات التي حدّدها المشرع، لا غير³⁰، وكما وردت دون إمكانية التّصرف فيها سواء كانت عقوبة شديدة أو خفيفة طبقا للخطأ المهني المقترف، أي لا يوجد حدّين أدنى وأقصى لكل عقوبة

مثلما هو معروف في العقوبات الجنائية، وتمّ تصنيف هذه العقوبات إلى أربع درجات استنادا إلى جسامة الأخطاء التأديبية المرتكبة³¹.

- العقوبة من الدرجة الأولى وتشمل التنبيه، الإنذار الكتابي والتوبيخ.
- العقوبة من الدرجة الثانية وتشمل التوقف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.
- العقوبة من الدرجة الثالثة وتشمل التوقف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري.
- العقوبة من الدرجة الرابعة وتشمل التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح.

هذا وقد حدّد المشرع الجزائري عقوبة تأديبية معينة لخطأ تأديبي محدّد، يلزم السلطة التأديبية أن توقع هذه العقوبة دون سواها عند ثبوت الخطأ³² وهذا ما نصت عليه المادة 184 من الأمر 03-06 التي تقضي بأنّه: "إذا تعيّب الموظف مدّة 15 يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار..."، وهنا يمكن للموظف أن يلجأ إلى الخدمة التي يقدّمها له الطّبيب، واستصدار شهادة طبية لتبرير التعيّب عن العمل، ممّا يخل بالانضباط العام ويمس بالسّير الحسن لمصالح الإدارة المستخدمة. ويستطيع صندوق الضّمان الاجتماعي على إثر اكتشاف التّحاييل والتّزوير في الشّهادات والتقارير الطّبية عن طريق قنوات الرّقابة المختلفة³³، أن يتقدم بشكوى للسلطة السّلمية للطّبيب مع الإشارة أنّ السلطة المخولة بتوقيع العقوبات التأديبية هي التي تتمتع بصلاحيات التعيين، وذلك بموجب قرار مبرر بالنّسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من الطّبيب المعني.

ولما يتعلق الأمر بالعقوبات من الدّرجة الثالثة والرّابعة، فهنا السّلطة السّلمية، تتخذ قرار مبرر بعد أخذ الرّأي الملزم من اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، مجمعة كمجلس تأديبي³⁴، والتي يقع على عاتقها البت في القضية المطروحة في أجل 45 يوما من تاريخ إخطارها، حيث بعد انتهاء هذه المدّة يتقدم الخطأ التأديبي وتتوقف المتابعة.

ثانيا: مسؤولية الطّبيب التأديبية بصفته عامل

إنّ الطّبيب الذي يعمل في مؤسسة استشفائية أو عيادة خاصة أو ذلك الذي يعمل في مؤسسة عمومية للصّحة بصفته متعاقد³⁵، يخضع لأحكام القانون المنظم لعلاقات العمل رقم 90-11، المؤرخ في 1990/04/21 المعدل والمتمم، الذي يمنح لصاحب العيادة الخاصة صلاحيات وسلطات في مواجهة الطبيب من بينها السّلطة التأديبية التي تمكنه من اتخاذ كافة الإجراءات الضّروية في مواجهة الطّبيب الذي يرتكب خطأ مهني أثناء تأديته لعمله أو يخالف بأي تصرف من تصرفاته النّظام المعمول به في المؤسسة أو العيادة³⁶ وقد تكون هذه المخالفة تحريراً شهادتاً أو تقارير طبية واهية، تبرر التّغيب عن العمل وتخلّ بحسن سير المؤسسة بانتظام واطراد، وعليه سوف يتم التّعرض في هذا المقام إلى الأساس القانوني لمسؤولية الطّبيب التأديبية بصفته عامل، وما هو الجزاء والسّلطة المختصة بتوقيعه، والإجراءات التي تقيدها باعتبارها من الضّمانات التي يتمتع بها العامل عموماً في مواجهة القرار التأديبي.

1) الأساس القانوني لمسؤولية الطّبيب التأديبية وفقاً للتّشريعات العمالية:

يعتبر الخطأ المهني أساس مساءلة الطّبيب بصفته عامل وفقاً للتّشريعات العمالية، ولا يختلف في مفهومه عن ذلك الذي تضمّنه القانون الأساسي للتّوظيف العمومية في كونه خرق العامل لالتزاماته المهنية³⁷، أو مخالفته للقوانين والنّظم المعمول بها في المؤسسة المستخدمة في المجالين المهني والتّنظيمي³⁸. سواء تسبب بذلك الإخلال في ضرر أو لم يتسبب في ذلك وفقاً للمادة 2/77 من القانون رقم 90-11 المتضمن لعلاقات العمل، فإنّ النّظام التأديبي يوضع بواسطة الأنظمة الدّاخلية للمؤسسة التي يشترك في وضعها كل من أصحاب العمل والعمال بهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من الحماية والضّمانات للعمال عن طريق مساهمتهم

في إعداد النظام التأديبي الذي يتناسب مع طبيعة عملهم، والحد من السلطة التقديرية لصاحب العمل في تكييف تصرفات العمال بالأخطاء التأديبية. وهكذا حدّد المشرع المحاور الرئيسية التي ينصب عليها النظام الداخلي للمؤسسة، ومن أهمها طبيعة ونوعية الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المقررة لها وكذلك الإجراءات المتبعة في التأديب³⁹. ومن هذا المنطلق تمّ تصنيف الأخطاء التأديبية عموماً حسب جسامتها إلى ثلاثة أصناف⁴⁰.

- أخطاء من الدرجة الأولى وتشمل التصرفات التي يخالف بها العامل النظام والانضباط العام في مكان العمل.

- وأخطاء من الدرجة الثانية، وتتضمن الأفعال التي يقوم بها العامل بدون عناية ووعي والتي من شأنها إلحاق الضرر بأمن وسلامة العمال أو أملاك المؤسسة المادية والمعنوية كإلحاق أضرار بالآلات، أو وضع وتوزيع وثائق غير نقابية، وغيرها من الأفعال التي تكون نتيجة إهمال وسوء تقدير، وأخيراً أخطاء من الدرجة الثالثة وتشمل إفشاء أسرار المهنة أو التلبس بقبول رشوة أو رفض تنفيذ أوامر وتوجيهات صاحب العمل دون مبرر أو تهريب أو تخريب وثائق أو معلومات خاصة بصاحب العمل... وغيرها من التصرفات التي تؤدي إلى الإضرار بمصلحة صاحب العمل مادياً أو معنوياً.

وتجدر الإشارة في هذا السياق أنّ هذه الأخطاء حدّدت على سبيل المثال لا الحصر، وتختلف من مؤسسة لأخرى باختلاف أنظمتها الداخلية، وعليه فإنّ النظام الداخلي للمؤسسة الاستشفائية أو العيادة الخاصة هو الذي يحدد أفعال وتصرفات الأطباء المشكلة للأخطاء التأديبية، لما تشكل مخالفة للقوانين والنظم كأن يقوم الطبيب بتواطؤ ومساعدة شخص عن التغيب عن العمل بتحرير شهادة طبية أو تقرير طبي وهمي لتبرير ذلك.

(2) الجزاء التأديبي وإجراءات توقيعه على الطبيب بصفته عامل:

يقصد بالجزاء التأديبي العقوبة التي يوقعها صاحب العمل على الطّبيب الذي أخطأ بتصرفاته المنافية للقوانين والنّظم، وتندرج العقوبات التأديبية حسب جسامة وخطورة الأخطاء المقتربة ووفق الملابس التي أحاطت بالخطأ وتكييفه⁴¹.

وعليه تصنف العقوبات التأديبية إلى ثلاث أصناف، فيقابل كل صنف من العقوبات ما يتلاءم مع الأخطاء المرتكبة، والتي تأخذ طابع معنوي، كالإنذار والتوبيخ أو طابع مالي كالحرمان من بعض التعويضات والمكافآت المالية أو الخصم من الأجر أو تكون ذات طابع مهني كالنقل من مكان أو منصب عمل إلى آخر أو الحرمان من الترقية والتنزيل في الدّرجة، وقد تصل إلى درجة الفصل من العمل حسب الملابس التي أحاطت بالخطأ وتكيف درجته.

هذا ويلتزم صاحب العمل في المجال التأديبي بإتباع جملة من الإجراءات القانونية التي تعد من الضّمّانات التي يتمتع بها العامل عموماً في مواجهة المسؤولية التأديبية، فعليه التّأكد من وقوع الخطأ وتكييفه وتصنيفه وفق قائمة وجدول درجات الأخطاء التأديبية المعمول بها في المؤسسة⁴².

فإذا كان الخطأ بسيط أي من الدّرجة الأولى، توقع العقوبة مباشرة من قبل صاحب العمل الذي له صلاحية التّعيين دون حاجة إلى استشارة المجلس التأديبي، على خلاف الأخطاء من الدّرجة الثانية والثالثة، فهنا يتعيّن على صاحب العمل إحالة الملف على الهيئة التأديبية لتقترح العقوبة التي تراها مناسبة وفقاً لجسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، وذلك بعد دراسة الموضوع وتحديد طبيعة ودرجة الخطأ والملابس التي تحيط به طبقاً للنّظام الداخلي المعمول به في المؤسسة، وتقترح العقوبة الملائمة بأغلبية أعضائها المتشكلة مناصفة بين العمال ومجلس الإدارة، وبحول الاقتراح بالعقوبة إلى صاحب العمل الذي يتخذ القرار ويبلغه للمعني بالأمر خلال أربعة أيام التي تلي اقتراح لجنة التأديب على أن لا تتجاوز المدة ثلاثة أشهر وإلا سقط الخطأ بالتّقدم. وتجدر الإشارة في هذا السّياق أنّه في حالة عقوبة الفصل من العمل، فإنّ صاحب العمل لا يمكنه توقيع العقوبة إلا بناءً على الموافقة الصّريحة للجنة التأديب ويمكن للعامل خلال ثمانية أيام الموالية لتبليغه لمثل هذه العقوبة أن يلتمس مراجعة الحكم أمام لجنة التأديب التابعة للمؤسسة، ويتمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية في اتخاذ القرار التأديبي مقيداً في ذلك بمجموعة من الإجراءات القانونية، التي تعتبر من

الضمانات التي يتمتع بها العامل عموماً في مواجهة القرار التأديبي والتي لا تختلف عن تلك المعمول بها في مجال الوظيفة العمومية.

وتتمثل في تحديد السلطة التأديبية التي لا يجوز لها أن تتنازل عن اختصاصها أو أن تفوض فيه غيرها، بغير نص قانوني صريح، كما أنّ التمثيل المتساوي داخل اللجان التأديبية بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين أو العمال يعد ضماناً هامة بالنسبة للطبيب الذي يجب أن يتمكن من الاطلاع على الوقائع المنسوبة إليه والأدلة القائمة ضده حتى يتمكن من إعداد دفاعه⁴³، وتلتزم السلطة التأديبية في المقابل بتسبيب القرار التأديبي تحت رقابة السلطة القضائية المختصة.

الخاتمة:

يتبين من خلال هذه الدراسة أهمية المسؤولية التأديبية للطبيب التي تبقى قائمة في حالة تعذر قيام المسؤولية الجزائية، لتخلف القصد الجنائي أو لعيب في الإجراءات أو نقص الأدلة مثلاً، أو في حالة العفو عن الجريمة أو العقوبة، وحتى في حالة تعذر قيام المسؤولية المدنية لتخلف ركن الضرر، فالمسؤولية التأديبية قوامها الإخلال والمخالفة للالتزامات المهنية والوظيفية والأخلاقية، حتى ولو لم يتسبب هذا الإخلال في ضرر، لأنّ هذا الأخير مفترض في المساس بالمبادئ والقيم التي تستوجبها مهنة الطب كتحرير شهادات أو تقارير طبية تمنح للعامل أو الموظف امتياز غير مبرر وتساعد على التغيب والامتناع عن العمل.

ولكن هذه المسؤولية وغيرها تبقى موقوفة على شرط متابعة صندوق الضمان الاجتماعي للطبيب الذي أخلّ بواجبه المهني وخالف المبادئ وأخلاقيات مهنة الطب، وتعد هذه المتابعة من المعضلات التي تواجه صندوق الضمان الاجتماعي بسبب صعوبة إثبات التحايل وتواطؤ الأطباء في منح هذه الشهادات الواهية، خاصة لما يتعلق الأمر بالعطل المرضية قصيرة المدى، لأنّ الطبيب يمكن أن يشهد بضرورة التوقف عن العمل لمجرد التعب أو الإرهاق، وهي حالة ظرفية يصعب نفيها أو إثباتها، وعليه فإنّ الحل يكمن في ضرورة العمل المتكامل والمنسق بين مصالح صندوق الضمان الاجتماعي المكلفة بالرقابة والهيات والمؤسسات المستخدمة للحد من الحالات التي تبلغ في التغيب عن العمل بموجب شهادات طبية وهمية

وذاات مصدر واحد، ويجب أن لا تقبل الشهادة الطّبية من قبل الهيئة المستخدمة إلا بعد التأشير عليها من قبل الصندوق، حتى يتمكن هذا الأخير من تفعيل وممارسة وظيفة الرّقابة للحد من ظاهرة الإفراط المسجل في العطل المرضية الوهمية وضمن حق المريض الحقيقي في الحماية الاجتماعية.

8. هوامش:

- ¹ - هناك فرق بين الغياب عن العمل الذي يرجع إلى سبب طارئ خارجي عن إرادة الفرد يجعله محميا من الناحية القانونية، والتّغيب الناتج عن إرادة الامتناع عن العمل وافتعال الأسباب لتبرير هذا الانقطاع والتّغيب.
- ² - Sylvie Welsch, La responsabilité du médecin, édition juriscasseur, Paris, France, 2002, p. 19.
- ³ - عبد الحميد الشواربي، مسؤولية الأطباء والصّيادلة والمستشفيات المدنية الجنائية والتأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص. 364.
- ⁴ - المادة 221 من المرسوم التّنفذي رقم 92-276 المؤرخ في 1992/07/06، المتضمن مدونة أخلاقيات الطّب.
- ⁵ - أحمد شكري السباعي، مسؤولية الأطباء المدنية بالمغرب، مكتبة الرّباط، المغرب، 1989، ص. 15 وما بعد.
- ⁶ « Tout acte de nature a procurer a un malade un avantage matériel injustifié ».
- ⁷ « Sans céder à aucune demande abusive de ses malades, le médecin, le chirurgien dentiste doit s'efforcer de leur faciliter l'obtention d'avantages sociaux aux quels leur état de santé leur donne droit, toute fraude, abus de cotation indication inexacte des honoraires ou des actes effectués sont interdites ».
- ⁸ - « La délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite ».
- ⁹ - محمد حسين منصور، المسؤولية الطّبية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2001، ص. 17.
- ¹⁰ - المواد 211 و212 من المرسوم التّنفذي رقم 92-276، المتضمن مدونة أخلاقيات الطّب.
- ¹¹ - المادة 213 من المرسوم التّنفذي رقم 92-276.
- ¹² - علي بداوي، الالتزامات المهنية للطّبيب في نظر القانون، الموسوعة القضائية الجزائرية، موسوعة الفكر القانوني، المسؤولية الطّبية، دار الهلال للخدمات الإعلامية، الجزائر، ص. 40.
- ¹³ - المادة 216 من المرسوم التّنفذي رقم 92-276.
- ¹⁴ - المادة 210 من المرسوم التّنفذي رقم 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطّب.
- ¹⁵ - عبد الوهاب عرفة، المرجع في المسؤولية الجنائية والمدنية للطّبيب والصّيدلي، المكتب الفني للموسوعات القانونية، الإسكندرية، مصر، (ب. س. ن.، ص. 172).
- ¹⁶ - المادة 218 من المرسوم التّنفذي رقم 92-276، المتضمن مدونة أخلاقيات مهنة الطّب.

- 17- المادة 2/218 من المرسوم التنفيذي 92-276.
- 18- Marie Christine de montecier, Les médecins peuvent être poursuivis deux fois, AJDA, N°-03, 2013, p. 146.
- 19- المادة 221 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، المؤرخ في 1992/07/06، المتضمن مدونة أخلاقيات مهنة الطب.
- 20- أمال حابت، المسألة التأديبية للطبيب وفقا لمدونة أخلاقيات الطب في الجزائر، الملتقى الوطني حول المسؤولية الطبية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008، ص. 10.
- 21- المواد من 19 إلى 25 من الأمر 03-06، المتضمن القانوني الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 2006/07/15.
- 22- المادة 47 من الأمر 03-06، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- 23- المادة 160 من الأمر 03-06.
- 24- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د.م.ج.، 2013، ص. ص. 423 و424.
- 25- Marie Christine de montecier, Les médecins peuvent être poursuivis deux fois, AJDA, N°-03, 2013, p. 146.
- 26- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص. 239 وما بعد.
- 27- المرسوم التنفيذي رقم 09-393، المؤرخ في 2009/11/24، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاملين في الصحة العمومية، ج. ر.، عدد 70.
- 28- المادة 179 من الأمر 03-06.
- 29- المادة 178 من الأمر 03-06.
- 30- عبد الحميد الشواربي، المرجع السابق، ص. 391.
- 31- المادة 163 من الأمر 03-06، السابق الذكر.
- 32- Essaïd Taïb, Droit de la fonction publique, éd. Distribution houma, Alger, 2003, p. 347.
- 33- لحسن سعدي، منازعات الضمان الاجتماعي، المدرسة العليا للقضاء، Kimouchenabila.unblog.fr/2
- 34- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص. 435.
- 35- المادة 2/22 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- 36- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، وعلاقة العمل الفردية، د.م.ج.، الجزائر، 1992، ص. 183.
- 37- G.H. Camerlynck, Droit du travail T, Le contrat du travail, 12 éd. Dalloz, 1982, p. 425.

- ³⁸ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 185.
- ³⁹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 180.
- ⁴⁰ - المرسوم رقم 82-302، المؤرخ في 11/09/1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج. ر.، عدد 37.
- ⁴¹ - محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، 1982، ص. 149.
- ⁴² - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 187.
- ⁴³ - المادة 169 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والذي نص على ما يلي: "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه".