



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المعهد العالي للقضاء

# أحكام التحقيق في المخالفات العمالية

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير

في قسم السياسة الشرعية بالمعهد العالي للقضاء

إعداد

احمد بن حمد الحقييل

المشرف العلمي

الأستاذ الدكتور/سامر الدلالة

عضو هيئة التدريس في قسم السياسة الشرعية بالمعهد العالي للقضاء

العام الجامعي

1435/1434هـ



## إهداء

اهدي هذا العمل المتواضع إلى جميع الإخوة الأعزاء  
العاملين في المنشآت التجارية والصناعية ، وإلى  
جميع الزملاء المحققين في كافة الاختصاصات .

## المقدمة

الحمد لله نعمده ونستعينه ونستغفره ، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضلل فلا هادي له وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، واشهد أن محمداً عبده ورسوله، صلى الله عليه وعلى آله وأصحابه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

وبعد:

فالدين الإسلامي هو دين العلم والعمل، يحارب الكسل والخمول والالتكال على الغير، ولذا نجد أن الله جل وعلا وجه في جملة من النصوص القرآنية على العمل وطلب الرزق والخروج سعياً له يقول تعالى: " الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ " (١) ، ولنا في قدوتنا رسول صلى الله عليه وسلم ما يقرر هذا المنهج حيث عمل في رعي الأغنام في مقتبل عمره يقول عليه الصلاة والسلام: " ما بعث الله نبياً إلا

---

(١) سورة الملك ، آية ، ١٥ .

ورعى الغنم، فقال أصحابه: وأنت؟ قال: نعم، كنت أرها على قراريط (٢)  
لأهل مكة" (٣)

كما روى أبو هريرة - رضي الله عنهم - أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - قال: "كان زكريا نجارا" (٤).

وقد شارك عليه الصلاة والسلام الصحابة رضي الله عنهم في كثير من المواقف التي تكون بحاجة إلى عمل، حيث قام عليه الصلاة والسلام بنقل التراب عندما شرع المسلمون في حفر الخندق (٥).

كما حدث عليه الصلاة والسلام على العمل والسعي إليه في أحلك الظروف وهو عند قيام الساعة فقد روي أنس بن مالك رضي الله عنه أن الرسول

---

(٢) القيراط هو جزء من أجزاء الدينار، وهو نصف عشر، في أكثر البلاد، وأهل الشام يجعلونه جزءا من أربعة وعشرين، أنظر: مجد الدين أبو السعادات المبارك بن محمد بن محمد بن محمد ابن عبد الكريم الشيباني الجزري ابن الأثير، النهاية في غريب الحديث والأثر لابن الأثير، المكتبة العلمية، بيروت، 1399 هـ 43/4.

(٣) أخرجه البخاري في صحيحه، في كتاب الإجارة، باب رعي الغنم على قراريط، برقم 2262 / 3 . 88/

(٤) أخرجه مسلم في صحيحة، كتاب الفضائل- باب من فضائل زكرياء عليه السلام، برقم 2379، 4 / 1847.

(٥) أخرجه البخاري في صحيحة، كتاب الجهاد والسير باب حفر الخندق، برقم 2837، 4 / 26 .

صلى الله عليه وسلم قال: "إن قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة (٦) فإن استطاع أن لا تقوم حتى يغرسها فليغرسها" (٧).

ومع اهتمام الإسلام بالعمل إلا أنه أهتم بالأيدي العاملة من جميع جوانبها أيما اهتمام؛ حيث بهم يتم إنجاز العمل وعليهم تركز عجلة التنمية ، ولذا نجد عليه الصلاة والسلام أوصى بالعمال خيرا، ومارس ذلك بأقواله وأفعاله، فقد جاء عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما ان رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "أعطوا الأجير أجره، قبل أن يجف عرقه" (٨).

وجاء أيضا عن أنس رضي الله عنه انه قال: " خدمت النبي صلى الله عليه وسلم عشر سنين، فوالله ما قال لي: أف قط ولا قال لشيء صنعته: لم صنعت كذا، وهلا صنعت كذا وكذا" (٩).

فهذا هو المنهج الذي رسمه الدين الإسلامي في التعامل مع العمال، ومع التطور الذى يشهده العالم في شتى المجالات وانتشار العمالة فيه نجد كثير من الدول تسعى إلى وضع القوانين والأنظمة التي تضبط هذا العمالة لا

---

(٦) الفسيلة هي: الصغيرة من النخل، والجمع فسائل وفسيل وفسلان. أنظر: ابن فارس، أحمد، مقاييس اللغة ، تحقيق عبد السلام هارون ، دار الفكر ، 1399 هـ، ج 4 / 503.  
(٧) البخاري، محمد بن إسماعيل، الأدب المفرد ، باب اصطناع المال، ص168. قال عنه الألباني: " هذا سند صحيح على شرط مسلم، أنظر: سلسلة الأحاديث الصحيحة، 12/1.

(٨) أخرجه ابن ماجه في سننه في كتاب الرهون، باب أجر الأجراء ، برقم (2443) ، 817/2.

(٩) أخرجه الإمام أحمد في مسنده في كتاب مسند المكثرين من الصحابة باب مسند أنس بن مالك رضي الله تعالى عنه رقم 13373 ، 77/21، قال عنه المحقق: شعيب الأرنؤوط: إسناده صحيح على شرط الشيخين، أنظر : طبعة مؤسسة الرسالة، الطبعة: الأولى، 1421 هـ.

سيما في حالة وجود مخالفة والذي يؤثر بشكل مباشر في التنمية والعجلة الاقتصادية للبلاد.

لذا فقد أصبحت حقوق العمال بما فيها جانب التحقيق في المخالفات التي يرتكبونها ذات تأثير فعال في وضع النظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

حيث يعتبر العامل العنصر الرئيسي الذي يحرك العملية الاقتصادية في البلدان، وبدونه لا تدور عجلة التنمية بالشكل المطلوب.

وبحكم ممارسة عملي في التحقيق الجنائي أرى وجود فجوة بين التحقيق في المخالفة العمالية والبحث العلمي المتخصص؛ حيث يردني الكثير من الاستفسارات من بعض اللجان المختصة بالتحقيق في المخالفات العمالية وعند البحث والتقصي لا أجد مؤلف يحوى الموضوع من جميع جوانبه.

فهذا كله دفعني لاختيار هذا الموضوع لأهميته وحيويته وأحببت أن أساهم فيه بجهد المقل، حيث لم تتم الكتابة عنه وذلك فيما أطلعت عليه، فقامت باختياره ليكون مجال بحثي التكميلي للحصول على درجة الماجستير، وفق دراسة علمية تأصيلية.

## مشكلة البحث:

تتمحور مشكلة هذه الدراسة فيما يلي:

1. أن أحكام إجراءات التحقيق في المخالفات العمالية لم تبحث بعد في المملكة العربية السعودية أو على أقل تقدير لم أطلع على بحث متكامل جوانب من هذا الموضوع

2- وجود فراغ تشريعي في الإجراءات التأديبية والتي أساسها المخالفة العمالية حيث لا يوجد بحث مستقل يحوي إجراءات المخالفة العمالية في ظل نظام العمل والعمال.

3. عدم وجود من هذه البحوث المتخصصة رغم الكثرة الهائلة من العمالة باختلاف جنسياتهم وتنوع ثقافتهم داخل هذه البلاد المملكة العربية السعودية.

ولهذا كان من الضروري معالجة هذا الموضوع وفق دراسة علمية منهجية تأصيلية.

## أهمية الموضوع :

تكمن أهمية هذا البحث في ما يلي :

1. تكمن أهمية هذا الموضوع في أن التحقيق في المخالفات العمالية بات موضع اهتمام الباحثين، وتعد له المؤتمرات، والندوات، حيث الكثرة الهائلة

من العمالة وما يرتكبه بعضهم من مخالفات في ظل هذا التقدم السريع في وسائل التجارة والتكنولوجيا في هذا الزخم الاقتصادي المفتوح

2. أن أحكام هذا الموضوع متناثرة في أبواب الفقه، ونصوص الأنظمة المرعية، فأحببت جمع ما تيسر منه في مؤلف مستقل تيسراً على من أراد البحث فيه من طلبة العلم.

4. إعطاء تصور واضح ، ودراسة علمية مستقلة؛ عن أحكام التحقيق في المخالفات العمالية .

5. البحث والتنقيح في مثل هذه المسائل يخرج بها الباحث على كثير من الحقائق الفقهية والنظامية.  
أسباب اختيار الموضوع :

1. إثراء المكتبة العلمية بمثل هذه البحوث المتخصصة، لاسيما مكتبة المعهد العالي للقضاء؛ حيث يعتبر المحضن الرئيسي لإعداد القضاة وتأهيلهم .

2. تعريف العمال وتبصيرهم بآلية التحقيق معهم في المخالفات التي تنسب إليهم، لاسيما أنهم الشريحة الأكبر في المجتمع.

3. ما ألمسه في الحياة اليومية من الحاجة لهذه البحوث المتخصصة، والتي تعين المختصين في هذا المجال على القيام بعملهم على الوجه المطلوب.

4. عدم وجود دراسة مستقلة في هذا الموضوع.

فاستعنت بالله عز وجل على اختيار هذا الموضوع ، والله اسأل أن يجعل فيه الفائدة المرجوة ، وان يهديني ويسددني ، ولا يكلني إلى نفسي إنه سميع مجيب .

### الدراسات السابقة :

بعد البحث بين محركات البحث بمكتبة الأمير سلطان للمعرفة والعلوم، ومركز الملك فيصل للبحوث، ومكتبة المعهد العالي للقضاء، ومكتبة كلية الشريعة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، لم أقف على دراسة علمية تحدثت عن أحكام التحقيق في المخالفات العمالية علما انه يوجد بحث تكميلي بعنوان "حقوق العمال وواجباتهم في الإسلام" قدم لنيل درجة الماجستير في الفقه المقارن بالمعهد العالي للقضاء من الطالب/ علي بن عبد الله الغامدي، بإشراف الدكتور عبد العظيم شرف الدين ، ولم يتطرق فيه الباحث الى التحقيق في المخالفات العمالية وهو يختلف عن بحثي من حيث الطبيعة و الأحكام.

### منهج البحث:

سيكون المنهج المتبع في هذا البحث . بإذن الله . على النحو التالي:

1. أصور المسألة المراد بحثها تصويراً دقيقاً قبل بيان حكمها، ليتضح

المقصود من دراستها.

2. إذا كانت المسألة من مواضع الاتفاق فيذكر حكمها بدليله مع توثيق الاتفاق من مظانه المعتبرة.

3. إذا كانت المسائل خلافية، فسأتبع في بحثها ما يلي:

أ. أحرر محل الخلاف إذا كانت بعض صور المسألة محل خلاف، وبعضها محل اتفاق.

ب. أذكر الأقوال في المسألة وأبين من قال بها من أهل العلم، وسوف يكون عرض الأقوال حسب الاتجاهات الفقهية.

ج. أقتصر على المذاهب الفقهية المعتبرة، مع العناية بذكر ما تيسر الوقوف عليه من أقوال السلف الصالح، وإذا لم أقف على المسألة في مذهب ما فسوف أسلك بها مسلك التخريج.

د. أوثق الأقوال من مصادرها الأصلية.

هـ. أستقصى أدلة الأقوال مع بيان وجه الدلالة، وأذكر ما يرد عليها من مناقشات، وما يجاب به عنها، وذلك حسب الإمكان.

و. أذكر الراجح مع بيان سببه، وأذكر ثمرة الخلاف إن وجدت.

4. الاعتماد على أمهات المصادر والمراجع الأصلية في التحرير والتوثيق والتخريج والجمع.

5. تجنب الاستطراد الذي ليس له علاقة بالبحث، والاقتصار على موضوع البحث.
- 6 . أعتني بضرب الأمثلة خاصة الواقعية.
- 7 . أعتني بدراسة ما جدّ من القضايا مما له صلة واضحة بالبحث.
- 8 . تجنب الأقوال الشاذة، قدر الإمكان.
- 9 . أقوم بتقييم الآيات وبيان سورها مضبوطة بالشكل.
10. تخريج الأحاديث من مصادرها الأصلية، وإثبات الكتاب والباب ورقم الحديث والجزء والصفحة، وبيان ما ذكره أهل الشأن في درجتها . إن لم تكن في الصحيحين أو أحدهما . فإن كانت كذلك فأكتفي حينئذ بتخريجها منهما.
- 11 . أخرج الآثار من مصادرها الأصلية.
12. أقوم بتعريف المصطلحات من كتب الفن الذي يتبعه المصطلح أو من كتب المصطلحات المعتمدة.
13. أوثق المعاني من معاجم اللغة المعتمدة وتكون الإحالة عليها بالمادة والجزء والصفحة.

14. اعتنى بقواعد اللغة العربية والإملاء وعلامات الترقيم، ومنها علامات التنصيص للآيات الكريمة، وللأحاديث الشريفة وللآثار ولأقوال العلماء.

15. أجعل خاتمة للبحث أعطى فيها فكرة واضحة عما تضمنته الرسالة مع إبراز أهم النتائج والتوصيات.

16. أترجم للأعلام غير المشهورين بإيجاز بذكر اسم العلم ونسبه وتاريخ وفاته ومذهبه العقدي أو الفقهي، والعلم الذي اشتهر به، وأهم مؤلفاته و مصادر ترجمته.

17. إذا ورد في البحث ذكر أماكن، أو قبائل، أو فرق، أو أشعار، أو غير ذلك، سوف يتم التعريف بها، مع وضع فهرس خاصة بها، إن كان لها من العدد ما يستدعي ذلك.

18. أضع مسرداً للمراجع والمصادر.

19. أتبّع الرسالة بالفهارس الفنية المتعارف عليها، وهي: .

أ . فهرس الآيات القرآنية.

ب . فهرس الأحاديث.

ج . فهرس الآثار.

هـ . فهرس المصادر والمراجع.

و . فهرس الموضوعات.

### خطة البحث:

وهي مكونة من: مقدمة وتمهيد و ثلاثة فصول على النحو التالي:

المقدمة .

وتشتمل على ما يلي :

- 1 . أهمية الموضوع .
- 2 . أسباب اختيار الموضوع .
- 3 . الدراسات السابقة .
- 4 . منهج البحث .
- 5 . خطة البحث .

### تمهيد:

وفيه تعريف بمفردات العنوان وبيان أهمية العمل و أركان المخالفة  
التأديبية.

وفيه ثلاثة مباحث :

المبحث الأول: تعريف التحقيق الإداري في المخالفات العمالية وأهميته.

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: تعريف التحقيق الإداري في المخالفات العمالية.

المطلب الثاني: أهمية التحقيق الإداري في المخالفات العمالية.

المبحث الثاني: أهمية العمل وضوابط اختيار العمال.

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: أهمية العمل.

المطلب الثاني: ضوابط اختيار العمال.

المبحث الثالث: أركان المخالفة التأديبية.

## الفصل الأول :

التزامات العامل والسلطة المختصة بالتحقيق.

وفيه ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: التزامات العامل وعناصر التأديب .

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: التزامات العامل وعناصر التأديب في الفقه.

المطلب الثاني: التزامات العامل وعناصر التأديب في النظام.

المبحث الثاني: السلطة المختصة بالتحقيق الإداري في المخالفات العمالية.

المبحث الثالث: صلاحية المحقق الإداري في المخالفات العمالية وأسلوبه  
في طرح الأسئلة.

وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: صلاحية المحقق الإداري في المخالفات العمالية.

المطلب الثاني: أعداد محاضر الاستجواب.

المطلب الثالث: الأسلوب في توجيه الأسئلة.

## الفصل الثاني :

أنواع المخالفات والجزاءات التأديبية.

وفيه ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: أنواع المخالفات التأديبية.

المبحث الثاني: أنواع الجزاءات التأديبية.

المبحث الثالث: الإعفاء من الجزاء التأديبي وأثر التقادم فيه.

وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: الإعفاء من الجزاء التأديبي.

المطلب الثاني: أثر التقادم في الجزاءات التأديبية.

المطلب الثالث: محو الجزاء التأديبي وما يترتب عليه.

وفيه فرعان:

الفرع الأول: محو الجزاء التأديبي.

الفرع الثاني: ما يترتب على محو الجزاء التأديبي.

### الفصل الثالث:

الاثبات في المخالفات العمالية وإجراءات التحقيق فيها.

وفيه أربعة مباحث:

المبحث الأول: الإثبات في المخالفات العمالية.

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: المبادئ المستقرة في مجال المخالفات العمالية

المطلب الثاني: وسائل الإثبات في المخالفات العمالية.

المبحث الثاني: إجراءات التحقيق في المخالفات العمالية.

وفيه مطلبان:-

المطلب الأول: الإجراءات التي يجب ان تتخذ في المرحلة السابقة على

بداية التحقيق. وفيه ثلاثة فروع:

الفرع الأول: الإحالة للتحقيق.

الفرع الثاني: استدعاء العامل للتحقيق معه.

الفرع الثالث: الاطلاع على ملف العامل الوظيفي ودراسة الاوراق.

المطلب الثاني: الإجراءات التي يجب مراعاتها أثناء التحقيق .

المبحث الثالث: الضمانات أثناء التحقيق الإداري للعامل المتهم.

المبحث الرابع: التصرف في التحقيق.

### الخاتمة.

وتتضمن أهم النتائج التي توصلت إليها وبعض التوصيات والاقتراحات.

الفهارس :

وتشتمل على :

1- فهرس الآيات القرآنية

2- فهرس الأحاديث والآثار

4- فهرس المراجع والمصادر .

5- فهرس الموضوعات .

وفي الختام أتوجه بالشكر الجزيل إلى المولى عز وجل على ما هَوَّن  
وسهَّل وأعان ويسر فله الحمد في الأولى والآخرة ، ثم أتقدم بالشكر الجزيل  
إلى والديَّ الكريمين اللذان سهلا لي كثيراً من الصعاب وأعاناني في سلوك  
هذا الطريق توجيهاً ونصحاً وإرشاداً فأسأل المولى عز وجل أن يجزيهما

عني خير الجزاء ويغفر لهما ، والشكر موصول لسعادة المشرف الأستاذ  
الدكتور / سامر الدالعة الذي أفادني بتوجيهاته المفيدة ، وآرائه السديدة ،  
وساعدني في اختيار موضوع هذا البحث وأرشدني إلى مراجعه ومصادره ،  
متحملاً ما يصدر مني من استفسارات في شتى الأوقات، كما أتقدم بالشكر  
إلى لكافة منسوبي عمادة المعهد العالي للقضاء .

كما أسأله سبحانه وتعالى أن يعلمنا ما ينفعنا وأن ينفعنا بما علمنا ، وأن  
يحسن مقاصدنا، ونياتنا وأن يجعل ما قدمنا حجة لنا لا حجة علينا، إنه  
ولي ذلك والقادر عليه ، وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه  
وسلم.

# التمهيد

وفيه ثلاثة مباحث :

المبحث الأول / تعريف التحقيق الإداري في المخالفات  
العمالية وأهميته.

المبحث الثاني: أهمية العمل ، وضوابط اختيار العمال.

المبحث الثالث: أركان المخالفة التأديبية.

## المبحث الأول

### تعريف التحقيق الإداري في المخالفات العمالية وأهميته.

#### المطلب الأول

##### تعريف التحقيق الإداري في المخالفات العمالية .

تعريف التحقيق الإداري :-

التحقيق الإداري هو " مجموعة الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفقاً للشكل الذي يطلبه النظام ، بمعرفة السلطة المختصة قانونياً ، وتهدف الى البحث والتنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها من اجل تحديد الواقعة المبلغ عنها وإثبات حقيقتها وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية ، ومعرفة مرتكبها وإقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه " <sup>١٠</sup> ، وعندما ننظر في هذا التعريف نجد أن فيه توسع وأصبح يشمل التحقيق الإداري وغيره مثل التحقيق الجنائي والأصل في التعاريف الاختصار ، ومن جانبنا نرى أن التحقيق الإداري هو مجموعة من الإجراءات تهدف إلى كشف الحقيقة .

---

<sup>١٠</sup> لواء محمد ماجد ياقوت ، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية ، منشأة المعارف الإسكندرية 2000م ، ص73.

## تعريف المخالفة العمالية :-

المخالفة العمالية من وجهة نظر الباحث هي ما يصدر من العامل من قول أو فعل أو امتناع عن فعل ، ويترجم عنه تقصير في العمل وإخلال بواجبات الوظيفة ، أو الإخلال بشرف وكرامة الوظيفة التي يشغلها، سواء تحقق ضرر أم لا .

ومن خلال تعريف التحقيق الإداري وتعريف المخالفة العمالية نخلص الى أن التحقيق الإداري في المخالفات العمالية هو الإجراء القانوني الذي يتخذ بحق العامل المخالف والذي يحدد مدى ارتكابه للمخالفة من عدمه .

## المطلب الثاني

### أهمية التحقيق الإداري في المخالفات العمالية .

تتجلى أهمية التحقيق الإداري في المخالفات العمالية باعتباره ضماناً للعامل المخالف ، فلا بد من إجراء تحقيق في المخالفة ، ونتيجة التحقيق تحدد مدى توجيه الاتهام للعامل المخالف من عدمه ، إضافة إلى أن التحقيق الإداري في المخالفات العمالية يحقق نوعاً من الردع العام والردع الخاص ، وذلك أن مجرد الإحالة إلى التحقيق ترهب كل من تسول له نفسه ارتكاب مخالفة تأديبية وتجعله يفكر ملياً قبل الإقدام على ارتكابها ، والتحقيق يبعث نوعاً من الطمأنينة في نفس العامل المتهم ويحفظ له كرامته وحقه في الدفاع ، و في حال ارتكاب العامل مخالفة تأديبية فإن هناك بعض الإجراءات التي يتعين علي الجهة الإدارية المختصة التحقق من حصول المخالفة التأديبية والتأكد من نسبتها إلى عامل معين ، وجمع الأدلة اللازمة لتوجيه الاتهام واقتراح العقوبة الملائمة ، وهذا لا يحصل إلا بعد إجراء تحقيق إداري في المخالفة لكونه الأداة الموصلة إلى الحقيقة ، وقد أحسن المنظم السعودي عندما بين الإجراءات التي تتخذ حال اكتشاف مخالفة تأديبية بحق العامل المتهم أشارت، وهي عدم توقيع جزاء تأديبي على العامل المخالف إلا بعد إبلاغه بالمخالفة وسماع أقواله ودفاعه وتدوينها في محضر خاص يودع في ملف العامل ، وتمكينه من الدفاع عن نفسه ، وحفظ كرامته كما أنه يجوز أن يكون سماع أقوال المتهم

شفاهة وليس كتابياً وذلك في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة باقتطاع ما لا يزيد على أجر يوم واحد شريطة أن يثبت هذا الإجراء بمحضر .<sup>١١</sup> ومن خلال ما ذكرنا يتبين لنا أن أهمية التحقيق الإداري تكمن في كونه وسيلة يستهدف بها المحقق استظهار الحقيقة من وجهة نظر المتهم أي بتفسيره للأدلة والشبهات القائمة ضده ومطالبته بالرد عليها ، كما أنه وسيلة إلى إيقاع العقوبة المناسبة على العامل المخالف حال توجيه الاتهام إليه أو تبرئته في حال عدم توجيه الاتهام إليه .<sup>١٢</sup>

---

<sup>١١</sup> نظام العمل بالمملكة العربية السعودية ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم ( 51 ) وتاريخ 1426/8/23 هـ المادة رقم ( 71 ) " لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص 0 ويجوز أن يكون الاستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة باقتطاع ما لا يزيد على أجر يوم واحد ' على أن يثبت ذلك في المحضر 0 "

<sup>١٢</sup> ينظر : د . احمد فتحي سرور ، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية ، دار النهضة العربية ، 1985م ، ص 312

## المبحث الثاني

### أهمية العمل وضوابط اختيار العامل.

#### المطلب الأول

##### أهمية العمل .

للعمل أهمية كبيرة في حياة البشرية وعمارة الأرض ، فهو غاية إنسانية وواجب اجتماعي في الحياة ، وهو في نفس الوقت من القيم الدينية التي تصل إلى مستوى العبادة ، والدول المتقدمة في العصر الحاضر لم تصل إلى هذا المستوى من التقدم في شتى العلوم والتقنية إلا بالعمل والإخلاص فيه ، وأعلى الإسلام من شأن العمل بل جعله إذا اقترن بالنية الصالحة يخرج من حيز العادات ليكون عبادة يتقرب بها الله ، والإسلام حث على العمل وقرر الثواب عليه لما له أثر في حياة المسلم ، يقول الله تعالى: " إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا " <sup>١٣</sup> ووجه الدلالة بهذه الآية أن الله لا يضيع أجر من عمل عملاً صالحاً ، ونهى الإسلام عن الكسل لما فيه توقف الحركة الاقتصادية وتجميد الطاقات وفساد للمجتمعات ، ولذا نجد أسلافنا السابقون لم يبنوا حضاراتهم الإنسانية الكبيرة إلا بإخلاصهم في العمل ومحبتهم له ، واهتم الإسلام اهتماماً بالغاً بالعمل والعمال، وكرّمهم أحسن تكريم ، وذلك حينما عدّ العمل دليلاً على

---

<sup>١٣</sup> سورة الكهف الآية (30)



طلب الرزق والعمل من أجل كسب الحاجات الأساسية ، مثل نبي الله موسى عليه الصلاة والسلام الذي رعى الغنم لمدة عشر سنوات ، قال تعالى " قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حِجَجٍ ۖ فَإِنْ أَنْمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ۖ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۖ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ " <sup>١٦</sup> ، وكذلك نبي الله داود عليه الصلاة والسلام الذي كان يعمل صانعاً للدرع ، ونوه القرآن الكريم بمادة الحديد التي لها دور اليوم في مجال الصناعة الحديثة فقال تعالى " وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ " <sup>١٧</sup> ، كما أشار إلى أن صناعة اللباس في قوله تعالى " وَمِنْ أَصْوَابِهَا وَأُوبَارِهَا وَأَشْعَارِهَا أَثَاثًا وَمَتَاعًا إِلَى حِينٍ " <sup>١٨</sup> وإلى صناعة السفن بقوله تعالى " وَاصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا " <sup>١٩</sup> كما أشار إلى الزراعة بقوله تعالى " أَفَرَأَيْتُمْ مَا تَحْرُثُونَ أَلَأَنْتُمْ تَزْرَعُونَهُ أَمْ نَحْنُ الزَّارِعُونَ " <sup>٢٠</sup> ويدل على أهمية العمل من السنة ما جاء عن أنس بن مالك رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " إن قامت الساعة وبيد أحدكم فسيلة فإن استطاع أن لا يقوم حتى يغرسها فليفعل " <sup>٢١</sup>

<sup>١٦</sup> سورة القصص، الآية رقم 27

<sup>١٧</sup> سورة الحديد . الآية 25

<sup>١٨</sup> سورة النحل الآية 80

<sup>١٩</sup> سورة هود الآية (16)

<sup>٢٠</sup> سورة المؤمنون الآية 27

<sup>٢١</sup> أنس بن مالك الخزرجي خادم رسول الله كان يتسمى بخادم رسول الله وُلد قبل الهجرة بعشر سنوات وكان عمره لما قدم النبي المدينة المنورة مهاجراً عشر سنين، وتوفي النبي وهو ابن عشرين سنة . ينظر: يوسف بن الزكي عبدالرحمن أبو الحجاج المزني ، تهذيب الكمال ، مؤسسة الرسالة – بيروت . الطبعة الأولى ، 1400 – 1980م، سبق تخريج الحديث ص 4

وهذا الحديث الشريف ظاهر الدلالة على أهمية العمل وعمارة الأرض والاهتمام بالوقت ، وقد كان أنبياء الله ورسله يعملون في مهن مختلفة ، فقد كان آدم عليه السلام يعمل في الزراعة وداود عليه السلام في الحدادة ونوح عليه السلام في التجارة ، وموسى عليه السلام في الكتابة ونبينا محمد صلى الله عليه وسلم في الرعي والتجارة ، كما أن الصحابة رضوان الله عليهم عملوا في مهن متعددة وعل سبيل المثال الخليفة الراشد عثمان بن عفان رضي الله عنه <sup>٢٢</sup> عمل في التجارة وأصبح نموذجاً للتاجر الصالح التقى الذي يسخر أمواله وتجارته لخدمة الإسلام والمسلمين ويقتنص الفرص لنفع المسلمين في ظروفهم الصعبة لا كما يفعله بعض التجار اليوم يقتنصون الفرص لاستغلال فقر المسلمين وحاجاتهم لتزاد أرسدتهم من آلام وآهات الفقراء ، وكذلك الصحابي الجليل سعد بن أبي وقاص رضي الله عنه <sup>٢٣</sup> عمل في صناعة الأحذية ، وغيرهما كثير من الصحابة رضوان الله عليهم وهم قدوة لنا ، وفي وقتنا الحاضر اتسع سوق العمل لتطور الصناعة في شتى القطاعات وسنت الأنظمة لتنظيم سوق العمل لما له من أهمية في حياتنا وحماية للعمال وضماناً وحفظاً لحقوقهم ، ولكي تتحقق الأمنيات ويعلوا شأن هذه الأمة بين الأمم وتعتمد على ذاتها بدل الاعتماد

---

<sup>٢٢</sup> عثمان بن عفان بن أبي العاص بن أمية بن عبد شمس بن عبد مناف القرشي ، أمير المؤمنين ، وأحد العشرة المبشرين بالجنة، ومن السابقين إلى الإسلام، وكنيته ذو النورين. وقد لقب بذلك لأنه تزوج اثنتين من بنات الرسول: رقية ثم بعد وفاتها أم كلثوم، توفي عام 35 هـ . ينظر ابن الأثير، الكامل في التاريخ ، ج 3 / 74.

<sup>٢٣</sup> هو سعد بن مالك بن وهيب بن عبد مناف بن زهرة بن كلاب، القرشي، الزهري. من أوائل من دخلوا في الإسلام وكان في السابعة عشر من عمره، ولم يسبقه في الإسلام إلا أبو بكر وعلي وزيد وهو أحد العشرة المبشرين بالجنة توفي عام 56 هـ . ينظر: شمس الدين محمد الذهبي ، سير أعلام النبلاء ، مؤسسة الرسالة ، 1417 هـ ، 92/1 .

على غيرها وتستغني عن الاستيراد من الخارج ولن يكون ذلك إلا بالجد في العمل .

## المطلب الثاني

### ضوابط اختيار العمال .

ضوابط اختيار العمال من وجهة نظري تختلف من وظيفة إلى أخرى ، حيث يعتبر إيجاد العامل المناسب وتعيينه من أهم القرارات التي يتخذها صاحب عمل أو مدير المنشأة لأن العامل جزء لا يتجزأ من المنشأة وعندما يحصل خطأ في اختياره يكون له أثر سلبي كبير على إنتاجية المنشأة ، وبسبب اشتداد المنافسة على الأماكن الشاغرة وكثرة طلبات التوظيف المقدمة أصبح مجال الاختيار واسع أمام صاحب العمل فهو يبحث عن العامل المناسب لكي يشغل الوظيفة المناسبة ، ولا بد من ضوابط في ذلك ، ومن أهم ضوابط اختيار العمال ما يلي :-

- 1- تحديد متطلبات الوظيفة المطلوب شغلها .
- 2- تحديد المؤهل العلمي المطلوب للقيام بأعباء الوظيفة الشاغرة.
- 3- تحديد شخصية العامل المطلوب لشغل الوظيفة.
- 4- تحديد الصفات الجسمية للعامل المطلوب لشغل الوظيفة.
- 5- تحديد سنوات الخبرة المطلوبة في العامل .
- 6- إجراء المقابلة الشخصية والاختبار اللازم للمتقدم للوظيفة الشاغرة .

7- الكشف الطبي ومدى سلامة المتقدم للوظيفة الشاغرة.

8- فحص طلبات التوظيف والمفاضلة بين المتقدمين.

9- إصدار قرار بتعيين العامل المناسب للوظيفة الشاغرة.

كما أنه لا بد أن أشير إلى أن المفاضلة بين المتقدمين للوظيفة واختيار العامل المناسب سلطة تقديرية لصاحب المنشأة ، فهو الأعم بمنشئته وسوف يكون حريصاً على اختيار أفضل المتقدمين ، والجدير بالذكر أنه في وقتنا الحاضر بدأت وزارة العمل في المملكة العربية السعودية بمساعدة أصحاب العمل في إيجاد العامل المناسب ، وأصبحت تستقبل طالبي العمل وتقوم بتدريبهم ودعمهم ، وتحديد المهن المناسبة لهم ومن ثم توجيههم إلى أصحاب العمل ، ومنح أصحاب العمل مميزات إضافية لمن يحقق نسبة عالية من توظيف السعوديين<sup>٢٤</sup>.

---

<sup>٢٤</sup> ما ذكر من ضوابط اختيار العمال هو من وجهة نظر الباحث ، أنظر : موقع وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية على الشبكة العنكبوتية (<http://www.mol.gov.sa>) .

## المبحث الثالث

### أركان المخالفة التأديبية

لكي نكون أمام مخالفة تأديبية لابد من قيام أركان ثلاثة وهي :-

أولاً : الركن المادي .

الركن المادي هو الفعل أو الامتناع المتمثل بالسلوك المخالف الذي قام به العامل سواء عمل محظور أو أمتنع عن أداء واجب ، ولقيام هذا الركن لابد أن تصدر أفعال أو تصرفات تنفيذية واقعية ، وأن يكون لها مظهرٌ خارجيٌّ ، أما إذا ظلت هذه الأعمال حبيسة التفكير فلا تشكل مخالفة تأديبية .<sup>٢٥</sup>

ثانياً : الركن المعنوي.

الركن المعنوي للمخالفة التأديبية يتمثل في الإرادة وهي أن تتجه إرادة العامل عمداً أو إهمالاً إلى ارتكاب السلوك المخالف أو عدم اتخاذه جانب الحيطة والحذر اللازمين لأداء واجباته الوظيفية ، بحيث تنتفي شبهة

---

<sup>٢٥</sup> د. عبد الغني بسيوني ، القانون الإداري ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، 2005 م ، ص349.

صدور السلوك المخالف بحسن نية أو بغير قصد ، أو بإرادة معيبة بعيب الإكراه أو الغلط أو التدليس .<sup>٢٦</sup>

ثالثاً : الركن الشرعي .

ويتمثل الركن الشرعي في المخالفة التأديبية في اعتبار الفعل أو التصرف الصادر من العامل على أنه يعد مخالفة تأديبية تستوجب التحقيق والمسائلة ، وذلك إعمالاً للمبدأ الشهير لا جريمة ولا عقوبة إلا نص ، ويرى الباحث أن الركن الشرعي في المخالفة التأديبية أكثر اتساعاً من غيره نظراً للسلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها المنشأة التي يتبع لها العامل.

رابعاً : الركن الشخصي .

ويتمثل الركن الشخصي في المخالفة التأديبية في وقوع الفعل المكون للمخالفة التأديبية من أحد العاملين المرتبطين بالمنشأة ، ويسمى هذا الركن بركن الصفة ، وهو أن يكون لمرتكب السلوك صفة العامل في المنشأة ، فلا يحق لأي منشأة إيقاع الجزاء التأديبي على متطوع أو مورد وغير ذلك .<sup>٢٧</sup>

---

<sup>٢٦</sup> د. ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية 2010م ، ص496 .

<sup>٢٧</sup> ما ذكر حول الركن الشرعي والركن الشخصي هو من وجهة نظر الباحث .

## - الفصل الأول -

وفيه ثلاثة مباحث :

- المبحث الأول /التزامات العامل وعناصر التأديب .
- المبحث الثاني /السلطة المختصة بالتحقيق الإداري.
- المبحث الثالث /صلاحية المحقق الإداري.

## المبحث الأول

### التزامات العامل وعناصر التأديب.

يُعتبر العمل أمانة وضعها الشارع في أعناق العمال ، وللعمل قيمته  
والعامل مستأمن على عمله ويجب عليه الإخلاص والمحافظة عليه ، وأن  
يؤديه على أكمل وجه لأن العمل أمانة ، ومعروف أنه لا حق يُؤخذ بدون  
واجب يُعطى ، كما أنه لا كسب بدون جهد يبذله طالبه، ومن ثم فإن  
الإسلام ربط بين الحقوق والواجبات ، فجعل الإنسان مأموراً بأداء واجباته  
التي أوجبها الشريعة الإسلامية ، أو الواجبات التي أوجبها ولي الأمر  
اجتهاداً منه لمصلحة المواطن والوطن ، ومستمدتها من قواعد الشريعة  
الإسلامية ، ومن باب السياسة الشرعية ، وله المطالبة بحقوقه إن ضاعت  
أو انتهكت ، ويتوفر للعمل عنصران بشريان ، الأول :- صاحب العمل  
والثاني العامل ويسمى الأجير ، فصاحب العمل هو المالك الذي يحرص  
علي تنمية أمواله من خلال التجارة و العمل والإنتاج وتقديم الخدمات  
المميزة ، ومن ثم فهناك التزامات تفرض عليه ، وفقاً لطبيعة العمل  
وأخلاقياته ، أما العامل فقد انخرط في سلك العمل بمقابل مادي لكي  
يصرف على نفسه ومن يعول ، ومن ثم فهو ملتزم بجملة من الواجبات

التي تفرضها التشريعات العمالية إضافة إلى ما نص عليه في عقد العمل  
من التزامات وواجبات أو محظورات .<sup>٢٨</sup>

---

<sup>٢٨</sup> د ، ضيف الله بن نوح الغوييري،الجزاءات المترتبة علي مخالفة نظام العمل في المملكة  
العربية السعودية دراسة تحليلية مقارنة وتطبيقية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض  
، 1428هـ ، ص18-19

## المطلب الأول

### التزامات العامل وعناصر التأديب في الفقه.

عقد العمل في الفقه الإسلامي داخل تحت باب الإيجار فعقد الإيجار يشمل إيجار منافع الأرض والدور والدواب وعمل الإنسان أيضا ، وعلى ذلك فان عقد العمل احد أنواع الإيجار وقد اصطلح الفقهاء على تعريف الإجارة بأنها عقد على منفعة معلومة بعوض معلوم وقد اتفق الفقهاء على هذه القيود في الجملة <sup>٢٩</sup> ، والشائع استعمال عقد الإجارة على الأشخاص للدلالة على وظيفة العامل ، مع أن هناك مصطلحات أخرى يستعملها الفقهاء ، وهي عقد إجارة الأشخاص ، أو عقد الإجارة على العمل ، أو عقد منافع الأشخاص ، والمصطلحات الثلاثة وإن كانت صحيحة ، إلا أن الأدق منها هو عقد الإجارة على العمل ، أو منفعة الشخص ، ومن جهة أخرى فإن الإجارة على عمل الأشخاص هي أحد نوعي الإجارة عند جمهور الفقهاء <sup>٣٠</sup> ، في حين ذهب المالكية إلى أن لفظ الإجارة يُستعمل للإجارة على عمل الأشخاص ، واستعملوا لفظ الكراء على الإجارة الواردة على الأعيان فقالوا: " الإجارة تُطلق على منافع من يعقل ، وأن الكراء يُطلق على العقد

---

<sup>٢٩</sup> مبارك بن احمد الحارثي ، حقوق العامل عند انتهاء عقد العمل في نظام العمل – دراسة مقارنة – جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، 1430 هـ ، ص24.

<sup>٣٠</sup> علاء الدين أبو بكر بن مسعود الكاساني ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، ج4 ، ص31 ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان . عبد الله بن أحمد بن محمد ابن قدامة ، المغني ، ج 6 ، ص41 ، 1972 م ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، لبنان .

الوارد على منافع من لا يعقل" <sup>٣١</sup> لذلك فإن إجارة الأشخاص تقع على صورتين:-

الأولى: الأجير الخاص: الذي استؤجر على أن يعمل للمستأجر فقط، ويُسمّيه الفقهاء أجير الوحد ، كالخادم، والموظف، والعامل في شركة أو مؤسسة، فهو يعمل لمعيّن عملاً مؤقتاً، ويكون عقده لمدة معينة ، ويستحق الأجرة بتسليم نفسه في هذه المدة ؛ لأن منفعه صارت مستحقة لمن استأجره في مدة العقد ، والثانية / الأجير المشترك وهو الذي يعمل لأكثر من شخص ، ولقد تناول علماء الشريعة الإسلامية قديماً وحديثاً واجبات العمّال، وذلك حرصاً منهم على وجود علاقة تكاملية بين العامل وصاحب العمل، وليتكون في المجتمع عاملٌ منتجٌ، ومساهمٌ في اعمار الأرض ، وأن لا يكون عائلة على أهله ومجتمعه أو تتكفل الدولة بالإنفاق عليه ، ومن خلال ما قرأت توصلت إلى أهم الواجبات التي أوجبها الإسلام على العامل:-

الأول/ إنجاز العمل على الوجه المطلوب.

وإنجاز العمل على الوجه المطلوب هو إحكامه على أكمل وجه ، ويرى الباحث أن هذا الواجب من أهم الواجبات على العامل والتي تتمخض عنها الثقة المتبادلة بين العامل و صاحب العمل ، ولنا في القرآن الكريم الشاهد

---

<sup>٣١</sup> محمد عرفة الدسوقي ، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ج 4، ص4، ط1، دار الفكر، بيروت، لبنان . يوسف بن عبدالله بن عبدالبر ، فتح المالك على موطأ الإمام مالك، تحقيق الدكتور مصطفى صميده ، ط1، 1998م ، ج 8، ص229، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.

على ذلك ، حينما زكى سيدنا يوسف عليه السلام نفسه عند عزيز مصر ، فقال الله تعالى - على لسانه " قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ"<sup>٣٢</sup> ، ونستفيد من هذه الآية الكريمة أن العامل ينبغي له معرفة العمل المنوط به؛ حتى يؤديه بأكمل وجه، ولا يمكن تأدية العمل بإتقان دون المعرفة به وبدقائه، ومن ثمّ ينتج عنه عمل مُتقن، ويُرضي صاحب العمل، وأنه لا بد أن نحسن أعمالنا ونتقنها لقول الله تعالى " إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا"<sup>٣٣</sup> ، يُضاف إلى ذلك أن الرسول - صلى الله عليه وسلم - أخبر بأن إتقان العمل ينتج عنه محبة الله - سبحانه وتعالى - للعبد، حيث قال صلى الله عليه وسلم " إن الله يحبُّ من أحَدكم إذا عمل عملاً أن يتقنه"<sup>٣٤</sup>.

الثاني/ متابعة العامل للعمل بنفسه .

متابعة العامل للعمل بنفسه من أهم الواجبات من وجهة نظر الباحث وذلك لضمان سير العمل حيث أن عدم المتابعة من العامل يؤدي الى ضياع العمل وبالتالي تضييع الحقوق ، وقد أمر الله سبحانه وتعالى بالوفاء بالعهود والمواثيق حيث قال " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ

<sup>٣٢</sup> سورة يوسف، آية رقم 55.

<sup>٣٣</sup> سورة الكهف، آية رقم 30.

<sup>٣٤</sup> علي الهيثمي، مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، ج4، ص 175، برقم (6460). أحمد بن الحسين البيهقي ، شعب الإيمان، تحقيق محمد السعيد بن بسيوني زغلول، ط 1، 2000م، ج4، ص 335، برقم (5313) دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. وهو حديث صحيح ، محمد ناصر الدين الألباني ، سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها، ج 3، ص 106، برقم (1113)، طبعة عام 1995م، مكتبة المعارف، الرياض، السعودية .

بَهِيمَةً الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحَلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ  
مَا يُرِيدُ"<sup>٣٥</sup> والأمر هنا للوجوب، إذ لا قرينة صارفة له عن الوجوب، ولا فرق  
في الوجوب بين عاملٍ وآخر، فمن التزم بشيء بموجب عقد صحيح لزمه  
الوفاء، ومن المعلوم أن الموظف أو أي مستخدم بأجرة إنما استؤجر ليقوم  
بالعمل بنفسه.

الثالث/ عدم الغياب عن العمل أثناء فترة العمل.

ويرى الباحث أن الغياب بدون عذر له آثاره السلبية على العمل وعلى الثقة  
بين العامل وصاحب العمل والثقة بين صاحب العمل والعميل، حيث  
ينبغي على العامل استغلال الوقت المخصص للعمل لأداء العمل على  
أكمل وجه وعدم الغياب، لذا يقع بعض العمّال في الإثم من جرّاء تهاونهم  
في هذا الواجب فيغادر بعضهم مكان العمل أو يتغيب دون إذنٍ من  
صاحب العمل، وهذا من شأنه أن يلحق ضرراً بالغاً بالعمل وصاحبه وقد  
يفقد صاحب العمل أكثر من عميل بسبب عامل واحد، والضرر يجب  
رفعه، قال صلى الله عليه وسلم " لا ضرر ولا ضرار " <sup>٣٦</sup>.

الرابع/ وجوب الحفاظ على ممتلكات العمل.

<sup>٣٥</sup> سورة المائدة، آية رقم 1

<sup>٣٦</sup> رواه ابن ماجه في سننه، ص400، برقم (2341)، ورواه البيهقي في السنن الكبرى، ج6،  
ص70، والطبراني في المعجم الكبير ج2، ص81. وهو حديث صحيح، الألباني، سلسلة  
الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها، ج1، ص498، برقم (250).

ممتلكات العمل من وجهة نظر الباحث هي أمانة لدى العامل ولا بد أن يحافظ عليها لأنه مأمور شرعاً بالحفاظ على الأمانة وعدم الخيانة ، وتعدّ هذه الأموال والممتلكات التي تحت تصرف العامل بمنزلة العارية المستردة ، ونهى الشارع الكريم عن خيانة الأمانة بقوله: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ} <sup>٣٧</sup> ، ونهى الشارع الكريم عن استعمال أدوات العمل بما يلحق بها الضرر، وقال الرسول صلى الله عليه وسلم " المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده ، والمهاجر من هجر ما نهى الله عنه" <sup>٣٨</sup> وخص اللسان بالذكر في هذا الحديث الشرف لأنه المعبر عما في النفس، وهكذا اليد لأن أكثر الأفعال بها ، ويدخل فيها اليد المعنوية كالاستيلاء على حق الغير بغير حق ، وفي هذا الواجب يرى الباحث أنه لا بد من أن نفرق بين هذه الممتلكات حيث أن البعض منها يعتبر من الممتلكات المستهلكة والتي تنتهي بمضي مدة زمنية مثل الأقلام ، وبين الممتلكات التي لا تنتهي بمرور مدة زمنية فالأخير تعتبر عهدة عند العامل ويضمن في حال إتلافها بخلاف الأولى فلا ضمان إلا في حال وجود سوء النية.

---

<sup>٣٧</sup> سورة الأنفال، آية رقم 27.

<sup>٣٨</sup> رواه البخاري في صحيحه، كتاب الإيمان، باب المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده، ص 23، برقم (10)

## الخامس/ التعويض والضمان.

ويقصد بالتعويض هنا هو تعويض العامل صاحب العمل عما يلحقه من ضرر بسببه ، وحصل بين الفقهاء خلاف على تحديد حالات التعويض والضمان .

### أ - الحالات المتفق عليها :-

الحالة الأولى / التعدي، وهو "مجاوزه ما ينبغي الاقتصار عليه شرعاً أو عرفاً"<sup>٣٩</sup>، وقد اتفقت كلمة الفقهاء على أن مخالفة أمر المستأجر صراحة أو دلالة موجب للضمان.<sup>٤٠</sup>

الحالة الثانية / التفريط ، وهو "تجاوز الحدّ من جهة النقصان والتقصير، والإفراط يستعمل في تجاوز الحدّ من جانب الزيادة والكمال"<sup>٤١</sup> ، واتفق الفقهاء على أن يد الأمين تنتقل بالتفريط إلى يد ضمان ، ويُرجع عادة في تحديد التفريط الموجب للضمان إلى عُرف الناس وعادة الصنّاع وأهل المهنة لكونه اضبط وأحكم في التحديد .

### ب - الحالات المختلف فيها فهي :-

---

<sup>٣٩</sup> ينظر: برهان الدين علي بن ابي بكر المرغيناني ، الهداية شرح بداية المبتدي، ج 3، ص1289. احمد بن ادريس القرافي ، الذخيرة ، ج5، ص507.محمد الشربيني ، مغني المحتاج، ج2، ص267.  
<sup>٤٠</sup> ابن عابدين، رد المحتار على الدرّ المختار، ج 9، ص96. الشربيني، مغني المحتاج، ج2، ص264. القرافي، الذخيرة، ج5، ص507. منصور البهوتي، كشف القناع، ج4، ص32.  
<sup>٤١</sup> البهوتي، كشف القناع، ج4، ص166.

الحالة الأولى / التجهيل ، وهو " عدم تبين الأمين حال الأمانة التي بيده عند موته ، مع علمه بأنّ وارثه لا يعرف كونها أمانة عنده" <sup>٤٢</sup> ، وعند الحنفية تنقلب الأمانات إلى كونها مضمونة بالموت عن تجهيل إلا في ثلاث أمور :-

1 - الناظر إذا مات مجهلاً غلّت الوقف.

2 - القاضي إذا مات مجهلاً أموال اليتامى عند من أودعها،

3 - السلطان إذا أودع بعض الغنيمة عند الغازي، ثم مات ولم يبين عند من أودعها <sup>٤٣</sup> ، وقد وافق المالكية على ما ذهب إليه الحنفية ولكن بوجود اختلاف في التفصيل والتقييد والأحكام <sup>٤٤</sup> ، وكذلك الشافعية وافقوا المالكية وذهب الحنابلة إلى مثل ما ذهب الحنفية ونصّوا على ذلك في الوديع والمضارب والوكيل والأجير وعامل الوقف وناظره .<sup>٤٥</sup>

الحالة الثانية/ العُرف، حيث ذهب بعض فقهاء الحنفية إلى اعتبار العُرف موجباً لتغيّر يد الأمانة إلى يد ضمان <sup>٤٦</sup> .

---

<sup>٤٢</sup> زين بن إبراهيم بن محمد ابن نجيم ، الأشباه والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان، طبعة عام العاشرين 1980م، ص273، دار الكتب العلمية ، بيروت، لبنان.

<sup>٤٣</sup> يحيى بن شرف النووي ، روضة الطالبين وعمدة المفتين ، ج5 ، ص 387، طبعة عام 1995م، دار الفكر، بيروت ، لبنان . ابراهيم الباجوري ، حاشية الباجوري على ابن قاسم الغزّي، ج2، ص30، طبعة عام1930م، طبعة عيسى البابي ، مصر

<sup>٤٤</sup> الامام ، مالك ، المدونة، ج 15، ص149

<sup>٤٥</sup> منصور البهوتي ، شرح منتهى الإرادات ، ج 2، ص336. مرعي بن يوسف الكرمي ، دليل الطالب لنيل المطالب، ص 293، ط1، 1996م، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان.

<sup>٤٦</sup> ابن نجيم ، الأشباه والنظائر، مرجع سابق، ص 109.

الحالة الثالثة/ المصلحة ، وقد ذهب المالكية في المشهور من مذهبهم إلى التضمين بناءً على المصلحة العامة وسدًا لذريعة الفساد<sup>٤٧</sup> ، ووجه المصلحة في تضمينهم هو أن الناس لهم حاجة ماسة بالصنّاع ، ومن ثم يغيب صاحب المتاع عن متاعه، والغالب على الصنّاع التفريط وعدم الحفظ ، ولو لم يضمنوا لأدّى ذلك إلى نتيجتين، الأولى ترك الاستصناع بالكلية ، والثانية: ضياع الأموال وظهور الخيانة.

الحالة الرابعة: التهمة، وهي "رجحان الظنّ وغلبة الاحتمال في كذب ادّعاء الأمين هلاك الأمانة بدون تعدٍ أو تقصير"<sup>٤٨</sup> ويرى الباحث في مسألة الضمان والتعويض أن يتم النص في عقد العمل على مسألة التعويض والضمان ليكون العامل على بينة ، حيث ظهر للباحث من خلال سؤال بعض العمال عن أبرز المشاكل التي تواجههم هي قيامهم بإصلاح بعض الآلات الالكترونية على حسابهم الخاص نتيجة خلل فني بها أثناء العمل وهم ليس لهم علاقة بهذا الخلل.

السادس/ تنفيذ الأوامر بالقدر الذي يخصّ العمل.

يجب على العامل أن يكون منضبطاً ملتزماً يسمع ويطيع ويحترم النظم واللوائح التي يضعها صاحب المنشأة ، طالما أنها لا تتعارض مع شرع الله

---

<sup>٤٧</sup> محمد بن أحمد ابن رشد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، تحقيق عبد الحكيم محمد، ج2،

ص364، بدون رقم طبعة، المكتبة التوفيقية، مصر.

<sup>٤٨</sup> الدكتور نزية حماد ، قضايا فقهية معاصرة في المال والاقتصاد ، ط 1، 2001م، دار القلم،

دمشق، سوريا، ص382

سبحانه وتعالى فلا طاعة لمخلوق في معصية الخالق، ومرجع ذلك قول رسول الله صلى الله عليه وسلم " السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحب وكره، ما لم يؤمر بمعصية، فإذا أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة " <sup>٤٩</sup> أو مع عقد العمل ويرى الباحث أن هذا الواجب يتوقف على علاقة صاحب العمل بالعامل فإذا كانت مبنية على الاحترام والأخلاق الحميدة فلن يتردد العامل في أي عمل حتى وإن لم يكن مطالباً به في عقد العمل ، وهذا ظاهر أمام العيان في المنشآت الناجحة في مجتمعنا.

---

<sup>٤٩</sup> رواه البخاري، صحيح البخاري، كتاب الأحكام، باب السمع والطاعة للإمام ما لم تكن معصية، ص 352، برقم (7144).

## المطلب الثاني

### التزامات العامل وعناصر التأديب في النظام.

صدر نظام العمل بالمملكة العربية السعودية بالمرسوم الملكي رقم (م/ 51) وتاريخ 1426/8/23هـ، لينظم علاقة العمل التي تنشأ بين صاحب العمل والعامل الذي يعمل تحت إدارته وإشرافه ، ويحدد الحقوق والواجبات لكل من طرفي هذه العلاقة ، وأهم بتعريف العمل وصاحب العمل والعامل وذلك لتحديد طبيعة التعامل وحفظ حقوق أصحاب العمل والعمال<sup>50</sup> ، فالعامل ملتزم بموجب عقد العمل بأمر يجب عليه القيام بها ، وهي محددة في العقد ويكون عرضة للجزاء في حال عدم التزامه ، وأهمية التزام العامل بعقد العمل تتجلى في حفظ حقوقه المنصوص عليها نظاماً وله الحق في التظلم أمام اللجان المختصة ، ومن أبرز مظاهر التزامات العامل هي أداء العمل على وجه يرضي الله سبحانه وتعالى ومن ثم يرضي صاحب العمل ، والمحافظة على ممتلكات العمل وعدم إفشاء أسرار العمل ، الالتزام بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل وتقديم المساعدة في العمل ، وقد ورد

---

<sup>50</sup> بينت المادة الثانية من نظام العمل بالمملكة العربية السعودية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ 51) وتاريخ 1426/8/23هـ بأن صاحب العمل هو: كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر، والعامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته، والعمل هو: الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية.

في نظام العمل السعودي جملة من الواجبات المفروضة على العامل<sup>٥١</sup> وأحسن المنظم في ذلك حيث بين أهم الواجبات والتي لا يخلوا عقد عمل من ذكرها كما أنه يحق لصاحب العمل فرض واجبات أخرى على العامل ويكون للعامل الحق في قبولها أو رفضها ومن خلال إطلاعي على الأنظمة التي تتعلق بواجبات العمال تبين لي أنه يجب على العامل أن يلتزم بالآتي :-

1- أن يقوم بأداء العمل المتفق عليه بنفسه وفقاً لأصول المهنة وأن لا يكلف غيره بالقيام به ، ويبذل في سبيل ذلك عناية الشخص العادي ، ولا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه في العقد إلا في حالات الضرورة وبعد موافقته الخطية على

---

<sup>٥١</sup> نص المادة رقم (65) من نظام العمل السعودي " بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له ، يجب على العامل :

1- أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل ، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة ، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر .

2- أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه ، أو التي تكون في عهده ، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة .

3- أن يلتزم حسن السلوك و الأخلاق أثناء العمل .

4- أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث و الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه .

5- أن يتقدم - وفقاً لطلب صاحب العمل - للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الإلتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية .

6- أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها ، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل . "

ذلك ولمدة لا تتجاوز الثلاثون يوماً ، مع مراعاة استيفاء الإجراءات النظامية لتغيير المهنة إذا كان العامل أجنبياً ، كما أنه لا يجوز لصاحب العمل نقل العامل من مكان عمله الأصلي إذا كان النقل يلحق بالعامل ضرراً ولم تكن له أسباب مشروعة.

2-تنفيذ أوامر وتوجيهات صاحب العمل المتعلقة بالعمل المتفق عليه مادام أن هذه التعليمات لم تكن مخالفة لعقد العمل أو نظام العمل ولائحته ، أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها تعريض الآخرين للخطر.

3-المحافظة على أدوات العمل سواءً كانت في عهده أو في مكان العمل تحت تصرفه حيث أن هذه الأدوات أمانة عنده وقد أمر بحفظ الأمانة وعد تضييعها ، وفي حال تسبب العامل عمداً في فقدان إحدى الآلات أو تلفها فلصاحب العمل الحق في أن يقطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح على ألا يزيد ما يقطع لهذا الأجر على أجر خمسة أيام في كل شهر، مع بقاء حق العامل في التظلم خلال خمسة عشر يوم عمل من تاريخ إبلاغ صاحب العمل له بذلك أمام هيئة تسوية الخلافات العمالية بوزارة العمل .

4-الالتزام بحسن السلوك والأخلاق مع الزملاء والعملاء أثناء العمل والتعاون في أداء العمل وخلق بيئة صحية للعمل ، والاهتمام بالمظهر الخارجي وارتداء الملابس اللائقة .

5- الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل وعدم إفشائها لما لها من أثر مباشر على المركز المالي لصاحب العمل ، ويجوز لصاحب العمل أن يشترط على العامل عدم المنافسة حيث أن هذا الشرط يمنع العامل بعد انتهاء عقد العمل من ممارسة نفس نشاط صاحب العمل أو نشاط متعلق به ، ويشترط لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل وبالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة ، وألا تزيد مدة هذا الاتفاق عن سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين ، ومن وجهة نظري أن هذا الشرط غير مجدي في حال سوء نية العامل فقد ينقل الأسرار لمنافس لصاحب العمل وبمقابل مالي أو قد يكون تابعاً للمنافس وتوظف عند صاحب العمل الحالي لكي ينقل أسرار العمل .

6- أن يقدم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه وذلك بدون مقابل لما في ذلك من المحافظة على استقرار العمل وعدم ضياعه ومن باب التعاون على البر والتقوى .

7- لا بد أن يجري العامل الفحوصات الطبية التي يرغب صاحب العمل في إجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه أو أن متطلبات الوظيفة تفرض على العامل إجراء فحوصات طبية مستمرة على فترات .

8- على العامل أن يستعمل الوسائل الوقائية المخصصة لكل عملية وأن يحافظ عليها ، وأن ينفذ التعليمات الموضوعية للمحافظة على صحته وصحة البيئة ، ووقايته وغيره من الإصابات والأمراض<sup>٥٢</sup> .

ويرى الباحث أن عدم التزام العامل بهذه الواجبات ي عرض للجزاء الذي تفرضه القواعد العامة على هذه المخالفة ، كما ي حق لصاحب العمل أن يطالب العامل بتعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء عدم التزامه بهذه الواجبات<sup>٥٣</sup> .

---

<sup>٥٢</sup> ينظر : د/ عاطف فخري ، الدليل الأبجدي في شرح نظام العمل السعودي ، جدة ، دار تهامة ، ص 126-127 ،  
<sup>٥٣</sup> ما ذكر حول واجبات العامل من شرح الباحث بعد الاطلاع على نظام العمل وما سبق دراسته

## المبحث الثاني

### السلطة المختصة بالتحقيق الإداري في المخالفات العمالية

ويقصد بالسلطة المختصة بالتحقيق الإداري في المخالفات العمالية هي الإدارة المكلفة بإجراء التحقيق مع العاملين المخالفين ، فإذا ارتكب العامل مخالفه معينه فإن هناك بعض الإجراءات والضوابط التي لابد أن تتقيد بها السلطة المختصة بالتحقيق معه لاستجلاء الحقيقة وتحقيق العدالة وضمان حق العامل في التظلم من الإجراء الحاصل ، ومن هنا تختلف الإدارة المختصة بالتحقيق من منشأة إلى أخرى بسبب اختلاف أسماء الوحدات الإدارية ومهامها وارتباطها التنظيمي في المنشأة وحجم المنشأة ولكن الغالب الأعم ان يتولى التحقيق في المنشآت إدارتين مختصتين وهما:-

١ إدارة الموارد البشرية.

٢ الإدارة القانونية .

ويجرى التحقيق مع العامل بمعرفة لجنة مشكلة من عدد من المختصين يصدر قرار بتشكيلها من صاحب الصلاحية في المنشأة ، أو من شخص مختص بالتحقيق مع العاملين المخالفين ، ويتم سماع أقوال المخالف وإعطائه الفرصة الكافية للدفاع عن نفسه وبعد الانتهاء من التحقيق ترفع النتيجة والتوصيات إلى صاحب الصلاحية لاتخاذ اللازم<sup>٥٤</sup> ، ومن خلال

---

<sup>٥٤</sup> د/ ضيف الله بن نوح الغويري ، مرجع سابق ، ص 134

زيارة الباحث لبعض المنشآت الكبيرة وجد أن الإدارة القانونية في المنشأة هي المختصة بالتحقيق مع العاملين المخالفين ، ويوجد بها قسم مستقل للتحقيق يضم مجموعة من المحققين من خريجي كليات الأنظمة وتعطى لهم دورات تتعلق بالأنظمة والتحقيقات ، ولكن في بعض المنشآت لا توجد بها إدارة قانونية لكونها منشآت صغيرة وعدد العمال بها قليل لذا يتولى صاحب المنشأة التحقيق في المخالفات أو يقوم بتكليف لجنة مختصة للتحقيق مع العامل المخالف .<sup>٥٥</sup>

---

<sup>٥٥</sup> على سبيل المثال شركة الاتصالات السعودية تتولى الإدارة القانونية بها التحقيق مع العاملين

## المبحث الثالث

### صلاحية المحقق الإداري في المخالفات العمالية .

الأنظمة واللوائح منحت صلاحيات كبيرة للمحقق أي كان اختصاصه تعيينه على أداء عمله بأكمله وجه للوصول لكشف الحقيقة التي هي أساس عمل المحقق ، وهذا الصلاحيات ينبغي أن يستخدمها المحقق للوصول إلى الحقيقة بمهارة ودراية وشفافية .

### المطلب الأول

#### صلاحية المحقق الإداري في المخالفات العمالية.

يرى الباحث أن صلاحيات المحقق الإداري في المخالفات العمالية هي نفس الصلاحيات للمحقق الجنائي لأن الهدف منها هو إجراء التحقيقات اللازمة للوصول لكشف الحقيقة ، ويرى الباحث أن أبرز صلاحيات المحقق الإداري في المخالفات العمالية ما يلي :-

أولاً : استدعاء العامل المخالف لسماع أقواله .

وهذا الاستدعاء يكون بعد إحاطة العامل المخالف بالتهمة المنسوبة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه وذلك بتقديم أدلة البراءة وتقديم الشهادة<sup>٥٦</sup> ، ويرى الباحث أن استدعاء العامل المخالف للتحقيق معه يكون بخطاب

---

<sup>٥٦</sup> ينظر : ماهر عبدالهادي ، الشرعية الإجرائية في التأديب ، أصول القوانين، الطبعة 2، 1986م ، ص 241.

موقع من الجهة المختصة بالتحقيق مع العاملين في المنشأة وذلك لضمان حق العامل في إبلاغه وتهيئه للدفاع عن نفسه .

ثانيا : الاطلاع على الأوراق والمستندات .

الاطلاع على الأوراق والمستندات المتعلقة بالمخالفة من الأمور المهمة التي تعين المحقق على كشف الحقيقة ، وللمحقق سلطة اختيار الأوراق والمستندات التي يرغب الاطلاع عليها ، ولكن يجب عليه إعداد محضر بذلك يثبت فيه ما جرى الاطلاع عليه ، فإثبات الواقعة التي يجري التحقيق فيها أو إقامة الدليل على المخالفة يعتمد كثيراً على الاطلاع على المستندات والأوراق لأنها دليل مادي في يد المحقق ، وفي حالة امتناع العامل الذي تقع تحت يديه تلك الأوراق والمستندات عن التعاون مع المحقق وتمكينه من الاطلاع عليها ، فإنه يحق للمحقق مخاطبة الرئيس الأعلى في المنشأة لإصدار أمر بتمكين المحقق من الاطلاع على المستندات ، ونجد أن نظام الإجراءات الجزائية السعودي في المادة السابعة والخمسين أشار إلى جواز الاطلاع على الأوراق والمستندات وأنها من صلاحية المحقق ولا يجوز لغير الاطلاع عليها ، وذلك لأهمية هذا الإجراء في كشف الحقيقة ولأنها دليل مادي في يد المحقق<sup>٥٧</sup> وللمحقق مواجهة المتهم بهذه المستندات وعرضها عليه وسماع دفاعه وتبريراته ، وقد

---

<sup>٥٧</sup> نص المادة قم (57) نظام الإجراءات الجزائية ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/39) وتاريخ 1422/7/28هـ "للمحقق وحده الاطلاع على الخطابات والرسائل والأوراق والأشياء الأخرى المضبوطة"

بينت المادة الثامنة والخمسين من النظام المشار اليه أنه على المحقق أن يقوم بتبليغ المتهم بمضمون هذه المستندات <sup>٥٨</sup> ، وهذا الإجراء يعتبر من الضمانات الهامة للمتهم سواء كان متهماً في قضية جنائية أم أدراية ، فقد تشتمل هذه المستندات والأوراق على أمور تبرأ المتهم ، وقد أشارت المادة الحادية عشر من اللائحة الداخلية لنظام هيئة الرقابة والتحقيق على أهمية الاطلاع على الأوراق والمستندات ، وعلى المحقق الإداري أرفاق صور مصدقة من المستندات والأوراق التي تم الاطلاع عليها بأوراق التحقيق <sup>٥٩</sup> .

ثالثاً- التفتيش .

من خلال ما سبق دراسته أتضح للباحث أن التفتيش هو البحث عن الأدلة المادية ، وللمحقق الإداري أن يجري التفتيش ويضبط الأشياء التي لها صلة بالمخالفة ويحرر محضراً بذلك ، حيث أن الهدف من التفتيش هو ضبط أدلة المخالفة موضوع التحقيق وكل ما يتعلق بكشف الحقيقة من أجل إثبات أو نفي التهمة المنسوبة للعامل ، كما أشير إلى أن المقصود بالتفتيش الذي نحن بصدده لا يكون إلا بعد وقوع المخالفة لكونه إجراء من إجراءات التحقيق وهو يختلف عن التفتيش لمجرد التحري ويدخل في نطاقه

---

<sup>٥٨</sup> نص المادة (58) نظام الإجراءات الجزائية ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/39) وتاريخ 1422/7/28هـ "يبلغ مضمون الخطابات والرسائل البرقية المضبوطة إلى المتهم.."

<sup>٥٩</sup> ينظر : د/ احمد بن عبد الرحمن الزكري ، دليل المحقق الادارى ، دار الأصحاب للنشر والتوزيع ، 1426 ، ص 51

التفتيش الوقائي والتفتيش الإداري والتفتيش الرضائي.<sup>٦٠</sup> ويرى الباحث أن التفتيش على قسمين :-

القسم الأول / تفتيش أماكن العمل.

للمحقق الإداري تفتيش أماكن العمل وفق ضوابط معينة لا بد من مراعاتها لضمانة سير التحقيق وهي :-

أ- أن يكون التفتيش بحضور الرئيس المباشر للعامل المتهم المحال إلى التحقيق

ب- وجودة حاجة ماسة تتطلب إجراء التفتيش<sup>٦١</sup>.

ج- أن يتم تحرير محضراً بحصول التفتيش ونتيجته ، وبين مدى حضور المتهم من عدمه أثناء التفتيش وأسماء الحاضرين ، وعلى المحقق أن يدرك وهو يمارس سلطة التفتيش أنه لا يجوز تفتيش شخص المتهم أو سكنه بغير رضاه ، لأن هذه الإجراءات خارجة عن صلاحيات المحقق الإداري ولا يملك القيام بها ، وبالتالي فإذا امتنع المتهم فلا يمكن القيام بهذا الإجراء لما فيه من مساس بحريته الشخصية ، ويتعين على المحقق عند قيامه بالتفتيش أن يراعى الدقة والترتيب في إجراءاته ، فعند تفتيش المكتب

---

<sup>٦٠</sup> ينظر: د.شارع بن نايف الغويري ، الضبطية الجنائية في المملكة العربية السعودية ، كلية الملك فهد الأمنية، 1431هـ ، ص 103  
<sup>٦١</sup> ينظر: عبد الفتاح مراد ، التحقيق الجنائي العملي ، مؤسسة شباب الجامعة ، 1989 ، ص

عليه أن يفتش جميع ما يحتويه المكتب من دواليب وطاولات ، فيفتش أدرج الدولاب أو المكتب ويرفع محتوياتها من مكانها ويفتش بينها ، على أن يراعى عند تفتيش الأدرج والرفوف أن يبدأ بالدرج العلوي ثم الذي يليه من أسفل حتى ينتهي من تفتيش جميع الأدرج والرفوف ، والهدف من الترتيب ألا يفوت المحقق جزء في المكان دون تفتيشه.<sup>٦٢</sup>

القسم الثاني/ تفتيش غير أماكن العمل:

وهذا الإجراء يندر حصوله بالنسبة للمخالفات التأديبية لكونها واضحة وسهلة الثبوت ، ولا يوجد بها غموض ، بخلاف الجرائم الجنائية مثل الرشوة والتزوير والاختلاس وتزييف العملة والتي لها علاقة مباشرة بالوظيفة ، وتفتيش غير أماكن العمل له ضوابط معينة أستنتجها من خلال إطلاعي على بعض الأنظمة ومن خلال عملي في هيئة التحقيق والادعاء العام وهي على الآتي :-

- ١ - أن يصدر أمر من المحقق المختص بإجراء التفتيش .
- ٢ - أن يكون التفتيش بحضور المتهم أو من ينوب عنه .
- ٣ - إذا كان في المكان المراد تفتيشه نساء وجب حضور أنثى للمشاركة في التفتيش .
- ٤ - أن يكون التفتيش خاصاً بما يتعلق بالمخالفة ، وفي حال العثور على أمر محظور أثناء التفتيش أوجدت أشياء تعد حيازتها في

---

<sup>٦٢</sup> د/ أحمد بن عبد الرحمن الزكري ، دليل المحقق الإداري ، مرجع سابق ، ص 52- 53

حد ذاتها جريمة أو تفيد بكشف الحقيقة في جريمة أخرى يتم إعداد محضر بذلك ويحال للجهة المختصة .

٥ - إعداد محضر بإجراء التفتيش ويوقع عليه من قبل المحقق والحاضرين معه .

ونظراً لأهمية التفتيش نص المنظم السعودي في نظام الإجراءات الجزائية السعودي على إجراءاته وأحسن المنظم في ذلك فقد قنن إجراءاته لما له من خصوصية لاسيما في مجتمعنا<sup>٦٣</sup> .

رابعاً- الاستعانة بالخبرة :-

وتعرف الخبرة بأنها البصيرة التي يتحصل عليها الشخص نتيجة ممارسة مهنة من المهن أو تعلمها وتمكنه من تكوين معالم خاصة للشيء الذي يمارسه ، والمقصود بالاستعانة بالخبرة الاستفادة من الأشخاص المختصون بعلم من العلوم الذين يساعدون المحقق في كشف الحقيقة ، والمصلحة تتطلب الاستعانة بهم ، مثل خبراء الأدلة الجنائية ، وذلك لتحديد البصمات

<sup>٦٣</sup> نظام الإجراءات الجزائية ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/39) وتاريخ 1422/7/28هـ ، نص المادة رقم (80) ((تفتيش المساكن عمل من أعمال التحقيق، ولا يجوز الالتجاء إليه إلا بناءً على اتهام موجه إلى شخص يقيم في المسكن المراد تفتيشه بارتكاب جريمة، أو باشتراكه في ارتكابها، أو إذا وجدت قرائن تدل على أنه حائز لأشياء تتعلق بالجريمة. وللمحقق أن يفتش أي مكان ويضبط كل ما يحتمل أنه استعمل في ارتكاب الجريمة أو نتج عنها، وكل ما يفيد في كشف الحقيقة بما في ذلك الأوراق والأسلحة، وفي جميع الأحوال يجب أن يُعد محضراً عن واقعة التفتيش يتضمن الأسباب التي بُنيَ عليها ونتائجه، مع مراعاة أنه لا يجوز دخول المساكن أو تفتيشها إلا في الأحوال المنصوص عليها نظاماً وبأمر مسبب من هيئة التحقيق والادعاء العام)) ، والمادة (81) ، نظام الاجراءات الجزائية ، ((للمحقق أن يفتش المتهم، وله تفتيش غير المتهم إذا اتضح من أمارات قوية أنه يخفي أشياء تفيد في كشف الحقيقة، ويراعى في التفتيش حكم المادة الثانية والأربعين من هذا النظام.))

وكشف التزوير والتحقق من الصور والتوقعات وغير ذلك.<sup>٦٤</sup> والأطباء والمهندسون وغيرهم.

خامساً- الانتقال والمعينة :

ويقصد بالانتقال والمعينة ذهاب المحقق إلى مكان وقوع المخالفة ، لمعرفة سببها وجمع الآثار المتعلقة بها ، وكيفية وقوعها وكل ماله علاقة بإظهار الحقيقة ، وينبغي على المحقق ان يهتم بالآتي :

1- السرعة والانتقال إلى مكان وقوع المخالفة ، لمعينة الآثار قبل زوالها لأي سبب .

2- تدوين جميع ما يتعلق بمكان وقوع المخالفة في وقته ، ويعد محضراً بذل حفظاً للمعلومات من النسيان .

3- الاستماع للموجودين في مكان وقوع المخالفة وتدوين أقوالهم بمحضر.<sup>٦٥</sup>

سادساً- سماع الشهود .

للشهادة عدة تعريفات في الشريعة والقانون وقد أخترت منها تعريف محمود نجيب حسني حيث عرف الشهادة بقوله " تقرير شخص لما يكون قد رآه أو

---

<sup>٦٤</sup> عبدالفتاح مراد ، التحقيق الجنائي ، مرجع سابق ، ص 366  
<sup>٦٥</sup> لواء محمد ماجد ياقوت ، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية (دراسة مقارنة) ، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، 2000 ، ص 238

سمعه بنفسه أو أدركه على وجه العموم بحواسه " وسوف نفصل القول في الشهادة عند ذكر وسائل الإثبات في المخالفات العمالية .<sup>٦٦</sup>

سادسا- الإيقاف عن العمل.

ويقصد بالإيقاف منع العامل المتهم من مزاوله عمله طيلة فترة التحقيق معه ، وهو إجراء إداري تقوم به المنشأة لضمان سير العمل وليس إجراء عقابي ، وللمحقق سلطة تقديرية في إيقاف العامل المخالف عن العمل متى ما رأى المصلحة في ذلك ، ويصدر قرار الوقف عن العمل من صاحب الصلاحية بناء على الأسباب التي ذكرها المحقق ، والإيقاف عن العمل نوعين :-

النوع الأول / إيقاف وجوبي .

ويصدر هذا النوع من الإيقاف بقوة النظام كارتكاب العامل جريمة جنائية أو تم توقيفه في قضية مدنية ، ففي هذه الحالة يعتبر العامل موقوف عن العمل وله حقوق أوجبها المنظم على صاحب العمل وهي أن يستمر في دفع (50%) من الأجر إلى العامل حتى يصدر حكم في قضية العامل شريطة ألا تزيد مدة توقيف العامل على مائة وثمانين يوماً ، فإذا زادت على ذلك فلا يلتزم صاحب العمل بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة

---

<sup>٦٦</sup> محمود نجيب حسني ، الإجراءات الجنائية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1979م ، ص 453.

، فإذا صدر حكم من المحكمة المختصة ببراءة العامل أو انتهى التحقيق إلى حفظ الدعوى لعدم ثبوت مانسب إليه أو لعدم صحة الدعوى ، وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما سبق حسمه من أجره ، أما إذا قضى بإدانة العامل فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك ، وقد أشارت المادة السابعة والتسعون من نظام العمل السعودي على هذا النوع من الإيقاف مفصلاً .<sup>٦٧</sup> ومن وجهة نظري أرى أن يتم دفع (50%) من الأجر إلى العامل إلى حين صدور حكم في القضية ، أو حفظها من قبل جهة التحقيق ، وعدم اشتراط مدة في ذلك أن الجرائم تتعدد وتنوع ومنها من تطول إجراءاتها ومنها العكس إضافة إلى أنه قد يكون للعامل أسرة وتستفيد من أجره .

النوع الثاني / إيقاف جوازي .

وهذا النوع من الإيقاف يصدر من الجهة التي يعمل فيها العامل في حالات معينة وهي :-

---

<sup>٦٧</sup> نص المادة رقم ( 67 ) " إذا جرى توقيف العامل أو احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه فعلى صاحب العمل أن يستمر في دفع ( 50% ) من الأجر إلى العامل حتى يفصل في قضيته ، على ألا تزيد مدة التوقيف أو الحجز على مائة وثمانين يوماً ، فإذا زادت على ذلك فلا يلتزم صاحب العمل بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة ، فإذا قضى ببراءة العامل أو حفظ التحقيق لعدم ثبوت مانسب إليه أو لعدم صحته ، وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما سبق حسمه من أجره ، أما إذا قضى بإدانته فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك "0

١ - في حال ارتكاب العامل مخالفة تتطلب إيقافه عن العمل لفترة محددة لمصلحة العمل.

٢ - في حال التحقيقات الإدارية تتطلب أحيانا وقف العامل عن العمل لحين إثبات ضلوعه في إحدى المخالفات أو براءته منها وخشية تأثير ذلك على العامل وعلى سير العمل.<sup>٦٨</sup>

---

<sup>٦٨</sup> ما ذكر حول الإيقاف عن العمل هو من شرح الباحث

## المطلب الثاني

### إعداد محاضر الاستجواب

ويعرف الاستجواب بأنه مناقشة العامل المخالف ومواجهته بالأدلة القائمة ضده لكشف الحقيقة ومدى ارتكابه للمخالفة من عدمه ، وتكون هذه المناقشة مدونة في محضر يسمى محضر الاستجواب ، ومحضر الاستجواب محرر رسمي يدون من قبل كاتب مختص لدى المحقق أثناء سماع أقوال المتهم ويدون فيه كل ما يذكر هالمتهم ، وبصفتي محقق أرى أن لمحضر الاستجواب أهمية كبيرة لا سيما في كون القضية بها أطراف ومعقدة ويبرز دور المحقق في هذا الجانب وتظهر شخصيته من خلال توجيه الأسئلة للمتهم ، وتجدر الإشارة إلى إعداد محاضر الاستجواب لا بد أن تشتمل على الآتي :-

- 1- يفتح المحضر بذكر السلطة الآمرة والمستند في توجيهه .
- 2- ذكر اسم المحقق ووظيفته ورتبته وأسم الكاتب ومعلومات كافيته عن من تسمع أقواله تشتمل على الاسم والوظيفة والعنوان .
- 3- ذكر مكان فتح المحضر ووقته .
- 4- ذكر وقت فتح التحقيق وتوقفه وقفله بالتفصيل ( الدقيقة والساعة واليوم والشهر والسنة ) .

٦ - فك القيود إن وجدت ، ولا تسمع أقواله وهو مقيد.

٧ - ذكر الحالة التي عليها المتهم بالتفصيل وذكر المضبوطات التي كانت بحوزته وذكر الإصابات التي بجسده متى كان المتهم مصاب مع نقله لمستشفى لتقديم الإسعافات اللازمة له على أن يحرر ذلك في محضر مستقل.

٨ - يجب أن يراعى في محضر الاستجواب جودة الخط في حال كونه بخط اليد ، وعدم الشطب أو الكشط ، ويراعى في الأسئلة أن تكون موجزة وواضحة وصریحة ، وتكون الإجابات عليها خالية من اللبس والإبهام.

9- ذكر وقت إقفال المحضر مع أخذ توقيعه أو بصمة من سمعت أقواله في آخر المحضر.<sup>٦٩</sup>

---

<sup>٦٩</sup> ينظر: سعيد الزهراني ، الاستجواب والمواجهة في نظام الإجراءات الجزائية السعودي (دراسة تأصيلية مقارنة بدول مجلس التعاون الخليجي ) ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 1429هـ ، ص 86.87.

## المطلب الثالث

### الأسلوب في توجيه الأسئلة.

لا يختلف الأسلوب في توجيه الأسئلة من قضية إلى أخرى لكون الغاية واحدة وهي كشف الحقيقة ، ولكن لابد قبل توجيه الأسئلة للعامل المخالف قراءة ملف القضية بتمعن ، وتحديد الأسئلة المهمة التي تتعلق بالتهمة والبدء بها في التحقيق مع العامل ، وعلى ضوء إجابة المتهم يتم تحديد ماهية السؤال التالي وهكذا ، ويتعين على المحقق مراعاة النقاط التالية في طرح الأسئلة على المخالف لضمان سير التحقيق :-

- ١ - أن تكون الأسئلة الموجهة إلى العامل المتهم تتعلق بموضوع المخالفة ومباشرة لكي يفهم السؤال ويتمكن من الإجابة عنه بوضوح.
- ٢ - أن تكون صياغة الأسئلة الموجهة الى العامل مختصرة وكذلك الإجابة عنها ، وخير الكلام ما قل ودل .
- ٣ - الابتعاد عن الأسئلة المبهمة والتي تحتل إجابتيين.
- ٤ - يفضل طرح السؤال شفاهة على العامل المخالف وتسمع الإجابة ثم يدون المحقق أو كاتب التحقيق السؤال والجواب.

- ٥ - يفضل أن تكون الأسئلة مترابطة ومتماسكة بعضها ببعض مع مراعاة التدرج في الموضوع.
- ٦ - الابتعاد عن الأسئلة التي بها استنقاص للمخالف أو نوع الوظيفة ومراعاة كرامة الإنسان .
- ٧ - يفضل عدم مقاطعة العامل المتهم فيما يدلي من إجابة ما لم يخرج عن موضوع السؤال حتى تكون الوقائع والأحداث التي يدلي بها مرتبة ومنتظمة.
- ٨ - يفضل إذا لاحظ المحقق أن العامل المخالف قد عمد إلى الكذب في الأقوال التي يدلي بها ألا يخبره بذلك بل يستمع له حتى ينتهي ثم يواجهه بما قال.<sup>٧٠</sup>
- ٩ - أن يستشعر المحقق خلال توجيه الأسئلة للعامل المتهم بأن المتهم برئ حتى تثبت إدانته .

---

<sup>٧٠</sup> ينظر: الدكتور.مدني عبد الرحمن تاج الدين ، أصول التحقيق الجنائي وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة مركز البحوث ، 1425 هـ

## الفصل الثاني

وبه ثلاثة مباحث :-

المبحث الأول أنواع المخالفات التأديبية.

المبحث الثاني أنواع الجزاءات التأديبية .

المبحث الثالث الإعفاء من الجزاء التأديبي واثر التقادم

فيها.

## المبحث الأول

### أنواع المخالفات التأديبية.

ينصرف مفهوم المخالفات التأديبية إلى الأعمال المخلة بواجبات الوظيفة مما يتعلق بتأديتها ، أو الأعمال المخلة بمقتضى السلوك اللازم لها سواء الإيجابية أو السلبية ، ولا بد ان يكون لدى المحقق المختص علم بأنواع المخالفات التأديبية ، من حيث طبيعتها ، ومدى جسامتها لكي يستطيع المحقق تكييف المخالفة التكييف الصحيح ، ويختار الجزاء المناسب لها ، ومن المسلم به في هذا الشأن أن المخالفات التأديبية غير محصورة ، ومن ثم فإن إيرادها في أي نظام من الأنظمة يكون على سبيل المثال وليس الحصر ، وذلك لأنها متعددة ولها أشكال مختلفة .<sup>٧١</sup>

أنواع المخالفات التأديبية :-

النوع الأول :- من حيث طبيعة المخالفة .

أ - المخالفة المالية .

وتتمثل المخالفة المالية في الفعل أو الامتناع عن الفعل الذي يقع من العامل ويخالف به القواعد المعمول بها في المنشأة ويعرض مصلحة من مصالحها المالية للخطر ، أو أن يكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك ، ويدخل

---

<sup>٧١</sup> الدكتور بكر القباني ، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية دراسة نظرية تطبيقية مقارنة ، معهد الإدارة العامة 1402 هـ ص 325

في ذلك الإهمال الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للمنشئة.<sup>٧٢</sup> وهذه المخالفة محصورة في الأمور التي تغلق بالمالية .

ب - المخالفة الإدارية .

وتتمثل المخالفة الإدارية في الفعل أو الامتناع عن الفعل الذي يقع من العامل ويخالف به واجبات أو محظورات منصوص عليها في العقد ، ويدخل في المخالفة الإدارية كل ما يخرج عن دائرة المخالفة المالية ، ومن أمثلتها إفشاء الأسرار التي يضطلع عليها العامل بحكم الوظيفة ولو بعد تركة الخدمة ، عدم الانضباط وتبديد الوقت في غير واجبات الوظيفة.<sup>٧٣</sup>

النوع الثاني / من حيث جسامة المخالفة وهي قسمين:-

أ - المخالفة الجسيمة .

والمخالفة الجسيمة هي قيام العامل بعمل محظور أو الامتناع عن أداء واجب ويكون ذلك عن إرادة حرة وقصد مبتغياً من وراء ذلك تحقيق نتيجة معينة أو لغرض شخصي .

ب - المخالفة البسيطة

---

<sup>٧٢</sup> أنظر، اللواء محمد ماجد ياقوت ، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية ، مرجع سابق

<sup>٧٣</sup> أنظر، خالد المهوس، الاستجابات الجنائي في النظام الإجرائي السعودي، رسالة ماجستير ،أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، ص150.

والمخالفة البسيطة هي الفعل الذي يقع من العامل نتيجة الخطاء أو الإهمال دون قصد تحقق نتيجة معينة ، وتقدير ذلك يرجع الى العرف وكما هو معلوم أن العرف مشرع بل أن بعض الأنظمة استمدت بعض موادها من العرف .<sup>٧٤</sup>

---

<sup>٧٤</sup> أنظر ، احمد الزكري ، دليل المحقق الإداري ، مرجع سابق، ص 65.

## المبحث الثاني

### أنواع الجزاءات التأديبية.

ينصرف مفهوم الجزاء التأديبي الى العقوبة التأديبية التي تقع على العامل بقصد تأديبه بسبب ارتكابه مخالفة تأديبية ، وقد أخذ النظام السعودي بمبدأ الشرعية الجزائية في موقعين الأول يتعلق بقائمة الجزاءات التأديبية ، والثاني يتعلق بحكم تشديد الجزاء التأديبي ، ويستمد صاحب العمل حقه في تأديب العامل من سلطته في الإشراف على العامل في إطار عنصر التبعية والإشراف ، ويجوز لصاحب العمل وفقاً لذلك أن يوقع الجزاء على العامل الذي يرتكب مخالفة تأديبية ، واستعمال السلطة التأديبية يعنى حقه في توقيع الجزاء على العمال الذين يخالفون الأوامر التي يصدرها إليهم وينتج عن هذه المخالفات اضطراب في عمل المنشأة الصناعية أو التجارية<sup>٧٥</sup> ، ونظراً لأهمية السلطة التأديبية سنت الأنظمة التي تلزم صاحب العمل بأن لا يوقع من الجزاءات على العامل إلا ما هو منصوص عليه في العقد أو ما ورد في نظام العمل<sup>٧٦</sup> ، ونجد أن المنظم السعودي في المادة السادسة والستون من نظام العمل حدد قائمة من الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل المخالف ، ولا يجوز لصاحب العمل أن يوقع عقوبة على العامل المخالف لم يتم النص عليها في النظام أو في عقد العمل

---

<sup>٧٥</sup> أنظر، حسين كيره ، أصول قانون العمل ، منشأة المعارف ، ص 266

وذلك حماية للعامل من تعسف صاحب العمل ، <sup>٧٧</sup> وبالنظر إلى الجزاءات التي حددها النظام نجد أن فيها ضماناً لكلا الطرفين العامل وصاحب العمل ، والجزاءات المنصوص عليها هي :-

أولاً :- الإنذار

والإنذار عقوبة تأديبية أدبية بمثابة نصيحة توجه للعامل بسبب ارتكابه مخالفة قليلة الأهمية بقصد تنبيهه بعدم العودة في المستقبل لمثل ما اقترف ، وقد يتضمن الإنذار تحذير للعامل المخالف في حال معاودته لما اقترف سيعاقب بعقوبة أشد <sup>٧٨</sup> والإنذار يكون شفهيّاً أو كتابياً وذلك لكونه بمثابة نصيحة توجه للعامل المخالف ، وكلاهما من وجهة نظري له أثره على العامل المخالف .

ثانياً :- الغرامة.

---

<sup>٧٧</sup> نص المادة رقم (66) " الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل هي :-

١ - الإنذار 0

٢ - الغرامة 0

٣ - الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل 0

٤ - تأجيل الترقيّة مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل 0

٥ - الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر 0

٦ - الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام 0"

<sup>٧٨</sup> ينظر: عبدالفتاح حسن ، التأديب في الوظيفة العامة ، القاهرة ، 1964 ، ص 101

ويقصد بالمغرامة المالية الجزاء الذي يصيب العامل بأثر مباشر ولها أثر مالي مباشر على العامل وأثرها أشد من أثر الإنذار من وجهة نظري وذلك لأن الأثر يشمل العامل ومن يعول .

ثالثاً :- الحرمان من العلاوة أو تأجيله لمدة لا تزيد عن سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل.

والحرمان من العلاوة جزاء مادي يصيب المركز المالي للمخالف حيث أن حرمانه من العلاوة يسبب تأخره في الصعود الوظيفي ويترتب على ذلك عدم الزيادة المالية التي كانت ستضاف الى راتبه بفضل هذا الصعود.

رابعاً :- تأجيل الترقية مدة لا تزيد عن سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل .

تأجيل الترقية من الجزاءات المادية ولها أثر كبير على العامل وعلى أداء عمله حيث أن الترقية من المحفزات على الجد في العمل فعندما تؤجل الترقية تتأثر نفسية العامل لا سيما عندما يترقى زملائه في العمل وهو في مرتبته ولم يترقى ويرى الباحث أن تأجيل الترقية يؤثر سلبياً على إنتاجية العامل بسبب شعوره بأنه أقل من زملائه ، ويمكن معالجة ذلك بنقل العامل بعد توقيع العقوبة عليه إلى قسم آخر داخل المنشأة لكي يستطيع أن يتجاوز هذه المرحلة ويبدأ من جديد.<sup>٧٩</sup>

---

<sup>٧٩</sup> ما ذكر هو من وجهة نظر الباحث .

خامساً :- الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر .

الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر من الجزاءات المالية والمعنوية وهو إيقاف مؤقت ويترتب عليه الحرمان من الأجر وله أثر نفسي كبير على العامل المخالف .

سادساً :- الفصل من العمل .

والفصل من العمل هو إنهاء العلاقة الوظيفية بين العامل وصاحب العمل وهذا الجزاء أشد الجزاءات التأديبية بوجه عام لأنه يترتب عليه إنهاء العقد بين الطرفين ، وقد لا يحصل العامل على مكافئة نهاية الخدمة <sup>٨٠</sup> ، وتوصف هذه العقوبة بأنها أشد الجزاءات في مجال التأديب

وأخيراً لابد من الإشارة إلى الآتي :-

١ - لا يجوز إيقاف عقوبة على العامل غير منصوص عليها في نظام العمل وقد أشارت المادة السابعة والستون من نظام العمل إلى ذلك <sup>٨١</sup> . وأحسن المنظم في ذلك فقد أحاط العامل بضمانات تكفل له حقوقه لكونه الأضعف في العلاقة بينه وبين صاحب العمل.

٢ - عدم جواز تشديد الجزاء على العامل المخالف في حالة تكرار المخالفة منه إذا مضى على المخالفة السابقة مائة وثمانون

---

<sup>٨٠</sup> الدكتور بكر القباني ، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية مرجع سابق ، ص 347  
<sup>٨١</sup> نص المادة رقم (67) "لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاءً غير وارد في هذا النظام أو في لائحة تنظيم العمل"

يوماً من تاريخ إبلاغ العامل المخالف بتوقيع الجزاء عليه عن تلك  
المخالفة ، وقد أشارت المادة الثامنة والستون من نظام العمل على  
ذلك<sup>٨٢</sup>

---

<sup>٨٢</sup> الدكتور/ وجيه محمد خيال، شرح نظام العمل السعودي ، القاهرة ، 1991م ، ص 308 -  
310 . نص المادة رقم (68) "لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إذا كان قد مضى  
على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك  
المخالفة "

## المبحث الثالث

### الإعفاء من الجزاء التأديبي وأثر التقادم فيه

#### المطلب الأول

#### الإعفاء من الجزاء التأديبي.

ويقصد بالإعفاء من الجزاء التأديبي عدم مسائلة العامل المخالف تأديبياً لعدم توافر الركن المعنوي ، ومن خلال ما سبق دراسته يتضح لنا أن الحالات التي يعفى العامل المخالف من الجزاء التأديبي هي :-

- ١ - انعدام إرادة العامل عند ارتكاب الفعل المكون للمخالفة التأديبية كما في حالة فقد الإدراك ، أو قيام مانع للمسؤولية ، ويدخل في ذلك تنفيذ العامل لأمر صريح مكتوب صادر من رئيسه المباشر.
- ٢ - وجود قوة قاهرة أجهرت العامل على ارتكاب المخالفة كحصول أمطار غزيرة أو حوادث كبيرة .

ولذا ينبغي على المحقق الإداري الإحاطة بكل الحالات التي تتعلق بالإعفاء من الجزاء التأديبي لأهميتها في تقدير مسؤولية المخالف من عدمه ، كما أنه يجب في حال توقيع جزاء تأديبي على العامل المخالف مراعات الحالات التالية :-

الحالة الأولى/ عدم إيقاع جزاء تأديبي على العامل المخالف إذا كانت المخالفة لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول.

الحالة الثانية / عدم إيقاع غرامة تزيد قيمتها على أجره خمسة أيام على العامل المخالف مخالفة واحدة .

الحالة الثالثة / عدم إيقاع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة.

الحالة الثالثة / عدم اقتطاع أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد على العامل المخالف وفاءً للغرامات التي توقع عليه.

الحالة الرابعة / أن لا تزيد مدة إيقاف العامل المخالف عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر.

الحالة الخامسة / مراعاة الظروف المخففة للعقوبة مثل عدم وجود سوابق على العامل ، أو حسن نيته ، في حال توقيع الجزاء على العامل المخالف<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> ما ذكر هو من شرح الباحث . نص المادة رقم ( 70 ) نظام العمل السعودي " لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول 0 كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجره خمسة أيام ، ولا توقع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة ، ولا أن تُقتطع من أجره وفاءً للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، ولا أن تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر"0

بيان مجدول يتضمن المخالفات والجزاءات الواردة في نظام العمل  
السعودي.

أولاً / مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :-

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	5%	10%	20%
2	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	15%	25%	50%
3	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين		10%	15%	25%
4	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين		25%	50%	75%
					يوم

يوم	75%	50%	25%	5	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب علي ذلك تعطيل عمال آخرين
يومان	يوم	50%	30%	6	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب علي ذلك تعطيل عمال آخرين
ثلاثة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	7	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد علي ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب علي ذلك تعطيل عمال آخرين
بالإضافة إلي حسم أجر ساعات التأخر					
يوم	25%	10%	إنذار كتابي	8	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز 15 دقيقة
بالإضافة إلي حسم أجر مدة ترك العمل					
يوم	50%	25%	10%	9	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز 15 دقيقة
بالإضافة إلي حسم أجر مدة ترك العمل					
يوم	25%	10%	إنذار كتابي	10	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر
أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	11	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام
بالإضافة إلي حسم أجر مدة الغياب					

12	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	فصل مع المكافأة
بالإضافة إلي حسب أجر مدة الغياب					
13	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	فصل مع المكافأة
بالإضافة إلي حسب أجر مدة الغياب					
14	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرة أيام متصلة	الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة خمسة أيام في نطاق حكم المادة (80) من نظام العمل			
15	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على عشرين يوماً في السنة الواحدة	الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (80) من نظام العمل			

ثانياً / مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :-

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	10%	25%	50%	يوم
2	استقبال زائرين من غير عمال المنشأة في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	إذار كتابي	10%	15%	25%
3	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	إذار كتابي	10%	15%	25%
4	النوم أثناء العمل	إذار كتابي	10%	25%	50%
5	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	50%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
6	التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل	10%	25%	50%	يوم
7	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	25%	50%	يوم	يومان
8	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	25%/	50%	يوم	يومان

9	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
10	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والمنشأة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
11	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
12	استعمال آلات ومعدات وأدوات المنشأة لأغراض خاصة دون إذن	إنذار كتابي	%10	%25	%50
13	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	%50	يوم	يومان	ثلاثة أيام
14	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	إنذار كتابي	%10	%15	%25
15	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	%50	يوم	يومان	ثلاثة أيام
16	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	إنذار كتابي	%25	%50	يوم
17	قراءة الصحف وسائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي	%20	%50	يوم	يومان

18	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة المنشأة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
----	--	-------	------------	-----------	-----------------

### ثالثاً / مخالفات تتعلق بسلوك العامل :-

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
2	التمارض أو إدعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
3	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
4	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بإمكانة العمل	50%	يوم	يومان	خمسة أيام
5	كتابة عبارة علي الجدران أو لصق إعلانات	إنذار كتابي	10%	25%	50%
6	رفض التفتيش عند الانصراف	25%	50%	يوم	يومان
7	جمع إعانات أو نقود بدون إذن	إنذار	10%	25%	50%

فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	8
خمسة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية والسلامة	9

## المطلب الثاني

### أثر التقادم في الجزاءات التأديبية.

التقادم هو سقوط المطالبة بالحق بمضي المدة ، والراجح قانوناً أن المطالبة بالحق تسقط بمضي الوقت ، ولذا يتعين على المحقق الإداري أن يعي بأن حق السلطة التأديبية في عقاب العامل المخالف يسقط بمرور الزمن وذلك لأن المخالفة تنسى وتنقضي ومن ثم لا يوجد حاجة إلى الزجر الذي يمثل أحد أركان حق العقاب إضافة إلى أن مرور الزمن يطمس معالم المخالفة فيتعذر إثباتها أو نفيها ، كما أن توقيع العقوبة بعد مدة طويلة لا يحقق مصلحة للعمل في شيء لا سيما في حال صلاح العامل المخالف ولذلك عنى المنظم السعودي كغيره بالنص على تحديد مدة معينة تسقط بمضيها الدعوى أو حق المجازاة التأديبية<sup>٨٤</sup> ، والجدير بالذكر في هذا الشأن أن المنظم السعودي أشار إلى التقادم في نظام العمل ، وبين أنه لا يجوز محاسبة العامل المخالف في حال توافر الأسباب التالية :-

- ١ إذا مضى على كشف المخالفة التي ارتكبها العامل أكثر من ثلاثين يوماً ولم يوجه له الاتهام خلال هذه المدة فإنه لا يجوز اتهام العامل بهذه المخالفة بعد انتهاء مدة المشار إليها .

<sup>٨٤</sup> ينظر :د. بكر القباني ، القانون الإداري في دول الخليج العربي ، مؤسسة الرسالة 1397هـ ، ص 465 ،

٢ إذا مضى على انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل أكثر من ثلاثين يوماً ولم يوقع بحقه الجزاء ، فإنه لا يجوز إيقاع الجزاء على العامل المخالف بعد انتهاء المدة المشار إليها .

وقد أشارت المادة التاسعة والستون من نظام العمل السعودي إلى التقادم بشكل عام .<sup>٨٥</sup>

3-الوفاة إذا توفى العامل قبل توقيع العقوبة عليه فإنه يترتب عليه سقوط الإجراءات التأديبية بحقه ومن ثم لا يجوز تأديبه كما أن الوفاة تسقط الدعوى الجنائية وبالتالي تسقط الدعوى الإدارية والتأديبية.<sup>٨٦</sup> ، وقد أشار قرار مجلس الوزراء رقم ( 4 ) وتاريخه 1391/1/3 هـ الى انه يترتب على وفاة الشخص سقوط الدعوى الجزائية ويصرف للورثة الحقوق التقاعدية<sup>٨٧</sup> ، وكذلك نصت المادة الثانية والعشرون من نظام الإجراءات الجزائية على أن الدعوى الجزائية العامة تنقضي في حال وفاة المتهم .<sup>٨٨</sup>

---

<sup>٨٥</sup> نص المادة رقم (96) "لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً ، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ إنتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً"

<sup>٨٦</sup> سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، مطبعة جامعة عين شمس، 1982م ، ص648

<sup>٨٧</sup> أحمد الزكري ، دليل المحقق الإداري، مرجع سابق ، ص95

<sup>٨٨</sup> نص المادة رقم (23) نظام الإجراءات الجزائية " تنقضي الدعوى الجزائية العامة في الحالات الآتية:-

صدور حكم نهائي .

عفو ولي الأمر فيما يدخله العفو .

## المطلب الثالث

محو الجزاء التأديبي وما يترتب عليه.

### الفرع الأول

محو الجزاء التأديبي.

ويقصد بالمحو في هذا الشأن هو إزالة أثر العقوبة التأديبية الموقعة على العامل ، وذلك بقصد رد الاعتبار إلى العامل رداً إدارياً بعد انقضاء مدة معينة ، ويكون محو الجزاء التأديبي بأمرين :-

١ - بقوة القانون كأن ينص على ذلك في النظام أي يكون محدداً بمدة معينة عند بلوغ هذه المدة يتم محو الجزاء التأديبي ، وفي هذه الحالة يتم محو الجزاء تلقائياً عند بلوغ المدة ، ولا يتقدم العامل بطلب المحو لأنه حقه في المحو ثابت نظاماً.

٢ - بناء على طلب من العامل ، ويقدمه لصاحب العمل ويطلب محو الجزاء التأديبي ، وفي هذه الحالة لصاحب العمل السلطة في

---

ما تكون التوبة فيه بضوابطها الشرعية مسقطاً للعقوبة.

١ - وفاة المتهم ، علماً أن ما ذكر لا يمنع ذلك من الاستمرار في دعوى الحق الخاص

قبول طلب العامل من عدمه ، ويكون محو الجزاء التأديبي بموجب

قرار إداري<sup>٨٩</sup>.

---

<sup>٨٩</sup> القباني ، بكر ، الخدمة المدنية وتطبيقاتها بالمملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص 346

## الفرع الثاني

### ما يترتب على محو الجزاء التأديبي.

يترتب على محو الجزاء التأديبي اعتبار الجزاء التأديبي الموقع على العامل المخالف كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ، وترفع الأوراق المتعلقة بهذا الجزاء من ملف العامل ، وهذا الإجراء دافع للعامل المخالف إلى عدم معاودة ما أقرتف ، كما أن هذا الإجراء لا يؤدي إلى سقوط حقوق الآخرين الناشئة بسبب ما ارتكبه العامل من مخالفات مالية أو إدارية . ولا بد من الإشارة إلى أن عقوبة الفصل من العمل لا يمكن محوها لأن الصفة انتهت بانتهاء العلاقة الوظيفية بين العامل وصاحب العمل .<sup>٩٠</sup>

---

<sup>٩٠</sup> سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري، مرجع سابق ، ص 439

## الفصل الثالث

وبه أربعة مباحث وهي:-

المبحث الأول/ الإثبات في المخالفات العمالية .

المبحث الثاني /إجراءات التحقيق في المخالفات

العمالية.

المبحث الثالث /الضمانات أثناء التحقيق الإداري للعامل

المتهم .

المبحث الرابع التصرف في التحقيق .

## المبحث الأول

### الاثبات في المخالفات العمالية

#### المطلب الأول/ المبادئ المستقرة في مجال المخالفات

##### العمالية:-

لكل علم من العلوم الطبيعية أو الإنسانية ثوابت أو بديهيات تكون بمثابة الأساس الذي تستند عليه مجمل معطيات ذلك العلم وهي نقطة انطلاق في البحث والدرس وإيجاد الحلول للإشكاليات التي يعنى بها ذلك العلم ، واستقر في الذهن مبادئ في مجال المخالفة العمالية وهي :-

1- المخالفة التأديبية أو العمالية غير محددة علي سبيل الحصر ومن ثم تتمتع المنشأة التي وقعت فيها المخالفة بسلطة تقديرية في اعتبار فعل ما أو عدم اعتباره مخالفة.

2- إطراد العمل على مخالفة الأنظمة واللوائح أو التعليمات في المنشأة لا يسبغ الشرعية على المخالفات المرتكبة ولا ينفي قيامها لان الخطأ لا يبرر بالخطاء.

3- إدعاء الجهل بالأنظمة واللوائح لا يعفي من المسؤولية إذا كانت الأمور والوسائل ميسرة أمام العامل للإحاطة بها.

4- عدم جواز مسألة العامل تأديبياً في المسائل الفنية التي تختلف فيها وجهات النظر إلا إذا كان سيئ النية أو خالف أبسط المبادئ والأصول العلمية المسلم بها

5- ادعاء زيادة عبء العمل على طاقة العامل العادي لا ينفي عنه المسؤولية التأديبية وإنما يعتبر ظرفاً مخففاً يراعى عند توقيع الجزاء.

6- إن عدم مسائلة العامل جنائياً لا يعني بالضرورة عدم مساءلته تأديبياً لاستقلال كل من الدعوتين في الأساس والغرض الجزاء

7- الحكم الجنائي يقيد السلطة التأديبية في حالة الإدانة ، أما في حالة عدم الإدانة لأي سبب كان فإن مساءلة العامل تأديبياً متروك تقديرها للسلطة التأديبية بخلاف عدم الإدانة نتيجة لعدم قيام الجريمة فأنه في هذه الحالة لا يمكن مساءلته تأديبياً ، ولا بد إن نفرق بين الجريمة الجنائية والمخالفة العمالية ، وذلك لأن الفعل الذي يصدر عن العامل قد يشكل مخالفة تأديبية أو جريمة جنائية أو الاثنين معاً في الوقت نفسه ويختلفان لأن الجزاءات التأديبية تهدف إلى مجازات العامل نتيجة إخلاله بواجبات وظيفته أما الجزاءات الجنائية تهدف إلى محاسبة الشخص لارتكابه فعل ضار بالمجتمع والجزاء عقوبة توقع عليه باسم المجتمع.<sup>91</sup>

---

<sup>91</sup> ينظر : احمد الزكري ، المخالفة التأديبية والمبادئ المستقرة في مجالها ، صحيفة الجزيرة ،

## المطلب الثاني

### وسائل الإثبات في المخالفة العمالية .

يرى الباحث أن وسائل الإثبات في المخالفات العمالية لا تختلف عن وسائل الإثبات في الجرائم الأخرى لكون الهدف واحد وهو الوصول للحقيقية ، وللمحقق في ذلك السلطة التقديرية في تقدير أهمية وقوة الدليل في كشف الحقيقة ، ونظراً لتعدد أدلة الإثبات في وقتنا الحاضر سوف نقتصر على ما يلي:-

أولاً :- الإقرار .

الإقرار لغة : الإثبات ، وشرعاً ورد له أكثر من تعريف اقتصر على ما قاله بعض الفقهاء من أن الإقرار هو الاعتراف بما يوجب حقاً على قائله بشرطه ، وهذا تعريف واضح الدلالة حيث أن المعترف هو من أعترف بالحق عليه لغيره فالمعترف هو المقر والحق الذي اعترف به على نفسه لغيره هو المقر به ، وأما من وقع له الإقرار هو صاحب الحق ويسمى مقراً له<sup>٩٢</sup> ، أما الإقرار في المخالفات العمالية ، فيرى الباحث بأن الإقرار هو اعتراف العامل المتهم على نفسه بارتكاب الفعل المكون للمخالفة التأديبية كلها أو جزء منها سواء كان الفعل ايجابياً أو سلبياً ، والإقرار معتبر شرعاً حيث أن بعض الحدود لا تثبت إلا بالإقرار أو الشهادة ، قال تعالى " "

---

<sup>٩٢</sup> ينظر : د. شوكت عليان ، الوجيز في الدعوى والاثبات في الشريعة الإسلامية ، الدار العربية ، ط 1 1398 هـ ، ص 44.43 .

وَأَخْرُونَ اعْتَرَفُوا بِذُنُوبِهِمْ خَلَطُوا عَمَلًا صَالِحًا وَآخَرَ سَيِّئًا عَسَى اللَّهُ أَنْ يَتُوبَ عَلَيْهِمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ . " ٩٣ ، ويشترط لصحة الإقرار في المخالفات العمالية ما يلي :-

الشرط الأول :- الأهلية الإجرائية للمخالف ، وتقوم هذه الأهلية على عنصرين مهمين وهما :-

أ - أن يكون العامل متهماً بارتكاب المخالفة التي يعترف بها .

ب - أن يتوافر لدى العامل المتهم الإدراك والتمييز وقت الإدلاء بهذا الإقرار .

الشرط الثاني :- الإرادة الحرة ، وتفترض استبعاد كل وسائل التأثير المختلفة لحمل العامل المخالف على الاعتراف مثل الإكراه أو وعد المتهم وخداعه .

الشرط الثالث :- الصراحة والوضوح ، وذلك بأن يقر المخالف إقراراً صريحاً غير مبهماً ولا لبس يعتريه .

وتتمتع الجهة المختصة بالتأديب بسلطة تقديرية في تقدير قيمة الاعتراف والإقرار ومن ثم الأخذ به أو طرحه ، وهي ليست ملزمة في حال اعتراف المخالف بالتهمة المنسوبة إليه باستصدار قرار الإدانة ، وإنما ينبغي عليها التحقق من توافر شروط الصحة ومن وجهة نظري أرى أن الإقرار فقد قوته في الإثبات في بعض الجرائم المنظمة ، وأصبح المتهم يقر بشيء لم يفعله

---

<sup>٩٣</sup> سورة التوبة ، الآية 102

لصالح شخص آخر أو عصابة لذا ينبغي للمحقق الاطلاع على أساليب  
المجرمين ودعم إقرار المتهم بالقرائن والأدلة.<sup>٩٤</sup>

ثانياً :- الشهادة .

يرى الباحث أن الشهادة من أقوى وسائل الإثبات في المخالفات العمالية  
وقتنا الحاضر ، وذلك لما لها من قوة في إظهار الحق حيث يتم مواجهة  
العامل المتهم بالشهود على الواقعة ، أو تعرض عليه أقوال الشهود ويكون  
مطالباً بالرد على الشهود ومواجهته م ومن خلال ذلك يستطيع المحقق  
الإداري كشف الحقيقة ، وقد اتفق الفقهاء رحمهم الله على مشروعية الشهادة  
وحجيتها أمام القضاء واستدلوا بقوله تعالى "وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ"<sup>٩٥</sup> ، ووجه  
الدلالة من هذه الآية أن الله تعالى أمر بالإشهاد والأمر دليل المشروعية إذ  
لو لم يكن الإشهاد مشروعاً لما أمر به لكنه تعالى أمر فكان مشروعاً<sup>٩٦</sup> ،  
وللشهادة عدة تعريفات في الشريعة والقانون ، وقد اخترت منها تعريف  
محمود نجيب حسني حيث عرف الشهادة بقوله " تقرير شخص لما يكون  
قد رآه أو سمعه بنفسه أو أدركه على وجه العموم بحواسه"<sup>٩٧</sup>

<sup>٩٤</sup> ينظر : عبدالفتاح مراد ،التحقيق الجنائي العلمي ، مرجع سابق ، ص412.

<sup>٩٥</sup> سورة البقرة : الآية 282

<sup>٩٦</sup> ينظر : د. شوكت عليان ، الوجيز في الدعوى والاثبات في الشريعة الإسلامية ، مرجع سابق ، ص 53.

<sup>٩٧</sup> حسني ، محمود نجيب ، الإجراءات الجنائية ، دار النهضة العربية، القاهرة ، 1979م ، ص

وللشهادة أربعة أنواع:-

النوع الأول : شاهد إثبات ، وهو من يشهد على الواقعة التي تثبت الفعل على الشخص المخالف.

النوع الثاني : شاهد نفي ، وهو من يشهد لمصلحة المخالف ويدفع عنه الاتهام.

النوع الثالث : شاهد الرؤية ، وهو الذي يشهد على ما رأى بعينه ، وهي أقوى الأنواع لأن الشاهد رأى بعينه الفعل المرتكب.

النوع الرابع : شاهد السماع وهو من وصلته المعلومة عن طريق السماع ، والشهادة بالسماع تنصب على الواقعة المراد إثباتها بالذات إلا أن الشاهد لم يدرك موضوع الشهادة بحواسه مباشرة وإنما أدركها من الشاهد الأصل<sup>٩٨</sup> ، وهي من أضعف أنواع الشهادة إلا إذا توتر الخبر وانتشر ، وفي الآونة الأخيرة كثرت شهادة السماع لتقدم التقنية وانتشار وسائل الاتصال الاجتماعي .

ويرى الباحث أن أهم ما يجب توافره في الشاهد مايلي :-

١ - أن يكون متمتعاً بالأهلية التي تؤهله للإدلاء بالشهادة بأن يكون له مدركاً لما يقول وله إرادة حرة .

<sup>٩٨</sup> ينظر محمد حسين منصور ، الاثبات التقليدي والالكتروني، دار الفكر ، الإسكندرية ، بدون طبعة ، ص 128

٢ - المصادقية لقوله تعالى " فَاجْتَنِبُوا الرِّجْسَ مِنَ الْأَوْثَانِ وَاجْتَنِبُوا قَوْلَ

الرُّورِ \* حُنْفَاءَ اللَّهِ غَيْرَ مُشْرِكِينَ بِهِ وَمَنْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ فَكَأَنَّمَا خَرَّ مِنْ

السَّمَاءِ فَتَخْطَفُهُ الطَّيْرُ أَوْ تَهْوِي بِهِ الرِّيحُ فِي مَكَانٍ سَحِيقٍ " ٩٩

٣ - الإدلاء بالشهادة وعدم كتمانها لقوله تعالى " ..... وَلَا يَأْبَ

الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسْأَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَى

أَجَلِهِ ..... " ١٠٠ .

٤ - عدم وجود مصلحة للشاهد في الإدلاء بالشهادة. ١٠١

استدعاء الشهود :-

يرى الباحث أن استدعاء الشهود للإدلاء بالشهادة سلطة تقديرية للمحقق

ويكن من تلقاء نفس المحقق ، أو بناء على طلب يقدم من قبل العامل

المتهم يطلب في إحضار الشهود وسماع شهادتهم ومناقشتهم حول الشهادة

، ولا يجبر الشاهد على الحضور أو الإدلاء بالشهادة إلا في حالات

الضرورة وفقاً لتقدير المحقق ، ويلزم الشاهد بالحضور جبراً إذا تطلب

الأمر ذلك ، حيث أن للمحقق سلطة تقديرية في سماع شهادة من يرى

لزوم سماعه من الشهود أو سماع شهادة أي شاهد يحضر من تلقاء نفسه ،

<sup>٩٩</sup> سورة الحج ، الآية رقم 30

<sup>١٠٠</sup> سورة البقرة الآية رقم 282

<sup>١٠١</sup> ينظر :عبدالله الرشدي ، الشهادة كوسيلة من وسائل الإثبات ،رسالة ماجستير ، جامعة

الشرق الأوسط ، 2001م ، ص 44.43.

ومن خلال عمل الباحث في هيئة التحقيق والادعاء العام يرى أن لسماع أقوال الشهود قواعد لا بد أن يلتزم بها المحقق وهي :-

أولاً / تدون اسم الشاهد ولقبه وسنه ومهنته وسكنه وعلاقته بالمتهم.

ثانياً / إن كان الشاهد لا يحسن اللغة العربية يتم توفير مترجم له.

ثالثاً / عدم إجبار الشاهد على الإدلاء بأقوال معينة ، وللمحقق مناقشته .

رابعاً / للمحقق مواجهة الشاهد بشاهد آخر أو بالمتهم في حالة تضارب أو اختلاف الأقوال.

خامساً - تدون أقوال الشاهد في المحضر بغير كشط ولا تحشير ، وتتلى الشهادة على الشاهد وتؤخذ بصمة إبهامه أو توقيعه ، ويصادق المحقق على المحضر ، فإن رفض الشاهد التوقيع بين ذلك في محضر ولا يجبر على التوقيع .

ونظراً لأهمية الشهادة في كشف الحقيقة فصل القول فيها نظام الإجراءات الجزائية السعودي في أكثر من مادة ، وبين كيفية الاستماع إليها وتدوينها لأنها عماد الإثبات وتعتبر بمثابة عين المحقق التي شاهد بها الجريمة أو المخالفة .<sup>١٠٢</sup>

---

<sup>١٠٢</sup> المادة الخامسة والتسعون "على المحقق أن يستمع إلى أقوال الشهود الذين يطلب الخصوم سماع أقوالهم ما لم ير عدم الفائدة من سماعها. وله أن يستمع إلى أقوال من يرى لزوم سماعه من الشهود عن الوقائع التي تؤدي إلى إثبات الجريمة وظروفها وإسنادها إلى المتهم أو براءته منها " ، والمادة السادسة والتسعون "على المحقق أن يثبت في المحضر البيانات الكاملة عن كل

## ثالثاً: - الخبرة .

عبر شرح القانون الوضعي عن الخبرة أحياناً بلفظ الخبرة ، وأحياناً بلفظ الدليل الفني ، فالخبرة تفترض وجود نزاع يتضمن غموض ولا يستطيع المحقق تفسيره لذا يلجأ لتقرير الخبير المختص وهو أمر متروك تقديره للمحقق نفسه ، وقد وردت عدة تعاريف للخبرة وكلها تدور حول فكرة واحده وهي أن الخبرة عبارة عن إجراء إثبات ، يعهد به المحقق لأشخاص مؤهلين علمياً وفنياً للقيام بأبحاث وتحقيقات ولا يستطيع المحقق القيام بها ، ويقدم

---

شاهد؛ تشمل اسم الشاهد ولقبه وسنه ومهنته وجنسيته ومحل إقامته وصلته بالمتهم والمجني عليه والمدعي بالحق الخاص وتُدوّن تلك البيانات وشهادة الشهود وإجراءات سماعها في المحضر من غير تعديل، أو شطب، أو كشط، أو تحشير، أو إضافة ولا يعتمد شيء من ذلك إلا إذا صدق عليه المحقق والكاتب والشاهد" ، والمادة السابعة والتسعون على " يضع كل من المحقق والكاتب إمضاءه على الشهادة، وكذلك الشاهد بعد تلاوتها عليه، فإن امتنع عن وضع إمضاءه أو بصمته أو لم يستطع يُثبت ذلك في المحضر مع ذكر الأسباب التي يبديها " ، والمادة الثامنة والتسعون " يستمع المحقق لكل شاهد على انفراد، وله أن يواجه الشهود بعضهم ببعض وبالخصوم" ، والمادة التاسعة والتسعون " للخصوم بعد الانتهاء من الاستماع إلى أقوال الشاهد إبداء ملحوظاتهم عليها، ولهم أن يطلبوا من المحقق الاستماع إلى أقوال الشاهد عن نقاط أخرى يبينونها. وللمحقق أن يرفض توجيه أي سؤال لا يتعلق بالدعوى، أو يكون في صيغته مساس بأحد" والمادة المائة على "إذا كان الشاهد مريضاً، أو لديه ما يمنعه من الحضور تسمع شهادته في كان وجوده "

الخبير تقريراً بما توصل إليه من نتائج<sup>١٠٣</sup>، وقد بين الدكتور محمد الحلبي بأن الخبرة هي : " المعرفة المتخصصة في أحد العلوم الفنية ، وهي وسيلة علمية تقرر المحكمة اللجوء إليها في المسائل التي تحتاج إلى تفسير علمي لكشف الغموض وإظهار الحقيقة "<sup>١٠٤</sup>

ويرى الباحث في بيان مفهوم الخبرة بأنها الاستشارة الفنية التي تستعين بها السلطة التأديبية في المسائل الفنية ، ومما لا شك فيه أن النواحي الفنية يكون لها أهمية كبيرة في استجلاء ما يكتنف بعض المخالفات والقضايا من غموض ، وتتجلى أهمية الخبرة في إثبات المخالفات العمالية في كونها دليل فني في الدعوى صادر من أشخاص محايدين من أرباب العلم والمعرفة .<sup>١٠٥</sup> ونجد أن المنظم السعودي أخذ بالخبرة في محلة التحقيق وأجاز للمحقق الاستعانة بأهل الخبرة في كشف الحقيقة .<sup>١٠٦</sup>

وتجدر الإشارة الى أن الجهات الإدارية نادراً ما تستعين بتقرير الخبير الفني خصوصاً في المخالفات التأديبية التي يغلب عليها سهولة الإثبات بالوسائل المختلفة ولا تحتاج الى خبير.<sup>١٠٧</sup>

---

<sup>١٠٣</sup> ينظر : هشام إبراهيم السعيد ، المسؤولية المدنية لمعاوني القضاء، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 998م ، ص 54

<sup>١٠٤</sup> ينظر :د. محمد علي الحلبي، الوسيط في شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 1996م ، ج 3/308.

<sup>١٠٥</sup> ينظر :الدكتور عبدالحكيم فودة ، حجية الدليل الفني في المواد الجنائية والمدنية ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية، 1996م ، ص 7.

<sup>١٠٦</sup> نص المادة رقم ( 76 ) من نظام الإجراءات الجزائية " للمحقق أن يستعين بخبير مختص لإبداء الرأي في أي مسألة متعلقة بالتحقيق الذي يجريه "

<sup>١٠٧</sup> عبد الفتاح مراد ، التحقيق الجنائي العملي ، مرجع سابق ، ص 412

رابعاً :- المحررات.

وتعرف المحررات بأنها كل مسطور يتكون من مجموعة من الكتابات أو الرموز أو كليهما معاً ، و تصدر من موظف مختص ، ويطلق عليها الدليل الكتابي أو الخطي ، ويتم مواجهة العامل المخالف بالمحرر، وعادة يعتبر المحرر دليلاً كتابياً أو خطياً في ثلاث صور هي الإضافة أو الحذف أو التعديل<sup>١٠٨</sup>، وتخضع أهميتها كدليل في القضية لتقدير سلطة المحقق ، وبعد إطلاع الباحث على بعض المخالفات العمالية أتضح أن نسبة كبيرة من ثبوت المخالفات على أصحابها مبنية على المحررات.

خامساً:- القرائن .

وتعرف القرائن بأنها الإشارات والعلامات التي تصل إلى حد اليقين ، وهي معتبرة شرعاً قال تعالى " وَجَاءُوا عَلَى قَمِيصِهِ بِدَمٍ كَذِبٍ قَالَ بَلْ سَوَّلَتْ لَكُمْ أَنْفُسُكُمْ أَمْراً فَصَبْرٌ جَمِيلٌ وَاللَّهُ الْمُسْتَعَانُ عَلَى مَا تَصِفُونَ " <sup>١٠٩</sup> ، فيعقوب عليه السلام لم يقتنع بأن الذئب أكل ابنه يوسف عليه السلام بقريضة أن قميص يوسف لم يتمزق، واستدل الفقهاء بهذه الآية في إعمال الإمارات والعلامات والقرائن في الفقه والقضاء ، والقرائن لا تحصي لكونها وسائل إثبات لكن المعتد به من القرائن هو ما كان منها قوياً في دلالاته فلا يستقل

---

<sup>١٠٨</sup> ينظر : عبدالناصر محمد شنيور ، الإثبات بالخبرة بين القضاء الإسلامي والقانون الدولي وتطبيقاتها المعاصرة ، دار النفائس 1425هـ، ط 1 ، الصفحة 166.167.

<sup>١٠٩</sup> سورة يوسف آية 18

في الإثبات بل يكون مرجحاً لجانب على جانب ، وعلى المحقق المختص بيان القرائن التي ترقى إلى توجيه الاتهام للعامل المتهم من عدمه<sup>١١٠</sup>.

---

<sup>١١٠</sup> ينظر : لدكتور عبدالله بن سليمان العجلان، القضاء بالقرائن المعاصرة ، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية ، 1427 هـ ، ج 2 ص 791.

## المبحث الثاني

### إجراءات التحقيق في المخالفات العمالية

#### المطلب الأول

الإجراءات التي يجب أن تتخذ في المرحلة السابقة عن بداية التحقيق

#### الفرع الأول

##### الإحالة للتحقيق .

والإحالة إلى التحقيق هي أول مرحلة تتخذ حال اكتشاف مخالفة تأديبية ، ويرغب صاحب العمل في إيقاع عقوبة تأديبية معينة ، ولا بد أن يصدر هذا الإجراء من جهة مختصة ويكون بقرار إداري ، أو خطاب كتابي موجه للعامل المتهم ، لأن فيه ضمانات للعامل المتهم حيث أنه قد يفاجئ بغير مقدمات بإجراء التحقيق معه مما يؤدي إلى حصول ضرر عليه ، لذلك يتعين اتخاذ جانب من الحرص والتأكد عند إحالة المخالف إلى التحقيق بالا يكون أمر الإحالة قائماً على شبهة أو على أمر مجهول أو مبهم ، كما ينبغي عدم التهاون في الإحالة إلى التحقيق إذ أن ذلك يؤدي إلى التسبب وعدم الالتزام بواجبات الوظيفة ويضعف سلطة مدير الإدارة أو صاحب العمل ، ويجب التفرقة بين أمرين مهمين الأول : طلب التحقيق والثاني : طلب الإحالة إلى التحقيق فالأول لا يعدوا أن يكون بمثابة شكوى وقد تنتهي بالإحالة إلى التحقيق وقد لا تنتهي إلى ذلك ، ويعد عدم التحقيق في الشكوى رفضاً لها أي

رفضاً لطلب التحقيق فيها<sup>١١١</sup>، والجدير بالذكر عنصر من عناصر الطعن في القرار التأديبي نفسه لأن قرار الإحالة إلى التحقيق مهما كانت له من آثار قانونية لا يعدو أن يكون إجراء تحضيري للقرار التأديبي<sup>١١٢</sup>.

## الفرع الثاني

### استدعاء العامل للتحقيق معه.

والمقصود باستدعاء العامل هو الأمر الصادر من المحقق المختص بإحضار العامل المخالف في المكان والزمان المحددين بالأمر ، ولا بد أن يتضمن الأمر اسم العامل المخالف ولقبة ووظيفته ومحل أقامته، ولا بد عند حضور العامل إلى مكان التحقيق أن يحيطه المحقق علماً بالتهمة المنسوبة إليه ، وماله وما عليه وأن له الحق في الدفاع عن نفسه ، وذلك لضمان سير إجراءات التحقيق<sup>١١٣</sup> ، وهذا الإجراء يكون بعد التحقق من وجود مخالفة تأديبية وتستلزم الإجراءات الإدارية في المنشأة التحقيق فيها .

---

<sup>١١١</sup> ينظر: ماهر عبد الهادي ، الشرعية الإجرائية في التأديب ، م.عبدالهادي ، 1985م ص240

<sup>١١٢</sup> ينظر: محمد عصفور، تأديب العاملين في القطاع العام ومقارنته بنظم التأديب الأخرى، مطبعة الاستقلال الكبرى 1972، ص 166

<sup>١١٣</sup> ينظر: احمد الزكري ، دليل المحقق الإداري ، مرجع سابق ، ص68

## الفرع الثالث

### الإطلاع على ملف العامل الوظيفي ودراسة الأوراق.

والمقصود بالإطلاع على ملف العامل هو مشاهدة ملف العامل الوظيفي والتأكد من عدم وجود سوابق عليه أو ملاحظات ، ولا يستطيع المحقق الإداري معرفة سيرة العامل المخالف إلا بعد الإطلاع على ملفه، والإطلاع على الملف مهم جداً بالنسبة للمحقق لكي يكون لديه تصور عن المخالف، وعن الإجراءات التي صدرت بحقه ، ويستطيع التحقيق معه بكل سهولة حيث أن الأصل أن ملف الموظف يتضمن جميع الإجراءات التي اتخذت بحقه، وللمحقق الحق في الإطلاع على ما يري لزوم الإطلاع عليه من الأوراق والمستندات بخلاف التي أحييت إلية والتي تفيد في كشف الحقيقة ، وفي حالة امتناع العامل المختص الذي تقع تحت يديه تلك الأوراق عن التعاون مع المحقق وتمكينه من ذلك فإن هيق للمحقق مخاطبة مدير المنشأة من أجل إصدار أمر بتكليف ذلك العامل بتمكينه من الإطلاع ، ويتعين على المحقق أن يرفق بأوراق التحقيق صور للمستندات المقدمة أن وجدت ويؤشر عليها بمطابقتها للأصل مع بيان مقدمها وتاريخ تقديمها ، ولا بد من الإشارة إلى أن إثبات واقعة يجري التحقيق فيها أو إقامة الدليل على المخالفة يعتمد كثيراً على المستندات والأوراق ، ويتعين على المحقق أن يدون في دفتر التحقيق محضراً يتضمن واقعة اطلاعه على الأوراق والمستندات ويكون شاملاً لما أطلع عليه

من أوراق ومستندات ونتيجة الإطلاع ، ولا يكتفي بقيامه بضم صور هذه  
الأوراق والمستندات في ملف القضية حيث لابد أن يبين وجهة نظره فيها ومدى  
تعلقها بالمخالفة المنظورة .<sup>١١٤</sup>

---

<sup>١١٤</sup> عبدالفتاح مراد ، التحقيق الجنائي العلمي ، مرجع سابق ، ص 366

## المطلب الثاني

### الإجراءات التي يجب مراعاتها أثناء التحقيق .

- ١ إحاطة العامل المخالف بالتهمة المنسوبة إليه ، وتمكينه من تقديم دفاعه.
- ٢ أن يكون التحقيق مكتوباً في دفتر خاص .
- ٣ سماع الشهادة سواء شهود الإثبات أو النفي .
- ٤ ومواجهة المخالف بالشهود ، وبتقارير الخبراء ، وإثبات كل ذلك في محاضر التحقيق .
- ٥ الاطلاع على الأوراق والمستندات المتعلقة بالمخالفة محل التحقيق وإرفاق صورها بمحاضر التحقيق ومواجهة المتهم بها .
- ٦ وجوب اتخاذ إجراءات التحقيق في حضور العامل المخالف الذي يتم التحقيق معه .
- ٧ أن يقتصر التحقيق في المخالفة التأديبية والأمور المتعلقة بها فقط .
- ٨ تدوين محاضر الانتقال والمعاينة .
- ٩ حفظ كرامة المخالف أثناء التحقيق معه وعدم التأثير عليه بأي شكل .
- ١٠ -مراعاة التحقيق مع العاملة المخالفة واحترام خصوصيتها كأنثى وفقاً لتعاليم الشريعة الإسلامية ، والأنظمة المرعية بذلك .

- ١١ -تدوين جميع الإجراءات والتصرفات التي حصلت أثناء التحقيق.
- ١٢ -لابد من توقيع المحقق والعامل المخالف ومن حضر التحقيق من الشهود أو المحامين أو الوكلاء وغيرهم .<sup>١١٥</sup>
- ١٣ -وجوب إثبات كل أقوال ووقائع التحقيق في محاضر التحقيق كل في وقتها وملاحظة توقيع المحقق والشهود.
- ١٤ بعد انتهاء التحقيق في القضية التحقيق يقوم المحقق بإعداد تقرير نهائي يتضمن والوقائع والإجراءات المتخذة والنتائج التي تم التوصل إليها والرأي النظامي فيها .

---

<sup>١١٥</sup> احمد الزكري ، دليل المحقق الإداري ، مرجع سابق ، ص69.ص77

## المبحث الثالث

### الضمانات أثناء التحقيق الإداري للعامل المتهم

من خلال ما ذكرنا من إجراءات التحقيق في المخالفات العمالية نخلص إلى الضمانات التالية :-

- ١ - إخطاره العامل المتهم بالمخالفة وتمكينه من الدفاع عن نفسه.
- ٢ - عرض الأدلة على العامل المتهم للرد عليها ومنحه الوقت الكافي في ذلك.
- ٣ - عدم تحليف العامل المتهم اليمين.
- ٤ - المحافظة على إنسانية العامل المتهم وكرامته ، وعدم استعمال وسائل الإكراه أو التهديد أو الوعد لأجل الوصول إلى الحقيقة.
- ٥ - تمكين العامل المتهم من مواجهة الشهود.
- ٦ - اطلاع العامل المتهم على محاضر التحقيق التي اتخذت بحقه وتوقيعه عليها .
- ٧ - تمكين العامل المتهم من الاطلاع على المستندات والأوراق التي تدينه وسماع إجابته.

ويشير الباحث إلى أن هذه الضمانات معمول بها في جميع القضايا سواء الجنائية أم الإدارية ، كما أن المنظم السعودي في نظام العمل أحاط العامل

- المخالف بضمانات للتأديب تكفل له حقوقه وأحسن المنظم في ذلك لكون العامل هو الأضعف في العلاقة التعاقدية ومن هذه الضمانات ما يلي :-
- ١ - عدم جواز فرض أكثر من جزاء على المخالفة الواحدة .
  - ٢ - عدم جواز توقيع أي جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابه مما نسب إليه والتحقيق معه وسماع أقواله ودفاعه وتدوين كل ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص.
  - ٣ - يجب إبلاغ العامل كتابه بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها.
  - ٤ - عدم جواز توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسئول.
  - ٥ - عدم جواز توقيع عقوبة على العامل المخالف عن فعل لم يرد فيه جزاء نظام أو نص عليه في العقد.
  - ٦ - عدم جواز اتهام العامل في مخالفة مضى على اكتشافها أكثر من ثلاثين يوماً ، أو توقيع الجزاء عليه بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً<sup>١١٦</sup>.

---

<sup>١١٦</sup> ما ذكر حول ضمانات التحقيق والتأديب من كلام الباحث ، ينظر للمواد رقم (66,67,68,69,70,71,72,73) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (51) وتاريخ 1426/8/23هـ

## المبحث الرابع

### التصرف في التحقيق .

سبق الإشارة إلى أن المحقق إذا انتهى من التحقيق مع العامل المخالف يقوم بإعداد تقرير نهائي يبين فيه الوقائع والأدلة والنتائج والرأي النظامي ، وبعد ذلك تأتي مرحلة التصرف في التحقيق .

ويأخذ التصرف بالتحقيق أحد الأمور الآتية :-

التصرف الأول / حفظ التحقيق الإداري وهو نوعين .

النوع الأول/ حفظ التحقيق مدة معينة ، ويسمى بالحفظ المؤقت لأن نتيجة التحقيق لم تؤد إلى معرفة الفاعل أو لعدم توافر الأدلة الكافية لتوجيه الاتهام ويوصف هذا الحفظ بأنه مؤقت لأنه قد تظهر معلومات جديدة تكشف مرتكب الفعل ، كمستند لم يظهر في التحقيق وظهر بعد الانتهاء منه ، أو ظهور شاهد لم لم تسمع أقواله ، ففي هذه الحالة يجوز فتح التحقيق مرة أخرى<sup>١١٧</sup> .

النوع الثاني/ الحفظ النهائي، ويكون بعد توفر أدلة قوية على براءة العامل ال متهم وعلى ضوءها لم يتم توجيه الاتهام إليه ، ويكون مبنياً على الأسباب التالية:-

١ - عدم صحة ما نسب إلى العامل المتهم.

٢ - عدم وجود مخالفة عن الفعل المرتكب أو عدم أهميته.

---

<sup>١١٧</sup> على شفيق، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في المملكة العربية السعودية (، 1422 هـ ، ص 307

٣ - سبق الفصل في الموضوع ، لأنه لا يجوز محاسبة شخص عن فعل واحد مرتين.

٤ - التقادم .

٥ - وفاة العامل المتهم.

٦ - قيام مانع من المسؤولية لدى العامل المتهم ، أو وجود قوة قاهرة أجبرته على ارتكاب المخالفة ، ويكون لقرار الحفظ القطعي في هذه الحالات حجيته فيتربط على ذلك عدم متابعة العامل من جديد عن المخالفة ذاتها.

التصرف الثاني / الرفع لصاحب الصلاحية في المنشأة لتوقيع الجزاء التأديبي على العامل المخالف وذلك بعد توجيه الاتهام إلى العامل المخالف.<sup>١١٨</sup>

---

<sup>١١٨</sup> ينظر لواء محمد ماجد ياقوت ، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية ، مرجع سابق ، ص 469

## الخاتمة

وهكذا نصل إلى نهاية هذا البحث حول أحكام التحقيق في المخالفات العمالية وأحمد الله عز وجل أن يسره واسأله أن يجعله خالصاً لوجه الكريم .

وسوف نقتصر هذه الخاتمة على سرد لأهم النتائج التي تمخض عنها هذا البحث متبوعة بأهم التوصيات التي يراها الباحث تأسيساً على تلك النتائج ، تحاشياً لتكرار ما تم عرضه في ثنايا البحث ، وذلك وفقاً لما يلي :

### أهم النتائج :-

- ١ - للعمل أهمية كبيرة في تقدم المجتمعات .
- ٢ - اختيار العامل المناسب سلطة تقديرية لصاحب العمل ولا يوجد نص نظامي يجبر صاحب العمل على تعيين عامل معين .
- ٣ - لا بد من توفر الركن المادي والمعنوي والشرعي والشخصي لقيام المخالفة التأديبية .
- ٤ - حدد المنظم السعودي في نظام العمل العقوبات التي يتم توقيعها على العامل المخالف .
- ٥ - عدم جواز إيقاع عقوبة على العامل المخالف إلا بعد تحقيق وتوجيه الاتهام .
- ٦ - خلا نظام العمل من تفصيل لمسألة التقادم وأكتفى بالإشارة إليها .

٧ - أحاط المنظم السعودي في نظام العمل العامل بضمانات للتحقيق معه وكذلك ضمانات للتأديب .

### أهم التوصيات :

- أ - يوصي الباحث بضرورة أن يستشعر صاحب العمل والعامل أهمية العمل ودوره في تطور الاقتصاد داخل المملكة العربية السعودية.
- ب - يهيب الباحث بالمنظم السعودي في أن ينص على طريقة اختيار العمال وتحديد المهن وأن يعقد الاختبارات اللازمة لذلك .
- ت - يوصي الباحث بعقد الدورات التي تتعلق بالتعريف بنظام العمل .
- ث - يوصي الباحث بتثقيف العمال وتبصيرهم بما لهم وعليهم .
- ج - يوصي الباحث بتكليف أصحاب العمل بتوظيف المختصين في الأنظمة في الإدارات القانونية أو الإدارات التي تتولى التحقيق مع العاملين.
- ح - يهيب الباحث بالمنظم السعودي في أن يترجم الأنظمة المتعلقة بالعمل إلى عدة لغات ويتم نشرها .

وأخيراً وليس أخراً لا أدعي بالكمال أو الإمامي بكافة جوانب الموضوع لكنني اجتهدت في ذلك ولكل مجتهد نصيب، فأنا أصبت فمنة من الله وفضل ، وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان ، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه ومن سار على هديه إلى يوم الدين.

- الفهارس -

أولاً / فهرس الآيات القرآنية :-

الآية	السورة	الصفحة
وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا..	البقرة	76
وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ ..	البقرة	75
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا..	المائدة	32
اتَّبِعُوا مَا أَنْزَلَ إِلَيْكُم مِّن رَّبِّكُمْ..	الأعراف	9
"وَالِي تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا...	الأعراف	21
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا..	الانفال	33
"وَأَخْرُونَ اعْتَرَفُوا بِذُنُوبِهِمْ...	التوبة	83
وَأَصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحِينَا..	هود	22
وَجَاءُوا عَلَى قَمِيصِهِ...	يوسف	80
قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ..	يوسف	31
وَمِنْ أَصْوَابِهَا وَأُوبَارَهَا..	النحل	22
"إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ ..	الكهف	20
فَاجْتَنِبُوا الرِّجْسَ مِنَ الْأَوْثَانِ...	الحج	76
أَفَرَأَيْتُمْ مَا تَحْرُثُونَ...	المؤمنين	22

22	25	القصص	قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنَكِّحَكَ إِحْدَى..
22	27	الحديد	"وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ..
2	15	الملك	"الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا ..

ثانياً / الأحاديث النبوية :-

الصفحة	حكمه	الراوي	الحديث
3	صحيح	البخاري	"كان زكريا نجارا "
3	صحيح	مسلم	"إن قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة..."
4	صحيح	ابن ماجة	"أعطوا الأجير أجره ..."
4	صحيح	أحمد	" خدمت النبي صلى الله عليه وسلم عشر سنين..."
32	صحيح	البيهقي	" إن الله يحبُّ من أحدكم..."
33	حسن	ابن ماجة	" لا ضرر ولا ضرار "
33	صحيح	البخاري	" المسلم من سلم المسلمون.."
36	صحيح	البخاري	" السمع والطاعة على المرء...."

ثالثاً / المراجع والمصادر :-

أولاً :- القرآن الكريم .

ثانياً :- الأحاديث النبوية.

ثالثاً :- الكتب والبحوث :-

١ إبراهيم الباجوري ، حاشية الباجوري على ابن قاسم الغزّي، ج 2 ،  
طبعة عام 1930م ، مصر.

٢ ابن عابدين محمد أمين بن عمر بن عبدالعزيز ، رد المحتار على  
الدرّ المختار، ج9.

٣ أحمد بن أدريس القرافي، الذخيرة ، ج 5 .

٤ أحمد بن الحسين البيهقي ، شعب الإيمان، تحقيق محمد السعيد بن  
بسيوني زغلول، ط1، 2000م، ج4، دار الكتب العلمية، بيروت،  
لبنان.

٥ أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية ، دار  
النهضة العربية، 1985م .

٦ أحمد بن عبد الرحمن الزكري ، دليل المحقق الإداري، دار  
الأصحاب للنشر والتوزيع ، 1426 .

٧ أحمد الزكري ، مقال المخالفة التأديبية والمبادئ المستقرة في مجالها  
، صحيفة الجزيرة ، العدد 13186 .

٨ الإمام مالك ، المدونة، ج 15.

- ٩ بكر القباني ، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية دراسة  
نظرية تطبيقية مقارنة ، معهد الادارة العامة 1402هـ
- ١٠ - بكر القباني ، القانون الإداري في دول الخليج العربي ،  
مؤسسة الرسالة، 1397هـ ، ص 465
- ١١ - حسين كيره ، أصول قانون العمل ، منشأة المعارف .
- ١٢ - خالد المهوس، الاستجاب الجنائي في النظام الإجرائي  
السعودي ، رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية .
- ١٣ - زين العابدين بن إبراهيم ابن نجيم ، الأشباه والنظائر على  
مذهب أبي حنيفة النعمان، طبعة عام 1980م، دار الكتب العلمية،  
بيروت ، لبنان.
- ١٤ - شارع بن نايف الغويري ، الضبطية الجنائية في المملكة  
العربية السعودية ، كلية الملك فهد الأمنية ، 1431هـ
- ١٥ - شوكت عليان ، الوجيز في الدعوى والاثبات في الشريعة  
الإسلامية ، الدار العربية ، ط 1 ، 1398 هـ ، ص 44.43.
- ١٦ - سعيد عبدالله الزهراني ، الاستجاب والمواجهة في نظام  
الإجراءات الجزائية السعودي (دراسة تأصيلية مقارنة بدول مجلس  
التعاون الخليجي).
- ١٧ - سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة،  
مطبعة جامعة عين شمس، 1982م .

- ١٨ - ضيف الله بن نوح الغويري، الجزاءات المترتبة علي مخالفة نظام العمل في المملكة العربية السعودية دراسة تحليلية مقارنة وتطبيقية ، الرياض ، 1428هـ .
- ١٩ - عاطف فخري ، الدليل الأبجدي في شرح نظام العمل السعودي ، جدة ، دار تهامة .
- ٢٠ - عبد الحكيم فودة ، حجية الدليل الفني في المواد الجنائية والمدنية ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية، 1996م ، ص 7.
- ٢١ - عبد الغني بسيوني ، القانون الإداري ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، 2005م
- ٢٢ - عبدالفتاح حسن ، التأديب في الوظيفة العامة ، القاهرة ، 1964، ص 101
- ٢٣ - عبد الفتاح مراد ، التحقيق الجنائي العملي ، مؤسسة شباب الجامعة ، 1989 م .
- ٢٤ - عبد الله بن أحمد بن محمد ابن قدامة ، المغني، ج 6 ، طبعة سنة 1972م، دار الكتاب العربي ، بيروت، لبنان.
- ٢٥ - عبدالله الرشيدى ، الشهادة كوسيلة من وسائل الإثبات ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، 2001م ، ص 43.44.
- ٢٦ - عبدالله بن سليمان العجلان، القضاء بالقرائن المعاصرة ، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية ، 1427هـ ، ج 1.

- ٢٧ - عبدالناصر محمد شنيور ، الإثبات بالخبرة بين القضاء الإسلامي والقانون الدولي وتطبيقاتها المعاصرة ، دار النفائس ، 1425هـ، ط 1 .
- ٢٨ - علاء الدين الكاساني ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ج4 ، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
- ٢٩ - علي بن ابي بكر الهيثمي، مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، ج4.
- ٣٠ - علي شفيق، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في المملكة العربية السعودية ، 1422 هـ .
- ٣١ - علي المرغيناني، الهداية في شرح بداية المبتدي، ج3 .
- ٣٢ - ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2010م .
- ٣٣ - ماهر عبد الهادي ، الشرعية الاجرائية فى التأديب ، م.عبدالهادي ، 1985م
- ٣٤ - مبارك بن احمد الحارثي ، حقوق العامل عند انتهاء عقد العمل في نظام العمل - دراسة مقارنة - ، 1430 هـ .
- ٣٥ - محمد بن أحمد ابن رشد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، تحقيق عبد الحكيم محمد، ج2 ، المكتبة التوفيقية ، مصر.
- ٣٦ - محمد بن احمد الشربيني ، مغني المحتاج إلى معرفة معاني الفاظ المنهاج ، ط 1 ، ج 2 .

- ٣٧ - محمد حسين منصور ، الاثبات التقليدي والالكتروني، دار الفكر ، الإسكندرية ، بدون طبعة .
- ٣٨ - محمد عرفه الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ج 4، ص4، ط1، دار الفكر، بيروت، لبنان.
- ٣٩ - محمد عصفور، تأديب العاملين في القطاع العام ومقارنته بنظم التأديب الأخرى، مطبعة الاستقلال الكبرى 1972م .
- ٤٠ - محمد علي الحلبي، الوسيط في شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 1996م ، ج 3
- ٤١ - محمد ماجد ياقوت أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية منشأة المعارف الإسكندرية 2000م .
- ٤٢ - محمد ناصر الدين الألباني ، سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها ، ج3، طبعة عام 1995م، مكتبة المعارف، الرياض، السعودية .
- ٤٣ - محمود نجيب حسني ، الإجراءات الجنائية ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ٤٤ - مدني عبد الرحمن تاج الدين ، أصول التحقيق الجنائي وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ،معهد الإدارة العامة مركز البحوث ، 1425 هـ

- ٤٥ - مرعي بن يوسف الكرمي، دليل الطالب لنيل المطالب ، ط 1،  
1996م، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان.
- ٤٦ - منصور البهوتي، شرح منتهى الإرادات ، ج 2.
- ٤٧ - منصور البهوتي، كشف القناع ، ج 4.
- ٤٨ - الدكتور نزية حمّاد ، قضايا فقهية معاصرة في المال  
والاقتصاد ، ط1، 2001م، دار القلم، دمشق، سوريا .
- ٤٩ - هشام إبراهيم السعيد ، المسؤولية المدنية لمعاوني القضاء، دار  
قباة للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 998م ، ص 54
- ٥٠ - الدكتور/ وجيه محمد خيال، شرح نظام العمل السعودي،  
القاهرة 1991م .
- ٥١ - يحيى بن شرف النووي ، روضة الطالبين وعمدة المفتين، ج 5  
، طبعة عام 1995م، دار الفكر، بيروت، لبنان.
- ٥٢ - يوسف ابن عبد البر، فتح المالك على موطأ الإمام مالك،  
تحقيق الدكتور مصطفى صميذة، ط1، 1998م، ج 8، دار الكتب  
العلمية ، بيروت، لبنان.
- رابعاً : الأنظمة :-

- ١ - نظام العمل بالمملكة العربية السعودية الصادر بالمرسوم الملكي  
رقم (51) وتاريخ 1426/8/23هـ.

٢ - نظام الإجراءات الجزائية ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/39)  
وتاريخ 1422/7/28هـ.

رابعاً / فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
3	المقدمة
20	تمهيد
20	المطلب الأول: تعريف التحقيق الإداري في المخالفات العمالية.
22	المطلب الثاني: أهمية التحقيق الإداري في المخالفات العمالية.
24	المبحث الثاني: أهمية العمل ، وضوابط اختيار العمال.
24	المطلب الأول: أهمية العمل.
29	المطلب الثاني: ضوابط اختيار العمال.
31	المبحث الثالث: أركان المخالفة التأديبية
33	الفصل الأول
33	المبحث الأول: التزامات العامل وعناصر التأديب .
36	المطلب الأول: التزامات العامل وعناصر التأديب في الفقه.

43	المطلب الثاني: التزامات العامل وعناصر التأديب في النظام
50	المبحث الثاني: السلطة المختصة بالتحقيق الإداري في المخالفات العمالية.
52	المبحث الثالث: صلاحية المحقق الإداري في المخالفات العمالية .
52	المطلب الأول: صلاحية المحقق الإداري في المخالفات العمالية.
62	المطلب الثاني: أعداد محاضر الاستجواب.
64	المطلب الثالث: الأسلوب في توجيه الأسئلة.
66	الفصل الثاني
67	المبحث الأول: أنواع المخالفات التأديبية.
70	المبحث الثاني: أنواع الجزاءات التأديبية.
75	المبحث الثالث: الإعفاء من الجزاء التأديبي وأثر التقادم فيه.
75	المطلب الأول: الإعفاء من الجزاء التأديبي.
77	جدول المخالفات والجزاءات التأديبية الواردة في نظام العمل
84	المطلب الثاني: أثر التقادم في الجزاءات التأديبية.

86	المطلب الثالث:محو الجزاء التأديبي وما يترتب عليه
86	الفرع الأول: محو الجزاء التأديبي.
88	الفرع الثاني: ما يترتب على محو الجزاء التأديبي
89	الفصل الثالث
90	المبحث الأول: الإثبات في المخالفات العمالية
90	المطلب الأول: المبادئ المستقرة في مجال المخالفات العمالية.
92	المطلب الثاني: وسائل الإثبات في المخالفات العمالية.
102	المبحث الثاني: إجراءات التحقيق في المخالفات العمالية.
102	المطلب الأول: الإجراءات التي يجب أن تتخذ في المرحلة السابقة على بداية التحقيق.
103	الفرع الأول:الإحالة للتحقيق.
103	الفرع الثاني: استدعاء العامل للتحقيق معه.
104	الفرع الثالث:الاطلاع على ملف العامل الوظيفي ودراسة الأوراق.
106	المطلب الثاني: الإجراءات التي يجب مراعاتها أثناء التحقيق

108	المبحث الثالث: الضمانات أثناء التحقيق الإداري للعامل المتهم.
110	المبحث الرابع: التصرف في التحقيق.
112	الخاتمة
114	الفهارس
114	فهرس الآيات القرآنية
116	فهرس الأحاديث والآثار
117	المصادر والمراجع
124	فهرس الموضوعات
.	