

التحقيق الإداري العمالي و ضماناته وفق النظام السعودي

المحامي / عبدالاله بن خالد العامودي

حاصل على الماجستير في القانون من جامعة الملك عبدالعزيز بجدة

الملخص

قام الباحث بإعداد هذا البحث اثرأء للمجال القانوني العلمي ، ولما مرت به من وقائع قضائية تخص موضوع هذا البحث وهو التحقيق الإداري العمالي ، تبين للباحث من خلال هذه الوقائع بطلان إجراءات ذلك التحقيق قضائياً ، مما استدعى الباحث بعمل هذه الورقة العلمية يوضح فيها ماهية التحقيق بصفة عامة ثم ماهية التحقيق الإداري العمالي وفق نظام العمل السعودي بصفة خاصة والفرق بينه وبين أنواع التحقيقات الأخرى وأركان وشروط التحقيق الإداري العمالي ، والإجراءات الشكلية التي يجب مراعاتها قبل البدء في اجراء التحقيق الإداري العمالي ، وتناول البحث الإجراءات التي يجب مراعاتها أثناء ممارسة هذا النوع من التحقيق ، والإجراءات التي تكون بعد ظهور نتيجة التحقيق وهي إما ادانة العامل بالمخالفة التأديبية التي نسبت اليه أو وإصدار جزاء تأديبي بحقه أو عدم ثبوت الإدانة وتبرأته من المخالفة التأديبية ، كما تم تسليط الضوء في هذا البحث على ضمانات العامل تجاه اجراء التحقيق المتخذ ضده من قبل صاحب العمل أو المنشأة والتي من أهمها ضمانة الاعتراض على نتيجة التحقيق أمام الجهة الرقابية وهي المحكمة العمالية ، وقد ولدت من رحم هذا البحث عدة نتائج من أهمها ، أن التحقيق الإداري العمالي هو ليس اجراء نتيجة جريمة جنائية وإنما نتيجة مخالفة تأديبية ، التحقيق الإداري العمالي لا يكون الا بصدد علاقة تعاقدية عمالية ، لا يمكن التحقيق مع العامل تجاه مخالفة تأديبية مضي على كشفها أكثر من 30 يوم ، كما نتجت عن هذا البحث عدة توصيات من أهمها ، حث المنظم السعودي بإضافة مادة لنظام العمل السعودي بتعريف التحقيق الإداري العمالي ، حث المنظم السعودي بأن يضيف مادة الى النظام ذاته تجعل من يقوم بإجراء هذا النوع من التحقيق موظف مختص في مجال التحقيق ولديه الدراية الكافية بأساليب هذا الفن

وعلموه يكون تابع الى مكتب العمل أو المحكمة العمالية وبذلك نضمن شفافية وعدالة بشكل أكبر ، حث المنظم السعودي بإضافة مادة لنظام العمل السعودي بأن يقيد مواعيد التحقيق بحيث يكون التحقيق صباحاً أو نهائياً وليس ليلاً ، ولم ينسى الباحث نصيب الباحثين القانونيين في مجال قانون العمل من التوصية ، وحثهم على اثناء المجال القانوني بالبحث حول هذا الموضوع بحثاً عن الإشكاليات التي تشكل عدم شفافية وعدالة تجاه من حيث الضمانات ومعالجتها .

الكلمات المفتاحية : التحقيق الإداري العمالي ، ضمانات العامل ، نظام العمل ، المحكمة العمالية ، مكتب العمل والعمال ، صاحب العمل ، المنشأة الخاصة .

Summary

The researcher prepared this research to enrich the scientific legal field, and what it went through in terms of judicial facts

Concerning the subject of this research, which is the labor administrative investigation, it became clear to the researcher through these facts

The invalidity of the judicial investigation procedures, which necessitated the researcher to make this scientific paper

It contains what is the investigation in general, then what is the labor administrative investigation according to the Saudi labor system

In particular, the difference between it and other types of investigations and the elements and conditions of the administrative investigation , And the formalities that must be observed before starting the labor administrative investigation

The research dealt with the procedures that must be observed during the practice of this type of investigation.

And the procedures that take place after the results of the investigation appear, which is either convicting the worker of the disciplinary violation that he committed

attributed to him or a disciplinary penalty is issued against him or the conviction is not proven and he is acquitted of the disciplinary offense, In this research, the worker's guarantees regarding the conduct of the investigation taken against him were also highlighted

Before the employer or establishment, the most important of which is Daman, to object to the outcome of the investigation before the authority

The supervisory, which is the labor court, and this research generated several results, the most important of which are , that The labor administrative investigation is not a procedure as a result of a criminal offense, but rather as a result of a disciplinary violation.

The labor administrative investigation is only in relation to a labor contractual relationship. The worker cannot be investigated

Regarding a disciplinary offense that was discovered more than 30 days ago, This research resulted in several

Recommendations, the most important of which is urging the Saudi regulator to add an article to the Saudi labor system defining investigation The labor administrator urged the Saudi regulator to add an article to the system itself that makes the person take action

This type of investigation is an employee specialized in the field of investigation and has sufficient knowledge of the methods of this art

And his knowledge is affiliated with the Labor Office or the Labor Court, and thus we guarantee transparency and fairness in a way

Larger , He urged the Saudi regulator to add an article to the Saudi labor system to restrict the investigation dates so that:

The investigation may be in the morning or during the day, not at night, and the researcher has not forgotten the share of legal researchers in the field

The field of labor law from the recommendation, and urged them to enrich the legal field with research on this

The topic is in search of problems that constitute a lack of transparency and fairness in terms of guarantees and treat it.

Keywords: labor administrative investigation, worker guarantees, work system, labor court, labor and workers office, employer, private establishment.

المقدمة

بسم الله والصلاة والسلام على اشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد المبعوث رحمةً للعالمين ،
إن الله تعالى أمر بالعدل والإحسان ونهى عن الظلم والبغي والعدوان ، نحمده جل وعلا فله
الفضل والامتنان ، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له ذو العزة والعظمة والسلطان
وأشهد أن نبينا محمد عبده ورسوله .

أما بعد :

فإن الشريعة الإسلامية الغراء ، قد كفلت الحقوق للناس عامةً في أحكامها ومسائلها ، ولا سيما
حقوق المستضعفين من الناس ، فضلاً عن أن الأنظمة المستمدة منها قد ترجمت ذلك في موادها
ونصوصها ، وقد أولت العقود اهتماماً جوهرياً كونها الرابط الأساس بين الناس في معاملاتهم

حيث قال جل في علاه في محكم تنزيله ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾ (الكريم و القرآن الكريم)

، ويدخل في حكم الآية جميع العقود الشرعية والنظامية ، كعقد الاجارة ومنها عقود الاعيان
وعقود الأشخاص ومسامها الحديث عقد الايجار وعقد العمل وغير ذلك من العقود المباحة فهي
كثيرة وقد ذكرنا بعض منها على سبيل المثال لا الحصر ، وما يهمنا في هذه الورقة العلمية هو
عقد العمل أو عقد اجارة الأشخاص كما يسمى في الفقه الإسلامي ، وهو الوثيقة التي تدون بها
حقوق العامل وحقوق صاحب العمل ، وسبب الاهتمام في هذه الوريقات العلمية بعقد العمل لما
ينتج عنه من نزاعات بين العامل وصاحب العمل تتعلق بجوهر حقوقهم ، فيرى العامل أن
صاحب العمل قد اخل بحقوقه فيتخذ قرار ترك العمل وقد يكون الترك مشروعاً فتحفظ بذلك
حقوق العامل النظامية وقد يكون غير مشروعاً وتذهب بذلك بعض حقوقه النظامية وبقاء بعضها
، ومن جهة أخرى فقد يرى صاحب العمل اخلال العامل بحقوقه الجوهرية المنصوص عليها في
العقد أو اقتراح العامل أحد الفقرات المنصوص عليها في المادة 80 من نظام العمل فيصدر
صاحب العمل قرار بفصل العامل ، أو قد يقوم الأول بإيقاع جزاء تأديبي على العامل لقاء مخالفة

منسوبة الى الأخير وهذا ما يجعلنا ندقق النظر اكثر في قرارات صاحب العمل تجاه العامل سواء

كان قرار فصل أم قرار جزاء تأديبي حتى لا نكون بصدد ظلم وعدم انصاف للعامل طالما كان المهيمن والطرف الأقوى في العلاقة العمالية هو صاحب العمل وهذا بالضبط ما جعل المشرع السعودي أن يجعل اجراء نظامي يسمى التحقيق قد نص عليه في نظام العمل في مادته ... وبين اجراءاته والمدة التي يجب أن يتخذ فيها ، وكيفية التبليغ به ، وكيفية رد العامل على هذا التحقيق ، حتى نكون بصدد عدل وشفافية واضحة ، وبين ميزان معتدل فإن طغت فتطغى فيه كفة العدل بلا شك ، فالمشرع السعودي أخذ بالاعتبار من أن المملكة العربية السعودية ربع سكانها إذا لم يكن النصف وأكثر من فئة العمال ، ولذا كانت رقابة النظام على قرارات صاحب العمل واضحة وصريحة في نظام العمل وملحقاته ، ومن الأسباب الجوهرية التي جعلت المشرع يضع تلك القرارات الخاصة بصاحب العمل تجاه العامل خصوصاً قرارات الفصل أو الجزاءات تحت الرقابة ، هو أن الذي يقوم بإجراء التحقيق مع العامل هو نفسه صاحب العمل أو من يفوضه بذلك نيابةً عنه ، فلا يأمن أن يكون القائم بهذا الاجراء حين ممارسته تحت تأثير تغليب مصلحته كونه الخصم والمحقق في نفس الوقت أو أن يكون تحت تأثير ضغط صاحب العمل على أن يغلب مصلحة الأخير إن كان نائباً له ، فهي تلك النفس البشرية غالباً ما تقوم بتغليب مصلحتها على مصالح الآخرين حين تكون الجانب الأقوى تماماً كما في اجراء التحقيق من قبل صاحب العمل تجاه العامل ، إذ أننا لسنا بصدد جريمة جنائية حتى يكون المحقق شخص مستقل وتابع لجهة قضائية وهنا نضمن حيادية المحقق كونه من جهة قضائية محايدة أو لسنا بصدد جريمة فساد اداري أو مالي في مرفق عام ويكون المحقق فيها تابع لجهة إدارية حكومية ذات اخصاص جنائي تختص بهذا النوع من الجرائم فهنا وفي كل الحالتين نجد أن المحقق تابع لجهة حكومية قضائية مستقلة مما يضمن لنا الحيادية ، وعليه ولما تم ذكره سالفاً فإننا قد قمنا بإعداد هذا البحث لتبيان ما أتخذه المشرع السعودي من ضمانات للعامل وهو الحلقة الأضعف في العلاقة التعاقدية العمالية أثناء اجراء التحقيق الذي يقوم به صاحب

العمل تجاهه حتى يضمن عدم تعسف صاحب العمل في استعمال ذلك الحق فيكون ظلماً على العامل ذلك الاجراء المسمى بالتحقيق بدلاً من أن يكون ضماناً له سائلين المولى جل في علاه أن يفتح لنا فتحةً مبيناً ويوفقنا لما نصبوا اليه من إيصال هذه المعلومات الى اكبر عدد ممكن من العمال ومن العاملين في مجال الاختصاص .

أهمية البحث :

-الأهمية العلمية : تكمن الأهمية العلمية لهذا البحث في بيان ماهية التحقيق الإداري العمالي ، وبيان أركانه وشروطه ومشروعيته وتحليل ودراسة هذه الأركان والشروط ، حيث أن التحقيق الإداري العمالي , هو اجراء مهم وضمانة اصيلة للعامل من التعسف ضده باستعمال الحق ، ولندرة الدراسات في هذا الجانب من قوانين العمل ، كان لزاماً علينا دراسة احكام إجراءات التحقيق العمالي من خلال بحث منظم ، حتى يتبين لنا جلياً واضحاً لا لبس فيه .

-الأهمية العملية : إن الأهمية العملية لهذا البحث تكمن في معرفة احكام وإجراءات التحقيق الإداري العمالي ، ويتبين لنا كعاملين في الشأن القانوني والقضائي مدى عدم تلك المعرفة بأحكام التحقيق العمالي ويطرح لنا ذلك الاحكام القضائية المتعلقة بعدم مشروعية فسخ عقد العمل من طرف صاحب العمل لعدم تطبيق إجراءات التحقيق الصحيحة المنصوص عليها في نظام العمل السعودي ، أو حتى أن تحكم الدائرة القضائية العمالية بإلغاء قرار المنشأة الإداري جراء عدم اتخاذ المنشأة الإجراءات الصحيحة للتحقيق المنصوص عليها في نظام العمل كما أشرنا سابقاً ، اضافةً الى ذلك وهو الأهم لدينا في هذا البحث معرفة العامل بطرق الاعتراض على اجراء التحقيق المتخذ بشأنه ، ومن هنا بالضبط تبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية.

إشكالية الدراسة :

حتى نحقق ما تضمنته المقدمة وسعياً لبيان ضمانات العامل تجاه اجراء التحقيق المتخذ ضده من المنشأة التي يعمل بها ، تلقائياً يجعلنا نسأل السؤال التالي :

ماهي الضمانات المحفوظة للعامل والمنصوص عليها في نظام العمل السعودي تجاه اجراء التحقيق الإداري العمالي المتخذ ضده في المنشأة التي يعمل بها لضمان عدم التعسف في استعمال هذا الحق من قبل المنشأة أو صاحب العمل ؟

أسئلة البحث :

أعمل في هذا البحث لتبيان ضمانات العامل تجاه اجراء التحقيق الاداري العمالي المتخذ ضده من المنشأة التي يعمل بها وفق ما نص عليه نظام العمل السعودي ، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية :

- ماهية التحقيق ؟ انواعه ؟
- ماذا يعني التحقيق الإداري العمالي ؟
- من هم اطراف التحقيق الاداري العمالي ؟
- من الذي يقوم بالتحقيق الاداري العمالي داخل المنشأة الخاصة ؟
- مدة الاستدعاء للتحقيق الاداري العمالي ؟
- ماهي نتيجة ذلك التحقيق ؟
- ماهي طرق الاعتراض على التحقيق ان كانت نتيجته ظلم العامل ؟
- من هي الجهة الرقابية على هذا النوع من التحقيق ؟

أهداف البحث :

- توضيح مفهوم التحقيق الإداري العمالي ، والفرق بينه وبين أنواع التحقيقات الأخرى .
- بيان أطراف التحقيق الإداري العمالي .
- بيان مدة الاستدعاء للتحقيق الإداري العمالي .
- الآثار المترتبة على نتيجة التحقيق الإداري العمالي .
- طرق الاعتراض على نتيجة ذلك التحقيق .
- بيان الجهة الرقابية على هذا النوع من التحقيق .

حدود الدراسة :

الحدود المكانية : تكون الحدود المكانية لهذه الدراسة داخل إقليم المملكة العربية السعودية والأنظمة المرعية فيها .

الحدود الزمانية : تكون الحدود الزمانية لهذه الدراسة بالأنظمة المرعية في المملكة العربية

السعودية والتي تتمثل في نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23

المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12

المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/1) وتاريخ 1435/1/22

المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5

المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22

المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27

المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/1/7

منهجية الدراسة :

اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج التحليلي الوصفي وذلك بتحليل النصوص الناظمة لعملية إجراءات التحقيق المتخذة ضد العامل المنصوص عليها في نظام العمل السعودي والضمانات المحفوظة له وفق ذات النظام وبيان أحكامها .

خطة البحث :

يتكون هذا البحث من مبحثين وهي على النحو التالي :

-المبحث الأول : التحقيق .

المطلب الأول : تعريف التحقيق .

المطلب الثاني : أنواع التحقيق .

الفرع الأول : التحقيق الجنائي .

الفرع الثاني : التحقيق الإداري .

الفرع الثالث : التحقيق الإداري العمالي .

-المبحث الثاني : اختصاصات وإجراءات التحقيق الإداري العمالي وأركانه وشروطه .

المطلب الأول : اختصاصات التحقيق الإداري العمالي وأركانه وشروطه .

الفرع الأول : اختصاصات التحقيق الإداري العمالي .

الفرع الثاني: أركان وشروط التحقيق الإداري العمالي .

المطلب الثاني : إجراءات التحقيق الإداري العمالي وضمانات العامل .

الفرع الأول : إجراءات التحقيق الإداري العمالي .

الفرع الثاني : ضمانات العامل تجاه التحقيق الإداري العمالي .

المبحث الأول

التحقيق

قبل الخوض في تعريف التحقيق الإداري العمالي ، لابد أولاً من التمهيد لذلك بتعريف التحقيق على حدا وذكر أنواع التحقيق في القانون ، ومن ثم البدء في تعريف التحقيق العمالي واجراءاته:

المطلب الأول : تعريف التحقيق

التحقيق في اللغة : مصدر من حقق الامر : تيقنه أو جعله ثابتاً لازماً : يقال حقق الظن وحقق القول والقضية والشيء والامر ، وحققة الشيء : منتهاه وأصله المشتمل عليه **(ال خنين ، 2005)** .

التحقيق اصطلاحاً في القانون : والتحقيق في القانون هو لا يخرج عن كونه مجموعة من الإجراءات التي تتخذها جهة قضائية للوصول الى الحقيقة . **(سرور، 2016)**

المطلب الثاني

أنواع التحقيقات

إنه ومن الطبيعي فإننا دائماً ما نجد لكل الأشياء أنواع ، قلما تجد شيء خالياً من الأنواع ، ومن هذه الأشياء التي لها أنواع وأشكال هو ذلك الاجراء المسمى بالتحقيق بل ولكل نوع من أنواع التحقيق جهة تختص به وسنذكر أنواع التحقيق مع تعريف لكل نوع وسنذكر ايضاً تلك الجهات المختصة بكل نوع من انواعه في سياق هذا المطلب ولكن دون تعمق :

الفرع الأول

التحقيق الجنائي

-تعريفه : "مجموعة الإجراءات والاعمال التي يقوم بها المحقق ، لجمع الأدلة والبيانات اللازمة لكشف الجرائم ، والتعرف على مرتكبها والقبض عليه تمهيداً لمحاكمته " **(كمال، 2002)** ونلاحظ في هذا التعريف أن التحقيق الجنائي يكون حصراً عند حدوث الجرائم ، ويتضح لنا من هذا التعريف أن التحقيق الجنائي لا يتحرك لقاء مخالفة إدارية قد حصلت أو مخالفة تجارية ، إذ

أنه لا بد أن نكون بصدد جريمة قد نص على تجريمها النظام حتى تستطيع السلطات في الدولة تحريك إجراءات التحقيق الجنائي ، والذي يتولى هذا النوع من التحقيق في المملكة العربية السعودية هي النيابة العامة ، وهي المختصة حصراً في هذا النوع من ذلك التحقيق . (القشعري، 2021)

الفرع الثاني

التحقيق الإداري

تعريفه :

حقيقةً لم ينص المنظم السعودي على تعريف واضح وصريح يبين ماهية التحقيق الإداري ، ولكن من جهة أخرى نجد أن الفقه القانوني قد تصدى لهذا ، وعرفه بأنه " مجموعة الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفقاً للشكل الذي يطلبه النظام ، بمعرفة السلطة المختصة قانوناً ، وتهدف الى البحث والتنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها من أجل تحديد الواقعة المبلغ عنها وإثبات حقيقتها وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية ومعرفة مرتكبها وإقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه " . (ياقوت، 2000)

يلاحظ من التعريف السابق أن التحقيق في هذا النوع من المخالفات التأديبية لا يكون اجراءه الا من السلطة المختصة قانوناً بمعنى أن يمارسه شخص تعينه الدولة ، وهذا ما يختلف تماماً ، عن التحقيق الإداري العمالي كما سيأتي معنا لاحقاً .

الفرع الثالث

التحقيق الإداري العمالي

لم ينص نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/1/7 على تعريف واضح وصريح يبين ماهية التحقيق الإداري العمالي ، علماً بأنه عرج تعريف بسيط على اختصاص الجهة المخولة بذلك النوع من التحقيق والمتمركزة في شخص صاحب العمل أو من

يفوضه وسنذكر ذلك تفصيلاً في المبحث الثاني ومع هذا فإننا بالإمكان من إضفاء تعريف للتحقيق الإداري العمالي ، حيث أنه اذا علمنا أن المادة 71 من نظام العمل أعطت صاحب العمل الحق في توقيع جزاء تأديبي على العامل ولكن اشترطت في ذلك أن يقوم صاحب العمل بإبلاغ العامل بما نسب اليه من ارتكاب مخالفة كتابة واستجوابه حيال ذلك يتبين لنا أن التحقيق العمالي هو عبارة عن " اجراء نظامي يقوم به صاحب العمل أو من يفوضه باستجواب العامل المنسوبة اليه مخالفة إدارية أو مالية للوصول الى الحقيقة ببراءة العامل من عدمها " . وقد أضفنا في التعريف مصطلح اجراء نظامي ، لأن صاحب العمل أو من يفوضه لهم الحق في اجراء تحقيق مع العامل بقوة النظام استناداً للمادة 71 ، أي أن التحقيق مع العامل هو حق اصيل لصاحب العمل فيما إذا ارتكبت مخالفة ما ونسبت الى عامل من العمال الواقعين تحت ادارته واشرافه . (الريس، 2020)

المبحث الثاني

اختصاصات و إجراءات التحقيق الإداري العمالي وأركانه وشروطه

قبل الخوض في الحديث عن إجراءات التحقيق الإداري العمالي والذي هو من المواضيع الجوهرية في هذا البحث ، لابد أولاً من ذكر اختصاصات التحقيق الإداري العمالي وأركانه وشروطه حتى تتضح الصورة جلية للقارئ الكريم .

المطلب الأول

اختصاصات التحقيق الإداري واركانه وشروطه

سنقسم هذا المطلب الى فرعين الأول سيكون بعنوان اختصاصات التحقيق الإداري العمالي والثاني سنتحدث فيه عن أركان وشروط التحقيق الإداري العمالي :

الفرع الأول

اختصاصات التحقيق الإداري العمالي

فإنه من المسمى يتضح لنا أن من اختصاصات التحقيق الإداري العمالي هو التحقيق في المخالفات التأديبية التي تصدر من العمال ، فيكون التحقيق في تلك المخالفات من سلطة صاحب العمل أو من ينيبه نظاماً بذلك ، إذ أن نظام العمل قد حصر اختصاصات هذا التحقيق فقط داخل دائرة العمل وما ينتج عنها من مخالفة أما ما كان خارج هذا النطاق فلا يكون صاحب العمل أو المنشأة أو من توكل اليه التحقيق متخصصاً بذلك ، وذلك استناداً للمادة 70 من نظام العمل السعودي . (نايل، 2014)

الفرع الثاني

أركان وشروط التحقيق الإداري العمالي

أولاً : الأركان :

حتى نكون بصدد تحقيق إداري عمالي ، لابد من توافر ركن أساسي دونه فلا نكون بصدد تحقيق إداري عمالي وهو وجود علاقة عمالية سارية ، إذ أن صاحب العمل أو المنشأة لا تستطيع أن تقوم بإجراء تحقيق عمالي إداري الا على العمال اللذين هم تحت اشرافها ورقابتها بموجب عقد عمل ساري المفعول ، ولا يتصور أن تقوم المنشأة أو صاحب العمل بإجراء تحقيق ضد عامل ليس تحت كفالتها أو رقابتها مما يجعل اجراءاته باطله نظامياً وغير مجدية من حيث الاثار النظامية . (الريس، 2020)

ثانياً : الشروط :

-أن تكون المخالفة المراد التحقيق بشأنها قد ارتكبت داخل اطار أوقات العمل الرسمي للعامل ، غير ذلك فإنه لا يجوز للمنشأة أو صاحب العمل محاسبته أو التحقيق معه على مخالفة قد

ارتكبت خارج أوقات العمل .

-أن تكون المخالفة المراد التحقيق بشأنها مرتبطة بالعمل ، فصاحب العمل أو المنشأة لا يكون بمقدورهم اجراء تحقيق مع العامل نتيجة مخالفة غير مرتبط بالعمل ولا تدخل في صميمه
-أن لا يكون قد مضى على كشف المخالفة أكثر من 30 يوم ، وهذا ما يجعل اجراء التحقيق باطل وغير مجدي لاثاره النظامية . (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ، 2021)

المطلب الثاني

إجراءات التحقيق الإداري العمالي وضمانات العامل

حتى نكون بصدد إجراءات تحقيق إداري عمالي صحيحة ومجدية الاثار نظامياً فهناك إجراءات قبل بدء ممارسة التحقيق مع العامل واثناء ممارسة التحقيق مع العامل ، فنقصان أحد هذه الإجراءات مما يعني بطلان التحقيق وتصبح اثاره غير مجدية نظامياً فهذه الإجراءات بحد ذاتها هي تمثل ضمانات للعامل إذا علمنا أن الذي يجري هذا التحقيق هو الخصم وهو صاحب العمل أو المنشأة ، ولذلك وضع المشرع السعودي إجراءات قبل واثناء وبعد ممارسة التحقيق مع العامل حتى نكون بصدد عدالة وشفافية وصرامة واضحة ليس فيها لبس والحكمة من وجود هذه الضمانات هو عدم تعسف صاحب العمل أو المنشأة باستعمال هذا الحق تجاه العامل مما يؤدي الى ظلمه ، وحتى تتضح لنا الصورة جلياً ، فقد قسمنا هذا المطلب لفرعين ، فالفرع الأول سنتحدث فيه عن الإجراءات السابقة للتحقيق والتي تكون اثناء التحقيق ايضاً ، والإجراءات اللاحقة للتحقيق ، أما الفرع الثاني سنتطرق الى الاثار المترتبة على التحقيق ونتيجته وضمانات العامل تجاه هذا التحقيق بعد اجراءه .

الفرع الأول

إجراءات التحقيق

أولاً : إجراءات ما قبل التحقيق

هناك اجراء لابد من اتخاذه قبل اجراء التحقيق مع العامل ، وشكليات نظامية لابد مراعاتها والا كان التحقيق غير مجدي لاثاره النظامية امام الجهات القضائية .

وهنا وفي هذا الحديث عن هذا الموضوع يجدر بنا أن نذكر نص المادة 71 من نظام العمل السعودي ، حيث نصت على أنه " لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وإستجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، ويجوز أن يكون الاستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة بإقتطاع ما لايزيد على أجر يوم واحد ، على أن يثبت ذلك في المحضر " . (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ، 2021)

بالنظر الى المادة السالفة الذكر نجد أنها ضمناً بينت أنه لابد قبل إجراء التحقيق مع العامل إبلاغه بما نسب اليه من مخالفة وتحديد موعد للتحقيق معه ، حتى يقوم بتجهيز رد لما نسب اليه من مخالفة كونه حق اصيل له وهو الرد على تلك المخالفة ، أما عنصر المفاجأة للعامل واخباره بالمخالفة والتحقيق في ذات الوقت فهذا اجراء غير نظامي يجعل من التحقيق باطلاً غير معتد به نظامياً ، ومن الأمور التي يجب مراعاتها وهي مهمة جداً قبل بدء اجراء التحقيق ، وهي التحقق من تاريخ وقت المخالفة ، أي أنه يتعين على المنشأة تحديد نوع المخالفة على وجه الدقة والوضوح من حيث وقت ارتكابها ومكان حدوثها والظروف المصاحبة لها ، وأهمية تحديد تاريخ المخالفة والعلم بها في التحقيق الإداري العمالي هو الذي يحدد صحة الاتهام من عدمه إذا علما أن المادة 69 من نظام السعودي العمل نصت على " لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوم " وهنا نجد أن المشرع السعودي حدد موعد لاجراء التحقيق بشأن المخالفة بشكل ضمني في المادة السالفة الذكر ، أي أن المنشأة ليس بمقدورها

استدعاء العامل للتحقيق بشأن مخالفة مضي على كشفها أكثر من 30 يوم ، بمعنى أن حق المنشأة يسقط في ذلك التحقيق وتوقيع الجزاء ، وهذه ضمانات من الضمانات حتى تكون بصدد إجراءات عادلة ذات شفافية عالية الوضوح وهي تصب في مصلحة العامل . (الزكري ، 2021)

ثانياً : إجراءات أثناء التحقيق :

أثناء التحقيق لابد من مراعاة الاخلاق الفاضلة سواء من العامل أو من المحقق داخل المنشأة أو إذا كان صاحب العمل نفسه ، بحيث لا ينال أحدهما من كرامة الآخر أو لا يقوم صاحب العمل بتوبيخ العامل شفهيًا ، وإنما فقط يكون التحقيق أو الاستجواب عما هو رد العامل تجاه المخالفة المنسوبة اليه ، وهو بدوره يقوم بالرد ويتم توثيق السؤال وتسجيل رد العامل عليه كتابياً ، وهذا الأصل ولكن أجازت المادة 71 من نظام العمل السعودي أن يكون التحقيق شفهيًا في المخالفات البسيطة ، وهذا استثناء للمخالفات البسيطة ، أما المخالفات الكبيرة فيستلزم توثيقها في محضر رسمي كتابي وبعد التحقيق وجواب العامل عن المخالفة المنسوبة له يدون جوابه في المحضر مذيلاً بتوقيع العامل ، فإذا لم يراعى شرط التوثيق في اجراء التحقيق الإداري العمالي لا سيما في المخالفات الكبيرة ، فإن التحقيق يقع باطلاً لا يعتد به نظامياً . (ابراهيم، 2020)

ثالثاً : إجراءات ما بعد التحقيق :

وهنا نكون بصدد أمرين لا ثالث لهما بعد انتهاء التحقيق وظهور نتيجته وهي كالتالي :
-ثبوت ادانة العامل بالمخالفة المنسوبة اليه وإصدار جزاء تأديبي بحقه .
-عدم ثبوت المخالفة واخلاء سبيل العامل منها .

ففي الحالة الأولى إن رضي العامل بما ثبت عليه في نتيجة التحقيق من مخالفة تأديبية فلا نكون بصدد اشكال ، ولكن هناك أمور يجب مراعاتها في تحديد العقوبة بحيث لا تزيد تلك

العقوبة في حسم الاجر عن أجر خمسة أيام في كل مره يحسم منه فيها حتى الإيفاء بقيمة الضرر ، أما إن لم يرضى العامل بنتيجة التحقيق ورأى أنه قد ظلم فهناك إجراءات خاصة بعدم الرضا بنتيجة التحقيق سنتكلم عنها في الفرع الثاني من هذا المطلب أن شاء الله تعالى .
(الزقرد، 2003)

الفرع الثاني

ضمانات العامل تجاه التحقيق الإداري العمالي

هنا وفي هذا الفرع سنتحدث عن ضمانات العامل في التحقيق الإداري العمالي ، والتي تم النص عليها في نظام العمل السعودي ، وسنقوم بتقسيمها الى قسمين في القسم الأول سنتطرق الى ضمانات العامل من حيث الاعتراض على نتيجة التحقيق ، وفي القسم الثاني سنتطرق الى ضمانات العامل من حيث الجهة الرقابية على هذا التحقيق .

أولاً : ضمانات العامل من حيث الاعتراض على نتيجة التحقيق :

من الطبيعي أن تكون ضمانات للعامل كهذه وهي ضمانات الاعتراض ، حيث أن الاحكام القضائية التي لها حجية الامر المقضي قد كفل النظام السعودي للخصوم الاعتراض عليها خلال 30 يوم من تاريخ صدور الحكم (عوض، 2018) ، فهذه أحكام قضائية صادرة من مرفق عام تابع للدولة يتمتعون بالاستقلال القضائي فقد أجاز الاعتراض على أحكامهم ، فما بالنا بنتيجة تحقيق صادرة على العامل من خصمه فهو بلا شك أن المحقق الذي هو صاحب العمل أو المنشأة قد مالت الى مصلحتها حين اعداد نتيجة التحقيق فهذه طبيعة بشرية ، لذا ومن مبدأ العدل والنزاهة والشفافية قد نص المشرع في نظام العمل السعودي بمادته الثانية والسبعون على " وللعامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال خمسة عشرة يوم عدا أيام العطل الرسمية من تاريخ إبلاغه من بالقرار النهائي بايقاع الجزاء عليه ويقدم الاعتراض الى المحكمة العمالية ويجب عليها أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها " (خطاب، 1402)

واعترض العامل على نتيجة التحقيق الذي قد ضمنها له المشرع السعودي تحسباً من ظلم صاحب العمل أو تعسفاً في استعمال هذا الحق يمر بمرحلتين وهي كالتالي :

-يقوم العامل برفع اعتراضه لدى مكتب العمل لدى لجنة تسوية الخلافات العمالية : ففي هذه الحالة تقوم اللجنة قدر الإمكان بمحاولة تسوية الامر وتقارب بين وجهات النظر فإن لم يجدي ذلك نفعاً تقوم بإحالة القضية الى المحكمة العمالية .

-تقوم لجنة تسوية الخلافات العمالية عند تعذر الصلح ومقاربة وجهات النظر بين العامل

وصاحب العمل أو المنشأة بإحالة القضية الى المحكمة العمالية ، وهنا ينظر الجزاء التأديبي الذي وقع من العامل لدى المحكمة وتفصل فيه . (الزكري ، 2021)

ثانياً: ضمانات العامل من حيث الجهة الرقابية على التحقيق:

كفل المشرع السعودي ضماناً مهمة للعامل من حيث الرقابة على اجراء التحقيق المتخذ ضده حيث جاء بنظام العمل بمادته رقم 72 والذي كان مضمونها الحق للعامل بالاعتراض خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ علمه بتوقيع الجزاء عليه أمام المحكمة العمالية ، ونستقي من هذه المادة أن المحكمة العمالية هي جهة رقابية على إجراءات التحقيق وما يصدر عنها من عقوبات على العامل ، ولكن تلك الرقابة هي رقابة لاحقة وليست سابقة ، أي أن الرقابة تكون بعد الانتهاء من إجراءات التحقيق تجاه العامل وإصدار العقوبة عليه ، ولو كانت الرقابة قبل أو أثناء إجراءات التحقيق لكانت رقابة سابقة ، علماً بأننا نؤيد الرقابة السابقة وذلك لعدة أسباب :

-الرقابة السابقة على إجراءات التحقيق تجعل من صاحب العمل أو المنشأة يتوخى الحيطة والحذر بشكل أكبر من المعهود من التعسف في استعمال هذا الحق .

-الرقابة السابقة تحقق أمان وظيفي أكبر بالنسبة للعامل خصوصاً إن كان التحقيق بصدد ارتكاب العامل فقرة من الفقرات المنصوص عليها في المادة 80 من نظام العمل ونتج عنه فصل العامل ثم اتضح أن الفصل غير مشروع بحكم قضائي .

-الرقابة السابقة تساعد على حوكمة العلاقة العمالية بشكل أكبر مما لو كانت رقابة لاحقة .

وعليه فإن المحكمة العمالية وفق نص المادة 72 من نظام العمل هي الجهة الرقابية الوحيدة على قرارات توقيع الجزاءات على العامل من قبل صاحب العمل أو المنشأة سواء كانت بالإنذار أو الغرامة أو الحرمان من الترقية والعلاوات أو الفصل عن العمل .

الخاتمة

أما في النهاية وقد توصلنا الى خاتمة هذا البحث سائل المولى تعالى ، أن يكون قد وفقني في الإجابة عن إشكالية هذا البحث وعن الأسئلة التي انبثقت من هذه الإشكالية إجابات كافية وشفافية وقد بدأت بدايةً بتعريف التحقيق لغة واصطلاحاً ومن وجهة نظر القانون ، ثم بعد ذلك تدرجت وتعمقت وصولاً الى أنواع التحقيق مع ذكر تعاريفها وصولاً الى الهدف المنشود من هذا البحث وهو التحقيق الإداري العمالي وضمانات العامل تجاه هذا البحث وقد أبحرت في هذا النوع من التحقيق من تعريفه وذكر أركانه وشروطه والإجراءات التي تكون قبل هذا التحقيق وأثناءه وما بعده أي نتيجة التحقيق الإداري العمالي ، ثم ذكرت ضمانات العامل تجاه هذا التحقيق والجهة الرقابية التي لها السلطة في ابطال نتيجة التحقيق من عدمها .

وعليه ولكل ما تم ذكره سالفاً ، قادتنا سفينة هذا البحث الى عدة نتائج وتوصيات نذكرها في

الآتي:

النتائج:

1-التحقيق الإداري العمالي هو ليس تحقيق جنائي نتيجة جريمة في غالب الأحيان ، أي أن المخالفة إذا ثبتت على العامل لا تكون بصدد شخص مجرم ، وإنما تكون بصدد مخالفة تأديبية يتقرر بناء على ثبوتها جزاءات على سبيل المثال لا الحصر مثل الغرامة أو الحرمان من العلاوة السنوية وأقصى جزاء هو الفصل من العمل .

2-التحقيق الإداري العمالي إذا لم يكن إجراءه بصدد علاقة تعاقدية عمالية فلا يحمل هذه الصفة إذ أننا حتى نكون بصدد تحقيق إداري عمالي لابد من وجود عقد عمل يكون بموجبه العامل ملتزم بأن يعمل لدى صاحب العمل تحت إدارته وإشرافه ، وهذه من أركان التحقيق الإداري العمالي .

3-قبل البدء بإجراءات التحقيق أو قبل إصدار العقوبة ضد العامل لابد من مراعاة الشروط الشكلية والتي نصت عليها المادة 69 من نظام العمل ومضمونها أن لا يجوز التحقيق بشأن مخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوم وإلا كانت إجراءات التحقيق باطلة .

4-قبل إصدار العقوبة على العامل لابد أن يتم مراعاة الشروط الشكلية التي نصت عليها المادة 69 من نظام العمل وهي أن لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على عامل بعد مرور أكثر من ثلاثين يوم على نتيجة التحقيق .

5-أجاز نظام العمل للعامل ضمانات مهمة بشأن نتيجة التحقيق التي قد تكون ضده إما بجزاء كالحرمان من العلاوة أو جزاء كالفصل من العمل ، وهذه الضمانات هي الاعتراض على نتيجة التحقيق أمام المحكمة العمالية خلال 15 يوم من تاريخ علمه بنتيجة التحقيق ، وعلى المحكمة أن تصدر قرارها بشأن الاعتراض خلال 30 يوم .

6-التحقيق الإداري العمالي الذي يقوم به صاحب العمل أو من ينوبه في ذلك ، هو تحقيق خاضع الى الرقابة القضائية اللاحقة من حيث نتيجته ، وهذه من ضمانات التحقيق الإداري العمالي بالنسبة للعامل والجهة صاحبة الاختصاص في الفصل من صحة إجراءات التحقيق أو عدمها هي المحكمة العمالية وذلك حسب المادة 72 من نظام العمل .

التوصيات :

- أ.أوصي المنظم السعودي بأن يضيف مادة الى نظام العمل بأن ينص فيها صراحة عن تعريف للتحقيق الإداري العمالي .
- ب.أوصي المنظم السعودي بأن يقيد إجراءات التحقيق الإداري العمالي بالنص عليها في نظام العمل وذلك من حيث الأوقات بأن يكون التحقيق صباحاً أو نهراً وليس ليلاً .
- ج.أوصي المنظم السعودي بأن ينص صراحةً في نظام العمل باحترام العامل أثناء التحقيق معه حيث أنه ليس بصدد جريمة جنائية نتيجة التحقيق وإنما مجرد مخالفة تأديبية منسوبة اليه.
- د.أوصي المنظم السعودي بأن يضيف مادة الى نظام العمل ينص فيها على أن اجراء التحقيق لا يكون الا من موظف متخصص في التحقيق وأساليبه وفنونه ويكون تابع إما لمكتب العمل أو المحكمة العمالية ضماناً للعدالة والنزاهة بشكل أكبر.
- ه.أوصي الباحثين في مجال القضاء العمالي أو القانون العمالي بإعداد الأبحاث التي تتعلق بموضوع التحقيق الإداري العمالي وذلك بحثاً عن الأماكن التي تواجه إشكاليات بهذا الصدد.

1. المراجع
2. الزقرد, احمد السعيد (2003). *الوجيز في نظام العمل شرح نظام العمل* , دار القلم, جدة.
3. الزكري ,أحمد عبدالرحمن (2021). *إجراءات التحقيق في المخالفات العمالية*, مكتبة الملك فهد الوطنية, الرياض .
4. سرور , احمد فتحي (2016). *الوسيط في شرح قانون الاجراءات الجنائية* , دار النهضة العربية , القاهرة .
5. نايل , السيد عيد (2014). *شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودي* , ط1, دار القلم , جدة.
6. القران الكريم.
7. السنة النبوية .
8. إبراهيم ,حسيني ابراهيم (2020). *الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية* , ط1, مكتبة الملك فهد الوطنية , الرياض .
9. الرئيس, رزق مقبول (2020). *شرح أحكام نظام العمل السعودي* , ط3, مكتبة الشقري , جدة .
10. كمال , سراج الدين (2002). *القواعد العامة للتحقيق الجنائي وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية*, ط1 , مطبعة دار القلم , جدة .
11. خطاب , طلبة وهبة(1402). *عقد العمل في المملكة العربية السعودية*, جامعة الملك سعود , الرياض .
12. ال خنين , عبدالله محمد (2005). *المحقق الجنائي في الفقه الاسلامي* , ط1, مكتبة الملك فهد الوطنية , الرياض .
13. القشعمي , محمد عبدالعزيز(2021). *الوجيز في ضوابط واليات التحقيق الاداري والجنائي ومشكلاته العملية* , ط1, مكتبة الاقتصاد والقانون , الرياض .
14. ياقوت , محمد ماجد (2000). *اصول التحقيق الاداري في المخالفات التأديبية*, منشأة المعارف , الإسكندرية .
15. عوض, هشام موفق (2018). *اصول المرافعات الشرعية في النظام القضائي السعودي* , ط3, مكتبة الشقري : جدة .

16. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2021), *نظام العمل السعودي*.
تم الاسترداد من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية .