

The Supervisory Role of Labor Inspection in the Control of Labor Violations

Mrs. Alotaibi Mead Mohammed

Faculty of Law | King Abdulaziz University | KSA

Received:

06/11/2022

Revised:

17/11/2022

Accepted:

11/12/2022

Published:

30/03/2023

* Corresponding author:

alosaurimeaad@gmail.com

Citation: Mohammed,

A. M. (2023). The Supervisory Role of Labor Inspection in the Control of Labor Violations.

Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, 7(3), 151 – 164.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.E061122>

2023 © AJSRP • National Research Center, Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: In light of the recent regulatory developments that the Kingdom of Saudi Arabia witnesses, following the Saudi Vision 2030, the scope of application of labor inspection has expanded. From this point of view, our study came to clarify the oversight role played by the labor inspection in controlling labor violations, and to identify the position of the regulator regarding granting the labor inspector the power of judicial seizure, and to clarify the regular measures to control the labor violation, in addition to stating the position of the regulator in granting the labor inspector the power to choose the most appropriate measure to control labor violations. Moreover, the study aims to examine the extent to which labor violations seized by the inspectors could be objected, and the authorities concerned to consider these objections. The current study used the analytical method to reach its results, as the first part deals with labor inspector's control of labor violations, and the second part deals with the objection to labor violations.

Finally, the study reached significant results, from which, the regulator did not explicitly grant the labor inspector the power of judicial seizure, in addition to the fact that the decision to inflict a labor violation against the facility is not considered a final decision. Based on the results, we have recommended that the regulator should explicitly grant the labor inspector the power of judicial seizure. In addition, the regulator should deal with the conflict of statutory texts with regard to granting the labor inspector the power to choose the most appropriate measure to control the labor violation, and to leave that to the discretion of the labor inspector.

Keywords: Labor Inspector, Judicial Police, Labor Violations, Labor Inspection.

الدور الرقابي لتفتيش العمل في ضبط المخالفات العمالية

أ. ميعاد محمد العتيبي

كلية الحقوق | جامعة الملك عبد العزيز | المملكة العربية السعودية

المستخلص: في ظل التطورات التنظيمية الأخيرة التي تشهدها المملكة العربية السعودية على إثر رؤية المملكة العربية السعودية 2030، توسع نطاق تطبيق تفتيش العمل. ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا لبيان الدور الرقابي الذي يلعبه تفتيش العمل في ضبط المخالفات العمالية، والتعرف على موقف المنظم من منح مفتش العمل صلاحية الضبطية القضائية، وإيضاح التدابير النظامية لضبط المخالفة العمالية، بالإضافة إلى بيان موقف المنظم من منح مفتش العمل صلاحية اختيار التدبير الأنسب لضبط المخالفة العمالية، كما تناولت دراستنا مدى إمكانية الاعتراض على المخالفات العمالية المضبوطة من قبل المفتشين، وبيان الجهات المخولة بنظر هذه الاعتراضات. واستعملت دراستنا المنهج التحليلي للوصول إلى نتائجها، وذلك من خلال مبحث أول تناول ضبط مفتش العمل للمخالفة العمالية، ومبحث ثاني تناول الاعتراض على المخالفة العمالية.

وأخيرًا توصلت دراستنا إلى عدد من النتائج أبرزها: أن المنظم لم ينص صراحةً على منح مفتش العمل صلاحية الضبطية القضائية، بالإضافة إلى أن قرار إيقاع المخالفة العمالية بحق المنشأة لا يعد قرارًا نهائيًا. وبناءً على ما قد توصلنا إليه من نتائج كنا قد أوصينا بعدد من التوصيات أبرزها: توصيتنا إلى المنظم أن ينص صراحةً على منح مفتش العمل صلاحية الضبطية القضائية، كذلك توصيتنا إلى المنظم في معالجة تعارض النصوص النظامية لديه فيما يتعلق بمنح مفتش العمل صلاحية اختيار التدبير الأنسب لضبط المخالفة العمالية، وأن يترك ذلك لتقدير مفتش العمل.

الكلمات المفتاحية: مفتش العمل، الضبطية القضائية، المخالفات العمالية، تفتيش العمل.

المقدمة:

يهدف تفتيش العمل إلى التأكد من حسن تطبيق أحكام نظام العمل ولوائحه وقراراته الصادرة بمقتضاه على أرض الواقع، إذ تُجرى الزيارات التفتيشية من قبل مفتشي العمل على المنشآت التي تخضع إلى أحكام نظام العمل ولوائحه وقراراته التابعة له، ليرتبط بذلك نطاق تطبيق تفتيش العمل بنطاق تطبيق أحكام نظام العمل. ولتفتيش العمل أهمية بالغة في الواقع العملي، إذ أن من شأنه حماية حقوق العاملين النظامية، بالإضافة إلى جعل بيئة العمل تتسم بالجودة، وتتسق مع أعلى المعايير، وتجدر الإشارة إلى أنه في ظل مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، فإن أهمية تفتيش العمل ستزداد وذلك تبعاً لاتساع نطاق تطبيق نظام العمل نتيجة التوجه إلى خصخصة عدد من الجهات التي غالباً ستخضع على إثر ذلك لأحكام نظام العمل، ما يعني بدوره شمولها ضمن نطاق تفتيش العمل كذلك.

ومما سبق ولأهمية الدور الذي يؤديه تفتيش العمل، نجد أن المملكة العربية السعودية اهتمت بتنظيم أحكام تفتيش العمل وذلك من خلال أنظمتها المحلية، بالإضافة إلى مصادقتها على اتفاقية تفتيش العمل الدولية 1947 رقم (81) وذلك في العام 1978م، وكذلك مصادقتها على اتفاقية تفتيش العمل العربية رقم (19) في العام 2000 م، لتتناسب بذلك أحكام تفتيش العمل بالمملكة العربية السعودية مع المعايير الدولية والإقليمية ذات العلاقة بتفتيش العمل.

ومما تقدّم تظهر الأهمية البالغة والدور الكبير الذي يؤديه جهاز تفتيش العمل حالياً وسيؤديه مستقبلاً في ظل مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وذلك فيما يتعلق بضبط المخالفات العمالية، الأمر الذي دعانا إلى تسليط الضوء على الدور الرقابي الذي يلعبه جهاز تفتيش العمل في ضبط مخالفات أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة تبعاً له من خلال دراستنا.

مشكلة الدراسة:

لأهمية الدور الرقابي الذي يؤديه جهاز تفتيش العمل حالياً، اتساع هذا الدور مستقبلاً كما كنا قد أسلفنا سابقاً، يتمثل تساؤل الدراسة الرئيس من خلال: ما هي الأحكام المنظمة للدور الرقابي لتفتيش العمل في ضبط المخالفات العمالية؟

تساؤلات الدراسة:

يتفرع عن تساؤل الدراسة الرئيسي جُملة من التساؤلات الفرعية وهي كالآتي:

- 1- ما موقف المنظم من منح مفتش العمل صلاحية الضبطية القضائية؟
- 2- ما هي التدابير النظامية لضبط المخالفة العمالية؟
- 3- هل ترك المنظم لمفتش العمل مسألة اختيار التدبير الأنسب لضبط المخالفة العمالية؟
- 4- هل قرار إيقاع المخالفة العمالية بحق المنشأة قرار نهائي أم قرار قابل للاعتراض؟
- 5- ما هي الجهات المخولة بنظر الاعتراضات على المخالفات العمالية؟

أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا إلى بيان عدد من المسائل المتعلقة بتفتيش العمل، وهي على النحو الآتي:

- 1- تناول موقف المنظم تجاه منح مفتش العمل صلاحية الضبطية القضائية.
- 2- إيضاح التدابير النظامية لضبط المخالفة العمالية.
- 3- بيان موقف المنظم من منح مفتش العمل اختيار تدبير ضبط المخالفة العمالية.

- 4- إيضاح مدى إمكانية الاعتراض على المخالفات العمالية وإلغائها.
5- بيان الجهات المعنية بنظر الاعتراض على المخالفات العمالية.

أهمية الدراسة:

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من خلال تسليط الضوء على الدور الرقابي الذي يؤديه تفتيش العمل في ضبط المخالفات العمالية، لاسيما مع ازدياد أهمية جهاز تفتيش العمل وفقاً لمستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030م، بالإضافة إلى فتح الآفاق البحثية للباحثين للبحث في موضوعات نظام العمل عمومًا، وموضوع تفتيش العمل على وجه الخصوص. بينما تتجلى الأهمية العملية للدراسة من خلال توعية المجتمع بأهمية جهاز تفتيش العمل، بالإضافة إلى أن هذه الدراسة من شأنها توعية أصحاب المنشآت بصلاحيات مفتش العمل بضبط المخالفات العمالية؛ وذلك حتى لا يتم عرقلة المفتشين أثناء قيامهم بدورهم الرقابي.

منهجية الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على المنهج التحليلي في جميع أجزائها؛ وذلك بغرض تحقيق الدراسة الهدف المرجو منها، عن طريق تحليل النصوص النظامية بالمملكة العربية السعودية ذات العلاقة بدور تفتيش العمل في ضبط المخالفات العمالية.

الدراسات السابقة:

تستعرض الباحثة الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك وفق تسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث:

1- الدراسة الأولى بعنوان "مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها"، إعداد: عبد الكريم بوحميدة، وهي دراسة تتبع كلية الحقوق بجامعة الجزائر 1 بالجزائر، أطروحة دكتوراه، أجريت في العام 2018 م، وعمد الباحث لاستعمال المنهج التاريخي والوصفي والتحليلي والمقارن، وقد توصل الباحث في ختام دراسته إلى عدد من النتائج أبرزها؛ أنّ تفتيش العمل يحظى بأهمية بالغة على الصعيدين الدولي والإقليمي، كما خلص إلى أن لتفتيش العمل دور فعال ومهم في حماية تشريعات العمل.

تتفق الدراسة أعلاه مع دراستنا من حيث كونها تناولت الدور الذي يؤديه تفتيش العمل في حماية تطبيق أنظمة العمل، في حين أنها تختلف عن دراستنا من حيث أن دراستنا تناولت الدور الرقابي لتفتيش العمل في ضبط المخالفات العمالية ضمن نطاق المملكة العربية السعودية، في حين أن الدراسة أعلاه تناولت الدور الذي يلعبه تفتيش العمل في تطبيق أنظمة العمل في دولة الجزائر.

2- الدراسة الثانية بعنوان "مفتشية العمل في الجزائر"، إعداد: يعيش الزهرة، وهي دراسة تتبع كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة أحمد دراية بالجزائر، مذكرة ماستر، أجريت في العام 2017 م، وعمد الباحث لاستعمال المنهج التحليلي، وقد توصل الباحث في ختام دراسته إلى عدد من النتائج أبرزها؛ أنّ هنالك صعوبات عدة تواجه مفتشي العمل في الجزائر ومن ذلك النقص النوعي للمفتشين، بالإضافة إلى انخفاض المستوى التعليمي لغالبية مفتشي العمل في الجزائر.

تتفق الدراسة أعلاه مع دراستنا من حيث كونها تناولت الأحكام المتعلقة بتفتيش العمل وفق منهج تحليلي، في حين أنها تختلف عن دراستنا من حيث أنّ دراستنا تركز بصورة أساسية على صلاحية مفتشي العمل في ضبط المخالفات العمالية، والمرحلة اللاحقة عن ضبط المخالفة، في حين أن الدراسة أعلاه تناولت أحكام تفتيش العمل بصورة عامة.

3- الدراسة الثالثة بعنوان "جريمة الاعتداء على مفتش العمل -الإهانة والعنف نموذجاً- دراسة مقارنة"، إعداد: مهوب يوسف ومهوب علي، دراسة منشورة بمجلة قانون العمل والتشغيل، أجريت في العام 2021 م، انتهج الباحثان المنهج المقارن، وقد توصل الباحثان إلى نتائج عدة أبرزها؛ أن جريمة الاعتداء على مفتش العمل تتكون من شق معنوي وشق مادي، إذ يتمثل الشق المعنوي من خلال إهانة مفتش العمل بشق الوسائل والصور، بينما يتمثل الشق المادي من خلال العنف بالقوة، كما توصل الباحثان إلى أن الاعتداء على مفتش العمل من شأنه أن يخلف آثاراً سلبية على الجانب النفسي للمفتش.

تتفق الدراسة أعلاه مع دراستنا من حيث كونها تناولت بعض الأحكام المتعلقة بمفتشي العمل في حين أنها تختلف عن دراستنا من حيث أنّ دراستنا تركز بشكل أكبر على صلاحية مفتش العمل في ضبط المخالفات وفق منهج تحليلي، في حين أن الدراسة أعلاه تركز بشكل أكبر على مدى حماية المفتش أثناء ممارسته مهامه الوظيفية وذلك وفق منهج مقارن.

حدود الدراسة:

ينحصر نطاق الدراسة تبعاً لأهدافها السابق بيانها من خلال نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 23 / 8 / 1426 هـ ، واللائحة التنفيذية لنظام العمل، الصادرة بالقرار الوزاري رقم (70273) بتاريخ 11/4/1440 هـ، واللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (264) بتاريخ 14 / 8 / 1428 هـ ، واتفاقية تفتيش العمل رقم (81)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 11 يوليو 1947م، واتفاقية تفتيش العمل رقم (19)، الصادرة عن منظمة العمل العربية في 2-9 مارس 1998م، وذلك على اعتبار أن كل من الاتفاقيات المذكورة قد انضمت لها المملكة العربية السعودية، وعلى إثر ذلك تعد أحكامها ذات طبيعة إلزامية بالمملكة العربية السعودية.

هيكلية الدراسة:

مما تقدّم فقد ارتأى للباحثة تقسيم خطة الدراسة للوصول إلى أهدافها سالف الذكر، وفق الآتي:

المبحث الأول: ضبط مفتش العمل للمخالفة العمالية.

المطلب الأول: صلاحية الضبطية القضائية لمفتش العمل.

المطلب الثاني: تدابير ضبط مفتش العمل للمخالفة العمالية.

المبحث الثاني: الاعتراض على المخالفة العمالية.

المطلب الأول: التظلم على المخالفة العمالية أمام لجنة الاعتراضات.

المطلب الثاني: الاعتراض على المخالفة العمالية أمام المحكمة المختصة.

المبحث الأول: ضبط مفتش العمل للمخالفة العمالية

هنالك صلاحيات عديدة لمفتشي العمل، أبرز هذه الصلاحيات صلاحية الضبطية القضائية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالدور الرقابي للمفتش، وتعد السبب الرئيسي لضبط المخالفات العمالية؛ وذلك من خلال عدد من التدابير النظامية التي يحق للمفتش اتخاذها حين ضبطه للمخالفة العمالية. وحتى ندرج للوصول لأهداف دراستنا، فإننا ندرج في بيان موقف المنظم من منح مفتش العمل صلاحية الضبطية القضائية من خلال المطلب الأول، والتدابير النظامية التي يحق لمفتش العمل اتخاذها حين ضبطه للمخالفة العمالية من خلال المطلب الثاني.

المطلب الأول: صلاحية الضبطية القضائية لمفتش العمل

أقرت اتفاقيات تفتيش العمل الدولية والعربية وتوصياتها الملحقه بذات الشأن التي صادقت عليها المملكة العربية السعودية، بأن لمفتش العمل صلاحية ضبط المخالفات عموماً، ولكن اتفاقية تفتيش العمل العربية وتوصيتها الملحقه انفردت بالنص صراحة على أن مفتش العمل يتمتع بصلاحيه الضبطية القضائية، وتجدر الإشارة كذلك بأن توصية تفتيش العمل 1923 رقم (20) أشارت من خلال المادة (5) بأنه يتعين أن يخول المفتش صلاحية إحالة المخالفات إلى السلطة القضائية مباشرة، ولكن كون اتفاقية تفتيش العمل الدولية لم تطرق لذلك، وإنما تطرقت له التوصية فقط التي لا تحمل صبغة الإلزام، فإن هذا النص لوحده لا يُعد حجة على المنظم، على خلاف النص الوارد لدى اتفاقية تفتيش العمل العربية وتوصيتها الملحقه.

وعليه سنشرع لإيضاح مفهوم صلاحية الضبطية القضائية، ومن ثم إقرار صلاحية الضبطية القضائية لمفتش العمل.

أولاً- مفهوم صلاحية الضبطية القضائية:

يُعرف البعض الضبطية القضائية بأنها: وظيفة تنشأ بعد ارتكاب الجريمة، بهدف الاستقصاء عن الجريمة، والبحث عن مرتكبها (رشوان، دت)، بينما يعرفها البعض الآخر بأنها: صفة تمنح لموظفين عموميين، بهدف الاستقصاء، وجمع الأدلة في حدود اختصاصات معينة، بغرض الاستقصاء عن الجرائم التي تتعلق بتطبيق قوانين ونظم محددة، على سبيل المثال: كموظفي البلديات، والجمارك، ونحوهم (إلياس، دت)، ويلحظ بأن جميع هذه التعريفات أشارت إلى الضبطية القضائية بمفهومها العام، ولكن إن تطرقنا لتعريف مفهوم الضبطية القضائية في نطاق صلاحيات مفتش العمل، فإنها تُعرّف بأنها: صفة تسمح لمفتش العمل بتحريك الدعوى العمومية، وإحالة محاضر ضبط المخالفات التي يحررها إلى المحكمة المختصة، وذلك بغرض إيقاع العقوبة على المخالفين (عياد ومقني، 2018).

ومن جانبنا نرى بأن صلاحية الضبطية القضائية لمفتش العمل يمكن أن تُعرّف بأنها: ضبط مخالفات أحكام نظام العمل ولوائحه وقراراته الصادرة بمقتضاه من قبل مفتشي العمل، ومنحهم صلاحية إحالة محاضر ضبط المخالفات إلى القضاء المختص، وذلك بغرض إيقاع العقوبة المناسبة مع المخالفة المرتكبة.

ثانياً- إقرار صلاحية الضبطية القضائية لمفتشي العمل:

كما أسلفنا سابقاً أشارت اتفاقية تفتيش العمل العربية من خلال مادتها (16-37) وتوصيتها الملحقه بذات الشأن من خلال المواد (18-20) بأن يُمنح مفتش العمل صلاحية الضبطية القضائية، مع إشارتها أن يترك الأمر للتشريع الوطني فيما يتعلق بألية إحالة محاضر ضبط المخالفة إلى القضاء، سواءً أن يتم ذلك مباشرة من قبل المفتش، أو من قبل الجهة التي يتبعها.

المنظم من جانبه سكت عن منح صلاحية الضبطية القضائية لمفتش العمل بموجب نص صريح، وهو ما يراه البعض قصوراً تشريعياً يتعين تداركه، كون منح مفتشي العمل صلاحية الضبطية القضائية صراحة من شأنه أن يمنحهم سلطات استثنائية تعينهم على أداء مهامهم (الصديقي، 2014).

ومن جانبنا نرى بأنه بالرغم من عدم وجود نص صريح يمنح مفتش العمل صلاحية الضبطية القضائية لدى المنظم، إلا أنه لا يمكن القول بانتفاء صلاحية الضبطية القضائية كلياً عن مفتش العمل، وذلك لعدة أسباب: أولاً- أنّ المنظم في نهاية المطاف صادق على اتفاقية تفتيش العمل العربية، والتي كما أسلفنا قضت بمنح مفتش العمل صلاحية الضبطية القضائية صراحة، لذلك تعد أحكام الاتفاقية سارية لدى المنظم، وتملك نصوصها حججاً كحجج النصوص النظامية الوطنية، مالم يرد نص وطني يقضي بخلاف ذلك.

ثانيًا- المنظم قد منح مفتش العمل صلاحية ضبط المخالفات المتعلقة بأحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه صراحةً وذلك من خلال الفقرة (4) من المادة (196) من نظام العمل، دون منحه صلاحية إحالة محاضر ضبط المخالفات إلى القضاء مباشرةً وهذا كأصلٍ عام، وهو ما نراه يعد منح جزئيٍ لمفتش العمل لصلاحية الضبطية القضائية من قبل المنظم، إذ أن صفة الضبطية القضائية لمفتش العمل من وجهة نظرنا تنطوي على شقين؛ أولها أن يمكن مفتش العمل من ضبط المخالفات، وثانيها أن يمكن من إحالة محاضر ضبط المخالفات إلى القضاء (غول، 2018، كما ورد في بغدادي، 1992).

ثالثًا- في المخالفات التي تتجاوز قيمتها نصف الحد الأعلى المقرر لها، أو تكون عقوبتها الإغلاق النهائي للمنشأة - مما تجدر الإشارة إليه بشأن هذا النوع من المخالفات أن الجدول الأخير للمخالفات لم يشمل هذا النوع من المخالفات ولم يتطرق إليها- يتم إيقاع العقوبات من قبل القضاء العمالي وذلك استثناءً على الأصل العام من قبل المنظم القاضي بإيقاع العقوبات من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، فيتم ضبط المخالفة من هذا النوع من قبل المفتش، ثم تقوم الجهة المختصة بالوزارة برفع الدعوى على المنشأة أمام المحاكم العمالية وهذا ما أوضحه المنظم في الفقرة (4) من المادة (230) من نظام العمل، والمادة (38) الفقرة (ثانيًا) البند (2) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، وبهذا يكون مفتش العمل مكتسبًا في هذا النوع من المخالفات صفة الضبطية القضائية كليًا، كون اتفاقية تفتيش العمل العربية التي منحت مفتش العمل صراحةً صلاحية الضبطية القضائية أفادت كما أشرنا سابقًا بجواز أن يرفع محضر المخالفة إلى القضاء عن طريق الجهة التي يتبعها المفتش، ولم تشترط أن يرفع محضر ضبط المخالفة أمام القضاء المفتش بذاته، وهذا ما ينطبق مع حال مفتش العمل في المخالفات التي تتجاوز قيمتها نصف الحد الأعلى المقرر لها، أو الإغلاق النهائي للمنشأة، وبذلك يكون مفتش العمل في ضبطه لهذا النوع من المخالفات يملك صلاحية الضبطية القضائية كليًا.

ونرى بأن المنظم كأصلٍ عام منح مفتش العمل صلاحية الضبطية القضائية جزئيًا، وذلك من خلال منحه صلاحية ضبط المخالفات فقط، دون منحه صلاحية إحالة محاضر ضبط المخالفات إلى القضاء، مع الإشارة إلى أنه استثنى المخالفات التي تتجاوز قيمتها نصف الحد الأعلى أو تكون عقوبتها الإغلاق النهائي للمنشأة من ذلك، ليتمكن القول بأن مفتش العمل في هذا النوع من المخالفات يملك صفة الضبطية القضائية كليًا، كونه يضبط المخالفة ومن ثم عن طريق جهة عمله تحال إلى القضاء.

ونرى بأن موقف المنظم من السكوت عن هذه المسألة قد يرجع لكون أن الواقع العملي بالمملكة العربية السعودية يتمثل من خلال تحويل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية كأصلٍ عام بإيقاع العقوبات على المخالفين دون الحاجة للجوء للقضاء وهذا ما أشار إليه المنظم من خلال المادة (38) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، لذلك نجد أن المنظم نص على صلاحية مفتش العمل بضبط المخالفات فقط دون التطرق إلى مسألة إحالة المخالفة إلى القضاء من قبل المفتش، كون إيقاع العقوبات على المنشآت المخالفة لا يتم من قبل القضاء كأصلٍ عام، إنما يتم ذلك استثناءً على الأصل العام في بعض أنواع المخالفات فقط كما كنا قد أسلفنا سابقًا.

وأخيرًا ندعو المنظم للعدول عن سكوته في هذه المسألة وأن يعالجها بموجب نص صريح، كون هنالك تضارب حالي من خلال أن أحكام اتفاقية تفتيش العمل العربية التي تسري لدى المنظم تفيد بمنح مفتش العمل صفة الضبطية القضائية كليًا في جميع أنواع المخالفات، في حين أن النصوص النظامية الوطنية سكنت عن ذلك، والواقع العملي يفيد بأن مفتش العمل يمتلك صلاحية الضبطية القضائية جزئيًا كأصلٍ عام، مع وجود استثناء في بعض أنواع المخالفات التي يكون من خلالها مخولًا بصلاحية الضبطية القضائية كليًا، الأمر الذي خلق تعارضًا ما بين أحكام النصوص النظامية الوطنية، وأحكام اتفاقية تفتيش العمل العربية التي منحت مفتش العمل صلاحية

الضبطية القضائية كلياً في جميع أنواع المخالفات دون تخصيص نوع معين، لذلك فإنه من الأهمية لدى المنظم أن يوجد نصاً صريحاً يحدد مدى إقرار صفة الضبطية القضائية لمفتش العمل، سواءً كلياً، أو جزئياً، أو نفيها تماماً.

المطلب الثاني: تدابير ضبط مفتش العمل للمخالفة العمالية

أوضحت اتفاقية تفتيش العمل الدولية من خلال الفقرة (2) من المادة (17)، واتفاقية تفتيش العمل العربية من خلال المادة (35)، وتوصيتها الملحقه من خلال الفقرة (7) من المادة (15) بأنه يترك لتقدير مفتش العمل اختيار التدبير الأنسب لضبط المخالفة العمالية سواءً: تقديم النصح والإرشاد، أو التنبيه الشفهي، أو الإنذار الكتابي، أو تحرير محضر ضبط المخالفة، ويقدر ذلك بناءً على ظروف المخالفة وما قد ينتج عنها من أضرار. ويُعد تخيير مفتش العمل في اختيار التدبير الأنسب لضبط المخالفة العمالية هو الموقف الموحد للاتفاقيات الدولية والإقليمية المتعلقة بتفتيش العمل، والتي تعتبر بدورها المصدر الأساسي للتشريعات الوطنية للدول التي صادقت عليها، وبالتالي على الدول المصادقة ضرورة العمل بما ورد بهذه الاتفاقيات (بو حميدة، 2018)، وبالتالي يُفترض أن يحذو المنظم حذو الاتفاقيات التي صادق عليها فيما يتعلق بمنح مفتش العمل السلطة التقديرية لاختيار التدبير الأنسب من بين تدابير ضبط المخالفة العمالية.

وتجدر الإشارة إلى إن موقف المنظم من منح مفتش العمل السلطة التقديرية لاختيار التدبير الأنسب من بين تدابير ضبط المخالفة العمالية يمكن إجماله من خلال مرحلتين؛ مرحلة كانت قبل التعديل الذي طرأ على نظام العمل في مطلع العام 1436 هـ، ومرحلة بعد التعديل الذي جرى في العام 1436 هـ، وبيان ذلك كالآتي:

أولاً- موقف المنظم قبل العام 1436 هـ:

قبل العام 1436 هـ كان هنالك نص وارد بنظام العمل، ونص آخر وارد باللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها، يتناولان تدابير ضبط المخالفة العمالية من قبل مفتش العمل، حيث نصّت المادة (203) من نظام العمل (قبل التعديل) على ما يلي: " إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام، أو القرارات الصادرة بمقتضاه، فله إساء النصح والإرشاد لصاحب العمل بشأن كيفية تلافي المخالفة أو توجيه تنبيه شفهي أو توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة، أو تحرير محضر ضبط المخالفة ، وذلك بحسب أهمية المخالفة والظروف الأخرى التي يعود تقديرها للمفتش".

ويتضح من خلال النص ترك الحرية لمفتش العمل في اختيار التدبير الأنسب من بين التدابير المذكورة واتخاذها، وهو النص الذي يطابق المادة (12) التي ما زالت سارية إلى الآن، والواردة في لائحة ضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها التي تنص على ما يلي: " لمفتشي العمل عند قيامهم بتفتيش العمل في أي منشأة صناعية أو تجارية وغيرها تنفيذاً لأحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، أن يتخذوا بحق مخالفتي أحكام النظام - وذلك بحسب أهمية المخالفة والظروف المحيطة بها والتي يعود تقديرها للمفتش- أحد التدابير التالية...".

وتُعد المادة الواردة في لائحة ضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها مطابقة لما ورد بنص المادة (203) قبل التعديل في نظام العمل، وجميعها تتطابق مع موقف الاتفاقيات التي صادق عليها المنظم بشأن تفتيش العمل، والتي اتفقت جميعها على ترك الحرية للمفتش في اتخاذ التدبير الأنسب لضبط المخالفة العمالية، وفق تقديره وما يُحيط بالمخالفة من ظروف.

ثانياً-موقف المنظم بعد العام 1436 هـ:

في مطلع العام 1436 هـ عدّلت المادة (203) من نظام العمل سالفه الذكر لتصبح بالنص الآتي: "إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام أو اللائحة أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، فعليه تحرير

محضر ضبط بالمخالفة وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها، ورفعها إلى الوزير؛ لإصدار قرار بذلك".

وهنا يُثار التساؤل لماذا عمد المنظم إلى تعديل النص الوارد بنظام العمل دون تعديل النص الوارد باللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها كون تعديل أحد المادتين دون الآخر سيخلق تعارضاً؟ فهل سيتكفّل للمفتش السلطة التقديرية في اختيار التدبير الأنسب لضبط المخالفة العمالية وفقاً لما ورد باللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها والاتفاقيات التي صادقت عليها المملكة بشأن تفتيش العمل؟ أم يُلزم مفتش العمل بتحرير محضر ضبط المخالفة فوراً فور رؤيته لأي مخالفة عمالية استناداً لما ورد بالمادة (203) من نظام العمل بعد تعديلها دون أن يكون له الخيار بالأخذ بأي تدبير آخر؟

إنّ شرح ما ورد بالمادة (203) من نظام العمل بعد تعديلها يفيد بأنّ مفتش العمل بمجرد أن يثبت له وجود أي مخالفة لأحكام نظام العمل ولوائحه وقراراته، فإنه يتعين عليه أن يعتمد لتحرير محضر ضبط المخالفة (ناقرو، 2017)، وهذا النص يتعارض مع ما ورد باللائحة ضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها التي أقرت للمفتش بسلطة تقديرية لاختيار أي تدبير من تدابير ضبط المخالفة العمالية يراه مناسباً للمخالفة المرتكبة، مما يجعل لزاماً على المنظم أن يتبنى موقفاً موحداً في تنظيماته المحلية إما بترك السلطة التقديرية للمفتش باتخاذ التدبير الأنسب، أو إلزام المفتش بتحرير محضر ضبط المخالفة دون الاعتراف ببقية تدابير ضبط المخالفات التي سبق الإشارة إليها، وتجدر الإشارة إلى أن هنالك دول اتخذت موقفاً ثنائياً في هذه المسألة كالجائر إذ أشارت على أنه في الحالات التي يكون هنالك مخالفة تتسبب بخطر جسيم، فإنه في هذه الحالة يكون لزاماً على المفتش أن يحرر محضر ضبط المخالفة فوراً دون أن يكون له سلطة تقديرية في اختيار أي تدبير آخر، بينما في بقية أنواع المخالفات يكون للمفتش سلطة تقديرية باختيار التدبير الأنسب للمخالفة المرتكبة (العربي، 2012).

ومن جانبنا ندعو المنظم إلى تعميم موقفه الوارد باللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها القاضي بترك السلطة التقديرية للمفتش في اختيار التدبير الذي يراه متناسباً مع طبيعة المخالفة المضبوطة، وهو موقف متناسب مع المعايير الدولية والإقليمية بهذا الشأن، إذ أنه موقف أُنسِم بالمرونة، كون المخالفات تختلف من حيث جسامتها وخطورتها، وبالتالي يتعين اختلاف التدبير الذي يتخذ بشأنها.

المبحث الثاني: الاعتراض على المخالفة العمالية

إنّ المرحلة اللاحقة على ضبط المخالفة العمالية من قبل المفتش تتمثل إما في إقرار مالك المنشأة للمخالفة المرتكبة، أو رفضه الاعتراف بها، إذ أنه في حال إقراره بارتكاب المخالفة يتم اعتماد المخالفة في حال تم ضبطها من قبل المفتش بصورة نظامية، ويتاح لمالك المنشأة حينها خيار تسوية المخالفة وفق ضوابط محددة، وفي حال رفض مالك المنشأة الاعتراف بارتكاب المخالفة يُتاح له الاعتراض على المخالفة العمالية، كون المنظم لم يترك سلطة إيقاع الغرامات الناتجة عن المخالفات العمالية مطلقة، إنما مكن أصحاب المنشآت من الاعتراض على المخالفات المضبوطة بحق منشأتهم، متى ما كانت المخالفة مضبوطة بصورة غير نظامية.

وحتى ندرج للوصول لأهداف دراستنا، سنشرح في بيان حق أصحاب المنشآت المخالفة بالاعتراض على المخالفات المضبوطة بحق منشأتهم، وذلك عن طريق تناول إجراءات الاعتراض على المخالفات المضبوطة أمام لجنة الاعتراضات في المطلب الأول، وأمام المحكمة المختصة من خلال المطلب الثاني.

المطلب الأول: التظلم على المخالفة العمالية أمام لجنة الاعتراضات

إنّ المخالفات التي يضبطها المفتش خلال زيارته التفتيشية، تختلف من حيث جسامتها، وخطورتها، وتبعاً لذلك فإن وسائل اعتماد المخالفة والاعتراض عليها يختلف، إذ أنّ المنظم من خلال المادة (230) من نظام العمل، والمادة (38) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل قد فرّق بين إيقاع المخالفات التي لا تتجاوز عقوبتها نصف الحد الأعلى فيختص بإيقاعها المركز الإداري التابع للوزارة، والمخالفات التي تتجاوز عقوبتها نصف الحد الأعلى فيتم إيقاعها عن طريق رفع دعوى على المنشأة المخالفة أمام القضاء العمالي.

وبناءً على ما تقدّم فإن التظلم أمام لجنة الاعتراضات يكون حصراً على المخالفات التي تختص بإيقاعها الوزارة على المنشآت وهي المخالفات التي تكون أقل من نصف الحد الأعلى، والعلة في ذلك تكمن من خلال أن قرار الوزارة بإيقاع العقوبة على أحد المنشآت يعد قراراً إدارياً ينصرف في تنظيم إجراءاته إلى أحكام القانون الإداري، كونه قرار صادر عن جهة إدارة، وتجدر الإشارة إلى أنّ إيقاع العقوبة عن طريق جهة الإدارة على المنشأة المخالفة يكتف بأنه جزء إداري، والذي يعرف بأنه عقوبات يتم إيقاعها عن طريق جهة إدارة بواسطة إجراءات إدارية محددة، وذلك بهدف ردع بعض الأفعال المخالفة للنظام، والجدير بالذكر أن الجزاءات الإدارية تتنوع إلى عدة أنواع حسب الأساس الذي يبني عليه التقسيم، وأشهر هذه التقسيمات هو تقسيمها إلى جزاءات مالية كالغرامات، وجزاءات غير مالية كسحب الترخيص وإغلاق المنشأة (فوده، 2013).

إنّ موضوع تفتيش العمل وإن كان في ظاهره يرتبط في نظام العمل، إلا أن جانب من جوانبه يرتبط بالقضاء الإداري، كون قرار إيقاع المخالفات التي تكون أقل من نصف الحد الأعلى يختص بها لجنة تابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وبذلك يكون قرار إيقاع المخالفة قراراً إدارياً، إذا أردنا الطعن عليه نلجأ لدعوى إلغاء القرار الإداري، التي تشترط تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية لإعادة النظر في القرار، قبل رفع دعوى إلغاء القرار الإداري أمام المحكمة الإدارية المختصة (المطرودي، 2020)، وتجدر الإشارة في هذا الشأن إلى إنّ قضاء الإلغاء الإداري يعرف بأنه قضاء المشروعية، إذ أنه يعني بفحص مشروعية القرار الإداري، ومن ثم يعمد إلى إلغاء القرارات التي تخالف مبدأ المشروعية، فتتصّب دعوى إلغاء القرار الإداري على إلغاء قرار صادر عن جهة إدارة كان مخالفاً لمبدأ المشروعية وسيادة القانون، وبالتالي دائماً ما يكون مناط دعوى إلغاء القرار الإداري العودة إلى مبدأ المشروعية عن طريق إلغاء القرار الصادر خلافاً لهذا المبدأ (أبوسمهدانة، 2014).

وبالنظر إلى نظام المرافعات أمام ديوان المظالم فإنه لم يتطرق إلى التعريف بمفهوم التظلم على القرار الإداري، مما فتح المجال للفقهاء للاضطلاع لتعريف المفهوم بدورهم، فهناك من عرّف التظلم بأنه؛ وسيلة لحل المنازعات الإدارية، يتقدم بها صاحب الشأن اعتراضاً على قرار إداري صادر من مصدر القرار، طالباً من خلاله تصحيح الخطأ المرتكب، وإلغائه بعيداً عن القضاء (الزكولي، 2020)، وهنالك من عرّف التظلم في ضوء نظام المرافعات أمام ديوان المظالم بوصفه؛ إجراء نظامي وجوبي يقدم من قبل صاحب الشأن، في غضون ميعاد محدد، إلى الجهة التي حددها النظام، ضد قرار إداري طالباً بإلغاء أو سحبه أو تعديله (العجمي، 2020)، من جانبنا نرى بأن التعريف الأخير أعم بالمفهوم من جميع جوانبه، ومن وجهة نظرنا نرى بأن التظلم عن القرار الإداري يمكن تعريفه بأنه: تصرف أوجبه النظام، يتقدم به صاحب المصلحة، ويرغب من خلاله تعديل أو إلغاء أو سحب قرار إداري، يُقدّم إلى الجهة مصدرة القرار، خلال المدد النظامية التي حددها النظام.

ومما سبق يتّضح لنا أن التظلم بالتقدم إلى الجهة مصدرة القرار (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) يعد هو الخطوة الأولى لإلغاء القرار بإيقاع المخالفة التي تقل عن نصف الحد الأعلى بحق المنشأة، وتجدر الإشارة إلى أن اللائحة التنفيذية لنظام العمل قد أشارت من خلال الفقرة الرابعة من المادة (38) إلى إنشاء وحدة أو مركز

تختص بالنظر في طلبات الاعتراضات على المخالفات العمالية، وبذلك ستختص هذه الوحدة أو المركز بالنظر في طلبات التظلم المقدمة من قبل أصحاب المنشآت التي ضببطت بحقها المخالفات.

وقد أشار نظام المرافعات أمام ديوان المظالم في الفقرة (4) من المادة (8) بأنه يجب قبل رفع دعوى إلغاء القرار الإداري التظلم إلى الجهة مصدرة القرار، وذلك خلال (60) يومًا من تاريخ العلم بالقرار المراد التظلم بشأنه، ومن ثم بعد رفع التظلم إلى الجهة مصدرة القرار فإنه يتعين عليها البت بالتظلم خلال (60) يومًا من تقديمه، وبعد ذلك ستبت جهة الإدارة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في حالتنا) على التظلم، ولن يخرج الرد عن (3) احتمالات هي كالآتي (الغامدي، 2021):

أولاً- أن يتم البت في التظلم ورفضه، وهنا يكون لصاحب المنشأة المعترض على المخالفة مدة (60) يومًا من تاريخ رفض التظلم، لرفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية المختصة.

ثانيًا- أن يتم البت في التظلم وقبوله، وفي هذه الحالة لا حاجة للجوء للقضاء، وتجدر الإشارة بأنه في هذه الحالة أشارت اللائحة التنفيذية لنظام العمل من خلال الفقرة (سادسًا) من المادة (38) أنه في حال تم قبول الاعتراض وإلغاء المخالفة بعد أن تم تنفيذها، يتم إعادة مبلغ الغرامة إلى المعترض، وذلك وفقًا للإجراءات المتبعة لصندوق تنمية الموارد البشرية.

ثالثًا- أن تنتهي مدة (60) يومًا الممنوحة لجهة الإدارة للبت في التظلم دون رد من قبلها، في هذه الحالة يحق لصاحب المنشأة المخالفة أن يرفع دعواه للمحكمة الإدارية المختصة خلال (60) يومًا من تاريخ انتهاء الـ(60) يومًا الممنوحة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للبت في التظلم.

ومما سبق فإنه يتضح أن رفع التظلم هو أمر وجوبي لصحة قبول دعوى الإلغاء، كون صياغة المادة الواردة بنظام المرافعات أمام ديوان المظالم نصت على الوجوب لا التخيير، ومن ثم فإنه يتعين لقبول دعوى الإلغاء تقديم التظلم أولاً، وإلا سيصدر الحكم بعدم قبول الدعوى، مع وجود استثناء بالنظام لقبول دعوى الإلغاء أثناء فترة التظلم متى ما اقترنت دعوى الإلغاء بطلب وقف التنفيذ، فتتظر المحكمة بطلب وقف التنفيذ على وجه الاستعجال، بينما تبت في طلب إلغاء القرار الإداري بعد انقضاء مدة التظلم الوجوبي، أو إذا أصدرت الجهة قرارها برفض التظلم (العجمي، 2020).

إنّ مختصر القول بأنه متى ما كانت المخالفة المضبوطة أقل من نصف الحد الأعلى، سيختص بإيقاعها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وبذلك يكيف قرار إيقاع المخالفة بأنه قرار إداري، ويلزم للاعتراض عليه رفع دعوى إلغاء قرار إداري، التي بدورها تستلزم وجود تظلم سابق لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، كونها الجهة الإدارية مصدرة القرار.

وأخيرًا كنا قد تناولنا من خلال هذا المطلب آلية التقدّم بالتظلم على قرار إيقاع المخالفة التي لا تتجاوز قيمتها نصف الحد الأعلى، وتناولنا حالات رد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في حال تقدم صاحب المنشأة المخالفة بتظلم على المخالفة، وما هي الإجراءات التي يمكن لصاحب المنشأة المخالفة اتخاذها، بالإضافة إلى مدى وجوبية التظلم من عدمه قبل اللجوء للقضاء الإداري.

المطلب الثاني: الاعتراض على المخالفة العمالية أمام المحكمة المختصة

كما كنا قد أسلفنا سابقًا فإن موضوع تفتيش العمل يرتبط بجانب من نظام العمل، وجانب من القضاء الإداري، لذلك نجد أن الاعتراض أمام المحكمة المختصة فيما يتعلق بالمخالفات العمالية يكون ثنائي الاختصاص، فهناك مخالفات عمالية يتم الاعتراض عليها أمام القضاء الإداري، بينما هناك مخالفات عمالية يتم الاعتراض عليها أمام القضاء العمالي، وبيان ذلك كالآتي:

أولاً- الاعتراض على المخالفة العمالية أمام القضاء الإداري:

أشرنا من خلال المطلب الأول بأنه متى ما كانت المخالفة أقل من نصف الحد الأعلى سيتم إيقاعها من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وبذلك ستكون قراراً إدارياً، يتم الطعن عليه من خلال دعوى إلغاء القرار الإداري، التي بدورها تستلزم وجود تظلم يقدم لجهة الإدارة مصدرة القرار، وفي حال رفض التظلم من قبل جهة الإدارة، أو انقضاء مدة (60) يوماً الخاصة بالتظلم دون الرد على طالب التظلم من قبل جهة الإدارة، فإنه يحق له اللجوء للمحكمة الإدارية المختصة مكانياً لرفع دعوى إلغاء القرار الإداري بشأن المخالفة المضبوطة بحق منشأته (الغامدي، 2021).

مما سبق يُعد الاعتراض على المخالفات التي تكون أقل من نصف الحد الأعلى من خلال خطوتين؛ التظلم أمام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وفي حال رفض التظلم أو عدم الرد مع انتهاء المدة المحددة يتم رفع دعوى إلغاء قرار إداري إلى المحكمة الإدارية المختصة.

إنّ دعوى إلغاء القرار الإداري (المخالفة العمالية في حالتنا) تُعرّف بأنها؛ دعوى ترفع ضد قرار إداري نهائي صادر عن جهة إدارة من قبل صاحب مصلحة، رغبة منه في الطعن على القرار الإداري لمخالفته أحد الأركان الخمسة المتعلقة به، ويراد من الدعوى إلغاء القرار الإداري دون تعديل أو استبدال أو تغيير (أبو العلا، 1437)، ومن جانبنا نعرف دعوى إلغاء القرار الإداري بأنها؛ دعوى ترفع أمام القضاء الإداري، تهدف إلى إلغاء قرار إداري بشكل كلي، يتم التقدم بها من قبل صاحب مصلحة، متمسكاً بعدم مشروعية القرار الإداري المراد إلغاؤه.

وقد أشار الحكم القضائي الصادر عن المحكمة الإدارية في القضية رقم (1134)، والحكم الصادر عن محكمة الاستئناف الإدارية في القضية رقم (2350)، بأن وكيل المدعية (المنشأة المخالفة) قد تقدم بدعوى إلغاء قرار إداري ضد المدعى عليها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حالياً) لدى المحكمة الإدارية المختصة، وتتلخص الوقائع بأن وكيل المدعية قد تظلم لدى المدعى عليها ولم تستجب لتظلمه، مما عمد به للجوء للمحكمة الإدارية المختصة ورفع دعوى إلغاء قرار إداري، كون المدعى عليها أوقعت بحق المدعية عدد من الغرامات مدعية بأنها تقوم بتشغيل عمالة غير سعودية في مهن مقصورة على السعوديين فقط، وتمسك وكيل المدعية بأن محضر ضبط المخالفة لم يلتزم بالضمانات النظامية المنصوص عليها باللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها التي تحتم على مفتش العمل سؤال صاحب العمل عن أسباب ارتكاب المخالفة، وأن يطلب منه التوقيع على المحضر وفي حال امتنع يثبت امتناعه بالمحضر، وجميع ذلك لم يرقم به مفتش العمل، بالإضافة إلى تقديم وكيل المدعية ما يفيد وجود عمالة سعودية لدى المنشأة، بدورها رأت المحكمة المختصة أن المدعى عليها لم تلتزم بالضمانات النظامية اللازمة في ضبط المخالفة، مما يجعل المخالفة جديرة بالطعن بالإلغاء، وهذا ما أيدته محكمة الاستئناف الإدارية بدورها كذلك.

وفي تطبيق قضائي آخر عن دعوى الإلغاء المتعلقة بالمخالفات العمالية أصدرت المحكمة الإدارية بتبوك حكمها بإلغاء مخالفة عمالية، وتتلخص الوقائع من حيث تقدم المدعي بدعوى إلغاء قرار إداري لدى المحكمة الإدارية مفادها أنه قد تم ضبط مخالفة بحق منشأته لتوظيفه عمالة أجنبية في مهن مقصورة على السعوديين، ومن جانبها أصدرت المحكمة حكمها بإلغاء المخالفة بحق المنشأة كون مفتش العمل لم يمثل للضمانات النظامية لضبط المخالفات الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها، إذ أن مفتش العمل لم يعمد إلى توجيه الأسئلة لصاحب العمل للتحقق من ثبوت المخالفة، وأسباب ارتكابها، وتثبيت ذلك في محضر المخالفة، وعليه يعد محضر ضبط المخالفة غير نظامي، وتقرر إلغاء المخالفة (الغامدي، 2021).

ويظهر من خلال التطبيقات القضائية أعلاه اختصاص المحاكم الإدارية بنظر دعاوى إلغاء القرارات الإدارية المتعلقة بإلغاء المخالفات العمالية التي لا تتجاوز قيمتها نصف الحد الأعلى بوصفها قرارات إدارية، بالإضافة إلى

وجوب التقدّم بالتظلم لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قبل الشروع في رفع دعوى الإلغاء، والجدير بالإشارة تميز الأحكام القضائية أعلاه بأن أشارت إلى وجوب أن يمثل مفتش العمل في تحريره لمحضر ضبط المخالفة العمالية إلى جميع الأحكام النظامية المتعلقة بضبط المخالفات سواءً الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها، أم الواردة في مطلع نظام العمل ولائحته التنفيذية، وإلا كانت المخالفة معرّضة للإلغاء لعدم امتثال مفتش العمل أثناء ممارسته دوره الرقابي للضمانات النظامية المنصوص عليها بالنظام.

ثانيًا- الاعتراض على المخالفة العمالية أمام القضاء العمالي:

بحسب البند (2) من الفقرة ثانيًا من المادة (38) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل فإن المخالفات التي تتجاوز نصف الحد الأعلى يختص بإيقاعها القضاء العمالي، إذ أن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية توجه المختصين لديها لرفع دعوى ضد المنشأة المخالفة أمام المحكمة العمالية، فيكون حكم إيقاع المخالفة على المنشأة في هذه الحالة حكمًا ابتدائيًا قابلاً للاعتراض عليه شأنه شأن بقية الأحكام القضائية التي تصدر عن محاكم الدرجة الأولى، وذلك بحسب الأحكام الواردة بنظام المرافعات الشرعية.

وتجدر الإشارة إلى أنه من المعلوم بأن أي محكمة لا يمكنها البت في قضية معينة دون أن تملك الصلاحية النظامية للقيام بذلك ابتداءً، إذ أنه كما أشار الفقه إذا المحكمة كانت مكلفة بقول الحق، فإنه يتعين قبل ذلك أن يكون لها الحق في قوله (بو عمران، 2013)، ومن هنا نرى بأن يمنح المنظم محكمة معينة حصراً الحق بالنظر في الاعتراض على المخالفات العمالية سواءً كان هذا الحصر للمحكمة الإدارية أم العمالية، وذلك من منطلق توحيد جهة التقاضي في هذا الشأن وعدم ترك هذه المسألة لاختصاص قضائي مزدوج.

وأخيراً كنا قد تناولنا آلية الاعتراض على المخالفات العمالية، سواءً كانت مخالفة أقل من نصف الحد الأعلى، أم مخالفة أعلى من نصف الحد الأعلى، وأشرنا إلى أن جهات الاختصاص القضائية التي تنظر طلبات الاعتراض تختلف بحسب نوع المخالفة، فهناك اختصاص ينعقد للقضاء الإداري، ويشترط له تقديم تظلم مسبق لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وهناك اختصاص للقضاء العمالي، وذلك تبعاً لنوع المخالفة.

الخاتمة

تناولنا من خلال دراستنا الدور الرقابي لتفتيش العمل في ضبط المخالفات العمالية، إذ تناولنا موقف المنظم من منح مفتش العمل صلاحية الضبطية القضائية، ومن ثم أوضحنا التدابير النظامية لضبط المخالفة العمالية وموقف المنظم من منح المفتش صلاحية الاختيار بينها، وأخيراً تناولنا التظلم والاعتراض على قرار إيقاع المخالفة العمالية بحق المنشأة، والجهات المخولة بنظر هذه الاعتراضات. وفي نهاية دراستنا توصلنا إلى عدد من النتائج والتوصيات هي كالاتي:

أولاً- النتائج:

- أ- لم يتأثر المنظم بموقف اتفافية تفتيش العمل العربية التي صادق عليها وينص صراحةً على منح مفتش العمل صلاحية الضبطية القضائية.
- ب- إن الواقع العملي لمفتش العمل يظهر بأنه مخوّل بصلاحية الضبطية القضائية جزئيًا في المخالفات التي تقل عن نصف الحد الأعلى، وكليًا بالمخالفات التي تتجاوز نصف الحد الأعلى.
- ج- تُضبط المخالفة العمالية عن طريق جملة من التدابير النظامية، إذ يتم ذلك إما من خلال النصح والإرشاد، أو التنبيه الشفهي، أو الإنذار الكتابي، أو تحرير محضر ضبط المخالفة العمالية.

- د- لم ينتهج المنظم نهجًا واضحًا فيما يتعلق بصلاحيه مفتش العمل في اختيار التدبير الأنسب لضبط المخالفة العمالية، إذ أتت النصوص النظامية مُتعارضة ما بين موقف الاتفاقيات التي صادق عليها المنظم بشأن تفتيش العمل واللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها، وبين ما ورد بنظام العمل.
- ه- لا يُعد قرار إيقاع المخالفة العمالية بحق المنشأة قرارًا نهائيًا، إذ أجاز المنظم الطعن على قرار إيقاع المخالفة بحق المنشأة متى ما كانت المخالفة مضبوطة بصورة غير نظامية.
- و- الجهات المختصة بنظر الاعتراضات المقدمة على المخالفات العمالية تكون إما لجنة الاعتراضات التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والقضاء الإداري، أو القضاء العمالي، وذلك بحسب نوع المخالفة.

ثانيًا- التوصيات:

- أ- نوصي المنظم في أن ينص صراحةً على موقفه من منح مفتش العمل صلاحية الضبطية القضائية من عدمها، وعدم ترك هذه المسألة للاجتهاد.
- ب- نوصي المنظم في معالجة تعارض النصوص النظامية لديه فيما يتعلق بمنح مفتش العمل صلاحية اختيار التدبير الأنسب لضبط المخالفة العمالية.
- ج- نوصي المنظم بأن يعالج ازدواجية الاختصاص في الجهات التي تنظر الاعتراضات على المخالفات العمالية، وعدم ترك مسألة الاختصاص مزدوجة بين أكثر من جهة تقاضي.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً- المصادر:

- ديوان المظالم. (1440). حكم المحكمة الإدارية في القضية رقم (1134) الصادر بالعام 1439 والمستأنف في القضية رقم (2350) بالعام 1440. المملكة العربية السعودية. <https://shortest.link/7pfY>
- منظمة العمل الدولية. (1923). توصية تفتيش العمل 1923 رقم (20). سويسرا. <https://shortest.link/6-C3>
- منظمة العمل الدولية. (1947). اتفاقية تفتيش العمل 1947 رقم (81). سويسرا. <https://shortest.link/6-BB>
- منظمة العمل العربية. (1998). الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل. مصر. <https://shortest.link/6-BO>
- منظمة العمل العربية. (1998). التوصية العربية رقم (8) بشأن تفتيش العمل. مصر. <https://shortest.link/6-Cg>
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. (1426). نظام العمل. المملكة العربية السعودية. <https://shortest.link/6-CD>
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. (1428). اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها. المملكة العربية السعودية. <https://shortest.link/7kWa>
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. (1435). نظام المرافعات أمام ديوان المظالم. المملكة العربية السعودية. <https://shortest.link/6-CN>
- الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (1440). اللائحة التنفيذية لنظام العمل. المملكة العربية السعودية. <https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/12212021.pdf>

ثانيًا- المراجع:

- أبوسمهدانة، عبدالناصر. (2014). القضاء الإداري قضاء الإلغاء دراسة تحليلية وعملية في ضوء أحداث احكام المحاكم العليا وفتاوى مجلس الدولة حتى 2013. المركز القومي للإصدارات القانونية.
- أبو العلا، حسان. (1437). الوجيز في القضاء الإداري السعودي. دار حافظ للنشر والتوزيع.
- إلياس، يوسف. (د.ت). تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل. المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل.
- بغدادي، مولاي. (1992). الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري. المؤسسة الوطنية للكتاب.

- بو حميدة، عبد الكريم. (2018). مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الجزائر1.
- بو عمران، عادل. (2013). حسم إشكالات تنازع الاختصاص بين القضاء الإداري والقضاء العادي في النظام القانوني الجزائري. دفاتر السياسة والقانون، (8)، 123-133. <https://search.mandumah.com/Record/455703>
- رشوان، رفعت. (د.ت). التنظيم القانوني للضبطية القضائية في دولة الإمارات العربية المتحدة. تاريخ الدخول 2022/10/31 تم الاسترداد من <https://shortest.link/6WKA>
- الزنكولي، ايناس. (2020). وسائل حل المنازعات الإدارية (التظلم الإداري أنموذجًا). مجلة العلوم القانونية والشرعية، (16)، 212-226. <https://dspace.zu.edu.ly/handle/1/1142.263>
- الشمري، أحمد. (2020). القرار الإداري ودعوى الإلغاء في النظام السعودي- بين النظرية والتطبيق. مجلة كلية الشريعة والقانون، 22 (5)، 4240-4215. https://jfslt.journals.ekb.eg/article_130372.html
- الصديقي، علي. (2014). تفتيش العمل ودوره في كفاءة إنفاذ تشريعات العمل دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية. سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية.
- العجيجي، حمدي. (2020). أحكام التظلم في دعوى الإلغاء في ضوء النظام السعودي: دراسة تحليلية مقارنة. مجلة الإدارة العامة، 61 (1)، 39-84. <https://search.mandumah.com/Record/1106907>
- العربي، بن ديدي. (2012). الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري - دراسة تطبيقية في مجال الوقاية الصحية والأمن - [مذكرة ماجستير غير منشورة]. جامعة عبد الحميد ابن باديس.
- عياد، خيرة؛ وعمار، مقفي. (2018). دور تفتيش العمل في الرقابة على التزام المستخدم بتطبيق النظام الداخلي. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، (2)1، 30-48. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/71943>
- الغامدي، عبدالرحمن [LawByArt]. (2021، ديسمبر 18). حكم قضائي صدر حديثا يتضمن الغاء قرار وزارة الموارد البشرية لعدم مراعاة الاجراءات النظامية اثناء تحرير المخالفة. [مرفق صورة]. <https://cutt.us/2MyKQ>
- الغامدي، عبدالرحمن [LawByArt]. (2021، ديسمبر 18). "المخالفات المضبوطة من قبل وزارة الموارد البشرية وآلية الاعتراض عليها امام المحكمة الادارية". [مرفق صور]. <https://cutt.us/KPfie>
- فوده، محمد. (2013). الجزاءات الإدارية في الأنظمة السعودية. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، 22 (38)، 221-271. <http://search.mandumah.com/Record/686068>
- المطرودي، بدر. (2020). التظلم الإداري كسبب لامتداد مهل التقاضي في ضوء نظام المرافعات أمام ديوان المظالم. مجلة قضاء، (17)، 217-255. <https://search.mandumah.com/Record/1081871>
- ناقرو، طلعت. (2017). المختصر المفيد في شرح نظام العمل الجديد. دون دار نشر.