

الجزء التأديبي التعسفي ومسار معالجته نظاماً في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية

دانية طلال عطيه

باحثة ماجستير، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
Daniahtalal2001@gmail.com

أمل شلبي خضرجي

أستاذ القانون التجاري المشارك، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
akadragey@kau.edu.sa

المستخلص

تُعد السلطة التأديبية الممنوحة لصاحب العمل من الوسائل التي كفلها نظام العمل السعودي للمحافظة على انتظام العمل داخل المنشأة، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة، وإنما تمارس في إطار الضوابط والقيود النظامية التي تكفل حماية العامل وصيانة حقوقه. ومن هذا المنطلق تناولت هذه الدراسة الجزاء التأديبي التعسفي ومعيار معالجته في نظام المملكة العربية السعودية، من خلال بيان مفهوم الجزاء التأديبي والأساس النظامي الذي يقوم عليه، وبيان حدود سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية، إضافة إلى بيان مفهوم التعسف في استعمال السلطة التأديبية والمعايير التي يُستدل بها على تحقق التعسف في الجزاء التأديبي. كما تناولت الدراسة الضمانات التي قررها المنظم السعودي لحماية العامل من التعسف عند توقيع الجزاءات التأديبية، سواء كانت ضمانات موضوعية مثل مشروعية الجزاء وتناسبه مع المخالفة، أم ضمانات إجرائية مثل التحقيق وسماع أقوال العامل وتمكينه من التظلم وفق الإجراءات النظامية المقررة.

وقد خلصت الدراسة إلى أن المنظم السعودي قصر الجزاءات التأديبية على أنواع محددة نظاماً، وأحاطها بجملة من الضمانات التي تهدف إلى تحقيق العدالة والتوازن بين طرفي العلاقة العمالية، كما تبين أن التعسف يتحقق متى انحرف الجزاء عن غايته المشروعة أو ترتب عليه ضرر غير مبرر بالعامل، أو تمت مباشرته بالمخالفة للإجراءات النظامية المقررة، بما يسهم في الحد من إساءة استعمال السلطة التأديبية داخل بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: الجزاء التأديبي، الضمانات، التظلم داخل المنشأة، سلطة صاحب العمل.

Arbitrary Disciplinary Sanctions and the Legal Framework for Their Redress in the Kingdom of Saudi Arabia: An Analytical Study

Danyah Talal Atteiah

Master's Researcher, Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
Daniahtalal2001@gmail.com

Amal Shalabi Khadragey

Associate Professor of Commercial Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
akadragey@kau.edu.sa

Abstract

The disciplinary authority granted to the employer constitutes one of the mechanisms established in the Saudi Labor Law to maintain order within the establishment. However, this authority is not absolute; it is exercised within the framework of statutory controls and

limitations designed to protect workers and safeguard their rights.

From this perspective, the present study addresses arbitrary disciplinary penalties and the criteria for addressing them under the legal system of the Kingdom of Saudi Arabia. It elucidates the concept of disciplinary penalties and their statutory basis, delineates the boundaries of the employer's authority to impose such penalties, and examines the notion of abuse in the exercise of disciplinary authority, along with the criteria by which arbitrariness in disciplinary penalties may be established.

The study further explores the safeguards prescribed by the Saudi regulator to shield workers from arbitrariness in the imposition of disciplinary penalties—whether substantive safeguards, such as the legality of the penalty and its proportionality to the violation, or procedural safeguards, such as conducting an investigation, hearing the worker's defense, and enabling them to lodge an internal grievance in accordance with the prescribed statutory procedures.

The study concludes that the Saudi regulator has confined disciplinary penalties to specific categories stipulated by statute and has enveloped them with a suite of safeguards aimed at achieving justice and equilibrium between the parties to the employment relationship. It further establishes that arbitrariness arises whenever a disciplinary penalty deviates from its legitimate purpose, occasions unjustified harm to the worker, or is imposed in contravention of the prescribed statutory procedures—thereby helping to curb abuses of disciplinary authority within the workplace.

Keywords: Disciplinary Penalty, Guarantees, Internal Grievance within the Establishment, Employer's Authority.

مقدمة

تُعد علاقة العمل من العلاقات القانونية ذات الطبيعة الخاصة لما تنطوي عليه من تداخل بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية ولارتباطها بحياة الأفراد واستقرارهم المعيشي، وتقوم على طرفين غير متكافئين في الغالب حيث يمتلك صاحب العمل سلطة الإدارة والتنظيم في حين يكون العامل في مركز تبعية قانونية واقتصادية تجعله الطرف الأضعف في هذه العلاقة، ومن هذا المنطلق تدخل المنظم ووضع قواعد أمره تحكم هذه العلاقة وتضبط ممارستها، رغم أن تنظيم العمل يندرج من حيث الأصل ضمن القانون الخاص وذلك تحقيقاً للتوازن ومنعاً لأي استغلال محتمل لسلطة صاحب العمل.

وقد أعطي صاحب العمل بموجب التنظيم سلطة تأديبية تمكنه من مساءلة العامل عند إخلاله بواجباته المهنية أو مخالفته للأنظمة والتعليمات داخل بيئة العمل، باعتبار أن هذه السلطة تمثل أداة لازمة للمحافظة على انتظام العمل وضمان سيره بصورة مستقرة داخل المنشأة. إلا أن هذه السلطة مقيدة بجملة من الضوابط التي تحكم ممارستها، وتفرض على صاحب العمل الالتزام بحدود معينة عند توقيع الجزاءات سواء من حيث مشروعية أو من حيث تناسبها مع طبيعة المخالفة المرتكبة.

وفي هذه السياق ظهرت الضمانات الموضوعية المرتبطة بمشروعية الجزاء ذاته والضمانات الإجرائية المرتبطة بالطريقة التي يُنخذ بها الجزاء التأديبي، بما يكفل عدم توقيع الجزاء بصورة تعسفية. كما أقر المنظم وسائل متعددة للاعتراض على الجزاءات التأديبية والرقابة عليها بعد صدورها سواء من خلال الممارسات الداخلية أو الجهات المختصة بالنظر في المنازعات العمالية بما يعزز من حماية العامل ويحد من احتمالات إساءة السلطة التأديبية.

مشكلة الدراسة وتساولاتها

أولى المنظم السعودي اهتماماً كبيراً في وضع ضوابط تحد من التعسف في ممارسة السلطة التأديبية لصاحب العمل. وقد تمثلت تلك الضوابط في مجموعة من الضمانات الموضوعية والإجرائية التي تحكم توقيع الجزاءات، إلى جانب إقرار مسارات نظامية للاعتراض على الجزاءات التأديبية.

وتتمثل مشكلة الدراسة في دراسة أبرز هذه الضمانات وتحليل مدى فاعلية نصوص نظام العمل السعودي في التصدي لأي تجاوزات محتملة عن ممارسة السلطة مع تسليط الضوء على دور وسائل الاعتراض على الجزاءات، بدءاً من الوسائل غير القضائية مثل التظلم الداخلي وصولاً إلى الوسائل القضائية.

تتمحور الإشكالية حول التساؤل الرئيسي: "ما مدى فاعلية نصوص نظام العمل السعودي في تنظيم السلطة التأديبية لصاحب العمل وضمن عدم تعسفه في توقيع الجزاءات التأديبية على العامل، سواء قبل توقيع الجزاء أو بعده من خلال وسائل الاعتراض المقررة نظاماً؟

ويقرع من التساؤل الرئيسي عدة أسئلة وهي كالآتي:

1. ما هو تعريف الجزاء التأديبي وما طبيعته القانونية؟
2. ما هي أنواع الجزاءات التأديبية؟
3. ما هي الضمانات الموضوعية والإجرائية التي تقيّد سلطة صاحب العمل في اختيار الجزاء؟
4. ما هو المسار النظامي الذي رسمه القانون للعامل للاعتراض على الجزاء بعد وقوعه، وما مدى فاعليتها؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. تعريف الجزاء التأديبي وطبيعته القانونية، وبيان الأسس التي يقوم عليها داخل علاقة العمل.
2. توضيح أنواع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في العمل السعودي وطبيعة كل نوع، مع بيان حالات تطبيقها.
3. بيان الضمانات الموضوعية والإجرائية التي تحد من سلطة صاحب العمل في اختيار نوع الجزاء وطريقة تطبيقه.
4. تحليل المسار النظامي الذي يرسمه النظام للعامل للاعتراض على الجزاء بعد وقوعه، وبيان مدى فاعليته.

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية هذه الدراسة إلى:

• الأهمية العلمية:

إثراء البحث القانوني من خلال دراسة الجزاء التأديبي وطبيعته القانونية والضمانات الموضوعية والإجرائية التي تقيّد العامل في معرفة حقوقه النظامية التي كفلها النظام له حتى في حالة وقوعه في الخطأ، كما يعزز الفهم القانوني لدى الباحثين والمهتمين بدراسة الموضوع من جوانب أخرى، ويساعد أيضاً على نشر الوعي القانوني في المجتمع بشأن عدم جواز الاجحاف أو التعسف في إيقاع الجزاءات بمجرد كون العامل مخطئاً.

• الأهمية العملية:

تكمن في دراسة الجزاء التأديبي وآليات الحد من التعسف في ممارسته مع توضيح الضوابط القانونية المتعلقة بالجزاء وطرق الاعتراض عليه، ويساعد البحث العامل باعتباره الطرف الأضعف في علاقة العمل على التعرف على حقوقه حتى في حال مخالفته وتوقيع الجزاء عليه من ضمانات موضوعية وإجرائية حتى الوسائل المتاحة للتظلم وحل المنازعات قبل تفاقمها بما يضمن حقوقه والحفاظ على الانضباط داخل بيئة العمل.

منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي وذلك من خلال التعرف على الضمانات الموضوعية والإجرائية المنظمة للجزاءات التأديبية في نظام العمل السعودي وتحليل النصوص النظامية ذات الصلة، كما تسعى الدراسة إلى التطرق إلى مسار التظلم ضد الجزاء التأديبي التعسفي من خلال الوسائل التي اتاحها النظام للعامل.

حدود الدراسة

• الحدود الموضوعية:

تقتصر هذه الدراسة على تناول الجزاء التأديبي في نظام العمل السعودي، من حيث بيان مفهومه وأنواعه والضمانات الموضوعية والاجرائية المرتبطة بتوقيعه، كما تمتد إلى بيان الإجراءات النظامية للعامل عند وقوع تعسف في الجزاء التأديبي وكيفية سلوك المسار النظامي للاعتراض عليه بدءًا بالتظلم داخل المنشأة مرورًا بوسائل التسوية الودية وانتهاءً باللجوء للجهة القضائية المختصة بالفصل في النزاع.

• الحدود المكانية:

يقتصر نطاق الدراسة المكاني على المملكة العربية السعودية.

• الحدود الزمانية:

يحدد نطاق الدراسة الزماني بنظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي برقم م/51 بتاريخ 1426/8/23 هـ والمنشور بالجريدة الرسمية أم القرى عدد 4068 بتاريخ 1426/9/25 هـ حتى آخر تعديل طرأ عليه والصادر في العدد 5096 بتاريخ 1447/1/16 هـ، واللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها لعام 1440 هـ الصادرة بالقرار الوزاري رقم (7023) وتاريخ 1444/4/11 هـ، مع التركيز على النصوص المنظمة للجزاءات التأديبية وضمانات العامل وإجراءات الاعتراض والتظلم منها.

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: منصور بن عبد العزيز الوهبي، دعاوى التعويض في القضاء العمالي -دراسة مقارنة تطبيقية في الفقه الإسلامي والنظام السعودي، رسالة دكتوراه، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، 2025م:

تناولت الدراسة دعاوى التعويض في القضاء العمالي من حيث المفهوم، ونشأة المحاكم العمالية واختصاصها، ووسائل الإثبات في الدعوى العمالية، وأنواع التعويض، والعلاقة بين التعويض ونظرية الجزاء.

توصل الباحث إلى عدة نتائج، من أهمها: أن الدعوى العمالية تتميز بخصوصية في وسائل الإثبات، حيث وسَّع النظام وسائل الإثبات لصالح العامل، كما أكد على سرعة الفصل في هذه الدعاوى لارتباطها بمصدر رزقه.

توصل الباحث إلى عدة توصيات، من أبرزها: تعزيز حماية العامل وتيسير إجراءات التقاضي بما يضمن سرعة الفصل في المنازعات العمالية.

أوجه الشبه والاختلاف: وتتشابه مع الدراسة الحالية في تأكيد حماية العامل وإمكانية لجوئه إلى القضاء العمالي للمطالبة بحمايته قانونيًا وحقه في الاعتراض على القرارات التعسفية بشكل عام وبالتعويض عند التعسف، بينما تختلف في تناولها لدعوى التعويض في المنازعات العمالية بشكل عام وبمنهج مقارن، في حين تركز الدراسة الحالية على الجزاء التأديبي التعسفي ضمن النظام السعودي.

الدراسة الثانية: ناصر حمود الورد، الحماية الإجرائية والموضوعية للعامل من الفصل التعسفي - دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس كلية الحقوق، 2020م:

تناولت الدراسة الحماية من الفصل التعسفي من خلال توضيح مفهوم التعسف وبيان موقف المشرع العماني منه، مع عرض بعض التشريعات المقارنة، إضافة إلى بيان إجراءات التقاضي والضمانات المتاحة للعامل.

توصل الباحث إلى عدة نتائج، من أهمها: أن التعويض يعد ضماناً أساسية لحماية العامل المفصول تعسفيًا ويحد من النزاعات، ويعكس توجه المشرع العماني في توفير حماية فعالة للعامل.

توصل الباحث إلى عدة توصيات، من أبرزها: إعادة النظر في مدة تقادم الدعاوى العمالية في التشريع العماني اقتداءً بالمشرع المصري الذي جعلها لا تقل عن سنتين.

أوجه الشبه والاختلاف: وتتشابه مع الدراسة الحالية في حماية العامل من التعسف والرقابة على قرارات صاحب العمل، بينما تختلف في تناولها للفصل التعسفي في إطار المشرّع العماني مع المقارنة، في حين تتناول الدراسة الحالية الجزاءات التأديبية التعسفية في النظام السعودي ووسائل الاعتراض عليها.

الدراسة الثالثة: عبد اللطيف بن عبد الرحمن العوفي، الخصومات العمالية المتعلقة بقانون العمل في المملكة العربية السعودية مقارنة بالشرعية الإسلامية، رسالة دكتوراه، الجامعة الأردنية، الأردن، كلية الدراسات العليا، 2017 م:

تناول الباحث الخصومات العمالية الناتجة عن إبرام عقد العمل، والخصومات التي تنشأ نتيجة إخلال صاحب العمل بالتزاماته، والخصومات الناشئة نتيجة إخلال العامل بالتزاماته، إضافة إلى الخصومات المتعلقة بإنهاء عقد العمل.

توصل الباحث إلى عدة نتائج، من أهمها: أن جميع الحقوق التي أقرها النظام لأطراف العلاقة العمالية مستمدة من أحكام الشريعة الإسلامية.

توصل الباحث إلى عدة توصيات، من أبرزها: ضرورة عقد دورات ومحاضرات لتوعية العاملين بحقوقهم وواجباتهم للحد من النزاعات.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه الدراستان في حماية العامل من التعسف الصادر من صاحب العمل، خاصة فيما يتعلق بالجزاءات التأديبية، بينما تختلف في أن الدراسة السابقة تناولت الخصومات العمالية بشكل عام في جميع مراحل العلاقة العمالية من إبرام العقد إلى إنهائه، في حين ركزت الدراسة الحالية على الجزاء التأديبي التعسفي وطرق الاعتراض عليه. كما أن الدراسة السابقة جاءت بمنهج مقارنة مع الشريعة الإسلامية، بينما اقتصرَت الدراسة الحالية على نظام العمل السعودي.

تقسيم الدراسة

وبناءً على ما سبق، وتحقيقاً للغرض المرجو من الدراسة، فإن خطة الدراسة تقتضي تقسيمها إلى:

- المبحث الأول: ماهية الجزاء التأديبي.
- المبحث الثاني: الضمانات الخاصة بتوقيع الجزاءات التأديبية.
- المبحث الثالث: وسائل الاعتراض على الجزاء التأديبي التعسفي.

المبحث الأول: ماهية الجزاء التأديبي

تمهيد وتقسيم:

تقوم علاقة العمل على رابطة التبعية القانونية، ومناطق هذه الرابطة؛ هو أن يخضع العامل لسلطة صاحب العمل في الإشراف والتوجيه، ويُعد منح هذه السلطة مقتضىً للحاجة التنظيمية اللازمة لضمان حسن سير العمل داخل المنشأة.

وإن من أبرز مظاهر السلطة المعنية في هذا السياق، حق صاحب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية على العامل. وذلك بوصفها وسيلة مشروعة لحمل العامل على القيام بكافة المهام المطلوبة على الوجه المتفق عليه والالتزام باتباع التعليمات المقدمة له من صاحب السلطة بما يحقق الأهداف المرجوة داخل المنشأة.

وبصورة عامة لا بد من معرفة أن سلطة صاحب العمل في إيقاع الجزاءات التأديبية على العامل ليست سلطة مطلقة وإنما تخضع لجملة من القيود النظامية التي تكفل تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل في إدارة منشأته وحق العامل في الحماية من التعسف أو المغالاة في استعمال السلطة التأديبية. حيث لا بد من مراعاة التناسب بين المخالفة والجزاء الصادر من العامل، بالإضافة إلى أن يكون الجزاء متوافقاً مع الضوابط التي أقرها المنظم السعودي. ولما كان بحث الضمانات المقررة للعامل، ووسائل الحماية في حال التعسف في استعمال سلطته التأديبية يقتضي فهم الأساس الذي يقوم عليه الجزاء التأديبي ذاته، فإنه يتعين ابتداءً بيان مفهومه وأنواعه وتحديد طبيعته القانونية.

وعليه ينقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي:

- المطلب الأول: الجزاء التأديبي.
- المطلب الثاني: التعسف في إيقاع الجزاء التأديبي.

المطلب الأول: الجزاء التأديبي:

يهدف هذا المطلب إلى توضيح مفهوم الجزاء التأديبي والمخالفة كسبب تبرر توقيعه، مع بيان طبيعته وأنواعه، بالإضافة إلى سلطة صاحب العمل في إيقاعه، وبشكل هذا التوضيح الأساس لفهم العلاقة بين المخالفة والجزاء، وتمهيداً لمناقشة التعسف فيه في المطلب التالي.

مفهوم الجزاء التأديبي:

لم يعرف نظام العمل السعودي مصطلح الجزاء التأديبي، إلا أن بعض الفقه قام بتعريفه بأنه: "العقوبة التأديبية التي يوقعها صاحب العمل جزاء لمخالفة وقعت منه سواء داخل محل العمل أو خارجه، متى صدرت تلك المخالفة من العامل وكانت متعلقة بالعمل، سواء كانت قد صدرت منه عن عمد أو عن غير عمد أو بسبب الإهمال". بينما عرفه جانب آخر بأنه: "الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على أحد عماله لاقتترافه خطأ يلحق اضطراباً بالعمل".¹

ويستفاد من التعريفات السابقة أن الجزاء التأديبي يرتبط وجوداً وعدمًا بوقوع المخالفة، بحيث لا يجوز لصاحب العمل توقيع أية جزاءات تأديبية مالم تصدر من العامل مخالفة تستوجب ذلك.

كما أن المنظم السعودي لم يترك الحرية المطلقة لصاحب العمل في تحديد هذه الجزاءات، بل ذكرها حصراً، وهو ما أكدته المادة (67) من نظام العمل.² وإلى جانب ذلك، ألزم النظام على كل صاحب عمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة، على أن تتضمن هذه اللائحة المخالفات والجزاءات المقررة لكل منها.³

وتعد المخالفة التأديبية السبب المباشر الذي يقوم عليه توقيع الجزاء على العامل، فلا يثبت لصاحب العمل توقيع أي عقوبة مالم تصدر من العامل مخالفة تستجوبها. وقد نصت المادة (58) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل على تعريف المخالفة بأنها: "كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل وتستوجب أيًا من الجزاءات التالية.. الخ".⁴ وهو تعريف يؤكد الارتباط المباشر بين الفعل المخالف والجزاء التأديبي.

ويلاحظ أن المنظم السعودي لم يكتف بحصر الجزاءات التأديبية في النظام، بل امتد تنظيمه إلى بيان المخالفات والجزاءات المترتبة عليها تفصيلاً في اللائحة التنفيذية لنظام العمل. وقد ظهر هذا التنظيم بجلاء في جداول المخالفات والجزاءات الملحقة بها، والتي قُسمت فيها المخالفات إلى ثلاث فئات رئيسية، تتمثل في: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل، ومخالفات تتعلق بتنظيم العمل، ومخالفات تتعلق بسلوك العامل.

فقد بين المنظم، على سبيل المثال في المخالفات المتعلقة بتنظيم العمل، صوراً متعددة: مثل ترك العمل أو الانصراف قبل الموعد المحدد، وربط بكل منها الجزاء التأديبي المناسب. ولم يقف الأمر عند هذا الحد، بل عالج المنظم السعودي حالة تكرار المخالفة، فنص على تدرج الجزاء واختلافه بين المرة الأولى وما بعدها.

ومن خلال ذلك، يتضح أن المنظم السعودي كان حريصاً على أن تمارس السلطة التأديبية في إطار مقنن لا يترك مجالاً واسعاً للاجتهااد أو التعسف من جانب صاحب العمل في إيقاع الجزاء، وفي الوقت ذاته وفر لصاحب العمل سنداً نظامياً واضحاً يضبط حتى أبسط المخالفات المحتملة في بيئة العمل، بما يقلل من الجدل حول مدى استحقاق الفعل للجزاء التأديبي.

السلطة لصاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي:

التأديب لغةً هو التعليم والمعاقبة على الإساءة يقال: أدبته أي علمه الأدب، وعاقبه على إساءته، لأنه سبب يدعو إلى حقيقة الأدب⁵ و(التأديب) لفظ يدل على المبالغة والتكثير.⁶

¹ بطرس، راغب، ورجب، عبد العزيز، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة، 1957م، ص323.
² وفقاً للمادة 67 من نظام العمل السعودي الصادر مرسوم ملكي رقم م/ 51 / 1426/8 هـ والمنشور بالجريدة الرسمية أم القرى، لعام 2005.
³ وفقاً للمادة 12 من نظام العمل السعودي.
⁴ وفقاً للمادة 58، ملحق (1) النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل، ص37، متاح على: <https://n9.ci/hju6g>، تاريخ الدخول 10 مارس 2026.
⁵ الفيومي، أحمد بن محمد، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، تحقيق عبدالعظيم الشناوي، ط2، دار المعارف، القاهرة، مادة (أدب) (9/1). ص 15.
⁶ الفيومي، أحمد بن محمد، المرجع السابق، مادة (أدب) (9/1). ص 15.

أما في الاصطلاح، فيعرّف التأديب بأنه: "خضوع أفراد مجموعة معينة لجملة من القواعد المشتركة، باعتبار أن مجموعة ضغوطات تمارس على مجموعة معينة وخاصة منها المجموعات المهنية".¹

ويقصد بالسلطة التأديبية: حق صاحب العمل في توقيع جزاءات تأديبية على العامل في حالة إخلاله بالالتزامات المفروضة عليه بمقتضى العمل، أو مخالفته للأوامر الصادرة منه، أو إخلاله بنظام العمل بالمنشأة.² كما تُعرف أيضاً بأنها: حق صاحب العمل في مجازاة العامل على التهم التي يرتكبها مخالفةً لأوامره.

والأصل أن السلطة التأديبية لا تُمارس في إطار علاقة متكافئة بين أطراف علاقة العمل، بل تصدر عن صاحب العمل بوصفه الطرف الذي يتولى إدارة العمل والإشراف عليه، وهي سلطة يُخولها له عقد العمل.

وعلى هذا الأساس، يُعد عقد العمل مصدرًا لعلاقة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل، حيث يخضع العامل لإدارة هذا الأخير وإشرافه ويرتب عليه التزامًا بالامتثال لما يقرره صاحب العمل من تنظيمات وأوامر وضوابط لسير العمل داخل المنشأة، وبمقتضى هذه الرابطة التعاقدية تتولد لصاحب العمل سلطة تنظيمية تتمثل في وضع لائحة تنظيم العمل وسلطة تأديبية تخوله توقيع الجزاءات المقررة على العمال عند إخلالهم بواجباتهم الوظيفية أو مخالفتهم للأوامر والتعليمات.

وقد جاء تنظيم الجزاءات التأديبية في النظام على نحوٍ محدد، بما يعكس توجه المنظم نحو تقنين هذه السلطة وتقييدها بضوابط معينة تكفل الحد من التعسف، وتُحقق التوازن بين حق التأديب المشروع وحماية حقوق العامل.

أنواع الجزاء التأديبي:

نص المنظم السعودي في المادة (66) من نظام العمل على الجزاءات المسموح لصاحب العمل توقيعها عن مخالفة العامل، وجاءت هذه الجزاءات على سبيل الحصر، مما يحظر عليه إضافة أي جزء جديد غير المنصوص عليها نظامياً، ونستعرض فيما يلي الجزاءات التي وردت في النظام:³

1. الإنذار:

يُعرف الإنذار بأنه: "تنبيه للعامل المخالف، أو توجيه اللوم عليه، على ما اقترفه من مخالفة تأديبية، فيتم تحذيره من تكرارها، وإلا سيتم توقيع عقوبة أشد عليه".⁴ ويعد الإنذار أخف الجزاءات التي قد تقع على العامل نتيجة مخالفة تأديبية بسيطة، على سبيل المثال أن يتأخر عن مواعيد الدوام الرسمي لمدة لا تزيد عن ربع ساعة أو يتأخر عن إنجاز لعمل مطلوب منه، فهو لا ينطوي على معنى اللوم حيث يقتصر على تنبيه العامل إلى المخالفة التي وقعت منه لتحذيره من اقترافها مرة أخرى مع تحديد الجزاء الذي سيوقع عليه⁵، ويشترط المنظم قبل توقيع الإنذار أن يسبقه استجواب وقد اكتفى بالاستجواب الشفوي في حال المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المقرر لها الإنذار أو الخصم من الأجر بما لا يزيد عن يوم واحد فقط، ويجب ألا يُخلط بين الإنذار كجزاء تأديبي مع الصور الأخرى للإنذار التي لا تمثل جزءاً تأديبي كالإنذار الكتابي ف حال توقيع جزاءات تأديبية أخرى.⁶

2. الغرامة:

وتعرف الغرامة بأنها: "خصم صاحب العمل مبلغ من النقود من أجر العامل"⁷، وتمثل أهم الجزاءات المالية التي يوقعها صاحب العمل فتنطوي على حرمان العامل من أجره، ونظرًا للأهمية التي تنطوي على الأجر بالنسبة للعامل ولأسرته فقد تكون مصدر رزقه الوحيد، فقد استدرك المنظم هذه الأهمية وأحاط هذا الجزاء بضمانات قصد بها ضمان الحد الأدنى من الأجر بغض النظر عن المخالفة التي ارتكبها، فنظمها بقيدين أولهما امتناع صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة

¹ العبيدي، فريدة، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2008م، ص6.

² الجبلاني، حسين، السلطة التأديبية لصاحب العمل على العامل، مجلة الدراسات العليا، ع55-1، 2019م، ص198.

³ وفقاً للمادة 66 من نظام العمل السعودي.

⁴ نابل، السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، ط1، 2014م، ص153.

⁵ حسن، صلاح علي، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل: دراسة مقارنة، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، ع24، 2011م، ص206.

⁶ وفقاً للمادة 71 من نظام العمل السعودي.

⁷ الريس، رزق، والعبد، رضا، شرح أحكام نظام العمل السعودي، مكتبة الشقري، الطبعة الثانية، 2017م، ص298.

الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام، وحظر النظام بمقتضى القيد الثاني من اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل مقابل الغرامات المفروضة بحيث لا تتجاوز قيمة الغرامات أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد¹، ومعنى ذلك أنه مهما تعددت المخالفات التي ارتكبها العامل في الشهر الواحد لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم أكثر من الأيام المحددة وله في هذه الحالة تقسيطها على الأشهر التالية.²

3. الحرمان من العلاوة السنوية أو تأجيلها:

من بين الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل الحرمان من العلاوة السنوية، حيث تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجر الفعلي في الحالات التي نص على استحقاقها في عقود العمل أو لائحة تنظيم العمل وفي حال لم يكن للعامل استحقاق هذه العلاوة وفق ما سبق، فلا يمكن فرض هذه العقوبة عليه.

أما إذا كان العامل مستحقاً للعلوة وقرر صاحب العمل حرمانه منها، فلا يجوز أن يمتد هذا الحرمان لأكثر من سنة واحدة، بحيث يستعيد العامل الحق في استلام العلاوة عن السنة التالية لسنة الحرمان، ومن المخالفات التي تجيز لصاحب العمل إيقاع هذه العقوبة التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخاصة بالعمل ولكن في المرة الثانية من ارتكاب العامل لها.³

4. تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة:

تُطبّق هذه العقوبة في الوظائف التي يتدرج فيها العامل ضمن درجات وظيفية تمكنه من الترقى إلى مراتب عليا، وبالتالي الحد الأقصى لهذه العقوبة هو تأجيل الترقية لمدة لا تزيد عن سنة واحدة. بحيث يظل للعامل الحق في الترقية في العام الذي يلي فترة التأجيل إن استحقها بما يضمن عدم المساس بحقوقه المشروعة في التطوير الوظيفي.

5. الوقف عن العمل:

المقصود بالوقف عن العمل: جزاء تأديبي يوقع على العامل ويترتب عليه حرمانه من مباشرة العمل لفترة محددة، بالإضافة إلى حرمانه من أجره خلال مدة الوقف، ويجدر التنويه بأن الوقف التأديبي يختلف عن الوقف الاحتياطي المنصوص عليه في المادة (97) من نظام العمل⁴، والذي يُعد إجراءً وقائياً بحق لصاحب العمل اتخاذه في حال كان العامل موقوفاً ولا يرتبط بالعقوبة التأديبية نفسها.

ويلاحظ أن عقوبة الوقف تشترك مع الغرامة في أثرها على أجر العامل، إذ يترتب على كل منهما حرمان العامل من أجره خلال مدة سريان الجزاء، مع استمرار سريان عقد العمل وتبعه لكل من آثار العقد الصحيحة.

6. الفصل من العمل:

يُعد الفصل من أخطر الجزاءات التأديبية التي يمكن توقيعها على العامل، إذ يعني حرمان العامل من مصدر رزقه وقد يكون هذا المصدر في أغلب الأحوال هو دخله الرئيسي، كما يعتبر من أكبر الجزاءات التي يمكن أن يحصل فيها تعسف في الإيقاع، ولهذا أولى المنظم هذا الجزاء عناية خاصة وفرض على توقيعه ضمانات لضمان عدم إساءة استخدام السلطة التأديبية، وللحفاظ على استقرار العمل.

ومن أهم هذه الضمانات الخاصة أن المنظم حدد الحالات المبررة له على سبيل الحصر واعتبرها أخطاء جسيمة كما ورد في نص المادة (80)⁵، فإذا وقع الفصل على غير الحالات المذكورة فلا يوجد مبرر قانوني للفصل، كما أن هذه الضمانات تُؤخذ بعين الاعتبار لأن الفصل بموجب هذه المادة يحرم العامل من حقوقه المشروعة، مثل مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل وبدل الإنذار.

¹ وفقاً للمادة 70 من نظام العمل السعودي.

² حسن، صلاح علي، مرجع سابق، ص 209.

³ الدكيمي، منير، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، الطبعة الثانية، 2011م، ص 275.

⁴ وفقاً للمادة 97 من نظام العمل السعودي.

⁵ وفقاً للمادة 80 من نظام العمل السعودي.

طبيعة الجزاء التأديبي:

يتميز الجزاء التأديبي بطبيعة خاصة ضمن أنواع الجزاءات القانونية، غير أنه يثير إشكالات من حيث تداخله مع كل من إجراءات التنظيم الداخلي والجزاء المدني، الأمر الذي يقتضي بيان أوجه التمييز بينهم.

1. الجزاء التأديبي وإجراءات التنظيم الداخلي:

تُعد إجراءات التنظيم الداخلي مظهرًا من مظاهر السلطة التنظيمية المخولة لصاحب العمل، وتسعى إلى انتظام سير العمل داخل المنشأة من خلال توزيع المهام،¹ وتحديد الاختصاصات، وتحقيق التنسيق بين الوحدات الإدارية المختلفة، وتمارس هذه السلطة في نطاق تقديري أوسع دون أن تقتيد بالضوابط ذاتها التي تحكم الجزاء التأديبي.²

في المقابل، ينصرف الجزاء التأديبي إلى محاسبة العامل عن مخالفة صدرت منه، ويترتب عليه توقيع جزاء يهدف على تحقيق الردع والانضباط داخل بيئة العمل، الأمر الذي يبرز إخضاعه لضوابط حددها النظام تكفل عدم الانحراف في استعمال هذه السلطة.

ويعتمد بالتفرقة بين الإجراءين على معيار الغاية؛ حيث يعتد بالهدف الذي قصده صاحب العمل من قراره، فإن اتجه إلى تنظيم العمل اكتسب الإجراء وصفه التنظيمي، وإن انصرف إلى العقاب اتخذ طابع الجزاء التأديبي.

2. الجزاء التأديبي والجزاء المدني:

يقوم الجزاء المدني على أساس تعويض الضرر، ويدخل في نطاق المسؤولية المدنية التي لا تقوم إلا بتوافر أركانها، الخطأ والضرر والعلاقة السببية.

بينما في الجزاء التأديبي، فيستند على تحقيق المخالفة بصرف النظر عن النتائج المترتبة عليها، وهو ما يميّزه عن الجزاء المدني الذي يرتبط وجوده وعدمه بوقوع ضرر فعلي.

وعليه يتحدد الاختلاف الجوهرى بينهم في الغاية، حيث يتجه الجزاء التأديبي إلى تحقيق الانضباط، بينما يهدف الجزاء المدني إلى تعويض الأضرار.

المطلب الثاني: التعسف في إيقاع الجزاء التأديبي:

يشكل التعسف في استعمال الحق أحد التحديات القانونية في مجال إيقاع الجزاءات التأديبية، لما له من أثر مباشر على العلاقة العمالية، ويؤثر في التوازن بين سلطة صاحب العمل وحقوق العاملين. ويستدعي التعامل مع هذه الظاهرة التعرّف على مفهوم التعسف ومعيّاره في إيقاع الجزاء التأديبي، وكذلك بيان ما إذا كان المنظم قد نص على هذا المبدأ صراحة أو أقره ضمن القواعد العامة، مع بيان آثار التعسف التي قد تؤثر على العلاقة العمالية.

تعريف التعسف:

يُعد استعمال الحق بصورة مشروعة غير موجب للمسؤولية، حتى لو ترتب عليه وقوع ضرر. بينما يُعد استعمال الحق بصورة غير مشروعة تعسفاً، يلزم صاحبه تعويض المتضرر عن الأضرار الناتجة عن هذا التعسف.

ويُعرف التعسف لغةً: "الظلم والتصرف الغير ميرر"³. وقد عرّف اصطلاحاً بأنه: الانحراف بالحق عن الهدف المشروع، أو استعمال الحق على وجه غير مشروع"⁴.

ومن خلال هذا التعريف يتضح أن التعسف لا يتعلق بالحق ذاته فقط، بل بطريقة استعماله، مما يعني أن مجرد وقوع الضرر لا يكفي لإثبات التعسف متى كان استعمال الحق مشروعاً.

¹ رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010 م، ص 80.

² البرعي، أحمد حسن، الوجيز في القانون الاجتماعي ج2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003 م، ص 514.

³ قلعه جي، محمد رواس، معجم لغة الفقهاء، الطبعة الأولى، بيروت، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، 1996 م، ص 115.

⁴ الدريني، فتحي، نظرية التعسف في استعمال الحق في الفقه الإسلامي، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط1، 1967 م، ص 349.

معيار التعسف في إيقاع الجزاءات التأديبية:

يُعد مبدأ التعسف في استعمال الحق من النظريات المهمة التي حظيت بعناية واسعة في الدراسات القانونية والفقهية، وقد سبق الفقه الإسلامي إلى تأصيل هذا المبدأ استناداً إلى الحديث النبوي الشريف (لا ضرر ولا ضرار) وما ترتب عليه من قاعدة فقهية (الضرر يزال).¹

فالحق في التصور الإسلامي هو منحة مقرونة بغاية مشروعة، فإذا جاوز صاحبه هذه الغاية أو استعمله على نحو يفضي إلى الإضرار بالغير، انقلب استعماله إلى فعل غير مشروع.

وقد استلهم المنظم السعودي هذا المبدأ من المبادئ العامة للتشريعة الإسلامية، فضلاً عن إقراره في نظام المعاملات المدنية في المادة (29).²

وعلى الرغم من أن نظام العمل السعودي تنظيم خاص بالعلاقات العمالية، إلا أنه يستمد المبادئ العامة للقانون، بما فيها مبدأ عدم التعسف في استعمال الحق. ويُستفاد من ذلك أن هذا المبدأ ينطبق على جميع فروع القانون، بما فيها قانون العمل رغم عدم ذكره صراحةً، حيث أن نصوصه الأمرة تحمل هذا المعنى.

وفي نطاق السلطة التأديبية، يمتلك صاحب العمل سلطة توقيع الجزاءات نتيجة علاقة التبعية الناشئة عن عقد العمل، غير أن هذه السلطة ليست مطلقة، بل تخضع لرقابة معيار التعسف.

وبيعني ذلك، أن يعتبر صاحب العمل متعسفاً إذا سبب الجزاء التأديبي ضرراً غير مبرر للعامل، أو إذا لم يحقق الجزاء مصلحة مشروعة. كما يتحقق التعسف إذا خالف صاحب العمل القيود والضمانات التي فرضها المنظم بشأن الجزاءات التأديبية، فالغاية من وضع الجزاءات الإصلاح لا الإيذاء، فإذا انحرف عن غايته المشروعة عد متعسفاً في استعمال الحق.³

آثار التعسف في إيقاع الجزاءات التأديبية:

يترتب على التعسف آثاراً تتجاوز نطاق الجزاء ذاته، لكونه يمثل انحرافاً بالسلطة التأديبية عن غايتها المشروعة. فالجزاء شرع لتحقيق الانضباط وتصحيح السلوك وضمان حسن سير العمل، فإذا استخدم على نحو يخالف هذه الغاية انعكس ذلك على استقرار العلاقة التبعية وفعالية النظام التأديبي داخل المنشأة، ومن ثم فإن التعسف لا يُعد مجرد مخالفة شكلية، بل يحدث آثاراً نظامية وعملية تمس العامل وبيئة العمل على حد سواء، ومن أبرز هذه الآثار ما يأتي:

1. الإخلال بمبدأ الثقة في العلاقة التبعية:

يؤدي التعسف في توقيع الجزاء إلى اهتزاز الثقة بين العامل وصاحب العمل، ويضعف الشعور بالعدالة داخل بيئة العمل مما يؤثر على استقرار العلاقة العمالية واستمرارها بصورة مترتبة.

2. الانحراف بالجزاء عن غايته الإصلاحية:

الأصل في الجزاء التأديبي أنه وسيلة لتقويم السلوك وتحقيق الانضباط، إلا أن التعسف يحوله إلى أداة ضغط أو وسيلة للإضرار بالعامل، فيفقد طبيعته القانونية ويخرج عن الهدف الذي شرع من أجله.

¹ انظر هنا، غلاب، فوزي، قاعدة لا ضرر ولا ضرار وتطبيقاتها الفقهية، مجلة في رحاب الزيتونة، ع6، 2017، ص90-91.
² وفقاً للمادة 29 من نظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ 1444/11/29 هـ والمنشور بالجريدة الرسمية أم القرى، والتي تنص على: "لا يجوز التعسف في استعمال الحق. يكون استعمال الحق تعسفياً في الحالات الآتية:
أ. إذا لم يقصد بالاستعمال سوى الإضرار بالغير.
ب. إذا كانت المنفعة من استعماله لا تتناسب مطلقاً مع ما يسببه للغير من ضرر.
ج. إذا كان استعماله في غير ما شرع له أو لغاية غير مشروعة."
³ مالكي، ريم، الحماية القانونية للعامل من الممارسات المحيطة في بيئة العمل في ظل التحول الرقمي: دراسة في ضوء أحكام نظام العمل السعودي، المجلة الدولية للبحوث والدراسات القانونية، مج 4، ع3، 2025م. ص232.

3. الإضرار بالاستقرار الوظيفي:

يُسهم التعسف في زعزعة شعور العامل بالأمان الوظيفي ويخلق حالة من التوتر والقلق الأمر الذي ينعكس سلبيًا على إنتاجيته داخل العمل.

4. تفاقم النزاعات والضغط على الجهات القضائية:

يؤدي التعسف في إيقاع الجزاءات إلى تصاعد الخلافات داخل المنشأة، وكثرة الشكاوى والنزاعات العمالية ويترتب على ذلك زيادة العبء على القضاء العمالي، بما قد يؤثر على سرعة الفصل في القضايا.

المبحث الثاني: الضمانات الخاصة بتوقيع الجزاء التأديبي

تمهيد وتقسيم:

يمتلك صاحب العمل الحق في توقيع الجزاء على العامل المخالف، وهو بالإضافة إلى أنه هو الجهة المنوط بها توجيه الاتهام وإجراء التحقيق معه.

وبناءً على هذا التداخل في الأدوار، حيث أنه يقوم بدور الخصم والمحقق والحكم في الوقت ذاته، حظر النظام أي استغلال للسلطة وفرض قيوداً متمثلة في الضمانات التي تحفظ حقوق العامل مما يوازن الكفة بين طرفي العلاقة.

وفي هذا السياق، سنخصص هذا المبحث لدراسة الضمانات التأديبية، حيث سنفصل في أنواعها، ونستعرض أحكامها. لما لها من دور في تخفيف العبء عن العامل وتحقيق التوازن بين الطرفين، بما يبعث شعور الاطمئنان ويشجعه على الإسهام الفعال في المنشأة. حيث يصبح العامل مطمئناً إلى أنه حتى في حال ارتكابه لمخالفة يُعاقب عليها، لن يتعرض للظلم أو الإجحاف وستُصان حقوقه الأساسية.

وعليه، فقد ارتأينا أن يكون تقسيم هذا المبحث على النحو التالي:

• المطلب الأول: الضمانات الموضوعية.

• المطلب الثاني: الضمانات الإجرائية.

المطلب الأول: الضمانات الموضوعية:

بالرغم من أن المنظم منح صاحب العمل سلطة توقيع الجزاءات التأديبية، إلا أن هذه السلطة قُيدت بمجموعة من الضمانات الموضوعية التي تهدف إلى الحد من التعسف وضمان مراعاة حقوق العاملين.

وستتناول هذه الجزئية هذه الضمانات مع بيان أحكامها. وتشمل على سبيل المثال الآتي: وجوب إصدار لائحة جزاءات واضحة تحدد المخالفات والعقوبات المقررة لها، ووجوب تعلق الجزاء بالمخالفة المرتكبة في العمل، بالإضافة إلى حظر توقيع أكثر من عقوبة على المخالفة نفسها، وسقوط الحق في توقيع الجزاء بعد انقضاء مدة معينة، بالإضافة إلى تقييد أحكام العود.

1. الالتزام بوضع لائحة:

ألزم المنظم السعودي صاحب العمل بإعداد لائحة تنظيم العمل في منشأته، بحيث تقع عليه المسؤولية الكاملة عن إعدادها والالتزام بمضمونها. وقد نصت المادة (12) على ضرورة الالتزام بالنموذج المُعد من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية،¹ باعتبارها الجهة المخوّل لوزيرها إصدار القرارات واللوائح التنفيذية اللازمة لتنفيذ أحكام نظام العمل.² ويشمل النموذج المعتمد جميع قواعد تنظيم العمل وما يتصل بها من أحكام، بما في ذلك الحقوق الخاصة بالعاملين والمخالفات والجزاءات التأديبية؛ لضمان اطلاع العامل على حقوقه وواجباته ومنع توقيع أي الجزاءات دون علمه المسبق بها.³

¹ للمزيد انظر، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://url-shortener.me/J5NS>، تاريخ الدخول 27 مارس 2026.

² وفقاً للمادة 243، نظام العمل السعودي.

³ وفقاً للمادة 12 من نظام العمل السعودي.

كما أكد النظام في المادة (13) على ضرورة التزام كل صاحب عمل بإعداد لائحة تنظيم العمل وفق النموذج المعد من الوزارة، مع السماح بإضافة شروط إضافية شريطة ألا تتعارض هذه الإضافات مع أحكام النظام وما يتصل به.¹ أما بالنسبة لاعتماد لائحة تنظيم العمل، فقد أتاحت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هذه الخدمة إلكترونياً عبر منصة "قوى".² حيث يمكن لصاحب العمل تسجيل المنشأة على المنصة، وذلك عبر ظهور خيارين له لاعتماد اللوائح:³

- **الخيار الأول:** اعتماد اللائحة النموذجية المعدة من الوزارة مباشرة دون أي تعديلات، ومتابعة خطوات اعتمادها عبر المنصة للحصول على شهادة إلكترونية تثبت اعتمادها.

- **الخيار الثاني:** إعداد لائحة تنظيم خاصة بالمنشأة. ويستلزم في هذه الحالة مراجعتها واعتمادها من قبل مكاتب المحاماة المعتمدة لدى الوزارة، بحيث يسجل المكتب على منصة قوى كمكتب محاماة ويقدم الأسباب والمسوغات اللازمة لاعتماد اللائحة، ثم تخضع اللائحة لفحص الإدارة المختصة. وفي حال وجود ملاحظات تُعاد للتعديل. أما إذا لم توجد ملاحظات فيتم اعتماد اللائحة إلكترونياً وتُرَوّد المنشأة والمكتب بنسخ رسمية منها.

وتضمن هذه الإجراءات السابقة تنظيم كافة جوانب العمل داخل المنشأة، بالإضافة إلى التزام صاحب العمل بإعلان اللائحة بطريقة واضحة في مكان ظاهر أو عبر وسائل أخرى تكفل اطلاع العاملين على أحكامها، مما يعزز الشفافية ويحقق المساواة بين جميع العمال ويبعث شعور الاطمئنان تجاه حقوقهم وواجباته، والحد من الخلافات المحتملة.

وقد أسهم اعتماد اللائحة عبر الخيار الثاني، في تعزيز دور مكاتب المحاماة، من خلال إتاحة المجال لها للمشاركة في إعداد ومراجعة لوائح تنظيم العمل مع أصحاب المنشآت، قبل رفعها إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لاعتمادها، بما يحقق جودة العمل المرجوة.⁴

وفي حال تخلف صاحب العمل عن اعتماد اللائحة من الوزارة أو إعلانها للعاملين بالوسائل التي تكفل علمهم بها، فيُعد فعله مخالفة غير جسيمة، ويُفرض عليه بموجبها غرامة مالية تُحتسب بحسب عدد العاملين في المنشأة. ويعكس ذلك حرص المنظم على ضمان الالتزام بالأنظمة، وتحسين بيئة العمل.⁵

2. وجوب تعلق المخالفة بالعمل:

الأصل في إيقاع الجزاء التأديبي على العامل أن تكون المخالفة متصلة بالعمل، فإذا ارتكب العامل المخالفة داخل المنشأة، فهذا يكون واضحاً تماماً باعتبارها من نطاق العمل. أما إذا وقع الفعل خارج المنشأة فلا يمكن القول بشكل مطلق أن صاحب العمل لا يحق له توقيع الجزاء التأديبي.⁶ إذ يحق له ذلك إذا كانت المخالفة مرتبطة بالعمل أو صاحب العمل أو بالمسؤولين، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة (70) من نظام العمل والتي نصت على أن: "لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول..."، ويتضح من هذا النص أن المنظم لم يخرج عن قاعدة ضرورة اتصال المخالفة بالعمل، وإنما أكدها وبين نطاقها. بحيث يمتد هذا الارتباط ليشمل بعض الأفعال الواقعة خارج مكان العمل متى كانت ذات صلة بعلاقة العمل أو أطرافها، ويُعتبر ذلك منطقياً لمبدأ العدالة والالتزام الوظيفي.⁷

¹ وفقاً للمادة 13 من نظام العمل السعودي.

² هي منصة رقمية تابعة للوزارة، وتضم العديد من الخدمات المتعلقة بقطاع العمل في المملكة العربية السعودية، كما أنها تسهم في بناء بيئة عمل أكثر تنظيماً وشفافية، من خلال رقمنة الإجراءات المتعلقة بالعلاقات العمالية، وتوثيق العقود وإدارتها إلكترونياً.

كما تمكن المنصة كلاً من العمال وأصحاب العمل من الوصول بسهولة إلى الخدمات والمستندات المرتبطة بالعلاقات العمالية، مع ضمان حفظها وإمكانية الرجوع إليها في أي وقت مما يعزز الالتزام بأحكام العمل، للمزيد انظر هنا: مقال منجزات وجهود الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في التحول الرقمي، متاح على: <https://2u.pw/mKIHyV>، تاريخ الدخول 1 أبريل 2026.

³ انظر هنا، طلب اعتماد لائحة تنظيم عمل، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://2u.pw/XaSoEpe>، تاريخ الدخول 7 مايو 2026.

⁴ مقال لوائح تنظيم العمل، متاح على: <https://url-shortener.me/J5N8>، تاريخ الدخول: 1 أبريل 2026.

⁵ قرار وزاري رقم 75913، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://url-shortener.me/J5N>، تاريخ الدخول 24 مارس 2026.

⁶ عمار، إيمان شحاته خلاف، حدود و ضمانات ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية، رسالة دكتوراه، جامعة أسبوط، 2022م، ص 148.

⁷ وفقاً للمادة 70 من نظام العمل السعودي.

وعليه، فإن اعتبار بعض المخالفات الواقعة خارج مكان العمل سبباً مشروعاً لتوقيع الجزاء التأديبي لا يُعد استثناءً من قاعدة ارتباط المخالفة بالعمل، لأن منطوق المشروعية فيها يبقى قائماً على تحقق هذه الصلة. وإنما الاستثناء الحقيقي ورد فيما نصت عليه (6/66) التي أجازت الفصل كجزاء تأديبي في الحالات المقررة نظاماً، وأحالت بذلك إلى الحالات المنصوص عليها في المادة (80). ومن بين هذه الحالات ما ورد في الفقرة الثالثة منها، التي تجيز فصل العامل إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة. ففي هذه الحالة يجوز لصاحب العمل توقيع الجزاء التأديبي المتمثل في الفصل، ولو وقع خارج مكان العمل ولم يكن مرتبطاً مباشرة بالعمل أو بأطرافه، ويكون الفصل حينئذٍ مشروعاً مع حرمان العامل من المكافأة والإشعار والتعويض وفقاً لأحكام النظام.¹

3. عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة على المخالفة الواحدة:

يخضع الجزاء التأديبي لما تخضع له العقوبة من مبادئ، ومنها مبدأ وحدة العقوبة على المخالفة الواحدة. فلا يجوز أن يوقع صاحب العمل أكثر من جزاء على نفس العقوبة. ويجدر التنويه على أن مبدأ وحدة الجزاء التأديبي لا يتنافى مع إمكانية الجمع بين الجزاء التأديبي وبين التعويض المدني لاختلاف طبيعتهما القانونية، ويتصور هذا الفرض في حال إتلاف العامل آلات أو منتجات لصاحب العمل، فيجوز له في هذه الحالة إيقاع الجزاء التأديبي عليه واقتضاء التعويض المستحق عن طريق اقتطاعه من أجر العامل.²

4. سقوط الحق في توقيع العقوبة بعد مدة معينة:

تعتبر هذه الضمانة من أهم الضمانات التي جعلها المنظم في مواجهة صاحب العمل أمام سلطته التأديبية، وتكمن الحكمة من ذلك بعدم جعل مصير العقوبة التأديبية في يد صاحب العمل، وتجلّى ذلك الحرص وفقاً لما ورد في المادة (69) من نظام العمل السعودي والتي نصت على أن: "لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضي على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً"³. ويسري هذا الميعاد على توقيع جميع الجزاءات التأديبية بما فيها جزاء الفصل التأديبي. وتطبيقاً على ذلك، ما ورد في أحد القرارات الصادرة من الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية⁴ في القرار رقم 431/2/1021 بتاريخ 26/10/1431، المتضمن سقوط حق صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي بحيث تم تجاوز المدة النظامية المنصوص عليها في المادة (69) من نظام العمل، حيث أن أحد عملاء البنك المركزي تقدم بشكوى في 21/5/2008 وتم التحقيق معها في 29/6/2008 وفصلت في 16/8/2008، وبناءً على ما تقدم، تم تعويض العاملة التي فصلت واعتبر فصلها غير مشروع بمبلغ 50000 وفقاً للمادة (77) من نظام العمل⁵، وصرف راتب شهر الإنذار وجميع مستحققاتها النظامية.⁶

5. تقييد أحكام العود:

لم يترك المنظم السعودي مسألة تشديد العقوبة لصاحب العمل بشكل مطلق، بل قيدها بقيدين محددة، حيث احتوت المادة (69) من نظام العمل⁷ على حكم مفاده أنه لا يعد تكراراً للمخالفة ما يقع من العامل بعد مضي مائة وثمانين يوماً من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة، وإنما تعد مخالفة جديدة مستقلة.

¹ وفقاً للمادة 3/80 من نظام العمل السعودي.

² الرئيس، الرزق، والعبد، رضا، مرجع سابق. ص304.

³ وفقاً للمادة 69 من نظام العمل السعودي.

⁴ آلية العمل التنفيذية لنظام القضاء ونظام ديوان المظالم، البند سابقاً: المحاكم العمالية، الفقرة (5) بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/113) وتاريخ 1443/11/9هـ، التي قضت بإنهاء أعمال هيئات تسوية الخلافات العمالية، وإنهاء العمل بالباب الرابع عشر من نظام العمل ولائحة المرافعات أمام تلك الهيئات، وإحالة ما تبقى من الدعاوى بعد مضي مدة السنة أشهر المحددة -إلى المحاكم العمالية لاستكمال نظرها؛ وهو ما ترتب عليه انتقال الاختصاص بنظر المنازعات العمالية إلى المحاكم العمالية مع بقاء الأحكام السابقة الصادرة عن الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية منتجة لآثارها، متاح على: <https://2u.pw/1nrQvo>، تاريخ الدخول 7 مايو 2026.

⁵ وفقاً للمادة 77 من نظام العمل السعودي.

⁶ الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، قرار رقم 431/2/1021، الصادر عام 1431هـ، متاح على: https://qanoniah.com/File/xBrpPJdgR5owG1AoAj06IEV31?ai_message_id=307267، تاريخ الدخول 27 مارس 2026.

⁷ وفقاً للمادة 68 من نظام العمل السعودي، والتي تنص على: "لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة".

أما بخصوص القيد الثاني والذي يتمثل في أن تكون المخالفة الجديدة من ذات نوع المخالفة السابقة التي تم توقيع الجزاء بسببها ولا يشترط في ذلك التطابق التام بينهم. ومثال ذلك، لو تأخر العامل عن مواعيد الحضور حتى 15 دقيقة دون عذر مقبول فتوقع عليه العقوبة المقررة لهذا الفعل للمرة الأولى وهي الإنذار الكتابي، وعاد العامل متأخر مرة أخرى خلال السنة أشهر، وقعت عليه عقوبة العود لأنه ارتكب ذات الخطأ للمرة الثانية قبل انقضاء السنة أشهر فيستحق عقوبة الخصم 5% كما هو مذكور في جدول المخالفات والجزاءات من اللائحة التنفيذية لنظام العمل. أما إن وقع التأخير للمرة الثانية ولكن بعد انقضاء السنة أشهر فسيعامل كأنها للمرة الأولى.¹

المطلب الثاني: الضمانات الإجرائية:

بالإضافة إلى الضمانات الموضوعية السابقة، وضع المنظم ضمانات إجرائية لضبط الطريقة التي تُمارس بها السلطة التأديبية، بما يكفل توفر العدالة والشفافية.

وستتناول هذه الجزئية هذه الضمانات الإجرائية مع بيان أحكامها. وتشمل على سبيل المثال الآتي: اختصاص صاحب العمل بتوقيع الجزاء، ووجوب إبلاغ العامل بالمخالفة الموجهة إليه، بالإضافة إلى إجراء التحقيق معه، وتمكينه من تقديم دفاعه والرد على التهم الموجهة إليه، وسنصلها كالاتي:

1. الاختصاص بتوقيع الجزاء:

يملك صاحب العمل سلطة إيقاع الجزاء التأديبي، ويحق له إيقاع جميع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في المادة (66) للعامل المخالف بما يتناسب مع جزاءه. بينما يختلف الموقف في القانون المقارن وتحديداً في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، حيث يملك صاحب العمل توقيع كافة الجزاءات التأديبية على العامل إلا أنه يُستثنى من ذلك جزاء الفصل، فلا يجوز له إيقاعه منفرداً وإنما يعقد الاختصاص للجهة القضائية المختصة وهي المحكمة العمالية وفقاً لما نصت عليه المادة (71) من هذا القانون.²

ولما كانت سلطة إيقاع الجزاء التأديبي مخولة لصاحب العمل، فلهذا الأخير السلطة التقديرية بحيث يملك إيقاعها أو الامتناع عن ذلك رغم ثبوت المخالفة دون أن يرتب عليه ذلك مسؤولية.

2. وجوب إبلاغ العامل:

يُقصد بإبلاغ العامل: "إعلامه بالتهمة المنسوبة إليه وتبينها بوضوح ليسمح له بمعرفتها دون غموض، والإطلاع على الأدلة المقدمة وذكر التوقيت والوقت والتاريخ المطلوب حضوره فيه أمام اللجنة التحقيقية"³، فيقتضي توقيع الجزاء مجموعة من الضمانات وفي مقدمتها وجوب إبلاغه كتابةً بما تُسبب إليه، ليتمكن لاحقاً من إبداء دفاعه قبل توقيع الجزاء، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة (71) من نظام العمل بأنه: "لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابةً بما نسب إليه...."، ويستفاد من ذلك ضرورة ثبوت واقعة الإبلاغ باعتبارها إجراءً جوهرياً يترتب على تخلفه بطلان الجزاء التأديبي.

وقد استقرت الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية على هذا المبدأ، قرار رقم 432/1/1431 وتاريخ 1432/11/19 هـ بإلغاء قرار فصل عامل؛ لعدم إبلاغه بالمخالفات المنسوبة إليه وإجراء التحقيق معه، مع الحكم بتعويضه ومنحه شهادة خدمة لمخالفة صاحب العمل للإجراءات النظامية المفروضة.⁴

ويثور التساؤل حول رفض العامل قاصداً استلام الإخطار المرسل إليه؟، فقد يرفض العامل استلام الخطاب المتضمن المخالفة المنسوبة إليه، فهل هذا يمنع صاحب العمل من استكمال إجراءات التحقيق.

¹ علي، حسن، مرجع سابق. ص 234.

² البرماوي، أيمن، "فيود السلطة التأديبية لصاحب العمل في قانون العمل 12 لسنة 2003: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس. ص 184

³ عمار، إيمان شحاته خلاف، مرجع سابق. ص 171.

⁴ الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، قرار رقم 432/1/1431 وتاريخ 1432/11/19 هـ، متاح على: https://qanoniah.com/File/mX02OlV9Ben088En4VkJwqNpA?ai_message_id=309779، تاريخ الدخول 9 أبريل 2026.

راعى المنظم السعودي هذه المسألة في نظام العمل، حيث جاءت المادة (72) من نظام العمل مبينة الحل الإجرائي في حال امتناع العامل عن الاستلام أو غيابه؛ بحيث يرسل الإخطار بكتاب مسجل على العنوان المبين في ملفه، مع إتاحة فرصة التظلم لدى صاحب العمل وفق الإجراءات النظامية.¹

وبناءً على ما سبق، نلاحظ أن إرسال الإخطار إلى عنوان العامل في الحالات التي سبق ذكرها لا يقتصر أثره على ضمان علمه بالمخالفة فحسب، بل يمتد ليحقق مصلحة صاحب العمل أيضاً، من خلال إثبات قيامه بواجب الإبلاغ بالطريقة النظامية، فيظهر هذا الحكم توازناً بين حماية العامل وصاحب العمل، ليتجنب هذا الأخير أي ادعاء بالتقصير أو بطلان الجزاء التأديبي لعدم تحقق الإبلاغ.

3. تمكين العامل من الدفاع:

يُعد تمكين العامل من ممارسة حقه في الدفاع من أهم الضمانات المقررة له في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، حيث يترتب على ذلك إتاحة الفرصة للعامل لنفي المخالفة المنسوبة إليه، وإبداء أوجه دفاعه بصورة تكفل حماية حقوقه. وتحقيقاً لهذه الغاية، يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من الاطلاع على التحقيق قبل مباشرته بوقت كافٍ، حتى يكون على علم بطبيعة المخالفة المنسوبة إليه والأدلة التي استند إليها صاحب العمل في مواجهته. كما لا يوجد ما يمنع من تزويد العامل بصورة من التحقيق متى طلب ذلك.²

ويُعد اطلاع العامل على تحقيق ضمانته جوهرياً؛ لما يحقّقه من علم يقيني بما هو منسوب إليه، الأمر الذي يمكنه من إعداد دفاعه وترتيب أوجهه بصورة منظمة قبل مثوله للتحقيق، بما يساعده على ممارسة حقه في الدفاع على الوجه الذي يكفل له إثبات براءته أو دحض ما نُسب إليه.

ويُعتبر الاطلاع على التحقيق حقاً مقررًا للعامل، فله أن يتمسك به أو يتنازل عنه، إلا أنه متى رغب في ممارسته التزم صاحب العمل بتمكينه من ذلك. وتستند هذه الضمانة إلى المبادئ العامة للقانون، الأمر الذي يوجب على صاحب العمل مراعاتها حتى في حال عدم وجود نص نظامي صريح يقرها.³ ومع ذلك فقد أكد المنظم السعودي في هذا الحق صراحة في نظام العمل، حيث نصت المادة (71) على: "لا يجوز توقيع الجزاء التأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه ... إلخ".

4. التحقيق مع العامل:

التحقيق لغته: مصدر الفعل حق بمعنى يقن، وحق الأمر، صح وثبت وصدق، وحقق الأمر بمعنى تحرّاه وتثبت منه، والتحقيق هو التثبت من أمر ما.⁴

وقد عرّفه جانب من الفقه بأنه: "إجراء يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهم المنسوبة إليه ويتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها، أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين فهو وسيلة لجمع أدلة الإثبات، ففي مجال التأديب لا يجوز إقامة الإدانة على مجرد الشبهة والشك وإنما لا بد وأن تقوم على أساس الجزم واليقين، فتوقيع الجزاء في نطاق الوظيفة شأنه شأن الجزاء في الجريمة العامة لا يؤخذ بالظن والاحتمال، بل لا بد من اليقين المستمد من ذات الواقعة".⁵

وتكمن أهمية التحقيق في أنه يمثل الضمانة الأساسية لحق العامل في الدفاع عن نفسه، فينقل علاقة العمل من إطار السلطة المطلقة لصاحب العمل إلى إطار الإجراءات المنظمة التي تضمن الشفافية والعدالة. ويستفاد من أحكام المادة (71) من نظام العمل والتي سبق التطرق إليها، أن هناك قاعدة عامة وهي: لا جزاء تأديبي نظامي دون تحقيق مسبق، حيث يُعد شرطاً جوهرياً لصحة القرار التأديبي، ويترتب على تخلفه بطلان الجزاء. حتى ولو كانت المخالفة ثابتة وهو ما استقر عليه القضاء العمالي في العديد من أحكامه.

¹ وفقاً للمادة 72 من نظام العمل السعودي.

² ياقوت، محمد ماجد، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة والعمل الخاص، منشأة المعارف، 2004م، ص 288.

³ البرماوي، أيمن، مرجع سابق، ص 168.

⁴ البرماوي، أيمن مرجع سابق، ص 160.

⁵ الشثوي، سعيد، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2013م، ص 7.

أما بخصوص جهة التحقيق؛ فلم يحدد المنظم السعودي جهة معينة تتولى التحقيق مع العامل، وإنما اكتفى بتنظيم الجزاء وإجراءات توقيعه، مع إسناد تنظيم التفاصيل الداخلية إلى لائحة تنظيم العمل داخل المنشأة.¹

ومن وجهة نظري، لا يُعد هذا التوجه نقصاً تشريعياً، بل يُمثل مرونة تنظيمية محمودة لعدة اعتبارات؛ حيث إن العبرة لا تكمن في الشخص القائم بالتحقيق، وإنما في سلامة إجراءاته وضمائنه، فركز المنظم على المبادئ الجوهرية، كحياد المحقق وكتابة التحقيق، ومواجهة العامل بما تُسبب إليه، وتمكينه من إبداء دفاعه. كما أن هذه المرونة تراعي اختلاف أحجام المنشآت وهيكلها التنظيمية، فالإجراء الذي يلائم المنشآت الكبرى كوجود لجان تحقيق مخصصة، قد لا يكون مناسباً للمنشآت الصغيرة، ومن ثم تتيح هذه المرونة لكل منشأة تنظيم إجراءات التحقيق بما يناسب طبيعتها، سواء من خلال الشؤون القانونية، أو الموارد البشرية أو لجنة مختصة أو حتى الرئيس المباشر.

ويُباشر التحقيق وفق مجموعة من الإجراءات التي أوجبها النظام، ويأتي في مقدمتها الإبلاغ الكتابي كما ذكرناها سابقاً، يلي ذلك استجواب العامل وتحقيق دفاعه من خلال مواجهته بالأدلة وسماع أقواله بشكل مفصل. كما يجب توثيق إجراءات التحقيق، وذلك بإثبات جميع ما دار فيه من أسئلة وأجوبة ودفع في محضر رسمي يُوقع من أطرافه ويُحفظ في ملف العامل.

واستثناءً من شكلية التحقيق، يجوز أن يكون الاستجواب شفهيًا في المخالفات البسيطة التي لا تتجاوز عقوبتها المقررة لها إنذارًا كتابيًا أو غرامة لا تزيد على أجر يوم واحد، على أن يثبت ذلك أيضًا في محضر بما يؤكد أن مبدأ التوثيق يظل قائمًا حتى في أبسط الحالات، ويرجع السبب لهذا الاستثناء بتسهيل إجراءات التحقيق وتوقيع الجزاء خصوصًا في المخالفات البسيطة المتكررة.² فالنظام صاحب العمل بهذه الإجراءات التزامًا جوهريًا ليس مجرد خيار له، حيث يترتب عليه ضمان لحقوق العامل، كما يمكنه لاحقًا من الاعتراض على الجزاء التأديبي والطعن فيه أمام المحكمة العمالية. وفي المقابل، فإن التزام صاحب العمل يوفر له حماية قانونية، حيث يعد التحقيق الذي يجري وفق هذه القواعد دليلاً على التزامه بالعدالة وعدم التعسف في استعمال سلطته التأديبية.

المبحث الثالث: وسائل الاعتراض على الجزاء التأديبي التعسفي

تمهيد وتقسيم:

على الرغم من أن المنظم قد أحاط سلطة صاحب العمل بتوقيع الجزاءات التأديبية بمجموعة من الضمانات التي تهدف إلى الحد من التعسف، إلا أن احتمال مخالفة هذه الضوابط يظل واردًا. لذلك لم يكتفِ المنظم بتقرير تلك الضمانات، بل أتاح للعامل وسائل متعددة للاعتراض على الجزاء التأديبي التعسفي سواء من خلال الطرق غير القضائية التي تسعى للحلول الودية للنزاع، أو عبر اللجوء إلى القضاء العمالي للفصل فيه. وبناءً عليه، ينقسم هذا المبحث على مطلبين:

• المطلب الأول: وسائل الاعتراض غير القضائية.

• المطلب الثاني: الاعتراض عبر القضاء العمالي.

المطلب الأول: وسائل الاعتراض غير القضائية:

تتمثل الوسائل غير القضائية التي أتاحها المنظم للعامل للاعتراض على الجزاء التأديبي في مساريين رئيسيين، أولهما التظلم داخل المنشأة، وثانيهما اللجوء إلى تسوية المنازعات وديًا بين أطرافها عبر مكاتب العمل المختصة.

التظلم داخل المنشأة:

يُعد التظلم داخل المنشأة أحد الوسائل غير القضائية التي أقرها المنظم لتمكين العامل من الاعتراض على الجزاءات التأديبية التي قد تُوقع عليه بالمخالفة لأحكام النظام، ويُعرف بأنه: "وسيلة كفلها النظام، لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات، يُعتقد في عدم مشروعيتها، ويلتمس فيه أن تعيد النظر في قرارها الذي أصدره بمركزه القانوني"³، وبذلك، يُعد التظلم إحدى

¹ وفقًا للمادة 71 من نظام العمل السعودي.

² عمار، إيمان شحاته خلاف، مرجع سابق، ص 183.

³ خليفة، عبد العزيز عبد المنعم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008، ص 246.

ضمانات المشروعية التي تهدف إلى تمكين العامل من السعي على إلغاء الجزاء التأديبي أو تعديله من خلال مراجعة الجهة التي أصدرت القرار.

وقد أُلزم المنظم صاحب العمل بإبلاغ العامل بقرار توقيع الجزاء التأديبي، حيث يُعد الإبلاغ البداية لسريان الممد النظامية للاعتراض. كما منح العامل الحق في الاعتراض عبر تقديم تظلم كتابي إلى الجهة المختصة داخل المنشأة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار، مع استبعاد أيام العطل الرسمية من احتساب هذه المدة.

وبناءً على ذلك، إذا تم رفض التظلم، أو لم يتم البت فيه كتابةً خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديمه، جاز للعامل اللجوء للمحاكم العمالية للاعتراض على القرار الخاص خلال ثلاثين يوم – عدا الأيام الرسمية - من تاريخ رفض تظلمه أو انتهاء المدة المحددة أيهما أقرب.¹

ويلاحظ أن هذا التنظيم يُعد تطوّر تشريعاً مقارنةً بما كان معمولاً بس سابقاً، حيث كان يحق للعامل الاعتراض مباشرة أمام المحاكم العمالية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار، دون اشتراط تقديم تظلم داخل المنشأة.² ومن ثم، فإن التعديل الأخير جاء أكثر ملاءمة لمصلحة العامل، إذ منحه مدة زمنية أوسع للممارسة حقه في الاعتراض، كما أتاح له فرصة لحل النزاع في مراحله الأولى دون اللجوء للقضاء.

ومع ذلك، ترى الباحثة أن إلزام العامل بالتظلم داخل المنشأة رغم ما يحققه من يسر في الإجراءات وبدون تكاليف، قد لا يوفر الضمان الكافي لحماية العامل، ذلك أن صاحب العمل في هذه الحالة خصماً وحكماً في الوقت ذاته، مما قد يحد من فاعلية هذه الوسيلة. ومن ثم فإن عدم الاستجابة للتظلم أو عدم التوصل إلى حل من خلاله يبرر انتقال العامل إلى الوسيلة التالية، والمتمثلة في التسوية الودية للمنازعات العمالية.

التسوية الودية للخلافات العمالية:

تُعد التسوية الودية للخلافات العمالية في المملكة العربية السعودية إحدى الآليات التنظيمية المهمة التي اعتمدها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بهدف تسوية الخلافات بين العامل وصاحب العمل على نحو ودي قبل إحالتها على المحاكم العمالية.³ وقد نُظمت أحكام هذه الخدمة وإجراءاتها بما يحدد اختصاص إدارة التسوية الودية في مكاتب العمل باعتبارها الجهة المختصة بنظر النزاعات العمالية⁴، والسعي إلى تسويتها صلحاً بما يُسهم في رفع كفاءة منظومة الفصل في المنازعات وتقليل أمد التقاضي.

وتتسم هذه الآلية بكونها مرحلة إلزامية تسبق اللجوء إلى القضاء العمالي. وقد أحاط المنظم هذه الخدمة بعدد من الضمانات التي تكفل فعاليتها ونزاهتها، من أبرزها الحياد، حيث يُنظر النزاع من قبل جهة حكومية محايدة، وأيضاً السرية التي تضمن حماية خصوصية الأطراف وتشجعهم على التوصل إلى حلول ودية، بالإضافة إلى مجانية الخدمة التي ترفع الأعباء المالية عن أطراف النزاع على حد سواء.

كما تعكس الجهود التنظيمية للوزارة حرصها على تقديم الخدمة بكفاءة عالية، حيث لم تكثف بإتاحتها، بل أصدرت دليلاً إجرائياً يوضح خطواتها وآليات الاستفاد منها، ويسهم هذا الدليل في تعزيز وعي أطراف العلاقة العمالية بما يضمن جودة الخدمة وسهولة الوصول إليها.

¹ وفقاً للمادة 72 من نظام العمل السعودي.

² الوهبي، منصور بن عبدالعزيز، دعوى التعويض في القضاء العمالي (دراسة مقارنة تطبيقية في الفقه الإسلامي والنظام السعودي)، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، ص 207.

³ قرار وزاري رقم 91285، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/1/5566290>، تاريخ الدخول 13 أبريل 2026.

⁴ وفقاً للمادة 1 من القواعد والإجراءات المنظمة للتسوية الودية في الخلافات العمالية، متاح على: <https://url-shortener.me/KMNB>، تاريخ الدخول 13 أبريل 2026.

وحرصت القواعد المنظمة أيضاً على تحقيق سرعة الفصل في النزاعات، حيث نصت المادة الثالثة عشر على ضرورة إنهاء إجراءات التسوية خلال مدة لا تتجاوز واحد وعشرين يوماً من تاريخ أول جلسة، وذلك تجنباً لإطالة أمد النزاع وما يترتب عليه من آثار سلبية على العلاقة العمالية.¹

أما من حيث الاختصاص، فقد تضمنت القواعد والإجراءات المنظمة للتسوية الودية في الخلافات العمالية في المادة العاشرة على النزاعات التي تنظرها، ومنها بما يخدم موضوع دراستنا المنازعات المتعلقة بإيقاع صاحب العمل للجزاء التأديبية على العامل أو طلب الإغفاء منها، وهو ما يعزز حماية العامل ويكفل له وسيلة ميسرة للمطالبة بحقوقه.

وقد نظمت كذلك الآثار المترتبة على غياب أحد أطراف النزاع؛ فإذا تغيب المدعي أو من يمثله نظاماً عن جلسات التسوية، تُحفظ الدعوى بموجب محضر يُوقَّع من المصلح والمدعى عليه، أما إذا تخلف المدعى عليه عن الحضور دون عذر مقبول رغم ثبوت تبليغه، جاز لإدارة التسوية إصدار محضر بتعذر الصلح.

وبناءً على ما سبق، تنتهي إجراءات التسوية الودية بأحد احتمالين: أولهما التوصل إلى صلح بين الطرفين، وفي هذه الحالة يُحرر محضر صلح ويُعد سنداً تنفيذياً يمكن بموجبه اللجوء مباشرة إلى محكمة التنفيذ لإجبار الطرف الملتزم على تنفيذ ما ورد فيه دون الحاجة إلى رفع دعوى.² أما الاحتمال الثاني فهو تعذر التوصل إلى صلح خلال المدة النظامية، وعندها يحق للمدعي التقدم بصحيفة دعوى إلى المحكمة العمالية المختصة وفقاً للإجراءات المعتمدة من وزارة العدل.

وترى الباحثة أهمية اعتماد التسوية الودية للخلافات العمالية، بأنه يعكس توجهًا تشريعيًا متقدماً يهدف إلى تحقيق التوازن بين أطراف العلاقة العمالية، كما أن إتاحة هذه الخدمة بوسائل إلكترونية تمثل إضافة نوعية تُسهم في تيسير الوصول إلى العدالة وتقليل العوائق الإجرائية، مما يعزز من فاعلية هذه الآلية.

المطلب الثاني: الاعتراض عبر القضاء العمالي:

تختص المحاكم العمالية بنظر طلبات الإغفاء من الجزاءات التأديبية التي يُوقعها صاحب العمل على العامل، ويُعد هذا الاختصاص من جملة الاختصاصات النوعية المقررة لها نظاماً. وقد قررت ذلك المادة (34) من نظام المرافعات الشرعية والتي تنص على: "تختص المحاكم العمالية بالنظر في الآتي:

المنازعات المتعلقة بإيقاع صاحب العمل الجزاءات التأديبية على العامل، أو المتعلقة بطلب الإغفاء عنها.³

كما أكدت ذلك، المادة (72) من نظام العمل هذا الاختصاص حيث قررت حق العامل في الاعتراض على الجزاءات التأديبية أمام المحكمة المختصة خلال مدة ثلاثين يوم -باستثناء أيام العطل الرسمية - تبدأ من تاريخ رفض النظم أو من تاريخ انتهاء المدة المحددة للبت فيه.⁴

غير أن مباشرة هذا الحق في التوجه للقضاء لا يكون مقبولاً إلا بعد استنفاد مرحلة التسوية الودية باللجوء إلى مكتب العمل، باعتبارها مرحلة تمهيدية تهدف إلى تقليل المنازعات المعروضة على القضاء، ولا تُحال الدعوى إلى المحكمة إلا عند تعذر الصلح.⁵

ويتعين على العامل عند مباشرة حقه في الاعتراض بالالتزام بالمدة المحددة نظاماً، حتى لا يُقضى بعدم قبول دعواه. وتطبيقاً على ذلك، ما ورد في الحكم القضائي رقم 4630544060 وتاريخ 1446/6/15 هـ والمتضمن رد المطالبة بالجزاء التأديبي لفوات ميعاد الاعتراض والمحددة - سابقاً - بخمسة عشر يوماً من تاريخ صدور القرار التأديبي، وقد اعترض العامل بعدها مما ترتب عليه حكم الدائرة برد طلب المدعي.⁶

¹ وفقاً للمادة 13 من قواعد وإجراءات التسوية الودية للمخالفات العمالية، متاح على: <https://url-shortener.me/KMNB>، تاريخ الدخول 7 مايو 2026.

² وفقاً للمادة 3/9 من نظام التنفيذ الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/53 بتاريخ 1433/8/13 هـ والمنشور بالجريدة الرسمية أم القرى.

³ وفقاً للمادة 34 من نظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/1) بتاريخ 1435/1/22 هـ والمنشور بالجريدة الرسمية أم القرى.

⁴ وفقاً للمادة 72 من نظام العمل السعودي.

⁵ قرار وزاري رقم 91285.

⁶ المحكمة العمالية، القضية بموجب الصك رقم 4630544060 وتاريخ 1446/6/15 هـ الصادر من المحكمة العمالية بالمدينة المنورة، وجرى التنويه على أن هذه القضية سابقة لتعديل المادة (72) من نظام العمل السعودي.

وتتجلى وظيفة القضاء عندئذ في ممارسة رقابة مزدوجة على الجزاء التأديبي، تشمل التحقق من صحة الواقعة المنسوبة إلى العامل ومدى استحقاقها للجزاء الموقع عليه، فضلاً عن التحقق من التزام صاحب العمل بالضمانات والإجراءات المقررة عند توقيع الجزاءات التأديبية. فإذا تبين للدائرة القضائية عدم مشروعية الجزاء التأديبي أو افتقاره إلى الأساس النظامي، قضت ببطلانه وإزالة آثاره من ملف العامل.¹

كما أن المنظم قد أحاط هذه الدعاوى بضمانة الاستعجال²؛ إذ تنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال نظراً لما تنسم به من ارتباط مباشر بحقوق العمال واستحقاقاتهم، وما قد ينشأ عن التأخير في الفصل فيها من أضرار.³

كما قيّد المنظم طرق الطعن في هذه الأحكام، فاعتبرها من الدعاوى اليسيرة غير القابلة للاستئناف باستثناء حالات الفصل من العمل.⁴

وفيما يتعلق بمدى رقابة القضاء على تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة المرتكبة، فقد ظهر تباين في آراء شراح القانون حول حدود هذه الرقابة.

فقد اتجه رأي إلى التمييز بحسب وجود لائحة جزاءات معتمدة داخل المنشأة من عدمه؛ إذ يرى أن وجود لائحة خاضعة لاعتماد جهة إدارية مختصة يُضعف من تدخل القضاء في مسألة التناسب، باعتبار أن هذه اللائحة مرت بمرحلة رقابية سابقة. ومع ذلك، يقرّ هذا الاتجاه باستثناء يتمثل في الحالة التي تتضمن فيها اللائحة نطاقاً للعقوبة بين حد أدنى وحد أعلى، حيث يكون للقضاء حينئذ دور في التحقق من مدى ملاءمة اختيار الحد الأعلى مع جسامة المخالفة.

وعلى الجانب الآخر، يذهب اتجاه مغاير إلى أن للقضاء سلطة رقابية على تناسب الجزاء في جميع الحالات، بغض النظر عن وجود لائحة جزاءات من عدمه، تأسيساً على أن سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاءات ليست مطلقة، بل تخضع لقيود أهمها عدم التعسف في استعمالها. ومن هذا المنطلق، يقتصر دور القضاء على فحص مدى مشروعية الجزاء، والقضاء بإبطاله عند مخالفته للنظام، دون أن يمتد ذلك إلى إعادة تقديره أو استبداله، لكون وظيفته رقابية لا إنشائية.⁵

ومن رأي الباحث، يُعد هذا الاتجاه الأخير أقرب لتحقيق مقصود المنظم، لما يتضمنه من موازنة بين صلاحيات صاحب العمل وضمانات حماية العامل، لا سيما في ظل ما أقره النظام من مبدأ التدرج في الجزاءات، وما أكدّه النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل من ضرورة مراعاة التناسب بين الجزاء وجسامة المخالفة.

وبناءً عليه فإن الرقابة الإدارية على لوائح الجزاءات تظل قاصرة على اعتمادها من حيث استيفاء الإجراءات الشكلية، في حين تمثل الرقابة القضائية الأداة الفعّالة لضبط ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية والحد من إساءة استعمالها.⁶ ويُستدل على ذلك من سلوك العامل طريق التظلم داخل المنشأة، ثم اللجوء إلى الجهات المختصة، وصولاً إلى المحكمة العمالية، بما يعكس حاجته إلى تدخل القضاء للنظر في مدى مشروعية القرار التأديبي. ومن ثم، فإن هذا المسار يؤكد اتجاه المنظم إلى إقرار رقابة قضائية على هذه القرارات.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة موضوع الجزاء التأديبي التعسفي ومعيار معالجته في نظام المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال بيان مفهوم الجزاء التأديبي والأساس الذي يقوم عليه والمتمثل في المخالفة العمالية باعتبارها سبباً لتوقيع الجزاء التأديبي، إضافة إلى بيان سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية على العامل في إطار ما قرره نظام العمل السعودي.

¹ الرئيس، رزق، والعيد، رضا، مرجع سابق. ص 306.

² وفقاً للمادة 234 من نظام العمل السعودي.

³ المصاروة، هيثم حامد، ضمانات التقاضي في المنازعات العمالية، مجلة مصر المعاصرة، م104، ع 507، 2012م، ص 399.

⁴ وفقاً للمادة 1/185 من نظام المرافعات الشرعية والتي تنص على: "جميع الأحكام الصادرة من محاكم الدرجة الأولى قابلة للاستئناف باستثناء الأحكام في الدعاوى اليسيرة التي يحددها المجلس الأعلى للقضاء".

⁵ الرئيس، رزق، والعيد، رضا، مرجع سابق. ص 307.

⁶ الوهيبي، منصور بن عبد العزيز، مرجع سابق. ص 208.

كما استعرضت الدراسة أنواع الجزاءات التأديبية التي حددها المنظم السعودي، وبيّنت حدود سلطة صاحب العمل في تطبيقها، ثم تطرقت إلى مفهوم التعسف في استعمال السلطة التأديبية والمعايير التي يمكن من خلالها التمييز بين الجزاء المشروع والجزاء التعسفي.

وتناولت الدراسة كذلك الضمانات التي أقرها المنظم السعودي لحماية العامل من التعسف في توقيع الجزاءات التأديبية، سواء كانت ضمانات موضوعية تتعلق بمشروعية الجزاء وتناسبه مع المخالفة، أم ضمانات إجرائية تتعلق بوجود التحقيق وسماع أقوال العامل، بما يحقق التوازن بين مصلحة صاحب العمل وحقوق العامل.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات، وهي كالآتي:

النتائج

- تستند علاقة العمل إلى رابطة التبعية القانونية التي تمنح صاحب العمل سلطة الإشراف والتوجيه، ويُعد توقيع الجزاءات التأديبية أحد أبرز مظاهر هذه السلطة، إلا أنها سلطة مقيدة بالضوابط النظامية التي تكفل حماية العامل من التعسف.
- قصر المنظم السعودي الجزاءات التأديبية على أنواع محددة نظاماً، بما يمنح صاحب العمل من فرض أي جزاءات أخرى خارج الإطار الذي رسمه النظام.
- يتحقق التعسف في الجزاء التأديبي متى ترتب عليه إلحاق ضرر غير مبرر بالعامل، أو إذا انتفت المصلحة المشروعة التي يهدف الجزاء إلى تحقيقها داخل بيئة العمل.
- مخالفة صاحب العمل للإجراءات والضمانات النظامية المقررة عند توقيع الجزاء التأديبي تُعد صورة من صور التعسف في استعمال السلطة التأديبية.
- يترتب على إساءة استعمال الجزاءات التأديبية خروج الجزاء عن غايته الأساسية المتمثلة في الإصلاح والتقويم والمحافظة على انتظام العمل داخل المنشأة.
- أحاط المنظم السعودي الجزاءات التأديبية بجملة من الضمانات النظامية، شملت ضمانات موضوعية وأخرى إجرائية، بهدف تحقيق العدالة والحد من التعسف في مواجهة العامل.
- أوجب المنظم السعودي على صاحب العمل إعداد لائحة لتنظيم العمل وفق النموذج المعتمد من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وذلك لتنظيم الأحكام المتعلقة بالمخالفات والجزاءات التأديبية داخل المنشأة.
- إذا تعمد العامل الامتناع عن استلام الإخطار الموجه إليه، يتم تبليغه عن طريق كتاب مسجل على عنوانه المثبت في ملفه الوظيفي، مع الحفاظ على حقه في التظلم وفق الإجراءات النظامية.
- تستوجب إجراءات التسوية الودية سرعة الفصل في النزاع خلال مدة لا تتجاوز واحداً وعشرين يوماً من تاريخ أول جلسة، تجنباً لما قد ينشأ عن إطالة النزاع من آثار سلبية على العلاقة العمالية.
- يشترط لقبول اعتراض العامل أمام القضاء العمالي المرور بالمراحل النظامية السابقة، ابتداءً بالتظلم داخل المنشأة، ثم اللجوء إلى التسوية الودية أمام مكتب العمل، ولا تُرفع الدعوى إلى المحكمة العمالية إلا عند تعذر الوصول إلى صلح بين الطرفين.

التوصيات

- توصي الدراسة بضرورة تقيّد صاحب العمل عند ممارسته لسلطته التأديبية بالحدود والضوابط التي قررها المنظم السعودي، ومباشرتها في إطار مقتضيات المشروعية ومبدأ حسن استعمال الحق. مع الالتزام بالإجراءات والضمانات النظامية المقررة عند توقيع الجزاءات التأديبية؛ بما يكفل عدم الانحراف بهذه السلطة عن غايتها المشروعة، ويحقق التوازن بين مصلحة المنشأة وحقوق العامل.
- توصي الدراسة بأهمية تعزيز الثقافة النظامية لدى العامل فيما يتعلق بالحقوق والضمانات التي كفلها نظام العمل في مواجهة الجزاءات التأديبية، وما يتصل بها من إجراءات التظلم ووسائل الاعتراض النظامية؛ بما يمكنه من الإحاطة

بمركزه النظامي وإدراك وسائل حمايته، ويحد من الآثار التي قد تترتب على الجهل بالأحكام المنظمة للعلاقة العمالية وانعكاساتها على استقراره الوظيفي.

قائمة المراجع

1. آلية العمل التنفيذية لنظام القضاء ونظام ديوان المظالم، متاح على: <https://2u.pw/1nrQvo>، تاريخ الدخول 7 مايو 2026.
2. البرعي، أحمد حسن، الوجيز في القانون الاجتماعي ج2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003م.
3. البرماوي، أيمن، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل في قانون العمل 12 لسنة 2003: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس.
4. بطرس، راغب، ورجب، عبدالعزيز، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة، 1975م.
5. الجيلاني، حسين، السلطة التأديبية لصاحب العمل على العامل، مجلة الدراسات العليا، ع1-55، 2019م.
6. خليفة، عبدالعزيز بالمنعم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008م.
7. الدريني، فتحي، نظرية التعسف في استعمال الحق في الفقه الإسلامي، مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الأولى، 1967م.
8. الدكمي، منير، نظام العمل السعودي الجديد في ميزات التحليل الفقهي، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، الطبعة الثانية، 2011م.
9. رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010م.
10. الرئيس، الرزق، والعيد، رضا، شرح أحكام النظام العمل السعودي، مكتبة الشقري، الطبعة الثانية، 2017م.
11. الشتيوي، سعيد، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2013م.
12. طلب اعتماد لائحة تنظيم عمل، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://2u.pw/XaSoEpe>، تاريخ الدخول 7 مايو 2026.
13. العبيدي، فريدة، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2008م.
14. عمار، إيمان شحاته خلاف، حدود وضمانات ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، 2022م.
15. غلاب، فوزي، قاعدة لا ضرر ولا ضرار وتطبيقاتها الفقهية، مجلة رحاب الزيتونة، ع6، 2017م.
16. الفيومي، أحمد بن محمد، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، تحقيق عبدالعظيم الشناوي، الطبعة الثانية، دار المعارف، القاهرة، 1977م.
17. قرار وزاري رقم 75913، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://url-shortener.me/J5N>، تاريخ الدخول 24 مارس 2026.
18. قرار وزاري رقم 91285، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/1/5566290>، تاريخ الدخول 13 أبريل 2026.
19. قلعه جي، محمد رواس، معجم لغة الفقهاء، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، الطبعة الأولى، 1996م.
20. القواعد والإجراءات المنظمة للتسوية الودية في الخلافات العمالية، متاح على: <https://url-shortener.me/KMNB>، تاريخ الدخول 13 أبريل 2026.
21. مالكي، ريم، الحماية القانونية للعامل من الممارسات المحجفة في بيئة العمل في ظل التحول الرقمي: دراسة في ضوء

- أحكام نظام العمل السعودي، المجلة الدولية للبحوث والدراسات القانونية، مج4، ع3، 2025م.
22. المحكمة العمالية، القضية بموجب الصك رقم 4630544060 وتاريخ 1446/6/15 هـ الصادر من المحكمة العمالية بالمدينة المنورة.
23. المصاروة، هيثم حامد، ضمانات التقاضي في المنازعات العمالية، مجلة مصر المعاصرة، م104، ع 507، 2012م.
24. مقال لوائح تنظيم العمل، متاح على: <https://url-shortener.me/J5N8>، تاريخ الدخول 1 أبريل 2026.
25. من نظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/1) بتاريخ 1435/1/22 هـ والمنشور بالجريدة الرسمية أم القرى.
26. نايل، السيد عبد الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، الطبعة الثانية، 2014م.
27. نظام التنفيذ الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/53) بتاريخ 1433/8/13 هـ والمنشور بالجريدة الرسمية أم القرى.
28. نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/9/25 هـ المنشور في الجريدة الرسمية أم القرى.
29. نظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ 1444/11/29 هـ والمنشور بالجريدة الرسمية أم القرى.
30. النموذج الموحد للائحة لتنظيم العمل، متاح على: <https://n9.cl/hju6g>، تاريخ الدخول 10 مارس 2026.
31. الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، قرار رقم 432/1/ وتاريخ 1432/11/19 هـ، متاح على: https://qanoniah.com/File/mX02Olv9Ben088En4VkEwqNpA?ai_message_id=309779، تاريخ الدخول 9 أبريل 2026.
32. الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، قرار رقم 1021/2/431، الصادر عام 1431 هـ، متاح على: https://qanoniah.com/File/xBrpPJdgr5owG1AoAj06lEV31?ai_message_id=307267، تاريخ الدخول 27 مارس 2026.
33. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://url-shortener.me/J5NS>، تاريخ الدخول 27 مارس 2026.
34. الوهبي، منصور بن عبد العزيز، دعوى التعويض في القضاء العمالي (دراسة مقارنة تطبيقية في الفقه الإسلامي والنظام السعودي)، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، 2025م.
35. ياقوت، محمد ماجد، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة والعمل الخاص، منشأة المعارف، 2004م.