



جامعة الأزهر

كلية الشريعة والقانون بأسسيوط

المجلة العلمية

---

## الرقابة الإدارية والقضائية على السلطة التأديبية لصاحب العمل

إعداد

الباحث/ بسام بن عبد الله حكي

قسم السياسة الشرعية، المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود  
المملكة العربية السعودية

( العدد الخامس والثلاثون الإصدار الرابع أكتوبر ٢٠٢٣م الجزء الثاني )

## الرقابة الإدارية والقضائية على السلطة التأديبية لصاحب العمل

بسام بن عبد الله حكيمي.

قسم السياسة الشرعية، المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود،  
المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: dr bassam.206@gmail.com

### ملخص البحث:

في بحثي هذا ركزت على بيان الرقابة الإدارية والقضائية للسلطة التأديبية لصاحب العمل، وذلك من خلال عرض أهم العناصر المرتبطة بهذا الموضوع؛ حيث قمت أولاً من خلال المبحث الأول إلى مناقشة الرقابة المفروضة على السلطة التأديبية، من خلال شرح الرقابة الإدارية على السلطة التأديبية على صاحب العمل عن طريق بيان أهمية تفتيش العمل بالإضافة إلى ذكر أهم السلطات التي يتمتع بها مفتش العمل وفق القانون والنظام المعمول به، والمبحث الثاني بشرح الرقابة القضائية على السلطة التأديبية لصاحب العمل التي تمثلت في عنصرين هما: الرقابة على مشروعية الجزاء التأديبي مع بيان المسوغات لذلك والرقابة على ملائمة الجزاء التأديبي، كل ذلك بالتطبيق على قانوني العمل بالمملكة العربية السعودية وجمهورية مصر العربية؛ من خلال شرح وتوضيح أهم البنود القانونية التي اهتمت بموضوع بحثي وبيان نقاط الاختلاف والاتفاق بينهما، وختاماً النتائج التي تم استنتاجها والتوصيات، ومن أهم النتائج: أن لرب العمل سلطة تقديرية في مجال تقدير الجزاء التأديبي المناسب بشرط أن يكون ذلك الجزاء من بين العقوبات التي تم تحديدها قانوناً من خلال نظام العمل السعودي أو قانون العمل المصري، وأن السلطة

التأديبية تعد حقاً ذو صبغة قانونية يحظى به صاحب العمل في أي كيان قائم تحت تصرفه.

**الكلمات المفتاحية:** صاحب - العمل - سلطة - التأديب - الرقابة - الإدارية - القضائية.

## Administrative and Judicial Oversight of the Disciplinary Authority Employer's

**Bassam ibn Abdullah Hakami,**  
**Department of Sharia Politics, Higher Institute of Judiciary,**  
**.Imam Muhammad bin Saud University, KSA**

**Email: [dr.bassam.206@gmail.com](mailto:dr.bassam.206@gmail.com)**

### **Abstract**

**This research focuses on explaining the administrative and judicial oversight of the employer's disciplinary authority, by presenting the most important elements related to this topic. The first section discusses the oversight imposed on the disciplinary authority, by explaining the administrative control over the disciplinary authority over the employer. This is achieved by explaining the importance of labor inspection in addition to mentioning the most important powers that the labor inspector has in accordance with the applicable law and system. The second section explains the judicial oversight of the employer's disciplinary authority, which consists of two elements: oversight of the legality of the disciplinary sanction, with a statement of the justifications**

for that, and oversight of the suitability of the disciplinary sanction. All of this is achieved in light of the labor laws in KSA and Egypt. Finally, the results and recommendations include that the employer has discretion in the field of assessing the appropriate disciplinary penalty provided that that penalty conforms to the Saudi Labor Law or the Egyptian Labor Law, and that the disciplinary authority is a legal right enjoyed by the employer in any entity at his disposal.

***Key Words:*** Employer - Authority - Discipline - Oversight - Administrative - Judiciary.

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### المقدمة

إن الحمد لله نحمده، ونستعينه ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا وسيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضلَّ له، ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأن محمداً عبده ورسوله، بلَّغ الرسالة، وأدى الأمانة، صلى الله عليه وعلى آله وأصحابه الأطهار إلى يوم الدين، اللهم علمنا ما ينفعنا وانفعنا بما علمتنا وزدنا علماً وعملاً صالحاً يا رب العالمين، أما بعد:

فإن الله سبحانه وتعالى امتدح أهل العلم وطلابه، وجاءت في ذلك نصوص كثيرة من الكتاب والسنة تبين فضل العلم وأهله، فمن ذلك قول الله تعالى -لآدم عليه السلام: ﴿وَقُلْ رَبِّیْنِیْ عِلْمًا﴾ (١)، وقال سبحانه منوهاً بفضل أهل العلم: ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِی الْاٰنِدِیْنَ یَعْمُوْنَ وَالَّذِیْنَ لَا یَعْمُوْنَ﴾ (٢)، وقال النبي صلى الله عليه وسلم - فيما رواه مُطَوِّیَّةُ بن أبي سفيان . رضي الله عنه - : (مَنْ يُرِدِ اللهُ بِهِ خَيْرًا يُقِّهْهُ فِي الدِّیْنِ). (٣)

(١) سورة طه، الآية رقم ١١٤ .

(٢) سورة الزمر، الآية رقم ٩ .

(٣) أخرجه الإمام محمد بن إسماعيل البخاري، في كتابه الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه، (المعروف بصحيح البخاري) في كتاب العلم برقم (٧١)، المحقق محمد زهير بن ناصر الناصر، الناشر: دار طوق النجاة، الطبعة الأولى، عام ١٤٢٢هـ، بيروت، ج ١/ ص ٢٥، وأخرجه الإمام مسلم بن الحجاج النيسابوري، في كتابه المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله = = صلى الله عليه

وإن من دقائق العلم فقه المعاملات، إذ يجهله كثير من الناس، ومن الأصول المقررة عند أهل العلم أنه كلما زادت أهمية العلم زاد فضله وأجره، وتكمن أهمية التفقه في المعاملات في أنها تبين حدود الله سبحانه وتعالى في أمره ونهيه، كما تبين سعة دين الإسلام حيث وسع جميع شؤون الحياة الدينية والدينية والأخرى. وإن من أبرز مظاهر التأليف والكتابة في العلم والتعلم المعاصرة الدراسات والبحوث الجامعية، وقد نفع الله بها نفعاً عظيماً، ولعل ذلك يرجع إلى عدة أسباب من أهمها: دقة تخصصات الدارسين والمعلمين، وكذلك انفتاح المجتمعات على بعضها وتبادل الثقافات، وكذلك سن الأنظمة التي تعزز استقرار المعاملات والعقود التي تبرم بين الناس مما يحقق مزيداً من الاطمئنان والوضوح للمتعاقدين حال إقدامهم على التعاقد وفي أثناءه وكذلك عند حدوث النزاع أو حصول الأخطاء التأديبية .

فإن نظام العمل منذ صدوره كان على أسس متميزة سهلت للعامل وصاحب العمل في الدولة الحقوق والالتزامات، ومن ذلك أنها تتكفل بمباشرة أدوار عدة في شتى المجالات، وقد وجدت الدولة نفسها أمام مهام ومسؤوليات واسعة تحتم عليها الاضطلاع بأعمال وخدمات أساسية متنوعة وقد ترتب على هذا ازدياد حاجة الدولة إلى مشاريع تواكب هذا التطور، ونتيجة لذلك ازداد عدد العاملين بالقطاع الخاص بما يتناسب مع ازدياد المسؤوليات والخدمات التي تتولاها الدولة وبالتالي فهم

وسلم . ، (المعروف بصحيح مسلم)، في كتاب الزكاة، برقم (١٠٣٧)، المحقق محمد فؤاد عبد الباقي، الناشر: دار إحياء التراث العربي، الطبعة الأولى، عام ١٤١٢ هـ، بيروت، ج ٢/ ص ٨١٩.

يعتبرون إحدى وسائل الدولة لتنفيذ سياستها، والمسؤولون عن تحقيق أهدافها والعمل باسمها ولحسابها في كل ما تضطلع به من مسؤوليات وما تباشره من سلطات.

وتعتبر سلطة صاحب العمل التأديبية نتيجة طبيعية لحقه في إدارة مشروعه، إذ لا بد من جزاء يضمن احترام لوائح وأوامر وتعليمات العمل التي يضعها صاحب العمل بغاية تنظيم العمل في المشروع، وإلا ظلت هذه اللوائح والأوامر والتعليمات عديمة التأثير في ضوء انعدام الجزاء المترتب على مخالفتها. ورغم تقرير سلطة المجازاة والعقاب لصاحب العمل على العامل المخالف، إلا أنه قد يساء استعمال هذه السلطة، لذلك نجد أن أنظمة العمل تضع ضمانات تمنع صاحب العمل من إساءة استعمال سلطته التأديبية، ومتى عوقب العامل نتيجة خطأ صادر منه بمناسبة أداءه للعمل فإن هذا الجزاء التأديبي يخضع لرقابة القضاء لفحص مدى التزام صاحب العمل بضوابط التأديب المقررة في الأنظمة.

كما تعد الرقابة على السلطة التأديبية من أهم الموضوعات لما تتصف به من خصائص تستهدف موائمة الجزاء على العمال وعدم تعسف صاحب العمل، ولذا نجدها قد احتلت جانبا مهما من دراسات النظام المدني فنظرا لأهمية العامل فقد أحاطته الدولة بعناية مميزة ووضعت الأنظمة المرعية، التي تضم أوقات عمله، وإجازاته، وتأديبه، ونقله، وسائر شؤونه حتى انتهاء علاقته بالعمل مما ينشئ حق سلطة صاحب العمل في أن تفرض على موظفيها عقوبات تأديبية تلتزم بأخلاقيات المهنة، والالتزام بأداء واجباتهم المقررة نظاما، وفي مقابل ذلك يلتزم صاحب العمل بمنح العمال كافة الحقوق المقررة لهم، والمنصوص عليها في نظام العمل السعودي و قانون العمل المصري وبالمقابل الالتزام بكافة الواجبات من كل عامل.



وعليه فإنه قد يترتب على هذا الأخير، أثناء قيامه بأداء مهامه أخطاءً، ومخالفات من شأنها أن تعرقل السير وحسن العمل، وسمعه كمنشأة مستخدمة. ويعد ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف العامل مؤدً إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه ردعا له وردعاً لغيره من العودة إلى ارتكابها وهي عقوبة تصيبه في عمله، ولأن موضوع التأديب يهدف إلى ردع العامل وتقويم سلوكه غير السوي وصولاً لحسن سير العمل بالمنشأة بانتظام وإطراد، فإن أهميته لا تقف عند حد اعتباره مجرد انتقام من الموظف، إنما وجوده أمر حتمي في طبيعة كل نظام ووسيلة الإدارة لأداء رسالتها على أكمل وجه، كما أن للسلطة المختصة بالتأديب رغم أنها تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في تسليط العقوبة على العامل المنسوب إليه الخطأ التأديبي إلا أن ذلك لا يفهم منه على أنها سلطة تسلطية همجية، بل على العكس من ذلك فهي محصورة في حالات لمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها التأديبية فهي تعتبر ضمانات معترف بها للعامل، وقد نصت عليها النصوص واللوائح النظامية.

ولما كانت هناك جهات مسؤولة عن إعادة التوازن بين الطرفين وفق ما يعرض عليه من وقائع فكان لزاماً عليه أن يعمل جاهداً على إيجاد رقابة عالية تضمن حقوق العامل المصونة قانوناً ولهذا تعد الرقابة إدارية كانت أو قضائية على القرارات التأديبية الوسيلة الناجعة لحماية حقوق العمال الخاضعين لها، وفي نفس الوقت ضمانتها لها، وقد تمتد هذه الرقابة إلى بحث مدى ملاءمة تلك القرارات لمحض تقدير صاحب السلطة التأديبية، والتي تقتضي ضرورة خضوع تصرفات صاحب الأعمال للرقابة القضائية والإدارية من حيث الملائمة، وعليه تعد رقابة التناسب على القرارات التأديبية الوسيلة الناجعة لحماية حقوق العمال الخاضعين

لها، وهذا هو الذي يضمن أعمال وتصرفات صاحب الاعمال لرقابة القضاء سواء كانت هذه الأعمال خاضعة جميعا صادرة بناء على سلطتها المقيدة أو التقديرية ولذلك لا بد من ضمانات تحول دون إساءة وتجاوز هذه السلطة خاصة.

إن لا بد من وجود رقابة على أعمال السلطة التأديبية، مما يؤدي إلى ضمان عدم تعسف صاحب العمل في الجزاءات التي يفرضها على العاملين القائمين بعمل المخالفات، ومن هنا تبرز أهمية هذا البحث؛ فهو دراسةً نظاميةً متعلقة بالرقابة التي تكون على السلطة التأديبية لصاحب العمل.

**أهمية الموضوع وأسباب اختياره :**

**تجلى أهمية البحث في الاعتبارات الآتية:**

حيث إن سلطة صاحب العمل في التأديب ليست سلطة مطلقة بل هي مقيدة بقواعد وإجراءات وعند عدم مراعاة ذلك يبطل الجزاء التأديبي وهذه القواعد والاجراءات تشكل ضمانات مهمة للعمال، حيث تمثل الرقابة على السلطة التأديبية نطاقاً تتصادم فيه اعتبارات متعارضة يتعلق بعضها بمصلحة العامل ويتعلق البعض الآخر بمصالح صاحب العمل، ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث لدراسة هذه الرقابة وأهميتها ونطاق سلطتها و اختصاصاتها .

- السعي نحو إثراء المكتبة المحلية بدراسة تتناول الرقابة الإدارية والقضائية على السلطة التأديبية لصاحب العمل في المملكة العربية السعودية وجمهورية مصر العربية ، وذلك لقلّة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، كما أن هذه الدراسة قد توفر مادة علمية للباحثين والدارسين في هذا المجال .

**أهداف البحث :**

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على أنواع الرقابة على السلطة التأديبية لصاحب العمل .
- التعرف على الرقابة الإدارية على ممارسة السلطة .
- التعرف على الرقابة القضائية على ممارسة السلطة .

### مشكلة البحث :

تبدو مشكلة البحث واضحة إذا ما علمنا أن صاحب العمل قد يقوم ببعض الإجراءات التأديبية للعامل الذي يرتكب أفعال مخالفة للعمل و لكن بعضاً من العقوبات و الإجراءات لا يتوافق مع طبيعة الفعل المرتكب من العامل و حيث ان نظام العمل السعودي والقانون المصري كغيرهما من القوانين التي تمكن العامل من حماية حقوقه و ضمان عدم انتهاكها من أية جهة وذلك في سبيل الوصول للحقيقة و تحقيق العدالة و من هنا أتت الضمانات لإكمال هذا الأمر على أكمل وجه و من ثم تتضح إشكالية هذا البحث في محاولة تحقيق التوازن بين السلطة التأديبية و الرقابة عليها ، وهو ما سأقوم بدراسته في هذه الدراسة .

### تساؤلات البحث :

#### يسعى البحث الحالي إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ماهي الرقابة الإدارية على ممارسة السلطة التأديبية ؟
- ما أهمية الرقابة الإدارية على ممارسة السلطة التأديبية ؟
- ما سلطات الرقابة الإدارية على ممارسة السلطة التأديبية ؟
- ماهي الرقابة القضائية على ممارسة السلطة التأديبية ؟
- ما رقابة القضاء على مشروعية الجزاء التأديبي ؟
- ما رقابة القضاء على ملائمة الجزاء التأديبي ؟

### منهج البحث :

وفقاً لطبيعة البحث فقد اعتمدت في هذا البحث على المنهج الوصفي التاريخي والتحليلي؛ كل في موقعها المناسب، وفق متطلبات كل مطلب ومبحث وعمدت قبل كل شيء إلى طرح الإطار النظري للموضوع عموماً، ليتم التطرق بعد ذلك إلى العرض الوصفي والاستقراء القانوني، وبالتالي تحليله لنخلص من ثم إلى النتائج المقترحة للدراسة.

### خطة البحث :

يتكون هذا البحث في تمهيد ومبحثين :

**المبحث الأول :** الرقابة الإدارية على السلطة التأديبية ، وفيه مطلبان :

**المطلب الأول :** أهمية تفتيش العمل.

**المطلب الثاني :** سلطات مفتش العمل .

**المبحث الثاني :** الرقابة القضائية على السلطة التأديبية ، وفيه مطلبان :

**المطلب الأول :** رقابة القضاء على مشروعية الجزاء التأديبي.

**المطلب الثاني :** رقابة القضاء على ملائمة الجزاء التأديبي.

**الخاتمة:** وتتضمن أهم النتائج والتوصيات .

**فهرس المصادر والمراجع.**

## تمهيد وتقسيم

لابد من وجود رقابة على أعمال السلطة التأديبية، وحيث إن أغلب التعريفات تؤكد على حق رب العمل في إقرار الجزاء التأديبي على العمال القائمين بالمخالفات؛ وذلك لما يتميز به صاحب العمل من سلطات تأديبية.<sup>(١)</sup>

وفي شأن هذا أن يؤدي إلى ضمان عدم تعسف صاحب العمل في الجزاءات التي يفرضها على العاملين القائمين بعمل المخالفات، وهناك نوعان من الرقابة على أعمال السلطة التأديبية، النوع الأول هو رقابة إدارية، أما النوع الثاني فيشتمل على الرقابة القضائية، وسوف نعمل في هذا الفصل على بيان أهم مظاهر الرقابة الإدارية على ممارسة السلطة التأديبية من خلال عرض ماهية تفتيش العمل وسلطات مفتش العمل، ثم الانتقال إلى بيان دور الرقابة القضائية على السلطة التأديبية من خلال الرقابة على مشروعية الجزاء تأديبي والرقابة على ملائمته وذلك على النحو التالي:-

**المبحث الأول:** -الرقابة الإدارية على ممارسة السلطة التأديبية.

**المبحث الثاني:** -الرقابة القضائية على ممارسة السلطة التأديبية.

(١) أحمد طلبة أبو الذهب، السلطة التأديبية لصاحب العمل: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة طنطا: كلية الحقوق، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ١١. د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، القاهرة، طبعة ١٩٩١، ص ٤٠٦ - ٤٠٧.

## المبحث الأول

### الرقابة الإدارية على ممارسة السلطة التأديبية

تتولى الجهة الإدارية المختصة مسؤولية الرقابة على رب العمل في موضوع توقيع الجزاءات التأديبية على العامل الذي يقوم بارتكاب المخالفات، ولعل من أهم مواضع الرقابة الإدارية على السلطة التأديبية إجراء عمليات التفتيش والإشراف ومراقبة تطبيق نظام العمل في المنشآت المتباينة، وعلى ذلك فإن الشخص القائم على مهمة التفتيش تقع على عاتقه عدة مهام، كما يتميز بتمتعه بعدة سلطات جراء تلك المسؤولية التي تقع على عاتقه.<sup>(١)</sup>

وسوف يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين يتناول المطلب الأول ماهية عملية تفتيش العمل، أما المطلب الثاني فيركز على السلطات التي يحظى بها مفتش العمل مع بيان ذلك من خلال المواد القانونية في كلا من النظام السعودي والقانون المصري وذلك على النحو التالي:

**المطلب الأول:** - أهمية تفتيش العمل.

**المطلب الثاني:** - سلطات مفتش العمل.

(١) علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في إنفاذ تشريعات العمل: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، ٢٠١٤، ص ٣٥.

## المطلب الأول

### أهمية تفتيش العمل.

تتم أهمية التفتيش في كونه الجهاز الذي يتولى الرقابة والإشراف على تطبيق قانون العمل ومراقبة تنفيذ أحكامه، وذلك ما يمثل بشكل جلي شكلاً من أشكال تدخل الدولة في التنظيم الاجتماعي للعمل وبسبب ضرورته فقد منحت منظمة العمل الدولية اهتمامها منذ تأسيسها في عام ١٩١٩ حيث نصت الفقرة (٩) من المادة رقم (٤١) من دستور هذه المنظمة على أنه ينبغي على كل دولة أن تؤسس جهازاً للتفتيش تشترك فيه النساء لكفالة تنفيذ الأنظمة والقوانين العمالية.<sup>(١)</sup>

كما أن المادة رقم (٨١) تتعلق بالموضوع ذاته المذكور بالقانون رقم (٤) لعام ١٩٥٠ حيث احتوى الفصل الأول من الاتفاقية على أحكام تخص تفتيش العمل في الصناعة حيث نصت المادة رقم (١) من تلك الاتفاقية على إلزام كل عضو في منظمة العمل الدولية بإصدار قانون على الاتفاقية بتطبيق أسلوب لتفتيش العمل فيما يخص المشاريع الصناعية.<sup>(٢)</sup>

كذلك أقرت بتشكيل جهاز التفتيش من الموظفين العموميين الذين تضمن لهم مراكزهم وشروط تعيينهم القبول في وظائفهم والابتعاد عن أية تأثيرات خارجية سواء

(١) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص ٣٦.

(٢) عدنان عابد، يوسف الياس، تفتيش العمل، المرجع الإلكتروني للمعلوماتية، ٢٣ فبراير

٢٠١٧، متاح على الرابط <https://www.elmerja.net>

- في الدول الإتحادية أو في الدول البسيطة، وقد بينت الفقرة الأولى من المادة رقم (٣) من الاتفاقية مهام التفتيش كما يلي<sup>(١)</sup>:
- أ - مراقبة وضمان تطبيق الأحكام القانونية المرتبطة بالعمل وحماية العمال من المخاطر التي تلحق بهم خلال فترة عملهم مثل الأحكام التي تخص ساعات العمل والأجور وتشغيل الأحداث والصحة والسلامة المهنية.
- ب - منح المعلومات الفنية وإبداء النصائح إلى أرباب العمل والعمال حول أفضل الوسائل الفعالة لتطبيق الأحكام القانونية .
- ج - إخطار السلطة المختصة بالأخطاء والمخالفات التي لا تشتمل عليها الأحكام القانونية النافذة.
- د - ينبغي ألا تعهد إلى مفتشي العمل أي واجبات أخرى تتداخل مع قيامهم بواجباتهم الرئيسية.

(١) عدنان عابد، المرجع السابق، <https://www.elmerja.net>



## المطلب الثاني

### سلطات مفتش العمل

لابد أن يلتزم رب العمل بالنصوص النظامية والعقدية المرتبطة بساعات العمل ومدة الراحة وشروط العمل سواء بالنسبة للرجل أو المرأة، وكذلك اللوائح المرتبطة بالأجور وشروط الصحة والسلامة التي يستوجب على أرباب العمل التقييد بها، ويستلزم الإشراف على تطبيق قوانين العمل كفالة توفير ظروف عمل ملائمة لحماية العمال من أخطار العمل والوقاية من الأمراض المهنية وكل ما يرتبط بالسلامة والأمن<sup>(١)</sup>.

وتلك المسؤولية ضرورية جدا لأنها تستوجب سرعة العمل، ولهذا السبب قام المنظم بمنح التفتيش والإشراف سلطة تمكنه من اتخاذ إجراءات فورية في حالات الخطر الشديد الذي لا يمكن التفاوض عنه، بما في ذلك الإقرار بتعليق العمل بصفة كلية أو جزئية، أو الوظائف الشاغرة في مقر العمل<sup>(٢)</sup>.

**ومن أبرز مهام مفتش العمل ما يلي: -**

- تقديم البيانات والمعلومات ذات الطبيعة الموضوعية والإرشادات ذات الصفة الفنية التي يتطلبها أطراف علاقة العمل بخصوص الأدوات والطرق التي تكفل تنفيذ الأحكام القانونية<sup>(٣)</sup>.

(١) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص ٣٨.

(٢) عدنان عابد، مرجع سابق، <https://www.elmerja.net>

(٣) د/ رزق بن مقبول الرئيس، رضا محمود العبد: مرجع سابق، ص ٢٢٤-٢٣٤

- يقوم بإعداد تقرير تفصيلي عقب كل زيارة تفتيشية مع إبداء الرأي والاقتراحات، ويتم رفع نسخة من تلك التقارير إلى إدارة العمل، ومن الممكن أن يتم رفع نسخة إلى الاتحاد العام للنقابات العمالية.<sup>(١)</sup>
- يقوم مدير عام دائرة العمل بالنظر في التقارير الصادرة ودراستها مرة كل ٣ أشهر، وينبغي أن تشمل على استنتاجاته ومقترحاته، وأن يقوم برفعها إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية.<sup>(٢)</sup>
- يمتلك مفتش العمل عدة صلاحيات تفسح له المجال لمزاولة عملية التفتيش على نحو أفضل، وفيما يلي أبرز صلاحيات مفتش العمل:<sup>(٣)</sup>
  - الاطلاع على جميع السجلات والقوائم والوثائق الأخرى المرتبطة بشروط العمل، مع إمكانية الحصول على نسخ منها طبقاً لرؤية مفتش العمل.
  - حرية الدخول إلى أماكن العمل الواقعة تحت التفتيش أثناء العمل بشكل مفاجئ، مع إلزامية إخطار صاحب العمل أو من ينوب عنه في حين الدخول إلى المنشأة.
  - إقرار التوجيهات وإصدار الأوامر بالقضاء على أوجه القصور في المعدات والوسائل التي يتم استعمالها في العمل، أو إزالة أضرار استعمال تلك المعدات على صحة وسلامة العمال.

(١) علي فيصل علي، مرجع سابق، ص ٤١.

(٢) عدنان عابد، مرجع سابق، <https://www.elmerja.net>

(٣) مفتش العمل، ١١ فبراير ٢٠٢٣، متاح على الرابط التالي <https://minthr.com>

- يمكن لمفتش العمل أن يقوم بتقديم طلب بتنفيذ كل الإجراءات التي يقوم بتحديدتها بصفة عاجلة وفورية للحد من الأخطار التي تم التنبؤ بها.
- الحصول على عينات من المواد المستخدمة والمكونات المتداولة في العمليات الصناعية التي تخضع للتفتيش، والتي يعتقد أنها ضارة ولها عدة تأثيرات سلبية على صحة وسلامة العمال داخل المنشأة، حيث يقوم بتحليلها في المختبرات الحكومية لمعرفة الأثر الناتج منها على العمال، وإخطار صاحب العمل أو من ينوب عنه للتصرف.<sup>(١)</sup>
- طرح الأسئلة المرتبطة بمقدار تطبيق قوانين وتنظيمات العمل على العمال أو رب العمل بصفة فردية أو أثناء حضور شهود، لبيان مقدار التزام المنشأة بتنفيذ قانون العمل والقرارات الصادرة عنه.

(١) علي فيصل علي، مرجع سابق، ص ٤٣.

## المبحث الثاني

### الرقابة القضائية على السلطة التأديبية.

تعد الرقابة القضائية هي الضامن الرئيسي لحقوق العامل الذي يكون خاضع لسلطة التأديب، وذلك عن طريق إرساء دعائم القضاء الإداري الإنشائي في النزاعات الإدارية التي تم عرضها أمامه وصولاً بالنتيجة إلى استقرار الحق الذي تم التنازع بشأنه<sup>(١)</sup>.

حيث نلاحظ توسع تدريجي في رقابة القضاء لتتضمن الرقابة الملائمة لأنها أصبحت ضرورة حتمية على أعمال السلطة التأديبية، فمن المهم أن يتصدى القضاء لأعمال السلطة التقديرية لصاحب العمل فيما يخص المجال التأديبي<sup>(٢)</sup>.

وبالتالي فإن حماية حقوق العامل لن تأتي إلا عن طريق اتساع نطاق الرقابة القضائية وحتى تتضمن بالإضافة إلى الرقابة التقليدية "رقابة المشروعية" الرقابة الحديثة "رقابة الملائمة"<sup>(٣)</sup>.

كما ينبغي حماية حق العامل في رفع كل من دعوى إلغاء القرار التأديبي الذي صدر بحقه ودعوى التعويض عن القرار المذكور للمطالبة عما يلحق العامل من ضرر أدبي أو مادي كنتيجة لتوقيع العقوبة التأديبية عليه، وذلك من أجل الوصول

(١) مصطفى سامي حسن، الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية،

٢ ديسمبر ٢٠١٩، متاح على الرابط: <https://hrdrscussion.com>

(٢) نضال جمال مسعود، المرجع السابق، ص ١٣٤

(٣) الرقابة القضائية على ممارسة السلطة التأديبية، ١١ فبراير ٢٠٢٣، متاح على الرابط:

<https://berber.ahlamontada.com>

إلى رقابة قضائية قوية وفعالة تتصدى لكل شخص ذي تصرف إداري من شأنه المساس بمقتضيات دولة القانون ومبادئ الشرعية.<sup>(١)</sup>

وفي هذا المبحث سوف نلقي الضوء على رقابة القضاء على مدى مشروعية الجزاء التأديبي، ثم توضيح مدى رقابة القضاء على ملائمة الجزاء التأديبي وذلك من خلال تقسيم المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

**المطلب الأول:** - رقابة القضاء على مشروعية الجزاء التأديبي.

**المطلب الثاني:** - رقابة القضاء على ملائمة الجزاء التأديبي.

---

(١) مصطفى سامي حسن، مرجع سابق، <https://hrdrscussion.com>

## المطلب الأول

### رقابة القضاء على مشروعية الجزاء التأديبي

تتمثل رقابة القضاء على مشروعية الجزاء التأديبي في أنه يجوز للعامل أن يقدم تظلم أمام القضاء بخصوص عدم خضوع رب العمل لضوابط التأديب ومخالفته لاستعمال السلطة التأديبية، سواء في حالة كان صاحب العمل مرتكزاً على نصوص قانون العمل أو نصوص لائحة الجزاءات أو القرارات الوزارية.<sup>(١)</sup>

ويجوز للعامل أيضاً أن يطلب من أجل لحصول على تعويض من صاحب العمل بسبب الضرر الذي تعرض له كنتيجة لتوقيع العقوبة عليه، في حالة لو كانت العقوبة المقررة على العامل من قبل صاحب العمل ليست تابعة للقوانين والقرارات الوزارية أو اللوائح التوجيهات الخاصة بالمؤسسة.<sup>(٢)</sup>

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل عقب تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة المرتكبة، كذلك عدم إمكانية توقيع أكثر من جزاء تأديبي على المخالفة الواحدة<sup>(٣)</sup>.

وهنا نشير إلى أن المقصود من مشروعية الجزاء التأديبي أنه لا يمكن ولا يجوز أن يتم فرض أكثر من عقوبة على المخالفة الواحدة<sup>(٤)</sup>.

(١) محمد صباح علي، الرقابة القضائية على تقدير العقوبة التأديبية في العراق: دراسة مقارنة،

٢٢ مايو ٢٠٢١، متاح على الرابط: <https://bcled.org>

(٢) حنان حذيري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، رسالة ماجستير، (جامعة العربي ابن

مهدي - أم البواقي)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٣، ص ٣٦.

(٣) حنان حذيري، مرجع سابق، ص ٣٨.

(٤) د. علي بركات، المرجع السابق، ص ٢٦٤.

لذا لا يتمتع صاحب العمل بسلطة مطلقة في توقيع الجزاءات التأديبية على العامل الذي يرتكب مخالفة للالتزامات التي يفرضها عليه التنفيذ الصحيح لعقد العمل<sup>(١)</sup>.

وقد أحاط المنظم السعودي استعمال السلطة التأديبية ببعض القيود، حتى يوفر للعامل الحماية الفعالة في مواجهة صاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

فبعد أن يوقع الجزاء التأديبي يبقى القضاء الإداري كملاد أخير أمام العامل يلجأ إليه لكي يراقب مدى شرعية ما وقع عليه من جزاءات.

كما أن تلك السلطة هي مجرد تطبيق لظاهرة علمية موجودة في أي جماعة أو مجتمع منظم، وترتبط بالضرورات الفنية اللازمة لحسن تنظيم العمل<sup>(٣)</sup>.

وعندما يعترض العامل أمام الجهة القضائية المختصة بتسوية الخلافات العمالية فإنها تقوم بمراقبة مدى وجود وصحة المخالفة المنسوبة إلى العامل؟ وهل تعتبر مخالفة تأديبية أم لا، وتتأكد الجهة القضائية المختصة من أن الضمانات الخاصة بتوقيع العقوبة قد تمت وفقا للإجراءات القانونية المطبقة، فإذا رأت أن الفعل المنسوب للعامل غير صحيح ولا يمكن اعتباره مخالفة تأديبية، أو أن الإجراءات

(١) د. محمد علي عمران ، مرجع سابق ، ص ٢٠٢ .

(٢) فإذا ثبت أن مفتش العمل لم يتم بالتحقيق وإرفاق محضره على صاحب العمل، كما أن العامل لم يعترف بالمدى لا يجوز توقيع العقوبة على العامل، راجع في ذلك حكم الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة رقم ٤٧/٣/٢٠٤٣٢ .

(٣) د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، الطبعة الثالثة، ١٩٧٩، ص ٣١٣، عبد العزيز المرسي، د. فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد ١٢ السنة ٢٠٠٣، مكتبة كلية الحقوق، جامعة المنوفية، ص ١٧٨ .

القانونية لم تتم على النحو المطلوب، أو أنه قد سبق توقيع عقوبة على العامل من أجل نفس الفعل، فإنها تحكم ببطلان القرار التأديبي ورفع الجزاء من ملف العامل، وقد تحكم للعامل بالتعويض عن الضرر الذي أصابه.

## المطلب الثاني

### رقابة القضاء على ملائمة الجزاء التأديبي

أقر المنظم السعودي وكذلك نظيره المشرع المصري أن الاختصاص بتوقيع عقوبة الفصل للجنة القضائية، ولهذا السبب انحصر بحث مقدار التناسب والملائمة بين خطأ العامل والجزاء التأديبي الذي يتم فرضه عليه<sup>(١)</sup>. إن المبدأ القانوني الذي يقضي بأنه: " لا عقوبة ولا جريمة إلا بنص " يترتب عليه عدة نتائج منها الإعلان عن ي فعل يعد مخالفاً ويستحق المساءلة، ويلزم على صاحب العمل أن يقوم بوضع لائحة لتنظيم العمل في المؤسسة<sup>(٢)</sup>. بالإضافة إلى بيان الجزاءات التأديبية وبالوصول على التصديق من الجهة المختصة ومشاورة الهيئة القائمة بالدور الرقابي، ونلاحظ أنه لا يجوز توقيع عقوبات إلا على الأفعال التي ترتبط بالعمل، ويجب أن يتوفر في الفعل الذي تتم المساءلة بشأنه أن يكون له ارتباط بالعمل<sup>(٣)</sup>.

(١) نضال جمال مسعود، مرجع سابق، ص ١٥٤.

(٢) نضال جمال مسعود، مرجع سابق، ص ١٥٨.

(٣) حنان حذيري، مرجع سابق، ص ٤٠.



وفي ذلك نصت المادة رقم (٦٧) من نظام العمل السعودي على أنه " لايجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاءً غير وارد في هذا النظام أو في لائحة نظام العمل.

ومن الجدير بالذكر أن فاعلية الجزاء يتم قياسها بمقدار ملائمته مع المخالفة أو الخطأ الذي تم ارتكابه.

وفي ذلك نصت المادة رقم (٦٢) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣م على أنه : " أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتوقيع أكثر من جزاء على المخالفة الواحدة " (١).

كما يجب أثناء توقيع العقوبة أن يراعي صاحب العمل اختيار عقوبة تلائم درجة المخالفة. كما يراعى في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسبا مع درجة المخالفة مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة الملازمة للمخالفة وذلك في حدود العقوبات المقررة في كل من نظام العمل السعودي و قانون العمل المصري .

وأيضاً مشروع قانون العمل المصري الجديد وغير ذلك مما ينبثق عنه ارتباط السلطة التأديبية بالقيود التي حددها المشرع للجزاء سواء من حيث نوع الجزاء أو مقداره. (٢)

(١) نظام العمل المصري، مرجع سابق، المادة رقم ٦٢ .

(٢) مروة أبو العلا، شرعية العقوبة التأديبية في القانون المصري، ١٧ أغسطس ٢٠١٧، متاح

على الرابط <https://mohamah.net>

ويعفى العامل من العقوبة بالنسبة للمخالفات العادية إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب صادر إليه من رئيسه المختص بالرغم من مصارحة العامل له كتابة بأن الفعل المرتكب يكون مخالفة<sup>(١)</sup>. وعلى إثر هذه النصوص القانونية ثار خلاف بين الفقهاء حول مدى إمكانية قيام القضاء العمالي ببحث عدالة العقوبة، ومدى تناسبها مع الخطأ الذي وقع من العامل، فذهب الرأي الأول إلى التفرقة بين حالة وجود لائحة جزاءات بالمنشأة وحالة عدم وجود مثل هذه اللائحة، فإذا وجدت لائحة بالمنشأة تحدد الجزاءات فلا يملك القضاء الرقابة على مدى تناسب العقوبة مع المخالفة، طالما أن العقوبة محددة في اللائحة تحديد جامداً.

أما إذا كانت اللائحة تضع للعقوبة حداً أدنى وحداً أقصى، واختار صاحب العمل أن يوقع على العامل الحد الأقصى للعقوبة، فمن الممكن للقضاء في هذه الحالة مراقبة مدى تناسب العقوبة التي وقعت مع جسامة ما وقع من العامل من مخالفة<sup>(٢)</sup>.

**ومن رأيي؛** أني لا أتفق مع هذا الرأي وأؤيد رأياً آخر قال به جانب من الفقه<sup>(٣)</sup> يعترف للقضاء بالحق في أن يراقب مدى تناسب العقوبة مع المخالفة في

(١) نضال جمال مسعود، مرجع سابق، ص ١٦٠.

(٢) د. محمد علي عمران، مرجع سابق، ص ٢٠٥.

(٣) انظر في ذلك د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٣٥٠ وما بعدها، د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي الجديد، مرجع سابق ص ١٤٩ وما بعدها، وانظر في ذلك الصدد أيضاً قرار الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية رقم ٤٣٥/١/١٢٢٢هـ وتاريخ ١٤٣٥/١/١٨هـ.

جميع الأحوال، أي سواء وجدت لائحة خاصة بالمنشأة أم لم توجد، وسواء كانت لائحة الجزاءات تحدد العقوبة تحديداً مرناً يرضع لها حد أدنى وحداً أقصى، أم تحديداً جامداً فحق توقيع العقوبة الممنوح لصاحب العمل هو كغيره من الحقوق يخضع لنظرية التعسف في استعمال الحق<sup>(١)</sup>.

فإذا وقع من العامل مخالفة بسيطة، فقام صاحب العمل على إثرها بتوقيع الحد الأقصى للعقوبة عليه بهدف الكيد والإضرار بالعامل، فإنه يكون متعسفاً في استعمال حقه، ويكون من حق القاضي أن يرد هذا الأمر إلى وضعه الصحيح، وتعديل العقوبة الموقعة على العامل.

(١) د. طلحة وهيبه خطاب، مرجع سابق، ص ٣٤٣.

## الخاتمة

في هذا البحث ركزت على بيان الرقابة الإدارية والقضائية ، والسلطة التأديبية لصاحب العمل، وذلك من خلال عرض أهم العناصر المرتبطة بهذا الموضوع؛ حيث قمت أولاً من خلال المبحث الأول إلى مناقشة الرقابة المفروضة على السلطة التأديبية، من خلال شرح الرقابة الإدارية على السلطة التأديبية على صاحب العمل عن طريق بيان أهمية تفتيش العمل بالإضافة إلى ذكر أهم السلطات التي يتمتع بها مفتش العمل؛ ومن ثم الانتقال في المبحث الثاني إلى شرح الرقابة القضائية على السلطة التأديبية لصاحب العمل التي تمثلت في عنصرين هما: الرقابة على مشروعية الجزاء التأديبي والرقابة على ملائمة الجزاء التأديبي، كل ذلك بالتطبيق على قانوني العمل بالسعودية ومصر ؛ من خلال شرح وتوضيح أهم البنود القانونية التي اهتمت بموضوع البحث و ختاماً النتائج التي تم استنتاجها و التوصيات بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها .

### النتائج :

- أن نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ والتعديلات الملحقه به وقانون العمل المصري الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م ، ومشروع قانون العمل المصري الجديد، اهتموا بأن يحاط العامل بالضمانات الواجبة.
- لرب العمل سلطة تقديرية في مجال تقدير الجزاء التأديبي المناسب بشرط أن يكون ذلك الجزاء من بين العقوبات التي تم تحديدها قانوناً من خلال نظام العمل السعودي أو قانون العمل المصري .

- تعد الرقابة القضائية هي الضامن الرئيسي لحقوق العامل الذي يكون خاضع لسلطة التأديب
- توصلت إلى أن الجزاء الذي يتم توقيعه على العامل المخالف يجب أن يكون ضمن الجزاءات الواردة على سبيل الحصر في التنظيمات والقوانين القائمة.
- السلطة التأديبية تعد حقاً ذا صبغة قانونية يحظى به صاحب العمل في أي كيان قائم تحت تصرفه مثل شركة أو مؤسسة أو محل تجاري صغير.
- لا يتمتع صاحب العمل بسلطة مطلقة في تشديد العقوبة التأديبية إذا عاد العامل وارتكب نفس المخالفة
- يعترف للقضاء بالحق في أن يراقب مدى تناسب العقوبة مع المخالفة في جميع الأحوال، أي سواء وجدت لائحة خاصة بالمنشأة أم لم توجد.

#### التوصيات :

- أوصي بأهمية العمل على عرض اللائحة الداخلية (لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية) في المنشأة بأسلوب واضح لكل الفئات العاملة في المنشأة.
- أوصي بتشديد الرقابة الإدارية على قرارات السلطة التأديبية لصاحب العمل.
- أوصي بتشديد الرقابة القضائية على قرارات السلطة التأديبية لصاحب العمل.
- ضرورة عمل ندوات لنشر الوعي بين العاملين ومساعدتهم على فهم ضوابط العمل.
- بيان حدود السلطة التأديبية لصاحب العمل .

## المراجع

### أولاً: الكتب والمؤلفات:

- القرآن الكريم .
- أحمد طلبة أبو الذهب، السلطة التأديبية لصاحب العمل: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة طنطا: كلية الحقوق، القاهرة، ٢٠٢٠.
- رزق بن مقبول الرئيس، رضا محمود العبد: شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٠٦/١٤٣٦هـ، جامعة الملك سعود، جامعة الملك سعود، ط٢، ٢٠١٧م.
- طلبة وهبة خطاب، عقد العمل في المملكة العربية السعودية، دراسة النظام العمل والعمال لسنة ١٣٨٩هـ، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٤٠٢هـ.
- عبد العزيز المرسي، د. فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد ١٢ السنة ٢٠٠٣، مكتبة كلية الحقوق، جامعة المنوفية.
- عدنان عابد ويوسف الياس: سلطة صاحب العمل الانضباطية: ٢٠١٧.
- علي بركات ، الوسيط في شرح نظام القضاء السعودي الجديد، رقم ٧٨ السنة ١٤٣٨هـ، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الأولى ٤٣٣/٢٠١٢.
- علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في إنفاذ تشريعات العمل: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، ٢٠١٤.
- محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، القاهرة: ٢٠٠٨.
- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، طبعة ١٩٨٢.

### ثانيا: الرسائل والأبحاث والمجلات:

- حنان حذيري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، رسالة ماجستير، ( جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي )، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٣.
- نضال جمال مسعود، الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد ١٢، العدد الأول، ٢٠١٩م.

### ثالثا: القوانين والأنظمة:

- نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ صادر قرار مجلس الوزراء رقم ٢١٩ بتاريخ ٢٢ / ٨ / ١٤٢٦ هـ .
- المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤ هـ .
- المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦ هـ .
- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الصادر الجريدة الرسمية - العدد (مكرر) في ٧ إبريل سنة ٢٠٠٣ م .

### رابعا: المواقع الالكترونية:

- مصطفى سامي حسن، الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية، ٢ ديسمبر ٢٠١٩، متاح على الرابط:

<https://hrdrscussion.com>

- الرقابة القضائية على ممارسة السلطة التأديبية، ١١ فبراير ٢٠٢٣، متاح على الرابط: <https://berber.ahlamontada.com>

- مروة أبو العلا، شرعية العقوبة التأديبية في القانون المصري، ١٧ أغسطس ٢٠١٧، متاح على الرابط: <https://mohamah.net>



## فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
١٢١٥	المقدمة
١٢٢٢	تمهيد وتقسيم .
١٢٢٣	المبحث الأول : الرقابة الإدارية على السلطة التأديبية ، ويشتمل على مطلبين :
١٢٢٤	المطلب الأول : أهمية تفتيش العمل
١٢٢٦	المطلب الثاني : سلطات مفتش العمل
١٢٢٩	المبحث الثاني : الرقابة القضائية على السلطة التأديبية ، ويشتمل على مطلبين :
١٢٣١	المطلب الأول : رقابة القضاء على مشروعية الجزاء التأديبي
١٢٣٣	المطلب الثاني : رقابة القضاء على ملائمة الجزاء التأديبي
١٢٣٧	الخاتمة .
١٢٣٩	المراجع
١٢٤١	فهرس الموضوعات