



جامعة كربلاء

كلية القانون

الفرع العام

السياسة الجنائية في قانون العمل العراقي
(دراسة مقارنة)

أطروحة تقدم بها الطالب

غسان عبد السادة حسن الحميداوي

إلى مجلس كلية القانون في جامعة كربلاء

كجزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه فلسفة في القانون العام

إشراف

أ. د. علي حمزة عسل الخفاجي

استاذ القانون الجنائي

1445 هـ

2023 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

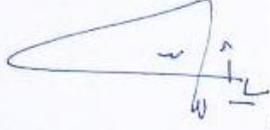
﴿ مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا
طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴾

صدق الله العلي العظيم

سورة النحل الآية (97)

إقرار المشرف

أشهد أن أطروحة الدكتوراه الموسومة بـ(السياسة الجنائية في قانون العمل العراقي - دراسة مقارنة) المقدمة من قبل الطالب (عسان عبد السادة حسن) إلى مجلس كلية القانون جامعة كربلاء بوصفها جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه فلسفة في القانون العام قد جرت تحت إشرافي ورشحت للمناقشة.



التوقيع:

الاسم: أ.د. علي حمزة عسل الخفاجي

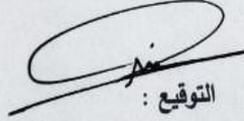
الاختصاص: القانون الجنائي

جامعة كربلاء / كلية القانون

إقرار المقوم اللغوي

أشهد أنني قرأت أطروحة الدكتوراه الموسومة بـ (الرياضة الجنائية في قانون العمل العراقي) المقدمة من قبل الطالب، (غسان عبد السادة حسني)، إلى مجلس كلية القانون - جامعة كربلاء، وقد وجدتها صالحة من الناحيتين اللغوية والتعبيرية، بعد أخذ الطالب بالملاحظات المسجلة على متن الأطروحة .

مع التقدير ...


التوقيع :

الأسم : م. د. علي حربي سلمان

الاختصاص العام : لغة عربية / لغة

الاختصاص الدقيق : دراسات حوثية مبرنية

إقرار لجنة مناقشة

نشهد نحن أعضاء لجنة المناقشة إننا اطلعنا على هذه الاطروحة الموسومة بـ (السياسة الجنائية في قانون العمل العراقي "دراسة مقارنة")، وناقشنا الطالب (غسان عبدالسادة حسن) على محتواها، وفيما له علاقة بها، ونعتقد إنها جديرة بالقبول لتلبي درجة الدكتوراه في القانون / فرع القانون العام وبدرجة (جيد جداً).

التوقيع: -

الاسم: أ.د. نافع تكليف مجيد

(عضواً)

التاريخ: / / 2023

التوقيع:

الاسم: أ.د. عادل كاظم سعود

(رئيساً)

التاريخ: / / 2023

التوقيع:

الاسم: أ.م.د. ثامر داود عبود

(عضواً)

التاريخ: / / 2023

التوقيع:

الاسم: أ.م.د. حيدر حسين علي

(عضواً)

التاريخ: / / 2023

التوقيع:

الاسم: أ.د. علي حمزه عسل

(عضواً ومشرفاً)

التاريخ: / / 2023

التوقيع:

الاسم: أ.م.د. خالد مجيد عبدالحميد

(عضواً)

التاريخ: / / 2023

التوقيع:

أ.د. باسم خليل نايل السعيد

عميد كلية القانون / جامعة كربلاء

التاريخ: / / 2023

صادق مجلس كلية القانون / جامعة كربلاء على قرار لجنة المناقشة

الإهداء

إلى ... مَنْ أحبَّ العلم وحالت نوائب الدنيا دون بلوغه مقصوده... أبي أطل الله في عمره

إلى ... نعمة الله السابغة التي نسأله أن تدوم... أمي الحنون

إلى... مَنْ كانت نعم الشريك في درب الحياة... زوجتي الوفية

إلى... سندي وعزي وفرحتي ... أخي وأخواتي

إلى ... فلذات الكبد ومن يدعون لنا بعد امد ... أولادي الأحبة

إلى ... الأيادي الطاهرة ... عمال العراق الأباة

إلى... كل من أحظى بمحبتهم وتقديرهم...

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

الباحث

شكر وعرّفان

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الأول بلا زوال، والدائم بلا فناء، والقائم بلا عناء، والمؤمن بلا نهاية، والمُبدئ بلا أمد، والصانع بلا أحد.. والصلاة والسلام على أشرف الخلق أجمعين أبي الزهراء محمد وعلى آله الطيبين الطاهرين..
أما بعد..

فلا يسعني في نهاية مطافي العلمي في كتابة بحثي إلا أن اتقدم بأسمى آيات وعبارات الشكر والتقدير والامتنان للأب والمعلم والملهم استاذي (أ. د. علي حمزة عسل الخفاجي) الذي تفضّل بقبول الإشراف على الأطروحة وما بذله من جهد ونصح وإرشاد ومتابعة في تقويم وتصويب ما كتبت، وحرصه العالي واهتمامه الشديد في أن يخرج البحث بأفضل ما يكون، وإمداده لي بالمصادر المهمة، فجزاه الله عن رعايته ولطفه وجهده خير ما يجزي به عباده الصالحين وأن يَمّن عليه بدوام العافية والتوفيق.

كما أتقدّم بالشكر والثناء لجميع اساتذتي في كلية القانون/ جامعة كربلاء على جهودهم الكبيرة وتوجيهاتهم السديدة في أثناء مدة الدراسة، وأخص منهم بالذكر استاذي الدكتور (ضياء عبد الله الجابر) الذي لم يبخل بنصيحة ولا بتوجيه وكانت له بصمة في إعداد خطة البحث فله مني كل الشكر والتقدير والاحترام.

والشكر موصول لكل شخص ساعد بفعل أو كلمة في إتمام كتابة الأطروحة، وأخص بالذكر الأخوان كل من (أياد كاظم خلف) و (علي خريبط راضي) و (حسنين عبد الواحد) لمواقفهم المشرفة ومساعدتهم لي، وكذلك كادر مكتبة كلية القانون/ جامعة كربلاء، والقائمين على القنوات القانونية في برنامج التليكرام لجهودهم الطيبة في توفير مصادر البحث، اسأل الله أن يوفقهم جميعاً..

الباحث



الموضوع	
6 - 1	المقدمة
157 - 7	الباب الأول: السياسة الجنائية الوقائية والتجريبية في قانون العمل العراقي
80 - 9	الفصل الأول: السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي
41 - 10	المبحث الأول/ مفهوم السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل
15-10	المطلب الأول/ تعريف السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل
11-10	الفرع الأول / التعريف اللغوي
15-11	الفرع الثاني / التعريف الاصطلاحي
30-15	المطلب الثاني/ أسس السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل
24-16	الفرع الأول/ الأساس الفلسفي
30-24	الفرع الثاني/ الأساس القانوني
41-30	المطلب الثالث/ وسائل السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل
32-30	الفرع الأول / القانون
35-32	الفرع الثاني / التقنين
38-35	الفرع الثالث / النقابات
41-38	الفرع الرابع / قضاء العمل
80-42	المبحث الثاني/ نطاق السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي
61-42	المطلب الاول / النطاق الشخصي للسياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي
49-43	الفرع الاول/ الاحكام الوقائية للعامل
56-49	الفرع الثاني/ الاحكام الوقائية لصاحب العمل
59-56	الفرع الثالث/ الاحكام الوقائية للعامل الحدث
61-59	الفرع الرابع / الاحكام الوقائية للمرأة العاملة
73-61	المطلب الثاني /النطاق الموضوعي للسياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي



66-61	الفرع الاول/ الاحكام الوقائية ذات الصلة بالتشغيل والتدريب
71-66	الفرع الثاني/ الاحكام الوقائية ذات الصلة بالاجور
73-71	الفرع الثالث/ الاحكام الوقائية ذات الصلة بتفتيش العمل
80-73	المطلب الثالث / النطاق المكاني للسياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي
77-74	الفرع الاول/ الاحكام الوقائية المتعلقة بصاحب العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية
78-77	الفرع الثاني/ الاحكام الوقائية المتعلقة بالعامل في مجال الصحة والسلامة المهنية
80-78	الفرع الثالث / الاحكام الوقائية المتعلقة بالمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية
157-81	الفصل الثاني: السياسة التجريبية في قانون العمل العراقي
137-82	المبحث الأول / محل التجريم في قانون العمل
98-82	المطلب الأول/ مفهوم جرائم العمل
85-83	الفرع الأول/ تعريف جرائم العمل
89-85	الفرع الثاني/ طبيعة جرائم العمل
98-90	الفرع الثالث / مصادر التجريم في قانون العمل
112-98	المطلب الثاني / اركان جرائم العمل ومعيار تجريمها
102-99	الفرع الأول / الركن المادي في جرائم العمل
107-102	الفرع الثاني / الركن المعنوي في جرائم العمل
112-107	الفرع الثالث / معيار التجريم في قانون العمل
137-112	المطلب الثالث / نماذج من جرائم العمل في التشريع العراقي
120-113	الفرع الأول / الجرائم المتصلة بسير العمل
122-120	الفرع الثاني / الجرائم المتصلة بسلامة العامل
127-123	الفرع الثالث / الجرائم المتعلقة بالمرأة العاملة والعامل الحدث
137-127	الفرع الرابع / الجرائم الماسة بكرامة العامل
157-138	المبحث الثاني/ مظاهر ذاتية التجريم في قانون العمل العراقي
145-138	المطلب الأول/ خصوصية المصلحة المحمية
142-139	الفرع الاول / المصلحة في قانون العقوبات



145-142	الفرع الثاني / خصوصية المصلحة المحمية في قانون العمل
151-145	المطلب الثاني/ الارتباط في جرائم العمل
148-145	الفرع الاول/ ارتباط الجرائم في قانون العقوبات
151-148	الفرع الثاني/ حكم تعدد الجرائم مع الارتباط في قانون العمل
157-151	المطلب الثالث / التضامن في المسؤولية الجزائية في قانون العمل
155-152	الفرع الاول / شخصية المسؤولية الجزائية في القانون الجنائي
157-155	الفرع الثاني / المسؤولية الجزائية التضامنية في قانون العمل
274-158	الباب الثاني : السياسة الجنائية العلاجية في قانون العمل العراقي
208-159	الفصل الأول: السياسة العقابية في قانون العمل العراقي
190-160	المبحث الأول/ مفهوم العقاب في قانون العمل
168-160	المطلب الأول/ فلسفة العقاب في قانون العمل
164-161	الفرع الاول / الاساس الفلسفي للعقاب في القانون الجنائي العام
165-164	الفرع الثاني / الاساس الفلسفي للعقاب في القوانين الجنائية الخاصة
168-166	الفرع الثالث / الاساس الفلسفي للعقاب في قانون العمل
179-168	المطلب الثاني / الجزاءات الجنائية في قانون العمل
173-168	الفرع الأول/ العقوبات الأصلية في قانون العمل
175-173	الفرع الثاني/ العقوبات الفرعية
179-175	الفرع الثالث/ التدابير الاحترازية
190-179	المطلب الثالث/ تطبيق العقوبات في قانون العمل
184-180	الفرع الأول/ الظروف المشددة للعقوبة في قانون العمل
187-184	الفرع الثاني/ الاسباب المخففة للعقوبة في قانون العمل
190-187	الفرع الثالث/ وقف تنفيذ العقوبة
208-191	المبحث الثاني/ مظاهر ذاتية العقاب في قانون العمل العراقي
199-191	المطلب الأول / نظام الإحالة التشريعية
195-192	الفرع الاول / مفهوم الاحالة التشريعية في القانون الجنائي
199-196	الفرع الثاني / الاحالة التشريعية في قانون العمل



204-199	المطلب الثاني/ التركيز على عقوبة الغرامة
201-199	الفرع الاول / مزايا عقوبة الغرامة
204-201	الفرع الثاني / عقوبة الغرامة في قانون العمل
208-204	المطلب الثالث/ مظاهر اخرى لذاتية العقاب في قانون العمل
206-204	الفرع الاول / تشديد العقاب
207-206	الفرع الثاني / ايلولة مبالغ الغرامات
208-207	الفرع الثالث / ايقاع الجزاء الجنائي على طرف واحد
274-209	الفصل الثاني: السياسة الاجرائية في قانون العمل العراقي
238-210	المبحث الأول/ السياسة الاجرائية في مرحلة قبل المحاكمة
219-210	المطلب الأول/ الجهات المختصة بأعمال التحري والأستدلال
216-211	الفرع الأول/ مفتشي العمل
219-216	الفرع الثاني/ اعضاء الضبط القضائي
230-219	المطلب الثاني/ تحريك الدعوى الجزائية العمالية
223-220	الفرع الأول/ التعريف بالدعوى الجزائية وتحريكها
230-223	الفرع الثاني/ الجهات المختصة بتحريك الدعوى الجزائية العمالية
238-230	المطلب الثالث / التحقيق في جرائم العمل
235-230	الفرع الاول / التحقيق الابتدائي في القانون الجنائي
238-235	الفرع الثاني / اعمال التحقيق في جرائم العمل
274-239	المبحث الثاني/ السياسة الإجرائية في مرحلة المحاكمة
246-239	المطلب الأول/ مزايا التقاضي الخاصة بالعمال
241-240	الفرع الأول/ الفصل في دعاوى العمل على وجه الاستعجال
243-242	الفرع الثاني/ الاعفاء من الرسوم القضائية
245-243	الفرع الثالث/ تبسيط اجراءات التقاضي
260-245	المطلب الثاني/ تشكيل محاكم العمل واختصاصاتها
252-246	الفرع الأول/ تشكيل محكمة العمل واختصاصها في التشريع العراقي
255-252	الفرع الثاني/ تشكيل محاكم العمل واختصاصاتها في التشريع المقارن



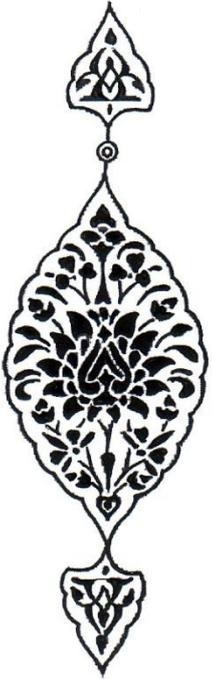
260-255	الفرع الثالث/ طرق الطعن باحكام وقرارات محاكم العمل
274-260	المطلب الثالث / الاثبات في الدعوى الجزائية العمالية
265-260	الفرع الاول / اهمية الاثبات الجنائي ومبادئه
269-265	الفرع الثاني / قواعد الاثبات في الدعوى الجزائية العمالية
274-269	الفرع الثالث / حجبة محاضر تفتيش العمل
281-275	الخاتمة
307-282	المصادر
i -ii	ملخص الأطروحة باللغة الإنكليزية

المستخلص

يعد قانون العمل الركيزة الأساسية لأي تنمية إقتصادية يراد إحداثها ، بحسبانه القانون المعني بتنظيم وحماية قوة العمل التي تشكل مع رأس المال القوة الاقتصادية للدولة ، وقد حل التنظيم التشريعي واللائحي لعلاقات العمل محل مبدأ حرية التعاقد لتحقيق أكبر قدر ممكن من الحماية القانونية للعامل الطرف الضعيف في العلاقات المذكورة ، فصار المفهوم الجديد لعلاقة العمل يقوم على اساس اجتماعي يتجسد في مجموعة ضمانات تكفلها وتحققها احكام تشريعات العمل والاتفاقيات الدولية .

ونظراً للطبيعة الخاصة لعلاقات العمل التي تقوم على عدم التكافؤ بين طرفيها ويمتزج فيها البعد الاقتصادي بالبعد الاجتماعي ، فقد كان لا مناص من أن يتدخل المشرع لحماية هذه العلاقة بالعموم وطرفها الضعيف متمثلاً بالعمال على وجه الخصوص ، عن طريق استخدام قواعد التجريم والعقاب بوصفها وسيلة المجتمع في حماية المصالح والحقوق التي يعتقد بكونها جديرة بالحماية ، ولا شك أن مصلحة العمال – كفة من الفئات الواسعة والاساسية في المجتمع – من المصالح التي تتأكد جدارتها بالحماية الجنائية . وبهذا الصدد إذا كان للسياسة الجنائية التي ينتهجها المشرع في قانون العقوبات أهمية كبيرة بحسبانها الخطة التي بموجبها يعالج المشرع ظاهرة الجريمة من حيث التجريم والعقاب ، فإن للسياسة المذكورة في قانون العمل – كقانون جنائي – أهمية استثنائية لخصوصية المصالح التي يحميها القانون المذكور ويراد إضفاء الحماية الجنائية عليها ، حتى أن المشرع يضطر وهو بصدد تجريم افعال معينة ترتكب من صاحب العمل أو العامل إلى الخروج على بعض القواعد العامة الواردة في قانون العقوبات .

وعليه يسلم هذا البحث الضوء على السياسة الجنائية التي اعتمدها المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 ، حيث درس بشكل مفصل السياسة المذكورة بانواعها الوقائية والتجريبية والعقابية ، فضلاً عن السياسة الاجرائية التي سار عليها قانون العمل العراقي عندما يصل النزاع بين طرفي العلاقة التعاقدية إلى سوح القضاء ، كما ابرز البحث الذاتية الخاصة للتجريم والعقاب في نطاق قانون العمل ، فضلاً عن الامتيازات التي منحها القانون للعامل عند التقاضي ومنها اقرار قواعد اثبات خاصة تسهل على العامل اثبات حقوقه ، وذلك بعد مناقشة تشكيل محاكم العمل واختصاصاتها في العراق وبعض الدول الاخرى .



المقدمة



المقدمة

أولاً: موضوع الأطروحة

يعد القانون الجنائي وسيلة المجتمع في حماية المصالح والقيم والحقوق الأساسية التي يعتقد بجدارتها بالحماية، فيجرم المساس بها من خلال قواعد التجريم والعقاب التي ينص عليها قانون العقوبات، وفي الوقت ذاته تبرز مصالح أو قيم لها من الخصوصية ما يلزم معه تقرير حمايتها جنائياً في قوانين خاصة وهو ما يصطلح عليه بالقوانين الجنائية أو العقابية الخاصة التي تسن لحماية ومعالجة مصالح متغيرة أو مواجهة تغيرات طارئة تمس القيم الجوهرية للمجتمع .

ومن بين تلك القوانين الجنائية الخاصة يبرز قانون العمل كواحد من هذه القوانين التي لجأ فيها المشرع إلى استعمال قواعد التجريم والعقاب لمسائلة من يخالف قواعده.

وقد دفع توظيف قواعد القانون الجنائي لخدمة قانون العمل بعض الفقه إلى الدعوة لنشأة القانون الجنائي للعمل، أي لوجود ذاتية خاصة لفرع من فروع القانون الجنائي يطلق عليه القانون الجنائي للعمل، بما يعكس الأهمية التي يحتلها موضوع التجريم في علاقات العمل بحسبانه السبيل لفرض احترام تشريعات العمل ضمن إطار ما يعرف بالنظام العام الإجتماعي، لحماية العمال وهم الطبقة الأضعف في ميزان قوى العلاقات الناشئة عن قانون العمل، إذ تتفق تشريعات العمل المختلفة على توفير الحماية للعمال بشكل أوسع نطاقاً وأبعد مدى من حمايتها لإصحاب العمل، وهي مسألة حتمية في ظل نظام الأقتصاد الرأسمالي الذي يقوم على اساس تعاقدية اكثر منه على اساس تنظيمي، وان كان من الضروري أن لا تطغى مصلحة العامل على المصلحة العامة المتمثلة في حماية الإنتاج.

ولذلك يفترض بالمشرع أن يوازن بين تأمين مصلحة العمال وحمايتهم وبين حماية الإنتاج في نطاق ما تمليه الظروف الإقتصادية والإجتماعية والقانونية، ولعل من المنطقي القول إن المصالح المختلفة أو المتصارعة بين طرفي العلاقة العقدية والحقوق المترتبة عليها هي الفكرة التي تجد فيها فلسفة التجريم في حيز العلاقات العمالية مصدراً لها، الامر الذي استلزم تكفل القانون بحماية الآثار التي تترتب على تلك العلاقة، وهذه الحماية تمثلت بفرض الجزاءات الجنائية المناسبة للحد من المخالفات أو الاعتداءات التي تحدث في نطاق العمل وبما يعني توظيف قواعد القانون الجنائي في



خدمة قانون العمل لتحقيق العدالة الاجتماعية في علاقات العمل والحفاظ على النظام العام الاجتماعي بما يحقق الامن والسلم الاجتماعيين.

وإذا كانت تشريعات الدول المختلفة قد تدخلت بفرض الحماية الجنائية لعلاقات العمل بما يحفظ حقوق ومصالح طرفي العلاقة العقدية، فإنها اختلفت في تفصيل هذه الحماية ومداهما تبعاً للفلسفة أو السياسة الجنائية التي يعتنقها المشرع، لا بل أن الاختلاف يحصل في نطاق الدولة الواحدة بتغيير المشرع لسياسته الجنائية في قانون العمل في فترات زمنية متعاقبة، تبعاً لظروف ومقتضيات اجتماعية واقتصادية مختلفة.

ثانياً: أهمية الأطروحة

تتمثل اهمية الأطروحة بالنقاط الآتية:

1- إنها تعرّف بالسياسة الجنائية التي اتبعها المشرع العراقي في تقرير قواعد التجريم والعقاب في نطاق علاقات قانونية غير قائمة على التكافؤ بين طرفيها ونقصد بها علاقات العمل، ومن ثم معرفة مدى تمكن المشرع العراقي من تحقيق التوازن والعدالة وهو بصدد توفير الحماية الجنائية للعلاقات العمالية. وقد لوحظ أن الدراسات والأبحاث التي درست الجوانب الجزائية في قانون العمل تركز في الغالب على دراسة النماذج الاجرامية في القانون من قبيل الجرائم الماسة بسير العمل أو تناول الحماية الجنائية لفئة محددة من فئات العمال كالعمال الأحداث والنساء العاملات أو أن تتعلق بقضاء العمل وخصوصيته، ولم نلاحظ وجود دراسة تتطرق بشكل مباشر وتفصيلي لذاتية التجريم والعقاب في قواعد قانون العمل والسياسة الجنائية التي اتبعها المشرع العراقي في هذا الشأن، وما يمكن أن يميز قانون العمل العراقي عن غيره من قوانين العمل من أحكام جزائية تتعلق بالعلاقات العمالية الفردية والجماعية.

2- الجديد الذي اشتملت عليه الأطروحة ولعل أهم ما يمكن وصفه بالجديد في هذا البحث هو رصده للسياسة الجنائية في قانون العمل كقانون خاص يخضع للنظرية العامة للقوانين الجنائية الخاصة، وبمعنى آخر أن الاحكام الجزائية الواردة في قانون العمل ليست أحكاماً عشوائية وإنما هي محكومة بالنظرية العامة للقوانين الجنائية الخاصة، وهو الأمر الذي لوحظ إغفاله في البحوث والدراسات السابقة وفي حدود ما اطلعنا عليه. أما الجديد الأخر في الأطروحة فهو دراستها للسياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل، إذ يعد هذا الموضوع وبحق نقطة التميز التي نعتقد بتواضع أن الأطروحة



تفرد بها، حيث لم نلاحظ دراسة هذه السياسة في الرسائل والاطاريح سواء العراقية منها والعربية وحتى الكتب وهي من الكثرة بمكان.

3- إن دراسة موضوع السياسة الجنائية في قانون العمل يكتسب أهمية خاصة، فهو من حيث الجانب العلمي يتكفل بتطبيق القواعد الجنائية على علاقة عقد العمل وإختيار هذه القواعد ملائمة ضد المخالفات التي يمكن أن تسجل في ميدان العمل، ومن حيث الجانب العملي فالموضوع يعد بمثابة بحث ميداني لمعرفة مديات الحماية التي اقترتها السياسة الجنائية في الجانب الوقائي لحماية النظام الاجتماعي كهدف تسعى اليه الدولة.

ثالثاً: اشكالية الأطروحة

ترتكز اشكالية الأطروحة في محاولة معرفة دور قواعد التجريم والعقاب في نصوص قانون العمل وهو ينظم العلاقات الفردية والجماعية في محيط العمل، ولعل السؤال الذي يطرح بهذا الصدد مفاده ماهي علاقة قواعد التجريم والعقاب بقانون العمل؟ وما هي السياسة الجنائية التي اتبعها المشرع العراقي وهو يجرم بعض السلوكيات في علاقات العمل؟ وهل كانت قواعد قانون العمل كافية في مواجهة الجرائم التي ترتكب في إطار العلاقات العمالية أم كان هناك قصوراً تشريعياً في هذا الشأن؟ وهل اشتملت السياسة الجنائية في قانون العمل على كل أقسام السياسة المذكورة من وقاية وتجريم وعقاب؟

رابعاً: نطاق الأطروحة

يتحدد نطاق الأطروحة في دراسة السياسة الجنائية في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 وقانون العمل في مصر رقم (12) لسنة 2003 وقانون العمل في قطر رقم (14) لسنة 2004 كقوانين مقارنة بصورة أساسية وبعض القوانين كالقانون الفرنسي بصورة ثانوية، مع الإشارة إلى نصوص الإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية كلما اقتضى البحث ذلك. كما يشمل نطاق الأطروحة بعض قوانين العقوبات كقانون العقوبات العراقي.

خامساً: الدراسات السابقة

1. د. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط 1، 1996 .



تعد هذه الدراسة بحق المرجع الأساس الذي تستند إليه اغلب البحوث التي تدرس الجوانب الجزائية في قوانين العمل، وقد جاءت الدراسة باسهابٍ حتى تجاوزت الـ(700) صفحة، وتعود لفترة زمنية ليست قريبة، وبحثت في قوانين عمل ألغيت بما فيها القانون الأساس محل الدراسة وهو قانون العمل المصري رقم (137) لسنة 1981، ولم تبيّن هذه الدراسة بشكل واضح الجوانب الفلسفية لموضوع الاحكام الجنائية في قانون العمل فضلاً عن عدم دراستها لموضوع السياسة الجنائية الوقائية في القانون المذكور، كما لم تركز على الجانب الإجرائي في دعوى العمل الجزائية، ويمكن القول أن اطروحتنا تشترك في بعض خطوطها العامة مع الدراسة المذكورة .

2. مسعود بن حميد المعمرى، التجريم في نطاق تشريعات العمل، اطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 2007 .

يتحدد نطاق هذه الدراسة في قوانين العمل في دول مجلس التعاون الخليجي وجمهورية مصر العربية فقط، وقد ركزت بشكلٍ واسع على أنواع جرائم العمل في القوانين المذكورة والعقوبات التي تفرض جزاءً لها، ومن بين النقاط التي تختلف فيها هذه الدراسة عن اطروحتنا هو عدم تناولها للمحاكمة في الدعوى الجزائية العمالية من حيث تشكيل محاكم العمل واختصاصاتها والمزايا العمالية في التقاضي، إذ اقتصر الجانب الإجرائي فيها على بيان مسألة تحرير محاضر التفتيش وقيمتها القانونية في الإثبات، ومن ثم لا يمكن عدّ الدراسة متضمنةً معالجة حقيقية لسياسة جنائية خاصة تتعلق بقانون العمل .

3. مصطفى علي مصطفى جاب الله، الحماية الجنائية لعلاقات العمل في نطاق القطاع الخاص، اطروحة دكتوراه، جامعة المنوفية، كلية الحقوق، 2014 .

تعد هذه الاطروحة من أهم الدراسات ذات الصلة بموضوع التجريم والعقاب في قانون العمل، إذ درست أغلب جوانب الموضوع المذكور، وتشترك اطروحتنا مع هذه الدراسة بالعديد من الفقرات، إلا أن أهم ما يمكن عدّه إختلافاً بينهما أن نطاق الدراسة المذكورة اقتصر على قانون العمل المصري من دون مقارنة مع قانون آخر، فضلاً عن عدم دراستها للسياسة الجنائية الوقائية أو التجريم الوقائي في قانون العمل .

4. د. ناجي علي الدلوي، الحماية الجنائية للعامل في القطاع الخاص في التشريع العراقي، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية، القاهرة، ط 1، 2020 .



بيّنت هذه الدراسة الجوانب الجزائية في قانون العمل العراقي النافذ وتقترب في العديد من فقراتها من موضوع اطروحتنا، إلا أنه يمكن القول أن أبرز نقاط الإختلاف بينهما تتمثل في الآتي :

- إنّ الدراسة المذكورة جاءت بصيغة تكاد تكون نسخة طبق الأصل من دراسة (د. ناهد العجوز) المشار إليها في اعلاه من حيث فقرات البحث والآراء القانونية المثبتة فيها .
- إنّ اصل الدراسة المذكورة هو بيان الأحكام الجزائية في قانون العمل كحماية للعامل وليس كسياسة جنائية انتهجها المشرع العراقي بهدف حماية العلاقات العمالية والإقتصاد الوطني بصورة عامة .
- خلو الدراسة من الجانب الفلسفي في التجريم والعقاب في قانون العمل، إذ جاءت بصيغة عرض للنصوص القانونية وبيان لجرائم العمل وعقوباتها، من دون ابراز الجانب الفلسفي الذي يقف خلف تبني المشرع للأحكام المنصوص عليها في قانون العمل، فضلاً عن عدم تضمنها اوجه الذاتية الخاصة التي تميز السياسة الجنائية للمشرع في قانون العمل .
- لم تبيّن الدراسة موضوع السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل .
- اشتملت الدراسة على موضوعات لم ترد أو لم يتم التركيز عليها بشكل تفصيلي في اطروحتنا كما في موضوع المسؤولية الجنائية لصاحب العمل وللعامل .
- لم تتقف الدراسة عند قضاء العمل من ناحية تشكيل محكمة العمل واختصاصاتها والصيغة التي اقرها المشرع العراقي في تشكيل المحكمة المذكورة وموقف المحكمة الإتحادية من هذا التشكيل.
- إختلافنا مع بعض الآراء القانونية التي وردت في الدراسة .

سادساً: منهج الأطروحة

اتبعت الدراسة منهج البحث التحليلي الذي يقوم على أساس تحليل النصوص القانونية وتفسيرها للوصول إلى تطبيقها على الوقائع التي تدخل في مجال تطبيق هذه النصوص، إضافة إلى المنهج المقارن.

سابعاً: خطة الأطروحة

استلزمت الاحاطة بالموضوع تقسيم البحث على بابين، الباب الأول بعنوان السياسة الجنائية الوقائية والتجريمية في قانون العمل العراقي، وقد قسم إلى فصلين، الأول لبحث السياسة الوقائية في

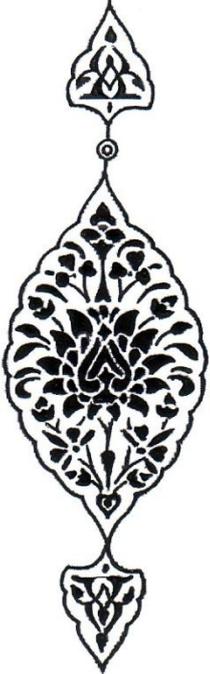


قانون العمل العراقي ويشتمل على مبحثين، المبحث الأول/ مفهوم السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل، والمبحث الثاني/ نطاق السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي، أما الفصل الثاني فيبحث في السياسة التجريبية في قانون العمل العراقي ويتكون من مبحثين، المبحث الأول / محل التجريم، المبحث الثاني/ مظاهر ذاتية التجريم في قانون العمل العراقي.

أما الباب الثاني فقد عُنون بالسياسة الجنائية العلاجية في قانون العمل العراقي، وأيضاً تم تقسيمه إلى فصلين، الأول خصص لسياسة العقاب في قانون العمل العراقي ويتكون من مبحثين، المبحث الأول/ مفهوم العقاب في قانون العمل، والمبحث الثاني/ مظاهر ذاتية العقاب في قانون العمل العراقي، أما الفصل الثاني فتم فيه بحث السياسة الاجرائية في قانون العمل العراقي، وتم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول/ السياسة الإجرائية في مرحلة قبل المحاكمة، والمبحث الثاني/ السياسة الإجرائية في مرحلة المحاكمة .

الباب الأول

السياسة الجنائية الوقائية
والتجريمية في قانون العمل
العراقي





الباب الأول

السياسة الجنائية الوقائية والتجريمية في قانون العمل العراقي

من المعلوم أن السياسة الجنائية هي مجموعة وسائل وأدوات ومعارف تمثل رد الفعل الإجتماعي تجاه الجريمة في ضوء معطياتها بهدف منع الجريمة والوقاية منها ومكافحتها بالتصدي لمرتكبيها وإيقاع الجزاء المناسب عليهم بقصد إصلاحهم واعدتهم إلى كنف المجتمع.

وبهذا الوصف فإن موضوع السياسة الجنائية يحتل حيزاً مهماً في موضوعات القانون الجنائي، فإذا كان هذا القانون يبين أو يعالج حاضره، فإن السياسة الجنائية ترسم مستقبله بما يكفل تطوره، ومن ثم لا يكفي لمعالجة الجريمة تعريفها أو تحديد وسائل منعها ما لم تتم معرفة الخطة التي على أساسها وعلى هداها تعالج مشكلة الجريمة.

ومن الثابت أن للسياسة الجنائية فروع ثلاثة وهي سياسة التجريم وسياسة العقاب وسياسة المنع أو الرقابة، وبعبارة أخرى إن موضوعات السياسة الجنائية تدرس الوقاية من الجريمة والتجريم والعقاب. وتتكفل كلا من سياسة الوقاية وسياسة العقاب ببحث الجانبين الموضوعي والإجرائي في السياسة الجنائية ويهدفان إلى غاية واحدة.

كما يذهب بعض الفقهاء إلى ان السياسة الجنائية تركز على أربعة عناصر، وهي الوقاية من الإجرام وسياسة التجريم وسياسة العقاب والأصلاح والتأهيل.

وفي إطار قانون العمل، فإن تشريعات العمل تقوم في جانبها الجنائي على سياسة جنائية ذات خصوصية أساسها حماية العمل والعمال، هادفة إلى تحقيق الردع الخاص من خلال نصوص قانونية ذات طابع حمائي، بغية توفير الحماية للعمال بحسبانهم الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، ولاسيما ما يتعلق ببعض الفئات منهم كالأطفال والنساء، بما يؤدي في المآل إلى حماية النظام الاجتماعي الذي يكفله الدستور عادة.

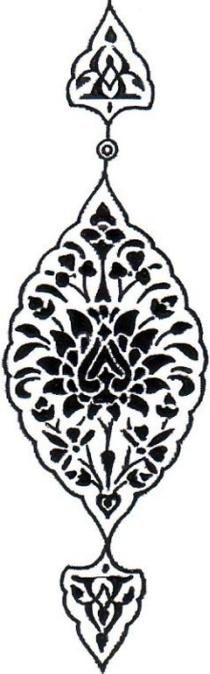
فالسياسة الجنائية في قانون العمل بحسبانه من التشريعات الجنائية الخاصة لها دور مهم في تحقيق أمن العامل وسكينته وحفظ حقوقه لكون ان هذا القانون صار يوفر للعامل وهو الطرف الضعيف أزاء رب العمل الحماية الموضوعية والاجرائية من خلال تدخل المشرع في ردع وتجريم محاولات الاستغلال أو الإضرار في حقوق العامل، ولاشك أن هذه الحماية لم تتبلور إلا عبر فترات زمنية ليست قصيرة.



وبغية الإحاطة بموضوع البحث، سندرس السياسة الجنائية في قانون العمل العراقي والقوانين المقارنة في فروعها أو اقسامها الثلاثة، مبتدئين في هذا الباب الذي خصص لدراسة السياسة الجنائية الوقائية والتجريمية في قانون العمل العراقي، وسيقسم إلى فصلين، نبين في الأول منهما السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي، ونخصص الثاني للسياسة التجريمية في القانون المذكور .

الفصل الأول

السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي





الفصل الأول

السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي

بينما قبل قليل أن السياسة الجنائية الحديثة تأخذ برؤيا شاملة في دراستها وتصديها لظاهرة الاجرام، بوضع الحلول والتدابير التي تكفل الحد من تفشي الإجرام ومحاربتة ومحاولة اجتثاثه للحفاظ على أمن واستقرار المجتمع. ومن ثم فإن المفهوم الواسع للسياسة الجنائية يذهب إلى أن هذه السياسة لا تعني فرض العقوبات والتدابير الجزية ضد مرتكب الجريمة، وإنما هي تعني أيضاً اتخاذ التدابير ورسم وتنفيذ السياسات التي تهدف إلى الوقاية من الجريمة ومحاولة منع حصولها بمعالجة الاسباب الاجتماعية والقانونية لوقوعها .

والسياسة الوقائية تشكل مظهراً من أهم مظاهر السياسة الجنائية الحديثة، إذ تهتم هذه السياسة الوقائية أو سياسة المنع والوقاية بالمرحلة التي تسبق وقوع الجريمة وتتخذ صورة تدابير واجراءات يقوم بها القائمين على تنفيذ السياسة الجنائية للحوول دون وقوع الجريمة، فيكون هدفها القضاء على الاسباب التي تفتح المجال لإرتكاب الجريمة. وتعد التدابير الوقائية الوسيلة الثانية للسياسة الجنائية في مكافحة مشكلة الإجرام إلى جانب العقوبة التي كانت ولوقت طويل تمثل الوسيلة الوحيدة في مجابهة الظاهرة الجرمية .

وإذا كان للسياسة الوقائية في القانون الجنائي هذه الأهمية، فإن لهذه السياسة في اطار علاقات العمل أهمية استثنائية، بحسبان انها تهدف في كثير من جوانبها أو مظاهرها إلى حفظ حقوق العامل وضمان سلامته في بدنه، فضلاً عن حمايتها المتميزة لفئات معينة من العمال، كالعمال الأحداث والعاملات من النساء، مع الإشارة إلى أن السياسة الوقائية في مجال قانون العمل لا يمكن فصلها عن موضوع الوقاية من الجريمة بشكل عام، ففي مجال الوقاية فإن الخصوص يخدم العموم ويتكامل معه .

ولدراسة السياسة الوقائية في قانون العمل العراقي والقوانين المقارنة، فنقسم هذا الفصل إلى مبحثين، ندرس في الأول مفهوم السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل، ونبيّن في الثاني نطاق هذه السياسة في القانون المذكور .



المبحث الأول

مفهوم السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل

تعد السياسة الوقائية من المفاهيم الحديثة التي اختلف الفقهاء على وضع تعريف موحد لها، ذلك انها مصطلح واسع النطاق يشمل نواحي متعددة من نواحي الحياة، وتقع مسؤولية تنفيذها على جهات ومؤسسات عديدة، فهي محاولة للتصدي لظاهرة الإجرام في ذاتها وليست معاملة مع مجرم معين أو جريمة بعينها .

ولا يتضمن القانون في العادة تعريفاً للوقاية أو غيرها من المصطلحات، وانما يقتصر على إيراد إجراءات معينة يمكن القول إنها تمثل وقاية ضد الاسباب التي تساعد على وقوع الجريمة . وهذا هو المنهج الذي سار عليه قانون العمل، إذ خلا من تعريف محدد لمبدأ الوقاية، ولكنه جاء حافلاً بإجراءات وتدابير يمكن وصفها بأنها تمثل وتجسد سياسة وقائية بحثة باتجاه أو بهدف منع وقوع جرائم عمل .

في هذا المبحث سنتعرف على مفهوم السياسة الوقائية لقانون العمل، وذلك بتعريف مصطلح السياسة الوقائية والوقوف عند اسسه ووسائله، الامر الذي استلزم تقسيم المبحث إلى ثلاثة مطالب، نبين في الأول تعريف السياسة الوقائية في قانون العمل، ونوضح في الثاني اسس هذه السياسة، وفي الثالث نبيّن وسائل السياسة المذكورة .

المطلب الأول

تعريف السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل

يستلزم تعريف السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل الوقوف على المعنى اللغوي والأصطلاحي، وهذا ما سندرسه في الفرعين الآتيين .

الفرع الأول

التعريف اللغوي

جاء في لسان العرب، سياسة من السوس (بفتح السين المهملة وتسكين الواو والسين المهملة)، بمعنى السياسة، وساس الأمر سياسة، قام به⁽¹⁾. وساس الأمور، دبرها وقام بإصلاحها، فهو سائس والجمع ساسة وسّاس⁽²⁾. والسوس، الرياسة، يقال: ساسوهم سوساً وإذا رأسوا قيل: سَوَّسُوهُ وِاساسُوهُ⁽³⁾ .

(1) محمد بن مكرم بن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ط 1، 1997، مادة سوس، (١٠٨/٦).

(2) المعجم الوسيط، طباعة مجمع اللغة العربية، المكتبة العلمية، طهران، مادة سوس (٤٦٤/١، ٤٦٥).

(3) ابن منظور، لسان العرب، مطبعة دار صبح، الجزائر، 2008، ص 404 .

والسياسة هي القيام على الشيء بما يصلحه، واشتهرت عند اهل العصر في العمل لأمر الدولة داخلها وخارجها. وهي ايضاً القيام بالأمر بما يصلحه، والمقصود بالأمر هذا هو امر الناس، فكلمة الأمر شائعة الاستعمال بمعنى حكم الدولة⁽¹⁾.

والوقاية لغة من وقى يقي، قضى يقضي، ووقاه الله وقاية بالكسر حفظه، والوقاية ما يوقى به الشيء أو هي الحماية والصيانة من الأذى⁽²⁾.

وقاية اسم مصدر من وقى وهي ما يتوقى به الشيء. وفي الطب جميع الوسائل التي تتخذ لإتقاء الأمر كالتطهير والتلقيح والعزل، ويقال الوقاية خير من العلاج، وقولهم اتق الله، توقعه، أي اجعل بينك وبينه كالوقاية، والوقاية هي حفظ الشيء عن ما يؤذيه ويضره، والتوقى جعل الشيء وقاية مما يخاف، أو هي كل ما يقي الإنسان في الدنيا والآخرة من العذاب⁽³⁾.

الفرع الثاني

التعريف الاصطلاحي

إنّ مصطلح السياسة الوقائية في القانون الوضعي يعد مفهوماً حديثاً نسبياً، يُنسب إلى مدرسة الدفاع الاجتماعي الحديث التي ظهرت في خمسينيات القرن العشرين، و كانت تهدف إلى مواجهة المجرمين بالتدابير الاجتماعية والتأهيلية التي تمنع عودتهم إلى الإجرام⁽⁴⁾. وقد تفادى المشرع العراقي وغيره من المشرعين في باقي البلدان وضع تعريف محدد لمصطلح السياسة الوقائية، الأمر الذي دفع الفقه إلى تعريفه وتبيان ذاتيته، ويلاحظ بهذا الخصوص أن تعريفات السياسة الجنائية وإن كانت لا تخلو من الإشارة إلى وجود السياسة الوقائية كواقع وهدف مطلوب وكونها صورة من صور السياسة الجنائية، إلا أنها لم تتطرق بشكل مباشر لهذه السياسة⁽⁵⁾.

ويظهر أن ذلك جاء بسبب اختلاف نظرة الفقه إلى السياسة الجنائية من حيث اتساع وضيق هذه النظرة، فكما سبق القول أن بعضهم ضيق من نطاق أو منظور السياسة الجنائية وحصر وظيفتها في تحديد الجزاء الجنائي المترتب على ارتكاب الجريمة، في حين وسّع آخرون من نطاق

(1) أحمد رضاء، معجم متن اللغة، دار مكتبة الحياة، بيروت، 1380 هـ (٢٤٧/٣).

(2) محمد بن ابي بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الرضوان، حلب، 2006، ص 491

(3) الأزهر ابو منصور محمد بن أحمد الازهري الهروي، تهذيب اللغة، تحقيق محمد عوض، دار احياء التراث العربي، بيروت، ط 1، ص 171

(4) أستعمل كثير من العلماء تعبير الدفاع الاجتماعي قبل ان يظهر بالمعنى الحديث في القرن العشرين الذي كان اكثر اتساعاً وشمولاً من المعنى القديم، للمزيد تنظر، د. فوزية عبد الستار، مبادئ علم الإجرام والعقاب، دار النهضة العربية، بيروت، ط 5، 1985، ص 301.

(5) حسين علي جبار الركابي، السياسة الوقائية في قانون المخدرات والمؤثرات العقلية رقم 50 لسنة 2017، رسالة ماجستير، جامعة تكريت، كلية الحقوق، 2020، ص 36.



هذه السياسة فلم يقصرها على مجرد العقاب وإنما مد نطاقها فأدخل المنع والوقاية ضمنه، فضلاً عن إتجاه ثالث ذهب إلى أن السياسة الجنائية تحدد قيمة القانون المعمول به وتوضح ما ينبغي أن يكون عليه هذا القانون، أي حدد الدور الذي تقوم به السياسة الجنائية في تطوير القانون الجنائي وعدم قصرها على موضوع معين دون غيره⁽¹⁾.

وفي ضوء تحليل الاتجاهات السابقة والجمع بينها، يمكن القول أن السياسة الوقائية تمثل الحل الأول في الحد من الاجرام، فإذا لم تتحقق الغاية امكن اللجوء إلى الحل الآخر وهو العقاب، وعليه فإن السياسة الوقائية تشكل إلى جانب السياسة العلاجية فرعي السياسة الجنائية⁽²⁾.
والسياسة الوقائية تعني التصور الشامل للأهداف القائمة في ذهن المخطط لها بهدف تحقيق الأمن والاستقرار والسلامة للفرد والمجتمع، وهي تعني أيضاً تحديد الوسائل المؤدية إلى تحقيق هذا الهدف وهذه التصورات، مع الحرص والتركيز على البعد الامني لعملية التنمية، بحيث تكون الوقاية من الجريمة جزءاً من السياسة الاجتماعية العامة⁽³⁾. ولا شك أن السياسة الوقائية عملية ليست يسيرة كما دلت على ذلك الدراسات والتجارب العملية، بل هي مسألة صعبة لا تخلو من التعقيد والطريق العلمي لتحقيق اهدافها قد يخالف التصور، ولذا وجب أن تبقى محكمة بمبدأ الشرعية⁽⁴⁾.

ويمكن أن نستعرض بعض من نماذج التعريفات الفقهية التي قيلت في تبيان مفهوم السياسة الجنائية الوقائية، فقد عرفت بأنها (مجموعة التدابير الوقائية التي يجب أن تتخذ لمنع حدوث الجريمة وخاصة لدى الأشخاص ذوي الميول الاجرامية الخطرة أو الذي تنذر حالتهم الاجتماعية بارتكاب الجريمة في المستقبل)⁽⁵⁾.

كما قيل في تعريفها بأنها (منع حدوث الجريمة قبل وقوعها بالتصدي للأسباب الجوهرية المسؤولة عن تكوين السلوك الاجرامي، وهذا ما ينصرف أيضاً إلى منع قيام الشخصية الإجرامية

(1) ينظر د. محمد عبد اللطيف فرج ، السياسة الجنائية المعاصرة واتجاهات تطوير القانون الجنائي ودعم التعاون الدولي، مطابع الشرطة ، القاهرة ، ط1، 2013، ص12-14 ، وكذلك د. معالي حميد الشمري ، السياسة الجنائية التشريعية في قوانين الاحزاب السياسية، مجلة كلية التربية جامعة واسط ، العدد (39) ، 2020 ، ص467 .

(2) د. بارش سليمان، مدخل لدراسة العلوم الجنائية، السياسة الجنائية ، كلية الحقوق ، جامعة باتنة، الجزائر، 1995، ص4-6.

(3) د. محمد شلال العاني ، البعد الحضاري والأخلاقي للسياسة الجنائية الوقائية، مجلة الحقوق، المجلد (7)، العدد(2)، 2010 ، ص169.

(4) د. محمد شلال العاني، المصدر السابق، ص169.

(5) طارق علي ابو السعود، الاتجاهات الحديثة للوقاية من الجريمة، أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية، الكويت، 2007 ، ص 1.



كخطوة اساسية لمنع قيام الاسباب والعوامل التي تقود الشخص إلى ارتكاب الفعل الاجرامي⁽¹⁾ . وايضا عرفت السياسة الجنائية الوقائية بأنها (التوقي واتخاذ التدابير المجتمعية اللازمة سواء لمنع المجرم المحتمل من ارتكاب الجريمة أو لمنع المجرم الفعلي من التحول إلى مجرم عائد للاجرام)⁽²⁾ .

كما وعرفت بأنها تشير إلى مختلف الجهود المجتمعية التي تهدف إلى الحيلولة دون توفر عوامل وظروف الجريمة أصلاً، أي أن المجتمع لا ينتظر حدوث الجريمة حتى يتحرك لمجابهتها أو محاربتها بل يهدف إلى الحؤول من دون ظهور الظروف التي قد تؤدي إلى وقوعها أصلاً وبمعنى آخر بذل الجهود قبل حدوثها⁽³⁾ .

ويظهر من مطالعة وتحليل التعريفات الفقهية التي قيلت في تعريف السياسة الجنائية الوقائية، أن تعريفها تعريفاً محدداً ودقيقاً يستلزم التفريق بين مصطلحي الوقاية والتقويم، فالتقويم يأخذ معنى تقاضي ارتكاب المجرم للجريمة مرة ثانية، والوقاية تعني منع الجريمة من أن تقع أصلاً، ومن ثم فإن ما يبذل من جهود وامكانيات في منع عودة ارتكاب المجرم للجرائم إنما هو تقويم وإصلاح، بينما يطلق على الجهود والبرامج والإجراءات التي تبذل باتجاه منع ارتكاب الجريمة لأول مرة اسم أو وسيلة المنع أو الوقاية، وإن كان هناك إتجاه في الفقه يذهب إلى أن الوقاية والتقويم هما وجهان لعملة واحدة وهي الجهود الإيجابية غير العقابية لتأهيل المجرمين ومنع الجرائم⁽⁴⁾ .

وبالعموم يمكن القول أن للسياسة الجنائية الوقائية مفهوم ضيق يعني منع الجريمة من الوقوع، ومفهوم واسع بموجبه يضاف إلى مكافحة الجريمة قبل وقوعها كعنصر من عناصر السياسة الوقائية عنصر آخر هو منع مرتكب الجريمة من الإفلات من العقاب، ولذلك تم تعريفها إستناداً لهذا المفهوم بأنها مجموعة الإجراءات التشريعية والتنفيذية والقضائية القائمة على خطط معينة لمواجهة ما قد يحدث من جريمة ومنع إفلات مرتكبها من العقاب عن طريق التنبؤ

(1) د. عدنان الدوري ، علم العقاب ومعاملة المذنبين ، منشورات ذات السلاسل ، الكويت ، ط1 ، 1989 ، ص438.

(2) د. ادهم حشيش، السياسة الجنائية في بعض القوانين العربية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد(3)، 2021، ص143 .

(3) د. احسن طالب ، الطرق الحديثة في الوقاية من الجريمة والانحراف ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2003 ، ص40 .

(4) ينظر كلا من د. رمسيس بهنام ، علم الوقاية والتقويم ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1986 ، ص25-27 ، ود. عمر فخري عبد الرزاق ، الوقاية من الجريمة الانتخابية ، مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ، المجلد (2) ، العدد (1) ، 2011 ، ص103-104 .



والتخطيط، ولا يستلزم تطبيقها حدوث جريمة سابقة أو مواجهة خطورة إجرامية أو مجرد تهديد اجرامي⁽¹⁾ .

كما يتبين أن السياسة الجنائية الوقائية تهدف إلى مجابهة الخطورة الاجتماعية من خلال التقليل أو القضاء على الاسباب المؤدية إلى ارتكاب الجرائم بغض النظر أن كانت أسباب اجتماعية أو نفسية، بهدف منع الأفراد من سلوك طريق الجريمة، ولذا تهتم هذه السياسة بالوسائل التي تحقق الحماية والوقاية والمعالجة والمنع، وذلك برسم سياسة اجتماعية تكون كفيلة بالقضاء على الاجرام⁽²⁾. ومن الأهمية الإشارة إلى أن التجريم الوقائي يدخل ضمن نطاق السياسة الجنائية الوقائية خاصة في ما يتعلق بالسلوك المنذر بالخطر الحقيقي⁽³⁾ .

ومما تقدم يتضح الدور المتميز للجانب الوقائي في السياسة الجنائية المعاصرة، بما يجعلها تدخل ضمن اطار الخطط الشاملة التي تعتمدها الدولة، على أن تتم مراعاة أهم المبادئ الأساسية لهذه السياسة، وأهمها أن الوقاية من الجريمة تعد التزاماً أساسياً من إلتزامات المجتمع لأفراده ومؤسساته جميعها ، وأنها يجب أن تستند إلى وسائل متنوعة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة في المجتمع، بما يجعلها قابلة للتعديل والتطوير، وبما يتفق مع هدف القضاء على الجريمة⁽⁴⁾ .

(1) نادية عبد الله الطيف الربيعي ، السياسة الوقائية في قانون العقوبات العراقي ، إطروحة دكتوراه ، جامعة تكريت ، كلية الحقوق ، 2017 ، ص 19 .

(2) د. علي حمزة عسل، اثر الفكر السياسي على السياسة العقابية في قانون العقوبات ، دار مصر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط 1 ، 2021 ، ص 75 .

(3) التجريم الوقائي هو التجريم الذي يتم من خلاله اسباغ الحماية الجنائية للحقوق والمصالح التي يرى المشرع أهمية منع تعريضها للخطر قبل أن يلحق بها، إذ يستلزم الحفاظ على كيان المجتمع وإستقراره وأمنه في بعض الاحيان معاقبة سلوك الافراد وإن لم يصل إلى درجة الأضرار الفعلي المباشر بحق أو مصلحة من المصالح المحمية، متى ما كان من شأن ذلك السلوك تعريض هذه المصلحة للخطر بحسبان هذا الخطر هو مقدمة للضرر . ويرتكز المشرع في التجريم الوقائي على معيارين، الأول معيار الخطورة الاجتماعية و يتعلق بالجريمة، والثاني معيار الخطورة الإجرامية و يتعلق بالجاني. وللتجريم الوقائي ذاتيته الخاصة وأسسها المتميزة ومعاييرها المحدودة والتي تسهم في توفير الحماية اللازمة للأفراد وللمجتمع ككل . للمزيد من التفصيل ينظر كل من:

- خالد مجيد عبد الحميد ، السياسة الجنائية الموضوعية الوقائية، اطروحة دكتوراه، جامعة بابل ، كلية القانون، 2016 .

- د. شريفة سوماتي، التجريم الوقائي في السياسة الجزائية المعاصرة، مجلة صوت القانون ، المجلد (٦) ، العدد (2) ، 2019 .

- رشا علي كاظم، الخطر واثره في التجريم والعقاب ، اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد ، كلية القانون ، 2018 .
- بن ادريس حليلة، التجريم الوقائي كآلية للمسائلة الجنائية لمخالفتي تدابير الحجر الصحي وتعريض الغير للخطر بنقل عدوى Covid 19 ، حوليات جامعة الجزائر، المجلد (34)، عدد خاص ، 2020 ، ص 696 .

(4) د. عمر فخري عبد الرزاق الحديثي ، مصدر سابق ، ص 106 .



و في نطاق قانون العمل تلعب السياسة الوقائية دوراً مهماً في الحيلولة دون وقوع الجرائم التي ينص عليها القانون المذكور، حيث يلاحظ بوضوح أن تشريعات العمل تضع في ثنايا نصوصها من الآليات والإجراءات والتدابير ما يدخل ضمن مفهوم الوقاية، من قبيل فرض إجراءات السلامة المهنية في مواقع العمل حفاظاً على صحة وسلامة العامل ومنع إصابته⁽¹⁾، وفي هذا الصدد يقصد بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بأنها الإجراءات التي يتخذها صاحب العمل لتحقيق إجراءات الأمن والسلامة تلافياً لما قد يتعرض له العامل من حوادث اثناء تأدية العمل أو بسببه، فضلا عن الامراض المهنية التي يمكن أن تصيبه خلال تعامله مع أدوات العمل ووسائله، كاستنشاق مواد سامة أو سماعه لأصوات عالية مدوية. بمعنى أن قوانين العمل لا تنتظر وقوع الضرر حتى يتم إصلاحه أو جبره، بل تنص مقدماً على التدابير والإجراءات التي تمنع وقوعه أو تقلل من فرص وقوعه⁽²⁾. ويلاحظ أن التعريف المذكور بيّن أن الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية هي إجراءات يتخذها صاحب العمل على الرغم من أن المشرع هو من قررها.

وفي ضوء ما تقدم يمكن أن نعرف السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل بأنها التدابير والإجراءات التي يقرر المشرع إتخاذها من قبل السلطات والاجهزة والأفراد في محيط العلاقات الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل ويرتب القانون على مخالفتها عقوبة أو تدبير، والتي تحول من دون المساس بالحقوق والمصالح المحمية في قانون العمل أو التهديد بالمساس بها، أي التي تمنع ارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في القانون المذكور .

المطلب الثاني

أسس السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل

في العصور الحديثة لم تعد العقوبة سوى وسيلة من وسائل مكافحة الإجرام في المجتمع - وان مازالت الاكثر شيوعاً - فقد تحول مفهومها من كونها أداة إيلاء وتأييد إلى أداة للإصلاح والتأهيل، وكان ذلك بضغط من الاعتبارات الإنسانية. فوقاية المجتمع من الجريمة يمكن أن تتحقق بوسائل عديدة مختلفة غير مباشرة كعزل الأشخاص الخطرين على أمن وإستقرار المجتمع في مؤسسات عقابية مغلقة، وقد تتمثل هذه الوقاية في السعي إلى تأهيل هؤلاء الأشخاص عن طريق إزالة الحواجز السلبية في نفوسهم ودعم الجوانب الإيجابية لديهم. وهذه الوسائل غير المباشرة قد

(1) د.صادق مهدي السعيد، التأمينات الاجتماعية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1980، ص67.

(2) علي شذان، آليات الوقاية من إصابات العمل في التشريع اليمني، بحوث جامعة الجزائر، العدد (9)، الجزء الأول، 2016، ص71.



لا تحول من دون وقوع الجريمة لإعتمادها على الردع العام بالأساس، وفي جزء منها تعتمد على تأهيل المحكوم عليه، ولذلك تركز الاهتمام على دراسة عوامل الإجرام بغية تمكين العمل الاجتماعي المنظم من مكافحة الجريمة ومن ثم العقاب عليها، وهنا يكمن أساس وجوه فكرة الوقاية من الجريمة .

في هذا المطلب سنتعرف على هذا الاساس من جانبه الفلسفي والقانوني، وذلك في فرعين مستقلين .

الفرع الأول

الأساس الفلسفي

ابتداءً وحتى يمكن فهم الأساس الفلسفي للسياسة الوقائية في قانون العمل، لا بأس من التطرق لهذا الأساس في اطار القانون الجنائي والشريعة الإسلامية، ثم نبينه في اطار قانون العمل.

أولاً: الأساس الفلسفي للسياسة الوقائية في القانون الجنائي

لقد كان الفكر التقليدي يعد العقوبة الوسيلة الأوحده في مكافحة الجريمة وردع الجاني، ومن ثم تحقق الردع العام، وعلى الرغم من الشدة والقسوة التي إتصفت بها العقوبة حينئذ الا انها لم تنجح في تحقيق الهدف المرجو منها كأداة للقضاء على الجريمة، لا بل أن معدلات ظاهرة الإجرام استمرت في الازدياد خصوصاً في أوقات الحروب والازمات، الأمر الذي أدى إلى انصراف الاهتمام إلى المجرم والظروف التي أدت به إلى ارتكاب الجريمة، فضلاً عن الاهتمام بالجريمة كرد فعل مادي، وكان ذلك بتأثير من تطور الفلسفة الإنسانية والدراسات المتخصصة في أسباب وعوامل الاجرام⁽¹⁾ .

لقد دفعت قسوة العقوبات الكثير من مفكري القرن الثامن عشر إلى مهاجمة هذه القسوة والمناداة إلى الحد منها لتعارضها مع آدمية الانسان المجرم وحقوقه الأساسية التي لا تختلف عن حقوق غير المجرمين، فمهدت آراء هؤلاء الفلاسفة كفولتير ومونتسكيو وجان جاك روسو إلى ظهور المدارس العلمية التي تعنى بدراسة مشكلة الجريمة خاصة ما يتعلق بسياسة العقاب من حيث أساسه واغراضه، كالمدرسة التقليدية والمدرسة الوضعية وحركة الدفاع الاجتماعي، اللواتي اختلفت غرض العقاب في أدبياتهن تفصيلاً ، ولكن بالعنوان العام كانت اغراض العقاب لدى هذه المدارس قريبة من بعضها، توزعت ما بين تحقيق منفعة إجتماعية والردع والعدالة ، فضلاً عن الدفاع عن المجتمع ضد خطورة الجاني الإجرامية، باستئصال العوامل والاسباب الإجرامية

(1) د. علي محمد جعفر، السياسة الوقائية في مكافحة الجريمة، مجلة الامن والقانون، المجلد (6)، العدد (2)، 1998، ص 41 .



التي دفعته إلى ارتكاب الجريمة وهو ما يعبر عنه بالردع الخاص⁽¹⁾ .
 ونتيجة التطور الكبير الذي لحق العلوم الإنسانية والاجتماعية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية، تخطى الفكر الجنائي عن الإتجاه المادي المحض للعقاب وإتجه نحو الإتجاه الشخصي الذين نضج في أحضان المدرسة الوضعية، والذي اتخذ اساسه في تحديد العقاب في ضوء حالة المجرم وظروفه الشخصية والاجتماعية، وكان ذلك بتأثير من نتائج الدراسات المتخصصة حول أسباب وعوامل الإجرام، التي أفادت بعدم مسؤولية الفرد لوحده عن الجريمة، بل إشتراك المجتمع بتركيبته ومقوماته السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومؤسساته المختلفة معه في المسؤولية، بما تكون معه الجريمة ثمرة لأوضاع وظروف تتحكم في الإنسان وسلوكياته، فيكون لها الدور الفعّال في توجيهه نحو الجريمة، لهذا فإن ما يبذل من جهود ومحاولات في سبيل التصدي للجريمة ستكون بلا جدوى ما لم يتم إصلاح الظروف وإزالة الأسباب أو العوامل التي دفعت بإتجاه وقوعها، ويقول آخر إن مكافحة الجريمة بالوقاية منها أي منعها من الوقوع أصلاً أولى من العقاب عليها بعد وقوعها⁽²⁾ .

من هنا برز الدور الوقائي في مكافحة الجريمة بشكل واضح و تدريجي، بعد ان تأكد فشل العقوبة بمفردها في الحد من الإجرام، فمنع الجريمة لا يكون ولا يتحقق بطريق سياسة التجريم والعقاب، فهذه الثنائية أوضحت وأبانت قصوراً في حماية المجتمع من الجريمة، حيث تكفي بتحديد الافعال الجرمية وما يحدد من عقوبات لمركبيها، فيكون التدخل بعد أن تكون الجريمة قد وقعت⁽³⁾ .

فإذا كانت دراسات علم الإجرام قد خلصت إلى وجود عوامل مهيئة أو مساعدة للإجرام داخلية كالجنس والسن والخمر والمخدرات والعاطفة ، وأخرى خارجية كالجو والمسكن وحالة الأسرة وسير الدراسة والمعتقدات السائدة والامية أو التعليم والحالة الاقتصادية⁽⁴⁾، فقد وجب على الدولة ان تضاعف جهودها بإتجاه معالجة أحوال الشعب العامة كتحسين أحواله المعيشية ومكافحة البطالة وتشجيع أعمال البر والجمعيات الخيرية، فضلاً عن تهيئة نظام اجتماعي يتكفل بعلاج الفقراء والمعوزين مجاناً، مع محاربة تفشي المخدرات ورفع مستوى الوعي الشعبي بأضرارها

(1) د. محمد صبحي نجم، الوجيز في علم الإجرام والعقاب، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، ط2 ، 1991 ، ص91 .

(2) رضا بن السعيد ، ترشيد السياسة الجنائية في الجزائر ، إطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، سعيد حمدين ، 2016 ، ص27 .

(3) فاطمة السباعي وآخرون ، السياسة الجنائية ، المفهوم والتطور ، جامعة سيدي محمد بن عبد الله للعلوم القانونية والاقتصادية ، 2008 ، ص18 .

(4) د. رمسيس بهنام ، المجرم تكويناً وتقويماً ، الأسكندرية ، 1982 ، ص131 .



بمختلف وسائل الدعاية والنشر، مع تأمين الحلول المتعلقة بمشكلة السكن والتوسع في اقامة المجمعات السكنية وتيسير الحصول عليها، ومجابهة المعتقدات البدائية كعقيدة الأخذ بالثأر وتنظيم مسألة السلاح من حيث اقتنائه أو حمله⁽¹⁾. فتحسين الأوضاع الاجتماعية العامة يعزز من إمكانية مجابهة ومقاومة اغراءات الجريمة، وتكون خطوة اولى في طريق القضاء عليها⁽²⁾، أي أن معرفة الاسباب تقود إلى معرفة أساليب الوقاية المناسبة التي تنتشعب وقد تتناول أوجه النشاط الإنساني كلها بما تشتمل عليه من مفاهيم أخلاقية وفكرية واقتصادية وسياسية⁽³⁾.

وإذا كانت السياسة الوقائية قد برزت مع ظهور الخطورة الإجرامية⁽⁴⁾ التي جاءت بها المدرسة الوضعية - هذه الخطورة التي تدعو إلى اتخاذ تدابير احترازية تجاه من توافرت لديه - فإنها عرفت قفزة نوعية مع ظهور مدرسة الدفاع الاجتماعي التي تدعو إلى اعتماد سياسة المنع بفرض تدابير مانعة قبل وقوع الجريمة، لأن حماية المجتمع من واجب الدولة، وتذهب مدرسة الدفاع الاجتماعي الحديثة في تفسير الوقاية من الجريمة إلى أن الدفاع الاجتماعي ضد الجريمة هو دائماً وقاية، سواء كان عن طريق إعادة تأهيل وإدماج المجرمين، أو عن طريق الإجراءات الوقائية لحماية المجتمع⁽⁵⁾.

إذاً يمكن القول ان فكرة الوقاية من الجريمة وبعد ان سادت في المدارس والحركات المعنية بالفكر الجنائي - بغض النظر عن الاختلاف في مضمون وابعاد هذه الفكرة - أدت إلى أن تتخلى معظم الدول في الوقت الحاضر عن السياسة الجنائية التقليدية، متجهة نحو التجرد من الجمود والطابع الردعي والتحول إلى اتجاهات أكثر إنسانية بتأثير التطورات والمتغيرات التي طالت مختلف مظاهر الحياة وما يخص الانحرافات السلوكية والمسؤولية عنها، فلجأت إلى جزاءات إدارية وتدابير اجتماعية كسبيل في منع الجريمة والوقاية منها، وكبديل عن العقوبات السالبة للحرية التي أثار انتقادات شديدة نتيجة فشلها في مكافحة الإجرام وإصلاح المجرمين .

ثانياً: الأساس الفلسفي للسياسة الوقائية في الشريعة الإسلامية

تنطلق السياسة الجنائية في الشريعة الإسلامية من أسس قوية وثوابت راسخة، وهي لا تفتقر إلا لمزيد من الاجتهاد على بصيرة أو اكتشاف الخصوصية لكل زمان ومكان وتقدير ما يناسبها من الاحكام والتدابير، وقد تكفلت السياسة الشرعية بالعموم والجنائية على وجه الخصوص بتحقيق

(1) د. رمسيس بهنام ، علم الوقاية والنقويم ، مصدر سابق ، ص33-35 .

(2) د. علي محمد جعفر ، مصدر سابق ، ص42.

(3) السيد يس ، السياسة الجنائية المعاصرة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1973 ، ص179 .

(4) الخطورة الإجرامية هي احتمال إقدام الشخص على ارتكاب الجريمة ، ينظر د. أحمد فتحي سرور ، اصول السياسة الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1972 ، ص 263.

(5) د. مصطفى العوجي، دروس في العلم الجنائي، مؤسسة نوفل، بيروت، 1980، ص143.



هداية الإنسان وارشاده إلى السبيل الاقوم، فجاءت الشريعة الاسلامية عامة وشاملة ومرنة وصالحة لكل الازمان بهدف رعاية مصالح الناس وإسعادهم⁽¹⁾.

والسياسة الجنائية في الاسلام تتسلسل في حلقات يكمل بعضها بعضاً، وهي تقوم على محورين رئيسين هما، السياسة الأنمائية والوقائية أي توقي الجريمة قبل وقوعها، والسياسة العلاجية والعقابية وتتحقق بعد وقوع الجريمة⁽²⁾.

ومنهج الشريعة الاسلامية يركز على تحصين النفس الانسانية من ان تقع فريسة للجريمة وذلك ببعث الإيمان بالله واحاطة الفرد بالمواعظ منذ نشأته مع التلويح بالوعيد عند ارتكاب الاثام، وتعزيز هذه الحواجز النفسية بموانع حسية بإقامة المجتمع على اساس العدل والمساواة، فلا فرق بين حاكم ومحكوم، ولا فضل لعربي على اعجمي إلا بالتقوى، بما يدل على أن الاسلام قد اتخذ التدابير الكفيلة واللازمة لمنع ارتكاب الجريمة من خلال بناء النفس وصيانتها بالإيمان، وتهذيب الاخلاق ورسم السلوك القويمة للأفراد، وخلق رأي عام معادي لكل اثم أو جريمة⁽³⁾.

كما وأن العقوبات قد شرعت لإصلاح حال الانسان وحمائته من المفسد وكفه عن المعاصي وحثه على الطاعة، فالعقاب مقرر لإصلاح الأفراد وحماية الجماعة وصيانة نظامها⁽⁴⁾. وأن المشرع للعقوبات هو الله سبحانه وتعالى وتحقق العقوبة وحتميتها يشكل جانباً وقائياً لا يستهان به، فالشعور بحتمية العقوبة اكثر فعالية بالوقاية من شدتها⁽⁵⁾.

وتستند الشريعة الاسلامية في سياستها الوقائية على محاور ومرتكزات عديدة منها الإيمان بالله واليوم الآخر والعبادات والتربية الاخلاقية. ففي مجال العقيدة جاء الاسلام بنظام عظيم يمثل اساساً واسعاً ورصيناً من القواعد الوقائية النفسية والروحية، فالإيمان بالله واستحضاره في كل حين يخلق في النفس الانسانية رقيباً معنوياً مرتبطاً بالله وقائماً على محاسبة النفس عما يصدر عنها من قول أو فعل، فالاعتقاد بالله واليوم الآخر يحمل الجوانب الوقائية التي تمنع الفرد من سلوك طريق الجريمة⁽⁶⁾. وقد اهتمت الشريعة الاسلامية بالجانبين الروحي والمادي للإنسان، واولت الجانب الروحي عناية خاصة بحسبانه صمام الامان في مقاومة نوازع النفس والشيطان

(1) د. محمد بن المدني بوساق ، اتجاهات السياسة الجنائية المعاصرة والشريعة الاسلامية، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، 2002، ص75 .

(2) د. محمد شلال ، مصدر سابق ، ص142 .

(3) د. مثنى سلمان العزاوي ، السياسة الجنائية في الشريعة الاسلامية ، بلا دار نشر ، 2018 ، ص24 .

(4) المصدر السابق ، ص25.

(5) د. مصطفى العوجي ، دروس في العلم الجنائي ، مصدر سابق ، ص1.

(6) د. مثنى العزاوي ، مصدر سابق ، ص40.



التي قد تدفع به إلى سلوك طريق الجريمة، فأكدت من هذا الجانب على تأدية انواع العبادات⁽¹⁾. وللعبادات اثر كبير في الوقاية من الجريمة، حيث اثرها في سلوك الفرد وسلوك الجماعة والمواظبة عليها يعمق مفاهيم الخير والصلاح ويدفع نحو الاستقامة، فالصلاة وهي صلة العبد بربه وسيلة فعالة من وسائل الوقاية من الإجرام، وتركها يغمس النفس في الشهوات وسبيلا للوقوع في الغي والضلال . وكذلك الزكاة، فهي طهرة لنفس الفقير من الحقد والحسد الضغينة التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة، ومن ثم هي وسيلة من وسائل القضاء على الفقر الذي هو أحد عوامل الانحراف. أما الصوم فهو يهذب النفس ويحررها من سلطة الغريزة التي تدفع إلى الجريمة. وتطول قائمة العبادات واثارها الإيجابية في منع النفس الانسانية من الوقوع في برائث الإجرام، إذ لا يتسع المقام لإستعراضها جميعا⁽²⁾.

وللاخلاق في الشريعة الاسلامية الاثر العظيم في الوقاية من الجريمة، فالصبر يدعو صاحبه إلى الاحسان للناس وتحمل اذاهم واخماد جذوة الغضب والدفع بالتى هي أحسن، والحياء والامانة وغيرها من مكارم الاخلاق⁽³⁾، وفي هذا الصدد وعلى سبيل المثال في جرائم القصاص، كجرائم القتل العمد حثت الشريعة نوي المجني عليه على العفو عن الجاني ما امكن ذلك، سترا للجاني وحفظا لنفسه من الثأر والانتقام وحفاظا على المجتمع من أن تشيع الفاحشة والجريمة⁽⁴⁾.

إذاً يتضح مما سبق ان فلسفة الشريعة الاسلامية في الوقاية من الجريمة تركز على اسس متينة، بعضها يتعلق بالايمان بالغيبيات وأخرى تخص المنظومة الاخلاقية واخرى تتعلق بالمجتمع ودوره في خلق رأي عام، فضلا عن مبدأ الامر بالمعروف والنهي عن المنكر وما يشكله من منظومة رقابة لكل السلوكيات التي تخرج عن المألوف في البيئة الاسلامية .

كما أن السياسة الجنائية في الشريعة الاسلامية تركز في جانبها الوقائي على درجات متسلسلة من الرقابة، تبدأ بالرقابة الذاتية أي رقابة الفرد على نفسه، ثم رقابة الاسرة، فرقابة

(1) ليست العبادة مجرد اقامة الشعائر وانما هي خدمة اجتماعية ، فكل عمل من اعمال الخير فيه عبادة ، ومن ثم هي مفهوم واسع وشامل لكل جوانب الحياة ، ينظر بصدد ذلك ، سيد قطب ، العدالة الاجتماعية في الاسلام ، دار احياء الكتب العربية ، عيسى البابي الحلبي وشركاه ، ط4 ، 1954 ، ص14.

(2) ينظر في تفصيل ذلك ، بو جمعه حنطاوي ، الإجراءات الوقائية في حماية المجتمع من الجريمة على ضوء السياسة الجنائية الحديثة ، مجلة الأجتهد للدراسات القانونية والاقتصادية ، مجلد (10) ، العدد (3) ، 2021 ، ص26.

(3) بو جمعه حنطاوي ، المصدر السابق، ص 769.

(4) د. محمد شلال ، مصدر سابق ، ص148 .



المجتمع، ثم يصار إلى الوسيلة الرابعة للوقاية من الجريمة وهي القوة التي تحد من استئثار الجريمة⁽¹⁾.

ثالثاً: الأساس الفلسفي للسياسة الوقائية في قانون العمل

كان العمل سلعة تخضع لقانون العرض والطلب، وأدى ذلك إلى سيطرة أصحاب العمل - بحسبانهم مالكيين لوسائل الانتاج - على قواعد السوق نتيجة كثرة اليد العاملة، ما حمل العمال على القبول والاذعان لشروطهم، سواء المتعلقة منها بالتشغيل أو المقابل المالي الذي يدفع للعامل، فكانت فئة العمال الفئة الأكثر ضعفاً والأكثر استغلالاً على الرغم من دورهم الكبير وثقلهم في انجاح العملية الإنتاجية. وقد أوجد هذا الوضع مخاطراً صحية وأمنية لحقت بالعمال الذي عانى وعلى مدى قرون من الظلم والتهميش وسوء الرعاية والاذلال. ولكن بعد نشوء المنظمات الدولية والإنسانية وظهور منظمة العمل الدولية فيما بعد وما عُقد تحت لوائها من اتفاقيات، فضلاً عن انتظام العمال في تنظيمات نقابية تدافع عن مصالحهم، وسعي السياسيين إلى التقرب منهم للحصول على اصواتهم في الانتخابات، ظهرت بوادر تغير الحال ببدأ صدور قواعد قانونية تنظم العمل وتبين ماهية علاقة العمل وآثارها وكيفية انهاءها، وتقر بحرية تكوين الجمعيات والنقابات، وتلى ذلك صدور قوانين وقّرت بعض الحماية للعمال من خلال تغير الجزاء المقرر لمخالفة تلك القواعد .

ونتيجة استمرار تدخل الدولة بشكل إيجابي في حماية العمل والعلاقات المنبثقة عنه، ساعية إلى تحقيق التوازن بين كل من العمال واصحاب العمل، أيقنت أن جزاء البطلان والتعويض المدني للمضروب ونقل عبء الاثبات من العامل إلى صاحب العمل لم يحقق الامن الاجتماعي المراد، فلجأت أن جعلت الغالب من القواعد القانونية التي تنظم مركز الطرفين قواعد أمرة، والتزمت هي - أي الدولة - بوظيفة مراقبة كيفية تطبيق هذه القواعد بواسطة عدة أجهزة وخولتها مراقبة مدى إحترام القواعد المنظمة للعمل وأطرافه، وجعلت من بعض المخالفات التي ترتكب جريمة عمل تتخذ بشأنها إجراءات جزائية خاصة، وجريمة العمل هذه أساسها ومبناها مخالفة القواعد القانونية المنظمة للعمل بحسبانه قيمة اجتماعية يلحق المجتمع ضرراً في حال المساس بها، فضلاً عن الاضرار بالمصلحة الخاصة لأحد الطرفين⁽²⁾.

(1) ينظر في تفصيل ذلك ، محمد بن سعد الشويبر ، الوقاية من الجريمة في التشريع الجنائي الاسلامي ، مجلة البحوث الاسلامية ، العدد(29) ، 1990 ، ص149 .

(2) ينظر في تفصيل ذلك كل من:

- د. محمد عبد القادر الحاج ، شرح قانون العمل اليمني ، مطبعة الكاتب العربي ، دمشق ، بلا سنة طبع، ص13

- د. احمد السعيد الزقرد، شرح قانون العمل ، جامعة المنصورة ، كلية الحقوق ، ط2 ، 1993 ، ص6 .



إنّ العمل يعد مصدر الكرامة الإنسانية والاستقرار الاجتماعي، وبغية ارساء سياسة مهنية على اساس من العدالة الاجتماعية اقتضى الحال تدخل الدولة في سن النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل للحفاظ على النظام العام الاجتماعي⁽¹⁾، فوضعت أحكام جزائية تهدف إلى حماية السلم والأمن الاجتماعيين ومواكبة المستجدات والمتطلبات التي تقررها علاقات العمل الفردية والجماعية لتحقيق الحماية الفعالة والكافية⁽²⁾، ومن ثم أصبح المفهوم الجديد لعلاقات العمل أكثر تنظيماً وعدالة من المفهوم التقليدي الذي كان يقوم على مبدأ سلطان الإرادة، وبما يحقق أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل الذي يمثل الطرف الضعيف في هذه العلاقة، فصارت هذه الفكرة تقوم على أساس اجتماعي تكفله ضمانات ترد في أحكام التشريعات والاتفاقيات العمالية، مع الاحتفاظ بالمفهوم التقليدي لعقد العمل كأساس ومجال حر للتعاقد⁽³⁾.

وتكتسب السياسة الجنائية في قواعد قانون العمل بفروعها الثلاثة الوقائية والتجريبية والعلاجية أهمية خاصة لتعلقها بحماية أطراف عقد العمل وبموضوع العمل ذاته. وإذا كانت هذه السياسة تمثل الأداة التي تملكها الدولة في سبيل حماية الأسس الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاخلاقية التي تقوم عليها عن طريق تجريم كل فعل يمس بتلك الأسس حفاظاً على النظام العام الاجتماعي، فإنها وفي اطار قانون العمل تركز في شقها الاجتماعي على حماية حقوق الانسان، بحسبان إن العامل هو إنسان قبل ان يكون عاملاً، ومن ثم فإنها وبما توفره من وسائل الردع والعقاب أو الوقاية إنما تسعى إلى تطوير نظم المجتمع بما فيها نظم العمالة والتشغيل تحقيقاً للسلم الاجتماعي وحماية للمجتمع من الانحراف⁽⁴⁾.

- د. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ط1، 2007 ، ص12 وبعدها .
 (1) النظام العام الاجتماعي تفرع عن النظام العام بمعناه التقليدي ، ويكمن مضمونه في حماية الطرف الضعيف ، ويتميز عن النظام العام التقليدي بجواز الاتفاق على ما يخالف أحكامه اذا انطوى هذا الاتفاق على فائدة للطرف موضوع الحماية وهو العامل في قانون العمل ، ينظر د. يوسف الياس ، الوجيز في قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 ، بلا دار نشر ، ص50 - 51 ، كما ينظر د. بن عزوز بن صابر ، النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، 2017، ص616 .
 (2) بن احمد محمد ، الحماية الجزائية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري، دار الجامعة الجديدة، 2017، ص11.
 (3) مرخوص فاطمة ، المسؤولية الجزائية في اطار علاقات العمل ، اطروحة دكتوراه، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017، ص2.
 (4) د. درعي العربي، خصوصية السياسة الجنائية في تشريع العمل الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد (6) ، العدد (3)، 2021 ، ص258.



وبقدر تعلق الامر بموضوع السياسة الوقائية في قانون العمل، فيمكن القول ان فلسفة هذا القانون تتمحور في حماية الطبقة العاملة⁽¹⁾، مع عدم طغيان مصلحة العامل على المصلحة العامة المتمثلة في حماية الانتاج، حتى أن قواعده توصف بأنها ذات طابع حمائي⁽²⁾، تنشد إلى حماية علاقات العمل بكل السبل، نجد أن هذا القانون وهو في سبيل هذه الحماية، جعل قواعده ذات طابع الزامي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، إذ تتسم بخصائص النظام العام الاجتماعي الذي يسعى باتجاه تحسين اوضاع الطبقة العاملة من النواحي جميعها ، وأن تطلب ذلك إيقاف القواعد الآمرة عندما تكون الاحكام التي يتفق عليها المتعاقدون أو التي ينص عليها قانون آخر أكثر فائدة للعمال وهو أمر يقرره القاضي، وهذه صفة مهمة جدية بالاهتمام حيث تلخص قانون العمل برمته⁽³⁾. فالمشرع بإسباغه هذه الصفة على قواعد القانون هدف إلى وقاية العمال من ان تنتهك حقوقهم التي قررها القانون لهم، وسعى إلى وقاية علاقات العمل من ان يختل توازنها الذي نشده القانون. وإذا كانت هذه الوقاية التي توخاها المشرع تأتي بالعنوان العام، فإن قانون العمل نص في تفاصيل أحكامه على الكثير من الالتزامات والتدابير والإجراءات التي تجسد طابعه الوقائي وهدفه في حماية العامل ووقايته من كل ما قد يلحق به الضرر، فألزم اصحاب العمل على سبيل المثال باتخاذ التدابير الوقائية التي تحافظ على بيئة العمل وحماية العمال من مخاطر التلوث وللحيلولة من دون وقوع الحوادث داخل المؤسسة بالالتزام بتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية التي يترتب على إغفالها وقوع حوادث العمل التي تخلف آثاراً بدنية ونفسية ومالية جسيمة⁽⁴⁾، إذ لا يقتصر التزام صاحب العمل تجاه عماله على دفع الأجر لهم مقابل أداء عملهم أو على منحهم إجازات، وإنما صار ملزماً فوق ذلك بتوفير وسائل وتدابير الصحة والسلامة المهنية لهم داخل مكان العمل تأكيداً وتجسيداً لمبدأ السلامة الجسدية والنفسية للعمال ورعاية صحتهم اثناء ادائهم

(1) ترتب على هذه الحقيقة آثار منها تميز قانون العمل بصرامة الجزاء الذي يترتب على مخالفة قواعده التي تتعلق بالنظام العام لانها تهدف إلى حماية الضعفاء وتوفير السلام الاجتماعي ، والاثر الاخر هو وجوب الأخذ بالتفسير الاصلاح للعامل اذا ثار شك حول تحديد نطاق تطبيق القاعدة القانونية ، للمزيد ينظر كلا من ، د.محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل الكويتي ، مطبوعات جامعة الكويت ، 1972 ، ص18 ، و د.فتحي وردية خصوصية جزاء مخالفة النظام العام في قانون العمل ، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني ، عدد خاص، 2015 ، ص684 .

(2) للوصول إلى الحماية اللازمة للطرف الضعيف وجدت فكرة النظام العام الاجتماعي أو الحمائي، وذلك بأن قدمت وسائل قانونية وفنية تضمن فعالية احترام انعقاد و تنفيذ عقد العمل دون المساس بشخص العامل للحفاظ على التوازن في الحياة القانونية والاقتصادية وحمايتها من الاضطراب ، ينظر د. جمال ابو الفتوح محمد ابو الخير ، الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل، مجلة الشريعة والقانون ، المجلد (2) ، العدد(30) 2015 .

(3) د. سعد جبار حسن، الطابع الأزمي لقانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 ، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد (48) ، 2021 ، ص19.

(4) ينظر في تفصيل هذه الآثار، د.طلحة المسعود و ناعم فاطمة الزهراء ، الصحة والسلامة المهنية واثرها على حوادث العمل ، مجلة افاق العلوم ، المجلد (17) ، العدد (1) ، 2022.



للعمل، لما لجسد العامل من قدسية وحرمة تحصنه من الاعتداء عليه وتوجب توفير الحماية اللازمة له في سبيل تحقيق الهدف المنشود وهو حماية العمال من المخاطر المحتملة⁽¹⁾.

ومن جانب آخر تتأصل السياسة الوقائية في قانون العمل من زاوية انه يعمل على توفير فرص العمل الملائم للأفراد والقضاء على البطالة وحسن توزيع الثروة والعدالة الاجتماعية، وهذه المسائل من عناصر الامن الاجتماعي الذي بدوره يشكل عنصراً أساسياً من عناصر السياسة الوقائية العامة، التي تشتمل على عناصر أخرى مثل التشريعات وأجهزة العدالة الجزائية وأجهزة الأمن والاعلام والمناهج التربوية⁽²⁾.

وهكذا يتبين الاساس الفلسفي الذي ينطلق منه قانون العمل في سياساته الوقائية والمتمثل بمبدأ الحماية، أي حماية أطراف علاقة العمل ولاسيما الطرف الضعيف فيها، بما يحفظ حقوقهم ويحقق العدالة الاجتماعية والتوازن بين طبقات المجتمع، فضلاً عن كونه يعالج مسائل تعد جزءاً من الامن الاجتماعي الذي هو جزء من السياسة الوقائية العامة.

الفرع الثاني

الأساس القانوني

لقد كان للنظريات الفقهية التي جاءت بها المدارس الفكرية خاصة الحديثة منها الأثر البالغ في ظهور تيار جديد للسياسة الجنائية يهدف إلى الاهتمام بمعالجة الجريمة بالوسائل الوقائية، سواء كان ذلك بالاهتمام بمحاربة الإجرام بوساطة تدابير منع الجريمة أو الإتجاه نحو عدم التجريم⁽³⁾.

وقد اثمرت تلك النظريات عن تكوين توجه دولي يؤمن بأهمية العمل الوقائي، فأهتم المجتمع الدولي بمكافحة الجريمة من خلال تحقيق سبل التعاون بين الدول من أجل الوقاية والمنع من الجريمة بإتباع مناهج وقائية تمنع وقوعها⁽⁴⁾.

فعلى صعيد منظمة الأمم المتحدة فإن مساعياً حثيثة بذلت في مجال الوقاية من الجريمة تمثلت في انشاء اجهزة متخصصة في منع الجريمة والعدالة الجنائية، فضلاً عن عقد مؤتمرات

(1) د. فراس عبد الرزاق حمزة ود. علي ضياء عباس ، النظام القانوني لألتزام صاحب العمل بتوفير متطلبات الصحة والسلامة المهنية للعامل، المركز العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط1 ، 2022 ، ص7-8.

(2) ينظر في تفصيل ذلك ، د. علي محمد جعفر، مصدر سابق ، ص48 ، وسعداوي محمد الصغير ، السياسة الجزائية لمكافحة الجريمة، اطروحة دكتوراه، جامعة ابو بكر بلقايد - تلمسان ، 2010 ، ص251 .

(3) د. بارش سليمان، مصدر سابق، ص68.

(4) محمد السعيد التركي ود. نسيغة فيصل ، سياسة الوقاية والمنع من الجريمة، مجلة البحوث والدراسات، المجلد

(15)، العدد (1)، 2018، ص219.



دولية بعنوان الوقاية من الجريمة ومعاملة المجرمين⁽¹⁾، كما قامت هيئة الامم المتحدة بإنشاء لجنة الخبراء الاستشارية لمنع الجريمة ومعاملة المذنبين التي غيرت تسميتها إلى لجنة منع الجريمة ومكافحتها، وهي تقوم بالتنسيق بين أجهزة الامم المتحدة في المسائل ذات الصلة بالجريمة، كما تشرف على الاعمال التحضيرية لمؤتمرات الامم المتحدة لمنع الجريمة⁽²⁾.

وقد عكفت الأمم المتحدة على عقد العديد من المؤتمرات الدولية بخصوص موضوع الوقاية من الجريمة ومعاملة المذنبين⁽³⁾، كما وقام المجتمع الدولي بعقد عدد من الاتفاقيات التي تضمنت أحكامها مفهوم الوقاية خاصة ما يتعلق بالجرائم المستحدثة كجرائم المخدرات والارهاب وتبييض الأموال والفساد والجرائم المنظمة⁽⁴⁾.

لقد انعكست هذه السياسة الجنائية الدولية على التشريعات الداخلية للدول، وذلك بأعتمادها لوسائل وقائية متعددة لمنع الجريمة فضلا عن الجزاءات المشددة، فجاءت تشريعاتها متضمنة لأحكام تدخل في باب السياسة الوقائية⁽⁵⁾.

إنّ ما سلف من الكلام يمكن عده الأساس القانوني للسياسة الوقائية على صعيد القانون الجنائي، وقد اردنا منه الانطلاق لبحث الأساس القانوني لهذه السياسة في قانون العمل، حيث كان للاتفاقيات الدولية الصادرة من منظمة العمل الدولية - بعدّها راعي العمل والعمال في العالم - ومن بعدها منظمة العمل العربية ابلغ الاثر في انتهاج المشرع العراقي لسياسة وقائية في قانون العمل، ويمكن تبيان ذلك بالوقوف على هذا الاساس في الصكوك الدولية ثم في الدستور العراقي .

(1) أنشأت الأمم المتحدة قسم الدفاع الاجتماعي عام 1948 وأصبح اسمه فرع منع الجريمة والعدالة الجنائية عام 1977 وهو يقوم بدور كبير في اقتراح وصياغة البرامج واعداد الدراسات في مجال منع الجريمة.

(2) يضاف إلى ذلك انشاء الأمم المتحدة مكتب معني بمكافحة المخدرات والجريمة عام 1997 وله دور محوري في دعم وتكثيف الجهود الدولية للتصدي للجريمة المنظمة العابرة للحدود كجرائم المخدرات ، ينظر في تفصيل ذلك سعداوي محمد صغير ، مصدر سابق ، ص265.

(3) مثل مؤتمر جنيف عام 1955، ومؤتمر كاركاس عام 1980، ومؤتمر هافانا 1990، وانشأت عدد من المعاهد بهذا الصدد كمعهد روما وطوكيو وهلسنكي وكوستاريكا، ينظر محمد السعيد التركي، مصدر سابق، ص240.

(4) مثل اتفاقية لاهاي 1970، واتفاقية مونتريال 1971 لمكافحة القرصنة الجوية ، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الأتجار غير المشروع في المخدرات والمؤثرات العقلية لعام 1988، ومبادئ الرياض التوجيهية الخاصة بمنع جنوح الأحداث لعام 1990 ، وغيرها الكثير من الاتفاقيات التي تضمنت معاني درء مخاطر الجرائم قبل وقوعها فضلا عن معالجتها بعد وقوعها .

(5) يمكن تلمس هذه الأحكام في نطاق التشريع العراقي خاصة ما يتعلق بمسألة التجريم الوقائي كنوع أو جزء من السياسة الجنائية الوقائية ، في قانون العقوبات وقانون حماية وتحسين البيئة وقانون حماية المستهلك ، ينظر في تفصيل التجريم الوقائي في التشريع العراقي ، خالد مجيد عبد الحميد الجبوري ، مصدر سابق ، ص152 .



أولاً: الاساس القانوني في الصكوك الدولية

تعد منظمة العمل الدولية التي انشئت عام 1919 المنظمة الوحيدة التي تتكفل بحماية العمال وحفظ حقوقهم من خلال ما تشرعه من القرارات والاتفاقيات التي تصدر عنها، وهي احدى الوكالات الدولية المرتبطة بالأمم المتحدة في مجال حماية حقوق الإنسان، فضلاً عن أنها أول هيئة دولية متخصصة في مجال توفير العمل وتحسين مستواه، وهي تهدف - وفقاً لدستورها - إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان السلام العالمي والدائم، والعمل على تطوير التشريعات لحماية العمال وتأهيلهم الفني، كما نص اعلان فيلادلفيا الملحق بدستور المنظمة على جملة من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها المنظمة، وأبرزها توفير ظروف عمل ملائمة من أجور وساعات عمل والاعتراف بحق المفاوضة الجماعية وتعاون أصحاب العمل والعمال في إعداد التدابير الاجتماعية والاقتصادية، إضافة إلى ضمان الحماية الكاملة لصحة العاملين في جميع المهن، وكفالة تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب المهني⁽¹⁾.

وإذا كانت منظمة العمل الدولية هي الهيئة المختصة التي يجوز لها وفقاً لدستورها وضع معايير العمل الدولية، وتحظى بالدعم والإعتراف لأجل تعزيز عالمية الحقوق الأساسية في العمل، فإنها تتميز بخصوصية عن غيرها من المنظمات الدولية وهي إلزامية قراراتها والاتفاقيات التي تبرم تحت لوائها، وهذا ما يمكن ان يستشف من نص البند الخامس من اعلان فيلادلفيا الملحق بدستور المنظمة، الذي وكما سلف القول يشير إلى تطبيق المبادئ التي وردت فيه على كل شعوب العالم، وبعبارة اخرى أن الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية ملزمة بتطبيق أحكام دستورها، ولا يوجد في هذا الدستور ما يجيز إبداء التحفظ على أي من مواده عند القبول بهذا الدستور أو الانضمام اليه، ويظهر أن ذلك راجع إلى الظروف التي أعتد فيها دستور المنظمة اثناء مؤتمر السلام في فرساي بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى، بما يمكن القول معه أنه مثل إرادة الدول المنتصرة في تلك الحرب⁽²⁾.

إنّ منظمة العمل الدولية تمثل الأداة التشريعية للعمل في مجال القانون الدولي، وتستمد سلطتها في الرقابة على حقوق العمال من دستورها، فلها القدرة على سن قواعد قانونية، سواء كانت بشكل اتفاقية دولية أو في شكل توصية، وقد كان لها دوراً بارزاً في إصدار الكثير من اتفاقيات العمل الدولية التي اصطلح على تسميتها بـ(القانون الدولي للعمل) كفرع من فروع القانون

(1) الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية مرفق بدستور منظمة العمل الدولية .

(2) ينظر في تفصيل ذلك، شذى فخري عطوي، قرارات منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، الأردن، 2020، ص31.



الدولي العام⁽¹⁾. وهذا الفرع من القانون الدولي والذي يطلق عليه ايضا القانون الدولي الاجتماعي ويتكون من قانوني (العمل والضمان الاجتماعي) اصبح منظومة قانونية دولية قائمة بذاتها، تتشكل من اكثر من (190) اتفاقية دولية و (206) توصية دولية، وعالجت هذه الاتفاقيات والتوصيات مختلف الجوانب المهنية والاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية للعمل، وقد شكلت هذه المنظومة القانونية الدولية مصدرا هاماً من المصادر التي يستقي منها قانون العمل الوطني مبادئه واحكامه⁽²⁾.

من هنا تتبين أهمية ما يصدر عن منظمة العمل الدولية من معاهدات وتوصيات، إذ تتقيد الدول الأعضاء في الغالب بالأحكام الصادرة عن المنظمة، بحسبانها المنظمة الدولية الوحيدة المسؤولة عن العمل وتنظيمه على نطاق العالم وترتبط بهيئة الامم المتحدة، إذ تستعين حكومات الدول وهي بصدد تشريع قوانين العمل في بلدانها بمبادئ وارشادات هذه المنظمة، ساعية لأن تتلائم أحكام قانونها مع معايير المنظمة المذكورة⁽³⁾. وفي هذا الصدد غالباً ما يذكر أن قوانين العمل هي اقرب القوانين استجابة لفكرة التوحيد بين الدول، فالاسباب التي دعت إلى ظهورها واحدة في الدول الصناعية، فضلاً عن ان تقدم الفكر الاجتماعي يؤدي إلى تطوير التشريع في علاقات العمل لحماية للطبقة العاملة، فعمد المشرع في تلك الدول إلى حماية الأحداث والنساء وتحديد ساعات العمل وتعويض العمال عن اخطار المهنة وتنظيم علاقات العمل الجماعية، ومن ثم تشابهت القوانين التي وضعت لتنظيم حالات متشابهة⁽⁴⁾، لذلك نجد أن اكثر تشريعات العمل هي متشابهة في الاحكام و التي تستمد من مضامين الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، تلك المضامين التي تأتي حماية للعمال وتحقيقاً لمتطلبات العدالة الاجتماعية وتطوير تشريعات حماية العمال، هذه الحماية التي تتمثل في وجه من وجوها بالوقاية، أي وقاية العمال - خاصة فئات محددة في بعض الحالات - من كل ما يمس بحقوقهم أو يجرح كرامتهم، فضلاً عن

(1) عبد العال الدبري ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة ، ط1 ، 2013 ، ص124 .

(2) أحيمه سليمان ، القانون الدولي الاجتماعي كمصدر للقانون الوطني ، حوليات جامعة الجزائر ، المجلد (35) ، عدد خاص ، 2021 ، ص 108-109 .

(3) جاء في الاسباب الموجبة لتشريع قانون العمل العراقي النافذ رقم(37) لسنة 2015 (... ولكون العراق قد صادق على العديد من اتفاقيات العمل العربية والدولية ، ولأيجاد قانون ينسجم مع أحكام هذه الاتفاقيات ولإدخال مبادئ وأحكام جديدة في هذا القانون ، ولمضي مده طويلة على سريان قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 وكون أغلب أحكامه لا تنسجم و طبيعة المرحلة الراهنة فضلاً عن تعارضها مع الكثير من معايير العمل الدولية التي صادقت عليها حكومة جمهورية العراق...شرع هذا القانون) .

(4) د. محمود جمال الدين زكي ، مصدر سابق ، ص20.



أوجه الوقاية المتعلقة بسلامتهم من خلال التركيز على بيئة العمل وظروفه بالشكل الذي يقي العمال من حوادث العمل .

يتبين مما سبق اثر الاتفاقيات والصكوك الدولية في تشريعات العمل الداخلية لكونها تمثل الأساس القانوني لتلك التشريعات بما تتضمنه من أحكام ومعايير ومنها الاحكام الوقائية التي انعكست على تشريعات العمل في الدول المختلفة .

ثانياً: الأساس القانوني في الدستور العراقي

يمثل الدستور مجموعة القواعد المتعلقة ببيان مصدر السلطة وتنظيم ممارستها وانتقالها والعلاقة بين القابضين عليها، وايضا القواعد المتعلقة بالحقوق والحريات العامة في الدولة⁽¹⁾ .
ويعد الدستور القانون الاعلى والاسمى للدولة ويعلو على غيره من القوانين، وهو ما يطلق عليه بمبدأ سمو الدستور، والسمو الدستوري من الناحية الموضوعية يعني أن الدستور يسمو على القوانين الأخرى بحكم موضوعاته التي تتناول اساس الدولة وتنظم العلاقة بين السلطات وتحدد اختصاص كل منها، بما يترتب عليه تأكيد مبدأ المشروعية وتوسيع نطاقه، فيستلزم ليس احترام القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية فحسب، وإنما وجوب احترام الاحكام للقواعد الدستورية وعدم مخالفتها لأنها تمثل قمة القواعد القانونية، واي عمل مخالف لإحكام الدستور يكون غير مشروع وغير قانوني⁽²⁾ .

وإستناداً لما تقدم فإن الدستور يمثل الاساس الذي تستند إليه و تقوم عليه القوانين العادية التي تصدر من السلطة التشريعية، فتحمل هذه القوانين صبغة الدستور وفلسفته، ولا شك أن قانون العمل هو احد هذه القوانين التي تصدر محكومة برؤية وفلسفة المشرع الدستوري. وقد صدر قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 حاملاً لمبادئ ورؤية وفلسفة دستور العراق لعام 2005، حتى أن عبارة (تأكيداً للمبادئ التي نص عليها الدستور من أن العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة) جاءت كأول عبارة في الأسباب الموجبة لصدور القانون المذكور .

فإذا كان الدستور يبين - من بين ما يبينه - القواعد الخاصة بالحقوق والحريات العامة في الدولة كما سلف القول، فلا ريب أن الحق في العمل والحق في تكافؤ الفرص والحق في تأسيس

(1) د. احسان حميد المفرجي وآخرون، النظرية العامة في القانون الدستوري والنظام الدستوري في العراق ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد ، كلية القانون، بلا سنة ، ص161.

(2) د. حميد حنون خالد، مبادئ القانون الدستوري وتطور النظام السياسي في العراق، مكتبة السنهوري، بيروت، 2012، ص152 – 153، وتتنظر المادة (13) من دستور العراق لعام 2005.



النقابات - على سبيل المثال - من ضمن الحقوق الدستورية التي نص عليها وكفلها الدستور العراقي لعام 2005⁽¹⁾. كما بيّن المشرع فلسفته في مسألة العلاقة التي تربط العمال واصحاب العمل مقررا أن يكون تنظيمها بموجب القانون على اساس اقتصادية مع مراعاة العدالة الاجتماعية⁽²⁾.

وبالعودة إلى أصل الموضوع، فإن الدستور العراقي لسنة 2005 تضمن جملة من الاحكام التي تجسد السياسة الوقائية، سواء فيما يتعلق بالأحكام غير المتعلقة بالعمل أو تلك المتعلقة به .

فبالنسبة للأحكام غير المتعلقة بموضوع العمل، نجد ان الدستور قد نص في بعض موادها على أحكام تتضمن بعدا وقائيا خالصا، من خلال حظر بعض الامور أو المسائل، مثل حظر كل كيان أو نهج يتبنى العنصرية أو الإرهاب أو التكفير أو التطهير الطائفي، إذ مُنع هكذا كيان من أن يكون ضمن التعددية السياسية بالعراق⁽³⁾. فلا ريب أن هذا النص يهدف إلى وقاية المجتمع العراقي من أن يتسلق للسلطة كيانا طائفيا أو اراهيبيا يعيث في البلد فسادا ويصادر حقوق وحرريات طوائف بعينها من طوائف الشعب العراقي، و ينطبق الحال على حظر البعث الصدامي الذي يمثل حظره وقاية للشعب من عودة الدكتاتورية والقمع والترهيب .

كذلك نص الدستور على عدم جواز فرض الضرائب والرسوم أو جبايتها أو الإعفاء منها إلا بقانون⁽⁴⁾، وقاية للفرد من تعسف السلطة التنفيذية بمختلف مستوياتها في فرض الضرائب بغير حق أو عدالة. وهناك نصوص أخرى في الدستور العراقي تمثل نماذجاً للسياسة الوقائية التي انتهجها المشرع الدستوري العراقي .

اما بخصوص العمل فقد جاء الدستور بعدة أحكام يمكن أن نتلمس فيها بعداً وقائياً، كما هو الحال في نص المادة (16) التي نصت على أن تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين وتكفل الدولة إتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك ، فهذا النص إنما جاء من باب وقاية الفرد العراقي من أن يُمارس ضده تمييز من نوع معين في مسألة فرص العمل التي تتاح أمامه، فالنص الدستوري يكفل كون أن تكافؤ الفرص حق للجميع و تلزم الدولة بتحقيق ذلك، كذلك فيما يخص

(1) تنتظر المواد (16) و (22/أولا ، ثالثا) من دستور العراق لعام 2005.

(2) المادة (22 / ثانيا) من دستور العراق لعام 2005.

(3) المادة (7 / اولاً) من دستور العراق لعام 2005.

(4) المادة (28 / اولاً) من دستور العراق لعام 2005.



العمل وكونه حق لكل العراقيين⁽¹⁾، فهو يمثل وقاية ومنع من أن يعامل الفرد العامل بمنّة وتفضل وتمييز، وانما هو عند ممارسته للعمل يمارس حقا كفله الدستور .
وفي ضوء ما تقدم يتضح لنا أن الدستور بما يحمله من فلسفة وما يتضمنه من نصوص يمثل أساساً قانونياً للسياسة الوقائية التي انتهجها المشرع في قانون العمل، فضلا عن الأساس القانوني الذي مثلته الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

المطلب الثالث

وسائل السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل

حتى تؤتي السياسة الوقائية في قانون العمل ثمارها فلا بد من تطبيقها على ارض الواقع، وهذا التطبيق يتم بوسائل متعددة بعضها يتعلق بالقانون ذاته وبعضها يقع تنفيذه على عاتق أجهزة معينة وبعضها يأخذ الطابع الفردي، بمعنى أن الأشخاص الأطراف في العلاقة العمالية يتخذون الإجراءات والتدابير الوقائية بشكل فردي وكلٌّ من موقعه. وسنتعرف في هذا المطلب على أبرز تلك الوسائل، وعلى النحو الآتي .

الفرع الأول

القانون

يعد القانون أداة فعالة في عملية تغيير بنية المجتمع، فهو يساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في الوقاية من الإجرام، وهو إذا ما اتى موفقا بين متطلبات الحماية الاجتماعية ومقتضيات الحماية الإنسانية والسياسة الجزائية، حقق المراد من جانب تحقيق مبدأ الوقاية، وعلى المشرع أن يضمن للإنسان الحقوق والحريات التي كفلها الدستور في اطار تنظيم العلاقات الاجتماعية من دون التضحية بالمصلحة العامة، فاحترام حقوق الانسان وسيلة اساسية لضمان تجاوبه مع المجتمع وعدم خرقه لأوامر ونواهي القانون⁽²⁾ .

وبالنسبة لقانون العمل وهو محل الدراسة، فقد اكتسب على حداثة تكوينه أهمية كبرى بين فروع القانون، فهو فضلاً عن كونه القانون الذي يحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب الأعمال ومن يعمل تحت سلطتهم أو توجيههم واشرافهم بمناسبة تنفيذ أعمال مقابل أجر⁽³⁾، فإن له أهمية تظهر في ناحيتين من نواحي الحياة في المجتمع، وهما الناحية الاجتماعية

(1) المادة (22 / اولا) من دستور العراق لعام 2005.

(2) د. جمال ابراهيم الحيدري ، دراسات قانونية جنائية، الجزء الأول، دار السنهوري، بيروت، 2016، ص16 - 17 .

(3) د. جلال القرشي ، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة الأزهر ، بغداد ، 1972، ص8.



والناحية الاقتصادية. فمن الناحية الاجتماعية ينظم قانون العمل حياة العمال وأصحاب الاعمال وهم يشكلون مجموعة كبيرة من السكان، بل قد يشكلون الاغلبية الساحقة من السكان العاملين خاصة في المجتمعات الصناعية، ومن ثم تنعكس أحكامه على حياة هؤلاء بشكل عميق من خلال تحديده ساعات العمل والإجازات بانواعها، فضلاً عن تحديده لنظام الأجور بعدها الأدنى، وكذلك التأمينات الاجتماعية للعمال وذويهم في حال الإصابة أو الوفاة أو المرض، كما تظهر أهمية هذا القانون الاجتماعية في ترسيخ الأمن والسلام الاجتماعي من خلال توفير الحماية القانونية لفئة كبيرة من فئات المجتمع وتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل لمنع حصول التوترات والإضطرابات بين الطرفين بتحقيق التوازن بينهما، والتنظيم السليم لروابط العمل وإجراءات التقاضي لحل النزاعات التي قد تحدث، بما يساعد على نشر روح التعاون بين الطرفين والقضاء على عوامل الاضطراب في الجماعة⁽¹⁾.

أما من الناحية الاقتصادية، فللقانون العمل أهمية كبيرة لكونه عاملاً مهماً في معالجة ظاهرة البطالة أو الحد منها، من خلال اللجوء إلى إنقاص الحد الأقصى لساعات العمل اليومي ومنع العمل الإضافي أو تقييده، ورفع الحد الأدنى لسن تشغيل العمال أو إنقاص الحد الأقصى لسن الإحالة على التقاعد، إذ تمثل تلك التدابير أو الإجراءات عاملاً أساسياً في توفير فرص عمل لتشغيل الأفراد الآخرين، كما أن تدخل قانون العمل في تحديد مستوى الأجور يؤدي إلى زيادة قدرة العمال الشرائية، ومن ثم تنشيط حركة الإستهلاك في المجتمع، بحسبان أن العمال يمثلون شريحة كبيرة من شرائح المجتمع، كما يلعب قانون العمل دوراً هاماً في إعادة توزيع الدخل القومي، بما يؤدي إلى تحقيق التقارب ما بين الدخل⁽²⁾.

إن قانون العمل وما يحمله من خصائص يلعب دوراً محورياً في مجال السياسة الجنائية الوقائية في نطاق العلاقات التي يحكمها، فقد سبق القول ان قواعده ذات صفة أمره لا يجوز الاتفاق على خلافها، وهي صفة تلحق جميع القواعد المنظمة لعلاقات العمل، وتترتب الجزاءات الجنائية والمدنية في حالة حصول مخالفة لأحكامه، إذ لم يكتفِ المشرع بتقرير البطلان لمخالفة قواعد قانون العمل الأمره، وإنما قرر إيقاع عقوبات جزائية تتراوح بين الحبس أو الغرامة أو الإثنيين معاً⁽³⁾، فضلاً عن طابعه الواقعي الذي يجعله متكيفاً مع ظروف الواقع العملي المتباينة، فتبتعد أحكامه عن التجريد والتعميم وتنكيف مع الظروف الخاصة بكل حالة، بل تختلف وتتفاوت

(1) محمد عدنان علي الزبير ، محاضرات في قانون العمل العراقي الجديد رقم (37) لسنة 2015، دار السنهوري ، بيروت ، 2019 ، ص 21- 22 .

(2) المصدر السابق ، ص 22 – 24، وينظر ، د. محمود جمال الدين زكي ، مصدر سابق ، ص 20 .

(3) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل على وفق قانون رقم (37) لسنة 2015 ، دار السنهوري ، بيروت ، 2018 ، ص 16 .



بتفاوت أنماط العمل وأنواعه، فظروف العمل في الصناعة تختلف عن ظروف العمل في الزراعة، والعمل في المتاجر يختلف عن ظروف العمل في المصانع، ومن ثم اقتضاء أن يختص كل نوع من هذه الاعمال بالأحكام التي تتلائم مع طبيعته⁽¹⁾ .

إنّ اسباب المشرع الصفة الآمرة على قواعد قانون العمل إنما يهدف من ورائه إلى حماية العامل، أي حماية الضعفاء وتوفير السلام الاجتماعي⁽²⁾، ومن هنا جاء ما يعرف بالطابع الحمائي لقانون العمل .

إذاً يمكن القول أن قانون العمل وبما يحمله من خصائص، وما يؤديه من دور في تنظيم العلاقات الناشئة عن العمل، والالتزامات والحقوق التي يقرها أطراف العلاقة العمالية في ضوء توازن المصالح الذي ينشده، واستناداً لفلسفته في مجابهة المخالفات التي يمكن أن ترتكب من أحد طرفي العلاقة المذكورة بالجزاء المدني تارة أو الجزاء الجنائي تارة أخرى ، إنما يعد عاملاً مهماً وأساسياً في تحقيق سياسة وقائية فعالة تحول من دون وقوع جرائم عمل يتضرر فيها العامل وصاحب العمل، لا بل أن القانون بذلك إنما يكون عاملاً من عوامل تحقيق الأمن الاجتماعي .

الفرع الثاني

التفتيش⁽³⁾

إن التشريعات العمالية لا تكون ذات جدوى إلا إذا اقترن وجودها بوجود جهاز تفتيش فعّال، إذ أكد الواقع حاجة هذه التشريعات إلى مراقبة تنفيذ قواعدها والتأكد من إلزام أصحاب العمل بها لضمان تحقيق الغاية من اصدارها⁽⁴⁾ . فحماية العمال لا تقتصر على ما يتم اصداره من تشريعات تنص على حقوقهم وامتيازاتهم في مجابهة اصحاب العمل، وانما بضمان تطبيق هذه التشريعات التطبيق السليم وهذا ما تقوم به أجهزة التفتيش، فنشاط هذه الأجهزة لا يقتصر على ضبط المخالفات ومحاسبة المقصر، وإنما يضاف إلى ذلك إبداء النصح والإرشاد وهي مهمة ذات طبيعة توجيهية وقائية⁽⁵⁾ . وبذلك يلعب التفتيش دوراً فاعلاً في تطبيق أحكام قانون العمل،

(1) د. محمد عبد القادر الحاج ، مصدر سابق ، ص 27 .

(2) د. محمود جمال الدين زكي ، مصدر سابق ، ص 18 .

(3) يعرف التفتيش بأنه (الاجراءات والوسائل الرقابية والإدارية التي تقوم بها أجهزة تفتيش العمل التابعة لإدارة العمل الحكومية أو (وزارة العمل) من أجل كفالة التنفيذ الفعال لأحكام قانون العمل والقوانين واللوائح والقرارات الأخرى ذات العلاقة بالعمل والعمال وذلك بغرض تحسين علاقة العمل بين أطراف عقد العمل)، ينظر علي فيصل علي ، الأحكام الموضوعية والاجرائية لتفتيش العمل وفقاً لقانون العمل في القطاع الأهلي ، اطروحة دكتوراه ، جامعة البحرين ، كلية الحقوق ، 2013 ، ص 6 .

(4) د. يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، هيئة المعاهد الفنية ، 1989 ، ص 205 .

(5) د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص 56 .



وبوساطته يبرز دور تدخل الدولة في مراقبة تطبيق أحكام القانون المذكور، وتقاس جدية الدولة في تطبيق أحكام قانون العمل بمقدار الدور الذي يلعبه التفتيش في تحقيق هذا الهدف⁽¹⁾.

إن أهمية تفتيش العمل لا تقتصر على مراقبة تطبيق قانون العمل وضمنان انفاذه وهو دور رقابي سلبي، وإنما تأخذ هذه الأهمية طابعاً إيجابياً في بناء علاقات العمل والتأسيس الصحيح لها بغية ضمان أن تتقيد أطراف العلاقة العمالية بمقتضيات القانون، بمعنى أن تفتيش العمل يحقق أهدافاً هي أبعد من مجرد الملاحقة وإيقاع العقاب على المخالفين⁽²⁾.

إذاً التفتيش يمثل أبرز مظهر لتدخل الدولة في التنظيم الاجتماعي وفرض هيبتها، ويساهم في حماية العامل وهو الطرف الضعيف في علاقة العمل والذي قد يضطر إلى تحمل مضايقات صاحب العمل خشية فقدان عمله، كما أنه بوسيلة التفتيش يتم التأكد من مدى إلزام صاحب العمل بالقانون واللوائح التي تنظم العلاقات العمالية، كما يمكن أن يكشف التفتيش عن القصور أو النقص الذي يعتري القانون، بما يساعد على إجراء تعديل للقانون أو تغييره بعد إعلام الجهات المختصة، ويساعد التفتيش أيضاً في تعزيز العلاقات بين اصحاب العمل والعمال من خلال ما يقدمه المفتش من نصائح و إرشادات إليهما، كما يعزز التفتيش من الإنتاجية والتنمية الاقتصادية عن طريق مساهمته في تجنب المشاكل التي تنتج عن حوادث العمل والأمراض واستغلال العمال⁽³⁾.

وبغية تمكين مفتشي العمل من القيام بواجباتهم ، فإن قوانين العمل تمنحهم عادة الصلاحيات أو السلطات اللازمة للقيام بتلك الواجبات، إذ تخولهم دخول اماكن العمل في أوقات العمل أو خارج تلك الاوقات وفق ضوابط معينة، كما يخولون أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة لتحليلها، كما ولهم الإطلاع على كافة الدفاتر والسجلات والوثائق المطلوبة، وإجراء أي فحص ضروري للتأكد من صحة المعلومات المتعلقة بالعمل محل التفتيش، وأيضاً لمفتشي العمل إستجواب العمال أو اصحاب العمل عن البيانات التي تستلزمها عملية التفتيش، ولهم اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يحتمل التأخير في وقف العمل بشكل جزئي أو كلي أو حتى اخلاء محل العمل، فضلاً عن ذلك كله فإن من أبرز مهام مفتشي العمل هي تنظيم محاضر نظامية بخصوص ارتكاب المخالفات ومن ثم إحالتها إلى الجهات المختصة⁽⁴⁾.

ان الدور الوقائي يعد سمة من السمات الذاتية لتفتيش العمل، والتي يختلف فيها عن غيره من أنشطة التفتيش التي تقوم بها هيئات ومؤسسات رسمية لأغراض مختلفة، فوظيفة تفتيش العمل

(1) محمد عدنان الزبير، مصدر سابق ، ص85.

(2) علي فيصل علي ، مصدر سابق ، ص 8 .

(3) د. صبا نعمان رشيد ، ضاري مطرود جواد ، التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق ، مجلة العلوم القانونية ، المجلد (36) ، عدد خاص ، الجزء الثاني ، 2021 ، ص189.

(4) د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص 57 – 58، وتتنظر المادة (129) من قانون العمل العراقي .



تتجسد اساسا في أنها ترمي إلى ضمان تحقيق أفضل مستوى من الإلتزام بالأحكام القانونية التي تنظم علاقات العمل وتهدف إلى حماية العمال وضمان سلامتهم. وتفتيش العمل حتى يبلغ هذه الغاية فإنه يتخير أكثر الوسائل ملائمة، مراعيًا حقيقة ان جهاز التفتيش لا يمارس مهمة رقابية سلبية تتمثل في رصد المخالفات المرتكبة من قبل المخاطبون بأحكام قانون العمل ثم فرض العقوبات عليهم، وإنما الوسيلة المثلى هي الحيلولة دون ارتكاب المخالفة أصلا، فيتحقق الهدف الذي يسعى جهاز التفتيش إلى تحقيقه، فهذا هو الجانب الوقائي الإيجابي للتفتيش الذي يسهم في بلوغ الغاية من اصدار القوانين المنظمة لشروط وظروف العمل في حماية صحة وسلامة العمال وحفظ حقوقهم وصيانة دخولهم⁽¹⁾ .

إذاً يمثل التفتيش وسيلة فعالة لا غنى عنها في تطبيق وتحقيق السياسة الوقائية في قانون العمل، فوظائف جهاز التفتيش المتنوعة توضح مدى الدور الذي يلعبه في تفعيل هذه السياسة، إذ يمارس هذا الجهاز ثلاثة أنواع من الوظائف، وهي وظائف رقابية، ووظائف وقائية، وأخرى إضافية ذات طبيعة إدارية وعلمية⁽²⁾ .

وبقدر تعلق الأمر بالوظائف الوقائية، فإن التفتيش يهدف إلى مساعدة أصحاب العمل والعمال على تنفيذ قانون العمل وما يلحق به من لوائح بشكل طوعي واختياري، وتقديم النصيحة والمشورة لأفضل طرق التنفيذ، كما أن له دور إيجابي يتجسد في إطلاع أصحاب الأعمال أو السلطة المختصة داخل مؤسسة العمل بالنقص أو التعسف الذي يشوب العمل فيها، حتى يمكن القيام بتعديله بالشكل الذي يصب في مصلحة العمال⁽³⁾ .

إن وظيفة تقديم النصح والإرشاد تقوم على فرضية أن الكثير من المخالفات التي يرتكبها طرفا العلاقة العمالية يمكن أن تقع نتيجة الجهل بأحكام القانون أو الجهل بكيفية تنفيذ هذه الأحكام، وهنا يقوم مفتش العمل بدوره بتعريفهم بالأحكام القانونية والكيفية الصحيحة لتنفيذها، وهو ما يؤدي إلى التقليل من تلك المخالفات مستقبلا وستتحقق غاية القانون في هذه الحالة⁽⁴⁾ . ولهذه

(1) سري محي عبد الرحيم، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، رسالة ماجستير، جامعة النهرين، كلية الحقوق، 2008، ص 157.

(2) ينظر في تفصيل ذلك، علي فيصل علي، مصدر سابق، ص 17 .

(3) د. صورية دربال، دور المنظمات الدولية والاقليمية المتخصصة في ارساء مبدأ تفتيش العمل، مجلة القانون، المجلد(1)، العدد (1)، ص 59، وفي هذا السياق تنص المادة (127 / اولا / ب) من قانون العمل العراقي على (يتولى قسم تفتيش العمل المهام الاتية ... ب/ تقديم المعلومات والارشادات الفنية إلى العمال وأصحاب العمل حول الوسائل والأساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية والاتفاقات الدولية) .

(4) علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة انفاذ تشريعات العمل، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، العدد (82)، ط1، 2014، ص 100 .



الوظيفة من وظائف التفتيش طابع تربوي ولها آثار مستقبلية، ويمكن أن تكون لها تأثيرات في حالات أخرى مشابهة أو مختلفة وقد تؤدي إلى تحسينات، ومن المحتمل أن تتجاوز تلك الآثار الحدود التي يمر بها القانون⁽¹⁾ .

وقد اهتم المشرع الدولي بتقديم المشورة وبيان النقص أو التعسف في الأحكام كوظيفتين من وظائف جهاز التفتيش، فأشارت المادة (3 / 1 / ب) من الإتفاقية الدولية رقم (81) لعام 1947 إلى وظيفة المشورة، ونص البند (ج) من نفس المادة على وظيفة بيان النقص أو التعسف في الأحكام، كما نصت المادة (17) من الإتفاقية على أنه يجوز للتشريع الوطني النص على إستثناءات في الحالات التي يجب فيها توجيه إنذار سابق لمعالجة الموقف أو إتخاذ إجراءات وافية، كذلك نصت على حرية مفتش العمل الكاملة في توجيه انذارات أو اسداء النصح بدلاً من رفع الأمر إلى القضاء أو التوصية برفعه، وجاءت المادة (35) من إتفاقية العمل العربية رقم (19) لعام 1998 على المنوال نفسه ، ما يدل على كون إن جهاز التفتيش هو جهاز وقائي وتوفيقي قبل أن يكون جهازاً رقابياً وعقابياً⁽²⁾ .

ومما سبق من الكلام تتبين أهمية نظام تفتيش العمل كوسيلة فعالة من وسائل السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل من خلال وظائفه في تقديم النصح والإرشاد وبيان أوجه النقص أو التعسف في الأحكام وتوجيه الإنذارات، والتي لا يكاد يخلو منها قانون من قوانين العمل في الدول المختلفة .

الفرع الثالث

النقابات

إنّ ظهور المجتمع الصناعي الحديث وموجة التغيرات التي اجتاحت العالم واستخدام وسائل التكنولوجيا المتطورة ادت إلى أن تظهر فئتان في المجتمع، تمثلت الأولى بالبرجوازية المالكة لوسائل الإنتاج والتي تتمتع بالسلطة والنفوذ، والثانية هي الطبقة العاملة التي تمتلك قوة العمل، فتشكلت نتيجة لذلك النقابات العمالية التي رفعت شعار الدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم⁽³⁾ . فتركز الثروات في ايدي الرأسماليين وتحكمهم بالايدي العاملة وفرض الشروط التعسفية على

(1) ضاري مطرود جواد ، التنظيم القانوني لتفتيش العمل، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، كلية القانون ، 2021 ، ص104 .

(2) LAZERGETS Christine : La constatation de l'infraction et les poursuites penales، Drois social، no 7-8، juillet – Aout 1984 .

(3) حسين إبراهيم وآخرون ، دور النقابات العمالية في تحسين أداء العاملين ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، المجلد (37) ، العدد (3) ، ص 183 .



العمال، امر اضطر معه العمال إلى التضامن في ما بينهم من اجل مجابهة اصحاب العمل للحصول على حقوقهم⁽¹⁾.

وتعرف النقابة بأنها (منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين احوالهم)⁽²⁾.

كما عرفت النقابة قانوناً بأنها (منظمة عمالية حرة يكفلها النظام الاجتماعي للدولة ولها شخصية معنوية و تتمتع باستقلال مالي وإداري لتحقيق اغراضها ويمثلها رئيس النقابة)⁽³⁾.

لقد حظيت التنظيمات النقابية باهتمام التشريعات الوطنية والدولية، إذ حرصت قوانين الدول الداخلية على تنظيم القواعد اللازمة ببيان كيفية نشأة النقابة وادارتها ونهوضها بمهامها، وهذا يدل على تزايد أهمية النقابات العمالية بتزايد نمو الوعي النقابي سواء من جانب النقابة ذاتها أو من جانب العمال. وأهمية الدور الذي تقوم به هذه النقابات إنما يرجع إلى إنها تمثل اكبر قطاعات المجتمع وهم العمال، فهي تسعى إلى رفع مستوى العمال الثقافي والمهني والاجتماعي وتحسين شروط وظروف العمل، وإلى جانب ذلك فهي تعد شريكاً أساسياً في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع⁽⁴⁾.

وقد اعطت منظمة العمل الدولية أهمية للحق النقابي للعمال، واصدرت بهذا الشأن عدة اتفاقيات تضمن وتصور الحرية النقابية للمنظمات النقابية العمالية بابعادها المختلفة⁽⁵⁾.

ويعترف المشرع عادة للنقابة العمالية بالشخصية القانونية الاعتبارية، بما يترتب عليه تمتعها بالحقوق التي ترتبط بهذه الشخصية، كأهلية التعاقد واهلية التقاضي، كما يكون لها وفقاً لهذه الشخصية جنسية وموطن⁽⁶⁾.

وتمارس النقابات العمالية مهام عديدة تكون مقيدة بقيد عام وهو التخصيص، وقيد خاص يتمثل بالاغراض التي تدرج في عموم قوانين انشائها، فعلى صعيد الدفاع عن مصالح العمال، تستهدف المنظمات النقابية حماية حقوق العمال المشروعة كتحسين ظروف العمل وشروطه،

(1) سري محي عبد الرحيم ، مصدر سابق ، ص 178 .

(2) د. مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ، 2005 ، ص 45 .

(3) المادة (9) من قانون التنظيم النقابي العراقي رقم (52) لسنة 1987 .

(4) د. مصطفى احمد ابو عمرو، مصدر سابق، ص 35 .

(5) صدرت بهذا الخصوص الاتفاقية رقم (87) لعام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ، والاتفاقية رقم (98) لعام 1949 الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ، ينظر في تفصيل ذلك ، د.محمود سلامة جبر ، الحماية الدستورية والقضائية لحقوق الأساسية في العمل ، منشورات مكتب الاعلام بمنظمة العمل العربية ، ص 83 .

(6) ينظر في تفصيل ذلك ، د. الحسن محمد محمد سباق ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، كلية الحقوق ، جامعة الفيوم ، ط 1 ، 2019 ، ص 5 .



والدفاع عن حقوق العمال السابقة، وتمارس هذه الوظيفة بالتقاضي أو الدفوع لدى الجهات الادارية بصفتها التمثيلية عن العمال، وهذه الصفة الدفاعية للنقابة تمارسها في النزاعات العمالية الجماعية والفردية، كما لها ان تمارسها امام السلطات العامة، وقد استقر التعامل على حماية العمال النقابيين لدورهم الكبير الذي يمارسونه، فمنع صاحب العمل من فصل العامل النقابي⁽¹⁾ .

كما تمارس النقابات دوراً ثقافياً مهماً في بلورة شخصية العامل وتطويره، سواء على المستوى الثقافي بشكل عام أو على المستوى المهني وزيادة كفاءته، حيث تقوم هذه النقابات بإنشاء وإدارة المراكز الثقافية والرياضية للعمال، وإصدار الدوريات المطبوعة بهدف زيادة الوعي لدى العمال، فضلاً عن دورها في ممارسة الأنشطة الاجتماعية كإنشاء المساكن وتنظيم الرحلات السياحية وحفلات الزواج الجماعية⁽²⁾ .

ولعل من الأهمية الإشارة إلى دور المنظمات النقابية على الصعيد الاجتماعي للعمال، فالعامل اجتماعي بطبعه يرغب في العيش والعمل ضمن جماعات ولذلك تعد النقابة منظمة تحقق حاجاته الاجتماعية فتكسبه وصفا اجتماعيا معترفا به ضمن المؤسسة، فيزيد شعوره بالأمان والثقة بالنفس ويتشجع بالانتماء، وبالمجمل فإن التنظيم النقابي وسيلة لعناية اخرى هي اعطاء العامل مكانة اجتماعية جيدة، فيستطيع الاتصال بالإدارة العليا من غير طريق الاتصال الروتيني، وليساهم مع تلك الادارة في بحث الموضوعات المتعلقة بمؤسسة العمل، وتقديم المقترحات التي تسهم في حل مشاكل العمل والانتاج⁽³⁾ .

كما يتجلى الهدف الاجتماعي للنقابات العمالية في الخدمات الاجتماعية التي تقدمها للعمال والتي تسعى إلى توفيرها بطرق متعددة، مثل انشاء صناديق الادخار التي يتم عن طريقها مساعدة العضو في حالات معينة كالعجز أو الشيخوخة أو الوفاة، أو توفير وسائل العلاج عند مرض العضو أو أحد افراد أسرته، وايضا انشاء الجمعيات التعاونية لتوفير الحاجات الضرورية لمعيشة العمال بأسعار رمزية، وهنا تتوضح أهمية هذه النقابات الامر الذي جعل الدول على اختلاف فلسفتها السياسية والاقتصادية تعمل على كفالتها إدراكا منها بفاعليتها وتأثيرها المباشر في معنويات العمال وإشاعة الامن والاستقرار في المشروع، بما يدعم العلاقات الانسانية بين العمال واصحاب العمل⁽⁴⁾ .

(1) د. صبا نعمان رشيد الويسي ، علاقات العمل الجماعية ، بلا دار نشر ، 2010 ، ص 105 – 106 .

(2) المصدر السابق ، ص 107 .

(3) بن غربي محمد الصغير، العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية، مجلة دراسات اقتصادية، العدد (38)، 2019، ص 257.

(4) سري محي عبد الرحيم ، مصدر سابق ، ص 183 .



ولا شك ان كل ذلك يشكل عاملاً فعالاً في ترسيخ وعي مهني وثقافة وقائية لدى العامل في تجنب ارتكاب أي مخالفة من المخالفات التي ينص عليها القانون، فضلاً عن أنه سيكون مسلحاً بفهم وإستيعاب لكل الآليات والتدابير التي ينص عليها قانون العمل واللوائح ذات الصلة التي تقيه من حوادث العمل ومن كل ما من شأنه الانتقاص من حقوقه أو وضعه في موضع الاتهام، وتجعله على بيّنة ومعرفة من كيفية اقتضاء حقوقه وفق الآليات القانونية الاصولية .

وبذلك تتضح أهمية دور النقابات العمالية كوسيلة من وسائل السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل، حيث يبرز دورها في عملية رفع المستوى الاجتماعي والثقافي والمهني للعمال، بما ينعكس إيجاباً على العملية الإنتاجية وعلى تنمية الجانب الإنساني والاجتماعي في العلاقات بين العمال وأصحاب العمل .

الفرع الرابع

قضاء العمل

لا يعد القضاء مؤسسة قانونية فحسب وإنما مؤسسة اجتماعية أيضاً، أوجدها المجتمع لتكون مع باقي المؤسسات القانونية والاجتماعية دعامة ووسيلة من وسائل حماية مصالح المجتمع وإعادة تأهيل من يجنح من الأفراد عن طريق التطبيق السليم للقانون والإشراف على تنفيذه، بما يقتضي تطوير هذه المؤسسة لتكون للقضاء مساهمة فعالة في مكافحة الجريمة، ولا شك أن الوقاية جزء من هذه المكافحة، ومن ثم يجب الأخذ بأسلوب النقد القضائي لما له من أهمية في مكافحة الجريمة، وهو من أفضل السبل التي يستخدمها القضاء لتحقيق مبدأ الوقاية من الإجمام⁽¹⁾ .

إن للقضاء دوراً وقائياً مهماً بحسبانه مؤسسة عدلية تهتم بالمجتمع، فالضرورة لا تستدعي التدخل بعد وقوع الجريمة فحسب، وإنما يمكن للقضاء القيام بدور وقائي من خلال إشعار الأفراد بإجراءاته الحازمة التي لا يفلت منها المجرمين بل ينالهم الجزاء العادل عند ثبوت ارتكابهم الجرائم، ذلك أن من أسباب إرتفاع معدلات الجريمة هو القضاء الضعيف الذي يخترق بسهولة وينحرف عن جادة الصواب بتفشي الفساد الإداري والمالي في مفاصله وتأثره بالعلاقات الشخصية والوظيفة، ما يؤدي إلى إطمئنان المجرمين وإستمرارهم في غيهم، ومن ثم فإن تحقيق جانب

(1) النقد القضائي قرار يصدر من محكمة مختصة في قضية معروضة عليها يتم توجيهه إلى مديري اجهزة حكومية أو مشاريع القطاع العام أو الخاص، تبين فيه المخالفات القانونية التي تكشفت لديها أو الاسباب والظروف التي دفعت إلى خرق القانون ويمكن ان تؤدي إلى خرقه في المستقبل، وتحدد فيه أيضاً لهؤلاء المسؤولين ما يقع على عاتقهم من واجب تحسين نشاطهم وازالة المظاهر السلبية التي تكشفت خلال المحاكمات، وترسل المحكمة صورة من هذا القرار إلى الجهة العليا التي تتبعها المؤسسة المنتقدة، كما ترسل نسخة منه إلى جهاز الادعاء العام للاطلاع، والذي له ان يعترض عليه اذا لم يجد مبرراً قانونياً له، ينظر د.ابراهيم جمال الحيدري ، مصدر سابق ، ص 17 - 18 .



الوقاية يستلزم وجود قضاء كفوء ونزيه له قدرات كفيلة بوضع الحق في نصابه بإدانة المجرم وتبرئة البريء، وهذا ما يعد بحق باعث قوي لحمل الأفراد على تجنب أو تحاشي ارتكاب السلوك الاجرامي⁽¹⁾.

وفي اطار قضاء العمل، فبالنظر لما تتميز به منازعات العمل من طبيعة خاصة إذ يقوم النزاع بين طرفين غير متكافئين تختلف مراكزهما القانونية والمادية والاجتماعية، ولما عانتها طبقة العمال من صراعات بعد التطور الصناعي وتزايد النزاعات الناشئة عن هذا التطور، فقد ذهبت إرادة المشرع إلى توفير حماية لطبقة العمال الضعيفة بإيجاد نظام قضائي دائم وبقواعد موضوعية وإجرائية عامة ومجردة تختلف عن تلك التي تطبق على المنازعات العادية، وإقامة علاقات العمل على أساس التضامن الاجتماعي والتعاون بين أطراف العمل وتطويره لإنجاحه وتطويره، فوجد الحل في تفعيل قضاء العمل⁽²⁾.

وبخصوص ما يمكن أن يلعبه قضاء العمل في الجانب الوقائي من قانون العمل، فمن المعلوم أن صاحب العمل يتمتع بسلطة تنظيم العمل في منشأته والأشرف على حسن سير العمل فيها وخضوع العمال في علاقتهم به لعلاقة التبعية التي تفرض عليهم الأمثال لأوامره وتوجيهاته، وله ايقاع الجزاء التأديبي المناسب على المخالف من العمال بوساطة ما يسمى بالسلطة التأديبية لصاحب العمل، وقد تنطوي ممارسة صاحب العمل لسلطته هذه تجاه العمال على تعسف⁽³⁾، بحسبان أن صاحب العمل يباشر هذه السلطة جامعاً لصفات الخصم والمحقق والقاضي، بما يخشى معه من الحاق الضرر بالعمال وغمطه لحقوقهم، خاصة في ضوء تباين المراكز القانونية لكل من صاحب العمل والعمال، فيأتي دور الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية كسدٍ منيع يلوذ العامل خلفه حيثما يتم الاعتداء على حقوقه، لذلك يحرص المشرع العمالي على أن تحاط هذه السلطة بمجموعة قيود وضمانات تكفل عدم التعسف في استعمالها، وإذا كنا هنا لسنا في معرض بيان هذه الضمانات، فمن الأهمية الإشارة إلى أن صور الرقابة القضائية على صاحب

(1) د. حاتم محمد صالح ، دور القضاء في الحد من جرائم السرقة ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد (17) ، 2008 ، ص 311 – 312 .
 (2) ايمان عبد الله العزاوي ، التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي ، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، المجلد (5) ، العدد (2) ، 2021 ، ص 455 .
 (3) من ضمن حالات تعسف صاحب العمل في استعماله لسلطته التأديبية، إنهاء عقد التدريب المهني وعقد العمل تحت التجربة ، وإنهاء عقد العمل لعدم إطاعة العامل لأوامره ، وكذلك إنهاء عقد العمل غير محددة المدة ، للمزيد ينظر ، د. أنس محمد عبد الغفار ، الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل في قانون العمل الاماراتي ، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية ، جامعة زيان عاشور ، العدد (11)، 2018 ، ص 1 .



العمل في ممارسته لسلطته التأديبية، إنما تتجلى في الرقابة على مشروعية الجزاء التأديبي، وعلى مدى تناسب هذا الجزاء مع الخطأ المرتكب من العامل⁽¹⁾ .

ورب قائل يقول ، أن هذه الرقابة تمارس بعد أن يلجأ العامل الذي عوقب تأديبياً إلى القضاء، وإن ذلك لا يدخل في باب الوقاية ولا دور وقائي للقضاء في ذلك، ويمكن أن نرد على هذا القول بأن هذه الرقابة إنما هي تجسيد لمبدأ وقاية العمال من تعسف صاحب العمل، فعلم الأخير بإمكانية لجوء العامل إلى القضاء للطعن في العقوبة التأديبية وإحتمالية الحكم عليه بالتعويض في حالات معينة ، يدفع به إلى مراعاة وتوفير كل الضمانات الموضوعية والاجرائية التي نص عليها القانون قبل أن يفرض العقوبة على العامل، بما يجسد الحماية الوقائية للعامل، هذه الحماية التي يمثل القضاء أداة مهمة من أدواتها .

ومن جانب آخر يعد قضاء العمل الوسيلة الأهم مع التشريع في كفالة حقوق العمال وحيرياتهم الدستورية، كحرية العقيدة وإبداء الرأي وعدم التمييز، فمثلاً كفل دستور العراق لعام 2005 عدم التمييز بين المواطنين امام القانون على اساس الدين أو المذهب أو المعتقد⁽²⁾، وجاء قانون العمل النافذ متبنياً ومترجماً لهذا المبدأ، فنص على حظر أي مخالفة أو تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة أيا كان السبب، خاصة التمييز بين العمال سواء كان تمييزاً مباشراً أو غير مباشر، وسواء تعلق بالتدريب المهني أو بالتشغيل أو بشروط العمل أو ظروفه⁽³⁾، وقاية للعامل من ممارسات التمييز التي تقوم على اساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي أو المعتقد السياسي أو الأصل أو القومية، أو على أساس العمر أو الجنسية أو الوضع الاقتصادي أو الإجتماعي أو الانتماء أو النشاط النقابي، وفي ذات الوقت كفل القانون حق العامل في اللجوء إلى قضاء العمل عند تعرضه إلى أي شكل من اشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش⁽⁴⁾، بما يعني أن المشرع جعل قضاء العمل هو الوسيلة في حماية العامل من كل أشكال التمييز والظلم ومصادرة الحقوق، وبنفس الوقت وقايته من هذه الممارسات من خلال ما يصدره من أحكام وقرارات ملزمة تكون سوابق في إلزام أصحاب العمل بالمحافظة على حريات وحقوق العمال الدستورية وعدم المساس بها، ومن جهة أخرى يحدد قضاء العمل حدود هذه الحقوق والحريات وقانونية وسائلها، فحرية التعبير مثلاً مكنة أو قدرة العامل في الإفصاح عن آراءه واختيار الوسيلة التي يفصح بها عن رأيه، سواء كان بالفعل أو الإشارة أو غيرها، المهم فيها ان

(1) نضال جمال جرادة ، الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية ، مجلة الأجتهد القضائي ، المجلد (12) ، العدد (1) ، 2019 ، ص153 .

(2) المادة (12) من دستور العراق لعام 2005.

(3) تنظر المادة (8/ اولاً) ، والفقرتان (25 و 26) من المادة (1) من قانون العمل العراقي .

(4) المادة (11 / اولاً) من قانون العمل العراقي.

تكون وسيلة قانونية، ولا شك أن من يحدد قانونية هذه الوسيلة من عدمه هو القضاء⁽¹⁾. ان كل ذلك إنما يدعم مركز العامل من جهة ويثبت الحدود التي يتحرك فيها كل من طرفي العلاقة العمالية من جهة اخرى .

إن ردع اصحاب العمل من قبل القضاء والحد من تجاوزهم على حقوق العمال يؤدي إلى سيادة القانون وتحقيق حالة التوازن والاستقرار في العلاقات الناشئة عن العمل، وهو ما يعد مرتكزاً للازدهار والتطور الاقتصادي والاجتماعي⁽²⁾، وبالمآل فإن هذا الردع يشكل عاملاً من عوامل وقاية العمال وحمائتهم إزاء كل محاولات الاعتداء على حقوقهم وحررياتهم، وضمانة من ضمانات التوازن في علاقات العمل .

(1) ينظر في تفصيل حقوق وحرريات العمال ودور قضاء العمل في حمايتها ، شامل هادي نجم العزاوي ، سلطة قاضي العمل في حماية الحقوق الدستورية للعامل في العراق ، اطروحة دكتوراه ، الجامعة المستنصرية ، كلية القانون ، 2021 ، ص116 .

(2) د. عباس علي محمد ، سلطة محكمة العمل في نظر الدعاوى العمالية ، مجلة جامعة كربلاء العلمية ، المجلد (5) ، العدد (4) ، 2007 ، ص 91 .



المبحث الثاني

نطاق السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي

اوضحنا فيما سبق من البحث مفهوم السياسة الجنائية الوقائية على وجه العموم، وتعريفها في قانون العمل على وجه الخصوص، وتبينت لنا الأسس التي تقوم عليها هذه السياسة والوسائل التي يعتمدها المشرع في تحقيق السياسة المذكورة، وهنا لابد من معرفة نطاق هذه السياسة في قانون العمل، إذ إن اعتماد وسائل معينة تشريعية وتنفيذية تتكامل في ادوارها لابد من أن تظهر ثمارها في مظاهر أو أحكام تتجسد فيها السياسة الوقائية للنأي بأشخاص قانون العمل من سلوك طريق الجريمة من ناحية ولوقايتهم من أن يكونوا ضحية لجريمة من جرائم العمل من جهة اخرى، حفظا لحقوقهم خاصة العمال وهم الطرف الضعيف في علاقة العمل، وتحقيقا للتوازن الذي فرضه القانون في العلاقات القائمة بين أشخاص القانون .

وفي هذا المقام لا بد من الإشارة إلى أن ما سنذكره من أحكام وقائية إنما يمثل أبرز وأهم أحكام الوقاية في قانون العمل وليس جميع ما ورد فيه، إذ لا تتناسب مساحة البحث ومقتضيات التوازن فيه من الوقوف على جميع تلك الاحكام، هذا من جانب، ومن جانب اخر، يلاحظ وبوضوح أن هذه الاحكام تمثل في جوهرها أو في زاوية من زوايا النظر اليها - اوجه حماية - سواء كانت حماية للعامل أو لصاحب العمل، حيث يختلط مفهومي الحماية والوقاية في هذا الصدد اختلاطاً واضحاً مبرراً، فالوقاية هي حماية في جوهرها و في مآلها .

وبغية الإحاطة بالموضوع، سنبيّن النطاق الشخصي والموضوعي والمكاني للسياسة الوقائية في قانون العمل العراقي، في المطالب الثلاثة الآتية :

المطلب الأول

النطاق الشخصي للسياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي

من المعلوم أن اشخاص قانون العمل هي العامل وصاحب العمل، وبغض النظر ان كان صاحب العمل هذا شخصا طبيعياً أو معنوياً، وعليه فإن النطاق الشخصي لمظاهر السياسة الوقائية في قانون العمل إنما تنحصر في العامل و صاحب العمل. ولكن بسبب الأهمية الخاصة التي اولتها قوانين العمل لفئات معينة من العمال، وتحديدًا فئتي المرأة العاملة والعامل الحدث، فقد كان لزاما الوقوف على الاحكام الوقائية التي خص فيها المشرع الفئتين المذكورتين فضلاً عن الاحكام الوقائية المتعلقة بفئة العمال عموماً وفئة اصحاب العمل. وعليه سنقسم هذا المطلب إلى اربعة فروع وعلى النحو الآتي :



الفرع الأول

الاحكام الوقائية للعامل

يراد بالعامل (كل شخص طبيعي سواء اكان ذكرا أم انثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء اكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الاختبار، أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون)⁽¹⁾. في ضوء التعريف اعلاه فإن كلمة عامل تقتصر على الشخص الطبيعي أو الآدمي وليس على غيره من الأشخاص المعنوية، ومما يدل على ذلك ان القانون قد وضع لحماية العامل الفرد، ونظم اوقات العمل والاجازات المختلفة كإجازة الحمل والوضع وإجازة الأمومة، وحالات التعرض للإصابة وأوقات الراحة اثناء العمل، وكل هذه التنظيمات لا يتصور أن المشرع قد وضعها إلا للأشخاص الطبيعيين⁽²⁾. ويلاحظ أن القانون لم يشترط أن يبلغ العامل درجة معينة في العمل حتى يكتسب هذه الصفة، أو ان يرتقي لرتبة معينة في السلم الإداري للمشروع الذي يعمل فيه، ولا أن يقضي مدة زمنية في العمل حتى ينطبق عليه قانون العمل، وقد سارت أغلب تشريعات العمل في الاتجاه ذاته . وإذا كان الاتجاه الفقهي الذي يذهب إلى أن العامل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً هو الاتجاه الغالب، فقد ظهر إتجاه آخر يميل إليه بعض الفقهاء مفاده أنه من المتصور أن يكون العامل شخصاً معنوياً، ويسوقون في هذا الإتجاه حجج مختلفة⁽³⁾.

والخلاصة أن التطور التاريخي لقواعد قانون العمل والاسباب التي أدت إلى ظهور هذه القواعد وما تهدف إليه، يحمل على القول بأن نصوص قانون العمل وأحكامه لا تنطبق إلا على العمال من الأشخاص الطبيعيين، وهو ما أخذ به المشرع العراقي في القانون النافذ⁽⁴⁾، وعليه فإن ما يشترط في العامل وفضلاً عن أن يكون انساناً بالغاً أو مميزاً يقوم بعمل يدوي أو فكري أو فني، أن يؤدي العمل لحساب شخص آخر وتحت إدارته وإشرافه وأن يتقاضى أجراً عن عمله⁽⁵⁾. وقد سبق القول انه ونتيجة لأستغلال أرباب الأعمال حاجة العمال للأجر - بعد أن اصبح العمل سلعة تخضع لقانون العرض والطلب - كان لابد أن تتدخل الدولة عن طريق اصدار تشريعات قانونية لتقييد مبدأ الحرية التعاقدية، بما يؤدي إلى حماية العامل الذي يمثل الطرف الأضعف إقتصادياً في

(1) المادة (1/ سادسا) من قانون العمل العراقي النافذ .

(2) د. محمد عبد القادر الحاج ، مصدر سابق ، ص48 .

(3) ينظر في تفصيل حجج الفريقين ، د. علي سعد عمران وكرار حليم حسن ، مفهوم العامل في التشريع العراقي ، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية ، المجلد (1) ، العدد (46) ، 2020 ، ص156 .

(4) المصدر السابق ، ص 157 .

(5) د. محمد عبد القادر الحاج ، مصدر سابق ، ص48 - 49 .



علاقات العامل التعاقدية⁽¹⁾، بمعنى أن تشريعات العمل جاءت لحماية الطبقة العاملة، وأن هذا التطور التنظيمي أو التشريعي لعلاقات العمل كان بهدف حماية العمال ووقايتهم من تعسف وقوة أصحاب العمل وحفظ حقوقهم بما يجعلهم في علاقة متوازنة معهم. ولذلك جاءت قوانين العمل بأحكام فضلا عن كونها تمثل حماية للعامل، فهي تعمل على وقايتها من كل ما يمكن أن يلحق به الضرر الذي قد يتسبب به تعسف صاحب العمل وهو بصدد ممارسة سلطته في الإشراف والتوجيه إضافة إلى سلطته التأديبية، ويمكن أن نجل أبرز الأحكام الوقائية للعامل بالآتي :

أولا: بطلان أي شرط في عقد أو اتفاق يتنازل العامل بموجبه عن أي حق من الحقوق المقررة له في قانون العمل⁽²⁾.

من الثابت أن قانون العمل مجموعة قواعد قانونية تنظم علاقات العمل التابع المأجور الخاص، أي العمل الذي يخضع الإنسان في ادائه لسلطة وإشراف من يتم العمل لحسابه، وبذلك يخرج من نطاق هذا القانون العمل الذي لا يخضع الإنسان في أدائه لمثل تلك السلطة وذلك الإشراف، كما يخرج من نطاقه العمل المجاني أو التبرعي، وأن السبب في ذلك أن قانون العمل يهدف بالأساس إلى منع إستغلال الإنسان للإنسان، وهذا الاستغلال لا يتحقق إلا في نطاق العمل التابع، لأن العلاقة التي تربط العامل برب العمل ليست علاقة عادية ذات طبيعة تبادلية، وإنما هي علاقة تبعية يخضع فيها العامل لسلطة رب العمل، وهذا ما يجعله عرضة للإستغلال خاصة وان التبعية القانونية تستتبع في كثير الحالات تبعية إقتصادية، ومن ثم يجب إخضاع العلاقة هذه إلى قانون العمل⁽³⁾، ولذلك جاء النص على بطلان الشرط الذي يتنازل بموجبه العامل عن حق من حقوقه وقاية له من الإستغلال الذي في - الغالب أو بنسبة كبيرة - قد يتعرض له من رب العمل وبالتالي فهو حكم يقي العامل الأضرار التي تترتب على تنازله مجبراً عن بعض حقوقه المكفولة قانوناً⁽⁴⁾.

(1) كان لهذا التدخل عوامل عديدة منها ، ظهور العمال كقوة سياسية مؤثرة ، وظهور المذهب الاجتماعي الذي يدعو الدولة إلى التدخل في شؤون الافراد لحماية الضعفاء من تسلط الاقوياء وسيطرتهم ، وايضا ظهور الأيديولوجية الاشتراكية كرد فعل على مساوئ النظام الرأسمالي ، للمزيد من التفصيل ينظر ، د. شواخ محمد الاحمد ، قانون العمل ، منشورات جامعة حلب ، مركز التعليم المفتوح ، برنامج الدراسات القانونية العملية ، 2006 ، ص 62 .

(2) المادة (14 / ثانيا) من قانون العمل العراقي .

(3) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ط 1 ، 2009 ، ص 25 .

(4) في قرار لها تقول محكمة التمييز الإتحادية (... وحيث ان المادة (9) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 قد قضت بأن الحقوق الواردة فيه تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال وان المادة (11) منه عدت كل صلح أو تنازل أو إبراء من الحقوق المقررة للعامل بموجب أحكامه خلال فترة قيام علاقة العمل على فرض وجوده باطلاً حتى إنقضاء سنة اشهر على إنتهاؤها وحيث ان محكمة الموضوع قد حسمت الدعوى بالرد وخالفت



ثانياً: إشتراط تضمين عقد العمل بيانات معينة .

إنَّ عقد العمل من العقود الرضائية التي لم يشترط المشرع لنفاذه شكلية معينة، ولا تشترط فيه الكتابة ولا طريقة معينة للإبرام، فقد يكون مكتوباً أو شفويّاً، كما يمكن أن يكون العقد بصيغة إتفاق صريح وقد يكون ضمنياً، وعقد العمل غير المكتوب يمكن أثباته بكافة طرق الإثبات، وأيضا تقديم البيانات على أي حقوق ومطالبات لأي من العامل وصاحب العمل بموجب ذلك العقد، وإذا كان المشرع قد ذكر الكتابة في عقد العمل فهو بقصد تسهيل عملية الإثبات وليس شرطاً شكلياً لإبرام التصرف بحيث يترتب البطلان على عدم وجودها، أما إذا اختار اطراف العقد كتابته فقد أوجب المشرع اتباع شكلية معينة خص بها صاحب العمل بتنفيذها، فإذا خالفها عوقب جزائياً بعقوبة تصل لحد الحبس مدة لا تزيد عن سنة⁽¹⁾. وتتعلق هذه الشكلية بأن يتم تحرير العقد بثلاث نسخ موقع عليها من قبل الطرفين، حيث يحتفظ كل منهما بنسخة وتودع النسخة الثالثة لدى دائرة التشغيل والقروض في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، كما أوجب المشرع تضمين العقد البيانات الآتية⁽²⁾ :

1. اسم صاحب العمل ونوع المشروع وعنوانه .
2. اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهله ومهنته ومحل اقامته وجنسيته .
3. طبيعة ونوع العمل ومدته وتاريخ بدئه .
4. الاجر واية مزايا أو مكافآت يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة وطريقة وموعد ومكان اداء الاجر المتفق عليه .

ولا شك ان تحديد ماهية العمل يعد من المستلزمات الاساسية في عقد العمل بهدف تمييزه عن غيره من الأعمال، واستلزم القانون ضرورة تحديد نوع العمل إذ إن القضاء يستدل من نوع العمل على طبيعة العقد ومقتضياته، كما إن الاتفاق على الاجر دلالة مهمة من دلالات عقد العمل وهو من عقود المعاوضة، فاذا تخلف عنصر الاجر فلا نكون ازاء عقد العمل وأن كان عدم تحديد مقدار الاجر صراحة لا يعني إننا ازاء عقد من العقود المجانية، فلقضاء الالتجاء إلى الظروف والملابسات التي تحيط بعملية التعاقد للإستدلال إلى أن العمل محل الاتفاق مأجور⁽³⁾ . وتنطبق هذه الأهمية على باقي البيانات التي يشترط القانون تضمينها في العقد، غاية الأمر أن المشرع

وجهة النظر القانونية أنفة الذكر في حكمها المميز مما اخل بصحته لذا قرر نقضه (...)، قرار المحكمة المذكورة بالعدد (1793 / الهيئة المدنية/ منقول/ 2012) في 2012/10/2 .

(1) المحامي غالب حسن التميمي ، المختزل في شرح قانون العمل رقم (37) سنة 2015 ، شركة العاتك لصناعة الكتاب ، بيروت ، 2019 ، ص 28 – 29 ، وتتنظر المادة (52) من قانون العمل العراقي .

(2) المادة (37 / اولا) من قانون العمل العراقي .

(3) د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص 200 – 201 .



توخى من ذلك وقاية العامل من أي نزاع بشأن العقد مستقبلاً بما قد يلحق به الضرر، ويمكن القول إن في هذا الحكم وقاية لصاحب العمل أيضاً من حيث إنه حكم ينفذ بطرفي عقد العمل من أي نزاع أو خلاف بشأنه .

ثالثاً: إخطار العامل تحت التجربة بإنهاء عقده قبل (7) أيام في الأقل من تاريخ إنهاء العقد إذا تبين لصاحب العمل عدم صلاحيته لأداء العمل⁽¹⁾ .

الإخطار أو الإنذار هو إعلان يوجهه أحد طرفي عقد العمل إلى الطرف الآخر متضمناً رغبته في إنهاء العقد عند إنقضاء المهلة التي يستوجبها القانون، ومن ثم يعد تصرفاً قانونياً من جانب واحد يلزم لصحته توافر الشروط اللازمة لصحة التصرفات القانونية كالأهلية وخلو الإرادة من العيوب، وهو لا ينتج أثره - كإعلان عن الإرادة - إلا إذا وصل إلى علم من وجه إليه⁽²⁾ . وقد نص القانون على هذا الإجراء بهدف وقاية العامل من الآثار السلبية التي تترتب على إنهاء عقده دون علمه، وبغية أن يتسنى له البحث عن عمل جديد وفسح المجال له لترتيب أوضاعه. وبهذا الشأن تقول محكمة التمييز الاتحادية (... حيث لم يذكر في امر إنهاء خدمة المدعي السبب الرئيسي لإنهاء تلك الخدمة كما لم تمض مدة سنة على عقد العمل وان إنهاء الخدمة كان خلافاً لأحكام المادة (37/ ثالثاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، ولكون إنهاء عقد المدعي كان خلافاً لأحكام القانون مما يقتضي إلغاء هذا الأمر وإعادة المدعي إلى عمله السابق مع رفع أجوره من تاريخ إنهاء خدماته إلى تاريخ مباشرته الفعلية، وحيث ان الحكم المميز التزم بوجهة النظر القانونية المتقدمة لذا قرر تصديقه ورد الطعن التمييزي)⁽³⁾ .

ولا يشمل الحكم المذكور (وجوب توجيه الإنذار) العمال تحت التجربة فقط وإنما كل العمال بغض النظر ان كانوا تحت التجربة أو عمال دائمين⁽⁴⁾ .

(1) المادة (37 / ثالثاً) من قانون العمل العراقي .

(2) د. محمد عبد القادر الحاج ، مصدر سابق ، ص 279 .

(3) قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (7532/ الهيئة المدنية الموسعة/ ت، 2021 / 7639) في 2021/12/7 .

(4) تنظر المادة (44) من قانون العمل، وتقول محكمة التمييز في هذا الصدد (... ذلك ان الثابت من التحقيقات القضائية ووقائع وأدلة الدعوى ان المدعي (المميز عليه) كان يعمل لدى صاحب العمل المدعى عليه (المميز) بصفة سائق منذ عام 2003 لغاية تاريخ إنهاء خدماته في 2020/7/2 دون توجيه إنذار له قبل إنهاء خدماته فإنه والحالة هذه يستحق مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (45) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 (... ينظر قرار المحكمة المذكورة بالعدد (675/ الهيئة المدنية الموسعة/ ت، 2022 / 665) في 2022/1/25، ذكره قتيبة عدنان حمد، المرشد العملي للمحاكم العمالية في العراق، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ط 1، 2022، ص 134 .



رابعاً: اعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي اداه، ويلزم صاحب العمل بإضافة أية بيانات اخرى يطلب العامل اضافتها متى كانت مطابقة للحقيقة⁽¹⁾ .

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل من دون مقابل عند انتهاء عقده وبناءً على طلبه شهادة يبين فيها إلتحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ونوع العمل الذي كان يؤديه والمزايا التي كان يحصل عليها، وللعامل ان يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب انتهاء علاقة العمل. كما يلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من اوراق أو شهادات أو ادوات فور طلبها، مثل شهادة الميلاد و المؤهل الدراسي والموقف من التجنيد، وان امتناع صاحب العمل عن تنفيذ هذا الإلتزام يعرضه للجزاء الجنائي المنصوص عليه في قانون العمل، اضافة إلى إمكانية المطالبة بالتنفيذ العيني والتعويض عن الاضرار التي أصابت العامل من جراء ذلك⁽²⁾ .

إنّ هذا الإلتزام الذي فرضه القانون على صاحب العمل يقي العامل من التعسف الذي قد يمارسه صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، فيحرم العامل مثلاً من منح الشهادة المطلوبة والتي فيها حفظ لحقوقه خاصة حقه في ضمان خدماته العمالية، فضلاً عن دورها في ان يجد العامل عملاً جديداً قد يشترط صاحبه تقديم العامل لهذه الشهادة، ومن ثم هو حكم يجسد سياسة المشرع العمالي الوقائية في حماية العامل وضمان حقوقه، ويمكن القول إن هذا الكلام ينطبق على أحكام اخرى فرض فيها المشرع على صاحب العمل إلتزامات معينة، مثل التزم صاحب العمل بإعطاء العامل وثيقة ابراء ذمة عند انتهاء العقد، وتنظيم اضبارة شخصية لكل عامل يحفظ فيها صور عن قرار تعيينه وجميع الوثائق والمستندات والشهادات والمعلومات المتعلقة به، وكل ما يطرأ على وضع العامل من تعديلات في عمله واجوره أو مكافأته أو عقوباته، فكل هذه الاحكام تندرج في اطار وقاية العامل من تعسف صاحب العمل في أن يستغل حاجته وبالتالي ضمان حقه في ان تكون له خدمة عمالية يرجع اليها في حالات كثيرة⁽³⁾ .

(1) المادة (41 / ثانيا / ز) من قانون العمل العراقي .

(2) د. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، مصدر سابق ، ص 432 .

(3) تنظر المادة (41 / ثانيا / ح، ط، ك) من قانون العمل العراقي .



خامساً: تحديد حالات فرض عقوبة الفصل على العامل⁽¹⁾

يحدد قانون العمل في الغالب الحالات التي يجوز لصاحب العمل عند تحقق احداها فرض عقوبة الفصل على العامل، وهذا ناتج من الطبيعة الخاصة لهذه العقوبة والتي تنفرد عن العقوبات الأخرى في تأثيرها الكبير على مصالح العامل، حيث تتسبب في قطع اجره - الذي يمثل مصدر رزقه - نهائياً، الأمر الذي حدا بالمشروع إلى التضييق من الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فرض هذه العقوبة على العامل، وعلى ان يتم فرضها وفق الشروط التي حددها القانون، مع إعطاء العامل حق الطعن في قرار العقوبة أمام القضاء⁽²⁾.

إن إيراد الحالات التي يجوز فيها فصل العامل على سبيل الحصر وفق شروط وضوابط معينة، إنما هدف المشرع منه وقاية العامل من تعسف صاحب العمل في استخدام سلطته التأديبية، فقد يلجأ الأخير إلى فصل العامل من دون وجه حق أو من دون مراعاة للشروط والضوابط التي قررها القانون، ومن جهة أخرى فإن ذكر هذه الحالات يفسح المجال امام العامل لتجنب الوقوع فيها من خلال الإلتزام بالواجبات المناطة به والإبتعاد عن كل ما قد يؤدي به إلى الفصل، وهذا عين ما تهدف إليه السياسة الوقائية أو هو تجسيد لها⁽³⁾. وقبل أن نبين موقف القوانين المقارنة من هذه الاحكام الوقائية الخاصة بالعامل، لا بد من القول ان هناك أحكام أخرى أوردها قانون العمل العراقي وقصد منها وقاية العامل، كضمان حقه في خدماته العمالية وحظر مخالفة مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال وعدم التمييز بينهم بأي نوع من انواع التمييز، كذلك حظر العمل الجبري بكل اشكاله وصوره⁽⁴⁾.

أما بالنسبة لموقف القوانين المقارنة، فقد اخذ المشرع في كل من مصر وقطر بأغلب الاحكام الوقائية للعامل التي سبق ذكرها، حيث قرر المشرع المصري بطلان أي شرط أو اتفاق يتضمن انتقاصا لحقوق العامل، واشترط تضمين عقد العمل بيانات معينة واعطاء العامل شهادة عند انتهاء العقد، كما حدد حالات فصل العامل من العمل، واعتبر أن اللون أو الجنس أو الحالة

(1) المادة (141) من قانون العمل العراقي .

(2) محمد عدنان الزبير ، مصدر سابق، ص148 .

(3) تقول محكمة التمييز الإتحادية (... ولدى عطف النظر في القرار المميز وجد أنه صحيح وموافق للقانون ذلك ان المحكمة اجرت التحقيقات اللازمة في موضوع الدعوى وتأييد لها ان المدعي (المميز عليه) قد صدر الامر الإداري رقم 1157 في 2014/11/25 بإنهاء خدماته من العمل بسبب الغياب اكثر من عشرة ايام وتبين ان العامل / المدعي (المميز عليه) كان لديه عذر مشروع في هذا الغياب كونه كان موقوف في تلك الفترة التي انهيت فيها خدماته لدى القوات الامنية العراقية مما يكون قرار انهاء خدماته جاء خلافاً لمتطلبات المادة (141/ سابقاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 ويكون لدعوى إعادته إلى عمله وصرف رواتبه من تاريخ إنهاء الخدمات لحين عودته إلى العمل سند من القانون لذا قرر تصديق الحكم المميز ورد الطعن التمييزي (... قرار المحكمة المذكورة بالعدد (4367/ الهيئة المدنية/ت، 4378 /2017) في 2017/8/22.

(4) تنظر المواد (5) و (8/ اولاً ، ثانياً) و (9) من قانون العمل العراقي .



الاجتماعية أو الدين أو الرأي السياسي ليس من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء عقد العمل⁽¹⁾. وجاء قانون العمل القطري بهذه الاحكام أيضا، غير إنه خلا من الإشارة إلى مسألة حظر التمييز بين العمال⁽²⁾.

الفرع الثاني

الأحكام الوقائية لصاحب العمل

عرّف قانون العمل العراقي صاحب العمل بأنه (كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملا أو اكثر لقاء أجر أياً كان نوعه)⁽³⁾.

وإستنادا للتعريف أعلاه، يمكن ان يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً، وسواء كان نشاطه إنتاجياً أو صناعياً أو زراعياً أو تجارياً أو نشاط يقوم على تقديم خدمة، كما لا فرق بين مباشرته للنشاط على سبيل الإحتراف أو لفترة معينة بغير احتراف له، وكذلك يشمل التعريف الشركات التجارية ومعاهد التعليم الخاص والنوادي الاجتماعية والرياضية، ويعتد بعدد العمال الذين يستخدمهم صاحب العمل، سواء كانوا عمالا متعددين أو عاملا واحدا⁽⁴⁾، فالمهم ان يكون هذا العامل أو مجموعة العمال في حالة تبعية قانونية لصاحب العمل⁽⁵⁾.

لقد سبقت الإشارة إلى أن تدخل الدولة في حماية علاقات العمل كان سعياً إلى تحقيق التوازن بين كل من العمال واصحاب العمل، ففي ظل مواجهة الظلم الذي حل بالطبقة العاملة في المذهب الرأسمالي وبدأ تكتل العمال في صورة نقابات للدفاع عن حقوقهم مستعينين بسلاح الاضراب، ما لبث اصحاب العمل أن قاوموا هذا التكتل بتكتل مضاد لمقاومة العمال ولجأوا إلى اغلاق المصانع كسلاح مضاد للإضراب، ما أدى إلى ظهور الصراع بين الطبقتين، فبرزت الحاجة إلى تدخل الدولة لوضع تنظيم للعمل يحقق التوازن بينهما، فكان هذا نشأة لقانون العمل⁽⁶⁾. وفي ضوء ذلك فإن حماية العمال لا تعني إهدار المصلحة العامة المتمثلة بحماية الانتاج، ومن ثم لم يغفل المشرع عن حماية صاحب العمل بحسبانه صاحب المشروع ومن يتحمل اعبائه وتكاليفه المالية الباهظة، فأقر له بسلطته التأديبية تجاه العمال، وحقه في تنظيم نشاط مشروعه، وتوزيع مهمات ومسؤوليات العمال والاشراف على سير العمل واداء العمال للمهام

(1) المواد (5) ، (32) ، (35) ، (69) ، (120) ، (130) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

(2) المواد (4) ، (38) ، (53) ، (61) من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004 .

(3) المادة (1 / ثامنا) .

(4) د. امل شربل ، د. زهير حرج ، قانون العمل ، بلا دار نشر ، 2015 ، ص 86 .

(5) د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص 186 .

(6) د. محمد عبد القادر الحاج ، مصدر سابق ، ص 16 .



الموكلة لهم⁽¹⁾. وكذلك جاء المشرع ببعض الاحكام التي هدف منها إلى وقاية صاحب العمل من بعض الآثار الضارة التي قد تترتب على تصرفات تصدر من العمال وبما يؤدي إلى ضمان سير العمل في المشروع، نبين بعضها في الآتي :

أولاً: توجيه العامل إخطار إلى صاحب العمل قبل ترك العمل

بيّن قانون العمل العراقي ان من حالات انتهاء عقد العمل هو استقالة العامل بإرادته المنفردة، بمعنى ان القانون اجاز للعامل حق انهاء العقد غير محدد المدة في أي وقت يشاء بتقديم استقالته. وعلى الرغم من أن هذا الحق من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على خلافه، لكن القانون اشترط على العامل أن يخطر صاحب العمل قبل تركه العمل بـ (30) يوم في الاقل، فإذا ترك العامل العمل بدون توجيه الإخطار أو قبل انتهاء المدة المنصوص عليها في العقد، وجب عليه إن يدفع تعويضاً إلى صاحب العمل يعادل اجره مدة الانذار أو المتبقي منها⁽²⁾. والغرض من وجوب الاخطار هو فسخ المجال لصاحب العمل في تدبر اموره، كالبحت عن عامل بديل يحل محل العامل المستقيل فلا يتعطل الإداء في المنشأة، كما ويستطيع العامل أن يبحث عن عمل جديد فلا يظل متعطلاً لمدة طويلة .

وفي هذا الصدد يذهب جانب من الفقه إلى وجوب أن يكون الإخطار كتابة وعدم الاعتداد بالاخطار الشفوي، إذ يجب أن تكون ارادة العامل قاطعة في دلالتها على ترك العمل⁽³⁾. وبالرجوع إلى نص المادة (43 / أولاً / ح) من قانون العمل العراقي، يلاحظ ان المشرع لم يشترط ان يكون الإخطار كتابياً إذ جاء اللفظ مطلقاً، وكذلك الحال بالنسبة للقانون المدني الذي تنص المادة (917 / أ) منه على (إذا لم تحدد مدة العقد لا بالاتفاق ولا بنوع العمل، جاز لكل من المتعاقدين ان يضع نهاية لعلاقته مع المتعاقد الاخر بإنذار تبين مدته القوانين الخاصة أو الاتفاق أو العرف)، فلم يشترط ان يكون الانذار خطياً، ولذلك نعتقد بعدم وجوب أن يكون الإخطار كتابياً لعدم النص على ذلك لا في قانون العمل كقانون خاص ولا في القانون المدني كشرية عامة للأحكام المدنية، مع الإشارة إلى أن تطلب الكتابة حتى في حالة النص عليها ليس شكلاً يترتب على عدم توافره انعدام الإخطار وانما هو لمجرد الاثبات، بما يعني جواز إثبات الإخطار بما يقوم مقام الكتابة أي

(1) المادة (41 / أولاً) من قانون العمل العراقي .

(2) المادة (43 / أولاً / ح) من قانون العمل العراقي ، في حين ذهب المشرع في مصر إلى أنه إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الأنهاء ولم يحدد مدة للإخطار (المادة 110) من قانون العمل ، أما المشرع القطري فقد أخذ بوجوب أن يكون الأخطار كتابة ، وجعل مدة الأخطار تختلف بحسب ما إذا كان يتقاضى أجر سنوي أو شهري وحسب مدة الخدمة وقد فصلت ذلك المادة (49) من قانون العمل .

(3) د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص266 .



بالإقرار أو اليمين⁽¹⁾. ويقول آخر أن الإخطار لا يخضع لأي شكل خاص في صدوره أو في ما يتضمنه من بيانات، فيمكن ان يتم كتابة أو يوجه شفاهة، وإذا ما ثار نزاع بين الطرفين بشأن حصول الإخطار إلترزم من يدعي حصوله بإثباته⁽²⁾.

يذكر أن العامل يعفى من إخطار صاحب العمل عند انهائه لعقد العمل في الحالات التي أوردها المشرع حصراً⁽³⁾.

ثانياً: تنفيذ العامل لإلتراماته بحسن نية

أورد قانون العمل مجموعة من الواجبات يجب على العامل القيام بها، ومجموعة من المحظورات يجب عليه الامتناع عن الإتيان بها، حماية ووقاية لصاحب العمل من الأضرار التي تترتب على مخالفتها، ويمكن اجمالها بما يأتي :

1. قيام العامل بكل ما من شأنه المحافظة على مصالح العمل، كالامتناع عن الاحتفاظ بأية وثيقة أو ورقة من أوراق العمل خارج مكان العمل إلا بترخيص من صاحب العمل، وكذلك عدم استعمال ماكينة أو جهاز لم يكلف بإستعمالها من قبل صاحب العمل، فضلاً عن عدم قيام العامل بالاقتراض من الوكلاء أو المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل، خشية وقوعه تحت تأثيرهم واستغلالهم له على حساب مصلحة صاحب العمل⁽⁴⁾.

2. عدم القيام بما يخل بأمن وسلامة مكان العمل، مثل عدم حضور العامل إلى مقر العمل وهو في حالة سكر بّين أو متأثراً بما تعاطاه من مؤثرات عقلية، والتي تقلل من قدرته على التقدير السليم للأمر ومن درجة انتباهه وانضباطه في العمل وتعرضه وباقي زملائه إلى مخاطر جمة، وأيضاً عدم جواز حمل العامل للسلاح في مكان العمل، وإلترامه بالمحافظة على أسرار العمل، وعدم اشتراكه في تنظيم الإجتماعات داخل مقر العمل دون إذن مسبق من صاحب العمل⁽⁵⁾.

(1) ينظر بصدد ذلك ، د. محمد عبد القادر الحاج ، مصدر سابق ، ص 280 .
(2) د. احمد السعيد الزقرد ، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، جامعة المنصورة ، كلية الحقوق ، بلا سنة نشر ، ص 371 .
(3) تنظر المادة (49 / اولاً) من قانون العمل العراقي .
(4) المادة (42 / ثانياً/ ب ، ل ، ي) من قانون العمل العراقي ، والمادة (57) من قانون العمل المصري ، والمادة (42) من قانون العمل القطري.
(5) المادة (42 / ثانياً / و ، ز ، م) من قانون العمل العراقي ، والمادة (56) من قانون العمل المصري ، وينظر في تفصيل مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل ، د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص 244 .



3. الزام العامل باتباع الأوامر والتعليمات المتعلقة بإجراءات الوقاية والسلامة المهنية وإرتداء معدات الوقاية الشخصية⁽¹⁾ .

إنّ هذه الإلتزامات وغيرها مما اوجبه قانون العمل على العامل، وان كان بعضها يدخل في صميم حماية العامل ووقايته من حوادث العمل مثلاً، إلا إنها تشكل من جهة أخرى أوجه وقاية لصاحب العمل، فعدم إلتزام العامل ببعض أو كل هذه الإلتزامات قد يترتب عليه آثار سلبية تصيب صاحب العمل، سواء من حيث تحمله لنفقات أو تكاليف اضافية كحالات اصابة العمال بحوادث، أو من حيث تقصيره من قبل لجان التفتيش .

إنّ ارغام العامل على الإلتزام بالواجبات المذكورة وإن كان يقع ضمن صلاحيات صاحب العمل، واتخاذ الاجراءات بشأنها يقع ضمن نطاق سلطته التأديبية⁽²⁾، إلا أن ورودها بنص القانون يسبغ عليها طابعا الزاميا اكثر قوة، وهي في النهاية تصب في صالح صاحب العمل الذي يستطيع دفع المسؤولية عنه إذا ما اثبت عدم التزام العامل بما فرضه القانون عليه .

ثالثاً: توجيه إنذار إلى صاحب العمل المخالف قبل إحالته إلى المحكمة المختصة

توضح لنا سابقاً أن التفتيش من وسائل السياسة الوقائية في قانون العمل ان لم يكن أهم تلك الوسائل، حيث يبرز دور تدخل الدولة في مراقبة تطبيق أحكام قانون العمل عن طريق التفتيش، وقد جاء القانون مفصلاً لوظائف جهاز التفتيش وكيفية تشكيل لجانه ومهامها والإجراءات التي تقوم بها والقيود التي ترد على عملها⁽³⁾، وتبين لنا أيضاً أن لجهاز التفتيش وظائف وقائية تقوم على توجيه النصح والارشاد، فضلا عن وظائف رقابية واخرى اضافية⁽⁴⁾ .

وبصدد الوظائف الوقائية لجهاز التفتيش يبرز نص المادة (١٣٤/أولاً) من قانون العمل العراقي، الذي أجاز لوزير العمل و الشؤون الاجتماعية توجيه إنذار إلى صاحب العمل المخالف قبل إحالته إلى المحكمة المختصة، إذ يأتي هذا الإنذار بناء على محضر تحرره لجنة التفتيش تثبت فيه المخالفة المنسوبة لصاحب العمل، بحسبان أن من مهام اللجنة التثبيت من مدى إلتزام

(1) تنظر المادة (119) من قانون العمل العراقي، والمادة (218) من قانون العمل المصري ، والمادتين (42/ 5 ، 101) من قانون العمل القطري .

(2) تقول محكمة التمييز الإتحادية (... ان طلب المدعي (المميز) بالغاء الامر الإداري الصادر من المدعى عليه إضافة لوظيفته (المميز عليه) الخاص بتنزيل درجته من حرس فندي إلى عامل نظافة وبنفس مقدار راتبه الشهري لا سند له من القانون وذلك لإخلاله بالتزاماته بموجب عقد العمل فيكون فرض العقوبة بحقه جاءت تطبيقاً سليماً لأحكام المادة (138/ثانياً/د) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 ...، ينظر قرار المحكمة المذكورة بالعدد (3445/ الهيئة المدنية/ت، 3457/ 2018) في 2018/5/30.

(3) المواد (126 – 135) من قانون العمل العراقي .

(4) ينظر ضاري مطرود جباد ، التنظيم القانوني لتفتيش العمل ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد، كلية القانون، 2021، ص95 .



اماكن ومشاريع العمل بأحكام تشريعات العمل، وإعداد تقرير مفصل يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات لإتخاذ الإجراءات القانونية بحق اصحاب العمل المخالفين⁽¹⁾.

ولأن المخالفات التي يتم تشخيصها من قبل المفتش تتعدد وتتباين من حيث ماهيتها وجسامتها ومدى خطورتها على العمال، لذلك تتباين تبعاً لذلك وسائل معالجتها، ومن ثم قد يجد المفتش أن النصح والارشاد يمكن إن يحقق ذلك في بعض الحالات، ولاسيما في الحالات التي تكون فيها المخالفة نتيجة جهل بأحكام القانون أو ببعض الجوانب الفنية التي تخص التدابير والاحتياطات ذات العلاقة بوقاية العمال، بما يكفي معه إنذار صاحب العمل المخالف لإزالة المخالفة⁽²⁾.

ومن هذا المنطلق جاء نص المادة المذكورة، حيث يستهدف توجيه الإنذار تنبيه صاحب العمل إلى وجوب تلافي المخالفة قبل ان يصار إلى فرض العقوبة عليه، خاصة في مجال الصحة وتوفير الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية التي في الغالب يصعب على صاحب العمل الوقوف عليها بصورة دقيقة⁽³⁾.

ولا شك في أن الحكم المتقدم يجسد مظهراً بارزاً من مظاهر السياسة الوقائية في قانون العمل، مع الإشارة إلى أنه حكم يقتصر على حالة المخالفة لأحكام الفصل الثالث المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل⁽⁴⁾.

وبخصوص موقف القوانين المقارنة، فلم نجد في قانون العمل المصري ما يشير إلى مسألة توجيه إنذار لصاحب العمل، إذ تكلمت المادة (225) عن الإجراءات والسلطات التي تخول لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ولم يكن من بينها توجيه الإنذار، وكذلك الحال بالنسبة للمواد المتعلقة بجهاز تفتيش العمل لم يذكر فيها مسألة توجيه الإنذار لصاحب العمل المخالف. اما في قطر فقد نصت المادة (140) من قانون العمل على ان لمفتشي العمل اتخاذ أي من إجراءات ثلاثة، ومنها توجيه إنذار إلى صاحب العمل لإزالة المخالفة، يحدد فيه نوع المخالفة والمهلة اللازمة لإزالتها .

رابعاً: التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

تجيز قوانين العمل عادة لصاحب العمل ان يتفق مع العامل على منع الاخير من المنافسة بعد انتهاء عقد العمل، إذا ما خشي رب العمل من منافسة العامل له بعد انتهاء العقد بينهما، بسبب

(1) المادة (129 / ثالثاً) من قانون العمل العراقي .

(2) د. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص 216 .

(3) د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص 59 .

(4) المادة (134 / ثانياً) من قانون العمل العراقي .



ما أطلع عليه من اسرار العمل أثناء خدمته أو معرفته بعملاء رب العمل، حيث دعت إلى ظهور هذا الالتزام رغبة اصحاب الاعمال - صناع أو تجار - في حماية مصالحهم من منافسة مستخدميهم أو عمالهم القدامى عندما يقيمون لأنفسهم محلات تجارية أو منشآت صناعية بعد انتهاء عقد العمل أو يلتحقون بالعمل لدى أصحاب أعمال آخرين، فتظهر خطورة تلك المنافسة إذا استطاع العامل الاطلاع على اسرار الصناعة أو التجارة لدى صاحب العمل كما لو كان مديراً أو فنياً، فيعمل صاحب العمل وبموجب اتفاق على حرمان العامل من العمل لدى منافس له، أو أن يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة له⁽¹⁾ .

ومن المعلوم أن حركة التنافس الاقتصادي ازدادت بفعل عوامل التطور والعولمة، وفرض هذا التنافس اللجوء إلى وسائل تؤمن تطوير منشأة العمل بما يواكب حالة التطور الاقتصادي ويحقق الربح السريع، ودفع ذلك اصحاب الاعمال إلى تحديث وسائل الانتاج وتوسيع مصادر المواد الخام وتطوير اسرار التصنيع، ومن جهة اخرى تطوير العنصر البشري، فيتم ادراج بنود في عقود العمل تؤمن الحفاظ على مستوى المنافسة. وقد كان هذا الالتزام مدرجاً ضمن الالتزام المتعلق بحفظ اسرار العمل، ولكن الافراط والتوسع في تطبيقه أدى إلى إدراجه كشرط أو التزام مستقل في عقد العمل بحجة ضمان المحافظة على مصلحة العمل. وقد دفع التماهي في فرض هذه الالتزامات على العمال القضاء إلى التصدي لها في بداية الأمر، فأرسيت العديد من المبادئ في هذا الصدد مثل السماح بإعتماد هذا الالتزام مع تقييده من حيث البعدين الزمني والمكاني⁽²⁾ . والإلتزام بعدم منافسة العامل لصاحب العمل تستوجب مقتضيات حسن النية في تنفيذ عقد العمل، وهو إلتزام سلبي - التزم بالإمتناع عن عمل - ويترتب على مخالفته مسؤوليات مدنية عقابية وتقديرية تمتد إلى طرف ثالث وهو صاحب العمل الجديد، وهو التزم فيه من الخطورة ما يمكن أن يمس بسببه المبدأ الدستوري القاضي بحرية العمل، بحسبان أنه يقيد العامل في حرية العمل، بما يمكن القول معه انه يمثل قيداً على هذا الحق الدستوري⁽³⁾ . وبالنظر إلى كون هذا الاتفاق يتضمن قيداً على حرية العامل فقد تطلب القانون المدني لصحته شروطاً عديدة، ابرزها أن يكون العامل بالغاً رشيداً وقت إبرام العقد، وأن يكون القيد نسبياً من حيث المكان والزمان، فيقتصر على مدة زمنية معقولة تكون لازمة لحماية مصالح رب العمل، كما يجب إن يقتصر على المنطقة التي

(1) د. محمود جمال الدين زكي ، مصدر سابق ، ص 160 .

(2) عياد خيرة ، اخلال العامل بالالتزام عدم المنافسة ، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية ، المجلد (6) ، العدد (2) ، 2020 ، ص 78 - 79 .

(3) علي يحيى الزمانان ، إلتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، رسالة ماجستير ، جامعة القاهرة ، كلية الحقوق ، 2004 ، ص 8 .



يمتد إليها نشاط رب العمل، كذلك اشترط القانون أن لا يؤثر هذا الاتفاق في مستقبل العامل من الناحية الاقتصادية تأثيراً ينافي العدالة، وأن لا يقترن الاتفاق بشرط جزائي مبالغ فيه (1) .

يذكر ان انعقاد اتفاق عدم المنافسة انعقاداً صحيحاً بتوافر شروطه القانونية يترتب عليه قيام مسؤولية العامل العقدية حال اخلّ بالتزامه، بأن اقام منشأة منافسة لرب العمل أو إشتراك في أي مشروع منافس، فيكون لرب العمل حق مطالبته بتعويض الاضرار التي لحقته من جراء هذا الاخلال، كما يكون له طلب إغلاق المنشأة المنافسة. أما إذا ألتحق العامل بخدمة منشأة اخرى منافسة كانت موجودة أصلاً، فإن لرب العمل مطالبة العامل بالتعويض وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية إذا كان عالماً بالاتفاق على عدم المنافسة (2) .

ولا بد من الإشارة إلى أن قانون العمل العراقي جاء خالياً من النص على التزام العامل بعدم المنافسة، ما يستوجب معه الرجوع إلى نصوص القانون المدني، وهو ما نعتقد أنه يمثل نقصاً تشريعياً، بحسبان أن الغالبية من تشريعات العمل المعاصرة تنص على أحكام هذا الالتزام كصورة من صور الوقاية لصاحب العمل من اضرار المنافسة، فضلاً عن ذلك أن ثقافة العمال القانونية تتركز في الغالب على أحكام قانون العمل، وقد يكون ليس من السهل عليهم الاطلاع على أحكام القانون المدني التي تمنعهم من منافسة صاحب العمل وفق شروط، بما يؤكد أهمية تضمين قانون العمل نصاً يعالج موضوع التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل .

أما المشرعان المصري والقطري فقد أخذوا بمبدأ التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل كوجه من اوجه وقاية صاحب العمل، فقد حظر المشرع المصري قيام العامل بمنافسة صاحب العمل اثناء مده سريان العقد بينهما، ما يعني إمكانية قيام العامل بذلك بعد انتهاء العقد، وهو ما نظّمه يفرغ المبدأ من محتواه بحسبان أن صاحب العمل يحتاج هذا المبدأ لوقايته من الاضرار سواء كان عقد العمل سارياً أم انتهت مدته (3) . كما أخذ المشرع القطري بهذا المبدأ واشترط أن يكون محدداً من حيث المدة ونوع العمل، فلا تزيد مدة التزام العامل على سنة (4) .

وفي نهاية هذا الفرع المتعلق بالأحكام الوقائية لصاحب العمل، يمكن أن نضيف لهذه الاحكام حكماً آخر وهو مسؤولية العامل امام صاحب العمل عن الاضرار التي يتسبب

(1) ينظر في تفصيل ذلك د. محمد عبد القادر الحاج، مصدر سابق، ص 130 - 133 ، وتتنظر المادتين (910 - 911) من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 .

(2) د. محمد عبد القادر الحاج ، المصدر السابق ، ص 133- 134 .

(3) المادتان (57 ، 69 / 6) من قانون العمل المصري .

(4) المادة (43) من قانون العمل القطري .



بها نتيجة اخلاله بواجبات عمله، حيث أقر القانون وقاية صاحب العمل من الأضرار التي تترتب على اخلال العامل بواجباته كإتلاف الآلات أو إتلاف المنتوج، حيث يتم تطبيق القواعد العامة للمسؤولية المدنية - العقدية والتقصيرية - على المسؤولية المدنية للعامل تجاه صاحب العمل أو تجاه الغير⁽¹⁾ .

الفرع الثالث

الاحكام الوقائية للعامل للحدث

تشغل فئة الأحداث مساحة مهمة في المجتمع لإعتبارات عديدة، لعل في مقدمتها أنهم في مرحلة إعداد وتكوين يمكن ان يتقبل فيها الإنسان كلما يغرس فيها من مبادئ أو إتجاهات أو ميول نتيجة عدم اكتمال ملكاتهم الذهنية وخبراتهم الاجتماعية، ومن ثم قابليتهم للانحراف أو الجنوح إذا ما توافرت عوامل ذلك، حيث يعد العمل أحد عوامل إنحراف الأحداث أو تعرضهم للجنوح⁽²⁾، ولذلك فإن زج الأحداث في العمل في مرحلة مبكرة من حياتهم يؤثر سلباً في نواحي حياتهم الصحية والنفسية والاجتماعية، فنقص خبرة الأحداث وعدم إكتمال نضوجهم يؤدي بهم إلى تحمل وقبول أخطار يحرص العمال البالغين على تجنبها، حيث يضطر العامل للحدث إلى معاشية ظروف وأوضاع بيئة العمل بالغة الخطورة ، كرفع الاحمال الثقيلة أو التعرض لمؤثرات كيميائية وأبخرة وغازات وحرارة وغبار ، فضلا عن التعرض للإساءة والاستغلال، فإذا كان العامل يمثل الطرف الضعيف في علاقات العمل، فمن المؤكد أنه سيكون اكثر ضعفاً إذا ما كان حدثاً. ولظاهرة تشغيل الأحداث والأطفال آثار سلبية كثيرة بعضها يتعلق بالطفل أو الحدث ذاته، كالأثار المتعلقة بالجانب الصحي والجسدي والنفسي والمعرفي له، وآثار اخرى تنصرف للمجتمع كمساهمة تشغيل الاطفال في رفع نسبة البطالة بين البالغين وتفشي الجهل والامية والجريمة في المجتمع⁽³⁾ . وفي ضوء الإعتبارات المتقدمة يقرر المشرع تنظيميا خاصا لعمل الأحداث يهدف من وراءه إلى وقايتهم من الآثار السلبية والاضرار المترتبة على عملهم في هذه السن، أي تجنباً للمخاطر

(1) تنظر المادة (137 / اولاً) من قانون العمل العراقي ، والمادة (73) من قانون العمل المصري ، والمادة (71) من قانون العمل القطري ، كما و ينظر في تفصيل هذه المسؤولية ، د.عزيز الخفاجي ، المسؤولية المدنية للعامل وإمكانية التخفيف منها ، مجلة العلوم القانونية ، المجلد (20) ، العدد (1) ، 2005 ، ص49 .
 (2) الحدث الجانح هو طفل أو شخص صغير السن تنسب اليه تهمة ارتكاب جرم أو ثبت ارتكابه له ، تنظر القاعدة (2/2/ج) من قواعد الامم المتحدة النموذجية لإدارة شؤون قضاء الأحداث (قواعد بكين) لعام 1985 . أما التعرض للجنوح فهو وجود الصغير في حالة يحتمل معها ان ينزلق إلى ارتكاب جريمة ، تنظر د. فوزية عبد الستار ، المعاملة الجنائية للاطفال ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1999 ، ص4 .
 (3) ينظر في تفصيل ذلك ، حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال ، إطروحة دكتوراه ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2016 ، ص76 .



الصحية والاجتماعية والنفسية التي قد تلحقهم جراء اختلاطهم بالبالغين، وبغية تمكينهم من التعلم من خلال إكمالهم المراحل الدراسية الاساسية⁽¹⁾.

ويمكن أن نجمل أهم الاحكام الوقائية التي جاء بها قانون العمل العراقي بشأن العمال الأحداث بالاتي :

أولاً: تحديد سن ادنى لعمل الحدث

عرّف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ العامل الحدث بأنه كل شخص ذكرًا كان أم انثى بلغ الخامسة عشرة من العمر ولم يتم الثامنة عشرة، وعرّف الطفل بأنه أي شخص لم يتم الخامسة عشر من العمر⁽²⁾، أي أنه اكمل الرابعة عشر عاماً ولم يتم الخامسة عشر. كما بين الحد الأدنى لسن العمل في جمهورية العراق بخمسة عشر عاماً⁽³⁾، من دون أن يبين هل أن سن العمل هو تمام أم بلوغ الخامسة عشر، وبالجمع بين الاحكام أعلاه يتضح ان القانون قسّم الانسان من الناحية العمرية إلى ثلاث فئات وخص كل واحدة منها بأحكام خاصة ، الفئة الأولى هم الأطفال دون (15) سنة، والثانية الأحداث ممن بلغ (15) سنة ولم يبلغ (18)، والثالثة البالغون أي من بلغ (18) سنة⁽⁴⁾. وفي ضوء هذا التقسيم يمكن القول أن تحديد سن أدنى للتشغيل إنما اريد به وقاية الاطفال (من هم دون 15 سنة) من مضار العمل وآثاره السلبية عليهم من كل النواحي الصحية والاقتصادية والاخلاقية .

ثانياً: اجراء الفحص الطبي للحدث

اشترط قانون العمل العراقي وفي الحالات التي يجوز فيها تشغيل الأحداث، ان يكون الحدث المراد تشغيله متمتعاً بلياقة بدنية وقدرة على العمل بناءً على شهادة طبية صادرة من مرجع طبي رسمي مختص حتى يمكن مباشرته للعمل⁽⁵⁾. إن اشترط القانون إجراء هذا الفحص للحدث قبل زجه في العمل يراد منه التحقق من استعداده الجسدي لتحمل مشاق العمل، ولتحقق من هذا الفحص الهدف في معرفة مدى تناسب أو تلائم قدرة الحدث الجسمانية مع طبيعة العمل المراد

(1) لا بد من الإشارة إلى ان الاحكام الخاصة لعمل الأحداث مستقاة في الاغلب الاعم من الاتفاقيات الدولية التي عكست اهتمام المشرع الدولي بفئة العمال الأحداث وحتى غير العمال منهم ، مثل الاتفاقية الدولية لتحديد الحد الأدنى لسن العمل رقم (138) لعام 1973، واتفاقية حظر اسوأ اشكال عمل الاطفال والاجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (182) لعام 1999، واتفاقية تقييد العمل الليلي لعمل الأحداث في المهن غير الصناعية رقم (79) لعام 1946 .

(2) المادة (1/عشرون ، حادي وعشرون) من قانون العمل العراقي .

(3) المادة (7) من القانون ، وهو نفس ما جاءت به الاتفاقية الدولية لتحديد الحد الأدنى لسن العمل رقم (138) سنة 1973 ، في حين جعل المشرع المصري الحد الأدنى لسن التشغيل هو بلوغ الرابعة عشر عاماً المادة (99) ، أما المشرع القطري فقد حظر تشغيل من لم يبلغ السادسة عشر من العمر المادة (86) .

(4) المحامي غالب حسن التميمي ، مصدر سابق ، ص 170 .

(5) د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص76 ، وتتنظر المادة (96/اولا) من قانون العمل العراقي .



تشغيله فيه، ومن جهة أخرى التأكد من أن عمر الحدث هو ضمن السقف القانوني المسموح به، كما يؤدي هذا الفحص إلى الكشف المبكر عن الأمراض والتشوهات والإختلالات الصحية التي قد يكون الحدث يعاني منها⁽¹⁾. وقد سلك المشرع القطري مسلك المشرع العراقي في اشتراط عدم تشغيل الحدث الا بعد اجراء الكشف الطبي عليه وثبوت صلاحيته للعمل المراد تكليفه به⁽²⁾، في حين جاء قانون العمل المصري خالياً من الإشارة إلى هذا الفحص، ومن المحتمل ان يكون المشرع المصري ترك ذلك للقرار الذي يصدره الوزير المختص والمتعلق بتحديد نظام تشغيل الاطفال والظروف والاحوال التي يتم فيها التشغيل وفقاً لأحكام المادة (100) من القانون، وان كان الأولى تضمين شرط الفحص في متن القانون .

ثالثاً: تحديد عدد ساعات عمل الحدث

إنّ الاتجاه العام لتشريعات العمل هو تقليص ساعات العمل اليومية للأحداث للمحافظة على صحتهم ونموهم الطبيعي، ووقاية لهم من الاضرار الجسيمة التي تترتب على صحتهم إذا ما تمت مساواتهم بالعمال البالغين من حيث عدد ساعات العمل، وقد حدد قانون العمل العراقي ساعات العمل للأحداث الذين لم يبلغوا السادسة عشر من العمر بسبع ساعات يومياً، كما أوجب ان تتخلل ساعات العمل اليومية فترة استراحة أو اكثر لمدة لا تقل عن ساعة كاملة لتناول الطعام، وبشرط ان لا يزيد العمل المتواصل على اربع ساعات⁽³⁾ .

رابعاً: حظر تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة والأعمال الليلية والأعمال المختلطة

يعد هذا الحكم من أهم مظاهر الوقاية التي اقرها قانون العمل لفئة العمال الأحداث، إذ منع تشغيلهم أو دخولهم لمواقع العمل في الاعمال التي قد تضر - بطبيعتها أو بالظروف المحيطة بها - بصحتهم أو سلامتهم أو اخلاقهم، وذكر القانون بعض هذه الاعمال على سبيل المثال⁽⁴⁾، كالعمل تحت الارض و تحت سطح الماء وفي المرتفعات الخطرة و الاماكن المحصورة، أو العمل بالآليات ومعدات خطرة أو تتطلب تدخلاً يدوياً أو نقلاً لأحمال ثقيلة، فضلاً عن العمل في بيئة غير صحية تعرضهم لدرجات حرارة غير اعتيادية مثلاً أو فيها ضجيج أو اهتزاز يضر بصحتهم⁽⁵⁾ . وقد

(1) مها نصيف جاسم ، حماية العامل الحدث في القانون العراقي ، رسالة ماجستير ، جامعة النهرين ، كلية الحقوق ، 2007 ، ص 37 - 38.

(2) المادة (88) من قانون العمل القطري.

(3) المادة (98) من قانون العمل العراقي ، وتنظر المادة (101) من قانون العمل المصري ، والمادتين (89) ، (90) من قانون العمل القطري .

(4) تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وبالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ذات العلاقة بالمراجعة الدورية لقائمة الأعمال التي ينطبق عليها الوصف اعلاه ، تنظر المادة (95/ اولاً) من قانون العمل العراقي .

(5) المادة (95/ ثانياً) من قانون العمل العراقي .



توخى المشرع من ذلك وقاية العامل الحدث من مخاطر هذه الاعمال واثارها شديدة السلبية على نواحي حياته الصحية والنفسية والاخلاقية⁽¹⁾. كما منع المشرع تشغيل الأحداث في الاعمال الليلية و المختلطة لما فيها من اضرار على صحتهم⁽²⁾، لكونهم بحاجة إلى الراحة في الليل لإكمال نموهم ولخطورة هذه الاعمال من الناحية الاخلاقية، وقد أصدر المشرع الدولي اتفاقية خاصة لتنظيم العمل الليلي للأحداث في الاعمال غير الصناعية، حدد فيها جميع الأعمال التي تعد صناعية وغير صناعية والزم بعدم تشغيل الأحداث في الليل⁽³⁾.

وبالنسبة للمشرع المصري فلم ينص على اعمال معينة يحظر تشغيل الحدث فيها لا تحديداً ولا اشارة، إنما ذهب إلى ترك ذلك إلى قرار يصدر من الوزير المختص يحدد فيه نظام تشغيل الاطفال والظروف والشروط والاحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الاعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيل الحدث فيها⁽⁴⁾.

اما بخصوص موقف المشرع القطري من هذا الموضوع فقد نص على عدم جواز تشغيل الأحداث في الاعمال التي من شأن طبيعتها أو ظروف ادائها أن تلحق الضرر بصحة أو سلامة أو اخلاق الحدث، على ان يصدر بتحديد هذه الاعمال قرار من الوزير المختص⁽⁵⁾.

الفرع الرابع

الاحكام الوقائية للمرأة العاملة

تكتسب مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي أهمية كبيرة، إذ تعد هذه المشاركة احد أهم المعايير التي تعتمد في قياس درجة تقدم المجتمعات وتطورها، فرفع مشاركة الاناث في القوى العاملة إلى مستوى مشاركة الذكور من شأنه أن يرفع اجمالي الناتج المحلي، ومن الناحية الاجتماعية فإن التقدم الاجتماعي يقاس بما يتمتع به العمال من حقوق وحرريات وامن وحماية اجتماعية، ولذلك كان من الضروري وضع القواعد الكفيلة بحماية المرأة العاملة ووقايتها من كل ما يمس حقوقها وكرامتها ومكانتها⁽⁶⁾، آخذين بنظر الاعتبار تركيبها البيولوجي ووضعها

(1) Elaismendelievch - letraveail des enfants - Reveueentevnacional du travail - 1979 p.593

(2) المادة (95/ ثالثا) من قانون العمل العراقي .

(3) ينظر في تفصيل ذلك م.م. ذو الفقار كاظم مطير ، التنظيم القانوني لعمل الأحداث وفقا للقانون الدولي والتشريعات الوطنية ، مجلة كلية الأمام الكاظم (ع) للعلوم الإسلامية الجامعة ، المجلد (4) ، العدد (1) ، 2020 ، ص255 .

(4) المادة (100) من قانون العمل المصري .

(5) المادة (87) من قانون العمل القطري .

(6) زهية سي فضيل، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن ، إطروحة دكتوراه ، جامعة عبد الحميد باديس ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2018 ، ص1 .



الإجتماعي، ومن ثم خصها بنصوص قانونية تنظم كيفية استخدام صاحب العمل لطاقتها ومنعه من استنزافها فيما لا تطيقه⁽¹⁾. إذ إن في عدم اختلاف الاحكام المنظمة لعلاقة العمل بين ما إذا كان العامل ذكراً أم انثى إغفال للدور الاجتماعي أو الوظيفة الاجتماعية المزدوجة للمرأة، وإغفال للاختلاف في القدرات البدنية والنفسية بين المرأة والرجل، وهذا ما حدا بالمشرع إلى الخروج عن بعض الأحكام العامة المنظمة لعمل العمال⁽²⁾. وقد جاء المشرع العراقي بالعديد من الأحكام التفصيلية التي عالج فيها خصوصية عمل المرأة، سواء من ناحية الاعمال التي يجوز أو لا يجوز تشغيلها فيها، أو ناحية الأحكام التي تخص الاجازات المختلفة التي تمنح لها، ونظراً لكثرة هذه الاحكام فسنتصر في الإشارة إلى الاحكام الرئيسية التي تخص الجانب الوقائي للمرأة العاملة .

فقد حظر القانون تشغيل النساء في الاعمال الشاقة أو المرهقة التي تضر بصحة المرأة العاملة وقيد تشغيلها في الاعمال الليلية، بأن جعل الاصل عدم جواز ذلك والإستثناء هو الجواز إذا كان العمل متعلقاً بمواد أولية أو منتجات سريعة التلف وكان إستمرار العمل في الليل ضرورياً للمحافظة عليها، وإذا كانت هناك قوة قاهرة أدت إلى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقفاً على أن لا يتم تكرار ذلك، مع إستثناء النساء العاملات في الاعمال الادارية والخدمات الصحية أو الترفيهية وفي خدمات النقل والاتصالات من مبدأ حظر تشغيل النساء ليلاً، كما وحظر القانون إرغام المرأة الحامل أو المرضع على أداء عمل اضافي أو أي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضرراً بصحة الأم أو الطفل، أو كان فيه خطر كبير على صحة الأم أو الطفل⁽³⁾. ومن جانب آخر اقر القانون أحكاماً هدفت منها إلى وقاية المرأة الحامل وجنينها - ورضيعها فيما بعد - من احتمالات أذيته أو خطر موته، وذلك بتقرير حق المرأة الحامل في منحها اجازات الحمل والوضع والولادة فضلاً عن اجازة الامومة، مع منح من كان لديها اطفال تتراوح اعمارهم بين سن الرضاعة واربع سنوات اوقات اثناء العمل لرعايتهم، مع التزام صاحب العمل بتوفير دار حضانة إذا كان مشروعه تعمل فيه نساء⁽⁴⁾.

ونظراً لتشابه الاحكام في قوانين العمل، فقد جاء قانون العمل في كل من مصر وقطر متضمناً لأحكام خاصة تنظم عمل المرأة، مع تباين في بعض الأمور التفصيلية، فمثلاً لم يذكر المشرع المصري تحديداً الاعمال التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً والاعمال الضارة صحياً

(1) غالب حسن التميمي ، مصدر سابق ، ص174 .

(2) محمد عدنان الزبير ، مصدر سابق ، ص112 .

(3) المادتان (85) و (86) من قانون العمل العراقي، وبهذا الصدد اكدت اتفاقية العمل الدولية رقم (41) لعام 1934 على حظر تشغيل المرأة ليلاً وصادقت الحكومة العراقية على الاتفاقية بالقانون رقم (11) لسنة 1937.

(4) المواد (87) و (89) و (92) من قانون العمل العراقي .



واخلاقياً، وانما ترك ذلك لقرار يصدر من الوزير المختص⁽¹⁾. اما المشرع القطري فقد حظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحياً أو اخلاقياً أو غيرها من الاعمال ويتم تحديدها بقرار من الوزير، كذلك مسألة حظر تشغيل النساء في غير الاوقات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير⁽²⁾. وبالمجمل فإن القانونين أقرأ مسألة خص النساء بأحكام خاصة عند تشغيلهن وقاية لهن من الاضرار التي يتعرضن لها مراعاة للاعتبارات المذكورة سابقاً.

المطلب الثاني

النطاق الموضوعي للسياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي

سندرس في هذا المطلب مظاهر السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل على صعيد النطاق الموضوعي، إذ من المعلوم ان قانون العمل قد عالج موضوعات عديدة وان كانت ترتبط بالعامل وصاحب العمل - كأشخاص للقانون - إلا أنها موضوعات يمكن دراستها من غير زاوية ارتباطها كحق أو التزام لأي من شخصي القانون المذكورين، أي دراستها بمعزل عن شخص العامل أو صاحب العمل، كموضوع التشغيل والتدريب، وموضوع الأجور، وموضوع التفقيش، وعليه سنقف عند الاحكام الوقائية التي جاء بها القانون والمتعلقة بالموضوعات المذكورة في الفروع الثلاثة الآتية:

الفرع الأول

الاحكام الوقائية ذات الصلة بالتشغيل والتدريب

إذا كان العمل حق لكل مواطن قادر عليه وأن الدولة تعمل على توفيره وفقاً لمبدأ تكافؤ الفرص من دون أي تمييز، فإن ذلك لا يمكن تحقيقه ما لم يتم اعتماد آلية صحيحة من قبل الدولة تقوم عن طريقها بتنظيم اجراءات التشغيل لتوفير فرص العمل، وفي ذات الوقت قد لا يكون تنظيم التشغيل وحده مجدياً ما لم يكن التدريب والتأهيل المهني مقترناً به، إذ تتطلب بعض الاعمال كفاءة معينة لمزاوتها، ولا شك أن هذه مسؤولية اخرى على الدولة إضافة إلى التشغيل⁽³⁾. ومن جانب آخر فإن عقد العمل قد لا يتم مباشرة بين طرفيه بل نتيجة توسط بعض الاشخاص أو الهيئات المختصة في إبرامه، وهذه الوساطة تسبق انعقاد عقد العمل وتمهد له، فهي منفصلة عنه ولها أحكامها الخاصة⁽⁴⁾. وفي ضوء ذلك نص قانون العمل العراقي على تشكيل اللجنة العليا لتخطيط

(1) المادتان (89 ، 90) من قانون العمل المصري .

(2) المادتان (94 ، 95) من قانون العمل القطري .

(3) محمد عدنان الزبير ، مصدر سابق ، ص 67 .

(4) القاضي حسين عبد اللطيف ، مصدر سابق ، ص 237 .



وتشغيل القوى العاملة برئاسة وزير العمل والشؤون الاجتماعية وعضوية ممثلين للوزارات المعنية وعن منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل الأكثر تمثيلاً ، وتتولى هذه اللجنة رسم السياسة العامة للتشغيل والتدريب المهني⁽¹⁾ .

وقد تضمن التنظيم القانوني للتشغيل والتدريب المهني عدداً من الأحكام التي إبتغى المشرع من ايرادها وقاية العامل من أوجه الاستغلال التي في الغالب يتعرض لها وهو في طريقه للحصول على فرصة عمل، أو في طريق رفع كفاءته من خلال التدريب للحصول على تلك الفرصة. وندرج في ادناه أبرز تلك الأحكام :

اولاً: انشاء اقسام تشغيل عامة (حكومية) موزعة بشكل مناسب تقدم خدماتها مجاناً⁽²⁾

سبق لنا القول أنّ مسألة توفير فرص عمل للعمال نالت اهتمام الدول نتيجة الاستغلال الذي تعرض له العمال على يد مكاتب التشغيل الخاصة من خلال مطالبتهم بمبالغ كبيرة مقابل ايجاد فرص عمل لهم، ولذلك بادرت الدول في العصر الراهن إلى فتح مكاتب عمل تابعة لها تتولى مهمة ايجاد فرص العمل بدون مقابل بالبحث عن الأعمال والاشخاص المحتاجين اليها من اصحاب العمل والعمال المستعدين للقيام بها، فتتوسط تلك المكاتب بينهما للاتفاق على العمل وشروطه وإسناد هذه المهمة لهذه المكاتب يهدف إلى تحقيق تكافؤ الفرص أمام جميع طالبي العمل، بحسبان أن الدولة تعتمد على تخطيط القوى العاملة على اساس مبدأ تكافؤ الفرص الذي يركز عليه أي تخطيط سليم، ومن ثم حرص المشرع على تأكيد حق العمل لكل راغب فيه⁽³⁾ .

كما يهدف تأسيس مكاتب تشغيل حكومية إلى وقاية العمال من الاستغلال الذي قد يمارس تجاههم من قبل مكاتب التشغيل الخاصة - ذات الطابع التجاري - وقد نص القانون على مجانية الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب، بما يؤكد الهدف الوقائي من وراء انشاءها. وفي الوقت الذي انشأ فيه القانون مكاتب التشغيل الحكومية، فإنه في ذات الوقت سمح بفتح مكاتب تشغيل خاصة، ويبدو أن ذلك قد جاء إعتراضاً من المشرع بالدور المهم للقطاع الخاص في رفع المستوى الاقتصادي للبلد، والقضاء على البطالة بإيجاد فرص العمل لطالبي التوظيف داخل الدولة وخارجها، وان اهتمام منظمة العمل الدولية بسوق العمل ومواكبة التغيرات التي تطرأ عليه أدى

(1) المادة (17) من قانون العمل العراقي ، وفي مصر نصت المادة (11) من قانون العمل على انشاء لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص ويدخل في اختصاصها رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل مصر وخارجها، اما في قطر فيظهر ان رسم سياسة التشغيل منوطة بوزارة الخدمة والاسكان وادارة العمل فيها وذلك لطبيعة الصلاحيات المخولة للإدارة المذكورة، تنظر المادة (18) من قانون العمل القطري .

(2) المادة (18) من قانون العمل العراقي .

(3) د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص 47 ، و سري محي عبد الرحيم ، مصدر سابق ، ص 101 .



بالمنظمة المذكورة إلى الاعتراف بالدور المهم لمكاتب التشغيل الخاصة بإصدارها إتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة رقم (181) لعام 1997⁽¹⁾. لقد نصت المادة (23/ أولاً) من قانون العمل العراقي على تولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية اصدار التراخيص الخاصة بإنشاء مكاتب التشغيل الخاصة على أن لا تتقاضى تلك المكاتب أي عمولة أو أجر من العامل لقاء تشغيله، ويذهب رأي نؤيده إلى أن سكوت القانون عن امكانية تقاضي هذه المكاتب لأي عمولة أو أجر من صاحب العمل يعد بمثابة اذن لمكتب التشغيل الاهلي لتقاضى الأجر مقابل ما يقدمه من خدمات لصاحب العمل⁽²⁾.

أما بالنسبة لموقف القانون المصري ، فقد نظم المشرع تشغيل العاطلين بشكل مشابه لما جاء به المشرع العراقي من حيث إنشاء مكاتب تشغيل حكومية كقاعدة، مع فسخ المجال نسبياً لمكاتب التشغيل الخاصة وفق تفصيل⁽³⁾. أما في قطر فقد حصر المشرع التشغيل بإدارة العمل في وزارة شؤون الخدمة المدنية والاسكان فيما يتعلق بتشغيل العمال القطريين، مع جواز استقدام عمال من الخارج بوساطة شخص طبيعي أو اعتباري مرخص له بذلك، وعلى أن يتم بموجب عقد استقدام مكتوب بين المرخص له وصاحب العمل، ويخضع المرخص له باستخدام العمل لرقابة الوزارة مع عدم جواز التقاضي من العامل أي مبالغ⁽⁴⁾.

ثانياً : منح الباحث عن عمل بطاقة تشغيل

من ضمن مهام قسم التشغيل الحكومي التي نص عليها القانون هو تسجيل الباحثين عن عمل وبيان مؤهلاتهم المهنية وخبراتهم ورغباتهم و إجراء مقابلات معهم وتقييم قدراتهم البدنية والمهنية ومساعدتهم للحصول على التوجيه والارشاد المهني، ثم منح الباحث عن عمل وثيقة تسمى (بطاقة التشغيل) تثبت فيها البيانات الشخصية الخاصة به ونوع العمل الذي طلبه⁽⁵⁾.

إنّ في منح هذه البطاقة حماية للباحث عن العمل من عدم الانصاف الذي قد يمارس ضده من قبل منتسبي قسم التشغيل أو الدائرة التي يتبعون لها، وبعبارة اخرى حمايته من الموظفين الحكوميين القائمين على إدارة موضوع التشغيل، بحسبان أن هؤلاء يقعون احياناً تحت ضغط

(1) د. علي حسين كعود ، د. محمد صالح غائب ، الطبيعة التجارية لمكاتب التشغيل الخاصة ، مجلة الشرائع للدراسات القانونية ، المجلد (2) ، العدد (1) ، 2022 ، ص 51 .

(2) غالب حسن التميمي ، مصدر سابق ، ص 122 ، وقد اصدرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تعليمات بإنشاء مكاتب التشغيل الخاصة برقم (1) لعام 2018 .

(3) المادتان (16،21) من قانون العمل المصري ، وينظر د. محمد حسين منصور ، مصدر سابق ، ص 198-199 .

(4) المواد (20 ، 37) من قانون العمل القطري .

(5) المادة (19/ رابعاً، سابقاً) من قانون العمل العراقي ، والمادة (20 / 2) من قانون العمل القطري ، والمادة

(12) من قانون العمل المصري .



العلاقات الاجتماعية والوظيفية بما يؤدي إلى منح فرصة عمل لشخص وتفضيله على باحث عن عمل سابق له في التسجيل، بمعنى أن منح هذه البطاقة فيه وقاية للباحث عن العمل من احتمالات الغيب الذي قد يلحقه جراء عدم التزام مكاتب التشغيل الحكومية بضوابط التشغيل ومنها على وجه الخصوص ضابط الاسبقية في التسجيل .

ثالثاً: وجوب ان تكون الشركات الخاصة والمنظمات غير الحكومية المختصة بالتدريب مجازة رسمياً وتخضع للتفتيش والمراقبة والتقويم ومجانبة الالتحاق بها(1)

اخذ التدريب المهني يلعب دوراً هاماً في تزويد سوق العمل بالاختصاصات الفنية التي تتماشى مع التطور العلمي المطرد في مجالات الحياة المختلفة ومنها مجال الآلات والمعدات التي تستخدم في اداء العمل، بما ترتب عليه أن اولت التشريعات المعاصرة أهمية كبيرة لتنظيم التدريب المهني بالصورة التي تكفل المصلحة الاجتماعية وتوفير فرص العمل(2) .

ومن أهم ما جاء به قانون العمل وهو بصدد تنظيم التدريب المهني، هو وجوب أن تكون الشركات والمنظمات المعنية بالتدريب مجازة من قبل وزارة العمل وفقاً لتعليمات تصدرها بهذا الشأن خاضعة للتفتيش والمراقبة والتقويم، وان يتم التحاق الباحثين عن العمل ببرامج التدريب مجاناً(3) . ولا شك ان هذا الحكم إنما جاء بهدف الوقاية من حالات الغش التي قد تمارس من قبل المنظمات المدنية غير المجازة والتي قد تكون متسترة بغطاء تدريب العاطلين وهي تمارس نشاطاً آخر، وهو ما يلحق الضرر ليس بالباحث عن العمل فحسب وإنما بالدولة ككل، وفي هذا الحكم ايضاً حفظ لحقوق المتدرب الذي قد يتعرض لإصابة أو وفاة اثناء التدريب، بما يبرز معه أهمية أن تكون الشركة أو المنظمة القائمة بالتدريب مجازة، أي معرّفة لدى وزارة العمل وفقاً للضوابط القانونية المعمول بها، بما يحفظ حقوق وهيبة الدولة من جانب وحقوق المتدرب من جانب آخر .

وفي مصر فالقاعدة هي أن يشكل في كل محافظة مجلس محلي لتنمية القوى البشرية والتدريب المهني برئاسة المحافظ، مع جواز مزاولة التدريب من جهة تتخذ شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالاسهم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة بشرط الحصول على

(1) المادة (26 / ثالثاً ، رابعا) من قانون العمل العراقي .

(2) محمد عدنان الزبير ، مصدر سابق ، ص75 .

(3) أصدرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018 ، كما سبق صدور قانون مكافأة المتدربين في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (38) لسنة 2008 المعدل بالقانون رقم (17) لسنة 2015 الذي نص على منح المتدرب مكافآت مقدارها عشر الألف دينار عن كل يوم تدريب ، وهذا توجه حسن من المشرع العراقي لان المتدرب عندما يلتحق ببرامج تدريبية خاصة محاولاً تطوير مهاراته من اجل الحصول على فرصة افضل للعمل قد يكون ذلك على حساب كسب قوته ، ولذلك فإن دعم الدولة سيساعده في إنجاز خطته ، ينظر غالب حسن التميمي ، مصدر سابق ، ص112 .



الترخيص من الوزارة المختصة⁽¹⁾. أما في قطر فنص قانون العمل على أن التدريب المهني يتم داخل المنشآت أو في المعاهد والمراكز التي تخصص لهذا الغرض ، مع إلزام صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عامل فأكثر أن يدرب على الاعمال الفنية ما يعادل (5%) من مجموع عماله من القطريين الذين ترشحهم الادارة الحكومية وفقاً لبرنامج التدريب المعتمد من الوزارة، مع وجود عقد تدريب مكتوب بين صاحب العمل والمتدرب ومقابل أجر، بما يعني عد منشآت العمل مراكز تدريب مجازة⁽²⁾.

رابعاً: تنظيم عقد مكتوب يحدد العلاقة بين المتدرب وجهة التدريب وشمول المتدرب بقانون الضمان الاجتماعي

أشرنا في الفقرة السابقة إلى إشتراط القانون أن تكون مراكز التدريب المهني مجازة حتى يمكن الالتحاق في برامجها التدريبية، وهنا نشير إلى أن القانون أوجب تنظيم عقد مكتوب يتحدد بموجبه طبيعة العلاقة بين المتدرب وجهة التدريب⁽³⁾، تذكر فيه مراحل التدريب ومدته والحقوق التي للمتدرب والالتزامات التي عليه، إذ تظهر أهمية هذا العقد في حفظ حقوق المتدرب الذي قرر القانون شموله بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي في حالة إصابته أو وفاته أثناء التدريب أو بسببه، وتلزم دائرة التدريب المهني بدفع الإشتراكات المقررة في ذلك القانون اثناء فترة التدريب على أساس الحد الأدنى للأجر⁽⁴⁾. ونعتقد إن هذا الحكم يمثل وقاية للمتدرب من ضياع حقوقه وما يترتب على ذلك من إحتتمالية إلتجاءه إلى طرق غير مشروعة في الحصول عليها، خاصة في حالات إصابته اصابة بالغة تمنعه من العمل مجدداً، وحالة وفاته التي قد يترتب عليها في أحوال معينة تشرد من يعيلهم من زوجة أو اطفال نتيجة افتقارهم لمعيل .

أما قانون العمل في مصر، فقد اشترط في عقد التدرج أن يكون مكتوباً وتحدد فيه مدة التعلم ومراحلها والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعديّة، والتدرج هو أن يلتحق شخص لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة⁽⁵⁾. وكذلك بالنسبة لقانون العمل في قطر فقد أخذ بمبدأ أن يكون عقد التدريب مكتوباً ويحدد فيه نوع المهنة والحرفة ومدة التدريب ومراحله المتتابعة ومقدار الأجر الذي يتقاضاه المتدرب⁽⁶⁾.

(1) المواد (134 ، 135 ، 136) من قانون العمل المصري .

(2) المواد (11 ، 12 ، 14) من قانون العمل القطري .

(3) المادة (27 / أولاً) من قانون العمل العراقي .

(4) المادة (27 / ثانياً) من قانون العمل العراقي .

(5) المادتان (141 ، 142) من قانون العمل المصري .

(6) المادة (14) من قانون العمل القطري .



ولابد من الأشادة هنا بموقف المشرع العراقي الصريح بشمول المتدرب بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي في حالة اصابته أو وفاته اثناء العمل أو بسببه .

الفرع الثاني

الأحكام الوقائية ذات الصلة بالأجور

عرف الأجر بأنه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أياً كان نوعه، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي)⁽¹⁾ .

وقد سبق القول ان عقد العمل هو من عقود المعاوضة، والأجر فيه سببا لإلتزام العامل والعمل سببا لإلتزام صاحب العمل، ومن ثم فإن الأجر أو غيره من وسائل التعويض هو الألتزام المقابل لصاحب العمل، أي ما يلتزم صاحب العمل بدفعه مقابل التزام العامل بأداء خدمات معينة إليه⁽²⁾ .

وتتأتى أهمية الأجر من أهميته لصاحب العمل لأنه يعد جزءاً مهماً من نفقاته التي هي مكون من مكونات الجدوى الإقتصادية لمشروعه، بل وحتى للدولة التي تحدد على اساسه مقدار الضريبة التي تستقطع من العامل ومقدار اشتراكه الضريبي، وفي ذات الوقت يؤثر مستوى الأجر على مستوى صاحب العمل في احتساب ضرائب مشاريعه وما يتعلق بمسائل الضمان الاجتماعي بخصوص احتساب النسب التي تستقطع والتي تعتمد اساساً على مقدار اجر العامل الواحد⁽³⁾ .

ومن ناحية اخرى فإن للأجر أهمية كبيرة في حياة العامل بعدّه المورد الأساسي وربما الوحيد له في كسب قوته وهو بهذا الوصف يكون ذو طابع حيوي، فحصول العامل على الأجر بصورة دورية منتظمة تضمن له سد احتياجاته واحتياجات أسرته اليومية، وهو ما يجعل العامل في مركز تبعية اقتصادية إلى جانب تبعيته القانونية لصاحب العمل، وقد دفع هذا بالكثير من التشريعات المعاصرة إلى النص على استحقاق العامل للأجر في بعض الحالات على الرغم من عدم ادائه للعمل بشكل فعلي، ما يعني سمو الطابع الحيوي للأجر على الطابع القانوني، والذي يقضي بأن هو ما يدخل في ذمة العامل من مبالغ لقاء ما يؤديه من عمل متفق عليه في عقد العمل، ولا تقل أهمية الاجر بالنسبة للعامل عن أهميته بالنسبة لمن يعولهم، فالأسرة تعتمد في معيشتها على أجر من يعيلها، ما يؤكد الطابع الاجتماعي للأجر، ومن ثم تطلب أن يكون الاجر ملائماً

(1) المادة (1 / رابع عشر) من قانون العمل العراقي .

(2) د. جلال القرشي ، مصدر سابق ، ص 147 .

(3) غالب حسن التميمي ، مصدر سابق ، ص 46 .



لطابعه الحيوي والاجتماعي ومتطوراً تطوراً يتناغم مع هذا المقتضى بهدف سد الحاجة للشعور بالامن الاجتماعي⁽¹⁾ .

وبالنظر إلى حيوية وأهمية الاجر بحسبانه العنصر الاساسي أو الجوهرية في العمل لكونه احد الالتزامات الرئيسية التي تقع على عاتق صاحب العمل ودافع لقيام العامل بإبرام عقد العمل، فقد تولى المشرع تنظيمه سواء من ناحية صورته وكيفية تحديده أو حسابه أو من ناحية طريقة دفعه⁽²⁾ .

وما يهمننا في هذا التنظيم صور الوقاية التي تضمنتها الأحكام القانونية الخاصة بالأجر، وأبرز هذه الصور هي :

اولاً: دفع الاجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية بإستثناء ما ينص عليه عقد العمل، مع جواز دفع الأجور بصكوك أو حوالات مصرفية شرط ان يكون ذلك وفق إتفاق جماعي أو قرار تحكيم أو بموافقة العامل المعني خطياً عند عدم وجود مثل هذا الاتفاق⁽³⁾ . وقد هدف المشرع من ذلك وقاية العامل من مشاكل تقلبات اسعار العملات وعدم تحميله فروق استبدالها بالعملة الوطنية⁽⁴⁾ . ومن جانب آخر نعتقد ان المشرع ابتغى من هذا الحكم وقاية العمال من احتمالات الغبن التي قد ترافق عملية استبدال العملة الاجنبية بالعملة الوطنية خاصة بالنسبة للعمال الاميين أو قليلي التحصيل العلمي وغيرها من السلبيات والصعوبات التي قد تواجه العمال عند استلامهم لأجورهم بعملة اجنبية، ومن بينها عناء مراجعة مكاتب الصيرفة واجور النقل التي تستلزمها تلك المراجعة .

وقد نص قانون العمل المصري على أن تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً⁽⁵⁾، وأيضاً نص قانون العمل القطري على أن تأدية الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل يكون بالعملة القطرية⁽⁶⁾ .

ثانياً: النص على مواعيد دفع الاجور ومكان الدفع

بيّن قانون العمل العراقي أن الأجور تدفع عند نهاية الاسبوع إذا كان الدفع اسبوعياً، وعند نهاية الشهر إذا كان الدفع شهرياً، في مكان العمل أو اقرب مكان اليه، على ان يكون أقصى حد

(1) ينظر د. زيد محمود العقائله ، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، العدد(54) ، 2013 ، ص245 – 248 .

(2) د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص214 .

(3) المادة (53 / اولا ، ثانيا) من قانون العمل العراقي .

(4) د. محمد عبد القادر الحاج ، مصدر سابق ، ص203 .

(5) المادة (38) من قانون العمل المصري .

(6) المادة (66) من قانون العمل القطري .



لتأخير دفع الاجور مدة اقصاها خمسة ايام⁽¹⁾. إذ يحرص المشرع عادة على ان يتقاضى العمال اجورهم في فترات دورية متقاربة نظراً لحاجة العامل إلى اجره - الطابع الحيوي للأجر - والحكمة من ذلك وفضلا عن هذا الطابع للأجر، هي تجنب تراكم مبالغ كبيرة لدى صاحب العمل لإحتمال تعرضها للضياع في إعلان افلاسه، ولذلك الزم المشرع صاحب العمل بوجوب دفع الاجور للعامل مرة واحدة في الشهر على الأقل، واشترطت بعض التشريعات أن يتم الدفع خلال ايام العمل بغية عدم حرمان العامل من يوم راحته و تكبده لمصاريف النقل، إضافة إلى وجوب أداء الاجر في مكان العمل أو أي مكان مجاور له، حتى لا يتحمل العامل نفقات الانتقال إلى مكان آخر بعيد لإستلام اجره⁽²⁾. وفي هذا الصدد تقول محكمة التمييز الإتحادية (... ذلك أن الثابت من الوقائع والأدلة ان المدعي (المميز عليه) كان يعمل لدى المدعى عليه (المميز) بمعدل راتب شهري قدره (8000) دولار وإن المميز لم يسدد تلك المستحقات ابتداءً من تاريخ توقيع العقد، وحيث تدفع الاجور عند نهاية الاسبوع إذا كان الدفع اسبوعياً وفي نهاية الشهر إذا كان الدفع شهرياً في مكان العمل أو اقرب مكان اليه على أن يكون اقصى حد لتأخير دفع الاجر مدة أقصاها خمسة أيام عملاً بأحكام المادة (53/ ثالثاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 وإمتهان المدعى عليه من التزامه بتسديد أجور العامل مما يكون للدعوى سند من القانون لذا قرر تصديق الحكم المميز)⁽³⁾.

وبالنسبة لموقف القوانين المقارنة، فقد جاء في قانون العمل المصري بأن تؤدي الأجور في احد أيام العمل وفي مكانه⁽⁴⁾. كذلك نص قانون العمل القطري على تأدية اجور العمال مرة في الشهر على الأقل بالنسبة للمعينين بأجر سنوي أو شهري، ومرة كل اسبوعين على الأقل للعمال الآخرين، ويدفع الأجر فيأحد أيام العمل واثناء ساعاته وفي محله العادي أو محل آخر توافق عليه إدارة العمل الحكومية⁽⁵⁾.

ثالثاً: منع صاحب العمل من تقييد حرية العامل في التصرف بأجره بأي صورة، وعدم اجباره على شراء منتجات العمل أو السلع التي يستوردها⁽⁶⁾. والغرض من هذا الحكم هو منع صاحب العمل من استغلال العامل، وتمكين الاخير من الحصول على اجره بالنقد والتصرف فيه كما يشاء،

(1) المادة (53 / ثالثاً) من قانون العمل العراقي .

(2) د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص 230 .

(3) قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (2869 / الهيئة المدنية/ ت، 2867 / 2018) في 2018/5/6 .

(4) المادة (38) من قانون العمل المصري .

(5) المادة (66) من قانون العمل القطري .

(6) تنتظر المواد (55) من قانون العمل العراقي ، والمادة (42) من قانون العمل المصري ، والمادة (69) من قانون العمل القطري .



ولا يمتد هذا المنع إلى الشراء الاختياري، إذ يمكن للعامل ان يشتري من منتجات صاحب العمل ولا يكون في ذلك مخالفة للقانون⁽¹⁾.

رابعاً: تحديد الحد الأدنى لأجر العامل

الحد الأدنى للأجر هو احدى السياسات التي تتبناها الدولة من اجل محاربة الفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية، وذلك بالنص قانوناً على أجر يثبت لأقل العمال مهارة فور ابرامه عقد العمل ودون أن يتوقف استحقاقه له على أي اشتراطات اخرى، ويتم تحديده وفقاً لمعايير واقعية توائم بين الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية من ناحية، وتضمن مراجعته بصورة دورية من ناحية اخرى⁽²⁾. وقد تزايد في الوقت الحاضر الاهتمام بنظام الحد الأدنى للأجور كخيار سياسي يمكن في ضوءه تعزيز العدالة الاجتماعية من جانب، ومحاولة اعادة التوازن للاقتصاد الوطني الذي قد تعصف به الازمات الاقتصادية العالمية من جانب آخر، وقد عُول على هذا النظام للنجاح الذي لاقاه في بعض التجارب الدولية، كتجربة المملكة المتحدة التي وصف الحد الأدنى للأجر فيها بأنه من انجح السياسات الحكومية التي طبقت منذ عقود⁽³⁾.

إنّ تحديد اجر العامل امر يتنازعه اعتباران، الأول اقتصادي بحسبان الاجر عنصر من عناصر تحديد تكلفة الانتاج ومقدار الاعباء التي تقع على عاتق صاحب العمل، والثاني اجتماعي وهو ان يحصل العامل مقابل عمله على دخل يضمن له الحد الأدنى اللازم من المعيشة في ضوء أسعار الإحتياجات الأساسية للإنسان من مأكّل وملبس وتعليم وصحة وترفيه⁽⁴⁾، ومن ثم لا بد من مراعاة الإعتبارين المذكورين عند تحديد الحد الأدنى من الأجر، ونظراً لأهمية الحد الأدنى للأجر في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فقد إهتمت كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية به اهتماماً إستثنائياً⁽⁵⁾.

إنّ تحديد حد ادنى للأجر يمثل صورة من أهم صور الوقاية التي اراد المشرع لقانون العمل من وراءها تحقيق عدة اهداف، فمن جانب العامل وهو الطرف الاضعف في العلاقة العمالية، فإن تحديد حد ادنى لأجره يقيه من الفقر، لأن الحد الأدنى يكفل سد الحاجات الأساسية لحياة العامل

(1) د. يوسف إلياس، مصدر سابق، ص 104.

(2) د. رغداء عبد المحسن ريان، شرح أحكام قانون العمل، جامعة الفيوم، كلية الحقوق، 2019، ص 75.

(3) د. رغداء عبد المحسن ريان، شرح أحكام قانون العمل، مصدر سابق، ص 75.

(4) د. احمد حسن البرعي، د. رامي احمد البرعي، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013، ص 124 - 125.

(5) ابرمت منظمة العمل الدولية ثلاث اتفاقيات يتعلّق بالحد الأدنى للأجر، الأولى الاتفاقية رقم (26) لسنة 1928 بشأن تحديد المستويات الدنيا للإجور، والثانية الاتفاقية رقم (99) لسنة 1951 بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للإجور في الزراعة، والثالثة الاتفاقية رقم (131) لسنة 1970 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة للبلدان النامية.



واسرته، وايضا يمنع عنه الاستغلال الذي قد يمارسه صاحب العمل، إذا ما اخذنا بنظر الاعتبار تزايد نسب البطالة وقلة فرص العمل التي في الغالب تدفع العامل إلى القبول بأدنى مقدار من الاجور. وفي جانب صاحب العمل فإن تحديد الحد الأدنى للأجور يكون مفيداً له في احتساب تكلفة الإنتاج، وفي وقايته من الأتهامات التي قد تطاله بخصوص استغلال صاحب العمل للعمال ومنحهم اجوراً لا تتناسب وحجم العمل المؤدى من قبلهم، وكذلك بالنسبة للعدالة الاجتماعية التي يمكن ان تتحقق ولو بأدنى صورها من خلال تحديد الحد الأدنى. وبالعوم نجد أن الدور الوقائي لهذا التحديد يمتد ليشمل عدة اشخاص أو جهات ويحقق عدة أهداف، وإن كان دوره في حماية العامل ووقايته من الفقر والاستغلال وتحقيق العدالة الاجتماعية أظهر من باقي الأهداف .

وبالنسبة لقانون العمل العراقي فقد نص في المادة (62 / أولاً) على أن أجر العامل يحدد بموجب عقد العمل الفردي شرط أن لا يقل عن الاجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي الملزم لصاحب العمل، وفي جميع الاحوال لا يجوز أن يقل اجر العامل عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً. والحد الأدنى للأجر وفقاً للمادة (62 / ثانياً) هو الأجر المقرر قانوناً أو الأجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي أيهما أكثر. تقول محكمة التمييز الاتحادية (أن ثبوت تشغيل عمال عراقيين براتب شهري مائة وخمسون الف دينار من دون الرجوع إلى نصوص قانون العمل النافذ بخصوص الحد الأدنى للأجر مخالف للقانون)⁽¹⁾ . اما بالنسبة لكيفية تحديد الحد الأدنى للأجر، فقد نص القانون على قيام وزير العمل والشؤون الاجتماعية بتشكيل لجنة تضم في عضويتها عناصر حكومية⁽²⁾، وممثل عن منظمة العمال الأكثر تمثيلاً، وممثل عن منظمة اصحاب العمل الأكثر تمثيلاً ، تتولى اقتراح الحد الأدنى لأجر العامل بصورة دورية – كل سنتين – ثم يعرض الوزير المذكور مقترح اللجنة على مجلس الوزراء للموافقة عليه، على أن يعدل الحد الأدنى للأجر من وقت لآخر ليتناسب مع تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية الأخرى⁽³⁾ .

وفي مصر نصت المادة (34) من قانون العمل على انشاء مجلس قومي للإجور برئاسة وزير التخطيط، يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وبيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .

(1) قرار المحكمة المذكورة بالعدد (411/ الهيئة المدنية/ 2019، ت/ 405) في 2019/1/20 .

(2) تنظر المادة (63) بنودها الخمسة .

(3) اقر مجلس الوزراء بتاريخ 2017/12/18 توصية لجنة تحديد الحد الأدنى لأجر العامل ليكون ثلاثمائة وخمسون الف دينار شهرياً بدلاً من مئتان وخمسون الف دينار الذي حدده المجلس بموجب قراره (178) لسنة



أما في قطر فقد جاء القانون خالياً من الإشارة إلى مسألة الحد الأدنى للأجر، وبينت المادة (65) من قانون العمل أن العامل يستحق الأجر المحدد في عقد العمل، فإذا لم يحدد الأجر في العقد استحق العامل الأجر وفقاً لما تقضي به لائحة تنظيم العمل، وإذا لم يحدد الأجر وفق ذلك يستحق العامل أجراً يعادل الأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة، ولا يقدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإذا لم يوجد تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة .

وفي نهاية هذا الفرع لا بأس من الإشارة إلى أن هناك أحكام وقائية أخرى تخص مسألة الأجر، ومنها ما بينه القانون من عدم جواز استقطاع أجر العامل إلا في الحالات التي يقرها القانون نفسه، حيث يحدد المشرع حالات استقطاع أجر العامل على سبيل الحصر وبنسب معينة لا يجوز تجاوزها، وقاية للعامل من حالات استغلال أجره أو هدره أو الالتفاف عليه⁽¹⁾ .

الفرع الثالث

الأحكام الوقائية ذات الصلة بتفتيش العمل

درسنا في موضع سابق تفتيش العمل كوسيلة من وسائل السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل، حيث تبين لنا أن لجهاز التفتيش مهام عديدة بعضها ذو طابع وقائي يتعلق بتقديم النصح والأرشاد لأطراف علاقة العمل بخصوص افضل طرق تنفيذ القانون، وإطلاع السلطة المختصة داخل مؤسسة العمل بالنقص الذي يشوب العمل فيها بغية تمكينا من تعديله بالصورة التي تصب في مصلحة العمال .

أما في هذا الموضع فسنعرض للأحكام الوقائية التي تتعلق بجهاز تفتيش العمل ليس من جانب وظيفته، وإنما كموضوع من موضوعات قانون العمل نظمه المشرع تنظيمًا قانونياً توخى منه وقاية اطراف العلاقة العمالية مما قد يصدر من هذا الجهاز من ممارسات تعسفية غير قانونية، سواء من حيث مهام لجان التفتيش أو المحظورات التي منع القانون من مقاربتها، إذ يمكن تلمس بعض الاحكام الوقائية التي جاء بها المشرع هادفاً إلى حماية صاحب العمل والعامل ووقايتهما من التعسف أو التجاوز أو عدم الحياد الذي قد يصدر من لجنة التفتيش وهي بمناسبة تأديتها لمهام عملها، ونبين في ادناه أهم تلك الاحكام .

أولاً: تحديد المهام الحصرية للجنة التفتيش

ينص قانون العمل عادة على المهام و السلطات التي تخول لجان التفتيش القيام بها بشكل حصري لا يجوز تجاوزها، كالدخول بحرية ودون سابق انذار وفي أي وقت إلى مكان العمل

(1) تنظر المواد (57) ، (59/ثانياً) ، (61) من قانون العمل العراقي ، والمادة (44) من قانون العمل المصري ، والمادة (70) من قانون العمل القطري .



واجراء أي فحص أو إستفسار تعده ضرورياً للتأكد من عدم وجود مخالفة لأحكام القانون وغيرها من السلطات⁽¹⁾. ولاشك أن تحديد سلطات لجان التفتيش بنص القانون والزامها بمهام معينة حصرية يشكل عامل وقاية لصاحب العمل والعامل احياناً من حالات التعسف والتجاوز على الحدود القانونية للصلاحيات من قبل لجان التفتيش، حيث يتيح هذا التحديد لصاحب العمل مثلاً من أن يكون على بينة وعلم بسلطات وصلاحيات هذه اللجان بما يمكنه من تسهيل عملها وعدم عرفلته، فضلاً عن تقادي مواجهتها بشكل يخالف القانون .

ثانياً: حظر لجان التفتيش من الحصول على فائدة أو افشاء اسرار العمل

بموجب المادة (131) من قانون العمل العراقي يحظر على لجنة التفتيش تحقيق اية فائدة مباشرة أو غير مباشرة في المشاريع الخاضعة لرقابتها، كما يحظر عليها افشاء الاسرار التي تطلع عليها أثناء قيامها بواجباتها حتى بعد تركهم العمل وبخلافه تتعرض اللجنة للمساءلة القانونية. يمثل هذا الحكم صورة بارزة من صور السياسة الوقائية، إذ تصدى المشرع مقدماً للمحاولات التي قد تبدر من اللجنة بإتجاه الحصول على فائدة معينة من المشاريع التي تخضع للتفتيش، فضلاً عن وقاية اصحاب العمل من الضرر الذي يلحق بهم إذا ما قامت اللجنة مجتمعة أو بشكل منفرد بإفشاء ما اطلعت عليه من اسرار اثناء التفتيش .

وبخصوص موقف قانوني العمل في كل من مصر وقطر ازاء هذه الصورة، فقد ذهب المشرع في مصر إلى تحليف المفتش اليمين القانونية الروتينية، إلا أن قرار وزارة القوى العاملة رقم (130) لسنة 2006 بشأن دليل الإجراءات في مجال تفتيش العمل اشترط عدداً من الشروط التي يجب توافرها في مفتش العمل ومنها ألا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة بالمنشأة الخاضعة للرقابة بدائرة اختصاصه⁽²⁾. وفي قطر الزم القانون مفتشي العمل أداء اليمين امام الوزير بإحترام القانون واداء العمل بأمانة وإخلاص وعدم افشاء أي سر أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الاسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع صلتهم بالوظيفة، من دون بيان الجزاء المترتب على مخالفة المفتش لهذه الإلتزامات⁽³⁾ .

(1) المادة (129) من قانون العمل العراقي ، والمادة (225) من قانون العمل المصري ، والمادة (138) من قانون العمل القطري .

(2) د. محمد شوقي عبد العال ، مصدر سابق ، ص 57 .

(3) المادة (136) من قانون العمل القطري .



المطلب الثالث

النطاق المكاني للسياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي

نتطرق في هذا المطلب إلى مظاهر السياسة الوقائية في قانون العمل من ناحية النطاق المكاني، ولا بد من التنويه إلى أننا نقصد بهذا النطاق مكان العمل وبيئته أي المكان الذي يمارس فيه العامل نشاطه المهني. فقد اهتم المشرع اهتماماً استثنائياً ببيئة العمل بسبب ما أفرزه التطور الصناعي من مخاطر يتعرض لها العمال تتصل أو ترجع إلى بيئة العمل، كالتعرض إلى حوادث أو الإصابة بأمراض مهنية نتيجة التعامل مع انواع مختلفة من المعدات والآلات، الامر الذي دفع الاطراف جميعها إلى ضرورة الاهتمام ببيئة العمل من أجل سلامة العمال، وهو نهج سارت عليه التشريعات واهتمت به منظمي العمل الدولية والعربية، إذ صدرت العديد من الاتفاقيات الدولية التي تتعلق بالاشتراطات والمواصفات المناسبة لبيئة العمل وبرامج الصحة والسلامة المهنية، مثل اتفاقية برن بشأن تجريم استعمال الفوسفور الأبيض في صناعة الثقاب لعام 1906، والاتفاقية الدولية رقم (13) لعام 1921 بشأن حظر استعمال الرصاص الابيض في الطلاء، والاتفاقية الدولية رقم (136) لعام 1971 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناتج عن البنزين، والاتفاقية الدولية رقم (139) لعام 1974 بشأن الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان، والاتفاقية الدولية رقم (155) لعام 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل اماكن العمل .

وهنا تجدر الإشارة إلى أنه وفي اطار توفير الحماية الشاملة للعمال من مخاطر التلوث، لا يمكن القول بأن بيئة العمل تقتصر على الموقع أو التحديد الجغرافي لمكان العمل - المصنع أو المعمل - وانما تمتد إلى جميع الاماكن الاخرى التي يبقى فيها العامل خاضعا لاشراف وتوجيه ورقابة صاحب العمل، استناداً لمبدأ التبعية الذي هو العنصر الاساسي في علاقة العمل، حيث لم يقصر المشرع - في اطار اصابات العمل - الأمر على الاصابة التي تقع للعامل في مكان العمل وانما جعل من ضمن ذلك الاصابة التي تحدث للعامل بسبب العمل وان كانت قد وقعت خارجه .

وبغية الوقوف على مظاهر السياسة الوقائية في قانون العمل ذات الصلة ببيئة العمل، فنبين تلك المظاهر من خلال معرفة الاحكام الوقائية التي يقع على صاحب العمل عبء القيام بها في فرع، والاحكام التي يلتزم العامل بالقيام بها في فرع ثانٍ، أما الفرع الثالث فسيكون للأحكام التي تخص المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية كطرف حكومي معني .



الفرع الأول

الأحكام الوقائية المتعلقة بصاحب العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية

لقى المشرع على عاتق اصحاب العمل الالتزام بضمان صحة وسلامة العمال المهنية وحمائتهم من مخاطر العمل، بعد الجهود المضنية – الفقهية والقضائية - في اقرار مبدأ السلامة الجسدية للعمال وحقهم في اقتضاء التعويض من اصحاب العمل جبراً إذا ما مس سلامتهم وصحتهم ضرراً⁽¹⁾ .

وإذا كان القانون قد الزم صاحب العمل بتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية، فإن التساؤل الذي يثار بهذا الصدد هو هل إن هذا الالتزام يمثل جانباً وقائياً ام علاجياً، وبقول آخر هل أن هذا الالتزام يحقق دوراً وقائياً ام علاجياً في مشروعات العمل. والجواب الذي يمثل الحقيقة في هذا الشأن هو ان هذا الالتزام يقوم بدور مزدوج، إذ إن الالتزام الذي القاه القانون على عاتق صاحب العمل في اطار الصحة والسلامة المهنية يحقق الدور الوقائي من مخاطر العمل، أما الالتزامات التي فرضها القانون على صاحب العمل بموجب قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال بعد حدوث الاصابة فتحقق الدور العلاجي لمنع تفاقم الضرر ليس اكثر⁽²⁾ .

ونبين في الآتي أهم التزامات صاحب العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية والتي تمثل الجانب الوقائي الذي سلكه المشرع في قانون العمل .

أولاً: التزام صاحب العمل بالاعلام عن مخاطر العمل

يلتزم صاحب العمل ببيان مخاطر العمل وإطلاع العامل عليها قبل التعاقد واحاطته بتلك المخاطر بشكل مكتوب قبل مزاولته للعمل، فضلاً عن تدريب العمال على كيفية تفادي مخاطر المهنة، ونشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية بين صفوف العمال⁽³⁾ .

يلاحظ إن التزام صاحب العمل بالاعلام عن مخاطر العمل، إنما يتفرع إلى عدة التزامات فرعية تركز الهدف الوقائي الذي اراده المشرع، وهذه الالتزامات الفرعية من الأهمية بمكان بحيث دأبت الاتفاقيات الدولية والعربية على النص عليها، ونشير بهذا الصدد إلى نص المادة (1/10) من اتفاقية العمل الدولية رقم (119) لعام 1963 بشأن الوقاية من الآلات التي ألزمت صاحب العمل بأن يتخذ الخطوات الكفيلة بإخطار العامل بالقوانين أو اللوائح الوطنية المتعلقة

(1) د. فراس عبد الرزاق ، د. علي ضياء عباس ، مصدر سابق ، ص115 ، وتتنظر المادة (1/913) من القانون المدني العراقي التي اشترطت على رب العمل توفير ما يلزم من شروط السلامة والصحة في المصانع والغرف وسائر الاماكن المعدة للعمال والمستخدمين ليتمكنوا من تنفيذ التزاماتهم مع مراعاة أحكام القوانين الخاصة .

(2) د. فراس عبد الرزاق ، د. علي ضياء عباس ، مصدر سابق ، ص115 ، ص117 .

(3) المواد (41 / ثانياً / ط) و (114 / ثانياً / ب ، ج) و (117) من قانون العمل العراقي .



بالوقاية من الآلات، مع توضيح الأخطار التي تترتب على استعمالها والاحتياطات التي يجب مراعاتها عند استعمال تلك الآلات، كذلك ما نصت عليه المادة (5/د) من اتفاقية العمل العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، التي ألزمت أصحاب العمل بتحقيق ظروف انسانية للعمل الآمن من خلال توعية العمال بمخاطر المهنة وتدريبهم على استعمال وسائل السلامة ومعدات الوقاية الشخصية بعد توفيرها لهم .

لقد ألزم المشرع العراقي صاحب العمل ان يعلق في مكان ظاهر من مقر العمل النظام الداخلي للعمل في المشروع يبين فيه التعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المشروع وما يتوجب على العمال عمله أو الامتناع عنه، كما ألزم صاحب العمل الذي يستخدم بشكل منتظم (10) عمال فأكثر أن يعد قواعد داخلية عن اجراءات الصحة والسلامة المهنية⁽¹⁾ .

ثانياً: التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الوقاية

ألزم القانون صاحب العمل بأن يقوم بتوفير الاحتياجات اللازمة لوقاية العامل أثناء عمله وتوفير الظروف الصحية لمكان العمل، إذ من حقوق العامل ان يعمل في ظروف امنه وبيئة عمل صحية⁽²⁾ .

فقد ألزمت المادة (116) من قانون العمل العراقي صاحب العمل بتوفير الحد الأدنى للصحة والسلامة المهنية لعمال أي مشروع، وحددت تلك الالتزامات بأن جعلها وفق تعليمات خاصة يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد التشاور مع منظمات وأصحاب العمل الأكثر تمثيلاً للعمال. ويقصد من توفير وسائل الوقاية من حوادث العمل تزويد العامل بجميع ادوات ووسائل الحماية التي صممت للمساعدة في منع أو تقليل حدوث اصابات العمل في حال استخدمت من قبل العمال، حيث يجب على صاحب العمل توفير مستلزمات الوسائل والتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية ومنها توفير بيئة عمل صحية وسليمة بكل المعايير بما يؤدي إلى التقليل من اصابات العمل ، وتوفير التدابير اللازمة لحماية العمال من الاخطار والامراض التي قد تنجم عن العمل والآلات المستعملة فيه، كوسائل الحماية الشخصية للعامل، مثل النظارات وقبعات الرأس واقنعة الوجه والكمادات والقفازات والاحذية الواقية، فضلاً عن الارشادات التي تحدد كيفية استعمال الآلات والمحافظة عليها⁽³⁾ .

(1) المحامي غالب حسن التميمي، مصدر سابق، ص89 ، وتتنظر المواد (116) و (107/ثانياً) والمادة (3 / حادي عشر) من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (12) لعام 2016 .
(2) المادة (41 / اولاً / ح) و (41 / ثانياً / د) من قانون العمل العراقي .
(3) علي شذان ، مصدر سابق ، ص78 – 79 .



ثالثاً: التزام صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية للعمال

تلتزم تشريعات العمل في العادة اصحاب العمل برعاية صحة العمال بغية تمكنهم من مواصلة عملهم، فصاحب العمل مسؤول عن رعاية صحة عماله داخل المشروع من خلال توفير الخدمات الصحية لهم وضمان رعاية صحة العامل الجسدية والنفسية والعقلية. والتزام صاحب العمل هذا لا يقتصر على مجرد قيامه باحترام القواعد القانونية التي تنظم الصحة والسلامة المهنية فحسب، وانما يلتزم ببذل العناية والحرص لرعاية العامل قدر المستطاع، كما ويلتزم بتوفير الخدمات الصحية للعامل لتفادي حدوث الامراض المهنية أو كشفها مبكراً وذلك بإخضاع العمال للفحوصات الطبية بصورة ابتدائية ودورية، ويمثل التزام صاحب العمل هذا الذي نصت عليه تشريعات العمل دوراً وقائياً لمواجهة المخاطر التي تحيط بالعامل والتي قد تحدث اثناء العمل أو بسببه، حيث حددت تلك التشريعات الاجراءات التي ينبغي على صاحب العمل القيام بها لتحقيق التزامه⁽¹⁾. ومن قبيل الخدمات الصحية التي الزم القانون صاحب العمل بتقديمها أو القيام بها، هي مسألة اجراء الفحص الطبي على العامل قبل مباشرته بالعمل للتأكد من صحته وسلامته المهنية وعدم اصابته بمرض من الامراض المعدية⁽²⁾، فضلاً عن تأكيد المشرع على ضرورة اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية للعمال⁽³⁾، وقد سبق أن رأينا أن المشرع الزم مراكز التدريب المهني بإخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب تقيداً بشروط الصحة والسلامة المهنية⁽⁴⁾، كما سبقت الإشارة إلى أن القانون لم يجز تشغيل الأحداث إلا بعد خضوعهم للفحص الطبي الشامل، وذلك في الاعمال التي يسمح لهم القانون بمزاولة لغرض التأكد من مدى قدرتهم على مباشرة العمل ومستوى لياقتهم البدنية⁽⁵⁾.

كما تتطلب العناية الطبية بالعمال تقديم الاسعافات الأولية لهم بأن يتم توفيرها في اماكن العمل، بهدف انقاذ العامل الذي يصاب اثناء العمل لحين وصول المساعدة الطبية الكاملة، ولذلك الزم قانون العمل العراقي صاحب العمل بتوفير مستلزمات الاسعافات الطبية الأولية في مواقع العمل⁽⁶⁾. كما يعد توفير السكن الصحي المناسب للعمال من ضمن التزام صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية للعمال خلال فترة عملهم، حيث فرضت تعليمات متطلبات الصحة والسلامة

(1) د. فراس عبد الرزاق، د. علي ضياء عباس، مصدر سابق، ص 186.

(2) المادة (3 / اولا) من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية لعام 2016.

(3) المادة (114 / ثانيا / هـ) من قانون العمل العراقي.

(4) المادة (27 / ثالثاً) من قانون العمل العراقي.

(5) المادة (96 / اولا) من قانون العمل العراقي.

(6) المواد (114 / ثانيا / د) و (118 / اولا / ج) و (121 / اولا) من قانون العمل العراقي.



المهنية على صاحب العمل توفير السكن الصحي للعمال مع عوائلهم إذا كان العمل في مناطق بعيدة عن العمران، فاشتراطت أن يكون السكن صحياً وقريباً من أماكن العمل⁽¹⁾ .

وقد جاء قانون العمل المصري بنفس الالتزامات المذكورة على صاحب العمل في المادة (217) في ما يخص الاعلان عن مخاطر العمل، و المادتين (211 ، 212) فيما يتعلق بتوفير وسائل الوقاية، و المادتين (220 ، 221) بالنسبة لتوفير الخدمات الصحية. وكذلك قانون العمل القطري نص على الالتزامات المشار إليها في المواد (99) بخصوص إخبار العامل بمخاطر العمل عند بدء الخدمة، و المادة (100) التي ألزمت صاحب العمل بتوفير الاحتياطات اللازمة لحماية العمال، و المواد (104 ، 105 ، 106) بشأن توفير الاسعافات الأولية و اجراء الفحوص الدورية للعمال و توفير السكن المناسب ووسائل النقل في أماكن العمل البعيدة عن المدن .

وقبل أن نغادر موضوع التزامات صاحب العمل التي تجسد الجانب الوقائي لقانون العمل، لا بد من الإشارة إلى أن ما ذكر من هذه الالتزامات يمكن القول أنه يمثل الخطوط العريضة أو العناوين الرئيسية لتلك الإلتزامات، و الحقيقة أن تحت كل عنوان من عناوين الإلتزامات المذكورة يوجد العديد من الإجراءات أو التدابير التي ألزم القانون صاحب العمل بها، و قصد منها تكريس مبدأ و قاية العمال من الأمراض المهنية و إصابات العمل .

الفرع الثاني

الاحكام الوقائية المتعلقة بالعامل في مجال الصحة و السلامة المهنية

من الثابت أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، و بهذا الوصف فإن التزام صاحب العمل بتوفير متطلبات الصحة و السلامة المهنية حماية للعمال من مخاطر العمل و وقاية له منها يقابله التزام يقع على العامل بالامتثال لأوامر صاحب العمل و تعليماته ذات الصلة بهذا الموضوع، و التعاون معه في سبيل تمكين صاحب العمل من تحقيق التزامه، فالتعاون بين الطرفين في هذا الخصوص يسهم في تحسين الصحة و السلامة المهنية في بيئة العمل⁽²⁾ .

ومن هذا الباب ألزم المشرع العامل بوجوب اتباع الأوامر و التعليمات الخاصة بإجراءات الوقاية و السلامة المهنية، و التقيد بها و استخدام سبل الوقاية التي تتطلبها طبيعة العمل، كارتداء معدات الوقاية الشخصية و الابتعاد عن موقع العمل في حالة وجود خطر حقيقي، و التقيد بمواعيد الفحص الطبي التي يقررها طبيب المشروع أو الجهة الطبية المختصة، فضلاً عن التعاون مع صاحب العمل في تمكينه من تحقيق الإلتزامات الملقاة على عاتقه⁽³⁾ .

(1) المادة (3 / تاسعا) من تعليمات متطلبات الصحة و السلامة المهنية لعام 2016 .

(2) د. فراس عيد الرزاق ، د. علي ضياء عباس، مصدر سابق ، ص 115 .

(3) المواد (42 / ثانيا / د) و (119 / أ ، ج ، د ، هـ ، و ، ز) و (114 / اولا) من قانون العمل العراقي .



وفي حال عدم التزام العامل بالواجبات المذكورة أو مخالفته لها، فإن القانون يجيز لصاحب العمل حق فسخ عقد العمل إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل أكثر من مرة، شرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر، أو أن يكون قد تم تبليغه بها شفويا إذا كان العامل امياً⁽¹⁾.

وبصدد موقف القوانين المقارنة من هذه الأحكام الوقائية التي يلتزم العامل بتنفيذها، فقد نصت المادة (218) من قانون العمل المصري على التزام العامل باستعمال وسائل الوقاية و تنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل وعدم ارتكاب أي فعل يقصد منع تنفيذ التعليمات. وايضاً جاءت المادة (101) من قانون العمل القطري ملزمة العامل بإستخدام اجهزة الوقاية التي يزوده بها صاحب العمل والامتنثال لجميع تعليماته التي تهدف إلى المحافظة عليه من الاصابات والامراض، كما حظر على العامل القيام أو الامتناع عن القيام بأي عمل يقصد عرقلة تنفيذ تعليمات صاحب العمل بشأن المحافظة على صحة العمال أو ضمان سلامتهم أو يقصد إتلاف أو تعطيل أية اجهزة أو معدات أعدت لهذا الغرض، ويضاف إلى ذلك الزام العامل بتنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة في المنشآت وهو ما حكمت به المادة (42 / 5) من القانون .

الفرع الثالث

الاحكام الوقائية المتعلقة بالمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية

يعد المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية احد تشكيلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية⁽²⁾، وهو يمثل حجر الزاوية في موضوع الصحة والسلامة المهنية في العراق، إذ يتولى ادارة وتخطيط ومراقبة تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية، بما يضمن نشر ثقافة السلامة وحماية العمال في مواقع العمل من الامراض المهنية واصابات العمل، وايضا تحقيق التعاون الاقليمي والدولي في هذا المضمار، وإعداد سياسة وطنية في موضوع الصحة والسلامة المهنية⁽³⁾ وتطويرها ومراجعتها في مدد منتظمة بالتشاور مع اصحاب العمل والعمال أو منظماتهم⁽⁴⁾. وقد القى المشرع على عاتق المركز المذكور مهام أو أعمال عديدة في مجال الصحة والسلامة

(1) تنظر المادة (69 / 3) من قانون العمل المصري ، والمادة (61 / 3) من قانون العمل القطري .

(2) المادة (10 / ثانيا) من قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (8) سنة 2006.

(3) نصت الاتفاقية الدولية رقم (155) لعام 1981 بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل على ان تقوم كل دولة عضو بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية متسقة بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ومراجعتها بصورة دورية في ضوء الاوضاع والممارسات الوطنية والتشاور مع منظمات اصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلا .

(4) المحامي غالب حسن ، مصدر سابق ، ص 87 ، وتنظر المواد (112) و(115 / اولاً) من قانون العمل العراقي .



المهنية، تركز بمجملها سياسة المشرع في وقاية العمال وحمايتهم من الامراض المهنية ومخاطر العمل واصاباته، ونشر ثقافة واعداد سياسة وطنية في هذا الشأن، وندرج في ادناه أهم تلك المهام أو الاعمال .

اولاً: تحديد وتقييم المخاطر المهنية التي تنشأ في مكان العمل مع اجراء قياسات ملوثات بيئة العمل، واخذ نماذج من موقع العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنيين(1) .

ثانياً: مراقبة العوامل التي تؤثر على صحة وسلامة العمال في بيئة العمل بما في ذلك المرافق الصحية والاكشاك واماكن المبيت، مع تقديم النصح والإرشاد حول تخطيط و تنظيم العمل بما في ذلك تصميم مكان العمل واختيار الآليات والمعدات والمواد المستعملة وصيانتها(2) .

ثالثاً: تقديم النصح حول الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل ومعدات الوقاية الشخصية، ومراقبة صحة العمال واصابات العمل والامراض المهنية، والاسهام في اجراءات التأهيل المهني(3) .

رابعاً: التعاون مع الجهات المختصة في توفير المعلومات والتعليم والتدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية، وتنظيم التعامل مع حالات الطوارئ والاسعافات الأولية(4) .

وفي مصر تنص المادة (224) من قانون العمل على أن تلتزم الجهة الادارية المختصة بإنشاء جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت، يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها، ويتولى مراقبة أحكام السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، ويتم التفتيش على اماكن العمل في فترات دورية مناسبة، مع تزويد هذا الجهاز بأجهزة ومعدات القياس وكل الامكانيات اللازمة لإداء مهمته، ثم تكفلت المادة (225) بذكر الاجراءات والصلاحيات التي تخول لأفراد الجهاز في أثناء عملهم في التفتيش على السلامة والصحة المهنيين .

وإذا كان الوضع في العراق ومصر يشير إلى انشاء جهاز متخصص في موضوع التفتيش في مجال الصحة والسلامة المهنية مستقل عن جهاز تفتيش العمل ولا ينقص من اختصاص الاخير شيء، فإن الوضع في القانون القطري غير ذلك، إذ جاء قانون العمل هناك خالياً من الإشارة إلى وجود جهاز متخصص في التفتيش في مجال الصحة والسلامة المهنية، ويظهر أن المشرع اكتفى بجهاز تفتيش العمل وما يمتلكه من صلاحيات في تغطية تفتيش الصحة والسلامة المهنية، ونشير هنا إلى نص المادة (38) من القانون المذكور التي بينت أن من صلاحيات

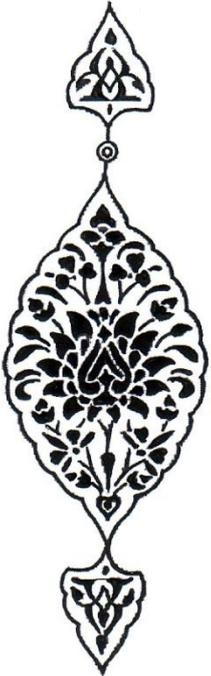
(1) المادة (115 / ثانياً / أ) من قانون العمل العراقي .

(2) المادة (115 / ثانياً / ب ، ج) من قانون العمل العراقي .

(3) المادة (115 / ثانياً / هـ ، و ، م) من قانون العمل العراقي .

(4) المادة (115 / ثانياً / ط ، ي) من قانون العمل العراقي .

مفتشي العمل الحصول على عينات من المواد المستعملة والمتداولة في المنشأة وفحص الآلات والتركيبات المختلفة للتأكد من وجود وسائل كافية وفعالة لوقاية العمال من الاضرار الصحية ومخاطر العمل، وأيضاً التفتيش على سكن العمال ومدى ملائمته وما إلى آخره من صلاحيات مفتشي العمل، وفي كل الاحوال لا نؤيد اتجاه المشرع القطري هذا، لان جهاز تفتيش العمل وبصلاحياته الواسعة لا يمكن أن يقوم بمهام التفتيش في مجال الصحة والسلامة المهنية، نظراً لخصوصية وظائف هذا الجهاز والتخصص الذي يميز افراده والخبرة التي يتمتعون بها، ولذا فالأولى أنشاء جهاز متخصص بمسألة التفتيش في مجال الصحة والسلامة المهنية، ويكون مستقلاً عن جهاز تفتيش العمل.



الفصل الثاني

السياسة التجريمية في قانون
العمل العراقي



الفصل الثاني

السياسة التجريبية في قانون العمل العراقي

تبين لنا سابقاً أنّ السياسة الجنائية تتأثر بشكل كبير بالقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع، ولا بد ان تكون هذه السياسة وثيقة الصلة بالقيم التي يتمسك بها المجتمع، إذ تكون هذه القيم منطلقاً لسياسة المشرع في المنع والتجريم والعقاب حفظاً لمصالح الحياة ومصالح الأفراد الضرورية.

وإذا كان التجريم ينصرف نحو حماية بعض المصالح الاجتماعية الاساسية التي تقتضيها ضرورة حماية المجتمع والانسان من الاعتداء عليها، فإن هذه الضرورة الاجتماعية تتغير بتغير الظروف وتطور المصالح والقيم، وقد ادى التطور السياسي والاجتماعي والتكنولوجي والاقتصادي إلى ظهور جرائم جديدة أو مستحدثة كالجرائم ضد الانسانية وغسل الاموال والارهاب، ما عرض امن المجتمع ومصالحه إلى الخطر وتطلب مواجهة تلك الجرائم بقيام المشرع بسن قوانين جنائية خاصة، يتبنى بموجبها سياسة تجريبية خاصة تقتضيها خصوصية وأهمية المصالح المراد حمايتها، وهي في الغالب مصالح اجتماعية تتميز بطابع أو طبيعة متغيرة انعكست على سياسة التجريم التي تعالجها وتحميها، فكانت سياسة ذو طابع متميز نتيجة اختلاف هذه القوانين من ناحية الموضوع أو من ناحية الأشخاص الذين يتوجه القانون بالخطاب اليهم أو من حيث طبيعة المصلحة محل الحماية.

وبخصوص التجريم في قانون العمل فإن فلسفة التجريم في نطاق الحماية الجنائية لعلاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل تركز على فكرة التلاقي والتعارض بين مصالح الاطراف المذكورة وحقوقهم المتبادلة التي تخضع في تنظيمها إلى عقد العمل، فيأتي القانون لحماية ما يترتب على هذه العلاقة من آثار بما يواكب التطورات المتلاحقة في علاقات العمل بالشكل الذي يكفل وضع الجزاء الجنائي المناسب، بهدف الحد من أي تجاوز قد يحدث في اطار العلاقات المذكورة .

وفي ضوء ما تقدم تبرز أهمية دراسة موضوع التجريم في قانون العمل ، وهذا ما سندرسه في هذا الفصل، والذي سنقسمه إلى مبحثين، نتعرف في الأول منهما على محل التجريم في قانون العمل أي على السلوكيات التي تشكل جرائم عمل من حيث تعريف هذه الجرائم وطبيعتها ومصادر تجريمها واركائها، وفي المبحث الثاني نقف عند أبرز مظاهر ذاتية التجريم في قانون العمل .



المبحث الأول

محل التجريم في قانون العمل

نظمت قوانين العمل أحكام عقد العمل الفردي والعقود الجماعية وعالجت التجريم والعقاب في حالة مخالفة أحكامها، فعلاقة العمل ليست علاقة دائن بمدين أو علاقة شخصية وإنما هي علاقة تستهدف حماية الحقوق الشخصية للعامل داخل اطار المجتمع المهني، وبهذا الصدد يؤخذ معيار التجريم في علاقات العمل طبقاً للقواعد العامة في القانون الجنائي من حيث الخطر والضرر. ولذا يمكن التمييز بين جرائم خطر وجرائم ضرر في نطاق العلاقات العمالية، تبعاً لما إذا كانت الإساءة التي تلحق المال أو المصلحة الانسانية تتمثل في ضرر فعلي أم مجرد خطر الضرر، بصرف النظر عما إذا ترتبت على السلوك نتيجة مادية من عدمه .

والجريمة في قانون العمل هي سلوك يخل بركيزة اساسية يقوم عليها الوجود الاجتماعي ذاته، و هذا المعيار لا ينطبق على قانون العمل فقط، بل ينطبق على كل القوانين التي تجرم فعلاً معيناً، إذ توجد بعض القوانين الأخرى التي تتناول مخالفات وتفرض عليها جزاءً جنائياً، مثل قانون العقوبات وقانون الضمان الاجتماعي وقانون التنظيم النقابي وغيرها .

وتحدد قوانين العمل الجنائي في جرائم العمل بكونه شخص صاحب العمل أو المدير المسؤول أو ممثل صاحب العمل، وقد يتحدد الغير في بعض الجرائم العمالية كجاني، وان كانت مسؤولية الغير تكون اكثر في القانون الجنائي العام من حيث الشركاء في الجريمة والفاعلين وتعددهم . أما المجني عليه في نطاق جرائم العمل فهو العامل دائماً، بينما يكون المجني عليه في القانون الجنائي العام أي شخص أو فرد من افراد المجتمع .

وبغية دراسة التجريم في قانون العمل بشكل اكثر تفصيلاً، فسنعرض هذا المبحث لعدة محاور تتعلق بالموضوع، إذ نقسمه إلى ثلاثة مطالب، نبين في الأول مفهوم جرائم العمل، ونتعرف في الثاني على أركان هذه الجرائم ومعيار التجريم فيها، أما المطلب الثالث فسنعرف فيه على نماذج من جرائم العمل وفقاً لقانون العمل العراقي .

المطلب الأول

مفهوم جرائم العمل

يميز الفقه بين نوعين من الجرائم، جرائم طبيعية تمثل عدواناً على شعور اخلاقي يسود في كل زمان ومكان، أي عدوان على قدر أدنى من القيم الاخلاقية وتتسم بقدر من الثبات النسبي



كجريمة القتل والسرقة، وجرائم مصطنعة أو تنظيمية تمثل عدواناً على النظام الاجتماعي أو الاقتصادي في المجتمع، ينشئها المشرع وفقاً للسياسة التي يتبعها في حماية نظامه العام واستجابة لبعض الحاجات الاجتماعية والاقتصادية، وتكون متغيرة ومتنوعة باختلاف المجتمعات والازمان، كجرائم النقد والجرائم الضريبية واحراز الاسلحة والجرائم المعلوماتية وغسل الأموال .

وبخصوص الجرائم في القوانين الجنائية الخاصة ومنها قانون العمل، فإن الأغلب الأعم منها يتعلق بالنوع الثاني، أي الجرائم التنظيمية أو المصطنعة .

في هذا المطلب سنتعرف على مفهوم جرائم العمل بتعريفها وبيان طبيعتها ومصادر تجريمها، في الفروع الثلاثة الآتية :

الفرع الأول

تعريف جرائم العمل

تخلو التشريعات الجنائية في العادة من تعريف الجريمة في معناها العام فيتكفل الفقه غالباً بذلك، وحتى التعريفات الفقهية تكشف في الواقع عن خلافات في وضع تعريف جامع مانع للجريمة، إذ تتخذ تعريفات الجريمة معياراً شكلياً أو موضوعياً حسب ما يراه الفقيه. فمن الفقهاء من يأخذ بالمعيار الشكلي في التعريف بأن يستمد التعريف من الاجراءات أو الآثار التي تعقب الجريمة، ومنهم من يأخذ بالمعيار الموضوعي بأن يعرف الجريمة من خلال طبيعة الفعل أو الامتناع عن الفعل المكون للجريمة، ومنهم من يأخذ بالمعيارين معاً⁽¹⁾.

وبالعموم عُرِّفت الجريمة في مجال القانون الجنائي بانها (فعل غير مشروع ايجابياً كان أو سلبياً يصدر عن ارادة اجرامية يفرض له القانون جزاءً جنائياً)⁽²⁾.

كما عُرِّفت الجريمة بأنها(فعل غير مشروع صادر عن ارادة جنائية يقرر له القانون عقوبة أو تدبيراً احترازياً)⁽³⁾. وايضاً عُرِّفت بأنها (الواقعة التي ترتكب إضراراً بمصلحة حماها المشرع

(1) من هذا الاتجاه تعريف الجريمة بأنها سلوك يقع اعتداءً على مصلحة محمية يحددها المشرع سلفاً بنص مكتوب أو يعرضها للخطر، أي السلوك الصادر عن ارادة حرة واعية وأثمة ويقرر له القانون جزاءً جنائياً يفرض بأسم المجتمع من خلال قنوات اجرامية جنائية، ينظر د. احمد عوض بلال، مبادئ قانون العقوبات المصري، القسم العام، دار النهضة العربية، 2005، ص 101.

(2) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات، القسم العام، شركة العاتك، القاهرة، ط2، 2010، ص11.

(3) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ط6، 1989، ص40.



في قانون العقوبات ورتب عليها اثراً جنائياً متمثلاً في العقوبة⁽¹⁾.

وعلى غرار المشرع الجنائي لم يضع المشرع العمالي تعريفاً لجرائم العمل، إلا أنه اهتم ببيان الافعال التي تعد مخالفات عمالية وتحديد عقوبة لكل مخالفة. وعرفت الجريمة العمالية فقهيّاً عدة تعريفات منها، أنها (كل نشاط خارجي لصاحب العمل أو العامل يفرض له قانون العمل عقاباً، ويقصد بالنشاط الفعل الايجابي أو الامتناع السلبي)⁽²⁾.

كما عرفت بأنها (تلك الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل، وتتمثل في تلك الافعال التي هدف المشرع من تجريمها ومعاقبة مرتكبيها إلى حماية العامل في شخصه ومحيط عمله باعتبارها الطرف الضعيف في تلك العلاقة)⁽³⁾.

وعلى ذلك يمكن ان نعرف جريمة العمل بأنها فعل ايجابي أو سلبي يجرمه قانون العمل ويفرض له جزاءً جنائياً.

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن القول ان تعريف جرائم العمل يتفق مع تعريف الفقه الجنائي للجرائم الجنائية، من ناحية أن كليهما عبارة عن فعل أو امتناع يجرمه القانون ويقرر له جزاءً جنائياً، مع الأخذ بنظر الاعتبار أن جرائم قانون العمل تنطبق على فئة معينة من الاشخاص وهي فئة العمال واصحاب العمل، هذا من جهة، ومن جهة أخرى أن قانون العمل يعرف نوعين من الجرائم وهي جرائم عادية وجرائم تنظيمية.

أما الجرائم العادية فهي التي تتعلق بحقوق العمال الناشئة عن علاقتهم بصاحب العمل، أي التزامات صاحب العمل التي تمس مصالح العمال وحقوقهم المباشرة، مثل جريمة عدم أداء أجر العامل المنصوص عليها في المادة (54/اولاً) من قانون العمل العراقي والمعاقب عليها في المادة (64) منه، وجريمة عدم اعطاء العامل الاجازات المنصوص عليها بالمادة (74/اولاً) من القانون المذكور والمعاقب عليها بالمادة (83) منه، وجريمة عدم التزام صاحب العمل بأرسال البيانات إلى الجهة الادارية المشار اليها بالمادة (15) من قانون العمل المصري والمعاقب عليها بالمادة (239) منه .

أما النوع الثاني من الجرائم وهي الجرائم التنظيمية، فهي تمثل الالتزامات التي يفرضها

(1) د. مامون محمد سلامة، قانون العقوبات، القسم العام، دار الفكر العربي، ط4، 1984، ص 93.

(2) د. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط1، 1996، ص 236

(3) بوضوار عبد النبي، جرائم قانون العمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، المركز الجامعي بشار،



القانون على صاحب العمل وتأخذ طابعاً تنظيمياً، أي أحكام تنظيمية هدف المشرع منها إلى حسن سير العمل واستتباب النظام بالمنشأة وضمان مراقبة السلطات المختصة بتطبيق القانون على الوجه الذي يحقق الغرض من إصداره⁽¹⁾. ومن هذه الجرائم عدم امساك صاحب العمل بالسجلات المقررة في القانون، وعدم تعليقه النظام الداخلي للعمل في مكان ظاهر في مقر العمل، والذي يبين فيه اوقات العمل وفترات الراحة والضوابط الخاصة بمخاطر المهنة والتعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المشروع⁽²⁾.

الفرع الثاني

طبيعة جرائم العمل

نبيّن في هذا الفرع طبيعة جرائم العمل من ناحية جسامتها وركنيتها المادي والمعنوي، ثم طبيعتها بالنظر إلى الحق المعتدى عليه. وقبل الدخول في بيان هذه الطبيعة لا بد من الإشارة إلى أن أول خصيصة تتميز بها جرائم العمل هي أنها تتعلق بالنظام العام الاجتماعي، إذ تعمل فكرة النظام العام الاجتماعي على حماية مصلحة العامل كطرف ضعيف في علاقة العمل، وتمثل قواعد هذه الفكرة الحد الأدنى الذي لا يجوز النزول عنه، وان جاز مخالفتها إذا كان ذلك يحقق مصلحة العامل بشكل أكبر، على خلاف فكرة النظام العام العادي التي لا يجوز مخالفتها لأي سبب كان، حيث وجدت قواعد قانون العمل لحماية الطرف الاضعف في العلاقة العقدية متمثلاً بالعامل، ومن ثم عدم تحقق السلم والامن الاجتماعيين الا بحماية العامل بضمان الحد الأدنى لحقوقه، ولأن قواعد القانون المذكور بدون الصفة الامرة تجعل صاحب العمل في مركز أقوى من العامل بما يمكنه من فرض شروطه على العامل الذي لا يكون أمامه الا الموافقة، ولاسيما في ظل الظروف الاقتصادية الضعيف للعامل⁽³⁾.

أولاً : طبيعة جرائم العمل من حيث جسامتها

تنقسم الجرائم بشكل عام بالنظر إلى جسامتها إلى ثلاثة أنواع، وهي الجنايات والجناح والمخالفات، حيث يحدد نوع الجريمة بنوع العقوبة الاشد المقررة لها في القانون⁽⁴⁾، أي أن معيار التفرقة بين الجناية والجناح والمخالفة هو العقوبة الاصلية المقررة في القانون. والجناية هي

(1) د. ناهد العجوز، مصدر سابق، ص 243 .

(2) المواد (100 ، 107 ، 117) من قانون العمل العراقي، والمادة (157) من قانون العمل المصري .

(3) مزيود بصيفي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، اطروحة دكتوراه، جامعة وهران 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018 ، ص 20 .

(4) المادة (23) من قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 المعدل .



الجريمة المعاقب عليها بإحدى العقوبات، الاعدام أو السجن المؤبد أو السجن أكثر من خمس سنوات إلى خمس عشرة سنة⁽¹⁾. والجنحة هي الجريمة المعاقب عليها بإحدى العقوبتين، الحبس الشديد أو البسيط أكثر من ثلاثة اشهر إلى خمس سنوات أو الغرامة⁽²⁾، أما المخالفة فهي الجريمة المعاقب عليها بإحدى العقوبتين، الحبس البسيط لمدة اربع وعشرين ساعة إلى ثلاثة اشهر أو الغرامة التي لا يزيد مقدارها على ثلاثين ديناراً⁽³⁾.

وإذا كان هذا هو تقسيم الجرائم الجنائية في قانون العقوبات من حيث الجسامه، فإن قانون العمل لا يعرف سوى نوعين منها، وهما جريمتي الجنحة والمخالفة، إذ إن العقوبات الاصلية التي نص عليها قانون العمل هي عقوبتي الحبس والغرامة⁽⁴⁾، ولا وجود لجريمة الجنائية في القانون المذكور.

ثانياً : طبيعة جرائم العمل من حيث الركن المادي

تنقسم الجرائم في قانون العقوبات من ناحية ركنها المادي، أي الفعل أو الامتناع الذي يعاقب عليه القانون إلى ستة أنواع وهي، جرائم ايجابية وجرائم سلبية، جرائم وقتية وجرائم مستمرة، جرائم بسيطة وجرائم اعتياد. وإذا اردنا أن نستعرض الجرائم في قانون العمل من هذه الناحية، فسنجد أن هذا القانون يتضمن كل هذه الأنواع من الجرائم الا نوعاً واحداً منها .

فبعض جرائم العمل جرائم سلبية يتمثل فيها نشاط صاحب العمل بالامتناع عن القيام بعمل يفرضه عليه قانون العمل، مثل مخالفة صاحب العمل لقواعد تشغيل العاطلين بعدم ابلاغ مكتب العمل بالوظائف الخالية وفقاً لأحكام المادة (21) من قانون العمل العراقي، وعدم أداء أجر العامل فوراً وفقاً لأحكام المادة (54/أولاً) من القانون نفسه، وايضاً عدم قيام صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة المهنية في اماكن العمل، وعدم إجراء الفحص الطبي الدوري للعاملين⁽⁵⁾.

وقد تكون جرائم العمل ايجابية، يكون فيها نشاط صاحب العمل أو العامل متكوناً من فعل ايجابي ينهي عنه قانون العمل، كجريمة تشغيل عامل من دون الحصول على شهادة القيد

(1) المادة (25) من قانون العقوبات العراقي .

(2) المادة (26) من قانون العقوبات العراقي .

(3) المادة (27) من قانون العقوبات العراقي، مع الاشارة إلى انه تم تعديل مقدار الغرامات في قانون العقوبات العراقي بموجب القانون رقم (6) لسنة 2008 .

(4) تنظر المواد (24/اولاً، 36، 52، 73، 83، 94، 105، 112، 125، 135) من قانون العمل العراقي، والمواد (238-257) من قانون العمل المصري، والمادتين (144، 145) من قانون العمل القطري .

(5) المواد (114، 106 – 112) من قانون العمل العراقي .



المشار إليها في المادة (21) والمعاقب عليها بالمادة (24) من قانون العمل العراقي، وايضاً تقاضي مقابل التشغيل أو مخالفة صاحب العمل لقواعد تشغيل العامل الأجنبي، و مخالفة قواعد تشغيل الاحداث، وقواعد تشغيل النساء⁽¹⁾ .

أما بالنسبة لجرائم العمل الوقتية، ففيها يكون نشاط صاحب العمل أو العامل متكوناً من فعل واحد يحصل في وقت محدود وينتهي بمجرد ارتكاب الفعل الذي جرمه قانون العمل، مثل جرائم عدم ابلاغ مكتب العمل بالوظائف الخالية، وعدم أداء اجر العامل، وعدم اعطاء العامل الاجازات القانونية المنصوص عليها بالمادة (74/ اولاً) والمعاقب عليها بالمادة (83) من قانون العمل العراقي .

وقد تكون الجرائم العمالية مستمرة استمراراً ثابتاً، بأن يبقى نشاط صاحب العمل ويستمر من دون حاجة الي تدخل متجدد من جانبه، كمخالفة صاحب العمل لقواعد تشغيل العاطلين بتشغيله العامل من غير ان يكون حاصللاً على شهادة القيد في مكتب العمل وفقاً لأحكام المادة (21) من قانون العمل العراقي. وبعض جرائم العمل تشكل جرائم مستمرة استمراراً متجدداً، إذ يتطلب نشاط صاحب العمل تدخلاً متجدداً منه، مثل مخالفته لقواعد تحديد ساعات العمل، ومخالفته لقواعد تشغيل الاحداث، ولقواعد تشغيل النساء⁽²⁾ .

أما بخصوص الجرائم البسيطة، فتشكل بعض جرائم العمل جرائم بسيطة يتكون فيها نشاط صاحب العمل أو العامل من فعل واحد سواء كانت الجريمة ايجابية أو سلبية وقتية أو مستمرة، مثل عدم قيام صاحب العمل بإبلاغ مكتب العمل بالوظائف الخالية، وعدم أداء أجر العامل، وعدم اعطاء العامل الاجازات القانونية .

أما جرائم الاعتياد، فيخلو قانون العمل عادة من جرائم الاعتياد والتي يكون فيها نشاط صاحب العمل أو العامل متكوناً من تكرار افعال لا يعد كل منها على حده جريمة، ولكن ترد في قانون العمل جرائم العود، فهي موجودة فيه ومتعددة. ولا بأس من الاشارة هنا إلى أن جرائم العمل هي جرائم شكلية في الأعم الأغلب فلا تتوقف على حصول النتيجة الجرمية كركن في الواقعة المادية فيها⁽³⁾ .

(1) المواد (95 – 105، 84 – 94) من قانون العمل العراقي .

(2) المواد (67 – 72، 84 – 94، 95 – 105) من قانون العمل العراقي .

(3) د. ناهد العجوز، مصدر سابق، ص 261 .



ثالثاً: طبيعة جرائم العمل من حيث الركن المعنوي

تنقسم الجرائم من زاوية النظر إلى ركنها المعنوي إلى جرائم عمدية وجرائم غير عمدية، ومعيار التفرقة بين النوعين هو قصد مرتكب الجريمة، فالجرائم العمدية هي التي يكون فيها الجاني متعمداً نشاطه، أي يتطلب القانون القصد الجنائي فيها، وكل الجنائيات والقسم الأكبر من الجناح هي جرائم عمدية يتطلب فيها القانون توافر القصد الجنائي .

أما الجرائم غير العمدية ففيها يكون نشاط الجاني غير متعمد، لا يتطلب فيه القانون توافر القصد الجنائي . والقصد الجرمي والخطأ غير العمدي وان كانا يعبران عن اتجاه إرادي وهما من طبيعة واحدة أي علم واردة، إلا انهما يختلفان من ناحية مدى العلم والارادة، أي وفقاً لما تذهب إليه ارادة الجاني، ففي حالة القصد يريد الجاني الفعل ونتيجته، وفي الخطأ يريد الفعل ولا يريد النتائج التي قد تنجم عنه، إنما اعتري عمله إهمالاً وعدم احتياط⁽¹⁾.

والجرائم غير العمدية - والتي ليس منها ما يعد جنائية - بعضها جرائم إهمال يستلزم القانون فيها توافر الخطأ غير العمدي بالإهمال أو الرعونة أو عدم الاحتياط أو عدم الانتباه أو عدم مراعاة القوانين والانظمة والاورامر كما في جريمة القتل الخطأ، وبعضها الاخر جرائم غير عمدية لا يتطلب القانون فيها العمد أو الإهمال بشكل معين، إنما تتم المعاقبة عليها بمجرد وقوع الفعل عن إرادة حرة واعية، وفي هذا النوع يدخل القسم الأكبر من المخالفات .

وبتطبيق القواعد المذكورة على جرائم قانون العمل، يلاحظ أن هذه الجرائم من نوع الجرائم العمدية، لأن نشاط صاحب العمل أو العامل فيها لا يتصور أن يتم عن طريق الخطأ غير العمدي بالإهمال أو عدم الاحتياط، إنما المتصور فيها أن تتم هذه الجرائم عن طريق العمد، مثل مخالفة صاحب العمل لقواعد تشغيل الاحداث والنساء، ومخالفته لقواعد تحديد ساعات العمل، والبعض الآخر من جرائم العمل غير عمدية ترتكب بطريق الخطأ كالإهمال في اتخاذ الإجراءات الخاصة بالسلامة المهنية.

والخلاصة أنه إذا كان قانون العمل يتفق مع قانون العقوبات من حيث أن اساس المسؤولية الجنائية هو الخطأ، وعدم كفاية توافر شرطي المسؤولية الإدراك وحرية الاختيار، إلا أن الاتجاه العام في القوانين العمالية هو توسيع قاعدة الخطأ المفترض في قانون العمل، وقد ظهر هذا الاتجاه في التقارير التي قدمت للمؤتمر الدولي السادس لقانون العقوبات بخصوص الجرائم الاقتصادية، إذ

(1) د. فخري عبد الرزاق الحديشي، مصدر سابق، ص11، وتتنظر المادة (35) من قانون العقوبات العراقي .



تم اصدار توصية بهذا الشأن، وعليه إذا ارتكب العامل جريمة اقتصادية فلا يسأل عنها وحده، وإنما يسأل عنها ايضاً مالك المؤسسة أو مديرها، أي الشخص المكلف بتنفيذ القوانين الاقتصادية⁽¹⁾.

رابعاً: طبيعة جرائم العمل بالنظر إلى الحق المعتدى عليه (طبيعتها الخاصة)

إذا كانت الجرائم تمثل ضرراً يقع على حق يعتدى عليه، فإن هذا الحق الذي يطاله السلوك الإجرامي ينقسم إلى عدة أنواع أو حقوق، منها ما يكون الاعتداء عليه جرائم سياسية ومنها ما يكون جرائم عادية، ومنها ما يكون جرائم عسكرية وأخرى جرائم قانون عام، وايضاً هناك جرائم تضر بالصالح العام واخرى تضر بالحقوق الشخصية .

وبالنسبة لموقع جرائم العمل جرائم في السياق المذكور فإنها عادية وليست سياسية، فهي لا تنصب على حقوق سياسية ولا ترتكب بباعث سياسي، فهي جريمة عادية مثل باقي الجرائم التي تقع على مصالح الدولة أو الافراد⁽²⁾.

أما من ناحية الضرر، فجرائم العمل تعد من الجرائم المضرة بالمصلحتين العامة والخاصة معاً، فهي تؤثر على سمعة البلد الصناعية وعلى الدخل العام والامن العام والصحة العامة، ومن هذه الزاوية هي جرائم مضرة بالمصلحة العامة، ومن زاوية تأثيرها على دخل العامل وأفراد أسرته والوضع المالي والاقتصادي لصاحب العمل هي تمثل جرائم مضرة بالمصلحة الخاصة .

وفي ضوء ما تقدم من الكلام عن طبيعة جرائم العمل، يمكن أن نستنتج ان هناك ثمة ما يميز جريمة العمل عن غيرها من الجرائم، ولعل أبرز ما يميزها أنها جريمة جنحة أو مخالفة تضر بالمصلحتين العامة والخاصة موضوعها حماية مصلحة العامل، تستمد صفتها غير المشروعة من قواعد قانون العمل، وتشترط بعض جرائم العمل إنذار صاحب العمل بإزالة المخالفة خلال مدة معينة قبل أن تتحقق من الناحية القانونية، على خلاف الجريمة الجنائية التي لا يشترط فيها إنذار الجاني بإزالة المخالفة، كما وتختص بجرائم العمل ضبطية قضائية خاصة غير جهات الاستدلال والضبط العامة التي تختص بالجرائم الجنائية العامة⁽³⁾.

(1) د. ناهد العجوز، مصدر سابق، ص 450 .

(2) تنظر المادة (21) من قانون العقوبات العراقي .

(3) سنتناول جهات الضبط والاستدلال في جرائم العمل في الفصل الاخير من البحث .



الفرع الثالث

مصادر التجريم في قانون العمل

يكتسب الفعل الذي تقع به الجريمة صفة عدم المشروعية حيث يوجد نص بتجريمه، سواء ورد هذا النص في قانون العقوبات أو في قانون جنائي خاص مكمل لقانون العقوبات، وهذا ما يعرف بمبدأ الشرعية الجنائية أو مبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، وهو مبدأ فضلاً عن كونه مبدأً دستورياً وقانونياً⁽¹⁾، فإنه يمثل قاعدة دولية نصت عليها كثير من الصكوك والاتفاقيات الدولية. وهذا المبدأ لا يحمي غير المجرمين فحسب وإنما يضع ضماناً للمجرمين، إذ يدرأ عنهم احتمالية توقيع عقوبة أشد من العقوبة المقررة وقت ارتكاب الفعل⁽²⁾.

ويختلف التجريم في القوانين الجنائية الخاصة ومنها قانون العمل بعض الشيء عن التجريم في قانون العقوبات من حيث المصادر التي يُستقى منها التجريم. فإذا كان القانون المكتوب الصادر عن السلطة التشريعية هو المصدر الوحيد لقانون العقوبات، فإنه وفي مجال القوانين الجنائية الخاصة تضاف إلى القانون مصادر أخرى، كاللائحة والتعليمات التي تكون لها قوة القانون وتصدر عن السلطة التنفيذية بتفويض من السلطة التشريعية. وفي كلتا الحالتين نكون إزاء قواعد قانونية صادرة عن الدولة بوصفها صاحبة السلطة في التعبير عن الجماعة، أي بوصفها مصدر إنتاج للقانون⁽³⁾.

ولابد من الإشارة في هذا الصدد إلى أن هناك أسس قانونية وفلسفية لمنح السلطة التنفيذية سلطة التشريع - بما يدخل ضمنها مكنة التجريم والعقاب - فالأسس القانونية تتمثل بالنصوص الدستورية والقانونية التي تمنح السلطة المذكورة صلاحية التجريم والعقاب أو أحدهما، أما الأساس الفلسفي فيتمحور في الغالب في فكرة الضرورة أو الظروف القهرية التي تستوجب إتخاذ اجراءات عاجلة، فهي تعد سبباً عاماً يستلزم الخروج على القواعد العامة على المستويين العام والخاص،

(1) تنص المادة (19/ ثانياً) من دستور جمهورية العراق لعام 2005 على (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، ولا عقوبة إلا على الفعل الذي يعده القانون وقت إقترافه جريمة، ولا يجوز تطبيق عقوبة أشد من العقوبة النافذة وقت ارتكاب الجريمة)، وتنص المادة (1) من قانون العقوبات العراقي على (لا عقاب على فعل أو إمتناع إلا بناءً على قانون ينص على تجريمه وقت إقترافه، ولا يجوز توقيع عقوبات أو تدابير احترازية لم ينص عليها القانون).

(2) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، ط 5، 1982، ص 74.

(3) ينظر في تفصيل كيفية ان الدولة هي مصدر القانون، د. عبد الفتاح الصيفي، القاعدة الجنائية، دار النهضة العربية، بلا سنة، ص 209 - 210.



وإباحة إتخاذ اجراءات ما كان يمكن قبولها في الظروف العادية⁽¹⁾ .

وبخصوص جرائم قانون العمل فإن هذه الجرائم تكتسب الصفة الجرمية على وفق نفس مبدأ لا جريمة ولا عقوبة الا بنص، أي لا جريمة عمل ولا عقوبة الا بوجود نص يقرر ذلك، بما يترتب عليه ضرورة وجود نص في القانون يبين الجريمة العمالية والعقوبة المقررة لها. وهنا لا بد من الاشارة إلى أن شرعية الجرائم في قانون العمل لا تستند إلى النصوص التي ترد في التشريع الداخلي فقط، وإنما تستند تلك الشرعية على النصوص التي ترد في اتفاقيات العمل الدولية ايضاً، إذ تمثل هذه الاتفاقيات مصدراً للتجريم في نطاق قانون العمل، بما يعني ان مصادر التجريم في العلاقات العمالية تنقسم إلى مصادر داخلية واخرى خارجية دولية، ونبيّن هذين النوعين من المصادر في الفقرتين الآتيتين :

أولاً: المصادر الداخلية

تنقسم المصادر الداخلية لقانون العمل إلى مصادر رسمية ومصادر غير رسمية أو حرفية. أما المصادر الرسمية فهي القوانين التي تصدر عن السلطة التشريعية وتطوي قواعد عامة مجردة ملزمة واجبة التطبيق على المسائل التي ترد بشأنها، وايضاً الانظمة والتعليمات والبيانات التي تصدرها السلطة التنفيذية لتسهيل تنفيذ القوانين، وأحكام القضاء الباتة أو القطعية التي تصدر عن السلطة القضائية في القضايا التي لم يرد نص قانوني بتنظيمها. أما المصادر غير الرسمية فتشمل تعليمات العمل والقرارات النقابية وعقود العمل المشتركة والعرف المتبع في اوساط العمل⁽²⁾.

وهنا لا بد من الوقوف عند ملاحظة مهمة، وهي أن بعض البحوث والدراسات خلط أصحابها بين مصادر قانون العمل وبين مصادر التجريم والعقاب للأحكام الجنائية التي ترد في القانون المذكور. فمن المعلوم - وكما سبق القول - أن الفعل حتى يعد جريمة يجب أن يرد نص بتجريمة، سواء كان هذا النص نص قانوني أو نص في نظام أو تعليمات صادرة وفق الاصول القانونية وبعد تفويض مسبق من السلطة التشريعية للسلطة التنفيذية .

وفي ضوء ذلك لا يمكن عد العرف والاتفاق الجماعي مثلاً مصدراً من مصادر التجريم، وان كانا يمثلان مصدراً من مصادر قانون العمل فيما يتعلق بتنظيم علاقة العمل بين العمال واصحاب العمال. وعليه سنقصر دراستنا على القانون والتشريعات الفرعية التي تصدر عن

(1) ينظر في تفصيل هذه الاسس د. رحاب عمر محمد سالم، دور السلطة التنفيذية في التجريم والعقاب، المجلة القانونية، المجلد (10)، العدد (2)، 2021، ص 720 وما بعدها .

(2) د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، دار الحرية للطباعة والنشر، بغداد، ط 5، 1972، ص 47 .



السلطة التنفيذية، كمصادر داخلية للتجريم في اطار علاقات العمل .

1- قانون العمل رقم (37) لسنة 2015

يعد قانون العمل النافذ المصدر الأول من مصادر التجريم في نطاق علاقات العمل، إذ تضمن هذا القانون العديد من المواد التي تنص على الافعال التي تشكل جرائم عمالية وحدد العقوبات التي تفرض جزاءً لها، بما يجسد مبدأ لا جريمة ولا عقوبة الا بنص . وفي اطار دراسة قانون العمل كمصدر للتجريم، تبرز أهمية معرفة نطاق تطبيق هذا القانون من الناحية المكانية والزمانية ومن ناحية الاشخاص .

فمن الناحية المكانية تنص المادة (3) من القانون المشار إليه على أنه (تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق أو من في حكمهم...) بما يعني أن النطاق المكاني لقانون العمل العراقي يقتصر على اقليم جمهورية العراق، وبوجود هذا النص فإن تطبيق القانون من حيث المكان لا يثير أي مشكلة لأنه محسوم بالنص المذكور .

أما نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الزمان، فإن الأصل أن القانون لا يسري على الماضي، وعليه فإن القانون الذي أبرمت عقود العمل بموجبه هو الذي يحكم المسائل التي تقع في ظله، ومن ثم عدم سريان القانون الجديد إلا على العقود التي تبرم بعد نفاذه⁽¹⁾، ولكن يستثنى من هذه القاعدة القواعد القانونية الأمرة أو المتعلقة بالنظام العام، ووجود نص قانوني صريح على رجعية القانون على الماضي في غير المواد الجنائية، والقوانين المفسرة والقوانين الاصلاح للمتهم⁽²⁾، وبما أن قواعد قانون العمل من القواعد الأمرة فإنها تعد إستثناء من هذا الأصل، فتسري بأثر مباشر فتخضع لحكمها الآثار المستقبلية للعقود المبرمة قبل نفاذها، ولا يعد ذلك رجوع للقانون على الماضي⁽³⁾.

أما فيما يتعلق بسريان قانون العمل من ناحية الاشخاص، فقد ذكرنا قبل قليل أن القانون نص على سريان أحكامه على جميع العمال في جمهورية العراق أو من في حكمهم بموجب المادة (3/اولاً)، وفي الوقت ذاته إستثنى القانون طوائف معينة من أن تسري أحكامه عليهم وهم كل من الموظفين العموميين المعيّنين وفق قانون الخدمة المدنية أو نص قانوني خاص، وافراد القوات

(1) وسام محمد خليفة، الخصائص الاساسية لقانون العمل، رسالة ماجستير، جامعة النهرين، كلية الحقوق، 2007، ص 44 .

(2) د. ناهد العجوز، مصدر سابق، ص 322 .

(3) د. حسن كيره، اصول قانون العمل، ج 1، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط 1، 1964، ص 76 .



المسلحة ومنتسبي الشرطة والامن الداخلي⁽¹⁾.

ويلاحظ أن المشرع قد وسّع من مفهوم العمل ليدخل في نطاقه فضلاً عن العاملين في القطاع الخاص والمختلط، الأشخاص العاملين في دوائر الدولة والقطاع العام بصيغة عقد، وهو ما ورد النص عليه في الأسباب الموجبة لتشريع القانون من أن من اسباب تشريعه هو ايجاد غطاء قانوني للعاملين بعقود في دوائر الدولة والقطاع العام وجعل خدمتهم مضمونة بغية منحهم الحقوق التقاعدية⁽²⁾.

2- الأنظمة والتعليمات

إنّ مبدا شرعية الجرائم والعقوبات يعني حصر مصادر التجريم والعقاب في نصوص القانون، فتحديد الافعال التي تعد جرائم وتحديد العقوبات المقررة لها سواء من حيث نوعها أو مقدارها من اختصاص الشارع وليس للقاضي شأن في ذلك، ما يعني أن ما يترتب على مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات تحديد مصدر التشريع الجنائي وحصره في القانون المدون الصادر عن السلطة المختصة بالتشريع، وان كان ذلك لا يعني بالضرورة أن تكون الجرائم والعقوبات واردة في قانون بالمعنى الضيق لهذا اللفظ⁽³⁾، فالتشريع يعني كل النصوص المكتوبة التي تقرر قواعد عامة مجردة، بشرط أن تكون صادرة عن سلطة مختصة بذلك طبقاً للدستور، أي أن المعيار المميز للنصوص التشريعية يقوم على عنصرين، الأول كون أن هذه النصوص تضع قواعد عامة مجردة، والثاني صدور هذه النصوص عن سلطة مختصة بذلك طبقاً للنظام القانوني العام للدولة كما يحدده الدستور .

ولا يشترط في النصوص التشريعية صدورها عن السلطة التشريعية، وإنما يكفي أن تصدر عن سلطة مختصة بالتشريع، وإذا كان الأصل هو اختصاص السلطة التشريعية بالتشريع، فإن الدستور أو القانون قد يمنح السلطة التنفيذية اختصاصاً تشريعياً محدوداً، فتعد النصوص الصادرة

(1) المادة (3/ثانياً) من قانون العمل العراقي. وفي هذا الصدد تقول محكمة التمييز (... وحيث أن دائرة المدعي عليه / إضافة لوظيفته (المميز عليه) من الكليات الاهلية التي تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي والإداري إستناداً لأحكام قانون التعليم الاهلي رقم (25) لسنة 2016 فتكون العلاقة التي تربط الطرفين هي عقد عمل وبناءً على ذلك تخضع مستحقات المدعي (المميز) من اجور ومكافآت إلى أحكام قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 (... ينظر قرار المحكمة المنظورة بالعدد (798 / الهيئة المدنية/ ت، 2019 /794) في 2019/1/30 .

(2) محمد عدنان الزبير، مصدر سابق، ص 59 – 60 .

(3) د. فتوح عبد الله الشاذلي، قانون العقوبات، القسم العام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1998 ، ص139.



عنها تشريعاً وتصلح بذلك مصدراً للتجريم والعقاب⁽¹⁾.

إذاً النصوص التشريعية أما تكون قوانين صادرة عن السلطة التشريعية، أو انظمة ولوائح تصدر عن السلطة التنفيذية، والتي لا تمارس التشريع في المجال الجنائي إلا إستثناءً وفي حدود معينة وطبقاً للأوضاع التي يبينها الدستور، لأن التجريم عمل تشريعي ينطوي على مساس خطير بالحقوق والحريات، وهو من المسائل الاساسية التي تحرص الدساتير على النص عليها في صلبها لكي يكون النص عليها قيماً على المشرع العادي فيما يسنه من قواعد وأحكام وفي حدود ما اراد الدستور لكل منها من حيث إطلاقها أو جواز تنظيمها تشريعياً⁽²⁾. والاختصاص التشريعي للسلطة التنفيذية مقيد ولذلك لا يجوز لها إصدار النظام في غير المجال المحدد لاختصاصها، وبقول آخر لا يجوز لها أن تجرّم غير أفعال تدخل في المجال الذي تباشر فيه اختصاصها التشريعي المحدود وعليها ان تلتزم في العقوبات التي تقررها حدوداً معينة يتكفل القانون ببيانها، على عكس السلطة التشريعية التي تتمتع باختصاص تشريعي أصيل يخولها أن تجرم أي فعل وأن تقرر له أي عقوبة تقدر ملاءمتها⁽³⁾.

إنّ قيام السلطة التنفيذية بالتجريم أو ما يعرف بالتفويض التشريعي في التجريم والعقاب، يعد في الغالب احد الاساليب التي تلجأ اليها القوانين الجنائية الخاصة، بل يمكن القول أن هذا الأسلوب يكون قاصراً عليها، ومرد ذلك هو ما تتسم به تلك التشريعات والقوانين من قابلية للتغيير والتطور المستمر، ما يجد معه المشرع ضرورة اللجوء إلى تفويض بعض اختصاصاته إلى السلطة التنفيذية بوصفها أكثر قدرة على التحرك السريع لمواجهة التطورات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية، ومن جهة أخرى قد يرجع ذلك إلى تفاهة الجرائم محل التفويض، بأن لا يستشعر المشرع الحرج في تفويض الاختصاص للسلطة المذكورة⁽⁴⁾، وبعبارة أخرى أن هناك اخطار يتسع نطاقها تتزامن مع ما تفرزه معطيات الحياة العصرية، وهي اخطار تجب مواجهتها وإلا تعرضت المصالح الاجتماعية لأضرار جسيمة، وهذه الاخطار قد يكون مصدرها المخترعات واستخدام الآلات والوسائل الفنية الحديثة، أو كان مصدرها المجرمين الذين يتحايلون في إرتكاب جرائمهم مستغلين تلك الآلات والوسائل التكنولوجية الحديثة، ولذلك يسعى المشرع الجنائي إلى

(1) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني، المجلد الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998، ص 117.

(2) د. عوض محمد عوض، مدى دستورية التدخل باللوائح في التجريم والعقاب، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، مصر، 2015، ص 11 و 22.

(3) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني، المجلد الأول، مصدر سابق، ص 119.

(4) د. احمد عبد الظاهر، القوانين الجنائية الخاصة، دار النهضة العربية، ط1، 2011، ص 517.



صياغة مبدأ الشرعية الجنائية صياغة تشريعية فنية مرنة تؤدي إلى فسح المجال أمام السلطات الأخرى للمشاركة في عملية مواجهة الجرائم المستحدثة، إضافة إلى صياغة نصوص القانون صياغة مرنة تستوعب بعض التحولات المحددة في مجال المفاهيم والمعاني والمدلولات المختلفة⁽¹⁾.

وبخصوص قانون العمل فقد نصت المادة (173) من قانون العمل العراقي على قيام وزير العمل والشؤون الاجتماعية بإصدار تعليمات وانظمة داخلية لتسهيل تنفيذ أحكام القانون، ولا شك أن هذا النص لا يخول الوزير صلاحية خلق جرائم وعقوبات وإنما فقط إصدار تعليمات تسهل تنفيذ القانون، وأن الجرائم العمالية وما يترتب عليها من عقوبات قد أوردها المشرع في نصوص قانون العمل ذاته. فالمشرع العراقي عادة ما يكون صريحاً في تفويض السلطة التنفيذية صلاحية التجريم، كما في المادة (7/ثانياً) من قانون تنظيم التجارة العراقي رقم (30) لسنة 1984 والمادتين (2/13 و 2/14) من قانون تنظيم زراعة وإنتاج القطن العراقي رقم (158) لسنة 1975، والمادة (13) من قانون الجهاز المركزي للتقييس والسيطرة النوعية رقم (54) لسنة 1979، والمادتين (6 و 7) من قانون تأسيس جنس الحيوان رقم (116) لسنة 1976⁽²⁾، في حين أن قيام المشرع بالنص على جرائم العمل وتحديد العقوبات التي تفرض جزاءً لها يدل على كفاية هذه الجرائم وعقوباتها في ضمان تنفيذ القانون وعدم الحاجة إلى تفويض السلطة التنفيذية صلاحية خلق جرائم عمل جديدة، ويبدو ان هذا الحكم أو الرأي ينطبق على الأغلب الأعم من قوانين العمل، بحسبان أن المشرع العمالي في الدول المختلفة ينص على جرائم العمل وعقوباتها في ذات نصوص القانون، بما لا يبقى معه مجال لتفويض السلطة القائمة على تنفيذه صلاحية خلق جرائم أو عقوبات جديدة .

ثانياً: المصادر الدولية

تتمثل المصادر الدولية لقانون العمل ولقواعد التجريم والعقاب فيه بالاتفاقيات الدولية الثنائية منها والجماعية. وقد اوضحنا سابقاً أن منظمة العمل الدولية لها القدرة على سن قواعد قانونية سواء بشكل اتفاقيات دولية أو في شكل توصيات، وأن هذه الاتفاقيات اصبحت منظومة قانونية

(1) زينة عبد الجليل عبد، ذاتية التجريم والعقاب في القوانين الخاصة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية القانون، 2019، ص 78 .

(2) ينظر في تفصيل ذلك، د. فخري الحديثي، مصدر سابق، ص 42 .



قائمة بذاتها، اصطلاح على تسميتها بالقانون الدولي للعمل أو القانون الدولي الاجتماعي⁽¹⁾، ويمثل فرعاً من فروع القانون الدولي العام، إذ يشكل هذا القانون مصدراً هاماً من المصادر التي يستقي منها القانون الاجتماعي أو قانون العمل الوطني مبادئه وأحكامه .

وقد صدرت العديد من المبادئ والقواعد والأحكام عن عدد من المنظمات الدولية، كمبدأ الحق في العمل الذي جاء في اعلان حقوق الانسان لعام 1948 الصادر عن منظمة الامم المتحدة، وكذلك المبادئ والأحكام المتعلقة بحماية العمال المهاجرين وذلك في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأسرهم لعام 1990 فضلاً عن العديد من المبادئ والقواعد التي وردت في اتفاقيات واعلانات صدرت عن منظمات الامم المتحدة لحقوق الانسان.

وقد سبق لنا توضيح أهمية ما يصدر عن منظمة العمل الدولية من معاهدات وتوصيات، وأن الدول الأعضاء فيها تنقيد بالأحكام الصادرة عن المنظمة وتستعين بها عند قيامها بتشريع القوانين الاجتماعية كقانوني العمل والضمان الاجتماعي بغية عدم تعارض تلك القوانين مع معايير المنظمة المذكورة، وكل ذلك إنما يأتي لكون أن منظمة العمل الدولية هي المنظمة الدولية الوحيدة المعنية بتنظيم العمل وحماية العمال.

ولدستور منظمة العمل الدولية خصائص تميزه عن غيره ، حيث لا يمكن إكتساب العضوية في المنظمة إلا بعد القبول بهذا الدستور، فضلاً عن سمو هذا الدستور ووحدة أحكامه، فهو وبحسبانه من - المعاهدات الدولية الشارعة التي تعد بحسب المادة (38) من النظام الاساس لمحكمة العدل الدولية المصدر الأول للقانون الدولي العام - يسمو على قوانين الدول الأعضاء في المنظمة، وتميزه أيضاً بالوحدة في أحكامه ، إذ لم يُتَح دستور المنظمة للدول الاعضاء إبداء أي نوع من التحفظ عليه .

فمبدأ القبول بالدستور كشرط لإنضمام دولة ما إلى عضوية المنظمة أو بقائها في العضوية من المبادئ المميزة، ومن المتفق عليه أن المعاهدات المنشئة للمنظمات الدولية تعد من حيث المبدأ معاهدات مغلقة، بمعنى أن رغبة دولة ما في الإنتماء اللاحق لها وبقائها طرفاً فيها لا يكون مطلقاً من كل قيد، وإنما يكون ذلك بشروط ينبغي توافرها في الدولة، وهذه الشروط سواء ضاقت أم

(1) يعرف هذا الفرع من فروع القانون الدولي بأنه مجموعة المبادئ والأحكام القانونية الدولية الصادرة عن المنظمات الدولية العامة والمتخصصة والاقليمية أو الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف التي تتعلق بالحقوق الاساسية الفردية والجماعية للعمال، وسياسات التشغيل وظروف العمل والتأمينات الاجتماعية وآثار العلاقات المهنية القانونية والتنظيمية والاتفاقية بين كل من العمال وأصحاب العمل، ينظر احميه سليمان، مصدر سابق، ص 109 .



إتسعت فإنه يوجد هناك حد أدنى منها يلزم تحققه، والتحقق من هذه الشروط لا يرتبط بالدول الاطراف في المعاهدة المنشئة، وإنما من مهمة المنظمة نفسها، حيث أن اكتساب العضوية في المنظمة يتم بقرار صادر عن المنظمة ذاتها وليس بقرار من الدول المكونة لها، ولذلك يعد القبول بدستور منظمة العمل الدولية شرطاً لازماً للإضمام اليها⁽¹⁾.

وبخصوص اتفاقيات منظمة العمل الدولية، فإن من أبرز خصائصها أنها تصدر عن هيئة دولية متعددة الأطراف يشارك في وضعها ودراستها وإعتمادها ممثلوا أطراف علاقة العمل بصفة مباشرة، وهم المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال، والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل، إلى جانب ممثلي حكومات الدول الأعضاء في المنظمة، حيث يتم التصويت على مضمون هذه الاتفاقيات وإعتمادها في إطار مؤتمر يشارك فيه الأطراف الثلاثة على قدم المساواة كبرلمان إقتصادي وإجتماعي ومهني دولي، وهو ما يجعلها أكثر تعبيراً عن مطالب وآمال الطبقة العاملة الموجهة لها، وهو الأمر الذي جعلها تأخذ الطابع التأسيسي لقيام ما أُصطلح عليه بمعايير العمل الدولية، وهذه ملزمة في مضمونها العام للدول المصدقة عليها⁽²⁾.

إذاً وبالمجمل تعد الاتفاقيات والمواثيق الدولية من المصادر المهمة في تشريع وصياغة قواعد قانون العمل، من خلال الدور الذي تلعبه منظمة العمل الدولية وفروعها واجهزتها لاسيما مكتب العمل الدولي، في نشر وتوحيد السياسات التشريعية في المادة الاجتماعية، ولعل إنشاء فروع لمكتب العمل الدولي في معظم دول العالم يهدف إلى مساعدة تلك الدول في إرساء قواعد عمالية تتجاوب وتتماشى مع المواثيق الدولية، ومن ثم تشكل قواعد منظمة العمل الدولية الاطار العام أو المصدر الذي يستقي منه أشخاص القانون الدولي القواعد الاجتماعية وتطبيقها⁽³⁾. وتترجم عمليات التصديق المكثفة على آليات العمل التي تصدر عن منظمة العمل الدولية، تقبل الهيئات الدستورية في الدول لمبادئ القانون الدولي للعمل وآلياته القانونية الملزمة منها وغير الملزمة.

وبالإستناد إلى ما تقدم تنص قوانين العمل احياناً على عد الاتفاقيات الدولية مصدراً من مصادرها، يلجأ اليها في حالة عدم وجود نص يحكم مسألة معينة، فقد نصت المادة(3/14) من قانون العمل العراقي على انه (عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار إلى تطبيق أحكام

(1) الطيب فرجان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، رسالة ماجستير، جامعة الدكتور يحيى فارس، كلية الحقوق، الجزائر، 2011، ص 16 - 17، وتتنظر المادة (3 /1) من دستور منظمة العمل الدولية.

(2) احميه سليمان، مصدر سابق، ص 118.

(3) سمير حركات، مكانة المصادر الاتفاقية في قانون العمل الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة محمد الشريف مساعدي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019، ص 64.



اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة والمصادق عليها قانوناً) .

وفي مصر، وعلى الرغم من عدم نص القانون على حكم مشابه لما ورد في قانون العمل العراقي، إلا أنه وردت الإشارة إلى الاتفاقيات الدولية في المادة (19) من قانون العمل، والتي تنص على أنه (تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات) .

أما في قطر فقد جاء قانون العمل خالياً من الإشارة إلى موضوع الاتفاقيات الدولية، ولا بد من التنويه إلى أن خلو القانون من نص يشير إلى الاتفاقيات الدولية ومكانتها لا يعني ذلك عدم اعتراف الدولة بهذه الاتفاقيات أو عدم الأهتمام بها، فالمهم أن تكون نصوص القانون متلائمة مع المعايير الدولية التي تضعها منظمة العمل الدولية .

المطلب الثاني

أركان جرائم العمل ومعيار تجريمها

يحدد النص القانوني في قانون العقوبات كل جريمة على حده من حيث البنيان القانوني، وهذا البنيان له أركان منها ركن مادي وهو النشاط الذي يقوم به مرتكب الجريمة، ومنها ركن معنوي يمثل ما يدور في نفس مرتكب الجريمة من توافر عنصري العلم والارادة، ولأن جرائم العمل تشترك في قواعدها أو أحكامها العامة مع الجرائم الجنائية⁽¹⁾، فإن لجريمة العمل ركنين مادي ومعنوي. ومن جانب آخر يؤخذ معيار التجريم في علاقات العمل طبقاً للقواعد العامة في القانون الجنائي من حيث الخطر والضرر، سواء في علاقات العمل الفردية أو الجماعية .

في هذا المطلب سنبيّن موضوعي أركان جرائم العمل ومعيار التجريم فيها، وذلك في فروع ثلاثة، نخصص الأول لدراسة الركن المادي في جرائم العمل، والثاني لبحث الركن المعنوي، ونكرس الثالث لدراسة معيار التجريم في علاقات العمل الفردية .

(1) تنص المادة (1/16) من قانون العقوبات العراقي على أنه (تراعى أحكام الكتاب الأول من هذا القانون في الجرائم المنصوص عليها في القوانين والانظمة العقابية الاخرى ما لم يرد فيها نص على خلاف ذلك)، بمعنى ان القوانين الجنائية الخاصة ومنها قانون العمل تندمج في قانون العقوبات من الناحية القانونية وتخضع للقواعد العامة التي يتضمنها القسم العام ما لم ينص القانون الجنائي الخاص على خلاف ذلك .



الفرع الأول

الركن المادي في جرائم العمل

الركن المادي للجريمة سلوك اجرامي بإرتكاب فعل جرمه القانون أو الامتناع عن فعل أمر به القانون⁽¹⁾ وهو يمثل ماديات الجريمة، أي المظهر الذي تبرز به إلى العالم الخارجي، ويقوم هذا الركن على ثلاثة عناصر معروفة وهي، الفعل والنتيجة والعلاقة السببية. والفعل نشاط ايجابي أو سلبي ينسب إلى المجرم، والنتيجة الجرمية هي الاثر الذي يتجسد أو يتمثل فيه الاعتداء على حق يحميه القانون، أما العلاقة السببية فهي الرابطة التي تصل ما بين الفعل والنتيجة وثبوت ان حدوث النتيجة يرجع إلى ارتكاب الفعل⁽²⁾، والفعل كعنصر من عناصر الركن المادي هو كل تصرف جرمه القانون ايجابياً كان أم سلبياً كالترك والامتناع ما لم يرد نص على خلاف ذلك⁽³⁾، والمبدأ أن لا جريمة بغير فعل، وإذا لم يصدر من الفاعل فعل في صورة من صورتيه امتنع على المشرع أن يتدخل بالعقاب، فالفعل هو الذي يصفه المشرع بعدم المشروعية⁽⁴⁾.

وإذا كانت الجريمة طبقاً لصورته العادية يرتكبها شخص واحد ويتحمل المسؤولية الناشئة عنها، فإن القانون يعرف صوراً أخرى للجريمة تتمثل بالشروع والمساهمة .

فالركن المادي كنشاط جنائي قد يبلغ غايته فيحقق الجاني النتيجة التي يصفها القانون بأنها جريمة تامة كالقتل والسرقة والنصب⁽⁵⁾، وقد يعجز الجاني من تحقيق النتيجة المادية التي يلزم توافرها لتمام الجريمة، فهو يرتكب الفعل الذي يريد به تحقيق نتيجة إجرامية معينة إلا أنها لا تتحقق وهذا هو الشروع⁽⁶⁾، أما المساهمة في الجريمة فهي حالة تعاون أو إشتراك عدد من الاشخاص على ارتكاب جريمة واحدة .

والركن المادي في جريمة العمل هو (النشاط الذي يصدر من صاحب العمل ويتخذ مظهراً خارجياً مخالفاً لأحكام احد نصوص قانون العمل بالمعنى الواسع)⁽⁷⁾ . ولا يختلف الركن المادي في جريمة العمل عن الركن المادي في الجريمة في القانون الجنائي العام، فكلاهما يفترض سلوكاً

(1) المادة (28) من قانون العقوبات العراقي .

(2) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني، المجلد الأول، مصدر سابق، ص 69 .

(3) المادة (4/19) من قانون العقوبات العراقي .

(4) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، مصدر سابق، ص 178 .

(5) د. مصطفى السعيد، الأحكام العامة في قانون العقوبات، دار المعارف، مصر، ط4، 1962، ص 245 .

(6) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، مصدر سابق، ص 209 .

(7) د. فاطمة محمد الرزاز، المسؤولية شبه الجنائية لصاحب العمل في القانون رقم (12) لسنة 2003، مجلة

إتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية، القاهرة، العدد (24)، 2006، ص 262 .



مادياً من الفاعل يفضي إلى نتيجة معينة، كما يفترض علاقة سببية بين الفعل والنتيجة .

وجرائم العمل التامة تتمثل في النشاط الذي يصدر عن صاحب العمل أو العامل ويتخذ مظهراً خارجياً يتدخل من اجله القانون بتقرير العقاب، وتختلف ماهية هذا الركن المادي باختلاف جرائم العمل من حيث بيان ما يدخل في معنى جريمة عمل بعينها وما يخرج عنه⁽¹⁾.

ويتحقق السلوك الايجابي الذي يقوم به الركن المادي في جرائم العمل حين يقوم صاحب العمل بإرتكاب فعل بالمخالفة لما اراده القانون، ويتخذ هذا السلوك صوراً متعددة منها، مخالفة قواعد تشغيل العامل الأجنبي⁽²⁾، أو مخالفة قواعد تشغيل الاحداث⁽³⁾، أو إستقطاع اجر العامل في غير الحالات المنصوص عليها قانوناً⁽⁴⁾، أو مخالفة تعليمات اوقات الراحة الاسبوعية في العمل⁽⁵⁾، أو دفع الاجور على شكل سندات أذنية أو قسائم⁽⁶⁾ .

أما السلوك السلبي أو الإمتناع المحقق للركن المادي في جرائم العمل فمن صورته، إمتناع صاحب العمل عن إبلاغ قسم التشغيل عن الشواغر الموجودة لديه⁽⁷⁾، وإمتناعه عن إجراء الفحص الفحص الطبي للعامل الحدث⁽⁸⁾، والإمتناع عن منح العامل إجازة مرضية⁽⁹⁾، والإمتناع عن منح الأم العاملة إجازة امومة خاصة لرعاية طفلها⁽¹⁰⁾.

وبخصوص النتيجة الاجرامية كعنصر من عناصر الركن المادي، وهي الأثر المترتب على السلوك الاجرامي، والتي يأخذها المشرع بعين الاعتبار في التكوين القانوني للجريمة، فلها مفهومان مادي وقانوني، أما المفهوم المادي فموجبه تمثل النتيجة التغير الملموس الذي يظهر في العالم الخارجي كأثر للنشاط الاجرامي⁽¹¹⁾، سواء كان هذا التغير يمس أحد الاشخاص كما في جريمة القتل حيث تكون الوفاة هي النتيجة الجرمية، أو مس شيئاً من الاشياء كما في جريمة السرقة ، حيث يكون انتقال الحيازة من المجني عليه إلى الجاني هي النتيجة في السرقة .

(1) د. ناهد العجوز، مصدر سابق، ص 355 .

(2) المادة (30) من قانون العمل العراقي .

(3) المادة (95/اولاً) من قانون العمل العراقي .

(4) المادة (57/اولاً) من قانون العمل العراقي .

(5) المادة (70/اولاً) من قانون العمل العراقي .

(6) المادة (53/ رابعاً) من قانون العمل العراقي .

(7) المادة (21/اولاً) من قانون العمل العراقي .

(8) المادة (96/اولاً) من قانون العمل العراقي .

(9) المادة (80/اولاً) من قانون العمل العراقي .

(10) المادة (89) من قانون العمل العراقي .

(11) د. مأمون محمد سلامة، قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، ص 136 .



أما المفهوم القانوني للنتيجة فهو أنها تمثل الاعتداء على حق يحميه القانون، أو العدوان على المصلحة المحمية جنائياً، ف جريمة القتل نتيجتها الوفاة التي تشكل اعتداءً على الحق الذي يحميه القانون وهو حق الحياة، وبهذا المعنى فإن الجرائم جميعها تنتج عنها نتيجة بالمعنى القانوني، في حين أن بعض الجرائم تترتب عليها نتيجة بالمعنى المادي⁽¹⁾، وهذا ما أدى إلى وجود جرائم مادية تتحقق فيها النتيجة بمفهومها المادي، وجرائم شكلية لا يترتب على ارتكابها أثر خارجي يجرم فيها المشرع على مجرد ارتكاب السلوك .

وللتمييز بين الجرائم المادية والجرائم الشكلية أهمية من جوانب عدة، فمثلاً أن الشروع لا يتصور إلا في الجرائم المادية، لأنه يتحقق بتخلف النتيجة لسبب لا دخل لإرادة الجاني فيه، والجرائم الشكلية ليس لها نتيجة بالمعنى المادي ومن ثم لا يتصور الشروع فيها، وكذلك الحال بالنسبة لعلاقة السببية التي لا يثور البحث فيها إلا بصدد الجرائم المادية، لان هذه العلاقة تصل بين نشاط اجرامي ونتيجة مادية، فهي تفترض وجود نتيجة متميزة عن النشاط الاجرامي، ولذلك لا تتصور هذه العلاقة في الجرائم الشكلية .

ووفقاً للمفهوم القانوني للنتيجة، فإن الجرائم تقسم بالنظر إلى هذا المفهوم إلى جرائم ضرر، وهي حالة وقوع الاعتداء فعلاً على الحق أو المصلحة المحمية قانوناً وتقابلها الجرائم المادية، وجرائم خطر كجريمة حمل السلاح من دون رخصة، إذ يترتب على هذه الجرائم احتمال وقوع الاعتداء على الحق الذي يحميه القانون أي تعرضه للخطر، ففي هذه الجرائم يكتفى بمجرد الخطر، فهذا الخطر هو النتيجة، فيعاقب عليه القانون ليتفادى حدوث الضرر، فالسلوك بحد ذاته يمثل خطراً يهدد الاشخاص والاموال، وتقابل جرائم الخطر الجرائم الشكلية⁽²⁾.

وفي اطار جرائم قانون العمل، فإن القانون المذكور يطوي جرائم مادية وأخرى شكلية، إلا أن الجرائم الشكلية هي الغالبة فيه، إذ لا يشترط وجود النتيجة بالمفهوم المادي كعنصر في الواقعة أو النشاط المادي المرتكب، بما يعني ان أغلب الجرائم العمالية هي من جرائم الخطر .

أما بالنسبة للشروع في جرائم العمل، فمن المعلوم ان المشرع العراقي قد قصر الشروع

(1) د. جاسم خريبط خلف، شرح قانون العقوبات، القسم العام، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2020 ، ص 115 – 116 .

(2) د. محمود محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، مطبعة جامعة القاهرة، ط 10، 1983، ص 280 ، و د. عمر خوري، شرح قانون العقوبات، القسم العام، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2011، ص 34.



على الجرائم من نوع الجنائيات ومن نوع الجنح⁽¹⁾، وبما ان جرائم العمل ليس فيها جنائية وإنما تقتصر على الجنح والمخالفات، وحيث ان لا شروع في المخالفات حسب نص المادة (30) من قانون العقوبات العراقي، فإن الشروع يتصور في جرائم العمل من نوع الجنح فقط وفقاً للقواعد العامة التي تمثلها المادة المذكورة⁽²⁾.

وبخصوص المساهمة أو الاشتراك في جرائم العمل، فلا تختلف الجرائم المذكورة في شيء عن الجرائم الجنائية فيما يخص تعريف الاشتراك أو اركانه أو طرق الاشتراك أو قصده. ومن الامثلة العملية للمساهمة في جرائم العمل أن يطلب الاب من صاحب العمل تشغيل ابنه الحدث قبل بلوغه السن القانونية المحددة لجواز التشغيل، أو يتفق الاب على ذلك مع صاحب العمل، أو يحضر الاب لصاحب العمل الادوات أو الملابس اللازمة لعمل ابنه، أو يجهز وسيلة نقل ابنه إلى موقع العمل⁽³⁾.

الفرع الثاني

الركن المعنوي في جرائم العمل

إذا كان الركن المادي للجريمة يضم عناصرها المادية أي جسدها الظاهر للعيان، فإن الركن المعنوي يضم عناصرها النفسية، فالجريمة ليست كياناً مادياً خالصاً يقوم على الفعل وآثاره، إنما هي ايضاً كيان نفسي قوامه العناصر النفسية المكونة لها، وهو ما اصطلح عليه بالركن النفسي أو الشخصي أو المعنوي للجريمة. وماديات الجريمة لا تعني الشارع في الاصل، ولكنها تعنيه إذا صدرت عن انسان يسأل عنها ويتحمل العقاب المقرر لها، ما يستلزم أن تكون لها اصول في نفسيته، وأن تكون له عليها سيطرة تمتد إلى جميع اجزائها، وعليه لا جريمة من دون ركن معنوي لأنه السبيل إلى تحديد المسؤول عنها⁽⁴⁾، فلا يمكن أن تنسب جريمة لشخص لم يكن قد نوى القيام بها، والنية في ارتكاب الجريمة تفترض من الناحيتين المنطقية والقانونية أن يكون

(1) تنص المادة (30) من قانون العقوبات العراقي على ان الشروع هو البدء في تنفيذ فعل بقصد ارتكاب جنائية أو جنحة إذا اوقف أو خاب اثره لاسباب لا دخل لإرادة الفاعل فيها .

(2) تجدر الإشارة إلى ان الشروع غير متصور في جرائم العمل في التشريع المصري، ذلك ان المادة (47) من قانون العقوبات المصري تنص على انه (تعين قانوناً الجنح التي يعاقب على الشروع فيها وكذلك عقوبة هذا الشروع) وقد جاء قانون العمل حالياً من النص على عقاب الشروع في جنح العمل، تنظر د. ناهد العجوز، مصدر سابق، ص 373 .

(3) د. ناهد العجوز، مصدر سابق، ص 394 .

(4) د. علي حسين الخلف، د. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، 1982، ص 148 .



صاحبها قادراً عليها، أي قادراً على تكوين التصور الاجرامي الشامل لارتكاب الجريمة وذلك بطريقة فهمه وتخطيطه لها، بمعنى أن يكون ذا قدرة على الادراك فضلاً عن القدرة على حرية الاختيار في ارتكاب أو عدم ارتكاب الفعل⁽¹⁾.

والنية أو كما يسميها بعضهم (الإرادة) هي قوة كامنة في النفس مضمونها الإدراك وحرية الاختيار، فإذا وجّه الشخص إرادته أو نيته لارتكاب الجريمة عدت هذه النية آثمة يلزم معاقبة صاحبها، ولذلك يوصف الركن المعنوي بأنه ركن المسؤولية الجنائية، وحتى يتحقق قيام هذا الركن ينبغي توافر شرطين وهما، الإدراك الذي يعني إستعداد وقدرة الشخص على فهم طبيعة وصفة افعاله وتقدير نتائجها، والثاني حرية الاختيار وهو قدرة الشخص على توجيه ارادته إلى عمل معين أو الامتناع عنه، فالركن المعنوي يركز على الإرادة الآثمة وتفترض توافر الاهلية الجنائية التي قوامها الإدراك وحرية الإختيار⁽²⁾.

ومن المقرر في القانون الجنائي أن الإنسان يسأل عن الجريمة إذا امكن إسناد الفعل إليه وأنه مخطئ فيه، فالخطأ هو الركن الجوهري للمسؤولية الجنائية، ولا يمكن تحميل الشخص نتائج الفعل الذي ينسب إليه إلا إذا ثبت أنه اقترف خطأ، وهذا الخطأ هو تجسيد لإرادة جرمية، تستمد صفاتها هذه بسبب إتجاهها على النحو الذي يخالف أمر الشارع ونهيه، من ثم يتمثل الركن المعنوي في الصلة بين نفسية الجاني وبين ماديات الجريمة . والخطأ له صورة جسيمة يمثلها القصد الجنائي وبه تكون الجريمة عمدية، وصورة أقل جسامة وهي الخطأ غير العمدي وبه تكون الجريمة غير عمدية، والأصل في العقاب يكون على العمد ولا عقاب على الخطأ إلا إذا وجد نص خاص يقضي بذلك، وعليه حيثما يجرم القانون فعلاً بدون بيان الركن المعنوي لزم توافر القصد الجرمي⁽³⁾.

وتنطبق القواعد السابقة على الركن المعنوي في جرائم العمل، إذ لا جريمة عمل من دون ركن معنوي، وان كانت بعض جرائم العمل ينقصها هذا الركن، ولذلك عندما يقوم مفتش العمل بالتفتيش على صاحب العمل ومنحه مهلة زمنية لإزالة المخالفة، فإذا لم يقم صاحب العمل بإزالة المخالفة توافر لديه الركن المعنوي . وجرائم العمل بعضها عمدية تنصرف فيها إرادة الجاني إلى تحقيق جميع أركان الواقعة الاجرامية مع العلم بتوافرها وأنه معاقب عليها، مثل عدم تحرير عقد عمل للعامل متضمناً البيانات التي اوجبها القانون، وبعضها الآخر جرائم غير عمدية تتم بطريق

(1) د. ضاري خليل محمود، البسيط في شرح قانون العقوبات، القسم العام، ط 1، 2002، ص 66 .

(2) د. علي حسين الخلف، سلطان عبد القادر الشاوي، مصدر سابق، ص 149 .

(3) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، مصدر سابق، ص 273 - 274 .



الخطأ غير العمدي كالإهمال أو عدم الاحتياط، مثل الإهمال في إتخاذ احتياطات السلامة الخاصة بتأمين بيئة العمل⁽¹⁾.

وبخصوص القصد الجنائي في جرائم العمل العمدية فمن المعروف أن القصد الجنائي يقوم على عنصرين هما العلم والإرادة أي علم بعناصر الجريمة وإرادة متجهة إلى تحقيق هذه العناصر، فحتى يتوافر القصد الجرمي يلزم أن تتجه الإرادة إلى الفعل وإلى النتيجة التي تترتب على هذا الفعل⁽²⁾، وبالتالي إذا كانت الجريمة العمالية من الجرائم ذات النتيجة المادية، فإنه يتعين اتجاه الإرادة إلى النتيجة الاجرامية مع العلم بالعناصر المادية (الواقعية) الاساسية اللازمة لقيام الركن المادي حتى تتوافر عناصر القصد الجنائي، أي يتعين ان يكون مرتكب الجريمة العمالية عالماً بخطورة سلوكه وأنه سترتب عليه اعتداء على حقوق عمالية محمية قانوناً ومريداً للنتيجة التي تترتب على سلوكه⁽³⁾. وبعبارة أخرى إذا اراد صاحب العمل السلوك والنتيجة المترتبة عليه كانت مخالفته عمدية وتوافر لديه القصد الجنائي، أما إذا كان سلوكه لم يقصد به النتيجة وإنما صدر عن رعونة أو إهمال أو عدم احتياط كُنّا أمام مخالفة غير عمدية أي أمام خطأ غير عمدي⁽⁴⁾.

ومن المسائل المهمة التي تُثار عند الحديث عن الركن المعنوي في جرائم العمل هي مسألة التمييز في المسؤولية الجزائية لصاحب العمل بين ما إذا كان شخصاً طبيعياً أم معنوياً، وطبقاً لمفهوم وقواعد الأهلية الجنائية .

فبالنسبة لمسؤولية صاحب العمل كشخص طبيعي، فقد توضح لنا أن الخطأ هو أساس المسؤولية الجنائية سواء كان خطأً عمدياً متمثلاً في القصد الجرمي، أو خطأً غير عمدي يتمثل بإحدى صورته كالإهمال أو عدم الاحتياط، ومن ثم تقوم مسؤولية صاحب العمل الطبيعي الجزائية إذا كان مدركاً مختاراً وثبت ارتكابه الخطأ . وتطبيق هذه القواعد في مجال مسؤولية صاحب العمل، يلاحظ بشأنها أن جرائم العمل هي في الغالب جرائم إهمال غير عمدية، مع إستثناء بعض جرائم العمل العمدية، والقاعدة هنا ان إثبات الإهمال كركن معنوي في جريمة غير عمدية يقع

(1) مصطفى علي مصطفى جاب الله ، الحماية الجنائية لعلاقات العمل في نطاق القطاع الخاص، اطروحة دكتوراه، جامعة المنوفية، كلية الحقوق، 2014 ، ص 112 .

(2) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، مصدر سابق، ص 275 .

(3) د. ناجي علي محمد الدلوي، الحماية الجنائية للعامل في القطاع الخاص، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية، القاهرة، ط 1، 2020، ص 146 .

(4) عبد الرزاق الموفاي، المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة، اطروحة دكتوراه، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، 1999، ص 50 – 61 .



على عاتق سلطة الإتهام، ولكن القانون يخالف هذه القاعدة احياناً، فيضع قرينة على توافر الإهمال في سلوك معين، أي يكون الإهمال مفترضاً في حق كل من يصدر منه هذا السلوك دون الحاجة إلى إقامة الدليل على وجوده، إذ إن المخالفات وبعض الجنح التي تتعلق بالتنظيم والضبط وبحسبانها جرائم لا قيام لها ما لم يتوافر ركن معنوي ولا بد من العقاب عليها لإنطوائها على إرادة تخالف نهي الشارع أو امره وهو في سبيل تنظيم المجتمع على نحو معين، فقد حمل ذلك على تجريم كل مساس بالأوضاع الضرورية لتنظيم المجتمع ولو لم يقترن بإرادة جرمية، وبقول آخر ان درجات الخطأ ثلاث، خطأ عمدي في صورة قصد جنائي، وخطأ غير عمدي في صورة إهمال أو عدم احتياط، وخطأ مفترض يمثل القاعدة في المخالفات حيث لا يستلزم القانون لوقوعها توافر الخطأ العمدي أو غير العمدي، بل يعاقب عليها برغم حسن نية الفاعل، مكتفياً بصدور الفعل عن إرادة حرة واعية⁽¹⁾، ومن امثلة الإهمال المفترض بالمعنى المتقدم كل سلوك مخالف لقانون أو لائحة أو نظام، فيعد الإهمال متوافراً فيه من دون حاجة إلى اثبات ذلك من قبل سلطة الإتهام، أي يفترض توافر الركن المعنوي في الجرائم العمالية لأنها تتكون من سلوك مخالف لأحكام قانون العمل وهي قرينة بسيطة تقبل إثبات العكس، إذ يستطيع صاحب العمل الطبيعي إثبات إن سلوكه المخالف للقانون لا يعد إهمالاً بالنظر إلى كيفية وقوع الحادث . مع الإشارة إلى أن هناك من جرائم العمل ما يكون فيها تقدير الإهمال موضوعياً لا شخصياً، وذلك حينما تحمل الظروف على الإعتقاد بأن صاحب العمل لا يجهل الوقائع المكونة للجريمة، فيعاقب على ارتكابها ولا يبقى أمامه من سبيل لنفي إهماله⁽²⁾ .

أما بالنسبة للمسؤولية الجزائية لصاحب العمل المعنوي، فمن الثابت أن الفقه الجنائي كان وما يزال منقسماً بخصوص مسؤولية الشخص المعنوي الجزائية بين معارض ومؤيد، وكل

(1) ثار جدل فقهي حول الركن المعنوي لبعض الجرائم ومنها جرائم المخالفات، حيث قد يستخلص هذا الركن بالنسبة لبعض المخالفات بأن يتخذ صورة العمد، وقد يكتفى في بعض المخالفات ان يتخذ فيها الركن المعنوي صورة خطأ غير عمدي، وقد يستوي لدى المشرع بالنسبة لبعض المخالفات ان يتخذ الركن المعنوي فيها صورة العمد أو صورة الخطأ غير العمدي، وكذلك الحال بالنسبة لجرائم يعاقب عليها بعقوبات الجنح ولكن لها طبيعة المخالفة، وقد أعتبر البعض ان هذه الجرائم مادية لا تحتاج إلى ركن معنوي لتوافرها، واتجه رأي اخر إلى القول ان المسؤولية عن هذه الجرائم تقوم على اساس خطأ مفترض افتراضاً لا يقبل إثبات العكس، والبعض الاخر ذهب في نفس الاتجاه على أنه افترض الخطأ كقرينة يجوز إثبات عكسها، للمزيد من التفصيل ومعرفة الانتقادات الموجهة لكل اتجاه، ينظر د. فتوح عبد الله الشاذلي، مصدر سابق، ص 478 وما بعدها .

(2) ينظر د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني، المجلد الأول، مصدر سابق، ص 619- 62



قدم الحجج التي تدعم رايه⁽¹⁾، وبالعموم وبغض النظر عن حجج الفريقين، فإنه ونتيجة التطور المستمر الذي شهدته الشركات والمنظمات الصناعية والتجارية والاقتصادية وتزايد الأنشطة التي تقوم بها الاشخاص المعنوية، فقد لقيت فكرة مسائلة الاشخاص المعنوية جزائياً تأييداً واسعاً من الفقه الحديث، خاصة في مجال القوانين الاقتصادية ضماناً لإنجاح السياسة الاقتصادية. وقد أقرّ المشرع العراقي بمسؤولية الشخص المعنوي جنائياً بمقتضى قاعدة عامة نصت عليها المادة (80) من قانون العقوبات، إذ قصرها المشرع على الاشخاص المعنوية الخاصة، كما وقصر معاقبة الاشخاص المذكورة على عقوبة الغرامة والمصادرة، فضلاً عن تدابير الوقف عن العمل وعن ممارسة النشاط والحل المؤقت والدائمي، ومن جانب آخر فإن معاقبة الشخص المعنوي عن الجرائم التي ترتكب لحسابه أو بأسمه لا يمنع من معاقبة مرتكب الجريمة شخصياً، وهو ممثل الشخص المعنوي أو وكيله بالعقوبات المقررة للجريمة، كالغرامة أو الحبس أو السجن أو حتى الاعدام⁽²⁾.

كما أخذ المشرع العراقي بالمسؤولية الجزائية لصاحب العمل المعنوي في بعض القوانين الجنائية الخاصة كقانون مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب رقم (39) لسنة 2015، وقانون التحويل الخارجي رقم (19) لسنة 1961، وقانون الوكالات التجارية رقم (208) لسنة 1969، وقانون الوساطة غير المشروعة رقم (8) لسنة 1976، وقانون الرقابة الصناعية رقم (92) لسنة 1973⁽³⁾، إذ اخضع ممثلي الشخص المعنوي من مديرين ووكلاء والعمال الذين يعملون بأسم ولحساب الشخص المعنوي للعقوبات الجنائية، وإذا كانت العقوبة لا تتلاءم مع طبيعة صاحب العمل المعنوي فإنها تبديل بالغرامة⁽⁴⁾، وقضى المشرع بمسائلة صاحب العمل المعنوي أو ممثله شخصياً عن الجريمة التي اقترفت لمصلحته، بما يعني سريان الدعوى الجنائية على كل من الشخص المعنوي وممثله الشخص الطبيعي وبما يتناسب معهما⁽⁵⁾.

وفي مصر فإن المشرع وكقاعدة عامة لم يتبنَ مبدأ المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، وأقرّها استثناءً في اطار بعض التشريعات الجنائية الخاصة، كما في نص المادة (1/11) من

(1) د. جمال ابراهيم الحيدري، أحكام المسؤولية الجزائية، مكتبة السنهوري، بغداد، ط1، 2010، ص 130 وما بعدها.

(2) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، مصدر سابق، ص 356.

(3) ينظر حسين اصييصع عبد، المسؤولية الجنائية لصاحب العمل، رسالة ماجستير، معهد العلمين للدراسات العليا، قسم القانون، 2019، ص 44 - 45.

(4) المادة (80) من قانون العقوبات العراقي.

(5) د. جمال ابراهيم الحيدري، أحكام المسؤولية الجزائية، مصدر سابق، ص 145 - 146.



قانون مكافحة الإتجار بالبشر رقم (64) لسنة 2010، والمادة (6) مكرر من قانون قمع التدليس والغش رقم (48) لسنة 1941 التي أُضيفت بالقانون رقم (281) لسنة 1994⁽¹⁾. كما جاء قانون العمل المصري النافذ ببعض الامثلة التي توضح اقرار المشرع لمسؤولية المنشأة التي تملك الشخصية المعنوية عن المخالفات المرتكبة من احد العاملين فيها أو القائمين على إدارتها⁽²⁾.

أما في قطر فقد ذهب المشرع هناك في ذات المسلك الذي ذهب فيه المشرع العراقي، إذ نص قانون العقوبات على ان الشخص الاعتباري يكون مسؤولاً جزائياً عن الجرائم التي يرتكبها ممثلوه أو مديروه أو وكلائه لحسابه أو بإسمه، ولا يجوز الحكم عليه بغير الغرامة وما يتناسب من العقوبات الفرعية المقررة قانوناً، ولا يمنع ذلك من معاقبة مرتكب الجريمة شخصياً بالعقوبة المقررة لها قانوناً، كما إستثنى القانون الاشخاص المعنوية العامة من الخضوع للمسؤولية الجزائية⁽³⁾.

وفي فرنسا كانت هناك بعض القوانين التي تعترف بالمسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية في حدود معينة، ولكن ومنذ عام 1994 اجريت تعديلات على قانون العقوبات الفرنسي، إذ اقر المشرع هناك مبدأ المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية (باستثناء الدولة)، وقد انعكس اقرار هذه المسؤولية في قانون العقوبات على القوانين الخاصة وبشكل اساسي القوانين الاقتصادية وقانون العمل⁽⁴⁾.

الفرع الثالث

معيار التجريم في قانون العمل

توضح لنا فيما سبق أن التجريم هو إضفاء صفة اللامشروعية على سلوك ما يشكل إعتداءً أو خطراً على المصالح الاساسية التي يتوقف استقرار المجتمع واستمراره عليها، ومن ثم فإن محل التجريم سلوك ومناطه مصلحة . ولاشك ان مفهوم السلوك كمحل للتجريم يختلف عن مفهومه في علم الطبيعة، فليست كل إنمات السلوك أو الحركة أو النشاط تصلح لأن تكون محلاً للتجريم، فالمشرع لا يعتد إلا بتلك الإنمات السلوكية التي لها القدرة على الإضرار بالمصالح

(1) ينظر د. احمد عبد الظاهر، مصدر سابق، ص 527 .

(2) د. فاطمة محمد الرزاز، مصدر سابق، ص 327 .

(3) المادة (37) من قانون العقوبات القطري رقم 11 لسنة 2004 .

(4) ESCHYLLE J.F. : Les conditions de la responsabilite penale des personnes morales en droit du travail ، Droit Social ، No 7-8 Juillet Aout 1994 ، p . 639 .



الاساسية المشتركة للمجتمع بشكل فعلي (الضرر) أو بشكل محتمل (الخطر) . وعلى هذا فإن السلوك يستمد ماهيته من خصيصتي الضرر أو الخطر كوصف يلحق النتيجة المتمثلة في العدوان على الحقوق والمصالح المشتركة للمجتمع فيجعلها محلاً للتجريم⁽¹⁾ .

وإذا كانت حماية المصالح الأساسية هي الغاية التي يرتبط بها التجريم وكافة الأنظمة والشرائع السماوية والوضعية، فإن موضوع المصلحة يكتسب أهمية كبيرة في نطاق التجريم، نظراً للطبيعة الخاصة للجزاء الجنائي كرد فعل على مخالفة قواعد التجريم، والذي يصل ليس إلى حرمان المكلف من ماله فحسب وإنما يمكن أن ينال من حريته كعقوبة السجن، وربما يجرده من حياته كعقوبة الإعدام . وفي نطاق القوانين الجنائية الخاصة فإن المصلحة الاجتماعية المحمية تتميز بخصوصية معينة لكونها ذات طبيعة مختلفة .

ويؤخذ معيار التجريم في علاقات العمل طبقاً للقواعد العامة في القانون الجنائي من حيث الخطر والضرر، سواء في علاقات العمل الفردية أو الجماعية، وإذا كان اساس التجريم في قانون العمل قصد به صاحب العمل من دون العامل، فذلك يرجع إلى أن معظم قواعد القانون المذكور ينصرف الخطاب فيها إلى أصحاب العمل بحسبانهم المسؤولين عن تنظيم العمل وإدارته فضلاً عن حماية العامل كطرف ضعيف في علاقة العمل، وهو الغرض الأصيل من تدخل المشرع⁽²⁾ .

وفي ضوء ما تقدم فإن دراسة معيار التجريم في قانون العمل تتطلب الوقوف عند الخطر والضرر كمعيارين للتجريم فضلاً عن المصلحة المحمية في قواعد قانون العمل وخصوصيتها، وسنقتصر هنا على دراسة الخطر والضرر، على ان تتم دراسة المصلحة المحمية في المبحث القادم كمظهر من مظاهر ذاتية التجريم في قانون العمل .

اولاً: الخطر

لا يجرم المشرع أي سلوك خطر إلا إذا بلغت درجة الخطر فيه مبلغاً معيناً على وفق السياسة الجنائية التشريعية التي ينتهجها، وذلك بغية عدم زيادة الجرائم بالشكل الذي يمس أمن المجتمع واستقراره⁽³⁾ . والخطر هو الامر الوسيط بين الضرر ولا ضرر فهو حالة منذرة بالضرر

(1) محمود طه جلال، أصول التجريم والعقاب في السياسة الجنائية المعاصرة، اطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، 2004، ص 109 .

(2) د. ناهد العجوز، مصدر سابق، ص 88 .

(3) د. رمسيس بهنام، نظرية التجريم في القانون الجنائي، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1996 ، ص 18 .



ولذلك ليس من الصحيح القول انه أما ضرر واما لا ضرر ولا وسط بين الامرين⁽¹⁾ .

والخطر حالة واقعية تمثل الآثار المادية التي ينشأ بها احتمال حدوث ضرر ينال المصلحة، فهو فكرة تقوم على اساس الإحتمال⁽²⁾ . وفكرة الخطر مجموعة من المظاهر والمقدمات تولد إحتمالاً بأن ينشأ عنها اعتداء يatal الحق أو المصلحة المحمية جنائياً، وعليه فالخطر لا يعني وقوع ضرر فعلي، إنما يعني وجود علامات أو إشارات تلحق الفعل ذاته تؤشر وتلوح بإحتمال العدوان على الحقوق المحمية بنص التجريم. ويختلف الخطر عن الخطورة الاجرامية من حيث أن الخطر يستمد مصدره من سلوك الفرد الذي يحدث به تعديل في المحيط المادي واوجد به حالة تنذر بالضرر، في حين أن الخطورة الاجرامية الخطر فيها ناشئ من الشخص نفسه، بمعنى أن الخطر وصف يتصل بسلوك الجريمة بينما تتصل الخطورة بفاعلها⁽³⁾ .

وبالنسبة للخطر كمعيار للتجريم وبالذات في القوانين الجنائية الخاصة، فإن المشرع يعتمد معياراً للتجريم في أغلب القوانين المذكورة، وغايته في ذلك الحفاظ على كيان المجتمع واستقراره والذي يستلزم في كثير من الاحيان مراقبة سلوك الأفراد ولو لم يصل إلى درجة الاضرار الفعلي المباشر بمصلحة معينة أو حق متى أدى ذلك السلوك إلى تعريض الحقوق والمصالح إلى الخطر، كما في التجريم الوقائي الذي يُعد احد اهم الأنظمة الجنائية التي يعول عليها المشرع في الحد من الاضرار التي تنجم عن الافعال الخطرة، إذ أن تجريم تعريض بعض المصالح للخطر يعد حماية إستباقية لتلك المصالح، وهي حماية لازمة تقتضيها أهمية المصلحة المحمية المعرضة للخطر، بما يعني ان السبب الذي يدفع المشرع إلى تجريم الخطر وإعتماده ضابطاً في التجريم في أغلب القوانين الجنائية الخاصة هو ان هذه القوانين تنظم أحكام جرائم ذات طبيعة خاصة، وهي جرائم صارت شائعة وذات خطورة على المصالح بدرجة تفوق الجرائم التي تستند إلى اعتبارات خلقية، كجرائم البيئة والصحة والإتجار بالمخدرات والاسلحة والتهرب الكمركي والضريبي والتي نتجت من تطور الحياة في المجالات المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ما استوجب توسيع نطاق التجريم .

ومما سبق يمكن القول ان جرائم الخطر هي التي يكتفي فيها المشرع لقيام ركنها المادي مجرد إحتمال تحقق نتيجة ضارة أو تهديد واضح لحق أو مصلحة يحميها القانون، ومن ثم فإن

(1) د. رمسيس بهنام، مصدر سابق ، ص 94 .

(2) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، مصدر سابق، ص 276 .

(3) د. عادل عازر، طبيعة الخطورة واثارها الجزائية في مشروع قانون العقوبات لسنة 1966، المجلة الجنائية القومية، المجلد (11)، العدد (1)، القاهرة ، ص 190 .



الخطر يفترض التنبؤ بنتائج معينة لحالة واقعية أو سلوك مادي وفق السير العادي للأمر .

وفي اطار علاقات العمل نجد تطبيقاً واضحاً لمعيار الخطر في تجريم كثير من السلوكيات أو الأفعال التي يمكن ان تصدر من صاحب العمل، وهي ما يعبر عنها بالجرائم الشكلية أو جرائم المنع أو الوقاية أو الجرائم المانعة من تحقق الضرر . فجريمة التمييز بين العمال في الأجور وجريمة دفع أجر العامل بغير العملة المتداولة قانوناً من الجرائم التي يتوفر فيها الخطر، بإحتمالية أن تنقص هذه العملة من حق العامل في كامل أجره نظراً لتدنيها أو ارتفاعها، وايضاً جريمة إستقطاع أجر العامل بنسبة تزيد على النسبة التي حددها القانون وفاءً لديون اقترضها أثناء سريان العقد، فالخطر هنا هو ان الاستقطاع بنسبة تفوق النسبة المحددة قانوناً قد يضر بالعامل بما لا يكفل له العيش طيلة الشهر⁽¹⁾. وايضاً من ضمن جرائم الخطر في قانون العمل عدم التزام صاحب العمل بمنح العامل الإجازات بأنواعها التي نص عليها القانون، على الرغم من أن عدم حصول العامل على تلك الإجازات قد لا يترتب عليه اصابته بضرر، إلا أن المشرع قدّر خطر عدم حصول العامل على الإجازات وجرمه بالإستناد إلى أسس اجتماعية واحتياطية، بغية حصول العامل على قسط من الراحة للتمكن من العمل بعد ذلك، وعدم حصوله على هذا القسط من الراحة يؤثر على الإنتاج وإصابة المجتمع بعد ذلك بأضرار مادية⁽²⁾. كذلك الحال بالنسبة لتشغيل الأحداث والنساء خلافاً للقواعد التنظيمية التي نص عليها القانون، حيث قدّر المشرع المخاطر التي يحتمل ان تلحق الأطفال والأحداث والنساء في حال تم زجهم في ميدان العمل خلافاً للتنظيم الذي اقره القانون .

وبالعموم فإن جرائم الخطر في قانون العمل هي تلك التي يتوخى المشرع من تجريمها وقاية العامل من الضرر الذي يحتمل أن يصيبه، وعليه فالأحكام الوقائية التي سبق دراستها في الفصل الأول من الدراسة تمثل مشاريع لجرائم خطر في حال تم مخالفتها، بمعنى يمكن عدها شق التكليف في قواعد جنائية عمالية .

ثانياً: الضرر

الضرر هو إزالة أو إنقاص مال مادياً كان هذا المال أو معنوياً، والمال هو كل ما يشبع حاجة إنسانية مادية أو معنوية⁽³⁾. ومفهوم الضرر كفكرة قانونية اختلف الفقه في تحديده بين عدة

(1) تنظر المادتين (53 ، 57) من قانون العمل العراقي.

(2) د. ناجي علي الدلوي، مصدر سابق، ص 164 .

(3) د. رمسيس بهنام، النظرية العامة في القانون الجنائي، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط 3، 1997، ص 567.



اتجاهات، الاتجاه الأول ويمثله انصار التصوير القانوني للنتيجة، إذ خلطوا بين النتيجة والضرر، فيعرفون النتيجة على أنها حقيقة قانونية محضة تتمثل في الاعتداء على الحق أو المصلحة التي يحميها القانون، ويخلص هذا الإتجاه إلى ان النتيجة ليست سوى الضرر أو تعريض المصلحة المحمية للخطر. والاتجاه الثاني، يرى ان الضرر يستقل تماماً عن النتيجة، وأن النتيجة لا تدخل عنصراً في الركن المادي لجميع الجرائم، فهناك جرائم يتكون ركنها المادي من السلوك فقط. أما الاتجاه الثالث، فيميز بين نوعين من الضرر، ضرر عام يمثل الإخلال بالركائز أو الدعائم الأولية للكيان الاجتماعي، وضرر خاص يصيب شخصاً معيناً طبيعياً كان أو معنوياً⁽¹⁾. ويرتب انصار هذا الإتجاه على هذا التمييز بين الضرر العام والضرر الخاص، أن الضرر العام هو علة التجريم أو حكمته أو الباعث عليه، من ثم هو يمثل الوصف الإجمالي للجريمة كركن مفترض في كل جريمة، بما يجعله مستقلاً تماماً عن النتيجة كعنصر في الركن المادي للجريمة. في حين أن الضرر الخاص هو وصف يخلع على عنصر السلوك المكون للركن المادي، أي أنه يدخل في تكوين الركن المادي، ومن ثم لا بد من إثبات تحققه كشرط لقيام الجريمة. ومن النتائج المهمة التي تترتب على التقسيم المذكور بين الضرر العام والضرر الخاص أن المشرع يكتفي كقاعدة عامة بالضرر العام كشرط لقيام الجريمة، ولا يتطلب تحقق الضرر الخاص إلا في بعض الحالات وذلك إضافة للضرر العام كما في جرائم السرقة وجرائم الايذاء. ويلاحظ ان هذا الإتجاه تجنب الخلط بين الضرر العام والنتيجة، وهو خلط يؤدي إلى عد الضرر عنصراً في العلاقة السببية بين السلوك والنتيجة، بينما الضرر العام الذي يلحق بالقيم والمصالح الأساسية للمجتمع هو علة التجريم وحكمته. وفي ضوء التحديد السابق للضرر يمكن القول أنه يمثل الوصف الإجمالي للجريمة كعلة للتجريم، وشكل تتخذه ماديات الجريمة، وأثر الاعتداء على حق أو مصلحة محمية جنائياً⁽²⁾، مع الإشارة إلى أن الضرر ليس الشكل الوحيد لماديات الجريمة، وإنما هناك شكل آخر تظهر فيه هذه الماديات وهو الخطر كما سبق بيان ذلك.

لقد سبق القول أن معيار التجريم في علاقات العمل يؤخذ طبقاً للقواعد العامة في القانون الجنائي من حيث الخطر والضرر، وأن جرائم الضرر تتطلب ان يسفر النشاط الإجرامي عن تدمير أو نقص المال أو المصلحة محل الحماية الجنائية⁽³⁾، وأن الجريمة ان لم تكن إضراراً بشخص في محيطها المادي، فإنها تُعدّ إجمالاً اضراراً بركيزة الوجود الاجتماعي أو بدعامة

(1) د. رمسيس بهنام، نظرية التجريم في القانون الجنائي، مصدر سابق، ص 44 - 45.

(2) ينظر في تفصيل هذه الإتجاهات الفقهية الثلاثة، محمود جلال طه، مصدر سابق، ص 109 وما بعدها.

(3) ينظر د. يسر انور علي، شرح قانون العقوبات، النظريات العامة، مطبعة دار النهضة العربية، ص 242.



معززة لهذه الركيزة⁽¹⁾. فإن قواعد التجريم في قانون العمل ليست بعيدة عن ذلك، إذ يضع المشرع العقوبات على أفعال تؤثر في المجتمع ولا تؤثر في العامل أو صاحب العمل شخصياً، فضلاً عن الجرائم المتعلقة بالأفراد أو العمال، وهنا تتجلى التفرقة بين جريمة الخطر وجريمة الضرر، فجريمة الخطر من الجرائم الشكلية التي يتبناها المشرع دون ان يقع الضرر، في حين جريمة الضرر تتميز بدخول الضرر كعنصر في السلوك المادي للجريمة، ويتحقق القاضي من مسألة إصابة الشخص بضرر ناتج عن هذا السلوك⁽²⁾.

ومن أمثلة جرائم العمل وفقاً لمعيار الضرر، جريمة إرغام المرأة العاملة الحامل على أداء عمل إضافي أو عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضرراً بصحة الأم أو الطفل وترتب على ذلك إجهاض المرأة لحملها⁽³⁾. وجريمة تشغيل الأحداث في أعمال يمنع القانون تشغيلهم فيها، وإصابة الحدث بأضرار صحية جراء ذلك⁽⁴⁾، وجريمة عدم منح العامل إجازة مرضية وتسبب ذلك في تردي حالته الصحية نتيجة استفحال المرض به⁽⁵⁾.

المطلب الثالث

نماذج من جرائم العمل في التشريع العراقي

يورد قانون العمل عادة مجموعة من الالتزامات التي تقع في الغالب على صاحب العمل لتحقيق مصلحة العمال، ويرتب عقوبة جنائية على كل مخالفة لإحدى هذه الالتزامات، حيث يجرم المشرع في قوانين العمل بعض الأفعال التي تصدر من العامل أو من صاحب العمل، وإن كان الغالب الأعم أنها تصدر من صاحب العمل، وكذلك الأفعال التي تتصل بتنظيم العمل في المنشأة، فيضع عقوبات ويتم تطبيقها على من يرتكب فعلاً من الأفعال الموصوفة. وكما سبقت الإشارة فإن تطبيق العقوبات على الأفعال المجرمة في قانون العمل، تخضع لكل مقومات النظرية العامة للجريمة، سواء من ناحية الأركان أو من ناحية الإباحة وموانع العقاب، وكل ما تقتضيه النظرية العامة للجريمة.

وتختلف عملية تقسيم جرائم العمل بحسب الزاوية التي ينظر إليها الباحث، إذ يقسمها

(1) د. رمسيس بهنام، نظرية التجريم في القانون الجنائي، مصدر سابق، ص 100.

(2) مصطفى علي مصطفى جاب الله، مصدر سابق، ص 64.

(3) تنظر المادة (85/أولاً) من قانون العمل العراقي.

(4) تنظر المادة (95) من قانون العمل العراقي.

(5) تنظر المادة (80) من قانون العمل العراقي.



بعضهم إلى جرائم ناشئة عن العلاقات الفردية للعمل، وجرائم ناشئة عن العلاقات الجماعية للعمل، وبعضهم يقسمها إلى جرائم صاحب العمل وجرائم العامل، وإلى آخره من تقسيمات.

في هذا المطلب سندرس جرائم العمل في التشريع العراقي، إذ سنتعرف على هذه الجرائم في قانون العمل وأنواعها من حيث تعلقها بسير العمل وبسلامة العامل، فضلاً عن الجرائم المتعلقة بالمرأة العاملة والعامل الحدث، وأيضاً الجرائم الماسة بكرامة العامل، وذلك في الفروع الأربعة الآتية :

الفرع الأول

الجرائم المتصلة بسير العمل

تتعلق بعض الالتزامات التي ينص قانون العمل على إلزام صاحب العمل بها بحماية الحقوق التي تتصل بسير العمل في المنشأة. وهذه الحقوق بعضها يتعلق بتنظيم تشغيل العمال وتدريبهم، وبعضها يخص ساعات العمل والاجازات التي تمنح للعمال، وبعضها الآخر يتعلق بالأجور. وعلى ذلك فإن الجرائم المتصلة بسير العمل تنقسم إلى عدة طوائف، وتشتمل كل طائفة منها على جرائم متعددة. وسنتعرض لهذه الجرائم في الفقرات الثلاث الآتية :

أولاً: الجرائم المتصلة بالتشغيل والتدريب

تقع الجرائم ذات العلاقة بالتشغيل نتيجة مخالفة القواعد القانونية المنظمة لتشغيل العاطلين، وكذلك القواعد التنظيمية الخاصة بتشغيل الاجانب والنساء والاحداث⁽¹⁾، وترتكب هذه الجرائم من قبل صاحب العمل بحساباته المسؤول عن تشغيل العمال في مشروعه.

وتنص قوانين العمل عادة على قواعد تنظم مسألة التشغيل، سواء كان تشغيل المواطن أم تشغيل الأجنبي، ذلك أن مسألة توفير فرص عمل للعمال نالت اهتمام الدول بعدما تعرضوا إلى استغلال مكاتب التشغيل الخاصة، ولهذا بادرت إلى فتح مكاتب عمل تابعة لها تقوم بمهمة تشغيل العمال العاطلين من دون مقابل⁽²⁾. وقد حدد قانون العمل العراقي الإجراءات التي يتم اتباعها في تشغيل العامل العراقي عن طريق مكتب العمل⁽³⁾.

لقد نصت المادة (24 / اولاً) من قانون العمل العراقي على معاقبة صاحب العمل المخالف

(1) من جرائم التشغيل ما تتصل بالمرأة والحدث وسنتناولها في فرع مستقل .

(2) د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص 47 .

(3) تنظر المادة (21) من قانون العمل العراقي .



لأحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة (21) بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن مئة الف دينار ولا تزيد على خمسمائة الف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، وتتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من ارتكبت المخالفة في شأنهم .

وبالعودة إلى نص المادة (21) من القانون نجد أنها قد ألزمت صاحب العمل بإبلاغ قسم التشغيل في منطقتة عن الشواغر الموجودة لديه خلال مدة لا تزيد على عشرة أيام من حدوث الشاغر، ويقوم قسم التشغيل بإبلاغ الباحثين عن العمل بذلك، بالنتيجة يقوم قسم التشغيل بتلبية الطلب في حالة توافر العامل المطلوب، فإذا لم يتوافر يقوم القسم بالاتصال بالأقسام الأخرى لغرض تلبية الطلب، ثم تبليغ صاحب العمل بكتاب الترشيح أو الاعتذار عن تلبية الطلب خلال خمسة عشر يوماً، ولصاحب العمل تشغيل العمال مباشرة عند اعتذار اقسام التشغيل .

ويتضح من ذلك أن قانون العمل العراقي قصر جريمة مخالفة أحكام تشغيل العامل العراقي على الحالة التي يخالف فيها صاحب العمل أحكام المادة (21) انفة الذكر، ولذلك لا نتفق مع من ذهب⁽¹⁾ إلى أن القانون ألزم صاحب العمل بالالتزامات أخرى يترتب على مخالفتها معاقبته بعقوبة جنائية مثل تشغيله للعامل غير الحاصل على بطاقة التشغيل، وعدم إرساله للبيانات العمالية لمكتب العمل، إذ هناك فرق بين الالتزامات التي فرض القانون على قسم التشغيل تأديتها وبين الالتزامات التي ألقي على صاحب العمل عبء القيام بها، فلم يجرم المشرع الإخلال الذي يحصل في جانب قسم التشغيل، وبالمقابل جرّم مخالفة صاحب العمل لنص المادة (21)، ومسألة منح الباحث عن العمل بطاقة تشغيل والطلب من صاحب العمل إرسال البيانات العمالية هي من ضمن مهام قسم التشغيل⁽²⁾.

وفي ضوء ما تقدم فإن جريمة مخالفة أحكام التشغيل الخاصة بالعامل العراقي يمكن أن ترد في صورتين هما:

1- عدم قيام صاحب العمل بإبلاغ قسم التشغيل في منطقتة بالشواغر الموجودة لديه خلال مدة عشرة ايام من حدوث الشاغر .

2- قيام صاحب العمل بتشغيل العامل من دون انتظار رد قسم التشغيل بالترشيح أو الاعتذار.

أما بالنسبة لجريمة تشغيل العامل الأجنبي بالمخالفة لأحكام القانون، فقد اشترط قانون العمل

(1) ينظر د. ناجي علي الدلوي، مصدر سابق، ص 178 .

(2) المادة (19) من قانون العمل العراقي .



على الادارات وأصحاب العمل عدم تشغيل أي عامل أجنبي ما لم يكن حاصلاً على اجازة العمل التي تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - مقابل رسم - مع التزام صاحب العمل بمنح العامل الأجنبي الذي استقدمه إلى العراق على نفقته تذكرة سفر إلى البلد الذي استقدمه منها، كما ويتحمل صاحب العمل عند وفاة العامل الأجنبي تجهيز ونقل جثمانه إلى موطنه الأصلي أو محل اقامته إذا طلب ذووه ذلك⁽¹⁾ . ومن ثم فإن صور الجريمة هي :

- 1- تشغيل العامل الأجنبي قبل حصوله على اجازة العمل الرسمية⁽²⁾ .
- 2- عدم قيام صاحب العمل بمنح العامل الأجنبي تذكرة سفر إلى البلد الذي استقدمه منها إلا إذا كان العامل قد انقطع عن العمل قبل انتهاء مدة العقد لسبب غير مشروع .
- 3- عدم قيام صاحب العمل بتجهيز ونقل جثمان العامل الأجنبي إلى موطنه الاصيلي أو محل اقامته عند طلب ذويه ذلك .

وفي خصوص موضوع التدريب المهني، فقد جرمّ المشرع العراقي فعلاً واحداً وهو ما ورد في نص البند (ثالثاً) من المادة (27) الذي ينص على وجوب تقيد مراكز التدريب المهني بشروط الصحة والسلامة المهنية واخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب، إذ قرر المشرع معاقبة المخالف لأحكام هذا البند بسحب الاجازة وغرامة لا تقل عن مليون دينار ولا تزيد على مليوني دينار.

وفيما يتعلق بموقف المشرع العراقي من الجرائم المتصلة بالتشغيل والتدريب المهني، نستطيع القول أن المشرع غفل عن تجريم عدد من الأفعال ذات الصلة بالموضوعين، كتقاضي مقابل من العمال لقاء تشغيلهم (المادة 23/ أولاً)، وكذلك تقاضي أي مقابل لقاء تدريب الباحثين عن العمل (المادة 26/ رابعاً)، وممارسة التدريب من دون الحصول على اجازة من وزارة العمل

(1) المادة (32) من قانون العمل العراقي. ولا بد من الإشارة إلى ان عقوبة جريمة مخالفة أحكام تشغيل العامل الاجنبي هي الغرامة التي قدرها ثلاثة اضعاف الحد الأدنى للاجر اليومي و ثلاثة اضعاف الحد الأدنى للاجر الشهري للعمال، وتفرض على كل جهة أو شخص خالف الأحكام المذكورة، بمعنى ان المشرع لم يقصر العقوبة على صاحب العمل، وإنما على كل جهة أو شخص، ما يشير إلى امكانية ارتكاب هذه الجريمة من غير صاحب العمل .

(2) تقول محكمة التمييز الاتحادية (... ولدى عطف النظر في الحكم المميز وجد انه صحيح وموافق للقانون، ذلك ان محكمة عمل بغداد قررت إدانة المميز وفق أحكام المادة (36) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 بعد ان إعتمدت الأدلة الكافية والمقتعة التي ثبتت قيامه بتشغيل (15) عاملاً اجنبياً دون الحصول على اجازة عمل رسمية من دائرة التشغيل والقروض التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لذا قرر تصديق الحكم المميز ورد الطعن التمييزي (... قرار المحكمة المذكورة بالعدد (3882/ الهيئة المدنية/ ت، 2018/3893) في 2018/2/26 .



(المدة 26/ثالثاً)، ومزاولة التدريب من مدربين دون حصولهم على اجازة، إذ كان يفترض أن يشترط القانون حصول المدربين على إجازة ممارسة التدريب ثم تجريم القيام بالتدريب دون الحصول على هذه الاجازة .

وبالنسبة لموقف القوانين المقارنة، فوفقاً لقانون العمل المصري فإن الجرائم المتصلة بالتشغيل تنقسم إلى أربعة موضوعات، وهي جرائم تشغيل العامل دون الحصول على شهادة قيد حرفي⁽¹⁾، وجرائم الامتناع عن موافاة الجهة الادارية ببيان عن العمال العاملين لدى صاحب العمل⁽²⁾، وجرائم تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال⁽³⁾، وجرائم إلحاق العمال في الداخل والخارج دون الرجوع إلى جهة الاختصاص⁽⁴⁾، فضلاً عن جريمة عمل الاجانب من دون ترخيص، وحظر تقاضى أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل⁽⁵⁾ .

كما جرّم المشرع المصري مخالفة أحكام المواد (135- 138) المتعلقة بعمليات التدريب المهني، من ناحية عدم جواز مزاولة أي جهة للتدريب إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالاسهم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة، وكذلك تجريم مزاولة التدريب المهني دون الحصول على ترخيص من الوزارة المختصة، سواء للجهة القائمة بالتدريب أو للمدربين على المستوى الشخصي .

اما في قطر وبخصوص جرائم التشغيل والتدريب، فقد جرم المشرع الأفعال الآتية :

- 1- مخالفة نص المادة (12) الذي يلزم صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فاكثراً أن يدرب على الاعمال الفنية ما يعادل (5%) من مجموع عماله من القطريين الذين ترشحهم الادارة.
- 2- عدم موافاة صاحب العمل الادارة ببيان نصف سنوي يتضمن تفاصيل اسماء واعداد وجنس وجنسيات عماله (المادة 19) .
- 3- تشغيل العمال القطريين من غير الحاصلين على شهادة القيد في الادارة العامة المسؤولة عن التشغيل (المادة 21).
- 4- عدم ابلاغ صاحب العمل للإدارة بشواغر الوظائف والاعمال لديه، والشروط الواجب توافرها فيمن يشغلها والأجر المحدد لكل منها (المادة 22) .

(1) المادة (13) من قانون العمل المصري .
 (2) المادة (15) من قانون العمل المصري .
 (3) المادة (16) من قانون العمل المصري .
 (4) المادة (17) من قانون العمل المصري .
 (5) المادة (21) من قانون العمل المصري .



- 5- تشغيل العمال غير القطريين من دون موافقة الادارة والحصول على ترخيص بالعمل (المادة 23).
- 6- عدم قيام صاحب العمل الذي يستخدم خبراء أو فنيين غير قطريين بتدريب عدد مناسب من العمال القطريين ترشحهم الادارة (المادة 27) .
- 7- استقدام صاحب العمل عمال من الخارج من دون الاستعانة بشخص مرخص له بذلك (المادة 28).
- 8- استقدام عمال من الخارج لحساب الغير من دون الحصول على ترخيص بذلك (المادة 29) .
- 9- تقاضي الشخص المرخص له باستقدام عمال من الخارج مبالغ من العامل (المادة 33) .

ثانياً: مخالفة قواعد تنظيم اوقات العمل

تضع قوانين العمل نصوصاً تهدف بها إلى حماية العمال من التعسف الذي قد يمارسه صاحب العمل إستناداً لسلطته التأديبية في خصوص الوقت الذي يكون فيه العمال تحت تصرفه وإشرافه، واستغلالهم بعدم منحهم اوقات للراحة وحرمانهم من الاجازات والعطل، والتي تشكل أهمية للعامل لتمكينه من استعادة نشاطه وقوته ليستمر في أداء اعماله، وتعد مخالفة هذه الأحكام جريمة يعاقب عليها قانون العمل جنائياً.

وساعات العمل هي الوقت المحدد قانوناً ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام، ويحدد نظام العمل موعد العمل وانتهائه⁽¹⁾. وقد اوجب قانون العمل العراقي بأن يتضمن عقد العمل ساعات العمل وطريقة تقسيمها⁽²⁾، كما وجعل مناط حساب ساعات العمل اليوم والاسبوع كقاعدة عامة، وحدد المشرع ثلاثة أنواع من وجبات العمل اليومية، ولكل وجبة منها مدة معينة وهي، العمل النهاري والعمل الليلي والعمل المختلط⁽³⁾. وايضاً فصل المشرع عدد ساعات عمل الحدث وعمل النساء، ومسألة تخفيض ساعات العمل اليومية في الاعمال الشاقة والضارة، وأوجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو اكثر للراحة وتناول الطعام⁽⁴⁾، وأحكام تفصيلية تخص العمل الاضافي ومدده⁽⁵⁾. كما بيّن الفصل التاسع من قانون العمل العراقي الاجازات التي يستحقها العامل من حيث المدة والنوع، وقرر ابتداءً تمتع العمال بإستراحة في أيام

(1) المادة (66) من قانون العمل العراقي .

(2) المادة (37/ اولاً/ هـ) من قانون العمل العراقي .

(3) المادة (69) من قانون العمل العراقي .

(4) المادة (68/ اولاً) من قانون العمل العراقي .

(5) المادة (71/ خامساً) من قانون العمل العراقي .



الاعيد والعطل الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضون عنها اجراً كاملاً⁽¹⁾.

وقد عاقب المشرع العراقي صاحب العمل المخالف للأحكام القانونية المتعلقة بأوقات العمل بغرامة لا تقل عن مئتين وخمسين الف دينار ولا تزيد على خمسمائة الف دينار وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة⁽²⁾. كما عاقب المخالف للأحكام الخاصة بالإجازات المنصوص عليها في القانون بالغرامة التي لا تقل عن خمسين الف دينار ولا تزيد على مئة الف دينار، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم⁽³⁾، ويلاحظ ان الجرائم المتعلقة بالاجازات لم يقصر المشرع عقوبتها على صاحب العمل، وإنما جعل العقوبة لكل مخالف بغض النظر عن صفته.

ونتيجة لتشابه قوانين العمل في الأحكام التي تتضمنها، فقد جاء كل من المشرع المصري والقطري بقواعد تنظيمية تخص اوقات العمل والاجازات التي يستحقها العامل⁽⁴⁾، وعاقب كل منهما صاحب العمل المخالف لتلك الأحكام. إذ عاقب المشرع المصري صاحب العمل أو من يمثله المخالف لأحكام الاجازات بغرامة لا تقل عن مئة جنيه ولا تتجاوز خمسمائة جنية، وعاقبه إذا خالف أحكام ساعات العمل بالغرامة التي لا تقل عن مئة جنيه ولا تتجاوز مئتي جنيه⁽⁵⁾.

أما المشرع في قطر فقد عاقب كل من يخالف الأحكام الخاصة بأوقات العمل والاجازات بالغرامة التي لا تقل عن الف ريال ولا تزيد على خمسة الآف ريال⁽⁶⁾.

ثالثاً: الجرائم المتصلة بالأجور

يعد الأجر عنصراً أساسياً من عناصر عقد العمل الفردي، ومن دون الأجر يصبح العمل

(1) المادة (74) وما بعدها من قانون العمل العراقي. وبهذا الصدد تقول محكمة التمييز (... ولدى عطف النظر في الحكم المميز وجد انه صحيح وموافق للقانون ذلك ان الثابت من الوقائع والادلة ان للمدعي (المميز عليه) مستحقات مالية بذمة صاحب العمل المدعى عليه (المميز) عن ايام العطل الرسمية والاعيد للساعات الإضافية والتي تم احتسابها بمعرفة خبير قضائي الذي قدم تقريراً مفصلاً ودقيقاً ويصلح ان يكون سبباً للحكم عملاً بأحكام المادة (140/ اولاً) من قانون الإثبات رقم (107) لسنة 1979 وحيث يجوز تشغيل العامل خلال ايام الاعيد أو العطلات الرسمية عدا الراحة الاسبوعية لأحد الاسباب المنصوص عليها في المادة (71) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 بأجر مضاعف مما يكون للدعوى سند من المادة (71) من قانون العمل المذكور لذا قرر تصديق الحكم المميز ... قرار المحكمة المذكورة بالعدد (3333/ الهيئة المدنية/ ت، 2018/3330) في 2018/5/24.

(2) المادة (73) من قانون العمل العراقي .

(3) المادة (83) من قانون العمل العراقي .

(4) المواد (47 – 55 و 80 – 87) من قانون العمل المصري، والمواد (73 – 85) من قانون العمل القطري.

(5) المادتان (247 ، 249) من قانون العمل المصري .

(6) المادة (144) من قانون العمل القطري .



تطوعياً لا تقوم به علاقة العمل، ويحظى الأجر بحماية قانونية من الدائنين⁽¹⁾. ونظراً لأهمية الأجر وحيويته من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية للعامل، فقد سارت قوانين العمل على وضع نظام قانوني للأجور بقواعد آمرة لا تجوز مخالفتها⁽²⁾، يحدد هذا النظام الحد الأدنى المضمون للأجر وكيفية تحديد الأجر وطرق دفعه واثباته وباقي الامور المتعلقة به، بالشكل الذي يكفل فيه القانون حصول العامل على اجره .

ومن أبرز مضامين النظام القانوني للأجور في قانون العمل، هي عدم جواز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على اجر يقل عن الحد الأدنى لأجر العامل المقرر في القانون⁽³⁾، وعدم جواز تقييد حرية العامل في التصرف بأجره باي صورة كانت⁽⁴⁾، ووجوب مسك صاحب العمل لسجل خاص بالأجور يتضمن تفاصيل أجر العامل والاستقطاعات التي تمت منه وصافي الأجر المدفوع، وتوقيع العامل في السجل عند قبضه للأجور، وخضوع السجل لرقابة مفتشي العمل⁽⁵⁾، يضاف إلى ذلك تحديد القانون لأوقات متقاربة لدفع الأجر تجنباً لتراكم مبالغ كبيرة لدى صاحب العمل خشية تعرضه للضياع في حالة افلاسه مع وجوب دفع الأجر خلال أيام العمل بغية عدم حرمان العامل من يوم راحته وتكبده لمصاريف النقل، وعدم جواز الحجز على أجر العامل بنسبة تزيد على (20%) ولجميع ديونه⁽⁶⁾، كما اقر القانون المساواة بين أجر المرأة والرجل إذا كان العمل من ذي قيمة متساوية⁽⁷⁾. كما وقرر المشرع دفع الأجر بالعملة العراقية بإستثناء ما ينص عليه عقد العمل⁽⁸⁾.

وفي ضوء مضامين الحماية القانونية للاجر، فإن صور الجرائم المتصلة به تتعدد بتعدد تلك المضامين، ولعل المجال يضيق بتعداد تلك الصور، ولكن يمكن القول أن أي مخالفة لمضامين الحماية المذكورة تشكل جريمة من جرائم العمل، كما لو تم الحجز على اجر العامل بنسبة تفوق النسبة المحددة في القانون، أو قيدت حرية العامل في التصرف بأجره، أو عدم مسك صاحب العمل لسجل الأجور، أو دفع اجر للعامل يقل عن الحد الأدنى المقرر، أو التمييز بين اجر العامل

(1) المادة (58) من قانون العمل العراقي .

(2) د. الطاهر قرين، مدى أهمية الاجر في علاقة العمل الفردية، مجلة العلوم الانسانية، المجلد (30)، العدد (3)، 2019، ص 74 .

(3) المادة (62/أولاً) من قانون العمل العراقي .

(4) المادة (55/أ) من قانون العمل العراقي .

(5) المادة (61) من قانون العمل العراقي .

(6) المادة (57/ثانياً) من قانون العمل العراقي .

(7) المادة (53/خامساً) من قانون العمل العراقي .

(8) المادة (53/أولاً) من قانون العمل العراقي .



واجر المرأة العاملة رغم تساوي عملها بالقيمة، أو دفع الأجر بعملة أجنبية دون ان ينص العقد على ذلك .

ففي الصور المتقدمة وغيرها عاقب المشرع العراقي مرتكب الجريمة بغض النظر ان كان صاحب العمل أو غيره بعقوبة الغرامة التي لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً، وإذا كانت المخالفة تتعلق بدفع يقل عن الحد الأدنى للأجر فيلتزم المخالف فضلاً عن دفع الغرامة المفروضة عليه بدفع تعويض إلى العامل يعادل ضعف الفرق بين الأجر المدفوع واجر الحد الأدنى⁽¹⁾ .

وفي مصر عالج المشرع الأجر بالمواد (34 – 44)، إذ جاء بأحكام قريبة من تلك التي جاء بها المشرع العراقي، كما عاقب المشرع المصري مرتكب الجريمة المتصلة بالأجر بعقوبة الغرامة التي لا تقل عن مئة جنيه ولا تتجاوز خمسمائة جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

أما في قطر فقد نظم المشرع موضوع الاجور في المواد (65 – 72)، وجاء بأحكام مشابهة لما ورد في التشريعين العراقي والمصري مع اختلاف في بعض التفاصيل . إلا أن المستغرب أن قانون العمل القطري لم يجرم أي فعل من الأفعال التي تمثل مخالفة لقواعد تنظيم الاجور، خلافاً لتشريعات العمل في الدول المختلفة والتي جرّمت كثير من السلوكيات ذات العلاقة بالأجور، وهو لا شك يعد موقفاً سلبياً من المشرع القطري ينبغي إعادة النظر به⁽²⁾ .

الفرع الثاني

الجرائم المتصلة بسلامة العامل

تمثل صحة وسلامة العامل عاملاً مهماً من العوامل التي تؤثر في الانتاج، ويتأثر هذا العامل بظروف العمل المختلفة التي تحيط بالعامل في موقع العمل والتي تختلف من حرفة أو صناعة إلى أخرى. ونظراً لزيادة مخاطر العمل الحديث نتيجة تطور وسائل الانتاج والعمل، فقد درجت تشريعات العمل المعاصرة على تقرير حماية خاصة للعمال من ناحية ضمان سلامتهم ودوام صحتهم من خلال إلزام اصحاب العمل بجملة من التحوطات والإجراءات التي تكفل سلامة العامل وتدفع عنه خطر الإصابة، مع تكليف جهاز حكومي متخصص بإدارة وتخطيط ومراقبة

(1) المادة (64) من قانون العمل العراقي .

(2) المادتان (144 ، 145) من قانون العمل القطري .



تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية. وقد سبق لنا التطرق للالتزامات التي يفرضها قانون العمل العراقي على اصحاب العمل في مجال بيئة العمل، وكذلك الواجبات التي يقع على العمال عبء القيام بها في هذا المجال .

وتشتمل طائفة الجرائم ذات العلاقة بسلامة العامل على عدد كبير من الجرائم، بعضها يخص قواعد تامين بيئة العمل⁽¹⁾، وبعضها ينتج عن مخالفة قواعد الخدمات الصحية اثناء وقوع الاصابة، وبعضها الاخر يخص قواعد التشغيل في المناجم والمقالع والمواد المعدنية⁽²⁾. وتشكل مخالفة الأحكام القانونية المتعلقة بإحتياجات العمل المنصوص عليها قانوناً جريمة عمل يعاقب عليها جنائياً، فقد نص قانون العمل العراقي على معاقبة كل من خالف احتياطات العمل بعقوبة الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة الف دينار ولا تزيد على مليون دينار، أو الحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ستة اشهر⁽³⁾. أما مخالفة الأحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية، فقد عاقب عليها المشرع بعقوبة الحبس مدة لا تقل عن عشرة ايام ولا تزيد على ثلاثة اشهر أو بغرامة لا تقل عن مئة الف دينار ولا تزيد على خمسمائة الف دينار⁽⁴⁾.

ويمكن ان نشير إلى بعض صور الجرائم المتصلة بسلامة العامل بما يأتي :

1- عدم اتخاذ صاحب العمل الإجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال اثناء العمل من مخاطر المهنة ومخاطر العمل والآلات التي تضر بصحتهم، وعدم توفيره وسائل الوقاية والاسعافات الطبية الأولية التي تتناسب مع نوع العمل⁽⁵⁾.

2- عدم التزام العامل بالأوامر والتعليمات المتعلقة بإجراءات الوقاية والسلامة المهنية، وكذلك قيامه بإدخال مؤثرات عقلية إلى موقع العمل أو حضوره إلى الموقع وهو تحت تأثيرها أو عدم ارتدائه معدات الوقاية الشخصية⁽⁶⁾.

3- عدم قيام صاحب العمل بتعيين طبيب مقيم في المشروع وعدم انشاء مستوصف خاص بالرغم من زيادة عدد عماله على خمسمائة عامل⁽⁷⁾.

(1) تنظر المواد (118 – 122) من قانون العمل العراقي .

(2) تنظر المواد (106 – 110) من قانون العمل العراقي .

(3) المادة (125) من قانون العمل العراقي .

(4) المادة (112) من قانون العمل العراقي .

(5) المادة (118) / اولاً/ أ، ب، ج) من قانون العمل العراقي .

(6) المادة (169) / أ، ب، هـ) من قانون العمل العراقي .

(7) المادة (121/ثالثاً) من قانون العمل العراقي .



4- عدم قيام صاحب العمل بمسك سجل بأسماء الاشخاص المسموح لهم بدخول اماكن العمل في مشاريع مقالع المواد الانشائية والمناجم والمواد المعدنية⁽¹⁾ .

5- تشغيل العامل في الصناعات والمهن والاعمال المنصوص عليها في البند (اولاً) من المادة (106) من دون إجراء الفحوصات الطبية المهنية عليه، وكذلك انهاء عقد العامل من دون تجديد فحصه للتأكد من عدم اصابته بمرض مهني .

وبالنسبة لموقف القوانين المقارنة، فقد حظرت المواد (202 – 215) من قانون العمل المصري على صاحب العمل مخالفة أياً من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وحددت المادة (256) عقوبة ذلك بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر وبغرامة لا تقل عن الف جنيه ولا تجاوز عشرة الاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين، وتكون عقوبتا الحبس والغرامة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة⁽²⁾ .

وفي قطر عالج المشرع موضوع السلامة والصحة المهنية والرعاية الاجتماعية في المواد (99 – 115) من قانون العمل، إذ فرض على صاحب العمل التزامات مشابهة لتلك التي درجت قوانين العمل على النص عليها، فضلاً عن التزامات تخص العامل. وقد جعل المشرع القطري عقوبة بعض هذه الجرائم الغرامة فقط، كما في جريمة عدم احاطة العامل بمخاطر عمله ابتداءً، وجريمة عدم توفير صاحب العمل مياه شرب صالحة ووسيلة نقل مناسبة للعمال الذين يستخدمهم في مناطق بعيدة عن المدن⁽³⁾، في حين جعل عقوبة جرائم أخرى الحبس والغرامة معاً، مثل جريمة عدم قيام صاحب العمل بإتخاذ التدابير التي تكفل النظافة والتهوية في اماكن العمل وعدم تزويدها بالاضاءة المناسبة والمياه الصالحة للشرب، وايضاً جريمة عدم اجراء الفحوصات الدورية للعمال المعرضين لخطر الاصابة بأمراض المهنة⁽⁴⁾ .

ويلاحظ بوضوح إتجاه تشريعات العمل في الدول المختلفة في تشديد العقوبة على الجرائم التي تتصل بسلامة العامل، تأكيداً منها لأهمية وقدسية الحفاظ على ارواح العمال وضمان بذل الاهتمام الكافي من المعنيين في سبيل تأمين سلامتهم والمحافظة على صحتهم.

(1) المادة (108/ثانياً) من قانون العمل العراقي .

(2) ينظر د. عبد الفتاح مراد، مصدر سابق، ص 181 – 182 .

(3) تنظر المواد (99، 106 ، 144) من قانون العمل القطري .

(4) تنظر المواد (103، 105 ، 145) من قانون العمل القطري .



الفرع الثالث

الجرائم المتعلقة بالمرأة العاملة والعامل الحدث

ينص قانون العمل على قواعد تنظم عمل النساء والاحداث، ومخالفة هذه القواعد تمثل جرائم عمل يفرض القانون جزاءً جنائياً على مرتكبها. وتتعرف على هذه الجرائم في الفقرتين الآتيتين:

أولاً: الجرائم المتعلقة بتشغيل النساء

يورد قانون العمل قواعد خاصة في تشغيل النساء، مراعيًا في ذلك الطبيعة الخاصة للمرأة اجتماعياً وبإلوجياً. وسبق أن تعرضنا لبعض هذه القواعد، كعدم جواز تشغيل المرأة في عمل ليلي إلا في الحالات التي ينص عليها القانون، وحظر إرغام المرأة الحامل أو المرضع على أداء عمل اضافي، وحق المرأة العاملة في أنواع خاصة من الاجازات كإجازة الحمل والوضع، ومساواتها في المعاملة والأجر عند التشغيل بعيداً عن أي شكل من اشكال التمييز. ويمكن ان نشير إلى بعض صور الجرائم ذات العلاقة بالمرأة العاملة في ما يأتي :

- 1- تشغيل المرأة العاملة في الاعمال المرهقة أو الضارة بالصحة⁽¹⁾ .
- 2- إرغام المرأة العاملة الحامل أو المرضع على أداء عمل اضافي أو أي عمل تعده الجهة الصحية مضرًا بصحة الام أو الطفل⁽²⁾ .
- 3- تشغيل المرأة العاملة في عمل ليلي في غير الحالات التي ينص عليها القانون⁽³⁾ .
- 4- الامتناع عن منح المرأة العاملة اجازة الحمل والوضع، وعدم السماح لها بفترة ارضاع اثناء يوم العمل⁽⁴⁾ .
- 5- عدم قيام صاحب العمل بتوفير اماكن لراحة النساء العاملات، وعدم التزامه بإنشاء دور حضانة في المشاريع التي تعمل فيها النساء⁽⁵⁾ .

لقد رتب القانون جزاءً جنائياً على صاحب العمل الذي يخالف الأحكام الخاصة بحماية

(1) المادة (85/ثانياً) من قانون العمل العراقي .

(2) المادة (85/اولاً) من قانون العمل العراقي .

(3) المادة (86/اولاً) من قانون العمل العراقي .

(4) المادتان (87/اولاً ، 91/ اولاً) من قانون العمل العراقي .

(5) المادة (92) من قانون العمل العراقي .



المرأة العاملة، إذ تنص المادة (94) من قانون العمل العراقي على معاقبة صاحب العمل المخالف للأحكام المذكورة بعقوبة الغرامة التي لا تقل عن مئة الف دينار ولا تزيد على خمسمائة ألف دينار .

وفي مصر جرّم المشرع عدد من الأفعال التي تمثل مساساً بحقوق المرأة العاملة والمعاملة المميزة التي خصها بها القانون. وقد جعل المشرع المصري عقوبة بعض تلك الأفعال الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة الف جنيه ولا تجاوز الف جنيه، مع تعدد الغرامة بتعدد العملات اللواتي وقعت في شأنهن المخالفة، وتضاعف الغرامة في حالة العود، كما في جريمة تشغيل النساء ليلاً في غير الاحوال والاعمال والمناسبات الصادر بتحديدتها قرار وزير الدولة للقوى العاملة، وجريمة تشغيل النساء في الاعمال الضارة بهن صحياً أو اخلاقياً⁽¹⁾ .

ومن جانب آخر خفّف المشرع المصري من عقوبة الغرامة للبعض الآخر من جرائم العمل المتعلقة بالنساء العاملات، حيث جعلها لا تقل عن مئة جنيه ولا تجاوز مئتي جنيه، مع تعدد الغرامة بتعدد العاملات ضحايا الجريمة، مثل جريمة عدم منح المرأة العاملة اجازة وضع، وفصل العاملة اثناء اجازة الوضع، وعدم انشاء دار للحضانة بالنسبة لصاحب العمل الذي يستخدم مئة عاملة فأكثر في مكان واحد⁽²⁾ .

وفي قطر جرّم القانون تشغيل النساء في غير الاوقات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير، وعدم منح العاملة المرضع فترة رضاعة يومية، وجعل عقوبة ذلك الغرامة التي لا تقل عن الف ريال ولا تزيد على خمسة الاف ريال⁽³⁾ . في حين شدد العقوبة على باقي الجرائم المتعلقة بالنساء العاملات، فجعلها الحبس مدة لا تزيد على شهر وبالغرامة التي لا تقل عن الف ريال ولا تزيد على ستة الاف ريال في جرائم تشغيل النساء في الاعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحياً أو اخلاقياً أو غيرها من الاعمال التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير، وعدم منح المرأة العاملة اجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل⁽⁴⁾ .

ويتضح مما سبق أن المشرع العراقي جعل عقوبة الجرائم ذات الصلة بالمرأة العاملة واحدة، في حين ذهب المشرعان في كل من مصر وقطر إلى التفريق بين نوعين من الجرائم، نوع يعاقب بعقوبة الغرامة، ونوع تشدد فيها العقوبة أما بزيادة مبلغ الغرامة أو بجعلها إلى جانب

(1) المواد (89 ، 90 ، 248) من قانون العمل المصري .

(2) المواد (91، 92 ، 96 ، 249) من قانون العمل المصري .

(3) المواد (95، 97، 144) من قانون العمل القطري .

(4) المواد (93، 94، 145) من قانون العمل القطري .



الحبس كعقوبتين تفرضان على مرتكب الجريمة، وهو الاتجاه الذي نعتقده أكثر صواباً .

ثانياً: الجرائم المتعلقة بتشغيل الاحداث

بينما في الفصل الأول من الدراسة الطبيعية الخاصة للاحداث والناجمة من عدم اكتمال ملكاتهم الذهنية وقلة خبرتهم الاجتماعية، والآثار السلبية التي تترتب على زجهم في العمل في مرحلة مبكرة من حياتهم ومنها احتمال تعرضهم للانحراف، حيث يعد العمل احد عوامل انحراف الاحداث، الامر الذي اضطر معه المشرع إلى تقرير تنظيم خاص بعمل الاحداث يهدف فيه إلى حمايتهم من الآثار السلبية التي تلحق بهم جراء دخولهم ميدان العمل. وفي هذا السياق نجد أن قوانين العمل في الدول المختلفة تجرم افعالاً عديدة تمثل مساساً أو تجاوزاً للتنظيم القانوني الذي يقره المشرع في حماية الاحداث، وندرج في ادناه صور من الجرائم الماسة بالعامل الحدث :

- 1- تشغيل الاحداث في الاعمال التي يحظر القانون تشغيلهم فيها⁽¹⁾.
- 2- تشغيل الاحداث دون السن القانونية للعمل، وقد حدد قانون العمل العراقي سن العمل ببلوغ الخامسة عشر عاماً⁽²⁾، ومن ثم تقوم المسؤولية الجنائية لصاحب العمل الذي يقوم بتشغيل من هو دون هذه السن .
- 3- تشغيل الحدث دون اجراء الفحص الطبي الشامل الذي يؤكد لياقته البدنية وقدرته للعمل المراد تشغيله فيه .
- 4- زيادة مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ السادسة عشر من العمر على سبع ساعات يومياً⁽³⁾ .
- 5- عدم إخضاع الاحداث للفحوصات الطبية المتكررة سنوياً⁽⁴⁾ .
- 6- عدم منح العامل الحدث فترة استراحة، وزيادة عمله المتواصل على اربع ساعات⁽⁵⁾ .
- 7- عدم إمساك صاحب العمل سجلاً خاصاً بأسماء الاحداث العاملين واعدادهم والأعمال المسندة

(1) المادة (95) من قانون العمل العراقي .

(2) المادة (1/عشرون) من قانون العمل العراقي .

(3) المادة (98/اولاً) من قانون العمل العراقي .

(4) المادة (97/ثانياً) من قانون العمل العراقي .

(5) المادة (98/ثانياً) من قانون العمل العراقي .



لهم⁽¹⁾.

8- عدم وضع نسخة من الأحكام الخاصة بحماية الاحداث في مكان بارز في لوحة الاعلانات في مقر العمل⁽²⁾.

وبموجب المادة (105) من قانون العمل العراقي، تتم معاقبة صاحب العمل المخالف للأحكام القانونية ذات الصلة بحماية العمال الاحداث بعقوبة الغرامة التي لا تقل عن مئة الف دينار ولا تزيد على خمسمائة الف دينار .

وفي مصر نص قانون العمل على عدد من الجرام ذات الصلة بعمل الاحداث وذلك في المواد (98 – 102) ومن هذه الجرائم، جريمة تشغيل الاطفال دون السن القانونية للعمل وهي سن إتمام التعليم الاساسي أو اربعة عشر سنة ايهما اكبر⁽³⁾، وجريمة تشغيل الطفل دون سن السادسة عشر دون منحه بطاقة تثبت أنه يعمل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص، وجريمة تشغيل الطفل اكثر من اربع ساعات متواصلة، وجريمة تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية، وجريمة تشغيل الطفل في ايام الراحة الاسبوعية، وجريمة تشغيل الطفل في ايام العطلات الرسمية، وجريمة تشغيل الطفل قبل الساعة السابعة صباحاً وبعد الثامنة مساء⁽⁴⁾، وجريمة عدم تعليق نسخة من الأحكام القانونية الخاصة بحماية الحدث وعدم إبلاغ الجهة الادارية بأسماء الاطفال العاملين والاعمال المكلفين بها وأسماء الاشخاص المنوط بهم مراقبة اعمالهم⁽⁵⁾.

وقد جعلت المادة (248) عقوبة هذه الجرائم الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تتجاوز الف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف في حالة العود .

وبالنسبة للوضع في قطر فقد تناول المشرع تشغيل الاحداث في المواد (86 – 92) واخضع مخالفة هذه المواد للتجريم، ومن الجرائم التي نص عليها المشرع القطري في خصوص عمل الاحداث، جريمة تشغيل الحدث ممن لم يبلغ السادسة عشر من العمر، أو ادخاله إلى اماكن العمل⁽⁶⁾، وجريمة تشغيل الحدث قبل موافقة ابيه أو ولي امره وصدور اذن خاص من الادارة⁽⁷⁾،

(1) المادة (100/ثانياً) من قانون العمل العراقي .

(2) المادة (100/اولاً) من قانون العمل العراقي .

(3) المادة (98) من قانون العمل المصري .

(4) المادة (101) من قانون العمل المصري .

(5) المادة (102) من قانون العمل المصري .

(6) المادة (86) من قانون العمل القطري .



الادارة⁽¹⁾، وجريمة تشغيل الحدث من دون اجراء الفحص الطبي عليه وثبوت صلاحيته للعمل⁽²⁾، وجريمة تشغيل الحدث بين غروب الشمس وشروقها أو في ايام الراحة أو في الاجازات الرسمية أو اكثر من ساعات العمل العادية، أو ابقائه في مكان العمل اكثر من سبع ساعات متصلة⁽³⁾. وبموجب المادة (145) يعاقب مرتكبي الجرائم المذكورة بعقوبة الحبس مدة لا تزيد على شهر وبالغرامة التي لا تقل عن الفي ريال ولا تزيد على ستة الاف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين. أما جرائم عدم احتفاظ صاحب العمل بملف خاص بالحدث يحتوي على شهادة ميلاده وشهادة لياقته الصحية و شهادات الفحص الطبي الدوري، وعدم تقديم بيان للإدارة بأسم الحدث وعمله وتاريخ تشغيله، وعدم تعليق بيان واضح لساعات عمل الاحداث و فترات راحتهم بصورة ظاهرة، فقد جعل المشرع العقوبة لهذه الجرائم الغرامة التي لا تقل عن الفي ريال ولا تزيد على خمسة الاف ريال⁽⁴⁾.

الفرع الرابع

الجرائم الماسة بكرامة العامل

من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل والتي تنشأ عن الحق في العمل، هو حق العمل في ظروف تصون كرامة العامل وتكفل صحته، وقد كرس هذا الحق في العديد من المواثيق والإتفاقيات الدولية⁽⁵⁾.

ويكفل القانون لكل شخص حرمة شخصه سواء من الناحية الجسدية أو من الناحية النفسية ونقصد بها مشاعره وكرامته. والعامل كإنسان وكفرد من افراد المجتمع لا يخرج عن هذه الحماية القانونية، إذ يكفل له القانون حرمة شخصه من الناحيتين الجسدية والمعنوية، وجعل قانون العمل الاحترام احد حقوق العامل⁽⁶⁾، فإذا ما تجاوز صاحب العمل حدود سلطته وتعامل مع العامل خارج حدود الاطار المهني لعلاقة العمل، فيمكن ان تقوم مسؤوليته الجنائية وحسب نوع الفعل

(1) المادة (87) من قانون العمل القطري .

(2) المادة (88) من قانون العمل القطري .

(3) المادة (89) من قانون العمل القطري .

(4) المواد (91، 92، 144) من قانون العمل القطري .

(5) تنظر المادة (1/23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948، والمادة (1/31) من ميثاق الحقوق

الإساسية للإتحاد الأوربي 2000، والمادة (45) من ميثاق منظمة الدول الامريكية 1948، والمادة (15) من

الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب 1981 .

(6) المادة (42/اولاً/هـ) من قانون العمل العراقي .



وظروف ارتكابه .

وفي هذا السياق يجرم المشرع في قانون العمل عدد من الافعال بحسبانها تمثل جرائم تمس كرامة العامل وانسانيته، كجريمة التمييز بين العمال وجريمة التحرش الجنسي وجريمة العمل الجبري، وسنقف عند هذه الجرائم في قانون العمل العراقي والقوانين المقارنة في الفقرات الثلاث الآتية :

أولاً: جريمة التمييز بين العمال

تعد علاقات العمل ميداناً من ميادين التمييز في احيان واماكن ليست قليلة، إذ يتعرض العمال إلى التمييز في المعاملة على اساس محظورة في المزاوية والانتقاء المبني على معايير ذاتية غير موضوعية في تحديد الطرف المقابل في العلاقة التعاقدية هي من اكثر الظواهر التي يعاني منها سوق العمل .

ومن المعروف أن من يملك القدرة على الطلب يملك القدرة على الانتقاء، وفي ضوء الطبيعة القانونية لعقد العمل، فإن هذا المفهوم يستخدم في الغالب من قبل صاحب العمل في مواجهة العامل لتفضيل عامل على اخر، ومن ثم التعاقد مع عامل معين وترك الاخر، وهو ما يثير مشكلة قانونية لها ابعاد اقتصادية واجتماعية في التشريعات الاجتماعية، خاصة قانون العمل وبالتحديد في علاقة العمل المبنية على تمكين شخص صاحب العمل على شخص العامل⁽¹⁾. وقد حظرت التشريعات العمالية التمييز بين العمال على اساس الأصل أو الجنس أو اللون أو بسبب المعتقد الديني أو السياسي أو الحالة الاجتماعية او اي تمييز آخر سواء كان مباشر أو غير مباشر⁽²⁾. وفي ذات السياق اصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (111) لعام 1958 التي تصدت وعالجت موضوع التمييز في علاقات العمل⁽³⁾.

لقد حظر المشرع العراقي التمييز بين العمال وجرّم الإخلال بمبدأ المساواة بينهم في عدة

(1) ينظر د. محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (24)، العدد (2)، 2008، ص 58 - 59 .

(2) التمييز المباشر هو أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على اساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الراي والمعتقد السياسي أو الاصل أو القومية . والتمييز غير المباشر استبعاد أو تفضيل يقوم على اساس الجنسية أو العمر أو الوضع الصحي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الانتماء ويكون من اثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، تنظر المادة (1/خامس وعشرون، سادس وعشرون) من قانون العمل العراقي .

(3) اهتم المشرع الدولي بمسألة التمييز واصر في هذا الشأن اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز العنصري لعام 1965 .



مواضع من قانون العمل، وفرض الجزاء الجنائي على المخالف في حال ارتكب فعل التمييز، ومن صور هذه الجريمة وفقاً لقانون العمل العراقي هي :

1 - مخالفة نص المادة (8/اولاً) التي تنص على حظر مخالفة أو تجاوز مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة أيّاً كان السبب، وعلى وجه الخصوص التمييز بين العمال في كل ما يتعلق بالتدريب المهني أو التشغيل أو بشروط العمل أو ظروفه، وجزاء الجريمة في هذه الصورة هو معاقبة المخالف أيّاً كان بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين⁽¹⁾.

2- مخالفة نص المادة (53/خامساً) التي تنص على المساواة بين أجر المرأة والرجل على عمل من ذي قيمة متساوية، حيث يعاقب المخالف هنا بالغرامة التي لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً⁽²⁾.

ولابد من الإشارة إلى أن المشرع العراقي منح العامل حق اللجوء إلى محكمة العمل بشكوى عند تعرضه لأي شكل من اشكال التمييز لرفع الظلم الواقع عليه⁽³⁾.

اما في مصر فقد جرّم المشرع جريمة التمييز بين العمال، إذ نص قانون العمل على معاقبة صاحب العمل إذا ارتكب جريمة التمييز في الأجور بالغرامة التي لا تقل عن مئة جنيه ولا تتجاوز خمسمائة جنيه⁽⁴⁾. وكذلك عاقب صاحب العمل الذي يخرق مبدأ المساواة بين عماله وعمال صاحب العمل الاصيلي في الحالة التي يعهد فيها صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من اعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة، عاقبه بالغرامة التي لا تقل عن مئة جنيه ولا تزيد عن مئتي جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد المجنى عليهم وتضاعف في حالة العود⁽⁵⁾.

وفي قطر تضمن قانون العمل اشارات خجولة لمبدأ المساواة وعدم التمييز، حيث اوجب المشرع على الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي يعهد إليه صاحب العمل بالقيام بعمل من اعماله أو جزء منها، ان يسوّي بين عماله وعمال صاحب العمل الاصيلي في الحقوق والمزايا، ولم

(1) المادة (11/ثانياً) من قانون العمل العراقي .

(2) المادة (64) من قانون العمل العراقي .

(3) المادة (11/اولاً) من قانون العمل العراقي .

(4) المادتان (35 ، 247) من قانون العمل المصري .

(5) المادتان (79 ، 249) من قانون العمل المصري .



يفرض عليه جزاءً جنائياً إذا ما اخل بهذا الالتزام⁽¹⁾.

وفي جانب آخر اقر المشرع القطري منح المرأة العاملة اجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل، ويعاقب المخالف بالحبس مدة لا تزيد على شهر وبالغرامة التي لا تقل عن الفي ريال ولا تزيد على ستة الاف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين⁽²⁾.

وفي ضوء ما تقدم يلاحظ بوضوح الموقف الايجابي للمشرع العراقي تجاه مسألة التمييز ومجاوبته بشكل يتفوق فيه على المشرعين في كل من مصر وقطر، حيث حرص على حظر مبدأ التمييز بين العمال في مواد عديدة (2، 4، 8، 53)، ورتب جزاءات جنائية تصل حد الحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر على مرتكب فعل التمييز، وهو موقف يتناغم مع موقف القوانين المتقدمة كالقانون الفرنسي⁽³⁾، في حين نجد أن موقف المشرعين المصري والقطري لا يتناسب وخطورة التمييز كجريمة عمل يتعرض لها الكثير من العمال .

ثانياً: جريمة التحرش الجنسي

يقصد بالتحرش الجنسي وفقاً لقانون العمل العراقي أي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهيناً لمن يتلقاه، ويؤدي إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك صراحة أو ضمناً لإتخاذ قرار يؤثر على وظيفته⁽⁴⁾.

كما عرف التحرش الجنسي فقهيّاً، بأنه أي قول أو فعل يحمل دلالات جنسية تجاه شخص آخر يتأذى من ذلك ولا يرغب فيه⁽⁵⁾.

إذاً التحرش الجنسي سلوك ذو رغبة جنسية لا يكون مستحباً ويمثل افعال مرفوضة وغير

(1) المادة (6) من قانون العمل القطري .

(2) المادتان (93 ، 145) من قانون العمل القطري .

(3) اهتم المشرع الفرنسي بجريمة التمييز بين العمال وجاء بأحكام تفصيلية بصدها، إذ منع إبتداءً استبعاد أي شخص من اجراءات التوظيف أو التدريب بسبب الاصل أو الجنس أو العمر أو الحالة الاجتماعية وغيرها من الاسباب، وافر وجوب تلقي موظفوا الشركة الذين لا يقل عددهم عن ثلاثمائة موظف تدريباً على عدم التمييز في التوظيف مرة واحدة على الاقل كل خمس سنوات، وأحكام اخرى تتعلق بحماية الموظف الذي يتخذ الاجراءات القانونية عند تعرضه للتمييز من قبيل عدم جواز معاقبته أو فصله، تنظر المواد (2/ 1131)، (4/ 1132)، (3/ 1132)، (1/ 1132)، (2/ 1121) من قانون العمل الفرنسي .

(4) المادة (10/ثالثاً) من قانون العمل العراقي .

(5) د. عزة كامل، التحرش الجنسي في مواقع العمل بين الصمت والتشريع، المركز العربي للمصادر والمعلومات والمعلومات حول العنف ضد المرأة، القاهرة، 2001، ص 12 .



متبادلة، ويمكن ان يكون هذا التحرش جسدياً أو كلامياً أو خطياً، فهو يمثل شكلاً من اشكال العنف التي تترجم في صور متنوعة⁽¹⁾.

وجريمة التحرش الجنسي يمكن ان تقع على رجل أو امرأة أو طفل، وهي جريمة لا تقتضي اتصالاً جنسياً بين الجاني والمجني عليه، وإنما يمكن ان تتمثل بمساومة أو ابتزاز أو اكراه أو غيرها من الضغوط التي تمارس على الضحية⁽²⁾.

ويذهب البعض إلى أن هناك عوامل متعددة بعضها قانونية واخرى دينية ووظيفية تقف وراء انتشار جريمة التحرش الجنسي، فالتأخر في سن القوانين المجرمة لفعل التحرش يعد عاملاً من عوامل اتساع نطاق هذه الجريمة، على الرغم من أن تجريم التحرش يعد عملاً وقائياً ومحاولة لمنع تحوله إلى جرائم أخرى أكثر خطورة كالاغتصاب أو هتك العرض⁽³⁾.

عموماً ونتيجة لتنامي ظاهرة التحرش الجنسي بشكل كبير، خاصة في مواقع العمل وداخل الهيئات والمؤسسات والادارات العمومية، من خلال استغلال بعض المسؤولين سلطتهم في المضايقة الجنسية لمستخدميهم، فقد اخذت منظمة العمل الدولية على عاتقها التصدي لهذه الظاهرة، فأبرمت الإتفاقية الدولية رقم (190) لسنة 2019 بشأن العنف والتحرش. وقد نصت على أن مصطلح العنف والتحرش في عالم العمل يشير إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديد بها، سواء حدث واحد أو متكرر والتي تهدف أو تؤدي أو يحتمل ان تؤدي إلى ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو إقتصادي، وقضت الإتفاقية بحماية العمال والأشخاص الاخرين في عالم العمل من كل ممارسات العنف والتحرش، والزمّت الدول الاعضاء بتعزيز وتطبيق حق كل إنسان في التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، من خلال الحظر القانوني للعنف والتحرش وإعتماد إستراتيجية شاملة في تنفيذ تدابير كفيلة بمنع ومكافحة العنف والتحرش، فضلاً عن النص على عقوبات تلحق بمرتكبي السلوكيات المذكورة وضمان توفير سبل الإنتصاف والدعم للضحايا⁽⁴⁾. ويبدو أن أهمية الإتفاقية المذكورة تكمن في أنه وبموجبها صار الحق في عالم

(1) م. م ليلي حمزة راضي، م م . ايمان حايف محمد، تعرض المرأة للتحرش اثناء بحثها عن العمل، مجلة كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة ذي قار، المجلد (11) ملحق العدد (4)، 2021، ص 135 .

(2) حسين اصييصع عبد، مصدر سابق، ص 75 .

(3) د. كريمة محروق، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة بين التجريم والعقاب، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري قسنطينة، المجلد (31)، العدد (1)، 2020، ص 368 .

(4) تنظر المواد (1، 2، 4) من الإتفاقية .



خالٍ من التحرش مجسداً في معاهدة دولية وللمرة الأولى⁽¹⁾. كما نحت التشريعات الداخلية للدول بإتجاه تجريم هذا الفعل الذي يأخذ اشكالاً مختلفة، كما في اجبار العامل على العمل لساعات اضافية دون ضرورة أو تهديده بالطرد أو اجباره على ذلك مقابل منصب عمل أو زيادة في الاجر.

وقبل بيان موقف القوانين المقارنة من جريمة التحرش الجنسي، لا بد من الاشارة إلى أن حصر مفهوم التحرش في كل فعل له صلة مباشرة أو غير مباشرة بالغريزة الجنسية للانسان لم يعد شيئاً صحيحاً في العصر الراهن، نظراً لظهور شكل آخر من اشكال التحرش وهو ما يعرف بالتحرش المعنوي أو النفسي الذي تغفل الغالبية من التشريعات عن تجريمه وهو لا يقل خطورة وأهمية عن التحرش الجنسي. والتحرش المعنوي هو تصرف سيئ يتجلى في تعليقات لفظية أو اجراءات أو عبارات أو كتابات تؤثر في الشخصية أو الكرامة أو الخصوصية الجسدية أو النفسية لشخص ما، أو تعرض وظيفته للخطر ما يؤدي إلى تدهور بيئة العمل⁽²⁾. أي هو سلسلة من الاعمال العدائية التي قد يؤدي تكرارها إلى اضعاف شخصية الضحية وتدميرها نفسياً⁽³⁾. كما عرفته الوكالة الأوروبية للأمن والصحة بأنه (سلوك متكرر وغير طبيعي موجه ضد موظف أو مجموعة من الموظفين ويخلق خطراً على الصحة والسلامة ويأخذ هذا السلوك شكل إحترار أو اضعاف الشخص المتحرش به أو تهديده أو التعامل معه بشكل غير عادل)⁽⁴⁾.

وتظهر صور التحرش المعنوي غالباً في التنمر والهيمنة والترهيب واساءة استعمال السلطة وازدراء الشخصية، مع تكرار تلك التصرفات بالشكل الذي يؤدي إلى تهديد المسار المهني للضحية⁽⁵⁾.

وبالعودة إلى موقف قوانين العمل المقارنة من جريمة التحرش الجنسي، نجد ان المشرع

(1) د. طارق أحمد ماهر، جريمة التحرش المعنوي في محيط العمل الوظيفي، المجلة القانونية، كلية القانون، جامعة القاهرة، فرع الخرطوم، المجلد (9)، العدد (7)، 2021، ص 2141.

(2) مرخوص فاطمة، مصدر سابق، ص 183.

(3) DUPRE. : Le respect de La dignite humain: Principe essentiel du droit du travail, droit du travail reveue, Dalloz, no, nov 2016, p.670.

(4) أشار إليه د. علاء عبد الحسن السيلوي، جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة، مجلة العلوم القانونية، المجلد (31) العدد (2)، 2016، ص 283.

(5) د. رغداء عبد المحسن ريان، التحرش المعنوي في علاقات العمل، مجلة البحوث القانونية، كلية الحقوق، جامعة اسيوط، المجلد (32)، العدد (26)، 2020، ص 556.



العراقي⁽¹⁾ قد حظر فعل التحرش الجنسي في الأستخدام والمهنة، سواء كان على صعيد البحث عن العمل أو التدريب المهني أو التشغيل أو شروط العمل وظروفه⁽²⁾، وعاقب المخالف بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار اوبإحدى هاتين العقوبتين⁽³⁾، ومنح العامل حق اللجوء إلى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه إلى أي شكل من اشكال التحرش .

أما بخصوص قانون العمل المصري فلم يتضمن أي نص يعالج جريمة التحرش الجنسي، ويظهر انه ترك ذلك إلى قانون العقوبات الذي جرّم بعض الافعال التي يمكن أن تدخل في معنى التحرش الجنسي وعاقب عليها⁽⁴⁾. وفي ذات الاتجاه ذهب المشرع القطري الذي لم يضمّن قانون العمل أي نص يخص تجريم فعل التحرش الجنسي، على خلاف المشرع الفرنسي الذي اولى الجريمة اهتماماً خاصاً⁽⁵⁾.

وختاماً نود الاشارة إلى أن إصدار منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (190) لعام 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، يدل على الأهمية القصوى التي يوليها المشرع الدولي لموضوع التحرش الجنسي في علاقات العمل، الأمر الذي يدعو إلى الاشادة بموقف المشرع العراقي الذي جرم جميع اشكال التحرش في علاقات العمل بنص صريح.

ثالثاً: جريمة العمل الجبري

العمل الجبري هو (جميع الاعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد باي عقاب والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لادائها بمحض اختياره)⁽⁶⁾ أي أنه (كل عمل أو خدمة تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد باي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص

(1) لم يشر المشرع العراقي إلى مصطلح التحرش الجنسي في قانون العقوبات وإنما تناول الجرائم المخلة بالاخلاق والاداب العامة، كجرائم هناك العرض بالقوة أو التهديد أو الحيلة أو من دون ذلك، وجريمة الفعل الفاضح المخل بالحياء، ويمكن القول ان التحرش الجنسي يقع ضمن نطاق هذه الجرائم .

(2) المادة (10/اولاً) من قانون العمل العراقي .

(3) المادة (11/ثانياً) من قانون العمل العراقي .

(4) تنظر المادة (278) من قانون العقوبات المصري، وينظر حسين اصبيصع عبد، مصدر سابق، ص 79 .

(5) الزم قانون العمل الفرنسي صاحب العمل بإتخاذ جميع الاجراءات اللازمة لمنع افعال التحرش الجنسي ووضع حد لها والمعاقبة عليها بأي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في قانون العقوبات وكذلك اجراءات التقاضي المدنية والجنائية المفتوحة في قضايا التحرش الجنسي، مع وجوب تعيين مستشار لتوجيه الموظفين وإبلاغهم ودعمهم في مكافحة التحرش الجنسي والافعال الجنسية وذلك في أي شركة توظف ما لا يقل عن مئتين وخمسين عاملاً، تنظر المواد (6/1152)، (6/1153)، (5/1153)، (1-5/1153) من قانون العمل الفرنسي .

(6) المادة (2) من اتفاقية العمل الدولية رقم (29) لعام 1930 .



لأدائه بمحض ارادته⁽¹⁾ .

لقد تصدت الكثير من المواثيق والصكوك الدولية إلى تحريم العمل الجبري وتجريمه، كما في اتفاقية العمل الدولية رقم (29) لعام 1930 بشأن العمل الجبري، واتفاقية العمل الدولية رقم (105) لعام 1957 بشأن الغاء العمل الجبري، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966، واتفاقية الرق لعام 1926، واتفاقية حماية حقوق الانسان والحريات الاساسية الاوربية لعام 1950 وغيرها من المواثيق الدولية .

إنّ القضاء على جميع اشكال العمل الجبري يمثل تكريس لحماية حقوق العمال، فقد سبق القول ان أهمية قوانين العمل من الناحية الاقتصادية تتعلق بمسألة الاجور التي يتقاضاها العمال والتي ترفع من القدرة الشرائية لهم، ونظراً لكونهم يمثلون نسبة كبيرة من المستهلكين، فإن مجموع الاجور يعد احد عناصر الدخل القومي، ورفع قدرتهم الشرائية يقدم مخرج جديدة لأعباء الانتاج، إذ يارتفاع القوة الشرائية للعمال يزداد استهلاكهم للبضائع المنتجة فينشط انتاجها، بما تتضح معه الآثار التي تترتب على العمل الجبري، سواء الاقتصادية منها أو تلك التي تتعلق بكرامة العامل وأدميته⁽²⁾. ونتيجة للآثار الاقتصادية السلبية للعمل الجبري ولمساسه بكرامة الانسان وشعوره، فقد حرصت الدول المختلفة على تجريم هذا العمل بنصوص دستورية أو قانونية أو بالاثنتين معاً . وفي هذا الصدد تنص المادة (37/ثالثاً) من دستور العراق لعام 2005 على (يحرم العمل القسري السخرة والعبودية وتجارة الرقيق ويحرم الاتجار بالنساء والاطفال والاتجار بالجنس) . وعاقب قانون العقوبات العراقي في المادة (320) على جريمة السخرة التي يرتكبها موظف أو مكلف بخدمة عامة، وتكفل قانون العمل النافذ بالمعاقبة على هذه الجريمة عندما ترتكب من غير الموظف أو المكلف بخدمة عامة، إذ تنص المادة (9/اولاً) منه على حظر العمل الجبري أو الالزامي بكافة اشكاله ومنها :

- العمل بالرق أو المديونية .
- العمل بالقيود المربوط بها الاشخاص .
- المتاجرة السرية بالأشخاص والعمال المهاجرين والذي هو بطبيعته عمل غير اختياري .

(1) المادة (1/ ثاني عشر) من قانون العمل العراقي .

(2) ينظر في تفصيل مفهوم العمل الجبري وتجريمه في الصكوك الدولية والمسؤولية الجنائية المترتبة عليه، عامر بن منصور بن ناصر العزري، المسؤولية الجنائية عن العمل الجبري، رسالة ماجستير، جامعة الامارات العربية المتحدة، كلية القانون، 2019، ص 9 وما بعدها .



- العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية.

وعاقب كل من يخالف ذلك بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، مع منح العامل حق اللجوء إلى محكمة العمل لتقديم شكوى عند تعرضه إلى أي شكل من اشكال العمل الجبري⁽¹⁾.

وفي مصر يتكفل قانون العقوبات بالعقاب على جريمة استخدام العمال سخرة سواء كان مرتكب الجريمة موظفاً أو غير موظف⁽²⁾، في حين جاء قانون العمل هناك خالياً من النص على تجريم العمل الجبري، علماً ان الدستور المصري نص على عدم جواز فرض أي عمل جبري على المواطنين إلا بمقتضى القانون ولقاء اجر عادل⁽³⁾.

أما في قطر فلم يرد نص يتعلق بالعمل الجبري لا في الدستور ولا في قانون العمل، واكتفى المشرع بنص المادة (322) من قانون العقوبات رقم (11) لعام 2004 التي تعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة اشهر وبالغرامة التي لا تزيد على ثلاثة الاف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من سخر أو اكراه انساناً على العمل سواء بأجر أو بغير اجر، وتشدد العقوبة إذا كان المجني عليه لم يبلغ السادسة عشر من عمره .

ومرة أخرى يُثمن موقف المشرع العراقي الذي حرّم العمل الجبري في ثلاثة مواضع، في الدستور وفي قانون العقوبات وفي قانون العمل. وبالعوم يلاحظ اهتمام المشرع العراقي في تجريم كل الافعال التي تمس كرامة العامل، وهي جرائم التمييز والتحرش الجنسي والعمل القسري.

وفي نهاية هذا المطلب الذي كرسناه لذكر نماذج من جرائم العمل في التشريع العراقي وقانون العمل على وجه الخصوص، لا بد من الإشارة إلى نقطتين :

اولاً: ان قانون العمل العراقي تضمن جرائم عمل أخرى مثل :

1- الجرائم التي تنشأ نتيجة مخالفة صاحب العمل لأحكام الفصل السادس المتعلق بإنعقاد عقد العمل الفردي والحقوق والالتزامات التي تترتب لكل من العامل وصاحب العمل على هذا الانعقاد، وحالات انهاء عقد العمل، والحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل انهاء العقد. إذ

(1) المادة (11/ ثانياً) من قانون العمل العراقي .

(2) المادة (117) من قانون العقوبات المصري، وينظر حسين اصيبيصع عبد، مصدر سابق، ص 82 .

(3) المادة (12) من دستور مصر لعام 2014 .



قرر المشرع معاقبة صاحب العمل المخالف لأحكام الفصل المذكور بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة أو بغرامة لا تقل عن خمسمائة الف دينار ولا تزيد على مليون دينار⁽¹⁾. ومن صور هذه الجرائم :

- أ- امتناع صاحب العمل عن اعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي اداه⁽²⁾.
- ب- امتناع صاحب العمل عن اعطاء العامل وثيقة براءة ذمة عند انتهاء عقد العمل رغم وفاء العامل بجميع التزاماته⁽³⁾.
- ج- إنهاء صاحب العمل لعقد العمل في غير الحالات المنصوص عليها قانوناً⁽⁴⁾.

2 - الجرائم ذات الصلة بالتفتيش، فنجاح جهاز التفتيش في مهمته يرتفع بحسن التنظيم التشريعي لوجوده من خلال توفير الحماية الجنائية له⁽⁵⁾، وهذا ما تبنته تشريعات الدول في الوقت الراهن، إذ يتم توفير الحماية القانونية اللازمة لمفتش العمل بغية تمكينه من أداء وظائفه على الوجه الاكمل .

وقد نص قانون العمل العراقي على معاقبة كل من منع لجنة تفتيش العمل من دخول اماكن العمل ومن أداء واجباتها أو عرقلة عملها، بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد أو بغرامة لا تقل عن مئة الف دينار ولا تزيد على خمسمائة الف دينار⁽⁶⁾. ويمكن القول ان ابرز صور الجرائم ذات الصلة بالتفتيش في ضوء نصوص قوانين العمل هي :

- أ- عرقلة عمل مفتشي العمل، أي عرقلة التفتيش .
- ب- الاعتداء على مفتشي العمل، كإستخدام العنف ضدهم .
- ت- عدم الاستجابة لطلبات وتوجيهات مفتشي العمل .

ثانياً: إنّ المشرع العراقي غفل عن تجريم عدد من الافعال أو المخالفات التي درجت قوانين العمل في الدول على تجريمها، لأهمية العلاقات والممارسات التي ترتبط بها تلك الافعال، واهم تلك الافعال أو المخالفات هي تلك التي تتصل بعلاقات العمل الجماعية، كمخالفة أحكام الاتفاقية

(1) المادة (52) من قانون العمل العراقي .

(2) المادة (41/ثانياً/ ز) من قانون العمل العراقي .

(3) المادة (41/ ثانياً/ ح) من قانون العمل العراقي .

(4) المادة (43/ ثانياً) من قانون العمل العراقي .

(5) د. عادل علي المانع، تجريم الاعتداء على مراقبة العمل في القطاع الاهلي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، العدد (57)، 2015، ص 173 - 174 .

(6) المادة (135) من قانون العمل العراقي، وتتنظر المواد (234، 235، 257) من قانون العمل المصري، والمادتين (139، 144) من قانون العمل القطري .



الجماعية والتفاوض الجماعي والممارسات أو الحقوق النقابية، وكذلك ما يخص المنازعات الجماعية⁽¹⁾، فضلاً عن ذلك غفل المشرع العراقي أيضاً عن تجريم مخالفات تقع ضمن طائفة معينة من الجرائم، كما في موضوع الجرائم المتصلة بالتدريب المهني، إذ توضح لنا سابقاً ان المشرع العراقي جرّم حالة واحدة هي حالة مخالفة مركز التدريب المهني لشروط الصحة والسلامة المهنية وعدم اخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب، ولم يجرم الحالة التي يمارس فيها المركز التدريب المهني من دون الحصول على اجازة من وزارة العمل وفقاً لما نصت عليه المادة (26/ثالثاً/أ) .

(1) المواد (149،150، 157، 252، 253،169) من قانون العمل المصري، والمادتين (122 – 145) من قانون العمل القطري .



المبحث الثاني

مظاهر ذاتية التجريم في قانون العمل العراقي

من المسلم به ان قانون العمل قانوناً مستقلاً قائماً بذاته، تتميز موضوعاته بطبيعتها الخاصة التي تستقل بها عن القانون المدني وعن كل موضوعات القانون الخاص. فهو يتمتع بذاتية علمية وتشريعية وقانونية تكمن في خصائصه التي تميزه عن فروع القانون الأخرى، من حيث الصفة الأمرة لقواعده وتفسير نصوصه والميزات التي تمنح للعمال عند التقاضي، وما إلى ذلك من خصائص ذاتية. وإذا كان هذا الكلام يتعلق بالجانب المدنية لقانون العمل، فإنه ينطبق أيضاً على الشق الجنائي من القانون المذكور. حيث يعد القانون الجنائي لعلاقات العمل أحد فروع القانون الجنائي الحديث، وبشكل أكثر دقة يمكن القول أنه فرع من فروع القانون الجنائي للأعمال. ويتميز القانون الجنائي في نطاق علاقات العمل بقواعد وخصائص معينة تختلف عن القواعد العامة المعروفة في القانون الجنائي العام سواء من حيث التجريم أو العقاب .

في هذا المبحث نتعرف على المظاهر التي تجسد الذاتية الخاصة للتجريم في قانون العمل، على ان نبحت تلك المظاهر من ناحية ذاتية العقاب في الفصل الأول من الباب الثاني. وعليه سنقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، نخصص الأول منها لبحث خصوصية المصلحة المحمية في التجريم في نطاق علاقات العمل، وفي المطلب الثاني نبيّن موضوع الارتباط في الجرائم العمالية، ونكرس المطلب الثالث لمسألة التضامن في المسؤولية الجنائية .

المطلب الأول

خصوصية المصلحة المحمية

من الثابت أن الواجب الاساسي للمشرع هو حماية المصالح الأساسية بحسبانها تشبع حاجات مادية أو معنوية للمجتمع، ولذلك امست المصلحة محلاً لاهتمام المشرع في الدول. ولا شك أن لكل مشرع عقيدة ومنهج في حماية المصالح، فبعض المصالح يكفل لها حماية مدنية، وبعضها تضمن له حماية في اطار القانون الجنائي، والمشرع في كل ذلك مقيد بحاجات المجتمع ونظرته لهذه المصالح، بمعنى أنه ليس حراً في إضفاء نوع الحماية على المصلحة المراد حمايتها.

عموماً للمصلحة أهمية كبيرة في النظام القانوني وخاصة في القانون الجنائي بعدّها المعيار الذي ينطلق منها ويستند إليه المشرع في رسم فلسفته ويحسم الفقه على وفقه المشاكل والموضوعات ذات العلاقة بالتجريم والعقاب. وفي نطاق قانون العمل تلعب المصلحة دوراً



اساسياً في إلتجاء المشرع إلى تجريم بعض السلوكيات وفرض الجزاءات الجنائية على مرتكبيها. وللإحاطة بموضوع خصوصية المصلحة في نطاق القانون الجنائي للعمل، سنبيّن ذلك في فرعين، نتعرض في الأول إلى المصلحة في قانون العقوبات، وفي الثاني لخصوصية المصلحة المحمية في قانون العمل .

الفرع الأول

المصلحة في قانون العقوبات

عرفت المصلحة بأنها العلاقة بين شخص ومال، أو هي الحكم التقييمي الذي يسبغه صاحب الحاجة على الوسيلة التي تكفل إشباعها بصورة مشروعة⁽¹⁾، كما عرفها (اهرنج) بأنها كل ما يشبع حاجة مادية أو معنوية لشخص ما، فالحاجة المادية تتمثل في حماية المصلحة في الحياة، ومصلحة السلامة البدنية، ومصلحة حماية أعضاء الجسم للسير وفق المجرى الطبيعي، والحاجة المعنوية تتجسد في حماية مصلحة الشرف والاعتبار في الجرائم الماسة بحرية الإنسان وحرمة⁽²⁾.

إذ تقوم حياة الانسان على إشباع حاجات معينة تملئها عليه غرائزه، فكل غريزة يتولد عنها بحكم الفطرة شعور بحاجة أو اكثر، بحيث يغدو إشباعها من مقتضيات المعيشة. وإذا كانت الغرائز هي التي تولد الحاجة، فإن الشعور بهذه الحاجة هو الذي يحرك الرغبة والارادة نحو النزوع إلى إشباعها، ومما لا شك فيه أنه لا بد من اعتقاد الانسان بصلاحيته هذا الشيء لإشباع تلك الحاجة، بحيث يكون هذا الاعتقاد مجرد حكم تقديري لتلك الصلاحية، وهذا الحكم هو مصلحة النفس الإنسانية في ذات الشيء، وهي بهذا الوصف تختلف عن المنفعة التي هي صلاحية الشيء بالفعل لإشباع الحاجة بغض النظر عن الاعتقاد بها ، أما المصلحة فهي اعتقاد بتلك المنفعة⁽³⁾ .

إنّ تحقيق مصلحة معينة هي الغاية التي يسعى اليها السلوك الانساني، وهذه المصلحة تتمثل أما في الحصول على فائدة ما أو دفع ضرر ولا يوجد سلوك مجرد أو حيادي، ولذلك كانت فكرة المصلحة محط اهتمام الفقهاء والفلاسفة منذ القدم بما فيهم فقهاء الشريعة الإسلامية . إذ إن حماية المصالح الأساسية التي يتوقف عليها وجود المجتمع واستقراره هي الغاية التي يرتبط بها التجريم

(1) د. حسنين ابراهيم صالح، فكرة المصلحة في قانون العقوبات، المجلة الجنائية القومية، المجلد (17)، العدد (2)، 1974، ص 240 .

(2) د. جلال ثروت، شرح قانون العقوبات القسم العام، الدار الجامعية، بيروت، 1998، ص 93 .

(3) د. حسنين ابراهيم صالح، مصدر سابق، ص 239 .



وكل الانظمة والشرائع السماوية والوضعية، فوجود حد أدنى من المصلحة وفقاً لما يراه بعض الفقه هو المبرر لتدخل المشرع في اصدار تنظيم قانوني⁽¹⁾ .

وترتبط المصلحة بالحق ارتباطاً متيناً، فالمشرع لا يضيفي الحماية القانونية على الحقوق إلا من اجل حماية مصالح معينة جديرة بالرعاية، وحتى تكون المصالح جديرة بالحماية فلا بد من أن تكون هناك نصوص تحميها وتُمكن صاحب المصلحة من المطالبة عند وقوع عدوان على حق من حقوقه، وعليه لا بد لكل مصلحة من أن تلحق بها حماية ، بما يعني أن الحماية شرط لمنع وقوع اعتداء على المصلحة المشروعة، سواء كانت هذه الحماية مدنية أم جنائية⁽²⁾ . وتقوم المصلحة على عناصر ثلاثة هي، المنفعة والهدف والمشروعية⁽³⁾ .

وللمصلحة دور اساسي وجوهري في قانون العقوبات، فهي محل حمايته ومعيار تحديد فلسفته والاساس في حسم المشاكل والموضوعات القانونية الهامة⁽⁴⁾ . والمصلحة ترتبط بفلسفة الدولة في التجريم في ضوء السياسة الجنائية التي تتبعها، فعند تعيين المصلحة محل الحماية القانونية يمكن الوصول إلى النموذج القانوني للجريمة، ومن ثم تحديد السلوك الذي يشكل انتهاكاً للمصلحة المراد حمايتها، وما يفضي إليه هذا السلوك من نتيجة - ضرر أو خطر - والوصول إلى العلة التي يستند اليها المشرع في التجريم⁽⁵⁾ .

بما يعني أن المصلحة هي الاساس الذي يستند إليه التجريم، وهي المعيار الذي يعول عليه في التفرقة بين الركن الخاص والظرف، فالعنصر الجديد إذا كان يحمي مصلحة جديدة فهو ركن خاص، في حين ان الظرف لا يغير من طبيعة المصلحة وإنما يغير من مداها⁽⁶⁾ .

ويؤدي القانون الجنائي جزءاً أو جانباً من وظيفة القانون في حماية المصالح، ولكنه يؤدي في ذلك دوراً مختلفاً عن الدور الذي يقوم به القانون المدني أو فروع القانون الاخرى في توفير هذه الحماية، والفيصل بين الجزاء الجنائي والجزاء المدني ليس في طبيعة الجزاء وإنما في الهدف، ففي كليهما يمكن أن يكون الجزاء دفع مبلغ من المال، ولكن من ناحية الهدف من الجزاء،

(1) محمود طه جلال، مصدر سابق، ص 135 - 136 .

(2) محمد مردان علي، المصلحة المعتبرة في التجريم، اطروحة دكتوراه، جامعة الموصل، كلية الحقوق، 2002، ص 23 .

(3) د. محمد عباس الزبيدي، المصلحة محل الحماية في جريمة الإجهاض، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد (12)، العدد (43)، 2010، ص 243 .

(4) د. حسنين ابراهيم، مصدر سابق، ص 237 .

(5) محمد مردان علي، مصدر سابق، ص 3 .

(6) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، مصدر سابق، ص 20 .



فهو التعويض عن ضرر في المسألة المدنية، والعقاب اياً كانت فلسفته بما يمس من مصالح الفرد التي يحميها القانون كالحياة والحرية والمال والشرف في المسألة الجنائية⁽¹⁾. ويشترط في المصلحة حتى تكون محلاً للحماية الجنائية شروط عدة أهمها، أن تستند المصلحة إلى حق وأن تقترن بالحماية وان تكون مشروعة⁽²⁾.

وتلعب المصلحة دوراً كبيراً في تطوير القانون الجنائي وتحديد ذاتيته. فمن ناحية تساهم المصلحة في تطوير القانون ودفعه نحو الحداثة والتطور، فالقانون الجنائي وان كان يتطلب الاستقرار، ولكن لا يعني ذلك عدم مسابرة التطور المصالح التي تمتاز بالمرونة، فإذا تخلف القانون المذكور عن مسابرة التطور الحاصل في المجتمع فإنه لا يكون معبراً عن المصالح السائدة، بما ينتج عنه صراع بين المصالح والقانون، والتشريع الذي لا يعبر عن المصالح الاجتماعية يكون تشريعاً ميتاً اجوفاً لا يلقى التفاعل المطلوب في التطبيق العملي في ميدان الواقع. ولذلك يكون المشرع الجنائي في حركة دائمة تتماشى مع المصالح الاجتماعية المتجددة، فنراه يجرم افعال ويحدد العقوبات المناسبة لها حماية لمصلحة، مستخدماً وسيلة التجريم والعقاب تحقيقاً لحاجات الأفراد في الأمن والاطمئنان على حياتهم وحررياتهم واموالهم، فضلاً عن تحقيق غايات الدولة⁽³⁾.

أما من ناحية الدور الذي تلعبه المصلحة في تحديد ذاتية القانون الجنائي، فمن المعلوم أن وظيفة القانون الجنائي تتميز عن وظائف فروع القانون الاخرى بخصوصيتها المتأتية من طبيعة الجزاء الذي ينظمه القانون الجنائي وطبيعة المصلحة التي يحميها.

فالقانون الجنائي يتناول بالحماية المصالح الاجتماعية الاساسية المشتركة التي لا يمكن ترك حمايتها لفروع القانون الاخرى، فهو لا يشمل بحمايته كل الافكار التي تمثل موضوعات القوانين غير الجنائية، وإنما يقصر حمايته وفق الضرورة الاجتماعية⁽⁴⁾. إذ إن تدخل القانون الجنائي لا يكون الا لتقرير حماية جنائية اوجبتها الضرورة الاجتماعية، ولا تطابق بين الحماية غير الجنائية التي قامت عليها المراكز القانونية وبين الحماية التي يتكفل بها قانون العقوبات لهذه المراكز، لأن

- (1) د. احمد محمد خليفة، النظرية العامة للتجريم، دار المعارف، مصر، ط 1، 1959، ص 110.
- (2) ينظر في تفصيل ذلك، محمد عبد الحسين الموسوي، الضوابط الدستورية لسياسة التجريم، رسالة ماجستير، جامعة ذي قار، كلية القانون، 2018، ص 97.
- (3) ينظر في تفصيل ذلك، د. ميثم فالح حسين، اكرم كريم خضير، الإطار الفلسفي للمصلحة المعتبرة من التجريم، مجلة ميسان للدراسات الاكاديمية، العدد (41)، 2021، ص 498 – 499.
- (4) د. سليمان عبد المنعم، النظرية العامة لقانون العقوبات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2000، ص 18.



الاحيرة ضرورة اجتماعية تتفق مع وظيفة قانون العقوبات وبها تتحقق ذاتيته⁽¹⁾.

إذاً المصلحة هي التي تحدد طبيعة القانون الذي يتولاها بالحماية، فالمصلحة السياسية مثلاً تكون متعلقة بشؤون الحكم والدولة ومؤسساتها ويقوم بحمايتها القانون الدستوري، كذلك المصلحة المتعلقة بالأسرة فيما يخص موضوعات الزواج والطلاق والميراث التي يحميها وينظمها قانون الاحوال الشخصية، أما المصالح الاساسية المشتركة التي تمثل المرتكزات الاساسية للحياة الاجتماعية فتكون محلاً لحماية القانون الجنائي⁽²⁾.

ومما سبق يتبين لنا أهمية المصلحة في القانون الجنائي بصورة عامة، لكونها مناط التجريم واساسه، والتي على وفقها يتم تحديد النموذج القانوني للجريمة والذي يحدد السلوك الذي يشكل انتهاكاً لها، فضلاً عن دورها في تطوير القانون الجنائي ومواكبته للمصالح التي تتطور بشكل مستمر، ودورها المهم في تحديد ذاتية القانون المذكور وتميزه عن غيره من فروع القانون بحمايته لمصالح اساسية مشتركة تمثل اسس ومرتكزات الحياة الاجتماعية.

الفرع الثاني

خصوصية المصلحة المحمية في قانون العمل

بينما قبل قليل ان للمصلحة دور مهم في تطوير القانون الجنائي، من خلال مواكبته للتطور والحدثة بشكل يتماشى مع المصالح الاجتماعية المرنة، وما يترتب على ذلك من قيام المشرع بتجريم أفعال وسلوكيات جديدة عندما يلحظ أنها تلحق بالمصالح المرعية ضرراً أو أنها تهدد بإلحاق ضرر بها. واتضح ايضاً أن وسيلة المشرع في ذلك هي التجريم والعقاب تحقيقاً لمبدأ إشباع حاجات الأفراد بالأمن والامان وحفظ حياتهم وحررياتهم واموالهم.

إنّ المشرع وهو يستخدم وسيلة التجريم والعقاب بقصد حماية المصالح الضرورية إنما ينتهج احد سبيلين، أما تعديل قانون العقوبات بإجراء تغييرات بالإضافة أو التغيير أو الحذف في نصوص القانون المذكور، أو أن يقوم بسن قوانين جنائية خاصة وهو الاسلوب السائد في الوقت الحاضر. ويفضّل بعضهم هذا الاسلوب بحسبان أنه يحمي قانون العقوبات من التعديل المستمر⁽³⁾، بما يعني ان ظهور سلوكيات مستحدثة، ووجود مصالح متغيرة أو طارئة من ضمن الأسباب التي

(1) فاضل عواد الدليمي، ذاتية القانون الجنائي، رسالة ماجستير، جامعة بابل، كلية القانون، 2006، ص 117.

(2) د. ميثم فالح حسين، اكرم كريم، مصدر سابق، ص 500.

(3) د. ميثم فالح حسين، اكرم كريم، مصدر سابق، ص 499.



تدعو إلى إصدار قوانين جنائية خاصة، فضلاً عن أسباب أخرى، منها الظروف السياسية التي قد تدفع لإصدار هذه القوانين وايضاً افراد بعض الجرائم بإجراءات جنائية خاصة⁽¹⁾

والقوانين الجنائية الخاصة تحمي في الغالب من الاحوال مصالح اجتماعية عامة لها خصوصيتها، وتكمن هذه الخصوصية في الطبيعة المتغيرة أو الطارئة للمصالح التي تحميها هذه القوانين، فالتطور سمة العصر وكلما كان المجتمع في تطور وتغير مستمر فإن مصالحه تتطور، وقد تظهر مصالح طارئة يعجز قانون العقوبات في لحظة ما عن حمايتها حماية فعالة، كما تكمن هذه الخصوصية بالنسبة للمصالح التي تحميها القوانين الجنائية الخاصة، بأنها تتعلق بفئة محددة من الأشخاص يحملون صفة معينة كالصفة العسكرية أو الصفة الامنية⁽²⁾ أو صفة العمال .

وفي ضوء ذلك تتضح أهمية المصلحة أو المصالح التي يحميها قانون العمل كقانون جنائي خاص، سواء من جانب كونها مصالح عامة ضرورية أو من جانب أنها تتعلق بفئة محددة من الأشخاص وهم العمال بالدرجة الاساس واصحاب العمل بدرجة اقل .

وقد بينا في معرض الحديث عن طبيعة جرائم العمل من حيث الحق المعتدى عليه، أن هذه الجرائم مضرّة بالمصلحتين العامة والخاصة⁽³⁾، فمن جانب كونها مضرّة بالمصلحة العامة، فذلك متأت من أنها تؤثر سلباً في سمعة البلد الصناعية والدخل العام والامن العام والصحة العامة⁽⁴⁾، فكل هذه المصالح تضر بها الجرائم الناشئة عن علاقات العمل، خاصة بعد أن تطورت وسائل الانتاج واتسعت رقعة المصانع من حيث اعداد العمال ونوعية الانتاج، ومن ثم هي مصالح تمثل مناط التجريم لدى المشرع العمالي وهو يصوغ قواعد التجريم في قانون العمل. وقد سبقت الإشارة إلى أن قواعد قانون العمل تتصف بكونها ذات طابع حمائي، وأن فكرة النظام العام لها مدلولها الخاص في نطاق القانون المذكور، بما أضفت معه خصوصية على أحكامه يتميز بها عن غيره من فروع القانون الأخرى، وأن فلسفة هذا القانون وأن كانت تقوم على حماية العمال، فإن ذلك لا يكون على حساب المصلحة العامة، حيث تقوم فكرة النظام العام في اطار قانون العمل

(1) د. احمد عبد الظاهر، مصدر سابق، ص 140 وما بعدها .

(2) المصدر نفسه ، ص 144 .

(3) المصلحة العامة عبارة عن منافع مادية أو معنوية تهم جماعة معينة بأسرها إضافة إلى ما يدفع الضرر عن هذه الجماعة، فمفهومها ينصرف إلى النفع الشامل مادياً ومعنوياً لجماعة معينة أو ابعاد الضرر منها، ولذلك فهي تتميز بطابعها الشمولي. أما المصلحة الخاصة فتجد اساسها في النظرية الفردية التي تذهب إلى ان الفرد هو غاية القانون ومصدر كل حق وغاية كل مجتمع، وان المصلحة الخاصة هي السبيل لتحقيق المصلحة العامة، للمزيد من التفصيل ينظر مصطفى طه جواد، التناسب بين المصلحة العامة والخاصة في القانون الجنائي، اطروحة دكتوراه، معهد العلمين للدراسات العليا، قسم القانون، 2020، ص 65 وما بعدها .

(4) د. ناهد العجوز، مصدر سابق، ص 270 .



على اساسين، معيار المصلحة العامة وفكرة النسبية⁽¹⁾.

أما من ناحية أن جرائم العمل مضرّة بالمصلحة الخاصة، فلا شك ولا ريب أن مصلحة العمال بحسبانهم الطرف الاضعف في علاقة العمل هي المصلحة المعتبرة في التجريم الذي يقوم به المشرع في نصوص قانون العمل. وقد بينا سابقاً وهو المعلوم والثابت أن قانون العمل هو القانون الحامي والمدافع عن مصالح العمال وحفظ حقوقهم أمام اصحاب العمل وسلطاتهم، وان تشريع قواعد قانونية للعمل جاء بعد أن تعرض العمال للظلم والاستغلال على يد ارباب العمل وعلى مدى فترات زمنية طويلة، الأمر الذي اضطرت معه الدولة إلى التدخل بتشريع تنظيم قانوني يحقق التوازن بين طرفي العلاقة العمالية ويحمي مصالح العمال، وفرضت جزاءات جنائية على من يخالف هذا التنظيم.

وإذا كانت قواعد التجريم في قانون العمل تحمي مصالح العمال كفئة محددة من الاشخاص - وهو نهج القوانين الجنائية الخاصة بحماية مصالح فئة معينة من الاشخاص - فإن هذه القواعد شملت في حمايتها كل الحاملين لصفة العامل، سواء كان عاملاً بالغاً أو حدثاً أو نساء عاملات بدون تفریق أو تمييز. فنجد مثلاً أن قانون العمل بقواعد التجريم فيه اسبغ الحماية الجنائية على مصالح وحقوق العمال الاحداث بنصوص قانونية تدفع عنهم كل ما من شأنه الحاق الضرر بهم أو يعرض حياتهم أو اخلاقهم أو سلامة وصحة اجسامهم للخطر، والحماية هنا لا تستهدف ضمان مصالحهم وحقوقهم فحسب، وإنما تستهدف كذلك مصلحة المجتمع بما توفره هذه الحماية من محافظة على حسن سير العمل وزيادة الإنتاج، فضلاً عن ما تمثله من إرتقاء بالأجيال القادمة، بحسبان أن الاحداث هم رجال وبناء المستقبل⁽²⁾. وعليه فإن المصلحة المحمية والمعتبرة من تجريم بعض السلوكيات المرتكبة تجاه العمال الاحداث وتمثل اعتداءً على مصالحهم وحقوقهم إنما تعود لإعتبارات صحية وتربوية واخلاقية واقتصادية على وفق تفصيل يطول⁽³⁾.

وبذلك فإن المصلحة الخاصة للعامل هي المصلحة التي يراد حمايتها في قواعد التجريم التي ينص عليها قانون العمل، وهذه المصلحة من الأهمية بمكان نتيجة تعلقها بطائفة كبيرة من سكان أي بلد، وهي طائفة العمال بما يشكلونه من ثقل إقتصادي وباعتبارهم عماد العملية الاقتصادية،

(1) ينظر في تفصيل ذلك، د. جمال ابو الفتوح، مصدر سابق، ص 822 وما بعدها .
 (2) فاطمة بحري، الحماية الجنائية الموضوعية للاطفال المستخدمين، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 73 .
 (3) ينظر في تفصيل ذلك، نور قحطان خليل، الحماية الجنائية للعمال الاحداث في التشريع العراقي، رسالة ماجستير، جامعة الانبار، كلية القانون والعلوم السياسية، قسم القانون، 2021، ص 43 وما بعدها .



واجورهم تمثل جزءاً معتبراً من الدخل القومي للدولة، فضلاً عن ثقلهم السياسي بكونهم يؤلفون نسبة كبيرة من الشعب السياسي للدولة .

المطلب الثاني

الارتباط في جرائم العمل

يحدث في الواقع أن ترتكب عدة جرائم ترتبط ببعضها ارتباطاً لا يقبل التجزئة ويجمع بينها غرض واحد، وهذه المسألة تحكمها قاعدة معينة تنص عليها عادةً قوانين العقوبات، إلا أن قانون العمل وكخصيصة من الخصائص الجنائية التي ينفرد بها، خرج عن أحكام هذه القاعدة وتبنى حكماً آخر. سنتعرف في هذا المطلب على ارتباط الجرائم في قانون العقوبات والقاعدة التي تحكم هذا الارتباط، والحكم الذي تبناه المشرع في قانون العمل لتنظيم نفس المسألة وذلك في الفرعين الآتيين :

الفرع الأول

إرتباط الجرائم في قانون العقوبات

تخلو التشريعات الجنائية في الغالب من تعريف للارتباط الجنائي تاركة ذلك للفقهاء والقضاء، والتشريع العراقي من بين تلك التشريعات التي لم تورد تعريفاً للارتباط الجنائي واكتفى المشرع بمعالجته بنصوص واضحة في المادتين (142، 143) من قانون العقوبات .

وعلى الصعيد الفقهي عرف الارتباط الجنائي بأنه (الصلة التي تجمع الجرائم ببعضها ببعض دون ان تمنع من بقاء كل منها مستقل عن الآخر)⁽¹⁾ .

كما عُرّف الارتباط الجنائي بأنه (صلة تجمع بين عدة جرائم دون ان تنفي كل جريمة ذاتية على حده، وقد يكون هذا الارتباط بسيطاً وقد يكون وثيقاً لا يقبل التجزئة إلى حد الوصول إلى وجود وحدة مترابطة مكونة من عدة اجزاء يتعذر فصل بعضها عن بعض مما يؤدي إلى اعتبار تلك الجرائم بمثابة جريمة واحدة ويكون الحكم بالعقوبة المقررة لأشدها)⁽²⁾ .

إذاً يمكن القول أن الارتباط هو الصلة التي تربط بين عدة جرائم من دون أن تفقد كل جريمة من هذه الجرائم ذاتيتها أو استقلالها، وهذه الصلة أو الرابطة قد تكون بسيطة أو ضعيفة

(1) د. جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، دار العلم للجميع، بيروت ط 2، بلا سنة، ص 366 وما بعدها .

(2) د. رؤوف عبيد، مبادئ القسم العام من التشريع العقابي، دار الفكر العربي، القاهرة، ط 4، 1979، ص 743



بحيث تختفي اهميتها أمام استقلال كل جريمة عن الاخرى، وقد تكون قوية ومعقدة بحيث تبدو الجرائم المتعددة ازاءها وكأن كل منها جزءاً من وحدة مترابطة واحدة يتعذر فصل واحدة منها عن الاخرى .

إنّ فهم الارتباط ومعرفة أحكامه يستلزم بالضرورة معرفة موضوع تعدد الجرائم، ذلك ان اصطلاح الجرائم المرتبطة إنما هو شكل من اشكال الجريمة يفيد التعدد في الجرائم وقيام رابطة بينها، ولذلك عند عدم وجود تعدد الجرائم لا يمكن الحديث عن الارتباط⁽¹⁾ .

وتعدد الجرائم هو حالة ارتكاب الشخص لعدة جرائم قبل ان يحكم عليه نهائياً في واحدة منها، فهو يختلف عن العود الذي يستلزم ارتكاب جريمة بعد الحكم نهائياً على الجاني في جريمة اخرى، وقد تجتمع حالة العود مع حالة التعدد بأن يحكم نهائياً على الجاني في جريمة ثم يرتكب بعد الحكم عدة جرائم⁽²⁾ .

أي أن التعدد هو تعدد الجرائم المسندة إلى ذات الشخص دون أن يفصل بينها حكم مبرم، ومن ثم فهو يقوم على ثلاثة عناصر، وحدة المجرم وتعدد جرائمه وعدم صدور حكم مبرم من أجل احداها قبل أن يقدم على الجريمة التالية لها⁽³⁾ .

ويتضح من ذلك أن حالة تعدد الجرائم هي حالة وسط بين العود وبين حالة الجريمة الواحدة، وصاحبها أقل خطورة واسهل اصلاحاً من المجرم العائد، وأكثر خطورة واصعب اصلاحاً من مرتكب الجريمة الواحدة، وعليه لا بد من وضعها في مركز وسط بين الحالتين من ناحية العقاب، وهذا ما وضعه المشرع الجنائي الحديث نصب عينيه وهو يقرر حكم تعدد الجرائم⁽⁴⁾ .

وتعدد الجرائم على نوعين، تعدد صوري وتعدد حقيقي .

أما التعدد الصوري للجرائم فيقع عندما يرتكب شخص فعلاً إجرامياً واحداً تترتب عليه

(1) د. مأمون محمد سلامة، الجرائم المرتبطة، مجلة ادارة قضايا الحكومة، العدد (4)، 1974، ص 869 .
(2) د. السعيد مصطفى السعيد، الأحكام العامة في قانون العقوبات، دار المعارف، مصر، ط 3، 1957، ص 738 .
(3) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني، القسم العام، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط 3، 1998، ص 891 .
(4) د. علي حسين الخلف، تعدد الجرائم واثره في العقاب في القانون المقارن، دار الفكر العربي، مصر، ط 1، 1954، ص 126 .



نتائج جرمية متعددة، بتعدد الأحكام القانونية التي خرقتها الفعل الجرمي المذكور⁽¹⁾. أي أن يرتكب المجرم فعلاً واحداً ينطبق عليه أكثر من نص في القانون، فتتعدد الأوصاف الاجرامية لهذا الفعل بعدد النصوص التي تطاله⁽²⁾.

ومن البديهي ان لا مجال للكلام عن التعدد إلا إذا ترتب على الفعل وصفان يستحق الجاني العقاب عن ايهما لو قام بمفرده، أما إذا لم يثبت أحد الوصفين في حق الجاني فلا يكون هناك سوى وصف واحد يؤخذ عليه⁽³⁾.

إذاً التعدد الصوري هو تعدد الأوصاف الجرمية للفعل الواحد، حيث تقوم بهذا الفعل عدة جرائم بحسبان أن كل وصف جرمي تقوم به جريمة على حده، فنكون أزاء حالة تنطبق فيها نصوص متعددة على فعل واحد، فشرطاً التعدد الصوري وحدة الفعل وتعدد الأوصاف الجرمية.

ووفقاً لنص المادة (141) من قانون العقوبات العراقي، حدد المشرع حكم التعدد الصوري بالقول (إذا كَوّن الفعل الواحد جرائم متعددة وجب إعتبار الجريمة التي عقوبتها أشد والحكم بالعقوبة المقررة لها، وإذا كانت العقوبات متماثلة حكم بإحداها)⁽⁴⁾، أي يتعين على المحكمة ان تطبق النص الذي يقرر العقوبة الأشد فقط، وإذا كانت العقوبات متماثلة الشدة حكمت المحكمة بإحداها.

اما التعدد الحقيقي أو المادي أو الفعلي فيقصد به، الحالة التي تتعدد فيها الأفعال المادية على نحو تشكل كل منها جريمة مستقلة في القانون، كأن يرتكب شخص جريمتان، قتل وسرقة أو يرتكب عدة سرقات من عدة منازل⁽⁵⁾.

أي أن التعدد الحقيقي هو أن يرتكب الشخص عدداً من الأفعال المكونة لعدة جرائم قبل أن يحكم عليه نهائياً في واحدة منها⁽⁶⁾. ويعد التعدد حقيقياً أو فعلياً سواء أكان الجاني قد خالف بأفعاله التي إرتكبها نصاً قانونياً بعينه عدة مرات، أو خالف عدة نصوص قانونية مختلفة⁽⁷⁾.

وعلى الرغم من أن القاعدة التي تحكم التعدد الحقيقي هي تعدد العقوبات بتعدد الجرائم التي

(1) د. ضاري خليل، مصدر سابق، ص 83.

(2) د. فخري عبد الرزاق، مصدر سابق، ص 483.

(3) د. محمود محمود مصطفى، مصدر سابق، ص 633.

(4) تنظر المادة (84) من قانون العقوبات القطري، والمادة (32) من قانون العقوبات المصري.

(5) د. محمد زكي ابو عامر، قانون العقوبات، القسم العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1993، ص 425.

(6) د. احسن ابو سقيعة، الوجيز في القانون الجنائي العام، دار هوم، ط 18، 2019، ص 442.

(7) د. هلالى عبد اللاه احمد، مصدر سابق، ص 335.



يجري تطبيقها في الجرائم جميعها، ألا أن هذه القاعدة ترد عليها إستثناءات أو قيود ، من بينها الحالة التي تقع فيها عدة جرائم ناتجة عن افعال متعددة ولكنها مرتبطة ببعضها ارتباطاً لا يقبل التجزئة ويجمع بينها وحدة الغرض، إذ اوجب المشرع في هذه الحالة الحكم بالعقوبة المقررة لكل جريمة والأمر بتنفيذ العقوبة الأشد⁽¹⁾ .

إنّ حالة تعدد الجرائم التي ترتبط ببعضها ارتباطاً لا يقبل التجزئة ويجمع بينها وحدة الغرض هي الحالة التي تهمنا في هذا المطلب من البحث، فهي الحالة التي حكمها قانون العقوبات بقاعدة خرج عليها المشرع في قانون العمل .

فإذا كان المشرع الجنائي قرر وجوب عدّ الجرائم في هذه الحالة جريمة واحدة والحكم بالعقوبة المقررة لأشد تلك الجرائم، فإن المشرع العمالي خرج عن هذه القاعدة بحكم نتعرف عليه في الفرع الآتي .

الفرع الثاني

حكم تعدد الجرائم مع الارتباط في قانون العمل

خرجت تشريعات العمل عن القاعدة العامة التي تحكم مسألة تعدد الجرائم مع الارتباط، حيث تنص التشريعات المذكورة في الأغلب الأعم على ان عقوبة مخالفة بعض أحكام القانون تتعدد بتعدد المخالفات المرتكبة. أي تعدد العقوبة عن الفعل الواحد بقدر عدد العمال الذين وقعت واجهت بحقوقهم الجريمة، بما يعني عدم عدّ الجرائم المرتكبة والمرتبطة ببعضها جريمة واحدة كما يذهب إلى ذلك قانون العقوبات .

اي أنه عند وقوع مخالفات من صاحب العمل في شأن عدد من العمال، فإن عقوبة الغرامة تتعدد بتعدد هؤلاء العمال، ويكون تعدداً وجوبياً على المحكمة، وبإشتراط أن ينص الحكم على عدد العمال لتحديد مبلغ الغرامة الواجب دفعه من جانب صاحب العمل، وبقول آخر إذا ارتكب صاحب العمل مخالفة واحدة لعدد من العمال، فإنه يكون مسؤولاً جنائياً عن كل مخالفة لكل عامل على حده⁽²⁾ .

وعلى الرغم من تعدد عقوبات الغرامة والتي من الممكن أن تتعدى حدود المخالفة لتدخل

(1) المادتان (142 ، 143/أ) من قانون العقوبات العراقي، وينظر د. فخري الحديثي، مصدر سابق، ص 485

وما بعدها، والمادة (85) من قانون العقوبات القطري، والمادة (32) من قانون العقوبات المصري .

(2) مصطفى علي مصطفى جاب الله، مصدر سابق، ص 51 .



في نطاق الجرح، فإن التكييف القانوني للواقعة إجرامية لا يتغير إذ تظل مخالفة⁽¹⁾.

ويذهب البعض إلى أن تعدد العقوبة بتعدد العمال في قانون العمل يختلف عن معنى التعدد الوارد في قانون العقوبات، فالتعدد في قانون العمل تعدداً صورياً قوامه فعلاً واحداً ولكن العقوبة تتعدد بعدد العمال الذين وقعت الجريمة بشأنهم. أما التعدد الوارد في قانون العقوبات فقد يكون تعدداً صورياً قوامه فعلاً واحداً تتعدد اوصافه وينطبق عليه أكثر من نص، وقد يكون تعدداً حقيقياً قوامه عدة افعال مستقلة يكون كل منها جريمة⁽²⁾.

ولا نؤيد الرأي المتقدم، فقد تبين لنا قبل قليل أن التعدد الصوري هو تعدد الاوصاف الجرمية للفعل الواحد، بمعنى انطباق أكثر من نص قانوني على الفعل المرتكب، وهذا ما لا نلمسه في الحالة التي يرتكب فيها صاحب العمل فعلاً يظال عدد من العمال فيعاقب بعقوبات بعدد هؤلاء العمال الذين وقعت الجريمة بشأنهم، إذ يبقى الفعل المرتكب من صاحب العمل فعلاً واحداً وينطبق عليه وصفاً واحداً. والحق أن فعل صاحب العمل هذا هو اقرب للتعدد الحقيقي بحسبان أن التعدد يعد حقيقياً - كما رأينا - سواء كان الجاني قد خالف بأفعاله نصاً قانونياً محدداً عدة مرات أو خالف عدة نصوص قانونية مختلفة، وهذا ما ينطبق على صاحب العمل في الحالة التي نحن بصددنا، حيث هو يخالف نصاً قانونياً بعينه عدة مرات (بعدد العمال الذين وقعت الجريمة بشأنهم)، وما يدعم رأينا أن بعض الفقه ذهب في تفسير نص المادة (37) من قانون العقوبات المصري التي تنص على (تتعدد العقوبات بالغرامة دائماً) إلى أن تعدد العقوبة بالغرامة هو تعدد حقيقي لتعدد الافعال المكونة للعقوبة، ولا ينطبق عليها وصف التعدد الصوري، أي تعدد الاوصاف الاجرامية للفعل الواحد، بحيث يسوغ القول بأن هذا الفعل تقوم به عدة جرائم، وعليه تتعدد الغرامة من دون قيد، ومن الجائز ان تستغرق بهذا التعدد اموال الجاني المحكوم عليه⁽³⁾.

وبذلك يمكن القول أن هذه القاعدة التي تنص عليها قوانين العمل تعد إستثناءً من تطبيق العقوبة في قانون العقوبات، حيث تتعدد العقوبات عن الفعل الواحد.

ولابد من الاشارة إلى أن قوانين العمل لا تأخذ بالقاعدة المتقدمة بصورة مطلقة وإنما تقصرها في الغالب على مخالفة الالتزامات التي تطال حقوق العمال الناشئة عن علاقتهم بصاحب

(1) د. عمرو الوقاد، الحماية الجنائية لعلاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، بلا سنة، ص 110.
 (2) مروة حسن لعبيبي، الحماية الجزائية لسير العمل، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية القانون، 2018، ص 88، وتتنظر ايضاً د. ناهد العجوز، مصدر سابق، ص 743.
 (3) ينظر، مسعود بن حميد المعمرى، التجريم في نطاق تشريعات العمل، اطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 2007، ص 387، د. محمود نجيب حسني، مصدر سابق، ص 884 وما بعدها.



العمل، كالأجور وتحديد فترات الراحة وساعات العمل ومنح الاجازات وغير ذلك من الحقوق التي تمس مصالح أفراد العمال وحقوقهم مباشرة. أما مخالفة الالتزامات التنظيمية التي تتعلق بحسن سير العمل واستتباب النظام بالمؤسسة وضمان مراقبة السلطات المختصة بتطبيق القانون بالشكل الذي يحقق الغرض من اصداره، فلا تعدد فيها العقوبة بقدر عدد العمال لأنها لا تمس حقوقهم بصورة مباشرة⁽¹⁾.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض المصرية بأن الالتزام بتوفير وسائل الاسعافات الطبية للعمال من قبيل الأحكام التنظيمية العامة ولا تعدد الغرامة بقدر عدد العمال عند الإخلال به⁽²⁾. كما قضت بأن جريمة عدم تقديم صاحب العمل الاستثمارات لهيئة التأمينات الإجتماعية لا تعدد فيها عقوبة الغرامة بقدر عدد العمال⁽³⁾.

لقد اخذ المشرع العراقي بمبدأ تعدد العقوبة (الغرامة) بعدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم كجزاء لحالة تعدد الجرائم مع الإرتباط في ثلاثة أنواع من الجرائم وهي ، جرائم مخالفة أحكام التشغيل وجرائم مخالفة الأحكام المتعلقة بساعات العمل وجرائم مخالفة الأحكام المتعلقة بالإجازات والعطل الرسمية⁽⁴⁾.

وكان الأولى بالمشرع العراقي تطبيق المبدأ المذكور في عدد اكبر من الجرائم، خاصة في الجرائم المتعلقة بتنظيم عمل الاجانب والجرائم المرتبطة بالأجور والجرائم ذات العلاقة بحماية المرأة العاملة والعمال الاحداث، لأهمية هذا المبدأ كقاعدة من قواعد تطبيق العقوبة في قانون العمل، وأهميته في حفظ حقوق كل العمال الذين تطالهم الجريمة، فضلاً عن دوره في دفع صاحب العمل إلى تجنب ارتكاب جرائم العمل التي تعدد فيها العقوبة بعدد العمال ، والتي غالباً ما تكون من الجرائم الماسة بحقوق العمال مباشرة .

وفي مصر تبنى المشرع المبدأ المذكور في مواضع كثيرة، بعضها يتعلق بالجرائم المرتبطة بمخالفة أحكام التشغيل، وبعضها يخص مخالفة أحكام الاجور، وأخرى تتعلق بساعات العمل وفترات الراحة، فضلاً عن الجرائم ذات الصلة بتشغيل النساء والأحكام الخاصة بالتحقيق مع

(1) د. عمرو الوقاد، مصدر سابق، ص 111 .

(2) الطعن رقم 1938 لسنة 35 ق جلسة في 1966/2/21 / اشار له د. عبد الفتاح مراد ، مصدر سابق، ص 274 .

(3) الطعن رقم 653 لسنة 36 ق جلسة في 1966/6/6، اشار له د. عبد الفتاح مراد، مصدر سابق، ص 275.

(4) المواد (24، 73، 83) من قانون العمل العراقي .



العمال ومسائلهم وأحكام إنهاء عقد العمل وغيرها⁽¹⁾ .

اما في قطر فقد اخذ المشرع بالمبدأ محل البحث في جميع الجرائم التي نص عليها في قانون العمل وفقاً لما جاءت به المادة (143)، إذ اورد المشرع القطري مبدأ تعدد عقوبة الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة كمبدأ عام يطبق في جميع جرائم قانون العمل، وذلك خلافاً للغالبية من تشريعات العمل - ومن بينها قانوني العمل في مصر والعراق - التي تنص في بعض المواد على تعدد الغرامة وبعضها الآخر من دون التعدد ، وذلك حسب الحاجة .

كما نص المشرع الفرنسي على المبدأ في مواضع عديدة من قانون العمل، كالمادة (2/1238) التي تنص على معاقبة الفصل من دون استشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية بغرامة قدرها (3750) يورو، على ان يتم النطق بالحكم عدة مرات بعدد العمال المتأثرين بالجريمة، كما نص المشرع الفرنسي على نفس المبدأ عند تجريمه استخدام الأجنبي غير المصرح له بممارسة العمل في فرنسا، إذ تتعدد العقوبة في حالة تعدد العمال الاجانب المستخدمين من دون تصريح .

المطلب الثالث

التضامن في المسؤولية الجزائية في قانون العمل

تعد المسؤولية الجزائية ركناً أساسياً في النظام القانوني الجنائي، إذ يجب ان يكون هناك شخص مسؤول عن الجريمة يتحمل نتائجها وعواقبها، ولذلك فإن التجريم والعقاب كوسيلة للمجتمع في التصدي للجريمة بإدانة الفعل الجرمي وعقاب من ارتكبه لردعه واصلاحه، لا يكفيهما اجتماع الأركان العامة للجريمة حيث يؤديان دورهما ما لم يكن هناك شخص مسؤول عن الجريمة، ومن ثم أهمية تحديد شخص مرتكب الجريمة والنظر فيما بعد ان كان قد اقدم على فعله عن وعي و ارادة ومعرفة بما سينزل به من جزاء جنائي .

وعليه فإن للمسؤولية الجزائية جانبين، جانب مادي يتحقق بوجود واقعة لها كيان مادي يصفها التشريع الجنائي بالجريمة، وجانب شخصي يتعلق بالأهلية الجنائية لمرتكب الجريمة، والتي تدور وجوداً وعدمياً مع التمييز وحرية الإختيار .

وإذا كانت المسؤولية في نطاق القانون الجنائي لها أسس تقوم عليها وشروط يلزم توافرها وأحكام تنظمها، فإن المسؤولية الجزائية في اطار علاقات العمل لا تخرج عن تلك الاسس

(1) المواد (238، 240، 241، 245، 246، 247، 248، 249، 250، 254) من قانون العمل المصري .



والشروط والأحكام بالمجمل، ولكن يمكن القول أن المسؤولية الجزائية في قانون العمل تتميز بأن أحكامها تخاطب اشخاص محددین بصفاتهم كصفة صاحب العمل وصفة العامل، وأيضاً اتساع نطاق المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية نتيجة اتساع نطاق هذه الاشخاص بفعل التطورات الاقتصادية والاجتماعية في العصر الحديث، كذلك بالنسبة للمسؤولية الجزائية عن فعل الغير . ولا شك أن هذه الأنواع من المسؤولية الجنائية لا تخرج عن الأحكام العامة الواردة في القانون الجنائي، ولكن اهم ما يميز القواعد الجزائية لقانون العمل هي الاخذ بالمسؤولية الجزائية التضامنية، على خلاف القانون الجنائي الذي الأصل فيه مبدأ شخصية المسؤولية الجزائية. وللتعرف اكثر حول الموضوع سنبينه في الفرعين الآتيين :

الفرع الأول

شخصية المسؤولية الجزائية في القانون الجنائي

قبل الخوض في موضوع المسؤولية الجزائية ينبغي التعرّيج على تعريف هذه المسؤولية واسبابها وخصائصها .

ففيما يتعلق بتعريف المسؤولية الجزائية، فقد اختلف الفقهاء ولم يتفقوا على تعريف واحد لها، وان كان الخلاف على الشكل لا الجوهر، وقد تبنى العديد من الشراح التعريف الذي اورده الفقه الفرنسي ومفاده، أن المسؤولية الجزائية هي الالتزام بتحمل النتائج القانونية المترتبة على توافر أركان الجريمة، وموضوع هذا الالتزام هو العقوبة أو التدبير الاحترازي الذي ينزله القانون بالمسؤول عن الجريمة. وبهذا المعنى فإن المسؤولية الجزائية هي وصف يثبت بحق من يرتكب فعل مجرم ولا تعد اثاراً لماديات الجريمة، وإنما وصف يترتب عليه آثار مادية وقانونية، كإجراءات الدعوى الجزائية وما تتضمنها من قرارات وصولاً للحكم وما يتبعه من ايقاع الجزاء المتمثل بالعقوبة أو التدبير، فضلاً عن الآثار الاجتماعية التي تتمثل بالإستهجان الاجتماعي للجاني⁽¹⁾ .

وبقول حاسم أن المسؤولية الجزائية هي التزام قانوني بتحمل العقوبة، ومتى ثبتت هذه المسؤولية ترتب عليها جزاء جنائي، هو رد الفعل الاجتماعي ازاء الجريمة والذي يتحملة فاعلها ومن اشترك فيها. وهذا ما يكشف عن الارتباط الوثيق بين المسؤولية الجزائية وبين الجريمة كواقعة أو حقيقة قانونية، حيث لا يمكن تصور قيام الأولى في حالة تخلف الثانية، فالجريمة هي

(1) د. جمال ابراهيم الحيدري، أحكام المسؤولية الجزائية، مصدر سابق، ص 25 .



سبب قيام المسؤولية الجزائية مع ما يترتب عليها من نتائج وآثار قانونية وموضوعية واهمها ما يتعلق بتوقيع الجزاء الجنائي الذي ينص القانون⁽¹⁾ .

وترتبط المسؤولية الجزائية بصورها كافة بمخالفة شخص لقاعدة تجريبية منصوص عليها في القانون، ومن ثم هي لا تُثار إذا كان الفعل الذي اتاه الشخص غير منصوص عليه في القانون، طبقاً للقاعدة الاساسية في القانون الجنائي التي تقضي بأن لا جريمة ولا عقوبة من دون نص، ولذلك يتعين للقول بمسؤولية شخص ما جنائياً، أن يكون النشاط المنسوب إليه خاضعاً لنص جنائي محدد يتضمن بياناً بالفعل وبالجزاء المقرر له، فإذا لم يكن هناك نص في القانون يطال الفعل، فإن المسؤولية الجزائية لا تُثار في هذه الحالة، حتى لو كان الفعل المرتكب مستهجناً من الناحية الاجتماعية⁽²⁾، وبعبارة أخرى أن المسؤولية الجزائية لا تقوم إلا إذا اقدم الشخص على ارتكاب خطأ جنائي، أي على خرق قاعدة جنائية تتضمن تجريماً لفعل وجزاء على خرقها، بما يعني ان الخطأ الجنائي والأهلية هما ركنا المسؤولية الجزائية⁽³⁾، وأن سبب المسؤولية الجزائية يتحدد بوجود واقعة يجرمها القانون الجنائي .

وبخصوص الأساس الذي تقوم عليه المسؤولية الجزائية، فقد ثار جدلاً طويلاً حول موضوع البحث في اساس المسؤولية بصورة عامة والمسؤولية الجزائية بصورة خاصة، وهو جدل لم يقتصر على رجال القانون وحدهم وإنما عني به الفلاسفة ورجال الدين في مختلف العصور، بحسبانه مشكلة فلسفية واخلاقية ودينية. ومشكلة تحديد اساس المسؤولية الجزائية تدور حول جواب السؤال الازلي وهو لماذا يسأل الشخص جنائياً؟. ويمكن القول أن المدارس الفقهية الجنائية دارت حول فكرتين محوريتين، كل فكرة منهما تشكل اطاراً فلسفياً لتحديد اساس المسؤولية الجزائية، وعلى هدى هذا التحديد ترسم كل مدرسة سياستها الجنائية، وهاتان الفكرتان هما حرية اختيار السلوك الاجرامي من جانب، وحمية السلوك الاجرامي من جانب آخر، ولا شك أن لكل

(1) د. محمود سليمان موسى، المسؤولية الجنائية في التشريعات العربية والقانونين الفرنسي والاطالي، منشأة المعارف، الاسكندرية، بلا سنة، ص 60 .

(2) المصدر السابق، ص 15 .

(3) د. مصطفى العوجي، القانون الجنائي العام، الجزء الثاني، المسؤولية الجنائية، مؤسسة نوفل، بيروت، ط 1، 1985، ص 12 . وفي هذا الصدد، لا بد من الاشارة إلى أن هذا المبدأ تأخذ به الشريعة الاسلامية ايضاً، إذ لا يكفي لقيام المسؤولية الجنائية وفقاً لأحكامها اسناد الجريمة مادياً إلى شخص معين، بل يجب ان تثبت قبله معنوياً ايضاً، أي لا يكفي ان تكون الجريمة من فعل يديه، بل يجب ايضاً أن تكون صادرة عن ادراكه وارادته أو خطئه وإهماله، للمزيد من التفصيل ينظر، احمد فتحي بهنسي، المسؤولية الجنائية في الفقه الاسلامي، دار القلم، 1961، ص 17 .



من المدرستين حججها واسانيدها على وفق تفصيل لم نشأ الخوض فيه لعدم حاجة البحث اليه⁽¹⁾.

وللمسؤولية الجزائية شروط وخصائص تتميز بها، أما شروطها فهي الادراك وحرية الاختيار، فحتى يسأل الانسان جنائياً لا بد أن يكون متمتعاً بملكته الادراك والارادة⁽²⁾. أما خصائص المسؤولية الجزائية فهي مجموعة مبادئ تحكم هذه المسؤولية وهي، مبدأ شرعية المسؤولية الجزائية ومبدأ شخصية المسؤولية الجزائية ومبدأ قضائية المسؤولية الجزائية ومبدأ المساواة في تحمل المسؤولية الجزائية ومبدأ التناسب في المسؤولية الجزائية⁽³⁾.

وما يهمنا في هذا الصدد هو مبدأ شخصية المسؤولية الجزائية كخصيصة من خصائص هذه المسؤولية. وشخصية المسؤولية الجزائية تعني أن الانسان لا يسأل جنائياً إلا عن افعاله الشخصية ولا يسأل عن فعل غيره. وهذا المبدأ يعد من الاصول العامة للنظام الجنائي الحديث، إذ استقر في الفكر الجنائي المعاصر وتؤكد في نصوص تشريعية قانونية ودستورية، فضلاً عن تأكيده في الشريعة الاسلامية اصلاً⁽⁴⁾. فهو مبدأ يعد من الاصول العامة في الشريعة الاسلامية وفي غيرها من الشرائع السماوية، ويشمل كل صور المسؤولية الدنيوية والآخروية بوجه عام والمسؤولية الجزائية بوجه خاص⁽⁵⁾، فمن الثابت في الشريعة الاسلامية انه لا يسأل احد عن جريمة احد ولا يؤخذ شخص بذنب آخر، فالعقاب في الاسلام أمر شخصي لصيق بالجاني، فلا يتحمل المسؤولية الجزائية غير الجاني⁽⁶⁾.

أما التشريعات الجنائية الحديثة، فالأصل أن الانسان لا يسأل إلا عما يرتكبه من الافعال التي يجرمها القانون، أي أن الشخص لا يسأل بصفته فاعلاً أو شريكاً إلا إذا كان نشاطه مؤثراً في وقوع الجريمة، بما يعني إنكاراً للمسؤولية الجماعية وقرار الطابع الفردي للمسؤولية الجزائية، وهذا المبدأ يعد حديثاً في القوانين الوضعية يرجع تاريخه إلى الثورة الفرنسية ولم يكن معترفاً به

(1) ينظر في تفصيل ذلك، د. محمد كمال الدين امام، المسؤولية الجنائية، اساسها وتطورها، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط 2، 1991، ص 87 وما بعدها و د. فتوح عبدالله الشاذلي، المسؤولية الجنائية، الكتاب الثاني، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2001، ص 7 وما بعدها، و د. سمير عالية، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المؤسسة الجامعية، بيروت، 2002، ص 292 وما بعدها.

(2) ينظر د. فخري الحديثي، مصدر سابق، 320، و د. مصطفى السعيد، مصدر سابق، ص 354 وما بعدها.

(3) ينظر د. جمال ابراهيم الحيدري، أحكام المسؤولية الجزائية، مصدر سابق، ص 28.

(4) د. فتوح عبد الله الشاذلي، المسؤولية الجنائية، مصدر سابق، ص 056

(5) د. محمد كمال الدين امام، مصدر سابق، ص 440.

(6) د. مصطفى ابراهيم الزلمي، المسؤولية الجنائية في الشريعة الاسلامية، مطبعة اسعد، بغداد، 1982، ص 112، وقد نص القرآن الكريم على هذا المبدأ في آيات عديدة كما في قوله تعالى (وَمَنْ يَكْسِبْ إِثْمًا فَإِنَّمَا يَكْسِبُهُ عَلَى نَفْسِهِ) سورة النساء، الآية 111، وقوله تعالى (كُلُّ امْرِئٍ بِمَا كَسَبَ رَهِيْنٌ)، سورة الطور، الآية 21، وقوله تعالى (وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى)، سورة فصلت، الآية 46.



في التشريعات القديمة، كما أنه ليس مطلقاً عند التطبيق. وبالعموم يعد مبدأ شخصية المسؤولية الجزائية من الاصول العامة التي تقوم عليها التشريعات الجنائية الحديثة، وتحصر بعض التشريعات الجنائية على النص عليه صراحة، وفي بعض الانظمة القانونية يرد المبدأ في الدستور ذاته بعبارات صريحة أو يستفاد من مبادئ دستورية⁽¹⁾.

وإذا كان مبدأ شخصية المسؤولية الجزائية يعني عدم تقرير هذه المسؤولية على غير شخص الجاني، فإن مؤدى ذلك أن وفاة المحكوم عليه يترتب عليها سقوط المسؤولية وعدم جواز تقريرها بحق احد من ورثته، وبذلك تتميز المسؤولية الجزائية بوساطة هذا المبدأ عن باقي أنواع المسؤولية ومنها المسؤولية المدنية، التي يمكن تقريرها على المتبوع وهو المسؤول مدنياً عن افعال تابعيه، ومسؤولية الأولياء والاصياء مدنياً⁽²⁾.

الفرع الثاني

المسؤولية الجزائية التضامنية في قانون العمل

بينما في موضع سابق أن المسؤولية الجزائية في قانون العمل لا تخرج في أحكامها بالعموم عن أحكام المسؤولية الجزائية في القانون الجنائي، فإذا كان الحال في القانون الجنائي هو عدم كفاية توافر الركنين المادي والمعنوي للجريمة لايقاع الجرائم على الجاني، وإنما يلزم أيضاً أن تتوافر في حقه شروط المسؤولية الموجبة للجرائم، فإن هذا ما ينطبق عليه الحال بالنسبة للمسؤولية الجزائية في اطار قانون العمل، بحسبان أنه ولقيام المسؤولية الجزائية بوجه عام لا بد من وقوع جريمة تستوفي جميع اركانها، وان يكون فاعلها خاضعاً لقانون العقوبات أو قانون جنائي خاص. إلا أنه ومن جانب آخر فإن المسؤولية الجزائية في اطار علاقات العمل تنفرد بأحكام خاصة بها من الناحية الموضوعية، ومنها أنها تخاطب اشخاص محددین بصفاتهم كصفة صاحب العمل، واتساع نطاق المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية نتيجة التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي ادت إلى انتشار هذه الاشخاص واتساع نطاق نشاطها، بحيث صارت تقوم بدور كبير في مختلف المجالات، وتملك الامكانيات والوسائل والاساليب الحديثة لاستخدامها، ومن ثم فكما يكون بإمكانها تحقيق فوائد كبيرة للمجتمع والافراد، فإن بعضها قد يقع في اخطاء ويرتكب افعال تلحق أضرار اجتماعية جسيمة، الامر الذي دفع معظم التشريعات الحديثة إلى إقرار المسؤولية

(1) د. فتوح عبد الله الشاذلي، المسؤولية الجنائية، مصدر سابق، ص 60-61 . وتنتظر المادة 19/ ثامناً من دستور العراق لعام 2005 .

(2) د. جمال ابراهيم الحيدري، أحكام المسؤولية الجزائية، مصدر سابق، ص 30 .



الجزائية للشخص المعنوي⁽¹⁾ .

إلا أن أبرز مظهر من المظاهر التي تجسد الذاتية الخاصة لقواعد المسؤولية الجزائية في نطاق قانون العمل، هو إقرار القانون المذكور للمسؤولية الجزائية التضامنية لأصحاب العمل⁽²⁾، وهذه المسؤولية تعني تحمل اصحاب العمل فيما بينهم بالتضامن المسؤولية الجزائية عن أي مخالفة لأحكام قانون العمل، ففي حالة تعدد اصحاب العمل وقام احدهم بإرتكاب مخالفة، فإن كل اصحاب العمل ذوي العلاقة يتحملون المسؤولية الجزائية الناشئة عن هذه المخالفة.

ولا بد من الاشارة إلى أن تساؤلاً أثير حول ما إذا كان المقصود بالمسؤولية هنا في حالة القضاء بالعقوبة أم في مرحلة تنفيذ العقوبة. وقد أجابت عن ذلك محكمة النقض المصرية، بأن مبدأ شخصية العقوبة من المبادئ التي لا يمكن الاخلال بها، ومن ثم فعند تعدد اصحاب الاعمال فإن قيام احدهم بإرتكاب المخالفة يجعله خاضعاً للعقاب دون غيره. أما إذا ارتكب المخالفة جميع الشركاء فإن العقاب يطبق عليهم استناداً لمبدأ شخصية العقوبة، وعليه فإن الذاتية تكمن في حالة تنفيذ العقوبة، فإذا ما تم الحكم على أكثر من شخص في جريمة واحدة بالغرامة لكل واحد منهم، فإنه يجوز أن يقوم أحد المحكوم عليهم بدفع الغرامة المقررة على مرتكبي الفعل الاجرامي، وله أن يرجع عليهم - أي شركائه المتضامنين - وفقاً لقواعد القانون المدني⁽³⁾ .

وفي ضوء ذلك فإن المقصود بالمسؤولية الجزائية التضامنية في قانون العمل، هي المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل في التنفيذ العقابي دون غيره .

وقد أخذ المشرع - في الدول المختلفة - وهو يضع السياسة الجنائية في اطار علاقات العمل، بمبدأ المسؤولية الجزائية التضامنية لأصحاب العمل في التنفيذ العقابي. وبقدر تعلق الامر بالقوانين محل المقارنة، فقد أخذ المشرع العراقي بهذا المبدأ في قانون العمل في موضعين، الأول في المادة (12) التي تنص على أنه (إذا عهد صاحب العمل الرئيسي إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من اعماله أو جزء منها من الباطن وكان ذلك في ظروف عمل واحدة، وجب على من

(1) مرخص فاطمة، المسؤولية الجزائية في اطار علاقات العمل، مصدر سابق، ص 10 و 70 .
 (2) تنص المادة (320) من القانون المدني العراقي على ان التضامن ما بين المدنيين لا يفترض وإنما يكون بناءً على اتفاق أو نص القانون، وقد اقر قانون العمل حق العمال في رفع دعوى مباشرة على صاحب العمل أو المقاول من الباطن، كرفع عمال المقاول من الباطن الدعوى على صاحب العمل الرئيسي بموجب عقد المقاول، وذلك تأكيداً من المشرع على توفير حماية خاصة لحقوق العمال، للمزيد من التفصيل في مفهوم التضامن وحالاته ومزاياه، تنظر رشا راضي بحر، الوسائل القانونية لضمان حقوق العمال في قانون (37) لسنة 2015، رسالة ماجستير، جامعة ذي قار، كلية القانون، 2021، ص 32 وما بعدها .

(3) ينظر د. عمرو الوقاد، مصدر سابق، ص 113 - 114 .



عهد إليه بالعمل أن يساوي بين عماله وعمال صاحب العمل الرئيسي في جميع الحقوق، ويكون كل منهما متضامناً مع الآخر في ذلك) .

أما الموضوع الثاني فهو ما ورد في نص المادة (50) التي تتعلق بحالة دمج المشروع أو نقل ملكيته للورثة أو التنازل عنه إلى الغير أو بيعه أو تأجيره أو استثماره، إذ تقرر المادة ان صاحب العمل الجديد يعد مسؤولاً عن الوفاء بالالتزامات المترتبة على صاحب العمل السابق تجاه العامل، ويبقى صاحب العمل السابق مسؤولاً بالتكافل والتضامن مع صاحب العمل الجديد عن الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل القائمة والتي ترتبت عليه قبل نقل المشروع ولغاية انتقاله .

ويلاحظ أن المادتين المذكورتين وان تضمنتا الاخذ بمبدأ المسؤولية الجزائية التضامنية، إلا انهما جاءتا بصيغة وكأن المشرع قد قصر الاخذ بالمبدأ المذكور على الحالة التي تتعلق بحقوق العمال دون غيرها من الحالات .

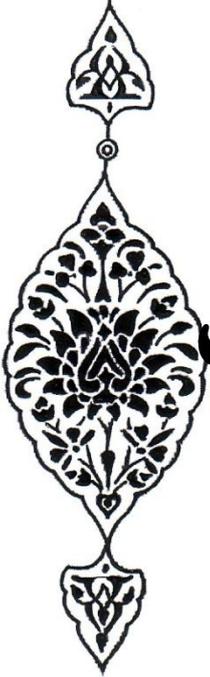
وفي مصر تبني المشرع المبدأ محل البحث في المادة (8) من قانون العمل والتي تنص على أنه إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون، ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الاعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

أما الحال في قطر فقد جاء المشرع بنص المادة (6) من قانون العمل والتي تشابه نص المادة (12) من قانون العمل العراقي، إذ تنص المادة المذكورة على أنه إذا ما عهد صاحب العمل إلى شخص طبيعي أو اعتباري القيام بعمل من أعماله الاصلية أو جزء منها، وجب على هذا الشخص المحال إليه أن يسوي بين العمال الذين يستخدمهم وعمال صاحب العمل الاصيلي في الحقوق والمزايا، وبالنتيجة يكون الاثنان مسؤولين بالتضامن عن الوفاء بتلك الحقوق. وكان المشرع القطري اخذ بمبدأ المسؤولية التضامنية في خصوص الحقوق والمزايا التي يستحقها العمال فقط .

ويلاحظ بوضوح أن المشرع المصري كان موفقاً ومتفوقاً على المشرع في كل من العراق وقطر بايراده النص المتقدم من حيث الصياغة التي جاءت مختصرة وشاملة بالحكم لأي التزامات تترتب على اصحاب العمل بغض النظر عن نوعها ان كانت تتعلق بحقوق العمال أو غيرها .

الباب الثاني

السياسة الجنائية العلاجية في قانون
العمل العراقي





الباب الثاني

السياسة الجنائية العلاجية في قانون العمل العراقي

أوضحنا في الباب الأول أن السياسة الجنائية تشتمل على فروع ثلاثة وهي، سياسة الوقاية أو المنع وسياسة التجريم وسياسة العقاب أو الجزاء. وإذا كانت السياسة الجنائية تعني الأساليب والتوجيهات التي تحدد للمشروع ما يجب أن تكون عليه نصوص التجريم والجزاءات التي تلائم كل جريمة، فإن علم العقاب يحدد أهداف العقوبة والتدبير الإحترازي والأساليب المناسبة التي ينبغي أن تتبع في تنفيذها بغية تحقق أهدافها، بما يتضح معه الصلة الوثيقة بين السياسة الجنائية وعلم العقاب، إذ يشمل علم العقاب جزءاً من السياسة الجنائية وهو المتعلق بسياسة العقاب التي هي احد فروع السياسة الجنائية.

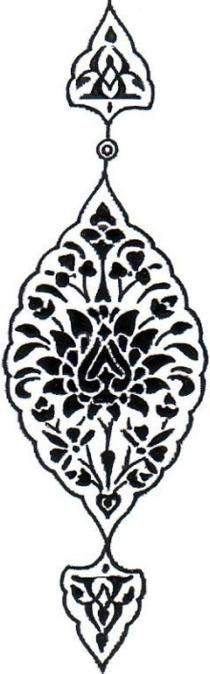
وهنا نتبين أهمية موضوع العقاب في القانون الجنائي على وجه العموم والقوانين الجنائية الخاصة ومنها قانون العمل على وجه الخصوص. وقد توضح لنا سابقاً أن الدول اضطرت إلى التدخل في تنظيم علاقات العمل بما يكفل تحقيق التوازن في حقوق والتزامات طرفيها العمال وأصحاب العمل وحفظ حقوق العمال بالدرجة الأساس عن طريق فرض الجزاء الجنائي على من يخالف هذا التنظيم، وعليه فمن الأهمية بمكان دراسة السياسة العقابية التي إتبعها المشرع العراقي في قانون العمل، والتي تشكل مع السياسة الإجرائية التي بموجبها توضع العقوبات موضع التطبيق ما يمكن أن يصطلح عليه بالسياسة العلاجية.

وفي ضوء ذلك سنقسم هذا الباب إلى فصلين، نبين في الأول السياسة العقابية في قانون العمل العراقي، ونبحث في الثاني السياسة الإجرائية في القانون المذكور.

الفصل الأول

السياسة العقابية في قانون

العمل العراقي





الفصل الأول

السياسة العقابية في قانون العمل العراقي

إنّ ما يحدثه الفعل الإجرامي في المجتمع من انتهاك لقواعده ونظمه وما يتركه في نفوس الأفراد من شعور بالاشمئزاز والإستنكار، يترتب عليه ضرورة إخضاع الجاني لجزاء جنائي، فليس من المقبول ترك الجاني يعيثُ فساداً في المجتمع دون رادع، ومن ناحية أخرى أن القواعد القانونية التي تنظم سلوك الأفراد في المجتمع حتى تحترم وتوضع موضوع التنفيذ فإن ذلك لا يتحقق إلا بوجود جزاء يوقع على من ينتهك القواعد المذكورة. فالجريمة وبوصفها إعتداء على مصالح جوهرية محمية، لا بد أن يترتب عليها رد فعل إجتماعي يهدف إلى إعادة التوازن داخل المجتمع، والجزاء الجنائي يمثل رد الفعل الاجتماعي أزاء مرتكب السلوك الإجرامي، ولا شك أن المشرع يلتزم عند وضعه لأحكام هذه الجزاءات بالسياسة الجنائية التي تقررها الدولة التي يتبع لها.

وقد كانت العقوبة هي الجزاء الأصلي للجريمة منذ العصور الأولى حتى وقتنا الحاضر، إلا أن تطور الدراسات الجنائية أظهر أن العقوبة قد لا تفي بالغرض منها في بعض الحالات أو الفروض لظروف خاصة بالجاني، ولذلك ظهرت التدابير الإحترازية كنوع ثانٍ من أنواع الجزاءات الجنائية التي يتمثل فيها رد الفعل الاجتماعي على الجريمة.

ومن الثابت أن دراسة العقوبات والتدابير الإحترازية تتطلب دراسة القواعد القانونية المنظمة لكل منها في التشريع الوضعي، وايضاً القواعد التي تحكم أهدافها بما يكفل تحقيق الغرض منهما. وفي اطار العلاقات العمالية فإن ما يرتكب من جرائم عمل يترك أثراً سلبية داخل محيط العمل وإضراراً تطل مصالح محمية قانوناً، وقد يقتصر الأثر على مجرد التهديد بإلحاق الضرر بتلك المصالح. وفي جميع الأحوال يستلزم الأمر مواجهة تلك الجرائم برد فعل يتمثل بجزاء جنائي يقرره القانون يفرض على مرتكب الجريمة وفق قواعد وضوابط محددة.

في هذا الفصل سنتعرف على السياسة العقابية التي أتبعها المشرع العراقي في قانون العمل، وقد استلزم ذلك تقسيمه إلى مبحثين، نخصص الأول منهما لمفهوم العقاب في قانون العمل، ونكرس الثاني لذاتية العقاب في القانون المذكور.



المبحث الأول

مفهوم العقاب في قانون العمل

لا شك أن إجتماع أركان الجريمة ونسبتها إلى شخص معين مادياً ومعنوياً، يترتب عليه ضرورة توقيع الجزاء المقرر للجريمة على من إرتكبها، إذ يعد هذا الجزاء بمثابة رد الفعل الإجتماعي أزاء الجريمة ومرتكبها، ما يمكن القول معه أن الجزاء الجنائي هو الأثر الذي يترتب على ثبوت مسؤولية شخص عن الجريمة المرتكبة. وعلى الرغم من أن انزال العقاب بمرتكب الجريمة هو حق وجد بوجود الجريمة، إلا أن ثبوته كحق للدولة أو الجماعة إستغرق فترات أو مراحل زمنية طويلة، أخذت فيها العقوبة صوراً متعددة وأريد منها أهدافاً مختلفة.

ولقد دلت الدراسات الجنائية على أن العقوبة بوصفها رد الفعل الإجتماعي على الجريمة والمجرم ليست هي الصورة الوحيدة للجزاء الجنائي، وانما تشكل التدابير الإحترازية جناحاً آخر من جناحي الجزاء الجنائي إلى جانب العقوبات، إذ تهتم التدابير بالخطورة الإجرامية الكامنة في شخص مرتكب الجريمة، فكانت انعكاساً للإتجاه الفقهي المهتم بشخص المجرم. ومن جانب آخر ان إنزال العقوبة أو الجزاء الجنائي بصورة عامة بمرتكب الجريمة لا ينعزل عن السياسة الجنائية التي يضعها المشرع، والتي بموجبها يرسم ويحدد القانون ظروف تشديد أو تخفيف أو حتى الإعفاء من العقوبة، كما وتعين حدود سلطة القاضي في إنزال العقاب بالمجرم.

وعلى ذلك فإن دراسة مفهوم العقاب في قانون العمل تستلزم الوقوف عند فلسفة هذا العقاب أي الأساس الفلسفي له، إضافة إلى طبيعة الجزاءات الجنائية التي يشتمل عليها قانون العمل، فضلاً عن القواعد التي تحكم تطبيق العقوبات في القانون المذكور. وعليه سنقسم هذا المبحث إلى مطالب ثلاثة وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول

فلسفة العقاب في قانون العمل

لا شك أن دراسة العقوبة تهدف إلى التعرف على الكيفية القانونية التي يواجه بها المجتمع ظاهرة الجريمة، وإذا كانت العقوبة هي رد الفعل الطبيعي على الجريمة، فإن هذه العقوبة اتخذت أشكالاً متفاوتة على مر العصور بتفاوت السياسة التي يعتنقها المجتمع. وفي مراحل تطور العقوبة علفت بها اغراض مختلفة إلى أن تخلصت منها وصار لها وظيفة تؤديها في اطار سياسة عقابية محددة ومرسومة تهدف إلى منع الجريمة أو تقليل وقوعها.

في هذا المطلب سنتعرف على الأساس الفلسفي للعقاب في قانون العمل، وذلك بعد أن نقف على هذا الأساس في القانون الجنائي وفي القوانين الجنائية الخاصة، وعليه سنقوم بتقسيم المطلب إلى ثلاثة فروع وكما يأتي:



الفرع الأول

الأساس الفلسفي للعقاب في القانون الجنائي العام

إنّ دراسة المبادئ العامة للعقوبة تتطلب دراسة الأساس العلمي لحق الدولة في العقاب، وهو ما يصطلح على دراسته بعنوان السياسة العقابية. والأساس العلمي لحق الدولة في العقاب يعني السند العقلي الذي يبرر لسلطة الدولة حقها في إنزال العقوبة على المجرم، وهو ما يستلزم معرفة المراحل التي مرت بها العقوبة والمذاهب العلمية التي وضعت رؤيتها وتصورها عن أساس العقاب وغاياته، بمعنى رؤيتها في السياسة العقابية المثلى في مكافحة الجريمة⁽¹⁾.

لقد كانت دعائم العقوبة في المجتمعات البدائية القديمة تقوم على أساس رد الإعتداء والذي يرجع تقديره إلى المعتدى عليه بغض النظر عن طبيعته، فيتعرض الجاني للعقاب الذي يفرضه المجني عليه أو جماعته، فساد الانتقام الفردي الذي يمثل العدالة التي يحققها الانسان لنفسه⁽²⁾، فكان الإنتقام ومقابلة العدوان بالعدوان هو الإسلوب السائد للحياة والدستور النافذ للقبائل⁽³⁾، مع الإشارة إلى أن تضامن الجماعة كان يؤدي إلى أن يصبح الانتقام جماعياً دفاعاً عن وجودها وكرامتها، ومع ذلك لم يتجرد الجزاء في تلك الحقبة من طبيعته الدينية والغيبية، فغاياته إرضاء الآلهة وطلب مغفرتها بواسطة الانتقام من الجاني وإستبعاد عواقب جرمه التي يمكن أن تجر على الجماعة الشؤم وسوء الطالع⁽⁴⁾.

إذاً يمكن القول أن العقوبة في العصور القديمة فُهمت على أنها شر يقابل شر ويوقع من أجله، ولذلك ساد مبدأ الانتقام الفردي أو الخاص لعدم ظهور فكرة الدولة، فتعددت صور العقوبة بتعدد الصور التي أخذها التجمع الإنساني، فأتخذت صور التأديب ان وقعت الجريمة داخل مجتمع العائلة، ثم صورة الانتقام الفردي ان وقعت من أحد أفراد عائلة معينة على أحد أفراد عائلة اخرى، واتخذت صورة القصاص ان كان طرفا الجريمة من أعضاء العشيرة، واتخذت صورة الانتقام الجماعي ان كان أحد الطرفين من خارجها، ومع تطور المجتمعات البشرية ظهرت الدية إلى جانب القصاص لتحل محله في بعض الحالات⁽⁵⁾.

وقد شهدت العصور الوسطى تغييراً كبيراً في تنظيم المجتمع، إذ تم انشاء كيان يسمى بالدولة يتولى مهمة تنظيم العلاقات الإجتماعية بين أفراد المجتمع، ويعمل على وضع آلية لتنظيم السياسة

(1) د. محمد زكي ابو عامر، قانون العقوبات، القسم العام، مصدر سابق، ص 447 - 448.

(2) د. علي محمد جعفر، فلسفة العقوبات في القانون والشرع الإسلامي، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1997، ص6.

(3) د. محمد زكي ابو عامر، مصدر سابق، ص 449.

(4) د. مصطفى العوجي، الجريمة والمجرم، مؤسسة نوفل، بيروت، 1980، ص 50.

(5) د. محمد محمد مصباح القاضي، علم العقاب، بلا دار نشر، 2005، ص 41 - 42.



العقابية من خلال إجراء موازنة بين حق الدولة في العقاب للحفاظ على سيادتها وسلطتها وحق الفرد في ممارسة حقوقه وحياته، فتحوّلت سلطة توقيع العقاب من الأفراد إلى الدولة، ومع ذلك ورغم توحيد الجهة المختصة بتوقيع العقوبة وإدخال بعض التطوير والتحديث على السياسة العقابية، إلا أنه تم الإبقاء على بعض الانظمة القديمة كنظام الدية ونظام القصاص مع إدخال بعض التطورات الطفيفة عليها⁽¹⁾. فضلاً عن ذلك كانت العقوبات البدنية السمة المميزة لتلك الفترة، كما لم تكن الأفعال الجديرة بالعقاب محددة سلفاً، وايضاً لم تكن عقوبة السجن محددة سلفاً، وإنما يتم إيداع الجاني في أحد الأماكن المخصصة والتي تخلو من أي مراعاة لقواعد الانسانية⁽²⁾.

وفي العصر الحديث وقبل قيام الثورة الفرنسية بقي النظام العقابي محتفظاً بطابعه الصارم وعدم إستقلالية القضاء وانعدام المساواة، ولكن بدأت بالظهور أفكار إصلاحية اخذت تشق طريقها بثبات نحو تحول جذري في مفهوم العقوبات ودورها في سياسة مكافحة الجرائم، وكان بكاريا و بنتام من رواد هذه الحركات⁽³⁾.

وكانت سمة هذا التطور اللافت لمفهوم العقوبة هو الإقلال من مقدار الإيلام الذي تتطوي عليه⁽⁴⁾ وتقرير مبدأ نفعية العقوبة، أي تشريع العقوبات بهدف تحقيق المصلحة الإجتماعية وضمان أمن الجماعة وإستقرارها عن طريق حمايتها من مخاطر الإجرام وآثاره الضارة⁽⁵⁾. وفي ضوء ما تقدم يجوز القول أن أساس العقوبة في العصور القديمة هو الانتقام الفردي، ثم صار الانتقام العام هو الأساس بعد زيادة نفوذ السلطة العامة وهيمنتها ووضعها ضوابط وقيود تحد من الانتقام الفردي، فصارت العقوبة تتناسب مع الضرر الناشئ عن الجريمة، فكان القصاص يمثل صورة هذا الانتقام. أما الأساس الردعي للعقوبة فقد ظهر نتيجة لدراسات فلسفية تاريخية خاصة في الدراسات الفلسفية الإغريقية والكنسية⁽⁶⁾.

لقد تعددت النظريات والمذاهب العلمية في تحديد اغراض الجزاء الجنائي، والذي يعد من أهم الموضوعات في علم العقاب، لأن تحديد اغراض الجزاء الجنائي يحدد في ضوءه أفضل أنواع المعاملة العقابية، ومن ثم إختيار أكثر المؤسسات العقابية كفاءة لتحقيق هذه الاغراض. ويرجع الإختلاف بين هذه المدارس أو المذاهب إلى إختلاف نظرة كل منها إلى أساس حق المجتمع في

(1) د. أيمن جعفر طه علي، السياسة الجنائية الحديثة بين العقوبات الجنائية والتدابير الإحترازية والتدابير المختلطة، المجلة القانونية، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، فرع الخرطوم، المجلد (11)، العدد (2)، 2022، ص 557 وما بعدها.

(2) د. محمد محمد مصباح القاضي، علم العقاب، مصدر سابق، ص 43.

(3) د. علي محمد جعفر، فلسفة العقوبات في القانون والشرع الاسلامي، مصدر سابق، ص 16.

(4) د. محمد محمد مصباح القاضي، مصدر سابق، ص 44.

(5) د. علي محمد جعفر، فلسفة العقوبات، مصدر سابق، ص 17.

(6) د. علي حمزة عسل، مصدر سابق، ص 52 – 53.



العقاب، إذ يتحدد انطلاقاً من هذا الأساس الغرض من الجزاء الجنائي. ويمكن إرجاع أهم النظريات أو وجهات النظر إلى المدرسة التقليدية القديمة والمدرسة التقليدية الحديثة والمدرسة الوضعية ومدارس التوفيق وأخيراً مدرسة الدفاع الاجتماعي⁽¹⁾.

وفي العموم يمكن رد الآراء المختلفة حول وظيفة العقوبة أي اغراض الجزاء الجنائي إلى نظريتين أساسيتين: الأولى وهي النظرية المطلقة التي تنظر للعقوبة كرد فعل غريزي للمجتمع، فهي تطبق كمقابل لإرتكاب الجريمة وما ينتج عنها من اذى إجتماعي. والثانية النظرية النسبية التي ترى أن أساس العقوبة يوجد في الغاية التي تهدف إليها، وهي منع إرتكاب جرائم مستقبلاً. وقد ظهرت نظريات أخرى حاولت التوفيق بين النظريتين المذكورتين، وهذه النظريات المختلفة حول وظيفة العقوبة وأساسها مهما اختلفت فانها تدور جميعها حول ثلاث أفكار رئيسية هي، الزجر والردع والإصلاح⁽²⁾.

وفي ضوء ما سبق من الكلام يتبين ان الحق في العقاب وجد بوجود الجريمة، إلا أن رد الفعل الذي يمثل العقوبة أزاء الجريمة لم يكن يمثل إستعمالاً لحق الجماعة في العقاب، فردود فعل الإنسان الغريزية لا تمثل عقوبة، وأن العقاب ظهر بظهور الجماعات الانسانية المنظمة وبعد تطور السلطة فيها. وقد بقيت العقوبات تنسم بطابع القسوة حتى ظهور الدولة وتنامي التفكير الفقهي المطالب بالتخفيف من قسوتها، الأمر الذي ترتب عليه ظهور اغراض أخرى للعقاب غير الانتقام كالردع وتحقيق العدالة والإصلاح والتأهيل⁽³⁾.

(1) على سبيل المثال دعت المدرسة الوضعية إلى تطبيق تدابير احترازية على المجرم تخلو من الألم وتهدف للعلاج والتأهيل والقضاء على خطورته الإجرامية، في حين طالبت مدرسة الدفاع الاجتماعي بإلغاء العقوبات والقضاء والقانون والإكتفاء في مكافحة الإجرام بدراسة المجرم دراسة شاملة لعلاجه وتقويمه، أما مدرسة الدفاع الاجتماعي الحديثة فقد دعت إلى حماية المجتمع والفرد من الإجرام من خلال مواجهة الظروف التي تساعد على الجريمة، أما المجرم فتتحقق حمايته بتأهيله وإستعادته إلى المجتمع. ينظر في تفصيل رؤية وحجج ورواد المدارس المذكورة كل من :

- د. محمود نجيب حسني، علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 2، 1973، ص 62 وما بعدها.
- د. محمد زكي ابو عامر، دراسة في علم الإجرام والعقاب، الفنية للطباعة والنشر، 1987، ص 333 وما بعدها.
- د. إسحاق إبراهيم منصور، موجز في علم الإجرام والعقاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 4، 2009، ص 134 وما بعدها.
- باسم عبد الزمان. سياسة التجريم والعقاب في الظروف الإستثنائية رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية القانون، 1997، ص 60 وما بعدها.
- د. عبد الفتاح مصطفى الصفي، حق الدولة في العقاب، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2010، ص 46 وما بعدها.
- (2) د. مأمون محمد سلامة، أصول علم الإجرام والعقاب، دار الفكر العربي، بلا سنة، ص 304 وما بعدها.
- (3) د. علي حمزة عسل، مصدر سابق، ص 50.



إذاً نخلص إلى أن العقوبة وأن إختلفت بين زمان وآخر أو مجتمع وآخر، إلا أن ما بقي راسخاً هو الاعتقاد بوجود ان تقابل كل جريمة بعقوبة، وهذا ما يمكن وصفه بأنه الطريق الطبيعي والعاقل لحماية أمن وإستقرار الجماعة البشرية، كما نخلص إلى أن العقوبة لم تعد وسيلة للانتقام وإلحاق الأذى بالجاني، وإنما وسيلة لتقويم سلوكه وإصلاحه وتأهيله، بما يساعده على عدم سلوك طريق الجريمة مرة أخرى.

الفرع الثاني

الأساس الفلسفي للعقاب في القوانين الجنائية الخاصة

تبين لنا سابقاً ان سياسة التجريم في القوانين الجنائية الخاصة لها طابعها الخاص الذي تتميز به عن السياسة الجنائية المتبعة في قانون العقوبات، ويتصل ذلك بطبيعة المصالح التي تحميها نصوص التجريم في القوانين المذكورة، وهي المصالح الإجتماعية المتغيرة التي تحمي من خلال تجريم بعض انماط السلوك التي من شأنها أن تصيب تلك المصالح بضرر أو تهددها بخطر، ومن ثم معاقبة مرتكب السلوك حفاظاً على أمن المجتمع وإستقرار كيانه.

وإذا كانت سياسة التجريم في القوانين الجنائية الخاصة تتميز بطابع خاص، فإن سياسة العقاب في القوانين المذكورة لها خصوصية أيضاً، نتيجة تأثرها بمتغيرات المجتمع وتطوراتها، ووظيفتها في مجابهة أنواع الجرائم المستحدثة التي غالباً ما تصاحب التحولات الإجتماعية والإقتصادية والسياسية في المجتمع، كالجرائم الإقتصادية والجرائم الألكترونية وجرائم الإرهاب، بالصورة التي تكفل تحقيق العدالة للأفراد وتحفظ للجماعة كيانها، الأمر الذي أثر بشكل كبير في تطور الجزاءات، حتى أن بعض تلك القوانين نصت على جزاءات لم ترد في قانون العقوبات.

ويمكن القول أن الأساس الذي يستند إليه العقاب في القوانين الجنائية الخاصة يكمن في مبدأي العدالة والمنفعة⁽¹⁾، فيجمع المشرع في مجال اغراض العقوبة بين وظيفتها في الردع وهي الوظيفة الأساسية، وبين تحقيق إعتبارات العدالة وهي وظيفة مستحدثة، وعليه فإن فلسفة العقاب في القوانين الجنائية الخاصة فلسفة توفيقية تجمع بين المبدأين المذكورين، أي العدالة والمنفعة⁽²⁾.

إذ ترفض السياسة العقابية في القوانين محل البحث الحلول النظرية والقوالب الجاهزة أو المجردة، وتنشغل في البحث عن حلول واقعية للظاهرة الإجرامية، فلا ترتبط مكافحة الإجرام

(1) د. علي محمد جعفر، فلسفة العقاب والتصدي للجريمة، المؤسسة الجامعية، بيروت، ط 1، 2006، ص 8.
 (2) زينة عبد الجليل عيد، ذاتية التجريم والعقاب في القوانين الخاصة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية القانون، 2019، ص 95.



المستحدث والعقاب عليه بنظرية معينة، وإنما يجب ان يتم ذلك بكل الوسائل الممكنة المستمدة من تجربة الواقع⁽¹⁾.

وفي ضوء ذلك فإن فلسفة العقاب في القوانين الجنائية الخاصة تبدو مزيجاً يجمع بين نهج المدرسة التقليدية التي تقيم المسؤولية الجنائية على أساس اخلاقي، ونهج المدرسة الوضعية التي تتبنى الوظيفة الاجتماعية للعقوبة⁽²⁾، ومن ثم فإن السياسة العقابية في القوانين الجنائية الخاصة تستخدم مختلف الوسائل في دفع خطر الإجرام وعلاج وتأهيل المجرمين، وتتمثل هذه الوسائل بالعقوبات والتدابير الاحترازية⁽³⁾.

إن فرض العقوبات في القوانين الجنائية الخاصة يهدف إلى تحقيق المصلحة الاجتماعية وضمان حماية أمن الجماعة وإستقرارها وإصلاح الجاني عن طريق تأهيله وإعادة دمجها في المجتمع مجدداً، ولذا تختلف النظرة إلى المحكوم عليه بموجب قانون جنائي خاص، إذ لا يجوز إذلاله وتحقيره أو الانتقام منه، بل يكفي إيلاؤه بالقدر الذي يتوافق وتحقيق التوازن بين متطلبات المصلحة العامة ومتطلبات إصلاحه⁽⁴⁾. وعليه فإن فكرة النفع في العقوبة يستهدف منها منع الجريمة مستقبلاً، على عكس مضمون الفكرة السائدة للعقوبة في قانون العقوبات وهي أنها مقابل للجريمة، وينظر فيها للماضي، أي محاسبة الجاني على الماضي، وهذه الفلسفة للسياسة العقابية في القوانين الخاصة تقتضيها طبيعة هذه القوانين التي تعتمد التجريم النفعي الإستباقي والذي هو كفكرة قانونية يهدف إلى تحقيق غايات نفعية تملئها طبيعة النظام السياسي أو الإقتصادي السائد في المجتمع، وهي غايات لا شأن لها بالقيم الراسخة في المجتمع⁽⁵⁾. وهذه الفلسفة تبرز وتتجسد في شكل الوقاية الخاصة لمركب جريمة لمنع عودته لسلوكلها، أو في شكل الوقاية العامة بتهديد كل من يحاول الإقتداء بالجاني بالعقاب.

إذاً نخلص إلى أن الأساس الفلسفي للعقاب في القوانين الجنائية الخاصة يرتكز على مبدأ العدالة من جانب ومبدأ المنفعة من جانب آخر، وهي سياسة تقتضيها فكرة التجريم النفعي الإستباقي التي تعتمدها القوانين المذكورة.

(1) د. سليمان عبد المنعم، النظرية العامة لقانون العقوبات، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003، ص70.

(2) زينة عبد الجليل عبد، ذاتية التجريم والعقاب في القوانين الخاصة، مصدر سابق، ص 96.

(3) باسم عبد زمان، مصدر سابق، ص 56.

(4) زينة عبد الجليل عبد، مصدر سابق، ص 96.

(5) محمود طه جلال، أصول التجريم والعقاب في السياسة الجنائية المعاصرة، مصدر سابق ص 90 وما بعدها.





الفرع الثالث

الأساس الفلسفي للعقاب في قانون العمل

قلنا سابقاً أنه وعلى مدار فترات زمنية طويلة عانى العمال من الإضطهاد والإستغلال وسوء الرعاية على يد أصحاب العمل المالكين لوسائل الانتاج والمتحكمين بالسوق وقواعده، الأمر الذي اضطر معه العمال إلى الإذعان لشروط أصحاب العمل المجحفة. وبعد ذلك انتظم العمال في التنظيمات النقابية للدفاع عن مصالحهم، وانتهى الأمر بتدخل الدولة من خلال إصدار قوانين تنظم علاقة العمل وآثارها والكيفية التي بموجبها يتم انهاء هذه العلاقة، بهدف تحقيق نوع من التوازن بين العمال واصحاب العمل، وكان التغيير الأهم الذي طرأ على تنظيم العلاقات العمالية هو تغيير الجزاء المقرر على مخالفة قواعد العمل، حيث تقررت جزاءات جنائية تفرض على مخالف تلك القواعد، وذلك بعد أن تيقنت الدولة أن الجزاءات المدنية كالبطلان والتعويض لم تحقق الحماية الكافية للعمال. إن قواعد قانون العمل وكونها قواعد أمره لا يجوز الإتفاق على خلافها، لا بد أن تقتصر بالجزاء الذي توقعه السلطة المختصة عند مخالفتها، وهو ما يعطي هذه القواعد الأهمية لنفاذها، فبدون هذا الجزاء نكون أزاء قواعد اخلاقية يعتمد تطبيقها على الدوافع الذاتية للفرد، بما يؤدي إلى عدم إستقرار العلاقات القانونية التي تنظمها القواعد المذكورة⁽¹⁾. وعلى ذلك برزت فكرة التجريم في نطاق علاقات العمل نتيجة تعارض المصالح بين أطراف العلاقة، فكان لا مناص من أن يأتي القانون مقرراً الحماية الجنائية لعلاقات العمل عن طريق وضع قواعد قانونية أمره تتضمن جزاءً جنائياً مناسباً، يكون كفيلاً بالحد من التجاوزات التي قد تحدث في اطار العلاقات المذكورة، خاصة حماية الطرف الضعيف ممثلاً بالعمال. فكانت هذه الحماية ضرورة فرضها الواقع المهني لتفادي تعنت اصحاب العمل وحملهم على احترام القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية، ومن ثم صيانة السلم الإجتماعي بين العمال وأصحاب العمل. فكانت النتيجة أن وفرّ المشرع حماية فعّالة للعمال عن طريق تشريع قواعد قانونية أمره تتعلق بالنظام العام وتقتصر بجزاء جنائي يردع به من لا يرتدع بغيره من الجزاءات .

إنّ الجزاء الجنائي بنوعيه العقوبات والتدابير الإحترازية، ينطوي على مميزات وعناصر، وله خصائص أساسية فضلاً عن وظائف وأهداف يسعى إلى تحقيقها، سواء على مستوى الجانب الوقائي أي معاقبة المجرم بغية عدم عودته إلى الإجرام، أو من حيث الجانب الردعي العام والخاص، أو فيما يخص إرضاء الشعور بالعدالة، وكل ذلك أساسه السعي للحفاظ على السلم المجتمعي والنظام العام.

(1) د. محمد علي الطائي، الضمانات الجزائية في قانون العمل وتطبيقاته، مجلة القضاء، العددان (3 و4)، 1998، ص 89.



وهذا ما ينطبق على الجزاءات الجنائية التي ينص عليها قانون العمل⁽¹⁾، إذ تهدف إلى حماية السلم الإجتماعي في محيط العمل والحفاظ على طرفي علاقة العمل لاسيما الطرف الضعيف وهم العمال، فضلاً عن أهداف أخرى تتعلق بحماية الأسس الإقتصادية والإجتماعية للمجتمع، بحسبان أن توفير فرص العمل والقضاء على البطالة وحسن توزيع الثروة والعدالة الإجتماعية تشكل عناصر للأمن الإجتماعي الذي يعمل قانون العمل على كفالتة، وهو ما يتحقق عن طريق الجزاءات الجنائية التي نص عليها القانون المذكور.

فإذا كانت العقوبة وهي الجزاء الذي يقرره القانون لمصلحة المجتمع جوهرها الإيلام، أي إيلام مرتكب الجريمة لتحقيق أهداف معينة، وان يكون هذا الإيلام متناسباً مع الجريمة حتى تحقق أحد اغراضها وهو غرض العدالة، وكون هذا الإيلام مقصوداً باعتبار أن قوام فكرة الجزاء هو مقابلة الشر بشر مثله⁽²⁾، فإن كل ذلك يتوافر في عقوبتي الحبس والغرامة اللتين ينص عليهما قانون العمل. وإذا كان الأساس الفلسفي للعقاب في القوانين الجنائية الخاصة يكمن في مبدأ العدالة والمنفعة كما تقدم القول، فإن هذا الأساس ذاته تكمن فيه فلسفة العقاب في قانون العمل، فضلاً عن الردع كوظيفة أساسية للعقاب، وحماية العمال كطرف ضعيف في علاقة العمل، بما يعني أن السياسة العقابية في قانون العمل تركز على مزيج يهدف المشرع من وراءه إلى تحقيق أغلب اغراض الجزاء الجنائي.

فمن ناحية الردع وهي الوظيفة الأساسية للعقوبة، نجد أن العقوبة التي يفرضها المشرع على صاحب العمل تؤتي أكلها من ناحية الردع العام، إذ تكون عقوبة صاحب العمل المخالف بمثابة انذار لأصحاب العمل الاخرين من مغبة ارتكاب جرائم العمل على غرار صاحب العمل المعاقب. ومن ناحية الردع الخاص فهو لا شك متوافر لدى صاحب العمل الذي انزلت به العقوبة سواء كانت حبس أو غرامة.

وأما من ناحية تحقيق العدالة وإرضاء الشعور بها، فلا ريب أن معاقبة صاحب العمل المخالف لأحكام القانون، وإستعادة العمال لحقوقهم أو منع المساس بها أصلاً قبل التجاوز عليها، يرضي الشعور بالعدالة داخل دائرة العمل ومحيطه، بما يؤثر ايجاباً في أن تسود الطمأنينة اجواء العمل والذي ينعكس بدوره على نوعية الانتاج ودوران عجلة الإقتصاد في البلد.

وأما بخصوص فكرة النفعية أو المنفعة كغرض من أغراض الجزاء الجنائي ومدى توافرها كأساس في العقوبة التي تفرض في اطار علاقات العمل، فهي لا شك تشكل أساساً رئيسياً من أسس

(1) جهل محمد، الاحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، رسالة ماجستير، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012، ص 31 – 333. كما ان خصائص العقوبة في القانون الجنائي من حيث شرعيتها وشخصيتها وقضائيتها هي ذات خصائص العقوبة في قانون العمل.

(2) د. فتوح عبد الله الشاذلي، المسؤولية الجنائية، مصدر سابق، ص 208 – 211.



السياسة العقابية في قانون العمل، إذ يستهدف المشرع من فرض العقاب في نطاق القانون المذكور، ترسيخ مبدأ الوقاية سواء كانت وقاية عامة للعمال أصحاب الحقوق بمنع المساس بحقوقهم، أو كانت وقاية خاصة بصاحب العمل مرتكب الفعل المجرم لمنع عودته إلى ارتكاب أي جريمة من جرائم العمل.

وإستناداً لما تقدم نستطيع القول أن العقاب في قانون العمل يجد أساسه الفلسفي في حماية علاقات العمل بصورة عامة وحماية فئة العمال بصورة خاصة، فضلاً عن تحقيق اغراض الجزاء الجنائي في الردع وتحقيق العدالة والمنفعة، وبالمآل تحقيق حماية للأمن والسلم المجتمعيين والنظام العام الإجتماعي.

المطلب الثاني

الجزاءات الجنائية في قانون العمل

لعلّ من المنطقي القول أن المسؤولية الجنائية ليس لها أي معنى بغير جزاءٍ يوقع على مرتكب الفعل الإجرامي، فذلك هو الأثر الملموس الذي يمثل رد الفعل الإجتماعي على الجريمة، التي تترك شعوراً عاماً بالإستنكار، ومن واجب المشرع أن يضع هذا الإستنكار في صورة جزاء يواجه به الفعل والفاعل كلاهما.

وقد سبق بيان أن هناك مصالح وحقوق تقتضي التغيير والتبديل بين فترة واخرى بما يقتضي الأمر من المشرع أن يقوم بإصدار قوانين جنائية خاصة لحمايتها، فيجرم الأفعال التي تمس هذه الحقوق والمصالح ويقرر لها جزاءات مناسبة. ولا شك أن المشرع في القوانين الجنائية الخاصة يتقيد بالحدود التي تقرر للعقوبات على وفق ما ينص عليه قانون العقوبات إستناداً لنص المادة (1/16) من قانون العقوبات العراقي. ومع ذلك قد يثار التساؤل حول ما إذا كانت الجزاءات الجنائية في قانون العمل هي من نفس طبيعة الجزاءات التي ينص عليها قانون العقوبات أم تختلف عنها؟. وبشأن ذلك سنحاول الإجابة عن هذا التساؤل في ثنايا هذا المطلب، الذي سنبين فيه صور الجزاءات الجنائية التي ينص عليها قانون العمل العراقي وباقي القوانين المقارنة، وذلك في الفروع الثلاثة الآتية:

الفرع الأول

العقوبات الأصلية في قانون العمل

من المعلوم أن الجرائم تنقسم من حيث جسامتها إلى ثلاثة أنواع، الجنائيات والجنح والمخالفات، إذ يحدد نوع الجريمة بنوع العقوبة الأشد التي يقررها القانون⁽¹⁾. ووفقاً لنص المادة (85) من قانون العقوبات العراقي، فإن العقوبات الأصلية هي الإعدام، السجن، الحبس، الغرامة.

(1) المادة (23) من قانون العقوبات العراقي.



وقد اتضح لنا فيما سبق ان جرائم العمل هي من نوع الجنح والمخالفات، وليس فيها من جنائية إلا إذا كان الفعل المرتكب يخضع لقانون العقوبات العام، وبما أن العقوبات التي تفرض على جريمتي الجنحة والمخالفة هي الحبس والغرامة⁽¹⁾، فيتضح أن العقوبات الأصلية التي يعاقب بها مرتكب الجريمة العمالية هي الحبس والغرامة⁽²⁾. وسنبيّن كلاً من العقوبتين في فقرة مستقلة.

أولاً : الحبس

عقوبة الحبس هي من العقوبات السالبة للحرية، وتعني وضع المحكوم عليه في السجن المدة المحكوم بها عليه، وهي بهذا الوصف كعقوبة السجن، إلا أن عقوبة السجن تتميز عن عقوبة الحبس بأن معاملة المحكوم عليه بها أشد من معاملة المحكوم عليه بالحبس، ويميل البعض إلى توحيد العقوبات المانعة من الحرية، وهي السجن والحبس في عقوبة واحدة ويعدّه إيجاباً سليماً⁽³⁾.

والحبس نوعان في قانون العقوبات العراقي، الحبس الشديد ومدته لا تقل عن ثلاثة شهور ولا تزيد على خمس سنوات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك⁽⁴⁾، والحبس البسيط ومدته لا تقل عن أربع وعشرين ساعة ولا تزيد على سنة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك⁽⁵⁾.

وتبدأ مدة العقوبة السالبة للحرية من اليوم الذي اودع فيه المحكوم السجن تنفيذاً للعقوبة المحكوم بها عليه، على أن تنزل من مدتها المدة التي قضاه في التوقيف عن الجريمة المحكوم بها، بما يعني أن مدة العقوبة المقيدة للحرية لا يبدأ سريانها إلا من يوم أن يحبس المحكوم عليه فعلاً بناءً على الحكم الصادر ضده، فإذا كان ما يزال طليقاً فلا يبدأ سريان مدة العقوبة حتى يحبس فعلاً⁽⁶⁾.

ووفقاً لقانون العقوبات العراقي، فإن الحبس عقوبة لجرائم الجنحة والمخالفة، إذ يعاقب على جريمة الجنحة بالحبس الشديد أو البسيط أكثر من ثلاثة أشهر إلى خمس سنوات أو الغرامة⁽⁷⁾، في حين يعاقب على جريمة المخالفة بالحبس البسيط لمدة من أربع وعشرين ساعة إلى ثلاثة أشهر أو الغرامة التي لا يزيد مقدارها على ثلاثين ديناراً⁽⁸⁾.

لقد وردت عقوبة الحبس في قانون العمل العراقي في ستة مواضع فقط، نبينها بإيجاز فيما يأتي:

- (1) المادتان (26 ، 27) من قانون العقوبات العراقي.
- (2) تنظر المواد (24/ اولاً، 36، 52، 73، 83، 94، 105، 112، 125، 135) من قانون العمل العراقي.
- (3) د. علي حسين الخلف، د. سلطان الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، مصدر سابق، ص 425.
- (4) المادة (88) من قانون العقوبات العراقي.
- (5) المادة (89) من قانون العقوبات العراقي.
- (6) د. علي حسين الخلف، د. سلطان الشاوي، مصدر سابق، ص 426.
- (7) المادة (26) من قانون العقوبات العراقي.
- (8) المادة (27) من قانون العقوبات العراقي، علماً انه تم تعديل مقدار الغرامات في قانون العقوبات العراقي بموجب القانون رقم (6) لسنة 2008 المنشور في الوقائع العراقية بالعدد 4149 في 4/5/2010، وبموجبه صار مبلغ الغرامة في المخالفات من 50000 خمسين الف دينار إلى 200000 مئتي الف دينار.


1. المادة (11/ثانياً)

نصت المادة (11/ثانياً) من قانون العمل العراقي على أنه (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الأطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة).

ويتضح من النص المذكور أن عقوبة الحبس وردت كعقوبة تخييرية وليست وجوبية، وأن الحد الأعلى لعقوبة الحبس هي مدة ستة أشهر ولم يعين الحد الأدنى، وعليه فإن الجرائم مثل مخالفة مبدأ تكافؤ الفرص والتمييز بين العمال ومخالفة الحد الأدنى لسن العمل والتحرش الجنسي والعمل الجبري بكل اشكاله، تعد جرائم من نوع الجرح إستناداً لنصوص قانون العقوبات⁽¹⁾.

2. المادة (24)

بموجب المادة (24) من قانون العمل العراقي، عاقب المشرع على الجرائم المتعلقة بمخالفة الأحكام الخاصة بالتشغيل والمنصوص عليها في المادة (21) بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على ستة أشهر كعقوبة تخييرية إلى جانب الغرامة.

3. المادة (52)

تنص المادة (52) من قانون العمل العراقي على معاقبة كل صاحب عمل قام بمخالفة الأحكام المتعلقة بعقد العمل الفردي بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة، أو بغرامة لا تقل عن خمسمائة الف دينار ولا تزيد على مليون دينار.

ويلاحظ ان المشرع في المادة المذكورة رفع الحد الأعلى لعقوبة الحبس بالمقارنة مع عقوبات الجرائم السابقة، وأن أبقى عليها كعقوبة إختيارية لا وجوبية.

4. المادة (112)

الحبس مدة لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد على ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تقل عن مائة الف دينار ولا تزيد على خمسمائة الف دينار، هي العقوبة التي قررها المشرع العراقي لجريمة مخالفة الأحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية وفقاً لنص المادة (112) من قانون العمل. والملاحظة التي يمكن تسجيلها هنا أن المشرع أبقى على الحبس كعقوبة إختيارية، وللمحكمة أن تختار الحكم بها أو بعقوبة الغرامة .

5. المادة (125)

أقرّ المشرع عقوبة الحبس كجزاء لجريمة مخالفة الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، وجعل مدة الحبس لا تقل عن شهر ولا تزيد على ستة أشهر وايضاً جعل الحبس عقوبة تخييرية إلى

(1) تنظر المادتين (23، 26) من قانون العقوبات العراقي .



جانب الغرامة، إذ تنص المادة (125) على (يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ألف دينار ولا تزيد على مليون دينار أو بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ستة أشهر كل من خالف الأحكام المتعلقة بإحتياطات العمل المنصوص عليها في هذا الفرع). ويلاحظ أن المشرع في هذه المادة وان جعل الحبس عقوبة تخييرية مع الغرامة إلا أنه قدّم الغرامة على الحبس في صياغة النص، وهي المرة الوحيدة التي إتبع فيها المشرع هذه الصياغة في قانون العمل، بما قد يدل على تفضيله الحكم بالغرامة على الحكم بالحبس.

6. المادة (135)

إستناداً لنص المادة (135) من قانون العمل العراقي، يعاقب كل من يمنع لجنة تفتيش العمل من دخول أماكن العمل ومن إداء واجباتها المنصوص عليها في القانون بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد أو بغرامة لا تقل عن مائة ألف دينار ولا تزيد على خمسمائة ألف دينار. ويلاحظ أن المشرع في هذه المادة لم يحدد الحد الأعلى لعقوبة الحبس واكتفى بتعيين الحد الأدنى وهو شهر واحد، ومعنى ذلك أن بإمكان المحكمة ان تصل بعقوبة الحبس في هذه الحالة إلى ثلاثة أشهر، بحسبان أن الجريمة هي مخالفة، وبموجب المادة (27) من قانون العقوبات فإن المخالفة هي الجريمة المعاقب عليها بإحدى عقوبتين او لاهما الحبس البسيط لمدة من أربع وعشرين ساعة إلى ثلاثة أشهر.

ويتبين مما تقدم أن عقوبة الحبس جاءت في نصوص قانون العمل العراقي في ستة أنواع من الجرائم العمالية، وأنها جيء بها كعقوبة تخييرية لا وجوبية، وأن أقل حد أدنى وردت به هو عشرة أيام، وأعلى حد وردت به هو سنة⁽¹⁾.

وبخصوص موقف قانوني العمل في كل من مصر وقطر من عقوبة الحبس، فقد نص المشرع المصري على العقوبة المذكورة في المادتين (242) و(256)، أما المادة (242) فقد قررت عقوبة الحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يرتكب جريمة مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر أو خارجها من غير الجهات المحددة في القانون من دون الحصول على ترخيص، وجريمة تقاضي مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل أو تقاضي مبالغ دون وجه حق من إجر العامل أو مستحقاته، كذلك جريمة تقديم بيانات غير صحيحة عن إتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل خارج مصر أو ظروف عملهم.

أما المادة (256) فقد عاقبت كل من يخالف أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن الف جنيه ولا

(1) تنظر المادتين (112، 52) من قانون العمل العراقي.



تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى العقوبات المذكورتان وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة.

أما بالنسبة للمشرع القطري فقد عاقب بالمادة (145) بالحبس مدة لا تزيد على شهر وبالغرامة التي لا تقل عن ألف ريال ولا تزيد على ستة آلاف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يرتكب جريمة مخالفة الأحكام المتعلقة بإستقدام العمال من الخارج ، والأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث والنساء، والأحكام ذات الصلة بالإحتياجات الصحية في أماكن العمل، وأحكام إصابة العمل، فضلاً عن جريمة إرغام العامل على الانضمام أو عدم الانضمام للتنظيمات العمالية أو الإمتناع عن تنفيذ قراراتها، فضلاً عن جريمة غلق مكان العمل أو وقف العمل بسبب نزاع قبل البت فيه بمعرفة لجنة التوفيق أو التحكيم.

ويلاحظ أن المشرعين في كل من مصر وقطر أخذوا بعقوبة الحبس كعقوبة تخييرية إلى جانب عقوبة الغرامة كحال المشرع العراقي، بإستثناء حالة نص عليها المشرع المصري تتعلق بمخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية وترتب الوفاة أو الإصابة الجسيمة عليها، إذ اوجب فيها الحكم بعقوبتي الحبس والغرامة معاً.

ثانياً: الغرامة

الغرامة عقوبة مالية تتمثل في إلزام المحكوم عليه بدفع مبلغ من النقود يقدره القاضي إلى خزانة الدولة، وهي عقوبة يحكمها مبدأ الشرعية فلا توقع إلا كجزاء لإرتكاب جريمة ينص عليها القانون، وأيضاً هي لا توقع إلا بناءً على حكم قضائي جنائي شأنها شأن سائر العقوبات، فضلاً عن ذلك هي لا توقع على شخص غير مرتكب لجريمة تطبيقاً لمبدأ شخصية العقوبة، كما يسري عليها ما يسري على سائر العقوبات من حيث جواز وقف تنفيذها وإعتبارها سابقة في العود وسقوطها بالتقادم وغير ذلك من الآثار⁽¹⁾.

والإلتزام بالغرامة يعني قيام علاقة دائنية بين الدولة وبين المحكوم عليه، وتنشأ بمجرد إكتساب الحكم الدرجة القطعية، حيث تصبح خزينة الدولة دائنة والمحكوم عليه مديناً، وموضوع العلاقة المبلغ المعين في الحكم⁽²⁾.

والغرامة في قانون العقوبات قد تكون عقوبة أصلية مباشرة وذلك إذا ما كانت هي العقوبة الوحيدة للجريمة، وقد تكون عقوبة أصلية اختيارية في حال ما إذا نص عليها القانون كعقوبة تخييرية

(1) د. عبد الفتاح الصيفي، د. جلال ثروت، القسم العام في قانون العقوبات، بلا دار نشر، 2005، ص 445 - 446.

(2) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، مصدر سابق، ص 420.



يحكم بها مع الحبس أو بدلاً عنه، كما يمكن أن تكون الغرامة عقوبة تكميلية إذا نص عليها القانون كعقوبة إضافية يتم الحكم بها مع العقوبة الأصلية⁽¹⁾.

وللغرامة كجزاء جنائي أهمية خاصة في نطاق قانون العمل، إذ تعد العقوبة الرئيسية المقررة لأغلب الجرائم العمالية في مختلف تشريعات العمل⁽²⁾.

وتبنى المشرع العراقي عقوبة الغرامة في قانون العمل، فقد نص عليها - كما رأينا - كعقوبة تخييرية إلى جانب عقوبة الحبس في المواد (11، 24 / أولاً، 135، 125، 112، 52)، كما نص عليها كعقوبة أصلية وجوبية منفردة بذاتها، كما في المواد (29، 73، 83، 94، 105) من قانون العمل. كذلك الحال بالنسبة لقانون العمل المصري، إذ نصت المواد المتعلقة بالعقوبات على الغرامة كعقوبة أصلية، سواء تعلق هذه الغرامة بمخالفة أو بجنحة، وقد قررتها المواد من (238) إلى (257) كعقوبة وحدها، فيما عدا المادة (242) والمادة (256) حيث قررت بجانب عقوبة الحبس كعقوبة جوازية.

وفي قطر وردت الغرامة كعقوبة أصلية في قانون العمل مقررة للجنحة في المواد (144، 145، 146) وبالنظر لمقدار الغرامة وحدها الأدنى الوارد في المواد المذكورة، فإن هذه العقوبة قررت لجرائم الجنح، أي أنها جزءاً لجنحة دائماً وذلك طبقاً للمادة (24) من قانون العقوبات القطري، التي عرّفت المخالفة بانها الجريمة المعاقب عليها بالغرامة التي لا تزيد على ألف ريال، في حين أن قانون العمل حدد الغرامة بأنها لا تقل عن ألفي ريال، بما يرفع عنها وصف المخالفة.

الفرع الثاني

العقوبات الفرعية

ترد في قوانين العمل والقوانين المكملة لها عقوبات تكميلية جزاءً لما يقع من جرائم عمل، ومن هذه العقوبات نشر إعلان الحكم الصادر بالإدانة وعقوبة غلق المنشأة، وعقوبة الرد في بعض القوانين، ونبيّن هذه العقوبات بشيء من الإيجاز في الفقرات الآتية:

أولاً: نشر إعلان الحكم الصادر بالإدانة

وردت عقوبة نشر الحكم في المادة (102) من قانون العقوبات العراقي كعقوبة من العقوبات التكميلية، والعقوبة التكميلية جزاء فرعي يقرره المشرع بقصد توفير الجزاء الكامل للجريمة وهي لا تلحق المحكوم عليه إلا إذا نطقت بها المحكمة.

(1) د. جاسم خريبط خلف، مصدر سابق، ص 284.

(2) سنتناول موضوع التركيز على الغرامة وأهميتها كمظهر من مظاهر ذاتية العقاب في قانون العمل في المبحث القادم.



ويكمن الغرض من هذه العقوبة طبقاً للسياسة الجنائية القديمة في القانون الروماني والقانون الفرنسي من بعده في الانتقاص من مكانة المحكوم عليه والحط من قدره ومنزلته، ومن ثم الإساءة إلى سمعته بين الناس⁽¹⁾، في حين لم يعد نشر الحكم وسيلة للتشهير في الوقت الراهن، بل أخذ هذا الإجراء يهدف إلى تحقيق اغراض مختلفة سواء كان الحكم بالإدانة أو البراءة، فقد تقتضي المصلحة العامة ذلك، كما لو كانت الجريمة ذات خطورة، كما قد تقتضي ذلك مصلحة المتضرر من الجريمة كما في جرائم السب والقذف والإهانة⁽²⁾.

وقد تبنت بعض القوانين الجنائية الخاصة عقوبة نشر الحكم، كما تعد هذه العقوبة أكثر العقوبات التكميلية شيوعاً في الواقع العملي للقضاء في مجال تطبيق القانون الجنائي للعمل⁽³⁾.

ولم ينص قانون العمل العراقي على هذه العقوبة، إلا أنها وردت في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 الملغي، وهو قانون مكمل لقانون العمل، إذ نصت المادة (93) منه على (فضلاً عن العقوبات التي تفرضها القوانين الاخرى، يطرد من الاسرة النقابية ويحرم من جميع حقوقه المقررة في هذا القانون العامل الذي يثبت بحكم قضائي مبرم أنه قدم للمؤسسة عن عمد، شهادات أو بيانات أو معلومات مزورة أو تتضمن وقائع كاذبة لغرض حصوله على مطلب لا يستحقه أو على طلب فوق ما يستحق أو بقصد تضليل المؤسسة عن حقوق مستحقة لغيره بأي وجه من الوجوه، وينشر الحكم الصادر بحق العامل وفقاً لأحكام هذه المادة في الصحف المحلية وفي المجالات العمالية وفي الوزارة والمؤسسة ومكاتب الإتحاد والنقابات لمدة عشرة أيام على الأقل)⁽⁴⁾.

وفي مصر، نصت المادة (244) من قانون العمل على هذه العقوبة بقولها (ويقضى في الحكم الصادر بالإدانة في أي من الجرائم المنصوص عليها في المادتين السابقتين بغلق مقر المنشأة الذي وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسعتي الانتشار على نفقة المحكوم عليه).

أما في قطر فلم يتبنّ المشرع عقوبة نشر الحكم لا في التشريعات العمالية ولا في قانون العقوبات.

ويعد قانون العمل الفرنسي من بين القوانين التي اخذت بعقوبة نشر الحكم كعقوبة اضافية في العديد من مواده⁽⁵⁾.

(1) د. سليمان عبد المنعم، علم الإجرام والجزاء، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط 1، 2005، ص 461.
 (2) د. علي حسين الخلف، د. سلطان عبد القادر الشاوي، مصدر سابق، ص 442.
 (3) مصطفى علي مصطفى، مصدر سابق، ص 228.
 (4) بعد الانتهاء من كتابة الأطروحة وتسليمها صدر قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الجديد رقم (18) لسنة 2023 ونشر في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (4734) في 2023/8/28 ولم يأخذ بعقوبة نشر الحكم.
 (5) تنظر على سبيل المثال المادة (2/1155) من قانون العمل الفرنسي التي تقول (... كما يجوز للمحكمة أن تأمر كعقوبة إضافية بنشر الحكم على نفقة المحكوم عليه بالشروط المنصوص عليها...)، وكذلك المادة (1/1146).



ثانياً: الرد

نص قانون العمل المصري على عقوبة الرد كعقوبة تكميلية يحكم بها القاضي إلى جانب العقوبة الأصلية للجريمة، إذ نصت على ذلك المادة (242) المتعلقة بالمخالفات ذات الصلة بمزاولة إحقاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج دون تراخيص بالمخالفة للمادة (17) وكذلك بالنسبة لتقاضي مبالغ من العامل نظير إحقاقه بالعمل بالمخالفة للمادة (21)، وايضاً تقديم بيانات غير صحيحة عن إتفاقات أو عقود إحقاق المصريين بالعمل خارج مصر، أو أجورهم أو ظروف عملهم أو أي شروط تتعلق بهذا العمل إلى الوزارة المختصة بالمخالفة للمادة (20)⁽¹⁾. أما بالنسبة لقانوني العمل في كل من العراق وقطر، فلم يتبنيا العقوبة المذكورة .

الفرع الثالث

التدابير الاحترازية في قانون العمل

التدابير الإحترازية مجموعة من الإجراءات تتخذ حيال المجرم بهدف إزالة اسباب الإجرام لديه وتأهيله اجتماعياً، أي أنها مجموعة الإجراءات التي تواجه خطورة إجرامية كامنة في شخص مرتكب الجريمة لتدراها عن المجتمع⁽²⁾. وعليه فهي نظام يكمل العقوبة كلما قصرت عن منع إرتكاب جرائم جديدة⁽³⁾. بمعنى أن نظام التدابير الإحترازية يعمل في الحالات التي لا يمكن فيها أن توقع العقوبة نظراً لعدم توافر شروط المسؤولية الجنائية في الجاني، وفي الحالات التي لا تجدي فيها العقوبة في إصلاح المحكوم عليه وتأهيله وتهذيبه⁽⁴⁾.

لقد عدت المدرسة الوضعية العقوبة نظاماً غير فعال يعجز عن مكافحة الإجرام وحماية المجتمع، ودعت إلى تبني نظام التدابير الإحترازية بوصفه نظاماً أقدر على مواجهة الإجرام وتحقيقاً لحماية للمجتمع. وأثبتت الدراسات الفقهية والنظم التشريعية أن التدابير الإحترازية لا غنى عنها في أي تشريع جنائي، بما يفسر قصور العقوبة وحدها عن مكافحة الإجرام، إذ لا يجوز إيقاعها في مواضع معينة كحالة المجرم المجنون، وفي مواضع أخرى لا تكون كافية لمواجهة الخطورة الإجرامية كما في حالة الشواذ المجرمين⁽⁵⁾.

(1) مصطفى علي مصطفى، مصدر سابق، ص 230.

(2) د. محمد عبد اللطيف فرج، شرح قانون العقوبات، القسم العام، مصدر سابق، ص 273.

(3) د. عبد الفتاح الصفي، د. جلال ثروت، القسم العام في قانون العقوبات، مصدر سابق، ص 557.

(4) د. مأمون محمد سلامه، أصول علم الإجرام والعقاب، مصدر سابق، ص 316.

(5) محمد محمد مصباح القاضي، التدابير الإحترازية في السياسة الجنائية الوضعية والشرعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص 3 .



وتختلف التدابير الإحترازية عن العقوبات في أنها لا توقع في مقابل الجريمة وإنما توجه إلى الحالة الخطرة للشخص، ومن ثم لا يشترط توافر الركن المعنوي للجريمة أو مسؤوليته الجنائية فيما لو كانت هذه الحالة مستمدة من فعل يعد جريمة في نظر القانون. كما لا يشترط توقيع التدابير لمدة محددة، بل يكفي ان تكون المدة غير محددة، مع إعادة النظر فيها بصفة مستمرة للتحقق من مدى تطور الحالة الخطرة أو انتهائها⁽¹⁾. بمعنى آخر أن التدبير لا يؤسس على المسؤولية وإنما على الخطورة الإجرامية في شخص الجاني، فهو ليس جزاء على خطأ ولا تعبير عن لوم⁽²⁾.

إذاً إيقاع التدابير لا يهدف إلى مجرد إيلام المجرم كما هو الحال في العقوبات التقليدية، بل إنها تهدف إلى علاج المجرم من خطورته التي تعكس توافر اسباب الجريمة، مثل الوضع تحت المراقبة والحرمان من مزاولة المهنة وغلق المحل والإختبار القضائي⁽³⁾. ويقول آخر أنه إذا كانت العقوبة تتضمن عنصري الزجر والإيلام كقاعدة، فإن التدابير الإحترازية تهدف فقط إلى إزالة اسباب الإجرام، ومن ثم هي علاجية أو وقائية وتخلو نهائياً من هدف الزجر وما يستتبعه من إيلام⁽⁴⁾. وتجدر الإشارة إلى أن التدابير الإحترازية تخضع لمبدأ الشرعية شأنها شأن العقوبة، فلا تدبير إلا بنص يحدده ويحدّد الحالات التي يطبق فيها، أي أن المشرع وحده الذي ينفرد ببيان أنواع التدابير والجرائم التي توقع من أجلها⁽⁵⁾.

وقد نص قانون العقوبات العراقي على التدابير الإحترازية وقسمها إلى تدابير سلبية ومقيدة للحرية (الحجز في مأوى علاجي، حظر إرتياد الحانات، منع الإقامة، مراقبة الشرطة)⁽⁶⁾، وتدابير سلبية للحقوق (إسقاط الولاية والوصاية والقوامة، حظر ممارسة العمل، سحب إجازة السوق)⁽⁷⁾، وتدابير مادية (المصادرة، التعهد بحسن السلوك، غلق المحل، وقف الشخص المعنوي وحله)⁽⁸⁾.

(1) د. احمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام، بلا دار نشر، ط 6، 2015، ص 935.
 (2) د. مدحت محمد عبد العزيز، قانون العقوبات، القسم العام، النظرية العامة للعقوبة والتدابير الإحترازية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1، 2007، ص 261.
 (3) د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، مصدر سابق، ص 934.
 (4) د. مأمون محمد سلامه، أصول علم الإجرام والعقاب، مصدر سابق، ص 316.
 (5) د. محمد محمد مصباح القاضي، النظرية العامة للعقوبة والتدابير الإحترازي، بلا دار نشر، 2006، ص 161.

(6) المواد (105 - 110) من قانون العقوبات العراقي.

(7) المواد (111 - 116) من قانون العقوبات العراقي.

(8) المواد (117-123) من قانون العقوبات العراقي.



وتبنت القوانين الجنائية الخاصة بعض هذه التدابير، ومنها سلب الولاية والحرمان من الإستحقاقات وإلغاء الإجازة ومراقبة السلوك وحجز المركبة وحجز سائق المركبة وسحب الجنسية وحظر ممارسة العمل⁽¹⁾.

وينص قانون العمل والقوانين المكملة له في الدول المختلفة على بعض التدابير الإحترازية كالمصادرة والمنع من ممارسة المهنة وحل النقابة، وسنقتصر على بحث المصادرة وسحب الإجازة (إلغاء التصريح) كتدابير إحترازية في قوانين العمل.

أولاً: غلق المنشأة

إستناداً لنص المادة (121) من قانون العقوبات العراقي، فإنه يجوز للمحكمة عند الحكم على شخص بجناية أو جنحة ان تأمر بغلق المحل الذي أستخدم في ارتكاب الجريمة لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على سنة، ويستتبع الغلق حظر مباشرة العمل أو التجارة أو الصناعة نفسها في المحل ذاته. وتنص المادة (122/ثالثاً) من قانون العمل العراقي على أنه (لِلوزارة أن تقرر غلق مكان العمل أو إيقاف عمل آلة أو أكثر في حال إمتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية أو منع لجان التفتيش المختصة من دخول موقع العمل أو عرقل عملها...).

وفي مصر ورد النص على عقوبة الغلق في المادتين (244 و251)، فنصت الأولى على غلق مقر المنشأة الذي وقعت فيه الجريمة وخصوصاً في الجرائم المتعلقة بمخالفات أحكام تشغيل المصريين بالداخل والخارج. أما الثانية فقد نصت على عقوبة الغلق في حالة مخالفة أحكام مزاوله عمليات التدريب المهني، من حيث الحصول على الترخيص والإلتزامات الواقعة على المرخص لهم بذلك. وعقوبة الغلق وفقاً لنص المادتين المذكورتين هي عقوبة تكميلية وجوبية، إذ يجب على القاضي الحكم بها عند الحكم بالإدانة في الجرائم المذكورة .

أما بخصوص موقف قانون العمل القطري من عقوبة الغلق، فقد نصت المادة (145) من القانون المذكور على جواز أن تحكم المحكمة في المخالفات المتعلقة بإستخدام العمال من الخارج لحساب الغير، بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في الفقرة السابقة (عقوبات الحبس والغرامة) بإغلاق المكتب وإلغاء الترخيص.

ثانياً: مصادرة الأموال المضبوطة

المصادرة هي الإستيلاء على مال المحكوم عليه وانتقال ملكيته إلى الدولة من دون أي تعويض⁽¹⁾. وتعد المصادرة من أكثر الجزاءات فعالية في مكافحة الجريمة، إذ إنها تكفل معاملة

(1) ينظر في تفصيل ذلك كل من ، د. جمال إبراهيم الحيدري، طبيعة العقوبات في القوانين العقابية الخاصة، مجلة دراسات قانونية، بيت الحكمة، بغداد، العدد (40)، 2016، ص 27، و د. مدحت محمد عبد العزيز، مصدر سابق، ص 281 وما بعدها، د. محمد زكي ابو عامر، قانون العقوبات، القسم العام، مصدر سابق، ص553.



الجاني بنقيض مقصوده وحرمانه من ثمرة نشاطه الإجرامي، ويحدد قانون العقوبات الأشياء التي تصلح محلاً للمصادرة، كالأشياء التي تحصلت من الجريمة وكذلك الأسلحة والآلات التي استعملت أو التي من شأنها ان تستعمل فيها، ولكن قد يخرج المشرع على هذه القاعدة في اطار التشريعات الجنائية الخاصة⁽²⁾.

لقد ورد تدبير المصادرة في المادة (117) من قانون العقوبات العراقي التي نصت على (يجب الحكم بمصادرة الأشياء المضبوطة التي يعد صنعها أو حيازتها أو إحرازها أو إستعمالها أو بيعها أو عرضها للبيع جريمة في ذاته ولو لم تكن مملوكة للمتهم أو لم يحكم بإدانته، وإذا لم تكن الأشياء المذكورة قد ضبطت فعلاً وقت المحاكمة وكانت معينة تعييناً كافياً تحكم المحكمة بمصادرتها عند ضبطها). وعلى ذلك فإن المصادرة كتدبير إحترازي من حيث المضمون والآثر كالمصادرة التي جعلها المشرع عقوبة تكميلية في المادة (101) من قانون العقوبات⁽³⁾.

إذاً ينبغي في الشيء موضوع المصادرة ان يكون مضبوطاً، وذلك ضماناً لأن يصادف الحكم بها محلاً وتحققاً من قابليته للتنفيذ، وبغية تمكين القضاء من معاينته للتحقق من توافر شروط المصادرة فيه⁽⁴⁾.

وبخصوص موقف قوانين العمل المقارنة من تدبير المصادرة، يلاحظ أن قانوني العمل في كل من العراق وقطر لم يتبنيا هذا التدبير، حيث خلت نصوصهما من الإشارة إليه، إلا أن ذلك لا يعني عدم إمكانية الحكم بها استناداً للمادة (16) من قانون العقوبات العراقي. أما في مصر فقد نص قانون النقابات العمالية رقم (35) لسنة 1976 وهو من القوانين المكملة لقانون العمل في المادة (73) منه على (... ويحكم في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة بمصادرة الأشياء موضوع الجريمة والأحوال التي تكون قد جمعت ...).

ونستنتج مما سبق أن المصادرة وان لم تنص عليها قوانين العمل وأنها نادرة التطبيق في الأحكام الجنائية التي تصدر في نطاق جرائم العمل، إلا أنها ينص عليها في بعض القوانين المكملة لقانون العمل لما لها من أهمية وفاعلية في إستئصال اسباب الجريمة وتثبيط عزيمة الجاني.

ثالثاً: سحب الإجازة (إلغاء التصريح)

نص قانون العقوبات العراقي على سحب الإجازة كتدبير من التدابير السالبة للحقوق بالإضافة إلى حظر ممارسة العمل⁽⁵⁾، وعرف القانون المذكور سحب الإجازة بأنه انتهاء مفعول الإجازة

(1) د. علي حسين الخلف، مصدر سابق، ص 438.

(2) د. أحمد عبد الظاهر، مصدر سابق، ص 587.

(3) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، مصدر سابق، ص 531.

(4) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني، القسم العام، المجلد الثاني، مصدر سابق، ص 1061.

(5) المادتان (113 ، 115) من قانون العقوبات العراقي.



الصادرة للمحكوم عليه وحرمانه من الحصول على إجازة جديدة خلال المدة المبينة في الحكم. وعلى الرغم من أن هذا التدبير قد ذكره قانون العقوبات بكونه سحب إجازة السوق تحديداً، إلا أنه ينسحب على كل عمل أو نشاط تتوقف مزاوته على إجازة من سلطة مختصة قانوناً، بدليل النص عليه من قبل المشرع في عدة قوانين جنائية خاصة، كقانون الصحة العامة الذي تنص المادة (100) منه على أنه (لوزير الصحة حق إلغاء الإجازة الصحية وغلط المحل العام فوراً عند ثبوت وجود تلوث في البيئة يهدد سلامة وصحة المواطنين في ذلك المحل دون التقيد بأحكام قانون العمل أو أي قانون آخر).

وفي إطار تشريعات العمل، نصت المادة (29/أولاً) من قانون العمل العراقي على أنه يعاقب المخالف لأحكام البند (ثالثاً) من المادة (27) المتعلق بوجوب تقييد مراكز التدريب المهني بشروط الصحة والسلامة المهنية وإخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب، بسحب الإجازة وغرامة لا تقل عن مليون دينار ولا تزيد على مليوني دينار.

كما نصت المادة (23) من قانون العمل المصري على الحالات التي يلغى فيها الترخيص بقرار من الوزير المختص، ومنها فقد الشركة لشروط من شروط الترخيص، وتقاضى الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام القانون، وكذلك حالة ما إذا حصلت الشركة على الترخيص نتيجة تقديمها لبيانات غير صحيحة، وحالات أخرى نصت عليها المادة المذكورة.

وفي قطر تنص المادة (145) من قانون العمل على (... ويجوز للمحكمة في المخالفات المتعلقة باستقدام العمال من الخارج لحساب الغير، ان تحكم بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في الفقرة السابقة، بإغلاق المكتب وإلغاء الترخيص). إذ أجاز النص المتقدم للقاضي بعد الحكم بالعقوبة الأصلية وهي الغرامة أو الحبس أن يحكم بعقوبة تبعية هي إغلاق المكتب وتدابير احترازي هو إلغاء الترخيص، وهما جزاءان مختلفان، فإغلاق يكون للمنشأة بالكامل، أما إلغاء الترخيص فقد يكون للمنشأة نشاط آخر فيستمر العمل فيها⁽¹⁾.

وبذلك يتضح أن تدبير سحب الإجازة من التدابير الشائعة التي يلجأ إليها المشرع لمواجهة خطورة الجاني سواء كان شخصاً طبيعياً أم معنوياً وتثبيطه، ولاسيما في القوانين الجنائية الخاصة ومنها قانون العمل.

المطلب الثالث

تطبيق العقوبات في قانون العمل

يباشر القاضي وظيفته في إطار السياسة الجنائية التي يضعها المشرع، ولذا فالحكم بالعقوبة لا ينزل عن هذه السياسة. وقد رسم القانون اطاراً لممارسة القاضي هذه السلطة، فوضع حداً أدنى

(1) مسعود بن حميد المعمرى، مصدر سابق، ص 405.



وحداً أقصى للعقوبة، وحدد الظروف المشددة والأعذار القانونية المعفية والمخففة، ورسم حدود الوظيفة القضائية للمحكمة في إختيار العقوبات داخل هذا الاطار. وعندما تمارس المحكمة سلطتها في إختيار العقوبة، فإنها تجري ذلك بصورة تفريديية تتفق وتتلائم مع شخصية المجرم، فهي تحاكم الجاني بسبب الجريمة ولا تحاكم الجريمة ذاتها. والسلطة التقديرية للقاضي تقيدها ضوابط معينة كجسامة الإعتداء وإسلوب تنفيذ الجريمة ومدى توافر القصد الجنائي وقدرة المتهم على التمييز. وهذه الضوابط التي تحكم تطبيق العقوبة يعمل بها سواء كنا في صدد جرائم منصوص عليها في قانون العقوبات أو في أي قانون جنائي خاص كقانون العمل. وعلى ذلك سنبيّن تطبيق العقوبات في قانون العمل في هذا المطلب والذي سنقسمه إلى ثلاثة فروع، نبحث في الأول الظروف المشددة للعقوبة في قانون العمل، وفي الثاني الأعذار والظروف المخففة، أما الفرع الثالث فسنبحث فيه وقف تنفيذ العقوبة في قانون العمل .

الفرع الأول

الظروف المشددة للعقوبة في قانون العمل

الظروف المشددة للعقوبة هي الحالات التي يكون من شأنها إذا ما توافرت وجوب أو جواز صدور حكم بعقوبة مشددة على الجاني أكثر مما قرره المشرع للجريمة المرتكبة، أو تجاوز الحد الأقصى لمقدار العقوبة المقررة للجريمة، وهي لا تنقرر إلا بنص القانون، كما أنها أما أن تكون ظرفاً مادية أي تتعلق بماديات الجريمة ويترتب عليها تشديد العقوبة، كالإكراه وظروف الليل والتسور والكسر من الخارج في جرائم السرقة، وقد تكون ظروف شخصية تتعلق بالجاني مثل سبق الإصرار في جريمة القتل وجريمة الضرب والجرح، وصفة الخادم في السرقة وصفة الطبيب والصيدلي والقابلة في جرائم الاجهاض، فهذه كلها ظروف يترتب على توافرها تشديد العقاب على الجاني⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن توافر السبب أو الظرف المشدد يؤثر على وصف الجريمة أي على تكييفها القانوني، فمثلاً الإكراه في جريمة السرقة يقلب الجريمة من جنحة إلى جناية السرقة، ومن ثم تسري بشأنها كافة الأحكام والآثار التي تتعلق بالجنايات⁽²⁾.

والظروف المشددة منها ما يكون خاصاً بجريمة معينة أو بعدد قليل من الجرائم التي تندرج تحت عنوان واحد، كالظروف المشددة لجريمة السرقة والظروف المشددة الخاصة بجريمة القتل، وفيما عدا ذلك هناك ظروف مشددة عامة يطوئها قانون العقوبات يتسع نطاقها ليشمل جميع الجرائم

(1) د. سامح السيد جاد، شرح قانون العقوبات، القسم العام، بلا دار نشر، 2005، ص 499.

(2) د. سامح السيد جاد، شرح قانون العقوبات، مصدر سابق، ص 499.



أو أغلبها، كالعود وإرتكاب الجريمة بباعث دني⁽¹⁾، مع الإشارة إلى أن القسم الخاص من قانون العقوبات هو الموضوع المناسب لدراسة الظروف المشددة الخاصة، إذ تلحق بدراسة كل جريمة دراسة الظروف التي يبنى عليها تشديد عقوبتها أو تخفيفها⁽²⁾.

وبخصوص مدى انطباق نظرية الظروف المشددة آنفة الذكر على نصوص قانون العمل العقابية، فيمكن القول أن هذه النظرية تجد لها تطبيقات صريحة في قانون العمل، إذ ينص القانون المذكور في الدول المختلفة على ظروف مشددة خاصة وأخرى ظروف مشددة عامة. فمن الظروف المشددة الخاصة ما نصت عليه المادة (64) من قانون العمل العراقي، التي تنص على أن كل من خالف الأحكام المتعلقة بالإجور يعاقب بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً، أما إذا كانت المخالفة تتعلق بدفع يقل عن الحد الأدنى للأجر فيلتزم المخالف فضلاً عن دفع الغرامة المفروضة عليه بدفع تعويض إلى العامل يعادل ضعف الفرق بين الأجر المدفوع وأجر الحد الأدنى. بما يعني أن المشرع جعل من دفع الأجر بمقدار يقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً ظرفاً مشدداً يترتب عليه تشديد العقوبة بأن يحكم على المخالف بالغرامة وبالتعويض.

كما نص قانون العمل المصري على ظرف مشدد خاص في المادة (256)، إذ نصت المادة المذكورة في فقرتها الأولى على معاقبة كل من يخالف أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالحبس أو الغرامة، في حين جعلت الفقرة الثانية من المادة العقوبتين المذكورتين وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة. أي أن المشرع جعل من الوفاة والإصابة الجسيمة ظرفاً مشدداً للجريمة المتعلقة بمخالفة أحكام السلامة والصحة المهنية.

أما بالنسبة للظروف المشددة العامة فيمكن القول ان العود وتعدد عقوبة الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة ظرفان مشددان عامان في قانون العمل⁽³⁾.

فالعود⁽⁴⁾ كظرف مشدد عام لا يختص بجريمة دون غيرها، ورد النص عليه في قانون العمل العراقي وغيره من قوانين العمل. فقد نصت المادة (24/أولاً) من قانون العمل العراقي على معاقبة

(1) نصت المادة (135) من قانون العقوبات العراقي على الظروف المشددة العامة ومنها إستعمال طرق وحشية في إرتكاب الجريمة أو التمثيل بالمجني عليه، وإستغلال الجاني صفته كموظف أو إساءته إستعمال سلطتها ونفوذه، وإرتكاب الجريمة بانتهاز فرصته ضعف إدراك المجني عليه أو عجزه عن المقاومة، وإرتكاب الجريمة بباعث دني وظروف مشددة أخرى نصت عليها المادة المذكورة.

(2) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، مصدر سابق، ص 468.

(3) د. ناجي علي الدلوي، مصدر سابق، ص 346.

(4) العود هو إرتكاب الشخص جريمة بعد الحكم عليه حكماً باتاً في جريمة أخرى، ويترتب عليه جواز تشديد العقوبة إلى ما يزيد عن الحد الأقصى المقرر للجريمة، د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، مصدر سابق، ص 1059.



صاحب العمل المخالف لأحكام التشغيل بالحبس أو الغرامة بالتفصيل والمقدار المذكور في المادة المشار إليها، وفي الفقرة الثانية من المادة قرر المشرع مضاعفة عقوبة الغرامة المنصوص عليها في الفقرة الأولى إذا تكررت المخالفة، أي أن المشرع قضى بمضاعفة العقوبة في حالة العود، تقول محكمة عمل بغداد في قرار لها (1- حكمت المحكمة على المدان الهارب (ع. ص. م) بغرامة مالية قدرها مليون ومائتان الف دينار... 2- ... وفي حالة تكرار المخالفة فسوف يعاقب المدان بضعف العقوبة المفروضة عليه بموجب أحكام هذا القانون...⁽¹⁾. كما قضت محكمة عمل بغداد/ الكرخ بقرارها بالعدد (217/ جنح/ عمل/ 2020) في 2021/12/28 وبعد إدانة المتهم والحكم عليه بغرامة مالية قضت بـ(وإذا كرر المحكوم عليه المخالفة فيعاقب بضعف العقوبة المفروضة عليه بموجب أحكام هذا القانون).

كذلك جاءت المادة (238) من قانون العمل المصري بالقول (... وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود)، وفي السياق نفسه جاءت المادتان (240، 241) من القانون ذاته . في حين لم يتضمن قانون العمل القطري أي إشارة لظرف العود. وفي فرنسا يرتب العود آثاره سواء كان مرتكب الفعل الاجرامي شخصاً طبيعياً أو معنوياً، والعود في الجنح وفقاً للتشريع الفرنسي يقتضي مضاعفة الحد الاقصى المقرر للجريمة الأولى عند ارتكاب نفس الجنحة أو جنحة مشابهة خلال مدة خمس سنوات من تاريخ الحكم بالجريمة الأولى، فتضاعف مثلاً عقوبة الاعتداء على مهمة مفتش العمل والمحددة بالحبس لمدة سنة⁽²⁾ . وفي ضوء النصوص المتقدمة تبرز عدة ملاحظات على العود كظرف مشدد للعقوبة في قانون العمل بالمقارنة مع العود في قانون العقوبات، إذ توجد بعض نقاط الاختلاف بين العود في القانونين. فنصوص التشديد في العود في قانون العمل تأتي دائماً بعبارة (وتضاعف الغرامة في حالة العود)، أي أن التشديد في قانون العمل هو تشديداً كمياً وليس نوعياً ، ما يعني ان المشرع العمالي قد نص على صورة واحدة من التشديد وهو التشديد الكمي، كما ان التشديد في قانون العمل بسبب العود يكون فقط على عقوبة الغرامة مختصاً ببعض الجرائم فقط وليس كلها حتى لو توافر لها شرط العود⁽³⁾، في حين أن التشديد الوارد في قانون العقوبات بسبب العود يمكن أن يكون كمياً أو نوعياً، كما في حالة الحكم بعقوبات تكميلية إضافة للعقوبة الأصلية، كما لا يختص العود في قانون العقوبات بعقوبة الغرامة فقط.

(1) ينظر قرار المحكمة المذكورة ذي العدد (275/ عمل/ 2022) في 2022/7/25.

(2) تنظر المادة (132/9) من قانون العقوبات الفرنسي والمادة (433/3) من قانون العمل الفرنسي .

(3) مصطفى علي مصطفى، مصدر سابق، ص 248.



ويطبق العود في قانون العقوبات على جرائم الجنايات والجناح دون المخالفات، أما في قانون العمل فيطبق على جرائم الجناح والمخالفات.

أما بالنسبة لشرعية العود الذي يطبق في قانون العمل فهو العود الخاص فقط، والذي يشترط لتطبيقه ارتكاب الجاني نفس الجريمة المحكوم عليه فيها قبل ذلك، أما العود في قانون العقوبات فهو يمكن أن يكون خاصاً أو عاماً⁽¹⁾.

كما أن مضاعفة العقوبة في العود المطبق في قانون العقوبات تكون مضاعفة جوازية، في الوقت الذي تكون فيه مضاعفة وجوبية في قانون العمل⁽²⁾.

وإذا كان قانون العمل قد شدد العقوبة بسبب العود دون أن يشترط مضي مدة معينة بين الجريمتين الجديدة والسابقة، فإن بعض قوانين العقوبات تشترط مضي مدة معينة بين الجريمتين حتى لا يتم التشديد في العقاب، كأن يشترط القانون مضي مدة خمس سنوات بين تاريخ الحكم في الجناحة السابقة وتاريخ ارتكاب جناحة جديدة وبخلافه يتم تطبيق أحكام العود⁽³⁾.

ويتبين مما تقدم أن العود في قانون العمل تنطبق عليه قواعد القانون الجنائي العام كقاعدة عامة، باستثناء بعض الأحكام مثل تشديد العقوبة في عود المخالفات، وأن العود في قانون العمل عود خاص فقط، فضلاً عن وجوب تشديد العقوبة في قانون العمل و ليس جواز ذلك.

أما بالنسبة للطرف المشدد الثاني الذي أخذت به قوانين العمل فهو تعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة. وقد سبق لنا دراسة هذا المبدأ كمظهر من مظاهر الذاتية الخاصة للتجريم في قانون العمل، بحسبان أن المشرع رتب على مسألة إرتباط الجرائم العمالية إرتباطاً لا يقبل التجزئة ويجمع بينها وحدة الغرض، أن تتعدد العقوبة على صاحب العمل المخالف بعدد العمال ضحية الجريمة ممن مست الجريمة بمصالحهم. إذ خرج قانون العمل بهذا الحكم على القاعدة العامة المنصوص عليها في قانون العقوبات المقررة للجرائم المرتبطة ببعضها إرتباطاً لا يقبل التجزئة وتجمع بينها وحدة الغرض، وهي الحكم بالعقوبة المقررة لكل جريمة والأمر بتنفيذ العقوبة الأشد.

وبشأن هذا المبدأ ومدى عدّه ظرفاً مشدداً للعقوبة، يمكن القول أن من المعلوم أن العقوبة تترتب على ثبوت ارتكاب الفاعل للواقعة، وأن عدد العمال لا يبرر أو لا يثبت حصول عدة وقائع من نوع واحد، بل هي واقعة واحدة ثبتت رغم تعدد من وقعت عليهم من العمال، ومن ثم لا تفسير يبرر ذلك إلا إعتبار هذا المبدأ ظرفاً أراد منه المشرع تشديد العقوبة على صاحب العمل بخصوص جرائم معينة لردعه بغية أن لا تدفعه ضالة الغرامة لإرتكاب جرائم عمل جديدة أو تكرار نوع معين منها⁽⁴⁾.

(1) د. ناهد العجوز، مصدر سابق، ص 739.

(2) مصطفى علي مصطفى، مصدر سابق، ص 249.

(3) د. ناجي علي الدولي، مصدر سابق، ص 348، وتتنظر المادة (49/ثانياً) من قانون العقوبات المصري.

(4) جهل محمد، الاحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، رسالة ماجستير، مصدر سابق، ص 161 - 162.



وقد سبق بيان أن قانون العمل العراقي أخذ بهذا المبدأ أو الظرف في المواد (24،73)، (83)⁽¹⁾، كما أخذ به المشرع المصري في عدد كبير من الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل، وأخذ به المشرع القطري في جميع الجرائم التي نص عليها في قانون العمل، على عكس موقفه من ظرف العود الذي لم يأخذ به كظرف مشدد للعقوبة في قانون العمل.

الفرع الثاني

الأسباب المخففة للعقوبة في قانون العمل

ينص قانون العقوبات على نوعين من اسباب تخفيض العقوبة ، اسباب قانونية ينص عليها المشرع في القانون، وهي اسباب خاصة تقتصر على جرائم معينة وتسمى الأعدار القانونية المخففة، واسباب قضائية تركها المشرع لتقدير القاضي، وهي اسباب عامة تسمى الظروف المخففة⁽²⁾. وعليه فالأعدار هي الظروف التي ينص عليها القانون ويكون من شأنها تخفيف العقوبة عن الجاني أو رفعها عنه كلية، وهي لا توجد إلا بنص في القانون، ومن هنا جاءت تسميتها بالأعدار القانونية⁽³⁾. والأعدار القانونية على نوعين، أعدار معفية وأعدار مخففة، فالأعدار المعفية من العقاب هي الظروف التي ينص عليها القانون والتي من شأنها رفع العقوبة عن الفاعل مع قيام المسؤولية، وهي تقرر لاسباب مختلفة، فقد تكون مقابل الخدمة التي يقدمها الجاني للمجتمع بالكشف عن الجريمة أو تسهيل ضبط الفاعلين الآخرين لها، كالإعفاء من عقوبة الإتفاق الجنائي لمن يبادر من الجناة بإخبار السلطات الحكومية بوجود الإتفاق الجنائي وعن المشتركين فيه قبل وقوع الجرائم المتفق على ارتكابها، وقد يكون الإعفاء مقررراً رغبة في المحافظة على صلة القربى والروابط العائلية⁽⁴⁾. والعذر المعفي من العقاب يمنع من الحكم بأية عقوبة أصلية أو تبعية أو تكميلية⁽⁵⁾، إذ يترتب على الأعدار المعفية رفع العقوبة عن الجاني وان كانت شروط المسؤولية الجنائية متوفرة فيه، فيبقى

(1) تقول محكمة التمييز الإتحادية (... ولدى عطف النظر في الحكم المميز وجد انه غير صحيح ومخالف للقانون ذلك ان محكمة عمل الكرخ قضت بإدانة المشكو منه ج. أ. ن والحكم عليه بغرامة مالية قدرها مليون وخمسون الف دينار وفقاً لأحكام المادة (30) بدلالة المادة (36) من قانون العمل النافذ عن المخالفة المرتكبة من قبله المتمثلة بتشغيل (615) عامل اجنبي من عام 2014 لغاية 2022/2/16 دون الحصول على اجازة عمل صادرة من وزارة العمل والشؤون الإجتماعية، حيث كان يتعين على المحكمة الحكم بغرامة على المخالف على ضوء ما منصوص عليه في المادة (36) من القانون المذكور اعلاه وعلى عدد العمال الذين تم تشغيلهم دون الحصول لهم على اجازات من الجهة المختصة وليس لمرة واحدة كما ذهبت إلى ذلك محكمة الموضوع (... ينظر قرار المحكمة المذكورة بالعدد (7674/7673/ الهيئة المدنية عمل/2022) في 2022/9/21.

(2) أحسن بوسقيعه، الوجيز في القانون الجزائي العام، مصدر سابق، ص 378.

(3) د. عمر السعيد رمضان، مصدر سابق، ص 687.

(4) د. علي حسين الخلف، د. سلطان عبد القادر الشاوي، مصدر سابق، ص 455، وتتنظر المادتان (59) ، (273) من قانون العقوبات العراقي.

(5) المادة (129) من قانون العقوبات العراقي.



الفعل المرتكب خاضعاً لنصوص التجريم أي يظل فعلاً غير مشروع، من ثم لا يستفيد من العذر غير من توافر فيه ممن ساهموا في ارتكاب الجريمة، فالأعذار المعفية من العقاب ذات اثر شخصي⁽¹⁾، كما يبقى الفاعل الذي رفعت عنه العقوبة مسؤولاً مدنياً عن الضرر الناتج عن فعله⁽²⁾.

أما الأعذار القانونية المخففة فهي حالات يعينها القانون على سبيل الحصر، ويجب على المحكمة عند توافرها ان تخفف العقوبة وفقاً لقواعد معينة في القانون وهي على نوعين، النوع الأول أعذار عامة يتسع نطاقها ليشمل كل الجرائم أو أغلبها، وهي بموجب المادة (1/128) من قانون العقوبات العراقي الباعث الشريف والإستفزاز، إضافة إلى نقص الإدراك أو الإرادة على وفق نص المادة (60) من القانون المذكور.

أما النوع الثاني فهي أعذار خاصة تخص جريمة أو طائفة محددة من الجرائم، وقد وردت هذه الأعذار في مجال جرائم شهادة الزور والرشوة والخطف وعذر الخاطف إذا تزوج المخطوفة وجريمة إخفاء أشياء متحصلة من جريمة⁽³⁾.

ولابد من الإشارة إلى أن الأعذار المخففة واردة في قانون العقوبات المصري على الجنايات دون الجنح والمخالفات، في حين انها وردت في قانون العقوبات العراقي على الجنايات والجنح دون المخالفات⁽⁴⁾.

أما بالنسبة للظروف القضائية المخففة، فهي الظروف والأحوال التي ترك المشرع أمر تحديدها لفتنة القاضي وخبرته، إذ قدّر المشرع أن القاضي قد يرى في بعض الحالات والأحيان- فيما وراء حالات الأعذار القانونية - أن في ظروف الجريمة وأحوال المجرم ما يقتضي تخفيف العقوبة عليه، ولأنه من غير المستطاع الإحاطة بكل هذه الظروف وحصرها ابتداءً، فقد إقتصرت المشرع على منح القاضي سلطة تخفيف العقوبة، وترك له تقدير الظروف التي تبرر هذا التخفيف بحسب ما يظهر له من وقائع الدعوى، مع تقييد حرية القاضي في تحديد العقوبة بضوابط معينة يتعين عليه مراعاتها⁽⁵⁾.

(1) د. سامح السيد جاد، الأعذار القانونية المعفية من العقاب في الفقه الاسلامي والقانون الوضعي، دار الهدى للطباعة، القاهرة، 1984، ص 140 وما بعدها.

(2) د. عمر السعيد رمضان، مصدر سابق، ص 688.

(3) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، مصدر سابق، ص 454، وتتنظر المواد (256، 311، 1/426، 398، 427، 462) من قانون العقوبات العراقي.

(4) تتنظر المادتين (130، 131) من قانون العقوبات العراقي، والمواد (17، 237، 251) من قانون العقوبات المصري، وينظر د. مدحت محمد عبد العزيز، مصدر سابق، ص 160، و د. عمر السعيد رمضان، مصدر سابق، ص 691.

(5) د. فتوح عبد الله الشاذلي، المسؤولية الجنائية، مصدر سابق، ص 344 - 345 .



وعلى ذلك فالظروف القضائية هي كل سبب يراه القاضي موجباً للرافة، أي أن مناطها هو إعتقاد القاضي بإستحقاق المتهم للرافة⁽¹⁾.

وبذلك تختلف الأعذار القانونية المخففة عن الظروف المخففة، ان الأولى قد حددها وحصرها المشرع، والثانية تركها لتقدير القاضي، فدوافع تقرير نظام الظروف المخففة ترجع إلى الإستحالة التي تواجه المشرع إذا أراد حصر كل الملابس والمواقف التي تحيط بالجريمة والتي توحى بتخفيف العقاب عملاً لإعتبارات العدالة، بما يجعل هذا النظام متفقاً مع سياسة الدفاع الإجتماعي التي تستند في تحديد العقوبة إلى مستقبل الجاني وليس ماضيه فقط⁽²⁾.

وإذا أردنا تطبيق نظرية تخفيف العقوبة سواء كانت لاعذار قانونية أو ظروف قضائية في مجال جرائم العمل، فتنبغي الإشارة أولاً إلى أن الجرائم التي ترد في القوانين الجنائية الخاصة ومنها قانون العمل، تراعى فيها الأحكام العامة في قانون العقوبات في كل ما لم يرد به نص في هذه القوانين إستناداً لنص المادة (1/16) من قانون العقوبات العراقي⁽³⁾. هذا من جانب ومن جانب آخر فإن جرائم العمل - كما توضح لنا سابقاً - لا تخرج عن كونها إما جنح أو مخالفات، وأن العقوبات التي أقرها المشرع لهذه الجرائم تتراوح بين الحبس والغرامة، وأن قانون العمل في العراق واغلب قوانين العمل في الدول الاخرى جاءت خالية من نص يشير إلى مسألة تطبيق الأعذار والظروف المخففة للعقوبة، الأمر الذي يستلزم الرجوع إلى القواعد العامة المنصوص عليها في قانون العقوبات. وعليه وبقدر تعلق الأمر بإمكانية تطبيق اسباب التخفيف في قانون العمل العراقي، فإن لا مجال لتطبيق الأعذار القانونية والظروف القضائية على جرائم العمل من نوع المخالفات، لأن المشرع العراقي قصر تطبيق هذه الأعذار والظروف في قانون العقوبات على الجنايات والجنح دون المخالفات، ما يعني إمكانية تطبيقها على جرائم العمل من نوع الجنح فقط.

هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن لمحكمة العمل السلطة الكاملة في تقدير وجود الظروف التي تستدعي تشديد العقوبة أو تخفيفها، وفي هذا الصدد تنص المادة (99/ب) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال الملغي على انه (لمحكمة العمل سلطة مطلقة في تقدير ظروف المخالفة وما تستدعيه من تشديد أو تخفيف أو أعباء)⁽⁴⁾. وقد طبقت محكمة عمل كركوك في قرار لها الطرف القضائي المتعلق بإرتكاب الجريمة لأول مرة واعتبرته ظرفاً مخففاً، حيث قررت إعفاء المدان

(1) د. محمد زكي ابو عامر، قانون العقوبات، القسم العام، مصدر سابق، ص 562.

(2) د. مدحت محمد عبد العزيز، مصدر سابق، ص 163 - 164.

(3) في نفس السياق جاءت المادة (8) من قانون العقوبات المصري، والمادة (2) من قانون العقوبات القطري.

(4) خلا قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (18) لسنة 2023 من نص مشابه.



(ه.ع.أ) من عقوبة الحبس المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (99) أنفة الذكر لكون المتهم قد ارتكب هذه المخالفة لأول مرة إستناداً لنص الفقرة (ب) من المادة نفسها (1).

أما في مصر فقد اوضحنا أن قانون العقوبات قصر تطبيق الأعذار القانونية على الجنايات دون الجنح والمخالفات، ولذا لا مجال لتطبيق الأعذار في علاقات العمل. أما بالنسبة للظروف المخففة ولأنها تشمل الجنايات والجنح والمخالفات فيمكن تطبيقها في اطار جرائم قانون العمل (2). وفي قطر لم ينص المشرع في قانون العقوبات على أعذار معفية عامة، وانما نص على أعذار خاصة بجرائم معينة (3)، ويبدو من مطالعة نصوص القانون المذكور أن المشرع القطري يشمل جرائم الجنايات والجنح بالأعذار القانونية والظروف القضائية المخففة للعقوبة، وبما أن جرائم العمل طبقاً للمادتين (144 – 145) من قانون العمل هي من نوع الجنح فقط، فيمكن تطبيق الأعذار والظروف المخففة على جرائم العمل (4).

الفرع الثالث

وقف تنفيذ العقوبة

وقف تنفيذ العقوبة يعني صدور حكم بالإدانة على المتهم وتعليق تنفيذ العقوبة على شرط خلال فترة يحددها القانون، فإذا أخل المحكوم عليه بشروط الإيقاف خلال المدة المحددة إلغى هذا الإيقاف وتنفذ العقوبة، أما إذا انتهت المدة دون إخل بالشروط فإن حكم الإدانة الصادر ضده بالعقوبة يعد كأن لم يكن (5).

وبعبارة أخرى، وقف التنفيذ هو تعليق تنفيذ عقوبة الحبس على شرط موقف خلال مدة التجربة بالنسبة لمجرم لم يكن قد سبق الحكم عليه عن جريمة عمدية، ولذا فإن هذا النظام يعد من طرق التنفيذ التي لا يترتب عليها سلب الحرية وانما تقيدها، وهو يدخل في نطاق السلطة التقديرية للقاضي بشأن تحديد العقوبة المناسبة في ضوء ظروف الجريمة والمجرم (6).

والحكمة من نظام وقف تنفيذ العقوبة تتمثل في الإبتعاد عن العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، فبحسب علماء القانون الجنائي فإن العقوبة قصيرة الأمد قاصرة عن تحقيق الإصلاح، لأن مدتها لا تكفي للتعرف بشكل جيد على شخصية المحكوم السجين، بما يؤدي إلى عدم إمكانية إقتراح

(1) ينظر قرار محكمة عمل كركوك بالعدد (23/ ج/ عمل/ 2017) في 2017/12/12.

(2) مصطفى علي مصطفى، مصدر سابق، ص 256.

(3) تنظر المواد (129 ، 178 ، 368) من قانون العقوبات القطري.

(4) تنظر المواد (22، 23 ، 24) من قانون العقوبات القطري.

(5) د. سامح السيد جاد، شرح قانون العقوبات، مصدر سابق، ص 512.

(6) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، مصدر سابق، ص 493.



الوسائل المناسبة لمعاملته وإصلاحه، فضلاً عن فقدان المحكوم عليه للإحترام من قبل الغير وفقدان عمله في الغالب، فضلاً عن تجنب مساوئ اختلاطه بالمجرمين الخطرين، وعليه فإن نظام إيقاف تنفيذ العقوبة يعمل على إصلاح المحكوم عليه بعيداً عن السجن⁽¹⁾.

ويفضّل نظام وقف التنفيذ على غيره من الانظمة الجنائية الحديثة التي رافقت انتشار الأفكار الإصلاحية، كنظام وقف النطق بالعقوبة والإختبار القضائي والعمو القضائي والتي تتجسد فيها فكرة التبريد، لما يحمله هذا النظام من عامل التهديد والتلويح بالعقوبة المحكوم بها إذا ما أخل المجرم بشروط وقف التنفيذ، فضلاً عما يتضمنه من إرضاء للمجتمع والمجني عليه نتيجة الإدانة الصادرة من المحكمة في القضية⁽²⁾.

والحق أنه لا يلزم أن توقع العقوبة على الشخص حتى يحس بوطأتها لان من الأشخاص من يكفيه التهديد بها كي تحقق اثرها في زجره، ولهذا السبب شرع نظام وقف التنفيذ، ولا تخسر الدولة بهذا شيئاً، لانه إذا اثبت المحكوم عليه جدارته فقد كسبت انساناً لم يلحقه الالم، وأن اثبت عدم جدارته عادت الدولة لإقتضاء حقها في العقاب⁽³⁾.

وتنص قوانين العقوبات عادة على الشروط الواجب توافرها لإيقاف تنفيذ العقوبة، ومن هذه الشروط ما يتعلق بالجريمة المرتكبة ومنها ما يتعلق بالعقوبة المحكوم بها، فضلاً عن شروط تتعلق بالمحكوم عليه⁽⁴⁾.

وما يهمنا في هذا المقام هو الشروط المتعلقة بكل من الجريمة والعقوبة. إذ يتحدد مجال إيقاف تنفيذ العقوبة وفقاً لنصوص قانون العقوبات العراقي بالأحكام الصادرة في الجنايات والجناح دون المخالفات، على الرغم من أن علة إيقاف التنفيذ تتوافر في المخالفات، ويعد هذا تناقضاً وتعارضاً وقع فيه المشرع العراقي، فعقوبة الحبس قصيرة المدة المقررة للمخالفة تلحق بالمحكوم عليه أضراراً ينبغي تلافيتها وفضلاً عن عدم منطقيته ان يكون في مقدور المحكمة أن تحكم بإيقاف تنفيذ عقوبة الحبس في جناية أو جنحة ولا تستطيع ذلك في المخالفة⁽⁵⁾.

(1) ينظر في اسباب الأخذ بنظام وقف التنفيذ، د. علي حسين الخلف، و د. سلطان عبد القادر الشاوي، مصدر سابق، ص 470 – 471.

(2) د. منذر كمال عبد اللطيف، السياسة الجنائية في قانون العقوبات العراقي، مطبعة الاديب البيغدادية، بغداد، ط2، 1979، ص 150.

(3) د. عبد الفتاح الصيفي، د. جلال ثروت، القسم العام في قانون العقوبات، مصدر سابق، ص 498 .
(4) يذهب المشرع في بعض قوانين الدول إلى إستثناء بعض الجرائم من هذا النظام، كما هو الحال مثلاً في جرائم جرائم المخدرات، كما ان الإتجاه السائد في القوانين الإقتصادية هو الإقلال من تطبيق هذا النظام، للمزيد ينظر د. هلالى عبد اللاه، مصدر سابق، ص 300.

(5) ينظر في تفصيل ذلك، د. فخري عبد الرزاق الحديثي، مصدر سابق، ص 494 - 495 ، و د. علي حسين الخلف، د. سلطان الشاوي، مصدر سابق، ص 474.



أما بالنسبة للشروط المتعلقة بالعقوبة، فعلى مقتضى المادة (144) من قانون العقوبات العراقي، فإنه يجوز إيقاف تنفيذ عقوبة الحبس المحكوم بها عندما لا تزيد مدتها على سنة وسواء حكم بها لجنة أو لجانة إقترنت بعذر أو ظرف مخفف، كما يمتد إيقاف تنفيذ العقوبة وفقاً لنص المادة المذكورة إلى العقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الإحترازية حيث ترى المحكمة ذلك، وإذا كان الحكم قد صدر بالحبس والغرامة معاً، جاز للمحكمة ان تقصر إيقاف التنفيذ على عقوبة الحبس فقط. وبخصوص تطبيق نظام وقف تنفيذ العقوبة في مجال الأحكام الصادرة في جرائم العمل، فإنه لم يرد نص في قانون العمل العراقي يشير إلى الأخذ أو عدم الأخذ بنظام وقف التنفيذ، ما يعني الرجوع إلى الأحكام العامة المنصوص عليها في قانون العقوبات. ويلاحظ بهذا الصدد أن قانون العمل نص على عقوبة الحبس كجزء جنائي لسته جرائم، وتراوحت مدد هذه العقوبة في الغالب لمدة أقل من سنة⁽¹⁾، ما يعني إمكانية تطبيق نظام وقف التنفيذ على عقوبات الحبس الواردة في قانون العمل العراقي⁽²⁾، مع التنويه إلى أن المادة (112) من قانون العمل نصت على معاقبة كل من يخالف الأحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية بالحبس مدة لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد على ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تقل عن مئة ألف دينار ولا تزيد على خمسمائة ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، حيث تعد هذه مخالفة وفقاً لنص المادة (27) من قانون العقوبات، ومن ثم لا يجوز وقف التنفيذ فيها.

أما في مصر فقد أخذ المشرع في قانون العقوبات بنظام وقف التنفيذ وقصره على جرائم الجنايات والجرح، سواء كانت العقوبة الغرامة بغض النظر عن مقدارها أو الحبس على أن لا تزيد مدته على سنة⁽³⁾، ونظراً لخلو قانون العمل المصري من أي نص يتعلق بنظام وقف التنفيذ، فإنه يجوز للقاضي على وفق القواعد العامة في قانون العقوبات ان يحكم بوقف تنفيذ العقوبة، مع الإشارة إلى أن قانون العمل المصري السابق رقم (137) لسنة 1981 كان ينص في مادته (175) على عدم جواز الحكم بوقف تنفيذ العقوبة في العقوبات المالية التي يحكم بها، إلا أن قانون العمل النافذ جاء خالياً من ذلك الحكم.

ولا يختلف الحال في قطر، إذ اجاز المشرع للمحكمة عند الحكم في جريمة بالحبس مدة لا تتجاوز السنة أو بالغرامة أن تأمر بوقف تنفيذ العقوبة إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه وسنه والظروف التي إرتكبت فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بانه لن يعود إلى إرتكاب جريمة أخرى⁽⁴⁾، ومن ثم إمكانية تطبيق هذا النظام في نطاق عقوبات قانون العمل.

(1) تنظر المواد (11 /ثانياً، 24، 52، 112، 125، 135) من قانون العمل العراقي.

(2) د. ناجي علي الدلوي، مصدر سابق، ص 358.

(3) المادة (55) من قانون العقوبات المصري.

(4) المادة (79) من قانون العقوبات القطري .



ويقرر المشرع الفرنسي جواز وقف تنفيذ العقوبة الصادرة بحق الشخص الطبيعي والشخص المعنوي، أما الشخص الطبيعي فإن وقف تنفيذ العقوبة مقرر لجميع أحكام الحبس الصادرة لمدة لا تتجاوز خمس سنوات أو الغرامة أو أي عقوبة تكميلية مقررة بالمادة (10/131) من قانون العقوبات، بشرط أن لا يكون قد سبق صدور حكم بعقوبة حبس عن جنائية أو جنحة خلال الخمس سنوات السابقة على ارتكاب الفعل الاجرامي. وأما بالنسبة للشخص المعنوي فوقف تنفيذ العقوبة مقرر لجميع أحكام الغرامة والعقوبات المنصوص عليها بالفقرات (2، 5، 6، 7) من المادة (131) من قانون العقوبات، شريطة أن لا يكون قد سبق صدور حكم عليه بعقوبة الغرامة لمبلغ يصل إلى ستين الف يورو خلال الخمس سنوات السابقة على ارتكابه الجريمة .

وفي ختام الحديث عن نظام وقف التنفيذ في نطاق جرائم قانون العمل، نود التأكيد على أهمية عدم الأخذ به نظراً لما يمثله كصورة من صور التخفيف أو الإغناء من العقوبة، ما قد يشجع أصحاب العمل على التقاعس عن تأدية التزاماتهم إعتماًداً أو تعويلاً على مبدأ وقف التنفيذ، ومن ثم أضعاف الردع الخاص بعقوبتي الغرامة والحبس .



المبحث الثاني

مظاهر ذاتية العقاب في قانون العمل

من المعلوم أن كل المسائل التي تخص العمل جمعت في تقنين واحد، وهو ما يجعل لقانون العمل ذاتيته التشريعية الخاصة، فضلاً عن ذاتيته العلمية التي تكمن في خصائصه التي تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى، وتمتعه بالإستقلال سواء من حيث تفسير نصوصه أو الصفة الأمرة لقواعده، وفرض الجزاء الجنائي على مخالفة أحكامه، ناهيك عن الإستقلال الناتج من المزايا العمالية في التقاضي والدعاوى والتنفيذ.

وبقدر تعلق الأمر بالأحكام الجنائية في علاقات العمل، فقد رأينا أن المشرع في الدول المختلفة استعان بالجزاء الجنائي ورتبه على مخالفة بعض أحكام قانون العمل، ودفع ذلك بعض الفقه إلى القول بوجود ما أصطلح عليه بالقانون الجنائي للعمل أو القانون الجنائي الإجتماعي. وعلى الرغم من أن المبدأ العام هو تطبيق المبادئ العامة الواردة في قانون العقوبات على الخروقات أو الجرائم العمالية، إلا أن ذلك لم يمنع من بروز الحاجة إلى وضع قواعد جنائية خاصة تحكم العلاقات العمالية في بعض المواضع والأحيان، وقد توضح لنا ذلك بشكل جلي عند حديثنا عن السياسة التجريبية في قانون العمل. وفي اطار السياسة العقابية فإن ثمة مسائل أوردها المشرع يمكن القول انها تجسد الذاتية الخاصة لهذه السياسة في نطاق علاقات العمل.

سنحاول في هذا المبحث الوقوف عند أهم المظاهر التي تُبرز ذاتية العقاب في قانون العمل، وذلك في ثلاثة مطالب، سنبحث في الأول نظام الإحالة التشريعية، وفي الثاني مبدأ التركيز على عقوبة الغرامة، ومظاهر أخرى في مطلب ثالث .

المطلب الأول

نظام الإحالة التشريعية

تشتمل نصوص التجريم والعقاب في قوانين العقوبات عادة على شقين، الأول النموذج القانوني للجريمة، والثاني العقوبة الجنائية المقررة لها، بمعنى تأتي صيغة التجريم وجواب الشرط في العقوبة الجنائية المقررة لمرتكبها. كما يحرص المشرع الجنائي في الغالب من الأحيان على الإتيان ببيان العقوبة في صدر النص العقابي، رغبة منه في تحقيق الردع العام بأكبر قدر ممكن. وإذا كان الأصل أن النص العقابي يحوي شقي القاعدة الجنائية من تجريم وجزاء، فإن هذا الأصل تطرأ عليه إستثناءات أو لا يعمل به على الدوام، إذ يستخدم المشرع في بعض الأحيان أسلوباً مغايراً في التجريم والعقاب، ولاسيما في القوانين الجنائية الخاصة كقانون العمل. فيستخدم المشرع أسلوب الإحالة، وهو أسلوب تفرضه أحياناً ظروف أو إعتبارات عملية يضطر معها المشرع إلى ان يضع التجريم في



نص ويحيل الجزاء إلى نص آخر، وهذا الإسلوب يعد سمة بارزة من سمات القوانين الجنائية الخاصة.

وبغية الإحاطة بإسلوب أو نظام الإحالة سواء في القانون الجنائي بصورة عامة أو في قانون العمل على وجه الخصوص، فسنبينه في هذا المطلب، والذي سنقسمه إلى فرعين، نبحت في الأول مفهوم الإحالة التشريعية في القانون الجنائي، وفي الثاني نتعرف على الإحالة في قانون العمل.

الفرع الأول

مفهوم الإحالة التشريعية في القانون الجنائي

تعرف القاعدة الجنائية بأنها (تعبير يفرض به المشرع إرادته على أعضاء الجماعة ويحدد فيه أنواع السلوك— إرتكابا كان أم إمتناعاً— التي يعدها جرائم، كما يوضح الجزاءات القانونية التي يرتبها على مخالفة هذه الإرادة)⁽¹⁾.

وتقوم القاعدة الجنائية على شقين، شق التجريم أو التكليف وهو الوصف الذي يطلق على كل مخالفة للتكليف الذي يؤمر به الأشخاص الخاضعين لقانون العقوبات، وشق الجزاء الذي يعني قيام المشرع بتحديد الجزاء المناسب للجريمة.

ويشكل التجريم والعقاب العناصر الموضوعية للقاعدة الجنائية التي تعد تعبيراً صريحاً عن إرادة المشرع تجاه أعضاء الجماعة، ومن ثم فهما أي التجريم والعقاب وسيلة المشرع وسلاحه في مجابهة الجرائم التي ترتكب. ويلاحظ أن الكيفية التي يلجأ إليها المشرع في صياغة القواعد الجنائية لا تتسم بالثبات والاستقرار من حيث تنظيم شقي التكليف والجزاء⁽²⁾. فمرة يلجأ المشرع إلى تقديم شق التكليف على شق الجزاء، وهو الإسلوب المستحسن في الصياغة والمعمول به في الغالب، وتارة يقدم المشرع شق الجزاء في القاعدة الجنائية على شق التكليف فيها⁽³⁾.

وبغض النظر عن الإسلوب الذي يتبعه المشرع في تنظيم شقي التجريم والعقاب من حيث تقديم أحدهما أو تأخيرها، فإن توافر هذين العنصرين يجعلنا أمام قاعدة جنائية كاملة أو مستوعبة، أي مستوعبة لشقي التجريم والعقاب، أو كما يسميه البعض النص الكامل، وهذا هو الأصل في النصوص أو القواعد الجنائية.

وصورة القاعدة الجنائية الكاملة أو المستوعبة تمثل الصورة المثلى للقاعدة الجنائية، إلا أن شقي القاعدة الجنائية قد لا يتواجدان معاً في ذات النص، فقد يوجد شق التكليف في نص بينما يتكفل

(1) د. يسر انور علي، القاعدة الجنائية، دراسة في الأصول العامة للقانون الجنائي، دار النهضة العربية، 1969، ص73.

(2) د. محمد علي سالم، د. محمد حميد عبد، بناء القاعدة الجنائية في اطار التوازن بين المصالح الجديرة بالإعتبار، مجلة الجامعة العراقية، العدد 2/40، ص 669-670.

(3) د. عبد الفتاح الصيفي، المطابقة في مجال التجريم، دار النهضة العربية، ط 2، 1992، ص 13.



بشق الجزاء نص آخر⁽¹⁾. وفي هذه الصورة تكون القاعدة الجنائية مجزأة بين أكثر من نص تشريعي في قانون واحد أو في قوانين مختلفة معاصرة. وعليه يمكن القول أن النص الجنائي ينقسم إلى نص جنائي مستوعب للقاعدة الجنائية وهو الأصل، ونص غير مستوعب لهذه القاعدة، لأنه يقتصر على تحديد حكمها وترك تحديد الجزاء على مخالفة لنص آخر، أو أن يقتصر على تحديد الجزاء تاركاً لنص غيره تحديد الحكم الذي يترتب هذا الجزاء على مخالفته⁽²⁾. وتوجد حالة إضافة إلى ذلك يتوافر فيها للقاعدة الجنائية عنصر أو شق واحد وهو شق الجزاء دون شق التجريم، حيث تحيل هذه القاعدة في تحديد السلوك المستوجب لعقوبتها إلى نص لم يصدر بعد، وإنما يمكن إصداره ليتولى هذا التحديد، وتسمى القاعدة في هذه الإحالة بـ(القاعدة الجنائية على بياض)⁽³⁾.

وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة القاعدة الجنائية المجزأة والقاعدة الجنائية على بياض، فإن القاعدة تكون في حاجة إلى أن تستكمل كيائها ومعناها بأن يحيل النص القانوني إلى نص قانوني آخر، سواء كان في ذات القانون أو في قانون آخر، أو أن يقوم المشرع بالإحالة إلى مصادر أخرى غير القانون، وعلى ذلك فالإحالة هي (إسلوب من أساليب الصياغة القانونية السليمة تجسد التكامل بين النصوص القانونية غايتها الإيجاز والتجريد وتقادي التكرار)⁽⁴⁾.

وتنتشر الإحالة التشريعية في مجال التجريم الإقتصادي، وهو التجريم الذي يستهدف مجابهة السلوكيات غير المشروعة التي تمس بالمصالح والقيم الإقتصادية الجديرة بالحماية، إذ توضع فئة خاصة من النصوص الجنائية التي تضع حداً للجريمة الإقتصادية، فضلاً عن تحقيقها لغايات نفعية أخرى، فيكون التجريم في هذا السياق ذو طابع إسطناعي يهدف إلى قمع المخالفات الإقتصادية التي لا تمس المصالح الجوهرية للمجتمع، وإنما بوصفها جرائم يخلقها القانون لخصوصية المصالح التي تنظمها وتحميها⁽⁵⁾. وتضفي الإحالة التشريعية على النصوص الجنائية في الميدان الإقتصادي العديد من المزايا التي تتيح لها مواكبة التحولات الإقتصادية وتلافي عيب الجمود وأثار الخطأ التشريعي، فتتحقق الصياغة القانونية السليمة وتجنبها عيوب التكرار، فضلاً عن إضفاء الإحالة على التشريعات الفرعية قوة، إذ لا تستطيع هذه التشريعات أن تضع جرائم أو عقوبات بما يرفع عنها قيمتها العملية،

(1) د. حسينة شرون، تجزئة القاعدة الجنائية، مجلة المنتدى القانوني، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد (7)، 2010، ص 78.

(2) د. عصام عفيفي حسين عبد البصير، تجزئة القاعدة الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1، 2003، ص 103.

(3) حيدر غازي فيصل، الإسناد في القاعدة الجنائية، دراسة في القاعدة الجنائية الموضوعية، إطروحة دكتوراه، جامعة النهدين، كلية الحقوق، 2014، ص 397.

(4) حسين علاوي هاشم، الإحالة في مجال التجريم والعقاب، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية القانون، 2018، ص 8.

(5) عادل ابو زيدة، الإحالة التشريعية كآلية خاصة للتجريم في القانون الجزائي الإقتصادي، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، المجلد (5)، العدد (1)، 2020، ص 77.



فجرى الحال على أن تتضمن القوانين نصاً عاماً يعاقب على الخروج على أحكام الانظمة والتعليمات التي تصدر بموجبه.

كما تحقق فكرة الإحالة مزايا عدة تساعد القوانين الجنائية على مواكبة تطورات ومتطلبات العصر، وتلافي العيوب التي افرزها التطبيق الحرفي لمبدأ الشرعية الجنائية من جمود وعجز عن حماية المجتمع في بعض الحالات، بما يجعل الإحالة وسيلة عملية لتجاوز الجمود الذي أصاب القوانين الجنائية بتأثير مبدأ الشرعية الجنائية، فضلاً عن كونها فكرة تستلزمها إعتبرات فن صياغة نصوص التجريم والعقاب وما تستوجبه من إيجاز ونبذ التكرار⁽¹⁾.

ويؤكد جانب من الفقه أن الأصل أن يتم تحديد العقوبة أو الجزاء في ذات نص التجريم، إلا أنه ليس هناك ما يمنع من أن يتبع أسلوب الإحالة، والذي بموجبه أن يتضمن نص القانون مادة تتعلق بالتجريم، وهذه المادة تحيل إلى أخرى تحدد الجزاء، أو العكس بأن تحيل هذه الثانية إلى الأولى فيما يخص التجريم وتنص هي على الجزاء، بل يمكن ان تكون الإحالة إلى قانون آخر لبيان شق التجريم⁽²⁾.

لقد تعرض أسلوب الإحالة في التجريم والعقاب إلى كثير من النقد، وعدّ أسلوباً غير مقبول من ناحية الفن القانوني المجرد، ومن حيث أصول الصياغة التشريعية، وأنه يتعارض مع مقتضيات مبدأ الشرعية، فضلاً عن تعارض بعض صور الإحالة مع مبدأ التفريد التشريعي للعقوبة. فبحسب الإتجاه الفقهي المنتقد لإسلوب الإحالة فإن النصوص المتضمنة لهذا الإسلوب تتعارض مع مقتضيات الوضوح الواجب توافره في النص التشريعي والمنهج الصحيح في الصياغة وإصول الترتيب والتبويب. كما يذهب هذا الإتجاه إلى أنه وبغية تحقيق مقتضيات الوضوح للنص التجريمي، فإن من الضروري أن يكون النص التشريعي كاملاً مبيناً الفعل الإجرامي والعقوبة المناسبة، بمعنى أن تكون الواقعة محددة تحديداً دقيقاً وأن يتضمن ذات النص المتضمن للنموذج الإجرامي الجزاء المقرر للسلوك المجرم⁽³⁾.

ونود الإشارة هنا إلى أننا وان كنا لسنا في موضع تقييم أسلوب الإحالة في التجريم والعقاب، إلا انه لا بأس من ان نقر بصحة بعض ما قيل في نقد الإسلوب المذكور، وفي الوقت ذاته نرى أنه إسلوب في الصياغة القانونية له مبرراته، ولاسيما في القوانين الجنائية الخاصة - كقانون العمل - ومن ثم نميل إلى القول إلى أن إسلوب الإحالة في التجريم والعقاب إسلوباً إستثنائياً ينبغي أن لا يلجأ

(1) د. عصام عفيفي، مصدر سابق، ص 126-127.

(2) د. عمر سالم، شرح قانون العقوبات المصري، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010، ص 38.

(3) ينظر في تقييم إسلوب الإحالة وعيوبه والانتقادات الموجهة إليه، د. احمد عبد الظاهر، مصدر سابق، ص 464 وما بعدها.



إليه إلا في أضيق نطاق وواضح صورة، بمعنى تقليل حالات اللجوء إليه، وإذا ما اضطرت إلى اللجوء إليه وجب أن تكون النصوص المحيلة أو المحال إليها واضحة الألفاظ دقيقة الإشارة .

يذكر إن للإحالة صور متعددة، نشير إليها بشكل موجز في فيما يأتي (1):

أولاً: الإحالة إلى مواد في ذات القانون.

تتعدد اشكال هذه الصورة من صور الإحالة الخاصة:

1. الإحالة الخاصة، وبموجبها يحدد المشرع في مواد الإلتزامات التي لا يجوز مخالفتها، ثم يأتي بنص منفصل يحدد فيه العقوبة الجنائية واجبة التطبيق، وقد يقتضي تحديد مفهوم الجريمة اللجوء إلى نص آخر.

2. الإحالة العامة، وفيها يكتفي المشرع بتقرير عقوبة لكل من يخالف أحكام القانون دون تحديد أحكام أو مواد معينة.

3. الإحالة الإحتياطية (التجريم التحوطي)، بموجب هذه الصورة يفترن إستخدام الإحالة مع التجريم التحوطي أو الوقائي، والإحالة هنا قد تأتي في ذات القانون أو في قانون آخر، بمعنى ان الإحالة قد تأتي في شكل نص إحتياطي.

4. الإحالة إلى التعريفات، غالباً ما تتضمن القوانين الجنائية الخاصة مادة للتعريفات، وترد عادة في صدر القانون بحيث تكون المادة الأولى منه.

5. الإحالة إلى جداول أو ملاحق.

6. الإحالة الضمنية، في هذه الصورة تتوزع العقوبة المقررة للجريمة على عدة مواد متفرقة من القانون، كأن ينص المشرع على العقوبة المقررة للجريمة حال ارتكابها لأول مرة في نص ما، بينما يفرد نصاً إلى عقوبة إضافية تقرر لمن يعود إلى ارتكابها.

ثانياً: الإحالة إلى مواد في قانون آخر .

قد تكون الإحالة إلى نص وارد في قانون آخر، وقد يكون القانون المحال إليه هو قانون العقوبات ذاته، وقد يكون قانوناً جنائياً خاصاً، كما يمكن أن تكون الإحالة مزدوجة، بأن يتضمن النص الواحد الإحالة إلى مادة أخرى في ذات القانون والإحالة إلى مادة في قانون آخر، وهي ما تسمى بالإحالة المزدوجة.

ثالثاً: الإحالة إلى مواد في اللائحة التنفيذية.

رابعاً: الإحالة إلى الإتفاقيات والمواثيق الدولية.

(1) ينظر في تفصيل صور الإحالة مع الأمثلة كل من، د. موفق نور الدين، الإحالة في التجريم والعقاب وتأثيرها على القانون الجنائي للأعمال، مجلة الدراسات القانونية، جامعة يحيى فارس بالمدينة الجزائر، المجلد (6) ، العدد (1)، 2020، ص 115 وما بعدها، د. أحمد عبد الظاهر، مصدر سابق، ص 436 وما بعدها.



الفرع الثاني

الإحالة التشريعية في قانون العمل

تنتهج التشريعات الجنائية الخاصة في الغالب أسلوب الإحالة في التجريم والعقاب، ويتحقق ذلك في التشريعات التي تنظم موضوع ما وتتضمن في ذات الوقت اللجوء إلى الجزاء الجنائي كوسيلة لضمان احترام أحكامه كما هو الحال في قانون العمل.

إذ أن المشرع في القوانين المذكورة غالباً ما يتخذ أسلوباً يخرج فيه على القواعد العامة، ومن ذلك إتباعه لنظام الإحالة في التجريم والعقاب، وبهذا الشأن يؤكد بعض الفقه أن استخدام هذا النظام أو الأسلوب في التجريم والعقاب، يعد إحدى السمات البارزة التي تكرر ذاتية الخاصة للقوانين الجنائية الخاصة، ولاسيما تلك التي تمس عالم الفساد وجرائم الأعمال⁽¹⁾، كما أنها سمة تميز القانون الجنائي لعلاقات العمل، إذ يلجأ المشرع العمالي لفكرة التجريم بالإحالة.

وقد ثار جدل فقهي حول مسألة الأخذ بالإحالة في القوانين الجنائية الخاصة، فهناك جانب من الفقه يرى أن لا باس في ذلك وليس هناك ما يمنع من إتباع أسلوب الإحالة في التجريم والعقاب في القوانين المذكورة، من ثم يمكن ان يكون التجريم في نص والجزاء في نص آخر⁽²⁾. فيما يرى جانب آخر من الفقه وبخصوص القانون الجنائي لعلاقات العمل على وجه التحديد، أن صياغة نصوص التجريم بإتباع منهج الإحالة يؤدي إلى عدم دقة النصوص في بعض الأحيان، فتحدد مفهوم الجريمة يقتضي اللجوء إلى نص آخر، كما يمكن أن يتعلق نص قانوني بتحديد عناصر الجريمة، في حين تتم الإحالة إلى نص آخر لتحديد العقاب المقرر للجريمة.

إنّ إتباع نظام الإحالة في التجريم والعقاب ولاسيما في القوانين الجنائية الخاصة له ما يبرره، حيث وأن كان الأصل أن يتضمن النص الجنائي لشقي القاعدة الجنائية التجريم والجزاء، إلا أن خصوصية الأحكام الجنائية التي تطويعها القوانين الخاصة، والتي تقرها طبيعة المصالح المحمية في تلك القوانين، توجب أحياناً إتباع أسلوب الإحالة فيها. فضلاً عن أن المشرع يتبنى أسلوب الإحالة كوسيلة من الوسائل الكفيلة بتفادي عيوب الصياغة القانونية كالخطأ والغموض والنقص والتزويد أو التكرار، فضلاً عن ضرورة مواكبة التطور، فالإلتزام الحرفي بمبدأ الشرعية الجنائية قد يصيب التشريع الجنائي ببعض الجمود، فيقف عاجزاً عن مواكبة التطورات الإجتماعية وما تستلزمه ضرورات حماية المجتمع من سرعة التدخل بالتجريم والعقاب لمواجهة الجرائم المستحدثة. ولا شك أن من وسائل التخفيف من حدة جمود مبدأ الشرعية الجنائية هو عدم انفراد السلطة التشريعية بسلطة خلق الجرائم، من خلال تفويض السلطة التنفيذية سلطة التجريم في حدود معينة، وايضاً من تلك

(1) د. موفق نور الدين، مصدر سابق، ص 144.

(2) د. عمر سالم، مصدر سابق، ص 38.



الوسائل هي الإحالة، إذ يمكن للمشرع تجزئة بعض القواعد الجنائية وتتم تكملتها عن طريق الإحالة إلى مواد أو مصادر أخرى كالانظمة والتعليمات، وعلى أن يتم كل ذلك في اطار الشرعية الجنائية. وإذا أردنا أن نستطلع موقف قوانين العمل المقارنة من مبدأ الإحالة في التجريم والعقاب، فسنجد أن قانون العمل العراقي قد إتبع هذا المبدأ وأخذ به في أكثر من صوره. فقد اخذ المشرع العراقي بالإحالة إلى مواد في ذات القانون، وتحديداً صورة الإحالة الخاصة أو المحددة، إذ درج المشرع في قانون العمل النافذ على تحديد مجموعة من الإلتزامات التي لا يجوز مخالفتها ثم الإتيان بنص منفصل يحدد العقوبة الجنائية التي تفرض على المخالف لتلك الإلتزامات.

فمثلاً حدد المشرع إلتزامات صاحب العمل والأحكام التي يجب اتباعها في إبرام عقد العمل في الفصل السادس من القانون، ثم نص في المادة (52) على العقوبة التي تنزل بصاحب العمل إذا خالف أحكام الفصل المذكور. كذلك حدد القانون في المواد (66 – 72) حقوق العمال فيما يتعلق بساعات العمل واوقات الراحة والعمل الإضافي، ثم عاقب في المادة (73) صاحب العمل المخالف لأحكام المواد المشار إليها. وذات الأمر ينطبق على الأحكام المتعلقة بالإجازات والأعياد والعطل الرسمية المنصوص عليها في المواد (74-82) والمعاقب على مخالفتها بالمادة (83)، وايضاً إلتزامات صاحب العمل فيما يتعلق بموضوع تشغيل العمال المنصوص عليها في المادة (21) والمعاقب على مخالفتها في المادة (24/اولاً)، فضلاً عن أحكام تشغيل العامل الأجنبي في المواد (30-35) والمعاقب على مخالفتها في المادة (36).

كما أخذ المشرع العراقي في قانون العمل بالإحالة وقرنها بالتجريم التحوطي أو الوقائي، إذ جرم العمل الجبري والتمييز والتحرش الجنسي وتشغيل الأطفال، ثم عاقب كل من يخالف ذلك بالمادة (11/ثانياً)⁽¹⁾.

كما يمكن القول أن المشرع العراقي أخذ بصورة الإحالة إلى الإتفاقيات والمواثيق الدولية، حسب نص المادة (14/ثالثاً) والتي قررت تطبيق أحكام إتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها قانوناً عند عدم وجود نص في قانون العمل.

وبالنسبة لقانون العمل في مصر، فقد طبق قواعد الإحالة، إذ نصّ على الجرائم الناتجة عن انتهاكات علاقات العمل في الباب الثاني من الكتاب السادس تحت عنوان العقوبات، فمثلاً المادة (238) تجرم الانتهاكات التي تحدث بالمخالفة لنص المادة (13) من القانون نفسه والمادة (240) تعاقب كل من يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة (16) من ذات القانون، وأمثلة كثيرة أخرى تمثل تطبيقات لمبدأ الإحالة في قانون العمل المصري.

(1) تنظر المواد (7 ، 8، 9 ، 10) من قانون العمل العراقي.



أما في قطر فالحال لا يختلف من حيث تبني المشرع لمبدأ الإحالة في التجريم والعقاب في اطار علاقات العمل، فخصص المشرع الفصل السادس عشر من قانون العمل للعقوبات، فعاقب في المادة (144) على مخالفة أحكام عدة مواد من القانون بعقوبة الغرامة، وعاقب بالمادة (145) بالحبس أو بالغرامة على مخالفة مجموعة أخرى من مواد القانون .

كما اخذ المشرع الفرنسي بمبدأ الاحالة، إذ اورد فصولاً خاصة بالجزاءات الجنائية في ثنايا قانون العمل⁽¹⁾ .

وبهذا الصدد نود الإشارة إلى ملاحظة تتعلق بموقف القوانين محل المقارنة من مبدأ الإحالة، فعلى الرغم من أن قوانين العمل في كل من العراق ومصر وقطر قد أخذت بمبدأ الإحالة في التجريم والعقاب، إلا انها اختلفت في الكيفية أو الشكل الذي أنزل فيه هذا المبدأ. فقانون العمل العراقي سار على نهج ذكر العقوبة المقررة في نهاية كل فصل من فصول القانون، بمعنى يتم ذكر الإلتزامات والأحكام التي تمثل شق التجريم في مواد الفصل، ثم تُذكر العقوبة أو العقوبات المقررة في نهاية الفصل.

في حين أن المشرع المصري اخذ بكيفية اخرى، وهو انه خصص باباً للعقوبات يتكون من (21) مادة، في كل مادة منها يذكر العقوبة التي تطبق على مخالفة مواد معينة سابقة من القانون وظروف تطبيقها من حيث تشديد العقوبة أو عدم تشديدها. أما المشرع القطري فقد سلك مسلكاً مفاده تخصيص فصل للعقوبات يتكون من ثلاث مواد، في كل مادة يذكر مقدار العقوبة المقررة لمخالفة عدد من الإلتزامات في مواد سابقة من القانون، وهو مسلك قريب من مسلك المشرع المصري إلا أنه أكثر إختصاراً ووضوحاً، حيث إذا ما أريد معرفة العقوبة المقررة لمخالفة مادة معينة من مواد القانون، فإن الأمر لا يستوجب سوى الرجوع إلى المادتين (144) و (145) لمعرفة أي منهما عاقبت على المادة المطلوب معرفة عقوبتها المترتبة على مخالفتها.

وفي ضوء ذلك يتضح أن المشرع في كل من مصر وقطر لم يساويها في العقوبة التي تفرض على جرائم من طائفة واحدة من جرائم العمل، فقد سبق بيان أن جرائم العمل متنوعة ومتعددة وهي عبارة عن طوائف من الجرائم، كالجرائم المتعلقة بالتشغيل والجرائم المتعلقة بالإجور والجرائم ذات الصلة بتشغيل النساء والأطفال وما إلى ذلك، ووفقاً لمسلك المشرع العراقي فإن كل طائفة من هذه الجرائم يعاقب عليها بعقوبة واحدة بغض النظر عن جسامتها أو بساطتها، في حين أن الواقع يشير إلى أن هذه الجرائم وان تعلقت بطائفة أو نوع واحد إلا أنها تختلف من حيث جسامتها، فالجرائم التي

(1) من امثلة ذلك ما قرره المادة (1/ 1146) بمعاقبة عدم الامتثال للاحكام المتعلقة بالمساواة المهنية بين المرأة والرجل المنصوص عليها في الفقرتين (1، 2) من المادة (1142) بالحبس لمدة عام وغرامة قدرها (3750) يورو، والمادة (1/ 1155) التي عاقبت على فعل التعدي أو محاولة التعدي على ممارسة الوسيط لوظائفه والمنصوص عليها في المادة (2/ 1152) بعقوبة الحبس لمدة سنة والغرامة بمقدار (3750) يورو .



تتعلق بمخالفة أحكام التشغيل ليست كلها على درجة واحدة من الخطورة ومن ثم يجب ان يكون هناك إختلاف في كم ونوع العقوبة التي تفرض مع كل جريمة من جرائم التشغيل وهكذا بالنسبة لبقية جرائم العمل. ولذلك نجد أن مسلك المشرع في مصر وقطر لا يساوي في العقوبة على كل الجرائم من نوع واحد، ما يجعله مسلكاً أقرب لتحقيق العدالة وتحقيق أهداف القانون، ولذلك ندعو أن يحذو المشرع العراقي حذو المشرع القطري (على وجه التحديد) في صياغة مبدأ الإحالة.

المطلب الثاني

التركيز على عقوبة الغرامة

تتجه قوانين العمل في سياستها العقابية إلى التركيز على إيقاع عقوبة الغرامة بالمخالفين لأحكامها، كعقوبة رئيسية وأساسية سواء بعدها عقوبة أصلية وجوبية أو كعقوبة تخييرية مع عقوبة الحبس. ولا شك أن وراء هذا التركيز فلسفة تدفع المشرع إلى سلوك هذا المسلك. في هذا المطلب سنتعرض إلى هذا الموضوع من خلال معرفة الأسباب التي تدفع بالمشرع العمالي إلى التركيز على عقوبة الغرامة، بالوقوف على مزايا العقوبة المذكورة، ثم بيان موقف قانون العمل العراقي والقوانين المقارنة الاخرى من هذه العقوبة، وذلك في الفرعين الآتيين :

الفرع الأول

مزايا عقوبة الغرامة

قلنا في موضع سابق أن الغرامة تعني إلزام المحكوم عليه بأن يدفع إلى خزانة الدولة مبلغاً من المال يحدده القاضي، وأنها عقوبة شأنها شأن باقي العقوبات تحكمها نفس المبادئ والقواعد من حيث شرعية العقوبة وشخصيتها وقضائيتها، وجواز وقف تنفيذها وإعتبارها سابقة في العود. وزيادة على ذلك نقول أن عقوبة الغرامة قديمة جداً في البشرية، وقد عرفها الجرمان الأقدمون بمبلغ من المال يدفعه المجرم إلى رئيس القبيلة (الدولة)، أما المبلغ الذي كان يدفع إلى أهل المقتول ليشتري به منهم حق انتقامهم فهو التعويض أو الدية⁽¹⁾، ما يعني أن أصل هذه العقوبة يرجع إلى نظام الدية الذي كان معروفاً في الشرائع القديمة، وهو نظام يختلط فيه العقاب بالتعويض⁽²⁾.

ولقد قيل في نقد وتأييد عقوبة الغرامة الكثير، فقد قال منتقدوها انها عقوبة لا تكون عادلة أحياناً، فأثرها يتفاوت بتفاوت الحالة المادية للمحكوم عليه، فالغني لا يشعر بوطأتها، في حين ينوء الفقير بها، بما يجعل المساواة فيها مسألة نظرية. وأضافوا انها ليست عقوبة شخصية، أو أن مبدأ

(1) د. عبد الوهاب حومد، المفصل في شرح قانون العقوبات، القسم العام، مطبعة الجديدة، دمشق، 1990، ص 820.

(2) د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، مصدر سابق، ص 978.



شخصية العقوبة لا يطبق فيها إلا على نحو نسبي، إذ تتعدى آثارها إلى عائلة المحكوم عليه ودائنيه، فضلاً عن كونها عقوبة ليست أكيدة لأن أكثر المحكوم عليهم بها لا يدفعونها⁽¹⁾.

أما أنصار عقوبة الغرامة، فقد ذهبوا إلى أنها لا تمثل اعتداءً على جسد الانسان أو حريته ولا تمس شرفه ولا تنال من مكانته الإجتماعية، وتفضل على عقوبة الحبس لا سيما الحبس قصير المدة، لأنها تبعد المحكوم عليه من الإختلاط بغيره من المحكوم عليهم، ومن ثم تجنبه الخطر الأخلاقي الذي قد يتعرض له إذا ما أودع وسط السجون المفسد، فضلاً عن أنها عقوبة يمكن الرجوع فيها إذا ما حصل خطأ في إيقاعها⁽²⁾. كما أن الغرامة عقوبة إقتصادية لا تكلف الدولة شيئاً، بل على العكس هي تمثل مورد مالي لها، كما أنها عقوبة رادعة دائماً وان تكرر الحكم بها، فهي ليست كالعقوبات السالبة الحرية يضعف تأثيرها بالإعتياد عليها، كما انها تعد انساب العقوبات للجرائم التي يكون باعثها الطمع في مال الغير، حتى يكون الجزاء فيها من جنس العمل، وأن الغرامة كعقوبة تتلافى الآثار النفسية السيئة لسلب حرية المحكوم عليه، ولا تثير مشكلة إعادة تأهيله، ولا تحتاج لرعاية لاحقة حينما تنتقضي العقوبة⁽³⁾.

ويمكن القول وبعيداً عن حجج الفريقين من منتقدي ومؤيدي عقوبة الغرامة، أنه وعلى الرغم من توسع نطاق العقوبات الجسدية تاريخياً، إلا أن الغرامة كانت ولا تزال تمثل العقوبة المفضلة في الجرائم الصغرى أو البسيطة، وواقع الحال يدل على أنها ستزداد شأنها كلما تقدمت الحياة المادية الحاضرة⁽⁴⁾، فمجالها مجال هام وهو حلولها محل العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة دافعاً لأضرارها، والإكتفاء بها لن يفوت مصلحة كانت تتحقق عن طريق سلب الحرية.

وتعد الغرامة من أهم صور الجزاءات المالية في جرائم الأعمال أو الجرائم الإقتصادية، فغالبية هذه الجرائم ترتكب بدافع الطمع والكسب غير المشروع، وقد فرض ذلك على المشرع إعطاء الأولوية للعقوبات المالية دون العقوبات السالبة للحرية، فكان من المناسب أن تكون الغلبة لعقوبة تصيب الجاني في ذمته المالية، فهذه الجزاءات أكثر تحقيقاً للردع، لأنها تمثل عقاباً للجاني بنقيض قصده والهدف الذي سعى إلى تحقيقه⁽⁵⁾. ومن ثم فإن من أهم ما يتميز به القانون الجنائي للأعمال هو

(1) ينظر، د. فخري عبد الرزاق الحديثي، مصدر سابق، ص 423، د. عبد الوهاب حومد، مصدر سابق، ص 826.

(2) د. علي حسين الخلف، د. سلطان عبد القادر الشاوي، مصدر سابق، ص 429.

(3) د. محمد عبد اللطيف فرج، شرح قانون العقوبات، القسم العام، النظرية العامة للعقوبة التدابير الإحترازية، بلا دار نشر، 2012، ص 127.

(4) د. عبد الوهاب حومد، مصدر سابق، ص 822. د. محمد عبد اللطيف فرج، شرح قانون العقوبات مصدر سابق، ص 128.

(5) د. ازوا عبد القادر، د. هيمي نجاة، السياسة الجنائية المعاصرة في جرائم الأعمال، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، الجزائر، المجلد (3)، العدد (2)، 2019، ص 133.



خصوصية الجزاء الذي يفرض على مرتكبي جرائم القانون المذكور، والذي غالباً ما يتخذ صورة الغرامة، وهي عقوبة كفيلة بردع هؤلاء المجرمين الذين تتركز أهدافهم في الحصول على أموال بطرق غير مشروعة عن طريق إستعمال السلطات المخولة لهم في تسهيل وإدارة أموال الغير، وان كان من غير المستبعد إقصاء العقوبات السالبة للحرية من مجال القانون الجنائي للأعمال⁽¹⁾.
 مما تقدم تتضح أهمية عقوبة الغرامة ومزاياها ولاسيما في جرائم المخالفات والجنح البسيطة، فهي لا تمس جسد الانسان ولا حرّيته، وتتجاوز مساوئ العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، كما يمكن الرجوع عنها في حالة حصول خطأ في إيقاعها، فضلاً عن أهميتها في مجال الجرائم الاقتصادية.

الفرع الثاني

عقوبة الغرامة في قانون العمل

تعد الغرامة العقوبة الأصلية الرئيسية التي تنص عليها قوانين العمل والغالبية من قوانين جنائية خاصة اخرى، نظراً لميزاتها المتعددة وتناسبها مع نوعية الجرائم التي تنص عليها القوانين المذكورة. وفي اطار قانون العمل على وجه التحديد، تعد الغرامة العقوبة المناسبة مع الجرائم العمالية التي لا تخرج عن كونها جنح أو مخالفات، وهي تشكل جزءاً رادعاً لأصحاب العمل ممن يرتكبون جرائمهم بدافع الطمع وإستغلال العمال الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، فتكون الغرامة جزءاً يناقض قصده وهدفه في الربح الفاحش غير المشروع، المبني على عدم منح العمال حقوقهم أو عدم تنفيذ الإلتزامات التي ألقى القانون عليه عبء القيام بها. فتمثل الغرامة في هذه الحالة جزءاً من جنس عمل صاحب العمل المخالف، فلا شك أن خير جزء يوقع به في هذه الأحوال هو الجزاء الذي يصيبه في ذمته المالية. ومما يزيد في إيجابية فرض الغرامة في نطاق جرائم العمل هو أن مبالغها لا تؤول إلى خزانة الدولة وإنما إلى الجهة المسؤولة عن معاشات العمال، كصندوق ضمان وتقاعد العمال في العراق، ووزارة القوى العاملة والتدريب في مصر⁽²⁾، ما يعزز حصول العمال على حقوقهم أثناء فترات إشتغالهم وبعد إحالتهم على التقاعد، وتعد هذه الجزئية بحق مظهر من مظاهر ذاتية العقاب في قوانين العمل.

ومما يجدر ذكره في صدد الحديث عن عقوبة الغرامة في قانون العمل، أن هناك تخوفاً آثاره بعضهم من أن تمسك المشرع بمسلك التركيز على فرض عقوبة الغرامة قد لا يكفي لردع المخالف لأحكام القانون نتيجة إستهانة بعض أصحاب العمل بهذه العقوبة لملائتهم المالية، الأمر الذي لا تتحقق

(1) د. سعاد البديري، سياسة التجريم والعقاب في القانون الجنائي للأعمال، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، العدد الخاص بقانون الأعمال والإستثمار، 2020، ص 89.

(2) تنظر المادة (166/رابعاً) من قانون العمل العراقي، والمادة (5) من قانون العمل المصري، وجاء قانون العمل القطري خالياً من هذا الحكم.



معه الغاية المبتغاة من فرض العقوبة المذكورة. ويضيف الرأي المتقدم بأن العقوبات التي قررها قانون العمل العراقي على وجه الخصوص تخلو من الشدة بما فيها العقوبات السالبة للحرية، والتي لا يتجاوز الحد الأعلى لبعدها الستة أشهر ويصل حدها الأدنى إلى بضعة أيام⁽¹⁾. ويمكن الرد على الرأي المذكور بنقطتين:

الأولى، إنّ الإتجاه الذي تبنته قوانين العمل بالتركيز على عقوبة الغرامة، هو الإتجاه الذي يلقى تاييداً مستمراً من الفقه نظراً لواقعيته ومواكبته للسياسات الجنائية الحديثة، والميزات التي تتمتع بها عقوبة الغرامة وأولها إستفادة العمال من المبالغ المتحصلة منها بطريق غير مباشر، إذ تؤول مبالغها إلى الجهة المسؤولة عن العمال ومعاشاتهم (صندوق ضمان وتقاعد العمال في العراق)، ولا ريب أن ذلك أجدى وأفضل من إيداع صاحب العمل في الحبس، وما قد يترتب عليه من غلق المنشأة وتسريح العاملين⁽²⁾.

والنقطة الثانية، إنّ المشرع العراقي إذا كان قد تساهل في بعض المواضع بأن فرض عقوبة خفيفة، فهذا لا يعني عدم صحة الإتجاه المتبني لمبدأ التركيز على عقوبة الغرامة، وإنما بالإمكان إعادة النظر بعقوبات بعض الجرائم العمالية التي يعتقد انها بحاجة إلى التشديد.

وبالفعل هناك بعض من جرائم العمل كان يجدر بالمشرع العراقي تشديد عقوبتها وسنشير إليها بعد قليل.

وبالعموم تبنى المشرع العراقي عقوبة الغرامة في العديد من القوانين الجنائية الخاصة، سواء بمفردها أو مع عقوبة الحبس، مثل قوانين الإثبات والصحة العامة ورعاية الأحداث والمرور والتجارة وإدارة البلديات⁽³⁾.

وفي خصوص نطاق قانون العمل، رأينا سابقاً أن المشرع العراقي نص على عقوبة الغرامة كعقوبة تخييرية إلى جانب عقوبة الحبس في المواد (11، 24/أولاً، 52، 112، 125، 135) من القانون، وفي مواضع أخرى نص على الغرامة كعقوبة أصلية وجوبية منفردة بذاتها. وتتنوع الجرائم العمالية التي يعاقب عليها قانون العمل العراقي بعقوبة الغرامة وحدها، فمنها ما تتعلق بمخالفة بعض أحكام التدريب المهني (المادة 29)، وبعضها تخص مخالفة أحكام ساعات التشغيل وعدم منح العامل

(1) ينظر بهذا الشأن، د. محمد علي الطائي، التفاضلي في دعاوى العمل في التشريع العراقي، دار المحجة البيضاء، بيروت، 2015، ص 213. نور قحطان خليل، د. فاضل عواد محميد، الإثبات في دعاوى عمل الأحداث وسلطة القاضي في فرض الجزاء، مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، المجلد (11)، العدد (2)، 2021، ص 353.

(2) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، مصدر سابق، ص 63.

(3) ينظر في تفصيل ذلك، د. جمال إبراهيم الحيدري، طبيعة الجزاءات في القوانين العقابية الخاصة، مصدر سابق، ص 15 وما بعدها.



الإجازات التي نص عليها القانون (المادتين 73، 83)، وبعضها تتصل بمخالفة أحكام تشغيل المرأة (المادة 94)، وقسم منها تتعلق بإجراءات الصحة والسلامة المهنية (المادة 105).

وباستطلاع المواضيع التي نص فيها قانون العمل على عقوبة الغرامة، نستطيع القول أن القانون المذكور قد جاء بعقوبة الغرامة في صورتها المخففة بشكل عام، وكان الأجدر تشديدها خاصة في بعض الجرائم المهمة. كما لم يكن من الصحيح فرض نوع معين من العقوبات وبمقدار واحد على طائفة كاملة من الجرائم، وإنما من العدالة والمنطقية ان يتم فرض العقوبات بمقدار يتناسب وجسامة كل جريمة على حده، وهو ما يتفق ومبدأ أو خصيصة عدالة العقوبة، فليس من المناسب أن تفرض عقوبة الغرامة بمقدار معين على كل الجرائم المتعلقة بمخالفة أحكام الاجور، أو المتعلقة بأحكام تشغيل الحدث على سبيل المثال.

ونبين في أدناه أهم المواضيع التي نعتقد بضرورة تشديد عقوبة الغرامة فيها في قانون العمل

العراقي :

أولاً: المادة (24) التي عاقبت على مخالفة أحكام التشغيل، إذ نقترح تشديد عقوبة الغرامة الواردة فيها، مع إضافة عقوبة سحب رخصة مكتب التشغيل المخالف إلى عقوبة الغرامة.

ثانياً: تشديد عقوبة الغرامة الواردة في المادة (36) والمتعلقة بمخالفة أحكام تشغيل العامل الأجنبي، وجعلها عقوبة تخييرية مع عقوبة الحبس التي خلت منها المادة المذكورة، نظراً لأهمية هذه الجريمة وما يترتب عليها من آثار سلبية، سواء كانت هذه الآثار سياسية أو أمنية أو إقتصادية أو ثقافية⁽¹⁾.

ثالثاً: تشديد عقوبة الغرامة المنصوص عليها في المادتين (73، 83) كجزاء لمخالفة أحكام الفصلين الثامن والتاسع من القانون (أحكام ساعات العمل والإجازات والأعياد والعطل الرسمية) ردعاً لأصحاب العمل من إستغلال العمال وحرمانهم من حقوقهم القانونية.

رابعاً: أهمية تشديد عقوبة صاحب العمل المخالف لأحكام تشغيل الأحداث، نظراً للآثار الجسيمة التي تترتب على تشغيل هذه الفئة من الناس في كثير من الأحيان، سواء من الناحية النفسية أو الصحية أو الاخلاقية، ما يجب معه تشديد العقوبة المنصوص عليها في المادة (105) من قانون العمل العراقي، بان يتم جعلها عقوبة تخييرية إلى جانب عقوبة الحبس.

خامساً: تشديد عقوبة الغرامة الوارد ذكرها في المادة (135) والتي تفرض جزاءً على إرتكاب الجرائم ذات الصلة بتفتيش العمل، فأهمية عمل لجان التفتيش في مراقبة تطبيق القانون وحفظ حقوق العمال، تستلزم تشديد عقوبة من يمنع أو يعرقل عمل اللجان المذكورة.

(1) ينظر في هذه الآثار، د. غربي محمد، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد (10)، 2014، ص 109 وما بعدها.



سادساً: عدم الأخذ بمبدأ وقف التنفيذ، بأن ينص القانون على عدم جواز وقف تنفيذ العقوبات التي يحكم بها في اطار جرائم العمل.

وقبل مغادرة هذا المطلب لا بأس من التذكير بموقف قانوني العمل في كل من مصر وقطر من عقوبة الغرامة. ففي مصر تصدرت الغرامة كعقوبة تخييرية قائمة العقوبات الواردة في القانون إذ لم يأخذ المشرع المصري بعقوبة الحبس إلا في موردين (المادتين 242، 256)، أما ما عداهما فقد أخذ بعقوبة الغرامة كعقوبة أصلية وجوبية، سواء وردت كجزء مقرر للمخالفة كما في المادتين (238 ، 246)، أو كجزء لجنح العمل كما في باقي المواد من (239 - 257)⁽¹⁾.

أما في قطر فقد قسّم المشرع جرائم العمل إلى قسمين، قسم فرض على مرتكبيها عقوبة الغرامة كعقوبة أصلية وجوبية، وقد بلغ عدد الجرائم التي تقررت لها العقوبة المذكورة (27) جريمة. أما القسم الآخر من الجرائم فقد عاقب عليها المشرع القطري بالغرامة كعقوبة تخييرية إلى جانب عقوبة الحبس، وبلغ عدد هذه الجرائم (15) جريمة .

المطلب الثالث

مظاهر أخرى لذاتية العقاب في قانون العمل

هناك مظاهر أخرى تجسد السياسة العقابية الخاصة التي يتبعها المشرع في قوانين العمل عادة، ومن قبيل ذلك تشديد العقاب وعدم جواز وقف التنفيذ وإيلولة مبالغ الغرامات. وعلى الرغم من سبق الإشارة إلى هذه المظاهر بشكل ضمنى إلا أننا نود تناولها بشكل مستقل وبارز ولو بصورة موجزة.

الفرع الأول

تشديد العقاب

ينتهج المشرع سياسة عقابية مشددة في أغلب القوانين الجنائية الخاصة، فينزل أشد العقوبات على مرتكبي الجرائم التي تنظم أحكامها القوانين المذكورة. ومرد سياسة التشديد هذه هو الطبيعة الخاصة للجرائم التي تتضمنها القوانين الخاصة من حيث خطرها على كيان المجتمع وأمنه⁽²⁾، فضلاً عن اضرارها بمصالح فئة معينة من الناس. ولعل قانون العمل يعد في طليعة القوانين الخاصة التي شددت من العقاب المفروض على الأفعال المخالفة لأحكامه، ويمكن القول أن أبرز مظاهر تشديد العقاب في القانون المذكور هي :

(1) ينظر مسعود بن حميد المعمرى، مصدر سابق، ص 383 – 685.

(2) زينة عبد الجليل عبد، ذاتية التجريم والعقاب في القوانين الخاصة، رسالة ماجستير، مصدر سابق، ص 97.



أولاً: تجاوز مقدار الغرامة الحد المنصوص عليه في قانون العقوبات

فمن المعلوم مثلاً أن مقدار عقوبة الغرامة المفروضة على جريمة المخالفة وفقاً لأحكام قانون العقوبات العراقي، هو أنها لا تقل عن خمسين ألف دينار ولا تزيد على مئتي ألف دينار⁽¹⁾، ومقدار عقوبة الغرامة على جريمة الجنحة هو أنها لا تقل عن مئتي ألف دينار وواحد ولا تزيد على مليون دينار⁽²⁾. في حين نجد أن المشرع لم يتقيد بحدود الغرامة هذه في مواد قانون العمل، مثال ذلك المادة (29/أولاً) التي نصت على معاقبة مركز التدريب المهني غير الملتزم بشروط الصحة والسلامة المهنية، أو الذي لم يخضع المتدرب للفحص الطبي بسحب الإجازة والغرامة التي لا تقل عن مليون دينار ولا تزيد على مليوني دينار. وهو مقدار واضح فيه إتجاه المشرع نحو تشديد العقوبة وعدم التقيد بحدود الغرامة المنصوص عليها في قانون العقوبات. تقول محكمة عمل بغداد بقرارها (295/عمل/2022) في 2022/7/25 (حكمت المحكمة على المدان الهارب (م.ح. ع) بغرامة مالية قدرها (1200000) مليون ومائتان الف دينار إستناداً لأحكام المادة (30) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 وبدلالة المادة (36) من القانون المذكور...).

ثانياً: وجوب التشديد في حالة العود

بينما عند الحديث عن أحكام تطبيق العقوبة في قانون العمل، أن تطبيق ظرف العود لا يتم وفقاً للقواعد العامة في قانون العقوبات تماماً، وإنما هناك بعض الأحكام التي تنفرد بها السياسة العقابية في قانون العمل بصدد ظرف المذکور. وقد رأينا أن من ضمن ما تنفرد به الأحكام الجنائية في قانون العمل انها تشدد العقوبة على العود في جرائم المخالفات، على خلاف قانون العقوبات الذي قصر التشديد على العود في الجنايات والجنح. إلا إن من أهم ما يميز تطبيق ظرف العود في جرائم العمل، هو وجوب الأخذ به وتطبيقه، بمعنى أن التشديد فيه أمر وجوبي على القاضي وليس جوازي، وهو خلاف ما تنص عليه أحكام قانون العقوبات⁽³⁾. فقد نصت المادة (24/ثانياً) من قانون العمل العراقي على أنه (تضاعف عقوبة الغرامة المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة إذا تكررت المخالفة)، كما نصت المادة (169) على (... وإذا كرر المحكوم عليه المخالفة فيعاقب بضعف العقوبة المفروضة عليه بموجب أحكام هذا القانون)⁽⁴⁾. فهذه أمثلة تبين توجه المشرع في جعل تشديد العقاب في حالة العود وجوبياً وليس جوازياً، ما يجعل العود في نطاق جرائم قانون العمل ظرف

(1) المادة (2/أ) من القانون رقم (6) لسنة 2008.

(2) المادة (2/ب) من القانون رقم (6) لسنة 2008.

(3) تنظر المادة (140) من قانون العقوبات العراقي.

(4) تنظر المواد (240، 241، 245، 246، 250) من قانون العمل المصري، مع الإشارة إلى ان قانون العمل القطري لم يتضمن أي إشارة إلى العود كظرف مشدد.



قانوني لا ظرف قضائي، فلا يملك القاضي الخيار في الأخذ به أو تركه⁽¹⁾.

ثالثاً: عدم جواز وقف التنفيذ

على الرغم من الإيجابيات التي تترتب على العمل بنظام وقف التنفيذ، وأبرزها النأي بالمحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية قصيرة المدة عن مساوئ الإيداع في المؤسسة الإصلاحية ومخالطة المجرمين الخطرين، إلا أن بعض قوانين العمل تنص على عدم جواز وقف العقوبة المحكوم بها سواء كانت حبساً قصيراً المدة أو غرامة. وقد سبق القول أن قانون العمل المصري الملغي رقم (137) لسنة 1981 كان ينص على عدم جواز الحكم بوقف تنفيذ العقوبة المالية التي يحكم بها. وعلى الرغم من أن قوانين العمل النافذة في كل من العراق ومصر وقطر قد جاءت خالية من نص يمنع من الحكم بوقف التنفيذ، إلا أن هناك قوانين عمل في دول لا تزال تأخذ بالمبدأ المذكور⁽²⁾.

الفرع الثاني

أيلولة مبالغ الغرامات

القاعدة المعمول بها في القانون الجنائي العام أن مبالغ الغرامات تقيد وارداً للخزانة العامة للدولة، وهذا ما يتضح من تعريف الغرامة الذي ذكرته قوانين العقوبات، فمثلاً تنص المادة (91) من قانون العقوبات العراقي على أن (عقوبة الغرامة هي إلزام المحكوم عليه بان يدفع إلى الخزينة العامة المبلغ المعين في الحكم...)، وتنص المادة (22) من قانون العقوبات المصري على ان (العقوبة بالغرامة هي إلزام المحكوم عليه بان يدفع إلى خزينة الحكومة المبلغ في الحكم...)، وكذلك بالنسبة للمادة (63) من قانون العقوبات القطري التي تقول (عقوبة الغرامة هي إلزام المحكوم عليه بان يدفع للدولة المبلغ المحكوم به).

وإذا كانت هذه هي القاعدة العامة بالنسبة لقانون العقوبات، فإن الوضع غير ذلك في الغرامات التي يحكم بها في نطاق جرائم قانون العمل، إذ تذهب بعض قوانين العمل إلى النص على أن مبالغ الغرامات التي يحكم بها كجزاء جنائي على مرتكبي الجرائم العمالية تؤول إلى جهة ذات صلة بالعمال سواء كانت الوزارة المعنية بشؤون العمل والعمال⁽³⁾، أو الصندوق المؤسس لاغراض جمع إشتراكات أصحاب العمل والعمال، كما هو عليه الحال في العراق إذ تؤول مبالغ الغرامات التي

(1) نور قحطان خليل، د. فاضل عواد محميد، مصدر سابق، ص 355.

(2) كما هو الحال في المادة (276) من قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010، والمادة (195) من قانون العمل في البحرين رقم (36) لسنة 2012.

(3) تنص المادة (56) من قانون العمل المصري على ان جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة احكام القانون المرافق تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة، وفصلت المادة المذكورة اوجه التصرف بالأموال المذكورة.



يحكم بها قضاء العمل إلى صندوق ضمان وتقاعد العمال حسب نص المادة (166/رابعاً) من قانون العمل⁽¹⁾. تقول محكمة عمل بغداد الرصافة بقرارها بالعدد (43/عمل/2021) في 2021/10/19 (1- حكمت المحكمة على المدان الهارب (م.م.ح) بغرامة مالية قدرها (700000) سبعمائة الف دينار إستناداً لأحكام المادة (64) من قانون العمل النافذ... 2- ... 3- إيداع مبلغ الغرامة في صندوق المحكمة بغية إرسال المبلغ إلى صندوق ضمان وتقاعد العمال عملاً بأحكام المادة (166/رابعاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015...).

كما بينت محكمة عمل النجف في قرار لها (... على أن يؤول مبلغ الغرامة أعلاه إلى صندوق ضمان وتقاعد العمال إستناداً لأحكام المادة (166/رابعاً) من قانون العمل انف الذكر)⁽²⁾. ويعد هذا الحكم من المظاهر التي انفرد بها القانون الجنائي للعمل، وهو حكم يعكس إهتمام المشرع بالعمال كعنصر من عناصر الانتاج و عماد من أعمدة إقتصاد البلد، وفئة تمثل الأكثرية من السكان، بما يلزم توفير أفضل الوسائل في حمايتهم و ضمان حقوقهم، والتي لا تقتصر على المعاشات التي تصرف للعمال بعد انتهاء خدمتهم وإحالتهم على التقاعد، وإنما هناك تعويضات إجتماعية نص عليها قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال لتكون حقاً للعامل المضروب المشمول بأحكامه، ومزايا أخرى منحها القانون لهم عند التعرض للإصابة، إذ تتولى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال دفع التعويضات المستحقة للعامل المضروب من هذا الصندوق، وترجع على صاحب العمل المسؤول بما دفعت⁽³⁾، ما يتضح معه أهمية رفق صندوق الضمان الاجتماعي للعمال بالأموال والتي تعد الغرامات المحكوم بها في نزاعات العمل مصدراً مهماً من مصادرها، وهو ما يؤكد إيجابية مبدأ ايلولة مبالغ الغرامات إلى صندوق تقاعد و ضمان العمال وليس إلى خزينة الدولة، على الرغم أن الأحكام الصادرة بهذه الغرامات هي أحكام جنائية.

الفرع الثالث

إيقاع الجزاء الجنائي على طرف واحد

تقضي القواعد العامة في قانون العقوبات بإيقاع الجزاء على كل من يخالف أحكام القانون، سواء كان فاعلاً أصلياً أو كان مجرد شريكاً في إرتكاب الجريمة. أما في نطاق جرائم قانون العمل فإن صاحب العمل هو من يوقع عليه الجزاء غالباً. فعلى الرغم من أن قوانين العمل لا تخاطب بنصوص التجريم صاحب العمل فقط، إلا أنه في الغالب يكون الأخير هو من ينزل به الجزاء،

(1) تنص المادة (8/أولاً) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (18) لسنة 2023 على ان من ضمن الموارد المالية لصندوق التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال مبالغ الغرامات والرسوم التي تدفع للدائرة أو يحكم بها وفقاً لأحكام القانون.

(2) ينظر قرار محكمة عمل النجف ذي العدد (27/عمل/2018) في 2018/6/25.

(3) ينظر في تفصيل ذلك د. فراس عبد الرزاق حمزة، د. علي ضياء عباس، مصدر سابق، ص 319 وما بعدها.



بحسبانه صاحب الأمر في الإشراف الإداري على شؤون العمال، وصاحب الإختصاص في تنفيذ ما إفترضه القانون، سواء كان مالكاً لكل أو لجزء من المنشأة أو غير مالك لها اصلاً، من ثم يتعين وصفه في الجريمة المنسوبة إليه⁽¹⁾.

فالقانون الجنائي للعمل يخاطب فئة معينة من الأشخاص، بهدف تنظيم العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعمال، وعليه فإن الجرائم الواردة في القانون المذكور لا تقع إلا من ذي صفة معينة، ولا يتصور أن يكون فاعلاً لجريمة من جرائم العمل من لم يكن حاملاً لهذه الصفة. أما الغير فلا تقوم مسؤوليته الجنائية في نطاق قانون العمل إلا بوصفه شريكاً، إذا ما توافرت أركان الإشتراك في الجريمة⁽²⁾.

وإذا كان صاحب العمل هو الفاعل في الجريمة العمالية في الغالب من الأحوال، فلا يهم بعد ذلك ما إذا كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً. وبهذا الصدد يلاحظ أن نصوص التجريم والعقاب في قانون العمل تأتي بصيغتين، مرة بصيغة (يعاقب صاحب العمل)⁽³⁾، وتستخدم في حالة الجرائم التي ترتكب من صاحب العمل بشكل حصري. والصيغة الثانية هي (يعاقب كل من خالف أو يخالف)⁽⁴⁾، وهي صيغة توحى بإمكانية إرتكاب الجريمة من صاحب العمل أو غيره .

(1) د. ناهد العجوز، مصدر سابق، ص 274.

(2) د. ناجي علي الدلوي، مصدر سابق، ص 102.

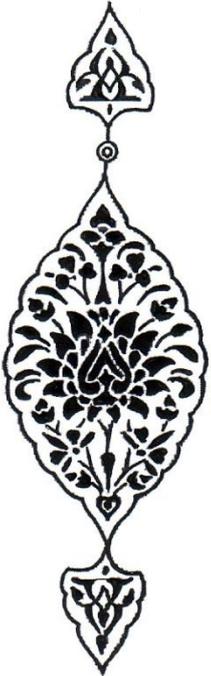
(3) كما في المواد (24، 52، 73) من قانون العمل العراقي.

(4) كما في المواد (11/ثانياً، 36، 64) من قانون العمل العراقي .

الفصل الثاني

السياسة الإجرائية

في قانون العمل العراقي





الفصل الثاني

السياسة الإجرائية في قانون العمل العراقي

إذا كان وقوع الجريمة يولد حقاً للمجتمع في ملاحقة الجاني وعقابه، فإن وسيلة إقتضاء هذا الحق تتطلب تحريك دعوى عامة في مواجهة هذا الجاني، وهذه الدعوى تستوجب مباشرة سلسلة من الإجراءات التي تهدف إلى كشف حقيقة الجرم الواقع، على أن تكون هذه الإجراءات مبسطة وسريعة تقل فيها الشكليات والعقبات، تنتهي بحكم بات يصدر بالبراءة أو الإدانة.

وعليه فإن الإجراءات الجنائية تهدف إلى كفالة حق الدولة في العقاب، كما تهتم بالقدر ذاته بحماية الأبرياء وحقوق الافراد وصيانة حرياتهم، وهي أهداف ترتبط بشكل وثيق بالدور الذي تلعبه سلطات التحقيق والاتهام في الحكم ومدى التوازن في اختصاصات كل منها، بالشكل الذي لا تنفرد معه أحداها بسلطات أو اختصاصات على حساب الأخرى، تفادياً للاستبداد والتعسف والنيل من حقوق الافراد وحرياتهم الذي قد يترتب على تركيز السلطات في جهة واحدة.

وفي ضوء ذلك يمكن القول أن وجود نظام إجرائي سليم (سياسة جنائية إجرائية سليمة) يقرر لتعقب الجريمة ومحاكمة فاعلها يعد شرطاً لضمان اعتدال وعدالة التطبيق المضطرد للعقوبة، فمن العدالة أن يُؤخذ الجاني بجريمته ومن مقومات تلك العدالة عدم مؤاخذه البريء بجريرة المسيء، مع عدم اتخاذ التهديد والاعتداء على الحقوق والحريات وسائل للوصول اليها، بما يدل على أهمية وخطورة السياسة الإجرائية التي يقررها المشرع، والتي لا تقل عن خطورة سياسته في تجريم الافعال في قانون العقوبات، بحسبان أن القواعد الإجرائية التي يتبناها المشرع تمس بشكل مباشر حقوق وحريات واستقرار المواطنين، فضلاً عن كونها تنظم وسائل وشروط اثبات الجريمة لتطبيق العقوبة، كما تشمل هذه القواعد اسس اثبات المسؤولية المدنية المرتبطة بالجريمة. وإذا كانت للإجراءات الجنائية في القانون الجنائي العام هذه الأهمية، فإن لها ذات الأهمية في نطاق قضايا العمل، إذ لا تنطوي تشريعات العمل على النصوص المتعلقة بحقوق العمال واصحاب العمل والتزامات كل منها، ولا تشتمل على النصوص التي تجرم افعالاً معينة فقط، وانما تنص تلك التشريعات ايضاً على بعض من الإجراءات الجنائية التي يتم اتباعها في اثبات جرائم العمل على مرتكبيها ومحاكمتهم، وهي إجراءات لها طبيعة خاصة، خرج فيها المشرع في مواضع معينة على بعض المبادئ العامة المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات الجزائية، من قبيل تخويل رجال



الضبط القضائي في نطاق قانون العمل سلطة التدخل في منع وقوع مخالفات العمل، والتي تقترب من وظيفة الضبط الإداري أكثر منها للضبط القضائي .

عموماً سنبحث في هذا الفصل السياسة الإجرائية في قانون العمل العراقي وسنقسمه إلى بحثين، ندرس في الأول السياسة الإجرائية في مرحلة قبل المحاكمة، ونكرس الثاني لدراسة السياسة المذكورة في مرحلة المحاكمة .

المبحث الأول

السياسة الإجرائية في مرحلة قبل المحاكمة

من الثابت ان وقوع الجريمة لا يؤدي إلى أن تصل الدعوى الجزائية التي يحاكم بموجبها المجرم إلى المحاكم المختصة مباشرة، وإنما يسبق ذلك القيام بإجراءات عديدة تتمحور حول جمع وتهيئة الأدلة والبراهين التي تثبت ارتكاب الجاني للجريمة والكيفية التي وقعت فيها الجريمة وأسباب ارتكابها، ويطلق على هذه المرحلة في الغالب بمرحلة التحقيق الابتدائي، ولا تعد الإجراءات المتخذة في هذه المرحلة جميعها إجراءات تخص التحقيق المذكور، وإنما ميّز الفقه والقانون بين إجراءات التحري وجمع الأدلة من جانب، وإجراءات التحقيق الابتدائي من جانب آخر، وكل من نوعي الإجراءات يقوم بها موظفون تختلف صفاتهم وطبيعة عملهم .

وتحتل هذه المرحلة من مراحل الدعوى الجزائية أهمية خاصة في نطاق تشريعات العمل، إذ وضعت التشريعات المذكورة قواعد خاصة بالنسبة لإعمال الضبط القضائي، بعد ان خولت موظفين حكوميين صفة مأموري ضبط قضائي، في ذات الوقت الذي يعمل فيه هؤلاء على منع وقوع مخالفات العمل، ما جعل عملهم له طابع مزدوج لكونه يقع ضمن إعمال الضبط القضائي تارة، وضمن إعمال الضبط الإداري تارةً أخرى .

في هذا المبحث سنتعرف على الجهات المختصة بأعمال التحري وتحريك الدعوى الجزائية العمالية، فضلاً عن الجهات المخولة بالتحقيق في جرائم العمل واختصاصاتها، وذلك في المطالب الثلاثة الآتية :

المطلب الاول

الجهات المختصة بأعمال التحري والاستدلال

قلنا أن وقوع الجريمة لا يؤدي إلى دخول الدعوى الجزائية في حوزة القضاء الجنائي، وإنما يسبق ذلك مرحلة تمهيدية يتم فيها الإعداد للمحاكمة عن طريق ضبط الجريمة وجمع الأدلة التي تثبت ارتكاب الفاعل لها، وذلك حرصاً على عدم ضياع وقت القضاء من أن يتبدد إذا ما قام بهذه



الإجراءات أو المهام، وكذلك حفاظاً على حقوق الافراد وحررياتهم، بأن لا يقدم للمحاكمة إلا من نهضت أدلة قوية على ارتكابه للجريمة.

وتعد مرحلة التحري مرحلة تمهيدية يقوم فيها رجال الضبط القضائي بجمع الأدلة والكشف عن ظروف وملابسات الجريمة، وهي مرحلة مهمة من مراحل الدعوى الجزائية، وان كانت هي ليست مرحلة قضائية، وتنتهي بإعداد محضر اولي يمكن تسميته بمحضر جمع الاستدلالات، إذ يعرض على جهة التحقيق التي لها أن تقرر، أما صرف النظر عن متابعة الجريمة ومن ثم اصدار الأمر بحفظ أوراق القضية إذا كان هناك ما يبرر ذلك، وأما تحريك الدعوى العمومية والإدعاء في مواجهة المتهم، وما يستتبع ذلك من إحالة مباشرة إلى المحكمة في جرائم معينة، أو بدء التحقيق قبل الإحالة إلى المحكمة المختصة في جرائم أخرى .

وتنص قوانين الإجراءات الجنائية عادة على الجهات أو الاشخاص الذين يقع على عاتقهم عبء القيام بالإجراءات التي تتطلبها هذه المرحلة، حيث يخولهم القانون سلطات متعددة ومتنوعة تختلف بحسب الجرائم والمرحلة التي بلغت من حيث اتصال علم السلطات بها .

وفي خصوص ما يقع من جرائم عمالية، فإن تشريعات العمل نصت على الجهات والاشخاص الذين يقومون بمهام التحري وجمع الأدلة الخاصة بالجرائم المذكورة. ويمكن القول أن مفتشي العمل وأعضاء الضبط القضائي المذكورين في قوانين الإجراءات الجنائية هم أبرز الجهات المخولة بإجراءات التحري والاستدلال في نطاق جرائم العمل. وسنبيّن كلا الجهتين المذكورتين في الفرعين الآتيين :

الفرع الاول

مفتشي العمل

بيّننا سابقاً أن قوانين العمل لا تكون ذا جدوى من دون وجود جهاز تفتيش يأخذ على عاتقه مهمة مراقبة تنفيذ قواعدها والتأكد من التزام اصحاب العمل بها بغية تحقيق الغاية من اصدارها، بحسبان أن ذلك يدخل في نطاق حماية العمال، تلك الحماية التي تتطلب ضمان التطبيق السليم لتشريعات العمل وليس فقط نصها على حقوق وامتيازات العمال .

فنصوص قانون العمل تبقى في الاطار النظري ولا تحقق غرضها حتى تقترن بالتطبيق الفعلي، ولا يكون ذلك إلا بمراقبة تنفيذ هذه النصوص والتأكد من قيام أرباب العمل بتنفيذ الالتزامات المترتبة عليهم بموجبها⁽¹⁾.

(1) عبد الحميد هلال، تفتيش العمل وآفاقه، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، حلقة نقاشية حول شروط وظروف العمل في الدول العربية، تونس، 1992، ص153.



وعليه فإن لجان التفتيش تؤدي دوراً أساسياً في تطبيق قواعد قانون العمل وحمايته من التجاوزات التي تطال أحكامه، فهي الجهة المسؤولة في الكشف عن المخالفات ومعرفة مرتكبيها، وتحديد نوع وطبيعة المخالفة المرتكبة⁽¹⁾، بل يجوز القول أن وظيفة التفتيش الأساسية هي كشف وضبط جرائم العمل والسعي لازالتها⁽²⁾.

ولا شك أن أداء المفتشين لوظائفهم بشكل فعال يستلزم منحهم الصلاحيات والاختصاصات القانونية الضرورية التي تمكنهم من ذلك، على أن لا يُساء استعمال هذه الصلاحيات في غير اغراضها بأن تؤدي في حدودها القانونية. فلا يمكن للمفتش بمجرد دخوله إلى مكان العمل التحقق من مدى الالتزام بالأحكام القانونية المتعلقة بحماية العمال، وإنما يجب لمعرفة ذلك أن يقوم بإجراء الفحوص والاختبارات اللازمة، والاطلاع على السجلات والوثائق التي يُلزم القانون صاحب العمل بالاحتفاظ بها وإخضاعها لمراقبة جهاز تفتيش العمل، مع الاستماع إلى وجهات نظر المعنيين في كيفية تنفيذ الأحكام القانونية، ليتم في ضوء ذلك إستخلاص مدى توافق صورة الواقع داخل مكان العمل مع ما يجب إن تكون عليه وفقاً لأحكام القانون، ولتحقيق هذه الغاية نصت المعايير الدولية على منح المفتشين السلطات اللازمة للقيام بإجراء البحث والتحري والاختبار اللازمة للتحقق من التزام اصحاب العمل بالأحكام القانونية⁽³⁾.

ويجوز القول أن الدور الرقابي لجهاز التفتيش يتجسد أو يكمن في زيارة أماكن العمل، ومن ثم القيام بالتحريات اللازمة في داخلها والإطلاع على الوثائق الخاصة بالمنشأة الخاضعة للتفتيش، ويلاحظ أن أول صلاحية أو سلطة تمنحها تشريعات العمل للمفتش هي الحق في زيارة أماكن العمل، أي المؤسسات والشركات والأماكن التي يسري بشأنها قانون العمل، سواء كانت هذه الزيارة خلال اوقات العمل أو خارج هذه الاوقات بهدف ضبط المخالفات، ولا شك أن الحق في التحري يعد مكمل للحق في الزيارة الذي خوله القانون لمفتشي العمل⁽⁴⁾. ويتمثل هذا الحق بصورة أساسية في القيام بعمليات المراقبة لمختلف أماكن وتجهيزات والآت العمل، فضلاً عن الحق في توجيه الاسئلة إلى كل من العمال واصحاب العمل أو من يتولى الإدارة نيابة عن صاحب العمل حول الأمور التي يريد

(1) د. محمد علي الطائي، الجزاءات واثرها في تنفيذ قواعد قانون العمل، مصدر سابق، ص 106 .

(2) SILHOL Bruno : L'inspection du travail le choix de l'action penale، DR . Soc – 2000 ، p 954 .

(3) ينظر د. محمد شوقي عبد العال، لبنى غريب، منظومة تفتيش العمل في مصر بين الاطار القانوني والواقع العملي، منظمة العمل الدولية، مصر، 2015، ص 51، والمادة (12/ ج / 1) من الإتفاقية الدولية رقم (81) لعام 1947، وتتنظر ايضاً المادة (129) من قانون العمل العراقي .

(4) د. ادريس الشبلي، ومجموعة من الطلبة، مظاهر التجريم والعقاب في مدونة الشغل، جامعة ابن زهر، 2019، ص18.



مفتش العمل معرفتها أو التأكد من وجودها من عدمه، وبشكل عام التأكد من التطبيق الفعلي للأحكام القانونية والتنظيمية⁽¹⁾.

ويتبين مما سبق أن سلطة مفتشي العمل الممنوحة لهم قانوناً، وفضلاً عن القيام بالزيارات التفتيشية، هي سلطة الفحص والتحقيق والتحري. وتتمثل هذه السلطة في مظاهر عدة، كسلطة الاستجواب والتكليف بالحضور وسلطة الرقابة على السجلات والإعلانات والملصقات، وسلطات تتعلق بإجراء الفحوصات الشاملة، أي الرقابة على المواد والآلات المستعملة داخل المنشأة من جانب وفحص العمال من جانب آخر⁽²⁾.

فحق المفتش في استجواب صاحب العمل والعمال يعد ضرورياً ليتمكن من معرفة ما يعرض عليه من معلومات وبيانات والتأكد من مدى تطبيق القانون، وهذه الصلاحية تنص عليها بشكل صريح بعض تشريعات العمل في الدول، على خلاف بعض اخر لم ينص عليها مكتفياً بالزام صاحب العمل بتسهيل مهمة التفتيش .

ولا بد من الإشارة إلى أن معايير تفتيش العمل الدولية منحت مفتش العمل سلطة استجواب طرفي العلاقة العمالية للحصول على المعلومات التي يحتاجها، من خلال إجراء أي بحث أو اختبار يراه ضرورياً للتحقق من تطبيق الأحكام القانونية، وكذلك توجيه الاسئلة إلى صاحب العمل أو العمال بخصوص مسألة من المسائل المتعلقة بتطبيق الأحكام المذكورة⁽³⁾.

أما بالنسبة لسلطة التكليف بالحضور، فتنص بعض قوانين العمل على وجوب استجابة صاحب العمل لطلبات الحضور التي توجه له من مفتش العمل، ما يعني صلاحية المفتش في إستدعاء صاحب العمل أو المسؤول عن الإدارة أو العامل لسؤالهم وتوضيح بعض الامور⁽⁴⁾. ووفقاً لنص المادة (29) من الاتفاقية العربية بشأن تفتيش العمل رقم (8) لعام 1998، فإن لمفتش العمل إستدعاء صاحب العمل أو من يمثله أو أي عامل في المؤسسة الخاضعة للتفتيش إلى مكتبه بهدف توجيه الاستفسارات إذا ما وجد أن ذلك ضروري لإدائه واجبه. وتقرير سلطة المفتش في توجيه السؤال إلى صاحب العمل أو من يمثله أو العامل يعد في حقيقته إستجابياً، وهو إستجواب ضروري لحصول

(1) د. طایل المصطفى، دور مفتش الشغل في ضبط جرائم العمل من خلال مدونة الشغل المغربية، مجلة القانون والمجتمع، العدد (7)، 2016، ص 35 .

(2) علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، مصدر سابق، ص 251 وما بعدها .

(3) تنظر المادة (12/ج/1) من الاتفاقية الدولية بشأن تفتيش العمل في المجالين الصناعي والتجاري رقم (81) لعام 1947، والمادة (16/ج/1) من الاتفاقية الدولية بشأن تفتيش العمل في المجال الزراعي رقم (129) لعام 1969 .

(4) تنظر المادة (139) من قانون العمل القطري، والمادة (235) من قانون العمل المصري، والمادة (179) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2013 .



المفتش على المعلومات والبيانات والأدلة التي يحتاجها في التأكد من مدى تطبيق قواعد وأحكام قانون العمل في المنشأة⁽¹⁾.

أما بخصوص رقابة مفتشي العمل على السجلات والإعلانات وإجراء الفحوصات بعد أخذ نماذج من المواد المستعملة، فلا يكاد يخلو من النص عليها قانون من قوانين العمل . ويتضح من مما تقدم أن مهام جهاز تفتيش العمل والسلطات التي تمنح لمفتشي العمل تشابه إلى حد كبير عمل مأموري الضبط القضائي في اطار القانون الجنائي، فليست ثمة اختلاف بين عمل مأموري الضبط القضائي في نطاق القانون الجنائي العام عنه في نطاق تفتيش العمل، الذي يهدف إلى ضبط جرائم العمل وملاحقة مرتكبيها، ونشير بهذا الشأن إلى ما نصت عليه الاتفاقية الدولية بشأن تفتيش العمل في المجالين الصناعي والتجاري رقم (81) لعام 1947 من وجوب أن يكون هناك موظفون متخصصون بالتفتيش على أماكن العمل لضبط جرائم العمل التي تقع بالمنشآت العمالية المخالفة لأحكام قانون العمل⁽²⁾.

وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى نقطة جوهرية، وهي أن تشريعات العمل تباينت في مسألة النص بشكل صريح على تخويل أو منح مفتشي العمل سلطة الضبط القضائي أو عدم النص على ذلك. فبعض القوانين نصت صراحة على ذلك، فمثلاً تنص المادة (232) من قانون العمل المصري على أنه (يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بإعمال وظائفهم ...). كما نصت المادة (137) من قانون العمل القطري على (يكون لمفتشي العمل الذين يصدر بندبهم قرار من النائب العام بالاتفاق مع الوزير، صفة مأموري الضبط القضائي في ما يتعلق بتنفيذ أحكام هذا القانون ...)⁽³⁾. ويجب ملاحظة أن منح مفتشية العمل صفة مأموري الضبط القضائي بالشكل المنصوص عليه في النصوص المتقدمة، إنما هو على سبيل الإستثناء بحسبان أن قوانين الإجراءات الجنائية تحدد عادة مأموري الضبط القضائي، كأعضاء قوة الشرطة، ممن يكتسبون سلطة مأموري ضبط قضائي بصفة أصلية دون حاجة لصدور قرار من جهة معينة، فإختصاصهم النوعي اختصاص عام وشامل لكل الجرائم

(1) علي فيصل علي، مصدر سابق، ص 252 .

(2) تنص المادة (1/3/أ) من الاتفاقية على أنه من وظائف نظام تفتيش العمل (تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال اثناء قيامهم بهذا العمل مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل والاجور والسلامة والصحة والرعاية واستخدام الأطفال والأحداث وغير ذلك ...).

(3) بنفس المضمون نصت المادة (8) من قانون العمل العماني رقم (35) لسنة 2003، والمادة (107) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، والمادة (182) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012 .



دون تحديد لجرائم بعينها أو لقانون معين. أما مفتشو العمل فلا يكتسبوا الصفة المذكورة إلا بعد صدور قرار من النائب العام، فيكون اختصاصهم النوعي نسبي يتعلق بجرائم قانون العمل والقرارات المنفذة له بشكل حصري⁽¹⁾.

وبخصوص موقف المشرع الفرنسي من هذه المسألة، فقد أكد على الدور الجنائي لمفتشي العمل، فنص في قانون العمل على أنه يُعهد لمفتشي العمل إلى جانب رجال الضبطية القضائية مهمة ملاحظة الجرائم، ثم أضاف إليه مراقبة جرائم أخرى على الرغم من أنها مقررة بنصوص خارج إطار قانون العمل كجرائم التمييز المؤدية إلى الإضرار بالكرامة الإنسانية والمقررة في قانون العقوبات، وجرائم صناديق الضمان الصحي المقررة في قانون الضمان الاجتماعي، وجرائم التدخين في الأماكن المغلقة والمقررة في قانون الصحة العامة، وجرائم الإخلال بشروط الدخول والإقامة للأجانب للإقليم الفرنسي والمقررة في قانون دخول وإقامة الأجانب وقانون الهجرة⁽²⁾.

أما بالنسبة لقانون العمل العراقي فلم يرد به نصاً صريحاً بمنح مفتشي العمل صفة مأموري الضبط القضائي، حيث نصت المادة (129/ أولاً) من القانون على المهام التي خولت لجان التفتيش القيام بها، وعلى الرغم من اتساع وأهمية هذه المهام والتي تصل حد التحقيق مع صاحب العمل والعمال، إلا أن النص لم يشر إلى منح مفتشي العمل سلطة الضبط القضائي. ويذهب رأي إلى أنه ينبغي الرجوع إلى قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (23) لسنة 1971، الذي ينص في المادة (5/39) على أن من ضمن أعضاء الضبط القضائي (الأشخاص المكلفون بخدمة عامة الممنوحون سلطة التحري عن الجرائم وإتخاذ الاجراءات بشأنها في حدود ما خولوا به بمقتضى القوانين الخاصة). ما يعني أن مفتشي العمل وفقاً لنصوص التشريع العراقي ليس لهم صفة مأموري الضبط القضائي ما لم يتم منحهم هذه الصفة من قبل وزير العمل والشؤون الإجتماعية إستناداً لنص المادة المذكورة، فإذا ما تم منح الصفة المذكورة لمفتش العمل أمكنه ضبط الأفعال التي تشكل مخالفات لقانون العمل⁽³⁾.

وعلى الرغم من وجهة الرأي المتقدم، إلا أنه يجب عدم اغفال ما ورد في نص المادة (134/ ثانياً) من قانون العمل، والذي قرر فيه المشرع أن لوزير العمل وإستناداً لتقرير لجنة التفتيش أن يقرر إحالة صاحب العمل المخالف إلى محكمة العمل المختصة أو تحريك دعوى جزائية ضده

(1) د. محمد عمار تركمانية غزال، أحكام تفتيش العمل في قانون العمل القطري، المجلة القانونية والقضائية، العدد (2)، 2015، ص 113 - 114 .

(2) د. عادل علي المانع، مصدر سابق، ص180، وتتنظر المادتين (8112/1، 8112/2) من قانون العمل الفرنسي.

(3) ينظر د. ناجي علي الدلوي، مصدر سابق، ص 390 .



بناءً على توصية لجنة التفتيش المستندة إلى تقرير الزيارة التفتيشية، ما يمكن معه عدّ تقرير اللجنة بمثابة محضر استدلال أو تحري ذو قيمة قانونية كاملة. يضاف إلى ذلك أن المشرع العراقي جعل من مهام قسم التفتيش تلقي شكاوى العمال في ما يتعلق بأي إنتهاك لحقوقهم الواردة في القانون⁽¹⁾، ولذا نعتقد أن مفتشي العمل في العراق يملكون صفة مأموري الضبط القضائي وأن لم ينص قانون العمل على ذلك صراحة، ولم يتم منحهم هذه الصفة من وزير العمل، أي أنهم يملكون الصفة المذكورة ضمناً، وذلك إستناداً لما ورد في نص المادة (134/ ثانياً) التي أعطت لتقارير اللجان التفتيشية قيمة قانونية توازي القيمة القانونية لمحاضر التحري وفقاً لنصوص قانون أصول المحاكمات الجزائية⁽²⁾، بحسبان أن قانون العمل اجاز لوزير العمل والشؤون الإجتماعية الإستناد إلى تقرير لجنة التفتيش في إحالة صاحب العمل المخالف إلى محكمة العمل المختصة، فضلاً عن تحريك دعوى جزائية ضده بناءً على توصية اللجنة المستندة إلى تقرير الزيارة التفتيشية. وهنا يجدر القول أنه كان الأولى بالمشرع العراقي النص صراحة على منح مفتشي العمل صفة مأموري الضبط القضائي، لأهمية هذه السلطة أو الصفة والتي تعد ضماناً إجرائية هامة تحمي مهمة المفتش من الاعتراض وتحمي شخصه من الإعتداء الذي قد يصدر من صاحب العمل، فضلاً عن تأكيد الإتفاقية العربية بشأن تفتيش العمل على هذه السلطة، حيث تنص المادة (16) منها على إعتبار مفتش العمل أحد افراد الضابطة العدلية أي القضائية، في الوقت الذي لم تمنح المعايير الدولية هذه السلطة لمفتش العمل .

الفرع الثاني

أعضاء الضبط القضائي

سبقنا الإشارة إلى أنه إذا ما وقعت جريمة جنائية معينة فإن الدعوى الجزائية حيال من يشتهبه فيه بإرتكابها لا ترفع بشكل مباشر، وإنما يجب أن تتخذ بعض الإجراءات التي تتعلق بجمع المعلومات ومعرفة ظروف وملابسات الجريمة وتهيئة الأدلة التي تثبت إرتكاب الجريمة، ما يعني أن الدعوى الجزائية تسبقها - قبل دخولها في حوزة القضاء الجنائي - مرحلة تمهيدية يكون الغرض منها الاعداد للمحاكمة من خلال ضبط الجريمة وفعالها وجمع الأدلة التي تثبت إرتكابه لها .

وتعد هذه المرحلة تحضيرية يتم فيها ملاحقة المتهم وكشف ظروف الجريمة الواقعة وملابساتها، وتنتهي بتحرير محضر يدون فيه كل ما يتعلق بالجريمة، إذ يشكل هذا المحضر النواة الأولى لعمل جهة التحقيق، التي لا تكون ملزمة بالأخذ بما جاء في هذا المحضر والإعتماد عليه، فلها

(1) المادة (127/ اولاً/ د) من قانون العمل العراقي .

(2) تنظر المادة (41) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي .



أن تهمل بعضه أو تهمله كله، ولكن بالعموم يمكن التعويل على هذا المحضر في كشف ظروف الجريمة وإسنادها إلى المتهم⁽¹⁾.

أذا مرحلة التحري هي مرحلة تسبق التحقيق الابتدائي، وهي مرحلة يجري الإعداد فيها إلى بدء التحقيق الابتدائي، فهي لا تعد من مراحل الدعوى الجزائية، وإنما مرحلة سابقة على نشوء الخصومة الجزائية بتحريك الدعوى الجزائية⁽²⁾. وهذه المرحلة التحضيرية لا غنى عنها في جميع الدعاوى الجزائية، ما يؤكد أهميتها في تحقيق العدالة الجنائية، فيقوم بالتحري والاستدلال مأموروا الضبط القضائي الذين لا يقتصر عملهم على جمع الأدلة وكشف ملبسات الجريمة، وإنما يعهد إليهم وبشكل إستثنائي القيام ببعض إجراءات التحقيق الابتدائي⁽³⁾.

وتنص قوانين الاجراءات الجنائية عادة على الاشخاص الذين يقومون بالإجراءات التي تستلزمها مرحلة التحري، إذ هناك ثمة طائفة من الموظفين يوكل إليهم القيام بالإجراءات التي تتطلبها المرحلة المذكورة فيخولون بنص القانون سلطة مأموري الضبط القضائي⁽⁴⁾.

وتتلخص مهام أعضاء الضبط القضائي في التحري عن الجرائم وقبول الإخبارات والشكاوي بشأنها، وتقديم المساعدة لقضاة التحقيق والمحققين وضباط الشرطة والمفوضين وتزويدهم بما يصل إليهم من معلومات عن الجرائم وضبط مرتكبيها وتسليمهم إلى السلطات المختصة. ويوجب القانون عليهم تثبيت جميع إجراءاتهم في محاضر وإرسالها مع ما يضبط من مواد إلى قاضي التحقيق بشكل فوري، كما يقع عليهم سماع أقوال الاشخاص الذين لديهم معلومات عن الجريمة عند الانتقال إلى محل الحادث إذا ما أُخبر أحدهم بوقوع جريمة مشهودة بعد أن يُخبر القاضي والإدعاء العام بوقوعها، وتدوين إفادة المجني عليه شفويًا وأقوال الحاضرين، كما يقوم عضو الضبط القضائي بضبط الاسلحة وكل ما له مساس بالجريمة ويثبت ذلك بمحضر، مع اتخاذ جميع الوسائل التي تكفل المحافظة على أدلة الجريمة، وله منع أي شخص من مغادرة محل الجريمة، وأن يحضر أي شخص يعتقد أن لديه معلومات عن الحادث⁽⁵⁾. وتنتهي مهمة عضو الضبط القضائي بحضور قاضي التحقيق أو ممثل الإدعاء العام إلا فيما يكلفه به هؤلاء. ووفقاً لنصوص التشريع العراقي فإن الإدعاء العام له حق

(1) د. سليمان عبد المنعم، أصول الإجراءات الجنائية، الكتاب الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2006، ص 623 .
(2) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، دار السنهوري، بيروت، ط 1، 2015، ص 191 .
(3) د. فوزية عبد الستار، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 2، 2010، ص 264 .
(4) تنظر المادة (39) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي، والمادة (23) من قانون الإجراءات الجنائية المصري رقم (150) لسنة 1950، والمادة (27) من قانون الإجراءات الجنائية القطري رقم (23) لسنة 2004 .
(5) تنظر المواد (41، 42، 43، 44) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي .



الإشراف على أعمال عضو الضبط القضائي في تنفيذه لقرارات قاضي التحقيق، ولقاضي التحقيق حق الرقابة عليه وتوجيهه، فإذا خالف واجباته أو قصر في عمله كان لقاضي التحقيق الطلب من الجهة التي يتبعها محاسبته، وإيضاً له إحالته على المحكمة الجنائية المختصة إذا ما ارتكب افعالاً تشكل جرائم⁽¹⁾.

ويلاحظ أن المشرع عندما أوجب على أعضاء الضبط القضائي عند قيامهم بالتحري عن الجرائم تدوين الإجراءات التي يتخذونها في محاضر توقع من قبلهم ومن الحاضرين، إنما أراد إعطاء قيمة قانونية لتلك الإجراءات⁽²⁾، ومن ثم تعد المحاضر التي ينظمها عضو الضبط القضائي من عناصر الإثبات التي تخضع لتقدير المحكمة⁽³⁾.

يذكر أن هناك طائفتين من مأموري الضبط القضائي، طائفة ذات اختصاص عام بالنسبة لجميع الجرائم التي تقع في دائرة اختصاصها الإقليمي، وطائفة ثانية ذات اختصاص خاص في جرائم معينة، تنص عليها القوانين المكلفون بتنفيذها أو الالتزام بمقتضاها، كمفتشي الصحة والبلديات وشرطة المرور وموظفي الجمارك⁽⁴⁾.

وفي ضوء التقسيم المذكور فإن مفتشي العمل هم ضمن طائفة أعضاء الضبط القضائي الخاص الذين ينحصر اختصاصهم في مكان محدد وجرائم معينة، ويخضعون في أعمالهم إلى الجهة التي يتبعون لها .

وهنا لا بد من معرفة العلاقة أو الدور الذي يمكن أن يلعبه عضو الضبط القضائي ذو الاختصاص العام في مجال جرائم العمل، وقبل بيان ذلك لا بد من الإشارة إلى أن العمل في الواقع جرى على أن أعضاء الضبط القضائي ذوي الاختصاص العام لا يباشرون وظيفة الضبط فيما يدخل في وظيفة ذوي الاختصاص الخاص، إلا أن إعتبارات المصلحة العامة تشير بأن لا ضير من مباشرة أعضاء الضبط القضائي العام إجراءات الضبط بشأن جريمة وقعت في مكان ما اثناء تواجده فيه، طالما خلا وقت حصول الجريمة من وجود احد أعضاء الضبط الخاص، خشية من هروب المجرم أو العبث بأدلة الجريمة أو ضياعها⁽⁵⁾.

(1) المادة (40) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي .

(2) سعيد حسب الله عبد الله، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، دار ابن الاثير للطباعة والنشر، الموصل، 2005، ص 146 .

(3) جمال محمد مصطفى، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، بغداد، 2005، ص 42 .

(4) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، مصدر سابق، ص 198 .

(5) المصدر السابق، ص 200 .



وبالعودة إلى التساؤل المطروح حول دور أعضاء الضبط القضائي العام في مجال جرائم العمل، فالحقيقة أن لا دور لطائفة أعضاء الضبط القضائي العام في ضبط جرائم العمل أو التحري عنها، ولكن يظهر دور هذه الطائفة من أعضاء الضبط القضائي في حالة وقوع جريمة جنائية في موقع العمل أو ناتجة عن علاقات العمل، كأن يقتل العامل صاحب العمل أو زميل له، أو ترتكب جريمة ضرب بين عامل وآخر ينتج عنها إصابة أحدهما أو موته، ففي مثل هذه الأحوال وغيرها من حالات وقوع جرائم جنائية، لا يمكن لمفتش العمل - كمأمور ضبط قضائي خاص - إتخاذ الإجراءات التي تتطلبها الأحوال المذكورة، فالإجراءات التي يقتضيها وقوع الجرائم الجنائية يقع على عاتق أعضاء الضبط القضائي العام عبء القيام بها، مع عدم وجود ما يمنع من الإبلاغ عن الجريمة حتى تقوم الجهات المختصة باتخاذ الإجراءات القانونية⁽¹⁾.

وبعبارة أوضح، إن مأمور الضبط القضائي العام يختص بضبط وملاحقة الجرائم الجنائية عامة وإن وقعت داخل مكان العمل كجريمة القتل أو السرقة أو الضرب أو اتلاف المعدات، أي أنه يختص بجرائم القانون الجنائي التي تقع داخل حدود النطاق الإقليمي لعمله، في الوقت الذي لا يختص فيه مفتش العمل بضبط الجرائم الجنائية، ويقتصر عمله على ضبط وملاحقة الجرائم التي ينص عليها قانون العمل .

المطلب الثاني

تحريك الدعوى الجزائية العمالية

الدعوى الجزائية وسيلة يلجأ إليها المجتمع لمحاسبة الجاني الذي عرّض مصالحه للخطر وعكّر أمنه وسلامته، وتبدأ عندما يقع أي فعل مخالف للاوامر والنواهي التي نص عليها قانون العقوبات، فتبدأ بإجراءات حددها القانون تنظم الخصومة الجنائية بين الدولة والشخص المتهم بارتكاب الفعل المخالف للقانون، بهدف إقتضاء حق الدولة في العقاب، وهناك إجراءات عديدة تتخذ حتى يمكن الوصول لهذا الهدف وعلى مراحل .

وإذا كان الحق في العقاب حقاً عاماً فإن من الثابت أنه حق شخصي أيضاً، فكما تهدد الجريمة كيان الدولة وأمنها فهي تمس الفرد وتضر به، ومن ثم فالمصلحتان العامة والخاصة تختلط أحدهما بالأخرى في نطاق الدعوى الجزائية، وتكون الغلبة لاحدهما في بعض الأحيان، وبذلك تكون المهمة الرئيسية للدعوى الجزائية فضلاً عن الكشف عن الحق في العقاب، هي تقرير الحماية القضائية لمستحقيها .

(1) ينظر مسعود بن حميد المعمرى، مصدر سابق، ص 29 .



وفي اطار علاقات العمل لا تختلف الدعوى الجزائية العمالية بالعموم عن الدعوى الجزائية العادية إلا من حيث الجهة التي ترفع أمامها والتي تتمثل بقضاء العمل، فهي دعوى عامة تنطبق عليها القواعد العامة المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات الجزائية ومنها القواعد المتعلقة بتحريك الدعوى .

في هذا المطلب سنقف عند تحريك الدعوى الجزائية العمالية من خلال التعريف بالتحريك ومعرفة الجهات المختصة به في نطاق الدعوى المذكورة .

الفرع الاول

التعريف بالدعوى الجزائية وتحريكها

لم يضع قانون اصول المحاكمات الجزائية تعريفاً للدعوى الجزائية، على عكس قانون المرافعات المدنية الذي عرّف الدعوى المدنية بأنها (طلب شخص حقه من اخر امام القضاء)⁽¹⁾. وأما من ناحية الفقه فقد عُرِفَت الدعوى الجزائية بأنها (مجموعة من الإجراءات الجزائية المتتابعة التي ورد النص بها في القانون، يتوسل بها المجتمع عن طريق الإدعاء العام الذي يمثله في الإلتجاء إلى القضاء للتحقق من ارتكاب جريمة وتقرير مسؤولية شخص عنها وانزال العقوبة أو التدبير الاحترازي أو كليهما به)⁽²⁾. وعُرِفَت ايضاً بأنها (أن النيابة العامة وهي الممثلة للمجتمع تطلب إلى القضاء أن يوقع العقاب على المتهم)⁽³⁾.

وفي ضوء ذلك يمكن القول أن الدعوى الجزائية هي الوسيلة التي بوساطتها تقتضي الدولة حقها في عقاب الجاني الذي عرض مصالح المجتمع للخطر، عن طريق سلسلة من الإجراءات المتتابعة المنصوص عليها قانوناً.

وتتميز الدعوى الجزائية بخصيشتين اساسيتين هما، العمومية وعدم القابلية للتنازل بعد رفعها. أما العمومية فيقصد بها أن الدعوى الجزائية هي ملك للدولة لحماية سلطتها في العقاب، وتهدف منها إلى تحقيق الصالح العام الذي يتوقف على تحديد شخصية مرتكب الجريمة، ومن ثم اقرار سلطتها في معاقبته. ومبدأ ملكية الدولة للدعوى الجزائية لا إستثناء عليه ولو سمح القانون في بعض الأحوال للمجني عليه بتحريكها⁽⁴⁾. ويترتب على عمومية الدعوى الجزائية أن النيابة العامة حرة في تحريكها ومباشرتها من دون أن يتوقف ذلك على قيد ما، ولكن استثناءً من هذا الأصل هناك

(1) المادة (2) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (83) لسنة 1969 .

(2) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، مصدر سابق، ص 15 .

(3) د. سامح السيد جاد، شرح قانون الإجراءات الجنائية، 2005، ص 30 .

(4) د. احمد فتحي سرور، الوسيط في الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1985، ص 98 .



حالات معينة يوجب فيها المشرع تقديم شكوى أو اذن أو طلب قبل تحريك الدعوى أو قبل رفعها إلى القضاء، إذ تمثل هذه القيود استثناءً على الأصل العام⁽¹⁾.

أما خصيصة عدم قابلية الدعوى الجزائية للتنازل، فمعناها أن الدعوى المذكورة متى ما رُفعت دخلت في حوزة القضاء، وصار وحده صاحب السلطة في تقدير الحكم الذي يحقق مصلحة المجتمع، فيمتنع على النيابة العامة أو الإدعاء العام كسلطة اتهام التنازل عن الدعوى بعد رفعها إلى القضاء أو العمل على وقفها أو تعطيل سيرها⁽²⁾.

أما بالنسبة لتحريك الدعوى الجزائية فهو البدء بتسريها أمام جهات التحقيق وهو أول إجراءات استعمالها أمام تلك الجهات⁽³⁾، أي أنه العمل الافتتاحي للخصومة الجنائية الذي يولي الدعوى لجهات التحقيق والحكم⁽⁴⁾.

فالدعوى تتحرك بأول إجراء ينقلها من حالة السكون إلى حالة الحركة، فيدخلها في حوزة السلطات المختصة بمباشرة إجراءاتها التالية، أي سلطتي التحقيق والمحاكمة، ما يعني أن الدعوى الجزائية تتحرك بأول إجراء من إجراءات التحقيق أو المحاكمة، كطلب النيابة العامة ندب قاضي للتحقيق، أو انتداب أحد مأموري الضبط القضائي لمباشرة عمل من أعماله، أو تكليف النيابة العامة المتهم بالحضور مباشرة أمام محكمة الجرح والمخالفات بناءً على استدالات قامت بها وحدها⁽⁵⁾.

واستعمال الدعوى أو مباشرتها هي وظيفة الإدعاء العام (النيابة العامة) وحده دون غيره من الجهات بوصفه ممثلاً للمجتمع الذي تقام هذه الدعوى بإسمه ولمصلحته⁽⁶⁾. وإن كان تحريك الدعوى تتولاه عدة جهات من ضمنها الإدعاء العام، حيث تتفق معظم القوانين على الاعتراف للمجني عليه بحق تحريك الشكوى لما له من صفة، على أساس أن الفرد سواء كان مجني عليه أو أي فرد من افراد المجتمع هو صاحب الحق في تحريك الدعوى الجزائية بناءً على شكوى.

ويحدد القانون الوسائل التي بموجبها تحرك الدعوى الجزائية، فوفقاً لقانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي تحرك الدعوى بشكوى أو إخبار⁽⁷⁾. فإذا كان من تولى تحريك الدعوى هو المجني

(1) د. اشرف توفيق شمس الدين، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1، 2009، ص 14.

(2) د. احمد فتحي سرور، الوسيط في الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 98.

(3) د. محمود محمود مصطفى، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 12، 1988، ص 53.

(4) د. احمد فتحي سرور، الوسيط في الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 123.

(5) د. نبيل مدحت سالم، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار الثقافة الجامعية، القاهرة، ط 4، 1990، ص 90.

(6) سعيد حسب الله عبد الله، مصدر سابق، ص 46.

(7) المادة (1/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.



عليه أو ممثله القانوني أو من علم بوقوعها، فإن الدعوى تحرك بشكوى تقدم من هؤلاء إلى الجهات التي حددها القانون، وهي قاضي التحقيق أو المحقق أو أي مسؤول في مركز الشرطة أو أي من أعضاء الضبط القضائي. أما إذا كان من تولى تحريك الدعوى هو الإدعاء العام فإن الدعوى تحرك بإخبار يقدم منه إلى أي من هؤلاء⁽¹⁾.

وتحرك الدعوى الجزائية بشكوى شفوية أو تحريرية، وتكون شفوية عندما يراجع المشتكي الجهات التي حددها القانون لقبول الشكوى ويطلب اتخاذ الإجراءات القانونية من غير أن يقدم طلباً مكتوباً، وتكون تحريرية عندما يسلم طلباً مكتوباً بذلك. والفرق بين الحالتين هو أن المشرع جعل تقديم الشكوى تحريراً قرينة على المطالبة بالحق المدني علاوة على الحق الجزائي، بينما لا يكون ذلك في الشكوى الشفوية، إذ لا تتضمن سوى المطالبة بالحق الجزائي، إلا إن هذه القرينة تنتفي إذا صرح المشتكي بعدم مطالبته بالحق المدني⁽²⁾.

أما بالنسبة للإخبار الذي يقدم من الإدعاء العام أو من الجهات الأخرى غير المجني عليه أو ممثله القانوني، فهو إبلاغ الجهات المختصة بوقوع الجريمة، وهو وإن كان لا يتضمن المطالبة باتخاذ الإجراءات القانونية صراحة، فإنه ينطوي على ذلك ضمناً⁽³⁾.

وبخصوص الجهات أو الأشخاص الذين يحق لهم تحريك الدعوى الجزائية، فقد نصت المادة (1/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي على أنه (تحرك الدعوى الجزائية بشكوى شفوية أو تحريرية تقدم إلى قاضي التحقيق أو المحقق أو أي مسؤول في مركز الشرطة أو أي من أعضاء الضبط القضائي من المتضرر من الجريمة أو من يقوم مقامه قانوناً أو أي شخص علم بوقوعها أو بإخبار يقدم إلى أي منهم من الإدعاء العام...)، وعلى ذلك فإن تحريك الدعوى الجزائية في التشريع العراقي يتم من الأشخاص كل من :-

- المتضرر من الجريمة.
- من يقوم قانوناً مقام المتضرر من الجريمة.
- أي شخص علم بوقوع الجريمة.
- عضو الإدعاء العام .

(1) الشكوى هنا ليست الشكوى المنصوص عليها في المادة (3/أ) فهذه الاخيرة هي الشكوى التي تقدم من المجني عليه أو ممثله القانوني في جرائم معينة وبدونها لا تحرك الدعوى الجزائية، ينظر سعيد حسب الله عبد الله، مصدر سابق، ص 48 .

(2) المادة (9/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي .

(3) د. عبد الامير العكيلي، د. سليم إبراهيم حربه، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، ج 1، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ط 2، 2010، ص 27 .



وفي نصوص أخرى متناثرة في قانون أصول المحاكمات الجزائية وبعض القوانين الخاصة بالزم المشرع العراقي اشخاصاً آخرين بتحريك الدعوى الجزائية في أحوال معينة، كالأشخاص المكلفين بخدمة عامة الممنوحين سلطة التحري، والمحكمة العسكرية في إحالة العسكري الذي يرتكب جريمة غير عسكرية بحق عسكري آخر على المحاكم الجزائية العادية، ورئيس مجلس القضاء الأعلى في الجرائم المرتكبة خارج جمهورية العراق، والمحاكم الجزائية والمدنية في حالة وقوع جريمة أثناء انعقاد هذه المحاكم⁽¹⁾.

إذاً القاعدة في مسألة تحريك الدعوى الجزائية، هي أن الإدعاء العام هو صاحب الحق في تحريكها ويشاركه في ذلك جهات أخرى حددها القانون كالمتضرر من الجريمة أو من يمثله قانوناً فضلاً عن الشخص الذي علم بوقوع جريمة تتعلق بالحق العام .

الفرع الثاني

الجهات المختصة بتحريك الدعوى الجزائية العمالية

لا تختلف الدعوى الجزائية العمالية عن الدعوى الجزائية العامة في نطاق القانون الجنائي العام إلا من حيث الجهة التي ترفع أمامها ونقصد بها محكمة العمل، فالدعوى العمالية تعد نوع من الدعاوى العامة تقدم إلى قضاء العمل وتطبق بشأنها القواعد العامة ذاتها⁽²⁾.

وإذا كنا قد رأينا أن هناك عدة جهات تملك الحق في تحريك الدعوى الجزائية بموجب قواعد وأحكام قانون أصول المحاكمات الجزائية، فإن الأمر نفسه ينطبق على الدعوى الجزائية العمالية من حيث امكانية تحريكها من عدة اطراف أو جهات .

وقبل بيان الجهات المختصة بتحريك الدعوى الجزائية في نطاق قانون العمل، لا بد من الإشارة إلى وجوب أن تتوافر الشروط العامة للتقاضي فيمن يحرك الدعوى الجزائية العمالية⁽³⁾، كالأهلية والصفة والمصلحة⁽⁴⁾، بحسبان أن حق التقاضي ليس حقاً مطلقاً خالياً من كل قيد أو شرط،

(1) ينظر في تفصيل ذلك القاضي موفق حميد البياتي، الموجز المبسط في شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ط 1، 2018، ص 16 وما بعدها .

(2) د. عبد الباقي محمود، محاضرات في قضاء العمل والدعاوى العمالية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1981، ص 81 .

(3) حسنين عبد الواحد حسن، الاختصاص الجزائي لقضاء العمل، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، كلية القانون، 2021، ص 63 .

(4) في هذا الصدد تنص المادة (88) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 على أنه (ترفع الدعاوى في منازعات الضمان الإجتماعي أمام محاكم العمل من قبل ذوي الشأن أو من قبل ممثل الإدعاء العام في قضاء العمل أو من قبل المدير العام أو من يخوله) .



وانما تتجه سياسة المشرع في الدول المختلفة إلى وضع شروط أو قيود معينة يلزم توافرها لممارسة الحق المذكور⁽¹⁾.

أما بالنسبة للجهات المختصة بتحريك الدعوى الجزائية العمالية فهي :

أولاً: المتضرر من الجريمة

قلنا في معرض الحديث عن السياسة التجريبية في قانون العمل، أن معيار التجريم في علاقات العمل يوظف طبقاً للقواعد العامة في القانون الجنائي من حيث الخطر والضرر، وأن جرائم الضرر تتطلب أن يسفر النشاط الاجرامي عن تدمير أو نقص في المال أو المصلحة محل الحماية، وان وقوع جريمة من جرائم العمل قد يترتب عليها حصول ضرر يلحق طرف من أطراف العلاقة العمالية خاصة العامل. فإن غام المرأة العاملة الحامل على أداء عمل إضافي وتسببه في اجهاضها، فذلك يمثل ضرر يلحق بها، وكذلك إصابة العامل الحداث بأضرار صحية نتيجة تشغيله في أعمال يمنع القانون تشغيله بها، وغيرها الكثير من حالات الضرر التي تصيب العمال نتيجة مخالفة صاحب العمل لقواعد وأحكام القانون، ما يفسح المجال للعامل باللجوء إلى قضاء العمل سواء بشكل مباشر⁽²⁾ أو عن طريق جهاز التفتيش، بتقديم شكوى لدى الجهاز المذكور والذي يأخذ على عاتقه مهمة التحقيق في مضمون الشكوى واعداد تقرير بذلك يوصي به بإحالة صاحب العمل إلى المحكمة إذا ما ثبت صدق إدعاءه⁽³⁾.

وتنبغي الإشارة إلى أن لفظ المتضرر من الجريمة يشمل صاحب العمل وليس العامل فحسب، بحسبان أن قواعد قانون العمل لا تقصر حمايتها على العامل وإنما كل أطراف العلاقة العمالية. ومن المعلوم أن هناك حالات تصدر فيها من العامل افعالاً تلحق الضرر بصاحب العمل، فالقانون يلزم العامل بالحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعية في عهده وعدم افشاء أي اسرار يطلع عليها بحكم عمله ، فضلاً عن اتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية والتزامات أخرى قد يلحق عدم الالتزام بها الضرر بصاحب العمل⁽⁴⁾، وعليه لصاحب العمل سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً حق تحريك

(1) ينظر في تفصيل هذه الشروط، كريم خميس خصباك، حق التقاضي في الدعوى الجزائية، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية القانون، 2008، ص 58 وما بعدها .

(2) تنص المادة (11/ اولاً) من قانون العمل العراقي على انه (للعامل حق اللجوء إلى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه إلى أي شكل من اشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الاستخدام والمهنة) .

(3) حسنين عبد الواحد حسن، مصدر سابق، ص 70 .

(4) تنظر المادة (42/ ثانياً) من قانون العمل العراقي، وفي هذا الصدد تنص المادة (137/ اولاً) من القانون ذاته على انه (يكون العامل مسؤولاً امام صاحب العمل عن الاضرار التي يتسبب بها نتيجة اخلاله بواجبات عمله أو ما يتصل بهذه الواجبات بشكل مباشر أو غير مباشر) .



الدعوى الجزائية العمالية لكونه طرفاً من أطراف علاقة العمل يمكن أن يلحقه ضرر جراء ارتكاب العامل أو النقابة أو غيرهما أفعالاً تخالف أحكام قانون العمل .

ثانياً: جهاز تفتيش العمل

تبين لنا في مواضع سابقة أن جهاز تفتيش العمل يؤدي دوراً رئيسياً في مراقبة تطبيق قواعد قانون العمل وضبط الممارسات والافعال التي تقع بالمخالفة لأحكامه، فهو يمثل الجهة المسؤولة عن حسن تطبيق القانون والكشف عن مخالفات العمل ومرتكبيها والتي تعد الوظيفة الاساسية لهذا الجهاز. وفي هذا الشأن ينص قانون العمل العراقي على أن من مهام قسم تفتيش العمل تأمين إنفاذ أحكام القانون والتعليمات الصادرة بموجبه والتي تتعلق بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم، إضافة إلى إعلام الوزارة بالمخالفات والاساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في القانون، وتوفير آلية مناسبة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق بأي انتهاك لحقوقهم الواردة في القانون، مع إعلام العمال وعلى نطاق واسع حول كيفية استخدام تلك الآلية، وخول قسم التفتيش اعداد لائحة إسترشادية في كيفية تقديم العمال للشكاوى وما يجب أن تتضمنه من معلومات وطريقة ايصالها إلى القسم المذكور⁽¹⁾.

وعلى ذلك فإن جهاز التفتيش وفقاً لقانون العمل العراقي يمثل جهة استقبال للشكاوى العمالية من جهة، فضلاً عن كونه جهة رقابية مخولة بالتحري عن جرائم العمل وضبطها، ما يعني أنه يمثل جهة من جهات تحريك الدعوى الجزائية العمالية. فبحسب نص المادة (134/ثانياً) من القانون فإن لوزير العمل والشؤون الإجتماعية إحالة صاحب العمل المخالف إلى محكمة العمل المختصة أو تحريك دعوى جزائية ضده بناءً على توصية لجنة التفتيش المستندة إلى تقرير الزيارة التفتيشية، وفي حالة لجوء العامل إلى تقديم شكوى إلى قسم التفتيش ضد صاحب العمل، فإن لجنة التفتيش تقوم بالتحقق من صحتها من خلال زيارة موقع العمل والتحري عن حيثيات الشكوى وتوجيه الأسئلة إلى صاحب العمل والعاملين في الموقع والاطلاع على السجلات والوثائق التي يلزم الاطلاع عليها، ثم تعد تقريراً توصي به بإحالة صاحب العمل المخالف إلى محكمة العمل بعد أن يثبت صدق إدعاء العامل المشتكي .

ويلاحظ أنه في الحالتين، أي حالة لجوء العامل إلى قسم التفتيش مباشرة للشكوى ضد صاحب العمل، أو حالة ضبط لجان التفتيش مخالفات أثناء قيامها بعملها الرقابي الروتيني، فإن تقرير مفتشي العمل يعد الاساس في تحريك الدعوى الجزائية ضد صاحب العمل المخالف .

(1) المادة (127/اولاً) من قانون العمل العراقي .



وفي مصر ترسل إدارات العمل المحاضر التي يحررها المفتشون في المخالفات التي تتطلب تحريك الدعوى الجزائية إلى الشرطة لقيدها تحت رقم قضائي ليتم ارسالها إلى النيابة العامة لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق المخالف⁽¹⁾.

اما في قطر ووفقاً لنص المادة (140) من قانون العمل فإن لمفتشي العمل اتخاذ عدة إجراءات من بينها تحرير محضر بالمخالفة ورفعها إلى الإدارة لاتخاذ الإجراء المناسب بشأنها، ولا شك أن تحريك دعوى جزائية ضد مرتكب المخالفة هو احد الاحتمالات التي قد تلجأ إليها الإدارة، ما يعني أن محضر لجنة التفتيش هو الاساس في تحريك الدعوى المذكورة.

ثالثاً: النقابات العمالية

تعترف تشريعات العمل عادة للطبقة العمالية بحق التنظيم النقابي بغية تمثيلهم والمطالبة بحقوقهم امام اصحاب العمل والتدخل لحل النزاعات التي تنشأ بين اطراف علاقة العمل⁽²⁾، بالشكل الذي يخدم مصالح العمال ومصالح المجتمع لتحقيق السلام الإجتماعي بصورة عامة، بحسبان أن الاهتمام بالعمل هو أحد السبل المؤدية إلى تحقيق الاستقرار الإجتماعي والإقتصادي والسياسي، وحق العمال في التنظيم النقابي يعد من مصاديق الرعاية والاهتمام بهذه الفئة من فئات المجتمع⁽³⁾.

وتشغل النقابات حيزاً مهماً في التشريعات الإجتماعية والوطنية والدولية⁽⁴⁾، وذلك للمكانة المتميزة التي تحظى بها بصفقتها ممثل للعمال الذين يشكلون القطاع الاكبر في الشعب، ولذا تحرص الدول على تنظيم القواعد التي تتكفل بكيفية تأسيس النقابات وإدارتها وتحديد مهامها . وتلعب النقابات دوراً رئيسياً في الدفاع عن مصالح العمال وحماية حقوقهم خاصة المتعلقة بظروف العمل وشروطه كزيادة الاجور أو تخفيض ساعات العمل .

وتمارس النقابات هذه الوظيفة بالتقاضي أو بالدفع أمام الجهات الإدارية بوصفها ممثلة عن العمال، وقد استقر التعامل على إيلاء اهتمام خاص بالعمال النقابيين، إذ تمنع قوانين العمل فصلهم لدورهم المهم الذي يقومون به، ما يؤكد أهمية عمل النقابات⁽⁵⁾.

(1) دليل إجراءات تفتيش العمل، اعداد منظمة العمل الدولية، القاهرة، ط 1، 2017، ص 54 .

(2) تنص المادة (10/ اولاً) من قانون (التنظيم النقابي للعمال) العراقي رقم (52) لسنة 1987 على انه (النقابة هي الممثل القانوني للعمال المنتسبين اليها في كل علاقة عمل بين هؤلاء واصحاب العمل أو بسبب النزاع على تطبيق القانون) .

(3) غالب حسن التميمي، مصدر سابق، ص 229 .

(4) تناول دستور منظمة العمل الدولية موضوع الحريات النقابية في ديباجته وفي إعلان فيلادلفيا الملحق بدستور المنظمة، حيث صار النص على انه يلزم كفالة الحرية النقابية باعتبارها من الاهداف والمبادئ الرئيسية التي تقوم عليها المنظمة .

(5) د. صبا نعمان رشيد، علاقات العمل الجماعية، مصدر سابق، ص 106 .



وتمنح التشريعات النقابات العمالية الشخصية القانونية الاعتبارية، ما يجعلها تتمتع بالحقوق التي تنبثق عن هذه الشخصية أو ترتبط بها، كحق التعاقد وحق التقاضي والحق في الجنسية والحق في الموطن⁽¹⁾.

وبخصوص موضوع النقابة كجهة من جهات تحريك الدعوى الجزائية العمالية، فإن للنقابة بوصفها شخصاً اعتبارياً الحق في التقاضي للدفاع عن حقوقها عن طريق ممثلها القانوني، سواء ما يتعلق بشؤونها كدعوى الأعضاء بالاشتراكات وحقوقها كمستأجرة للمبنى الذي تقيم فيه، أو من ناحية الدفاع عن المصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل. فهي تتولى الدعوى الخاصة بالدفاع عن المصالح المشتركة للمهنة وإيضاً الدعوى المتعلقة بتنفيذ الاتفاقات الجماعية التي تبرمها مع اصحاب العمل، وكذلك الدعوى الناشئة عن الاخلال بحق هذه العقود أو الاتفاقات لمصلحة أي عضو من اعضائها دون حاجة إلى توكيل منه. ولكن ليس للنقابة مباشرة الدعوى الخاصة بأعضائها للمطالبة بحقوق فردية خاصة بهم، حيث يقتصر دورها في هذه الحالة على مساعدة الأعضاء في تلك الدعوى، فتدخل معهم فيها وإذا ما تنازل العامل عن دعواه امتنع على النقابة الاستمرار في النزاع⁽²⁾. في حين ينص قانون التنظيم النقابي في العراق على ان النقابة تمثل الحق الشخصي للعامل متى طلب منها ذلك، وتستمر في تمثيل هذا الحق بعد وفاته، إلا إذا رفض الورثة ذلك ورغبوا في ممارسة حقوق مورثهم بأنفسهم⁽³⁾، ويظهر أن الأمر يتعلق بالسياسة الخاصة التي ينتهجها المشرع في كل دولة.

إذاً تعد النقابة وكيلاً عن اعضائها في التقاضي أمام جميع المحاكم والهيئات ذات الاختصاص القضائي⁽⁴⁾، فلها ممارسة حق التقاضي نيابة عن العمال الذين تمثلهم في الاحوال التي يخالف فيها صاحب العمل أحكام القانون أو الاتفاق الجماعي من غير حاجة إلى تفويض من العامل صاحب العلاقة، على أن يكون هذا العامل قد احاط النقابة علماً بالقضية أو الموضوع محل النزاع⁽⁵⁾، كما أن للنقابة مباشرة الدعوى التي تقتضيها المحافظة على حقوقها ومصالحها وسمعة المهنة التي تمثلها،

(1) د. الحسن محمد سباق، الوسيط في التشريعات الإجتماعية، مصدر سابق، ص 5 . وبهذا الصدد تنص المادة (9) من قانون التنظيم النقابي العراقي على ان (النقابة منظمة عمالية حرة يكفلها النظام الإجتماعي للدولة ولها شخصية معنوية وتتمتع باستقلال مالي وإداري لتحقيق اغراضها ويمثلها رئيس النقابة) .
(2) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، مصدر سابق، ص 450 .
(3) المادة (10/ثانياً، ثالثاً) من قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 .
(4) محمد فاروق الباشا، التشريعات الإجتماعية، منشورات جامعة دمشق، ط 1993، ص 71 .
(5) د. عدنان العابد، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل في الوطن العربي، موسوعة القوانين العراقية، العراقية، ط 1، 2008، ص 259 .



فاذا ما تعرضت للاساءة من شخص ما حق لها ملاحقته امام المحاكم ومطالبته بالتعويض⁽¹⁾. وفي الشأن ذاته قد يلجأ العامل إلى النقابة لمقاضاة صاحب العمل في الاحوال التي لا يجراً فيها هو على مقاضاته لأسباب عدة تتعلق بمركزه الضعيف والخوف من فقدان عمله، الأمر الذي يضطر معه إلى الالتجاء إلى نقابته للدفاع عنه أمام القضاء بحسبانها لا تخضع لنفس الضغوط التي يتعرض لها، الأمر الذي يؤكد أهمية الدور الذي تلعبه النقابة في تحريك الدعوى الجزائية العمومية⁽²⁾.

وبالنسبة لموقف المشرع العراقي من النقابة كجهة من جهات تحريك الدعوى الجزائية العمالية، فضلاً عما ورد في قانون التنظيم النقابي، نجد أن قانون العمل نص في الفصل السادس عشر الخاص بمنازعات العمل الجماعية والفردية على أن لكل من طرفي النزاع (العمل وصاحب العمل إذا كان النزاع فردياً ومجموع العمال أو منظماتهم من جهة وصاحب عمل أو اكثر أو منظماتهم من جهة ثانية) في حالة عدم التوصل إلى حل النزاع وفق أحكام البند (اولاً) من المادة (157) حق اللجوء إلى محكمة العمل لحل ذلك النزاع، وعلى محكمة العمل الفصل بالموضوع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الشكوى ويكون قرار المحكمة باتاً⁽³⁾، ما يعني الاعتراف للنقابة- سواء كانت نقابة للعمال أو منظمة لاصحاب العمل - في تحريك الدعوى الجزائية الخاصة بمنازعات العمل .

وفي مصر يجوز لنقابات العمال ومنظمات اصحاب الاعمال رفع جميع الدعوى الناشئة عن الاخلال بأحكام الاتفاقية الجماعية لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك، ويجوز للعضو الذي رفعت الدعوى لمصلحته ان يتدخل فيها، كما يجوز له رفع الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها⁽⁴⁾.

أما في قطر فقد نص المشرع على منح التنظيمات العمالية الشخصية الاعتبارية بمجرد تكوينها، وأنها تتولى رعاية مصالح أعضائها والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في المسائل المتعلقة بشؤون العمل جميعها⁽⁵⁾، ومن ثم وفقاً للقواعد العامة يكون لها حق التقاضي في ما يستلزمه من حق تحرير للدعوى المدنية والجزائية.

(1) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، مصدر سابق، ص 507 – 508 .

(2) Christine Lazerges ، la constataion del infraction les poursuites penales، p.488.

(3) المادة (157/ ثانياً) من قانون العمل العراقي .

(4) المادة (165) من قانون العمل المصري .

(5) المادتان (117، 118) من قانون العمل القطري .



وفي فرنسا أجاز المشرع للمنظمات النقابية التمثيلية اتخاذ الإجراءات القانونية التي تنتج عن تطبيق العديد من الأحكام القانونية الواردة في قانون العمل، كما في تطبيق المواد المتعلقة بالمساواة في الأجر بين المرأة والرجل وحالات إثبات تعرض المتقدمين للعمل أو التدريب للتمييز المباشر وغير المباشر⁽¹⁾.

وفي ختام الحديث عن مسألة تحريك الدعوى الجزائية العمالية، قد تجدر الإشارة إلى وجود جهات أخرى لها حق تحريك الدعوى المذكورة ومنها الإدعاء العام. فعلى الرغم من عدم نص قانون العمل العراقي على دور معين للإدعاء في الدعوى الجزائية الناشئة عن القانون المذكور، إلا أن للجهاز المذكور دور في تحريك الدعوى الجزائية في نطاق قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال، إذ تنص المادة (87/ب) من القانون رقم (39) لسنة 1971 الملغي على أنه (ترفع الدعوى في منازعات الضمان أمام محاكم العمل من قبل ذوي الشأن أو من قبل ممثل الإدعاء العام في قضاء العمل أو من قبل المدير العام ومن يخوله)⁽²⁾. ومن المعلوم أن محاكم العمل لا يقتصر عملها في نظر الدعوى الناشئة عن قانون العمل، وإنما كذلك الدعوى الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الإجتماعي⁽³⁾، ولا شك أن للإدعاء العام دور أساسي في الدعوى الجزائية التي تتعلق بالجرائم الجنائية التي تقع في مكان العمل وفقاً للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات الجزائية، ويضاف إلى ذلك ما تنص عليه المادة (5/ خامساً) من قانون الإدعاء العام رقم (49) لسنة 2017 من أن من مهام الإدعاء العام (الحضور امام محاكم العمل ولجنة شؤون القضاة ولجنة شؤون الإدعاء العام ومحاكم قضاء الموظفين ...).

ويذهب بعضهم إلى أن المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية التابع لوزارة العمل والشؤون الإجتماعية والمختص بشؤون الصحة والسلامة المهنية يعد من الجهات المختصة بتحريك الدعوى الجزائية العمالية بحكم عمله في مراقبة بيئة العمل وصحة العمال وسلامتهم من الامراض المهنية وإصابات العمل، ثم إحالة صاحب العمل المخالف إلى محكمة العمل بوساطة مفتش السلامة المهنية⁽⁴⁾.

ولا نتفق مع الرأي المذكور إذ أن الموظف الذي يمثل المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في لجنة التفتيش إنما يرافق اللجنة المذكورة في المشاريع التي تتطلب ذلك حسب نص المادة (128/ اولاً)، ما يعني أن عضويته غير دائمة من جانب، ومن جانب آخر ان إحالة صاحب العمل

(1) تنظر المواد (1134/2، 3221/7، 1134/7، 1134/3، 1154/2، 1235/8) من قانون العمل الفرنسي.

(2) خلا قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (18) لسنة 2023 من نص مشابه للنص المذكور في أعلاه.

(3) المادة (166/ أولاً أ) من قانون العمل العراقي .

(4) حسنين عبد الواحد حسن، مصدر سابق، 75 .



المخالف لتعليمات الصحة والسلامة المهنية انما يكون بتوصية من لجنة التفتيش وليس بتوصية أو قرار من ممثل المركز بمفرده، يضاف إلى ذلك خلو قانون وزارة العمل وتعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية رقم (12) لسنة 2016، وتعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (12) لسنة 2016 من أي إشارة لصلاحيات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية أو موظفيه في تحريك الدعاوى العمالية بغض النظر عن نوعها .

المطلب الثالث

التحقيق في جرائم العمل

تبين مما سبق أن التحري مرحلة تسبق التحقيق الابتدائي، فهو أي التحري مرحلة يجري فيها الإعداد لبدء التحقيق المذكور، أي أنه مرحلة لا تعد من مراحل الدعوى الجزائية وإنما مرحلة سابقة على نشوء الخصومة الجزائية بتحريك الدعوى الجزائية.

أما التحقيق الابتدائي فيمثل انطلاقة للدعوى الجزائية، إذ تتحرك الأخيرة بأول إجراء من إجراءات التحقيق الابتدائي، والذي يمثل ضمانات من ضمانات رعاية مصالح الافراد والمجتمع من خلال عدم إحالة غير المتهم على المحاكم، وأن لا إحالة إلا في الاحوال التي تكون فيها الأدلة كافية لإدانة المتهم أو دعم احتمال الإدانة، وفي ذلك توفير لوقت المحكمة وجهدها، بحسبان أن التحقيق يهيا الدعوى لان تعرض على قضاء الحكم وهي معدة لان يفصل فيها .

سنبين في هذا المطلب أعمال التحقيق في جرائم العمل أو مرحلة التحقيق في الدعوى الجزائية العمالية، وبغية معرفة تلك الأعمال وما قد تتميز به من طابع خاص، كان لابد من الوقوف أولاً عند التحقيق الابتدائي واعماله في القانون الجنائي، ثم التعرّيج على أعمال التحقيق في جرائم العمل، وعليه سنتناول الموضوعين في الفرعين الآتيين .

الفرع الاول

التحقيق الابتدائي في القانون الجنائي

يعرف التحقيق الابتدائي بأنه (مجموعة الإجراءات والوسائل المشروعة التي يتبعها المحقق للوصول إلى الحقيقة)⁽¹⁾، أو أنه (مجموعة الإجراءات التي تباشرها سلطة التحقيق قبل المحاكمة بهدف البحث والتنقيب عن الأدلة وتمحيصها للتحقق من مدى كفايتها في اثبات وقوع الجريمة ونسبتها إلى فاعل معين)⁽²⁾ .

(1) د. سلطان الشاوي، أصول التحقيق الاجرامي ، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، 2009، ص 7 .

(2) د. احمد شوقي عمر ابو خطوة، المبادئ العامة في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2021، ص 372 .



وبذلك فإن التحقيق الابتدائي يمثل مرحلة هامة ومؤثرة في الدعوى الجزائية، فهو المرحلة الأولى من مراحلها، وهو يمثل الاطار العام لمجموعة من الإجراءات القضائية التي تهدف إلى البحث والتنقيب عن الأدلة بشأن جريمة مرتكبة ونسبتها إلى شخص معين، وتجميع تلك الأدلة وتقدير قيمتها القانونية لتحديد فيما إذا كانت كافية لإحالة المتهم إلى المحاكم المختصة⁽¹⁾. ما يعني أن الهدف من هذه المرحلة البحث عن أدلة جديدة غير تلك التي توصل إليها التحقيق الاولي، وتعميق الأدلة القائمة ثم إجراء عملية تقييم قانوني، هذا التقييم قد يعني ترجيح براءة المتهم أو إدانته، بما يؤثر في القرار الذي يصدر بنتيجته التقييم من حيث منع المحاكمة أي أن لا وجه لإقامة الدعوى أو إقامتها والمضي في الإدعاء ضد المتهم، وعليه يكون التحقيق الابتدائي عمل قضائي أو أنه ذو طبيعة قضائية على الاقل، بالنظر للجهة التي تضطلع به وهم قضاة التحقيق أو قضاة الهيئة الإتهامية⁽²⁾.

لقد اختلفت النظم القانونية في تحديد السلطة المختصة بالتحقيق الابتدائي، فأتهجت بعض تلك التشريعات إلى الفصل بين سلطتي الاتهام والتحقيق، فأسندت مهمة الاتهام إلى الإدعاء العام (النيابة العامة)، واناطت مهمة التحقيق إلى قضاة التحقيق، في حين ذهبت تشريعات أخرى بإتجاه الجمع بين سلطتي الاتهام والتحقيق في جهة واحدة وهي النيابة العامة .

وقد قيل في تأكيد ضرورة الفصل بين سلطتي الاتهام والتحقيق، أن هذا الفصل يؤدي إلى توزيع الاختصاص وتثبيته، ما يؤدي إلى افساح المجال لترسيخ خبرة فنية عالية في التحقيق والاتهام، فضلاً عن توفير هذا الفصل بين السلطتين لافضل الضمانات للحرية الشخصية والدفاع، لأن إجراءات التحقيق ستتسم حينها بروح الحياد، على عكس الاتهام الذي يعتمد أو يتبنى الخصومة، فضلاً عن ذلك أن مهمة التحقيق تقتضي ثقافة خاصة تختلف عن تلك التي تستلزمها وظيفة الإدعاء العام⁽³⁾.

وفي تبرير نظام الجمع بين السلطتين المذكورتين، ذهب البعض إلى أن ذلك يؤدي إلى سرعة الإجراءات والتعجيل بإنجاز التحقيقات وتوفير الوقت والجهد وحفظ الاوراق التحقيقية من الضياع والتلاعب بحسبانها مودعة لجهة واحدة⁽⁴⁾.

والحقيقة أن جمع سلطتي الاتهام والتحقيق في جهة واحدة يجعل منها خصماً وحكماً في آن واحد، ومن ثم ينزع عنها صفة الحيادة في اداء واجباتها، كما أن إسناد مهمة التحقيق الابتدائي إلى قاضي تحقيق يضفي على الإجراءات التحقيقية الصفة القضائية، ويعد فصلاً بين النيابة العامة التي

(1) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية مصدر سابق، ص 325 .

(2) د. سليمان عبد المنعم، أصول الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 771.

(3) سعيد حسب الله عبد الله، مصدر سابق، ص 166 .

(4) المصدر السابق، ص 167 .



توجه التهمة وتجمع الأدلة وتقدم الطلبات من جهة، والمتهم الذي يقدم أدلة دفاعه ويفند ما يوجه إليه من تهم من جهة ثانية⁽¹⁾.

بالعموم انقسمت تشريعات الدول وتباينت في مسألة الاخذ بأحد النظامين، فمنها من فصل بين السلطتين فأناط التحقيق بقاضي التحقيق والمحقق، والاتهام بهيئة الإدعاء العام (النيابة العامة) كما هو الحال في القانون العراقي والانجليزي واللبناني⁽²⁾. في حين اخذت دول أخرى بمبدأ الجمع بين السلطتين وجعلتهما من اختصاص الإدعاء العام، كما هو الحال في مصر وقطر والاتحاد السوفيتي السابق⁽³⁾.

وبالنظر لأهمية ودقة المهمة التي يقوم بها القائم بالتحقيق في اكتشاف ظروف الجريمة ومدى نسبتها إلى المتهم، فقد قرر المشرع له في التشريعات المختلفة سلطة القيام بإجراءات عديدة يمثل بعضها قيوداً كبيرة على حرية المتهم، ويتسم بعضها بالقهر والجبر في مباشرتها بهدف الوصول إلى كشف الحقيقة.

ويمكن القول أن هذه الإجراءات تقسم إلى مجموعتين :

مجموعة يهدف من وراءها إلى كشف الحقيقة وتشمل الانتقال والمعينة وندب الخبراء والتفتيش وضبط الاشياء والتصرف فيها، وسماع الشهود واستجواب المتهم ومواجهته بغيره. أما المجموعة الثانية من الاجراءات، فيراد منها منع فرار المتهم أو محاولته التأثير في التحقيق أو في الأدلة بهدف إخفاء الحقيقة وهي، الأمر بالاستقدام والأمر بالقبض والاحضار والأمر بالتوقيف⁽⁴⁾.

ومن الاشكاليات التي تثار بصدد إجراءات التحقيق الابتدائي، هي مسألة المعايير التي تعتمد في وصف إجراء ما أنه من إجراءات التحقيق، وبقول آخر متى يوصف الإجراء بأنه من إجراءات

(1) د. احمد شوقي ابو خطوة، مصدر سابق، ص 74 .

(2) تنص المادة (51/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي على انه (يتولى التحقيق الابتدائي قضاة التحقيق وكذلك المحققون تحت اشراف قضاة التحقيق) .

(3) ذهبت التشريعات الاشتراكية إلى الجمع بين سلطة الاتهام والتحقيق باعطاء الإدعاء العام دوراً كبيراً ومهماً في إجراء التحقيق والاشراف على الإجراءات المتخذة، في حين إتجهت غالبية تشريعات النظام الفردي إلى فصل سلطة التحقيق عن سلطة الاتهام، للمزيد ينظر د. علي حمزة عسل، التحقيق الابتدائي، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد (22) العدد (4)، 2015، ص 417 .

(4) ينظر في تفصيل ذلك، د. فوزية عبد الستار، شرح قانون الإجراءات الجنائية مصدر سابق، ص 343 وما بعدها.



التحقيق الابتدائي، بحسبان أن التحقيق الابتدائي يشمل في مفهومه لدى البعض التحقيق التمهيدي أو الاولي الذي يقوم به مأموروا الضبط القضائي⁽¹⁾.

حيث يقصد بالتحقيق بمعناه العام مجموعة الإجراءات التي تستهدف جمع الأدلة في الدعوى الجزائية قبل تقديمها لسلطة المحاكمة، وبهذا فهو يشمل جميع الإجراءات سواء تلك المتخذة من سلطة التحقيق أو التي يقوم بها مأموروا الضبط القضائي على حين أن التحقيق بمعناه الضيق يراد به الإجراءات التي تتخذها سلطة التحقيق وحدها⁽²⁾.

وقد وضعت في شأن هذه المسألة ثلاثة معايير يمكن إعتماها أو الاهتداء بها في وصف إجراء معين بأنه من إجراءات التحقيق الابتدائي :

1. المعيار العضوي أو الشخصي، وبموجبه يتحدد إجراء التحقيق بحسب الجهة التي يصدر عنها، ومن ثم يستبعد ما يصدر عن رجال الضابطة القضائية في هذا الشأن، فيحظر عليهم بصفتهم هذه القيام بإجراءات التحقيق، ونكون أزاء إجراء من إجراءات التحقيق إذا ما كان متخذاً من الجهة المخولة قانوناً كالنيابة العامة وقاضي التحقيق⁽³⁾.
2. المعيار الغائي، وبحسبه يكون الإجراء تحقيقياً متى استهدف الكشف عن الحقيقة، وبميل الفقه في الغالب إلى تعريف إجراءات التحقيق وفقاً لهذا المعيار⁽⁴⁾، والواقع أن الكشف عن الحقيقة غاية إجراءات التحقيق وإجراءات الاستدلال معاً⁽⁵⁾. فما يتخذ أعضاء الضبط القضائي بشأن الجريمة يندرج في المأل تحت غاية الكشف عن حقيقة الجريمة، ما يجعل هذا المعيار قاصراً في تحديد الإجراءات التحقيقي، وان كانت له ميزة تتمثل في أنه يستبعد الأعمال الإدارية التي تقوم بها سلطة التحقيق من طائفة إجراءات التحقيق، كالقرار الصادر بتأجيل التحقيق لجلسة لاحقة أو بضم بعض الاوراق، فهذه قرارات إدارية لا تكتسب صفة الإجراء التحقيقي ولذا لا تقطع التقادم⁽⁶⁾.

(1) V.Merle.R.etvite.A.، «Procédure penale»، CUJAS، 4em ed، no . 324 P. 382 ، STEFANI، G . “lict d'instruction” ، in Problems Contemporains de «Procédure penale»، Melanges offertes a M.L. Hugueney، SIREY، 1964، P.137 .

(2) د. جلال ثروت، نظم الإجراءات الجنائية، مطابع السعدني، 2004، ص 388 وما بعدها .
 (3) د. علاء الدين مرسي، سلطات النيابة العامة ومأموري الضبط القضائي في قانون الإجراءات الجنائية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ط 1، 2014، ص 374 .
 (4) د. سليمان عبد المنعم، أصول الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 770 .
 (5) د. احمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 461 .
 (6) د. احمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، المصدر نفسه، ص 464 .



3. المعيار الوظيفي، يندرج العمل ضمن إجراءات التحقيق بموجب هذا المعيار متى ما تم اتخاذه بعد تحريك الدعوى الجزائية، ومتى كان مستوفياً للشروط الشكلية التي يتطلبها القانون. ويظهر أن هذا المعيار يرتبط بطبيعة الإجراء ولحظة صدوره. فمن ناحية طبيعة الإجراء وشكله، فحتى يندرج ضمن إجراءات التحقيق ينبغي أن يكون مستوفياً لشروط صحته، كسماع الشاهد الذي لا بد أن يكون مسبقاً بتحليفه اليمين. أما فيما يخص لحظة مباشره الإجراء فلاشك ان إجراءات التحقيق لا تكتسب هذا الوصف إلا باللحظة التي تحرك فيها الدعوى الجزائية ونشوء ما يعرف بالخصومة الجزائية، فتدوين إفادة الشاهد بواسطة عضو الضبط القضائي في حالة التلبس لا يعد من إجراءات التحقيق، ونفس الكلام يقال عن إجراء معاينة مكان الجريمة المتلبس بها أو ضبط الأشياء المستعملة في ارتكابها، بينما يعد الإجراء تحقيقياً متى ما عقب تحريك الدعوى الجزائية⁽¹⁾.

ويبدو مما سبق أن المعايير الثلاثة السابقة تتداخل فيما بينها أحياناً، ولا يكفي أيها منها لوحده لضبط وتحديد مفهوم الإجراء التحقيقي، ولذلك ليس هناك ما يمنع من إعتادها جميعها في تحديد وتعريف إجراءات التحقيق⁽²⁾.

يذكر أن للتحقيق الابتدائي قواعد تحكمه وضمانات ينبغي توفيرها نظراً لتضمنه إجراءات تتسم بالقهر والجبر، ومن هذه الضمانات تحديد السلطة المختصة به وحياديتها، وسريته بالنسبة للجمهور وعلانيته بالنسبة للخصوم، وتدوينه أي تثبيت جميع إجراءاته كتابة حتى تكون لها حجيتها وتصلح كأساس لما قد يبني عليها من نتائج⁽³⁾، مع ضمان الحرية الفردية للمتهم وكفالة حق الدفاع له، وبمعنى آخر أن المبادئ التي تحكم مرحلة التحقيق الابتدائي والتي تهدف بالنتيجة إلى حماية حقوق الدفاع المقررة للمتهم، هي حيادية وإستقلالية سلطة التحقيق عن سلطتي الإدعاء والحكم وسرية التحقيق وتدوينه في محضر رسمي⁽⁴⁾.

ونخلص مما سبق إلى أن التحقيق الابتدائي يمثل مرحلة مهمة ومؤثرة من مراحل الدعوى الجزائية التي تتحرك بأول إجراء من إجراءات هذا التحقيق، إذ يتم في هذه المرحلة تحضير الدعوى وتحديد مدى قابليتها لأن يتم نظرها أمام قضاء الحكم، وتتخذ في هذه المرحلة وبأسم

(1) د. علاء الدين مرسي، مصدر سابق، ص 376 .

(2) المصدر السابق، ص 376 .

(3) ينظر د. علي حمزة عسل، التحقيق الابتدائي، مصدر سابق، ص 420 – 402، د. احمد شوقي ابو خطوة، مصدر سابق، ص 337 وما بعدها .

(4) د. جلال ثروت، د. سليمان عبد المنعم، أصول المحاكمات الجزائية، الدعوى الجزائية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1996، ص 462 .



التحقيق الابتدائي إجراءات متعددة يتسم بعضها بالقهر والاجبار، ما يلزم معه توفير الضمانات التي تكفل تحقيق التوازن بين استيفاء الدولة لحقها في العقاب وبين عدم المساس بحرية المتهم وكفالة حقه في الدفاع .

الفرع الثاني

أعمال التحقيق في جرائم العمل

توضح لنا سابقاً أهمية جهاز التفتيش في الرقابة على حسن تطبيق قواعد وأحكام قانون العمل بحسبانه يمثل مظهراً لتدخل الدولة في التنظيم الإجتماعي وفرض سلطتها وهيبتها ولكونه يساهم في حماية العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل، علاوة على ذلك أنه يساعد في تعزيز العلاقات العمالية من خلال ما يقدمه موظفوا التفتيش من النصائح والارشادات لكلا طرفي العلاقات المذكورة. وكذلك دور التفتيش في تجنب المشاكل الناتجة عن حوادث العمل والامراض واستغلال العمال، وبما يعزز سير العملية الانتاجية والتنمية الاقتصادية، وفوائد أخرى تترتب على وجود جهاز تفتيش فعال يؤدي مهامه وفقاً للنصوص القانونية المنظمة له ولعمله⁽¹⁾.

ونظراً لأهمية الوظائف العديدة لجهاز التفتيش، فقد حرصت تشريعات العمل وقبلها الإتفاقيات الدولية على أن يتم منح مفتشي العمل السلطات والصلاحيات التي تمكنهم من اداء تلك الوظائف باعلى درجة ممكنة من الدقة والمهنية كما تبين لنا ذلك عند الحديث عن التحري وضبط جرائم العمل، وقد منحت التشريعات العمالية المفتشين سلطات القيام بالزيارات التفتيشية والفحص والتحري وسلطة الرقابة والاطلاع على جميع السجلات والمستندات المتعلقة بالعمل والعمال، بما في ذلك حق المفتش في تصوير هذه المستندات أو اخذ نسخ منها وحتى حق الاحتفاظ بها بحسب بعض التشريعات⁽²⁾، وكذلك فيما يتعلق بسلطة المفتش في إجراء الفحوصات اللازمة على المواد والآلات المستعملة داخل المنشأة، وايضاً حق المفتش في إجراء فحوص طبية على العمال ذاتهم وليس فقط على المواد المستعملة⁽³⁾.

ويجدر التنويه في هذا الصدد إلى أن من أنواع الزيارات التفتيشية التي يقوم بها مفتشوا العمل هي الزيارات الخاصة، وهي أما ان تكون زيارات خاصة بالتحقيق في شكوى من عامل أو عدد من

(1) ينظر في ذلك د. صبا نعمان رشيد، ضاري مطرود جواد، التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق، مصدر سابق، ص 189 .

(2) علي فيصل علي، مصدر سابق، ص 258 . وتنظر المادة (1/12-ج-2) من الإتفاقية الدولية رقم (81) لسنة 1947 والمادة (31) من الإتفاقية العربية التفتيش رقم (19) لسنة 1998 .

(3) تنظر المواد (129/أولاً/ج) من قانون العمل العراقي، و (225) من قانون العمل المصري، و (138) من قانون العمل القطري .



العمال، بمعنى انها تتعلق في الغالب بإرتكاب صاحب العمل لمخالفات تطال حقوق العامل المشتكي وقد تكون بناءً على إخطار من جهة إدارية أخرى، أو أن تكون زيارات تتعلق بالتحقيق في حوادث عمل تقع في اماكن العمل، كأن يقع حادث إصابة أو وفاة عامل، إذ يلزم صاحب العمل بإخبار جهاز التفتيش، ويقع على الاخير واجب التحقيق عن أسباب وقوع الاصابة أو الوفاة وظروفها والملابسات التي رافقتها ويبين ذلك في تقريره بوضوح⁽¹⁾.

وهنا لا بد من إشارة مهمة إلى أن من أهم السلطات التي خولت لمفتشي العمل في اداء واجباتهم هي سلطة تحرير المحضر أو التقرير نظراً للآثار القانونية التي تترتب على هذه المحاضر، كالأحالة إلى القضاء وإيقاع الجزاءات الجنائية بالنتيجة على صاحب العمل المخالف⁽²⁾. فهناك بعض الحالات التي تكون فيها مخالفة العمل جسيمة بالشكل الذي لا يمكن معه تلافيها ولا يحقق فيها الإنذار اثرًا ملموساً، فيكون لمفتش العمل في هذه الحالة سلطة تنظيم محضر بالمخالفة فوراً⁽³⁾. وبعبارة أخرى هناك حالات تكون فيها المخالفات جسيمة أو متكررة أو مخالفات يقدم عليها من يرتكبها عن علم وقصد، ففي هذه الحالات تكون اساليب النصح والارشاد والامهال لإزالة المخالفة غير ذي جدوى، فيكون أمر الإلتجاء إلى العقوبة الجنائية أمر لا مفر منه، ويكون ذلك ابتداءً عن طريق تحرير محضر للمخالفة من قبل مفتش العمل⁽⁴⁾.

ويشترط في المحضر الذي يحرره مفتش العمل عدد من الشروط الموضوعية والشكلية، مثل أن يكون المحضر محرراً في مكان العمل أو المنشأة إلا إذا حالت دون ذلك موانع إستثنائية، وأن يكون وفق النموذج الذي تعده الجهة المختصة بالتفتيش، متضمناً تاريخ الزيارة ووقتها واسم محرر المحضر وصفته ورد المخالف عما اسند اليه⁽⁵⁾.

وإستناداً لما تقدم فإن جمع سلطات مفتشي العمل من زيارات تفتيشية بما فيها الزيارات الخاصة، وسلطات الفحص والتحري والرقابة والإطلاع على السجلات والمستندات واستجواب

(1) د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، قانون الضمان الإجتماعي، مؤسسة، دار الكتب للطباعة، بغداد، 1981، ص 122. وفي هذا الشأن تنص المادة (62) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال العراقي (على المؤسسة والإدارات واصحاب العمل تبليغ الشرطة وقسم تفتيش العمل في الوزارة فوراً عن كل اصابة عمل تقع، وعلى لجنة تفتيش العمل المختصة ان تجري تحقيقاً عاجلاً عن اسباب الاصابة وتبين ظروفها واسبابها وجميع الملابسات التي رافقتها ...).

(2) ايوب غول، إجراءات المعاينة والمتابعة في مخالفات العمل، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهدي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018، ص 27.

(3) د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص 87.

(4) د. يوسف الياس، تفتيش العمل بين ازمات الحاضر وتحديات المستقبل، المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2012، ص 223.

(5) ينظر في تفصيل هذه الشروط، ضاري مطرود جيا، مصدر سابق، ص 492 وما بعدها.



صاحب العمل والعمال وسلطة تحرير أو تنظيم المحاضر، يؤدي بنا إلى القول أن جهاز تفتيش العمل أو مفتشي العمل لهم سلطة التحقيق في مخالفات العمل، بمعنى أن السلطة المختصة بالتحقيق في جرائم العمل هم مفتشي العمل، ذلك ان حق التحري والتحقيق هو إمتداد منطقي للحق في الزيارة⁽¹⁾. وفي هذا الصدد تقول محكمة التمييز الإتحادية (... حيث أن الذي يتولى التحقيق مع صاحب العمل أو عمال المشروع هي لجان التفتيش المشكلة وفق أحكام المادة (128) من القانون النافذ، التي تقوم باعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق اصحاب العمل المخالفين ...)⁽²⁾.

وفي نفس السياق تنص الإتفاقية الدولية رقم (81) لعام 1947 على أن (لمفتشي العمل القيام بأي فحص أو اختبار أو تحقيق يراه لازماً للتحقق من ان الأحكام القانونية والتنظيمية داخل المشروع تنفذ بدقة ...)⁽³⁾.

وإلى جانب ذلك وكما سبقت الإشارة إلى ورود التحقيق كمهمة من مهام جهاز التفتيش بنص قانوني العمل والتقاعد والضمان الإجتماعي للعمال، إذ تنص المادة (129/أولاً/ب/1) من قانون العمل العراقي على (تخول لجان التفتيش ... التحقيق مع صاحب العمل أو عمال المشروع كلا على انفراد أو بحضور شهود حول أي امور تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون). أما قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال الملغي فينص في المادة (62) على أنه (... وعلى لجنة تفتيش العمل المختصة ان تجري تحقيقاً عاجلاً عن اسباب الاصابة وتبين ظروفها واسبابها وجميع الملابس التي رافقتها ...)⁽⁴⁾.

وقد يطرح تساؤل في شأن إجراءات لجنة التفتيش المتمثلة بالزيارات والفحوصات وأخذ نسخ من السجلات والوثائق والاستجواب والتكليف بالحضور والسؤال، هو متى تعد ضمن إجراءات التحري والاستدلال؟ ومتى تكون إجراءات تحقيق ابتدائي؟. وقد استقر الرأي بخصوص هذه الجزئية على أن كل الإجراءات المذكورة تعد إجراءات تحري واستدلال، ولكن متى ما تم تحرير المحضر من جانب مفتش العمل عدّ ذلك من أعمال التحقيق⁽⁵⁾.

وبكلمة أخرى إن كل ما يقوم به مفتشو العمل قبل تحرير محضر المخالفة هي أعمال تحري، في حين يصبح هذا المحضر بعد تحريره عمل من أعمال التحقيق، وأن كان لا يكتسب هذه الصفة

(1) مرخوص فاطمة، المسؤولية الجزائية في اطار علاقات العمل، مصدر سابق، ص 231 .

(2) قرار محكمة التمييز الإتحادية بالعدد (2663/ الهيئة المدنية/2017، ت/ 2662) في 22 / 5 / 2017 .

(3) المادة (12) من الإتفاقية .

(4) تنظر المادة (57/ثانياً) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (18) لسنة 2023.

(5) مصطفى علي مصطفى جاب الله، مصدر سابق، ص 473 .



بمجرد تحريره وإنما يكتسبها بعد إجازة المحضر من مديرية العمل أو الجهة العليا أو الرئاسية التي يتبعها المفتش، إذ يحال بعدها المحضر إلى الإدعاء العام أو الجهة المختصة التي يحددها قانون العمل لاتخاذ الإجراءات القانونية⁽¹⁾.

وفي ضوء ما تقدم يمكن أن نخلص إلى القول أن التحقيق الابتدائي في مجال جرائم قانون العمل يختلف عن التحقيق الابتدائي في نطاق القانون الجنائي العام من عدة نواحٍ منها :

1. من حيث الجهة المختصة بإجراء التحقيق، إذ يختص جهاز التفتيش أو لجانته بإجراء التحقيق في مخالفات العمل، في حين يختص قاضي التحقيق والمحقق وفي بعض الحالات عضو الإدعاء العام بإجراء التحقيق الابتدائي في ما يتعلق بالجرائم الجنائية .
2. من حيث الإجراءات التحقيقية التي تتخذ من قبل السلطة القائمة بالتحقيق، إذ توصف بعض إجراءات التحقيق الابتدائي في الجرائم الجنائية بالقهر والاجبار كالقبض والحجز على اموال المتهم، بينما ليس لمفتش العمل وهو يجري التحقيق في مخالفات العمل اتخاذ مثل هذه الإجراءات .
3. إنّ قرار قاضي التحقيق بنتيجة التحقيق غير خاضع لمصادقة أو موافقة جهة معينة، وإنما تكون قراراته خاضعة للطعن بطرق قانونية تنص عليها قوانين الإجراءات الجنائية ، في حين يكون قرار لجنة التفتيش أو المفتش القائم بالتحقيق خاضعاً لمصادقة أو موافقة أو اجازة الجهة العليا التي يتبع لها⁽²⁾ .
4. إنّ إجراءات التحري والاستدلال في جرائم العمل تتداخل مع إجراءات التحقيق الابتدائي ويكون الفيصل في التفرقة بينهما تحرير محضر المخالفة من قبل المفتش، على خلاف إجراءات التحري في القانون الجنائي التي تختلف عن إجراءات التحقيق الابتدائي وتتميز عنها بشكل واضح .
5. إنّ إجراء التحقيق الابتدائي لازم في مخالفات العمل جميعها ولا يوجد نص بإستثناء بعضها، بينما لا يكون إجراء التحقيق لازماً في بعض الجرائم في نطاق القانون الجنائي العام، كجرائم المخالفات وبعض الجنح⁽³⁾.

(1) مسعود بن حميد المعمري، مصدر سابق، ص 491 .

(2) تنظر المادة (265 / أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي، والمادة (134) من قانون العمل العراقي .

(3) تنظر المادة (134) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي .



المبحث الثاني

السياسة الإجرائية في مرحلة المحاكمة

تعد مرحلة المحاكمة مرحلة مهمة من مراحل الدعوى الجزائية، إذ تقوم فيها المحكمة بحسم النزاع بإقتضاء حق الدولة في العقاب، وفيها أما أن يثبت الاصل المفترض في الانسان وهو البراءة أو أن تثبت الإدانة، فيحدد مصير المتهم في ضوء تقييم أدلة الدعوى بشكل نهائي. وتبدأ هذه المرحلة بإنعقاد الاختصاص لمحكمة ما بنظر الدعوى الجزائية المحالة عليها من جهة التحقيق وتنتهي بإصدار الحكم الجزائي في الدعوى المنظورة، وهي مرحلة مستقلة عن مرحلتي التحري والتحقيق الابتدائي، ويعبر عن هذا الاستقلال بمبدأ الفصل بين سلطتي التحقيق والحكم، وبالعوم يعد الفصل بين سلطة الإدعاء وسلطة التحقيق وسلطة الحكم من المبادئ المهيمنة على التنظيم القضائي في المجال الجزائي. ومن الجدير بالذكر أن اصدار الحكم الجزائي يعد قوام مرحلة المحاكمة وهدفها، مع الإشارة إلى أن هذا الحكم يلزمه توافر شروط وضمانات تحيط به .

وفي مجال الدعوى الجزائية العمالية فإن للمحاكمة أهمية استثنائية للدور الكبير الذي يلعبه قضاء العمل في تطوير تشريعات العمل وحماية حقوق العمال الطرف الضعيف في علاقة العمل، الأمر الذي ميّز القضاء المذكور ببعض الخصائص الإجرائية التي تصب في مصلحة العمال، كبساطة الإجراءات ومجانيتها وسرعتها .

وللوقوف على سياسة المشرع الإجرائية في قانون العمل العراقي والقوانين المقارنة في مرحلة المحاكمة، سنبين ذلك في هذا المبحث ونقسمه إلى ثلاثة مطالب، نبحث في الأول مزايا التقاضي الخاصة بالعمال، ونكرس الثاني لدراسة تشكيل محاكم العمل واختصاصاتها، أما الثالث فسيكون محلاً لبحث قواعد الاثبات في الدعوى الجزائية العمالية .

المطلب الاول

مزايا التقاضي الخاصة بالعمال

إذا كان قانون العمل يوصف بأنه قانون حمائي، حيث تضيف قواعده الحماية على حقوق العمال في مواجهة صاحب العمل بل في مواجهة الكافة، سواء تمثلت هذه الحقوق بالاجور أو بتعويضات أو مستحقات مختلفة كالتعويض عن الفصل التعسفي ومكافأة نهاية الخدمة، فلا شك أن الاقرار بهذه الحقوق قد لا يكون كافياً ما لم تكفل الوسائل والادوات القانونية في حصول العامل على حقوقه بسهولة ويسر وسرعة، ما يترتب عليه القول أن القواعد الشكلية أو الإجرائية في قانون العمل لها دور وأهمية يوازي دور وأهمية القواعد الموضوعية، فهما يكملان بعضهما البعض، ولأن قانون العمل يستهدف حماية حقوق العمال في مواجهة صاحب العمل ولأستكمال هذه الحماية، فقد اقتضى



الأمر الاتجاه نحو تيسير الإجراءات الخاصة بسلوك العمال لطريق القضاء بجعل دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة، وأن يتم نظرها دون ارهاق العامل مادياً وعدم تعقيد إجراءات التقاضي، وفي هذا الصدد تنص المادة (95) من الإتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل على تبسيط إجراءات دعاوى العمل وتتنظر على وجه السرعة وتعفى من الرسوم القضائية. وعليه سنبحث في هذا المطلب مزايا التقاضي الخاصة بالعمال في الفروع الثلاثة الآتية :

الفرع الأول

الفصل في دعاوى العمل على وجه الاستعجال

تستهدف دعاوى العمل حماية العامل وإقتضاء حقه، ما يستوجب أن يتم نظرها بشكل عاجل منعاً للتسويق والمماطلة اللذان قد يلجأ اليهما الخصم وهو صاحب العمل، فالطريق العادي للتقاضي يعد بطيئاً ويحتاج إلى وقت طويل لحسم الدعوى، ولذا تتجه تشريعات العمل إلى إيراد عبارات مثل (يكون نظرها على وجه السرعة) أو (تتنظر الدعوى على وجه الاستعجال)، وهذه العبارات لا يراد منها مدلولها الاصطلاحي بقدر ما هو لفت نظر محاكم العمل إلى أهمية إعتداد السرعة في حسم دعاوى العمل بإجراءات معينة كتحديد موعد قريب لعقد الجلسة عند رفع الدعوى ورفض طلبات التأجيل إلا في حالة الضرورة القصوى أو القوة القاهرة فتتأجل إلى موعد قريب⁽¹⁾.

ولا شك أن جعل دعاوى العمل من الدعاوى التي ينظر فيها على وجه الاستعجال إنما روعي فيه ان العامل يعتمد في معيشته على اجراءه، ما يلحق به الضرر إذا ما اعتمدت إجراءات التقاضي العادية وما تتصف به من بطء في نظر دعواه⁽²⁾.

وإذا كان الغرض الاساسي من نظر دعاوى العمل على وجه الاستعجال هو حث المحاكم على حسم الدعوى المذكورة بدون تأخير، فإن إجراءات رفع الدعوى وإجراءات الطعن في الأحكام الصادرة عن محاكم العمل ومواعيدها تبقى خاضعة للقواعد العامة⁽³⁾.

تقول محكمة التمييز الاتحادية في احد قراراتها (يعتمد في قضاء العمل أصول التقاضي المستعجل وعلى رئيس المحكمة أن يتبع طرناً أكثر يسراً وعجلة إذا لم تخل بالقواعد العامة)⁽⁴⁾.

ومن ناحية أخرى ان نظر دعوى العمل على وجه السرعة بإختصار إجراءاتها ومواعيدها نظرها يجب أن لا يخل بالقواعد العامة المقررة في قانون المرافعات المدنية، فدعاوى العمل تنتمي

(1) د. محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون رقم (37) لسنة 2015، مصدر سابق، ص 276 - 277 .

(2) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (857/ مدنية/ 2005) .

(3) د. حسن كبيرة، أصول قانون العمل، دار المعارف، الاسكندرية، ط 3 ، 1983، ص 88 .

(4) قضاء محكمة العمل/ الهيئة القضائية الثالثة/ رقم الاضبارة 388/ عليا/ 1973/ المجلد الثاني/ ص 37 .



إلى القضاء المدني لا القضاء المستعجل الذي يختص في نظر المسائل المستعجلة التي يخشى عليها من فوات الوقت من دون المساس باصل الحق⁽¹⁾. بمعنى أن دعاوى العمل تتميز بوضع خاص، وهو أن الحكم الصادر فيها يكون فاصلاً في اصل النزاع لان المحكمة تتعرض فيه لموضوعه، بخلاف قرارات القضاء المستعجل التي ينص عليها قانون المرافعات⁽²⁾.

ويترتب على ذلك أنه ينبغي التفرقة بين الدعاوى المستعجلة وهي دعاوى وقتية لا تمس اصل الحق ويطلب فيها الحكم بصفة وقتية خشية فوات الوقت، وبين الدعاوى التي تنتظر على وجه السرعة- ومنها دعاوى العمل - وهي دعاوى موضوعية يفصل فيها في اصل الحق ويطلب الحكم فيها بصيغة موضوعية ونهائية .

وتنص قوانين العمل غالباً على وجوب نظر دعاوى العمل على وجه الاستعجال، فقد نص قانون العمل العراقي في المادة (166/ ثالثاً) على أنه (تعد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة). ويذهب البعض إلى أن المشرع العراقي لم يكن دقيقاً في استخدام عبارة الدعاوى المستعجلة، بسبب أن المشرع أراد من العبارة المذكورة الاستعانة بأصول التقاضي أمام القضاء المستعجل في نظر الدعوى العمالية، خصوصاً الأحكام المتعلقة بقصر المدد القانونية لاسيما المدد الخاصة بالتبليغات القضائية والحضور أمام المحكمة وليس عدّ دعاوى العمل من دعاوى القضاء المستعجل⁽³⁾. ونؤيد الرأي المتقدم ونضيف أنه ما دام أن قصد المشرع هو إعتداد السرعة في حسم دعاوى العمل بتقليل مدد التبليغات وتحديد مواعيد قريبة للجلسات ورفض طلبات التأجيل إلا في الأحوال التي تكون فيها ضرورة قصوى للتأجيل، فكان الأفضل لو استخدم المشرع عبارة (تنتظر دعاوى العمل على وجه السرعة) منعاً للتداخل والالتباس الذي يحدثه استخدام عبارة (دعاوى مستعجلة) مع مصطلح (القضاء المستعجل) المنصوص عليه في قانون المرافعات .

وقد جاء قانون العمل في مصر خالياً من النص على المبدأ المذكور، في حين أخذ المشرع في قطر بمبدأ نظر دعاوى العمل على وجه السرعة في المادة (10) من قانون العمل .

(1) ينظر د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مصدر سابق، ص 277، وتتنظر المواد (144 – 150) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (83) لسنة 1969 .

(2) غالب حسن التميمي، المختزل في شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص 314 .

(3) فضلاً عن نص المادة (166/ ثالثاً) فقد اوجب المشرع العراقي على محكمة العمل البت في الدعاوى العمالية المتعلقة بالنزاع الجماعي في المنشآت الخاصة بتقديم الخدمات الاساسية خلال سبعة ايام من تاريخ الجلسة الاولى التي يجب عليها تحديدها خلال (48) ساعة من تاريخ ورود طلب اطراف النزاع اليها من وزارة العمل والشؤون الإجتماعية، إضافة إلى ذلك اوجب المشرع على محكمة التمييز الإتحادية البت في الطعن في أحكام محكمة العمل في النزاع المتعلق بالمنشآت الخاصة بتقديم الخدمات الاساسية خلال (15) يوم تاريخ وروده اليها ويكون قرارها باتاً، تنتظر المادة (61/ ثالثاً، رابعاً، خامساً، سادساً) من قانون العمل .



الفرع الثاني

الإعفاء من الرسوم القضائية

من المعلوم أن إقامة الدعوى أمام القضاء يستلزم دفع رسوم قضائية، ونظراً لعدم مقدرة العامل - على الأرجح - على دفع الرسوم المذكورة إذا ما قرر الإلتجاء إلى القضاء لإستيفاء حقوقه والدفاع عنها، فقد درجت تشريعات العمل على إعفاء العامل من دفع هذه الرسوم أو تأجيل إستيفاءها إلى الوقت الذي يكتسب فيها الحكم الدرجة القطعية .

ولا شك أن العلة التي توخى المشرع تحقيقها من هذا الإعفاء، إنما تتمثل في تخفيف الاعباء التي تحول بين العامل وحقوقه وتشجيعاً له على المطالبة بها⁽¹⁾. أي أن الحكمة من الاعفاء هي التيسير على العامل ومراعاة ظروفه المعيشية خاصة في حالة فصله أو إنهاء خدمته⁽²⁾.

وقد ثار بعض الجدل حول ما إذا كان الاعفاء المذكور يشمل دعاوى العمل جميعها أم أنه يقتصر على الدعاوى التي يرفعها العمال. ويظهر أن القاعدة هي اقتصار الاعفاء من دفع الرسوم على العمال دون اصحاب العمل، مع وجود بعض الاستثناءات التي بموجبها يمتد نطاق الاعفاء إلى كل الدعاوى العمالية، سواء كانت قد رفعت من العامل أو من صاحب العمل⁽³⁾. وفي شأن ذي علاقة أن الاخذ بالمفهوم الواسع لمصطلح العامل يعني سريان الاعفاء سواء كان العامل وطنياً ام اجنبياً، كما لا يقتصر الاعفاء على رسوم محكمة الدرجة الاولى، وإنما يشمل جميع مراحل التقاضي بما فيها الطعن لدى محكمة التمييز، سواء كانت الدعوى مستندة لقانون العمل أو لقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال أو أي قانون آخر يمنح العامل بموجبه حقاً يدخل في الاختصاص النوعي لمحكمة العمل. كما يمتد الاعفاء إلى ورثة العامل بعد وفاته وان لم ينص القانون على ذلك، نظراً لتحقيق الحكمة التشريعية من الاعفاء وهي التخفيف عن كاهل العامل وتمكينه من استحصال حقوقه، ومن ثم الحاجة إلى الاعفاء بالنسبة للورثة أظهر وأكثر الحاحاً بغية حصولهم على استحقاقات مورثهم⁽⁴⁾.

وبخصوص موقف قانون العمل العراقي والقوانين المقارنة من هذه الضمانة أو الميزة من الميزات الممنوحة للعمال عند التقاضي، فقد اخذ المشرع العراقي بمبدأ إعفاء العمال من دفع الرسوم القضائية، حيث تنص المادة (166/ ثانياً) على أنه (يعفى العامل المدعي أو منظمته النقابية من دفع

(1) د. هيثم حامد المصاروة، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، دار الحامد للنشر، عمان، ط 1، 2010، ص 21 .

(2) مجدي عبد الله شرارة، قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 رؤيا نقابية، بلا دار نشر، 2003، ص 38 .

(3) تنظر المادة (37/ 1) من قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 .

(4) رشا راضي بحر، مصدر سابق، ص 99 . وبهذا الصدد تنص المادة (41) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على انه (تعفى من أي رسم أو طابع جميع الطلبات والبيانات والاستمارات والشهادات والايصالات ومختلف انواع الوثائق الاخرى التي تقدم للمؤسسة وفق أحكام هذا القانون من العمال والمستحقين ومن يمثلهم قانوناً)



رسوم إقامة الدعوى في جميع مراحل التقاضي)، وهو ما يجسد السياسة التشريعية الحمائية للعامل التي ينتهجها المشرع العراقي⁽¹⁾.

وفي مصر تنص المادة (6) من قانون العمل على (تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي في الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ...).

أما في قطر فقد نصت المادة (10) من قانون العمل على أنه (جميع الدعاوى التي يرفعها العمال أو ورثتهم للمطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكام هذا القانون أو عن عقد العمل، يكون نظرها على وجه السرعة وتعفى من الرسوم القضائية)، ويحسب للمشرع القطري شمول ورثة العامل بالاعفاء من دفع الرسوم القضائية بالنص الصريح .

يذكر أن الغالبية من التشريعات العمالية العربية أخذت بمبدأ اعفاء العمال من دفع الرسوم القضائية عن الدعوى التي يقدمونها في نطاق قانون العمل⁽²⁾.

الفرع الثالث

تبسيط إجراءات التقاضي

تحرص تشريعات العمل على توفير الحماية للعمال بجعل النصوص المتعلقة بحمايتهم نصوصاً أمرة، كما تمتد هذه الحماية إلى إجراءات التقاضي فتجعلها مجانية وسهلة وميسرة بالشكل الذي يتمكن فيه العامل من إقتضاء حقوقه بأيسر الطرق وأقل النفقات⁽³⁾، فالمشرع العمالي يقرر تطبيق إجراءات في الدعاوى العمالية أكثر يسراً وسهولة من الإجراءات المتبعة في الدعاوى العادية، سواء من حيث رفع الدعوى والنظر فيها أو من حيث اصدار الحكم، متوخياً في ذلك سرعة البت فيها وعدم اطالة امد المرافعات وتجنيب العمال تكاليف النقل والتغيب عن العمل، والذي يؤدي إلى تعرض العمال واصحاب العمل إلى إضرار إقتصادية واشغالهم بأمر جانبيه، وهم يمثلون اطراف العلاقة الانتاجية وعماداً للإقتصاد الوطني⁽⁴⁾.

(1) تقول محكمة التمييز الإتحادية (يعفى العامل من الرسوم والالتزامات المالية الاخرى جميعها عن الدعاوى التي رفعها إذا لم تكن تلك الدعوى كيدية)، ينظر في قضاء محكمة العمل/ الهيئة القضائية الاولى/ رقم الاضبارة 573/5 عليا/ 1973/ المجلد الثاني/ ص 288 .

(2) تنظر المادة (4) من قانون العمل الفلسطيني، والمادة (81) من قانون العمل اللبناني، والمادة (6) من قانون العمل البحريني، والمادة (7) من قانون العمل السوري .

(3) حمزة محمود علي السوفاني، نطاق الامتيازات والضمانات التي يوفرها قانون العمل للعمال في التقاضي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، كلية الحقوق، عمان، 2010، ص 36 .

(4) د. عباس علي محمد، سلطة محكمة العمل في نظر الدعاوى العمالية، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد (5)، العدد (4)، 2007، ص 87 .



ولعل من اهم صور تبسيط إجراءات التقاضي على العمال هي :

اولاً : وجود قواعد خاصة بالاثبات في نطاق الدعاوى العمالية، إذ يخرج المشرع عادة على القواعد العامة في الاثبات، فيفرق في مجال الاثبات في الدعاوى العمالية بين حق صاحب العمل وحق العامل في الاثبات. فمن ناحية صاحب العمل يشترط المشرع بشأنه الكتابة لإثبات العقد أياً كانت قيمته، أما بالنسبة للعامل فقد أجاز له وحده الحق في اثبات عقد العمل بكافة طرق الاثبات في حالة عدم وجود عقد مكتوب⁽¹⁾. وسنحبت قواعد الاثبات في الدعاوى العمالية بشيء من التفصيل في المطلب الثالث من هذا المبحث .

ثانياً : إعطاء قرار المحكمة صفة النفاذ المعجل، إذ لمحكمة العمل ان تُضمّن حكمها في المنازعات العمالية بالنفاذ المعجل من دون شرط الكفالة ولو كان الحكم قابلاً للطعن عليه، والهدف من هذه السلطة أنه إذا ما رأى القاضي أن ظروف النزاع من شأنها إلحاق الضرر الجسيم بالعامل وأن الوقت غير كاف لوقف هذا الضرر، فله شمول الحكم بهذه الصفة تمكيناً من سرعة الحصول على حق العامل⁽²⁾. والنفاذ المعجل بطبيعته مؤقت حيث تتوقف صحته ودوامه على مدى تأييد الحكم الابتدائي من عدمه، وهو يتعلق بالأحكام المستعجلة التي تستلزم تنفيذها بشكل فوري بغية عدم تفويت الفرصة التي تتراد منها، كما في قضايا الأجور والفصل من العمل، وعليه فهو رخصة وليس حق للمحكوم عليه⁽³⁾. وفي هذا الصدد تنص المادة (6) من قانون العمل المصري على (... وللمحكمة في جميع الاحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ...)، في حين لم يورد المشرعان العراقي والقطري أي نص بهذا الشأن .

ثالثاً : تحديد أكثر من جهة مختصة بحل النزاعات العمالية بأسلوب أو إجراءات قضائية، كما هو الحال في قانون العمل الاردني الذي حدّد سلطة الاجور والمحكمة العمالية كجهتين متخصصتين بالفصل في المنازعات المذكورة، إذ خولهما المشرع الاردني اتخاذ الإجراءات المناسبة للسير في القضية المعروضة لحل النزاع القائم بعيداً عن الشكليات والإجراءات المعقدة⁽⁴⁾ .

(1) د. عبد الحميد عثمان الحفني، قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، الجزء الاول، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، بلا دار نشر، ص 22 وتنظر المادة (46/ثالثاً) من قانون العمل العراقي، والمادة (32) من قانون العمل المصري، والمادة (38) من قانون العمل القطري .

(2) ينظر د. سعيد سعد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003، بلا دار نشر، 2005، ص 66، د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص 233 .

(3) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مصدر سابق، ص 279 .

(4) د. هيثم حامد المصاروة، مصدر سابق، ص 25 وما بعدها، وتنظر المادتين (54/ب) و (124/ج) من قانون العمل الاردني .



رابعاً : يمكن عدّ قاعدة تفسير الشك لمصلحة العامل احدى صور تبسيط الإجراءات أو إحدى ميزات التقاضي للعمال لدى بعض الفقهاء، فقد ذهب جانب من الفقه إلى أنه ينبغي الاخذ بالتفسير الاصلاح للعمال في حالة غموض النص من دون الاخلال بالحقوق الاساسية لرب العمل في تنظيم العمل وإدارته، بحسبان أن ذلك يتفق مع هدف المشرع من التشريعات العمالية وهو حماية الطبقة العاملة⁽¹⁾.

المطلب الثاني

تشكيل محاكم العمل واختصاصاتها

عند وقوع نزاع بين طرفي علاقة العمل قد لا تنجح الطرق الودية أو المهنية في حله، ما يضطر معه اطراف النزاع إلى نقله إلى ساحة القضاء. وتجزير تشريعات العمل ومنها قانون العمل العراقي لأي من طرفي النزاع حق اللجوء إلى محكمة العمل لحل ذلك النزاع، فحق التقاضي من الحقوق الطبيعية لكل فرد وضمانة من ضمانات حماية حقوق الافراد بصورة عامة والعمال بشكل خاص، فحيثما يقع الإعتداء على الحقوق العمالية التي يقرها قانون العمل، جاز الإلتجاء إلى القضاء لرد ذلك الإعتداء ومجابهته. وقد اوجبت المادة (26) من دستور منظمة العمل الدولية أن يكون هناك نظام قضائي يتولى مهمة الرقابة على تنفيذ بنود الإتفاقية، ومهمة تلقي الشكاوى من التظلمات الناشئة عن هذا التطبيق. ولا شك أن إرادة المشرع في توفير حماية فعّالة وقوية لطبقة العمال الضعيفة وتحقيق العدالة بين طرفي علاقة العمل، تقتضي وجود جهاز قضائي مستقل وكفوء تنظم عمله قواعد موضوعية وإجرائية عامة ومجردة. ومن هنا تبرز أهمية قضاء العمل في ضمان تطبيق أحكام قانون العمل بما فيها الجزاءات الجنائية التي ينص عليها وتفرض على المخالف لقواعده الأمرة لردع المخالف في سبيل حماية طبقة العمال والعلاقات العمالية عامة .

ويلاحظ بشأن المحاكم المختصة بنظر الدعاوى العمالية، أن تشريعات الدول اختلفت في تحديد المحكمة المختصة بنظر الدعاوى المذكورة. فمنها من ذهب بإتجاه إنشاء محاكم متخصصة بقضايا العمل ومنها من أناط ذلك الاختصاص بالمحاكم العادية. كما اختلفت تلك التشريعات من ناحية اشراك ذوي الشأن من العمال واصحاب العمل في تشكيل هيئات قضاء العمل، فمنها من نص على اشراكهم بقصد ضمان التفهم لخصوصيات ومتطلبات المنازعات العمالية بما يحقق حد أقصى من النزاهة والعدل في الحكم بين المتنازعين، ومنها من لم ياخذ بذلك .

(1) ينظر في تفصيل ذلك والإتجاهات الفقهية حول الموضوع د. سعيد سعد عبد السلام، مصدر سابق، ص 60 وما بعدها .



وبغية معرفة كيفية تشكيل محاكم العمل في التشريع العراقي وباقي القوانين المقارنة واختصاصاتها، سنبين ذلك في هذا المطلب، وذلك بتقسيمه إلى ثلاثة فروع، نخصص الأول لتشكيل المحكمة واختصاصاتها في التشريع العراقي، ونقف في الثاني على ذلك التشكيل في التشريع المقارن، على أن نكرس الفرع الثالث لطرق الطعن بأحكام وقرارات محاكم العمل .

الفرع الاول

تشكيل محكمة العمل واختصاصها في التشريع العراقي⁽¹⁾

يعد قانون العمل العراقي مصداقاً للإتجاه التشريعي الذي يذهب نحو تشكيل محاكم عمل متخصصة، ولا يخفى أن التخصص في العمل يعد من سمات الحياة المعاصرة في مختلف قطاعات المجتمع، فلم يعد بإمكان شخص إنجاز أعمال متنوعة ويكون خبيراً في اختصاصات مختلفة. ولا شك أن مرفق القضاء مشمول بهذه الفكرة، فصار تخصص القاضي من الضرورات التي تدعو إليها أهمية العملية القضائية ذاتها، كنتيجة لتشعب فروع المعرفة القانونية واتجاهها نحو التخصص والتعمق، ومن ثم اصبح العمل القضائي يحتاج إلى خبرة عالية وكفاءة خاصة في ظل التعقيد الذي لحق النشاط القضائي، نتيجة تشابك العلاقات الإجتماعية والقانونية والإقتصادية وما ترتب على ذلك من زيادة التشريعات التي تنظم تلك العلاقات⁽²⁾.

وفي سياق متصل ونظراً لتعارض الإجراءات المعمول بها في النظام القضائي العادي والتي تتسم بطولها وتعقيدها وتقيدتها ببعض المبادئ والشروط الشكلية، تعارضها مع خصوصية منازعات العمل، فقد ادى ذلك بأغلب القوانين الإجتماعية إلى تبني فكرة إخراج هذا النوع من النزاعات من دائرة اختصاص القضاء العادي وإنشاء قضاء مختص مستقل بذاته يطلق عليه قضاء العمل أو محاكم العمل، أو بالإقل إنشاء غرف خاصة أو قسم خاص داخل المحاكم العادية ويطلق عليه القسم

(1) مر تنظيم قضاء العمل في العراق بعدة مراحل، إذ خلا القانون رقم (73) لسنة 1936 وهو اول قانون عمل صدر في العراق من وجود قضاء يختص بنظر قضايا العمل، ثم صدر القانون رقم (1) لسنة 1958 الذي شهد ولادة اول محاكم عمل متخصصة في العراق، حيث اجاز لوزير العدل بالاتفاق مع وزير العمل انشاء محاكم خاصة للنظر في المنازعات العمالية وتحل محل محاكم البدأة والصلح والجزاء. أما قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 فقد انشأ قضاءً مستقلاً للعمل وعلى درجتين من محاكم وهيئات قضائية ثلاثية يرأسها قاضي عمل وعضوية ممثلين عن العمال واصحاب العمل، في حين اقر قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 تشكيل محاكم عمل خالية من الشركاء الإجتماعيين، حيث تشكل محكمة العمل بموجبه برئاسة قاضي يعينه وزير العدل بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الإستئناف، للمزيد من التفصيل ينظر شامل هادي نجم، مصدر سابق، ص 12 وما بعدها، حسنين عبد الواحد، مصدر سابق، ص 8 وما بعدها .

(2) د. بابكر عبد الله الشيخ، السياسة الجنائية لقضاء الاحداث، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، 2005، ص 2 - 5 .



الإجتماعي⁽¹⁾، وعلى ذلك يمكن القول أن وجود قضاء عمل متخصص بدعاوى العمل أمر تقتضيه الضرورة القضائية، بغية تحقيق العدالة وسرعة حسم القضايا وخلق التوازن بين قوة صاحب العمل وضعف العامل، بما يحقق الاستقرار في علاقات العمل⁽²⁾.

وبالعودة إلى قانون العمل العراقي نجده ينص في المادة (165) على أنه (تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة مما يأتي :

أولاً: قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الاعلى بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف .

ثانياً : ممثل عن الإتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال .

ثالثاً : ممثل عن إتحاد اصحاب العمل الأكثر تمثيلاً) .

ويتضح من نص المادة اعلاه، أن تشكيل المحكمة يتكون من نوعين من الأعضاء، النوع الاول أعضاء قانونيون ويمثلهم القاضي الذي يرشحه رئيس مجلس القضاء الاعلى بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف⁽³⁾. والنوع الثاني أعضاء فنيون أو مهنيون يمثلون طرفي علاقة العمل، وهم كل من ممثل الإتحاد العام للعمال الأكثر تمثيلاً وممثل إتحاد اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً. ويعد العضوان ممثلي العمال واصحاب العمل جزء لا يتجزأ من تشكيل المحكمة، وعدم حضورهما يجعل إجراءات المحكمة باطلة⁽⁴⁾. وقد قضت محكمة التمييز الإتحادية في هذا الصدد بأن السير في إجراءات الدعوى والفصل فيها برئاسة قاضي فقط دون حضور العضوين الاخرين يخل بصحة الإجراءات والحكم وبطلانها، وقررت نقض الحكم المميز⁽⁵⁾ .

وأيدت المحكمة الإتحادية العليا في العراق توجه محكمة التمييز الإتحادية بصحة تشكيلة محكمة العمل وفقاً لنص المادة(165) من قانون العمل بقولها (قرارات محاكم العمل قرارات قضائية شأنها شأن قرارات المحاكم الأخرى ضمن تشكيلات مجلس القضاء، والمحكمة بهذا الوصف لا تخل بمبدأ إستقلال القضاء، وترى المحكمة الإتحادية العليا أن نص المادة (165) من قانون العمل جاء خياراً تشريعياً نظراً لتعلق عمل المحكمة بقضايا محدودة ومحصورة بشريحة واحدة من المجتمع

(1) درقاوي جمال الدين، قضاء العمل، رسالة ماجستير، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2014، ص 1 .

(2) د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي، دار المحجة البيضاء، بيروت، ط 1، 2015، ص 9 .

(3) ينظر في الشروط الواجب توفرها في من يعين قاضياً، المادة (36/ اولاً) من قانون التنظيم القضائي رقم (160) لسنة 1979 .

(4) رشا راضي بحر، مصدر سابق، ص 88. ويلاحظ ان النص لم يبين من يتولى رئاسة هيئة المحكمة الثلاثية والراجح انها تكون للعنصر القضائي لأنه الوحيد الذي تتوفر فيه شروط القضاء المنصوص عليها في قانون التنظيم القضائي رقم (160) لسنة 1979 .

(5) قرار محكمة التمييز بالعدد (848/ الهيئة المدنية/ 2019، ت/ 842) في 2019/1/19 .



وهي شريحة العمال، مما يستوجب وجود من يمثلهم ويمثل طبقة ارباب العمل لكي تتوصل المحكمة إلى القرار الصائب في مثل هذه الدعوى، بناءً عليه فإن المحكمة الإتحادية العليا ترى عدم وجود تعارض بين نص المادة (165) من قانون العمل النافذ والمبادئ الدستورية التي أشار إليها مقدم الطلب⁽¹⁾.

إلا أن المحكمة الإتحادية العليا عدلت عما جاء في قرارها أعلاه، إذ وبموجب قرارها بالعدد (67/ إتحادية/ 2021) في 2021/10/31 قررت الحكم بعدم دستورية الفقرتين (ثانياً وثالثاً) من المادة (165) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، أي الفقرتين المتعلقةتين بعضوية ممثلي العمال واصحاب العمل في محكمة العمل، بداعي مخالفة الفقرتين المذكورتين لأحكام المواد (19/اولاً) و (87) و (88) و (89) و (90) و (91) من الدستور، وقد استندت المحكمة في حيثيات قرارها إلى عدد من المبادئ منها :

1. إن المادتين (87 و 88) من الدستور لا يجيزا لغير القضاة تولي القضاء .
 2. إن تشكيل المحاكم هو من اختصاص مجلس القضاء الاعلى، ويحدد رئيس المجلس المذكور المحكمة التي يباشر القاضي العمل فيها بعد صدور المرسوم الجمهوري بتعيينه قاضياً .
 3. إن قانون تنظيم السلطة القضائية رقم (160) لسنة 1979 اشترط في من يعين قاضياً أن يكون متخرجاً من المعهد القضائي .
 4. يحظر على الجهات التشريعية والتنفيذية التدخل في عمل السلطة القضائية ضماناً لمبدأ حياد القاضي الذي يجسد إستقلال القضاء .
- وفي هذا الشأن نود أن نشير إلى أن الكثير من التشريعات ضمنت للعمال واصحاب العمل تمثيل في المحكمة التي يتقاضون لديها، مع الاختلاف في مسألة جعل رأي هؤلاء الممثلين ملزماً أي يتساوى في القوة مع رأي القاضي أم جعله رأياً إستشارياً غير ملزم ، ومن ثم نعتقد بأهمية أن تكون هناك عضوية لممثلي العمال واصحاب العمل في تشكيل محاكم العمل ولو على سبيل الإستشارة غير الملزمة، لما لهؤلاء الممثلين من دور في اصدار الحكم بالدعوى بعيداً عن التأثير الشخصي والانفراد بالحكم وطمئنة العمال من خلال وجود من يمثلهم ويعرض الظروف المحيطة بالعمل⁽²⁾، فضلاً عن طبيعة المنازعة العمالية التي غالباً ما تتعلق بأمور فنية ومهنية قد لا يتمكن القاضي من إدراك جميع ابعادها، ومن ثم عدم تكييف الواقعة تكييفاً صحيحاً، وبالنتيجة تشجيع اطراف النزاع خاصة العمال على الإلتجاء إلى القضاء لتسوية المنازعات بدلاً من التفاوض الذي قد يُهدر فيه حق الطرف

(1) قرار المحكمة الإتحادية العليا رقم (56/ إتحادية/ 2016) في 2016 /6/23 .

(2) حسنين عبد الواحد، مصدر سابق، ص 22 .



الضعيف⁽¹⁾. ويحقق اشراك ممثلين عن العمال واصحاب العمل في تشكيل محكمة العمل مزايًا جوهريّة، لعل أهمها يتمثل في وجود اشخاص قادرين على مساعدة المحكمة في حسم النزاع بسرعة، بما في ذلك إقناع اطراف النزاع بالصلح وعدم الاستمرار بالخصومة تجنباً للاضرار التي تصيب الطرفين، وكذلك امكانية إكتفاء المحكمة بخبرة هؤلاء الأعضاء وعدم انتداب خبراء في الدعاوى المنظورة امامها، بما يقلل من المصاريف التي يتحملها الطرف الخاسر، وايضاً خلق عامل الثقة لدى اطراف النزاع العمالي في اللجوء إلى القضاء والإطمئنان إلى الأحكام التي تصدر عنه⁽²⁾.

ونضيف إلى ذلك أن قضاء العمل يعد قضاءً متخصصاً ذي تشكيل خاص، يستحسن أن نجد فيه تمثيلاً لأطراف علاقة العمل، وذلك لطبيعة وخصوصية المنازعات العمالية نفسها والتي تتحكم فيها عدة اعتبارات إجتماعية وإقتصادية ومهنية لا يقدر خطورتها وعواقبها إلا الذين يعيشونها، فيكون للتمثيل العمالي في تشكيل محاكم العمل أثر مباشر في فهم هذه المحاكم لسيكولوجية وبيسيولوجية منازعات العمل⁽³⁾. كما أن الطبيعة الخاصة للدعوى العمالية والتي تعكس طبيعة علاقة العمل التي لا تقوم على توازن للقوى، الأمر الذي يستوجب وجود تشكيل خاص للمحكمة يكفل فيه تمثيل الاطراف المتقاضية بشكل عادل وفهم اقرب لظروف العمل التي تحكم هذه العلاقات، بما يجعله قضاءً متخصصاً في نوع من الدعاوى، وهو ما يسرع من عمل الهيئة القضائية ويطور امكانياتها .

وفضلاً عن ذلك كله، فإن تشكيل محاكم عمل بعضوية اشخاص من غير القضاة ليس بدعاً من القول، فمحاكم الاحداث تشكل في الغالبية من تشريعات الدول برئاسة قاض وعضوية مختصين بالعلوم الإجتماعية والنفسية، كما هو الحال في تشكيل محكمة الاحداث وفقاً لقانون رعاية الاحداث العراقي رقم (76) لسنة 1983، إذ تنعقد المحكمة برئاسة قاض وعضوية اثنين أحدهما من القانونيين والاخر من المختصين بالعلوم ذات الصلة بشؤون الاحداث⁽⁴⁾. ولا شك أن ذلك جاء بالنظر للطبيعة الخاصة لفئة الاحداث الجانحين والخصوصية التي ينبغي ان تتسم بها المحاكم التي تنظر قضاياهم والإجراءات التي يجب ان يحاكموا وفقاً لها، وقضايا العمل لها من الخصوصية ما يمكن

(1) Bhumitol Adulyadej REX ، Act For Ihe Establishment of and Procedure For Labor Counnnnnnrt ، 1979 ، P 3 .

(2) علي جاسم محمد، التنظيم الإجرائي لتسوية منازعات العمل، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ط 1، 2021، ص15.

(3) احميه سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، ص 17 .

(4) تنظر المادة (54) من قانون رعاية الاحداث رقم (76) لسنة 1983، وللمزيد حول الاتجاهات التشريعية بشأن تشكيل محاكم الاحداث ومبررات تشكيل محاكم متخصصة بقضايا الاحداث، تنظر رسالتنا للماجستير، ضمانات الحدث في الدعوى الجزائية، جامعة ذي قار، كلية القانون، 2016، ص 106 وما بعدها .



القول معه أن الاولى والافضل هو أن تنظر قضاياهم محكمة مختصة يختلف تشكيلها عن تشكيل المحاكم العادية. وإذا كان الأمر يتعلق بعدم دستورية تشكيل محكمة العمل بالصورة المذكورة، فبالإمكان الالتجاء إلى تعديل النص وجعلها تتشكل من قاضٍ منفرد مع وجوب إخطار ممثلين عن العمال وأصحاب العمل لسماع رأيهم في النزاع من دون أن يكون ملزماً، وهو ما يقترب من صورة تشكيل محاكم العمل في مصر .

عموماً وبصدور قرار المحكمة الإتحادية العليا المذكور آنفاً، تكون محكمة العمل في العراق مشكلة من الناحية الواقعية من قاضٍ منفرد يعينه رئيس مجلس القضاء الأعلى بناءً على ترشيح رئيس محكمة الإستئناف، ولذا لا بد من أن يجري تعديل قانون العمل في ضوء قرار المحكمة الإتحادية العليا، مع الإشارة إلى أن مضمون القرار لم يؤثر على طبيعة المحكمة السابقة من حيث كونها محكمة عمل متخصصة .

أما بالنسبة إلى اختصاصات محكمة العمل⁽¹⁾ وفقاً لنصوص قانون العمل العراقي، فيلاحظ أن المشرع العراقي قد منح محكمة العمل سلطات واسعة، إذ منحها الاختصاصان المدني والجزائي في المنازعات العمالية إضافة إلى تطبيق أحكام قانون العمل، تنص المادة (166/ اولاً) من قانون العمل العراقي على (تختص محكمة العمل بالنظر في ما يأتي :

- أ. الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال والتشريعات الأخرى .
- ب. القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها وفي حالة عدم وجود محكمة عمل فتختص محكمة البداء بها .

ج. الدعاوى والمسائل الأخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها) وإستناداً للنص المتقدم، منح المشرع قاضي محكمة العمل ذات السلطات الممنوحة لقاضي البداء، أي يمكنه الحكم بالبطلان والتعويض والفسخ⁽²⁾، فيكون لمحكمة العمل سلطة إبطال كل شرط أو إتفاق يخالف النصوص الأمرة لقانون العمل، كما لها سلطة الحكم بالتعويض إذا كان له مقتضى،

(1) يقصد بالاختصاص السلطة التي يخولها القانون محكمة من المحاكم للفصل في قضايا معينة، ينظر د. محمود محمود مصطفى، شرح قانون الإجراءات الجنائية، ط 12، 1988، ص 351، وقواعد الاختصاص هي القواعد القانونية التي تحدد ولاية المحاكم المختلفة، تنظر د. حنان محمد القيسي، تنازع الاختصاص في القضاء الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2019، ص 21 .

(2) إيمان عبد الله العزاوي، مصدر سابق، ص 466 وما بعدها .



كما في حالة اصابة العامل بضرر، سواء كان الضرر نتيجة اصابة عمل جسدية أو نتيجة مخالفة صاحب العمل الأحكام الخاصة بالأجور⁽¹⁾.

وبعبارة أخرى ان الاختصاص المدني لمحاكم العمل في العراق يشتمل على اختصاص الحكم بالبطلان الموضوعي والبطلان الإجرائي، كما في إبطال قرار صاحب العمل المتضمن إنهاء خدمة العامل خلافاً لما يقرره قانون العمل و ثم إعادته إلى عمله، فضلاً عن شمول الاختصاص المذكور لمنازعات العمل الفردية والجماعية كافة وفقاً لما نصت عليه المادة (166)⁽²⁾.

كما يقع من ضمن اختصاصات محكمة العمل النظر في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال وفقاً لمضمون المادة (166/أولاً/ج) والتي تقول (الدعوى والمسائل الأخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها)، كما في دعوى المطالبة بتسديد بدلات إشتراكات الضمان الإجتماعي عند إمتناع صاحب العمل عن تسديدها .

وتجدر الإشارة إلى أنه يقتضي على محكمة العمل عدم النظر في أي دعوى لا تدخل ضمن نطاق الاختصاص النوعي لها، الأمر الذي يستوجب منها تكييف العلاقة للبت فيما إذا كان النظر بها يقع ضمن اختصاصها من عدمه، وقد قضت محكمة التمييز الاتحادية بهذا المعنى بأنه (إذا تبين للمحكمة ان العقد المبرم بين الطرفين عقد مقاوله وليس عقد عمل فإن محكمة البداء هي المختصة بنظر الدعوى)⁽³⁾. كما تقول محكمة التمييز الاتحادية (أن العلاقة بين المتنازعين هي علاقة عمل وأن العقد المبرم بينهما هو عقد عمل وفق أحكام المادة (1/29) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 وتعتبر محكمة العمل هي المختصة بنظر الدعوى عملاً بأحكام المادة (166/أ) من القانون المذكور اعلاه)⁽⁴⁾.

وأما من جهة السلطة الجزائية لمحكمة العمل، فقد منحها القانون سلطة الحكم بالعقوبات الجنائية السالبة للحرية والعقوبات المالية لضمان تنفيذ الأحكام القانونية الواردة في القانون، وقد سبق لنا دراسة المسائل الجنائية في قانون العمل سواء من حيث الأفعال التي تشكل جرائم أو من حيث العقوبات التي تفرض جزاء لها .

(1) د. عباس علي محمد، مصدر سابق، ص 89، وتتنظر المواد (14،48) ثانياً/ب، 49/ثانياً، 56، 64، 79 / ثانياً) من قانون العمل العراقي .

(2) ينظر في هذا الصدد صبا نعمان رشيد، توريد العمال في مشروع قانون العمل الجديد بين النقد والتحليل، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهريين، المجلد (14)، العدد (8)، 2005، ص 17 – 18 .

(3) قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (12/ الهيئة المتفرقة والعمل/ 2008) في 2008/7/31 .

(4) قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (39/ الهيئة الموسعة المدنية/ 2008) في 2008/6/10 .



ويضاف إلى اختصاص محكمة العمل ما نصت عليه المادة (11/ أولاً) من قانون العمل، التي قررت حق العامل في اللجوء إلى محكمة العمل للشكوى عند تعرضه لأي شكل من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الاستخدام والمهنة، كما يقع ضمن اختصاص محكمة العمل النظر بدعاوى تصاريح العمل⁽¹⁾.

الفرع الثاني

تشكيل محاكم العمل واختصاصاتها في التشريع المقارن

اتجهت كثير من التشريعات إلى إناطة النظر بالدعاوى العمالية إلى المحاكم العادية أو إلى لجان ذات اختصاص قضائي، ففي مصر مثلاً كانت تشكل بقرار من وزير العدل لجان ذات اختصاص قضائي تتألف من اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما، وعضوية مدير مديرية القوى العاملة والهجرة وممثل عن الإتحاد العام لنقابات عمال مصر وممثل عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية، وتختص دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق قانون العمل. إلا أنه وبموجب القانون رقم (180) لسنة 2008 أجرى المشرع المصري تعديلاً على بعض مواد قانون العمل⁽²⁾، وبموجبه استبدلت اللجان ذات الاختصاص القضائي بالمحاكم العمالية، إذ صارت المحكمة العمالية تشكل من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية، وتخطر المحكمة مثلاً عن المنظمة النقابية المعنية وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة في نظر الدعوى. أما بالنسبة للقضايا العمالية الجزائية فتختص بنظرها محاكم الجناح ومحاكم المخالفات، بحسبان أن جرائم العمل لا تخرج عن كونها إما مخالفات أو جناح، سواء كانت العقوبة بالغرامة أو بالحبس⁽³⁾، علماً أن المشرع المصري لم ينص على الإختصاص الجزائي لمحاكم العمل، ولكن نص على إختصاص آخر هو البت في طلب صاحب العمل بفصل العامل وهو إختصاص ذو طابع إداري⁽⁴⁾.

وفي قطر كان المشرع يعتمد اسلوباً تنظيمياً لمحاكم العمل يكاد يكون فريداً من نوعه، إذ انشأت بموجب قانون محكمة العمل رقم (4) لسنة 1964 محكمة عمل تختص وحدها من دون

(1) ينظر قرار محكمة التمييز الإتحادية بالعدد (1179/ الهيئة المدنية/ 2016، ت/ 1488) في 2016/ 3/ 22 .
(2) كانت المحكمة الدستورية في مصر قد قضت في 2008/1/13 بعدم دستورية نص المادتين (71، 72) من قانون العمل، اللتان كانتا تنصان على تشكيل لجان ذات اختصاص قضائي تمارس إختصاصات محاكم العمل، للمزيد ينظر علي جاسم محمد، مصدر سابق، ص 134 .
(3) مصطفى علي مصطفى، مصدر سابق، ص 495 .
(4) تنظر المواد (68، 69، 71) من قانون العمل المصري .



غيرها بالفصل في جميع الدعاوى المتعلقة بتطبيق أحكام قانون العمل، ويبطل أي حكم في المنازعات والدعاوى المذكورة إذا كان صادراً عن جهات قضائية أخرى، ويقضي القانون أيضاً بإستقلالية قاضي محكمة العمل عن أي سلطة مهما كانت غير سلطة القانون، كما شرع قانون خاص بالمرافعات الخاصة بقضايا العمل بالرقم (5) لسنة 1962⁽¹⁾.

وقد الغي القانون المذكور بموجب قانون المرافعات المدنية والتجارية رقم (13) لسنة 1990، فصار للمحاكم الابتدائية اختصاص شامل في الفصل في النزاعات المرفوعة أمامها ما عدا المسائل التي تتعلق بإعمال السيادة ومسائل الجنسية⁽²⁾.

وقد قسمت المحكمة الابتدائية إلى قسمين، المحكمة الابتدائية المكونة من قاضٍ منفرد وتسمى بالمحكمة الجزئية تختص بالحكم ابتدائياً في جميع الدعاوى والمنازعات المدنية والتجارية التي لا تزيد قيمة الدعوى فيها على مئة ألف ريال، والقسم الثاني تمثله المحكمة الابتدائية المؤلفة من ثلاثة قضاة ويشار إليها بالمحكمة الكلية وتختص بالحكم ابتدائياً في الدعاوى والمنازعات المدنية والتجارية والعقود الإدارية التي تزيد قيمة الدعوى فيها على قيمه ألف ريال، والدعاوى مجهولة القيمة والدعاوى الخاصة بالأحوال الشخصية والشركات ودعاوى الإفلاس والحيازة، أي أنها تختص بكل النزاعات التي كانت سابقاً من اختصاص المحاكم الشرعية والمحاكم العدلية ومحكمة العمل، ما يعني أن منازعات العمل تنظر من المحكمة الابتدائية الكلية المؤلفة من ثلاثة قضاة⁽³⁾.

أما في الأردن فتشكل المحكمة العمالية من ثلاثة قضاة نظاميين يندبهم المجلس القضائي بناءً على طلب الوزير ويرأسهم اعلاهم في الدرجة، ويجوز انعقادها بحضور اثنين من اعضائها، وفي حالة اختلافهم في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها، وتختص هذه المحكمة في نظر منازعات العمل الجماعية بعد ان تفشل جهود تسويتها عن طريق الوساطة والتوفيق، أما بالنسبة لنزاعات العمل الفردية فتختص بها محكمة الصلح ومن ذلك الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق التي لا يوجد فيها سلطة للأجور⁽⁴⁾. أما بالنسبة لاختصاص النظر في القضايا العمالية الجزائية فيبدو أنه موزع على الجهات الثلاث، أي سلطة الأجور والمحكمة العمالية

(1) ينظر في هذا الشأن احميه سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، مصدر سابق، ص 33، كما تنظر المواد (1، 2، 3، 17) من قانون محكمة العمل القطري الملغي رقم (4) لسنة، 1962 .

(2) المادة (13) من قانون السلطة القضائية في قطر رقم (10) لسنة 2013 .

(3) ينظر في تفصيل ذلك د. محمد حاتم البيات، النظام القضائي القطري، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (25) العدد (1) 2009، ص 87 . وتنظر المادتين (22، 24) من قانون المرافعات المدنية والتجارية القطري المعدل .

(4) تنظر المواد (54) و(124/أ) و(137/أ) من قانون العمل الاردني .



ومحكمة الصلح، حيث لكل منها الحكم في بالعقوبات الجنائية في حدود القضايا التي تدخل في اختصاصها .

وفي الجزائر تنظر المنازعات والدعاوى العمالية من قبل محاكم تشكل على أساس إشراك ذوي الشأن، إذ تتعد برئاسة قاضٍ يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، ويجوز أن تتعد قانونياً بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل. وتختص بالفصل في الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين، وكذلك القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة، مثل النزاعات المتعلقة بالضمان الإجتماعي، وأيضاً يقع ضمن اختصاصها البت في النزاعات التي لها طابع جماعي، كالنزاعات المنصبة على انتخابات مندوبي اصحاب الأعمال والمسائل المتعلقة بتأويل أو تطبيق الإتفاقيات الجماعية⁽¹⁾. أما بالنسبة لقضايا العمل الجزائية فيختص قسم المخالفات أو قسم الجرح التابع للمحكمة المختصة التي يقع ضمن اختصاصها الاقليمي المؤسسة المستخدمة، وذلك حسب طبيعة الفعل المنسوب أو المتهم به صاحب العمل، وأن كان يمثل مخالفة أو جنحة⁽²⁾. ما يعني ان محاكم المخالفات ومحاكم الجرح هي المختصة بنظر الدعاوى العمالية الجزائية، وتخول بفرض العقوبات السالبة للحرية والعقوبات المالية حسب القواعد العامة .

أما في السعودية فقد كانت النزاعات العمالية تنظر من الهيئات الخاصة في تسوية الخلافات العمالية وهذه الهيئات بحسب ما نص عليه نظام العمل تشمل :

- الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية وتؤلف بقرار من وزير العمل في كل مكتب عمل من مكاتب الوزارة، وتشتمل هذه الهيئة على دائرة أو اكثر وتؤلف كل دائرة من عضو واحد، وتفصل كل دائرة فيما يطرح عليها من قضايا .
- الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، وتعد بمثابة مرجع استثنائي لقرارات الهيئة الابتدائية ويعد حكمها قطعياً ونهائياً ، وهي تتكون من مجموعة من الدوائر يحدد الوزير عددها ومكان عملها، وكل دائرة تشكل من ثلاثة قضاة من حملة الاجازة في الشريعة والقانون⁽³⁾. وانتقل الاختصاص

(1) درقاوي جمال الدين، مصدر سابق، ص 12، 31 وما بعدها . وتنظر المادة (8) من القانون (4/90) لعام 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

(2) جنو محمد، المسؤولية الجزائية للمستخدم في تشريع العمل الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018، ص 67 .

(3) عبد الله محمد فرحان القحطاني، الاختصاص القضائي في المحاكم العمالية امام قضاء الدرجة الاولى ومحاكم الاستئناف في النظام السعودي، مجلة كلية الدراسات الاسلامية بأسوان، جامعة الازهر، العدد (5)، 2022، ص 2290، وتنظر المادة (210) وما بعدها من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي (م/51) لسنة 1426 هـ .



القضائي للمحاكم العمالية في السعودية من ولاية هيئات تسوية الخلافات العمالية التابعة لوزارة العمل إلى المحاكم العمالية في القضاء العادي التابع لوزارة العدل بعد صدور نظام القضاء الجديد بالمرسوم الملكي رقم (أ/ 78) لسنة 1428هـ — (2007/9/30م)، إذ تنظر هذه المحاكم في المنازعات على درجتين، فتنظرها في البداية المحاكم العمالية في محاكم الدرجة الأولى، ثم ترفع الخصومة إلى الدوائر العمالية في محاكم الاستئناف. وتختص المحاكم العمالية وفقاً لنظام القضاء الجديد بنظر المنازعات المتعلقة بعقود العمل والاجور والحقوق واصابات العمل والتعويض عنها، وتلك المتعلقة بايقاع صاحب العمل الجزاءات التأديبية على العامل في الدعاوى المرفوعة لإيقاع العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل وأيضاً المنازعات المترتبة على الفصل من العمل، واختصاصات أخرى تتعلق بشكاوى اصحاب العمل والعمال ممن لم تقبل اعتراضاتهم ضد أي قرار صادر من أي جهاز مختص في المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية⁽¹⁾. يذكر أن محاكم الدرجة الاولى تتألف من قاضٍ فرد أو اكثر وفق ما يحددها المجلس الاعلى للقضاء⁽²⁾.

وفي فرنسا تتألف محاكم العمل وتسمى بمجالس العمل التحكيمية أو المحكمة الصناعية من ممثلين عن أرباب العمل والعمال متساوين ومنتخبين من قبل هيئاتهم المهنية، ويتألف كل مجلس من اقسام وكل قسم من مكتبين، مكتب الوساطة ومكتب المحاكمة، إذ يتوجب على هذه المجالس السعي إلى تسوية النزاعات المعروضة عليها عن طريق الوساطة الإلزامية وبخلافه تتعرض قراراتها للإبطال، وللمحكمة عدد من المستشارين يمارسون وظائفهم باستقلالية كاملة وحيادية واستقامة وهم ملزمون بسرية المداولات وينتخبون من بينهم رئيساً ونائباً للرئيس⁽³⁾.

الفرع الثالث

طرق الطعن بأحكام وقرارات محاكم العمل

لاشك أن الطعن في الأحكام يعد ضماناً أساسية من ضمانات تحقيق العدالة، بما يجب معه تقرير حق الطعن في الأحكام لأطراف الدعوى، تاسيساً على امكانية افتراض خطأ القاضي لأنه بشر يخطأ ويصيب. والطعن في الأحكام يعني التظلم منها بطرق معينة، يشرعها القانون لتدارك الاخطاء التي يقع فيها القضاة، أو الانحراف الذي قد يشوب ما يصدر منه من أحكام، فهو حق لمن صدر الحكم

(1) عبد اللطيف حمدان العوفي، الاختصاص القضائي للمحاكم العمالية في محاكم الدرجة الاولى في المملكة العربية السعودية، مجلة علوم الشريعة والقانون، المجلد (45)، العدد (2)، 2018، ص 266 وما بعدها .

(2) عبد الرزاق خلف الطائي، النظام القضائي في المحكمة العربية السعودية، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد (11)، العدد (42)، 2009، ص 136 .

(3) ينظر القاضي آرلت جريصاتي، التحكيم وقضايا العمل، مجلة المحامون، العدد5، 2011، ص3، وتنظر المواد (1421/1، 1421/2، 1423/2، 1423/4) من قانون العمل الفرنسي .



ضده في طلب الاعتراض عليه بقصد الوصول إلى إلغائه أو تعديله لمصلحته⁽¹⁾. ومن المصلحة أن ينظر القضاء ما يقدم في الحكم من طعون لإدراك الحقيقة، فيتم تأييد الحكم الذي تثبت صحته ويلغى أو يعدل الحكم الذي يتبين خطأه، وعند ذلك يطمئن الناس إلى عدالة وصدق الحكم البات الذي استنفد طرق الطعن فيه، وأنه صار عنواناً للحقيقة⁽²⁾.

وبتطبيق الكلام على اطراف علاقة العمل، فلا ريب في أن من انواع العدالة الجزائية التي يمكن ان تقدم للاطراف المذكورة، هو منحهم فرصة للطعن بالحكم الصادر من محكمة العمل بنتيجة نظرها للدعوى الجزائية العمالية.

فقد لاتصيب محكمة العمل في حكمها الذي يصدر في دعاوى العمل التي تنظرها، فيصدر معيياً ومجافياً للعدل، لسوء تقديرها لأدلة الاثبات اوسوء فهمها للنصوص القانونية التي استند إليها الحكم الصادر عنها، فيؤدي إلى إلحاق الضرر بالمحكوم عليه وضياع حقوقه⁽³⁾. مع الإشارة إلى أن الحكم الصادر من محاكم الدرجة الأولى كمحكمة البداءة ومحكمة الاحوال الشخصية ومحكمة العمل يبقى معتبراً وأن لم ينصف المحكوم عليه، ولا سبيل إلى إبطاله أو تعديله إلا بسلوك طريق الطعن باحدى الطرق المقررة قانوناً، بحسبانه الوسيلة الوحيدة التي يقرها القانون لتصحيح الاخطاء التي قد تشوب الحكم⁽⁴⁾.

بناءً على ذلك قررت تشريعات العمل في الدول ومنها قانون العمل العراقي فسح المجال للطعن في الأحكام التي تصدر من محكمة العمل، فقد نصت المادة (168/أولاً) من قانون العمل العراقي على أنه (تكون أحكام محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتميز وإعادة المحاكمة). ويلاحظ أن المشرع العراقي قد حدد طرق الطعن في أحكام محكمة العمل على سبيل الحصر، من ثم لا مجال لأن يسلك العامل أو صاحب العمل أو غيرهما طريق طعن اخر غير ما ذكرته المادة (168/أولاً) انفة الذكر⁽⁵⁾.

(1) سعيد حسب الله عبد الله، مصدر سابق، ص 423 .

(2) د. فوزية عبد الستار، شرح قانون الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 671 .

(3) د.علي ضياء عباس، الطعن في أحكام محكمة العمل، مجلة جامعة الامام الصادق للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (1)، 2021، ص 227 .

(4) المصدر السابق، ص 230 .

(5) تقول محكمة التمييز بقرارها ذي العدد (1202/هيئة مدنية/ منقول/2013، ت/ 1177) في 2013/7/3 (وجد ان طالب التدخل التمييزي (...)) قد طلب التدخل تمييزاً بقرار محكمة عمل بغداد بالدعوى (101/عمل/2012) ونقضه، وبما ان طرق الطعن بالأحكام والقرارات محددة بموجب القانون ولا يجوز احداث طريق طعن لم ينص عليه القانون، لذا قرر رد طلب التدخل وتحميل طالب التدخل الرسم المدفوع). ذكره المحامي غالب حسن التميمي، المختزل من مبادئ قضاء العمل، دار الكتاب، بغداد، 2019، ص 176 .



ومما يمكن ملاحظته بصدد نص المادة (168/اولاً) من قانون العمل العراقي، أنه جاء بحكم خاص، أو بمعنى آخر أنه شق طريقاً خاصاً يختلف عما جاء بقانوني أصول المحاكمات الجزائية والمرافعات المدنية، ذلك أن قانون أصول المحاكمات الجزائية حدد طرق الطعن بالأحكام الجزائية بأربعة هي، الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز وتصحيح القرار التمييزي وإعادة المحاكمة⁽¹⁾. في حين أن طرق الطعن في الأحكام القضائية المدنية وفقاً لقانون المرافعات المدنية هي، الاعتراض على الحكم الغيابي والإستئناف وإعادة المحاكمة والتمييز وتصحيح القرار التمييزي واعتراض الغير⁽²⁾. أي أن قانون العمل لم يأخذ بما أخذ به أحد القانونين تماماً فأستبعد الإستئناف وتصحيح القرار التمييزي واعتراض الغير من ان تكون طرق طعن يمكن سلوكها في الطعن في أحكام محكمة العمل⁽³⁾.

وقد جاء قانون العمل العراقي ببعض الأحكام المتعلقة بطرق الطعن التي يمكن اتباعها في الطعن بأحكام محكمة العمل، مثل ما نصت عليه الفقرة (ثانياً) من المادة (168) بقولها (يكون الحكم الذي تصدره محكمة العمل قابلاً للطعن فيه لدى محكمة التمييز خلال (30) ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبليغه)، أما الفقرة (ثالثاً) من نفس المادة فتقول (لمحكمة التمييز تصديق أو نقض الحكم المميز أو الفصل في موضوع الدعوى وفقاً لأحكام هذا القانون). ويلاحظ أن ما جاءت به الفقرتان المذكورتان ليس فيه ما يخالف أو يميز عن القواعد العامة المنصوص عليها في قانوني أصول المحاكمات الجزائية والمرافعات المدنية، وكان بالإمكان الإحالة إلى تلك القواعد والاكتفاء بمضامينها. ومن الأحكام التي ذكرها قانون العمل العراقي بخصوص طرق الطعن، ما نصت عليه الفقرة (رابعاً) من المادة (168) والتي نصت (للمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال (10) عشرة أيام من اليوم التالي لتبليغه)، إذ حدد المشرع للمحكوم عليه غيابياً من محكمة العمل مدة عشرة أيام للاعتراض على الحكم الصادر ضده تبدأ من اليوم التالي لتبليغه، ويبدو أن تحديد هذه المدة القصيرة والتي تختلف عن المدد المذكورة في قانون أصول المحاكمات الجزائية يدخل ضمن مفهوم نظر دعاوى العمل على وجه الاستعجال لإقتضاء حقوق العمال ومنع التسوية والمماطلة من جانب صاحب العمل الذي يمثل المحكوم عليه في الغالب من الاحوال، ولا شك أن المدد المعينة لمراجعة طرق الطعن حتمية ويترتب على

(1) المواد (243 – 279) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي .

(2) المادة (168) من قانون المرافعات المدنية العراقي .

(3) بقرارها بالعدد (5001/ الهيئة المدنية/ 2016، ت/ 2016) في 2016/12/6 تقول محكمة التمييز (... وحيث ان طرق الطعن بقرار محكمة العمل هي الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز وإعادة المحاكمة ولم يكن طلب تصحيح القرار التمييزي من ضمنها لذا قرر رد طلب التصحيح من هذه الجهة ...).



عدم مراعاتها وتجاوزها سقوط الحق في الطعن⁽¹⁾.

وبصدد موضوع طرق الطعن في أحكام محكمة العمل وفقاً لقانون العمل العراقي، هناك رأي مفاده أنه إذا كان مبدأ التقاضي على درجتين يمثل مبدأ أساسياً من المبادئ التي يقوم عليها النظام القضائي في اغلب دول العالم، وضمانة من ضمانات القضاء العادل، وصون لحقوق وحرريات العمال - فيما يتعلق بقضاء العمل - فإن المشرع العراقي اهدر هذه الضمانة المهمة للعمال عندما لم يجعل الإستئناف طريقاً من طرق الطعن في أحكام محاكم العمل، إذ جعل التقاضي على درجة واحدة، على اعتبار ان التمييز ليس (درجة من درجات التقاضي وانما طبقة اعلى من طبقات التقاضي)، أي أن محكمة التمييز محكمة قانون لا محكمة وقائع، بينما يمثل الإستئناف فرصة جديدة لتلافي اخطاء الحكم الابتدائي الصادر من محكمة العمل، بحسبان ان محكمة الإستئناف محكمة موضوع تعرض لوقائع الموضوع مجدداً⁽²⁾.

وتعليقاً على الرأي المتقدم، نقول أن من ابرز أصول التقاضي في مجال العمل كما رأينا هو نظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال، ولا شك أن زيادة درجات التقاضي يمثل فرصة ويفسح المجال واسعاً أمام اصحاب الأعمال في اطالة امد النزاع، وهو ما يرهق العامل مادياً ومعنوياً، ومن جانب آخر أن قضايا العمل في الغالب لا تنطوي على تعقيدات في الوقائع، فجرائم العمل في عمومها جرائم تنظيمية تتعلق بمخالفة انظمة وتعليمات والاهمال فيها مفترض بنص القانون، أي أن الاثبات فيها بسيط، ما يمكن معه القول بإمكانية تحقيق العدالة في الحكم الابتدائي بنسبة عالية، ويضاف إلى ذلك ان الهيئة الثلاثية المشكلة في محكمة التمييز الاتحادية للنظر في الطعون المقدمة على أحكام محاكم العمل، هي هيئة مختصة ولها بصلاحياتها القانونية الواسعة معالجة الخلل الذي يشوب الحكم الابتدائي. وفضلاً عن هذا أو ذلك، فإنه إذا كان يمكن تأييد الرأي المذكور في خصوص الدعاوى العمالية المدنية، فإن لا مجال لتأييده فيما يتعلق بقضايا العمل الجزائية، ذلك أن المشرع العراقي لم يأخذ بالإستئناف كطريق للطعن في الأحكام الجزائية على اختلاف المحاكم الجزائية الصادرة منها سواء كانت محاكم جنح أو جنایات، وهي أحكام من الأهمية والخطورة ما يمس بعضها حرية الفرد أو نفسه كأحكام الحبس والسجن والاعدام، وهي أحكام أولى بالإستئناف من أحكام صادرة بالغرامة غالباً وفي أحوال قليلة بالحبس، ما يصعب معه قبول فكرة الاخذ بالإستئناف كطريق طعن في الأحكام الجزائية الصادرة من محكمة العمل .

(1) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (3881/ الهيئة المدنية/ ت، 3892 / 2018) في 2018/6/26 .

(2) شامل هادي نجم، مصدر سابق، ص 190 ما بعدها .



واما بخصوص طرق الطعن في قوانين العمل المقارنة، ففيما يتعلق بمصر تنص المادة (72) من قانون العمل على أنه (يتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية)، ما يعني أن أحكام محكمة العمل المصرية تقبل الطعن بطريق الاستئناف والتماس إعادة النظر والنقض⁽¹⁾، ولم يأخذ المشرع المصري بالاعتراض على الحكم الغيابي كطريق من طرق الطعن في أحكام محاكم العمل .

وفي قطر تنقسم الأحكام التي تصدرها المحكمة الابتدائية الكلية إلى نوعين: أحكام نهائية، وأحكام قابلة للطعن بالاستئناف، فالنزاعات المتعلقة بالميراث والوصية والوقف يكون حكم المحكمة فيها نهائياً فيما إذا كانت قيمة الحق المدعى به في هذه النزاعات لا تزيد على ثلاثين ألف ريال، وما تبقى من أحكام - بما فيها الأحكام الصادرة في منازعات العمل - فهي قابلة للطعن بطريق الاستئناف وفقاً للقواعد العامة⁽²⁾ .

أما في الاردن فقد سبق أن بينا أن منازعات العمل الجماعية تختص بنظرها المحكمة العمالية التي تؤلف من ثلاثة قضاة نظاميين، وهذه المحكمة تصدر قراراتها بصورة قطعية غير قابلة للطعن امام أي جهة قضائية أو إدارية⁽³⁾ . في حين تختص محكمة الصلح في الفصل في منازعات العمل الفردية، وتستأنف قرارها خلال عشرة ايام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيه⁽⁴⁾، ما يعني أن القانون لم يجز الطعن بطريق الاعتراض على الحكم الغيابي على أحكام محكمة الصلح وان صدرت غيابياً، بحسبان أن النص يشير إلى الاستئناف حتى للأحكام الغيابية بعد اعتبارها بمنزلة الوجيهية. إلا أن المشرع الاردني استحدث طريقاً جديداً للطعن في الأحكام الصادرة بمثابة الوجيهية عن محاكم الصلح بحيث صارت قابلة للاعتراض لا للإستئناف وذلك بموجب المادة (9) من قانون محاكم الصلح الاردني رقم (23) لسنة 2017، ما يشير إلى وجود تعارض بين قانوني العمل ومحاكم الصلح، مع العرض أن القول بإن الحكم بمثابة الوجيه قابل للإستئناف دون الاعتراض على الحكم الغيابي يحرم اطراف الدعوى العمالية من الحق في الاستفادة من طريق الاعتراض بما ينقص من ضمانات تقاضي العمال وباقي اطراف علاقة العمل⁽⁵⁾ .

(1) تنظر المادة (219) وما بعدها من قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري رقم (13) لسنة 1968، علماً أن المواد (70، 71، 72) من قانون العمل المصري عدلت بالقانون رقم (180) لسنة 2008 فصارت بالصيغة الحالية.

(2) ينظر، د. محمد حاتم البيات، مصدر سابق، ص 87 .

(3) المادة (124/ب) من قانون العمل الاردني .

(4) المادة (137/ج) من قانون العمل الاردني بعد تعديلها بالقانون رقم (14) لسنة 2019 .

(5) ينظر في ذلك شامل هادي نجم، مصدر سابق، ص 99 .



وفي السعودية تقتصر طرق الطعن في أحكام دعاوى العمل على الإستئناف، حيث يمكن الطعن بالأحكام التي تصدر عن المحاكم العمالية لدى الدائرة العمالية في محكمة الإستئناف، وذلك طبقاً لمبدأ التقاضي على درجتين الذي أخذ به المشرع السعودي بشأن المحاكم الجديدة المستحدثة وهي المحاكم العمالية والمحاكم التجارية ومحاكم الاحوال الشخصية⁽¹⁾.

المطلب الثالث

الاثبات في الدعوى الجزائية العمالية

من الثابت أن الحقيقة الواقعية هي غرض الدعوى الجزائية، بحسبان أن كشف هذه الحقيقة هو الاساس الذي يبني عليه حسم الدعوى بإنزال الحل القانوني لموضوعها . ولاشك أن الحقيقة المذكورة لا تنكشف من تلقاء نفسها، وإنما لابد من جهود مضنية وبحث شاق للوصول اليها، وهذا البحث وتلك الجهود لابد أن تجري في ظروف معينة ووسائل محددة، تراعى فيها الشرعية واحترام الكرامة الانسانية، ما يلزم معه ان تسير الإجراءات الجنائية وفق المحددات والمعايير القانونية وعلى نحو تحترم فيه حقوق ومشاعر اطراف الدعوى الجزائية .

ويلعب الاثبات الجنائي دوراً مهماً واستثنائياً بوسائله ونظمه ومبادئه في الوصول إلى الحقيقة الواقعية، التي تمثل كما قلنا الغرض من كل الدعاوى القضائية بما فيها الدعوى الجزائية العمالية، التي لا شك لها من قواعد الاثبات ما يمكن بواسطتها الوصول إلى الحقيقة التي ينشدها القضاء العمالي وأطراف الدعوى نفسها، ومن ثم لابد من الوقوف عند هذه القواعد ومعرفة سياسة المشرع العراقي إتجاه هذه القواعد من حيث إن كان قد حدد قواعد بعينها ام كانت قواعد الاثبات في القانون الجنائي العام هي المعمول عليها في اثبات جرائم العمل .

وعليه سنبين في هذا المطلب قواعد الاثبات في الدعوى الجزائية العمالية، والذي سنقسمه إلى ثلاثة فروع، نكرس الأول منها لأهمية الاثبات الجنائي ومبادئه، ونخصص الثاني لمدى امكانية الاعتداد بأدلة الاثبات الجنائي في دعاوى العمل، ونقف في الفرع الثالث على حجية محاضر تفتيش العمل .

الفرع الأول

أهمية الاثبات الجنائي ومبادئه

لنظرية الاثبات أهمية بالغة في مختلف فروع القانون، وذلك بحسبانها الأساس في تكوين القناعة الوجدانية للقاضي وإقامة العدالة من خلال إعادة الحقوق والمراكز القانونية إلى اصحابها، فلا

(1) عبد اللطيف حمدان العوفي، مصدر سابق، ص 273 .



قيمة ولا فائدة للحق ما لم ينجح صاحبه في إقامة الدليل عليه، فالإدعاءات ما لم يتم اثباتها لاتكون ذي جدوى، ولذا كان من الضروري صياغة نظرية الإثبات بما يتفق وطبيعة الدعوى القضائية التي تحكمها⁽¹⁾.

وإذا كان للإثبات في الدعاوى المدنية أهمية، فله أهمية أكثر في الدعاوى الجنائية، لأن الجريمة تشكل اعتداءً على المجتمع كله، فيساعد الإثبات على انزال العقاب بالجاني تحقيقاً للعدالة والاستقرار في المجتمع، ويحقق معه الردع الخاص للجاني والردع العام لكل من تحدثه نفسه بأن يحذوا حذو الجاني في ارتكاب الجريمة⁽²⁾، بمعنى آخر غاية الإثبات في المسائل الجنائية تحقيق العدالة الجنائية بالكشف عن الحقيقة التي تهم المجتمع بأسره لكون أن الجريمة تمثل اعتداءً على الجماعة⁽³⁾. وفي هذا الصدد نجد أن القاضي الجنائي يقوم بدور ايجابي في البحث عن الحقيقة بأي طريق مشروع، فتحوله قوانين الإجراءات الجنائية الأمر بتقديم أي دليل يراه لازماً لظهور الحقيقة أثناء نظره للدعوى، وهو بهذا يختلف عن دور القاضي المدني الذي يقوم بدور سلبي يقتصر على مجرد تقدير الأدلة التي يقدمها الخصوم وترجيح بعضها على بعض⁽⁴⁾.

والإثبات الجنائي هو (إقامة الدليل أو البرهان على وقوع الجريمة أو نفيها وعلى إسنادها إلى المتهم أو براءته منها)⁽⁵⁾، وبعبارة أخرى هو (إقامة الدليل لدى السلطات المختصة بالإجراءات الجنائية على حقيقة واقعة ذات أهمية قانونية، وذلك بالطرق التي حددها القانون وفق القواعد التي اخضعها لها)⁽⁶⁾.

وهذا يعني ان الاثبات لا يثور الا إذا وقعت الجريمة فعلاً، فلا يتصور إثبات الشيء قبل وقوعه، ولا يكفي إثبات وقوع الجريمة، بل لابد من نسبة وقوعها إلى شخص معين، لأن الجريمة فعل ومسؤول عن فعل وليس فعلاً فقط⁽⁷⁾.

(1) Peter Murphy : Murphy on Evidence, Blakstone, Press Limited , London, 1997, p. 2-3

(2) محمد بن ناصر الرقيشي، الاثبات الجنائي في الجريمة الالكترونية، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، كلية الحقوق، 2018، ص 11 .

(3) د. رأفت عبد الفتاح حلاوة، الاثبات الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، بلا سنة، ص 6 .

(4) د. فوزية عبد الستار، شرح قانون الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 522 .

(5) د. محمود محمود مصطفى، الاثبات في المواد الجنائية، الجزء الاول، النظرية العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1، 1977، ص 1 .

(6) د. محمود نجيب حسني، الاختصاص والاثبات في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص 53 .

(7) د. رأفت عبد الفتاح حلاوة، مصدر سابق، ص 6 .



وعلى ذلك يمكن القول أن الإثبات الجنائي يهدف إلى البحث في امكانية تحول الشك تجاه المتهم إلى يقين، في ضوء مبدأ أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته، فالأتهام يبدأ في صورة الشك من أن الشخص ارتكب جريمة أم لا، فيتم عن طريق الإثبات البحث عن الأدلة وتمحيصها وتقديرها، من ثم الوصول إلى اليقين الذي تبنى عليه إدانة المتهم أو بقاء الشك قائماً وعدم تحوله إلى يقين، بمعنى براءة المتهم مما هو منسوب إليه، بناءً على قاعدة ان الشك يفسر لمصلحة المتهم⁽¹⁾.

وتتأتى أهمية نظرية الإثبات الجنائي من أن الجريمة كواقعة تنتمي إلى الماضي ولا يسع المحكمة معاينتها بنفسها والتعرف على حقيقتها، وإنما هي تقضي بشأنها بعد أن تستعين بوسائل تعيد امامها رواية وتفصيل ما حدث، وهذه الوسائل هي أدلة الإثبات. كما تتضح أهمية الإثبات الجنائي في ان القانون قيد القاضي بقواعد تحدد كيفية الحصول على الأدلة والشروط التي يتعين توافرها فيها، والتي بمخالفتها تهدر قيمة هذه الأدلة، أي أن مخالفة هذه القواعد تصيب عمل القاضي بالخلل وتصف قضاؤه بالبطلان⁽²⁾. مع الإشارة إلى أن نطاق الإثبات الجنائي لا يقتصر على إقامة الدليل أمام قضاء الحكم، وإنما يتسع لإقامته أمام سلطات التحقيق بل وسلطات الاستدلال أيضاً، ما يضاعف من أهمية الإثبات الجنائي في الإجراءات الجنائية⁽³⁾.

ويرتبط الإثبات الجنائي بكل جهد قضائي يبذل في سبيل اظهار الحقيقة الواقعية، وله دور حاسم في مصير الدعوى الجزائية، وقول القضاء كلمته في أمرها. فالإثبات هو العصب الرئيسي للحكم الجنائي، ففيه وحده يكمن السبب الذي يقود القاضي إلى اصدار الحكم ان كان بالإدانة ام بالبراءة، ولذا تبقى أهمية الإثبات الجنائي أهمية إستثنائية وقصوى طالما كان من المستحيل قانوناً إدانة شخص بدون إثبات مساهمته في الفعل الجرمي فاعلاً كان ام شريكاً⁽⁴⁾.

والإثبات في المواد الجنائية يحكم بقواعد خاصة تجعل له ذاتية متميزة تنعكس على قواعده، بشكل يجعل له نظرية مستقلة تختلف عما هو في فروع القانون الأخرى، سواء من حيث عبء إثباته أو الأدلة التي يعتمدها⁽⁵⁾. ولهذه القواعد طبيعة مزدوجة، بعضها موضوعي كبيان محل الإثبات وعلى من يقع عبؤه وتفصيل طرقه كالشهادة والاختصاص بالقرائن، وبعضها شكلي مثل بيان الطرق

(1) د. احمد يوسف الطحاوي، الأدلة الالكترونية ودورها في الإثبات الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2015، ص 130 – 131 .

(2) د. محمود نجيب حسني، الاختصاص والإثبات في قانون الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 53 .

(3) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 838 .

(4) د. محمد زكي ابو عامر، الإثبات في المواد الجنائية، الفنية للطباعة والنشر، القاهرة، ص 12 .

(5) المصدر السابق ، ص 18 .



والكيفية التي تستخدم بها تلك الطرق كأدلة امام المحكمة⁽¹⁾.

ويمكن القول أن أهم القواعد العامة في الإثبات الجنائي هي قاعدتي حرية القاضي في تكوين عقيدته ومبدأ قرينة البراءة، وسنقف عندهما بشكل موجز :

أولاً : مبدأ حرية القاضي في تكوين عقيدته

تعد حرية الإثبات من أهم الخصائص التي تميز نظام الإثبات الجنائي، وتعني أن الجريمة تثبت بكل الوسائل الممكنة بخلاف ما عليه في المواد المدنية، حيث الإثبات مقيد لتعلقه بتصرفات قانونية⁽²⁾. ومبدأ حرية القاضي في تكوين عقيدته مستقر ومعمول به في جميع التشريعات الجنائية لإرتباطه الوثيق بمبدأ الشرعية الضامن للحريات الفردية. ومفاد هذا المبدأ أن للقاضي مطلق الحرية في تقدير أدلة الدعوى، أي أن له الأخذ بها أو طرحها بناءً على تقييمه لها لا تحكماً منه، وهو غير ملزم ببيان اسباب الإعتقاد أو الطرح، كما أنه غير ملزم بمناقشة كل دليل على حده، وإنما له تكوين عقيدته من مجموع الأدلة المتحصلة ما دامت هي منتجة في مجموعها في إثبات اقتناعه، بما يترتب عليه عدم جواز تقييد القاضي بقرائن أو افتراضات قانونية، ومع ذلك وفي الحالات التي تكون فيها صعوبة في الإثبات يمكن ان يفترض المشرع بعض عناصر الجريمة، فتكون قيداً على حرية القاضي في تكوين عقيدته⁽³⁾.

وهناك شروط عدة لممارسة القاضي حريته في الإقتناع أهمها أن يكون إقتناعه مستنداً إلى أدلة صحيحة طرحت في الجلسة، أي أدلة مستمدة من إجراءات صحيحة وتمت مناقشتها في الجلسة، وأن يكون للدليل اصل في اوراق الدعوى، وأن يكون إقتناع القاضي مبنياً على اليقين. مع الإشارة إلى أن هناك إستثناءات ترد على هذا المبدأ تتعلق بتقيد القاضي الجنائي بطرق الإثبات الخاصة بالمواد غير الجنائية، وحجية بعض المحاضر في إثبات ما ورد بها من وقائع، كمحاضر المخالفات التي يثبتها المأمورون المختصون إلى أن يثبت ما ينفيهها، ومحاضر جلسات المحاكم متى استوفت الشكل القانوني بتوقيع رئيس المحكمة والكاتب، فضلاً عن الإستثناء الخاص بأدلة الإثبات في جريمة الاشتراك في الزنا⁽⁴⁾.

(1) د. عبد الحميد الشواربي، الإثبات الجنائي في ضوء القضاء والفقهاء، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط 1، 1988، ص 10 .

(2) د. عبد الحميد المليحي، نظام الإثبات الجنائي في التشريع المغربي والمقارن، منشورات مجلة الحقوق، سلسلة المعارف القانونية والقضائية، بلا سنة، ص 34 .

(3) د. مأمون محمد سلامه، الاجراءات الجنائية في التشريع المصري، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص 182 .

(4) ينظر في تفصيل المبدأ وقبوده، د. مأمون محمد سلامه، المصدر السابق، ص 182 وما بعدها، ود. فوزية عبد الستار، شرح قانون الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 527 وما بعدها .



يذكر أن لمبدأ القناعة القضائية عناصر تتمثل بالسلطة التقديرية للمحكمة وعدم تقييدها بأدلة محددة وتكوين عقيدة المحكمة من مجموع الأدلة وجواز تجزئة الدليل⁽¹⁾.

وتأخذ معظم التشريعات الحديثة بمبدأ حرية القاضي الجنائي في تكوين عقيدته، فمثلاً تنص المادة (213/ أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي على أنه (تحكم المحكمة في الدعوى بناءً على اقتناعها الذي تكون لديها من الأدلة المقدمة في أي دور من ادوار التحقيق أو المحاكمة وهي الاقرار وشهادة الشهود ومحاضر التحقيق والمحاضر والكشوف الرسمية الأخرى وتقارير الجراء والفنيين والقرائن والأدلة الأخرى المقررة قانوناً). كما اخذ المشرع المصري بالمبدأ المذكور في المادة (302) من قانون الاجراءات الجنائية .

ثانياً : قرينة البراءة⁽²⁾

تقوم نظرية الاثبات في المسائل الجنائية على قاعدة أن الاصل في الإنسان البراءة، فكل انسان الفرض فيه أنه بريء حتى يقوم الدليل على إدانته، وهي قرينة غير قاطعة لكنها قرينة تحمي الحرية الشخصية للأفراد، وتجعل عبء إثبات الإدانة يقع على عاتق النيابة العامة، كما تحمل هذه القرينة القاضي على تفسير الشك لصالح المتهم⁽³⁾، ويعني ذلك أن الإدانة لا تقوم على الظن بل على الجزم واليقين، أما البراءة فلا تستلزم أدلة قاطعة بل يصح ان تبني على الشك⁽⁴⁾.

ويترتب على مبدأ قرينة البراءة وفضلاً عن تطبيق قاعدة الشك يفسر لفائدة المتهم، إلقاء عبء الإثبات على عاتق جهة الإتهام وهي النيابة العامة كأصل- والمضروور أي المدعي بالحق المدني تبعاً - حيث تتحمل عبء إثبات التهمة لدحض قرينة البراءة، عملاً بقاعدة (البينة على من ادعى)⁽⁵⁾، ما يعني أنه إذا كان الأصل في الإنسان البراءة فعلى من يدعي خلاف هذا الاصل إثباته .

إذاً يمكن القول وفي ضوء ما تقدم أن القاعدة العامة التي تحكم الإثبات الجنائي، هي أن للقاضي أو المحكمة كامل الحرية في تكوين عقيدتها من الأدلة المتحصلة، والقاعدة الثانية هي تحمل جهة الإتهام عبء الإثبات. وفي هذا الشأن تنبغي الإشارة إلى أن المحكمة يجب أن تستمد عقيدتها من الأدلة التي يقرها القانون اساساً للإثبات، أي أنها لا تلجأ إلا إلى المصادر المعتمدة من المشرع لا

(1) للمزيد من التفصيل ينظر ضياء عبدالله الجابر، ناصر خضر الجوراني، القناعة القضائية في الإثبات الجنائي، مجلة جامعة كربلاء، المجلد الثالث، العدد الثالث عشر، 2005، ص 165 وما بعدها .

(2) لا يعد مبدأ البراءة مبدئاً قانونياً فحسب، وانما قاعدة دولية نصت عليها الكثير من المواثيق والاتفاقيات الدولية، كما تشكل هذه القاعدة مبدئاً دستورياً تنص عليه اغلب دساتير الدول، تنظر المادة (19/خامساً) من دستور العراق لعام 2005 .

(3) د. جلال ثروت، نظم الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 477 .

(4) د. نبيل مدحت سالم، مصدر سابق، ص 430 .

(5) د. عبد الحميد المليحي، مصدر سابق، ص 48 .



غيرها وان كانت قد اطمأنت اليها⁽¹⁾، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة (213/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي بقولها (تحكم المحكمة في الدعوى بناءً على اقتناعها الذي تكون لديها من الأدلة المقدمة في أي دور من أدوار التحقيق أو المحاكمة وهي الاقرار وشهادة الشهود ومحاضر التحقيق والمحاضر والكشوف الرسمية الأخرى وتقارير الجراء والفنيين والقرائن والأدلة الأخرى المقررة قانوناً). وعلى ضوء هذا النص، فإن الأدلة التي يجوز للمحكمة الإستناد إليها في حكمها هي، الاقرار (الاعتراف) والشهادة ومحاضر التحقيق والمحاضر والكشوف الرسمية الأخرى والخبرة والقرائن والأدلة الأخرى المقررة قانوناً.

ونسنتج مما سبق من الكلام في هذا الفرع، أن الإثبات الجنائي ينصرف إلى إقامة الدليل على وقوع جريمة ما ونسبتها إلى شخص معين، وهو لا يقتصر على مرحلة المحاكمة بل يشمل المراحل السابقة عليها ايضاً، وأن للإثبات في المواد الجنائية أهمية كبيرة لكونه يمثل وسيلة القاضي أو المحكمة في التعرف على حقيقة واقعة حدثت في الماضي وانتهت، فضلاً عن دوره الحاسم في مصير الدعوى الجزائية، وأن المشرع يحدد عادة الأدلة الجنائية التي يمكن للمحكمة في ضوءها تكوين قناعتها، فضلاً عن وقوع عبء الإثبات على عاتق جهة الإتهام.

الفرع الثاني

قواعد الإثبات في الدعوى الجزائية العمالية

بعد أن تعرفنا على القاعدة العامة في الإثبات الجنائي والأدلة القانونية التي أجاز المشرع للمحكمة تكوين عقيدتها منها، نقف الآن على قواعد الإثبات التي تسترشد بها محكمة العمل وهي بصدد نظر الدعوى الجزائية المعروضة امامها، وفي هذا الصدد يمكن ان تطرح عدة تساؤلات اهمها، هل توجد قواعد إثبات خاصة بالدعوى العمالية؟، وما مدى صلاحية الأدلة الجنائية الواردة في التشريع الجنائي في إثبات الوقائع ضمن اطار القضايا العمالية الجزائية؟.

وللإجابة على التساؤلات المذكورة نقول، أن قوانين العمل وفي اطار سعيها في توفير حماية فعالة للعمال وهم الطرف الضعيف في علاقة العمل والخصم الضعيف في الدعوى العمالية، نصت على قواعد إثبات خاصة لعقود العمل خرج فيها المشرع على القواعد العامة في اثبات العقود. وتلزم الإشارة هنا إلى أن قواعد الإثبات الخاصة هذه إنما تتعلق بالعقود التي يشملها قانون العمل فقط، حيث تبقى عقود العمل المستثناة من نطاق تطبيق قانون العمل خاضعة للقواعد العامة في الإثبات ما لم توجد قوانين أو لوائح خاصة بها، كما ينبغي التأكيد على أن عقد العمل وبوصفه من العقود الرضائية

(1) سعيد حسب الله عبد الله، مصدر سابق، ص 379.



لا يتطلب إنعقاده شكل معين، فيمكن أن ينعد كتاباً كما يمكن عقده شفاهة أو بأي طريقة أخرى، ومع ذلك يؤكد المشرع العمالي غالباً على ضرورة الكتابة في عقد العمل، لتسهيل الإثبات والتقليل من المنازعات التي تثار بين طرفي علاقة العمل⁽¹⁾.

وبعبارة أخرى، ان الاصل أن يكون عقد العمل مكتوباً فيسهل إثباته، إلا أن مكن الصعوبة هو في وجود علاقة عمل تكون فيها إرادة طرفي العقد قد التقت مشافهة، ولأن العامل يمثل الطرف الضعيف في العلاقة فقد كان اشتراط القانون للكتابة لمصلحته، ومع ذلك يبقى المشرع الأمل في اثبات علاقة العمل المعقودة بشكل شفهي، من خلال فسح المجال للعامل لإثباتها بطرق الإثبات كافة، وهو ما يعد خروجاً على القواعد العامة بهدف حمل صاحب العمل على إفراغ عقوده في إتفاقات مكتوبة تسهياً لإثبات حقوق الطرفين بما يقلل احتمال المنازعات⁽²⁾.

ونستطيع القول أن اهم قواعد الإثبات الخاصة التي تنص عليها عادة قوانين العمل هي، حرية العامل في إثبات عقد العمل وتحميل صاحب العمل عبء الإثبات، وسنبيّن كلاً من القاعدتين في فقرة مستقلة .

أولاً : حرية العامل في اثبات عقد العمل

تنص غالبية قوانين العمل على قاعدة مفادها حرية العامل في إثبات عقد العمل والحقوق الناشئة عنه بكافة طرق الإثبات القانونية⁽³⁾، وهي قاعدة واضح فيها إتجاه المشرع العمالي نحو التخفيف على العامل والتشديد على صاحب العمل، مراعاة منه لمركز العامل الضعيف ومحاولة للتخفيف عنه في حالات عدم وجود عقد مكتوب، ولأن عدم كتابة العقد يعود في غالب الأحيان إلى تقصير صاحب العمل لا إلى العامل⁽⁴⁾. وبمعنى آخر أن المشرع يرتب على عدم كتابة العقد فسح المجال امام العامل لإثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات، وهذا التوجه الغرض منه حمل صاحب العمل على كتابة العقد وتيسير الإثبات على خصمه إذا ما توانى هو عن القيام بواجبه⁽⁵⁾.

وفي هذا الصدد تنص المادة (32) من قانون العمل المصري على أنه (يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية ... وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات ...). كما تنص المادة (38) من قانون العمل القطري على (يكون عقد العمل مكتوباً

(1) ينظر د. هيثم حامد المصاروة، مصدر سابق، ص 41 .

(2) د. صبا نعمان رشيد، ذاتية القواعد المنظمة لعلاقة العمل ومدى إنسجامها مع أحكام القواعد العامة، مجلة دراسات قانونية، بيت الحكمة، بغداد، العدد (40)، 2016، ص 101 .

(3) تنظر المادة (20) من الإتفاقية العربية لعام 1976 بشأن مستويات العمل .

(4) د. محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2000، ص 319 .

(5) د. هيثم حامد المصاروة، مصدر سابق، ص 42 .



ومصدقاً عليه من الإدارة... وإذا لم يكن عقد العمل مكتوباً، جاز للعامل إثبات علاقة العمل والحقوق التي نشأت له بجميع طرق الإثبات) .

كما نصت على هذا المبدأ عدة قوانين عمل أخرى⁽¹⁾.

أما بالنسبة لقانون العمل العراقي فقد نصت المادة (37/ رابعاً) على أنه (في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب بين العامل وصاحب العمل يقع عليهما طريقة إثبات وجود العقد وتقديم البيانات على اية حقوق ومطالبات لهم بموجب العقد). ويلاحظ بوضوح اختلاف نص قانون العمل العراقي عن نصوص قوانين العمل التي أشرنا إليها من حيث الصياغة ومضمونها. فظاهر النص يشير إلى أن المشرع العراقي القى على كل من العامل وصاحب العمل عبء اثبات وجود عقد العمل وجعل لهما اختيار طريقة الإثبات. ونعتقد أن صياغة النص غير موفقة وكان الأولى أن ينحى المشرع منحى الغالبية من تشريعات العمل بأن يطلق يد العامل في إثبات عقد العمل وكل ما تنشأ عنه من حقوق بأي طريقة قانونية من طرق الإثبات⁽²⁾، وفي ذات الوقت يقيد صاحب العمل بعدم فسح المجال له لإثبات عقد العمل بغير طريق الكتابة، بحسبان أن القانون يلزم صاحب العمل بتنظيم عقد العمل كتابياً وتضمينه بيانات عدة، وإن كان المشرع سمح بأن يكون عقد العمل شفويّاً، ولكن الأولى بصاحب العمل ابرام عقد كتابي حفظاً لحقوقه وحقوق العامل⁽³⁾، ما يعني أن إغفال الكتابة يرجع إلى تقصير صاحب العمل لا تقصير العامل .

ثانياً : عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل

سبق القول أن القاعدة السائدة في القانون الجنائي العام أن الأصل في الانسان البراءة وعلى من يدعي خلاف هذا الاصل إثباته، وأن المبدأ العام يقضي بأن (البينة على من ادعى)، ويعني ذلك أن الطرف الذي يحمل عبء الإثبات في الدعوى الجزائية هو المدعي، أي جهة الاتهام وهي النيابة العامة والمدعي المدني عند مطالبته بالتعويض. وإذا كانت هذه هي القاعدة المعمول بها في نطاق الدعاوى الجزائية في القانون الجنائي، فإن الأمر غير ذلك فيما يخص الدعاوى العمالية، إذ ومراعاة من المشرع لضعف مركز العامل في الدعوى وضماناً لحفظ حقوقه واستيفاءها ومنعاً لاستغلال صاحب العمل واستبداده، فقد ذهب قانون العمل العراقي بإتجاه نقل عبء الإثبات إلى صاحب العمل،

(1) تنظر المادة (28) من قانون العمل الكويتي، والمادة (47) من قانون العمل السوري، والمادة (24) من قانون العمل الفلسطيني، والمادة (15/ أ) من قانون العمل الاردني .

(2) كان قانون العمل العراقي الملغي رقم (71) لسنة 1987 ينص في المادة (3) منه على وجوب ان يكون عقد العمل مكتوباً وفي حال عدم كتابة العقد فعلى العامل إثبات العقد والحقوق الناشئة عنه بجميع طرق الإثبات .

(3) تنظر المادة (37/ اولاً) من قانون العمل العراقي .



أي تحميله عبء الاثبات، على الرغم من أنه هو المتهم غالباً في الدعاوى العمالية الجزائية والمدعى عليه في الدعاوى العمالية المدنية وهو ما يعد خروجاً على القواعد العامة في الاثبات .

وفي هذا الصدد نصت المادة (46/ثالثاً) على أنه (يقع على صاحب العمل عبء اثبات انتهاء خدمة العامل عند طعن العامل بقرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة أو أمام قضاء العمل). كذلك فيما يخص مسألة اثبات تسلم العامل لأجره كاملاً، تنص المادة (65/ثالثاً) على (إذا ادعى العامل بأن صاحب العمل دفع له أجراً اقل من الأجر المتفق عليه في مشروعه فعلى صاحب العمل عبء اثبات أنه دفع للعامل الاجر ذلك). وفي الإتجاه نفسه سار المشرع بخصوص اثبات خطأ العامل الذي يستوجب دفعه تعويضاً لصاحب العمل، إذ تنص المادة (137/ثانياً) على أنه (على صاحب العمل اثبات خطأ العامل، ويحدد التعويض الذي يجب على العامل دفعه بقرار قضائي إلا إذا اتفق الطرفان على تسويته بطريقه ودية). وأخيراً قرر المشرع نفس المبدأ فيما يتعلق بإثبات المخالفات المرتكبة من العامل، حيث تقول المادة (145/ثالثاً) (يقع على صاحب العمل عبء اثبات المخالفات التي فرض العقوبة بناءً عليها على العامل أثناء النظر فيها امام المحكمة المختصة) .

ويلاحظ من النصوص المتقدمة تأكيد المشرع العراقي على مبدأ نقل عبء الاثبات في نصوص متعددة، على الرغم من أنه كان بالإمكان النص عليه كمبدأ أو قاعدة عامة في نص واحد . أما في مصر وقطر فلم يرد هذا المبدأ في قانون العمل، واكتفى المشرع في كلا البلدين بمبدأ حق العامل في اثبات عقد العمل و كل حقوقه بكافة طرق الاثبات. وبالعوم يشكل هذا المبدأ حجر الاساس في موضوع الاثبات في قانون العمل بشكل عام والدعاوى الجزائية منه على وجه الخصوص.

هذا فيما يتعلق بالإجابة على التساؤل المتعلق بمدى وجود قواعد اثبات خاصة في قانون العمل، أما فيما يخص التساؤل حول مدى صلاحية أدلة الاثبات الجنائية لأن تعتمد في الدعاوى العمالية الجزائية، فقد اتضح لنا أن المبدأ العام الذي اخذت به أغلب قوانين العمل هو حرية العامل في إثبات عقد العمل والحقوق الناشئة عنه بكافة طرق الإثبات، كالشهادة والاقرار والقرائن، كما في شهادة مفتش العمل بخصوص المستندات والسجلات وما ذكره في محضر المخالفات الذي حرره، واعتراف صاحب العمل أمام المحكمة بالمخالفة المنسوبة اليه، وتقرير الخبير الذي يقرر مدى توافر المواصفات الفنية في الوسائل والادوات الخاصة بالسلامة المهنية، واعتبار كون صاحب العمل خارج البلاد في تاريخ المحضر الموقع منه قرينة على عدم صحة المحضر⁽¹⁾.

(1) ينظر مصطفى علي مصطفى، مصدر سابق، ص 512 – 513 .



يذكر أن مجال إعمال هذه الميزة للعامل، أي تسخير كل أدلة الإثبات القانونية له في إثبات حقوقه، إنما يتحدد بعدم وجود عقد عمل مكتوب، أما مع وجود عقد عمل مكتوب فإن الأمر يقتضي الرجوع إلى القواعد العامة في الإثبات التي لا تجيز اثبات عكس الكتابة إلا بالكتابة⁽¹⁾.

إذاً وكأستنتاج نختم به موضوع مدى صلاحية اعتماد أدلة الإثبات الجنائي في إثبات عقد العمل والحقوق الناشئة عنه وفقاً لنصوص قانون العمل العراقي، فإنه ينبغي التفريق بين حالتين :

1. حالة عقد العمل المكتوب، وفيها يجوز الاحتجاج بهذا العقد من قبل الطرفين العامل وصاحب العمل أمام المحكمة بكونه دليلاً كتابياً، أي بَعْدَهُ من الأدلة الكتابية وليس للخصوم إثبات ما يخالفه إلا بالكتابة⁽²⁾.

2. حالة عقد العمل غير المكتوب، ووفقاً لنص المادة (37/ رابعاً) فإن لكل من العامل وصاحب العمل اثبات العقد والحقوق الناشئة عنه بكافة طرق الإثبات، سواء كان العقد غير مكتوب أو حالة أنه مكتوب ولكنه لا يتضمن جميع حقوق العامل والتزاماته، ومن ثم يمكن اثبات ذلك بالوسائل المتاحة كالأضبارة الشخصية للعامل والسجلات التي أوجب القانون مع صاحب العمل مسكها كسجلات الاجور والاجازات والسجلات الخاصة بالاحداث وسجل الزيارات التفتيشية، كما يمكن إثبات عقد العمل غير المكتوب بالشهادة سواء كانت قيمته تقل عن خمسة الاف دينار أو كانت قيمته غير محدودة⁽³⁾.

الفرع الثالث

حجية محاضر تفتيش العمل

تبين لنا في سياق البحث أن من أهم سلطات مفتشي العمل هي سلطتهم في تحرير محاضر مخالفات العمل، وتأتي أهمية هذه المحاضر نتيجة الآثار القانونية المهمة التي قد تترتب عليها من تحريك للدعوى الجزائية ضد صاحب العمل، وما يتبع ذلك من إحالته للمحاكم و ثم إدانته ومعاقبته

(1) تنظر المادة (79) من قانون الإثبات العراقي، مع الإشارة إلى ان هذه الميزة إذا كانت تتكيف بكونها حق للعامل فإنها جوازية للمحكمة، بمعنى ان من حق العامل الذي لا عقد مكتوب لديه الطلب من المحكمة إحالة الدعوى للتحقيق لاثبات علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل، إلا ان اجابة هذا الطلب جوازية للمحكمة، طالما كان هناك في اوراق ومستندات الدعوى ما يكفي لتكوين قناعتها بشأن قيام تلك العلاقة، وهي تستمد ذلك من المصدر الذي يطمئن له وجدانها وله اصل في الاوراق، للمزيد تنظر د. ناهد العجوز، مصدر سابق، ص 761 .

(2) يجوز استثناءً الإثبات بالشهادة في التصرفات القانونية إذا وجد مبدأ ثبوت بالكتابة وهو (كل كتابة تصدر من الخصم يكون من شأنها ان تجعل وجود الحق المدعى به قريبا الاحتمال، تنظر المادة(78) من قانون الإثبات العراقي رقم (107) لسنة 1979 .

(3) نور قحطان خليل، د. فاضل عواد محييد، مصدر سابق، ص 346 - 347 ، وتنظر المادتين (18 ، 77) من قانون الإثبات العراقي .



بإحدى العقوبات التي ينص عليها قانون العمل. ومن هنا جاء اهتمام قوانين العمل بتنظيم هذه المحاضر من حيث النص على الشروط الواجب توافرها في المحاضر والبيانات التي ينبغي أن يتضمنها وعدد النسخ التي تحرر بها .

ولا شك أن محاضر التفتيش هذه تلعب دوراً كبيراً في إثبات جرائم العمل، ما يستوجب الوقوف عند القوة الثبوتية للمحاضر المذكورة امام محكمة العمل، وسنحاول بيان ذلك في الفقرتين الآتيتين :

أولاً : القوة الثبوتية لمحاضر المخالفات في قوانين الإجراءات الجنائية

عرفنا أن القاعدة في الإثبات الجنائي هي حرية القاضي في تقدير الأدلة وأخذ ما يراه في تكوين قناعته، ومع ذلك يورد المشرع في قوانين الإجراءات الجنائية بعض الإستثناءات التي يقيد فيها حرية القاضي بأدلة معينة يلزم بها في تكوين عقيدته، ومن أبرز هذه الإستثناءات هي حجية بعض المحاضر في إثبات ما ورد بها من وقائع، وبتعبير آخر حجية محاضر المخالفات التي يعدها الموظفون المختصون بالمخالفات .

فمثلاً تنص المادة (221) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي على أنه (تعتبر المحاضر والتقارير والكتب الرسمية التي يحررها الموظفون والمستخدمون المختصون في المخالفات حجة بالنسبة للوقائع التي اشتملت عليها وللمحكمة أن تتخذها سبباً للحكم في المخالفة دون أن تكون ملزمة بالتحقيق عن صحتها، ومع ذلك فللخصوم أن يثبتوا عكس ما ورد فيها). وبالمضمون نفسه نصت المادة (301) من قانون الإجراءات الجنائية في مصر على أنه (تعتبر المحاضر المحررة في مواد المخالفات حجة بالنسبة للوقائع التي يثبتها المأمورون المختصون إلى ان يثبت ما ينفىها) .

وفي ضوء النصين المذكورين يتبين أن الوقائع المادية التي ترد في محاضر المخالفات يفترض القانون صحتها، وأن القاضي غير ملزم بتحقيقها أو التدليل على وقوعها في حكمه، وهذه الحجة لمحاضر المخالفات لا تعني أن القاضي ملزم بما ورد فيها، بل أن له عدم الأخذ في المحاضر أي طرحه جانباً ولو لم يطعن فيه بالتزوير أو اثبت ذوي المصلحة عكس ما ورد به، إلا أن عدم الأخذ بما جاء في المحاضر يوجب على القاضي بيان الاسباب التي دفعته إلى طرح الحجية التي اسبغها القانون على هذه المحاضر، والقول بغير ذلك لا شك من شأنه تجريد المحاضر المذكورة من قيمتها القانونية⁽¹⁾ .

إذاً يمكن القول أن المحاضر المحررة في مواد المخالفات حجة بالنسبة للوقائع التي يثبتها محرروها إذا كانت أصولية ومستوفية للشروط القانونية، فتعتبر قرينة قانونية صحيحة بما جاء فيها،

(1) د. مأمون محمد سلامه، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، مصدر سابق، ص 197 .



وعلى القاضي العمل بها ما لم يقدّم دليل عكسي على خلافها، أي إلى أن يثبت ما ينفىها بكافة طرق الإثبات كالشهادة والكتابة والقرائن دون اشتراط الطعن بالتزوير، وان ذهب بعض الفقه إلى اشتراط أن يكون دليل الإثبات العكسي لهذه المحاضر مقيداً بالبينة الكتابية أو الشخصية أي بشهادة الشهود وليس القرائن أو انكار المدعى عليه للواقعة⁽¹⁾.

إن حجية محاضر المخالفات تقتصر على الوقائع المادية المسندة للمتهم أو غيره التي اثبتتها المحاضر المشار إليها، أما ما عدا ذلك من الأقوال التي يكون قد سمعها محرر المحاضر من الشهود أو اعتراف المتهم أو الآراء التي يبديها المحرر عن الواقعة أو تكييفه لها والبيانات الأخرى التي يتضمنها المحاضر فليست لها الحجية بالمعنى الذي يقصده المشرع، وعليه فإن حقيقة حجية هذه المحاضر هي مجرد نقل لعبء الإثبات بالشكل الذي لا تلتزم فيه النيابة العامة بإثبات الوقائع الواردة فيها، بل يكون على المتهم إثبات عدم وقوعها⁽²⁾. مع التنبيه إلى أن صحة هذه المحاضر مشروطة بأن تكون معدة ممن هو مخول بإعدادها في حدود اختصاصه⁽³⁾.

وصفوة القول أن محاضر المخالفات التي يحررها الموظفون أو المأمورون في حدود اختصاصهم لها حجية قانونية وتصلح سبباً للحكم، ولا تلزم المحكمة بالتحقيق في صحتها ما لم يثبت صاحب الشأن عكسها بكل طرق الإثبات .

ثانياً : القوة الثبوتية لمحاضر مخالفات العمل

تعرف محاضر مخالفات العمل بأنها (التقارير المكتوبة التي يحررها مفتش العمل المختص عند اكتشافه ارتكاب صاحب احدى المخالفات للقواعد والأحكام المنظمة لعلاقات العمل وذلك بعد إنذاره ومنح الفرصة لإزالة هذه المخالفات)⁽⁴⁾ .

إذ يصبح فرض الجزاءات الجنائية على المخالفين لأحكام قانون العمل في بعض الاحيان امراً لازماً، كما في حالات المخالفات الجسيمة أو المتكررة أو المخالفات التي يرتكبها المخالفون عن دراية وقصد بهدف تحقيق نتائج معينة، فتعدو اساليب النصح والإرشاد والامهال في مثل هذه الحالات عديمة الجدوى، ومن ثم لا مفر من اللجوء إلى فرض العقاب على المخالف تحقيقاً للردع العام والردع الخاص⁽⁵⁾.

(1) ينظر د. حسن جوخدار، أصول المحاكمات الجزائية، الجزء الثاني، منشورات جامعة حلب، كلية الحقوق، 1981، ص 131 .

(2) د. محمد زكي ابو عامر، الإثبات في المواد الجنائية، مصدر سابق، ص 238 .

(3) د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، مصدر سابق، ص 447 .

(4) حداد فاتح، بن بو عزه صارة، مفتشية العمل، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، 2017، ص 60 .

(5) علي فيصل علي، مصدر سابق، ص 297 .



وتنص قوانين العمل في العادة على الشروط الواجب توافرها في المحضر، مثل أن يقوم المفتش بتحرير المحضر في مكان العمل أو المنشأة إلا إذا حال مانع من دون ذلك، وأن يكون تنظيم المحضر ضمن المجال الاقليمي المحدد للمفتش، وان يكون المحضر متضمناً تعيناً للعناصر المادية للمخالفة وصفة المخالف وشروط أخرى عديدة، فضلاً عن شكلية معينة ينبغي مراعاتها عند تحرير المحضر⁽¹⁾.

وبشأن القوة الثبوتية لمحاضر التفتيش، ذهب إتجاه في الفقه إلى أن لمحضر مفتش العمل قوة الدليل الكتابي والسند الرسمي، ولكن هذه القوة نسبية تقبل إثبات العكس، وفي هذا الإتجاه سارت الإتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998، حيث تنص في المادة (38) منها على (يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس).

وذهب الإتجاه الآخر إلى أن محاضر مفتشي العمل تعد أدلة للإثبات لها قوة الاوراق والمحرمات الرسمية إلا أن يدعى بتزويرها⁽²⁾.

وواضح الفرق بين الإتجاهين، في أن الأول يقبل أن يتم إثبات عكس المحضر بكافة طرق الإثبات كالشهادة والخبرة والقرائن، في حين حسب الإتجاه الثاني فإن محاضر التفتيش لا تقبل إثبات العكس إلا ان يطعن بتزويرها.

ونعتقد أن حسم مسألة القوة الثبوتية لمحاضر مفتشي العمل يكون بالرجوع إلى قانون العمل، فاذا كان القانون المذكور ينص على قوة ثبوتية معينة لمحاضر التفتيش وجب الأخذ بما يقوله النص⁽³⁾، وإذا كان قانون العمل لا ينص على قوة ثبوتية معينة للمحاضر وهذا هو الراجح، فينبغي الرجوع إلى القواعد العامة في قوانين الإجراءات الجنائية والتي تعرف ثلاثة انواع من المحاضر⁽⁴⁾ :

1. محاضر لا حجية لها ولا تنقيد المحكمة بمضمونها وعلى المدعي إقامة الدليل على ما ورد فيها، كمحاضر التحري والتحقيق الابتدائي⁽⁵⁾.

2. محاضر لها حجية كاملة حتى يطعن بتزويرها فيثبت عكس ما ورد فيها، كمحاضر جلسات المحاكم.

(1) ينظر في تفصيل هذه الشروط، ضاري مطرود جيا، مصدر سابق، ص 192 – 193.

(2) علي فيصل علي، مصدر سابق، ص 306، د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مصدر سابق، ص 60.

(3) تنص المادة (134/ ثالثاً) من قانون العمل العراقي على أنه (يعد تقرير لجنة التفتيش مع شهادة المفتش دليلاً تتخذه المحكمة عند اصدار قرارها ما لم يثبت لها خلاف ذلك).

(4) ينظر في تفصيل هذه الأنواع من المحاضر د. محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية مصدر سابق، ص 935 وما بعدها.

(5) تنص المادة (300) من قانون الإجراءات الجنائية في مصر على أنه (لا تنقيد المحكمة بما هو مدون في التحقيق التحقيقي الابتدائي أو في محاضر جميع الاستدلالات إلا إذا وجد في القانون نص على خلاف ذلك).



3. محاضر تعد حجة بما ورد فيها لحين ان يتم اثبات عكسها⁽¹⁾.

ولا شك أن محاضر مفتشي العمل هي من نوع المحاضر الأخير، أي المحاضر التي تعد حجة بما ورد فيها لحين اثبات عكسها، فتكون حجة على صاحب العمل الذي يقع عليه إثبات عكسها امام المحكمة، فمحاضر التفتيش تحرر من موظفين عموميين تمنحهم الغالبية من قوانين العمل صفة مأموري الضبط القضائي، ومن ثم يفترض القانون الثقة فيهم إلى أن يثبت العكس⁽²⁾.

وبالنتيجة نستطيع القول أن محاضر مفتشي العمل لها حجية نسبية وليست مطلقة، ما يعني انها تمثل قرينة تقبل إثبات العكس بجميع طرق الاثبات، وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي، إذ أعطى لمحاضر المخالفة المحرر من مفتش العمل قيمة قانونية، وعد ما يتضمنه المحاضر من أدلة تمثل قرينة قانونية بسيطة تقبل إثبات العكس⁽³⁾.

ومن المهم الإشارة إلى أن القوة الثبوتية لمحاضر مفتشي العمل ترتبط بالافعال المادية المجرمة التي تم ضبطها من المفتش، لا بالوقائع المستحصلة من اقوال الشهود وهذا ما ذهب إليه القضاء الفرنسي⁽⁴⁾، ويقول آخر أن حجية المحاضر تثبت للوقائع التي تؤكد منها المفتش عن طريق الإطلاع على المستندات وتوجيه الاسئلة والاستفسارات، ولذا من المستحسن عدّ مايرد في المحاضر صحيحاً إلى ان يقوم الدليل على ما يخالفه⁽⁵⁾.

وبخصوص موقف قانون العمل العراقي من موضوع القوة الثبوتية لمحاضر مفتشي العمل نجد انه ينص في المادة (134/ثالثاً) على أنه (يعد تقرير لجنة التفتيش مع شهادة المفتش دليلاً تتخذه المحكمة عند اصدار قرارها ما لم يثبت لها خلاف ذلك)⁽⁶⁾.

(1) سبقت الإشارة إلى المادة (221) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي، والمادة (301) من قانون الإجراءات الجنائية المصري .

(2) ينظر مسعود ابن حميد المعمرى، مصدر سابق، ص 497 .

(3) تنص المادة (8113/7) من قانون العمل الفرنسي على أن لمحاضر المخالفة حجية في الإثبات إلى أن يقوم الدليل على خلاف ما جاء فيه.

(4) د. المصطفى طایل، مصدر سابق، ص 45 .

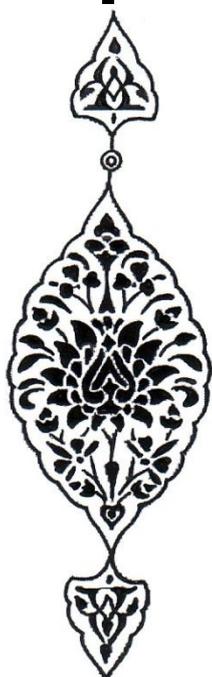
(5) فاتن عبد الحسين الوائلي، وظائف تفتيش العمل في القانون العراقي، رسالة ماجستير، جامعة النهرين، كلية الحقوق، 2008، ص 133 .

(6) تقول محكمة التمييز الاتحادية بقرارها المرقم (53/ج / 2014) في 2014/6/15 (ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد انه غير صحيح ومخالف للقانون ذلك ان المحكمة قد قررت الغاء التهمة الموجهة للمميز عليه، المتهم وفق المادة (24) عمل والافراج عنه قبل استكمال الإجراءات الأصولية، فكان المقتضى تدوين اقوال مفتش العمل وتعد هذه الشهادة مع تقرير المفتش يكون دليلاً تتخذه المحكمة عند اصدار قرارها ما لم يثبت لها خلاف ذلك عملاً بأحكام المادة (121) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 وحيث ان المحكمة قد اغفلت ذلك مما اخل بصحة قرارها المميز عليه قرر نقضه وإعادة إضبارة الدعوى إلى محكمتها (...).



والحقيقة أن النص المتقدم يتواءم مع ما ذهب إليه الإتجاه الفقهي القائل بالحجية النسبية لمحاضر تفتيش العمل، ولا نبالغ إذا ما قلنا انها حجية بسيطة وليست نسبية فحسب، ذلك أن المشرع العراقي جعل اقتران شهادة المفتش مع محضر التفتيش بمثابة دليل يصلح لأن يكون اساساً لحكم المحكمة، وحتى هذا الدليل قابل لأن يثبت ما يخالفه .

الخاتمة





الخاتمة

بعد هذا الجهد المتواضع من البحث في السياسة الجنائية التي انتهجها المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015، سواء ما تعلق منها بسياسة الوقاية والتجريم أو سياسة العقاب والإجراءات في الدعوى الجزائية العمالية، ومقارنة ما ذهب إليه قانون العمل العراقي مع بعض تشريعات العمل في الدول العربية وعلى وجه التحديد قانوني العمل في كل من مصر وقطر، نصل هنا إلى المحطة التي نقف فيها على أهم الإستنتاجات التي أمكن التوصل إليها بنتيجة البحث، ونعقبها بذكر أهم الاقتراحات التي نعتقد بأهمية تضمينها في قانون العمل العراقي، بغية توفير أقصى درجات الحماية للعلاقات العمالية وللعمال بالذات كطرفٍ ضعيفٍ في العلاقات المذكورة، وذلك في الفقرتين الآتيتين:

أولاً : الإستنتاجات

1. توصلنا إلى أنّ السياسة الجنائية في إطار قانون العمل ذات طابع خاص، تقوم على أساس حماية العمل والعمال وتهدف إلى تحقيق الردع الخاص لتوفير الحماية للطرف الضعيف في علاقة العمل متمثلاً بالعمال .
2. تجد السياسة الجنائية الوقائية في قانون العمل العراقي أساسها الفلسفي في عدة محاور أهمها، حماية العمال وعلاقات العمل عن طريق جعل قواعد القانون أمرة ذات طابع إلزامي لا يجوز الإتفاق على ما يخالفها، فضلاً عن الأساس المتعلق بتاريخ علاقات العمل التي كانت تقوم في السابق على سيطرة أصحاب العمل على قواعد السوق وإستغلال طبقة العمال المتوفرة، ما استدعى تدخل الدولة لفرض نوع من التوازن في علاقات العمل عن طريق سن قواعد قانونية تحمي العمال وتقرر جزاءً جنائياً عند مخالفة تلك القواعد. أما الأساس القانوني للسياسة المذكورة فيتمثل بالإتفاقيات والصكوك الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمنظمات الإقليمية، إضافة إلى دستور العراق لسنة 2005 كأساس قانوني داخلي .
3. تبين لنا إنّ قانون العمل وجهاز التفتيش والنقابات وقضاء العمل تعد أهم وسائل السياسة الوقائية في القانون المشار إليه، حيث لكل من هذه الوسائل دور مهم في تطبيق وإنفاذ سياسة جنائية وقائية فعالة في اطار علاقات العمل .
4. أدى التطور الإجتماعي والإقتصادي والتكنولوجي إلى ظهور جرائم جديدة أو مستحدثة، تطلب الأمر مواجهتها بسياسة تجرّيمية خاصة تقتضيها خصوصية المصالح التي يريد حمايتها، وجرائم العمل من بين تلك الجرائم التي يركز التجريم فيها على فكرة التلاقي



والتعارض بين مصالح العمال واصحاب العمل، ومن ثم بروز اهمية موضوع التجريم في قانون العمل، وبهذا الصدد يؤخذ معيار التجريم في الجرائم العمالية طبقاً للقواعد العامة في القانون الجنائي من حيث الخطر والضرر، فتشترك الجرائم المذكورة مع الجرائم الجنائية في القواعد والأحكام العامة.

5. للتجريم في قانون العمل مصادر داخلية ودولية، أما الداخلية فهي قانون العمل النافذ والأنظمة والتعليمات، وقد اقتصر مصدر التجريم الداخلي لقانون العمل العراقي على القانون دون الأنظمة والتعليمات، أما المصادر الدولية فهي الإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية .

6. استنتجنا أنّ جرائم العمل هي في الأغلب الأعم جرائم تنظيمية أو مصطنعة، وهي من نوع الجرح والمخالفات، وتعد من الجرائم المضرة بالمصلحتين العامة والخاصة، وهي في الغالب جرائم إهمال غير عمدية مع إفتراض القانون لهذا الإهمال دون الحاجة إلى قيام سلطة الإتهام بإثباته، إذ إتجهت قوانين العمل إلى توسيع قاعدة الخطأ المفترض .

7. إنّ أبرز مظاهر ذاتية التجريم في قانون العمل العراقي والقوانين المقارنة هي، خصوصية المصلحة المحمية التي تتجسد في حماية مصالح العمال كفئة محددة من الأشخاص، إضافة إلى مصلحة المجتمع من خلال المحافظة على حسن سير العمل وزيادة الإنتاج. والمظهر الثاني هو حكم تعدد جرائم العمل المرتبطة، إذ تتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة وهو حكم لا وجود له في القانون الجنائي العام. أما المظهر الثالث فهو الأخذ بالمسؤولية الجنائية التضامنية، بخلاف قانون العقوبات الذي يأخذ بالمسؤولية الجنائية الشخصية .

8. نص قانون العمل العراقي على عدة طوائف أو أنواع من الجرائم العمالية وكل طائفة تشتمل على عدة جرائم، كالجرائم المتصلة بسير العمل، والجرائم المتعلقة بسلامة العامل، والجرائم التي تمس بكرامة العامل، فضلاً عن الجرائم التي ترتبط بمخالفة أحكام تشغيل المرأة والحدث، ويحسب لقانون العمل العراقي إهتمامه في تجريم افعال التمييز بين العمال والتحرش الجنسي والعمل الجبري، وهي افعال تمس بكرامة العامل وحرمتها إتفاقيات دولية عديدة.

9. غفل المشرع العراقي عن تجريم عدد من الأفعال ذات الصلة بموضوع التشغيل والتدريب، كتقاضي مقابل من العمال لقاء تشغيلهم، وأيضاً ممارسة التدريب دون الحصول على إجازة،



- كما غفل عن تجريم المخالفات التي ترتبط بعلاقات العمل الجماعية، كمخالفة أحكام الإتفاقية الجماعية والتفاوض الجماعي والممارسات النقابية .
10. تقوم فلسفة العقاب في قانون العمل على حماية علاقات العمل وتحقيق اغراض الجزاء الجنائي في الردع وتحقيق العدالة والمنفعة، وحماية الأسس الإقتصادية والإجتماعية بما يحفظ الأمن والسلم المجتمعيين .
11. العقوبات الأصلية في قانون العمل هي الحبس والغرامة، وقد أخذ قانون العمل العراقي بعقوبة الحبس كجزاء جنائي لستة أنواع من الجرائم العمالية، وأخذ بها كعقوبة تخييرية لا وجوبية. أما الغرامة فقد اقراها القانون المذكور كعقوبة تخييرية إلى جانب عقوبة الحبس، كما نص عليها كعقوبة اصلية وجوبية ومنفردة .
12. تنص قوانين العمل على بعض التدابير الإحترازية التي تتلائم والنشاطات التي تنظمها وتحكمها، كالمصادرة والمنع من ممارسة المهنة، ولم يأخذ المشرع العراقي في قانون العمل بتدبير المصادرة وأخذ بتدبير سحب الإجازة (إلغاء التصريح) .
13. جاء قانون العمل العراقي خالياً من النص على مسألة تطبيق الأعذار والظروف المخففة، ما يلزم معه الرجوع إلى القواعد العامة في قانون العقوبات، وحسب هذه القواعد فإن لا مجال لتطبيق الأعذار والظروف المذكورة على مرتكبي جرائم العمل من نوع المخالفات، ويمكن تطبيقها على مرتكبي جرائم العمل من نوع الجنح .
14. من أبرز مظاهر ذاتية العقاب في قانون العمل هي، نظام الإحالة التشريعية والتركيز على عقوبة الغرامة، ومظاهر أخرى تتعلق بتشديد العقاب، كتجاوز مقدار الغرامة الحد المنصوص عليه في قانون العقوبات، وإلزامية التشديد في حالة العود. كذلك أيلولة مبالغ الغرامات المحكوم بها من محاكم العمل إلى صندوق تقاعد وضمان العمال وليس إلى خزانة الدولة، كما أن إيقاع الجزاء على طرف واحد وهو صاحب العمل غالباً يعد من بين مظاهر الذاتية الخاصة للعقاب في قانون العمل .
15. يمثل مفتشو العمل الجهة الرئيسية المخولة بأعمال التحري والإستدلال عن جرائم العمل من خلال سلطاتهم في زيارة اماكن العمل وتوجيه الأسئلة إلى العمال وأصحاب العمل وإستجوابهم وتكليفهم بالحضور، وتنص بعض قوانين العمل بشكل صريح على منحهم سلطة أو صفة الضبط القضائي، في حين لم ينص قانون العمل العراقي على ذلك، ورجحنا إمتلاك مفتشي العمل في العراق الصفة المذكورة ضمناً نظراً للقيمة القانونية الكاملة التي منحها القانون للمحضر المحرر من قبلهم .



16. إنَّ جهاز تفتيش العمل والنقابات العمالية والمتضرر من الجريمة العمالية سواء كان عاملاً أو صاحب العمل هم ابرز الجهات التي تختص بتحريك الدعوى الجزائية العمالية، ويضاف إلى تلك الجهات الإدعاء العام في نطاق الدعوى ذات الصلة بمنازعات الضمان وفقاً لنصوص قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال، والدعوى المتعلقة بالجرائم الجنائية التي تقع في مكان العمل وفقاً للقواعد العامة الواردة في قانون اصول المحاكمات الجزائية .
17. توصلنا إلى إنَّ لجان التفتيش المشكلة وفقاً لنصوص قانون العمل العراقي النافذ هي من تتولى إجراء التحقيق مع صاحب العمل المخالف بحسبان ان حق التحري والتحقيق هو إمتداد منطقي للحق في الزيارة، كما نص قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال على تحويل اللجان المذكورة سلطة إجراء التحقيق العاجل في حالة حدوث إصابة عمل .
18. أناطت بعض تشريعات العمل في الدول بالمحاكم العادية إختصاص النظر بالدعوى العمالية، وأنجحت تشريعات اخرى منها قانون العمل في العراق إلى إنشاء محاكم متخصصة بقضايا العمل، إذ تشكل محكمة العمل في العراق وفقاً لنصوص قانون العمل النافذ من قاضٍ وممثلين احدهما عن الإتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال والأخر عن إتحاد اصحاب العمل الأكثر تمثيلاً، وقد قضت المحكمة الإتحادية العليا بعدم دستورية هذا التشكيل بداعي مخالفة وجود أعضاء من غير القضاة في تشكيلة المحكمة لأحكام عدد من مواد الدستور، فصارت المحكمة تشكل من الناحية الواقعية من قاضٍ منفرد يعينه رئيس مجلس القضاء الأعلى بناءً على ترشيح رئيس محكمة الإستئناف .
19. منح المشرع العراقي محاكم العمل سلطات واسعة تتمثل بنظر الدعوى العمالية المدنية والجزائية، سواء تعلقت بأحكام قانون العمل أو قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال، فضلاً عن الدعوى والمسائل التي تنص القوانين على إختصاص محكمة العمل بها .
20. يتم الطعن بأحكام محكمة العمل العراقية بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز وإعادة المحاكمة، وهو مسلك خرج فيه المشرع على المسلك المتبع في قانوني المرافعات المدنية واصول المحاكمات الجزائية .
21. استنتجنا إنَّ أهم قواعد الإثبات في نطاق الدعوى العمالية هي حرية العامل في إثبات عقد العمل وتحميل صاحب العمل عبء الإثبات، وقد أخذ المشرع العراقي بالقاعدة الثانية في حين ألقى على كل من العامل وصاحب العمل عبء إثبات وجود عقد العمل، وهو إتجاه منتقد حيث كان الأولى تقييد صاحب العمل بإثبات العقد بطريق الكتابة فقط .



22. اختلف الفقه في مسألة القوة الثبوتية لمحاضر تفتيش العمل، فمنهم من قال ان لها قوة السند الرسمي ولكنها قوة نسبية تقبل إثبات العكس، ومنهم من ذهب إلى أن تلك المحاضر تعد ادلة لها قوة المحررات الرسمية إلا أن يدعى بتزويرها. والواقع ان المحاضر المذكورة تعد حجة بما ورد فيها إلى أن يثبت عكسها، أي أنها تمثل قرينة تقبل إثبات العكس بجميع طرق الإثبات، وقد عدّ المشرع العراقي محضر لجنة التفتيش مع شهادة المفتش دليلاً تتخذه المحكمة عند إصدار قرارها ما لم يثبت لها خلاف ذلك .

ثانياً : المقترحات

تتمثل مقترحات الأطروحة في مجموعة من التعديلات القانونية التي نعتقد بأهمية دراستها ومن ثم إجرائها على نصوص قانون العمل العراقي النافذ، بهدف توفير الحماية القانونية للعمال الطرف الضعيف في علاقات العمل ولإصحاب العمل كطرف مهم في العلاقات المذكورة، وبالمال حماية العمل والإقتصاد الوطني بشكل عام، والمقترحات هي:

1. زيادة حالات التجريم الوقائي في قانون العمل العراقي وقاية من ارتكاب جرائم عمالية توقع الضرر بالعمال وبالإقتصاد الوطني وكالاتي:

أ- تعديل نص المادة (24/أولاً) بجعل العقوبة تطال مكاتب التشغيل الخاصة التي تتقاضى عمولة أو أجر من العامل لقاء تشغيله.

ب- تجريم ممارسة التدريب المهني دون الحصول على إجازة من خلال تعديل نص المادة (29/أولاً) بجعل العقوبة تطال الشركات الخاصة والمنظمات غير الحكومية التي تمارس التدريب المهني دون الحصول على إجازة من وزارة العمل.

ج- تجريم المخالفات ذات الصلة بعلاقات العمل الجماعية كمخالفة أحكام الاتفاقية الجماعية من خلال إضافة نص يجرم الجهة التي تخالف نص المادة (151/أولاً) .

د- تعديل نص المادة (42/ثانياً) بإضافة فقرة تنص على التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل لوقاية الأخير من أضرار المنافسة.

2. تشديد العقوبات المنصوص عليها في المواد الأتية :

أ- المادة (24) التي عاقبت على مخالفة أحكام التشغيل، إذ نقترح تشديد عقوبة الغرامة الواردة فيها ليكون حداها الأدنى (250) ألف دينار بدلاً من (100) ألف دينار، مع إضافة عقوبة سحب رخصة مكتب التشغيل المخالف إلى عقوبة الغرامة .



ب- تشديد عقوبة الغرامة الواردة في المادة (36) والمتعلقة بمخالفة أحكام تشغيل العامل الأجنبي، بأن يتم جعل عقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة كعقوبة تخييرية مع عقوبة الغرامة، نظراً لأهمية هذه الجريمة وما يترتب عليها من آثار سلبية، سواء كانت هذه الآثار سياسية أو أمنية أو إقتصادية أو ثقافية .

ت- تشديد عقوبة الغرامة المنصوص عليها في المادتين (83) كجزاء لمخالفة أحكام الفصل التاسع من القانون (أحكام الإجازات والأعياد والعطل الرسمية)، بجعلها لا تقل عن (250) ألف دينار، ولا تزيد على (500) ألف دينار، بدلاً من المقدار الحالي الذي لا تقل فيه الغرامة عن (50) ألف دينار، ولا تزيد على (100) ألف دينار، ردعاً لأصحاب العمل من إستغلال العمال وحرمانهم من حقوقهم القانونية .

ث- تشديد عقوبة الغرامة المنصوص عليها في المادة (105) من القانون والمتعلقة بمخالفة صاحب العمل المخالف لأحكام تشغيل الأحداث، بجعلها لا تقل عن (250) ألف دينار، ولا تزيد على (مليون) دينار، بدلاً من مقدارها الحالي الذي لا يقل عن (100) ألف دينار، ولا يزيد على (500) ألف دينار، نظراً للآثار الجسيمة التي تترتب على تشغيل هذه الفئة من الناس في كثير من الأحيان، سواء من الناحية النفسية أو الصحية أو الاخلاقية مع جعل عقوبة الغرامة تخييرية إلى جانب عقوبة الحبس .

ج- تشديد عقوبة الغرامة الوارد ذكرها في المادة (135) والتي تفرض جزاءً على إرتكاب الجرائم ذات الصلة بتفتيش العمل بجعلها لا تقل عن (250) ألف دينار، ولا تزيد عن (مليون) دينار، بدلاً من مقدارها الحالي الذي لا يقل عن (100) ألف دينار، ولا يزيد على (500) ألف دينار، لأهمية عمل لجان التفتيش في مراقبة تطبيق القانون وحفظ حقوق العمال، تستلزم تشديد عقوبة من يمنع أو يعرقل عمل اللجان المذكورة .

3. تعديل نص المادة (96/ أولاً) بإضافة فقرة تلزم صاحب العمل بالتثبت من سن الحدث قبل تشغيله وكذلك حصول موافقة وليه .

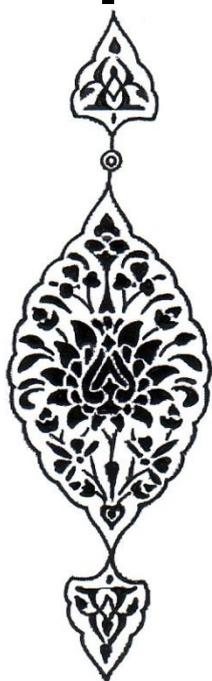
4. عدم قصر العقوبة على صاحب العمل في بعض الجرائم العمالية، وجعلها تطال كل الجهات التي تكون لها علاقة بوقوع هذه الجرائم، كالجهات النقابية التي يقع على عاتقها متابعة حالات خرق القانون، مثل الجرائم المتعلقة بعمل الأحداث والنساء وتشغيل العمال الأجانب خلافاً للقانون .

5. الأخذ بعقوبة نشر الحكم في قانون العمل العراقي وذلك للدور المهم الذي تلعبه هذه العقوبة في تحقيق الردع العام في نطلق علاقات العمل.



6. تعديل المواد (64، 94، 105) من قانون العمل بالنص على الأخذ بمبدأ تعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة وذلك لأهمية المبدأ المذكور في مكافحة جرائم العمل المرتبطة بالأجور وتشغيل النساء والأطفال، إذ يلعب المبدأ المشار إليه دوراً في حمل صاحب العمل على الالتزام بأحكام القانون وضمن حقوق العمال.
7. تعديل نص المادة (166/ ثانياً) بإضافة فقرة تنص على عدم جواز وقف التنفيذ في العقوبات المالية التي ينص عليها قانون العمل، للدور السلبي الذي يلعبه هذا المبدأ في تشجيع اصحاب العمل على التقاعس في تأدية الالتزامات التي يفرضها عليهم القانون، بما يضعف الردع الخاص والعام المراد من العقوبة.
8. تعديل صيغة الإحالة الواردة في قانون العمل العراقي، بأن تكون بصيغة أفراد فصل تورد فيه مادتين أو أكثر، ينص في كل منها على عقوبة معينة لعدد من الجرائم التي تتساوى أو تتقارب في خطورتها بغض النظر عن نوعها والطائفة التي تنتمي إليها، والعقاب عليها بعقوبة واحدة من حيث المقدار والنوع تحقيقاً للعدالة واهداف القانون .
9. النص على منح مفتشي العمل صفة الضبطية القضائية، لأهمية الصفة المذكورة في توفير الحماية للمفتش، سواء حماية مهمته من الاعتراض أو حماية شخصه من الإعتداء .
10. نوصي بأن يتم تشكيل محكمة العمل تشكيباً ثلاثياً برئاسة قاضٍ وعضوية ممثلي العمال واصحاب العمال اللذين يكون رأيهما إستشارياً فقط. والنص على آلية محددة لسد الشاغر في حال غياب رئيس المحكمة، فضلاً عن وضع آلية موضوعية لإختيار الممثلين الأعضاء في المحكمة من خلال انتخاب سري تجريه الجمعية العامة للإتحاد، وعلى ان يكون لطرفي الدعوى حق طلب رد المساعدين في المحكمة، أي رد ممثل العمال أو ممثل اصحاب العمل .
11. النص على وجوب حضور الإدعاء العام في القضايا العمالية الجنائية، لما يشكله وجوده من ضمان لحسن تطبيق القانون والالتزام بالمحكمة بالضمانات القانونية والقضائية للعامل .
12. النص على اطلاق يد العامل في إثبات عقد العمل والحقوق الناشئة عنه بكل طرق الإثبات القانونية في مقابل تقييد صاحب العمل بعدم إثبات عقد العمل بالنسبة له بغير طريق الكتابة .
13. تعديل نص المادة (166/ ثالثاً) وجعله بالصيغة الأتية (تنظر دعاوى العمل على وجه السرعة) .

المصادر





- القرآن الكريم

المصادر باللغة العربية :

أولاً : معاجم اللغة

1. ابن منظور، لسان العرب، مطبعة دار صبح، الجزائر ، 2008 .
2. أحمد رضاء، معجم متن اللغة، دار مكتبة الحياة، بيروت، 1380هـ .
3. الأزهر ابو منصور محمد بن أحمد الازهري الهروي، تهذيب اللغة، تحقيق محمد عوض، دار احياء التراث العربي، بيروت ، ط1 .
4. محمد بن ابي بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الرضوان، حلب ، 2006 .
5. محمد بن مكرم بن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ط1، 1997 .

ثانياً : الكتب

1. د. احسان حميد المفرجي وآخرون ، النظرية العامة في القانون الدستوري والنظام الدستوري في العراق ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة بغداد ، كلية القانون ، بلا سنة.
2. د. احسن ابو سقيعة، الوجيز في القانون الجنائي العام، دار هومه، ط18، 2019 .
3. د. احسن طالب ، الطرق الحديثة في الوقاية من الجريمة والانحراف ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2003 .
4. د. احمد السعيد الزقرد ، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، جامعة المنصورة ، كلية الحقوق ، بلا سنة نشر .
5. د. احمد السعيد الزقرد، شرح قانون العمل ، جامعة المنصورة ، كلية الحقوق ، ط2 ، 1993.
6. د. احمد حسن البرعي ، د. رامي احمد البرعي، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013.
7. د. احمد شوقي عمر ابو خطوة، المبادئ العامة في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2021 .
8. د. احمد عبد الظاهر،القوانين الجنائية الخاصة، دار النهضة العربية، ط1، 2011 .



9. د. احمد عوض بلال، مبادئ قانون العقوبات المصري، القسم العام، دار النهضة العربية، 2005 .
10. احمد فتحي بهنسي، المسؤولية الجنائية في الفقه الاسلامي، دار القلم، 1961 .
11. د. احمد فتحي سرور، اصول السياسة الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1972 .
12. الوسيط في الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1985 .
13. الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام، بلا دار نشر، ط 6، 2015.
14. د. احمد محمد خليفة، النظرية العامة للجريمة، دار المعارف، مصر، ط 1، 1959 .
15. د. احمد يوسف الطحاوي، الادلة الالكترونية ودورها في الاثبات الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2015 .
16. أحميه سليمان ، القانون الدولي الأقتصادي كمصدر للقانون الوطني ، حوليات جامعة الجزائر ، المجلد (35) ، عدد خاص ، 2021 .
17. تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر.
18. د. ادريس الشبلي، ومجموعة من الطلبة، مظاهر التجريم والعقاب في مدونة الشغل، جامعة ابن زهر، 2019 .
19. د. إسحاق إبراهيم منصور، موجز في علم الإجرام والعقاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 4، 2009 .
20. د. اشرف توفيق شمس الدين، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1، 2009 .
21. د. امل شربل ، د. زهير حرح ، قانون العمل ، بلا دار نشر ، 2015 .
22. د. بابكر عبد الله الشيخ، السياسة الجنائية لقضاء الاحداث، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، 2005 .
23. د. بارش سليمان، مدخل لدراسة العلوم الجنائية، السياسة الجنائية ، كلية الحقوق ، جامعة باتنة، الجزائر، 1995 .
24. بن احمد محمد ، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري، دار الجامعة الجديدة، 2017 .
25. د. جاسم خريبط خلف، شرح قانون العقوبات، القسم العام، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2020 .



26. د. جلال القرشي ، شرح قانون العمل العراقي ، مطبعة الأزهر ، بغداد ، 1972 .
27. د. جلال ثروت، د. سليمان عبد المنعم، اصول المحاكمات الجزائية، الدعوى الجزائية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1996 .
28. د. جلال ثروت، شرح قانون العقوبات القسم العام، الدار الجامعية، بيروت، 1998 .
29. نظم الإجراءات الجنائية، مطابع السعدني، 2004 .
30. د. جمال ابراهيم الحيدري ، دراسات قانونية جنائية، الجزء الاول، دار السنهوري، بيروت، 2016 .
31. احكام المسؤولية الجزائية، مكتبة السنهوري، بغداد، ط1، 2010 .
32. جمال محمد مصطفى، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، بغداد، 2005 .
33. د. جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، دار العلم للجميع، بيروت ط 2، بلا سنة .
34. د. حسن جوخدار، اصول المحاكمات الجزائية، الجزء الثاني، منشورات جامعة حلب، كلية الحقوق، 1981 .
35. د. حسن كيرة، اصول قانون العمل، دار المعارف، الاسكندرية، ط3، 1983 .
36. اصول قانون العمل، ج 1، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط 1، 1964 .
37. د. الحسن محمد محمد سباق ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، كلية الحقوق ، جامعة الفيوم ، ط 1 ، 2019 .
38. د. حميد حنون خالد، مبادئ القانون الدستوري وتطور النظام السياسي في العراق، مكتبة السنهوري ، بيروت ، 2012 .
39. د. حنان محمد القيسي، تنازع الاختصاص في القضاء الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2019 .
40. د. رأفت عبد الفتاح حلاوه، الاثبات الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، بلا سنة .
41. د. رغداء عبد المحسن ريان ، شرح احكام قانون العمل، جامعة الفيوم، كلية الحقوق، 2019 .
42. د. رمسيس بهنام ، المجرم تكويناً وتقويماً ، الأسكندرية ، 1982 .
43. علم الوقاية والتقويم ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1986 .
44. النظرية العامة في القانون الجنائي، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط 3، 1997 .
45. نظرية التجريم في القانون الجنائي، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1996 .
46. د. رؤوف عبيد، مبادئ القسم العام من التشريع العقابي، دار الفكر العربي، القاهرة، ط 4 ، 1979 .



47. د. سامح السيد جاد، الأعدار القانونية المعفية من العقاب في الفقه الاسلامي والقانون الوضعي، دار الهدى للطباعة، القاهرة، 1984 .
48. شرح قانون الإجراءات الجنائية، 2005 .
49. شرح قانون العقوبات، القسم العام، بلا دار نشر، 2005 .
50. سعيد حسب الله عبد الله، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، دار ابن الاثير للطباعة والنشر، الموصل، 2005 .
51. د. سعيد سعد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003، بلا دار نشر، 2005 .
52. د. السعيد مصطفى السعيد، الاحكام العامة في قانون العقوبات، دار المعارف، مصر، ط3، 1957.
53. د. سلطان الشاوي، اصول التحقيق الاجرامي، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، 2009 .
54. د. سليمان عبد المنعم، اصول الإجراءات الجنائية، الكتاب الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2006 .
55. النظرية العامة لقانون العقوبات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2000 .
56. النظرية العامة لقانون العقوبات، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003.
57. علم الإجرام والجزاء، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط 1، 2005 .
58. د. سمير عالية، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المؤسسة الجامعية، بيروت، 2002 .
59. سيد قطب ، العدالة الاجتماعية في الاسلام ، دار احياء الكتب العربية ، عيسى البابي الحلبي وشركاه ، ط4، 1954 .
60. السيد يس ، السياسة الجنائية المعاصرة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1973 .
61. د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، دار الحرية للطباعة والنشر، بغداد، ط 5، 1972.
62. د. شواخ محمد الاحمد ، قانون العمل ، منشورات جامعة حلب ، مركز التعليم المفتوح ، برنامج الدراسات القانونية العملية ، 2006 .
63. د. صادق مهدي السعيد، التأمينات الاجتماعية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد ، 1980.
64. د. صبا نعمان رشيد الويسي ، علاقات العمل الجماعية ، بلا دار نشر ، 2010 .
65. د. ضاري خليل محمود، البسيط في شرح قانون العقوبات، القسم العام، ط 1، 2002 .



66. طارق علي ابو السعود، الاتجاهات الحديثة للوقاية من الجريمة، أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية، الكويت ، 2007 .
67. د. عبد الامير العكلي، د. سليم إبراهيم حرب، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، ج 1، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ط 2، 2010 .
68. د. عبد الباقي محمود، محاضرات في قضاء العمل والدعاوى العمالية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1981 .
69. د. عبد الحميد الشواربي، الاثبات الجنائي في ضوء القضاء والفقهاء، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط 1، 1988 .
70. د. عبد الحميد المليحي، نظام الاثبات الجنائي في التشريع المغربي والمقارن، منشورات مجلة الحقوق، سلسلة المعارف القانونية والقضائية، بلا سنة .
71. د. عبد الحميد عثمان الحفني، قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، الجزء الاول، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، بلا دار نشر .
72. عبد الحميد هلال، تفتيش العمل وآفاقه، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، حلقة نقاشية حول شروط وظروف العمل في الدول العربية، تونس، 1992 .
73. عبد العال الديربي ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء احكام القانون الدولي ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة ، ط 1 ، 2013 .
74. د. عبد الفتاح الصيفي، جلال ثروت، القسم العام في قانون العقوبات، بلا دار نشر، 2005.
75. المطابقة في مجال التجريم، دار النهضة العربية، ط 2، 1992 .
76. حق الدولة في العقاب، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2010 .
77. د. عبد الوهاب حومد، المفصل في شرح قانون العقوبات، القسم العام، مطبعة الجديدة، دمشق، 1990.
78. د. عدنان الدوري ، علم العقاب ومعاملة المذنبين ، منشورات ذات السلاسل ، الكويت ، ط 1 ، 1989 .
79. د. عدنان العابد، يوسف الياس، قانون الضمان الإجتماعي، مؤسسة، دار الكتب للطباعة، بغداد، 1981 .
80. التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل في الوطن العربي، موسوعة القوانين العراقية، ط 1، 2008 .
81. د. عزة كامل، التحرش الجنسي في مواقع العمل بين الصمت التشريعي، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة، القاهرة، 2001 .



82. د. عصام عفيفي حسين عبد البصير، تجزئة القاعدة الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1، 2003 .
83. د. علاء الدين مرسي، سلطات النيابة العامة ومأموري الضبط القضائي في قانون الإجراءات الجنائية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ط 1، 2014 .
84. علي جاسم محمد، التنظيم الإجرائي لتسوية منازعات العمل، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ط 1، 2021 .
85. د. علي حسين الخلف، د. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، 1982 .
86. د. علي حسين الخلف، تعدد الجرائم واثره في العقاب في القانون المقارن، دار الفكر العربي، مصر، ط 1، 1954 .
87. د. علي حمزة عسل، اثر الفكر السياسي على السياسة العقابية في قانون العقوبات ، دار مصر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط ١ ، 2021 .
88. علي فيصل علي ، تفتيش العمل ودوره في كفاءة انقاذ تشريعات العمل ، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية ، تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي ، العدد (٨٢) ، ط ١ ، 2014 .
89. د. علي محمد جعفر، فلسفة العقاب والتصدي للجريمة، المؤسسة الجامعية، بيروت، ط 1، 2006 .
90. فلسفة العقوبات في القانون والشرع الإسلامي، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط 1، 1997 .
91. د. عمر خوري، شرح قانون العقوبات، القسم العام، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2011 .
92. د. عمر سالم، شرح قانون العقوبات المصري، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010 .
93. د. عمرو الوقاد، الحماية الجنائية لعلاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، بلا سنة .
94. فاطمة السباعي وآخرون ، السياسة الجنائية ، المفهوم والتطور ، جامعة سيدي محمد بن عبد الله للعلوم القانونية والأقتصادية ، 2008 .
95. فاطمة بحري، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007 .



96. د. فتوح عبد الله الشاذلي، قانون العقوبات، القسم العام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1998 .
97. المسؤولية الجنائية، الكتاب الثاني، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2001.
98. د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، دار السنهوري، بيروت، ط 1، 2015 .
99. شرح قانون العقوبات، القسم العام، شركة العاتك، القاهرة، ط2، 2010.
100. د. فراس عبد الرزاق حمزة و د. علي ضياء عباس ، النظام القانوني لألتزام صاحب العمل بتوفير متطلبات الصحة والسلامة المهنية للعامل، المركز العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط 1 ، 2022 .
101. د. فوزية عبد الستار ، المعاملة الجنائية للأطفال ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1999.
102. شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 2، 2010 .
103. مبادئ علم الاجرام والعقاب، دار النهضة العربية، بيروت، ط 5 ، 1985 .
104. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ط 1 ، 2009 .
105. القاضي موفق حميد البياتي، الموجز المبسط في شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ط 1، 2018 .
106. قتيبة عدنان حمد، المرشد العملي للمحاكم العمالية في العراق، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ط 1، 2022 .
107. د. مأمون محمد سلامه ، أصول علم الإجرام والعقاب، دار الفكر العربي، بلا سنة .
108. قانون العقوبات، القسم العام، دار الفكر العربي، ط4، 1984 .
109. قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001 .
110. الاجراءات الجنائية في التشريع المصري، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002 .
111. د. مثنى سلمان العزاوي ، السياسة الجنائية في الشريعة الاسلامية ، بلا دار نشر ، 2018.
112. د. محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2000.



113. د. محمد بن المدني بوساق ، اتجاهات السياسة الجنائية المعاصرة والشريعة الاسلامية، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، 2002 .
114. د. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ط1، 2007 .
115. د. محمد زكي ابو عامر، الإثبات في المواد الجنائية، الفنية للطباعة والنشر، القاهرة، بلا سنة .
116. دراسة في علم الإجرام والعقاب، الفنية للطباعة والنشر، 1987.
117. قانون العقوبات، القسم العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1993 .
118. د. محمد شوقي عبد العال، لبنى غريب، منظومة تفتيش العمل في مصر بين الإطار القانوني والواقع العملي، منظمة العمل الدولية، مصر، 2015 .
119. د. محمد صبحي نجم، الوجيز في علم الأجرام والعقاب، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، ط2 ، 1991 .
120. د. محمد عبد القادر الحاج ، شرح قانون العمل اليمني ، مطبعة الكاتب العربي ، دمشق ، بلا سنة طبع .
121. د. محمد عبد اللطيف فرج ، السياسة الجنائية المعاصرة واتجاهات تطوير القانون الجنائي ودعم التعاون الدولي، مطابع الشرطة ، القاهرة ، ط1، 2013 .
122. شرح قانون العقوبات، القسم العام، النظرية العامة للعقوبة التدابير الإحترازية، بلا دار نشر، 2012 .
123. محمد عدنان علي الزبير ، محاضرات في قانون العمل العراقي الجديد رقم (37) لسنة 2015 ، دار السنهوري ، بيروت ، 2019 .
124. د. محمد علي الطائي ، قانون العمل على وفق قانون رقم (37) لسنة 2015 ، دار السنهوري ، بيروت ، 2018 .
125. التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي، دار المحجة البيضاء، بيروت، ط 1، 2015 .
126. محمد فاروق الباشا، التشريعات الإجتماعية، منشورات جامعة دمشق، ط 7، 1993 .
127. د. محمد كمال الدين امام، المسؤولية الجنائية، اساسها وتطورها، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط 2، 1991.
128. د. محمد محمد مصباح القاضي، التدابير الإحترازية في السياسة الجنائية الوضعية والشرعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008 .



129. النظرية العامة للعقوبة والتدبير الإحترازي، بلا دار نشر، 2006 .
130. علم العقاب، بلا دار نشر، 2005 .
131. د. محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل الكويتي ، مطبوعات جامعة الكويت ، ١٩٧٢ .
132. د. محمود سلامة جبر ، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل ، منشورات مكتب الأعلام بمنظمة العمل العربية .
133. د. محمود سليمان موسى، المسؤولية الجنائية في التشريعات العربية والقانونين الفرنسي والايطالي، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، بلاسنة .
134. د. محمود محمود مصطفى، الاثبات في المواد الجنائية، الجزء الاول، النظرية العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1، 1977 .
135. شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 12، 1988 .
136. شرح قانون الإجراءات الجنائية، ط 12، 1988 .
137. شرح قانون العقوبات، القسم العام، مطبعة جامعة القاهرة، ط 10، 1983 .
138. د. محمود نجيب حسني، الاختصاص والاثبات في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992 .
139. شرح قانون العقوبات اللبناني، القسم العام، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط 3، 1998 .
140. شرح قانون العقوبات اللبناني، المجلد الاول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998 .
141. شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ط6، 1989 .
142. شرح قانون العقوبات، القسم العام، ط 5، 1982 .
143. علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 2، 1973 .
144. د. مدحت محمد عبد العزيز، قانون العقوبات، القسم العام، النظرية العامة للعقوبة والتدابير الإحترازية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1، 2007 .
145. د. مصطفى ابراهيم الزلمي، المسؤولية الجنائية في الشريعة الاسلامية، مطبعة اسعد، بغداد، 1982 .
146. د. مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ، 2005 .
147. د. مصطفى السعيد، الاحكام العامة في قانون العقوبات، دار المعارف، مصر، ط4، 1962 .



148. د. مصطفى العوجي، الجريمة والمجرم، مؤسسة نوفل، بيروت، 1980 .
149. القانون الجنائي العام، الجزء الثاني، المسؤولية الجنائية، مؤسسة نوفل، بيروت، ط 1، 1985.
150. دروس في العلم الجنائي، مؤسسة نوفل، بيروت، 1980 .
151. د. منذر كمال عبد اللطيف، السياسة الجنائية في قانون العقوبات العراقي، مطبعة الاديب البغدادية، بغداد، ط 2، 1979 .
152. د. ناجي علي محمد الدلوي، الحماية الجنائية للعامل في القطاع الخاص، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية، القاهرة، ط 1، 2020 .
153. د. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط 1، 1996 .
154. د. نبيل مدحت سالم، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار الثقافة الجامعية، القاهرة، ط 4، 1990 .
155. د. هيثم حامد المصاروة، اصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، دار الحامد للنشر، عمان، ط 1، 2010 .
156. د. يسر انور علي، القاعدة الجنائية، دراسة في الأصول العامة للقانون الجنائي، دار النهضة العربية، 1969 .
157. شرح قانون العقوبات، النظريات العامة، مطبعة دار النهضة العربية .
158. د. يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، هيئة المعاهد الفنية ، 1989 .
159. د. يوسف الياس ، الوجيز في قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ ، بلا دار نشر .
160. تفتيش العمل بين ازمات الحاضر وتحديات المستقبل، المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2012 .

ثالثاً : الرسائل والاطاريح الجامعية

1. ايوب غول، إجراءات المعاينة والمتابعة في مخالفات العمل، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهدي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018 .
2. باسم عبد الزمان. سياسة التجريم والعقاب في الظروف الإستثنائية رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية القانون، 1997 .



3. بوصوار عبد النبي، جرائم قانون العمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، المركز الجامعي بشار، ٢٠٠٦ .
4. جنو محمد، المسؤولية الجزائية للمستخدم في تشريع العمل الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018 .
5. جهل محمد، الاحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، رسالة ماجستير، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012 .
6. حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال ، إطروحة دكتوراه ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2016 .
7. حداد فاتح، بن بوعزه صارة، مفتشية العمل، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، 2017.
8. حسنين عبد الواحد حسن، الاختصاص الجزائي لقضاء العمل، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، كلية القانون، 2021 .
9. حسين اصبيص عبد، المسؤولية الجنائية لصاحب العمل، رسالة ماجستير، معهد العلمين للدراسات العليا، قسم القانون، 2019 .
10. حسين علاوي هاشم، الإحالة في مجال التجريم والعقاب، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية القانون، 2018 .
11. حسين علي جبار الركابي، السياسة الوقائية في قانون المخدرات والمؤثرات العقلية رقم ٥٠ لسنة ٢٠١٧، رسالة ماجستير ، جامعة تكريت ، كلية الحقوق ، ٢٠٢٠ .
12. حمزة محمود علي السوفاني، نطاق الامتيازات والضمانات التي يوفرها قانون العمل للعمال في التقاضي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، كلية الحقوق، عمان، 2010 .
13. حيدر غازي فيصل، الإسناد في القاعدة الجنائية، دراسة في القاعدة الجنائية الموضوعية، إطروحة دكتوراه، جامعة النهرين، كلية الحقوق، 2014 .
14. خالد مجيد عبد الحميد ، السياسة الجنائية الموضوعية الوقائية، اطروحة دكتوراه، جامعة بابل ، كلية القانون، 2016 .
15. درقاوي جمال الدين، قضاء العمل، رسالة ماجستير، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2014 .
16. رشا راضي بحر، الوسائل القانونية لضمان حقوق العمال في قانون 37 لسنة 2015، رسالة ماجستير، جامعة ذي قار، كلية القانون، 2021 .



17. رشا علي كاظم، الخطر واثره في التجريم والعقاب ، اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد ، كلية القانون ، ٢٠١٨ .
18. رضا بن السعيد ، ترشيد السياسة الجنائية في الجزائر ، إطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، سعيد حمدين ، ٢٠١٦ .
19. زهية سي فضيل ، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن ، إطروحة دكتوراه ، جامعة عبد الحميد باديس ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2018 .
20. زينة عبد الجليل عبد، ذاتية التجريم والعقاب في القوانين الخاصة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية القانون، 2019 .
21. سرى محي عبد الرحيم ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية ، رسالة ماجستير ، جامعة النهرين ، كلية الحقوق ، 2008 .
22. سعداوي محمد الصغير ، السياسة الجنائية لمكافحة الجريمة، اطروحة دكتوراه، جامعة ابة بكر بلقايد - تلمسان ، 2010 .
23. سمير حركات، مكانة المصادر الاتفاقية في قانون العمل الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة محمد الشريف مساعدي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019 .
24. شامل هادي نجم العزاوي ، سلطة قاضي العمل في حماية الحقوق الدستورية للعامل في العراق ، اطروحة دكتوراه ، الجامعة المستنصرية ، كلية القانون ، 2021 ، ص 116 .
25. شذى فخري عطوي، قرارات منظمة العمل الدولية ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، كلية الحقوق ، الأردن ، 2020 .
26. ضاري مطرود جياذ ، التنظيم القانوني لتفتيش العمل، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، كلية القانون ، 2021 .
27. الطيب فرجان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، رسالة ماجستير، جامعة الدكتور يحيى فارس، كلية الحقوق، الجزائر، 2011 .
28. عامر بن منصور بن ناصر العزري، المسؤولية الجنائية عن العمل الجبري، رسالة ماجستير، جامعة الامارات العربية المتحدة، كلية القانون، 2019 .
29. عبد الرزاق الموافي، المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة، اطروحة دكتوراه، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، 1999 .
30. علي فيصل علي ، الأحكام الموضوعية والاجرائية لتفتيش العمل وفقاً لقانون العمل في القطاع الأهلي ، اطروحة دكتوراه ، جامعة البحرين ، كلية الحقوق ، ٢٠١٣ .



31. علي يحيى الزمانان ، إلتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، رسالة ماجستير ، جامعة القاهرة ، كلية الحقوق ، 2004 .
32. فاتن عبد الحسين الوائلي، وظائف تفتيش العمل في القانون العراقي، رسالة ماجستير، جامعة النهريين، كلية الحقوق، 2008 .
33. فاضل عواد الدليمي، ذاتية القانون الجنائي، رسالة ماجستير، جامعة بابل، كلية القانون، 2006 .
34. كريم خميس خصباك، حق التقاضي في الدعوى الجزائية، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية القانون، 2008 .
35. محمد بن ناصر الرقيشي، الاثبات الجنائي في الجريمة الالكترونية، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، كلية الحقوق، 2018 .
36. محمد عبد الحسين الموسوي، الضوابط الدستورية لسياسة التجريم، رسالة ماجستير، جامعة ذي قار، كلية القانون، 2018 .
37. محمد مردان علي، المصلحة المعتبرة في التجريم، اطروحة دكتوراه، جامعة الموصل، كلية الحقوق، 2002 .
38. محمود طه جلال، أصول التجريم والعقاب في السياسة الجنائية المعاصرة، اطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، 2004 .
39. مرخوص فاطمة ، المسؤولية الجزائية في اطار علاقات العمل ، اطروحة دكتوراه، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017 .
40. مروة حسن لعبيبي، الحماية الجزائية لسير العمل، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية القانون، 2018.
41. مزيود بصيفي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، اطروحة دكتوراه، جامعة وهران 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018 .
42. مسعود بن حميد المعمري، التجريم في نطاق تشريعات العمل، اطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 2007 .
43. مصطفى طه جواد، التناسب بين المصلحة العامة والخاصة في القانون الجنائي، اطروحة دكتوراه، معهد العلمين للدراسات العليا، قسم القانون، 2020 .



44. مصطفى علي مصطفى جاب الله ، الحماية الجنائية لعلاقات العمل في نطاق القطاع الخاص، اطروحة دكتوراه، جامعة المنوفية، كلية الحقوق، ٢٠١٤ .
45. مها نصيف جاسم ، حماية العامل الحدث في القانون العراقي ، رسالة ماجستير ، جامعة النهريين ، كلية الحقوق ، 2007 .
46. نادية عبد الله الطيف الربيعي ، السياسة الوقائية في قانون العقوبات العراقي ، إطروحة دكتوراه ، جامعة تكريت ، كلية الحقوق ، ٢٠١٧ .
47. نور قحطان خليل، الحماية الجنائية للعمال الاحداث في التشريع العراقي، رسالة ماجستير، جامعة الانبار، كلية القانون والعلوم السياسية، قسم القانون، 2021 .
48. وسام محمد خليفة، الخصائص الاساسية لقانون العمل، رسالة ماجستير، جامعة النهريين، كلية الحقوق، 2007 .

رابعاً : الأبحاث

1. د. أدهم حشيش، السياسة الجنائية في بعض القوانين العربية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد(3)، 2021 .
2. د. ازوا عبد القادر، هيمي نجاه، السياسة الجنائية المعاصرة في جرائم الأعمال، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، الجزائر، المجلد 3، العدد 2، 2019 .
3. د. أنس محمد عبد الغفار ، الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل في قانون العمل الاماراتي ، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية ، جامعه زيان عاشور ، العدد (11) ، 2018.
4. ايمان عبد الله العزاوي ، التنظيم القانوني لقضاء العمل العراقي ، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، المجلد (5) ، العدد (2) ، 2021 .
5. د. أيمن جعفر طه علي، السياسة الجنائية الحديثة بين العقوبات الجنائية والتدابير الإحترازية والتدابير المختلطة، المجلة القانونية، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، فرع الخرطوم، المجلد 11، العدد 2، 2022 .
6. أبن ادريس حليلة، التجريم الوقائي كآلية للمساءلة الجنائية لمخالفتي تدابير الحجر الصحي وتعريض الغير للخطر بنقل عدوى Covid 19 ، حوليات جامعة الجزائر، المجلد (34)، عدد خاص ، 2020 .



7. د. أبن عزوز بن صابر ، النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، 2017 .
8. د. أبن عربي محمد الصغير ، العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية ، مجلة دراسات اقتصادية ، العدد (38) ، 2019 .
9. بوجمعه حنطاوي ، الإجراءات الوقائية في حماية المجتمع من الجريمة على ضوء السياسة الجنائية الحديثة ، مجلة الأبحاث للدراسات القانونية والاقتصادية ، مجلد (10) ، العدد (3) ، 2021 .
10. د. جمال إبراهيم الحيدري، طبيعة العقوبات في القوانين العقابية الخاصة، مجلة دراسات قانونية، بيت الحكمة، بغداد، العدد (40)، 2016 .
11. د. جمال ابو الفتوح محمد ابو الخير ، الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل، مجلة الشريعة والقانون ، المجلد (2) ، العدد(30) ، 2015 .
12. د. حاتم محمد صالح ، دور القضاء في الحد من جرائم السرقة ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد (17) ، 2008 .
13. د. حسنين ابراهيم صالح، فكرة المصلحة في قانون العقوبات، المجلة الجنائية القومية، المجلد (17)، العدد (2)، 1974 .
14. د. حسين إبراهيم وآخرون، دور النقابات العمالية في تحسين أداء العاملين ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، المجلد (37) ، العدد (3) .
15. د. حسينة شرون، تجزئة القاعدة الجنائية، مجلة المنتدى القانوني، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 7، 2010 .
16. د. درعي العربي، خصوصية السياسة الجنائية في تشريع العمل الجزائري ، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد (6) ، العدد (3)، 2021 .
17. ذو الفقار كاظم مطير ، التنظيم القانوني لعمل الأحداث وفقا للقانون الدولي والتشريعات الوطنية ، مجلة كلية الأمام الكاظم (ع) للعلوم الإسلامية الجامعة ، المجلد (4) ، العدد (1) ، 2020 .
18. د. رحاب عمر محمد سالم، دور السلطة التنفيذية في التجريم والعقاب، المجلة القانونية، المجلد 10، العدد 2، 2021 .
19. د. رغداء عبد المحسن ريان، التحرش المعنوي في علاقات العمل، مجلة البحوث القانونية، كلية الحقوق، جامعة اسيوط، المجلد (32)، العدد (26)، 2020 .



20. د. زيد محمود العقائيه ، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي ، مجلة البحوث القانونية والأقتصادية ، العدد(54) ، 2013 .
21. د. سعاد البدري، سياسة التجريم والعقاب في القانون الجنائي للأعمال، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، العدد الخاص بقانون الأعمال والإستثمار، 2020 .
22. د. سعد جبار حسن، الطابع الألزامي لقانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 ، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد (48) ، 2021 .
23. د. شريفة سوماتي، التجريم الوقائي في السياسة الجزائية المعاصرة، مجلة صوت القانون ، المجلد (٦) ، العدد (٢) ، ٢٠١٩ .
24. د. صبا نعمان رشيد ، ضاري مطرود جياذ ، التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق ، مجلة العلوم القانونية ، المجلد (36) ، عدد خاص ، الجزء الثاني ، 2021 .
25. صبا نعمان رشيد، توريد العمال في مشروع قانون العمل الجديد بين النقد والتحليل، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهريين، المجلد (14)، العدد (8)، 2005.
26. د. صبا نعمان رشيد، ذاتية القواعد المنظمة لعلاقة العمل ومدى إنسجامها مع احكام القواعد العامة، مجلة دراسات قانونية، بيت الحكمة، بغداد، العدد (40)، 2016 .
27. د. صورية دربال ، دور المنظمات الدولية والاقليمية المتخصصة في ارساء مبدأ تفتيش العمل ، مجلة القانون ، المجلد(١) ، العدد (١) .
28. ضياء عبدالله الجابر، ناصر خضر الجوراني، القناعة القضائية في الإثبات الجنائي، مجلة جامعة كربلاء، المجلد الثالث، العدد الثالث عشر، 2005 .
29. طارق أحمد ماهر، جريمة التحرش المعنوي في محيط العمل الوظيفي، المجلة القانونية، كلية القانون، جامعة القاهرة، فرع الخرطوم، المجلد (9)، العدد (7)، 2021 .
30. د. الطاهر قرين، مدى اهمية الاجر في علاقة العمل الفردية، مجلة العلوم الانسانية، المجلد (30)، العدد (3)، 2019 .
31. د. طايل المصطفى، دور مفتش الشغل في ضبط جرائم العمل من خلال مدونة الشغل المغربية، مجلة القانون والمجتمع، العدد (7)، 2016 .
32. د. طلحة المسعود و ناعم فاطمة الزهراء ، الصحة والسلامة المهنية واثرها على حوادث العمل ، مجلة افاق العلوم ، المجلد (17) ، العدد (1) ، 2022.
33. عادل ابو زيدة، الإحالة التشريعية كآلية خاصة للتجريم في القانون الجزائي الإقتصادي، المجلة الجزائرية للأمن الانساني، المجلد 5، العدد (1)، 2020 .



34. د. عادل عازر، طبيعة الخطورة واثارها الجزائية في مشروع قانون العقوبات لسنة 1966، المجلة الجنائية القومية، المجلد (11). العدد (1)، القاهرة .
35. د. عادل علي المانع، تجريم الاعتداء على مراقبة العمل في القطاع الاهلي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، العدد (57)، 2015 .
36. د. عباس علي محمد ، سلطة محكمة العمل في نظر الدعاوى العمالية ، مجلة جامعة كربلاء العلمية ، المجلد (5) ، العدد (4) ، 2007 .
37. عبد الرزاق خلف الطائي، النظام القضائي في المحكمة العربية السعودية، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد (11)، العدد (42)، 2009 .
38. عبد اللطيف حمدان العوفي، الاختصاص القضائي للمحاكم العمالية في محاكم الدرجة الاولى في المملكة العربية السعودية، مجلة علوم الشريعة والقانون، المجلد (45) العدد (2) 2018 .
39. عبد الله محمد فرحان القحطاني، الاختصاص القضائي في المحاكم العمالية امام قضاء الدرجة الاولى ومحاكم الاستئناف في النظام السعودي، مجلة كلية الدراسات الاسلامية بأسوان، جامعة الازهر، العدد (5)، 2022 .
40. د. عزيز الخفاجي ، المسؤولية المدنية للعامل وإمكانية التخفيف منها ، مجلة العلوم القانونية ، المجلد (20) ، العدد (1) ، 2005 .
41. د. علاء عبد الحسن السيلوي، جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة، مجلة العلوم القانونية، المجلد (31) العدد (2)، 2016 .
42. د. علي حسين كعود ، د. محمد صالح غائب ، الطبيعة التجارية لمكاتب التشغيل الخاصة ، مجلة الشرائع للدراسات القانونية ، المجلد (2) ، العدد (1) ، 2022 .
43. د. علي حمزة عسل، التحقيق الابتدائي، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد (22) العدد (4)، 2015 .
44. د. علي سعد عمران وكرار حليم حسن ، مفهوم العامل في التشريع العراقي ، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية ، مجلد (1) ، العدد (46) ، 2020 .
45. علي شذان ، آليات الوقاية من إصابات العمل في التشريع اليمني ، بحوث جامعة الجزائر ، العدد (9)، الجزء الاول ، ٢٠١٦ .
46. د. علي ضياء عباس، الطعن في احكام محكمة العمل، مجلة جامعة الامام الصادق للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (1)، 2021 .



47. د. علي محمد جعفر، السياسة الوقائية في مكافحة الجريمة، مجلة الامن والقانون، المجلد (6)، العدد (2)، 1998 .
48. د. عمر فخري عبد الرزاق ، الوقاية من الجريمة الانتخابية ، مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ، المجلد (٢) ، العدد (١) ، ٢٠١١ .
49. د. عوض محمد عوض، مدى دستورية التدخل باللوائح في التجريم والعقاب، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، مصر، 2015 .
50. عياد خيرة ، اخلال العامل بالتزام عدم المنافسة ، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية ، المجلد (6) ، العدد (2) ، 2020 .
51. د. غربي محمد، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد 10، 2014 .
52. د. فاطمة محمد الرزاز، المسؤولية شبه الجنائية لصاحب العمل في القانون رقم (12) لسنة 2003، مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية، القاهرة، العدد (24)، 2006 .
53. د. فتحي وردية خصوصية جزاء مخالفة النظام العام في قانون العمل ، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني ، عدد خاص، ٢٠١٥ .
54. د. فراس عبد الرزاق، حماية بيئة العمل، مجلة المستنصرية للفنون، المجلد (36)، العدد (59)، 2012 .
55. القاضي أرلت جريصاتي، التحكيم وقضايا العمل، مجلة المحامون، العدد5، 2011 .
56. د. كريمة محروق، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة بين التجريم والعقاب، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري قسنطينة، المجلد (31)، العدد (1)، 2020 .
57. ليلي حمزة راضي، م م . ايمان حايف محمد، تعرض المرأة للتحرش اثناء بحثها عن العمل، مجلة كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة ذي قار، المجلد (11) ملحق العدد (4)، 2021 .
58. د. مأمون محمد سلامة، الجرائم المرتبطة، مجلة ادارة قضايا الحكومة، العدد (4)، 1974 .
59. محمد السعيد التركي و د. نسيغة فيصل ، سياسة الوقاية والمنع من الجريمة، مجلة البحوث والدراسات، المجلد (15)، العدد (1)، 2018 .



60. محمد بن سعد الشويعر، الوقاية من الجريمة في التشريع الجنائي الاسلامي، مجلة البحوث الاسلامية، العدد(29) ، 1990 .
61. د. محمد حاتم البيات، النظام القضائي القطري، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (25) العدد (1) 2009 .
62. د. محمد شلال العاني ، البعد الحضاري والأخلاقي للسياسة الجنائية الوقائية، مجلة الحقوق، المجلد (7)، العدد(2)، 2010 .
63. د. محمد عباس الزبيدي، المصلحة محل الحماية في جريمة إلهاض، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد (12)، العدد (43)، 2010 .
64. د. محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (24)، العدد (2)، 2008 .
65. د. محمد علي الطائي، الضمانات الجزائية في قانون العمل وتطبيقاته، مجلة القضاء، العدان 3 و4، 1998 .
66. د. محمد علي سالم، محمد حميد عبد، بناء القاعدة الجنائية في إطار التوازن بين المصالح الجديرة بالإعتبار، مجلة الجامعة العراقية، العدد 2/40 .
67. د. محمد عمار تركمانية غزال، احكام تفتيش العمل في قانون العمل القطري، المجلة القانونية والقضائية، العدد (2)، 2015 .
68. معالي حميد الشمري ، السياسة الجنائية التشريعية في قوانين الاحزاب السياسية، مجلة كلية التربية جامعة واسط ، العدد (39) ، 2020 .
69. د. موفق نور الدين، الإحالة في التجريم والعقاب وتأثيرها على القانون الجنائي للأعمال، مجلة الدراسات القانونية، جامعة يحيى فارس بالمدينة الجزائر، المجلد6، العدد 1، 2020 .
70. د. ميثم فالح حسنين، اكرم كريم خضير، إلطار الفلسفي للمصلحة المعتبرة من التجريم، مجلة ميسان للدراسات إلكاديمية، العدد (41)، 2021 .
71. نضال جمال جرادة ، الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية ، مجلة الأجتهد القضائي ، المجلد (12) ، العدد (1) ، 2019 .
72. نور قحطان خليل، د. فاضل عواد محميد، الإثبات في دعاوى عمل الأحداث وسلطة القاضي في فرض الجزاء، مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، المجلد11، العدد 2، 2021.



أ- المواثيق والإتفاقيات الدولية

1. إتفاقية برن بشأن تجريم استعمال الفسفور الأبيض في صناعة النقااب لعام 1906 .
2. دستور منظمة العمل الدولية لعام 1919 .
3. الإتفاقية الدولية رقم (13) لعام 1921 بشأن حظر استعمال الرصاص الابيض في
الطلاء .
4. إتفاقية الرق لعام 1926 .
5. الإتفاقية الدولية رقم (26) لسنة 1928 بشأن تحديد المستويات الدنيا للإجور .
6. الإتفاقية الدولية رقم (29) لعام 1930 بشأن العمل الجبري .
7. الإتفاقية الدولية رقم (41) لعام 1934 بشأن إلغاء العمل الليلي للمرأة .
8. إتفاقية تقييد العمل الليلي لعمل الاحداث في المهن غير الصناعية رقم (79) لعام
1946 .
9. إتفاقية تقييد العمل الليلي لعمل الاحداث في المهن غير الصناعية رقم (79) لعام
1946 .
10. الإتفاقية الدولية رقم (81) لعام 1947 .
11. الإتفاقية الدولية بشأن تفتيش العمل في المجالين الصناعي والتجاري رقم (81)
عام 1947 .
12. ميثاق منظمة الدول الامريكية لعام 1948 .
13. الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948 .
14. إتفاقية حماية حقوق الانسان والحريات الاساسية الاوربية لعام 1950 .
15. الإتفاقية الدولية رقم (99) لسنة 1951 بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا
للإجور في الزراعة .
16. الإتفاقية الدولية رقم (105) لعام 1957 بشأن الغاء العمل الجبري .
17. الإتفاقية رقم (111) لعام 1958 بشأن التمييز في علاقات العمل .
18. إتفاقية العمل الدولية رقم (119) لعام 1963 بشأن الوقاية من الآلات .
19. إتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز العنصري لعام 1965 .
20. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 .



21. الاتفاقية الدولية بشأن تفتيش العمل في المجال الزراعي رقم (129) لعام 1969 .
22. اتفاقية لاهاي 1970 .
23. الاتفاقية الدولية رقم (131) لسنة 1970 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة للبلدان النامية .
24. اتفاقية مونتريال 1971 لمكافحة القرصنة الجوية .
25. الاتفاقية الدولية رقم (136) لعام 1971 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناتج عن البنزين .
26. الاتفاقية الدولية لتحديد الحد الأدنى لسن العمل رقم (138) لعام 1973 .
27. الاتفاقية الدولية رقم (139) لعام 1974 بشأن الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان .
28. الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل .
29. اتفاقية العمل العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية .
30. الاتفاقية الدولية رقم (155) لعام 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل .
31. الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981 .
32. قواعد الأمم المتحدة النموذجية لإدارة شؤون قضاء الأحداث (قواعد بكين) لعام 1985 .
33. اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الأتجار غير المشروع في المخدرات والمؤثرات العقلية لعام 1988 .
34. الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأسرهم لعام 1990 .
35. مبادئ الرياض التوجيهية الخاصة بمنع جنوح الأحداث لعام 1990 .
36. اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة رقم (181) لعام 1997 .
37. اتفاقية العمل العربية رقم (19) لعام 1998 .
38. الاتفاقية العربية بشأن تفتيش العمل رقم (19) لعام 1998 .
39. اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والاجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (182) لعام 1999 .
40. اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والاجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (182) لعام 1999 .



41. ميثاق الحقوق الاساسية للاتحاد الاوربي لعام 2000 .
42. الاتفاقية الدولية رقم (190) لسنة 2019 بشأن العنف والتحرش .

ب- الدساتير

1. دستور جمهورية العراق لسنة 2005 .
2. دستور جمهورية مصر العربية لسنة 2014 .

ج- القوانين

1. قانون العمل العراقي الملغي رقم (73) لسنة 1936 .
2. قانون العقوبات المصري (58) لسنة 1937 .
3. قانون قمع التدليس والغش المصري رقم (48) لسنة 1941 .
4. قانون الإجراءات الجنائية المصري رقم (150) لسنة 1950 .
5. القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 .
6. قانون العمل العراقي الملغي رقم (1) لسنة 1958 .
7. قانون التحويل الخارجي رقم (19) لسنة 1961 .
8. قانون محكمة العمل القطري الملغي رقم (4) لسنة 1962 .
9. قانون المرافعات العمالية القطري الملغي (5) لسنة 1962 .
10. قانون الإجراءات المدنية والتجارية المصري رقم (13) لسنة 1968 .
11. قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (83) لسنة 1969 .
12. قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 .
13. قانون الوكالات التجارية رقم (208) لسنة 1969 .
14. قانون العمل العراقي الملغي رقم (151) لسنة 1970 .
15. قانون التقاعد والضمان الإجتماعي العراقي رقم (139) لسنة 1971 .
16. قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (23) لسنة 1971 .
17. قانون الرقابة الصناعية رقم (92) لسنة 1973 .
18. قانون تنظيم زراعة وإنتاج القطن العراقي رقم (158) لسنة 1975 .
19. قانون تأسيس جنس الحيوان رقم (116) لسنة 1976 .
20. قانون الوساطة غير المشروعة رقم (8) لسنة 1976 .
21. قانون النقابات العمالية المصري رقم (35) لسنة 1976 .
22. قانون الإثبات العراقي رقم (107) لسنة 1979 .



23. قانون التنظيم القضائي رقم (160) لسنة 1979 .
24. قانون الجهاز المركزي للتقييس والسيطرة النوعية رقم (54) لسنة 1979 .
25. قانون رعاية الاحداث العراقي رقم (76) لسنة 1983 .
26. قانون تنظيم التجارة العراقي رقم (30) لسنة 1984 .
27. قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي رقم (52) لسنة 1987 .
28. قانون العمل العراقي الملغي رقم (71) لسنة 1987 .
29. قانون المرافعات المدنية والتجارية القطري رقم (13) لسنة 1990 .
30. قانون المرافعات المدنية والتجارية القطري رقم (13) لسنة 1990 .
31. قانون العقوبات الفرنسي رقم (683) لسنة 1992.
32. قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 .
33. قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 .
34. قانون العمل العماني رقم (35) لسنة 2003 .
35. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 .
36. قانون العقوبات القطري رقم (11) لسنة 2004 .
37. قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004 .
38. قانون الإجراءات الجنائية القطري رقم (23) لسنة 2004 .
39. نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي (م/51) لسنة 1426 هـ .
40. نظام القضاء السعودي الصادر بالمرسوم الملكي (أ/78) لسنة 1428 هـ .
41. قانون مكافآت المتدربين في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (38) لسنة 2008 .
42. قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010 .
43. قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010 .
44. قانون مكافحة الاتجار بالبشر المصري رقم (64) لسنة 2010 .
45. قانون السلطة القضائية في قطر رقم (10) لسنة 2013 .
46. قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2013 .
47. قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 .
48. قانون مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب رقم (39) لسنة 2015 .
49. قانون العمل الفرنسي رقم (1088) لسنة 2016 .
50. قانون محاكم الصلح الاردني رقم (23) لسنة 2017 .



51. قانون الادعاء العام العراقي رقم (49) لسنة 2017 .

د- التعليمات

1. تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (12) لعام 2016.
2. تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية رقم (12) لسنة 2016 .
3. تعليمات إنشاء مكاتب التشغيل الخاصة رقم (1) لعام 2018.
4. تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018 .

سادساً : القرارات والأحكام القضائية

1. قضاء محكمة العمل/ الهيئة القضائية الاولى/ رقم الاضبارة 573/ عليا/ 1973/ المجلد الثاني .
2. قضاء محكمة العمل/ الهيئة القضائية الثالثة/ رقم الاضبارة 388/ عليا/ 1973/ المجلد الثاني .
3. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (857/ مدنية/ 2005)
4. قرار محكمة التمييز الإتحادية بالعدد (12/ الهيئة المتفرقة والعمل/ 2008) في 2008/7/31 .
5. قرار محكمة التمييز الإتحادية بالعدد (39/ الهيئة الموسعة المدنية/ 2008) في 2008/6/10 .
6. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (1793/ الهيئة المدنية/ منقول/ 2012) في 2012/10/2 .
7. قرار محكمة التمييز الإتحادية بالعدد (1202/ الهيئة المدنية/ منقول/ 2013، ت/ 1177) في 2013/7/3 .
8. قرار محكمة التمييز الإتحادية بالعدد (53/ ج/ 2014) في 2014/6/15 .
9. قرار محكمة التمييز الإتحادية بالعدد (1179/ الهيئة المدنية/ 2016، ت/ 1488) في 2016 /3/22 .
10. قرار محكمة التمييز الإتحادية بالعدد (5001/ الهيئة المدنية/ 2016) في 2016/12/6 .



11. قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم (56/إتحادية/ 2016) في 23/6/ 2016 .
12. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (2663/ الهيئة المدنية/2017، ت/ 2662) في 22/ 5/ 2017 .
13. قرار محكمة عمل كركوك بالعدد (23/ ج/ عمل/ 2017) في 2/ 12/ 2017 .
14. قرار محكمة عمل النجف بالعدد (27/ عمل/ 2018) في 25/ 6/ 2018 .
15. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (2869/ الهيئة المدنية/ ت، 2867/ 2018) في 6/ 5/ 2018 .
16. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (3333/ الهيئة المدنية/ ت، 3330/ 2018) في 24/ 5/ 2018 .
17. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (3445/ الهيئة المدنية/ ت، 3457/ 2018) في 30/ 5/ 2018 .
18. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (3882/ الهيئة المدنية/ ت، 3893/ 2018) في 26/ 2/ 2018 .
19. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (3881/ الهيئة المدنية/ ت، 3892/ 2018) في 26/ 6/ 2018 .
20. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (411/ الهيئة المدنية/ 2019، ت/ 405) في 20/ 1/ 2019 .
21. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد/ 848/ الهيئة المدنية/ 2019، ت/ 842 في 19/ 1/ 2019 .
22. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (798/ الهيئة المدنية/ ت، 794/ 2019) في 30/ 1/ 2019 .
23. قرار محكمة عمل بغداد بالعدد (517/ جنح/ عمل/ 2021) في 28/ 12/ 2021 .
24. قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم (67/ إتحادية/ 2021) في 31/ 10/ 2021 .
25. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (7532/ الهيئة المدنية الموسعة/ ت، 7639/ 2021) في 7/ 12/ 2021 .
26. قرار محكمة عمل بغداد/ الرصافة بالعدد (43/ عمل/ 2021) في 19/ 10/ 2021 .
27. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (7673/ 7674/ الهيئة المدنية/ عمل/ 2022) في 21/ 9/ 2022 .



28. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (675/ الهيئة المدنية الموسعة/ ت، 665 / 2022) في 2022/1/25 .
29. قرار محكمة عمل بغداد بالعدد (275/ عمل/ 2022) في 2022 /7 /25 .
30. قرار محكمة عمل بغداد بالعدد (295/ عمل/ 2022) في 2022 /7 /25 .

المصادر الأجنبية

1. BhumitolAdulyadej REX ،Act For Ihe Establishment of and Procedure For Labor Counnnnnnrt ،1979 .
2. Christine Lazerges ،laconstataion del infraction les poursuitespenales.
3. DUPRE. : Le respect de La dignitehumain: Principe essentiel du droit du traviil ،droit du travail reveue ،Daloz ،no ،nov 2016 .
4. Elaismendelievch - letraveail des enfants - Reveueentevnational du travail – 1979 .
5. ESCHYLLE J.F. : Les conditions de la responsabilitepenale des personnesmorales en droit du travail ، Droit Social ، No 7-8 JuilletAout 1994 .
6. LAZERGETS Christine : La constatation de l'infraction et les poursuitespenales، Drois social، no 7-8، juillet – Aout 1984.
7. Peter Murphy : Murphy on Evidence ،Blakstone ،Press Limited ، London،1997 .
8. SILHOL Bruno : L'inspection du travailled le choix de lactionpenale ،DR . Soc – 2000 .
9. V.Merle.R.etvite.A.،Procedure penale ،CUJAS،4em ed ،no . 324 P. 382 ،STEFANI ،G . “lictinstruction” ،in Problems Contemporains de ،Procedure penale ،Melangesoffertes a M.L. Hugueney ،SIREY ،1964 .

Abstract

The Labor Law is the basic foundation for any economic development to be achieved, as it is the law concerned with the organization and protection of the labor force which, together with capital, constitutes the economic power of the state. The legislative and statutory organization of labor relations has replaced the principle of freedom of contract to achieve the greatest possible legal protection for the worker who is the weak party in the aforementioned relations, so the new concept of the labor relationship is based on a social basis embodied in a set of guarantees that are guaranteed and achieved by the provisions of labor legislation and international conventions.

In view of the special nature of labor relations that are based on unequalness between its two parties and in which the economic dimension is mixed with the social dimension, it was inevitable for the legislator to intervene to protect this relationship in general and its weak side represented by workers in particular, by using the rules of criminalization and punishment as society's means of protecting interests and rights that are believed to be worthy of protection, and there is no doubt that the interests of workers – as a group of broad and basic groups in society – are among the interests that confirm their worth of criminal protection. In this regard, if the criminal policy pursued by the legislator in the Penal Code is of great importance, as it is the plan according to which the legislator deals with the phenomenon of crime in terms of criminalization and punishment, then the policy mentioned in the Labor Law – as a special criminal law – is of exceptional importance due to the privacy of the interests protected by the aforementioned law and it is intended to add criminal protection. On it, even the legislator is forced, while in the process of criminalizing

certain acts committed by the employer or worker, to deviate from some of the general rules contained in the Penal Code.

Accordingly, this research sheds light on the criminal policy adopted by the Iraqi legislator in the applicable Labor Law No. (37) of 2015, where he dealt in detail with the aforementioned policy in all its preventive, criminal and punitive types, as well as the procedural policy that the Iraqi labor law applies when the conflict reaches between the two parties to the relationship contract to the judiciary. The research also highlighted the subjectivity of criminalization and punishment within the scope of the Labor Law, in addition to the privileges granted by the law to the worker during litigation, including the adoption of special proof rules that make it easier for the worker to prove his rights, after discussing the formation of labor courts and their jurisdiction in Iraq and some other countries.



University of Karbala
College of Law
General Department

Criminal policy in the Iraqi labor law
- A comparative study -

**To the Council of the college of Law Karbala University as part
of the requirements for obtaining the degree of Doctor of
Philosophy in Public Law**

A Thesis submitted by
Ghassan AbdulSada Hasan Al-Hameedawi

Supervisor
Dr. Ali Hamza Al-Khafaji
Professor of criminal law

1445 A.H.

2023 A.D.