

سياسة التجريم والعقاب

في قانون العمل

The policy of criminalization

and

punishment in the labor law

أمروة حسن لعيبي^١

جامعة بغداد

كلية القانون

Marwa Hassan Luaibi

University of Baghdad

College of Law

أ.م.د. كاظم عبد الله الشمري^٢

جامعة بغداد

كلية القانون

Prof.Asst.Kadhim Abdullah AlShammary

University of Baghdad

College of Law

majidkihdm@yahoo.com

ملخص البحث

يعد قانون العمل من القوانين التي تحوي نصوصا جنائية خاصة، إذ انتهج المشرع فيه سياسة جزائية خاصة بالنظر الى طبيعة المصلحة المحمية او بالنظر الى المخاطبين بأحكامه فنص على مجموعه من الجرائم العمالية ورتب عليها جزاءا جنائيا، واهم ما يلحظ على هذه الجرائم انها من وصف الجنحة أو المخالفة، وان الجزاء المترتب عليها اما الحبس او الغرامة، ويلاحظ ان قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ لم يتبن نظرية عامة للتجريم و العقاب، وانما جاءت نصوصه الجزائية متفرقة في ثنايا القانون، وان شق التجريم في اغلب نصوصه لم يلتق مع شق الجزاء وذلك يقتضي الرجوع الى احكام المادة (١/١٦) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ والتي نصت على ان: (تراعى احكام الكتاب الاول من هذا القانون في الجرائم المنصوص عليها في القوانين والانظمة العقابية الاخرى مالم يرد نص على خلاف ذلك)

Abstract

The labor code is one of the laws that contain special criminal provisions, in which the legislator adopted a special penal policy in view of the nature of the protected interest or in view of those who addressed its provisions. We stipulated a series of labor crimes and arranged criminal penalties for them. The most important of these crimes is the description of misdemeanors or offenses. The penalty is either imprisonment or fine. it is noted that the Iraqi labor code no. (٣٧) of ٢٠١٥ did not adopt a general theory of criminalization and punishment ,but its penal provisions were scattered in the folds of the law .the criminalization of most of its provisions did not meet with the penalty law Iraqi penalties no(١١١)of ١٩٦٩ (which stipulates that the provisions of the first book of this law shall be observed in the crimes stipulated in the law and other penal systems unless otherwise provided).

مقدمة

Introduction

جرم المشرع في قانون العقوبات مجموعة من الاعتداءات واعتبر اتيانها جريمة ومن هذه الاعتداءات ما نص عليه الفصل السادس من الباب الرابع المعنون ب(الجرائم الماسة بسير العمل) في المواد (٣٦٤ - ٣٦٧) والمادة (٣٢٥) التي جرمت استخدام العمال سخرة، الا انه لم ينص على جميع الجرائم الماسة بحقوق العمال او الماسة بسير العمل وذلك لأنه من حسن السياسة التشريعية ان يضمن المشرع لمجموعة قانون العقوبات قدرا معيناً من الثبات فلا يتناول احكامها بالتعديل الا لضرورة ملحة، وان اغلب نصوص التجريم والعقاب في قانون العمل، تحمي مصالحها متغيرة فمن حسن السياسة التشريعية ان يتكفل قانون خاص لحمايتها ويتمثل هذا القانون بقانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، الذي يؤخذ عليه انه لم يتبنى نظرية عامة بالتجريم في جرائم العمل وانما جاءت نصوص التجريم والعقاب متفرقة في ثنايا القانون وموزعة على فصوله وابوابه كما ويلاحظ ان شق التكليف بالقاعدة القانونية الجزائية لم يلتقي مع شق الجزاء مما يستدعي الرجوع الى القواعد العامة في قانون العقوبات فيما يتعلق بالجانب الموضوعي للقانون الجزائي وقانون اصول المحاكمات الجزائية فيما يتعلق بالجانب الشكلي وفقا للمادة (١/١٦) من قانون العقوبات والتي نصت على : (تراعى احكام الكتاب الاول من هذا القانون في الجرائم المنصوص عليها في القوانين والانظمة العقابية الاخرى ما لم يرد فيها نص على خلاف ذلك). ولغرض بيان سياسة المشرع العراقي في قانون العمل من الجرائم المرتكبة في اطاره سنحدد نطاق بحثنا ببيان السياسة الجزائية الموضوعية في قانون العمل العراقي النافذ ومدى انطباق القواعد العامة لسياسة التجريم والعقاب على الجرائم الواردة فيه من خلال تقسيم البحث على مطلبين نتناول في الاول مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات في قانون العمل وسنبحث في المطلب الثاني مبدأ الضرورة والتناسب في القانون المذكور.

المطلب الاول

First requirement

مبدأ الشرعية الجزائية في قانون العمل

The principle of penal legality in the labor law

قبل الدخول ببحت مبدأ الشرعية الجزائية في قانون العمل لابد من التعرف على مفهوم قانون العمل في الفرع الاول ومن ثم بحث هذا المبدأ الفرع الثاني.

الفرع الاول

Section ١

مفهوم قانون العمل

Concept of labor law

يعرف الفقه قانون العمل بأنه مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية الواردة او المتعلقة بالعمل التبعية المأجور الخاص^(١). كما عرف بأنه: مجموعة القواعد القانونية التي تحكم ال روابط الناشئة عن القيام بعمل لحساب الغير في مجال الروابط الخاصة وما يلحق بها، وذلك كلما اصطحب تنفيذ العمل بعلاقة تبعية اتجاه رب العمل^(٢).

ولم يعرف المشرع العراقي قانون العمل وانما عرف عقد العمل اذ عرفت المادة (٩٠٠/ف١) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ عقد العمل بأنه: (عقد يتعهد به احد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الاخر ويكون في ادائه تحت توجيه وادارته مقابل اجر يتعهد به الطرف الاخر، ويكون العامل اجيراً خاصاً)^(٣). وعرفته المادة (١/تاسعا) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ بأنه: (اي اتفاق سواء كان صريحاً ام ضمنياً، شفويّاً او تحريريّاً يقوم بموجبه العامل بالعمل او تقديم خدمة تحت ادارة واشراف صاحب العمل لقاء اجر اي كان نوعه).

ويعد قانون العمل قانوناً اجتماعياً قائماً بذاته مستقلاً عن القانون العام والخاص، لذا فهو ينفرد بمميزات خاصة وخصائص لا يتسم بها اي قانون اخر^(٤). إذ تتميز قواعده بحماية مزدوجة اي تحميها جزاءات جنائية الى جانب جزاءاتها الاصلية (الجزاءات المدنية) بالإضافة الى ان قواعده قانون العمل تعد من القواعد الامرة التي لا يجوز مخالفتها، وذلك بسبب انعدام التوازن بين اطراف علاقة العمل (صاحب العمل والعامل) مما دفع

المشرعين الى ايجاد قدر من التوازن بين اطرف هذه العلاقة من خلال جعل قواعد القانون ذات صفة امرة ومن ثم لا يجوز الاتفاق على خلافها^(٥). لأنها تتعلق بالنظام العام، على انه يجوز مخالفة الصفة الامرة لقواعد قانون العمل اذا كانت في مصلحة العامل كونها توفر حماية اكثر للعامل، وهذا يعني ان الصفة الامرة لقواعد قانون العمل هي صفة نسبية لا مطلقة كونها امرة لمصلحة العمال^(٦). وتبرير ذلك هو الوصول الى الهدف الاساس المتمثل بحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل وهو العامل^(٧). واستناداً الى ذلك فأن كل شرط مخالف للصفة الامرة لقواعد قانون العمل جزائه البطلان ولو كان هذا الشرط سابقاً على العمل بالقانون، الا في حالة ما اذا كان الشرط المخالف يحقق منفعة اكثر للعامل من تلك التي يوفرها القانون^(٨). ولا يقصد بذلك ان ينسحب اثر البطلان الى ما ترتب على الشرط الباطل منذ ابرام العقد اي بأثر رجعي، وانما المقصود ان يبطل الشرط - من تاريخ العمل بالقانون - وما ترتب عليه من اثار لم تكتمل عند صدوره، وذلك استناداً الى صيغة نفاذ التشريعات من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية و المتعلقة بالنظام العام^(٩). ويقتصر اثر هذا البطلان على الشرط المخالف للقانون ولا يمتد الى العقد في ذاته او شروط اخرى به بل يستبعد الشرط المخالف وتطبق احكام القانون او الاتفاقات الجماعية ان وجدت . ومما تجدر الاشارة اليه ان قانون العمل العراقي النافذ قد نص على ان الحقوق الواردة في هذا القانون تمثل الحد الادنى لحقوق العمال^(١٠). ويفهم من ذلك ان الاتفاق الذي يقرر للعامل حقوقاً اقل من الحد الادنى يعد مخالفاً لأحكام قانون العمل ومن ثم يعد ذلك الاتفاق باطلاً . وتقتضي الصفة الامرة لقواعد قانون العمل بطلان تنازل العامل عن حقوقه والذي ورد في المادة (١٤/ثانياً) من قانون العمل التي نصت على ان: (يقع باطلاً كل شرط في عقد او اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن اي من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون)، ذلك ان الاصل في القواعد العامة انها تجيز التنازل عن الحقوق المالية الا ان تشريعات العمل اتجهت خلاف ذلك حيث اوجبت بطلان التنازل او التصالح او البراء على الحقوق التي يقررها قانون العمل لان قواعد هذا القانون تعد من القواعد الامرة^(١١).

الفرع الثاني

Section ٢

شرعية الجرائم والعقوبات في قانون العمل

The legality of crimes and penalties in the labor law

نعني بشرعية الجرائم والعقوبات في قانون العمل ضرورة وجود نص يبين النموذج القانوني المكون لجريمة العمل، وضرورة ان يكون هذا النص نافذاً في وقت ارتكاب الفعل وان يكون النص سارياً على مكان وقوعه وان يكون سارياً على شخص مرتكبه^(١٢). واستناداً لهذا المعنى سوف نبين معنى شرعية الجرائم والعقوبات حسب التفصيل الآتي.

اولاً. مصادر التجريم والعقاب في قانون العمل.

وهذا ما يطلق عليه بشرعية الجرائم والعقوبات ويراد بالقانون في اطار هذه القاعدة مصادر التشريع، ويقصد بمصادر القانون الطرق المختلفة التي نشأت بموجبها مجموعة القواعد التي كونت قانوناً ما. ولقانون العمل مصادر متعددة قد يختلف بعضها اختلافاً كلياً عن فروع القانون الأخرى، ويمكن رد هذه المصادر الى دولية ومصادر داخلية.

١. المصادر الدولية لقانون العمل .

تتمثل بالاتفاقيات الدولية (الثنائية والجماعية) وقد اورد قانون العمل العراقي الاتفاقيات الدولية بوصفها مصدراً من مصادر قانون العمل في المادة (٣/١٤) حيث نصت على ان: (عند عدم وجود نص في هذا القانون يصر الى تطبيق احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانوناً).

٢. المصادر الداخلية لقانون العمل .

ان المصادر الداخلية لقانون العمل تنقسم على نوعين : مصادر رسمية وهي القوانين الدستورية والقوانين الاعتيادية التي تصدر من السلطة التشريعية وتتضمن قواعد عامة ملزمة واجبة التطبيق على المسائل التي تتناولها كافة، والانظمة والتعليمات والبيانات التي تصدرها السلطة التنفيذية تسهياً لتنفيذ القوانين، واحكام القضاء القطعية التي تصدرها السلطة القضائية في قضايا لم يرد لتنظيمها نص قانوني معين^(١٣)، واخرى حرفية او غير رسمية، وتشمل الاولى على كل ما يصدر من الهيئات الرسمية في الدولة كالتشريعات والانظمة والتعليمات واحكام القضاء وقرارات هيئات التحكيم . اما المصادر ذات الصفة

غير الرسمية فتشمل تعليمات العمل والقرارات النقابية و عقود العمل المشتركة والعرف المتبع في اوساط العمل^(١٤) .

٣. مدى اعتبار قانون العمل مصدراً للتجريم والعقاب.

يتباين دور هذه المصادر بالتجريم والعقاب، ولا جدال في ان المصادر الرسمية لقانون العمل سواء كانت داخلية ممثلة بالتشريعات الصادرة من مجلس النواب او دولية يمكن ان تكون مصدراً للتجريم والعقاب لأنه لا جريمة ولا عقوبة الا بنص القانون، اما بالنسبة للتعليمات التي يصدرها وزير العمل فلا نعتقد ان لها دور في التجريم والعقاب لان قانون العمل العراقي اعطى الوزير صلاحية اصدار التعليمات فقط لتنفيذ القانون او تسهيل تنفيذه^(١٥) . اما الجرائم والعقوبات فقد ورد بالنص عليها في العديد من مواد القانون ولم نر أي تخويل للوزير بخلق جرائم او عقوبات جديدة غير وارد النص عليها في قانون العمل اما بالنسبة للمصادر الحرفية او المصادر غير الرسمية فليس لها دور في خلق جرائم او عقوبات جنائية اما بالنسبة للجزاءات التأديبية او الانضباطية وهي الجزاءات التي يفرضها صاحب العمل على العمال او غيرها فلا نعتقد ان دورها منشئ وانما كاشف لان هذه الجزاءات قد ورد النص عليها في المادة (١٣٨) من قانون العمل.

ثانياً. نطاق تطبيق قواعد قانون العمل .

لا يكفي البحث بوجود قاعدة شرعية للجرائم والعقوبات في قانون العمل والتي نعني بها ضرورة وجود نص قانوني نبيّن الجريمة والعقوبة المقررة، بل لا بد من معرفة حدود هذا النص القانوني من ثلاث جهات مختلفة اي من حيث الاشخاص والزمان والمكان ولا يثير تطبيق قانون العمل من حيث المكان اي مشكلة، لان المادة (٣) من قانون العمل العراقي قد حسمت الامر بالنص على ان : (تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق او من في حكمهم ...) فنطاق تطبيق قانون العمل من حيث المكان هو اقليم جمهورية العراق .

اما بالنسبة لنطاق تطبيقه من حيث الاشخاص ومن حيث الزمان فإنه يثير العديد من المشاكل التي سنأتي على بحثها من خلال البحث بنطاق تطبيق قانون العمل من حيث الاشخاص في اولاً، وسنخصص ثانياً لبحث نطاق تطبيقه من حيث الزمان

١. نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الاشخاص .

يفتضي الكلام عن سريان قانون العمل من حيث الاشخاص ان نعرض للأشخاص الذين يسري عليهم هذا القانون والاشخاص المستثنون من نطاق تطبيقه . ذكرنا ان احكام

قانون العمل تسري على جميع العمال في العراق او من هم في حكمهم وهذا ما ورد في المادة (٣/اولاً) من قانون العمل العراقي وقد استثنى القانون المذكور بعض الطوائف من سريان حكمه عليه وهم كل من/ الموظفين العموميين المعيّنين وفق قانون الخدمة المدنية او نص قانوني خاص كذلك افراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والامن الداخلي .

وقد كان قانون العمل العراقي السابق رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ قد استثنى عمال الزراعة وعمال الخدمة المنزلية من تطبيق احكامه، فقد نصت المادة (٦٦/اولاً) على ان : (لا تسري احكام هذا الفصل على عمال الزراعة وعمال الخدمة المنزلية)، كما لا تسري احكام المادة (٥٦) الخاصة بتنظيم اوقات العمل في الاعمال ذات الدوامين، او ذات الصفة المتقطعة بحق المشتغلين بالأعمال التحضيرية التي يتعين انجازها قبل او بعد الانتهاء من العمل، كذلك العمال المشتغلين بأعمال الحراسة وفقاً لأحكام المادة (٦٦/ثانياً) حيث نصت على ان : (لا تسري احكام المادة (٥٦) من هذا القانون على للعمال الاتي ذكرهم أ. المشتغلون بالأعمال التحضيرية او التكميلية التي يتعين انجازها قبل او بعد الانتهاء من العمل ب. المشتغلون بالحراسة)، كما ويستثنى من تطبيق قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الاحداث والنساء الذين يشتغلون في وسط عائلي حسب المواد (٩٦،٨٩) من هذا القانون^(١٦). كذلك وتسري احكام قانون العمل على صاحب العمل والذي يمكن ان يكون شخصاً طبيعياً او معنوياً بعكس العامل الذي لا يمكن ان يكون الا شخصاً طبيعياً^(١٧). ويعود ذلك الى ان العمل يتطلب بذل مجهود لا يتصور تحقيقه الا بالنسبة للشخص الطبيعي ولا يمكن تصوره بالنسبة للشخص المعنوي هذا فضلاً عن ان التنظيم القانوني لعلاقات العمل وما يتسم به من طابع انساني واجتماعي لا يمكن تطبيقه على الاشخاص المعنوية^(١٨).

٢. نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الزمان .

انسجاماً مع قاعدة عدم الاثر الرجعي للقوانين فإن الاصل ان القانون لا يسري على الماضي ومن ثم فإن القانون الذي ابرمت العقود بموجبه هو الذي يحكم المسائل التي تقع في ظله وترتيباً على ذلك ان القانون الجديد لا يسري الا على العقود التي تبرم بعد نفاذه^(١٩). ويستثنى من هذه القاعدة القواعد القانونية الامرة او المتعلقة بالنظام العام، ووجود نص قانوني صريح على رجعية القانون على الماضي في غير المواد الجنائية، والقوانين المفسرة، والقوانين الجنائية الاصلح للمتهم^(٢٠). وبما ان قواعد قانون العمل من القواعد الامرة فإنها تستثنى من هذا الاصل حيث تسري قواعد قانون العمل بأثر مباشر وتخضع لحكمها الاثار المستقبلية للعقود المبرمة قبل نفاذها اي في ظل القانون السابق ولا

يعني هذا رجوع القانون الى الماضي^(٢١). وجدير بالذكر ان الحقوق المقررة في القانون الجديد ليس لها اثر الا من تاريخ نفاذ هذا القانون لذلك لا يحق للعامل المطالبة بالحقوق الواردة في القانون الجديد عن الفترة السابقة على نفاذه^(٢٢). مع ذلك لا بد من المحافظة على الحقوق المكتسبة للعامل وهذا ما يفهم من المادة (١٤/١ اولا) من قانون العمل والتي نصت على ان: (تمثل الحقوق الواردة في احكام هذا القانون احد الادنى لحقوق العمال ولا تؤثر تلك الاحكام على اي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب اي قانون اخر، او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان اي منه يرتب للعامل حقوقاً افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون)، وهذا يعني انه اذا كانت شروط العمل في علاقات العمل القائمة قبل نفاذ القانون الجديد منسجمة مع احكامه بعد نفاذه او كانت افضل منه ففي هذه الحالة تبقى نافذة من دون تغيير ويضاف الى ذلك انه يترتب على الاثر الفوري لقواعد قانون العمل ان للعامل الحق بالانتفاع بالمزايا التي يقرها قانون العمل الجديد حتى لو لم يطلب ذلك مباشرة، فإذا رفض صاحب العمل تطبيق القانون الجديد فهذا يعطي الحق للعامل اما بفسخ العقد او مطالبته من خلال القضاء^(٢٣). وتجدر الاشارة الى ان الصفة الامرة لقواعد قانون العمل وما يترتب عليها من سريان تلك القواعد بأثر فوري اكدتها قرارات قضائية كثيرة فقد ذهبت محكمة التمييز الى تأكيد الاثر الفوري لقواعد قانون العمل بالقول: (ان قانون العمل هو من القوانين الامرة المتعلقة بالنظام العام وان قاعدة عدم رجعية القوانين لا تنصرف الى قوانين العمل لتعلقها بالنظام العام)^(٢٤).

ثالثاً. تفسير نصوص قانون العمل .

ينبغي في تفسير نصوص قانون العمل مراعاة ما هدف اليه الشارع من احكامه كوحدة متكاملة وذلك اذا كان النص يحتمل تفسيراً اما اذا كان واضحاً فلا محل في تفسيره للانحراف عن مدلوله الواضح لتعلق ذلك بالنظام العام^(٢٥). ففي حالة وضوح النص يجب الاخذ بظاهره حتى ولو كان في غير مصلحة العامل احتراماً لإرادة المشرع في هذا الشأن^(٢٦). ويذهب بعض الفقه الى انه يجب ان يكون التفسير اصلاً للعامل^(٢٧) ذلك انه الطرف الضعيف في التعاقد وقد هدف المشرع الى حمايته دون ان يخل ذلك بما شرعه القانون من حقوق اساسية لرب العمل في تنظيم العمل وادارته وسلطته على العامل في اداء عمله اي انه حيث تقصد بعض قواعد قانون العمل حماية اصحاب الاعمال او تحديد مسؤولياتهم او اقامة توازن بين مصلحة العمال ومصلحة اصحاب العمل تحقيقاً للصالح العام للجماعة فمن غير المعقول تفسيرها عند الشك للعمال والا انتهى الامر الى مخالفة

مفهوم قصد المشرع وغرضه، وانما تفسر على ضوء الغرض من تقريرها . اضافة الى ذلك فأن قانون العمل يتضمن بعض النصوص التي تفرض عقوبات جزائية على صاحب العمل الذي يخالف بعض احكامه، وليس من المقبول حينئذ القول بتفسيرها بما هو اصلح للعامل، لأنها قواعد تجريم وعقوبات يجب ان تخضع في تفسيرها للأصل المسلم في تفسير قواعد قانون العقوبات في ان يكون التفسير عند الشك لمصلحة المتهم وهو صاحب العمل هنا^(٢٨)

المطلب الثاني

The second requirement

مبدأ الضرورة والتناسب في قانون العمل

The principle of necessity proportionality in the labor law

سنقسم هذا المطلب على ثلاث فروع: نخصص الاول للجرائم الواردة في قانون العمل، وسنفرد الفرع الثاني الى الجزاء الجنائي في هذا القانون، في حين سنتناول في الفرع الثالث ضرورة التجريم وتناسبه مع الجزاء في قانون العمل.

الفرع الاول

Section ١

جرائم العمل

Labor crimes

يعد قانون العمل بوصفه جزء من التشريع العمالي المصدر الاول لقاعدة شرعية الجرائم والعقوبات في مجال العمل، وقد ورد النص على الجرائم العمالية التي تقع بالمخالفة بأحكامه والعقوبات الجنائية المقررة لتلك الجرائم في العديد من المواد القانونية التي سنأتي على ذكرها. ويلاحظ ان معظم العقوبات التي تتضمنها هذه المواد توقع على صاحب العمل بوصفه المسؤول عن الاشراف الاداري على شؤون العمل والمنوط به الاختصاص بتنفيذ ما افترضه القانون، سواء كان مالكاً لكل او لجزء من المنشأة او غير مالك اصلاً والذي يتعين وصفه في الجريمة التي تنسب اليه حتى ان سكوت الحكم عن بيان هذا الوصف يجعله مشوباً بالقصور^(٢٩).

وقد اورد المشرع مجموعة من الالتزامات التي تقع على صاحب العمل والمقررة لمصلحة العمال الذين يستخدمهم في منشأته ورتب على كل مخالفة لها عقوبة جنائية وهذه

التزامات مقسمة الى نوعين: الاول يتناول الحقوق المتعلقة بسير العمل سواء الحقوق المتعلقة بتنظيم تشغيل العمال او الحقوق المتعلقة بساعات العمل والاجازات او الحقوق المتعلقة بالأجور اما النوع الثاني يتناول الحقوق المتعلقة بسلامة العامل كالحقوق المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية . ومن الجرائم التي ورد نص عليها في قانون العمل العراقي النافذ وهي : جريمة التمييز بين العمال المادة (٨) من قانون العمل، وجريمة رهن تشغيل العامل بشرط عدم انضمامه الى النقابة او التخلي عن عضويته فيها المادة (٢/٨)، وجريمة العمل الجبري او الإلزامي المادة (٩)، وجريمة التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة المادة (١٠)، وجريمة مخالفة الاحكام الخاصة بالتشغيل المادة (٢٤)، وجريمة مخالفة احكام تشغيل العامل الاجنبي المادة (٣٦)، وجريمة مخالفة الاحكام المتعلقة في انتهاء عقد العمل المادة (٥٢)، وجريمة مخالفة الاحكام المتعلقة في الاجور المادة (٦٤)، وجريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بساعات العمل المادة (٧٣)، وجريمة مخالفة الاحكام الخاصة بالاجازات والاعياد والعطل الرسمية المادة (٨٣)، وجريمة مخالفة الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة المادة (٩٤)، وجريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بحماية العامل الحدث المادة (١٠٥)، وجريمة مخالفة الاحكام الخاصة بحماية عمال المعالق والمناجم والمواد المعدنية المادة (١١٢)، وجريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية المادة (١٢٥)، وجريمة مخالفة احكام التفتيش المادة (١٣٥) .

بعد ان بينا الجرائم الواردة في قانون العمل يلاحظ ان بعض هذه الجرائم يتطلب لقيامها ان يكون مرتكبها ذو صفة خاصة، اي ان هذه الجرائم توصف بأنها من الجرائم ذات الصفة، والبعض الاخر لا يتطلب لقيامها اي صفة ومنها (جريمة التمييز بين العمال، وجريمة رهن تشغيل العامل بشرط عدم انضمامه الى النقابة او التخلي عن عضويته فيها، وجريمة العمل الجبري او الإلزامي)، حيث ان المادة (٢/١١) عاقبت بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار او بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف الاحكام المتعلقة في المادة (٢/٨)، والمادة (٩)، والمادة (١٠)، اذ ان مخالفة احدى هذه المواد تشكل احد الجرائم سالفة الذكر، كذلك من الجرائم الاخرى التي لا يتطلب لقيامها صفة خاصة في الجاني جريمة مخالفة احكام تشغيل العامل الاجنبي حيث عاقبة المادة (٣٦) من القانون المذكور كل جهة او شخص خالفت الاحكام المتعلقة بتشغيل العامل الاجنبي بغرامة قدرها ما بين ثلاثة اضعاف الحد الادنى للأجر اليومي وثلاثة اضعاف الحد الادنى للأجر الشهري للعامل .

ويلاحظ ان هذه الجريمة لم تحدد صفة معينة بالجهة او بالشخص المخالف . كذلك الحال بالنسبة لجريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بالأجور اذ لم تحدد المادة (٦٤) صفة في مرتكب الجريمة حيث نصت على ان : (يعاقب بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً كل من خالف الاحكام المتعلقة بالأجور المنصوص عليها في هذا القانون واذا كانت المخالفة تتعلق بدفع يقل عن الحد الأدنى للأجر فيلتزم المخالف بالإضافة الى دفع الغرامة المفروضة عليه بدفع تعويض الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الأدنى)، كذلك بالنسبة لنص المادة (٨٣) والتي عاقبت كل من يخالف الاحكام المتعلقة بساعات العمل والاجازات المنصوص عليها في هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسون الف دينار ولا تزيد عن مائة الف دينار وتعدد الغرامة بقدر تعدد العمال التي وقعت في شأنهم المخالفة، وكذلك المادة (١١٢) بشأن جريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع التي نصت على : (يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن عشرة ايام ولا تزيد على ثلاثة اشهر او بغرامة لا تقل عن مائة الف دينار ولا تزيد على خمسمائة الف دينار كل من يخالف الاحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية المنصوص عليها في هذا الفصل) كذلك بالنسبة لجريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها في المادة (١٢٥) والتي عاقبت بغرامة لا تقل عن خمسمائة الف دينار ولا تزيد على مليون دينار او بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ستة اشهر كل من خالف الاحكام المتعلقة في احتياطات العمل، ونصت المادة (١٣٥) والمتعلقة بجريمة مخالفة احكام التفتيش على ان : (يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد او بغرامة لا تقل عن مائة الف دينار ولا تزيد على خمسمائة الف دينار كل من منع لجنة تفتيش العمل من دخول اماكن العمل ومن اداء واجباتها كما هو منصوص عليه في هذا القانون او عرقلة عملها) .

هذا بالنسبة للجرائم التي لا يشترط فيها صفة خاصة في الجاني اما بالنسبة للجرائم التي يتطلب فيها ان يكون هناك صفة في الجاني وهي صفة صاحب العمل فهي جريمة مخالفة احكام التشغيل المنصوص عليها في المادة (٢٤/اولاً) والتي نصت على ان : (يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة (٢١) من هذا القانون بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن مائة الف دينار ولا تزيد على خمسمائة الف دينار او بإحدى هاتين العقوبتين وتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من ارتكب المخالفة بشأنهم .ثانياً تضاعف عقوبة الغرامة المنصوص عليها

في البند (اولاً) من هذه المادة اذا تكررت المخالفة)، والمادة (٥٢) المتعلقة بجريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بأنهاء عقد العمل والتي عاقبت بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة او بغرامة لا تقل عن خمسمائة الف دينار ولا تزيد على مليون دينار كل صاحب عمل خالف هذه الاحكام كذلك بالنسبة للمادة (٧٢) والتي تتعلق بجريمة مخالفة الاحكام الخاصة بساعات العمل والتي نصت على ان : (يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن مائتان وخمسون الف دينار ولا تزيد على خمسمائة الف دينار وتعدد الغرامة بقدر عدد العمال التي وقعت بشأنهم المخالفة)، والمادة (٩٤) والتي تتعلق بجريمة مخالفة الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة والتي نصت على ان : (يعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن مائة الف دينار ولا تزيد على خمسمائة الف دينار)، والمادة (١٠٥) التي تتعلق بحماية العامل الحدث والتي نصت على ان : (يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام هذا الفصل بعقوبة لا تقل عن مائة الف دينار ولا تزيد على خمسمائة الف دينار)، اضافة الى اشتراط بعض الجرائم لقيامها ان يكون هناك صفة في الجاني فأن بعضها اشترط ان يكون هناك صفة في المجني عليه مثل صفة المرأة العاملة في جريمة مخالفة احكام حماية المرأة العاملة وصفة العامل الحدث في جريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بحماية العامل الحدث وصفة عمال المقالع في جريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع . وبعد ان بينا الجرائم الواردة في قانون العمل نأتي الان لنبين الجزاءات المترتبة على هذه الجرائم .

الفرع الثاني

Section ٢

الجزاء الجنائي في قانون العمل

Criminal protection in labor law

بسبب الصفة الامرة التي تتمتع فيها قواعد قانون العمل وتعلقها بالنظام العام وبسبب ما تقوم عليه هذه الصفة الامرة من توفير حماية فعالة للعامل حيث يردع المشرع بالجزاء الجنائي ما لا يردع بالجزاء غير الجنائي سواء عن طريق العقوبات الجنائية الاصلية (الحبس والغرامة) او عن طريق العقوبات الجنائية التكميلية (المصادرة، اغلاق المكان) بل ويشدد المشرع في تطبيق الجزاء الجنائي فيقرر عدم جواز وقف تنفيذ العقوبات المالية وعدم جواز النزول عن الحد الادنى للعقوبة المقررة لأسباب مخففة تقديرية، وتشديد العقوبة

في حالة العود وتعدد العقوبة بتعدد العمال اضافة الى ذلك فأن التشريعات العمالية لم تكتفي بتقرير الجزاءات الجنائية بل انها ذهبت الى ابعد من ذلك اذ منحت مفتشي العمل الحق في زيارة اماكن العمل ليتأكدوا من حسن تطبيق احكام القانون وليكونوا على يقين من تقييد صاحب العمل بالقانون، وايضاً لهم الحق في الدخول الى اماكن العمل ليلاً او نهاراً او القيام بأي تفتيش فيها ولدراسة الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمل وطلب البيانات اللازمة من اصحاب العمل او من ينوب عنهم .

وتتمثل العقوبة الجزائية العمالية اما بالحبس او الغرامة وسنبحثهما على نقطتين:

اولاً. الحبس : نصت التشريعات العمالية على عقوبة الحبس بوصفها جزاء مترتب على ارتكاب شخص مسؤول لذلك الفعل الذي يعد جريمة^(٣٠). وهذا الامر يستدعي منا الوقوف على تعريف هذه العقوبة وبيان انواعها وموقف التشريعات العمالية منها، فالحبس هو الجزاء المترتب على ارتكاب جريمة معينة، اما انواعه فهو يكون على نوعين: حبس شديد وحبس بسيط، وقد عرف قانون العقوبات العراقي الحبس الشديد بأنه: (ايداع المحكوم عليه في احدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم ولا تقل مدته عن ثلاثة شهور ولا تزيد على خمسة سنوات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك)، اما النوع الاخر فهو الحبس البسيط الذي عرفه المشرع بأنه: (ايداع المحكوم عليه في احدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم ولا تقل مدته عن ٢٤ ساعة ولا تزيد عن سنة واحدة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك) والحبس هو الصورة المقررة للجنح والمخالفات بدليل المواد (٢٦، ٢٧) من قانون العقوبات وهو عقوبة مؤقتة دائماً فحده الادنى لا يقل عن ٢٤ ساعة وحده الاقصى لا يزيد على خمس سنوات وقد نص قانون العمل العراقي على عقوبة الحبس في ستة مواد وهي (١١، ٢٤، ٥٢، ١١٢، ١٢٥، ١٣٥)، وسنأتي على بحث هذه المواد بشيء من الايجاز :

١. المادة (١١) : عاقب المشرع على جريمة مخالفة الاحكام الخاصة بتشغيل الاطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وهذه الجريمة حسب هذه المادة من وصف الجنحة لأنه طبقاً للقواعد العامة في قانون العقوبات وحسب المادة (٢٣) اذا اجتمع في عقوبة جريمة ما الحبس والغرامة فتحدد نوع الجريمة بمقدار عقوبة الحبس المقررة لها في القانون والحبس هنا اختيارياً للمحكمة، وذلك لان المادة (١١) من قانون العمل اعطت سلطة للمحكمة ان تختار العقوبة اما الحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وغرامة لا تزيد عن مليون دينار او

احدى هاتين العقوبتين يعني ذلك انه يجوز للمحكمة ان تحكم اما بعقوبة الحبس وحدها او بالغرامة وحدها او بهما معاً هذا بالنسبة لقانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. اما بالنسبة لقانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ فلم نجد فيه نصاً مماثلاً لنص المادة (١١) من قانون العمل العراقي النافذ، وحسنناً فعل المشرع في ايراده مثل هذا النص لأنه حمى فيه مجموعة من الحقوق المهمة والمؤثرة في مجال علاقات العمل اذ حظر المشرع تشغيل الاطفال حمايةً لنموهم البدني والذهني، اذ ورد في المادة (٦) من هذا القانون على ان من المبادئ الاساسية في هذا القانون هو التصدي الفعلي لعمل الاطفال حيث حددت المادة (٧) الحد الادنى لسن العمل في العراق فجعله ١٥ سنة. وعرفت المادة (الاولى فقرة الحادي عشر) الطفل بأنه: (اي شخص لم يتم (١٥) الخامسة عشر من العمر).

كما حظر هذا القانون التمييز بين العمال سواء كان مباشر او غير مباشر في كل ما يتعلق بالتدريب المهني او التشغيل او بشروط العمل او ظروفه على انه لا يعد تمييزاً او استثناء او تفضيل بصدد عمل معين اذا كان مبنياً على اساس المؤهلات التي يقتضها طبيعة هذا العمل، ويقصد بالتمييز المباشر وفق احكام المادة (١/ خامس وعشرون) من هذا القانون (اي تفريق او استبعاد او تفضيل يقوم على اساس العرق او اللون او الجنس او الدين او المذهب او الرأي او المعتقد السياسي او الاصل او القومية)، اما التمييز غير المباشر فيعرفه في المادة (١/ السادس والعشرون) بأنه: (اي استبعاد او تفضيل يقوم على اساس الجنس او العمر او الوضع الصحي او الوضع الاقتصادي او الوضع الاجتماعي او الانتماء او النشاط النقابي ويكون من اثره ابطال او اضعاف تطبيق تكافل الفرص والمساواة في المعاملة او الاستخدام او المهنة). وقد ورد في المادة (٦) من هذه القانون على ان من المبادئ الاساسية فيه هو القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة كما حظر هذا القانون العمل القسري او الالزامي.

اما فيما يتعلق بالتحرش الجنسي فهي جريمة حظرتها المادة (١٠) من هذا القانون اذ نصت على: (اولاً . يحظر هذا القانون التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء كانت على صعيد البحث عن العمل او التدريب المهني او التشغيل او شروط وظروف العمل)، ويقصد بالتحرش الجنسي وفق احكام هذا القانون (اي سلوك جسدي او شفهي ذو طبيعة جنسية او اي سلوك اخر يستند الى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهين لمن يتلقاه ويؤدي الى رفض اي شخص او عدم خضوعه لهذا

السلوك صراحة او ضمناً، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته)، وتتميز جريمة التحرش الجنسي بالخصائص التالية : ١. يمكن للفاعل ان يكون ذكراً او انثى وهو نفس الوضع بالنسبة للضحية ٢. لا يشترط في الفاعل ان يكون من الجنس المغاير للضحية ٣. يمكن ان تقع بواسطة الاقوال والافعال والاشارات ٤. وجود علاقة التبعية (القانونية او الفعلية) ما بين الجاني والمجنى عليه ٥. عدم رضا المتحرش به او بها لهذا السلوم مما ينتج عن ذلك ابسط حالات خلق بيئة عمل عدوانية ٦. عندما يصبح الخضوع والموافقة على التحرش الجنسي شرطاً لاستمرار العمل والحصول على الترقيات والامتيازات والحوافز والتدريب وهو ما اطلقت عليه منظمة العمل الدولية.(المبادلة) (٣١).

وحبذا لو ان المشرع لم يدرج هذه العبارة (لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته) في عجز هذه الفقرة لان اعتبار فعل ما تحرشاً جنسياً يكون مقيد باتخاذ القرار الذي يمكن ان يؤثر على الوظيفة وهذا لا يكون دائماً .

٢. المادة (٢٤) : عاقب المشرع على جريمة مخالفة الاحكام الخاصة بالتشغيل والمنصوص عليه في المادة (٢١) من قانون العمل بالحبس مدة لا تقل على ثلاثة اشهر ولا تزيد على ستة اشهر وتعد هذه الجريمة من وصف الجنحة بدلالة المادة (٢٣) من قانون العقوبات، وان الحبس هنا عقوبة اختيارية للمحكمة ان تحكم بها مع غرامة لا تقل عن مائة الف دينار ولا تزيد عن خمسمائة الف دينار او ان تحكم بإحدى هاتين العقوبتين فكل صاحب عمل لم يلتزم بأحكام المادة (٢١) التي نصت على ان : (يلتزم صاحب العمل بما يلي اولاً : ابلاغ قسم التشغيل في منطقتة عن الشواغر الموجودة لديه خلال مدة لا تزيد على عشرة ايام من حدوث الشاغر، وعلى قسم التشغيل ابلاغ الباحثين عن العمل بذلك وفقاً للإجراءات الاتية : أ. يقدم صاحب العمل طلباً الى قسم التشغيل في منطقتة يبين فيه نوع العمل المطلوب والمواصفات التي يشترط توافرها في الباحث عن العمل . ب. يلبي قسم التشغيل المطالب في حالة توافر العامل المطلوب من بين المسجلين في سجلاته، فإذا لم يتوافر يقوم القسم بالاتصال بالأقسام الاخرى لغرض تلبية الطلب . ج . تبليغ صاحب العمل بكتاب الترشيح او الاعتذار عن تلبية الطلب خلال (١٥) يوم من تاريخ الطلب وردود طلب صاحب العمل وتسجيله في القسم المختص . ثانياً : لصاحب العمل تشغيل العمال مباشرة عند اعتذار اقسام التشغيل) فإذا خالف صاحب العمل التزامه هذا عاقب بالعقوبة المذكورة وجدير بالذكر ان عقوبة الغرامة تتعدد بتعدد من ارتكبت المخالفة بشأنه اضافة الى ذلك تضاعف عقوبة الغرامة المنصوص عليها في المادة (٢٤) البند اولاً اذا تكررت المخالفة .

٣. المادة (٥٢) : نصت على ان : (يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة او بغرامة لا تقل عن خمسمائة الف دينار ولا تزيد على مليون دينار كل صاحب عمل قام بمخالفة احكام هذا الفصل) يلاحظ ان المشرع عاقبة على جريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بإنهاء عقد العمل بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة وان المشرع قام برفع الحد الادنى للعقوبة كما برفع الحد الاعلى بالمقارنة مع عقوبات الجرائم السابقة ويلحظ ان هذه الجريمة من نوع جنحة وان الحبس فيها اختياريًا وليس وجوبياً اذ ان للمحكمة ان تحكم اما بعقوبة الحبس او بعقوبة الغرامة.

٤. المادة (١١٢) : عاقب المشرع على جريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية بعقوبة الحبس مدة لا تقل عن عشرة ايام ولا تزيد على ثلاثة شهر او بغرامة لا تقل عن مائة الف دينار ولا تزيد عن خمسمائة الف دينار ويلاحظ ان هذه الجريمة من وصف المخالفة بدلالة المادة (٢٧) من قانون العقوبات العراقي التي نصت على ان : (المخالفة هي الجريمة المعاقب عليها بإحدى العقوبتين التاليتين: ١. الحبس البسيط لمدة من ٢٤ ساعة الى ثلاثة اشهر ٢. الغرامة)، ويلحظ ان عقوبة الحبس هنا عقوبة اختيارية للمحكمة ان تحكم بها او تحكم بمبلغ الغرامة المذكور .

٥. المادة (١٢٥) : عاقب المشرع على جريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد ولا تزيد على ستة اشهر او بغرامة لا تقل عن خمسمائة الف دينار ولا تزيد عن مليون دينار وهذه الجريمة من وصف الجنحة ايضاً وان الحبس فيها اختياريًا للمحكمة ان تحكم به او بالغرامة، وكذلك الحال بالنسبة للمادة (١٣٥) التي عاقبت بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد او بغرامة لا تقل مائة الف دينار ولا تزيد عن خمسمائة الف دينار كل من يمنع لجنة التفتيش من دخول اماكن العمل ومن اداء عملها او عرقلته ويلاحظ ان المشرع هنا ترك الحد الاعلى للحبس مفتوحاً ولم يقيد بحد معين كما في الجرائم السابقة. وبعد ان بينا المواضع التي عاقب بها المشرع في قانون العمل بعقوبة الحبس^(٣٢). نبين المواد التي عاقب فيها بعقوبة الغرامة.

ثانياً. عقوبة الغرامة . عرف قانون العقوبات الغرامة بأنها : (الزام المحكوم عليه بأن يدفع الى الخزينة العامة المبلغ المعين في الحكم وتراعى المحكمة في تقدير الغرامة حالة المحكوم عليه المالية والاجتماعية وما افاده من الجريمة او كان يتوقع افادته وظروف الجريمة وحالة المجني عليه) (٣٣). وتتخذ خصائص الغرامة كنظام قانوني له ذاتية، يفترق

- عن التزامات المالية الاخرى . فعلى الرغم من ان الغرامة هي الزام مالي مثل العديد من التزامات المالية، الا انها لها خصائص واحكام العقوبات، وذلك على النحو الاتي^(٣٤):-
١. خضوع الغرامة لمبدأ الشرعية، فلا بد ان يقرها القانون، ولا يستطيع القاضي ان يقضي بالغرامة من اجل جريمة لم ينص القانون على الغرامة كعقوبة لها، وحين يقرر القانون الغرامة كعقوبة لجريمة معينة فلا يستطيع القاضي ان يتخطى الحدود التي وضعها القانون، سواء في حدها الادنى او حدها الاقصى .
 ٢. توقيع الغرامة بموجب حكم قضائي عن طريق القاضي الجنائي، فيقوم القاضي عند توقيعها بذات الدور الذي يقوم به عند توقيع اي عقوبة اخرى، وهو يتحقق من توافر اركان الجريمة، وانتفاء الاسباب المانعة من توقيعها، ثم يحدد مقدار الغرامة في نطاق السلطة التقديرية التي يخولها له القانون .
 ٣. تتعدد الغرامة بتعدد المسؤولين عن الجريمة، ولا يجوز الحكم بها على شخص غير مسؤول عن الجريمة، ولو كان وارثاً له او مسؤولاً مدنياً عن ضررها .
 ٤. تطبيق الغرامة الاشد، في حالة تعدد الجرائم التي وقعت تنفيذاً لغرض اجرامي واحد، وكان بينهم ارتباطاً لا يقبل التجزئة .
 ٥. جواز وقف تنفيذ عقوبة الغرامة .
 ٦. اعتبار الحكم بالغرامة عن جريمة من وصف جنحة سابقة بالعود .
- وقد نص قانون العمل العراقي النافذ على عقوبة الغرامة بصورة وجوبية في ستة مواد^(٣٥). وهي المادة (٣٦) التي عاقبت بغرامة قدرها ثلاثة اضعاف الحد الادنى للأجر اليومي، وثلاثة اضعاف الحد الادنى للأجر الشهري للعامل كل جهة او شخص خالفة الاحكام المتعلقة في تشغيل العامل الاجنبي، والمادة (٦٤) والتي عاقبت بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الانى للأجر الشهري المقرر قانوناً كل من خالف الاحكام المتعلقة في الاجور المنصوص عليها في قانون العمل واذا كانت المخالفة تتعلق بدفع يقل عن الحد الادنى للأجر فيلزم المخالف بالإضافة الى دفع الغرامة المفروضة عليه بدفع تعويض الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الادنى .
- والمادة (٧٢) التي عاقبت بغرامة لا تقل عن (٢٥٠٠٠٠) مائتان وخمسون الف دينار ولا تزيد عن (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال التي وقعت بشأنهم المخالفة. والمادة (٨٣) التي عاقبت كل من يخالف الاحكام المتعلقة بساعات العمل والاجازات المنصوص عليها في قانون العمل بغرامة لا تقل عن (

٥٠٠٠٠) خمسون الف دينار ولا تزيد عن (١٠٠٠٠٠٠) مائة الف دينار وتتعدد الغرامة بتعدد العمال التي وقعت بشأنهم المخالفة . والمادة (٩٤) التي عاقبت كل صاحب عمل يخالف الاحكام المتعلقة بحماية المرأة العاملة بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠٠) مائة الف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار . والمادة (١٠٥) التي عاقبت صاحب العمل المخالف للأحكام المتعلقة بحماية العمال الاحداث بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠٠) مائة الف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار .

الفرع الثالث

Section ٣

ضرورة التجريم وتناسب الجزاء في قانون العمل

The necessity of criminalization and the proportionality of the penalty in the labor law

يتولى المشرع الجنائي حماية الحقوق والحريات عند المساس بها من خلال التجريم والعقاب، وذلك عندما تكون هذه الحماية هي الوسيلة الضرورية لتقريرها . وعلّة ذلك ان النظام القانوني يقوم على التوازن بين الحقوق والحريات من جهة، والمصلحة العامة من جهة اخرى. وهو ما يوجب التناسب بين حماية كل منهما . وفي ضوء ذلك، يراعي المشرع الجنائي في مجال حمايته للحقوق والحريات التوازن بين هذه الحماية والمصلحة العامة المتمثلة في النظام العام^(٣٦). فقد يقتضي النظام العام تقييد حرية الفرد من خلال التجريم والعقاب، ويتحقق ذلك اذا ما اقتضته الضرورة الاجتماعية، أي ضرورة حماية المجتمع بوصفها مصلحة عامة . وقد يتعرض الفرد لمخاطر التجريم والعقاب اذا لم يحسن وضع ضوابط دقيقه له تحافظ على التوازن المطلوب بين مقتضيات حماية حقوق الغير وحرياته ومراعاة المصلحة العامة وحماية الحقوق والحريات، وهو ما يتطلب ايجاد تناسب بين قدر المساس بالحقوق والحريات والمصالح المحمية التي تبرر هذا المساس . وبهذا التناسب يتحقق الامن القانوني بوصفه مظهراً مهماً لسيادة القانون، بدونه تختل هذه السيادة ويهتز مبرر وجوده . وتتحدد الضرورة في التجريم في ضوء الهدف منه، فلا يمكن السماح بالمساس بالحقوق والحريات من خلال التجريم الا اذا اقتضى ذلك تحقيق هدف معين هو حماية المصلحة العامة او حماية الحقوق والحريات التي تتعرض للضرر او الخطر وتكون في نظر المشرع جديرة بالحماية بواسطة التجريم والعقاب، فارتباط التجريم بالهدف من

نصوصه هو اساس الضرورة ومحورها، ومن ثم فإن الضرورة تنطوي على الالتزام بهذا الهدف^(٣٧). وترتبط فكرة الضرورة بفكرة التناسب، فالقاعدة الجنائية لا تكون ضرورية الا اذا جاءت بمعالجة وضع معين، فتعالجه على نحو كاف وغير مبالغ فيه . وهو ما يتطلب التوازن بين المصالح (الحقوق والحريات) المتنازع، وهو ما يتحقق بالتناسب مع الهدف من التجريم.

وبذلك يتضح ان الضرورة التي تلجأ المشرع الى تجريم سلوك معين تفترض ان التجريم ودرجته يتناسبان مع الهدف منه. وعلى هذا النحو فإن علاقة الضرورة ترتبط بعلاقة التناسب . والواقع ان الضرورة يجب ان تقدر بقدرها، ومن ثم يجب مراعاة التناسب بين الحقوق والحريات المحمية (والتي يلحقها الضرر او الخطر) وما يتعرض له من يلحقه المساس بهذه الحقوق والحريات من اخطار بسبب هذا التجريم . وكذلك الشأن بالنسبة للعقوبات التي تعبر عن التجريم، فيجب ان تكون متناسبة مع الهدف من التجريم والعقاب. وهكذا يتضح ان الهدف من القانون يلعب دوراً مشتركاً في تحديد الضرورة والتناسب في التجريم من جهة، وفي تحديد التناسب في العقوبات من جهة اخرى^(٣٨). وبالاطلاع على دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ يتضح انه في مجموعه ينبع عن فكرة الضرورة الاجتماعية والتناسب فيما يتعلق بالمساس بالحقوق والحريات فالمادة (٣٧/اولاً) والتي نصت على: (... ب. لا يجوز توقيف احد او التحقيق معه الا بموجب قرار قضائي) كما اوجبت المادة ذاتها معاملة من تقيده حريته لما يحفظ له كرامته اذ نصت على ان : (ج. يحرم جميع انواع التعذيب النفسي والجسدي والمعاملة غير الانسانية، ولا عبرة بأي اعتراف انتزع بالإكراه او التهديد او التعذيب، وللمتضرر المطالبة بالتعويض عن الضرر المادي والمعنوي الذي اصابه وفقاً للقانون).

ويحقق ضابط الضرورة والتناسب في التجريم والعقاب الدور الاجتماعي لقانون العقوبات، فنصوص التجريم تعبر عن القيم الاجتماعية التي يؤمن بها المجتمع لحماية وجوده وامنه وسائر مصالحه الجوهرية^(٣٩). وليس ثمة ما يحول بين المشرع وبين ان يقيم مسؤولية جنائية تقوم على الاخلال بالالتزام تعاقدية، اذا كان الاخلال بهذا الالتزام قد اخل بمصلحة اجتماعية لها وزنها^(٤٠).

وقد راعى المشرع في قانون العمل معيار الضرورة وذلك لأهمية القانون المذكور التي دعت الى وضع الجزاءات على كل مخالفة بأحكام نصوصه يتضمن بذلك نصوصاً

تجرم كل فعل او امتناع مخالف لأحكامه اذ يتصل قانون العمل اتصالاً وثيقاً بالمقومات الاساسية للمجتمع سواء كان من الناحية الاجتماعية او الاقتصادية^(٤١). لذلك فأن له اهمية كبيرة في حياة الجماعة بالشكل الذي يتفوق على القوانين الاخرى، وتبدو هذه الاهمية واضحة بالنسبة للأفراد اذ انه يؤثر في المصالح المهمة لعدد كبير من السكان في مختلف المجتمعات الانسانية، وبخاصة العمال كونهم يمثلون النسبة الاكبر من السكان العاملين الذين يؤدون عملاً تابعاً لحساب الغير وتحت سلطته وإشرافه ومن ثم يعتمدون في معيشتهم على هذا العمل وما يحصلون عليه من مقابل ادائهم له^(٤٢)، ولذلك فانه بمقتضى قواعد العمل يتوقف احتفاظ العامل بإنسانيته واهدار لأدميته لان الاجر هو الذي يحدد للعامل ولأفراد أسرته مستوى معيشتهم في المجتمع بالإضافة الى ان قواعد العمل تحدد للعامل ساعات عمله و اوقات راحته وغيرها من الامور التي تتعلق بحياة الانسان العامل في المجتمع، وذلك بسبب ارتباطه بعدد كبير من افراد المجتمعات الانسانية واثره في حياتهم الشخصية والعائلية . بالإضافة الى ذلك يعد قانون العمل قانوناً مقررراً لأنظمة العلاقات العمالية، وهو بذلك شأنه شأن أي قاعدة قانونية يمثل تعبيراً صادقاً بالعدالة الاجتماعية وهو بذلك يعد عامل من عوامل السلم والامن الاجتماعي^(٤٣). كما ان لقانون العمل دوراً بارزاً في الحياة الاقتصادية حيث يساعد في اصلاح الاقتصاد القومي من خلال زيادة الانتاج والتنمية الاقتصادية داخل الدولة بالإضافة الى ذلك يهدف الى حماية الطبقة العاملة في الدولة من البطالة^(٤٤). بالإضافة الى تأثيره على القوة الشرائية للأجور. وقد راعى المشرع معيار الضرورة والتناسب عند التجريم والعقاب من خلال تجريمه للأفعال والامتناعات التي تمثل اعتداء على المصالح المعتبرة سواء كانت المصلحة العامة والمتمثلة بالمحافظة على الاقتصاد الوطني والمحافظة على النظام العام او مصلحة العامل والتي تتمثل بالمحافظة على سلامته او حقه في اجره كذلك فإنه راعى حماية طوائف خاصة من العمال والمتمثلة بالأحداث والنساء وعمال المقالع والمناجم .

وقد وازن المشرع في قانون العمل بين المصالح المتعارضة من خلال مراعاة معيار التناسب بين التجريم والعقاب . اذ انه جعل الجزاء الجنائي المترتب على مخالفة قواعد قانون العمل الامرة هي اما الحبس او الغرامة، وان اغلب الافعال الجرمية في قانون العمل هي اما من وصف جنحة او مخالفة . وجزير بالذكر ان قانون العمل لم يتبنى نظرية عامة بالتجريم في جرائم العمل وانما جاءت نصوص التجريم والعقاب متفرقة في ثنايا القانون وموزعة على فصوله وابوابه^(٤٥).

كما ويلاحظ ان شق التكليف بالقاعدة القانونية الجزائية لم يلتق مع شق الجزاء . وعليه يمكن الاستناد الى القواعد العامة في قانون العقوبات، فيما يتعلق بالجانب الموضوعي للقانون الجزائي وقانون اصول المحاكمات الجزائية فما يتعلق بالجانب الشكلي . اذ نصت المادة (١٦/١) من قانون العقوبات العراقي على ان : (تراعى احكام الكتاب الاول من هذا القانون في الجرائم المنصوص عليها في القوانين والانظمة العقابية الاخرى ما لم يرد فيها نص على خلاف ذلك)^(٤٦). وحسنً فعل المشرع في قانون الضمان الاجتماعي للعمال عندما نص في المادة (٩٩) على ان: (أ. لمحكمة العمل، ان تحكم في اية مخالفة اخرى لأحكام هذا القانون بالحبس مدة لا تتجاوز السنة وبغرامة لا تتجاوز خمسمائة دينار وفضلاً عن التعويض للمؤسسة بما يكون قد لحق بها من اضرار من جراء المخالفة. ب. لمحكمة العمل سلطة مطلقة في تقدير ظروف المخالفة، وما تستدعيه من تشديد او تخفيف او اعفاء. ج. لمحكمة العمل ان توحد المخالفات المنسوبة الى صاحب عمل واحد مهما تعددت في دعوى واحدة ويسري مفعول هذه الفقرة على جميع قضايا العمل)، وبسبب طبيعة قانون العمل الاقتصادية وما تؤديه المبالغ النقدية من دور في حياة العامل وحياة صاحب العمل، مما دفع المشرع في القانون المذكور الى ان يجعل مبلغ الغرامات الجنائية تختلف عن المبالغ المنصوص عليها في قانون العقوبات . وبالرغم من ان المشرع في قانون العمل نص على العقوبات قصيرة الامد في بعض المواد، الا انه عاقب في اغلب النصوص الجزائية بالغرامة، وهو اتجاه يحمده عليه وذلك لتجنب مساوئ العقوبات قصيرة الامد بالقدر الضروري. وفي هذا المقام لا بد من التكلم عن قاعدتين مهمتين من قواعد تطبيق العقوبة في قانون العمل :

القاعدة الاولى : وهي قاعدة تعدد العقوبة بتعدد العمال التي وقعت بشأنهم المخالفة . ونعني بتعدد العقوبة بتعدد العمال : تعدد العقوبة عن الفعل الواحد بقدر العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة واجحفت بحقوقهم، ويختلف معنى تعدد العقوبة بتعدد العمال في قانون العمل عن معنى التعدد في قانون العقوبات . ففي المعنى الاول يكون التعدد صورياً، حيث يكون قوامه فعلاً واحداً ولكن تعدد العقوبة بتكرار المخالفة بالنسبة لصاحب العمل اي تعدد العقوبة بقدر تعدد لعمال التي وقعت الجريمة بشأنهم . وفي المعنى الثاني قد يكون التعدد حقيقياً حيث يكون قوامه عدة افعال مستقلة يكون كل منها جريمة على حدة^(٤٧). وقد يكون التعدد صورياً، حيث يكون قوامه فعلاً واحداً ولكن تتعدد اوصاف هذا الفعل الواحد، اي يوصف بأكثر من وصف وتنطبق عليه اكثر من نص في القانون^(٤٨). مثل ارتكاب هتك عرض بغير الرضا في

الطريق العام، فهذا الفعل يوصف بأنه جنائية هتك عرض حسب المادة (٣٩٦) ق.ع، ويوصف بأنه جنحة فعل فاضح علني ويطبق عليه نص المادة (٤٠١) ق.ع، ثم يتم تغليب الوصف الاشد ويحكم بالعقوبة الاشد. وتعد هذه القاعدة استثناء من تطبيق العقوبة في قانون العقوبات، اذ تعدد العقوبات عن الفعل الواحد^(٤٩). وجرائم العمل التي تعدد فيها العقوبة بقدر تعدد العمال التي وقعت بشأنهم المخالفة، هي الخاصة بجريمة مخالفة احكام التشغيل . المادة (٢٤) اذ تعدد عقوبة الغرامة بتعدد من ارتكبت بشأنهم المخالفة، وجريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بساعات العمل المادة (٧٣)، وجريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بالإجازات والاعياد والعطل الرسمية . المادة (٨٣) .

اما القاعدة الثانية فهي العود ويقصد به : ارتكاب الشخص جريمة بعد الحكم عليه حكماً باتاً في جريمة اخرى ويترتب عليه جواز تشديد العقوبة الى ما يزيد عن الحد الاقصى للجريمة . وتكمن علة التشديد في شخص الجاني وهي ان عودته للأجرام قرينة على ان العقوبة الاولى لم تكن كافية لإصلاحه . وقد نظم المشرع العراقي احكام العود في المواد (١٣٩ و ١٤٠) من قانون العقوبات، ويشترط ابتداء لتوافر العود أيا كانت درجته شرطان هما : سبق ادانة المتهم بحكم قضائي، وارتكاب المتهم جريمة جديدة . فيما يتعلق بالشرط الاول وهو صدور حكم سابق بالإدانة يتطلب العود كظرف مشدد توافر ما يفيد خطورة المتهم، وهو سبق الحكم بالإدانة على الجاني . ويشترط في هذا الحكم ان يكون بالحبس او الغرامة ولا يشترط ان يكون الحكم قد تم تنفيذه ام لا ولا يستعاض عن الحكم بالصلح او التصالح في الاحوال التي يسمح بها القانون لانقضاء الدعوى الجزائية كما لا يصح الامر الجزائي لاعتباره سابقة للعود ما لم يعترض عليه المتهم وتتم المحاكمة بناءً على هذا الاعتراض ويصدر عليه حكم بالعقوبة. ويجب ان يكون هذا الحكم صادر في جنائية او جنحة . فالأحكام الصادرة في المخالفات لا تصلح ان تكون سابقة بالعود . ويلاحظ ان قانون العمل لم يشترط ذلك ولم يحيل الى القواعد العامة بشأن احكام العود اذ نصت المادة (١٦٩) بأنه : (على صاحب العمل ازالة اثار المخالفة التي حكم عليه من اجلها خلال (٦٠) يوماً من تاريخ اكتساب الحكم درجة البتات واذا كرر المحكوم عليه المخالفة فيعاقب بضعف العقوبة المفروضة عليه بموجب احكام هذا القانون)، اما الشرط الثاني وهو ارتكاب جريمة اخرى، يشترط في هذه الجريمة ان تكون جديدة وهذه الجريمة الجديدة التي يحاكم عنها المتهم ويثار بشأنها مسألة العود . ويجب ان تكون هذه الجريمة من نوع جنائية او جنحة فلا عود في المخالفات . وان تقع الجريمة الجديدة بعد الحكم على نحو بات على المتهم في جنائية او

جندة مما مقتضاه ان تكون هذه الجريمة منفصلة عن الجريمة الاولى التي سبق محاكمته عنها، والا كنا حيال تعدد في الجرائم وليس عود في الجريمة^(٥٠).

الخاتمة

Conclusion

يعد قانون العمل بوصفه جزء من التشريع العمالي المصدر الاول لقاعدة شرعية الجرائم والعقوبات اذ ورد النص فيه على الجرائم العمالية التي تقع بالمخالفة لأحكامه والعقوبات الجنائية المقررة لتلك الجرائم في الكثير من نصوصه بلغ عددها في قانون العمل لعراقي (خمسة عشر) نصا جنائياً، ويلاحظ بأن معظم العقوبات التي تتضمنها هذه المواد توقع على صاحب العمل بوصفه صاحب الامر في الاشراف الاداري على شؤون العمل والمنوط به الاختصاص لتنفيذ ما افترضه القانون سواء كان مالك لكل او لجزء من المنشأ او نائباً عنه والذي يتعين وصفه في الجريمة التي تنسب اليه حتى ان سكوت الحكم عن بيان هذا الوصف يجعله مشوباً بالقصور، وان الجرائم التي ينص عليها هذا القانون تعد من جرائم الجرح والمخالفات التي يعاقب عليها اما بالحبس او الغرامة او كليهما إذ عاقب بعقوبة الحبس الاختياري بوصفه جزاءً يترتب على ارتكاب شخص مسؤول لفعل يعد جريمة في ستة مواد وهي (١١ ، ٢٤ ، ٥٢ ، ١١٢ ، ١٢٥ ، ١٣٥) . اما عقوبة الغرامة فقد نص قانون العمل العراقي عليها بصورة وجوبية في ستة مواد وهي (٣٦ ، ٦٤ ، ٧٢ ، ٨٣ ، ٩٤ ، ١٠٥)، واثنيها على موقف المشرع عندما جعل مبلغ الغرامات الجنائية المذكور فيه يختلف عن المبالغ المنصوص عليها في قانون العقوبات وذلك بسبب طبيعة قانون العمل الاقتصادية وما تؤديه المبالغ النقدية من دور في حياة العامل وحياة صاحب العمل فعلى الرغم من ان المشرع في قانون العمل نص على العقوبات قصيرة الامد في بعض المواد، الا انه عاقب في اغلب النصوص الجزائية بالغرامة، وهو اتجاه يحمده عليه لتجنب مساوئ العقوبات قصيرة الامد بالقدر الضروري على الرغم من تأكيدنا على ان اللجوء الى الجزاء الجنائي يجب ان يكون بالقدر الضروري وبعد

استنفاد كافة الوسائل الاخرى لتلافي الانتهاكات التي ترد على القواعد المتعلقة ب النظام العام في قانون العمل.

وحسن فعل المشرع في قانون العمل عندما عاقب على جريمة مخالفة الاحكام الخاصة بتشغيل الاطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي في المادة (١١) من القانون النافذ اذ لم نجد نصاً مماثلاً لهذا النص في القانون الملغي حيث ان المشرع عند ايراده لمثل هذا النص حما مجموعة من الحقوق المهمة والمؤثرة في مجال علاقات العمل. ولأجل الالتزام بالمنهجية والتبويب في مجال التجريم والعقاب نلتمس من المشرع اعادة تبويب قانون العمل بأن يفرد للتجريم والعقاب فصلاً مستقلاً.

الهوامش

Notes

- ^١ ينظر : د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة مع ملحق بنص قانون العمل العراقي رقم (١١٥) لسنة ١٩٧٠، ط٥، دار الحرية للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٧٢، ص١٠، ويعد قانون العمل من (القوانين الجنائية الخاصة) وتعرف بانها النصوص الجنائية الموضوعية والاجرائية التي يرد النص عليها في تشريعات مستقلة عن التقنين الاصلي وتتضمن بعض جوانبها خروجاً عن الاحكام العامة الواردة في قانون العقوبات العام او قانون الاجراءات الجنائية العام ويتعلق من الاغلب الاعم في الاحوال ما استصلح على تسميته في الجرائم المصطنعة او الجرائم القانونية الصرف . ينظر :- د. احمد عبد الظاهر، القوانين الجنائية الخاصة (النظرية العامة)، ط١، دار النهضة، القاهرة، ٢٠١١، ص٤٦.
- ^٢ ينظر : د. محمد علي عبدة، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة) ط١، منشورات زين الحقوقية، لبنان، ٢٠٠٧، ص٧.
- ^٣ تعرف المادة (٦٧٤) من القانون المدني المصري عقد العمل بأنه : (الذي يتعهد فيه احد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الاخر وتحت ادارته او اشرافه، مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الاخر) .
- ^٤ ينظر : د. عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، طبع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، ١٩٨٩، ص٣٣.
- ^٥ ينظر : د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٤، ص٣٨-٣٩ .
- ^٦ Dalloz، travail Traite de droit ،Durand et Jaussaud، ١٩٤٧، no ١٤٠ .
- ^٧ ينظر : د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٦، ص٤٠ .
- ^٨ ينظر : د. محمد علي الطائي، دراسات في قانون العمل، ط١، (بلا مكان طبع)، ٢٠٠٢، ص٦٩ .
- ^٩ ينظر : د. فتحي عبد الصبور، الوجيز في قانون العمل، ج١، (بلا مكان طبع)، ١٩٦٧، ص٥٥ .
- ^{١٠} تنظر: المادة (١٤/اولاً) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- ^{١١} نصت المادة (١١) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ على ان: (يقع باطلاً كل صلح او تنازل او ابراء من الحقوق المقررة للعامل خلال فترة قيام علاقة العمل حتى انقضاء ستة اشهر على انتهائها) .
- ^{١٢} ينظر: د. ناهد العجوز، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، ط١، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩٦، ص٢٧٢.
- ^{١٣} ينظر : د. جلال القرشي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة الازهر، بغداد، ١٩٧٢، ص٦١ .
- ^{١٤} ينظر: د. شاب توما منصور، مرجع سابق، ص٤٧ .
- ^{١٥} نصت المادة (١٧٣) من قانون العمل العراقي النافذ على ان : (يصدر الوزير تعليمات وانظمة داخلية لتسهيل تنفيذ احكام هذا القانون) وبعد استقراء نصوص قانون العمل يلاحظ بأن صلاحيته حسب القانون المذكور، هي اما اصدار التعليمات او الموافقة على الطلبات دون ان يكون له دور في التجريم والعقاب، ينظر: المواد (١٧/٢)، (٢٩/٢)، (٣٠)، (٣٣)، (٤٦/١)، (٦٣)، (٦٧/٥)، (١٠٤)، (١٣٤)، (١٦٠) من قانون العمل العراقي النافذ.

^{١٦} نص قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ على سريان احكامه على كل عمل تابع، اي اصبح يحكم كل من ارتبط بعقد عمل سواء كان عملاً مادياً او ذهنياً، ثم نص المشرع في المادة (٤) منه على ان: (لا تسري احكام هذا القانون على : أ. العاملين في اجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الادارة المحلية والهيئات العامة ب. عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم ج. افراد اسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً . وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك) ويرى بعض الفقه الى عدم وجاهة الحكمة المتعلقة باستثناء افراد اسرة صاحب العمل والتي تستند الى كون رابطة القرابة اقوى من رابطة القانون ومن الخوف من افساد الرابطة العائلية نتيجة سريان احكام عقد العمل على علاقة العمل بين الاقرباء، وذلك لان رابطة القرابة ليست دائماً بالمتانة التي توفر حماية كافية للعامل القريب لصاحب العمل، بل العكس هو الصحيح، وان القرابة تكون وسيلة لاستغلال العامل القريب لصاحب العمل، في حين يتمتع العامل الغريب بمزايا وضمانات قانونية اكبر من الخضوع لأحكام قانون العمل ينظر د. ناهدة العجوز، مرجع سابق، ص ٣٠٨ د. حسن كيرة، اصول قانون العمل، ج ١، ط ١، منشأة المعارف، الاسكندرية، ص ١٣٥ .

^{١٧} ينظر: المادة (١/سادساً، ثامناً) من قانون العمل العراقي النافذ .

^{١٨} ينظر: د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص ٦٤ .

^{١٩} ينظر: وسام محمد خليفة احمد، الخصائص الاساسية لقانون العمل، رسالة ماجستير كلية الحقوق /جامعة النهرين، بغداد، ٢٠٠٧، ص ٤٤ .

^{٢٠} ينظر : د. ناهدة العجوز، مرجع سابق، ص ٣٢٢ .

^{٢١} ينظر: د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص ٧٦ .

^{٢٢} ينظر: د. عدنان العابد ويوسف الياس، مرجع سابق، ص ٣٦ .

^{٢٣} ينظر: د. فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٧٢١ .

^{٢٤} قرار رقم (١٥٠٨)، حقوقية، (٦٦)، في ١٤/١٢/١٩٦٦، وقد ذهب القضاء المصري الى تأكيد ذلك بالقول:(حيث ان القاعدة هي عدم رجعية القوانين بمعنى انه لا يسوغ للقاضي ان يطبق قانوناً على وقائع حدثت قبل نفاذه غير ان هذه القاعدة لا تنصرف الى قوانين العمل لتعلقها بالنظام العام كذلك ترديداً لمبدأ هو ان القوانين المتعلقة بالنظام العام تكون ذات اثر مباشر يبدأ من وقت صدورها بحيث تخضع لها كافة اثار العقود التي ابرمت قبل صدورها حتى ولو ادى ذلك الى تعديل الروابط القانونية التي استقرت اعمالاً لأحكام القانون القديم) ينظر: د. عصمت الهوارى، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، (بلا مكان طبع)، ١٩٦٤، ص ٣٠٢ .

^{٢٥} قضت هيئة التحكيم لمحكمة استئناف القاهرة بأنه يتعين في تفسير قوانين العمل وتطبيقها: (الابتعاد عن الجمود والتقيد المطلق بالنصوص اذ يجب الاعتدال دائماً بقصد الشارع وحكمة النص مع الالتفات الى حل النزاع (النزاع الجماعي) على وجه يتضمن تحقيق مصلحة الفريقين مع وتغليب روح العدالة وما تقتضي به الظروف العامة) كما اجازت محكمة النقض --الدائرة الجزائية --الاستناد في تفسير قانون العمل الى قواعد المنطق والعدالة بما لا يخالف حكم هذا القانون مع الاستشهاد في ذلك بقرارات هيئة التحكيم متى كانت تتفق و التفسير الصحيح للقانون . اشار اليه : د. فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٦١ .

^{٢٦} ينظر: د. محمد علي الطائي، دراسات في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٧٠ .

^{٢٧} ثمت رأي معارض يذهب الى انه ينبغي في تفسير قوانين العمل اتباع القواعد العامة في التفسير فحسب لا قاعدة : (التفسير الاصلح للعامل)، لتعارضها مع القواعد العامة في القانون وغرض الشارع فضلاً عن ان عقود العمل ليست عقود اذعان لأنها عقود رضائية . للتفصيل ينظر: د. علي العريف، تشريع العمل المصري، ج٢، ط٢، مطبعة المستقبل، القاهرة، ص ١٠٦ .

^{٢٨} ينظر: د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص ٧٧ .

^{٢٩} ينظر: د. ناهدة العجوز، مرجع سابق، ص ٢٧٤ .

^{٣٠} ينظر: د. جلال ثروت، قانون العقوبات، (القسم العام) ج ١، الدار الجامعية، بيروت، (بلا سنة طبع)، ص ٢٥٢

^{٣١} ينظر : د . صباح سامي داود، المضايقة الجنسية، ندوة عقدها قسم القانون الجنائي بجامعة بغداد، ٢٠١١، ص ٢٦ . وجدير بالذكر ان جريمة التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة تتميز عما يتشابه معها من الجرائم الماسة بالأخلاق العامة في قانون العقوبات ولا سيما جرمي هتك العرض او الاخلال بالحياء . بالنسبة لجريمة هتك العرض فإن جريمة المضايقة الجنسية تتشابه معها من حيث الحق المحمي وهي الحرية الجنسية وكذلك من حيث صفة الجاني اي انها لم تشترط ان يكون ذكر او انثى الا انها تختلف عنها من حيث ان جريمة هتك العرض لا تعدد بالأقوال او الاشارات او اي نوع من الافعال ما لم تستطيل هذه الافعال الى جسد المجني عليه وهو على خلاف المضايقة الجنسية التي يمكن ان تقع بهذه الوسائل . كما انه ليس من اركان جريمة هتك العرض وجود السلطة الفعلية او القانونية التي يمتلكها الجاني على المجني عليه وان كانت المادة (٢/٣٩٦) قد عدتها من الظروف المشددة للجريمة . اما بالنسبة لجريمة الاخلال بالحياء المنصوص عليها في المادة (٤٠٠) من قانون العقوبات فإنها تتشابه مع جريمة التحرش الجنسي في الفعل الذي يشكل مساساً بحياء الضحية سواء كان ذكر ام انثى . كما انها تتشابه معها في انها لم تشترط ان تقع من ذكر على انثى وبالعكس وانما يمكن ان تقع بين افراد الجنس الواحد وتتشابه معها كذلك بوجود عنصر عدم الرضا من الضحية . الا ان ابرز اوجه الاختلاف ان جريمة الاخلال بالحياء تتمثل في ان ركنها المادي يقوم على ارتكاب الافعال دون الاقوال وانها تفتقد الى اهم ركن من اركان جريمة التحرش الجنسي وهو وجود علاقة التبعية . اما بالنسبة لجريمة الاخلال بالأداب والتعرض للأنثى المنصوص عليها في المادة (٤٠٢) من قانون العقوبات فإنها تتشابه مع جريمة التحرش الجنسي في تعدد صور السلوك الاجرامي من حيث الاقوال والافعال والاشارات الا انها تختلف عنها من حيث انها قصرت وقوعها على الأنثى دون الذكر، وكذلك اشترط ان تقع في محل عام وعدم وجود علاقة التبعية . ينظر : د. صباح سامي داود، مرجع سابق، ص ١٨-٢٥ . د. السيد عتيق، جريمة التحرش الجنسي (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٥٢ وما بعدها.

^{٣٢} معظم تشريعات العمل العربية تنص على الجزاء المالي اي الغرامة على مخالفة نصوص قانون العمل، وبعضها ينص على عقوبة الحبس على مخالفة بعض نصوص قانون العمل، ومن التشريعات العربية التي تقرر عقوبة الحبس على مخالفة بعض نصوص قانون العمل الصومالي رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٢ اذ نصت المادة (١٤٤) على انه : (كل من يخالف نصوص هذا القانون او اي لوائح او تعليمات ترد فيما بعد، ولم تكن هناك عقوبة منصوص عليها في هذا الجزء، يعتبر مرتكباً لمخالفة يعاقب عليها بالحبس لمدة لا تزيد عن ستة اشهر او بدفع غرامة لا تقل عن مائة شلن صومالي ولا تزيد عن الف شلن صومالي او بالعقوبتين معاً)، كما نصت المادة (١٥٥) من قانون العمل الليبي رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٠ على انه : (يعاقب كل من صاحب العمل والمتعهد

او المقاول الذي يخالف احكام المواد (٩ ، ١٠ ، ١١) بالحبس مدة لا تقل عن شهر او بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها او بهاتين العقوبتين، ويعاقب كل من يخالف المادة (١٢) بغرامة لا تقل عن مائة جنيها او بالحبس مدة لا تقل عن شهرين او بهاتين العقوبتين وفي جميع الاحوال تتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من وقعت بشأنهم المخالفة) كما نص قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ لدولة الامارات في المادة (١٨١) على انه : (مع عدم الاخلال بأي عقوبة اشد ينص عليها قانون اخر يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة اشهر وبغرامة لا تتجاوز عشرة الالف درهماً او بإحدى هاتين العقوبتين ...)، ويغلب الطابع المالي على الجزاء الجنائي في معظم تشريعات العمل العربية الاخرى ويكون الحكم بالغرامة وجوبي مع عدم النزول عن القدر المحدد في قانون العمل او وقف تنفيذ عقوبة الغرامة ومن بين التشريعات العربية التي نصت على عقوبة الحبس وجعلته عقوبة وجوبية مع الغرامة قانون علاقات العمل الفردية لسنة ١٩٨١ لدولة السودان اذ نص على انه : (مع عدم الاخلال بأي عقوبة اشد ينص عليها اي قانون اخر، يعاقب بالسجن لمدة لا تتجاوز ثلاثون يوم او بغرامة لا تزيد على خمسون جنيها او بالعقوبتين معاً كل شخص : ١. يتسبب او يعمل على تضمين اي معلومات غير صحيحة في سجل خدمة العامل بقصد الغش، يعمل او يسمح بتأخير دفع حقوق العامل معتمداً على ذلك السجل وهو على علم بالغش . ٢. او يقدم او يسمح بتقديم بيانات او مستندات للمدير وهو يعلم انها غير صحيحة ... وفي حالة تكرار المخالفة يجوز ان تمتد الغرامة الى الضعف)، المادة (٦٠/١ و٢) .

^{٣٣} تنظر المادة (٩١) من قانون العقوبات العراقي .

^{٣٤} ينظر: د. ناهدة العجوز، مرجع سابق، ص ٧٠٩ .

^{٣٥} نصت تشريعات العمل العربية عموماً على الغرامة كعقوبة اصلية لمخالفة معظم قواعد قانون العمل سواء بصورة وجوبية او اختيارية بينما اوردت بعضها عقوبة الحبس بصورة اختيارية دائماً للقاضي ان يحكم به او بالغرامة المالية مثال ذلك ما نص عليه قانون العمل الاردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ والقوانين المعدلة حتى قانون رقم (٢٥) لسنة ١٩٧٢ حيث نصت المادة (٥٣) بأن : (يعاقب صاحب العمل ومدير المؤسسة عن اي مخالفة لاي حكم من احكام هذا الفصل او الفصل السابق او اي نظام صادر بمقتضاها، بغرامة لا تتجاوز العشرين ديناراً عن كل مخالفة)، كما نص قانون العمل الليبي رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٠ بشأن العمل على : (يعاقب كل من يخالف احكام المواد (٥، ٧، ٨) بغرامة لا تزيد على عشرين جنيهاً وتتعدد الغرامة بعدد من وقعت بشأنهم المخالفة) .

^{٣٦} ينظر : د. احمد فتحي سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، ط٢، دار الشروق، القاهرة، ص ٨٥ وما بعدها .

^{٣٧} ينظر : د. احمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات (القسم العام) ، ط٥، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٥، ص ٣٢٩ .

^{٣٨} قضت المحكمة الدستورية العليا بمصر انه : (لا يجوز ان يؤتم المشرع افعالاً في غير ضرورة اجتماعية ولا ان يقرر عقوبتها بما يجاوز قدر هذه الضرورة) دستورياً عليا في ٤ يناير ١٩٩٧، القضية رقم ٢ لسنة ١٥ قضائية دستورية، الجريدة الرسمية، العدد (٣)، في ١٦ يناير ١٩٩٧، مجموعة احكام الدستورية العليا ج٨، قاعدة رقم ١٧، ص ٢٤١ . وقضت كذلك بأنه : (لا يجوز ان تنفصل العدالة الجنائية عن مقومتها التي تكفل لكل

متهم حداً ادنى من الحقوق التي لا يجوز النزول عنها او التفريط بها. ولا ان تخل بالضرورة ان يضل التجريم مرتبطاً بالأغراض النهائية للقوانين العقابية (دستوريا عليا، في ٣ اغسطس ١٩٩٦، القضية رقم ٣٧ لسنة ١٥ قضائية دستورية، حكم اشار اليه د. احمد فتحي سرور، قانون العقوبات القسم العام، مرجع سابق، ص ٣٣٠ وما بعدها .

^{٣٩} جدير بالذكر ان الضرورة الاجتماعية ليست ثابتة جامدة، بل متغيرة بتغير الظروف وتطور المصالح والقيم. ذلك ان التطورات السياسية والاجتماعية والتكنولوجية والاقتصادية ادة الى ظهور جرائم مستحدثة تمثل لها الجرائم ضد الانسانية والاتجار بالمخدرات وغسيل الاموال والارهاب والاتجار بالنساء والاطفال والاتجار غير المشروع في السلاح . كما اتخذت بعض هذه لأفعال شكل الجريمة المنظمة التي قد تتجاوز حدود الدولة، والتي تعمل عادة بطريق العنف في أنشطة تهدف من ورائها الحصول على المال او السلطة، مما يعرض امن المجتمع ومصالحه للخطر، ويتطلب مواجهة شاملة من خلال التجريم والعقاب في اطار التعاون الدولي . وقد تتطلب هذه المواجهة تجريم مجرد الانضمام للجماعة المنظمة ولو لم ينتج اثر .للتفصيل ينظر : د. احمد فتحي سرور، القسم العام، مرجع سابق، ص ٣٣٢ .

^{٤٠} لقد اكدت المحكمة الدستورية العليا في مصر على ان الدستور لا يتضمن قاعدة كلية او فرعية تحول دون تدخل المشرع لتأنيم الاخلال بالتزام تعاودي لم ينشأ مباشرةً عن نص القانون، وانما كان العقد مصدره المباشر. ينظر: د. احمد فتحي سرور، القسم العام، مرجع سابق، ص ٣٣٣ .

^{٤١} ينظر د. حسن كيرة، اصول قانون العمل مرجع سابق، ص ١٣ .

^{٤٢} ينظر: د. عدنان العابد ويوسف الياس، مرجع سابق، ص ١٣ .

^{٤٣} ينظر: د. شاب توما منصور، مرجع سابق، ص ٢٠ .

^{٤٤} ينظر: د. فاطمة الرزاز، شرح قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٩ .

^{٤٥} بعكس المشرع في قانون الضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٩ الذي خصص الفصل (الحادي عشر) للمنازعات والمكافآت والعقوبات اذ نص على الافعال الجرمية في قانون الضمان الاجتماعي في المواد (٩٣-٩٩) . ذلك بالنسبة للمشرع المصري في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ الذي عالج العقوبات مع تفتيش العمل والضبطية القضائية في الكتاب السادس اذ خصص الباب الثاني منه للعقوبات في المواد (٢٣٧-٢٥٧).

^{٤٦} نصت المادة (٩٣) من قانون الضمان الاجتماعي على انه : (فضلاً عن العقوبات التي تفرضها القوانين الاخرى، يطرد من الاسرة النقابية، ويحرم من جميع حقوقه المقررة في هذا القانون، العامل الذي يثبت بحكم قضائي انه قدم للمؤسسة عن عمل شهادات او بيانات او معلومات مزورة او تتضمن وقائع كاذبة لغرض حصوله على مطلب لا يستحقه، او على مطلب يفوق ما يستحق او بقصد تظليل المؤسسة عن حقوق مستحقة لغيره بأي وجه من الوجوه . وينشر الحكم الصادر بحق العامل وفقاً لأحكام هذه المادة في الصحف المحلية، وفي المجلات العمالية، وفي الوزارة والمؤسسة، ومكاتب الاتحاد والنقابات لمدة عشرة ايام على الاقل) كذلك نصت المادة (٢٣٧) من قانون العمل المصري على انه : (مع عدم الاخلال بأي عقوبة اشد ينص عليها قانون اخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار اليها فيها).

^{٤٧} تنظر: المادة (١٤٢) من قانون العقوبات العراقي.

^{٤٨} تنظر: المادة (١٤٣) من قانون العقوبات العراقي.

^{٤٩} ذهب اتجاه في فرنسا- بصدد تطبيق هذا الاستثناء - الى قصر تعدد العقوبة بتعدد العمال التي وقعت بشأنهم المخالفة، على المخالفات التي ينظر فيها الى شخص العامل، مثل سنه وجنسه وخطورة عمله، بحيث يصيب العامل ضرر شخصي مباشر من وقوعها . اما المخالفات المستقلة عن شخص العامل، والتي تصيبه مباشرة، فلا تتعدد عقوبتها بتعدد العمال ينظر . Durand et vitu traite de droit du travail II ١٩٥٠ no ٢٢٠ p ٤١٣ وذهبت محكمة النقض المصرية بصدد تطبيق هذا الاستثناء الى قصر تعدد العقوبة بقدر عدد العمال، على مخالفة الالتزامات التي تتناول حقوق العمال الناشئة عن علاقتهم بصاحب العمل وما يجب عليه ان يؤديه اليهم من اجر، وكذلك تحديد فترات الراحة وساعات العمل ومنح الاجازات وغير ذلك من الحقوق التي تمس مصالح العمال وحقوقهم مباشرة . اما مخالفة التزامات التنظيمية التي فرضها القانون على صاحب العمل بهدف حسن سير العمل، واستتباب النظام بالمؤسسة وضمان مراقبة السلطات المختصة بتطبيق القانون على الوجه الذي يحقق الغرض من اصداره فلا تتعدد فيها العقوبة بقدر عدد العمال، لأنها لا تمس حقوقهم مباشرة. وللتفصيل ينظر: د. ناهدة العجوز، مرجع سابق، ص ٧٤٣ .

^{٥٠} ينظر : د. احمد فتحي سرور، القسم العام، مرجع سابق، ص ١٠٦٢ .

المصادر
References

اولاً: المراجع باللغة العربية

١- الكتب والرسائل

- I. د. احمد فتحى سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، ط٢، دار الشروق، القاهرة، ٢٠٠٠.
- II. د. احمد فتحى سرور، الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام، ط٥، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٥.
- III. د. احمد عبد الظاهر، القوانين الجنائية الخاصة (النظرية العامة)، ط١، دار النهضة، القاهرة، ٢٠١١.
- IV. د. السيد عتيق، جريمة التحرش الجنسي (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- V. د. جلال القرشي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة الازهر، بغداد، ١٩٧٢.
- VI. د. جلال ثروت، قانون العقوبات، (القسم العام) ج١، الدار الجامعية، بيروت، (بلا سنة طبع).
- VII. د. حسن كيرة، اصول قانون العمل، ج١، ط١، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٦٤.
- VIII. د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة مع ملحق بنص قانون العمل العراقي رقم (١١٥) لسنة ١٩٧٠، ط٥، دار الحرية للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٧٢.
- IX. د. صباح سامي داود، المضايقة الجنسية، ندوة عقدها قسم القانون الجنائي بجامعة بغداد، ٢٠١١.
- X. د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٤.
- XI. د. عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، طبع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، ١٩٨٩.
- XII. د. عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، ١٩٦٤.
- XIII. د. علي العريف، تشريع العمل المصري، ج٢، ط٢، مطبعة المستقبل، القاهرة، ١٩٥٤.
- XIV. د. فاطمة الرزاز، شرح قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.
- XV. د. فتحى عبد الصبور، الوجيز في قانون العمل، ج١، (بلا مكان طبع)، ١٩٦٧.
- XVI. د. محمد علي الطائي، دراسات في قانون العمل، ط١، (بلا مكان طبع)، ٢٠٠٢.
- XVII. د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٦.
- XVIII. د. محمد علي عبدة، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة) ط١، منشورات زين الحقوقية، لبنان، ٢٠٠٧.
- XIX. د. ناهد العجوز، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، ط١، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩٦.
- XX. وسام محمد خليفة احمد، الخصائص الاساسية لقانون العمل، رسالة ماجستير كلية الحقوق /جامعة النهدين، بغداد، ٢٠٠٧.

٢-التشريعات

- I. قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- II. قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧) الملغى .
- III. قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
- IV. قانون العمل الصومالي رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٢ .
- V. قانون العمل الليبي رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٠ .
- VI. قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ لدولة الامارات.
- VII. قانون علاقات العمل الفردية لسنة ١٩٨١ لدولة السودان.
- VIII. قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ .
- IX. قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٩ .

ثانيا: المراجع باللغات الاجنبية

- I. ١٩٤٧ ،Dalloz،travail Traite de droit ،Durand et Jaussaud
- II. .Durand et vitu traite de diroit du travail II ١٩٥٠