مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: الإثبات في دعاوى عمل الأحداث وسلطة القاضي في فرض الجزاء (دراسة قانونية وفقاً لأحكام قانون العمل العراقي رقم (37) سنة 2015)
اسم الكاتب: نور قحطان خليل، أ.م.د. فاضل عواد محيميد
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/928
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 14:40 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

الإثبات في دعاوى عمل الأحداث وسلطة القاضي في فرض الجزاء

(دراسة قانونية وفقاً لأحكام قانون العمل العراقي رقم (٣٧) سنة ٢٠١٥)

The Proof in Lawsuits of Youth Work and the Jurisdiction of the Judge to Enforce the Penalty (Law Study According to The Iraqi Labor Law No. (37) of 2015)

نور قحطان خليل

طالبة ماجستير_كلية القانون والعلوم السياسية – قسم القانون

nor.qkh@uoanabr.edu.iq

أ.م.د. فاضل عواد محيميد

كلية القانون والعلوم السياسية – جامعة الأنبار

Fadawd@uoanbar.edu.iq

الملخص

للعمال الأحداث دور مهم في بناء حاضر ومستقبل الإقتصاد الوطني للبلد، من خلال مشاركتهم في ميادين العمل المختلفة. لذا فقد أخذ تنظيم تشغيلهم حيزاً كبيراً من اهتمام المشرع العراقي، حيث عمد إلى تحديد الضوابط والقواعد الآمرة التي تنظم عملهم كتحديد ساعات العمل وفترات الراحة والإجازة ومنع تشغلهم في بعض الأعمال المحظورة وأخضعهم للفحص الطبي وغيرها من الالتزامات المفروضة على صاحب العمل، ولضمان الالتزام بها فقد وضع المشرع العراقي مجموعة من الجزاءات

عند مخالفتها، تستهدف المحافظة على صحة العمال الأحداث وسلامتهم وتعمل على عقاب مرتكبها و ردع غيره من أصحاب العمل. إلا إن تنزيل هذه الجزاءات بحق أصحاب العمل المخالفين للقانون يستلزم إثبات ما وقع منهم أمام القضاء وهذا الإثبات له خصوصية ينفرد بها هذا النوع من الدعاوى عن غيره.

الكلمات المفتاحية: عمل الأحداث، الجزاءات، الإثبات في قانون العمل

Abstract:

Youth workers have an important role in the building of the presence and future of the national economy as they participate in the different work fields. Therefore, the legislation of laws and regulations of youth work has been a priority of the Iraqi legislator by providing obligatory rules that organizes their work such as the limitations on the number of work hours, rest time, vacation, prohibited work, health examination, and other commitments on employers. To ensure these commitments, many penalties have been imposed on employers who violate them in order to maintain youth health and safety and deter other employers. The enforcement of these penalties needs

to prove the violations of the employers and the methods of proof are unique for this type of work lawsuits.

Key words: Youth work, Penalties, Proof in Labor Law

المقدمة

إن دخول الأحداث مجال العمل قد يعرضهم إلى أنواع مختلفة من الاستغلال أبرزها الاستغلال الاقتصادي، فقد يؤدي طمع وجشع بعض أصحاب العمل إلى تشغيل الأحداث في ظروف وبيئة عمل لا تتناسب مع إمكانياتهم الجسمانية والعقلية، مما ينعكس سلباً على صحة الأحداث وسلامتهم وأخلاقهم. وقد تنبهت تشريعات الدول ومنها التشريع العراقي إلى مخاطر هذه الظاهرة، لذا أخذت على عاتقها تنظيم حقوقهم ومصالحهم العمالية، حيث أخضعت تشغيلهم إلى نظام خاص من خلال تقرير النصوص القانونية التي تضع القواعد المنظمة لعملهم وإلزام أصحاب العمل على عدم مخالفتها ووضع الجزاءات التي ترمي إلى حمايتهم جنائياً، ومن ثم تقرير حقهم في اللجوء إلى القضاء لضمان المحافظة على تحقيق العدالة وتطبيق هذه الجزاءات ضد المخالفين من أصحاب العمل، وبما يوفر الردع العام والخاص لارتكاب هذه السلوكيات المخالفة للقانون حفاظاً على مصلحة المجتمع وسلامته. ولأهمية فئة العمال الأحداث كونها الركيزة الأساسية لبناء البلد وازدهاره فهم يعدون مستقبل الفئة العاملة والمنتجة لاقتصاده، أستدعى الخوض في هذه الدراسة التطرق إلى كيفية إثبات العامل الحدث لدعواه أمام القضاء والتركيز على سلطة القاضي في فرض الجزاء في دعاوى عمل الأحداث، وذلك ببحث التنظيم التشريعي العراقي لقواعد الإثبات في نطاق علاقات العمل، ومدى جدارة الجزاءات المقررة لمخالفة

قواعد عمل الأحداث في توفير الحماية المرجوة منها. والذي سنتناوله مستعينين بالمنهج الاستقرائي التحليلي المقارن للنصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة واستنباط الأحكام القانونية منها.

لذا وقبل التطرق إلى الجزاءات التي يفرضها القاضي في الجرائم المتعلقة بالأحداث (محل الدراسة) ارتأينا التطرق إلى الإثبات في الدعاوى العمالية وما تتمتع به الجزاءات الجنائية في جرائم العمل من ذاتية خاصة نابعة عن سياسة التجريم التي تبناها المشرع في قانون العمل.

I.المبحث الأول

الإثبات في الدعاوى العمالية

الإثبات بمعناه القانوني إقامة الدليل أمام القضاء بواسطة الطرق المحددة قانوناً على تواجد واقعة قانونية ترتبت آثارها[١]، أما الإثبات الجنائي فيتمحور بالوسيلة التي تقرر بموجبها الوقائع التي لها علاقة بالدعوى عن طريق إقامة الدليل على وقوع الجريمة ونسبتها إلى مرتكبها باستخدام الطرق التي حددها القانون[٢].

إن تولي القاضي العمالي نظر الدعاوى والقضايا المعروضة عليه تستدعي إثارة مسألة الإثبات وفق أحكام قانون العمل، فقضاء العمل تميز بقواعد إثبات خاصة، يلتزم بها كل من قاضي العمل وأطراف العلاقة العمالية، خصوصاً صاحب العمل الذي تشددت قواعد قانون العمل من جهته مقارنة بالعامل، لذا لابد له من إعداد نفسه سلفاً لتجنب ما قد يواجهه قضائياً، نظراً لتحميله عبء إثبات بعض الأمور في

---

[١] د. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الثاني، (القاهرة: بلا مكان، ١٩٥٦)، ص ١٣-١٤.

[٢] د. رعد فجر فتيح الراوي، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، الجزء الثاني، (بغداد: الهاشمي للكتاب الجامعي، ٢٠١٦)، ص ١٣٩.

إطار العلاقة التعاقدية بينه وبين العامل[1]، وفيما عدا هذه القواعد الخاصة في قانون العمل فيتم الالتجاء إلى قواعد الإثبات المقررة في قانون الإثبات العراقي رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩ بخصوص المسائل المدنية، وإلى قواعد الإثبات الجنائي المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ فيما يخص المسائل الجزائية، وبالنظر لاستناد العلاقة العمالية إلى عقد العمل الذي يعد السبب المباشر لوقوع هذا النوع من النزاعات في اختصاص محاكم العمل، لابد من التطرق إلى القواعد التي تتبع لإثباته، وإظهار المواضع التي تشدد فيها المشرع تجاه صاحب العمل، تقديراً للحماية القانونية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في الخصومة، كذلك إبراز مواطن التوسع في الإثبات لتمكين صاحب العمل من الدفاع ودرء الضرر عنه وكما يأتي:

I.أ. المطلب الأول

إثبات عقد العمل

عقد العمل من العقود الرضائية غير الشكلية، إذ أن القانون لم يشترط فيه الكتابة، فقررت المادة (٣٧/أولاً) من قانون العمل النافذ بأن "يبرم عقد العمل شفهياً أو تحريرياً، باتفاق طرفيه المتمثلين بصاحب العمل والعامل..."، فإذا كان مكتوباً جاز الاحتجاج به أمام المحكمة بعده من الأدلة الكتابية، أما إذا لم يكن كذلك فلا يؤثر ذلك على صحته ولا على إثبات ما فيه من حقوق، إلا إن المشرع تطلب في حالة ما إذا كان عقد العمل مكتوباً إتباع صاحب العمل إجراءات معينة، إذ يتولى الأخير تنظيم العقد كتابياً ومحرراً بثلاث نسخ تحمل توقيعه وتوقيع العامل، مع احتفاظ كل منهما بنسخة منه على أن تودع النسخة الثالثة لدى الدائرة، ونصت المادة ذاتها على تضمين عقد العمل المكتوب بالحد الأدنى من البيانات الآتية: "أ- اسم صاحب العمل

[1] غالب حسن التميمي، المختزل في شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، (بيروت: العاتك، بغداد، المكتبة القانونية،٢٠١٩)، ص٣٤١.

نوع المشروع وعنوانه. ب- اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهله ومهنته ومحل إقامته وجنسيته. ج- طبيعة ونوع العمل ومدته وتاريخ بدئه. د- الأجر وأية مزايا أو مكافئات يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة وطريقة وموعد ومكان أداء الأجر المتفق عليه. ه- ساعات العمل وطريقة تقسيمها". أما عن طرق إثبات عقد العمل فهي تختلف فيما إذا كان العقد مكتوباً أم غير مكتوب:-

أ.I .١ الفرع الأول

حالة عقد العمل غير المكتوب

استناداً إلى نص المادة (٣٧/رابعاً) من قانون العمل العراقي النافذ "في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب بين العامل وصاحب العمل يقع عليهما طريقة إثبات وجود العقد وتقديم البيانات على أية حقوق ومطالبات لهم بموجب العقد". يتضح من ذلك إن المشرع العراقي في قانون العمل النافذ قد عاكس المسلك الذي انتهجه في قانون العمل السابق[١]، حيث أعاد التوازن لكل منهما في حقه في إثبات الحقوق الناشئة عن عقد العمل بكافة طرق الإثبات، سواء في حالة كون العقد غير مكتوب أو في حالة وجوده غير إنه لم يتضمن جميع ما يتعلق بحقوق العامل والتزاماته، ومن وسائل الإثبات المتاحة هي الإضبارة الشخصية الخاصة بالعامل الذي ألزم قانون العمل صاحب العمل بتنظيمها[٢]. وكذلك السجلات التي أوجب قانون العمل صاحب العمل بمسكها كسجلات أجور العمال أو إجازاتهم أو السجلات الخاصة بالأحداث أو

---

[١] قيد المشرع العراقي في قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، صاحب العمل بالكتابة كوسيلة أساسية في إثبات عقد العمل بينه وبين العامل فيما سمح للعامل باستخدام طرق الإثبات المختلفة عند عدم توفر الدليل الكتابي، وذلك استناداً لنص المادة (٣٠) من القانون المذكور "يجب أن يكون عقد العمل مكتوباً، ويحدد فيه نوع العمل ومقدار الأجر، وفي حالة عدم كتابة العقد، فللعامل أن يثبت العقد والحقوق الناشئة عنه بجميع طرق الإثبات".

[٢] المادة (٤١/ثانياً–ك) قانون العمل العراقي النافذ.

سجل الزيارات التفتيشية[١]. كما أجاز قانون العمل العراقي النافذ إثبات عقد العمل غير المكتوب بالشهادة بغض النظر عن قيمة العقد أي سواء كانت قيمته تقل عن خمسة آلاف دينار أم كانت قيمة العقد غير محددة[٢]. ويعد هذا الحكم خروجاً على ما هو مقرر في القواعد العامة لقانون الإثبات، إلا إذا وجد اتفاق أو نص قانوني يقضي بخلاف ذلك[٣].

I.أ.٢ . الفرع الثاني

حالة عقد العمل المكتوب

أما في حالة ما إذا كان العقد مكتوب، فليس للخصوم إثبات ما يخالفه إلا بالكتابة، حتى وان كانت قيمة العقد لم تتعدى مبلغ الخمسين ديناراً[٤]، غير إنه استثناءاً يجوز الإثبات بالشهادة في التصرفات القانونية متى ما وجد مبدأ ثبوت الكتابة وهو "كل كتابة تصدر من الخصم يكون من شأنها أن تجعل وجود الحق المدعى به قريب الاحتمال"[٥]، وكذلك ما يشمله نص المادة (١٨) من قانون الإثبات العراقي بأن "يجوز أن يثبت بجميع طرق الإثبات ما كان يجب إثباته بالكتابة في الحالتين : أولاً: إذا فقد السند الكتابي بسبب لا دخل لإرادة صاحبه فيه، ثانياً: إذا وجد مانع مادي أو أدبي حال دون الحصول على دليل كتابي".

من الجدير بالذكر إن لقاضي العمل عند نظره دعوى العمل الجزائية الحكم وفق قناعته بالأدلة المقدمة إليه من (إقرار، وشهادة الشهود، ومحاضر التحقيق والمحاضر والكشوف الرسمية الأخرى وتقارير الخبراء والفنيين، والقرائن والأدلة

---

[١] المادة (٦١/أولاً) و (١٠٠/ثانياً) قانون العمل العراقي النافذ.

[٢] للمزيد يُنظر: المواد (١٨،٧٧) قانون الإثبات العراقي النافذ.

[٣] للمزيد يُنظر: د. محمد علي الطائي، قانون العمل (دراسة مقارنة)، (بيروت: دار السنهوري،٢٠١٨)، ص ٢٠٠-٢٠٦.

[٤] المادة (٧٩/أولاً) قانون الإثبات العراقي النافذ.

[٥] المادة (٧٨) قانون الإثبات العراقي النافذ.

الأخرى المقررة قانوناً)[١]، إلا إن على القاضي مراعاة القيود التي وضعها المشرع لسلطته، من اعتماده في حكمه على ما هو مطروح عليه من أدلة صحيحة وأن لا يصدر حكمه بناءً على علمه الشخصي، كذلك الالتزام بالقيود الخاصة التي أوردها المشرع بكل دليل على حدة[٢]،ويكون له الدور الإيجابي الذي يتمتع به القاضي الجنائي في الإثبات.

ومن تطبيق هذه الأدلة ضمن نطاق الجرائم محل الدراسة الواقعة ضمن قانون العمل، يلاحظ إن الإقرار (الاعتراف) هنا يتمثل باعتراف صاحب العمل في ارتكابه المخالفة المنسوبة إليه، والذي قد يكون أمام مفتش العمل مصحوباً بتوقيعه أو أمام محكمة العمل علماً إن اعترافه الأول قد يكون موضعاً للشك إذا ما قام صاحب العمل بإنكاره أمام محكمة العمل، إلا إنه بالرغم من ذلك يخضع لمدى قناعة القاضي للأخذ به من عدمه، أما الشهادة غالباً ما تكون شهادة مفتش العمل بالدرجة الأولى، كونه مسؤولاً عن ضبط مخالفات العمل وتدوينها في التقارير المعدة لهذا الغرض، لذا عدت شهادته الأصل في إثبات مخالفات العمل، إلا إن ذلك لا يمنع من الأخذ بشهادة الغير (كأحد العمال) متى ما تأكد عدم صحة شهادة المفتش، ذلك لأن قانون العمل عد الشهادة الأخيرة مع تقرير لجنة التفتيش دليلاً يعتد به ما لم يثبت خلاف ذلك[٣]. وتتمثل محاضر التحقيق والكشوف الرسمية بتقارير لجان تفتيش العمل وما يدون أثناء قيامهم بإجراءات الضبط والتحقيق الجنائي، كما ويمكن الاستعانة بالخبرة في إثبات اتخاذ صاحب العمل موقفاً مخالفاً للقانون أم لا، كتحديد ما إذا اتخذ صاحب العمل الإجراءات المطلوبة التي تثبت لياقة الحدث الصحية الدورية من عدمه، أما فيما يخص القرائن فهي لا تختلف عما هو معتمد في القانون الجنائي من كونها

---

[١] المادة (٢١٣) قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

[٢] المواد (٢١٢-٢٢١) قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

[٣] المادة (١٣٤/ثالثاً) قانون العمل العراقي النافذ.

استنباط واقعة إجرامية من وقائع أخرى، كما في حالة تحرير محضر مخالفة بحق صاحب العمل ويُثَبَت فيه توقيعه لكن يثبت للمحكمة إن في نفس تاريخ المحضر كان صاحب العمل مسافراً خارج البلاد[١].

I.ب. المطلب الثاني

عبء الإثبات في قانون العمل

يقصد بعبء الإثبات تحديد جهة الخصومة التي يقع على عاتقها إثبات الوقائع محل النزاع، ومن يقع عليه عبء الإثبات يعد في مركز أضعف من خصمه الأخر، حيث يكلفه القانون القيام بأمر إيجابي في سبيل الإثبات في المقابل يقف خصمه الأخر موقفا سلبياً، وهذا ما يفسر دلالة تسميته (تكليف ثقيل)، لذا كانت القواعد التي تتولى تحديده من أهم قواعد الإثبات[٢]. علماً إن قرينة البراءة هي التي تحكم قواعد الإثبات في المسائل الجزائية (المتهم بريء حتى تثبت إدانته)، بينما تعد قاعدة براءة الذمة هي من تحكم الإثبات في المسائل المدنية[٣]. وخروجاً عن القواعد العامة في الإثبات تشدد المشرع في قانون العمل تجاه صاحب العمل في تحميله إياه عبء إثبات بعض المسائل دون العامل ومنها[٤]:

أولاً: إثبات إنهاء خدمة العامل، عندما يتقدم العامل بطعنه أمام اللجنة المختصة أو القضاء بخصوص قرار إنهاء خدمته[٥].

ثانياً: إثبات تسلم العامل لأجره كاملاً، عندما يدعي العامل العكس من ذلك[١].

---

[١] مصطفى علي مصطفى جاب الله، الحماية الجنائية لعلاقات العمل في نطاق القطاع الخاص،(أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق- جامعة المنوفية ،٢٠١٤)، ص٥١١-٥١٤.

[٢] د. عباس زبون العبودي، أحكام قانون الإثبات المدني العراقي،(بدون مكان طبع : مطبعة جامعة الموصل، ١٩٩١)، ص٧١.

[٣] المادة (٦) قانون الإثبات العراقي النافذ.

[٤] غالب حسن التميمي، المصدر السابق، ص٣٤٦-٣٥٠.

[٥] المادة (٤٦/ثالثاً) قانون العمل العراقي النافذ.

ثالثاً: إثبات خطا العامل ومخالفاته التي فرض عليه صاحب العمل العقوبة بناء عليها، وإثبات إفشاء العامل لإحدى أسرار العمل وترتب على ذلك الضرر الجسيم[٢].

رابعاً: كما فرض المشرع على العامل إثبات حالته المرضية بدليل ثابت رسمياً[٣].

II.المبحث الثاني

ذاتية الجزاءات الجنائية في جرائم العمل

على الرغم من حداثة قانون العمل إلا إن تطوره المستمر والخصوصية المميزة لقواعده سرعان ما جعلته ينفرد ويستقل عن غيره من فروع القانون الأخرى، فقد نشأ في بداياته كأحد فروع القانون الخاص، يخضع في كثير من أحكامه إلى قواعد القانون المدني، ومع مرور الزمن ارتبطت معظم قواعده بالنظام العام مما أدى إلى خروجها من المبادئ التقليدية في القانون المدني، حيث لعب دوراً كبيراً في توفير الحماية للطبقة العاملة لمواجهة الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة، وتظهر بوضوح ذاتية واستقلال القوانين العمالية فيما تتمتع به قواعدها من مكانة وصفة آمرة خاصة وطابع واقعي، بالإضافة إلى ما جرى العمل به عند تفسيرها[٤]، انعكس ذلك بدوره على ما يفرض عند مخالفة نصوص هذه القوانين من جزاءات جنائية، بيد إن ذاتية قانون العمل لا تتعارض مع استمرار صلته بغيره من القوانين كالقانون المدني والقانون الجنائي في كل ما لم يرد النص عليه في قانون العمل وبما لا يتعارض مع أحكامه. انطلاقاً من ذلك تميزت سياسة التجريم في فرض الجزاء في علاقات العمل عن القواعد العامة المنصوص عليها في قانون العقوبات بالآتي:

---

[١] المادة (٦٥/ثالثاً) قانون العمل العراقي النافذ.

[٢] المواد (١٣٧/ثانياً) و(١٤١/ثانياً) و(١٤٥/ثالثاً) قانون العمل العراقي النافذ.

[٣] نصت المادة (٤٨/أولاً–و) من قانون العمل العراقي النافذ على "التغيب المؤقت من العمل بسبب مرض أو حادث موثق وفق أدلة ثبوتية رسمية".

[٤] محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ص٢٩–٣١.

II.أ.المطلب الأول

ذاتية الجزاء من حيث الإحالة وتوقيع الجزاء والعقوبات المالية

سنتناول ذاتية الجزاءات الجنائية فيما يخص إحالتها وتوقيعها ومن حيث العقوبات المالية وكما يأتي:

II.أ.١.الفرع الأول

ذاتية الجزاء من حيث الإحالة

انفرد القانون الجنائي العمالي دون غيره فيما يتعلق بقواعد الإحالة، إذ غالباً ما يلجأ إلى فكرة التجريم بالإحالة، وذلك بقيام المشرع بتحديد مضمون الالتزام الذي يشكل عناصر الجريمة في أحد النصوص، مع الإحالة في نص أخر إلى العقوبة المحددة عند مخالفة هذا الالتزام[١]، مثال ذلك تحديد المشرع في قانون العمل النافذ التزامات صاحب العمل في كل ما يتعلق بتشغيل العمال الأحداث في نصوص المواد (٩٥-١٠٢)، مع الإحالة إلى نص المادة (١٠٥) منه لتحديد الجزاء الذي يقع على صاحب العمل في حال مخالفته القواعد الخاصة بحماية العمال الأحداث.

II.أ.٢.الفرع الثاني

توقيع الجزاء

عند تتبع العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل نلحظ أن معظمها تتعلق بأصحاب العمل، ويرجع ذلك إلى إن القواعد الآمرة لقانون العمل تشكل في معظمها عبئاً على عاتق صاحب العمل لصالح العمال، مما لا يتصور معه مخالفتهم لها بعرقلة تنفيذها[٢]. بيد إن ذلك لا يعني عدم احتواء القانون المذكور على بعض

---

[١] بن أحمد محمد، الحماية الجزائية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري (دراسة مقارنة)،(الاسكندرية : دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٧)، ص٢٥.

[٢] سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل، (عمان : دار الثقافة، ٢٠٠٥)، ص٥٢.

العقوبات المقررة بحق العمال أو الطرفين معاً في آن واحد[١]. مثال ذلك مخالفة نصوص قانون العمل الخاصة بتشغيل العامل الأجنبي[٢].

II.أ.٣.الفرع الثالث

التركيز على العقوبات المالية

تتجه تشريعات العمل ومنها قانون العمل العراقي النافذ على التركيز إلى فرض عقوبة الغرامة، كعقوبة مالية أصلية على المخالفين لأحكامه أكثر من العقوبات السالبة للحرية[٣]، أو إعطاء القاضي سلطة تخييرية بين الحكم بفرض عقوبة الحبس أو الغرامة[٤]، وقلل المشرع العراقي من النص في قانون العمل على الجمع بين عقوبتي الحبس والغرامة معاً أو الحكم بأحدهما[٥]. كما قرر سحب الرخصة بجانب عقوبة الغرامة، ويعد الحكم بها وجوبياً على القاضي عند مخالفة القواعد التي تنظم الالتزامات الملقاة على مراكز التدريب المهني وعلاقتها بالمتدرب في المادة (٢٩) من قانون العمل النافذ. ومن الجدير بالذكر إلى إن التطبيقات القضائية العملية تشير إلى ميل القضاء نحو إيقاع عقوبة الغرامة بدلاً عن عقوبة الحبس أو الحكم بهما معاً.

بيد إن تخوفاً قد ثار من تمسك المشرع بهذا الاتجاه من إن فرض الغرامة قد لا يعد كافياً لردع المخالف لأحكام القانون نتيجة إستهانة العديد من أصحاب العمل بالغرامة لملائتهم مادياً، مما قد لا يحقق الغاية المبتغاة من فرضها، كما يذهب مؤيدو هذا الرأي إلى أن العقوبات التي يفرضها قانون العمل ليست من الشدة حتى لو كانت

---

[١] د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في التشريع العراقي(دراسة مقارنة)،(بيروت : دار المحجة البيضاء، ٢٠١٥)، ص٢١٦.

[٢] المادة (٣٦) قانون العمل العراقي النافذ.

[٣] المواد (٢٩) و(٣٦) و(٦٤) و(٧٣) و(٨٣) و(٩٤) و(١٠٥) و(١٦٤) قانون العمل العراقي النافذ.

[٤] المواد (٢٥) و(١١٢) و(١٢٥) و(١٣٥) قانون العمل العراقي النافذ.

[٥] المواد (١١/ثانياً) و(٢٤/أولاً) قانون العمل العراقي النافذ.

عقوبات سالبة للحرية، ذلك لأن الحد الأعلى لهذه العقوبات قد لا يتجاوز الستة أشهر في جرائم معينة[١] وقد يصل الحد الأدنى في أخرى إلى بضعة أيام[٢].

علماً أن هناك من أيد اتجاه قوانين العمل في التبني المتزايد لعقوبة الغرامة والعدول عن عقوبة الحبس إلا في حالات محددة، للواقعية التي يتسم بها هذا الاتجاه ومواكبته للفلسفة التشريعية المعاصرة، لأن الغرامة يلتزم صاحب العمل بدفعها عند مخالفته لأحكام القانون ويستفيد من حصيلتها العمال ولو بطريقة غير مباشرة، إذ يعد هذا أجدى من حبس أصحاب العمل الذي قد ينتج عنه غلق المنشأة أو المشروع وبما يؤدي إلى تسريح العاملين فيها[٣]. فضلاً عن أن مبالغ الغرامة التي تحكم بها المحاكم العمالية على أصحاب العمل طبقاً لأحكام قانون العمل العراقي تؤول إلى صندوق ضمان وتقاعد العمال[٤]، وهو ما يخالف الأصل في ذهابها إلى خزانة الدولة.

II.ب.المطلب الثاني

ذاتية الجزاء من حيث تشديد العقوبة وطبيعة القواعد العمالية

سنركز في هذا المطلب على بيان ذاتية الجزاءات الجنائية في قانون العمل فيما يخص تشديد العقوبة وطبيعة القواعد العمالية وفقاً لما يأتي:

---

[١] فيما عدا مخالفة الأحكام الخاصة بانعقاد عقد العمل الفردي أو إنهائه، حيث صعد المشرع في تحديد الحد الأعلى لعقوبة الحبس بما لا يزيد عن سنة، حيث نصت المادة (٥٢) من قانون العمل العراقي النافذ على أن "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة أو بغرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار ولا تزيد على (١٠٠٠٠٠٠) مليون دينار كل صاحب عمل قام بمخالفة أحكام هذا الفصل".

[٢] المادة (١١٢) قانون العمل العراقي النافذ. د. محمد على الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في التشريع العراقي(دراسة مقارنة)، المصدر السابق، ص٢١٣-٢١٤.

[٣] محمد حسن منصور، المصدر السابق، ص٦٣.

[٤] المادة (١٦٦/رابعاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

II.ب.١ .الفرع الأول

تشديد العقوبة

شدد المشرع العراقي في قانون العمل العراقي النافذ، العقوبة بحق المخالف لأحكامه وبشكل مغاير لما جاءت به القواعد العامة في قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، وذلك فيما يأتي من الأحوال:

أولاً: التشديد في حالة العود: جاءت المادة (٢٤/ ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ بالنص على أن "تضاعف عقوبة الغرامة المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة إذا تكررت المخالفة"، والمادة (١٦٩) من القانون المذكور أعلاه "...واذا كرر المحكوم عليه المخالفة فيعاقب بضعف العقوبة المفروضة عليه بموجب أحكام هذا القانون". وبهذا يتضح أن المشرع العراقي في قانون العمل عمد على تشديد العقوبة إذا ما عاود المخالف تكرار المخالفة التي حكم عليه من أجلها. وقد عرف قانون العقوبات العراقي العود بأنه "يعتبر عائداً: أولاً: من حكم عليه نهائياً لجناية وثبت ارتكابه بعد ذلك وقبل مضي المدة المقررة لرد اعتباره قانوناً جناية أو جنحة. ثانياً: من حكم عليه نهائياً لجنحة وثبت ارتكابه بعد ذلك وقبل مضي المدة المقررة لرد اعتباره قانوناً أية جناية أو جنحة مماثلة للجنحة الأولى..."[١]. يتضح من ذلك إن العود يتمثل بارتكاب الشخص لجريمة بعد أن سبق وحكم عليه نهائياً في جريمة أخرى، وعلة تشديد العقوبة في حالة العود ترجع إلى شخص الجاني ومدى خطورته على أمن وسلامة المجتمع، لا إلى

[١] المادة (١٣٩/أولاً–ثانياً) قانون العقوبات العراقي النافذ.

الفعل المرتكب الذي قد يكون واحداً في كلا الجريمتين[١]، كما إن عودته إلى سلوك الأجرام يعد قرينة على عدم كفاية العقوبة الأولى في ردعه وإصلاحه[٢].

من ذلك يتضح إن تطبيق حالة العود في قانون العمل لا يتطابق مع القواعد العامة الواردة في قانون العقوبات، من حيث شمول التشديد في قانون العمل على العود في جرائم من نوع المخالفات، فيما لا يطبق العود وفقاً للقواعد العامة في المخالفات وإنما يقتصر على جرائم الجنايات والجنح، كما إشترط قانون العمل لتطبيقه أن تكون الجريمة العمالية الجديدة من نفس نوع الجريمة السابقة، بينما يطبق العود في قانون العقوبات في حالة تماثل الجريمتين الجديدة والسابقة (العود الخاص)، كما قد يكتفي لتطبيقه مجرد إرتكاب جريمة جديدة حتى لو لم تماثل الجريمة السابقة (بالعود العام)[٣]، يضاف لذلك أن العود في قانون العقوبات ظرف تشديد قضائي، في حين يكون العود في قانون العمل ظرف قانوني لا يمكن للقاضي أن يتخير الأخذ به من عدمه.

ثانياً: تشديد العقوبة في حالة تعدد العمال: أجاز المشرع العراقي في قانون العمل النافذ تشديد العقوبة بتعدد العقوبات المفروضة على الفعل الواحد الصادر من المخالف (صاحب العمل) إذا إرتكب المخالفة بشأن عدد من العمال، كحالة مخالفة صاحب العمل الالتزامات المقررة بموجب هذا القانون فيما يخص تشغيل

---

[١] علي حسن خلف، سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، (بغداد : مكتبة السنهوري، بلا تاريخ)، ص٤٤٨.

[٢] أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات العام، ط٦،(القاهرة : دار النهضة العربية ، ٢٠١٥)، ص١٠٥٩.

[٣] كما ويلاحظ إن المشرع المصري في قانون العمل النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ إشترط بالإضافة إلى ذلك وقوع المخالفة الجديدة ضمن فاصل زمني معين بعد إرتكاب المخالفة الأولى، حيث حدد هذه المدة بستة أشهر. سرى محي عبدالرحيم الكناني، الحماية الجنائية للحقوق العمالية (دراسة مقارنة)، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق– جامعة النهرين، ٢٠٠٨)، ص٦١.

العمال أو ساعات عملهم وفترات الراحة والإجازات المخصصة لهم[١]، ويعد ذلك خلافاً للقواعد العامة التي أوردها قانون العقوبات فيما يتعلق بالتعدد، فالتعدد في القانون الأخير يكون على نوعين أما أن يكون تعدداً صورياً[٢]، أي ينطبق على الفعل الواحد أكثر من نص قانوني فتتعدد أوصاف الفعل المرتكب. أو يكون التعدد حقيقياً قوامه إرتكاب عدة أفعال مستقلة يُكَون كلاً منها على حدة جريمة قائمة بذاتها[٣]. بيد إن هناك من يجد إن قاعدة تعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم، لا تعد خروجاً عن الأصل فيما يخص قاعدة عدم جواز تعدد المخالفة بإرتكاب مخالفة واحدة، ذلك لأن كل مخالفة تعد جريمة مستقلة بحق كل عامل من العمال ما دام ثبت وقوعها عليه وإصابته ضرراً ناتج عنها[٤].

II.ب.٢ .الفرع الثاني

الطبيعة الخاصة بالقواعد العمالية

للطبيعة الخاصة للقواعد العمالية أثرها على ذاتية الجزاءات الجنائية في قانون العمل وذلك من حيث ما يأتي:

أولاً: الصفة الإلزامية لقواعد قانون العمل:

---

[١] نصت المادة (٢٤/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ على أن "... وتتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من أرتكبت المخالفة بشأنهم"، والمادة (٧٣) منه "... وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة "، وكذلك المادة (٨٣) "... وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم".

[٢] نصت المادة (١٤١) من قانون العقوبات العراقي النافذ على أن "إذا كون الفعل الواحد جرائم متعددة وجب إعتبار الجريمة التي عقوبتها أشد والحكم بالعقوبة المقررة لها وإذا كانت العقوبات متماثلة حكم بأحدهما".

[٣] المادة (١٤٢) قانون العقوبات العراقي النافذ. للمزيد يُنظر: علي خلف حسين، سلطان عبد القادر الشاوي، المصدر السابق، ص٤٥٩-٤٦٣.

[٤] عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل الفردي،(عابدين : المركز القومي للإصدارات القانونية، ٢٠٠٨)، ص٩.

لقواعد قانون العمل طابع خاص انعكس على تجريم مخالفتها، وهي تستمد إلزاميتها من اتصافها بصفة آمرة خاصة[١] لا يسمح بالاتفاق على مخالفتها، نظراً لتعلقها بالنظام العام[٢]الاجتماعي الذي تفرع عن النظام العام (بمعناه التقليدي)، وتميز عنه بخصيصة جوهرية تكمن في حمايته الطرف الضعيف، إلا أن القواعد المتعلقة به تمثل الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية التي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، إلا إذا انطوى هذا الاتفاق على تحقيق فائدة أفضل للطرف الضعيف محل الحماية، وبهذا يعد قانون العمل من القوانين المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي، لاحتوائه على مجموعة من القواعد والمبادئ التي تهدف إلى حماية العمال، وتعمل على كفالة الظروف الإنسانية لكل من العمل وحياة العامل ويترتب على ذلك نتائج هامة منها: بطلان ما يخالف أحكامه إلا إذا منح العامل مركزاً أفضل من المركز الذي تمنحه إياه أحكام قانون العمل، وهذا ما قضت به المادة (١٤/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ على أن "تمثل الحقوق الواردة في أحكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال ولا تؤثر تلك الأحكام على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون أخر، أو عقد عمل أو إتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون".

وتقدير المصلحة الأفضل للعامل تعتبر مسألة موضوعية تخضع لتقدير القاضي تبعاً للظروف الموضوعية المحيطة، ولا يتقيد في ذلك بوجهة النظر الشخصية لأي من العامل أو صاحب العمل، كما ويقع باطلاً أي تصالح أو إبراء يتنازل فيه العامل

---

[١] بن أحمد محمد، المصدر السابق، ص٢٧.

[٢] تتمحور فكرة النظام العام(وفق المعنى التقليدي) في الأسس الجوهرية والمصالح الحيوية بالنسبة لجماعة ما. محمد حسين منصور، مصدر سابق، ص٥١.

عن أي حق منحه له هذا القانون[١]. بيد إن المشرع لم يكتفي بهذا الجزاء المدني (البطلان) عند مخالفة أحكام قانون العمل، بل عمد إلى ضمانها بالجزاء الجنائي من تقرير أن مخالفة هذه الأحكام تعد جريمة جنائية، كونها تمس المصالح العامة الأساسية للمجتمع، فهي بالإضافة إلى الحماية التي توفرها للطبقة العاملة، تعمل على تحقيق سياسة الدولة من النواحي الاقتصادية والاجتماعية[٢]. بقي أن ننوه إلى عدم تعلق جميع القواعد القانونية التي يضمها قانون العمل بالحقوق الفردية للطبقة العاملة، ذلك أن جزء كبيراً منها قرر لحماية المصلحة العامة وتحقيق نوع من التوازن بين مصالح ذوي العلاقة المتضاربة، فعلى سبيل المثال القواعد التي تحدد الأجور وفقاً لسياسة اقتصادية معينة، لا يسمح المشرع بمخالفتها حتى لو كانت هذه المخالفة تنصب على تحقيق مصلحة للعامل كزيادة أجره مثلا، وكذلك الحال في القواعد المنظمة للإضراب وقضاء العمل، إذ يعد باطلاً كل إتفاق يخالف أحكامها حتى ولو جاء بضمانات أكثر للعمال[٣].

ثانياً: تقديم النصح والإرشاد إلى المخالفين لأحكامه قبل فرض العقاب عليهم:

وذلك عن طريق إنذارهم (شفاهاً أو كتابة) بغية منحهم الفرصة اللازمة للعدول عن الأخطاء التي يرتكبونها، نتيجة عدم معرفتهم بأحكام القانون أو جهلهم ما يقع عليهم من أعباء خاصة في تنظيم العلاقات العمالية، ويتضح ذلك من خلال الصلاحيات التي منحها المشرع للجهات الإدارية في قانون العمل النافذ، إذ نصت المادة (١١٥/ثانياً-ه) منه على "تشمل أعمال الجهة الوطنية المسؤولة عن الصحة والسلامة المهنية الأهداف المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة وفقاً لما

---

[١] نصت المادة (١٤/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ على أن "يقع باطلاً كل شرط في عقد أو إتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون".

[٢] للمزيد يُنظر: محمد حسين منصور، مصدر سابق، ص٥١-٦١.

[٣] شاب توما منصور، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، ط ٦، (بغداد : دار الحرية للطباعة،١٩٧٧)، ص٤٢.

يأتي: ه- تقديم النصح حول الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل ومعدات الوقاية الشخصية"، والمادة (١٢٢/ثالثاً) "للوزارة... وذلك بعد إنذاره بإزالة المخالفة ..."، والمادة (١٣٤/أولاً) " للوزير توجيه إنذار إلى صاحب العمل المخالف قبل إحالته إلى المحكمة المختصة". بالإضافة إلى العقوبات الجزائية التي قررها المشرع على أصحاب العمل، كمنح سلطة الإدارة إتخاذ إجراءً إدارياً بغلق المشروع في حالات محددة[١].

وحسناً فعل المشرع بتقريره ذلك لما لهذا الإجراء من تأثير وفاعلية كبيرة على المصالح الإقتصادية لأصحاب العمل، فضلاً عن الإرباك الذي يحدثه في نشاطه مع زبائنه[٢].

ومن الجدير بالإشارة إلى إنه بالإضافة إلى الذاتية التي منحها المشرع العراقي للجزاءات الجنائية في قانون العمل، فقد أضافت التشريعات العمالية الأخرى[٣] جوانب أخرى لتمييزه كتقرير مبدأ المسؤولية الجنائية التضامنية[٤] لأصحاب العمل

---

[١] نصت المادة (١٢٢/ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ على أن "للوزارة 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 وحتى زوال سبب الغلق أو الإيقاف... وتتولى لجنة= =التفتيش المختصة إعداد تقريراً خطياً حول المخالفة"، وكذلك المادة (١٢٩/ثانياً) على أن "إتخاذ الإجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يحتمل إمهالاً بما في ذلك توقيف العمل كلياً أو جزئياً أو إخلاء مكان العمل".

[٢] د. محمد على الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص٢١٤.

[٣] كقانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

[٤] علماً إنها في ذلك تختلف عن مبدأ التضامن المقرر في الغرامة النسبية التي تعتبر كعقوبة تكميلية نص عليها المشرع العراقي في المادة (٢/٩٢) من قانون العقوبات العراقي "الغرامة النسبية يحكم بها بالإضافة إلى العقوبة الأصلية بنسبة تتفق مع الضرر الناتج عن الجريمة أو المصلحة التي حققها أو أرادها الجاني من الجريمة ويحكم بها على المتهمين في جريمة واحدة على وجه التضامن سواء كانوا فاعلين أم شركاء ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"، إلا إنه من الجدير بالذكر إن المشرع العراقي نص على مبدأ التضامن في الالتزامات=

عند التنفيذ العقابي وذلك في حالة صدور المخالفة من قبل عدد معين من أصحاب العمل، إذ يعد كل منهم مسؤولاً بالتضامن عن الوفاء بالالتزام الناشئ عنها، كحالة صدور حكم بالغرامة عن جريمة واحدة يرتكبها هؤلاء جاز لأحدهم دفع الغرامة كلها عنهم، مع إعطائه الحق بعد ذلك بتحصيلها من شركائه وعلى وفق ما جاء في القواعد العامة المتعلقة بالمسؤولية التضامنية المنصوص عليها في القانون المدني[١].

كما لم تجيز هذه التشريعات وقف تنفيذ العقوبات المالية الصادرة بحق المخالفين لأحكام قانون العمل ولا النزول في العقوبة عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب القضائية المخففة[٢].

III.المبحث الثالث

أنواع الجزاءات المفروضة في الجرائم المتعلقة بالأحداث

إستدعى تمكين العمال الأحداث من أن ينعموا بنمو سليم وسط ظروف ملائمة اجتماعياً وصحياً وخلقياً واقتصادياً، تقرير حماية قانونية خاصة بهم لحمايتهم ضد كافة أشكال الاستغلال والقسوة والإهمال في مجال العمل، لذا كان من الضروري تنظيم تشغيلهم بقواعد خاصة تميزهم عن غيرهم من العمال، بتوفير ضمانات قانونية تكفل تحقيق الردع المناسب لكل من تسول له نفسه إلحاق الأذى بمصالحهم وحقوقهم. وترتب على ذلك ضرورة فرض جزاءات رادعة لتفعيل أحكام قانون العمل الخاصة

=بين أصحاب العمل في المادة (١٢) من قانون العمل العراقي النافذ إذ نص على "إذا عهد صاحب العمل الرئيسي إلى صاحب عمل أخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها من الباطن وكان ذلك في ظروف عمل واحدة، وجب على من عهد إليه بالعمل أن يساوي بين عماله وعمال صاحب العمل الرئيسي في جميع الحقوق، ويكون كل منهما متضامناً مع الأخر في ذلك".

[١] بن أحمد محمد، مصدر سابق، ص٢٦.

[٢] المادة (١٧٥) من قانون العمل المصري الملغي رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١، المادة (٧٧) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، سيد محمود رمضان، المصدر السابق، ص٥٢؛ سرى محي عبد الرحيم الكناني، المصدر السابق، ص٦٠.

بحماية الأحداث، ومنع عمالة الأطفال تحت أياً من المسوغات حتى لو كانت توفر عوائد مالية كبيرة لهم ولذويهم.

ومن الجدير بالذكر إن أول من أدرك أهمية فرض الجزاءات على مخالفة هذه القواعد، هي إتفاقيات العمل الدولية لتحقيق أهداف منظمة العمل الدولية في حماية هذه الشريحة من العمل، حيث جاء في اتفاقية العمل الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل، ما يجيز قيام السلطة المختصة داخل الدول باتخاذ ما يلزم من التدابير بما في ذلك فرض العقوبات المناسبة، وبما يضمن فاعلية تنفيذ هذه الإتفاقية تحقيقاً لغرضها في حماية الطفولة، وأكدت ذلك إتفاقية العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ في المادة (٣٢) حيث نصت على قيام التشريع الوطني بالنص على عقوبات وتدابير مناسبة لردع مخالفة القواعد المتعلقة بحماية العمال الأحداث، على أن لا تكون العقوبة مشددة فتؤدي إلى إحجام أصحاب العمل عن تشغيل الأحداث، ولا تكون خفيفة فيستهان بها مما يعدم أثرها في الردع[١]. تأسيساً على ذلك وضع المشرع العراقي في قانون العمل العراقي النافذ عنصر الجزاء ضمن القواعد المقررة لحماية الأحداث، لذا سنحاول التركيز على الجزاءات التي يوقعها قاضي العمل عند إرتكاب أياً من حالات التجريم المتعلقة بالأحداث (محل الدراسة) وكما يأتي:

III.أ.المطلب الأول

الجزاء الجنائي

وضع المشرع العراقي عناصر التكليف المتمثلة بالالتزامات المقررة في نصوص قانون العمل، والذي أضفى عليها الصفة الآمرة التي تلزم أصحاب العمل والمخاطبين بأحكامه إلى عدم مخالفتها، جاعلاً من الإخلال بأحكام القانون المذكور

---

[١] سلامة عبد التواب عبد الحكيم، حماية الطفولة (دراسة مقارنة في معايير العمل الدولية والعربية وقانون العمل)، (القاهرة : دار النهضة العربية، ٢٠٠٦)، ص١٥٣-١٥٤.

جريمة جنائية، ضماناً وحرصاً على تطبيقها وإحترامها. ولإرتباط التجريم بالعقاب، حيث أن لا جريمة بدون عقوبة[١]، فإذا ما توافرت أركان الجريمة وفق ما رسمه المشرع، وقامت المسؤولية الجنائية لمرتكبها، توجب توقيع العقاب عليه من قبل الهيئات العامة وفق ما حدده القانون من أوضاع وشروط لتطبيقه، تقريراً للمصلحة العامة لا لمصلحة المجني عليه أو المتضرر من الجريمة فقط، تأكيداً بأن المجتمع هو صاحب الحق بتوقيعها على الجاني[٢].

فالجزاء الجنائي إذن هو الأثر القانوني المترتب على مخالفة نصوص التجريم الواردة في القوانين العقابية وهو يظهر بصورتي العقوبة والتدبير الاحترازي[٣]، حيث إن مناط الأولى هو خطأ الجاني بينما الثانية تفرض لخطورته الإجرامية. إلا إن كلاهما يخضعان لمبدأ الشرعية[٤]، حيث لا يعاقب الشخص على فعله أو إمتناعه إلا بناءً على قانون يجرم الفعل أو الامتناع وقت إرتكابه، كما لا يجوز فرض أي عقوبة أو تدبير احترازي غير منصوص عليها قانوناً[٥].

تأسيساً على ذلك فقد حدد المشرع العراقي في قانون العمل النافذ الجزاء الجنائي الذي يفرض على مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث العاملين والماسة

---

[١] د. أحمد فتحي سرور، المصدر السابق، ص٩١٣.

[٢] فخري عبد الرزاق صلبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، (بغداد: مطبعة الزمان، ١٩٩٢)، ص٣٦٥.

[٣] وتعرف العقوبة كذلك بأنها "الجزاء الذي يقرره القانون الجنائي لمصلحة المجتمع تنفيذاً لحكم قضائي على من تثبت مسؤوليته عن الجريمة لمنع إرتكاب الجريمة مرة أخرى من المجرم نفسه أو من قبل بقية المواطنين". علي حسن خلف، سلطان عبد القادر الشاوي، مصدر سابق، ص٤٠٥، أما التدبير الاحترازي فهو إجراء يحدده المشرع لمواجهة ما تطويه شخصية المجرم من خطورة إجرامية في سبيل دراها عن المجتمع. قيس لطيف التميمي، شرح قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ بقسميه العام والخاص (نظريا وعلميا) معززا بالقرارات التمييزية، (بيروت : دار السنهوري، ٢٠١٩)، ص٣٧٩.

[٤] د. علي عبد القادر القهوجي، شرح قانون العقوبات القسم العام (دراسة مقارنة)،(بيروت : منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٨)، ص٧٤٤-٧٤٥.

[٥] المادة (١) قانون العقوبات العراقي النافذ.

بحقوقهم ومصالحهم، وتشغيل الأطفال الذين هم دون سن العمل، ويتراوح الجزاء بين الحبس لمدة معينة أو الغرامة، بالإضافة إلى ما أجازته القواعد العامة في قانون العقوبات، لقاضي العمل في الحكم بغلق المحل كتدبير احترازي إذا ما تحقق توافر الخطورة الإجرامية في شخص مرتكب المخالفة، لذا سنتناول صور الجزاء الجنائي للجرائم المتعلقة بعمل الأحداث وفق ما يأتي:-

III.أ.١. الفرع الأول

الحبس

هو أحد العقوبات الأصلية السالبة للحرية التي حددها القانون، ويعرف قانوناً كالتعريف الذي أطلقه المشرع للسجن، مع وجود الفارق بينهما، فهو "إيداع المحكوم عليه في إحدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم"، والحبس نوعان حبس شديد الذي تتراوح مدته من ثلاثة شهور إلى خمس سنوات ما لم يتضمن القانون ما يخالف ذلك، حبس بسيط تتراوح مدته من أربع وعشرين ساعة إلى سنة واحدة ما لم يتم النص على خلاف ذلك، والفارق بينهما بالإضافة إلى مدة العقوبة، التكليف بأداء العمل داخل المنشآت العقابية[١].

وقد أعطى المشرع في قانون العمل العراقي النافذ، للقاضي سلطة فرض عقوبة الحبس البسيط عند تشغيل الأطفال مخالفةً لقاعدة الحد الأدنى لسن العمل، حيث نصت المادة (١١/ثانياً) على أن "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..."، وبهذا نرى توسيع المشرع لقاعدة فرض الجزاء، فلم يحصرها بصاحب العمل بل امتد نطاقها إلى كل من خالف أحكام هذه المواد. ولنا وجهة نظر في هذا المقام من ضرورة تشديد المشرع للعقوبة، برفع

---

[١] يُنظر: المادتين (٨٨) و(٨٩) قانون العقوبات العراقي النافذ؛ د. جاسم خريبط خلف، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط٣،(بيروت: منشورات زين الحقوقية، ٢٠٢٠)، ص٢٨٣.

الحد الأعلى للحبس أو إلزام الحكم بالحبس والغرامة معاً دون الاكتفاء بأحدهما، نظراً لمساسها بحقوق الطفل الفضلى، ومنعاً من استغلاله كونه بأمس الحاجة في هذه المرحلة العمرية إلى الرعاية والتعليم والتنشئة السليمة، لبناء أجيال واعية ومثقفة تكون دعامة أساسية لبناء مستقبل البلد إجتماعياً وإقتصادياً وثقافياً.

III.أ.٢. الفرع الثاني

الغرامة

وهي من العقوبات الأصلية المالية عرفها المشرع في قانون العقوبات العراقي النافذ بأنها "إلزام المحكوم عليه بأن يدفع إلى الخزينة العامة المبلغ المعين في الحكم وتراعي المحكمة في تقدير الغرامة حالة المحكوم عليه المالية والإجتماعية وما أفاده من الجريمة أو كان يتوقع إفادته منها وظروف الجريمة وحالة المجنى عليه"[١]. والمشرع العراقي في قانون العمل النافذ قد خير القاضي بين فرضه لعقوبة الحبس والغرامة ضمن حد معين، أو الحكم بها فقط ضد المخالف الذي يقوم بتشغيل أطفال دون سن العمل القانوني (كما سبق بيانه)، إلا أنه إكتفى بعقوبة الغرامة منفردة عند مخالفة الأحكام الخاصة بحماية العمال الأحداث، حيث أوجب على القاضي فرض الغرامة على صاحب العمل في المادة (١٠٥) من قانون العمل العراقي النافذ، إذ نصت على أن "يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام هذا الفصل بعقوبة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة ألف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة ألف دينار". وهذا ما يخالف موقف المشرع في قانون العمل السابق رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، حيث تضمن عقوبتي الحبس والغرامة[٢]، كما فرض المشرع عقوبة الغرامة كجزاءً على

---

[١] المادة (٩١) قانون العقوبات العراقي النافذ.

[٢] نصت المادة (٩٧) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ على أن "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد على ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على ثلاثمائة دينار كل من خالف الأحكام المتعلقة بحماية الأحداث والنساء المنصوص عليها في الفصلين الأول والثاني من هذا الباب".

مخالفة الأحكام الخاصة بالأجور، كحالة عدم دفع الأجر للعامل سواء كان حدثاً أم بالغاً[١].

وعلى الرغم من المزايا التي تتمتع بها الغرامة كعقوبة أصلية، جعلت من التشريعات الحديثة تتجه نحو تطبيقها إصلاحاً للمحكوم عليه من غير الحاجة إلى عزله (حبسه) عن المجتمع أثناء تأهيله[٢]، إلا إن فاعليتها كجزاء تعتمد عل ما تحدثه من ردة فعل، ذلك إن مجرد فرض العقوبة لا يؤدي حتماً إلى ردع المخالف، خصوصاً في الحالات التي تكون فيها الفائدة المردودة على الجهة التي تقوم بتشغيل الحدث خلافاً للقانون أكبر من قيمة العقوبة المفروضة، مما يقتضي وجوب حرص المشرع على تناسب الجزاءات مع نوع وحجم المخالفة لكي تحقق الردع الكافي لأصحاب العمل المخالفين وغيرهم[٣].

وبالنظر للآثار المترتبة على تشغيل الأحداث خلافاً للقانون، نلتمس من المشرع تشديد العقوبة على مخالفة الأحكام الخاصة بحماية الأحداث، وذلك بضم عقوبة الحبس إلى جانب عقوبة الغرامة لتحقيق أكبر قدر من الردع، نظراً لتأثير العقوبة الأولى على نفوس أصحاب العمل وسمعتهم التجارية وسط بيئة الأعمال، فلا مفر من الإعتراف بما للعقوبات السالبة للحرية من مكانة أولى في السياسة العقابية الحديثة، وبإقتصار الغرامة على الجرائم الغير جسيمة كجرائم المال البسيطة حيث تكون بمثابة الإنذار إلى الجاني من دون حاجة إدخاله إلى برنامج تهذيبي[٤].

---

(١) وذلك وفق نص المادة (٦٤) من قانون العمل النافذ بأن "يعاقب بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى الشهري المقرر قانوناً كل من خالف الأحكام المتعلقة بالأجور المنصوص عليها في هذا القانون، واذا كانت المخالفة تتعلق بدفع يقل عن الحد الأدنى للأجر فيلتزم المخالف بالإضافة إلى دفع الغرامة المفروضة عليه..."

(٢) سرى محي عبد الرحيم الكناني، مصدر سابق، ص٥٣.

(٣) د. ماهر عبد شويش، د. محمد علي الطائي، "ضمانات تشغيل الأحداث في التشريعات العمالية (دراسة مقارنة)"، بحث منشور في مجلة القانون المقارن، عدد ١٩ السنة الثالثة عشر،(١٩٨٧): ص٩٩.

(٤) ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، (الاسكندرية : منشأة المعارف، ١٩٩٦)، ص٧١٢.

يضاف إلى ذلك دعوة المشرع إلى عدم قصر العقوبة على صاحب العمل المخالف، بل جَعْلِها تشمل كافة الجهات التي لها علاقه بعمل الحدث كصاحب الولاية الشرعية عليه سواء كان والده أو الولي، كونه المسؤول عن رعاية شؤونه شرعاً وقانوناً (علماً إن القانون تدخل في حالات كثيرة لسحب الولاية عنه في حالة إذا ما أساء استخدامها)[١]، إلى جانب الجهات النقابية التي تقع عليها مسؤولية متابعة حالات خرق أحكام تشغيل العمال الأحداث[٢].

وحسناً فعل المشرع العراقي عندما جعل من العودة إلى ارتكاب الجريمة سبباً لتشديد العقوبة على المخالف، أملاً بأن تحدث العقوبة المشددة ما لم تستطع عليه العقوبة الأولى من ردع للمخالف وصرف نظره عن المثابرة في تكرار طريق الإجرام[٣]. وذلك عندما نص قانون العمل النافذ على "... وإذا كرر المحكوم عليه المخالفة فيعاقب بضعف العقوبة المفروضة عليه بموجب أحكام هذا القانون"[٤]. ونستميح المشرع عذراً في الأخذ بتشديد العقوبة من خلال الأخذ بتعدد العقوبات بتعدد العمال الأحداث الذين وقعت المخالفة بشأنهم أسوة بما نصت عليه تشريعات العمل الأخرى، ومنها التشريع المصري[٥].

III.أ.٣.الفرع الثالث

غلق محل المشروع

أجاز المشرع للقاضي تنزيل تدبير احترازي بغلق محل المشروع، لتفويت الفرصة على المحكوم عليه من استغلاله في ارتكاب جرائم جديدة تالية على جريمته

---

[١] المادة (٣٨٣) قانون العقوبات العراقي النافذ.

[٢] د. ماهر عبد شويش، د. محمد علي الطائي، المصدر السابق، ص١٠٠.

[٣] محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط٧،(القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٢)، ص٩٣٢.

[٤] المادة (١٦٩) قانون العمل العراقي النافذ.

[٥] المادة (٢٤٨) قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

المحكوم عليه بها، وبقصد مواجهة واستئصال ما يملكه المخالف من خطورة إجرامية محتملة تهدد بالعودة إلى تكرار الجريمة، حيث أثبت التطبيق العملي بأن الغلق له أثراً فعالاً في إزالة ما ينجم عن الجريمة من اضطراب وفي التصدي لاحتمال العودة إليها[١]. وفي ذلك نصت المادة (١٢١) من قانون العقوبات العراقي النافذ على الأحوال التي يجوز فيها غلق المحل وشروطه بأنه "فيما عدى الحالات الخاصة التي ينص فيها القانون على الغلق، يجوز للمحكمة عند الحكم على شخص بجناية أو جنحة، أن 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 سواء كان ذلك بواسطة المحكوم عليه أو أحد أفراد أسرته أو أي شخص أخر يكون المحكوم عليه قد أجر له المحل أو نزل عنه بعد وقوع الجريمة. ولا يتناول الحظر مالك المحل أو أي شخص يكون له حق عيني فيه إذا لم يكن له صلة بالجريمة".

III.ب.المطلب الثاني

الجزاء المدني

إستكمالاً للضمانات المقررة لحماية مصالح الأحداث وحقوقهم، أفرد المشرع إلى جانب الجزاء الجنائي، جزاءً أخر غير جنائي، وذلك في الحالات التي لا يكون فيها الضرر الجنائي الأثر أو النتيجة الوحيدة المترتبة على إرتكاب الجريمة (المخالفة)، ويتمثل هذا الجزاء بالجزاء المدني الذي يهدف إلى إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل إرتكاب المخالفة وجبر الضرر الذي تولد عنها[٢]. ولقد عالجه المشرع العراقي في قانون العمل النافذ في المادة (١٠٢) منه التي نصت على أن "إذا وجدت علاقة عمل بين صاحب عمل وحدث لا يجوز تشغيله بموجب أحكام هذا القانون

---

[١] د. فخري عبد الرزاق صليبي الحديثي، المصدر السابق، ص٥٣٥.

[٢] د. علي عبد القادر القهوجي، المصدر السابق، ص٧٤٤.

يلتزم صاحب العمل بدفع أجوره المتفق عليها وبتعويضه في حال إصابته أثناء العمل أو من جراءه بصرف النظر عن توفر ركن الخطأ". نستنتج من خلال النص أن للجزاء المدني صورتين تتمثل الأولى بالبطلان والثانية بالتعويض.

III.ب.١ .الفرع الأول

البطلان

تعد قواعد قانون العمل كقاعدة تحديد الحد الأدنى لسن العمل القانوني وقاعدة عدم تشغيل الأحداث في الأعمال المحظورة من القواعد التي لا يسمح بمخالفتها حتى لو حققت هذه المخالفة مصلحة كبيرة للطفل أو الحدث، كتشغيله خلافاً للقانون نظير أجر كبير، وذلك للأمور الأساسية التي روعيت في تنظيم هذا القواعد، كالمحافظة على صحة الحدث ونموه السليم بعيداً عن مخاطر ومضار تشغيله خلافاً للقانون، ويترتب على مخالفة هذه القواعد بطلان عقد العمل بطلاناً مطلقاً لمخالفته للنظام العام، وبغض النظر عمن أبرم العقد مع صاحب العمل هو الطفل أو الحدث نفسه أم صاحب الولاية الشرعية عليه، علماً إن هذا البطلان مقرر وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني والذي لا يحتاج إلى نص خاص لتقريره[١]. ونتيجة ذلك يعاد الطرفين إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد.

بيد إن المشرع تنبه للخصوصية التي يتمتع بها عقد العمل، كونه من عقود المدة التي قد يستحيل فيها إعادة الطرفين إلى الحالة التي كانا عليها، خصوصاً إذا ما نفذ طرفيه أو أحدهما ما أتفق عليه من إلتزامات، كحالة إستلام الحدث الأجر المتفق عليه بعد أن أدى ما أوكل إليه من عمل، فهنا لا يجوز لصاحب العمل مطالبة الحدث بذلك الأجر لإستحالة رده بوصفه مقابل للعمل الذي أداه الحدث، وفي حالة عدم إستلام الحدث لأجره توجب تعويضه طبقاً لنظرية الإثراء بلا سبب، لكون صاحب العمل قد

---

[١] د. عدنان العابد، "القواعد المنظمة لعمل الأحداث في القوانين العربية"، بحث منشور في مجلة القانون المقارن– العدد ١٥ السنة العاشرة،(١٩٨٣): ص١٥١.

أثرى بما أداه الحدث من عمل وهذا ما تقرره القواعد العامة في البطلان[١]، لذا خرج المشرع في قانون العمل عن هذا الأصل (في قواعد البطلان) عندما قرر الأخذ بفكرة علاقة العمل الفعلية والتي تقضي بتجريد واقعة إنضمام الحدث إلى العمل في المشروع من سببها، كي لا يؤثر هذا السبب على ما نشأ وتم تنفيذه من علاقة عمل نتيجة هذا الإنضمام[٢]، فقام تحقيقاً لما تقضيه العدالة الإجتماعية والإنسانية بترتيب أثار عقد العمل الصحيح على هذه العلاقة، نصرة للعامل الذي يعد الطرف الضعيف فيها، حيث أوجب على صاحب العمل دفع الأجر المتفق عليه إلى الحدث بالرغم من بطلان ما تم الإتفاق عليه كونه إنعقد خلافاً لقانون العمل[٣].

III.ب.٢ .الفرع الثاني

التعويض

يعد التعويض جزاءً عن تحقق المسؤولية المدنية، فهو الوسيلة القانونية التي تستخدم لمحو الضرر أو التخفيف من وطأته، بهذا يختلف التعويض عن العقوبة التي تدور مع المسؤولية الجنائية مستهدفة زجر المخطئ وتأديبه[٤]. وفي نطاق قانون العمل يتمثل التعويض بجبر الضرر الذي لحق العامل نتيجة الفعل غير المشروع لصاحب العمل[٥]، نتيجة إخلاله بإلتزاماته العمالية المقررة قانوناً أو إتفاقاً. وتقديراً لوجوب إحاطة الحدث الذي ألجته ظروفه الصعبة إلى الإشتغال في سن مبكرة والذي

---

[١] للمزيد يُنظر: د. عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل، (بغداد: المكتبة القانونية ،بيروت: العاتك لصناعة الكتاب ، بلا تاريخ) ، ص١٠٩؛ سرى محي عبدالرحيم الكناني، مصدر سابق، ص ٢٧-٣١.

[٢] للمزيد يُنظر: مها نصيف جاسم، حماية العامل الحدث في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق- جامعة النهرين، ٢٠٠٧)، ص ١٠٤-١٠٨.

[٣] د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في التشريع العراقي(دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص٢٢١-٢٢٢.

[٤] د. حسن علي ذنون، شرح القانون المدني (أصول الالتزام)،(بغداد: مطبعة المعارف، ١٩٧٠)، ص٢٥٢.

[٥] ناهد العجوز، المصدر السابق، ص٦١٣.

قد يعرضه إلى الإصابة بأي من حوادث العمل التي قد تؤثر على كسبه عيشه وعلى نموه وتطوره المهني، إنبرى قانون العمل العراقي إلى تقرير حكماً خاصاً يقضي فيه بالإضافة إلى بطلان عقد العمل ودفع الأجر، إلزام صاحب العمل بدفع تعويض إلى الحدث الذي جرى تشغيله لديه خلافاً لأحكام قانون العمل، عن ما أصابه من ضرر أثناء العمل أو بسببه من دون إشتراطه توافر ركن الخطأ الموجب لمسؤولية صاحب العمل المدنية، وذلك لأن المشرع أقام هذه المسؤولية على أساس نظرية تحمل التبعة[١].

كما أولى المشرع في قانون العمل حماية خاصة للأجر، كونه السبب الرئيسي للإقدام على العمل لتوفير مصدر العيش الكريم، إذ نصت المادة (٦٤) منه على أن "... فيلتزم المخالف بالإضافة إلى دفع الغرامة المفروضة عليه بدفع تعويض إلى العامل يعادل ضعف الفرق بين الأجر المدفوع وأجر الحد الأدنى"، وذلك عند قيام صاحب العمل بدفع أجر للعامل يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجر[٢].

الخاتمة

بعد الانتهاء من الدراسة في الإثبات وسلطة الجزاء في دعاوى عمل الأحداث لا يسعنا ألا أن نذكر ما توصلنا إليه من استنتاجات ومقترحات وفق ما يأتي:

أولا: الاستنتاجات:

١- لابد للحدث في سبيل إثبات دعواه أمام القضاء من إثبات وجود علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل وفق ما وضع قانوناً من ضوابط والتي تختلف بحسب ما إذا كان عقد العمل مكتوباً أم غير مكتوب، علماً أن قانون العمل

---

[١] د. صبا نعمان رشيد الويسي، سرى محي عبد الكريم الكناني، "الطبيعة القانونية للحقوق العمالية (أمرية الحقوق العمالية)"، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، مجلد (٢٣) عدد (٥)، (٢٠١٧)، ص٤٩-٥٠.

[٢] المادة (٦٤) قانون العمل العراقي النافذ.

حمل صاحب العمل عبء الإثبات في بعض المسائل تخفيفاً للعامل ومراعاة لظروفه.

٢- للجزاءات الجنائية في قانون العمل ذاتية خاصة تنطلق من سياسة التجريم التي اتبعها المشرع في علاقات العمل، والتي تتميز عن ما هو منصوص عليه في القواعد العامة في قانون العقوبات، تتمثل في قواعد الإحالة وتوقيع الجزاء والتركيز على العقوبات المالية، ومن حيث تشديد العقوبة والصفة الإلزامية لقواعد العمل وأخيراً تقديم النصح والإرشاد إلى المخالفين لأحكامه قبل فرض العقاب عليهم.

٣- في إطار قانون العمل لا تخرج الجزاءات الجنائية عن الحبس والغرامة، حيث أعطى المشرع العراقي لقاضي العمل سلطة فرض عقوبة الحبس لمدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحداهما عند مخالفة أحكام قانون العمل المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل، كون القانون المذكور جرم تشغيل الأطفال.

٤- بعد أن حصر قانون العمل العقوبة بصاحب العمل دون غيره، كولي أمر الحدث أو النقابة المنوط على عاتقها متابعة ظروف تشغيله، حدد عقوبة مخالفة الأحكام الخاصة بعمل الأحداث في قانون العمل النافذ بالغرامة التي لا تقل عن مئة الف ولا تزيد على خمسمائة ألف دينار، على عكس سابقه قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الذي كان يعاقب صاحب العمل المخالف لهذه الأحكام بعقوبة الحبس ضمن حد معين أو بالغرامة، وتُشدد العقوبة في حالة العود، إلا إن قانون العمل العراقي لم ينص على تعدد العقوبة بتعدد العمال الأحداث على غرار ما أخذت به غيره من قوانين العمل كقانون العمل المصري.

٥- فرض المشرع العراقي جزاءً مدنياً متمثلاً بالبطلان ودفع الأجر، خرج به عن القواعد العامة المدنية بهذا الشأن عند وجود علاقة عمل فعلية بين صاحب عمل وحدث لا يجوز تشغيله بناءً على أحكام قانون العمل، بالإضافة إلى تعويضه عن ما أصابه من ضرر أثناء العمل أو بسببه بغض النظر عن توفر ركن الخطأ الموجب لقيام المسؤولية المدنية.

ثانياً: التوصيات والمقترحات:

١- نقترح على المشرع رفع مستوى الجزاءات الجنائية المقررة على مخالفة أحكام تشغيل الأحداث بفرض عقوبتي الحبس والغرامة (ضمن حدود معينة)، لأهمية الحقوق والمصالح التي يتمتع بها الأحداث، وللأثار المترتبة على تشغيلهم خلافاً للقانون، لتحقيق أكبر قدر ممكن من الردع، لما تحمله العقوبة الأولى من تأثير في نفوس أصحاب العمل وسمعتهم التجارية وسط بيئة الأعمال. بالإضافة إلى النص على تعدد العقوبة بتعدد العمال الأحداث الذين تقع عليهم الجريمة.

٢- نوصي المشرع بعدم قصر العقوبة على صاحب العمل، بل جَعْلِها تشمل جميع الجهات التي لها علاقة بعمل الحدث كصاحب الولاية الشرعية عليه كونه المسؤول عن رعاية شؤونه شرعاً وقانوناً، والجهات النقابية التي تقع على مسؤوليتها متابعة حالات خرق أحكام وظروف تشغيل العمال الأحداث.

٣- ضرورة التوعية الاجتماعية للأحداث العاملين والمجتمع على حد سواء، بمخاطر الجرائم الماسة بحقوقهم ومصالحهم من خلال وسائل التواصل الإجتماعي وإقامة الندوات والمؤتمرات التوعوية بشكل مستمر في أماكن العمل والمدارس والجامعات، وحثهم على الإبلاغ عن هذه المخالفات ومساعدة السلطات المختصة في الكشف عنها للعمل على الحد منها مستقبلاً.

٤- القضاء على منابع عمالة الأطفال لمنع انتشارها، وذلك بمحاربة النشاطات غير المشروعة التي تستغل حاجة الطفل، وكذلك التأكيد على رفع مستوى وسائل الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.

المصادر

١- أحمد فتحي سرور. الوسيط في قانون العقوبات العام، ط٦. القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٥.

٢- بن أحمد محمد. الحماية الجزائية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري (دراسة مقارنة). الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٧.

٣- د. جاسم خريبط خلف. شرح قانون العقوبات القسم العام. شرح قانون العقوبات القسم العام. ط٣. بيروت: منشورات زين الحقوقية، ٢٠٢٠.

٤- د. حسن علي ذنون. شرح القانون المدني (أصول الالتزام). بغداد: مطبعة المعارف، ١٩٧٠.

٥- حميد حنون خالد. مبادئ القانون الدستوري وتطور النظام السياسي في العراق. بيروت: مكتبة السنهوري، ٢٠١٥.

٦- د. رعد فجر فتيح الراوي. شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية. الجزء الثاني. بغداد: الهاشمي للكتاب الجامعي، ٢٠١٦.

٧- سرى محي عبدالرحيم الكناني."الحماية الجنائية للحقوق العمالية (دراسة مقارنة)". رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة النهرين/ كلية الحقوق، ٢٠٠٨.

٨- سلامة عبد التواب. حماية الطفولة (دراسة مقارنة في معايير العمل الدولية والعربية وقانون العمل). القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٦.

٩- سيد محمود رمضان. الوسيط في شرح قانون العمل. عمان : دار الثقافة، ٢٠٠٥.

١٠- شاب توما منصور. شرح قانون العمل دراسة مقارنة. ط ٦. بغداد : دار الحرية للطباعة، ١٩٧٧.

١١- د. صبا نعمان رشيد الويسي. سرى محي عبد الكريم الكناني." الطبيعة القانونية للحقوق العمالية (أمرية الحقوق العمالية)". بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، مجلد (٢٣) عدد (٥): ٢٠١٧.

١٢- د. عباس زبون العبودي. أحكام قانون الإثبات المدني العراقي. بلا مكان طبع : مطبعة جامعة الموصل. ١٩٩١.

١٣- عبد العزيز عبد المنعم خليفة. عقد العمل الفردي. عابدين: المركز القومي للإصدارات القانونية، ٢٠٠٨.

١٤- د. عبدالرزاق السنهوري. الوسيط في شرح القانون المدني الجديد. الجزء الثاني. القاهرة: بدون دار الطبع، ١٩٥٦.

١٥- د. عدنان العابد. "القواعد المنظمة لعمل الأحداث في القوانين العربية". بحث منشور في مجلة القانون المقارن- العدد ١٥ السنة العاشرة،(١٩٨٣).

١٦- د. عدنان العابد. يوسف إلياس. قانون العمل، المكتبة القانونية. بغداد: العاتك لصناعة الكتاب . بيروت: بدون سنة طبع.

١٧- علي حسن خلف. سلطان عبد القادر الشاوي. المبادئ العامة في قانون العقوبات. بغداد : مكتبة السنهوري، بدون سنة طبع.

١٨- د. علي عبد القادر القهوجي. شرح قانون العقوبات القسم العام (دراسة مقارنة) بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٨.

١٩- غالب حسن التميمي. المختزل في شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. بيروت: العاتك، بغداد: المكتبة القانونية،٢٠١٩.

٢٠- قيس لطيف التميمي. شرح قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ بقسميه العام والخاص (نظريا وعلميا) معززا بالقرارات التمييزية. بيروت: دار السنهوري، ٢٠١٩.

٢١- د. ماهر عبد شويش. د. محمد علي الطائي." ضمانات تشغيل الأحداث في التشريعات العمالية (دراسة مقارنة)". بحث منشور في مجلة القانون المقارن. عدد ١٩ السنة الثالثة عشر،(١٩٨٧).

٢٢- محمد حسين منصور. قانون العمل. ط١. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية ، ٢٠١٠.

٢٣- د. محمد علي الطائي. التقاضي في دعاوى العمل في التشريع العراقي(دراسة مقارنة). بيروت: دار المحجة البيضاء، ٢٠١٥.

٢٤- د. محمد علي الطائي. قانون العمل (دراسة مقارنة).بيروت:دار السنهوري،٢٠١٨.

٢٥- محمود نجيب حسني. شرح قانون العقوبات القسم العام. ط٧. القاهرة: دار النهضة العربية ، ٢٠١٢.

٢٦- مصطفى علي مصطفى جاب الله." الحماية الجنائية لعلاقات العمل في نطاق القطاع الخاص". أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق- جامعة المنوفية، ٢٠١٤.

٢٧- مها نصيف جاسم." حماية العامل الحدث في القانون العراقي (دراسة مقارنة)"، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة النهرين، ٢٠٠٧.

٢٨- ناهد العجوز. الحماية الجنائية للحقوق العمالية. الاسكندرية: منشأة المعارف، ١٩٩٦.

٢٩- يوسف إلياس. الوجيز في قانون العمل. بلا مكان: سنة ١٩٨٨-١٩٨٩.

القوانين والاتفاقيات الدولية:

١- القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١.

٢- قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩.

٣- قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١.

٤- قانون الإثبات العراقي رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩.

٥- قانون العمل المصري رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١.

٦- قانون العمل العراقي رقم (٧٢) لسنة ١٩٨٧.

٧- قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.

٨- إتفاقية العمل العربية رقم (١٨)لسنة ١٩٩٦.

٩- قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

١٠- قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.