

## الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل Penal protection of labor rights and criminal responsibility in the Labor Law

بن أحمد محمد

جامعة تيارت / الجزائر

Benahmed.14tiaret@gmail.com

تاريخ الإرسال: 2022/09/29 تاريخ القبول: 2022/12/22 تاريخ النشر: 2023/01/01

الملخص:

إذا كان القانون الجزائري بشكل عام مجموعة من القواعد القانونية التي تبين للمخاطبين به جملة الأفعال المجرمة والعقوبات المقررة لها، وهذا باعتباره الشريعة العامة في مجال التجريم والعقاب، غير أنه ولخصوصية بعض المجالات يسمح هذا القانون ذاتية جزائية في التجريم والعقاب وهو ما يعرف بالقوانين المكملة لقانون العقوبات والتي من أهمها قانون العمل.

إذ تلعب النصوص القانونية في ظل قانون العمل دورا كبيرا في إضفاء حماية جزائية خاصة بالنسبة للعامل، وذلك باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية العمالية التي تربط بين كل من المستخدم والعامل، ولقد اهتم المشرع الجزائري في هذا المجال بإعطاء ذاتية جزائية في قانون العمل وفق مجموعة من الأحكام والقواعد الجزائية التي يتوجب على أطراف العلاقة احترامها وعدم الإخلال بها، وأن مخالفتها تؤدي إلى قيام مسؤولية جزائية في حق المخال، وهذه الذاتية الجزائية في قانون العمل الهدف منها بالضرورة توفير الحماية الجزائية والأمن واستقرار علاقات العمل الفردية والجماعية.

**الكلمات المفتاحية:** الحماية الجزائية، القانون الجزائري للعمل، الجرائم العمالية.

### **Abstract:**

If the criminal law in general is a set of legal rules that clarify to its addressees the totality of criminalized acts and the penalties prescribed for them, and this is as the general law in the field of criminalization and punishment, however, due to the specificity of some areas, this law gives penal subjectivity in criminalization and punishment, which is what is known as the laws that complement the penal law. The most important of which is the Labor Law.

المؤلف المرسل

## الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل

The legal texts under the Labor Law play a major role in conferring penal protection, especially for the worker, as he is the weak party in the labor contractual relationship that links both the employee and the worker. Penal provisions and rules that the parties to the relationship must respect and not violate, and that violating them leads to penal liability against the uncle, and this penal subjectivity in the Labor Law is necessarily intended to provide penal protection, security and stability of individual and collective labor relations.

**Keywords:** Labor penal law, labor crimes, criminal protection

### مقدمة:

يحتل العمل في التشريعات الوطنية المقارنة مكانة محممة، ففيه يعيش الإنسان حياة كريمة، بل قد يكون هذا العمل سببا للحصول على أجر يستطيع أن يعيش منه الفرد، فهذا يعني أن العمل عنصر- هام وفعال في عملية بناء الفكر والإنتاج فكان لا بد أن يحظى ذلك باهتمام القوانين والتشريعات العالية الخاصة.

ولقد كان من أهم تلك الحقوق، الحق في العمل، والذي يتميز عن بقية الحقوق الإنسانية الأخرى في أنه العنصر- المجدد لوجود الإنسان، وتحقيق ذاته وشخصيته وممارسة حياته وإشباع حاجياته، فهو مصدر الكرامة الإنسانية والاستقرار الاجتماعي، ناهيك عن أهميته في قيام الحضارة والحفاظة عليها وتقديمها، وأحد الشروط اللازمة للتنمية وضمان الرفاهية.

ولقد أقرت معظم الدساتير التي عرفتها الجزائر لا سيما دستور 1989 وكذا دستور 1996 ودستور 2008 ودستور 2016 وأخيرا دستور 2020 جملة من الإصلاحات في مجال علاقات حماية حقوق الإنسان العامل، فكان لا بد أن يقع على عاتق الدولة التزام وضع القواعد القانونية اليت تضمن للعمال الحد الأدنى من الحماية اللازمة لممارسة العمل في ظل شروط تحفظ للعامل كرامته الجسدية والمادية والمعنوية والاقتصادية، وحتى تؤدي هذه القواعد القانونية الغرض الذي شرعت من أجله كان لا بد أن تتصف بطابع النظام العام فلا يجوز بأي حال من الأحوال مخالفتها، وإن حدث مثل ذلك فيفترض أنها تكون مقترنة بجزاءات عقابية تتناسب مع الانتهاك الحاصل، لهذا .... هذه القواعد "بالنظام العام المطلق، ولعل من المجالات العالية الأساسية اليت يجب أن يشملها تدخل الدولة عن طريق قواعد آمرة، نجد على سبيل المثال مجال تشغيل القصر والنساء، مجال تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، مجال تشغيل الأجانب، وكذا مجال رقابة القانون لكل علاقات العمل.

وبداية يمكن القول أن التطور السريع لمختلف النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، ولا سيما الحركة القانونية الناجمة عن ذاتية قانون العمل، الذي فرضته الظروف الاقتصادية والاجتماعية من خلال الانتقال من الاقتصاد الموجه، إلى تبني نهج الاقتصاد الحر الذي يقوم أساسا على العلاقات التعاقدية في مختلف المجالات ولاسيما المجال المهني، فإنه كان من الطبيعي بعد هذا التطور الهائل، أن تؤثر بدورها على العلوم القانونية لا سيما الخاصة بعلاقات العمل، ولقد كفلت التشريعات الدولية المقارنة حقوقا للإنسان العامل

## بن أحمد محمد

يتمتع بها ويمارسها في حرية، دون أن يعوقه في ممارستها أحد، ودون أي إخلال بتحقيق التوازن بين تلك الحقوق، وحقوق المجتمع في حماية النظام العام.

ولإرساء سياسة مهنية مبنية على أساس العدالة الاجتماعية، اقتضى الأمر التدخل في معظم النصوص التشريعية الخاصة بعلاقة العمل، ومن أجل المحافظة على النظام العام الاجتماعي، وضعت أحكام جزائية بهدف المحافظة على السلم والأمن الاجتماعيين، وكذا بهدف التكيف مع المستجدات والمتطلبات التي تفرزها علاقات العمل الفردية والجماعية لتحقيق الحماية الكافية والفعالة.

ومن منطلق المقولة الشهيرة أن القانون ينشئ الحق ويحميه، جاءت فكرة فلسفة التجريم في نطاق الحماية الجزائية لعلاقات العمل بين صاحب العمل والعمال، وهذه الفكرة مصدرها تلاقي المصالح بين هؤلاء الأطراف والحقوق المتبادلة والتي تخضع في تنظيها إلى عقد العمل، ويأتي القانون بالحماية، على ما يترتب على هذه العلاقة من آثار وما يساير التطورات المتلاحقة في علاقات العمل بما يكفل وضع الجزاء الجزائي المناسب، وذلك بهدف الحد من أي تجاوزات قد تحدث في إطار هذه العلاقة.

وهكذا أصبحت من أهم خصائص التشريعات العالية الحالية الوطنية والدولية، سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص، هو بسط حماية جزائية كافية لكل الفئات العالية بهدف رعايتهم لأداء مهامهم بصورة كريمة وفعالة، إذ يعتبر القانون الجزائري للعمل من أهم الفروع القانونية الحديثة التي تعالج جرائم العمل الذي ترتكب في حق المال سواء العامل نفسه أو من المستخدم أي رب العمل.

والحماية الجزائية الخاصة بعلاقات العمل عموما تكمن في توظيف قواعد القانون الجزائري لخدمة قانون العمل والتشريعات التنظيمية المكملة له، وإن كانت هذه الأخيرة بدورها لا تخلو من الأحكام الجزائية والقواعد القانونية الآمرة والتي ينبج عن مخالفتها جزاء جزائي حامية للأطراف الضعيفة في هذه العلاقات، بمعنى أن قانون العقوبات العام لم يعد هو الوحيد في حصر الجرائم أو العقوبات، بل أصبح هناك العديد من القوانين الخاصة، كقانون العمل، والذي يكمل قانون العقوبات العام، إذ يؤثم أفعالاً لم يؤثمها هذا الأخير، ويفرض عليها عقوبات تتناسب مع خصوصية هذه الجرائم بل إنه يتضمن عدة قواعد جزائية استثنائية لا مثيل لها في القواعد العامة، كتجديد عقوبة المخالفات العمالية في حالة العود، وتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة العمالية، وأيضاً عدم جواز وقف تنفيذ العقوبات المالية، والمسؤولية التضامنية بين صاحب العمل والمتسبب في ارتكاب الجريمة العمالية.

ومن هنا فإنه أصبح من السيات البارزة في الفكر القانوني المعاصر توظيف القانون الجزائري بكل أحكامه ومبادئه لخدمة غيره من فروع القانون العام والخاص على حد سواء، لدرجة أن القانون الجزائري العام والمتمثل في قانون العقوبات لم يعد هو وحده المرجع الوحيد في حصر الجرائم، بل أصبح هناك قوانين خاصة تحمل في طياتها أحكام جزائية مكملة لقانون العقوبات تسمى لدى الكثير من الفقه الجزائري "بالقوانين المكملة لقانون العقوبات"، فتجرم أفعالاً لم يجرمها قانون العقوبات وتقرر لها عقوبات، ومن قبيل ذلك قانون العمل الذي بدوره نص على

## الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل

عدة جرائم وعقوبات جزائية ضد كل من تسول له نفسه مخالفة أحكام هذا القانون كتجديد عقوبة المخالفات العالية في حالة العود، وتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة العالية، وأيضاً عدم جواز وقف تنفيذ العقوبات المالية، والمسؤولية التضامنية بين صاحب العمل والمتسبب في ارتكاب الجريمة العالية.

وإذا كانت الحماية الجزائية ضرورة يفرضها الواقع المهني لتفادي تعنت المستخدم، سواء كان الشخص طبيعي أو معنوي، وحمله على احترام القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية، كان من اللازم إضفاء الحماية الجزائية على أطراف العلاقة العمالية وبصفة خاصة العمال بوصفهم الطرف الضعيف في تلك العلاقة.

لذا ترجع أهمية اختيار موضوع هذا البحث في أنه يرتبط بموضوع شائك يتعلق بذاتية المسؤولية الجزائية في قطاع العمل وهذا من خلال تحديد نطاق الحماية الجزائية للحقوق العمالية، ولاشك في أنها حقوق ترتبط بعقود تنامي وتزداد يوماً بعد يوم بصورة متطورة ومستمرة لكونها أصبحت واقعاً ملموساً في حياة الدول والأفراد، لاسيما بعد الثورة الصناعية الكبرى وفي الأنظمة ذات التوجه الرأس مالي، وهذا ما يتطلب البحث عن وجود مقومات المسؤولية الجزائية لحماية أطراف علاقة العمل، وبالحصوص العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في هذه العلاقة.

### الإشكال المطروح: فيما تتجسد واقعية وقانونية ذاتية المسؤولية الجزائية في قطاع العمل؟

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الوحيد الذي يتلاءم مع طبيعة الموضوع، وذلك من خلال وضفا لذاتية المسؤولية الجزائية للحقوق العالية في قطاع العمل ثم تفسيرها وفق خطة منهجية هي كالآتي:

المبحث الأول: ماهية الحماية الجزائية للحقوق العمالية

المبحث الثاني: ذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل

### المبحث الأول: ماهية الحماية الجزائية للحقوق العمالية

من الطبيعي، أنه كلما ازدادت أهمية شيء ما، اقتضت الحكمة زيادة الاهتمام به، ومن هذا المنطلق يمكن القول بأن الإلمام بموضوع ماهية الحماية الجزائية للحقوق العمالية الفردية والجماعية لن يكون بالقدر الكافي، ولا يمكن السير فيه، دون التعمق في هذا الموضوع، والذي يتطرق لماهية الحماية الجزائية بوجه عام، والتعرض لذاتية القانون الجزائري في علاقات العمل، وذلك من خلال التشريعات ذات الصلة، فهي الحاكم والمنظم لهذه العلاقات بشقيها سواء منها الفردية أو الجماعية وعلى ضوء ذلك سوف نتناول هذا المبحث في مطلبين إثنين على الوجه الآتي:

المطلب الأول: مفهوم الحماية الجزائية بوجه عام

المطلب الثاني: ماهية القانون الجزائري للعمل

## المطلب الأول: مفهوم الحماية الجزائية بوجه عام

في هذا المطلب نلقي الضوء بإيجاز على مفهوم الحماية الجزائية بوجه عام، سواء في القانون الجزائي العام أو في علاقات العمل وذلك في ثلاثة فروع على النحو التالي:

الفرع الأول: تعريف الحماية الجزائية بوجه عام.

الفرع الثاني: أنواع الحماية الجزائية.

الفرع الثالث: تطور الحماية الجزائية في علاقات العمل.

### الفرع الأول: تعريف الحماية الجزائية

وهنا سوف نركز بإيجاز في تعريف مصطلح (الحماية) لغة، ثم نعرض إلى مصطلح (الحماية الجزائية اصطلاحاً)، وبعدها نسعى إلى التعريف الفقهي للحماية الجزائية، وكذا التعريف القانوني لها.

#### أولاً: تعريف الحماية لغة

الحماية لغة تعني المنع والدفع. فيقال حمى الشيء حمياً وحمى وحماية ومحمية أي منعه ودفع عنه ويقال حمى المريض ما يضره حمية بمعنى منعه إياه، واحتمه<sup>1</sup>.

ويقال حمية القوم حماية، من باب المنعة ويقال حماه يحميه حماية بمعنى دفعه عنه ومعناه هذا شيء حمى أي محصور لا يقرب<sup>2</sup>، ويفهم من التعريف اللغوي لمصطلح الحماية، أنه يدور في فلك المنع والدفع<sup>3</sup>.

ومفهوم الحماية من الناحية اللغوية يوازي في معناه مفهوم الحماية اصطلاحاً، مع اختلاف تخصيص مفهوم الحماية لكل نوع من أنواعها، ومفهوم الحماية لغة، بحسب ما ورد في معجم المعاني: "مصدر للفعل حمى، ويعني الوقاية والصيانة والحفظ والحصانة اليت يتمتع بها شخص أو شيء أو جهة معينة" أما مفهوم الحماية اصطلاحاً فيختلف باختلاف أنواعها، فحماية المواطنين تعني صيانتهم ووقايتهم، وحماية البيئة تعني منع إصابتها من أشكال التلوث والتدهور البيئي، وحماية المستهلك تعني منع استغلالهم والمحافظة على حياتهم ويوجد أيضاً حماية الاقتصاد وحماية التجارة... وغيرها من الاصطلاحات الكثيرة لهذا المفهوم الواسع<sup>4</sup>.

كما تعني الحماية من الناحية الإنسانية أن يكون الأشخاص في منأى عن جميع أشكال العنف والاضطهاد، وأن يكونوا في أمان نفسي وجسدي يضمن لهم الحياة الكريمة بعيداً عن جميع أشكال التهديد، وهي أيضاً كلمة شاملة

<sup>1</sup> - يراجع في ذلك: ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، المجلد الثاني، (د ط)، (د ت)، ص 1014.

<sup>2</sup> - يراجع في ذلك: الرازي، مختار الصحاح، دار أحياء الكتب العربية، القاهرة، (د ط)، (د ت)، ص 547.

<sup>3</sup> - مصطفى علي مصطفى جاب الله، الحماية الجزائية لعلاقات العمل، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، 2014 ص 4.

<sup>4</sup> 1-تعريف ومعنى مصطلح "حماية" في معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي على الموقع الإلكتروني [www.almaany.com](http://www.almaany.com).

## الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل

لجميع الممارسات والأنشطة التي تضمن الحفاظ على حياة الإنسان وضمان حقوقه القانونية، ومنع وصول الأذى إليه بأي شكل كان، ويوجد العديد من المواثيق والعهود الدولية التي تضمن الحماية بما فيها الحماية الجزائية للعمال. والحماية في اللغة أيضا عبارة عن احتياط يرتكز على الشيء موضوع الحماية، إذ يتجاوب مع من يحميه أو ما يحميه، وينظر عموما واجبا لمن يؤمنه على وقاية شخص أو مال ضد كل أنواع المخاطر والتهديدات فيضمن أمنه وسلامته عن طريق وسائل وآليات قانونية أو مادية، تدل في معناها كذلك على عمل الحماية ونظامها على حد سواء، ومن مرادفتها نجد على سبيل المثال الوقاية والاحتراز.

أما عن مصطلح "الجزائية" فهي مأخوذة من الجزء أي العقاب، ومدلولها أيضا مصطلح "الجزائية" نسبة إلى الجناية والمشتقة من فعل "جنى" أي الذنب والمنكر، فالجناية تعني الذنب والجرم الذي يأتيه الإنسان مما يوجب عليه الجزاء، فيقال جنى فلان على نفسه إذا جر جريمة، أدعي عليه بجناية.

### ثانيا: تعريف الحماية الجزائية اصطلاحا

هي اسم يعبر عن احتياط يرتكز على وقاية شخص أو مال، ضد المخاطر وضمان أمنها وسلامتها. وذلك بواسطة وسائل قانونية مادية كانت أو معنوية.

كما يعبر هذا الاصطلاح عن عمل الحماية ونظامها، أي من باب التدابير أو الإجراءات التي تكفل الحماية المعنية<sup>1</sup>.

والحماية الجزائية أو كما يطلق عليها البعض "بالحماية الجزائية" تعني سعي المشرع الحثيث نحو توفير الحد الأقصى من الحماية لطائفة المصالح الأساسية والقيم الجوهرية في المجتمع، فكل قاعدة من قواعد القانون غاية تستهدفها ومصلحة تسبغ عليها حمايتها بطريقة مباشرة، لأنها وبكل بساطة قد تعد ضرورة من ضرورات آمنة أو مصدرا من مصادر تطوره وارتقائه أو قيمة من القيم التي يعدها المشرع جديدة بالحماية بما تهدف إليه من تحقيق العدالة والاستقرار القانوني في المجتمع وضبط السلوك الإنساني بما يضمن تطور المجتمع باتجاه ما يحقق به تقدمه وتزدهر به حضارته<sup>2</sup>.

والحماية الجزائية هي من مستلزمات الدولة التي يجب عليها حماية المجتمع وضمان الاستقرار داخله، وهي تقوم بذلك من خلال الأوامر والنواهي التي يتضمنها القانون، إلا أن ذلك لا يكفي لتحقيق الحماية اللازمة، بل لا بد من فرص عقوبات أو تدابير عقابية لضمان تحقيق تلك الأوامر واجتناب النواهي وعلى هذا النحو يتحدد مضمون ومفهوم الحماية القانونية وحق الدولة في العقاب<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - محمود صالح العادلي، الحماية الجزائية لالتزام المهامي بالمحافظة على أسرار موكله، دار النهضة، القاهرة، 2002، ص 6.

<sup>2</sup> - محمد زكي أبو عامر، المرجع السابق، ص 07.

<sup>3</sup> - أحمد فتحي سرور، أصول السياسة الجزائية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1972، ص 19.

## بن أحمد محمد

وبناء على ما سبق تعد الحماية الجزائية تجزئاً أو تبريراً أو إعفاءً وسيلة من وسائل المجتمع في سبيل توفير الحد الأقصى من الحماية لطائفة المصالح الأساسية والقيم الجوهرية داخل المجتمع،<sup>1</sup> لذلك وجب أن يكون هناك توازن بين مقتضيات حق الدولة في العقاب ومنع الجرائم حماية للصالح العام وبين حق الإنسان في الحرية، فالدولة بحكم وظيفتها عليها أن تحمي المصالح القانونية كافة وهي ليست قاصرة على المصالح الاجتماعية فقط بل تشمل كذلك الحقوق والحريات الفردية والتي تحكم طبيعتها يجب أن يسبغ عليها المشرع حماية ولا يجوز إهدارها بدعوى المحافظة على مصلحة المجتمع بل يتعين عليه التوفيق والموازنة بين المصلحتين في إطار العلاقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تحكم المجتمع.<sup>2</sup>

ولا يمكن تصور وجود هذا التجاوب والتفاعل بين كل من الحماية والحقوق والحريات، إلا إذا كانت فعلاً الحماية الجزائية ووسائلها متطابقة فعلاً، ومع تقاليد المجتمع ومبادئه ومصالحه وقيمه الراسخة داخل المجتمع.

### ثالثاً: التعريف الفقهي للحماية الجزائية

ذهب الفقهاء إلى تعريف الحماية الجزائية من اتجاهين اثنين:

فعرّفها البعض على أنها: "هي تلك الحماية الجزائية التي يدافع بها قانون العقوبات عن الحقوق، أو المصالح المحمية، وذلك عن طريق ما يقرره المشرع من عقوبات للأفعال غير المشروعة التي تؤدي للنيل من هذه الحقوق أو المصالح".<sup>3</sup>

وذهب البعض الآخر من الفقه في تعريف الحماية الجزائية، بأنها: "مجموعة القواعد أو الأحكام الجزائية الموضوعية والإجرائية، التي يتوصل بها المشرع لوقاية شخص أو ماله سواء ضد المساس الفعلي بها أو المحتمل، وفرض جزاء جزائي على كل من يخالف ذلك".<sup>4</sup>

كما زاد في تعريف الحماية الجزائية فقها، فقد عرفت بأنها: "ما يكفله القانون الجزائي بشقيه العقابي والإجرائي من قواعد وإجراءات لحماية مختلف حقوق الإنسان عن طريق ما يقرره من جرائم وعقوبات في حالة وقوع اعتداء أو انتهاك يمسها أو يهددها".

ويعرفها آخرون بأنها: "أن يوفر القانون الجزائي الحماية اللازمة لجميع الحقوق أو المصالح المشمولة بالحماية من جميع الأفعال غير المشروعة التي تؤدي إلى النيل منها بما يقرره لها من عقوبات مناسبة".

<sup>1</sup> - محمد زكي أبو عامر، الحماية الإجرائية للموظف العام في التشريع المصري، الدار الفنية للطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 1985، ص 8 وما بعدها.

<sup>2</sup> - أحمد فتحي سرور، المرجع السابق، ص 31.

<sup>3</sup> - هلاي عبد الإله أحمد، الحماية الجزائية لحق الطفل في الحياة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية القاهرة، 1989، ص 19.

<sup>4</sup> - أحمد محمد الفقي، الحماية الجزائية لحقوق ضحايا الجريمة، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2001، ص 12.

## الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل

وتتخذ الحماية الجزائية في ظل قانون العقوبات ذاته صورتين من الحماية، وذلك باعتبار نوع المصلحة محل الحماية المقررة، فالصورة الأولى هي "الحماية الجزائية للمراكز الشخصية" وتتحقق عندما يتولى المشرع الجزائري حماية المراكز القانونية للأشخاص، أي عندما تطبق القواعد القانونية في حالة تغلب عليها الصفة الفردية ومثالها جريمة السرقة يعاقب المشرع الاعتماد الحاصل على ملكية الغير باعتبارها مركزاً قانونياً فردياً يعتدي عليه السارق.

أما الصورة الثانية للحماية الجزائية الموضوعية فهي حماية المراكز الموضوعية عامة، وذلك عندما يسبغ المشرع حمايته على المراكز القانونية الموضوعية بتطبيق القاعدة القانونية بصفة عامة تحقيقاً للمصالح العام ومثالها جريمة الزنا يتولى المشرع بحماية الزواج باعتباره مركزاً قانونياً موضوعياً يتمتع بصفة العموم.

### رابعاً: التعريف القانوني للحماية الجزائية

وفيما يتعلق بتعريف الحماية الجزائية قانوناً فقد خلت جلّ التشريعات العقابية من تعريفها، بل وحتى التعريف القضائي لها، حيث لم يتطرق القضاء لتعريف الحماية الجزائية طبقاً لما أطلعنا عليه من أحكام وقرارات تاركاً ذلك إلى الفقه.

ومع ذلك فإن هنالك مفهوم قانوني للحماية الجزائية للحقوق العمالية باعتبارها أحد أنواع الحماية القانونية بل وأهمها وأخطرها في التأثير على كيان الفرد وحرية، ووسيلة ذلك القانون الجزائري، الذي قد تنفرد قواعده ونصوصه بتحقيق تلك الحماية، كما قد يشترك معه في ذلك فرع آخر من فروع القانون العام أو الخاص<sup>1</sup>. فكل فرع من هذه الفروع قد تستأثر قواعده بحماية مصلحة من المصالح، أو قد تتعدد الحماية القانونية لذات المصلحة، كالحماية الجزائية في قانون العمل بوضع العقوبات الخاصة بمخالفة قواعد وأحكام قانون العمل، كما تتمثل هذه الحماية أيضاً في بعض النصوص القانونية التي قررها المشرع في قانون العقوبات بغرض إضفاء حماية العمال أثناء ممارسة عملهم<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: أنواع الحماية الجزائية

وظيفة القانون الجزائي هي الوقاية والردع، وبالتالي فالغاية التي يسعى إليها هذا القانون بشقيه الموضوعي والإجرائي هي حماية وصيانة المصالح الجوهرية للمجتمع، وذلك بتقرير الجزاء الجزائي وتوقيع العقوبات المناسبة على من يخالف أحكام هذا القانون، بما يضمن تحقيق الاستقرار وإقرار العدالة.

وإذا كانت الحماية الجزائية أحد أهم أنواع الحماية القانونية عموماً، فإن هذا النوع من الحماية بدوره ينقسم إلى نوعين اثنين وهما: حماية جزائية موضوعية، وحماية جزائية إجرائية، حيث يكفل القانون الجزائري نوعي الحماية معاً، سواء من جهة المجني عليه أو في معاقبة الجاني.

<sup>1</sup> - عبد الفتاح الصفي، القاعدة الجزائية، دراسة تحليلية على ضوء الفقه المعاصر، دار النهضة العربية، القاهرة، (د ت)، ص 3.

- خيرى أحمد الكباش، الحماية الجزائية لحقوق الإنسان، دكتوراه، كلية حقوق، جامعة الإسكندرية، 2001، ص 7.

<sup>2</sup> - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 6.



## أولاً: الحماية الجزائية الموضوعية

تعرف الحماية الجزائية الموضوعية بأنها التي تتخذ شكل التجريم أو الإعفاء، ففي التجريم يكون وراء كل قاعدة جزائية تقرير للجريمة ففي فعل معين وترتبط لها عقوبة على مرتكبها، أما القواعد الموضوعية المعفية فكلها ترجع إلى رغبة المجتمع في توفير الحماية الموضوعية لبعض المصالح عن طريق تجنب السلوك المحقق لتلك المصلحة، وهذا ما يمكن ملاحظته للتبع الأسباب التي تقف وراء إباحة استعمال الحق وأداء الواجب والدفاع الشرعي، وكذلك حالة الضرورة، والإكراه وغيرها من أسباب الإباحة أو الإعفاء من العقاب<sup>1</sup>.

وقد عرفها البعض بأنها: "الحماية التي تتخذ من قواعد القانون الجزائي موضوعاً لها، عن طريق تجريم الفعل الذي يشكل عدواناً على تلك المصلحة المحمية بنص القانون، أو إباحة الفعل الذي يسهم في حمايتها، رغم أنه يشكل في الأصل جريمة، أو إعفاء مرتكبه من العقاب وهذا هو الشكل التقليدي للحماية الجزائية"<sup>2</sup>.

## ثانياً: الحماية الجزائية الإجرائية

يطلق مصطلح الحماية الجزائية الإجرائية على تلك الحماية التي يقرها القانون في شكل استثناء من تطبيق كل أو بعض قواعد الإجراءات الجزائية العامة، بغرض حماية المصلحة العامة، التي يقرها المشرع فضلاً عن حماية المتهم وتحقيق العدالة الجزائية في تلك القواعد الشكلية، وتستمد هذه الحماية عناصرها من القواعد التي تتخذ في تنظيم جهات القضاء واختصاصاتها أو كشف الجرائم والتحقق من وقوعها وضبط مرتكبيها والتحقيق معهم ومحاكمتهم<sup>3</sup>.

إنّ الحماية الجزائية الإجرائية الموجودة في قانون الإجراءات تختلف عن الحماية الجزائية الموضوعية في قانون العقوبات، حيث تستمد عناصرها من قواعد قانون الإجراءات ذاته، وهي القواعد التي تبحث في تنظيم جهات القضاء واختصاصاتها وكشف الجريمة وطرق إثباتها وضبط مرتكبيها والتحقيق معهم ومحاكمتهم وغيرها من القواعد الإجرائية، وهي كذلك تجسد حق الدولة في العقاب ووجوب إعمال قواعد القانون الجزائي الإجرائية لاستفتاء هذا الحق<sup>4</sup>.

وبهذا تعد القواعد الإجرائية تابعة للقواعد الجزائية الموضوعية الموجودة في قانون العقوبات، بحيث أنها لا تعمل إلا لخدمتها فهي الوسيلة الحقيقية التي يتم بها تطبيق أحكام ونصوص قانون العقوبات وتجعلها موضع التنفيذ.

وتكون أنواع الحماية الجزائية في قانون الإجراءات ذات شكلين أو صورتين، الأولى هي الحماية الإجرائية الشكلية أما الثانية فهي الحماية الإجرائية الموضوعية.

<sup>1</sup> - سليمان عبدالمعتم - النظرية العامة لقانون العقوبات - منشورات الحلبي الحقوقية - طبعة بيروت عام 2003، ص 19.

<sup>2</sup> - محمد زكي أبو عامر، الحماية الإجرائية للموظف العام في التشريع المصري، الفنية للطباعة والنشر، القاهرة، 1985، ص 8.

<sup>3</sup> - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 9.

<sup>4</sup> - محمد زكي أبو عامر، الحماية الإجرائية للموضوع العام، المرجع السابق، ص 10.

## الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل

أما عن الصورة الأولى، ففيها أن قانون الإجراءات يحدد القواعد الشكلية العملية التي تنظم الإجراءات المختلفة التي يجب على الجهات القضائية والشبه القضائية إتباعها وعدم مخالفتها كالتحريرات والمعاينات والتحقيقات والمحاکمات وغير ذلك من القواعد الشكلية، بحيث يعد أي خروج عن هذه القواعد الإجرائية الشكلية انتهاكا للمصالح المحمية قانونا، لذلك وجب على السلطات القضائية والشبه القضائية التقيد بها حيث قيامهم بأعمالهم وأن لا يخرقوا الشكلية التي فرضها القانون، لأن أي خرق من قبلهم يعد انتهاكا صارخا لحقوق الفرد وحرياته الأساسية وإهدارا لكل قيمة قانونية لإجراءاتهم المتخذة بصددهم ذلك.<sup>1</sup>

أما الحماية الإجرائية الموضوعية الموجودة في قانون الإجراءات الجزائية إنما يقرها القانون حماية لمصلحة معتبرة وتحقيقا لغاية عامة قد تنطبق على كل أو بعض قواعد الإجراءات الجزائية، ذلك أن للحماية الإجرائية الموضوعية صورتين هما الحماية الإجرائية الكلية والحماية الإجرائية الجزائية.

**أ- الحماية الإجرائية الكلية:** وهي تتحدد بصورة مانع من الموانع الإجرائية من شأنه أن يحول دون انطباق الإجراءات الجزائية كلها ضد شخص معين، وذلك إذا ارتكب فعلا يعد جريمة من طرف أحد الأشخاص الذين يتمتعون بالحصانة المطلقة أو النسبية المقررة في قانون الإجراءات الجزائية، والتي يقرها كذلك القانون الدولي لرؤساء الدول الأجنبية وأفراد أسرهم ورجال السلك الدبلوماسي ومعاونيهم وغيرهم، وهكذا يكون موضوع الحماية الإجرائية الكلية هو الإجراءات الجزائية كافة سواء ما تعلق منها بالتحقيق أم الاتهام أم المحاكمة.<sup>2</sup>

**ب- الحماية الإجرائية الجزائية:** وهي تتحدد في صورة مانع من الموانع من شأنه أن يحول دون انطباق بعض الإجراءات الجزائية ضد شخص معين إذا ارتكب فعلا يعد جريمة ويكون موضوعها منصبا على مرحلة أو أكثر من مراحل التحري أو التحقيق أو المحاكمة وليس كلها، والحماية الإجرائية الجزائية لها شكلان هما:

- الأول يتحدد باستبدال القاعدة الإجرائية الجزائية بغيرها، كعدم خضوع رؤساء الدول مثلا لقواعد الإجراءات الجزائية العادية في الاتهام والمحاكمة بخصوص ما يقع منهم من جرائم أثناء تأديتهم لمهامهم وخضوعهم بدلا من ذلك إلى إجراءات استثنائية خاصة يقرها لهم الدستور والقانون حماية لهم من التهم البطالة وتقديرا لمكانتهم في المجتمع واستقرارا لحس سير الإدارة.

- والشكل الثاني هو تعليق انطباق الإجراءات الجزائية على شرط أو قيد، بحيث يتوقف على تخلفه عدم انطباق الإجراءات الجزائية العادية وذلك حماية لمصلحة ما يقدرها المشرع، كالتقيود الواردة على تحريك الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة إلا بناء على شكوى المعني عليه أو أنه يتنازل عنها في بعض الجرائم حماية لمصلحة معينة يقدرها القانون.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجزائية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1980، ص 35.

<sup>2</sup> - محمد زكي أبو عامر، المرجع السابق، ص 12.

<sup>3</sup> - محمد زكي أبو عامر، المرجع السابق، ص 15.

## الفرع الثالث: تطور الحماية الجزائرية في علاقات العمل

لم يبدأ الاهتمام بطبقة العمال، من الناحية التشريعية إلا في أوائل القرن التاسع عشر، حيث كان نظام الطوائف هو السائد في الماضي، وقد أغني الجماعة في مختلف الدول عن قواعد تنظيم علاقات العمل<sup>1</sup>. حتى ظهور الثورة الصناعية في أوروبا والذي صاحبه الآلة والاستغناء عن الكثير من العمال في البداية، وأدى ذلك إلى قبول العمال لأجور لا تتناسب مع الحد الأدنى للمعيشة، مما أدى في النهاية لعملهم في ظروف صناعية غير مأمونة بالمرّة، ثم انتشرت الأفكار الاشتراكية بين العمال ونادت بتوفير الرعاية للعمال، وظهرت بعد ذلك الحركات العمالية، الأمر الذي دفع ببعض الحكومات لإصدار تشريعات تتضمن الحماية للعمال، وأخذت تزداد تدريجيا حتى تكون منها قانون متكامل استقرت جميع الدول على تسميته بقانون العمل، وكان شيوخ التسمية مفهومًا عند العامة بأنه قانون ينظم علاقات طائفة من الناس تقوم بأداء عمل خاص مقابل أجر معين<sup>2</sup>.

يعتبر القانون الجزائري للعمل من أحد أهم الفروع القانونية الحديثة التي تعالج جرائم قطاع العمل، وأول ما نشأ هذا القانون كان بفرنسا، حيث تطور الغرض الذي أنشأ من أجله والمتمثل في تدخل الدولة في تحديد الأفعال المرجمة داخل قطاع العمل، مما يعطي حماية جزائية أكبر للعمال لا سيما تلك الأفعال الصادرة من أرباب العمل<sup>3</sup>.

ونظرا لتشعب علاقات العمل الفردية والجماعية، وتحديد قواعد التشغيل وزيادة الحقوق والواجبات، ومن أجل كل ذلك فرض المشرع الحماية الجزائرية في علاقات العمل سواء اختص بها العامل أو صاحب العمل، إلا أن الحماية الجزائرية للعامل كانت أوفر حظا باعتباره الطرف الضعيف فعلى سبيل المثال نصت قوانين العمل على حق التفتيش داخل المنشآت ومراقبة مدى احترام وتطبيق القوانين العمالية<sup>4</sup>.

وحرصا على حماية الحقوق العمالية أخذ المشرع الجزائري هو الآخر على عاتقه جملة من الالتزامات تتمثل في تكريس حماية جزائية أكبر للعامل من خلال فرض عقوبات جزائية على المخالفين لتشريعات العمل، وذلك بهدف رد عملهم بعد فشل الجزاءات المدنية كالإعلان والتعويض، ولزيادة حماية العمال قام المشرع الجزائري بتجريم كل ما من شأنه المساس بعلاقات العمل الفردية والجماعية والنصوص والاتفاقيات المتعلقة بها<sup>5</sup>.

أصبح من السمات البارزة في الفكر القانوني المعاصر توظيف القانون الجزائري لخدمة غيره من فروع القانون العام والخاص على حد سواء، لدرجة أن القانون الجزائري لم يعد وحده هو المرجع الوحيد في حصر جرائم قانون العقوبات، بل أصبح هناك قوانين خاصة تكمل قانون العقوبات في وضع أحكام جزائية من شأنها تجريم أفعال

<sup>1</sup> - عبد العزيز مرسي، شرح قانون العمل، (د ن)، 1994، ص 3.

<sup>2</sup> - سيد أبو اليزيد، شرح وتعليق على قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003، (د ن)، 2010، ص 14.

<sup>3</sup> - يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006، ص 25.

<sup>4</sup> - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 11.

<sup>5</sup> - مزويد بصيني، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، رسالة دكتوراه، جامعة وهران 2، 2018، ص 07.

## الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل

معينة وتقرير عقوبات لها، ومن ذلك نجد قانون العمل الذي نص على عدة عقوبات جزائية ضد كل من يخالف أحكامه.<sup>1</sup>

من أهم خصائص تشريعات العمل الحالية سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، بسط حاية جزائية خاصة للعامل بهدف رعايته لأداء مهامه بصورة فعالة، إذ يعتبر القانون الجزائي للعمل من الفروع القانونية الحديثة التي تعالج جرائم العمل التي يرتكبها كل من العامل نفسه أو رب العمل، حيث نشأ هذا الفرع من القانون في فرنسا في بداية الأمر، إلا أن الهدف منه لم يكن بالدرجة الأولى حماية العمال، وإنما كان الغرض منه هو تشديد العقوبات عندما يكون الجاني هو رب العمل أو من يمثله في تسيير المؤسسة لا سيما جريمة السرقة وخيانة الأمانة والتحرش الجنسي والاختلاس والمنافسة غير المشروعة، عدا بعض جرائم العمال التي كانت تؤثر سلبا على وجود وقيام الدولة كالتظاهر والعصيان والإضراب من طرف العمال حيث اعتبرت بمثابة جرائم.<sup>2</sup>

وهكذا أصبحت الحماية الجزائية مقررة في قوانين العمل بوضع العقوبات على الأفعال التي تجرمها هذه القوانين، كما يعتبر تطور الحماية الجزائية لعلاقات العمل نتيجة طبيعية لتطور الفكر القانوني الجزائي والذي يتصف بالسرعة والتقدم، وقد توالى التشريعات في كل من الجزائر ومصر- وفرنسا وغيرها من الدول إلى إضفاء هذه الحماية داخل المجال العالمي.

### المطلب الثاني: ماهية القانون الجزائي للعمل

إن تطور قانون العمل ومواكبته لمجموعة جديدة من المستجدات وفق مقتضيات جزائية وردت لحماية أطراف العلاقة داخل قطاع العمل لكل من المستخدم والعمال، وهذا لإرغام كل منهم على احترام أحكام وقواعد قانون العمل تحت طائلة الجزاء، حيث أخذ العقوبة حيز تمييز به هذا القانون.

ومن أجل فهم أكثر في ماهية القانون الجزائي للعمل، سوف نتطرق من خلال هذا المطلب إلى فرعين اثنين على التوالي:

<sup>1</sup> - مزويد بصيفي، المرجع السابق، ص 08

-محمدي بخدة، القانون الجزائي للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر، الجزائر، 2014، ص 9.

<sup>2</sup> - مزويد بصيفي، المرجع السابق، ص 06

-محمدي بخدة، المرجع السابق، ص 10

## الفرع الأول: مفهوم جرائم قانون العمل

### أولاً: تعريف جرائم قانون العمل

إن المشرع الجزائري كغيره من التشريعات لم يعرف الجريمة عموماً بما فيها جرائم قانون العمل، بل اكتفى بتحديد وتبيان أقسامها القانونية وكذا تحديد أركانها وبيان العقوبات المقررة لها، تاركاً مسألة تعريف الجريمة للفقهاء، لأن التعاريف أصلاً ليست من اختصاص ومهام المشرع<sup>1</sup>.

وإذا جئنا إلى تعريف الجريمة عموماً نجد أن بعض الفقهاء عرفها بقوله بأنها: "كل نشاط غير مشروع سواء بعمل أو امتناع عن عمل يقرر له القانون عقوبة أو تدير احترازي ويأتيه الشخص عن عمد أو إهمال".

أما عن تعريف جرائم قانون العمل، فقد ذكرها بعض الفقهاء بأنها: "كل نشاط أو سلوك يأتيه رب العمل أو العامل يخالف به أحكام تشريع العمل يفرض له هذا الأخير عقاباً مناسباً".

وعرفه جانب آخر من الفقهاء بأنها: "تلك الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل، وتمثل في مجموعة الأفعال التي هدف المشرع بتجريمها ومعاقبة مرتكبيها لحماية للعامل داخل قطاع العمل"<sup>2</sup>.

ومن خلال هذين التعريفين يتبين لنا أن جرائم قانون العمل تنطبق على فئة معينة هي فئة العمال الأجراء التي عرفها قانون العمل رقم 90-11 والمتضمن علاقات العمل الفردية<sup>3</sup>، دون الفئات المستثناة من جرائم العمل سواء كان هذا الاستثناء بحكم الوظيفة أو بحكم القانون أو بحكم طبيعة العمل<sup>4</sup>.

### ثانياً: تقسيمات جرائم قانون العمل

جرائم قانون العمل كغيرها من الجرائم الأخرى تقسم إلى فئتين، الفئة الأولى تسمى "بالتقسيمات الفقهية"، وهي التي يقسمها الفقهاء تبعاً لكل ركن من الأركان المكونة للجريمة، أما الفئة الثانية تسمى "بالتقسيمات القانونية" وهي التي يقسمها القانون تبعاً لمعيار لخطورة والجسامة، وهي ثلاثة أنواع (الجنائيات والجرح والمخالفات) حيث نص قانون العقوبات على هذا التقسيم الثلاثي بموجب نص المادة 27 منه بقوله: "تقسم الجرائم تبعاً لخطورتها إلى جنائيات وجرح ومخالفات وتطبق عليها العقوبات المقررة للجنائيات أو الجرح أو المخالفات"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> مزبود بصيني، المرجع السابق، ص 12.

<sup>2</sup> بوضار عبد النبي، جرائم قانون العمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بشار، 2006، ص 13.

<sup>3</sup> القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، المؤرخ في 21/04/1990، ج ر، رقم 17 لسنة 1990، حيث جاء في نص المادة (2) من هذا القانون ما نصه: "يعتبر عمالاً أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل أجر في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم".

<sup>4</sup> من بين الأشخاص المستثنون من تطبيق جرائم قانون العمل نجد مثلاً كل من: (أفراد الجيش الوطني الشعبي، القضاة، الموظفون، المتعاقدون مع الإدارة، العمال الخاضعون لازدواجية تشريعية، عمال المنازل والبيوت، عمال الصحافة...).

<sup>5</sup> قانون العقوبات الجزائري الصادر بالأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-02 المؤرخ في 19/06/2016.

## الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل

وعليه فإن تقسيمات جرائم قانون العمل لا تخرج عن هذا التقسيم العام الذي أخذت به جل القوانين الوطنية المقارنة، مع العلم أن معظم جرائم قانون العمل ذات وصف جنحة أو مخالفة وأن العقوبات المقررة لها لا تتجاوز سقف الحبس أو الغرامة، وإن كان الغالب معها هي العقوبات المالية في حالة المخالفة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: خصائص جرائم قانون العمل

من جملة الخصائص التي تتميز بها جرائم قانون العمل نجد على سبيل المثال ما تتضمنه الفروع التالية.

#### أولاً: جرائم قانون العمل مستمدة من النظام العام الاجتماعي

النظام العام مصطلح فضفاض نوعاً ما، يقوم على جملة من العناصر أهمها (الصحة العامة والسكينة العامة، والآداب العامة والأمن العام ... وغيرها)، فالنظام العام هو مجموعة القواعد والوسائل الأنئية التي توفر الحماية العامة للمواطنين داخل المجتمع، لذلك نجد بعض الفقه يربط مفهوم النظام العام بحسب المجال الذي يريد الحديث فيه، فنجدهم يقولون بالنظام العام الاقتصادي، والنظام العام السياسي، والنظام العام الأخلاقي ... وهكذا.

وبما أننا في مجال قطاع العمل فإن النظام العام المعني هنا هو النظام العام الاجتماعي الذي له علاقة جد وطيدة بمصلحة وحماية العمال بمختلف صور السلم والأمن الاجتماعيين داخل العمل، فهذا النظام يسعى في أغلب الأحيان على حماية مصلحة العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية التي تجمعها برب العمل<sup>2</sup>.

فقواعد قانون العمل في شقها الجزائي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها لأنها وبكل بساطة من النظام العام الاجتماعي، والسبب في ذلك أن قواعد العمل وجدت لحماية العامل باعتبارها الطرق الضعيف، ولا يتحقق ذلك إلا بحماية العامل عن طريق ضمان الحد الأدنى لحقوقه<sup>3</sup>.

وكذلك لأن القواعد قانون العمل بدون الصفة الأخيرة تجعل رب العمل في مركز أقوى من العامل تحت شروط الإذعان<sup>4</sup>.

ومن جملة الجرائم المستمدة من النظام العام الاجتماعي، نجد مثلاً ما يتعلق بالمساس بأجر العامل الذي لا يجوز النزول عنه متى أدى العامل مدة عمل قانونية كاملة، ناهيك عن المساس بالقواعد المتعلقة بالحماية الصحية والأمنية للعامل داخل أماكن العمل، بالإضافة إلى القواعد المنظمة لعمل القصر والنساء والأجانب.

<sup>1</sup> بن أحمد محمد، الحماية الجزائية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2017، ص 147.

<sup>2</sup> بن أحمد محمد، الأحكام الجزائية لقطاع العاملين، دراسة موضوعية مقارنة، الدار المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2020، ص 95.

<sup>3</sup> مزبود بصيفي، المرجع السابق، ص 20.

<sup>4</sup> عباسه جبال، مبدأ الأفضلية وفكرة النظام العام الاجتماعي، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، 2015، ص 666.

## ثانيا: جرائم قانون العمل تتعدد فيما العقوبة بتعدد العمال

تعد هذه الخاصة من أهم الخصائص التي يمتاز بها القانون الجزائري للعمل، والتي لا مثيل لها في القانون الجزائري العام، حيث ورد في نصوص قانون العمل ما يشير إلى عبارة تعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة أو المخالفة.

وهذا التعدد ينبغي أن يساوي عدد العمال الذين كانوا ضحايا المخالفة<sup>1</sup>، وذلك حسب ما نصت عليه المادة 146 مكرر من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، والتي جاء نصها: "يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلق باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و12 مكرر من هذا القانون، بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات"<sup>2</sup>.

## ثالثا: مضاعفة الغرامة في حالة العود

وهذا ما نصت عليه الأحكام الجزائية لقانون العمل في عبارة "مضاعفة الغرامة في حالة العود"، ويقصد بالعود) ذلك الوصف القانوني الذي يلحق بشخص المجرم حين عودته إلى ارتكاب الجريمة بعد الحكم بعقوبة بموجب حكم قضائي سابق، والعائد هو ذلك الشخص الذي نفذت فيه العقوبة بسبب جريمة سابقة عن الجريمة الثانية.<sup>3</sup>

وقد نظم المشرع الجزائري هذه المسألة سواء في قانون العقوبات أو في الأحكام الجزائية المكتملة له والموجودة في القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل<sup>4</sup>، حيث قرر عقوبات في حق المخالفين للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتنصيب العمال مع مضاعفة العقوبة في حالة العود، حيث أُلزم كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة، أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته<sup>5</sup>.

- حيث جاء في نص المادة 24 من القانون رقم 04-19 أنه: "يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون والمتعلقة بتبليغ العروض، بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه، وفي حالة العود تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة".

- وجاء في سياق نص المادة 25 من نفس القانون أعلاه أنه: "يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 19 من هذا القانون المتعلقة بالمعلومات الواجب إرسالها إلى الوكالة المؤهلة بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن

<sup>1</sup> مزويد بصيفي، المرجع السابق، ص 21.

<sup>2</sup> القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، والمشار إليه سلفاً.

<sup>3</sup> عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات، القسم العام، د.د.ن، 1998، ص 377.

<sup>4</sup> راجع المادة 18 من القانون رقم 04-19 والمؤرخ في 2004/12/25 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل والمعدل والمتمم بالقانون رقم 20-03 المؤرخ في 30 مارس 2020، ج ر عدد 20 في 05 أبريل 2020.

<sup>5</sup> مزويد بصيفي، المرجع السابق، ص 21.

الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل  
كل توظيف تم أو احتياج من اليد العاملة لم يرسل إلى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتصويب، وفي حالة  
العود تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة".

#### رابعاً: عدم فعالية العقوبات في القانون الجزائي للعمل وردع المخالفين

إن أغلب العقوبات التي يفرضها قانون العمل على المخالفين لأحكامه تأخذ شكل الغرامة المالية، وهذه  
الغرامة غالباً ما تكون غير فعالة على نحو تجعل المخالف يبتعد عن ارتكاب مخالفته، حيث يجدها البعض غير  
مجدية في تحقيق الردع بنوعيه العام والخاص، ومن ناحية أخرى فإن مقدار الغرامة التي تقررها الأحكام  
الجزائية في قانون العمل زهيدة وغير فعالة هي الأخرى، وهذا مقارنة ببعض الجرائم الأخرى، الأمر الذي يلزم  
معه المشرع إلى إعادة النظر في الجرائم والعقوبات المقررة في قانون العمل.

#### المبحث الثاني: ذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل

بداية فإن ثمة سؤال يطرح نفسه وبشدة على بساط هذا البحث مؤداه:

هل يمكن لقانون العمل أن يتمتع بالذاتية الكاملة وبعض الخصوصية دون الاعتماد على تشريعات وتنظيمات  
أخرى؟

وللإجابة نجد أن قانون العمل أصبح قانوناً مستقلاً قائماً بذاته، له موضوعاته التي تخرج بطبيعتها عن القانون  
المدني بل وعن كل موضوعات القانون الخاص، فرغم علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى إلا أنه له  
الذاتية العلمية والتشريعية والقانونية، وتكمن الذاتية لقانون العمل من خلال خصائصه التي تميزه عن فروع  
القانون، ومدى تمتعه بالاستقلال سواء في تفسير نصوصه، أو الصفة الآمرة لقواعده، والجزاء الجزائي على  
مخالفة أحكامه، واستقلاله أيضاً في المزايا العمالية في التقاضي ونظر الدعاوى.

ومن هذا المنطلق فقد تميز القانون الجزائي في نطاق علاقات العمل بذاتية وقواعد معينة، هذه القواعد تختلف  
عن القواعد العامة المنصوص عليها في قانون العقوبات والتي يمكن دراستها في المبحث من خلال المطالب  
التالية:

المطلب الأول: من حيث الإحالة.

المطلب الثاني: من حيث توقيع الجزاء.

المطلب الثالث: من حيث مبدأ المسؤولية.

المطلب الرابع: من حيث الصفة الإلزامية لقانون العمل.



## المطلب الأول: من حيث مبدأ الإحالة الجزائية

نظام الإحالة التشريعية في القانون الجزائي لها مدلولها القانوني الخاص بها والطبي يقوم على الرجوع دائما إلى القواعد العامة للتجريم والعقاب المنصوص عنها في قانون العقوبات وبالتمعن في نصوص القانون الجزائي نجد أنها تشمل غالبا شقين الأول يعنى بالتمودج القانوني للجريمة والعقوبة المقررة لها، فتأتي صيغة الشرط في التجريم أما جواب الشرط فيتمثل في العقوبة الجزائية المقررة لها، وهذا رغبة من المشرع في الوصول إلى هدى القانون الجزائي والمتمثل في تحقيق أكبر قدر من الردع والزجر للمخاطبين على عدم إثبات السلوك الإجرامي، ومنه يحرص المشرع الجزائي في الحالات العامة على أن يأتي بيان نص العقوبة في صدر النص التجريمي ذاته.<sup>1</sup>

لكن الملاحظ أنه في القوانين الجزائية الخاصة أن المشرع غالبا ما يتخذ أسلوبا مغايرا على القواعد العامة، إذ يستخدم في هذا النوع من القوانين أسلوب الإحالة في التجريم والعقاب مثل ما هو الحال في سياسة التجريم في قانون العمل، حيث يؤكد بعض الفقهاء أن استخدام أسلوب الإحالة في التجريم والعقاب، هو إحدى السمات البارزة والذاتية للقوانين الجزائية الخاصة بما بقي ذلك قانون العمل، والتي تتميز عن القواعد العامة المنصوص عليها في القانون الجزائي بصفة عامة، فنجد ان هذه القوانين الخاصة في الغالب الأهم تنظم مسألة قانونية ما، وتتضمن في ذات الوقت الجزاء الجزائي كوسيلة لضمان واحترام مبدأ الشريعة العامة في التجريم والعقاب الموجودة في قانون العقوبات.

وتتعدد صور الإحالة البيت يلجأ إليها المشرع بين إحالة إلى مواد القانون ذاته، والإحالة على قانون آخر سواء كان في شكل تشريع عادي أو تشريع لائحي أو اتفاقيات دولية،<sup>2</sup> وهذا ما يجعل خصوصية القانون الجزائي للعمل تبرز جليا وتخلق لنا إشكالية مدى تأثير هذه الإحالة في النصوص التجريمية والعقابية على عمل القاضي ومدى نجاعة هذا الأسلوب في التشريعات الجزائية الخاصة بقطاع العمل، ولعل من أبرز صور الإحالة نجد الإحالة المحددة وللإحالة العامة والإحالة الاحتياطية والإحالة الصريحة والإحالة الضمنية.

وعليه ينفرد القانون الجزائي في علاقات العمل دون غيره بقواعد الإحالة، فغالبا ما يلجأ لفكرة التجريم بالإحالة، فالمشرع قد يجدد في أحد النصوص مضمون الالتزام المشكل لعناصر الجريمة، وتم الإحالة في نص آخر لتحديد العقوبة في حالة مخالفة هذا الالتزام، وخير مثال على ذلك ما نجده في قانون العمل الجزائري.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - موفق نور الدين، الإحالة في التجريم والعقاب وتأثيرها على القانون الجزائي للأعمال، مجلة الدراسات القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المدية، المجلد 06، العدد 01، 2020، ص 114.

<sup>2</sup> - موفق نور الدين، المرجع السابق، ص 114.

<sup>3</sup> - من خلال المادة 02/412 حيث يجرم كل صاحب عمل أخذ قراراته استنادا إلى انتهاء العامل إلى النقابة، ثم أحيل هذا النص للمادة 03 / 481 من القانون ذاته على انتهاك هذا الالتزام من جانب صاحب العمل ويعد بمثابة جنحة يعاقب عليها.

## الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل

### المطلب الثاني: من حيث مبدأ توقيع الجزاء الجزائي

تختلف الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل المخالف من الإنذار الشفهي والخطي إلى الفصل من العمل بحسب جسامة المخالفة، عن تلك الجزاءات الموجودة في القانون الجزائري والتي تتميز بأنها ذات طابع مادي محسوس كالحبس والسجن، كما أنها ذات طابع مالي كالغرامة المالية وغيرها. والجزاء عموماً هو ردة الفعل المقررة في حالة مخالفة قاعدة قانونية، توقعه سلطة مختصة ومنظمة، أو هو أثر يتخذ صورة أذى مادي منظم يترتب على مخالفة أحكام القاعدة القانونية يفرض من قبل السلطة العامة في الدولة ممثلة بالسلطة القضائية وذلك لزرع المخالف وردعه غيره.

وقد يميل المشرع غالباً في القانون الجزائي لعلاقات العمل إلى توقيع الجزاء على طرف واحد دون الآخر، فالموقع عليه الجزاء دائماً هو صاحب العمل، وهذا ما يختلف عن القواعد العامة التي تقتضي بتوقيع الجزاء على كل من يخالف أحكام القانون، سواء كان فاعلاً أصلياً أو كان شريكاً في ارتكاب المخالفة<sup>1</sup>. كما يوجد بعض الاختلافات من حيث توقيع الجزاءات الجزائية في قانون العمل عنها في القانون الجزائري، وهذا ما نجده في مضاعفة العقوبة في حالة العود، فهو أمر وجوبي على القاضي وليس جوازياً، كما أن هذه العقوبات لا تخرج عن الغرامة والحبس.

### المطلب الثالث: من حيث مبدأ المسؤولية الجزائية

أخذ المشرع في القانون الجزائي لعلاقات العمل بتطبيق مبدأ المسؤولية الجزائية التضامنية لأصحاب العمل في التنفيذ العقابي، وهذا إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن قانون العمل<sup>2</sup>.

ومن ثم تكمن ذاتية مبدأ المسؤولية الجزائية التضامنية لأصحاب العمل في حالة تنفيذ العقوبة، فإذا حكم على أكثر من شخص في جريمة واحدة بالغرامة لكل واحد منهم فيجوز أن يقوم أحد هؤلاء الأشخاص بدفع الغرامة كلها المقررة على كل مرتكب الفعل الإجرامي، على أن يقوم بتحصيلها بعد ذلك من شركائه المتضامين وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية التضامنية في القانون المدني.

### المطلب الرابع: من حيث مبدأ الصفة الإلزامية لقانون العمل

تعتبر أحكام قانون العمل بأنها تتعلق بالنظام العام، وفي مخالفتها جريمة جزائية، ويرجع ذلك إلى اتجاه المشرع نحو توفير أكبر قدر ممكن من الحماية لعلاقة العمل، وبالتالي حماية الطرف الضعيف في هذه العلاقة وهو العامل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 51.

- عمرو ابراهيم الوقار، الحماية الجزائية لعلاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، (د.ت)، ص 109.

<sup>2</sup> - يراجع في ذلك قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

وإذا كان قانون العمل في الوقت الحاضر يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة، فإن في التطبيق السليم لهذا القانون يساعد على تحقيق هذه السياسة باعتباره يرتبط بالإنتاج وبسوق العمل وبالاستثمار، وهذا بالأخص في المؤسسات والمنشآت الصناعية التي يبنى عليها الاقتصاد القومي وتطوره. لذا كان اللجوء إلى الحماية الجزائية عن طريق الجزاء الجزائي عند مخالفة أحكام قانون العمل، ضرورة ملحة وهذا حتى يكفل احترام القواعد القانونية تكريساً لاستقرار علاقة العمل، وبالتالي استقرار السياسة الاقتصادية.

والصفة الإلزامية لقانون العمل مستمدة من الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل، فهي الغالبة في مواده من حيث التزام صاحب العمل والتزام العامل<sup>2</sup>، يحتم توقيع الجزاء على مخالفتها. وبناء على هذا أخذت الصفة الإلزامية لقانون العمل طابعاً خاصاً، بقصد تجريم مخالفتها<sup>3</sup>، في حالة ما تؤدي هذه المخالفة إلى المساس بالحقوق العمالية التي تكفلها هذه القواعد، والتي يسعى دائماً إلى تحقيقها قانون العمل والقوانين المكملة له، وهي حماية العامل<sup>4</sup>.

خاتمة:

بعد أن انتهينا بفضل الله تعالى من دراسة موضوع هذا البحث، نتعرض لسرد موجز لما اشتمله البحث من نتائج واقتراحات نذكرها تباعاً:

## أولاً: النتائج

من خلال بحثنا المتواضع لهذا الموضوع توصلنا لبعض النتائج التي نوضحها في الآتي:

(1) كشفت الدراسة ومن خلال تناولنا للتجريم في علاقات العمل نرى أن معيار التجريم في هذه العلاقة يأخذ من نفس المعيار المقرر في القواعد العامة للقانون الجزائي، من حيث الخطر والضرر، سواء كان في علاقات العمل الفردية أو الجماعية لاسيما في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

(2) كشفت الدراسة ومن حيث التقسيمات المتعلقة بالجريمة في علاقات العمل نجد شأنها في ذلك شأن الجرائم الموجودة في قانون العقوبات العام، سواء من حيث أركان الجريمة، فلا جريمة في قانون العمل دون نص قانوني، ولا جريمة في قانون العمل دون قيام ركنها المادي والمعنوي.

(3) كشفت الدراسة ومن خلال استعراضنا للعقوبات الجزائية في علاقات العمل، اتضح لنا أن العقوبات الجزائية في قانون العمل لا تتجاوز الحبس أو الغرامة أي أنها ذات وصف جنحة أو مخالفة، حيث أن الغالب دائماً هي العقوبة المالية في حالة المخالفة.

<sup>1</sup> - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 28.

<sup>2</sup> - ناهد العجوز، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، الإسكندرية، 1995، ص 290.

<sup>3</sup> - أحمد حسن البرعي، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995، ص 97.

<sup>4</sup> - علي عوض حسن، علاء فوزي زكي، الموسوعة الشاملة في شرح قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، ط1، دار الحقاينة القاهرة، 2010، ص

## الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل

(4) وكشفت الدراسة أيضا أن بتطبيق العقوبات الجزائية في قانون العمل، قد يتشدد فيها في حالة العود والتعدد خاصة نرى تعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وهو تعدد وجوبي على المحكمة وكذلك مضاعفة العقوبة في حالة العود وهو أمر وجوبي أيضا.

### ثانيا: الاقتراحات

- (1) يقترح الباحث على المشرع الجزائري، قيام التوازن في مجال التجريم داخل علاقات العمل، بين كل من العامل وصاحب العمل، وذلك لكي يكون هناك حرص من العامل داخل عمله.
- (2) يقترح الباحث أيضا على المشرع الجزائري بتوفير الحماية الجزائية بأكثر حسم وجدية تختلف على النصوص القانونية السابقة والتي لم تعد توفر الحماية الكافية.
- (3) ويقترح الباحث على المشرع الجزائري بتغليظ العقوبات المالية والمقررة في قانون العمل والقوانين المكملة له، والتي مازالت تقدر بمبالغ ضئيلة جدا، مثاله (2000 دج)، والتي لا يتحقق معها الردع لكل من تسول له نفسه مخالفة أحكام وقواعد قانون العمل.

### قائمة المصادر والمراجع:

#### أ. الكتب العامة:

1. ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، المجلد الثاني، (د ط)، (د ت).
2. أحمد حسن البرعي، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995.
3. أحمد فتحي سرور، أصول السياسة الجزائية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1972.
4. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجزائية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1980.
5. الرازي، مختار الصحاح، دار أحياء الكتب العربية، القاهرة، (د ط)، (د ت).
6. سليمان عبد المنعم - النظرية العامة لقانون العقوبات - منشورات الحلبي الحقوقية. طبعة بيروت عام 2003.
7. عبد الفتاح الصيفي، القاعدة الجزائية، دراسة تحليلية على ضوء الفقه المعاصر، دار النهضة العربية، القاهرة، (د ت).
8. عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات، القسم العام، د.د.ن، 1998.
9. محمد زكي أبو عامر، الحماية الإجرائية للموظف العام في التشريع المصري، الفنية للطباعة والنشر، القاهرة، 1985.
10. محمود صالح العادلي، الحماية الجزائية لإلزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكله، دار النهضة، القاهرة، 2002.

#### ب. الكتب الخاصة

11. بن أحمد محمد، الأحكام الجزائية لقطاع العاملين، دراسة موضوعية مقارنة، الدار المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2020.
12. بن أحمد محمد، الحماية الجزائية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2017.
13. سيد أبو اليزيد، شرح وتعليق على قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003، (د ن)، 2010.
14. علي عوض حسن، علاء فوزي زكي، الموسوعة الشاملة في شرح قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، ط1، دار الحفانية، القاهرة، 2010.

## بن أحمد محمد

15. عمرو إبراهيم الوقار، الحماية الجزائرية لعلاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، (د ت).
16. مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر، الجزائر، 2014.
17. هلاي عبد الإله أحمد، الحماية الجزائرية لحق الطفل في الحياة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية القاهرة، 1989.
18. يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006.

### ج. المقالات العلمية:

19. عباسة جمال، مبدأ الأفضلية وفكرة النظام العام الإجتماعي، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، 2015.
20. موفق نور الدين، الإحالة في التجريم والعقاب وتأثيرها على القانون الجزائري للأعمال، مجلة الدراسات القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المدية، المجلد 06، العدد 01، 2020.

### د. الرسائل والأطروحات:

21. أحمد محمد الفقي، الحماية الجزائرية لحقوق ضحايا الجريمة، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2001.
22. خيري أحمد الكباش، الحماية الجزائرية لحقوق الإنسان، دكتوراه، كلية حقوق، جامعة الإسكندرية، 2001.
23. بوصوار عبد النبي، جرائم قانون العمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بشار، 2006.
24. مزبود بصيفي، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، رسالة دكتوراه، جامعة وهران 2، 2018.
25. مصطفى علي مصطفى جاب الله، الحماية الجزائرية لعلاقات العمل، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، 2014.
26. ناهد العجوز، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، الإسكندرية، 1995.

### هـ. القوانين:

- قانون العقوبات الجزائري الصادر بالأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-02 المؤرخ في 19/06/2016.
27. القانون رقم 04-19 والمؤرخ في 25/12/2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل والمعدل والمتمم بالقانون رقم 20-03 المؤرخ في 30 مارس 2020، ج ر عدد 20 في 05 أفريل 2020.
  28. القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، المؤرخ في 21/04/1990، ج ر، رقم 17 لسنة 1990.

### و. المواقع الإلكترونية:

29. [www.almaany.com](http://www.almaany.com).