

صور الخطأ المهني الناشئ عن فعل مفتش العمل في القانون الإماراتي

UAE Labor Law Malpractice Types Arising from Inspector Action



محمد عبد الهادي محمد الحمادي، جامعة الشارقة، دولة الامارات العربية المتحدة*¹

MOHAMED ABDELHADI ALHAMMADI, University of Sharjah,
(UEA)

د. محمود ابراهيم فياض، جامعة الشارقة، دولة الامارات العربية*²

Mahmoud Fayyad, University of Sharjah, (UEA)

تاريخ الاستلام: 2022/10/10 تاريخ القبول للنشر: 2022/10/28 تاريخ النشر: 2023/06/30.



ملخص:

بحثت هذه الدراسة في صور الخطأ المهني الصادر عن مفتش العمل في ضوء التشريعات الاتحادية ومدونات السلوك المهني الصادرة عن السلطات المختلفة في الدولة إضافة إلى الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة، خلصت الدراسة إلى فرض هذه التشريعات التزامات متعددة على مفتشي العمل بما يضمن حماية حقوق وحرية أطراف العلاقة (العمال وأصحاب العمل)، كما خلصت الدراسة إلى وجود تناغم واضح بين التشريعات الوطنية والقرارات والتوصيات الصادرة عن المنظمات الدولية ذات العلاقة فيما يتعلق بصور الخطأ المهني لمفتش العمل في جميع مراحل التفتيش العمالي، في المقابل، خلصت هذه الدراسة إلى أهمية إعداد تشريع وطني اتحادي ينظم عمل مفتشي العمل بمختلف مهامهم ويحدد واجباتهم والتزاماتهم ويحدد عقوبات على المخالفين منهم، كما سلطت هذه الدراسة الضوء على أهمية تنظيم سجل لتدوين جميع أنواع الشكاوى العمالية وتخصيص جزء منها للشكاوى المرفوعة ضد مفتشي العمل، إضافة إلى ضرورة وضع نظام مراقبة لأعمال مفتش العمل والتأكد من عدم انتهاك حريات الأشخاص الخاضعين لرقابة قانون العمل أو إساءة استعمال سلطاته.

الكلمات المفتاحية: مفتش العمل، الخطأ المهني، فعل مفتش العمل، أعمال التفتيش، الكيان المادي والمعنوي.

Abstract:

This study has examined the types of malpractices of the labor inspector in the light of the federal legislation and Professional codes of Conduct issued by various authorities in the country in addition to the relevant international conventions. The study concluded that this legislation imposes multiple obligations on labor inspectors to ensure the protection of the rights and freedoms of the parties to the relationship (workers and employers).



The study also concluded that there is a clear harmony between national legislation and the relevant international organizations' decisions and recommendations regarding the labor inspector's malpractices at all stages of labor inspection. In turn, this study aimed at the importance of preparing federal national legislation regulating the work of labor inspectors with their various tasks, defining their duties and obligations, and imposing penalties on the violators from them.

This study also highlighted the importance of creating a register to record all types of labor complaints and allocating part of it to complaints filed against labor inspectors, in addition to the need to create a control system for the work of the labor inspector and to ensure that the freedoms of persons subject to the control of the Labor Code are not violated or its powers are abused.

Keywords: labor inspector, malpractice, labor inspector action, inspections, material, and moral entity

مقدمة:

تعتبر وظيفة مفتش العمل من الوظائف التي لاقى اهتماماً في قوانين دولة الإمارات العربية المتحدة، كونها الأداء الضامنة لتطبيق ومراقبة وتنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بعلاقات العمل، حددت منظمة العمل الدولية مجموعة من المهام والواجبات والصلاحيات المنوطة بمفتش العمل بمختلف اتفاقياتها وتوصياتها، كما أكدت على تلك المهام المدونة العامة للسلوكيات المهنية والأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل-أجهزة التفتيش- الصادر عن الجمعية العمالية لتفقد الشغل¹، واستجاب المشرع الإماراتي لهذه المعايير الدولية ونص عليها في أغلب تشريعاته الوطنية، حيث وردت تلك المهام والواجبات والصلاحيات في كل من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 33 لسنة 2021² ولائحته التنفيذية³ والقرارات التنظيمية المتنوعة ومدونة السلوك المهني، كما نص قانون الإجراءات الجزائية⁴ على بعض المهام والصلاحيات لمفتش العمل باعتباره أحد مأموري الضبط القضائي.

ونظراً لاتساع رقعة التفتيش والمنشآت الخاضعة للتفتيش، قد يرتكب مفتش العمل أفعالاً تصنف على أنها خطأ مهنيًا، بالتالي تمثل هذه الأفعال أحد أركان المسؤولية عن الفعل الضار (ركن الإضرار) استناداً لنص المادة 282 من قانون المعاملات المدنية الإماراتي⁵ الذي نص على أنه " كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر " ووفقاً لما ورد في المذكرة الإيضاحية لقانون المعاملات المدنية الإماراتي، فالإضرار يعني "مجازة الحد الواجب الوقوف عنده أو التقصير عن الحد الواجب الوصول إليه في الفعل أو الامتناع"، وقد استخدم قانون المعاملات المدنية هذا المصطلح تأثراً منه بأحكام الفقه الإسلامي الذي يوجب المسؤولية على مرتكب الفعل بغض النظر عن تمتع هذا الشخص بالإدراك والتميز من عدمه، بالتالي هذا المصطلح يختلف عن ركن الخطأ الذي ورد في التشريعات العربية التي تأثرت بالمدرسة اللاتينية (مثل مصر) من حيث النطاق فقط، فالخطأ مفهوم شخصي مفاده انحراف الشخص عن السلوك المعتاد بالرغم من إدراكه لهذا السلوك، بالتالي

¹ المدونة العامة للسلوكيات المهنية والأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل (IALI)، الجمعية العالمية لتفقد الشغل، ترجمة شاكرا الساحلي.

² مرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، مؤرخ في 2021/9/26، الجريدة الرسمية، دولة الإمارات العربية المتحدة، العدد 712 (ملحق)، السنة 51، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الإمارات.

³ قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، بتاريخ 2022/2/15، الجريدة الرسمية، دولة الإمارات العربية المتحدة، العدد 721، السنة 52، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الإمارات.

⁴ قانون اتحادي رقم (35) لسنة 1992 بإصدار قانون الإجراءات الجزائية، بتاريخ 1992/6/29، الجريدة الرسمية، دولة الإمارات العربية المتحدة، العدد 239، من دون سنة، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الإمارات.

⁵ قانون اتحادي رقم (5) لسنة 1985 بإصدار قانون المعاملات المدنية، بتاريخ 1985/12/29، الجريدة الرسمية، دولة الإمارات العربية المتحدة، العدد 158، من دون سنة، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الإمارات.

يأخذ هذا المفهوم في عين الاعتبار توافر الإدراك والتمييز لمرتكب الفعل، وهذا هو الاختلاف الجوهرى بينه وبين "الإضرار" الذي يتوسع في نطاق تطبيق المسؤولية لتشمل تصرفات ناقص وعديم التمييز على حد سواء، أما من حيث وصف الفعل، فكلاهما يعرف على أنه الفعل - أو الامتناع عن الفعل - غير المشروع الذي يحدث إضرار بالغير¹، لذا لم يكن من المستغرب أن يخطط القضاء الإماراتي بين هذين المفهومين في العديد من الأحكام القضائية من حيث المفهوم والتعريف²، أما من حيث النطاق، فلم يسبق أن أعفت هذه الأحكام ناقص أو عديم التمييز من المسؤولية بسبب عدم إدراكه³، بالتالي فيما يتعلق بنطاق هذا البحث (مسؤولية مفتش العمل) فإن كلا المفهومين سيؤديان لنفس المعنى لعدم تصور نقص أو انعدام تمييز مفتش العمل، بالتالي استخدمت هذه الدراسة مصطلح "الخطأ المهني" وليس الإضرار، وذلك لإبراز الأفعال التي تخالف مقتضيات الوظيفة العمومية لمفتش العمل⁴.

والملاحظ أن التشريعات الإماراتية قد خلت من وضع تعريف محدد للخطأ المهني، إلا أن الفقه يكاد يجمع على أنه: "هو كل فعل - أو امتناع عن فعل - مخالف للقانون وصادر من موظف مختص أثناء - أو بمناسبة - تأدية مهامه ويُعرض فاعله لعقوبة تأديبية"⁵، وعرفت المحكمة الاتحادية العليا بدولة الإمارات العربية المتحدة الخطأ المهني على أنه: "الوقوع في خطأ فادح أو غلط فاحش يُبنى عن عدم اهتمام وإهمال مُفرط"⁶، كما عرفته

¹ سرحان عدنان، المصادر غير الإرادية للالتزام (الفعل الضار - الفعل النافع - القانون) في قانون المعاملات المدنية الإماراتي، مكتبة الشارقة، الشارقة، اثناء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2010، ص18، انظر كذلك، سعد نبيل إبراهيم، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديد، الإسكندرية، 2004، ص 438.

² انظر أحكام المحكمة الاتحادية العليا في هذا الصدد، الطعن رقم 243 لسنة 19 القضائية، الدائرة المدنية بتاريخ 06/21/1998، انظر أحكام محكمة التمييز، الطعن رقم 336 لسنة 2022 مدني، بتاريخ 08/25/2022، الطعن رقم 149 و170 لسنة 2022 تجاري، بتاريخ 06/20/2022، الطعن رقم 931 و849 لسنة 2021 تجاري، بتاريخ 02/28/2021، الطعن رقم 1191 لسنة 2021 تجاري، بتاريخ 01/17/2022.

³ انظر على سبيل المثال الأحكام التالية: أحكام المحكمة الاتحادية العليا في الطعون رقم 504 لسنة 2004، 209 لسنة 1997، 441 لسنة 204، 386 لسنة 1998. أحكام محكمة تمييز دبي في الطعون رقم 290 لسنة 2001، 79 لسنة 2001. انظر كذلك مجموعة من الأحكام القضائية المشار إليها في المرجع التالي: سرحان عدنان، مرجع سابق، ص 25-26.

⁴ في نفس المعنى انظر: الزارع سامي، فكرة الخطأ المهني أساس المسؤولية المهنية لأرباب المهن الحرة، دار المنهل للنشر الإلكتروني، بدون مكان نشر، 2018، ص 16-24.

⁵ الحلبوسي سعد، الخطأ المهني والخطأ العادي في إطار المسؤولية الطبية، منشورات دار الحلبي، بيروت، 2007، ص 17.

⁶ الطعن رقم 201 لسنة 2021، مدني بتاريخ 10/11/2020، انظر كذلك الطعن رقم 746 لسنة 27 القضائية، الدائرة المدنية، بتاريخ 06/03/2007، والطعن رقم 791 لسنة 26 قضائية الدائرة المدنية والتجارية بتاريخ 24/03/2008، منشور على موقع محامو الامارات.

في حكم آخر على أنه: "الفعل الذي ينطوي على أقصى ما يمكن تصوره من الإهمال في أداء الواجب أو الجهل الذي لا يغتفر بالوقائع الثابتة"¹.

وصور الخطأ المهني الناشئ عن عمل مفتش العمل عادة ما تكون إخلال بالتزامات أقرها المشرع حماية لحقوق الغير، والجدير بالذكر أنه ولئن كان المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل - الصادر مؤخراً - لم يتعرض لمهام لمفتش العمل من حيث بيان اختصاصاته وواجباته وأعطى تنظيم تلك المسألة للائحته التنفيذية والقرارات الوزارية، كما أنه ألغى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل والذي نص في بابه العاشر بشكل صريح وواضح على أحكام والتزامات واختصاصات مفتش العمل، إلا أن اللائحة التنفيذية رقم (1) لسنة 2022 تعرضت إلى جزء من التزامات مفتش العمل وأعطت سلطة تحديد آليات تنظيم عمل المفتشين وإجراءات التفتيش للوزير المختص.

وجاء القرار الوزاري رقم (48) لسنة 2022² بشأن تنظيم إجراءات تفتيش العمل وأوضح صلاحيات مفتش العمل وإجراءات التفتيش وكيفية متابعة ورصد المنشآت المخالفة لأحكام القانون والقرارات المنظمة له، وأعطى وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية صلاحية إصدار دليلاً يحدد فيه الإجراءات المطلوبة لتنفيذ إجراءات التفتيش، ونماذج ومحاضر ضبط المخالفات، وكل ما من شأنه دعم عمل المفتشين لأداء مهامهم، كما تطرق القرار الإداري رقم (27) لسنة 2022³ بشأن دليل إجراءات تفتيش العمل في مضمونه على أهداف ومهام وأنواع التفتيش والنماذج المعدة للتفتيش.

كما أوضحت منظمة العمل الدولية في قراراتها المختلفة صلاحيات ومهام واختصاصات مفتش العمل، فضلاً عن أن المرسوم بقانون والقرار الوزاري - سالف الذكر - نصاً صراحة على سريان القرارات والأنظمة والقواعد المعمول بها قبل سريان أحكام هذا المرسوم بقانون وبما لا يتعارض مع أحكامه، لذا فإن المهام والصلاحيات التي سنتعرض لها ستكون شاملة لقرارات منظمة العمل الدولية سواء كانت اتفاقيات أو توصيات، وإلى المدونة العامة للسلوكيات المهنية والأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل - أجهزة التفتيش - الصادر عن جمعية الجمعية العمالية لتفقد الشغل، علاوة على النصوص المنظمة بقانون الإجراءات الجزائية، ومختلف القوانين والقرارات الاتحادية والمحلية المتعلقة بعمل مفتش العمل.

¹ الطعن رقم 187 لسنة 1997، جزائي، بتاريخ 1999/01/27، حكم منشور على موقع قوانين الشرق.

² قرار وزير الموارد البشرية والتوطين رقم (48) لسنة 2022 بشأن تنظيم إجراءات تفتيش العمل، بتاريخ 2022/2/15، الجريدة الرسمية، دولة الامارات العربية المتحدة، العدد 721، السنة 52، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الامارات.

³ قرار وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين رقم (27) لسنة 2022 بشأن دليل إجراءات تفتيش العمل، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الامارات.

ومن خلال هذه الدراسة سوف نجيب على الأسئلة التالية: ما هي صور الخطأ المهني الصادرة عن مفتش العمل أثناء قيامه- أو بمناسبة قيامه- بمهامه الوظيفية في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية؟ وإلى أي مدى سايرت التشريعات الوطنية النصوص والأحكام ومدونات السلوك الدولية ذات العلاقة؟ وماهي القوانين والتشريعات التي تنظم عمل مفتش العمل وتحدد صلاحياته وواجباته؟ وهي أوجه النقص التي يجب معالجتها؟

لذا تتطلب الإجابة على هذه الأسئلة بيان صور هذا الخطأ في مراحل عمل مفتش العمل المختلفة¹، وسنعمد خلال بحثنا إلى ربط الواقع العملي بالقرارات والقواعد المنظمة لها وتطبيقات القضاء عليها، وسنستخدم كل من المنهج الاستقرائي والمنهج الوصفي والمنهج العلمي التجريبي الذي من خلاله سنجري المقابلات مع مفتشي العمل وأطراف العلاقة العمالية، كما قد نستعين بالمنهج المقارن وذلك حسب مقتضيات البحث، للوصول إلى نتائج حقيقية ودقيقة للبحث. وباستقراء التزامات مفتش العمل المختلفة، كان من الأنسب ربط صور الخطأ المهني الناشئ عن مفتش العمل بطبيعة عمله المتمثلة في مهامه قبل قيامه بالتفتيش على المنشآت الخاضعة لرقابته، وواجبات يلتزم بها المفتش أثناء قيامه بالتفتيش وواجبات يجب أن يتحلى بها المفتش بعد عملية التفتيش، لذا تم تقسيم البحث إلى مبحثين.

المبحث الأول

صور الخطأ المهني الناشئ قبل القيام بأعمال التفتيش

إن أفعال الوظيفة العامة التي يقوم بها مفتش العمل أثناء أداء واجبه الوظيفي هي واجب يلتزم به في مواجهة المرفق العام الذي يعمل به، وممارسته لواجبات وظيفته واستخدام صلاحياتها في مواجهة أطراف العلاقة العمالية هو حق اعطاه القانون المنظم لوظيفته، وعليه التقيد بالأحكام واللوائح التي تمليه عليه القواعد القانونية، فإساءة استعمال حقه أو التعسف في استعماله قد يرتب عليه خطأ مهني يلحق إضرار بالغير مما يجعله في محل المسائلة المدنية والتي نحن بصدها، وانطلاقاً من ذلك، يتناول هذا المبحث صور الخطأ المهني التي قد تقع من مفتش العمل قبل القيام بأعمال التفتيش في مطلبين، الأول يختص بصور الخطأ المهني الناشئ عن التعامل مع الشكاوى والبلاغات، والمطلب الثاني يختص بصور الخطأ المهني الناشئ عن مخالفة قواعد الاختصاص وذلك في مطلبين مستقلين.

¹ الصديقي علي فيصل، الأحكام الموضوعية والإجرائية لتفتيش العمل وفقاً لقانون العمل في القطاع الأهلي، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة البحرين، 2013، ص 17 وما بعدها. عبد العزيز عصام زكريا، حقوق الانسان في الضبط القضائي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، ص 242 وما بعدها. أبو سمرة عماد محمود، المسؤولية المدنية لمأمور الضبط القضائي، دار الفكر والقانون لنشر والتوزيع، المنصورة، مصر، ط1، 2008، ص 121 وما بعدها.

المطلب الأول: صور الخطأ المهني الناشئ عن التعامل مع الشكاوى والبلاغات

الشكاوى حق مقرر لكل إنسان يدلي بما لديه من معلومات تشكل مخالفة للقواعد والأحكام العمالية أو تشكل جريمة جنائية، من ثم يجب على مفتش العمل التأكد من صحة تلك الشكاوى- إذا كانت مخالفة لأحكام قانون العمل، أو بلاغ - إذا كانت تشكل جريمة جنائية تتصل بعمله- والتعامل معها بجديّة¹، وتلقي الشكاوى من اختصاص مفتشي العمل عملاً بما ورد باتفاقية مؤتمر العمل الدولي رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة² والتي تعتبر بمثابة المرجع الرئيسي في تنظيم عمل مفتش العمل على الصعيد الدولي حيث نص المادة (15/ج) على أن " يحيط مفتشو العمل بالسرية المطلقة مصدر أي شكاوى تقدم لهم بشأن أي نقص أو خروج على الأحكام القانونية، ولا يبوحوا لصاحب العمل أو ممثله بأن زيارة التفتيش ما جاءت بناء على استلام شكاوى".

ونصت المادة (145) من الفقرة الثانية من القرار الوزاري رقم (1107)³ بشأن الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوطين لسنة 2016 على أنه " تتولى إدارة أنظمة التفتيش، تلقي الشكاوى والبلاغات المتعلقة بتطبيق أنظمة وعمليات التفتيش"، ونصت المادة (3) من القرار الوزاري رقم (48) لسنة 2022 بتنظيم إجراءات التفتيش على ضوابط التفتيش ومنها " 3- أن يحيط الشكاوى التي تصل إليه بالسرية المطلقة وألا يبوح بأمرها لصاحب العمل أو من يقوم مقامه أو أي شخص آخر غير مختص قانوناً".

وحرص المشرع الإماراتي من خلال النصوص السابقة على التأكيد على أن مفتش العمل محلاً لثقة من يتعامل معه من أصحاب العمل أو العمال، فإذا ما وثق هؤلاء فيه واطمأنوا إليه، قامت بينهم علاقة ود وثقة واطمئنان فيقبلوا إرشاده ويستجيبوا لنصحه وتحقق الغاية المنشودة من قانون العمل، كما أن المشرع هدف إلى أن يكون مفتش العمل في موقف محايد بين أصحاب العمل والعمال، فأوجب على مفتشي العمل أن يحيطوا الشكاوى التي تصل إليهم بالسرية المطلقة وألا يبوحوا بأمرها لصاحب العمل أو من يقوم مقامه، وهذا الالتزام الذي فرضه المشرع على مفتش العمل هو التزام بتحقيق نتيجة وليس التزام ببذل عناية⁴، وباستقراء النصوص السابقة يتبين التزام المشرع الإماراتي التام وحرصه على تأكيد مبدأ السرية لدى مفتش العمل وحفظ الشكاوى التي تصل إلى علمه وعدم البوح بها حفاظاً على روابط العمل، بينما اتاحت الاتفاقيات الدولية تنظيم المسائل للدول

¹ أبو سمرة عماد محمد، مرجع سابق، ص 80.

² مؤتمر العمل الدولي اتفاقية رقم (81)، بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، الدورة 30، جنيف، سويسرا، 1947م.

³ قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2016 في شأن الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوطين، بتاريخ 2016/7/31، الجريدة الرسمية، دولة الإمارات العربية المتحدة، العدد 600، السنة 46 واعقبه قرار وزير الموارد البشرية والتوطين رقم (1107) لسنة 2016 في شأن الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوطين، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الإمارات.

⁴ يس عبد الرزاق حسين، مرجع سابق، ص 106، 107.

الأعضاء حسب ما يتناسب مع طبيعة كل دولة وتشريعاتها الداخلية، والمشرع الإماراتي نظم تفاصيل تلك السرية وآلية استقبال الشكاوى وغيرها، وفيما يلي نعرض أهم صور الأخطاء المهنية الصادرة عن مفتش العمل بشأن التعامل مع الشكاوى والبلاغات الواردة إليهم.

الفرع الأول: صور الخطأ المهني المتعلقة بتلقي الشكاوى والتأكد من صحتها: الشكاوى والبلاغات كلمتان مترادفتان إلا أن لكل منهما استخدامهما ومعناه المغاير للآخر، لم يضع قانون العمل الإماراتي تعريفاً للشكاوى أو البلاغ، لذا ذهب جانب من الفقه إلى تعريف الشكاوى بأنها "التظلمات التي يتقدم بها المواطنون ضد عمل معين تم اتخاذه خلاف القانون أو ضد الموظفين للجهات المختصة يوضحون فيه القصور والخلل في الجهاز الإداري"¹، وقيل أنها "التعبير عن إرادة الشخص القانوني طبيعياً كان أم معنوياً بأن الفعل ناجم عن المخالفة أو خرق للقانون أحدث نوعاً من الإضرار سواء بمقدم الشكاوى نفسه أو بشخص من الأشخاص"²، وقيل كذلك بأنها "وسيلة لتحقيق احتياجات المتعاملين وسماع آرائهم، حيث يقوم المتعامل بالتعبير عن عدم رضاه عن نتيجة الخدمات، المنتجات، العمليات، الإجراءات، سلوك الموظف أو أسلوب تقديم الخدمة بالطريقة المتوقعة، سواء كان ذلك شفويًا أو كتابيًا أو بإحدى طرق أو قنوات تقديم الشكاوى"³.

أما البلاغ فاعتبره جانب من الفقه إلى أنه أول مرحلة من مراحل التحقيق ويقصد به إبلاغ السلطات التحقيقية بوقوع جريمة نص عليها القانون الجنائي"⁴، وعرفه آخرون "بأنه إعلام السلطات المختصة عن وقوع مخالفة سواء كانت على شخص أو ماله أو شرفه وقد تكون الدولة أو مصالحها هي محل الاعتداء"⁵، وقيل كذلك "هو إيصال المعلومة أو تنبيه الجهة متخذة القرار بالوسائل المتاحة عند حدوث ضرر أو مشكلة، وهو عبارة عن خدمة تقدمها الجهة الحكومية بحيث يكون لها إجراء واضح، ولا يشترط من مقدم البلاغ أن يكون متضرراً حيث يقصد به المصلحة العامة"⁶ "وجانب آخر يرى أن معيار التفرقة بينهما، أن الشكاوى تقدم من الشخص الذي أصابه ضرر، أما البلاغ فيتقدم به أي شخص ولا يشترط أن يكون متضرراً منه"⁷.

¹ الزلمي كلاوييس مصطفى، نظام المفتش العام وتطبيقه في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة النهدين، العراق، 2006، ص22.

² العبيدي عثمان سلمان، المرشد العلمي في مهارات التحقيق الإداري، ط1، 2008، ص 25.

³ دليل الشكاوى والمقترحات والثناء، حكومة أبو ظبي، الإصدار الأول، 2015، ص 11.

⁴ الحسيني عباس، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية الجديد، المجلد الأول، بغداد، 1971، ص130.

⁵ عثمان سلمان العبيدي، مرجع سابق، ص26.

⁶ دليل الشكاوى والمقترحات والثناء، مرجع سابق، ص 11.

⁷ عصام زكريا عبد العزيز، مرجع سابق، ص 120.



لم تحدد منظمة العمل الدولية ولا قانون العمل الإماراتي -الصادر مؤخراً- طريقة تلقي الشكاوى والبلاغات، إلا أنه يمكن تقديم الشكاوى أو البلاغ بطريقة شفوية من خلال الاتصال الهاتفي أو الحضور الشخصي لمقر الوزارة أو بطريقة مكتوبة من خلال البريد الإلكتروني أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي الأخرى المتاحة¹، كما أن المحكمة الاتحادية اعتبرت أن "جميع الأفعال الصادرة عن مأموري الضبط القضائي المتعلقة بتلقي الشكاوى والتأكد من صحتها تعتبر صحيحة ومنتجة لأثرها ما دام لم يتدخل بفعله في خلق الجريمة أو التحريض عليها"².

بينما اللائحة التنفيذية لتنظيم أعمال التفتيش العمالي بدولة الامارات العربية المتحدة رقم 1/44 لسنة 1980- الملغية- كانت على خلاف القانون الحالي حيث حددت طريقة التعامل مع الشكاوى الواردة الى إدارة التفتيش حيث نصت المادة (9) على أنه " تسجل الشكاوى الواردة في سجل يُعد لهذا الغرض يدون به تاريخ ورود الشكاوى واسم الشاكي والمنشأة المشكو في حقها وموضوع الشكاوى وما أُتخذ من إجراءات بشأنها ونتيجة هذه الإجراءات واسم المفتش الذي قام بهذه الإجراءات ".

مما مفاده أن إدارة التفتيش ملزمه بإعداد سجل خاص تسجل به الشكاوى والبلاغات والإخطارات الواردة إليها، ويدون به اسم الجهة الشاكية والمنشأة المشكو بحقها وموضوع الشكاوى أو البلاغ وتاريخ ورودها، وتم إحالتها الى المفتش المختص لفحصها ومتابعتها والتحقق من صحتها وإثباتها، ويدون اسم المفتش الذي كلف بنظر تلك الشكاوى أو البلاغات، كما يجب أن يلتزم المفتش بتدوين الإجراءات التي قام بها والنتيجة التي توصل إليها في نهاية التحقيق. وتعد الشكاوى والبلاغات من أهم مصادر التعرف والكشف عن المخالفات والجرائم المرتكبة ضمن نطاق مفتش العمل ومع ذلك يتقاعس بعض مفتشي العمل في أداء واجبهم من خلال عدم الاستجابة السريعة لتلك الشكاوى والبلاغات وتدوينها وتتبعها مما يلحق الشاكي أو المبلغ أو الغير ممن له صلة بالواقعة إضرار، والواقع العملي يبين أن اغلب الشكاوى تغلق وتنتهي بمجرد اعتبار هاتف مقدم الشكاوى مغلق دون اتخاذ أي إجراءات أخرى.

الفرع الثاني: صور الخطأ المهني المتعلقة بقيد الشكاوى ومتابعتها: تلقي الشكاوى لا يعني بالضرورة قيدها ومتابعتها، والانتقال إلى عملية التحري التي تهدف إلى جمع المعلومات والأدلة عن تلك الشكاوى وأسباب ارتكابها وكل ما من شأنه أن يؤدي إلى معرفة معالمها، وتكون هذه العملية جزء من اختصاص مفتش العمل، إذ يقوم بالكشف عن تلك الشكاوى أو البلاغات بالتعاون مع الجهات الإدارية الأخرى المختصة إن لزم الأمر، وتعد مرحلة التحري من المراحل المهمة التي يقوم بها مفتش العمل من خلال الزيارات الميدانية بهدف جمع الأدلة

1 انظر موقع وزارة الموارد البشرية والتوطين على الرابط: (mohre.gov.ae) ، تاريخ آخر الدخول 2022/10/07، الساعة 9:05 صباحا.

² طعن رقم 573 و623 لسنة 2018، جزائي بتاريخ 2018/12/19، حكم منشور على موقع وزارة العدل بدولة الامارات العربية المتحدة، بوابة التشريعات، احكام المحكمة الاتحادية العليا.

وتدقيقها ويحيط الواقعة بعلمه التام ويطلع بنفسه على تفاصيلها ويتعرف بشكل أكبر على ملابساتها ويحدد عما إذا كانت الشكوى تستحق المتابعة وتصعيدها أم الاكتفاء بهذا الحد من الاجراء واغلاقها¹.

ويسعى مفتش العمل من خلال مرحلة قيد الشكوى ومتابعتها إلى توفير الأدلة المتعلقة بالمخالفة أو الجريمة المرتكبة، وإثبات قيام الشخص المخالف بعدم الالتزام بتطبيق الأوامر التي نص عليها قانون العمل والقرارات الأخرى المكمل له، كون أن مفتش العمل هو المختص بإثبات تلك المخالفات، بحيث يقوم بنفسه بإجراء التحريات اللازمة عن الوقائع المثارة في الشكوى بأي وسيلة كانت مناسبة، شريطة أن تكون في إطار مشروع مع التزامه بالقواعد العامة لصحة مباشرة الاجراء²، ولمفتش العمل أثناء مرحلة التحري وتقصي البلاغات الواردة اليهم بأن يستمعوا الى إفادات من لديهم معلومات سواء كانت وقائع تشكل مخالفة ادارية أو جريمة جنائية، عملاً بنص المواد 35 و 40 من قانون الإجراءات الجزائية الإماراتي.

كما يمكن أن يرد البلاغ من صاحب العمل أو العمال أو الغير، سواء كان ذلك البلاغ وصل إلى مفتش العمل مباشرة أو إدارة التفتيش، كما يجب التحقق من استيفاء البلاغ الوارد والتحقق منه والبت فيه من خلال حله بالحوار، أو النصح والإرشاد، أو اصدار عقوبة إدارية، أو احالته إلى جهات الاختصاص الأخرى إن كانت المخالفة تشكل جريمة جزائية، والجدير بالذكر أن تلقي الشكوى وقيدها ومتابعتها أصبح نظاماً متكاملًا تعتمد عليه جهات العمل وتخصص موظفين مدربين لتلك المهام والتعامل مع المتعاملين، حيث تحدد طريقة تقديم الشكاوى والبلاغات وعملية إدارة الشكوى (مراحل الشكوى) وتسجيلها وتصنيفها من حيث نوع الشكوى (تصنيفات عامة تغلق الشكوى في ويوم واحد بحد اقصى، وتصنيفات تخصصية تغلق في ثلاثة أيام عمل بحد اقصى) ومن حيث تعقيدها (معقدة - حرجة - روتينية)، وتحديد تصنيف تلك الشكوى من حيث خطورتها وأهميتها وضمان عدم تكرارها وتغاديها مستقبلاً يمكن من خلالها تحليل الشكاوى والبلاغات الواردة إليها ومعرفة أنواعها وكيفية التصرف بها ومعالجتها وإغلاقها وفق تقرير سنوي يبين فيه أهم النتائج والتوصيات والحصول على مؤشر الأداء العام عن تلك الخدمات³.

¹ الجبوري عبد الحسين، سلطات مكاتب المفتشين العموميين في التحري والتحقيق بالشكاوى والبلاغات، مجلة العلوم الإنسانية، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، العراق، مجلد 23، العدد 2، 2016، بحث منشور على موقع دار المنظومة، ص 7 وما بعدها.

² عصام زكريا عبد العزيز، مرجع سابق، ص 132.

³ انظر دليل الشكاوى والمقترحات والثناء الصادر عن حكومة أبو ظبي، انظر دليل إسعاد المتعاملين بدائرة التنمية الاقتصادية، انظر آلية إدارة الشكاوى بمجلس أبو ظبي للتوطين، انظر نظام المقترحات والشكاوى في بلدية العين (فكرة)، انظر دليل خدمة المتعاملين بمكتب برنامج أبو ظبي للتميز.



والملفت أن بعض القوانين المحلية¹، بدأت تبني فكرة النص صراحة على تنظيم آلية التعامل مع البلاغات، حيث نصت المادة 16 من لائحة إجراءات مكافحة الفساد الصادرة عن جهاز أبوظبي للمحاسبة على أنه " يتولى القطاع مسك عدد من السجلات الرئيسية وهي أ- سجل البلاغات العام: هو سجل يقيد فيه جميع البلاغات الواردة إلى للقطاع بأي وسيلة تبليغ، أيا كانت جهة التبليغ، ب- سجل البلاغات المقبولة: هو سجل تقيد فيه جميع البلاغات التي تم قبولها والتي سوف يباشر القطاع النظر فيها، ج- سجل البلاغات المردودة والمرفوضة: وهو سجل تقيد فيه جميع البلاغات التي تم ردها أو رفضها مع بيان أسباب الرد".

ولئن كان نص المادة (9) من اللائحة التنفيذية لتنظيم أعمال التفتيش العمالي- سالف الذكر والملغي- جاء بذات المعنى، ولم يورد المشرع نصاً مشابهاً في تشريعات العمل المختلفة الصادرة حديثاً، حيث يُعد وجود سجل عام ينظم جميع الشكاوى والبلاغات الواردة لجهة التفتيش ذات أهمية بالغة كونه يسهل تنظيم العمل واستخراج الإحصاءات ومعالجة الأخطاء، علاوة على متابعة ومعرفة جميع البلاغات الواردة لجهاز التفتيش، وتحليلها وعدم ترك تقدير مدى قبولها من عدمه خاضع لمفتش العمل أو لموظف استقبال البلاغ فقط، تفادياً ومنعاً لتضارب المصالح التي قد يفوت اكتشاف المخالفات أو التستر عليها، لذا ننتهز الفرصة في أن ندعو قطاع التفتيش العمالي لتبني نص صريح يلزم إدارة التفتيش بمسك سجلات خاصة بقيد الشكاوى والبلاغات بجميع صورها سواء كانت مقبولة أو مرفوضة أو قيد الدراسة، وتطبيق مثل تلك التنظيمات له من اثر بالغ الأهمية سواء للمبلغ في معرفة أسباب رفض الشكاوى التي تقدم بها، أو لإدارة التفتيش في تحديد أوجه الاخلال الذي قصر به مفتش العمل والحق الضرر بالغير؛ بسبب عدم تعامله بجدية مع الشكاوى المقدمة، ومن ثم يسهل تقرير مسؤولية ومطالبة بالتعويض الذي ألحقه بالغير، علاوة على أن وجود مثل تلك السجلات يعطي إدارة التفتيش مزيداً الشفافية في عملها ويدراً شبهة الفساد.

ويُعد اثبات تقصير مفتش العمل واهماله في القيام بواجباته خطأً مهنيّاً من حيث عدم قيد الشكاوى، أو تقصيره في بحثها وتمحيصها والتحقق من صحتها، أو التعسف في عدم نظرها وذلك بالمخالفة للقواعد المتعارف عليها في مجال عمله، يكفي لإثبات قيام مسؤوليته المدنية ومطالبته بالتعويضات التي ألحقت إضرار بالغير، وفي ذلك ذهب المحكمة الاتحادية العليا الى إقرار "خطأ وزارة العمل في إساءة استعمال حقها والتعسف فيه

1نص المادة (30) من القانون رقم (19) لسنة 2020 بإعادة تنظيم جهاز أبو ظبي للمحاسبة، قانون محلي خاص بإمارة أبو ظبي، منشور على محرك البحث قوقل، نصت مادته على ما يلي: " تصدر بقرار من رئيس الجهاز لائحة إجراءات مكافحة الفساد في مخالفات الفساد المالي والإداري وتتضمن التالي: أ- آلية الإبلاغ عن مخالفات الفساد المالي والإداري ... الخ.

عندما تأخرت على منح موافقة على طلب الطاعن جلب عمال لتتمكن من ممارسة نشاطها لمدة ثمانية أشهر وألحقت به خسائر فادحة يستحق تعويضاً عنها¹.

الفرع الثالث: التحريض على ارتكاب الجريمة: يجب على مفتش العمل أن يحرص على مشروعية وسائل البحث والتحري التي يقوم بها، وألا يخضعها لمعايير ثابتة، حيث إن الوسائل المشروعة للتحري والبحث غير محددة ولا يلزمه الالتجاء لوسيلة معينة بعينها، وإنما اتباع الطرق والأساليب المشروعة مهما كانت دون تحديد أو تفريد²، ولم يحدد المشرع الإماراتي الوسائل التي يتبعها مفتش العمل في البحث والتحري؛ فكل وسيلة ما دامت قانونية يمكن أن يلجأ إليها مفتش العمل طالما من شأنها أن تؤدي إلى الكشف عن الواقعة ومرتكبيها، وحيث أن الواقع التي تعترض عمل مفتش العمل لا حصر لها، لذا كانت وسائل مفتش العمل في جمع المعلومات والتحري والتقصي غير محددة قانوناً، ولم يلزمهم باتباع وسيلة محددة سوى أن تكون مشروعة وغير محرمة قانوناً وعلى سلطة التحقيق مراقبة مشروعية تلك الإجراءات والتأكد من عدم مخالفتها للقانون ودقتها³.

إن عدم تحديد القانون لأساليب محددة مسبقاً للقيام بالكشف عن المخالفات المرتكب بالمخالفة لأحكام قانون العمل، لا تعني أن مفتش العمل يكون في حِلٍّ من أي قيد، وإنما عليه أن يتقيد بالمتطلبات القانونية، إلى جانب ذلك فعليه أن يلتزم بروح القانون ومبادئه العامة، وبناء على ذلك فيحق له اتباع أي وسيلة يراها بشرط الالتزام بالمشروعية، كما أنه ملزم بأن يبين حقيقة الإجراءات التي قام بها كاملة في محضره، وأن يدلي بهذه الحقيقة عندما تطرح إجراءاته للمناقشة⁴.

وأكدت مدونة السلوك المهني⁵ الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتوطين والخاصة بمفتشي العمل في القيمة الثالثة والتي جاءت بعنوان " اللباقة والاحترام " على أن الغاية من هذه القيمة هي " تشجيع الأنماط السلوكية التي تصب في إطار الالتزام بواجب الاحترام تجاه الأفراد أو الزملاء عند إبداء رأي أو اتخاذ قرار أو أداء خدمة، كما تساعد هذه القيمة على نشر مبادئ التسامح و دعم الالتزام بعدم التعسف في استعمال السلطة، وتعمق الوعي السائد بأهمية سلطات وصلاحيات أجهزة تفتيش العمل في التأثير سلباً أو إيجاباً"، وحددت ذات

¹ طعن رقم 383 لسنة 2016، اداري، صادر عن المحكمة الاتحادية العليا، بتاريخ 2017/04/19، حكم منشور على موقع محامو الإمارات.

² الحلبي محمد علي سالم آل عياد، اختصاص رجال الضبط القضائي- في التحري والاستدلال والتحقيق-، جامعة الكويت، ط1، 1983، ص 25.

³ الحلبي محمد علي سالم آل عياد، مرجع سابق، ص 23.

⁴ الجبور محمد عودة، الاختصاص القضائي لمأمور الضبط القضائي، الدار العربية للموسوعات، بيروت، 1986، ص34.

⁵ مدونة السلوك المهني لمفتش العمل، الصادرة عن وزارة العمل، الطبعة الأولى، 20014، ص10.



المدونة قواعد السلوك التي يجب على مفتش العمل الالتزام بها حيث نصت على "عدم التعسف في استعمال السلطة بالالتزام باحترام الناس بصرف النظر عن مهامهم و مناصبهم، وأضافت أن على مفتش العمل " اتخاذ القرارات دون أحكام مسبقة أو اجحاف أو نية إلحاق الضرر".

وقد يلجأ مفتش العمل في سبيل ضبط المخالف أو قلة الأدلة التي يمتلكها ضده أو ضعفها إلى تحريض المخالف بنفسه أو بواسطة غيرها- المخبر أو المصدر السري- على خلق فكرة الجريمة، وضمان ارتكابه لها بغية ضبطه متلبساً بها، وتقديمه بعد ذلك للمحاكمة بأدلة كافية لإدانته، ومن أشهر الأمثلة على ذلك قيام مفتش العمل بإخفاء شخصيته حيث يتظاهر بشرائه سلعة معينة ممنوعة من التداول، أو محدد لها سعراً معيناً خلاف السعر الذي يبيعه به صاحب العمل، بعد أن يتفق معه على تمام البيع يقوم بضبطه وتحرير مخالفة ضده وتقديمه للعدالة إن لزم¹.

إن فكرة التحريض الصادرة عن مفتش العمل تقتصر على الأحوال التي يصدر فيها النشاط التحريضي من شخص ينتمي لجهاز التفتيش بشكل مباشر أو غير مباشر، فلو كان من قام بالتحريض عميلاً تابعاً لمفتش العمل فإن هذا التحريض يُعد صادراً من مفتش العمل، فمن يحرض آخر على ارتكاب جريمة بقصد ضبطه متلبساً أو في مرحلة الشروع، سواء كان الدافع لديه هو الانتقام أو الحصول على مكافأة مالية من جهاز التفتيش إذ يرتب تحريضه ذات الآثار التي يترتبها التحريض الصادر من مفتش العمل، هذا بالإضافة إلى أن اتجاه إرادة مفتش العمل - القصد الجنائي كمبرر وأن الشروع ليس معاقباً عليه في كل الجرائم وخاصة الجرح منها وأن الجرائم التي تخضع لسلطة مفتش العمل تنتمي لجرائم الجرح²، ويرى جانب من الفقه أنه ليس لمفتش العمل - بصفته مأمور ضبط قضائي - أن يحرض على ارتكاب جريمة حتى يتمكن من ضبط الجاني متلبساً بها أو أن يخلقها خلقاً بطريق الغش أو الخداع لأن مثل هذا التصرف يتنافى مع الخلق القويم والفضيلة السليمة³.

بينما توجه الفقه الحديث بشأن التحريض على ارتكاب الجريمة إلى بيان التفرقة بين حالتين، الأولى يعتبر التحريض قائماً إذا كان التحريض من شأنه أن ينشأ جريمة لم تكن في ذهن المتهم، والثانية ما يلجأ إليه مفتش العمل من وسائل معينة كالانخراط مع المجرمين لكشف الجريمة فلا يُعد ذلك من قبيل التحريض وإنما يدخل في

¹الجمعية ناصر مبارك، تحريض مأمور الضبط القضائي على ارتكاب الجريمة لكشفها، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مجلد 0، العدد 51، 2012، ص384، بحث منشور على موقع دار المنظومة.

²سلامة مأمون محمد، التحريض السوري- تداخل رجال السلطة والمرشدين في الجريمة، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مجلد 36، العدد 3، 1968، ص35.

³تايل إبراهيم عبد، المرشد السري، دار النهضة العربية، ط1، 1996، ص 19.

نطاق التحري الدقيق للكشف عن الحقيقة¹، وتُعد الحيلة والخداع إحدى صور التحريض على الجريمة، وهي كل كذب تُدعمه مظاهر خارجية من شأنها ايهام المخالف بأمر معين يدفعه إلى الاعتراف، فالحيلة تقتضي أن يأتي الشخص أعمالاً خارجية يؤيد بها أقواله الكاذبة ويستر بها غشه، والخدعة في أصلها تقوم على تزييف الحقائق من أمور لا وجود لها أساساً، كما أنها تضر إضراراً بالغاً بحقوق الدفاع وتتعارض مع مبادئ وقواعد الأخلاق والأمانة والنزاهة، وقد يلجأ إليها مفتش العمل باعتباره موظف عام، يكثر تعامله مع أطراف العلاقة العمالية ممن هم دون الوعي بحقوقهم الإنسانية أو القانونية، فتتطلي عليهم تلك الحيل والخدع، وهي في ذات الوقت تزعزع الثقة التي يجب أن يتحلّى بها مفتش العمل، حتى ولو لم يكن هناك نص صريح يجرم ذلك الفعل، لأن معظم هذه القواعد غير مكتوبة وإنما تتبع من الضمير وتفرضها مبادئ العدالة وهي بلا شك من وسائل البحث والتحري غير المشروعة التي نهى المشرع من القيام بها².

ومن صور التحريض على الجريمة قيام مفتش العمل بتحريض الشهود قولاً أو فعلاً أو إحاءً بنسبة المخالفة أو الجريمة إلى شخص معين، وذلك بقصد الخلاص من البحث والتحري والانتفاء منه بإثبات الجريمة على شخص ما، أو بقصد تجميع أكبر عدد من الجرائم تم الاستدلال عنها بحيث تساعده أحياناً على الترقية أو الإساءة إلى شخص بينهما عداوة، كما تعد من صور التحريض قيام مفتش العمل بكتابة المحضر وتوجيه الأسئلة للشخص المخالف أو الشهود ويقوم مفتش العمل بالإجابة عليها بنفسه حسب ما يراه مفيداً له في تكييف الواقعة وتسييرها بالاتجاه الذي يُدين الشخص ذاته، مما يتنافى مع مبدأ المشروعية³، وأكدت المحكمة الاتحادية على وجوب أن يكون الاعتراف اختيارياً كي يؤخذ به بالتالي لا يمكن الاعتداد بالاعتراف إن صدر بسبب تأثير الحيلة أو الوعد ولو كان صادقا⁴.

المطلب الثاني: صور الخطأ المهني الناشئ عن مخالفة قواعد الاختصاص

يجب على مفتش العمل أن يراعي قواعد الاختصاص من حيث الزمان والمكان وعدم مخالفتها والخروج عنهما أثناء عمله أو قبل قيامه بالمهام النقضية، كما يجب عليه مراعاة الفئات المستثناة من تطبيق قانون العمل أو الجهات غير الخاضعة لرقابة العمل، وعدم التزام مفتش العمل بتلك القواعد يشكل خطأ مهنيًا في حال أحدث إضرارًا بالغير يعرضه للمساءلة المدنية، ومن ثم يلتزم مفتش العمل بالتعويض المدني في مواجهة

¹ طعن رقم 153 لسنة 2012، جزائي، صادر عن المحكمة الاتحادية العليا، بتاريخ 2012/12/10، حكم منشور على موقع وزارة العدل بدولة الامارات العربية المتحدة، بوابة التشريعات، احكام المحكمة الاتحادية العليا، طعن رقم 1069 لسنة 2019، جزائي، بتاريخ 2020/05/04، حكم منشور على موقع وزارة العدل بدولة الامارات العربية المتحدة، بوابة التشريعات، احكام المحكمة الاتحادية العليا.

² سلطان عبد الرحمن محمد، مشروعية أعمال رجل الشرطة، مكتبة السنهوري، بيروت، لبنان، الجزء الثاني، 2020، ص 335 وما بعدها.

³ عصام زكريا عبد العزيز، مرجع سابق، ص 248.

⁴ طعن رقم 46 لسنة 32 قضائية، جزائي، بتاريخ 2004/03/29، حكم منشور على موقع وزارة العدل بدولة الامارات العربية المتحدة، بوابة التشريعات، احكام المحكمة الاتحادية العليا.



المضروب، حيث أن المشرع الإماراتي وضع مجموعة من النصوص القانونية التي أوجب على مفتش العمل الالتزام بها أثناء عمله وعدم تجاوزها أو مخالفتها وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: تفتيش الأشخاص أو المنشآت غير الخاضعة لسلطات مفتش العمل: اختصاص مفتش العمل يتضح عند بيان النطاق المكاني لسريان قانون العمل، حيث أن مفتش العمل يستمد صلاحية عمله ورقابته من قانون العمل وهو القانون ذاته الذي يحدد نطاق رقابته وتفتيشه، ومن ثم فإن سريان قانون العمل من حيث نطاقه المكاني يشمل جميع أنحاء الدولة، ويستوي في ذلك أن تكون المنشأة أو النشاط الاقتصادي مرخصة من الحكومة الاتحادية أو الحكومات المحلية، مع الأخذ بعين الاعتبار اختصاص مفتش العمل المكاني وعدم تجاوزه والالتزام بما افترضت القواعد القانونية، حيث نصت المادة (3) من المرسوم بقانون العمل الصادر مؤخراً على أنه " 1. يسري أحكام هذا المرسوم بقانون على كافة منشآت وأصحاب العمل والعمال في القطاع الخاص في الدولة"، وحدد الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوطين¹ في المادة (89) اختصاصات مكاتب العمل الذي يتبع إدارة التفتيش العمالي.

كما أن نطاق سريان قانون العمل من حيث المكان مرتبط بصفة الأشخاص الخاضعين له، فالعامل هو الأساس القائم عليه قانون العمل، فكل عامل تربطه علاقة تبعية يخضع من خلالها لإشراف ورقابة صاحب العمل يجعله محلاً لسريان القانون عليه، حيث يسري قانون العمل على جميع العمال أياً كانت نوع النشاط الاقتصادي الذي يقوم به، مع مراعاة الاستثناءات التي نص عليها المشرع في عدم سريان القانون على بعض الفئات المنصوص عليها في المادة رقم 3 من قانون العمل الاتحادي، أو التي قد تضاف لاحقاً بقرار من مجلس الوزراء².

والملاحظ أن المشرع الإماراتي في المرسوم بقانون الأخير ضيق نطاق الاستثناءات الواردة على تطبيق أحكام العمل، فالمادة الخاصة باستثناء تطبيق فئات معينة من الأشخاص من أحكام قانون العمل عدلت منذ صدور قانون العمل في عام 1980م وحتى الآن أربع مرات، وأصبحت الفئات المستثناءة من تطبيق أحكام قانون العمل الصادر مؤخراً ثلاث فئات فقط بعد أن كانت في وقت ماضي سبع فئات، وفي كل مرة يتم تضيق الفئات الخاضعة للاستثناء بشكل أكبر، وعلّة التدرج في تضيق الفئات المستثناءة من تطبيق أحكام القانون استجابة لاعتبارات إجتماعية واقتصادية، وتلبية لمتطلبات منظمة العمل الدولية فهي تهدف للحد من الفئات المستبعدة من نطاق القانون، أي التوسيع في فرص تطبيقه ليشمل طوائف أوسع من العمال، مع الإشارة إلى أن المشرع يعيد النظر في أمر تلك الطوائف بين الفينة والأخرى لذات العوامل عندما تتبدل وتتغير³.

¹ قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2016 في شأن الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوطين، بتاريخ 2016/7/31، الجريدة الرسمية، دولة الامارات العربية المتحدة، العدد 600، السنة 46، متاح للاطلاع على موقع محامو الامارات.

² فرعون هشام، قانون العمل - تنظيم علاقات العمل في ضوء تشريع دولة الامارات العربية المتحدة، جامعة الامارات العربية المتحدة، ط1، 1989، ص12 وما بعدها.

³ نجيدة علي حسين، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الامارات العربية المتحدة، الإدارة العامة للكليات والمعاهد، كلية شرطة دبي، ط1، 1998، ص 102 وما بعده.



وباستقراء نصوص قانون العمل القديم والحديث والقرارات المنظمة لهما بدولة الامارات العربية المتحدة، لم يتبين لنا وجود نصوص تحدد نوعية الجهات الخاضعة لتطبيق قانون العمل أو المستثنى منه، مع الإشارة إلى أن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (81) نصت في المادة رقم (2/2) من أنه "يجوز أن تستثني القوانين أو اللوائح الوطنية منشآت المناجم والنقل أو أجزاء منها من تطبيق هذه الاتفاقية"، مما دعا الباحث لإجراء مقابلة هاتفية مع أحد المسؤولين بإدارة التفتيش بوزارة الموارد البشرية والتوطين، وسؤاله عن مدى امتداد نطاق التفتيش وسريانه على جميع الشركات أم أن هناك شركات مستثناة من التفتيش، حيث أجاب: "أن هناك تنسيق مسبق بين وزارة الموارد البشرية والتوطين ووزارة الاقتصاد بحيث يقوم قطاع التفتيش بالرقابة والتفتيش على جميع الشركات المسجلة لدى وزارة الاقتصاد حسب اشتراطاتها.

كما أن قطاع التفتيش معني بالتدقيق والتفتيش بالدرجة الأولى على العمال فكل عامل يرغب في العمل في القطاع الخاص بدولة الامارات لا بد أن يكون لديه بطاقة عمل تصدرها وزارة الموارد البشرية والتوطين، وبمجرد اصدار تلك البطاقة فإن اختصاص التفتيش يمتد لتلك الشركات التي يعمل بها العامل لتخضع لرقابة وتفتيش العمل، كما أضاف أنه بالفعل توجد في الواقع العملي بعض الشركات معفية من رقابة وزارة الموارد البشرية والتوطين وقطاع التفتيش، وغالبية هذه الشركات تكون مملوكة للحكومات الإتحادية أو المحلية بشكل كلي أو جزئي، ومن ثم لا يحق لمفتش العمل زيارتها ولا التفتيش على عمالها، ومن تلك الشركات على سبيل المثال في إمارة الشارقة "الفنادق بجميع مستوياتها، شركة أصول، شركة رافد، شركة بيئة، فهذه الشركات تخضع لرقابة جهات أخرى، مع الإشارة إلى قانون العمل الجديد لم ينص على استثناء شركات معينة دون غيرها"¹.

وفي سبيل معرفة مدى قيام مفتش العمل بالقيام بدوره على أكمل وجه، أجرى الباحث عدد من الزيارات الميدانية لمنشآت مختلفة في إمارات الدولة²، خلص فيها الباحث إلى أن هناك خلط في الواقع العملي وتداخل في الاختصاصات بين مفتشي العمل التابعين لوزارة الموارد البشرية والتوطين - وزارة العمل سابقا - ومفتشي الدوائر الحكومية المحلية في كل إمارة، وفي ظل عدم وضوح قانون العمل في تحديد الجهات الخاضعة لرقابة قانون العمل، وفي ظل غياب آلية واضحة من وزارة الموارد البشرية والتوطين في الرقابة والتفتيش على نوعية الأنشطة التجارية أو الشركات التجارية أو استثناء البعض منها، لذا يرى الباحث ضرورة قيام وزارة الموارد

¹ مقابلة هاتفية مع رئيس قسم التفتيش، مؤرخه في 09/03/2022، رفض الموظف ذكر اسمه أو اسم الإمارة التي يعمل بها.

² قمنا بزيارة ورشة الرؤيا لتصليح السيارات بإمارة الشارقة، بمنطقة الصناعية، بتاريخ 10/03/2022، واجرينا مقابلة مع مالكها المدعو/ محمد، عربي الجنسية، وزيارة صالون الأمين للحلاقة الرجالية، بإمارة الشارقة، بمنطقة مويح، بتاريخ 10/03/2022، واجرينا مقابلة مع مديرها المدعو / زبير من الجنسية الباكستانية، وزيارة لمحل يدعى غرفة الغسيل " لاندري روم"، بإمارة دبي، بمنطقة الوصل بتاريخ 11/03/2022، واجرينا مقابلة مع مالكها المدعو / حمد حسن القايد، وزيارة محل النوخدة لغسيل السيارات، بإمارة رأس الخيمة، بمنطقة الظيت بتاريخ 12/03/2022، واجرينا مقابلة مع مالكها المدعو / منذر راشد الخنبولي.



البشرية بإصدار اللوائح والقرارات التي تحدد اختصاص مفتشي العمل عن غيرهم بالتعاون والتنسيق مع الجهات الحكومية المحلية.

وتفادياً لذلك دعت النصوص الدولية إلى ضرورة تعاون جهاز تفتيش العمل والجهات الأخرى ذات العلاقة، حيث نصت المادة (5) من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل رقم (81) على أنه " تتخذ السلطة المختصة الترتيبات الملائمة لتشجيع: (أ) التعاون الفعال بين إدارات التفتيش وغيرها من الإدارات الحكومية والمؤسسات العامة أو الخاصة التي قد تشارك في مثل هذه الأنشطة، (ب) التعاون بين موظفي إدارة تفتيش العمل وأصحاب العمل والعمال أو منظماتهم"، ونصت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل (الزراعة) في المادة (12/1) على أنه " تتخذ السلطة المختصة الترتيبات الملائمة لتشجيع التعاون الفعال بين إدارات تفتيش العمل في الزراعة والإدارات الحكومية والمؤسسات العامة المعتمدة التي قد تشارك في مثل هذه الأنشطة"، كما نصت المادة (13) من ذات القرار على أنه " تتخذ السلطة المختصة الترتيبات الملائمة لتشجيع التعاون الفعال بين موظفي تفتيش العمل في الزراعة وأصحاب العمل والعمال أو منظماتهم ان وجدت"، لذا وجب على جهات التفتيش وإدارته المختلفة تكثيف الجهود وزيادة التنسيق فيما بينها بما يخدم المصلحة العامة للدولة¹، والجدير بالذكر أن المحكمة الاتحادية العليا ذهب في أحد أحكامها إلى القضاء بالتعويض للمدعي (مؤسسة) ضد المدعى عليها (جهة حكومية) كون أنها ألغت ترخيصها التجاري دون وجه حق².

وبناء على ما تقدم فإن المشرع الإماراتي لم يواكب متطلبات منظمة العمل الدولية في شأن استثناء بعض الجهات من رقابة مفتشي العمل، حيث إن الواقع العملي يبين أن هناك جهات عديدة غير خاضعة لرقابة مفتش العمل، الأمر الذي نرى معه ضرورة إجراء التعديل اللازم وبيان الجهات الخاضعة لرقابة تفتيش العمل لتفادي اللبس الحاصل بين جهات التفتيش المتنوعة في الدولة واختلاف مراكزها حسب طبيعة القانون المحلي الخاضعة له.

الفرع الثاني: الدخول إلى أماكن العمل وتفتيشها في غير الأوقات المسموح بها: تخول الصفة الوظيفية مفتش العمل القيام بزيارات تفتيشية للمنشآت الخاضعة لرقابة العمل خارج أوقات العمل، سواء كانت الزيارة التفتيشية في الليل أو النهار، حيث أن من المسنقر قانوناً أن من حق مفتش العمل الدخول إلى المنشآت الخاضعة لرقابة العمل والتفتيش عليها في مواعيد العمل لغايات ممارسة اختصاصاته ومهامه³، بينما دخول مفتش العمل إلى المنشآت في أوقات

¹ الياس يوسف، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 1996، ص 136، 137.

² طعن رقم 345 لسنة 2021، اداري، صادر عن المحكمة الاتحادية العليا، بتاريخ 2008/01/15، حكم منشور على موقع محامو الامارات.

³ جمال بنيرة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012، ص 77.

الليل تعترضها بعض المعوقات التي قد لا يكون مفتش العمل ذو اختصاص زمني يمكنه القيام بتلك المهمة استناداً لنص المادة (1/12) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل.

وباستنقاء نصوص قانون العمل الإماراتي والنظر إلى سلطات مفتش العمل ومدى منحه الحق في دخول المنشآت الخاضعة لرقابة العمل في أي وقت من أوقات الليل أو النهار، يتضح وجود اختلاف بين توجه المشرع عند صياغة قانون العمل -الملغي- ومقارنته بتوجهه عند إصداره قانون العمل الساري، حيث نصت المادة (170) من من قانون العمل -الملغي- على حق مفتش العمل " دخول أية منشأة خاضعة لأحكام هذا القانون في أي وقت من أوقات الليل أو النهار دون إخطار سابق بشرط أن يكون ذلك في مواعيد العمل"، ونصت المادة (2) من لائحة التفتيش -الملغية- على أنه " تتولى إدارة التفتيش العمالي بالوزارة المهام الآتية ومنها، ه- إجراء التفتيش الليلي لمراقبة مواعيد العمل وتشغيل الأحداث والنساء"، وأورد المشرع الإماراتي في قانون العمل - ملغي- قيداً هاماً وهو أن يكون دخول المنشأة سواء نهاراً أو ليلاً في مواعيد العمل لأن بعض المنشآت يكون عملها نهاراً فقط، أو ليلاً فقط، أو نهاراً وليلاً عن طريق التناوب، من ثم يكون لمفتش العمل دخول المنشأة في أي وقت من أوقات العمل، ولا يقصد المشرع بلفظ " مواعيد العمل" أوقات العمل الرسمية فقط، بل أي مواعيد تكون المنشأة تعمل فيها ويمارس فيها نشاطها المعتاد، بينما في غير مواعيد العمل لا يباح للجمهور ولا للعمال دخول مكان العمل ومن ثم لا يجوز لمفتش العمل دخوله¹، كما لا يجوز لمفتش العمل تكليف صاحب العمل في غير أوقات العمل بفتح منشأته وتمكينه من دخولها وتفتيشها².

والأصل أنه لا يجوز لمفتش العمل أن يقوم بزيارة المنشأة دون إذن صاحب العمل ودون رضاه وفي غير مواعيد العمل، فإذا كانت المنشأة مما يشغل عادة بالنهار وتغلق بالليل، وقامت لدى مفتش العمل قرائن قوية على مزاوله تلك المنشأة العمل ليلاً، كأن يرى نوراً ينبثق منها، أو يسمع ضجة، أو يشاهد دخان منبعثاً من مداخل المصنع، جاز له دخول المنشأة ومباشرة مهام تفتيش العمل، على أن تخضع القرائن التي قام عليها مفتش العمل بالاستناد عليها وقت الدخول والتفتيش لتعقيب قاضي الموضوع³، فإذا كان قد اساء تقديره فلا تعصمه من المسؤولية المدنية والجنائية حسن نيته⁴. وقد انتقد جانب من الفقه القانوني القيام بالتفتيش في غير أوقات العمل الرسمية، باعتبار أنه يجاوز الغاية التي من أجلها أجاز المشرع لمفتش العمل الدخول إلى أماكن

¹نجيده علي حسين، مرجع سابق، ص 205.

²العيدروس عمر عباس، شرح القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل - دراسة مقارنة مع قوانين العمل العربية والخليجية، مطبعة العين الحديثة، مدينة العين، الامارات، ط1، 1989، ص 470.

³يس عبد الرزاق حسين، مرجع سابق، ص 117، 118.

⁴نجيده علي حسين، مرجع سابق، ص 205.

العمل، فالغرض من التفتيش هو ضمان احترام الحقوق العمالية المنصوص عليها قانوناً، وهذا الغرض لن يتحقق إذا كان التفتيش في غير أوقات العمل الرسمية¹.

والجدير بالذكر أن المرسوم بقانون رقم 33 لسنة 2021 أعاد صياغة نص المادة سالفه الذكر، وأعطى مفتش العمل الحق في دخول المنشآت الخاضعة لرقابة العمل دون الإشارة إلى وقت الدخول، وتلك دلالة بإعطائه صلاحيات أكبر، عملاً بنص المادة 57 من قانون العمل الحالي والمادة رقم 2 من قرار وزير الموارد البشرية والتوطين رقم 8 لسنة 2022 بشأن تنظيم إجراءات تفتيش العمل، ويستخلص من توجه المشرع أنه منح مفتش العمل سلطة الدخول إلى أماكن العمل ورفع القيد السابق، فمفتش العمل له حرية الدخول إلى هذه الأماكن، بشرط أن يكون الدخول لغرض قيامه لمهام عمله، كما أن سلطة مفتش العمل في الدخول إلى أماكن العمل لا تتقيد بوقت معين. فهو يمكن أن يتحقق في أي ساعة من ساعات الليل أو النهار، حتى لو كان الدخول في غير ساعات العمل المعلنة، علاوة إلى عدم حاجة مفتش العمل لإذن مسبق، وأن الزيارة التفتيشية برمتها يجب ألا تكون معلنة مسبقاً لصاحب العمل، والغرض من ذلك هو الحرص على عدم إتاحة الفرصة لصاحب العمل لكي يقوم بإجراء ترتيبات أو تعديلات تغير من واقع الحال، وتزيل معالم المخالفات المرتكبة من قبله² أو لعدم إتاحة المجال للعمالة المخالفة بالهروب من موقع عمله، ويكون المشرع بهذا التعديل وافق توجه منظمة العمل الدولية بإتاحة المجال لمفتش العمل لدخول الأماكن العمل في أي وقت يرى أنه مناسب لذلك، وأقرت المحكمة الاتحادية العليا صراحة بحق مأمور الضبط القضائي دخول مكان العمل وإلقاء القبض على العامل المخالف³.

الفرع الثالث: الدخول إلى أماكن خاصة بصاحب العمل لغايات التفتيش: لا بد أن يكون المكان المراد تفتيشه خاضعاً لأحكام قانون العمل، وهذا يعني أن المكان الخاضع لأحكام قانون العمل قد يكون مؤسسة أو منشأة خاصة، تزاوياً نشاطاً خاصاً أي كان نوعه؛ صناعياً، أو زراعياً، أو تجارياً، أو ثقافياً، أو تربوياً، أو اجتماعياً⁴. ولا يجوز لمفتش العمل أن يدخل مكاناً مملوكاً لصاحب العمل، ولو كان ملحقاً بمكان العمل طالما أنه لا يعد منشأة خاضعة لأحكام قانون العمل، كأن يكون استراحة خاصة لصاحب العمل، وإذا دخلها مفتش العمل يعد مرتكباً لجريمة انتهاك ملك الغير ويستحق العقوبة المقررة لذلك⁵، ويجوز دخوله استثناءً إذا قامت لديه قرائن قوية على أنه يمارس فيها عملاً غير مصرح قانوناً، مع الأخذ بعين الاعتبار أن تقدير مفتش العمل لتلك القرائن سوف تظل خاضعة لتقدير سلطة قاضي الموضوع، الذي قد

¹ يحيى عبد الودود، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ط1، 1964، ص 40.

² الياس يوسف، تفتيش العمل في الدول العربية، مرجع سابق، ص 197، 198.

³ طعن رقم 531 لسنة 2017، جزائي، صادر عن المحكمة الاتحادية العليا، بتاريخ 2017/10/10، حكم منشور على موقع قوانين الشرق.

⁴ يس عبد الرزاق حسين، مرجع سابق، ص 114.

⁵ نجيدة علي حسين، مرجع سابق، ص 201.

يرى أن تلك الفرائن التي استند عليها مفتش العمل في دخوله لمنشأة غير خاضعة لأحكام قانون العمل لم تكن جدية وتبرر انتهاكه حرمة ملك الغير، مما يستتبع تعرضه للمسؤولية المدنية والجزائية في آن واحد¹.

كما أن عدم تسجيل المؤسسة أو المنشأة تبعاً لأحكام قانون العمل وعدم استخراج رخصة تجارية من الجهات المختصة، لا يمنع مفتش العمل من دخولها واخضاعها لقواعد التفتيش العمالي، متى كانت تباشر نشاطاً أي كان نوعه بشكل فعلي، فإن عدم الحصول على رخصة مزاولة نشاط اقتصادي يشكل في حد ذاته جريمة مستقلة بذاتها لا تمنع إجراء التفتيش وتحرير محاضر بالمخالفات التي يتم اكتشافها²، واستثناء مما تقدم، فقد نص المشرع الاتحادي في قانون الإجراءات الجزائية في مادته (42) على عدم مساءلة مفتش العمل عن تجاوز قواعد الاختصاص وانتهاك القيود المفروضة عليه في حال ضبط المخالف أو المتهم وهو في حالة تلبس بالجريمة، وعلة ذلك اسناداً الى مبدأ الضرورة الإجرائية والمستمدة من السرعة التي تتطلبها حالة التلبس بالجريمة والتي توجب على مفتش العمل اتخاذ الإجراءات القانونية التي يتطلبها الأمر مباشرة دون انتظار أخذ الإذن من السلطة المختصة، وحفاظاً على معالم الجريمة وأدلتها من الضياع، ومن ثم فإن مفتش العمل لا يستمد سلطته في هذا الإجراء من سلطة التحقيق وإنما يستمدتها من النصوص القانونية مباشرة³.

المبحث الثاني

صور الخطأ المهني الناشئ عن عمل مفتش العمل أثناء التفتيش

اعتنى المشرع بدولة الإمارات العربية المتحدة بتنظيم الحريات واعتبرها أحد الركائز الهامة في حياة الفرد، وقرر دستور دولة الإمارات هذا الحق عملاً بنصوص المواد 26 و40، كما أن قانون المعاملات المدنية الإماراتي كفل لكل فرد حماية حقوقه وحرمة شخصيته وتعويضه عن الضرر الذي لحق به عملاً بنص المادة 90، فالخطأ المهني الذي يقع من مفتش العمل أثناء رحلة بحثه عن الحقيقة في الجريمة المرتكبة أو المخالفة التي قام باكتشافها قد تلحق إضراراً بكيان الإنسان المادي بحيث يقع على حياة الآخرين ويمس سلامة جسدكم أو يمثل إضراراً بكيان الإنسان المعنوي بحيث يجاوز مفتش العمل صلاحيته ويعتدي على خصوصية الغير⁴، ومن ثم فإنه سوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين، الأول نبحت فيه صور الخطأ المهني الماس بالكيان المادي والثاني نبحت فيه صور الخطأ المهني الماس بالكيان المعنوي.

¹ العريف علي، شرح تشريع العمل في مصر، الجزء الأول، الطبعة الثانية، 1952، ص 64.

² يس عبد الرزاق حسين، مرجع سابق، ص 115.

³ لمزيد من التفاصيل حول حالة التلبس وصورها وشروطها والتزاماتها، انظر، ابوسعدة إبراهيم عبد السلام، المسؤولية المدنية عن العمل غير المشروع، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2020م، ص 192 وما بعدها، انظر كذلك، عبد العزيز عصام زكريا، مرجع سابق، ص 156 وما بعدها، انظر كذلك، أبو سمرة عماد محمود، مرجع سابق، ص 87 وما بعدها.

⁴ إبراهيم عبد السلام ابوسعدة، مرجع سابق، ص 109 وما بعدها.

المطلب الأول: صور الخطأ المهني الماس بالكيان المادي للإنسان

إن حماية الكيان المادي للإنسان يُعد من أساسيات القانون، كما أنها محور اهتمام التشريعات المدنية وكذلك الاتفاقيات الدولية، والقانون المدني اعتبر هذا الكيان معصوماً من اعتداء الآخرين، لذا أخرج من نطاق التعامل فلم يعتبره مالا ولم يعامله معاملة الأشياء، كما حرم أي اتفاق يكون محله المساس بسلامة جسم الإنسان وأعطى المضرور الحق بتعويض الأضرار الجسمانية التي تصيبه من جراء الاعتداء¹.

والأفعال الصادرة عن مفتش العمل باعتباره مأمور ضبط قضائي لا يمكن حصرها، حيث أن المشرع الاجرائي بدولة الإمارات العربية أحاط الفئات التي ذكرها بصلاحيات واسعة أثناء عمله، وفي الوقت ذاته حظر مجموعة من الأفعال التي قد تقع منهم أثناء عملهم أو في سبيل الوصول إلى مرتكبي الجرائم والمخالفات، من ثم فإن مخالفة مفتش العمل للالتزامات المفروضة عليه قد تعرضه لأنواع المسائلة المختلفة سواء الجنائية أو الإدارية أو المدنية، والأخيرة التي نحدد بصدد بحثها، والجدير بالذكر أن الاتفاقية الدولية للتفتيش العمالي لم تنص على اعتبار مفتش العمل أحد مأموري الضبط القضائي ولم تشير إلى أحقية مفتش العمل القيام بتفتيش الأشخاص أو المكاتب أو غيرها من الأعمال منوطة أساساً بمأموري الضبط القضائي، على خلاف منظمة العمل العربية التي نصت في المادة رقم (16) من الاتفاقية رقم (19) بشأن تفتيش العمل على أنه "يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية) ويحمل بطاقة تثبت شخصيته ووظيفته"²، كما أن المشرع الإماراتي، على غرار التشريعات العمل المقارنة، منح مفتش العمل صفة مأموري الضبط القضائي عملاً بنص المادة (33) من قانون الإجراءات الجزائية، وبناء على تلك الصلاحيات المخولة له قد يسيء استعمالها، لذا سنقوم بسليط الضوء على هذه الأفعال في عدة فروع مستقلة.

الفرع الأول: استعمال مفتش العمل فعل التعذيب أو القسوة: استعمال التعذيب أو القسوة مرتبطة بسوء المعاملة والحط من الكرامة الإنسانية، فكلاهما يُمسان الكرامة الإنسانية ويقللان قيمة الإنسان، بينما رفعت الشريعة الإسلامية قيمة الإنسان في قوله تعالى " وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا"³ بالتالي فأي مساس أو اعتداء على كرامة الإنسان يتعبر فعلاً معاقباً عليه بإجماع فقهي قانوني دولي، فجميع الشرائع السماوية والقوانين الوضعية تنبذ العنف وترفض ممارسات التعذيب أو القسوة أو الحط من الكرامة الإنسانية، فالإنسان يجب أن لا يخضع لأي نوع من أنواع التعذيب أو القسوة أو الحط من الكرامة تحت أي مسمى أو مبرر، استجابة لفطرة الله التي فطر الناس عليها وتماشياً مع أحكام القوانين الدولية والمحلية⁴.

¹ أبو سمرة عماد محمود، مرجع سابق، ص 124 .

² علي فيصل علي، مرجع سابق، ص 207، 208.

³ الآية (17) من سورة الاسراء .

⁴ زاغود عبد السلام جمعة، تعذيب الانسان - دراسة في إطار الشريعة الإسلامية والقانون الدولي لحقوق الانسان -، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، السعودية، ط1، 2013، ص 11، 12.

والمشرع الإماراتي لم يضع تعريفاً لفعل التعذيب كونه مصطلحاً واسعاً، اختصره الفقهاء في أنه عمل من أعمال العنف الشديدة المشتملة على القسوة دون نية ازهاق روح المجني عليه، أو أعمال العنف البسيطة أياً كانت درجتها، كما يستوي أن يكون التعذيب واقعاً على جسد المجني عليه أو على نفسيته سواء كان الغرض منه الحصول على معلومات، أو اعترافات، أو بهدف إنزال العقاب أو لأغراض التهريب¹، وذهب البعض إلى اعتبار الفعل الصادر من مفتش العمل والذي يُألم جسد الغير ولو كان على نحو يسير أو البصق عليه أو رمي الأشياء نحوه أو دفعه أو شدة من شعره، تعد من قبيل أعمال القسوة وهو كل فعل ينطوي على العنف يقع على الشخص المضروب يلحق به إضراراً²، وذهب آخرون إلى اعتبار أن معيار التفرقة بين التعذيب والقسوة أن أفعال الأخير تكون دائماً أقل إيذاءً من فعل التعذيب سواء كان الفعل واقعاً على جسد المتهم أو نفسيته³، فالتعذيب هو الإيذاء القاسي العنيف الذي يفعل فعلته ويفت من عزيمة المعذب وما دون ذلك يندرج تحت فعل القسوة⁴.

وأكد دستور دولة الإمارات في نص المواد 26 و28 على حظر جميع أنواع التعذيب أو الحط من كرامة الإنسان أو التقليل منها، ويعد فعل التعذيب واستعمال القسوة الصادر من مفتش العمل من أخطر الأفعال، وبخاصة أن الفئة التي يقع عليها التعذيب أو القسوة هي من الفئات الضعيفة الجاهلة بحقوقها القانوني عادة، وبطبيعة الحال فإنه عند ضبط المتهم وافتقار المفتش للأدلة ضده، قد يلجأ لاستخدام التعذيب أو القسوة لحمل المتهم على الاعتراف، ويعد التعذيب والقسوة بصورة عامة من أبشع الجرائم اهداراً لكرامة الإنسان وأكثرها خطراً لارتباطها بكيان الإنسان المادي والمعنوي، كما يعد التعذيب منتشراً على نطاق واسع من اقطار العالم⁵، وغالبية مفتشي العمل يميلون إلى الاعتقاد بجدية وسائل التعذيب في تحقيق نتائج باهرة لحظة السعي وراء مرتكب الجريمة، ولا شك أن أخذ الدليل بإحدى صورة التعذيب يعد محاولة من مفتش العمل لإخفاء قصوره وعدم كفاءته لتلك المهام وهداراً لجهود الإدارة التي يعمل بها وافساداً لتسليم المتهم ومحاكمته محاكمة عادلة⁶، وفي

¹ سند حسن سعد، الحماية الدولية لحق الانسان في السلامة الجسدية، دار النهضة العربية، مصر، الطبعة الثانية، 2004، ص351.

² أبو سمرة عماد محمود، مرجع سابق، ص 135.

³ محمد عبد الله أبو بكر سلامة، مرجع سابق، ص 122.

⁴ تاوضروس جمال، الشرعية الدستورية لأعمال الضبطية القضائية، بدون دار نشر، بدون طبعة، 2006، ص 36.

⁵ زاقود عبد السلام جمعة، مرجع سابق، ص 17.

⁶ الزرعوني هاشم عبد الرحمن، المسؤولية المدنية لمأموري الضبط القضائي، إدارة مركز بحوث الشرطة، شرطة الشارقة، ط1، 2015، ص98.



هذا الشأن، قضت المحكمة الاتحادية العليا بأن "البناء المادي لجريمة استعمال القسوة يتحقق كلما استعمل الموظف العام العنف مع المجني عليه اعتماداً على سلطة وظيفته"¹.

الفرع الثاني: استعمال مفتش العمل فعل القبض أو الحجز أو الحبس بشكل غير مشروع: اختلفت التشريعات المقارنة حول مدلول القبض والحبس والحجز إلا أنهم اتفقوا جميعاً أن تلك الأفعال تؤدي إلى تقييد مادي لحركة الأشخاص وسلبها بالقوة فترة من الزمن دون إرادتهم، والمشرع الإماراتي لم يعرف تلك المصطلحات ولذا اجتهد الفقه في وضع تعريف لها، فعرف البعض فعل القبض على أنه امسك الشخص من جسده وتقييد حركته وحرمانه من التنقل والحركة، ويدخل في معنى القبض توجيه أمر شفوي من مفتش العمل إلى الشخص المقبوض عليه بعدم مغادرة المكان وإطاعته في ذلك، كما يعد قبضاً قيام مفتش العمل بإدخال الجاني لأحد الغرف أو المكاتب وإغلاق الباب عليه لمنعه من مغادرة المكان²، بينما الحبس والحجز فهو حرمان الشخص من حريته فترة من الزمن، يختلفان في أن الحبس يتم في مكان مخصص له كأن يوضع في سجن حكومي وتكون فترة مكوثه أطول من الحجز بينما الحجز يتم في مكان خاص غير حكومي لفترة زمنية قصيرة³.

لذا، تكفل دستور دولة الإمارات العربية المتحدة - كما هو حال معظم الدساتير - بحماية حرية الحركة والتنقل، حيث أن الإنسان حر في حركته وتنقله ذهاباً وإياباً لأي وجه يرغب بها دون تقييد أو تحييد، فكل الحقوق والحريات تحتاج لممارستها لحرية الحركة والتنقل⁴، كما نصت المادة 47 من قانون الإجراءات الجزائية أنه لا يجوز توقيف المتهم أكثر من 48 ساعة ويجب على السلطة المختصة عرض المتهم على النيابة العامة لإعمال اختصاصها قبل مرور الفترة المشار إليها، قد يلجأ مفتش العمل لارتكاب أحد الأفعال السابقة كنوع من الضغط على أحد الأشخاص العاملين في نطاق اختصاصه لمعرفة الجناة أو الحصول على معلومات أو أدلة تقيده في الوصول إليهم، وإن كان هذا الفعل يتنافى مع أخلاقيات المهنة ويعرضه للمساءلة⁵، ومن تلك الصور لجوء مفتش العمل أثناء مدهمة أحد الأماكن التي يتم استغلال العامل فيها باعتباره فعل من أفعال الإتجار

¹ طعن رقم 2 لسنة 2011، جزائي، صادر عن المحكمة الاتحادية العليا، بتاريخ 2011/11/22، حكم منشور على موقع محامو الامارات.

² رشيد طارق صديق، حماية الحرية الشخصية في القانون الجنائي، منشورات الحلبي القانونية، ط1، 2011، ص 163.

³ سرور أحمد فتحي، الوسيط في شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار النهضة، ط1، 1986م، ص 542، انظر كذلك أبو سمرة عصام محمود، مرجع سابق، ص143.

⁴ النور عوض الحسن، حقوق الانسان في المجال الجنائي، بدون دار للنشر، ط1، 1999، ص 316.

⁵ طعن رقم 617 لسنة 2013، جزائي، صادر عن المحكمة الاتحادية العليا، بتاريخ 2014/04/15، حكم منشور على موقع محامو الامارات.



بالبشر، وظناً منه بأن الأفعال السابقة تحقق الهدف المرجو بانتزاع اعتراف الجناة بإرغامهم أو تعذيبهم أو حجزهم وأن تلك الأفعال تؤدي إلى الانتهاء من جمع الأدلة بأسرع الطرق وأقلها مجهوداً¹.

الفرع الثالث: تجاوز مفتش العمل حدود سلطاته في التفتيش: يعد التفتيش من أهم القيود التي ترد على الحرية الشخصية ويشكل انتهاكاً صريحاً ومساساً للحرمة الشخصية والحياة الخاصة واعتداء على مستودع أسرار الأفراد، لذلك حرصت دساتير العالم و الجمعيات المعنية بحقوق الإنسان على وضع الضمانات والقواعد والأسس التي تقوم عليها أحكام التفتيش حفاظاً على الحقوق والحريات وللمنع الإجراءات التعسفية، فقد نصت المادة (12) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على "عدم جواز التعرض أو التدخل التعسفي في حياة الإنسان أو أسرته أو مسكنه"، وهذا ما أكدت عليه المواد 26 و 36 من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، وحرص قانون الإجراءات الجزائية على ضمان هذا الحق ونظم أحكام التفتيش في باب كامل (الباب الرابع) تحت عنوان "تفتيش الأشخاص والمنازل" ونظم أحكامه في أربعة عشر مادة (من المادة 51 الى المادة 64)، تضمنت أحكاماً مفصلة في التفتيش والسلطات التي يجوز له القيام بها - ومفتش العمل أحد المخولين بإجراء التفتيش - والضمانات التي يجب أن تراعى في أثناء تطبيق أحكامه. وفي هذا البند سنقتصر الحديث على تفتيش الشخص - كونه من الإجراءات الماسة بالكيان المادي للإنسان ذلك أن تفتيش الأشخاص يمكن اعتباره استثناء على القاعدة العامة التي تقضي بعدم المساس بحريات الأشخاص وحرمة مساكنهم، وهي من الإجراءات التي تلجأ إليها السلطة العامة من أجل حفظ الأمن العام وسلامة المجتمع والبحث عن الأدلة وهو إجراء يتم اللجوء إليه عادة بعد وقوع الجريمة.

وقد يلجأ مفتش العمل إلى تفتيش الأشخاص أثناء القيام بعمله حيث حددت المادة (87) من الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوطين جزء من الصلاحيات التي يمارسها مفتش العمل ومنها ما يلي: " 3. الإشراف والرقابة على عمليات مكافحة الإتجار بالبشر، 6. التحقق من العمالة المخالفة لأنظمة العمل وفقاً للتشريعات المعمول بها في الدولة واتخاذ الإجراءات اللازمة في حقهم بالتنسيق مع الجهات المختصة بالدولة"، ونص دليل إجراءات التفتيش في المادة (3) على أنه من ضمن مهام وأهداف التفتيش ما يلي: " 4. رصد المؤشرات الدالة على وجود أو احتمالية وجود أعمال تنطوي على جريمة الإتجار بالبشر أو العمل الجبري ضد العمال الذين تنطبق عليهم أحكام قانون العمل"، ونص البند (12) من دليل إجراءات التفتيش والمعنون " بمتابعة حالات الاشباه بالإتجار بالبشر والعمل الجبري والتحرش الجنسي" على الاجراءات التي يجب على مفتش العمل الالتزام بها في حال تطلب قيامه بذلك، وهذه الأعمال على سبيل المثال لا بد فيها من قيام مفتش العمل بإجراءات التفتيش بنفسه أو من خلال الاستعانة بالسلطة العامة.

¹المزيد من المعلومات حول ذلك، انظر: عوض الحسن النور، مرجع سابق، ص 320 وما بعدها، انظر: رشيد طارق صديق، مرجع سابق، ص 162 وما بعدها، انظر: تأليف: عمرو واصف العريف، تقديم: سمير عالية، النظرية العامة في التوقيف الاحتياطي، منشورات الحلبي القانونية، ط1، 2004، ص 186 وما بعدها. انظر: عبد التواب معوض، الحبس الاحتياطي، بدون دار نشر، ط4، 1997، ص 20 وما بعدها.

وتفتيش الأشخاص عادة ما يرتبط بجريمة هتك العرض وهو أي فعل يستطيل إلى جسم الغير فيخل بحيائه ويصيب عورته ويخدش عاطفة الحياء عنده، ويستوي أن يقع هتك العرض من رجل على رجل أو امرأة على رجل والعكس صحيح¹، ودعت منظمة العمل الدولية إلى توظيف النساء في جهاز التفتيش حيث أشارت المادة (8) من الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل على أنه " للرجال والنساء الحق في التعيين في هيئة التفتيش، ويجوز عند الضرورة إسناد واجبات خاصة للمفتشين الرجال والنساء"، وحرصت وزارة الموارد البشرية والتوطين - وزارة العمل سابقا - على دمج العنصر النسائي في إدارة التفتيش لضمان صحة تفتيش النساء إن لزم الأمر ولتيسير الإجراءات وسرعة إنجازها دون الحاجة إلى طلب المساعدة من الجهات الأخرى، وتفتيش الأشخاص في الحالات التي سمح القانون بها يمتد لتفتيش كل ما يحمله بشخصه، من ثم فإنه يحق لمفتش العمل تفتيش الأمتعة والحقائب والأوراق التي يحملها المتهم معه².

والأصل أنه لا بد من استصدار إذن من الجهات المعنية بإجراء التفتيش إلا أن قانون الإجراءات الجزائية نص في المادة (33) على استثناء فئة من العاملين في الجهات الحكومية وأجاز لهم القيام بالتفتيش دون إذن مسبق ومنهم مفتش العمل أثناء عمله، وهذا الاستثناء محل خلاف بين الفقهاء، ويرى الجانب المعارض منهم أن في ذلك انتهاك لحرمة الحياة الخاصة كونه غير مقتصر على البحث عما يمتلكه الشخص أو يخفيه في جيوبه أو البسته الخارجية أو الداخلية، بل يشمل البحث في كل مكان في جسده أو كل ما يحمله أو يتصل به كحقائب وحاجات شخصية، مما يجعله قابلا للطعن أمام الدوائر الدستورية³.

وتجدر الإشارة أن مفتش العمل ليس بحاجة إلى إذن للدخول إلى المنشآت الخاضعة لرقابته وتفتيشها وضبط المخالفات التي يكتشفها عملا بنص المادة (57) من قانون العمل والتي خولته ذلك بصريح العبارة، وهذا الاجراء هو جوهر عمل مفتش العمل⁴.

الفرع الرابع: إتلاف منتجات صاحب العمل بحجة الفحص: أناط المشرع مفتش العمل بصلاحيات مختلفة من ضمنها صلاحية الفحص وأخذ العينات واختبارها وذلك للتحقق من توفر شروط الصحة والسلامة التي تلزم القوانين صاحب العمل بتوفيرها لضمان حماية العمال أثناء العمل من المخاطر التي يمكن أن تلحق بهم، ولضمان تزويد المجتمع

¹ طعن رقم 185 لسنة 2007، جزائي، صادر عن المحكمة الاتحادية العليا بتاريخ 2008/01/15، حكم منشور على موقع محامو الامارات، حيث جاء فيه " اما بالنسبة لاعتبار التفتيش باطل لأنه تم على يد "أنثى" فهو قول مردود لعدم وجود نص في القانون يمنع ذلك وإن ما جاء في القانون، في المادة 52 من قانون الإجراءات الجزائية أن تفتيش الأنثى يجب أن تقوم به أنثى ولم تمنع هذه المادة تفتيش الأنثى للرجل".

² رشيد طارق صديق، مرجع سابق، ص 298.

³ انظر: رشيد طارق صديق، مرجع سابق، ص 302، انظر كذلك: عوض الحسن النور، مرجع سابق، ص 373.

⁴ طعن رقم 498 لسنة 2009، جزائي، صادر عن المحكمة الاتحادية العليا، بتاريخ 2010/02/15، موقع قوانين الشرق.



ببضاعة ذات جودة ومنعاً للغش والتلاعب، حيث أن مفتش العمل ملزم بإجراء فحصٍ دقيقٍ لبيئة العمل بما في ذلك المباني والأجهزة والمعدات والمواد المستعملة والمنتجات الرئيسية والثانوية، بالإضافة إلى فتحات التهوية والإنارة والضجيج، وأدوات وأجهزة الوقاية الشخصية للعمال.

وعادة ما يحتاج مفتشو العمل للقيام بذلك بأن يستعينوا بأجهزة فحص لأغراض معينة، لإجراء الفحوصات المطلوبة في مكان العمل، إلا أنه في حالات خاصة قد تقضي إجراء هذه الفحوصات خارج مكان العمل، حيث يمكن أن تتوفر أجهزة واختصاصيون مؤهلون للقيام بها. وللقيام بذلك كُلف مفتشو العمل بأخذ عينات من المواد والمنتجات المستعملة في مكان العمل بغية تحليلها لمعرفة مدى تأثيرها على صحة وسلامة العمال والمجتمع¹، عملاً بما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم (81) في المادة (12) من البند (1-ج-3)، وما نصت عليه الاتفاقية رقم (129) في المادة (16) من البند (1-ج-3) على ذات النص وجاء بصورة متطابقة حيث ورد النص على النحو التالي " ج- إجراء أي فحص أو اختبار أو تحقيق قد يروونه ضرورياً للتحقق من المراعاة الدقيقة للأحكام القانونية وبوجه خاص: 3- أخذ أو اقتطاع عينات من المواد والمنتجات المستعملة أو المتداولة لأغراض التحليل، بشرط إخطار صاحب العمل أو ممثله بالعينات أو المواد التي أُخذت أو اقتطعت لهذه الأغراض"، ونصت المادة (22) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل في البند رقم (3) على أنه تتولى الوزارة التنسيق مع الجهات ذات العلاقة بالصحة العامة والرعاية والسلامة المهنية للعمال وذلك وفقاً للتالي: د. الرقابة والتفتيش وتطبيق الجزاءات الإدارية على المنشآت المخالفة لتعليمات الصحة والسلامة المهنية.

وأورد القرار الوزاري رقم (48) لسنة 2022 بشأن إجراءات التفتيش مجموعة من الإجراءات ومنها ما نصت عليه المادة (2) لمفتش العمل الصلاحيات والاختصاصات التالية: 3. القيام بأي فحص أو تحقيق لازم لتثبيت من سلامة تنفيذ التزامات صاحب العمل القانونية. 6. أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها من الأعمال الخاضعة للتفتيش مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال أو سلامتهم.

وباستقراء النصوص سالفة الذكر فإنه يجب على مفتش العمل أخذ العينات أو اقتطاع جزء منها لإجراء الفحوصات والتأكد من مطابقتها لمعايير الصحة والسلامة، ونظراً لتعقيدات المواد المستعملة في الصناعات وغيرها ولعدم تأهيل مفتش العمل وإمامه بكافة المعلومات والتفاصيل حول طريقة اقتطاع العينات الصحيحة، قد يتسبب أثناء اقتطاع تلك العينات بإضرار لصاحب العمل أو قد يتلف جميع المواد المصنعة أو جزء منها في سبيل أخذه عينه لفحصها أو قد يعتمد إتلافها استغلالاً لصلاحيته في أخذ العينات وانتقاماً من صاحب العمل في الوقت ذاته مما يعد ذلك خطأً مهنيًا صادراً عن مفتش العمل².

ويدخل في ذلك كذلك قيام مفتش العمل بإتلاف مواد صاحب العمل أو تعطيل الآلات بإهماله وتقصيره ورفضه المساعدة من قبل العمال بحجة فحص تلك المواد والآلات أو التحفظ على مواد صاحب العمل دون وجه حق أو

¹ الياس يوسف، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمت الحاضر وتحديات المستقبل، مرجع سابق، ص 204، 211.

² صبرية مزناد، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2019، ص 187، بحث منشورة على محرك البحث قوقل.



الاستيلاء عليها لغرض غير مشروع¹. وجاءت النصوص الوطنية متوافقة مع النصوص الدولية في هذا الشأن إلا أنها لم تحدد مسؤولية مفتش العمل إذا ما أتلّف مواد صاحب العمل أو عطل آلاته².

الفرع الخامس: إخلال مفتش العمل بواجباته العامة أثناء التفتيش: حث قانون العمل في أحكامه على ضرورة قيام مفتش العمل بدوره الوقائي بالتفتيش على المنشآت الخاضعة لرقابته والتحقق من التزام أصحاب العمل والعمال بالشروط والواجبات المنوطة بهم، بهدف اكتشاف مفتش العمل لبعض الممارسات الخاطئة والتنبيه عليها وتزويد أصحاب العمل بالمعلومات والإرشادات التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام المرسوم بقانون والالتزام بالصلاحيات والاختصاصات المنوطة به وفق القوانين واللوائح، ومن ثم يجب على مفتش العمل الالتزام بها وعدم مخالفتها ومنها ما يلي:

أ- **تقديم النصح والإرشاد والتوجيه:** النصح والإرشاد هو الطريق الأمثل لضمان التقيد بتشريعات العمل من خلال تقديم مفتش العمل واجب النصح والإرشاد إلى أصحاب العمل والعمال ولفت انظارهم إلى حقوقهم وواجباتهم والحرص على تثقيفهم، وهذا ما أكدت عليه منظمة العمل الدولية في الاتفاقية رقم (81) حيث نصت الفقرة (ب) من المادة (3) على أن " تكون وظائف تفتيش العمل " ب -تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال المعنيين بشأن أكثر وسائل الالتزام بالأحكام القانونية بفعالية "، ونصت المادة (6) من الاتفاقية الدولية رقم (129) على أن وظائف التفتيش العمل في الزراعة هي ما يلي (ب) " تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال المعنيين بشأن أكثر ووسائل الالتزام بالأحكام القانونية بفعالية". ونصت المادة (33) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل على أن يكون لمفتشون الوزارة الصلاحيات والاختصاصات التالية ونصت الفقرة (ب) من ذات المادة على إلزام مفتشو العمل بتزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات الإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام المرسوم بقانون والقرارات المنظمة له، ونصت المادة (91) من القرار الوزاري رقم (33) لسنة 2022 بشأن الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوطين على أن تتولى إدارة التوجيه ممارسة الاختصاصات الآتية: "2. توجيه النصح والإرشاد لأصحاب العمل والعمال والمقيمين بالدولة عن طريق وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة وعقد الندوات والمحاضرات الإرشادية بالتعاون مع الوحدات التنظيمية بالوزارة والجهات المعنية". وبناء على ما سبق فإن التشريعات الوطنية واكبت الاتفاقيات الدولية في حث مفتشي العمل على توجيه النصح والإرشاد. ومن ثم فإن مفتش العمل يقدم مشورته فيما يتعلق بمعايير العمل وضمن إطار النصوص والأحكام القانونية وليس بشأن التفاصيل التكنولوجية لأن دوره هو ضمان توفير الحماية التي ينص عليها القانون.

والهدف من تقديم مفتش العمل النصح والإرشاد هو أن الكثير من المخالفات التي ترتكب تكون نتيجة جهل مرتكبيها بالأحكام القانونية أو جهلهم بالطريقة التي يجب أن تنفذ بها، لذا فإن مفتش العمل يسعى للقيام بتعريفهم بالأحكام الواجب اتباعها وعدم مخالفتها، مما يساهم في الحيلولة دون ارتكاب المخالفات ومن ثم تحقق الغاية التي يسعى إليها القانون. كما

¹ حسن علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 1996، ص 451.

² طعن رقم 265 لسنة 2001، مدني، صادر عن محكمة تمييز دبي، بتاريخ 20/01/2002، موقع قوانين الشرق.



أن تقديم مفتش العمل للنصح والإرشاد لأطراف العلاقة العمالية يندرج في إطار منظور وقائي، وأبرز الصور التي يقدم خلالها مفتش العمل للنصح والإرشاد هي من خلال زيارته التفتيشية للجهات الخاضعة لرقابته والإجابة على الاستفسارات التي ترد إليه من أصحاب العمل أو العمال، أو من خلال حضور أطراف العلاقة العمالية لمكاتب التفتيش وطلب المشورة مباشرة أو من خلال عقد الندوات أو المحاضرات التوعوية لأطراف العلاقة العمالية أو القيام بحملات توعية عبر وسائل التواصل المختلفة وباللغات التي يجيدها أطراف العلاقة العمالية¹. فعدم التزام مفتش العمل بتقديم المشورة الفنية التي نصت عليها التشريعات المختلفة يعد اختلالاً بعمله وخطأً مهنيًا صادر منه، ومثاله أن يكتشف مفتش العمل مخالفة بسيطة وقع بها صاحب العمل وبدلاً من نصحه وانذاره بإزالتها خلال مدة معينة، يقوم على إثرها بتحرير مخالفة مالية ضخمة ضده أو التوصية بإغلاق منشأته أو غيرها من الصلاحيات الممنوحة له مما يؤدي إلى إضرار صاحب العمل وتأثر منشأته التجارية، وذهبت محكمة النقض بأبوظبي إلى أن الأمر بتوجيه النصح والإرشاد قبل اتخاذ الإجراءات القانونية الأخرى الأشد خيار متروك لجهة الإدارة عند الإمكان، إذ أنه إجراء تنظيمي لا يترتب على مخالفته بطلان تحريك الدعوى الجزائية².

ب- الوقاية من مخاطر العمل: أناط المشرع بمفتش العمل واجب متابعة تنفيذ صاحب العمل للواجبات المفروضة عليه ومراقبته بما لديه من صلاحيات، سعياً في تحقيق الغاية المقصودة والهدف المنشود من تشريع قانون العمل هو ضمان صحة وسلامة واستقرار العمال³. ونظراً لكثرة استخدام الآلات ووسائل الإنتاج المختلفة واعتبارها جزءاً في أغلب الصناعات والاعتماد عليها بشكل كبير جداً، ولما كان التعامل مع هذه الآلات والمعدات لا بد أن يتم بحذر شديد ودراية وعلم من طرف العامل المشغل لها والمشرف عليها، الزم المشرع صاحب العمل بإجراءات تدريب العمال وتوفير وسائل السلامة والوقاية المناسبة لهم، حماية لهم من ضرر تلك الآلات المختلفة والشظايا المتطايرة والاجسام المتساقطة، أو الحادة، أو الملتهية أو المتفجرة أو السامة وغيرها⁴.

وتعتبر الوقاية من مخاطر العمل من أهم مجالات الوظيفة الوقائية التي يمارسها مفتش العمل في نطاق اختصاصه حيث لاقت أحكامها اهتماماً واسعاً على النطاق الدولي حيث جاءت التوصية رقم (81) لسنة 1949 بشأن تفتيش العمل ودعت إلى تطبيق الواجبات الوقائية لإدارات تفتيش العمل في المادة (أولاً) حيث نصت في البند (2) على أنه يجب على إدارة التفتيش التحقق من التزام صاحب العمل من توفير وسائل صحة والسلامة في بيئة العمل وما إذا كانت تشكل خطراً على صحتهم وسلامتهم من عدمه، وجاء في البند (3) من ذات المادة على أنه يحق لإدارة التفتيش الاعتراض على المنشآت الخاضعة لرقابتها إذا تبين لها أن بيئة العمل تشكل خطراً ضاراً بصحة العمال. كما صدرت

¹ علي فيصل علي، مرجع سابق، ص 99 وما بعدها.

² طعن رقم 292 لسنة 2020، جزائي، صادر عن محكمة نقض أبو ظبي، بتاريخ 2020/05/03، موقع محامو الإمارات.

³ يس عبد الرزاق حسين، مرجع سابق، ص 98 وما بعدها.

⁴ سرحان عدنان، المهداوي علي أحمد، عبيدات يوسف محمد، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 9 لسنة 1980م وتعديلاته، مكتبة الجامعة، الإمارات، ط1، 2012، ص 196، 197.



عن منظمة العمل الدولية " مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية¹ " وتضمنت نصوصها حماية العمال من الإعتلال والأمراض والإصابات المرتبطة بالعمل وأوكلت إلى مفتشي العمل التأكد من تطبيق أصحاب العمل لها². وجاءت النصوص الوطنية مدعمة ومكملة للنصوص الدولية حيث نظمت اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون بشأن تنظيم علاقات العمل إجراءات الصحة والسلامة بشكل مفصل في نص المادة (22) وجاء في مجملها أن صاحب العمل يلتزم بتوفير وسائل الوقاية والسلامة للعمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية والحرق وسوء استخدام الآلات وغيرها من أدوات العمل، وتوعية العمال بجميع الوسائل المتاحة بضرورة التقيد بتلك التعليمات والتأكد باستمرار من أن الظروف السائدة في أماكن العمل توفر وقاية كافية لصحة وسلامة العمال المشتغلين بالمنشأة.

ونصت المادة (33) من ذات اللائحة على أن يتولى تفتيش العمل مراقبة تنفيذ الأحكام على وجه سليم وبخاصة فيما يتعلق منها بشروط العمل والأجور ووقاية العمال وحمايتهم أثناء العمل، والجدير بالذكر أن وزارة الموارد البشرية والتوطين أنشأت إدارة الصحة والسلامة المهنية وجعلت إدارتها لدى وكيل الوزارة المساعد لشؤون التفتيش، ونظمت أحكامها كل من المادة (92،93) من الهيكل التنظيمي الخاص بالوزارة ونصت على مجموعة التزامات يجب على مفتش العمل مراعاتها. ومن أهم تلك الالتزامات إجراء التفتيش الدوري على المنشآت الخاضعة لرقابة العمل والتأكد من تطبيق الأحكام والقرارات المنظمة لشروط الصحة والسلامة وتوفير الوقاية من إصابات العمل، مراقبة تنفيذ اشتراطات ومعايير السكن العمالي والسلامة المهنية، نشر الوعي بين العمال بمختلف الوسائل المتاحة بأهمية مراعاة شروط السلامة والصحة المهنية بمختلف مواقع العمل، ضبط مخالفات الصحة والسلامة المهنية واتخاذ الإجراءات اللازمة لدرء خطر الإصابات والأمراض، كما نصت المادة (2) من إجراءات تنظيم تفتيش العمل على مجموعة صلاحيات واختصاصات لمفتش العمل يلتزم بها ومنها المحافظة على صحة العمال وسلامتهم ولو تطلب الأمر أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة لفحصها في حال غلب على ظنه أن لها تأثيراً على صحتهم. كما له أيضاً طلب إجراء الكشف الطبي على العاملين بالمنشآت وإجراء البحوث الطبية المعملية لتأكد من ملائمة ظروف العمل ومدى تأثيرها على المستوى الصحي والوقائي للعمال، كما نظم القرار الوزاري رقم (44) لسنة 2022 بشأن الصحة والسلامة المهنية والسكنات العمالية ضرورة تعيين ضابط للصحة والسلامة المهنية في المنشآت التي تزيد عدد موظفيها على 100 عامل، وجاء القرار الإداري الصادر من وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين رقم (28) لسنة 2022 بشأن الصحة والسلامة المهنية والسكنات العالمية مفصلاً ومبيناً التزامات أصحاب العمل والعمال المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، ومنها التزامات أصحاب العمل المتعلقة بالسجلات، التزامات أصحاب العمل بمواقع العمل من حيث أماكن العمل ومخاطرها، الإنارة، التهوية، الضوضاء، الحرارة، السلاالم، الحريق، الآلات، الغلايات وأواني الضغط، المواد الخطرة، معدات وأدوات الرفع و الجر، أعمال الحفر، أعمال الهدم، أعمال البناء، وغيرها، التزامات صاحب

1 مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2011، منشور على محرك البحث جوجل.

2 مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، منظمة العمل الدولية، السلامة والصحة المهنية، مكتب العمل الدولي جنيف، الطبعة الأولى، القاهرة، 2001.

العمل بشأن معدات الوقاية الشخصية، التزامات صاحب العمل بشأن الرعاية الصحية، التزامات صاحب العمل بشأن المركبات، التزامات صاحب العمل في العمليات الصناعية، التزامات العامل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، التزامات ضابط الصحة والسلامة المهنية. كما أوضح القرار أن على مفتش الصحة والسلامة المهنية مراقبة تنفيذ الأحكام والقوانين واللوائح والقرارات وأدلة الإجراءات بشأن الصحة والسلامة.

وباستقراء النصوص السابقة فإنه يتضح أن المشرع كلف والزم مفتش العمل بالقيام بدوره الرقابي والوقائي للتأكد من توافر وسائل الصحة والسلامة، فالعامل عادة يندفع إلى القبول بالعمل بصرف النظر عن شروطه وظروفه والمخالفات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، لذا حرصت قوانين العمل على إيعاز هذا الدور لمفتش العمل لتأكد من تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته اتجاه العمال وحمايتهم، فإهمال مفتش العمل التفتيش على وسائل الصحة والسلامة واعتبارها من واجبات صاحب العمل أو اعتبار أن كل عامل مسؤول عن سلامته وصحته الشخصية لا يعفي مفتش العمل من مسؤوليته المدنية طالما ألحق بالغير إضرار بفعله وهو يعد من قبيل الأخطاء المهنية الصادرة عن مفتش العمل، كما اعتبرت المحكمة الاتحادية العليا أن خلو مكان العمل من احتياطات الأمن والسلامة يوجب المسؤولية المدنية على صاحب العمل في حال تضرر العاملين لديه¹.

ولا يقتصر دور مفتش العمل على التحقق من إجراءات الصحة والسلامة المهنية بل يمتد دوره وبدرجة أكبر وحرص أشد إلى مراقبة التجهيزات والمواد المستعملة في موقع العمل وفحصها إن لزم الأمر لتحقيق من مطابقة معايير الجودة، وفي حال وجود مخالفات يقدم مفتش العمل الإجراءات المناسبة لتحسين النظام والارتقاء بكفاءته، ويعقب ذلك قيام مفتش العمل بزيارة لاحقه لتأكد من قيام صاحب العمل بتحسين النظام ووفقا للملاحظات التي قدمها له، فإذا كان قد حقق ذلك فإن المفتش يكون وصل إلى غايته، وفي حال إصرار صاحب العمل على الاستمرار على ما كان عليه فإن يجب على مفتش العمل اتخاذ إجراءات تحرير المخالفة بحقه².

وتشمل اشتراطات الصحة والسلامة المهنية علاوة على ما تقدم، تحقق مفتش العمل من توافر اشتراطات ومعايير السكن العمالي ومتابعة الإشراف عليها ورفع التقارير الدورية بشأنها، كما يجب عليه التحقق والكشف والمعاينة لحوادث الإصابات والأمراض المهنية ورفع التقارير عنها ومتابعتها وإعداد الإحصائيات بشأنها عملاً بما ورد بالهيكل التنظيمي لقطاع التفتيش من المادة 92 الى 95.

والخطأ المهني الناشئ عن مفتش العمل لا يقتصر على العمال فقط، بل قد يمتد إلى صاحب العمل، فقيام مفتش العمل بالتفتيش على منشأة صاحب العمل قبل البدء في عمله التجاري والتحقق من توافر جميع إجراءات الصحة والسلامة ووقاية العمال من الأخطار المحيطة بهم وبخاصة فيما يتعلق بسلامة الآلات والمعدات

¹ طعن رقم 78 لسنة 2016، جزائي، صادر عن المحكمة الاتحادية العليا، بتاريخ 2016/05/09، موقع قوانين الشرق.

² الياس يوسف، تفتيش العمل في الدول العربية، مرجع سابق، ص 136-137.



المستخدمة، وصدور إقرار منه بذلك، تخول صاحب العمل مباشرة عمله ومن ثم عدول مفتش العمل عن رأيه في زيارات تفتيشية لاحقه والطلب من صاحب العمل ادخال تعديلات على تلك الآلات والمعدات تُعد خسائر مالية باهضة، تكلفه ما لا يطيق ويعصب عليه تحملها¹.

ج- الإهمال في الرقابة على استيفاء الأجور والرقابة على أوقات العمل: تدخل المشرع في تحديد الأجور وساعات العمل ليضمن حداً أدنى من حقوق العمال، والأصل أن العامل يستحق أجر مقابل ساعات العمل التي يقضيها في علمه، إلا أنه في ظل التطور المستمر لأحكام العمل وتحقيق التوازن بين مصالح أطراف العلاقة العمالية، تضمنت الاتفاقيات الدولية والتشريعات المحلية نصوصاً تحمي العمال من حيث الحد الأدنى للأجور والحد الأعلى لساعات العمل وأوقات حظر العمل، وكلفت التشريعات جهاز التفتيش بضمان التحقق من ذلك وفقاً لآليات التفتيش المعتمدة²، فقد أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقيات رقم (131،99،26) بشأن تنظيم أحكام دفع الأجور وضمانها والحد الأدنى منها وغيرها، كما أنها أصدرت العديد من الاتفاقيات المتعلقة بساعات العمل وتنظيمها وتقليلها وأهمها (67،31،30،14،1) والتي تعنى بتحديد ساعات العمل وأيام الراحة الأسبوعية والإجراءات التي تنظمها، وجاء قانون العمل الإماراتي مدعماً لما ورد بالاتفاقيات الدولية ونظم ساعات العمل في المواد (17 الى 21)، ونظم مسألة الأجر في المواد (22 الى 27).

كما أعطت التشريعات واللوائح رقابة تنفيذ أحكام قانون العمل لإدارة التفتيش، ونظراً لأهمية الأجور وساعات العمل وارتباطهما بكيان الانسان المادي وتأثيرها المباشر على جسده وراحة باله، فقد خصصت إدارة التفتيش قسماً خاصة بحماية الأجور وفقاً للمادة (88) من الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوطين من اختصاصاته الإشراف والرقابة على أداء وصرف أجور العمال والوقوف على المعوقات المتعلقة بحماية الأجور، كما نظم القرار الوزاري رقم (43) لسنة 2022 الفئات الخاضعة لحماية الأجور والحالات التي يعد فيها صاحب العمل متأخراً عن السداد وكيفية التعامل معه، كما نظم دليل إجراءات حماية الأجور الصادر عن وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية بالقرار رقم (23) لسنة 2022، وأبرز ما جاء فيه البند (3) من ضرورة إجراء الزيارات التفتيشية والتي تهدف من التأكد من التزام المنشأة بسداد أجور العاملين وإعداد تقرير خاص بالتفتيش عن تلك الزيارات، كما لزم إدارة التفتيش بإدراج التفتيش على أجور العاملين عند القيام بزيارات تفتيشية دورية على المنشآت التي يزيد عدد موظفيها عن 50 عامل، أما بشأن الرقابة والتفتيش على ساعات العمل فإن مفتش العمل ملتزم بالرقابة على جانب معين ومنها ما جاء بالقرار الوزاري رقم (44) لسنة 2022

¹ علي فيصل علي، مرجع سابق، ص 107.

² الياس يوسف، محاضرات في قوانين العمل العربية، مرجع سابق، ص 57 وما بعدها.



بشأن الصحة والسلامة المهنية والسكنات العمالية في مادته رقم (3) من حظر العمل وقت الظهيرة وقرر جزاء لعدم الالتزام بها.

وباستقراء النصوص سألغة الذكر يتبين لنا حرص المشرع الإماراتي للامتثال التام لأحكام الاتفاقيات الدولية التي تدعم حماية العمال واستقرارهم الوظيفي وضمان استمرار أجورهم وعدم استغلالهم ووفر لهم جميع الإمكانيات المتاحة للإبلاغ عن تلك التجاوزات إن وجدت، فالعامل شريك في التنمية الاقتصادية في الدولة وجزء لا يتجزأ من منظومة العمل الدولية، لذا حصرت محاكم الدولة على معاقبة أصحاب العمل المتأخرين في سداد أجور العمال بإلزامهم بالغرامات التي حددها القانون، كما قضت محكمة النقض بأبوظبي بأن "السداد اللاحق لأجور العمال لا يحو الجريمة ولا يحول دون العقاب عليها وفقاً لما اوجبه قانون العمل في المادتين 56، 1/181 سالفتي الذكر"¹.

ومن ثم فإنه يتعين على مفتش العمل الالتزام بالإجراءات التي تكفل حماية العاملين وعدم الحاق الضرر بهم، فقيامه باتخاذ إجراءات ودية على خلاف ما ورد بالقرارات واللوائح الخاصة بالوزارة، كأن يتفق مع صاحب العمل على أن يسدد جزء من راتب العمل على أن لا يحرر محضراً بالمخالفة أو أن يطلب من العامل التنازل عن راتبه لضمان استمراره في العمل، وغيرها من صور التسوية التي تضر بالعمال يُعد خطأ مهنيًا ناشئاً من مفتش العمل يلحق ضرراً بالعمال كونه لم يتلزم بالقواعد والأحكام الآمرة التي حددت مهامه، كما أن تهاون مفتش العمل بجولاته التفتيشية وبخاصة في أوقات حظر العمل وقت الظهيرة يدخل ضمن الأخطاء المهنية، حيث يؤدي تقاعس مفتش العمل في جولاته التفتيشية أثناء أوقات الحظر إلى تمادي صاحب العمل وإجبار العامل على أداء عمله مما قد يؤدي إلى إصابة العامل نظراً لارتفاع درجات الحرارة الشديدة.

المطلب الثاني: صور الخطأ المهني الماس بالكيان المعنوي للإنسان

يتعامل مفتش العمل أثناء عمله مع مجموعة واسعة من أصحاب العمل والعمال على اختلاف ثقافتهم وطبائعهم ونظرتهم وآرائهم، مما يصدر عنه في بعض الأحيان فعلٌ أو قولٌ يؤديهم أو يجرح مشاعرهم أو يسبب لهم الاحراج أمام زملائهم أو ينتهك خصوصياتهم أو ينشر أسرارهم، وهو ما يسمى بالضرر المعنوي هو كل أدى يخلق الإنسان فيصيبه في عرضه أو عاطفته أو شعوره²، ويعد انتهاك مفتش العمل خصوصية الغير من أهم الصور التي لاقت اهتماماً حيث أورد المشرع الإماراتي جانباً من الحق في الحياة الخاصة التي يرد عليها الحق في الخصوصية وجعله التزاماً سلبياً على عاتق مفتش العمل يتمثل في عدم التدخل في شؤون الحياة الخاصة بالخاضعين لرقابته، كما أن الاعتراف بهذا الحق من قبل المشرع يعطي الفرد شعوراً باحترام المجتمع لكيانه ومكمن أسرارهم مما يدفعه إلى الإسهام في

¹ طعن رقم 514 لسنة 2013، جزائي، صادر عن محكمة نقض أبو ظبي، بتاريخ 2013/07/10، الطعن رقم 158 لسنة 2020، جزائي، بتاريخ 2020/03/08، والطعن رقم 1246 لسنة 2019، بتاريخ 2020/04/21، والطعن رقم 192 لسنة 2019، بتاريخ 2019/03/03، أحكام منشورة على موقع محامو الامارات.

² سلامة عبد العزيز احمد بن، التعويض عن الضرر المعنوي، مجلة العدل، وزارة العدل، مجلد12، العدد 48، 2010، ص193.

تطوير مجتمعه، ويمكنه من منع الآخرين التطفل على حياته الخاصة والتعرض لها¹، ولا يتصور وجود حياة خالية من الحق في الحياة الخاصة والتمتع بالخصوصية، ومن الخصوصيات التي قد ينتهكها مفتش العمل وتعد ماسة بالكيان المعنوي للإنسان ما يلي:

الفرع الأول: التعدي على حرمة المساكن أو المكاتب أو السيارات: استكمالاً لحرمة التفتيش، حظر المشرع تفتيش المساكن على غرار الأشخاص وأسبغ عليها حرمة مقدسة إلا في حالات معينة تقتضيها ظروف الأحوال، والأصل العام أن قانون العمل خول مفتش العمل حق الدخول والتفتيش على المنشآت الخاضعة لرقابته ومن ثم فلا يمتد هذا الحق لدخول أو تفتيش مسكن صاحب العمل أو سيارته أو مكتبه إذا كان مغلقاً إلا وفقاً للأحكام العامة في قانون الإجراءات الجزائية².

والمسكن هو كل مكان خاص يقيم فيه الشخص بصفة دائمة أو مؤقتة، أو هو كل مكان يختص به الشخص ولا يسمح بدخوله إلا بإذنه وهو ليس مباح لدخول الجمهور، بل مُعداً بطبيعته للإقامة ليلاً أو نهاراً، والمسكن لا يشمل المباني المشيدة فقط، بل يشمل الكواخ وبيوت الصفيح والخيام وبيوت الشعر بشرط أن يكون هناك حدود لهذا المكان أو محاط بسور وغير مصرح للعامة بالدخول، وعليه فإن المزارع والبساتين المغلقة لا يجوز دخولها إلا بإذن أو تخويل قانوني³.

ومن التصور أن يصادف المفتش أثناء عمله معلومات تقيد قيام بعض الأشخاص ببيع أو تخزين أو استعمال مواد تدخل ضمن اختصاص عمله وهي محظورة أو غير مصرح التعامل بها في إحدى المساكن، فله أن يدخل إليها ويضبط المخالفات المرتكبة فيها، إلا أن الواقع العملي يبين أن مثل تلك الحالات لا بد فيها من التعاون التام بين السلطات الأمنية المختلفة لتأمين المكان ولضمان عدم هروب الجناة ولدرء أي خطر قد يتعرض له مفتش العمل، ونظراً لخطورة التفتيش وحرمة وماله من آثار كاشفة لحرمة الحياة الخاصة، فقد شدد المشرع على معاقبة الموظف العام -ومن ضمنهم مفتش العمل- بالحبس مدة لا تقل عن سنة في حال قام بالتفتيش دون مراعاة الشروط الواجب اتباعها عملاً بنص المادة 289 من قانون العقوبات الإماراتي والمادة 59 من قانون الإجراءات الجزائية.

واختلف الفقهاء في حكم تفتيش السيارة، والراجح أنه إذا كانت السيارة تسير على الطريق العام فهي خاضعة لتقدير مأمور الضبط القضائي في تفتيشها أما إذا كانت متوقفة بداخل سور المنزل فلا يجوز تفتيشها إلا بإذن من الجهة المختصة، فإذا اشتبه مفتش العمل بالسيارة محل التفتيش والتي تكون مضمن اختصاص عمله فإنه له تفتيشها والأولى أن يستأذن صاحبها⁴.

¹ابوسعدة إبراهيم عبد السلام، مرجع سابق، ص 130، بحث منشور على موقع دار المنظومة.

²العيدروس عمر عباس، مرجع سابق، ص 470.

³سلطان عبد الرحمن محمد، مرجع سابق، ص 191، 192.

⁴ طعن رقم 832 لسنة 2016، جزائي، صادر عن محكمة النقض بأبوظبي، بتاريخ 2016/10/04، حكم منشور على موقع محامو الامارات.



الفرع الثاني: إفشاء الأسرار المهنية أو المراسلات أو سرقة الاختراعات: يطلع مفتش العمل بحكم صلاحيات عمله على مجموعة واسعة من المستندات والملفات المتعلقة بالعمل، فقد يطلع على بعض الأسرار الخاصة بالمنشآت الصناعية أو الاختراعات أو نظم العمل والإنتاج المتبعة والتي قد يترتب على إفشائها أو معرفة الشركات المنافسة أو الغير إضرار جسيمة للمنشأة، لذا أوجب قانون العمل على مفتش العمل عدم إفشاء الأسرار أو سرقة الاختراعات أو غيرها من الأمور التي يطلع عليها بحكم عمله حتى ولو بعد انقطاع صلته بالوظيفة¹، حيث أرست الاتفاقية الدولية رقم 81 هذا المبدأ في نص المادة (15) من البند (2) بقولها " يلتزم مفتشي العمل، حتى بعد اعتزالهم الخدمة، بعدم إفشاء أي أسرار صناعية أو تجارية أو عمليات تجهيز، تكون قد نمت إلى علمهم في مجرى أدائهم لواجباتهم، وإلا تعرضوا للعقوبات الجنائية أو الإجراءات التأديبية المناسبة"، ونصت الاتفاقية الدولية رقم 129 على نص مشابه في المادة (20)، ونصت المادة (59) من قانون العمل الإماراتي على أنه " يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (20.000) عشرين ألف درهم ولا تزيد على (100.000) مائة ألف درهم، كل من: "3. أفشى سراً من أسرار العمل يكون قد أطلع عليه بحكم عمله كموظف عام مكلف بتنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ولو بعد تركه العمل"، ونصت المادة (3) من القرار الوزاري رقم 48 لسنة 2022 بشأن تنظيم إجراءات تفتيش العمل، على مفتش العمل أثناء القيام بمهامه الالتزام بالإجراءات المحددة في اللائحة التنفيذية ومنها: " 2. احترام القانون وتأدية العمل بأمانة وإخلاص والالتزام بعدم إفشاء أي سرٍ أو اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته ولو بعد انقطاع صلة عمله بهذه الوظيفة".

إنّ التشريعات الوطنية لبت متطلبات الاتفاقية الدولية بشأن حماية المعلومات ذات الطابع السري وأكدت التشريعات الوطنية وجوب امتناع مفتش العمل عن إفشاء أسرار العمل التي اطلع عليها بحكم أداء عمله أو بسببه أو بمناسبته وهو التزام سلبي يقع على عاتق مفتش العمل يلتزم بتحقيق نتيجة وليس مجرد التزام ببذل عناية، حيث أنه لولا وظيفته لما كان باستطاعته الاطلاع على تلك المعلومات ومن ثم فتعتبر هذه المعلومات من قبيل أسرار المهنة، والالتزام بمفتش العمل بإحاطة الأسرار التي يطلع عليها بالسرية المطلقة أياً كان نوع السر ودرجته وأهميته وتأثيره على المنشأة أو صاحب العمل، وهذا الالتزام مستمر ولو تركت المفتش وظيفته، ومدة الالتزام غير مقيدة بمدة زمنية معينة وإنما هي على سبيل التأييد وعلّة ذلك هي مراعاة مصلحة صاحب العمل ودفع الضرر عنه والمترتب كأثر لإفشاء أسرار عمله، فأسرار العمل في صناعة السيارات المتطورة وبرامج تطويرها المستقبلية أو أسرار تحضير مواد ومستحضرات التجميل ذات العلامات التجارية المشهورة، يتعين حفظها طالما أن الاختراع في تلك الصناعات محمياً قانوناً وإن طالّت مدة الحماية، ويكون مفتش العمل مسؤولاً مديناً وجنائياً عن أي إفشاء يقع من جانبه²، أما إذا رُفعت السرية عن المعلومات التي اطلع عليها

¹ علي فيصل علي، مرجع سابق، ص 194، 195.

² انظر، سرحان عدنان وآخرون، مرجع سابق، ص 132، 133، انظر كذلك، يس عبد الرزاق حسين، مرجع سابق، ص 107، 108.

مفتش العمل لأي سبب من الأسباب فإنه يكون في حل من التزامه بضمان عدم إفشاء السر المهني الذي اطلع عليه بحكم وظيفته¹.

والجدير بالذكر أنه يدخل في نطاق إفشاء الأسرار المهنية قيام مفتش العمل بالنقاط الصور الفوتوغرافية لأغراض العمل والمتعلقة بطريقة الإنتاج ومعلومات نوعية الآلات وعددها وتفصيلها والمواد المستخدمة ونسب المقادير المعتبرة في تركيب المنتج أو المعلومات الخاصة بنشاط المنشأة من حيث حجم عملائها وأرباحها وخسائرها وغيرها من المعلومات التي تدخل في نطاق النشاط الاقتصادي أو التجاري أو الصناعي، ثم يقوم مفتش العمل بإعادة إرسال تلك الصور إلى الغير - أي نشرها - ممن له علاقة سواء كان بغرض استغلال تلك الصور في إضعاف نشاط المنشأة أو كان بحسن نية، إلا أن مسؤولية مفتش العمل تظل قائمة كون أن المشرع وضع على كاهله الالتزام بالامتناع عن عمل، فمجرد إفشاء مفتش العمل لأي سر من أسرار العمل أو صاحب العمل يكون مخلا بالتزامه مما يترتب عليه الالتزام بالتعويض طبقاً لأحكام القواعد العامة.

والالتزام بحفظ الأسرار وكتمانها واجبٌ أخلاقيٌّ وقانونيٌّ تفرضه مبادئ التفتيش، وعلى مفتش العمل الأخذ بعين الاعتبار تحقيق المصلحة العامة التي تترتب على كتمان أسرار أصحاب العمل وخصوصياتهم حيث إن إفشاء الأسرار المهنية لا يقتصر على الضرر صاحب السر وإنما يمتد إلى المجتمع بأسره ويضر بسمعة إدارة التفتيش ويضعف الثقة لدى رؤوس الأموال واستقطاب الشركات الكبرى إلى الدولة². كما أنه قد يؤدي إلى إفلاس المنشأة مما يعود بالضرر على جميع العاملين بها، ويرى الفقه أن إفشاء الأسرار المهنية يعد من قبيل الخطأ الجسيم وأنه لا يمكن وضع قاعدة لما يعد سراً وما لا يعد سراً، والامر متروك لتقدير المحكمة في كل حالة على حدة³.

كما أن مفتش العمل يطلع أثناء قيامه بالزيارة التفتيشية على المنشآت الخاضعة لرقابته على الأوراق والمستندات التي يرى أنها ضرورية، ومنها المراسلات التي تحمل طابع السرية أو التي تحتوي على أفكار أو اختراعات أو اتفاقيات لا يحق للمفتش إفشائها أو الحديث عنها. ويلتزم مفتش العمل بالمحافظة على محتواها وعدم نسبتها لنفسه أو غيره، ولا يجوز له فض الأوراق إن كانت مغلقة إلا بمعرفة جهة التحقيق، فإذا تصرف بفضها فيكون متعسفا في استعمال حقه، فضلا عن مخالفته للقانون⁴، ومسؤولية مفتش العمل بالمحافظة على الأسرار المهنية وعدم إفشائها تشترك بشكل كبير مع مسؤولية العامل عن إفشاء الأسرار المهنية، ومع التطور الهائل في وسائل الاتصال الحديثة في مجال الأعمال فإن " البريد الإلكتروني أو التراسل الإلكتروني " يشهد تزايداً ملحوظاً في السنوات الأخيرة في

¹ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، بدون سنة اصدار، بدون رقم طبعة، ص 186

² المشهداني عزيد عزت، المشهداني مروان عزيد، الجنابي فائق سليم، مسؤولية المحامي المدنية عن افشاء السر المهني، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، مجلد13، العدد2، 2021، ص 82، بحث منشور على موقع دار المنظومة.

³ حسن علي عوض، مرجع سابق، ص 393.

⁴ عصام زكريا عبد العزيز، مرجع سابق، ص 275، 276.

استخدامه ويعد الوسيلة الأكثر انتشاراً لما لها من مميزات كثيرة منها سرعة إرسال وتلقي المراسلات واعتبارها أداة عابرة للقارات بكلفة مجانية يمكن من خلالها تحميل الملفات والمخاطبات وغيرها، وخطرها يكمن في الولوج الى صندوق البريد الإلكتروني والاطلاع على ما يحتويه، وفي المقابل فإن أعمال رقابة التفتيش قد سايرت هذا التطور، لذا فإنه لا يجوز لمفتش العمل التنصت على البريد الإلكتروني لصاحب العمل أو العامل بفضل البرامج التي تسمح بقراءة الرسائل الإلكترونية من خلال الخادم المركزي الخاص بالوزارة أو المنشأة الخاضعة للرقابة، كون هذا النوع من التراسل يظل محمي بمبدأ سرية المحادثات والمراسلات وحرمة الاطلاع عليها دون سند قانوني¹، كما أدانت المحكمة الاتحادية العليا أحد مأموري الضبط القضائي بسبب قيامه بإفشاء سر علم به بحكم وظيفته عن طريق نشر مقاطع مرئية يظهر فيه أسرار عمله²، وفي حكم مشابه أدانت محكمة نقض أبو ظبي أحد مأموري الضبط القضائي بسبب قيامه بتصوير وإفشاء معلومات عقود المناقصات التي أبرمتها الجهة وأماكن الورش والتصنيع والصيانة³.

الفرع الثالث: إثبات المخالفات بوسائل غير مشروعة: دعت منظمة العمل الدولية لتعيين مفتشي العمل على أساس الكفاءة، وتدريبهم فنياً لتمكينهم من أداء واجباتهم ورفع مستوى معرفتهم إلى الحد الذي يستطيعون معه أداء واجباتهم على أكمل وجه، حيث نصت المادة (7) من الاتفاقية الدولية رقم (81) والمادة (9) من الاتفاقية الدولية رقم (129) في مضمونها على الاتي "مع مراعاة شروط التوظيف في الخدمة العامة التي قد تقرها القوانين أو اللوائح الوطنية يتم تعيين مفتشي العمل استناداً إلى مؤهلاتهم التي تمكنهم من أداء واجباتهم وحدها، وتحدد السلطة المختصة وسائل التحقق من هذه المؤهلات"⁴، كما أن وظيفة مفتش العمل تستلزم حيازة القائم بها على قدر من الثقافة وليس فقط العلم. فوظيفته لها أبعاد سياسية واجتماعية واقتصادية ولا تقتصر على توفير الضمانات والحقوق المقررة للعمال وتقييد أصحاب العمل بالأحكام القانونية التي قد تتفرغهم من البيئة الاقتصادية في البلد وتحد من المنافسة مع غيرهم بل إن الأمر مرتبط بالإننتاج الوطني واستقطاب الشركات وتعزيز التجارة وتنوع الاقتصاد، وهذا يقتضي من مفتش العمل أن يكون مُطلعاً جيداً حتى يتمكن من التعامل بحكمة وذكاء ولا

¹قاسم محمد حسن، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي القانونية، بيروت، ط1، 2011، ص60 وما بعدها.

² طعن رقم 950 و1037 لسنة 2020، جزائي، صادر عن المحكمة الاتحادية العليا، بتاريخ 2020/11/09، حكم منشور على موقع محامو الامارات.

³أطعون ارقام 87 و128 و132 لسنة 2018، جزائي، صادر عن محكمة النقض بأبوظبي، تاريخ 2019/02/20، موقع محامو الامارات.

⁴ الياس يوسف، محاضرات في قوانين العمل العربية، مرجع سابق، ص 132.



يؤثر على أطراف العلاقة العمالية بقرارته المتسارعة أو غير المدروسة والناجئة عن عدم علم أو عدم كفاءة مما ينتج عنه إضرار بهم¹.

لذا فإن إمام مفتش العمل بالعلوم القانونية المختلفة بالغ الأهمية علاوة على تلقينهم كافة المعلومات والنظريات الاقتصادية والسياسية المعمول بها وذلك ليكون على علم بمجريات الأمور وتطورها وكيفية التعامل معها. ومنها على وجه الخصوص إعلانات حقوق الإنسان وإعلانات الحقوق العمالية التي نادى بهما الأمم المتحدة، مع ضرورة تزويدهم بالثقافة الإعلامية وطرق الاتصال بالجمهور واكتساب ود الناس والعاملين في المنشآت الخاضعة للرقابة والحصول على ثقتهم والعمل على خدمتهم وعدم الاحتكاك بهم أو التنافر معهم كون أن العلاقة الجيدة بين مفتش العمل والجمهور تسهم في تنفيذ واجبه على أحسن وجه وتسهل عليه البحث والتنقيب عن المخالفات وكشف الجرائم كون أن ذلك يتطلب مساعدة الجمهور والإدلاء بالمعلومات الهامة للوصول إلى الجناة والمخالفين، فإذا كان أسلوب مفتش العمل مع عامة الناس سيئاً ومعاملته فجأة فإن مشاعر الجمهور أو العاملين تكون ساخطة وتعاونهم معه يكون مفقوداً وبالتالي فإن ذلك يؤثر على مردود العمل بشكل سلبي².

كما أن لجوء مفتش العمل لإثبات المخالفات أو الجرائم المرتكبة ضمن نطاق اختصاصه باستخدام إحدى طرق الحيلة أو الخداع أو التجسس والتي تؤدي إلى تحصيل دليل مملوس بعد التأثير على إرادة المشبه به يعد من قبيل الأعمال غير المشروعة، ومن أمثلة ذلك أن يوهم مفتش العمل المشبه به بوجود تسجيل مصور عثر عليه يشير إلى كيفية ارتكابه المخالفة أو الجريمة أو إيهامه كذباً بالحصول على أدلة ضده مثل بصمات أصابعه ورفعها من موقع الحادثة وغيرها من الأفعال التي تتطوي على الحيلة والخداع والغش³، كما أن على مفتش العمل الابتعاد عن السلوكيات المشينة التي تطعن في شرفه وامانته⁴.

¹ علي فيصل علي، تشريع العمل ودوره في كفاءة انفاذه تشريعات العمل، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، المكب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، البحرين، العدد 82، ط1، 2014، ص 200، 201.

² الحلبي محمد علي سالم، اختصاص رجال الضبط القضائي في التحري والاستدلال والتحقيق، منشورات ذات السلاسل، الكويت، الطبعة الثانية، بدون سنة اصدار، ص 41، 42.

³ تاوضروس جمال، مرجع سابق، ص 216.

⁴ طعن رقم 562 لسنة 2019، جزائي، صادر عن محكمة النقض بأبوظبي، بتاريخ 2019/06/30. انظر كذلك الطعن رقم 143 لسنة 2015 جزاء، صادر عن المحكمة الاتحادية العليا بتاريخ 2015/05/26، حكم منشور على موقع محامو الإمارات.

وجاءت نصوص التشريع المحلي لتحت الموظف العام على اتباع السلوك القويم والمعاملة الحسنة مع كافة المراجعين حيث ورد بوثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة بدولة الإمارات العربية المتحدة¹ والمطبقة على كافة الوزارات ومنها "وزارة الموارد البشرية والتوطين - وزارة العمل سابقاً" الواجبات والالتزامات والمبادئ التي يجب على الموظف العام - ومفتش العمل على وجه الخصوص، حيث ورد بالتزام الموظف العام رقم (1) في البند 2/ب. على الموظف العام تنفيذ واجباته الوظيفية على وجه السرعة، وبدقة وبنية حسنة وبموضوعية، وجاء في البند 6/أ. يجب على الموظف العام الالتزام بالمحافظة على تحسين معرفته ومهاراته وكفاءته من خلال التعلم والتدريب على المدى الطويل، وجاء بالتزام الموظف العام رقم (3) في البند رقم 4. أنه لا يجوز للموظف العام أن يرهق كاهل العامة أو زملائه من الموظفين العموميين، بمهام لا تعتبر جوهرية بالنسبة لأغراض أية وظيفة، وجاء في البند 5. على الموظف عدم التعسف في استعمال حقه المقرر قانوناً، وجاءت مدونة السلوك المهني لمفتشي العمل في القيمة الأولى بعنوان " المعرفة والكفاءة". وألزمت مفتش العمل بالسعي المستمر لتحسين المعارف والمهارات المهنية من أجل الارتقاء بنوعية الخدمات المقدمة للمجتمع وتحقيق سلامة وعدالة بيئة العمل الخاضعة للرقابة²، وجاء في ذات المدونة في القيمة الثالثة بعنوان " اللباقة والاحترام" وألزمت مفتش العمل عدم التعسف في استعمال السلطة وفرضت عليه احترام الناس بصرف النظر عن مهامهم ومناصبهم، ومعالجة مسائلهم بهدوء وتسامح³، كما أكدت المحكمة الاتحادية العليا أن الأصل في مأموري الضبط القضائي أنهم لا يسألون جنائياً عن تقصيرهم في القيام بهذه الواجبات أو عن تجاوزهم حدود هذه الاختصاصات إذا كانوا حسني النية. إلا أن ذلك لا يحول دون مساءلتهم مدنياً عن ضمان الاضرار التي تقع على الغير بسبب تقصيرهم في القيام بتلك الواجبات أو تجاوزهم حدود تلك الاختصاصات إذ لا تلازم بين عدم مسؤوليتهم جنائياً عن تقصيرهم في أداء الواجبات وتجاوزهم حدود الاختصاصات السالفة الذكر وبين مسؤوليتهم مدنياً عن ضمان الضرر الذي يلحق بالغير باعتبار أن سلوكهم، في هذه الحالة - يعد انحرافاً عن السلوك المألوف لمأمور الضبط القضائي⁴.

الفرع الرابع: التزوير في الأوراق: أقرت التشريعات الوطنية لمفتش العمل الحق في تحريره محاضر مختلفة سواء كانت الغاية منها إعداد التقارير الروتينية أو محاضر إثبات المخالفات سواء كانت تسفر عنها جريمة

¹ وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، اصدار الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، ط3، 2017م، ص 25، 26، والمتعمدة بقرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2010.

² مدونة السلوك المهني لمفتشي العمل، مرجع سابق، ص8.

³ مدونة السلوك المهني لمفتشي العمل، مرجع سابق، ص10.

⁴ طعن رقم 265 لسنة 2001، مدني، صادر عن محكمة التمييز بدبي، صدر الحكم بتاريخ 20/01/2002، موقع قوانين الشرق.



مخالفة أو جريمة جنحة، فمن دون تلك الأوراق تكون مهمة التفتيش مقصورة على الجانب الوقائي فقط، فإذا تبين لمفتش العمل اثناء زيارة التفتيشية وجود مخالفات وجب عليه تحرير محضراً يثبت فيه المخالفة ويرفعها إلى دائرة العمل المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو المخالف عملاً بنص المادة (57) من المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2021 بتنظيم علاقات العمل. إذا تبين لمفتش العمل وجود مخالفات يمكن إزالتها وجب عليه توعية صاحب العمل أو من ينوب عنه بكيفية إزالتها وأن يرسل تقريراً بهذه المخالفات وإنذارها بضرورة إزالتها خلال فترة يحددها في هذا التقرير، أما إذا كانت تلك المخالفات لا يمكن إزالتها وجب عليه إثباتها في محضر رسمي عملاً بالفقرة (2) من المادة (33) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون بتنظيم علاقات العمل حيث نصت على أنه إذا تحقق مفتش العمل من وجود مخالفة حرر محضراً يثبت فيه المخالفة ويرفعها إلى الجهة المختصة لإتخاذ ما يلزم من إجراءات نحو المخالف.

وتعتبر المحاضر التي يحررها مفتش العمل من الأوراق الرسمية من ثم فكل تغيير فيها سواء بالكشط أو التحشير من قبل مفتش العمل أو الغير يعتبر تزويراً في أوراق رسمية¹. فالتزوير هو كل تغيير الحقيقة في محرر بإحدى الطرق المنصوص عليها وفق المادة (251) من المرسوم بقانون رقم (31) لسنة 2021 بإصدار قانون الجرائم والعقوبات، كما قد يعتمد مفتش العمل القيام بتصرفات تنطوي على التزوير بحيث يقوم بتغيير إقرارات أطراف العلاقة العمالية أثناء التحقيق أو أن يثبت أقوالاً محرفة للمتهم أو الشهود بما يتناسب مع توجهه في القضية أو أن يزيد من قيمة الغرامة المقرر قانوناً أو أن يطلب دفعها مباشرة له بقصد الاستيلاء على قيمتها أو جزء منها لنفسه. كما يدخل في التزوير تعديل مفتش العمل على التقارير المعدة سلفاً والمدخلة في النظام الإلكتروني بحجة مساعدة الغير أو غيرها من الأعذار الواهية، مع الأخذ بعين الاعتبار أن تلك الأمثلة على سبيل المثال ولا يمكن حصر الحالات التي يقترفها مفتش العمل وتحمل في طياتها صور من صور التزوير في الأوراق²، وذهبت المحكمة الاتحادية العليا إلى أنه محضر التفتيش له حجيته ولا يمكن نفي ما ورد فيه إلا بالطعن عليه بالتزوير³.

خاتمة:

أظهرت هذه الدراسة تعدد التشريعات والاتفاقيات الدولية النازمة لالتزامات مفتش العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة لضمان حماية حقوق الغير بشكل عادل، سواء تعلق الأمر بمرحلة ما قبل التفتيش، أثناء التفتيش أو بعد الانتهاء من أعمال التفتيش، والخطأ المهني هو كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف للقانون وصادر

¹ يس عبد الرزاق حسين، الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول، مرجع سابق، ص 110.

² المنصوري محمد العوامي، الجديد في شرح جرائم التزوير في المحررات الرسمية والعرفية والالكترونية واستعمالها، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، طبعة 2019، ص 65.

³ طعن رقم 460 لسنة 2014، جزائي، بتاريخ 20/01/2015، موقع قوانين الشرق.

موظف مختص أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه الوظيفية، وقد كان المشرع الإماراتي موفقاً حينما نظم هذه الالتزامات في عدة تشريعات ثانوية لضمان سهولة تعديلها ومواكبتها للقرارات والتوصيات الصادرة عن الجهات الدولية ذات العلاقة، أظهرت هذه الدراسة تعدد صور الخطأ المهني لمفتش العمل خلال مراحل عمله المختلفة سواء تعلق الأمر بمرحلة تلقي البلاغات والشكاوى، المساس بالكيان المادي والمعنوي للآخرين أثناء القيام بأعمال التفتيش، والتقصير في أداء واجباته المتعلقة بالتوجيه والإرشاد ومراعاة متطلبات السلامة العامة في المنشآت، وبناء على ما تقدم سنتعرض أبرز النتائج والتوصيات التي انتهى إليها الباحث.

أولاً: النتائج

- 1- منح المشرع الإماراتي صلاحيات واسعة لمفتش العمل للقيام بدور بشكل كامل وفعال وفي ذات الوقت فرض عليه التزامات وقيود لضمان عدم إساءة استعمال تلك السلطة بطرق غير مشروعة.
- 2- أصدرت وزارة الموارد البشرية والتوطين - وزارة العمل سابقاً- العديد من القرارات الوزارية والإدارية لتنظيم عمل مفتش العمل، من خلال بيان ماهية التفتيش العمالي والغرض منه ونطاق التفتيش وأنواعه، وحددت من خلال قراراتها واجبات كل قسم والمسؤوليات التي تقع على عاتقهم وخصصت نماذج ثابتة يلتزم مفتش العمل بإتباعها لتقييم مدى التزام أطراف العلاقة العمالية بالقوانين واللوائح السارية بشأنهم.
- 3- لم تنص التشريعات الاتحادية السارية على آلية قيد الشكاوى والبلاغات وإجراءات التعامل معها داخل الوزارة.
- 4- يوجد حالة من الخط وتداخل الاختصاصات في عمل مفتشي العمل على المستوى الاتحادي والمستوى المحلي.
- 5- لم يواكب المشرع الإماراتي متطلبات منظمة العمل الدولية في شأن استثناء بعض الجهات من رقابة مفتشي العمل.
- 6- تنشأ مسؤولية مفتش العمل المدنية بمجرد إخلاله وإهماله ومخالفته للقواعد والأنظمة الواجب اتباعها والمنظمة لعمله بشرط أن يترتب على تلك الأفعال ضرر يمس الغير.
- 7- لم تحدد الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن التفتيش بنوداً تنظم مسؤولية مفتش العمل في حال تقاعسه أو إهماله في القيام بواجباته كما لم ينظم المشرع الإماراتي ذلك في لوائح العمل وقوانينه.

ثانياً: الإقتراحات:

- 1- تعديل اللائحة الناظمة لأعمال التفتيش لتتضمن آلية قيد الشكاوى والبلاغات وإجراءات التعامل معها.
- 2- ضرورة تنظيم إدارة تلقي الشكاوى سجلات خاصة بقيد الشكاوى والبلاغات بجميع صورها سواء كانت مقبولة أو مرفوضة أو قيد الدراسة.
- 3- تحديد الجهات المستثناة من رقابة مفتشي العمل بشكل صريح بما يتلاءم مع توصيات وقرارات منظمة العمل الدولية.
- 4- ضرورة قيام وزارة الموارد البشرية والتوطين بإصدار اللوائح والقرارات التي تحدد اختصاص مفتشي العمل عن غيرهم بالتعاون والتنسيق مع الجهات الحكومية المحلية.

- 5- وضع تنظيم قانوني يبين مسؤولية مفتش العمل في حال تقاعسه أو إهماله في القيام بواجباته.
- 6- النص صراحة على الجهات الخاضعة لرقابة تفتيش العمل والجهات غير الخاضعة لها، خاصة أن الواقع العملي يبين أن العديد من الجهات غير الخاضعة لرقابة تفتيش وزارة الموارد البشرية والتوطين - وزارة العمل سابقاً.
- 7- وضع نظام مراقبة لأعمال مفتشي العمل والتأكد من عدم انتهاك حريات الأشخاص الخاضعين لرقابة قانون العمل أو إساءة استعمال سلطاته.

قائمة المراجع والمصادر:

أولاً: الكتب القانونية

- 1- أبو سعدة إبراهيم عبد السلام، المسؤولية المدنية عن العمل غير المشروع، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2020.
- 2- أبو سمرة عماد محمود، المسؤولية المدنية لمأمور الضبط القضائي، دار الفكر والقانون لنشر والتوزيع، المنصورة، مصر، الطبعة الأولى، 2008.
- 3- الجبور محمد عودة، الاختصاص القضائي لمأمور الضبط القضائي، الدار العربية للموسوعات، بيروت، 1986.
- 4- الحسني عباس، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية الجديد، المجلد الأول، بغداد، 1971، ص 130.
- 5- الحلبي محمد علي سالم آل عياد، اختصاص رجال الضبط القضائي - في التحري والاستدلال والتحقيق، جامعة الكويت، 1983.
- 6- الحلبي محمد علي سالم، اختصاص رجال الضبط القضائي في التحري والاستدلال والتحقيق، منشورات ذات السلاسل، الكويت، الطبعة الثانية، بدون سنة اصدار.
- 7- الحلبوسي إبراهيم، الخطأ المهني والخطأ العادي في إطار المسؤولية الطبية، منشورات دار الحلبي، بيروت، 2007.
- 8- الزرعوني هاشم عبد الرحمن، المسؤولية المدنية لمأموري الضبط القضائي، إدارة مركز بحوث الشرطة، شرطة الشارقة، 2015.
- 9- العبودي عثمان سلمان، المرشد العلمي في مهارات التحقيق الإداري، الطبعة الأولى، 2008.
- 10- العريف علي، شرح تشريع العمل في مصر، الجزء الأول، الطبعة الثانية، 1952.
- 11- العيدروس عمر عباس، شرح القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل - دراسة مقارنة مع قوانين العمل العربية والخليجية، مطبعة العين الحديثة، الامارات، 1989.



- 12- المنصوري محمد العوامي، الجديد في شرح جرائم التزوير في المحررات الرسمية والعرفية والالكترونية واستعمالها، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2019.
- 13- النور عوض الحسن، حقوق الانسان في المجال الجنائي، بدون دار للنشر، الطبعة الأولى، 1999.
- 14- إلياس يوسف، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 1996.
- 15- إلياس يوسف، تفتيش العمل في الدول العربية - بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل-، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2012.
- 16- تاوضروس جمال، الشرعية الدستورية لأعمال الضبطية القضائية، بدون دار نشر، بدون طبعة، 2006.
- 17- رشيد طارق صديق، حماية الحرية الشخصية في القانون الجنائي، منشورات الحلبي القانونية، الطبعة الأولى، 2011.
- 18- زاكود عبد السلام جمعة، تعذيب الانسان- دراسة في إطار الشريعة الإسلامية والقانون الدولي لحقوق الانسان، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، السعودية، الطبعة الأولى، 2013.
- 19- حسن علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 1996
- 20- سامي الزارع، فكرة الخطأ المهني أساس المسؤولية المهنية لأرباب المهن الحرة، دار المنهل للنشر الالكتروني، بدون مكان نشر، 2018.
- 21- سرحان عدنان، المصادر غير الإرادية للالتزام (الفعل الضار - الفعل النافع- القانون) في قانون المعاملات المدنية الاماراتي، مكتبة الشارقة، اثناء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2010.
- 22- سرحان عدنان، المهداوي علي أحمد، عبيدات يوسف محمد، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 9 لسنة 1980م وتعديلاته، مكتبة الجامعة، الإمارات، الطبعة الأولى، 2012.
- 23- سرور أحمد فتحي، الوسيط في شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار النهضة، الطبعة الأولى، 1986.
- 24- سلطان عبد الرحمن محمد، مشروعية أعمال رجل الشرطة، مكتبة السنهوري، بيروت، لبنان، الجزء الثاني، 2020.
- 25- سند حسن سعد، الحماية الدولية لحق الانسان في السلامة الجسدية، دار النهضة العربية، مصر، الطبعة الثانية، 2004.
- 26- عبد التواب معوض، الحبس الاحتياطي، بدون دار نشر، الطبعة الرابعة، 1997.
- 27- عبد العزيز عصام زكريا، حقوق الانسان في الضبط القضائي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، ص 242 وما بعدها.



- 28- علي فيصل علي، تشريع العمل ودوره في كفالة انفاذه تشريعات العمل، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، البحرين، العدد 82، الطبعة الأولى، 2014، ص 200، 201.
- 29- فرعون هشام، قانون العمل - تنظيم علاقات العمل في ضوء تشريع دولة الامارات العربية المتحدة، جامعة الامارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 1989.
- 30- قاسم محمد حسن، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي القانونية، بيروت، الطبعة الأولى، 2011.
- 31- نايل إبراهيم عبد، المرشد السري، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، 1996.
- 32- سعد نبيل إبراهيم، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديد، الإسكندرية، 2004.
- 33- نجيدة علي حسين، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الامارات العربية المتحدة، الإدارة العامة للكليات والمعاهد، كلية شرطة دبي، الطبعة الأولى، 1998.
- 34- يحيى عبد الودود، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، الطبعة الأولى، 1964.
- 35- يس عبد الرزاق حسين، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية - طبقاً لتشريعات دولة الامارات مقارنة بالتشريعات الخليجية والتشريع المصري، كلية شرطة دبي، الامارات، الكتاب الأول، المجلد الأول - النظرية العامة لقانون العمل -، الطبعة الأولى، 1991م

ثانياً: الرسائل العلمية

- 1- الزلمي كلاوبيس مصطفى، نظام المفتش العام وتطبيقه في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة النهرين، العراق، 2006.
- 2- الصديقي علي فيصل، الأحكام الموضوعية والإجرائية لتفتيش العمل وفقاً لقانون العمل في القطاع الأهلي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة البحرين، 2013.
- 3- جمال بنيزة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012، بحث منشورة على محرك البحث قوقل.
- 4- صبرية مزناد، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2019، بحث منشورة على محرك البحث قوقل.

ثالثاً: المقالات العلمية

- 1- الجبوري عبد الحسين، سلطات مكاتب المفتشين العموميين في التحري والتحقيق بالشكاوى والبلافات، مجلة العلوم الإنسانية، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، العراق، مجلد 23، العدد 2، 2016، بحث منشور على موقع دار المنظومة.

- 2- الجمعية ناصر مبارك، تحريض مأمور الضبط القضائي على ارتكاب الجريمة لكشفها، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مجلد 0، العدد 51، 2012، بحث منشور على موقع دار المنظومة.
- 3- المشهداني عضيد عزت والمشهداني مروان عضيد، والجنابي فائق سليم، مسؤولية المحامي المدنية عن افشاء السر المهني، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، مجلد 13، العدد 2، 2021، بحث منشور على موقع دار المنظومة.
- 4- سلامة عبد العزيز احمد بن، التعويض عن الضرر المعنوي، مجلة العدل، وزارة العدل، مجلد 12، العدد 48، 2010، بحث منشور على موقع دار المنظومة.
- 5- سلامة مأمون محمد، التحريض السوري- تداخل رجال السلطة والمرشدين في الجريمة، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مجلد 36، العدد 3، 1968، بحث منشور على موقع دار المنظومة.

رابعاً: القوانين والتشريعات

- 1- مؤتمر العمل الدولي رقم (81)، اتفاقية بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، الدورة 30، جنيف، سويسرا، 1947م.
- 2- مؤتمر العمل الدولي رقم (129)، اتفاقية بشأن تفتيش العمل في الزراعة، الدورة 53، جنيف، سويسرا، 1969.
- 3- مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهيتين، منظمة العمل الدولية، السلامة والصحة المهيتين، مكتب العمل الدولي جنيف، الطبعة الأولى، القاهرة، 2001.
- 4- المدونة العامة للسلوكيات المهنية والأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل (IALI)، الجمعية العالمية لتفقد الشغل، ترجمة شاكرا الساحلي، 2008.
- 5- قانون اتحادي رقم (5) لسنة 1985 بإصدار قانون المعاملات المدنية، بتاريخ 1985/12/29، الجريدة الرسمية، دولة الامارات العربية المتحدة، العدد 158، من دون سنة، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الامارات.
- 6- قانون اتحادي رقم (35) لسنة 1992 بإصدار قانون الإجراءات الجزائية، بتاريخ 1992/6/29، الجريدة الرسمية، دولة الامارات العربية المتحدة، العدد 239، من دون سنة، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الامارات.

- 7- مرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، مؤرخ في 2021/9/26، الجريدة الرسمية، دولة الامارات العربية المتحدة، العدد 712 (ملحق)، السنة 51، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الامارات.
- 8- مرسوم بقانون رقم (31) لسنة 2021 بشأن إصدار قانون الجرائم والعقوبات، مؤرخ في 2021/9/26، الجريدة الرسمية، دولة الامارات العربية المتحدة، العدد 712 (ملحق)، السنة 51، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الامارات.
- 9- قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2016 في شأن الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوطين، بتاريخ 2016/7/31، الجريدة الرسمية، دولة الامارات العربية المتحدة، العدد 600، السنة 46.
- 10- قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، بتاريخ 2022/2/15، الجريدة الرسمية، دولة الامارات العربية المتحدة، العدد 721، السنة 52، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الامارات.
- 11- قرار وزير الموارد البشرية والتوطين رقم (1107) لسنة 2016 في شأن الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوطين.
- 12- قرار وزير الموارد البشرية والتوطين رقم (44) لسنة 2022 بشأن الصحة والسلامة المهنية والسكنات العمالية، بتاريخ 2022/2/15، الجريدة الرسمية، دولة الامارات العربية المتحدة، العدد 721، السنة 52، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الامارات.
- 13- قرار وزير الموارد البشرية والتوطين رقم (48) لسنة 2022 بشأن تنظيم إجراءات تفتيش العمل، بتاريخ 2022/2/15، الجريدة الرسمية، دولة الامارات العربية المتحدة، العدد 721، السنة 52، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الامارات.
- 14- قرار وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين رقم (27) لسنة 2022 بشأن دليل إجراءات تفتيش العمل، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الامارات.
- 15- قرار وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين رقم (28) لسنة 2022 بشأن الصحة والسلامة المهنية والسكنات العمالية، متاح للاطلاع من خلال موقع محامو الامارات.
- 16- دليل الشكاوى والمقترحات والثناء، حكومة أبو ظبي، الإصدار الأول، 2015.