

الإنبابة القضائية أمام القاضي الجزائي في جرائم قانون العمل

Judicial delegation before the criminal judge in labor Law Crimes

ط . ر . بن مينة أمينة

مخبر قانون النقل والنشاطات المينائية

aminabenyamina.droit@gmail.com

الأستاذ الدكتور زهدور سهلي

sahli_zahdour@yahoo.fr

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

تاريخ النشر: 2020/06/08

تاريخ القبول: 2020/05/02

تاريخ الاستلام: 2020/03/11

الملخص:

مرت علاقات العمل بمراحل عديدة إلى أن وصلت إلى وضع إطار قانوني يبين الحقوق والواجبات، وأحيطت هذه العلاقة بجملة من الضمانات تطورت شيئاً فشيئاً إلى أن وصلت إلى تكريس حماية قانونية جنائية تجرم بعض الأفعال التي ترتكب في إطار هذه العلاقة، وقد منح للقاضي سلطة واسعة في البحث عن أدلة الجرائم، وجعل من الإنبابة القضائية الحل الاستثنائي الذي يلجأ إليه القاضي للقيام بإجراءات تعذر عليه إنجازها بنفسه.

إلا أن الواقع العملي أسفر على نتائج تفيد بأن اللجوء إلى الإنبابة القضائية في جرائم قانون العمل أمر يكاد ينعدم، في الوقت الذي كان من الضروري الاهتمام بهذه الجرائم وجمع أدلتها. الكلمات المفتاحية : علاقات العمل، جرائم، التحري، متابعة، الإنبابة القضائية.

Abstract:

Labor relations went through many stages until they reached a legal framework that outlines rights and duties, and this relationship was surrounded by a set of guarantees that gradually developed until it reached the dedication of criminal legal protection that criminalizes some of the acts committed within the framework of this relationship, and the judge has been granted wide authority in research On evidence of crimes, and made

the reassignment an exceptional solution that the judge uses to take measures that he could not accomplish on his own.

However, the practical reality yielded results that indicate that resorting to judicial delegation in labor law crimes is almost nonexistent, at a time when it was necessary to take care of these crimes and collect their evidence.

Keywords: Labor relations - crimes - investigation - follow-up - rogatory commission

المؤلف المرسل: بن يمينة امينة aminabenyamina.droit@gmail.com

مقدمة :

شهدت علاقة العمل تخلفا كبيرا إلى حين مجيء الإسلام الذي خلص العامل من العبودية، وحث على ضرورة احترام حقوق العمال وتكريسها، واعتبرها من أهم الالتزامات الملقة على عاتق أرباب العمل¹، وكانت المراحل التي مرت بها علاقة العمل اللبنة الأولى لتأسيس قانون العمل وإرساء قواعده²، وهذا ما سار عليه المشرع الجزائري الذي أصدر ترسانة من النصوص القانونية التي تحدد الإطار القانوني لعلاقات العمل والحقوق والواجبات المترتبة عليها، تحت رقابة بعض أجهزة الدولة، ومن بينها مفتشيات العمل التي خولت لها سلطة مراقبة مدى احترام قواعد التشغيل وظروفه وشروطه، وتحرير محاضر عن الجرائم المرتكبة في ظله³.

وتقوم جرائم العمل على مخالفة القواعد المنظمة للعمل، حيث جرم المشرع بعض الأفعال التي تقع مخالفة لقانون العمل نص عليها في القانون رقم 90-11⁴ والنصوص المكملة له سواء تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي أو بمفتشية العمل أو المنازعات الفردية أو الإضراب أو الممارسة النقابية أو الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وغيرها من النصوص، وتقتضي هذه الجرائم تقصي أدلتها وتمحيصها لأنها تمس بالأشخاص طبيعيين كانوا أو معنويين، وعدم الاكتفاء بالأدلة الواردة في محاضر المخالفات، بأن

¹ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفرية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص10.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفرية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص8.

³ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، 2005، ص15..

⁴ المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل الفردية والجماعية، جريدة رسمية عدد17، سنة 1990.

يستعمل قاضي التحقيق السلطات الممنوحة له بشأن الحصول على الأدلة والمنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية المتمثلة في اللجوء إلى الإنابة القضائية التي تضمنتها المواد من 138 إلى 142 منه، إلا أن قضاة النيابة بالمحكمة باتوا لا يكلفون أنفسهم تقديم طلب افتتاحي لإجراء التحقيق فيها، الأمر الذي جعل غرف التحقيق خالية من هذا النوع من الملفات وبالتالي لا نجد لها مكانا في التحقيق الابتدائي إلا

نادرا، وبين الواقع العملي بين أن قاضي التحقيق وعلى فرض إحالة الملف إليه من النيابة للتحقيق فيه لا يستعمل السلطات المخولة له، وقد يكون ذلك إما لأسباب متعلقة بجرائم قانون العمل ذاتها نظرا لطبيعتها التي قد تميزها عن باقي الجرائم، أو لأسباب أخرى ترجع إلى قاضي التحقيق في حد ذاته تجعله يكتفي باستجوابات الأطراف والأدلة الواردة في المحضر الذي تمت بناء عليه المتابعة دون اللجوء إلى الإنابة القضائية، التي بات اللجوء إليها سواء في جرائم قانون العمل أو في القضايا الاجتماعية التي ينظرها القسم الاجتماعي¹ أمرا مهجورا، رغم أن المشرع لم يستثن أية جريمة من اللجوء إلى الإنابة القضائية فيها، وإنما أوكل الأمر إلى السلطة التقديرية للقاضي المحقق، الأمر الذي دفعنا لطرح الإشكالية التالية: ما هي الأسباب التي تجعل قاضي التحقيق لا يلجأ للإنابة القضائية أثناء التحقيق في جرائم قانون العمل؟ وما مدى جديتها وأساسها القانوني؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية، اتبعنا المنهج التحليلي الوصفي بغاية الوصول إلى أصوب النتائج، وبالتالي قسمنا دراسة الموضوع إلى شقين، فقد تناولنا في الشق الأول عدم اللجوء للإنابة القضائية لأسباب تتعلق بالجرائم ذاتها، وعرجنا في الشق الثاني من الدراسة إلى عدم اللجوء للإنابة القضائية لأسباب متعلقة بقاضي التحقيق.

أولا: عدم اللجوء للإنابة القضائية لأسباب تتعلق بجرائم قانون العمل ذاتها.

يتعامل القضاة مع الملفات بقدر صدها في المجتمع، فإذا كانت على قدر من البساطة فيبسط الإجراءات التي يتخذها بشأنها كما هو الشأن بالنسبة لجرائم قانون العمل التي حصرها المشرع في المخالفات وبعض الجنح ذات الطابع السلس التي يكتفي فيها بالمحاضر المحررة بشأنها، دون أن يستعين بغيره للحصول على أدلتها بموجب الإنابة القضائية، وسنتطرق فيما يلي إلى مفهوم الإنابة القضائية في جرائم قانون العمل، وكذا إلى تحديد هذه الجرائم وتحريمها.

1 - مفهوم الإنابة القضائية في جرائم قانون العمل.

¹ انظر المواد 108 إلى 111 من ق.إ.م.إ.ج.

سنتطرق فيما يلي إلى مفهوم الإبانة القضائية وكذا جرائم قانون العمل، بغية الوقوف عند بعض النقاط التي تسمح أو قد لا تسمح باللجوء إلى الإبانة القضائية في هذه الجرائم.

أ - مفهوم الإبانة القضائية.

لم يتطرق المشرع الجزائري في قانون الإجراءات الجزائية إلى تعريف الإبانة القضائية، وإنما اكتفى بوضع أحكامها، وقد بين من خلال نصوص المواد التي تنظمها إمكانية بعض الجهات القضائية أن تصدرها، والتي متعها بالصلاحيات المخولة لقضاة التحقيق¹، وقد عالجه المشرع الجزائري في القسم الثامن من الباب الثالث من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري في المواد من 138 إلى 142 حيث نصت المادة 138 على أنه: "يجوز لقاضي التحقيق أن يكلف بطريق الإبانة القضائية أي قاضي التحقيق من قضاة محكمته أو أي ضابط من ضباط الشرطة القضائية المختصة بالعمل بتلك الدائرة أو أي قاضي من قضاة التحقيق للقيام بما يراه لازما من إجراءات التحقيق".

انطلاقا من هذا النص يتبين بأن السبب الذي دفع بالمشرع الجزائري لمنح قضاة التحقيق هذه الامتيازات يتمثل في بلوغ الحقيقة والكشف عن الأدلة، وهذه الامتيازات تترجمها المادة 68 من ق.إ.ج.ج، إلا أنه وفيما يتعلق بجرائم قانون العمل، فننادا ما يتم فتح التحقيق بشأنها، وقلما يلجأ للإبانة القضائية فيها، رغم أن المشرع لم يستثن أي جريمة من الجرائم عند اللجوء إلى الإبانة القضائية.

قد تصدى الفقه إلى مسألة تعريف الإبانة القضائية لسد الفراغ التشريعي، حيث تعرف بأنها قرار صادر عن قاضي التحقيق تنتقل بموجبه إلى قاض آخر من قضاة المحكمة أو إلى ضابط الشرطة القضائية صلاحيات يقوم مقامه بعمل معين يدخل ضمن إجراءات التحقيق²، التي تعذر عليه القيام بها بنفسه³. وقد سار البعض إلى أن الإبانة القضائية تقتضي تنازل القاضي المكلف بالتحقيق عن سلطاته بشأن الإجراءات التي أناب غيره من أجلها⁴.

¹ انظر المواد 356 و430 و276 و186 و573 و575 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري التي تجيز لقضاة المحكمة وقضاة المجلس الفاصلين في الموضوع وقضاة محكمة الجنايات ولغرفة الاتهام بالمجلس القضائي وللمحكمة العليا على التوالي عندما يأمر هؤلاء بإجراء تحقيق تكميلي إذا ما تبين لهم أن التحقيق غير كامل أو يشوبه نقص.

² عكاشة محمد عبد العال،، الإبانة القضائية في نطاق العلاقات الدولية الخاصة، طبعة 1994، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص 16.

³ محمود توفيق اسكندر، الخبرة القضائية، دار هومه، الجزائر، طبعة 2002، ص 230.

⁴ محمد حمد الغرابيية، نظام القضاء في الإسلام، قسم الفقه وأصوله كلية الشريعة، جامعة مؤتة، الطبعة الأولى، 2004، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 16.

ب - طبيعة جرائم قانون العمل.

تنشأ علاقة العمل بصورة صحيحة وفقا للمادة 08 من القانون رقم 90-11 بمجرد قيام فرد طبيعي بأداء عمل لصالح المستخدم مقابل أجر، وتنشأ عنها الحقوق التي يجب احترامها والواجبات التي يجب التقيد والالتزام بها. ولم يتطرق المشرع الجزائري إلى تحديد المقصود من جرائم قانون العمل واكتفى بتحديد أركانها وعقوبتها، وترك المسألة للفقهاء الذي عرفها بأنها تلك الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل، والتي تتخذ في شكل نشاط سلبي أو إيجابي يرتكبه العامل أو صاحب العمل، وضع له المشرع نصوصا عقابية بهدف حماية العامل في شخصه ومحيطه باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة¹.

تنطبق جرائم العمل على فئة معينة هي فئة العمال الأجراء، حيث تنص المادة 02 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى "المستخدم"، ويشير هذا التعريف بصورة واضحة إلى تبعية العامل للمستخدم في تنفيذ علاقة العمل باعتباره أهم عنصر فيها، ذلك أنه يخول المستخدم حق التوجيه والتنظيم والتأديب.

تجدر الإشارة إلى أن جرائم قانون العمل لا تطبق على كل الأشخاص، بل هناك فئات مستثناة من تطبيق هذه القواعد بصريح القانون، حيث استثنت أحكام قانون العمل من مجال تطبيقها المستخدمين المدنيين التابعين للدفاع الوطني²، والقضاة³، والموظفين والمتعاقدين مع الهيئات والإدارات العمومية⁴.

تتسم جرائم قانون العمل بنوع من البساطة في وصفها وكذا بنوع من السلاسة والتساهل في العقوبات المقررة لها، نظرا للوصف القانوني الذي أعطاها إياه المشرع، حيث صنف معظمها في خانة

¹ بوضوار عبد النبي، جرائم قانون العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص العلوم الجنائية، المركز الجامعي بشار، 2005-2006، ص13.

² يخضع هؤلاء إلى الأمر رقم 06-02 المؤرخ في 28 فبراير 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، جريدة رسمية عدد 9، سنة 2006.

³ يخضع هؤلاء للقانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، جريدة رسمية عدد 57، سنة 2004.

⁴ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، جريدة رسمية عدد 46، سنة 2006.

المخالفات بحسب العقوبة التي سنها لها، إلى جانب بعض الجنح البسيطة التي لا ترقى إلى مرتبة الجنح الأخرى من حيث الأركان والعقوبة، والمشار إليها أدناه.

2- تحديد جرائم قانون العمل والتحري عنها.

لم ينص المشرع الجزائري على جرائم قانون العمل في قانون واحد، وإنما ضمها في نصوص قانونية مختلفة تسلسلت على مراحل متقطعة ومتفرقة، وأوكل المشرع لمفتشيات العمل سلطة تحري هذه الجرائم ووضع لها إطارا قانونيا ينظمها، كما هو موضح أدناه.

أ - تحديد جرائم قانون العمل.

قام المشرع بتجريم الأفعال والوقائع التي تتم خرقا لقواعد قانون العمل 90-11 والقوانين المكملة له 91-29 والأمر 96-21 أو المرتبطة به، سواء المتعلقة بالضمان الاجتماعي أو مفتشية العمل أو المنازعات الفردية أو البطالة أو الإضراب أو الأمن وطب العمل وفقا للأمر 88-07 أو غير ذلك من القوانين.

اعترف المشرع بمعاقبة الأشخاص المعنوية بموجب المادة 51 مكرر من ق.ع.ج، متى نص على ذلك صراحة باستثناء الدولة وبعض الهيئات التنفيذية المكونة لها، كالبديية والولاية والهيئات ذات الطابع الإداري، وذلك بخلاف الشخص الطبيعي الذي يسأل عن كل الجرائم¹.

تعتبر صفة العامل أو المستخدم عنصرا أساسيا لقيام أركان أي جريمة من جرائم قانون العمل، ذلك أنها لم تحصر في نص واحد، ويمكن القول بأن هذه القوانين التي تضمنت هذه الجرائم تتمثل القانون رقم 88-07 المتعلق بقواعد الصحة والأمن وطب العمل²، والجرائم المنصوص عليها في الباب الثامن من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل³، بالإضافة إلى الجرائم المنصوص عليها في الباب

¹ تنص المادة 51 مكرر التي جاء بها القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم لقانون العقوبات على أنه: "باستثناء الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام، يكون الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته أو ممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك".

² القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية عدد 4، سنة 1988.

³ انظر المواد من 138 إلى 155 من القانون رقم 90-11.

الخامس من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹، والقانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل²، وكذلك القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل³، إلى جانب الأمر رقم 97-03 الذي يحدد المدد القانونية للعمل⁴، والقانون رقم 81-10 المحدد لشروط تشغيل العمال الأجانب⁵.

بالإضافة إلى الجرائم التي تمت إحالتها إلى قانون العقوبات، وخصها المشرع بعقوبات خاصة بها، قد تختلف عن العقوبات المقررة لبعض الجرائم، وخاصة ما تعلق منها بالقانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، والقانون رقم 88-07 المتعلق بقواعد الصحة والأمن داخل أماكن العمل، حيث أحالت المادة 23 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل إلى تطبيق أحكام المادة 144 و148 من قانون العقوبات⁶، وأحالت المادة 40 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالصحة والأمن داخل أماكن العمل إلى تطبيق أحكام المادتين 288 و289 من قانون العقوبات⁷.

ب - تحري جرائم قانون العمل.

تقوم الدولة بمراقبة كيفية تطبيق هذه قواعد قانون العمل بواسطة عدة أجهزة من بينها مفتشية العمل، وخولت لمفتش العمل سلطة مراقبة مدى احترام القواعد المنظمة لكيفية التوظيف والتشغيل، وكيفية أدائه وظروفه وشروطه، وتحرير محاضر بالمخالفات المرتكبة خاصة التي اعتبرها المشرع جريمة عمل وإحالتها إلى وكيل الجمهورية المختص إقليمياً.

التعريف بالمفتشية العامة للعمل.

¹ القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23، سنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-30، المؤرخ في 31 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، نص على الجرائم في المواد من 58 إلى 61.

² القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، المؤرخ في 06 فبراير 1990، جريدة رسمية عدد 06، مؤرخة في 07 فبراير 1990.

³ القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، جريدة رسمية عدد 83، مؤرخة في 26 ديسمبر 2004.

⁴ الأمر رقم 97-03 الذي يحدد المدد القانونية للعمل، المؤرخ في 11 جانفي 1997، جريدة رسمية عدد 3 مؤرخة في 12 جانفي 1997.

⁵ القانون رقم 81-10 المحدد لشروط تشغيل العمال الأجانب: المؤرخ في 11 جويلية 1981، جريدة رسمية عدد 28 صادرة في جوان 1981.

⁶ التي تعاقب على إهانة الموظف أثناء تأديته لمهامه.

⁷ التي تعاقب على القتل الخطأ والجروح الخطأ.

المفتشية العامة للعمل هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والتي هي مكلفة حسب المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، بتصور التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما.

مهام مفتشية العمل.

تتمثل مهام مفتشية العمل في مراقبة تطبيق تشريع العمل وقد حددت هذه المهام بموجب القانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل، حيث تختص مفتشية العمل بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، وتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم والوسائل الملائمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والقرارات التحكيمية، وإجراء المصالحة، بالإضافة إلى المهام الأخرى المنصوص عليها في نفس القانون¹.

يمارس مفتشي العمل التفتيش في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متمهون من الجنسين سواء الإناث أو الذكور²، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها³.

ثانيا : عدم اللجوء إلى الإبادة القضائية لأسباب متعلقة بالقاضي.

منح المشرع لقاضي التحقيق سلطة اللجوء إلى الإبادة القضائية، وأفاد القضاة الآخريين بنفس الامتيازات المنصوص عليها في المواد من 138 إلى 142 منه، إلا أن القاضي الجزائي الذي ينظر جرائم قانون العمل لا يستعمل هذه السلطة، نظرا للحجية التي تتمتع بها محاضر مفتشي العمل من جهة، ومن جهة أخرى خضوع مسألة تقدير الأدلة لسلطته، بالإضافة إلى اتسام هذه الجرائم بالبساطة التي جعلتها تقل خطورة عن بعض الجرائم الأخرى كما سنبينه فيما يلي :

¹ انظر المادة 02 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

² مفتشو العمل هم أعوان متخصصون يمارسون صلاحيات التفتيش المتعلق بالعمل، حيث يتمتعون بسلطة زيارة أماكن العمل، التابعة لاختصاصهم حسب المادة 4 و 5 و 6 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

³ انظر المادة 03 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

1 - حجية محاضر مفتشي العمل وتقدير قاضي التحقيق اللجوء للإبادة القضائية

تتمتع محاضر مفتشي العمل بحجية تلزم القاضي والأطراف، ومنح المشرع للقاضي سلطة تقديرية لتقييم الأدلة، وسنين فيما يلي حجية هذه المحاضر وكذا سلطة القاضي في تقدير أدلة جرائم قانون العمل.

أ - حجية محاضر مفتشي العمل

نص المادة 7 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على أن مفتشي العمل هم أعوان محلفون يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال التي تتمثل في تدوين الملاحظات الكتابية، وتقديم الأعدار، وتحرير محاضر المخالفات كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بهما، وكذا محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من المخالفات الجماعية في العمل و تسويتها، وأضافت المادة 14 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل بأن مفتشي العمل يلاحظون ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من ق.إ.ج.ج.¹

تجدر الإشارة إلى أن محاضر مفتشي العمل تتمتع بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض، مما يجعل هذه المحاضر لها قيمة قانونية تلزم القاضي والأطراف على حد سواء، ولا يتم أخذها على سبيل الاستدلال.

يتم تحريك الدعوى العمومية بناء على محاضر مفتشي العمل²، ومن منطلق الحجية التي منحها القانون لهذه المحاضر، أصبحت النيابة العامة تحيل الملف مباشرة إلى المحاكمة دون أن تطلب فتح تحقيق قضائي في الجريمة، وإن قاضي الموضوع الذي ينظر هذه الجرائم يلتزم بما هو وارد في المحاضر دون مراعاة حقوق الأطراف الأخرى من جهة، ومن جهة وحتى إذا تبين له أن نقصا يشوب الملف فلا يأمر بإجراء تحقيق تكميلي، ولا يلجأ إلى الإبادة القضائية، وإنما يبني حكمه على المحضر الذي يتقيد به، وفي هذا مضرة لحقوق المتقاضي، الذي يمكن أن يكون بريئا، ولو أن عقوبة الغرامة لا تؤثر على المستخدمين خاصة الأشخاص المعنوية ذات الرأسمال العالي، لكن من شأن هذه العقوبة أن تمس بسمعة هؤلاء ومساهم المهني.

¹ تنص المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية على أنه: "يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة بتلك القوانين".

² تنص المادة الأولى من قانون الإجراءات الجزائية على أنه: "الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يحركها ويباشرها رجال القضاء أو الموظفون المعهود إليهم بها بمقتضى القانون".

ب - تقدير قاضي التحقيق اللجوء للإبادة القضائية.

منح المشرع لقاضي التحقيق سلطة واسعة في اللجوء إلى الإبادة القضائية، فلم يفرض عليه اللجوء إليها بالقدر الذي فرض عليه البحث والتحقيق في القضايا المعروضة عليه، حيث جعلها حلا استثنائيا يلجأ إليه القاضي كلما دعت ضرورة التحقيق إلى ذلك، فطبيعتها الاختيارية مرهونة بالطبيعة الوجوبية للتحقيق، حتى لا يتحجج القاضي المحقق بوجود الأدلة خارج دائرة اختصاصه، أو لضيق الوقت أو لانشغاله بملفات أخرى.

إن حق القاضي في اتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق يعد من رخص القانون التي أعطاه إياها المشرع، والمضمنة في نص المادة 1/68 من ق.إ.ج.ج، التي منحت صلاحيات واسعة لقاضي التحقيق في سبيل بلوغ الحقيقة، حيث أضافت نفس المادة في فقرتها السادسة إمكانية استعانة قاضي التحقيق بغيره لاتخاذ الإجراءات التي تعذر عليه القيام بها بنفسه في إطار الأحكام المنظمة للإبادة القضائية في المواد من 138 إلى 142 من ق.إ.ج.ج¹، ويستشف منها أن تقرير القاضي الاستعانة بالإبادة القضائية يخضع لتقدير سلطته، فيكون له سلطة تقدير ما سيعود على القضية من فائدة، فسواء يلجأ إليها أو يتفادها إذا ما رأى بأنها لا تجدي نفعاً في القضية، وتساهم في طول الإجراءات وتأخير غلق الملف.

أما بالنسبة لجرائم قانون العمل، وحتى وإن جاءت فرصة أنها تحال على التحقيق، فإن قضاة التحقيق هم أيضاً يعاملون هذه الملفات على قدر بساطتها بالنظر إلى العقوبة المقررة قانوناً لها، فلا تنال الاهتمام الذي تناله باقي قضايا التحقيق، حيث يكتفي قاضي التحقيق باستجواب وسماع الأطراف الذين يحضرون إلى مكتبه، دون أن يلجأ إلى الإبادة القضائية للحصول على الأدلة، إلا إذا كان الأمر محتوماً لا يمكن تجاوزه بأي حال من الأحوال.

2 - بساطة جرائم قانون العمل وانشغال القاضي بالملفات الخطيرة والمعقدة.

تتميز جرائم قانون العمل بنوع من البساطة مقارنة ببعض الجرائم، وتستمد هذه الجرائم بساطتها من الوصف الذي أعطاه إياه المشرع، الأمر الذي جعل القاضي الجزائي لا يولها اهتماماً كبيراً وينشغل بقضايا أخرى خطيرة، كما سنراه فيما يلي :

أ - بساطة جرائم قانون العمل وعدم رعية العقوبات المقررة لها.

¹ تنص الفقرة 6 من المادة 68 من ق.إ.ج.ج: "وإذا كان من المتعذر على قاضي التحقيق أن يقوم بنفسه بجميع إجراءات التحقيق جاز له أن يندب ضباط الشرطة القضائية للقيام بتنفيذ جميع أعمال التحقيق اللازمة ضمن الشروط المنصوص عليها في المواد من 138 إلى 142".

تأخذ أغلب العقوبات المقررة لجرائم قانون العمل شكل الغرامة المالية، إلا أن هذه الغرامات تكاد تكون زهيدة مقارنة بالعقوبات المقررة للجرائم الأخرى، وإن فعالية هذه الغرامات وتأثيرها على المستخدم لا تفي بالغرض، خاصة وأن المستخدمين يملكون إمكانيات وقدرات تجعل من الغرامة المفروضة عليهم أمرا هينا، ويعاودون تكرار جرمهم الذي أدينوا بالغرامة من أجله.

إن استمرار هذه الحالة أمر في غير صالح الدولة والعمال على حد سواء، والسبب يرجع إلى أن العقوبات التي أقرها المشرع كجزاء للمستخدم الذي يخالف أحكام قانون العمل باتت لا تؤدي الدور المنوط بها، خاصة وأن القانون قد منح لقضاة الموضوع واسع السلطة التقديرية في تقدير العقوبة التي تفرض على المستخدم المخالف، والتي تتمثل في الغرامات المالية بين حديها الأدنى والأقصى المقرر في نص التجريم، وقد خير المشرع القاضي بأن يجعل الغرامة المالية إما نافذة أو موقوفة النفاذ، إذا تبين له بأن المتهم يستفيد من ظروف التخفيف في الحالات التي أجاز فيها القانون إفادة المتهم بظروف مخففة كأن يكون مبتدئا مثلا¹.

ب - انشغال القاضي بالملفات الخطيرة والمعقدة.

أورد المشرع الجزائري في قانون العقوبات تقسيمات الجرائم، وقسمها حسب خطورتها إلى جنایات وجنح ومخالفات²، وانطلاقا من هذا المبدأ فإن الممارسة اليومية في المحاكم أثبتت بأن القضاة يولون أهمية بالغة للجرائم ذات الوصف الخطير خاصة تلك التي تحمل وصف الجنائية أو الجنحة، حيث تأخذ منهم قسطا كبيرا من الدراسة والتفحص والبحث عن الأدلة.

نظرا لكثرة الجرائم خاصة في المدن الكبرى التي تعتبر بؤرا إجرامية، الأمر الذي يجعل القضاة خاصة المحققون يعانون من الضغط اليومي للملفات الشائكة المفتوح التحقيق بشأنها، ناهيك عن أن النيابة العامة وبصفتها الجهة التي حولها القانون سلطة الملازمة وكذا طلب التحقيق في القضايا عن طريق تقديمها لطلب افتتاحي لإجراء التحقيق أمام قاضي التحقيق³، فإنها باتت تهتم فقط بالقضايا التي

¹ تنص المادة 592 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري على أنه: "يجوز للمجالس القضائية وللمحاكم، في حالة الحكم بالحبس أو الغرامة إذا لم يكن المحكوم عليه قد سبق الحكم عليه بالحبس لجنائية أو جنحة من جرائم القانون العام، أن تأمر بحكم مسبب بالإيقاف الكلي أو الجزئي لتنفيذ العقوبة الأصلية".

² تنص المادة 27 من قانون العقوبات الجزائري على أنه: "تقسم الجرائم تبعا لخطورتها إلى جنایات وجنح ومخالفات وتطبق عليها العقوبات المقررة للجنایات أو الجنح أو المخالفات".

³ تنص المادة 67 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري على أنه: "لا يجوز لقاضي التحقيق أن يجري تحقيقا إلا بموجب طلب من وكيل الجمهورية لإجراء التحقيق ولو كان ذلك بصدد جنائية أو جنحة متلبس بها".

توصف على أساس أنها جناية يفتح التحقيق فيها وجوباً¹، بالإضافة إلى بعض الجنح، وكذا جنح الأحداث²، أما بالنسبة للمخالفات، فإن التحقيق فيها أمر جوازي معلق على تقديم طلب من وكيل الجمهورية³، وفي جرائم قانون العمل فننادر ما يفتح التحقيق بشأنها إن لم نقل منعداً، ذلك أن النيابة تعتبرها من الجرائم البسيطة التي لا تحتاج التحقيق.

الخاتمة:

نستنتج مما سبق التطرق إليه بأن الانتفاضة حول حقوق العمال والمطالبة بحمايتها ليست وليدة الأونة الأخيرة، وإنما تواترت هذه المطالبات على مر أزمنة بعيدة إلى أن وصلت إلى تكريس فكرة حماية العمال وضمان حقوقهم والاعتراف بها، وإحاطتها بضمانات قانونية وصلت إلى حد توقيع الجزاءات العقابية على المستخدمين الذين يخافون أحكام قانون العمل.

ونقترح كتوصيات ضرورة إعطاء هذا النوع من القضايا الاهتمام الذي يليق بها، وعدم صرف النظر عنها بالانشغال بالملفات الأخرى التي تبدو للقضاة أنها ذات أهمية بالغة مقارنة بجرائم قانون العمل، التي تحتاج هي الأخرى عناية من القضاة بصفته الممارسين في المرتبة الأولى للقانون بنظرهم في القضايا المعروضة عليهم.

نضيف بأن للنيابة العامة دور مهم جداً في هذا النوع من القضايا، لأنها هي التي تحدد مسار القضايا، وبما أن الإبانة القضائية تتخذ غالباً في مرحلة التحقيق الابتدائي، فلا جناح على النيابة أن تحيل هذه الجرائم على التحقيق بموجب طلب افتتاحي لإجراء التحقيق، ليكون لقضاة التحقيق فيما بعد سلطة تمحيص الأدلة واللجوء إلى الإبانة القضائية بشأنها، طالما أن مهمتهم تكمن في البحث عن أدلة الاتهام وأدلة النفي أينما وجدت.

أما بالنسبة لقضاة الموضوع، وباعتبارهم الجهة التي حولها القانون الفصل في القضايا بموجب أحكام قضائية، فلا بد عليهم أن يولوا هذا النوع من القضايا أهمية شأنهم شأن باقي الملفات، والبحث عن أدلتها ولو باللجوء إلى الإبانة القضائية، ذلك أن العبرة ليست بأهمية الملفات ودرجة خطورتها، وإنما العبرة تحدد بحقوق وحرريات الأفراد التي كفلها الدستور.

قائمة المراجع:

- ¹ انظر المادة 66 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.
- ² انظر المادة 2/67 من قانون الإجراءات الجزائية، والمادة 64 من القانون رقم 02-15 المؤرخ في 15 يوليو 2015، المتعلق بحماية الطفل، جريدة رسمية عدد 39، مؤرخة في 19 يوليو 2015.
- ³ انظر المادة 2/66 من قانون الإجراءات الجزائية.

1- النصوص القانونية

- الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم.
 - الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائي المعدل والمتمم.
 - القانون رقم 81-10 المحدد لشروط تشغيل العمال الأجانب المؤرخ في 11 جويلية 1981، جريدة رسمية عدد 28 صادرة في جوان 1981.
 - القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية عدد 4، سنة 1988.
 - القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23، سنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-30، المؤرخ في 31 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
 - القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، المؤرخ في 06 فبراير 1990، جريدة رسمية عدد 06، مؤرخة في 07 فبراير 1990.
 - الأمر رقم 97-03 الذي يحدد المدد القانونية للعمل، المؤرخ في 11 جانفي 1997، جريدة رسمية عدد 3 مؤرخة في 12 جانفي 1997.
 - القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، جريدة رسمية عدد 57، سنة 2004.
 - القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، جريدة رسمية عدد 83، مؤرخة في 26 ديسمبر 2004.
 - الأمر رقم 06-02 المؤرخ في 28 فبراير 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، جريدة رسمية عدد 9، سنة 2006.
 - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، سنة 2006.
 - القانون رقم 15-02 المؤرخ في 15 يوليو 2015، المتعلق بحماية الطفل، جريدة رسمية عدد 39، مؤرخة في 19 يوليو 2015.
- المؤلفات :

- 1 - عكاشة محمد عبد العال،، الإنابة القضائية في نطاق العلاقات الدولية الخاصة، طبعة 1994، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.

- 2 - محمود توفيق اسكندر، الخبرة القضاية، دار هومه، الجزائر، طبعة 2002 .
 - 3 - محمد حمد الغرابية، نظام القضاء في الإسلام، قسم الفقه وأصوله كلية الشريعة، جامعة مؤتة، الطبعة الأولى، 2004، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
 - 4 - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر، 2014
 - 5- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، 2005.

 - 7 - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفرية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991.
 - 8 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفرية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.
- الرسائل الجامعية :
- بوضوار عبد النبي، جرائم قانون العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص العلوم الجنائية، المركز الجامعي بشار، 2005-2006.