



جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

الموضوع:

الحماية الجزائية للحقوق العمالية

في التشريع الجزائري والمصري

دراسة موضوعية قانونية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: علاقات مهنية

وإشراف:

- الدكتور مقني بن عمار

من إعداد:

- بن أحمد محمد

أعضاء لجنة المناقشة

د. بوراس عبد القادر رئيسا
د. مقني بن عمار مشرفا وعضوا
أ. جلجل محفوظ رضا عضوا

السنة الجامعية

2015/2014م



شكر وتقدير

الحمد لله الذي من علينا بإنجاز هذا العمل بفضل وجوده وكرمه والصلاة والسلام على أشرف الخلق سيدنا ونبينا محمد بن عبد الله ﷺ وعلى آله وصحبه أجمعين. وإيماننا مني بقيمة العلم وأهميته وفضل العلماء، أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان بالجميل لأستاذي الفاضل الدكتور هقني بن عمار، الذي شرفني بقبول سيادته الإشراف على هذه الرسالة، ومنحني من علمه ووقته، وعلى ما قدمه لي من نصح صادق، فكانت جلستي معه ثرية وغنية، من فيض ثقافته القانونية الغزيرة، فجزاه الله عنى وعن كل طلاب العلم أعظم الجزاء.

كما أتوجه بالشكر الجزيل وخالص تقديري وإمتناني إلى الأستاذ الكريم الدكتور بوراس محمد القادر، الذي هو شرف للبحث والباحث بتفضله قبول الإشتراك في لجنة المناقشة والحكم على هذه الرسالة، فقد أضفى عليها قيمة كبيرة لما له من معرفة قانونية غزيرة، فجزاه الله عنى خير الجزاء.

وأيا لا يسعني في هذا المقام، إلا أن أتوجه بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى الأستاذ الكريم جليل محفوظ رضا، وإنه لفخر كبير لي وشرف عظيم قبوله المشاركة في مناقشة هذه الرسالة، فجزاه الله عنى خير الجزاء.

والشكر موصول أيضا إلى كل هيئة التدريس بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة عبد الرحمن بن خلدون بتيارت، وإلى كل الموظفين والعاملين بها، وأخص بالشكر كل عمال مكتبة مالك بن نبي، ولكل من ساهم في إخراج هذه الرسالة، فجزى الله الجميع خير الجزاء.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر والثناء العميق، إلى وطني العزيز الجزائر سائلا الله عز وجل أن يحفظ بلادي ويمن عليهما بنعمة الأمن والأمان.

كما لا يفوتني في هذا المقام أن أقف وقفة إجلال واحترام لوطني الثاني، جمهورية مصر العربية وإلى الصرح العلمي جامعة الإسكندرية على ما قدمته وتقدمه لأبنائها الدارسين من علم ومعرفة استفدنا منها الكثير، حفظ الله مصر من كل سوء.

اللهم ولي التوفيق

إِهْدَاءٌ

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أبي

وأمي الحنونة مصدر العطاء

وإلى كل إخوتي وأبنائهم

عائشة ومحمد وأيوب وإبراهيم وإلياس

وعبد الرحمان ورتاج ومنير وياسر.

كما أهدي هذا العمل المتواضع

إلى

صديقي مصطفى كاتب هذه الرسالة.

قائمة المختصرات:

أ	أمر
ج	جزء
ج م	جنيه مصري
ج.ج.د.ش	الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
ج.ر.ج.ج	الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية
ج.م.ع	جمهورية مصر العربية
د.ت.ن	دون تاريخ نشر
د.د.ن	دون دار نشر
دج	دينار جزائري
ص	صفحة
ط	طبعة
ع	عدد
ق	قانون
ق و	قرار وزاري
ق.إ.ج.ج	قانون الإجراءات الجزائية الجزائري
ق.إ.ج.م	قانون الإجراءات الجنائية المصري
ق.إ.م.إ	قانون الإجراءات المدنية والإدارية
ق.ع.ج	قانون العقوبات الجزائري
ق.ع.م	قانون العمل المصري
م ت	مرسوم تنفيذي
م ر	مرسوم رئاسي
م ق م ع	المجلة القضائية للمحكمة العليا

الكلمات الدالة:

الحماية الجزائية	العمال	صاحب العمل
- الحماية القانونية - المسؤولية الجنائية	- الأجراء - المهنيين	- المستخدم - رب العمل - الهيئة المستخدمة - المؤسسة - المنشأة

مقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، وبعد...

بداية يمكن القول أن التطور السريع لمختلف النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، ولا سيما الحركية القانونية الناجمة عن ذاتية قانون العمل، الذي فرضته الظروف الاقتصادية والاجتماعية من خلال الانتقال من الاقتصاد الموجه، إلى تبني نهج الاقتصاد الحر الذي يقوم أساسا على العلاقات التعاقدية في مختلف المجالات ولاسيما المجال المهني، فإنه كان من الطبيعي بعد هذا التطور الهائل، أن تؤثر بدورها على العلوم القانونية لا سيما الخاصة بعلاقات العمل، ولقد كفلت التشريعات الدولية المقارنة حقوقا للإنسان العامل يتمتع بها ويمارسها في حرية، دون أن يعوقه في ممارستها أحد، ودون أي إخلال بتحقيق التوازن بين تلك الحقوق، وحقوق المجتمع في حماية النظام العام.

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

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

وفلسفة التجريم في نطاق الحماية الجزائية لعلاقات العمل بين صاحب العمل والعمال مصدرها فكرة تلاقي المصالح بين هؤلاء الأطراف والحقوق المتبادلة والتي تخضع في تنظيمها إلى عقد العمل، ويأتي القانون بالحماية، على ما يترتب على هذه العلاقة من آثار وبما يساير التطورات المتلاحقة في علاقات العمل بما يكفل وضع الجزاء الجنائي المناسب، وذلك بهدف الحد من أي تجاوزات قد تحدث في إطار هذه العلاقة.

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

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

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

ومما يعطي هذا البحث الأهمية أيضاً هو طرح الإشكاليات التالية:

هل استطاع المشرع توفير الحماية الجزائية للحقوق العمالية في كل من قانون العمل والقوانين المكتملة له؟ أم أنه يتبع في ذلك سياسة نظام الإحالة على القواعد العامة والمقررة في قانون العقوبات؟

ما مدى ملاءمة العقوبة الجزائية على صاحب العمل في حالة إخلاله بالالتزامات المفروضة عليه؟ وفيما تكمن السياسة الجنائية التي تناولها المشرع الجزائري ونظيره المصري في العقوبات الخاصة بقانون العمل؟ وهل هي سياسة رادعة؟ أم أنها سياسة مانعة؟ وهل هي سياسة جنائية منتجة أم أنها تعوق العمل؟ وهل هي سياسة جنائية كافية أم أنها تحتاج إلى مراجعة من حيث الجزاء؟

كل هذه التساؤلات تعطي أهمية لدراسة السياسة الجنائية لعلاقات العمل سواء منها الفردية أو الجماعية وذلك في تبيان إحصائي لمخالفات صاحب العمل، والنتائج التي يمكن التوصل إليها نتيجة العقوبات المفروضة عليه.

وفي الحقيقة هناك صعوبات عديدة واجهها الباحث في إعداد هذا العمل العلمي، خاصة في ندرة المراجع العلمية المتخصصة، والتي جاءت موزعة بين مواضيع قوانين العمل والقوانين المكملة لها وكذا القانون الجنائي من خلال النصوص المبعثرة والمتفرقة، مما زاد في العناء في البحث عنها، بالإضافة إلى أن حداثة التجريم في علاقات العمل، وعدم توحيد نظرة الفقه والقضاء حول هذا الموضوع، كلها معوقات تضيي نوع من الصعوبة على تحديد مفهوم واضح ودقيق لها.

وعليه فإنه ولأهمية موضوع الحماية الجزائية للحقوق العمالية يرى الباحث ان يدرسه دراسة بشكل من المقارنة بين التشريعين الجزائري ونظيره المصري، حيث يعتمد الباحث في هذا الموضوع على المنهج الاستقرائي للنصوص القانونية بطريقة موضوعية، وذلك لعدة اعتبارات خاصة من الناحية العملية، مركزين في ذلك على الدراسة الموضوعية فقط دون الجانب الإجرائي.

وترتيباً على ما تقدم ولكي يحقق هذا البحث أهدافه فقد قام الباحث بتقسيمه إلى فصلين

أثنين يسبقهما مبحث تمهيدي وذلك على الشكل التالي:

مبحث تمهيدي: ماهية الحماية الجزائية للحقوق العمالية.

الفصل الأول: الحماية الجزائية ذات الصبغة الفردية.

الفصل الثاني: الحماية الجزائية ذات الصبغة الجماعية.

مبحث تمهیدی

تمهيد وتقسيم:

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

المطلب الأول: مفهوم الحماية الجزائية بوجه عام.

المطلب الثاني: ذاتية الجزاءات الجنائية في علاقات العمل.

المطلب الأول: مفهوم الحماية الجزائية بوجه عام

تمهيد وتقسيم:

في هذا المطلب نلقي الضوء بإيجاز على مفهوم الحماية الجزائية، سواء في القانون الجنائي العام

أو في علاقات العمل وذلك في ثلاثة فروع على النحو التالي:

الفرع الأول: تعريف الحماية الجزائية بوجه عام.

الفرع الثاني: أنواع الحماية الجزائية .

الفرع الثالث: تطور الحماية الجزائية في علاقات العمل.

الفرع الأول: تعريف الحماية الجزائية بوجه عام

أولاً: تعريف الحماية لغة

الحماية لغة تعني المنع والدفع. فيقال حمى الشيء حمياً وحمى وحمياً ومحمية أي منعه ودفع عنه ويقال حمى المريض ما يضره حمية بمعنى منعه إياه، وإحتمه¹.

ويقال حمية القوم حماية، من باب المنعة ويقال حماه يحميه حماية بمعنى دفعه عنه ومعناه هذا شيء حمى أي محضور لا يقرب².

ويفهم من التعريف اللغوي لمصطلح الحماية، أنه يدور في فلك المنع والدفع³.

ثانياً: تعريف الحماية الجزائية اصطلاحاً

هي اسم يعبر عن احتياط يرتكز على وقاية شخص أو مال، ضد المخاطر وضمان أمنهما وسلامتهما. وذلك بواسطة وسائل قانونية، أو مادية.

كما يعبر هذا الاصطلاح عن عمل الحماية ونظامها، أي من باب التدابير أو الإجراءات التي تكفل الحماية المعنية⁴.

ثالثاً: التعريف الفقهي

ذهب الفقهاء إلى تعريف الحماية الجزائية من إيجابين، فعرفها البعض على أنها هي تلك الحماية الجزائية التي يدافع بها قانون العقوبات عن الحقوق، أو المصالح المحمية، وذلك عن طريق ما يقرره المشرع من عقوبات للأفعال غير المشروعة التي تؤدي للنيل من هذه الحقوق أو المصالح⁵.

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

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

³ - مصطفى علي مصطفى جاب الله، الحماية الجنائية لعلاقات العمل، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، 2014 ص 4.

⁴ - محمود صالح العادلي، الحماية الجنائية لإلتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكله، دار النهضة، القاهرة، 2002، ص 6.

⁵ - هلالى عبد الإله أحمد، الحماية الجنائية لحق الطفل في الحياة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية

القاهرة، 1989، ص 19.

وذهب البعض الآخر من الفقه في تعريف الحماية الجزائية، بأنها مجموعة القواعد أو الأحكام الجنائية الموضوعية والإجرائية، التي يتوصل بها المشرع لوقاية شخص أو ماله سواء ضد المساس الفعلي بهما أو المحتمل، وفرض جزاء جنائي على كل من يخالف ذلك¹.

رابعاً: التعريف القانوني

هنالك مفهوم قانوني للحماية الجزائية باعتبارها أحد أنواع الحماية القانونية بل وأهمها وأخطرها في التأثير على كيان الفرد وحرية، ووسيلة ذلك القانون الجنائي، الذي قد تنفرد قواعده ونصوصه بتحقيق تلك الحماية، كما قد يشترك معه في ذلك فرع آخر من فروع القانون العام أو الخاص². فكل فرع من هذه الفروع قد تستأثر قواعده بحماية مصلحة من المصالح، أو قد تتعدد الحماية القانونية لذات المصلحة، كالحماية الجزائية في قانون العمل بوضع العقوبات الخاصة بمخالفة قواعد وأحكام قانون العمل، كما تتمثل هذه الحماية أيضاً في بعض النصوص القانونية التي قررها المشرع في قانون العقوبات بغرض إضفاء حماية العمال أثناء ممارسة عملهم³.

الفرع الثاني: أنواع الحماية الجزائية

الحماية الجزائية تنقسم إلى حماية جزائية موضوعية، وحماية جزائية إجرائية، حيث يكفل القانون الجنائي نوعي الحماية معاً، سواء من جهة المجني عليه أو في معاقبة الجاني.

أولاً: الحماية الجزائية الموضوعية

تعرف الحماية الجزائية الموضوعية بأنها التي تتخذ شكل التجريم أو الإعفاء، ففي التجريم يكون وراء كل قاعدة جنائية تقرير للجريمة ففي فعل معين وترتبط لها عقوبة على مرتكبها، أما القواعد الموضوعية المعفية فكلها ترجع إلى رغبة المجتمع في توفير الحماية الموضوعية لبعض المصالح عن طريق تجنب السلوك المحقق لتلك المصلحة، وهذا يمكن ملاحظته للتبع الأسباب التي تقف وراء إباحة

¹ - أحمد محمد الفقي، الحماية الجنائية لحقوق ضحايا الجريمة، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2001، ص 12.

² - عبد الفتاح الصيفي، القاعدة الجنائية، دراسة تحليلية على ضوء الفقه المعاصر، دار النهضة العربية، القاهرة، (د ت)، ص 3.

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

³ - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 6.

استعمال الحق وأداء الواجب والدفاع الشرعي، وكذلك حالة الضرورة، والإكراه وغيرها من أسباب الإباحة أو الإعفاء من العقاب¹.

وقد عرفها البعض بأنها الحماية التي تتخذ من قواعد القانون الجنائي موضوعاً لها، عن طريق تجريم الفعل الذي يشكل عدواناً على تلك المصلحة المحمية بنص القانون، أو إباحة الفعل الذي يسهم في حمايتها، رغم أنه يشكل في الأصل جريمة، أو إعفاء مرتكبه من العقاب وهذا هو الشكل التقليدي للحماية الجزائية².

ثانياً: الحماية الجزائية الإجرائية

يطلق مصطلح الحماية الجزائية الإجرائية على تلك الحماية التي يقرها القانون في شكل إستثناء من تطبيق كل أو بعض قواعد الإجراءات الجنائية العامة، بغرض حماية المصلحة العامة، التي يقرها المشرع فضلاً عن حماية المتهم وتحقيق العدالة الجنائية في تلك القواعد الشكلية، وتستمد هذه الحماية عناصرها من القواعد التي تتخذ في تنظيم جهات القضاء واختصاصاتها أو كشف الجرائم والتحقق من وقوعها وضبط مرتكبيها والتحقيق معهم ومحاكمتهم³.

الفرع الثالث: تطور الحماية الجزائية في علاقات العمل

لم يبدأ الاهتمام بطبقة العمال، من الناحية التشريعية إلا في أوائل القرن التاسع عشر، حيث كان نظام الطوائف هو السائد في الماضي، وقد أغني الجماعة في مختلف الدول عن قواعد تنظيم علاقات العمل⁴. حتى ظهور الثورة الصناعية في أوروبا والذي صاحبه الآلة والاستغناء عن الكثير من العمال في البداية، وأدى ذلك إلى قبول العمال لأجور لا تتناسب مع الحد الأدنى للمعيشة، مما أدى في النهاية لعملمهم في ظروف صناعية غير مأمونة بالمرّة، ثم انتشرت الأفكار الاشتراكية بين العمال ونادت بتوفير الرعاية للعامل، وظهرت بعد ذلك الحركات العمالية، الأمر الذي دفع ببعض الحكومات

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

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

³ - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 9.

⁴ - عبد العزيز مرسي، شرح قانون العمل، (د ن)، 1994، ص 3.

لإصدار تشريعات تتضمن الحماية للعمال، وأخذت تزداد تدريجيا حتى تكون منها قانون متكامل استقرت جميع الدول على تسميته بقانون العمل، وكان شيوع التسمية مفهوما عند العامة بأنه قانون ينظم علاقات طائفة من الناس تقوم بأداء عمل خاص مقابل أجر معين¹.

ونظرا لتشعب علاقات العمل الفردية والجماعية، وتحديد قواعد التشغيل وزيادة الحقوق والواجبات، ومن أجل كل ذلك فرض المشرع الحماية الجزائية في علاقات العمل سواء اختص بها العامل أو صاحب العمل، إلا أن الحماية الجزائية للعامل كانت أوفر حظا باعتباره الطرف الضعيف فعلى سبيل المثال نصت قوانين العمل على حق التفتيش داخل المنشآت ومراقبة مدى احترام وتطبيق القوانين العمالية².

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

¹ - سيد أبو اليزيد، شرح وتعليق على قانون العمل الجديد لسنة 2003، (د ن)، 2010، ص 14.

² - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 11.

المطلب الثاني: ذاتية الجزاءات الجنائية في علاقات العمل

تمهيد وتقسيم:

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

هل يمكن لقانون العمل أن يتمتع بالذاتية الكاملة دون الاعتماد على تشريعات وتنظيمات أخرى؟ وللإجابة نجد أن قانون العمل أصبح قانونا مستقلا قائما بذاته، له موضوعاته التي تخرج بطبيعتها عن القانون المدني بل وعن كل موضوعات القانون الخاص، فرغم علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى إلا أنه له الذاتية العلمية والتشريعية والقانونية، وتكمن الذاتية لقانون العمل من خلال خصائصه التي تميزه عن فروع القانون، ومدى تمتعه بالاستقلال سواء في تفسير نصوصه، أو الصفة الآمرة لقواعده، والجزاء الجنائي على مخالفة أحكامه، واستقلاله أيضا في المزايا العمالية في التقاضي ونظر الدعاوى.

ومن هذا المنطلق فقد يتميز القانون الجنائي في نطاق علاقات العمل بقواعد وخصائص معينة، هذه القواعد تختلف عن القواعد العامة المنصوص عليها في قانون العقوبات والتي من أهمها:

الفرع الأول: من حيث الإحالة.

الفرع الثاني: من حيث توقيع الجزاء.

الفرع الثالث: من حيث مبدأ المسؤولية.

الفرع الرابع: من حيث الصفة الالزامية لقانون العمل.

الفرع الأول: من حيث الإحالة

ينفرد القانون الجنائي في علاقات العمل دون غيره بقواعد الإحالة، فغالبا ما يلجأ لفكرة التجريم بالإحالة، فالمشرع قد يحدد في أحد النصوص مضمون الالتزام المشكل لعناصر الجريمة، وتتم الإحالة في نص آخر لتحديد العقوبة في حالة مخالفة هذا الالتزام، وخير مثال على ذلك ما نجده في قانون العمل الفرنسي¹.

الفرع الثاني: من حيث توقيع الجزاء

يميل المشرع غالبا في القانون الجنائي لعلاقات العمل إلى توقيع الجزاء على طرف واحد دون الآخر، فالموقع عليه الجزاء دائما هو صاحب العمل، وهذا ما يختلف عن القواعد العامة التي تقضي بتوقيع الجزاء على كل من يخالف احكام القانون، سواء كان فاعلا أصليا أو كان شريكا في ارتكاب المخالفة². كما يوجد بعض الاختلافات من حيث توقيع الجزاءات الجنائية في قانون العمل عنها في القانون الجنائي، وهذا ما نجده في مضاعفة العقوبة في حالة العود، فهو أمر وجوبي على القاضي وليس جوازيا، كما أن هذه العقوبات لا تخرج عن الغرامة والحبس.

الفرع الثالث: من حيث مبدأ المسؤولية

أخذ المشرع في القانون الجنائي لعلاقات العمل بتطبيق مبدأ المسؤولية الجنائية التضامنية لأصحاب العمل في التنفيذ العقابي، وهذا إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن قانون العمل³.

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

¹ - من خلال المادة 02/412 حيث يجرم كل صاحب عمل أخذ قراراته استنادا إلى انتماء العامل إلى النقابة، ثم أحيل هذا النص للمادة 03 /481 من القانون ذاته على انتهاك هذا الالتزام من جانب صاحب العمل ويعد بمثابة جنحة يعاقب عليها.

² - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 51.

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

³ - يراجع في ذلك قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

الفرع الرابع: من حيث الصفة الإلزامية لقانون العمل

تعتبر أحكام قانون العمل بأنها تتعلق بالنظام العام، وفي مخالفتها جريمة جنائية، ويرجع ذلك إلى اتجاه المشرع نحو توفير أكبر قدر ممكن من الحماية لعلاقة العمل، وبالتالي حماية الطرف الضعيف في هذه العلاقة وهو العامل¹.

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

والصفة الإلزامية لقانون العمل مستمدة من الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل، فهي الغالبة في مواده من حيث التزام صاحب العمل والتزام العامل²، يحتم توقيع الجزاء على مخالفتها. وبناءً على هذا أخذت الصفة الإلزامية لقانون العمل طابعاً خاصاً، بقصد تجريم مخالفتها³، في حالة ما تؤدي هذه المخالفة إلى المساس بالحقوق العمالية التي تكفلها هذه القواعد، والتي يسعى دائماً إلى تحقيقها قانون العمل والقوانين المكملة له، وهي حماية العامل⁴.

¹ - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 28.

² - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، الإسكندرية، 1995، ص 290.

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

⁴ - علي عوض حسن، علاء فوزي زكي، الموسوعة الشاملة في شرح قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، ط1، دار الحفانية

القاهرة، 2010، ص 24

الفصل الأول

تمهيد وتقسيم:

يعتبر قانون العمل الشريعة العامة في مجال تنظيم علاقات العمل الفردية، والتي ينظمها عقد العمل الفردي، والتي تسري أحكامه على كل عامل يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر معلوم¹، ويترتب عليه قيام علاقة حقوق وواجبات على كل من العامل ورب العمل، يتعرض المخالف لها للجزاء الجنائي نتيجة اقترافه فعل مجرم وفق معايير معينة قدرها المشرع.

وإذا كانت جرائم العمل أغلبها جرائم تقع من قبل المستخدم، وذلك باعتبار العامل الطرف الضعيف فيها، سواء أثناء تشغيله أو عند تنفيذ العقد (أي بعد تشغيله)، وحتى عند إنقضاء هذا العقد.

وفي حالة عدم احترام هذه الالتزامات القانونية أو التعاقدية التي ينص عليها القانون أو عقد العمل الفردي، فإن صاحب العمل يكون مسؤولاً جنائياً.

وعليه ما هي هذه الجرائم الماسة بحق العامل والتي تكون في مواجهة صاحب العمل؟ سواء في التشريع الجزائري أو المصري؟

وللإجابة على هذا التساؤل يمكننا تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على الوجه الآتي:

المبحث الأول: صور من الحماية أثناء التشغيل.

المبحث الثاني: صور من الحماية بعد التشغيل.

المبحث الثالث: صور من الحماية بعد انتهاء التشغيل (انقضاء علاقة العمل)

¹ - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 61.

المبحث الأول: صور من الحماية أثناء التشغيل

تمهيد وتقسيم:

نظرا لأهمية بعض الفئات داخل نطاق العمل والتي تستوجب الحماية الجزائية الخاصة قمنا باختيار بعض هذه الفئات لإلقاء الضوء عليها بشيء من التحليل والمقارنة.

هذه الفئات تناول البعض منها قانون العمل، والبعض الآخر تناولته قوانين أخرى سواء في التشريع الجزائري أو في التشريع المصري، بدءا من الحماية الجزائية للأطفال (القصر)، مروراً بالحماية الجزائية للمرأة ثم الحماية الجزائية للعامل المعاق، وأخيرا الحماية الجزائية لتشغيل الأجانب، على أن نخصص لكل من هذه الفئات فرعا مستقلا للوقوف على حقيقتها القانونية ومدى توافر الحماية الجزائية لها في هذا المجال.

وعليه تندرج تحت هذا المبحث المطالب التالية:

المطلب الأول: الحماية الجزائية للطفل العامل.

المطلب الثاني: الحماية الجزائية للمرأة العاملة.

المطلب الثالث: الحماية الجزائية للعامل المعاق.

المطلب الرابع: الحماية الجزائية للعامل الأجنبي.

المطلب الأول: الحماية الجزائية للطفل العامل

لعل ظاهرة عمالة الأطفال¹ واستغلالهم تعتبر من الظواهر الخطيرة والمدمرة للإنسانية، وخرقاً صارخاً للاتفاقيات والأعراف الدولية لحقوق الإنسان عامة وللطفل خاصة، وأن محاربة هذه الظاهرة المثيرة للقلق بكافة أشكالها والتي تتركز ضمن معايير العمل الدولية والاقليمية والداخلية ومكافحتها والحد منها جدير بالاهتمام والدراسة خاصة في الدول التي مازالت تتجاهل حقوق الطفل وعدم حمايته²، حيث أن فترة الطفولة ينبغي أن تكون مخصصة للتعليم والتدريب فقط، وليس للعمل مهما كانت الظروف. والطفولة عبارة عن خليط معقد تتحكم فيه اعتبارات كثيرة أهمها السن، والنضج العقلي والجسماني، وهذه المرحلة تبدأ من الميلاد وتنتهي ببلوغ الطفل سناً معينة قد تختلف من دولة إلى أخرى ومن ثقافة إلى أخرى.

وصحيح أن مرحلة الطفولة هي مرحلة عمرية في حقيقتها، إلا أن تحديد السن الذي تنتهي به الطفولة أمر لا اتفاق عليه، لا في إطار القانون الدولي ولا في إطار القوانين الداخلية للدول، والتي قد تخلط أيضا بين الطفولة والأهلية³ والبلوغ⁴.

ولضمان حماية عمل الأطفال من الاستغلال، ومنع تشغيلهم في أعمال يحتمل أن تعرض نموهم أو صحتهم ومستقبلهم الدراسي أو أخلاقهم للخطر؛ لذلك كله تضع التشريعات المختلفة

¹ المقصود بعمالة الأطفال ما جاء في تعريف لمنظمة العمل الدولية على أنها: «العمل الضار بصحة الأطفال الصحية والبدنية والنفسية والعقلية والذي يُجرّم الطفل بسببه من طفولته، وإجبارهم على ترك الدراسة مبكراً».

- لتوضيح فإن مصطلح (عمل الطفل) الذي لا يؤثر على صحته وتطور شخصيته ولا يتعارض مع دراسته، لا يدخل ضمن مصطلح (عمالة الأطفال)، ويمكن القول بشكل عام بأن عمالة الأطفال تتضمن انتهاكا لحق الطفل في التعليم، وحقه في الرعاية الصحية والاجتماعية بالإضافة إلى حقوق أخرى كثيرة جاءت بها اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989.

² صلاح الرقاد، المنظور الدولي لعمالة الأطفال وتطبيقاته في المعايير والأحكام الاقليمية والوطنية، مجلة روح القوانين، كلية الحقوق، جامعة طنطا، (د ت)، ص 279.

³ الأهلية هي مرحلة قانونية ينتقل فيها الطفل من المقيد من التصرفات القانونية، إلى اكتمال مقدرته على إجراء كافة هذه التصرفات.

⁴ البلوغ هو مرحلة فيسيولوجية ينتقل فيها الطفل من مرحلة الطفولة إلى مرحلة الشباب، وذلك بظهور علاماتها في الشكل والصوت... ومن ثم فهو لا يعني بالضرورة انتهاء مرحلة الطفولة.

قيوداً خاصة على تشغيلهم وتعاقب على الإخلال بها، ويدخل في نطاق هذه الحماية الجزائية لعمل الأطفال، جميع الجرائم التي تتعلق بحماية وسلامة صحته وأمنه داخل محيط العمل.

وعليه السؤال الذي يطرح نفسه هو هل أن المعايير والأحكام التي جاء بها كل من المشرع الجزائري ونظيره المصري كفيلة بحماية الطفل العامل ضمن المراحل العمرية المنصوص عليها؟ وهل حقق كل منهما التزاماته الدولية تجاه هذه الفئة؟

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

لقد اقتضت حماية الأطفال (القصر) في التشريع الجزائري وضع حد أدنى لسن الطفل العامل وهذا ما يسمى بالأهلية في عقد العمل، التي تعرف بأنها صلاحية الشخص بأن يكون له حقوق والتزامات، في مجال التشغيل. والأهلية في القانون المدني الجزائري محددة بـ19 سنة حسب المادة 40 من هذا القانون¹، أما في قانون العمل الجزائري² ونظراً لاعتبارات اقتصادية واجتماعية، ونظراً للطابع المتميز لهذا القانون، فقد فرضت أهلية خاصة بعمل الأطفال، والاكْتفاء بسن التمييز وهي السن المعمول بها في أغلب التشريعات المقارنة³.

والمشرع الجزائري كان أكثر وضوحاً حين منع تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 16 سنة⁴ وذلك تبعا لنص المادة 15 من القانون رقم 11/90، كما أن الطفل أثناء تشغيله يعامل معاملة خاصة ومتميز عن العامل الراشد، فهو لا يستخدم إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي⁵، وأي

¹ - القانون المدني الجزائري، حسب آخر تعديل له بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 13-05-2007.

² - القانون رقم 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21-04-1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 والمعدل بالأمر رقم 21/98 والمؤرخ في 09-07-1996، ج.ر.ج.ج، عدد 43 لسنة 1996.

³ - يراجع في ذلك الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 والتي حددت السن القانوني لعمل الأطفال، بالسن الذي ينتهي فيه الطفل من مرحلة الدراسة ألا وهو سن 15 سنة.

- ينظر: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 38.

⁴ - وذلك سواء بموجب المادة 15 من قانون 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل، أو المادة 12 من قانون 08/06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

⁵ - وعموما لا يكون ذلك إلا بناء على ترخيص يمنح من قبل مفتش العمل المختص إقليميا.

مخالفة لهذه الأحكام تجعل من المستخدم عرضة للمساءلة الجنائية حسب نص المادة 140 من القانون 11/90 والتي جاء فيها: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما... وفي حالة العود، يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من خمسة عشر يوماً إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة».

ولم يكتفي المشرع الجزائري في مجال علاقات العمل، بتحديد سن معينة لتشغيل الأطفال، بل منع تشغيلهم في أعمال معينة أو أزمئة وأمكئة معينة¹، وذلك يتمثل في عدم تشغيل الأطفال في الأعمال التي تتصف بالخطورة والشاقة أو المضرة بصحته، أو التي من شأنها أن تمس بأخلاقه²، والتي تعاقب على مخالفتها المادة 141 من نفس القانون بقولها: «يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة».

كما أن القانون حدد قيداً آخر يتمثل في عدم تشغيل القاصر في الأعمال الليلية³، والمحدد بالمادة 27 من نفس القانون، وهي الفترة الزمنية التي تقع بين الساعة التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً لكن المشرع لم يعرف الليل الذي يختلف نطاقه عن العمل الليلي⁴، وهكذا فإن المستخدم الذي يتعارض سلوكه مع الالتزامات المنصوص عليها في هذه المادة، فإنه تسري بشأنه أحكام المادة 143 منه على أن: «يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة... والعمل الليلي... بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معايينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين».

¹ - بوضيرة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص 311.

² - يراجع الفقرة الأخيرة من المادة 15 من قانون 11/90، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19-01-1991 والمتعلق بالقواعد العامة والخاصة بالوقاية والصحة والأمن داخل أماكن العمل.

³ - يراجع في ذلك المادتين 27، 28 من قانون 11/90.

⁴ - هنا نجد أن المادة 01 فقرة 05 من ق.ع.م، رقم 12، لسنة 2003، عرفت الليل بأنه: «الفترة ما بين غروب الشمس وشرقها».

أما فيما يخص الشروط المرتبطة بمدة العمل القانونية والساعات الإضافية التي يستحقها الطفل العامل، وكذا الأجر المتفق عليه دون أي تمييز، وهذا تبعا لنص المادة 17 من نفس القانون سواءا كان العقد محدد المدة أو بالتوقيت الكامل أو الجزئي¹، أو كان غير محدد المدة وهو الأصل حسب نص المادة 11 منه، فهنا يعاقب المستخدم في حالة مخالفته لما سبق ذكره بنص المادة 142 والتي جاء فيها: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل يكون من شأن أحكامه إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون».

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

جاء قانون العمل المصري² رقم 12 لسنة 2003 متضمنا تحديد السن الأدنى لعمل الطفل ومنع تشغيله من الجنسين (الذكور والإناث) قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الإلزامي أو سن 14 سنة³. حيث جاء في المادة 99 من هذا القانون على أنه: «يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي أو أربعة عشر سنة...».

ولذا كان إبرام عقد العمل من جانب الطفل الذي لم يبلغ السن المشار إليه سلفا للعمل يقع العقد باطلا بطلانا مطلقا لمخالفته للنظام العام باعتبار أن وجوب الأهلية من النظام العام⁴، كما تضمن القانون السالف ذكره على أنه يحظر تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 16 سنة في الأعمال والصناعات المحددة على سبيل الحصر وهي نفس الأعمال المحضرة للأطفال الأقل من

¹ - يراجع في ذلك نص المادتين 12، 13 من قانون 11/90، وكذا نص المادتين 02، 03 من المرسوم التنفيذي رقم 473/97، المؤرخ في 08-12-1997 والمتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

² - يراجع في ذلك قانون العمل الموحد المصري رقم 12 لسنة 2003 الصادر في 07-04-2003، ج.ر.ج.م.ع، عدد 04، 2003.

³ - محمود أحمد طه، الحماية الجنائية للطفل المجني عليه، (د.د.ن)، 1999، ص 179.

⁴ - خالد الحري، الحماية القانونية لعمل الأطفال في التشريع الدولي، ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2002، ص 87.

18 سنة ولا يجوز تكليفهم بأي أعمال تعرضهم للاستغلال النفسي أو الجسدي أو الجنسي أو مزاوله أعمال غير مشروعة وتعرضهم لمخاطر ميكانيكية أو كيميائية¹.

ويعاقب صاحب العمل طبقا لنص المادة 248 من نفس القانون، بغرامة لا تقل عن 500 جنيه ولا تجاوز 1000 جنيه إذا لم يحترم وينفذ هذه الشروط والضوابط والقيود على عمل الأطفال، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

وقد ذكر المشرع المصري بعض الاستثناءات على الحد الأدنى لسن الطفل في العمل حينما استبعد طائفة من الأطفال من نطاق حماية قانون العمل وفي مقدمتهم العمال الزراعيين وأفراد أسرة صاحب العمل²، كما يستثنى أيضا خدم المنازل الذين أخرجتهم نفس المادة من نطاق تطبيق جميع الأحكام الواردة في قانون العمل³.

وتعتبر جريمة تشغيل اطفال دون السن القانوني من أخطر أنواع الجرائم، نظرا لأنها تمس كيان الطفل وتؤثر بطريقة سلبية على الضوابط والقواعد القانونية لنظام التشغيل، وذلك بإقحام القصر دون السن القانوني في ميدان العمل، على الرغم من نقص تجاربهم وعدم درايتهم الكافية لنظام سوق العمل ومخاطر التشغيل.

والأصل في هذه الجريمة أنها تقوم بفعل إجباري، فصاحب العمل في قيامه بفعل الاستخدام أو التشغيل قبل الحد الأدنى لسن التشغيل قد سلك سلوكا إجباريا مجرما، وذلك بنص المادة 64 من قانون الطفل المصري والمادة 99 من قانون العمل المصري، كما يحتمل أن تقوم هذه الجريمة عن طريق فعل سلبى وذلك مثلا في حالة قيام صاحب العمل بتشغيل طفل وهو يجهل عمره الحقيقي، فإذا ما

¹ - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 278.

² - محمد حسين منصور، قانون العمل، القاهرة، ط 01، 1990، ص 344.

- عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفق لأحكام القانون، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 04، 2003، ص 121.

³ - ونرى أن الاستثناء الأخير منتقد لعدم خضوع خدم المنازل لحماية قانون العمل الذي يكفل لهم حقوقهم وذلك لوجود العديد من الأطفال يعملون في الخدمة المنزلية ويؤدون أعمالا شاقة ويتعرضون لعدة مخاطر.

علم بصغر سنه وامتنع عن إيقافه عن العمل فإنه بذلك يكون قد ارتكب جريمة استخدام الطفل قبل الحد الأدنى لسن التشغيل عن طريق الامتناع.

كما حدد المشرع المصري عدد ساعات تشغيل الأطفال وأوقاته من خلال النص في المواد 66 من قانون الطفل، و101 من قانون العمل المصري، وذلك على أنه: «لا يجوز تشغيل الطفل أكثر من ستة ساعات في اليوم»، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة بعدم تشغيل الطفل أكثر من 04 ساعات متواصلة، كما يحظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية، وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الأطفال فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً¹.

كما تقضي أحكام المادة 101 من قانون العمل المصري، بأنه في جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً، وهذا النص يفرض حضراً مطلقاً وشاملاً على تشغيل الأطفال ليلاً خلال هذه الفترة وفي جميع القطاعات والأنشطة الاقتصادية². وطبقاً للمادة 248 من قانون العمل المصري والتي نصت بأن يعاقب الفاعل بالغرامة التي لا تقل عن 500 جنيه ولا تتجاوز 1000 جنيه، إذا وقعت الجريمة على أكثر من طفل، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتشدد العقوبة في حالة العود فتتضاعف معها الغرامة.

كما نص المشرع المصري على جريمة عدم إجراء الفحص الطبي على الطفل العامل، حيث نص في المواد 03 و 04 و 05 و 06 و 08 من القرار الوزاري رقم 118 لسنة 2003 على ضرورة قيام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي الابتدائي على الأطفال قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم بدنياً تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليهم، وينص القرار أيضاً على أن الفحص

¹ - شريف سيد كامل، الحماية الجنائية للأطفال، ط01، (د.د.ن)، 2001، ص 101.

- عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل الجديد، (د.د.ن)، 1984، ص 85.

² - يراجع في ذلك نص المادة 101 من ق.ع.م، السالف الذكر.

- محمود أحمد طه، الحماية الجنائية للطفل المجني عليه، المرجع السابق، ص 108.

الطبي يجرى على نفقة صاحب العمل بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي¹، وإذا امتنع صاحب العمل عن تطبيق ما سبق يعاقب بمقتضى المادة 248 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتعلق بقانون العمل، بغرامة لا تقل عن 500 جنيه ولا تجاوز 1000 جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتشدد العقوبة في حالة العود مع مضاعفتها.

كما أكد المشرع المصري على أهمية الأجر الخاص بالطفل العامل وألزم في نصوصه أنه في حالة الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور²، ويلتزم صاحب العمل بتسليم الأطفال العاملين أجورهم ومكافآتهم وكل ما يستحقونه قانوناً، وهذا ما جاء في نص المادة 46 التي تنص على مايلي: «...مع مراعاة حكم المادة السابقة يسلم صاحب العمل عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته»، ويتعرض الجاني ممثلاً في صاحب العمل أو من يمثله قانوناً لعقوبة إذا اكتمل للجريمة ركنيها المادي والمعنوي، حيث تنص المادة 247 من قانون العمل المصري على معاقبة صاحب العمل بدفع الغرامة التي لا تقل عن 100 جنيه ولا تجاوز 500 جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذي وقعت في شأنهم الجريمة، وتشدد العقوبة وتضاعف في حالة العود³.

كما يلزم المشرع المصري صاحب العمل بالاحتفاظ بسجلات الأطفال العاملين لديه، وذلك من أجل تسهيل مهمة مفتش العمل لمراقبة هذا التطبيق.

¹ - محمد أحمد اسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993، ص 94.

² - يراجع في ذلك نص المادة 37 من ق.ع.م، السالف الذكر.

³ - مصطفى علي مصطفى جاب الله، المرجع السابق، ص 306.

رأي الباحث:

لقد كان موقف المشرع الجزائري إلى جانب نظيره المصري بشأن الحماية الجزائية لعمل الأطفال أكثر صرامة وحسم تجاه المستخدمين، وأن اختلف كل من المشرعين فيما يتعلق بالسن القانونية لدخول الطفل عالم الشغل.

إلا أنه يجب على المجتمع الدولي البحث عن تعريف دقيق ومحدد لمفهوم الطفل، وذلك لوضع حد فاصل بينه وبين الفئات العمرية الأخرى، وإدراجه بالقوانين الداخلية وبصفة إلزامية، وعلى ألا يقل سن تشغيل الطفل عن 18 سنة وهذا حسب رأيي المتواضع، والسبب في ذلك ما ورد على لسان المشرع الجزائري حينما نص في المادة 143 والتي جاء فيها عبارة (الشبان والنسوة) فما الذي كان يقصده المشرع بهذه العبارة؟

وبدلاً من البحث عن أحكام وقواعد تحمي الأطفال حين تشغيلهم في سن مبكرة، فإنه كان من المفروض العمل على تشجيعهم وتحسين ظروف التلاميذ والطلبة في المدارس والثانويات، وحثهم على البقاء في المقاعد الدراسية لأن عالم الشغل لا يرحمهم

المطلب الثاني: الحماية الجزائية للمرأة العاملة

إن الحماية القانونية المكفولة للمرأة العاملة، تستلزم بالضرورة وجود قوانين تتكفل بها وتضع قواعد لازمة لتمكين المرأة من التوفيق بين عملها وبين أسرتها، وذلك باعتبار أن دور المرأة تجاه أسرتها أهم وأولى بالرعاية، وهو ما دفع المشرع إلى النص صراحة على ضرورة تسهيل مهمة المرأة ولذلك في صلب معظم دساتير العالم¹، مما يعكس اهتمام المشرع بالأسرة والمرأة معاً². ويستند عمل المرأة على العديد من المبادئ، وبالأخص مبدأ المساواة والحرية، والحماية الخاصة.

وتأسيساً على ما تقدم ذكره، كيف ينظر المشرع الجزائري ونظيره المصري إلى الحماية الجزائية للمرأة العاملة في مجال علاقات العمل؟

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

إن تشغيل النساء في التشريع الجزائري يخضع إلى أحكام خاصة، رغم أن كل من المرأة والرجل لهم نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال دون تمييز فيما بينهم وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 28، 48، 52 من الدستور الجزائري لعام 1996³ وكذا المادة 17 من القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل. ولقد أورد القانون الجزائري قيوداً متعددة تمنع وتحد من حرية عمل وتشغيل النساء، منها ما يعود إلى حماية المرأة نفسها، ومنها ما يرجع إلى تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة، ومنها ما يرجع إلى اعتبارات أخرى.

إن المرأة العاملة تختلف عن الرجل من حيث قوة التحمل، وكذلك من حيث طبيعتها، فكل هذه الاعتبارات جعلت من المشرع الجزائري يضع حدوداً لا يمكن تجاوزها، وقيوداً تفرض على صاحب العمل عند استخدام المرأة والنساء بصفة عامة، بحيث نجد أن المشرع الجزائري منع استخدام

¹ - ينظر في ذلك نص المادة 55 من دستور ج.ج.د.ش، لسنة 1996 على أنه: «تحتل الأسرة بحماية الدولة والمجتمع». - وينظر في ذلك أيضاً نص المادة 11 من الدستور ج.م.ع لسنة 2014 والتي جاء فيها: «تكفل الدولة تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة... وتمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل».

² - مصطفى علي مصطفى جاب الله، المرجع السابق، ص 309.

³ - حيث جاء في نص المادة 52 من الدستور الجزائري لعام 1996 أنه: «لكل المواطنين الحق في العمل».

النساء في الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك في الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي حددتها المادة 28 و 29 من القانون 11/90، والتي منعت أيضاً استخدام النساء في الأعمال الليلية، غير أنه يجوز استخدامهن بموجب ترخيص يمنح من قبل مفتش العمل المختص إقليمياً، وهذا ينطبق على بعض المهن وغيرها من النشاطات المحصورة على المرأة دون غيرها، وأي خرق لأحكام المادتين السالف ذكرهما فإنه تسري بشأنهم أحكام المادة 141 من نفس القانون ويعاقب فاعلها بغرامة من 2000 إلى 4000 دج، كما تطبق هذه العقوبة حسب عدد العمال المعنيين بالمخالفة وكلما تكررت المخالفة المعايينة¹.

كما تستفيد النساء العاملات، أثناء المدة السابقة للولادة واللاحقة لها، بعطلة أمومة مقررة بموجب النصوص القانونية محددة بـ(14 أسبوعاً متتالية)، بحيث تعلق علاقة العمل أثناء هذه المدة، وبعد انتهائها يتم إعادة الإدماج بقوة القانون، وكل تسريح يحدث أثناء هذه المدة يعتبر تعسفياً² يعرض صاحب العمل إلى المساءلة الجنائية.

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

جاء في المادة الأولى من قانون العمل المصري والتي نصها: «العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه، والشخص الطبيعي قد يكون ذكر أو أنثى...»، ويقوم قانون العمل المصري على المساواة بين الإناث والذكور في كل الحقوق والالتزامات الواردة في هذا القانون³، حيث جاء في نص المادة 88 منه على: «...مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم»، وفي حالة مخالفة المادة 88 يعاقب صاحب العمل أو من يمثله حسب نص المادة 249 منه، بغرامة لا تقل عن 100 جنيه ولا تجاوز 200 جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذي وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

كما حرص المشرع المصري على عدم التمييز في الأجر وذلك بموجب المادة 35 من القانون رقم 12 لسنة 2003 والتي نصت: «يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل

¹ - بوصبورة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، مرجع سابق، ص 312.

² - الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، مرجع سابق، ص 120.

³ - أحمد رشاد أمين، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري، ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2005، ص 232.

أو اللغة أو الدين أو العقيدة، ويعاقب صاحب العمل أو من يمثله في المنشأة إذا خالف حكم هذه المادة بغرامة لا تقل عن 100 جنيه ولا تجاوز 500 جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وتضاعف الغرامة في حالة العود».

كما نص المشرع المصري على تجريم عمل المرأة ليلاً¹، حيث جاء النص على هذا الحظر في المادة 89 من قانون العمل المصري والتي نصت على: «يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً»². وكل خرق لما جاء في نص المادة 89 يعاقب صاحب العمل أو من يمثله بغرامة لا تقل عن 500 جنيه ولا تجاوز 1000 جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذي وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ونظراً للتكوين البيولوجي للمرأة والفروق بينها وبين الرجل³، كانت هي الهدف الرئيسي الذي دفع المشرع المصري إلى حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الخطرة، فالمشرع المصري قدر طبيعة هذه الأعمال وخطورتها على العمال بصفة عامة وعلى المرأة بصفة خاصة وذلك للمحافظة على صحة المرأة وسلامتها من ناحية والمحافظة على الصفة الأخلاقية لها من ناحية أخرى⁴.

لذا قرر المشرع المصري وضع قاعدة عامة فيما يتعلق بالأعمال المحظور تشغيل النساء فيها فحظر تشغيل المرأة في الأعمال الضارة بها، كما حظر تشغيلها في الأعمال التي تسبب إرهاق أو تعدد شاقة بالنسبة لها، فقررت المادة 90 من القانون رقم 12 لسنة 2003 أنه: «يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيلهن

¹ - محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبعة نهضة مصر، الفجالة، 1961، ص 511.

² - وبناء على نص المادة 89 السالف ذكرها أصدر وزير القوى العاملة والتدريب قرار رقم 183 لسنة 2003 المؤرخ في 2003/09/06 بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً، فحظر في مادته الأولى تشغيلهن في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً، وحدد في المادة الثامنة من القرار المقصود بالمنشآت الصناعية.

³ - محمود سلامة، الحماية الدولية العربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، ع02، 1999، ص 313.

⁴ - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 334.

فيها»¹، وتنفيذا لنص المادة 90 من قانون العمل صدر قرار وزير القوى العاملة رقم 155 لسنة 2003 محددًا الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا كذلك الشاقة التي لا يجوز تشغيل النساء فيها².

وإذا ما خالف صاحب العمل هذا الحظر الوارد في التشريع مما يعرضه للمساءلة الجزائية التي حددتها المادة 248 من قانون العمل والتي نصت على معاقبة صاحب العمل أو من يمثله بغرامة لا تقل عن 500 جنيه ولا تجاوز 1000 جنيه إذا خالف حكم المادة 90 من هذا القانون وكذا القرارات الوزارية المنفذة له وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود³.

رأي الباحث:

إذا كان كل من المشرعين المصري والجزائري على حد سواء استطاعا توفير الحماية الجزائية للمرأة العاملة في كل ما يتعلق بطبيعتها الأنثوية وصحتها والمحافظة على صفتها الأخلاقية، فحسنا فعلا كل من المشرعين وأن كان هنالك اختلاف في تقدير مقدار الغرامة المقررة لهذه المخالفة.

إلا أن السؤال الذي يطرح نفسه وبالإلحاح، ما الذي كان يقصده المشرع من عبارة (الصفة الأخلاقية للمرأة) وعليه هل تلك الأعمال الليلية التي يتم فيها تشغيل المرأة تؤثر على صفتها الأخلاقية؟، حتى وأن كان بترخيص من مفتش العمل المختص اقليميا؟ هل تشمل أيضا عمل المرأة في الملاهي الليلية؟

ونحن نعلم أنها مرخصة من قبل السلطات المختصة، وأن المستخدم يدفع كل المستحقات التي هي في ذمته من هذا العمل، خاصة وأن المشرع دائما يسعى إلى المحافظة على سلامة المرأة وصحتها وصفتها الأخلاقية، وعليه أيشملها دور الحماية الجزائية المقررة للمرأة العاملة من طرف المشرع.

- ويتأسف الباحث في الأخير على جرأته وأن كانت تخدم هذا الموضوع.

¹ - نجد أن المادة 90 السالف بيانها، تقييد سلطة القاضي التقديرية في ضوء ما يحدده وزير القوى العاملة من أعمال يحظر تشغيل المرأة فيها.

² - يراجع في ذلك قرار وزير القوى العاملة رقم 155 لسنة 2003، بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

³ - يراجع في ذلك نص المادة 248 من ق.ع.م، السالف الذكر.

المطلب الثالث: الحماية الجزائية للعامل المعاق

أكدت معظم التشريعات من خلال التزاماتها الدولية على ضرورة توفير عمل مناسب للأشخاص المعاقين والمؤهلين لدخول عالم الشغل والتمهين، وتقرير للعمال المعاقين في علاقات العمل كثيرا من الحقوق، ومن هذه الحقوق التي تحتاج للحماية، حق المعاق في المساواة وتأمين سلامته، والتأكيد على ذلك من خلال وضع أحكام جزائية سواء بالغرامة أو بالعقوبة السالبة للحرية، والحكمة من ذلك هي أن الإعاقة تعد إحدى القضايا الهامة في المجتمعات الحديثة، نظرا لتأثيراتها الاجتماعية والتربوية على الشخص المعاق وأسرته بصفة خاصة والمجتمع ككل بصفة عامة¹.

لكن كيف استطاع كل من المشرع الجزائري ونظيره المصري مواكبة هذه التطورات وتحقيق ذلك بالنسبة لهذه الفئة، خاصة من خلال تقرير الحماية الجزائية للعامل المعاق.

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

لقد نظم المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 09/02 والمؤرخ في 08-05-2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم² وذلك بالمواد من 01 إلى 39 منه؛ بحيث يهدف هذا القانون إلى تعريف الأشخاص المعوقين وتحديد المبادئ والقواعد المتعلقة بحمايتهم، كما يسعى إلى تبيان نوع الإعاقة وطبيعتها ودرجتها عن طريق التنظيم، ولعل من أهم الأهداف المسطرة في هذا القانون أيضا هو ضمان إدماج الأشخاص المعوقين واندماجهم على الصعيدين الاجتماعي والمهني، لا سيما من ناحية توفير مناصب شغل، وذلك كله من أجل ضمان الحد الأدنى من الدخل لهم³.

ولقد حرص المشرع الجزائري بموجب هذا القانون على توفير الشروط اللازمة والتي تسمح لهم بالمساهمة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، ويعتبر هذا بمثابة التزاما وطنيا يقع على عاتق الدولة بالدرجة الأولى، مع تضافر جهود الجهات الأخرى والمعنية بدايةً من الأسرة ثم هيئات الضمان

¹ - عبد الإله زبيرات، التنظيم القانوني لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة وحمايتهم، ماجستير، جامعة القاهرة، 2010، ص 110-111.

² - يراجع في ذلك القانون رقم 09/02 والمؤرخ في 08-05-2002 والمتضمن حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر.ج.ج، عدد 34، في 14 ماي 2002، ص من 6 إلى 12.

³ - يراجع في ذلك نص كل من المادة 01، 02، 03 من قانون 09/02 سالف الذكر.

الاجتماعي وكذا مؤسسات التعليم والتكوين المهنيين والمتخصصة بحسب طبيعة الإعاقة ودرجتها¹ وذلك من أجل العمل على توجيههم حسب الحاجات المعبرة عنها.

إضافة إلى ذلك كله فقد اعترف المشرع الجزائري للمعوق (بصفة العامل)، مع تعيين المصالح التي تساهم في استقبالهم وإدماجهم مهنيًا، وذلك بالبحث عن مناصب عمل ووظائف ملائمة يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقين واقتراحها².

كما جاء في هذا القانون ومن خلال الفصل الرابع والمعنون بـ (الإدماج والاندماج الاجتماعيين) وذلك بالمواد من 23 إلى 29 منه، والتي تؤكد على ضرورة إدماج الأشخاص المعوقين واندماجهم في نشاطات مهنية مناسبة، ولا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني، كما لا يجب أن يقع أي تمييز في ترسيم أو تثبيت العمال المعوقين، بينهم وبين العمال العاديين الآخرين.

كما يتعين على كل مستخدم حسب نص المادتين 26 و 27 منه، أن يخصص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين والمعترف لهم (بصفة عامل)؛ وعند استحالة ذلك يلتزم صاحب العمل بدفع مبلغ اشتراك مالي تحدد قيمته عن طريق التنظيم، يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم.

والغريب في الأمر من خلال هذا القانون، أنه لم يتكلم إطلاقاً على الشخص المعوق بعد وأثناء تشغيله، وهل يستفيد من رعاية خاصة أم لا، كما أن هذا القانون لم يأتي على ذكر الأحكام الجزائية المقررة لحماية العامل المعاق في مواجهة صاحب العمل، كما بيناه مع الفئات الأخرى، أم أن المشرع الجزائري يجعله تحت طائلة الحماية المقررة لكل من الطفل والمرأة كما سبق تفصيله في هذا المبحث.

¹ - يراجع في ذلك نص المادة 16 من نفس القانون.

² - يراجع في ذلك نص كل من المادتين 18، 19 من ذات القانون.

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

لقد قرر المشرع المصري للعمال المعاقين في علاقات العمل كثيرا من الحقوق، ومن هذه الحقوق التي يحتاج إليها المعاق المؤهل، حقه في التشغيل والمساواة، وتأمين سلامته الصحية، بالإضافة لما قرره المشرع من أنواع أخرى من الحماية لهذه الفئات، خاصة فيما يتعلق بوضع أجلا يصبح صاحب العمل ملزما باحترام النسبة القانونية¹ في تشغيل المعاقين المؤهلين، وفي حالة عدم إحترام صاحب العمل التشريعات المعمول بها في هذا الخصوص، وضع المشرع المصري جزاءا جنائيا متنوعا بين الغرامة والعقوبة السالبة للحرية، وهذا من خلال ما نصت عليه المادة 09 والمادة 16 من القانون رقم 39 لسنة 1975 المعدل بالقانون رقم 49 لسنة 1982 بشأن تأهيل المعاقين² أنه: «يعاقب كل من يخلف أحكام المادة التاسعة من هذا القانون بغرامة لا تتجاوز 100 جنيه، والحبس مدة لا تتجاوز شهرا واحدا أو بإحدى هاتين العقوبتين. كما يعاقب بنفس العقوبة المسؤولون بوحدة الجهاز الإداري بالدولة والقطاع العام الذين يخالفون أحكام المادة العاشرة من هذا القانون ويعتبر مسؤولا في هذا الشأن كل من يملك سلطة التعيين».

ويستفاد مما سبق ذكره أن كل صاحب عمل يرفض بدون مسوغ استخدام وتشغيل نسبة معينة من طالبي العمل المعاقين والمؤهلين قانوناً، كما هي محددة في القانون، يعد مرتكباً لجنحة تقتضي مساءلته جنائياً.

ولكن يطرح تساؤل في غاية الأهمية، ما هو الوضع القانوني لقطاعات العمل المشتركة في حالة مخالفة النص القانوني الذي يلزمها لتطبيق النسبة؟

الإجابة على ذلك تظهر من خلال الحماية الفعلية التي يشهدها الواقع العملي اليوم، والتي تعوض المعاق بشكل فعلي عن حرمانه من فرصة عمل، وهو الاتجاه الحديث في العالم كله، وهي التي

¹ - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 347.

² - يراجع في ذلك نص المادة 09 والمادة 16 من القانون 39 لسنة 1975، المعدل بالقانون 49 لسنة 1982 بشأن تأهيل المعاقين.

تبناها المشرع المصري، إلا أنها جاءت على سبيل الاختيار، وكنا نود أن تكون على سبيل الوجوب¹ حيث جاء في الفقرتين الثانية والثالثة من المادة 16 أنه: «كما يجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بغرامة مساوياً للأجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها، وذلك اعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة. ولا يجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد على سنة، ويزول هذا الالتزام إذا قام بتعيين أو إلحاق المعاق بالعمل. ويجب على صاحب العمل تنفيذ الحكم بأداء المبلغ المذكور خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره والاستمرار في هذا الأداء شهرياً في الميعاد المحدد بالحكم، وفي حالة امتناع صاحب العمل، يجوز تحصيله بناءً على طلب العامل بطريق الحجز الإداري، وأدائه إليه دون أي مقابل أو أية رسوم من أي نوع كانت، كما لا يستفيد المعاق إلا من أول حكم يصدر لصالحه.

- وفي حالة تعدد الأحكام بإلزام صاحب العمل بالدفع عند تعددهم، تؤول إلى وزارة الشؤون الاجتماعية المبالغ المحكوم بها في الأحكام الأخرى... وتتعدد العقوبة بتعدد الامتناع عن تعيين المعوق الواحد، وذلك عن كل سنة يحصل فيها الامتناع بالنسبة له».

ولقد كانت حصة تشغيل العامل المعاق في الفترة ما بين 1988 و1991 بما يعادل 6% حيث يجري تطبيقها على كافة القطاعات والشركات التي تستخدم 20 عامل على الأقل، كما يجب الأخذ بعين الاعتبار أهمية الإعاقة وسن المعاق وبعض متطلبات التأهيل²، وعلى الرغم من تكريس كل الدساتير المصرية المتعاقبة لمبدأ المساواة³ وعدم التمييز بين أطراف الطائفة الواحدة إذا تماثلت مراكزهم القانونية⁴، إلا أن قانون العمل المصري الجديد⁵، لم يضع نصوصاً تمنع التمييز من خلال

¹ - مصطفى علي مصطفى جاب الله، المرجع السابق، ص 348.

² - يراعى في تنظيم الالتزام لطالب العمل المعاق، تصنيف الإعاقة حسب درجاتها، لأن في هذا التصنيف حماية للشخص المعاق نفسه وكذا لمن يقبل على استخدامه وتشغيله، كما أن من شأن هذا التصنيف ان يسمح للمشرع بالبحث عن حلول أخرى ملائمة وذلك من خلال وضع قائمة بأنواع الإعاقات، وعلى هذا الأساس يسهل على الهيئات المكلفة بالتأهيل والتدريب، عملية إلحاق الشخص المعاق والمؤهل بمنصب عمل يناسب نوع إعاقته.

³ - أحمد شوقي أبو خطوة، المساواة في القانون الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991، ص 03 وما بعدها.

⁴ - أحمد فتحي سرور، الشرعية الدستورية وحقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995، ص 315.

⁵ - يراجع في ذلك القانون رقم 12 لسنة 2003 بشأن قانون العمل، ج.ر.ج.م.ع، عدد 04، المؤرخة في 07/04/2003.

المساواة في العمل بين المعاقين، على الرغم من دخول مصر في ظل نظام اقتصاد السوق الذي اتبعته جل الدول الرامية إلى توفير الحماية لهذه الفئة، إلا أن ذلك لا يمنع من وجود العديد من الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل بهدف ضمان سير العمل وحماية العامل المعاق.

لكن ما يلاحظ على المشرع المصري أنه لم يتطرق لأي حكم يتعلق في تحديد ساعات العمل بالنسبة للعمال المعاقين ونرى أن هذا به قصور تشريعي¹، خاصة أن قانون العمل المصري قد صدر حديثاً في عام 2003، فكان لازماً على المشرع المصري أن يضع حماية خاصة لهذه الفئة من العمال والتي بلا شك يختلف وضعها عن وضع العمال الأسوياء².

كما أنه ومن خلال مطالعة نصوص وأحكام قانون العمل المصري، نجد أنه لم ينص ولم يقرر أحكام تخص وسائل التنقل والوصول إلى أماكن العمل والتحرك داخلها تساعد العمال المعاقين على القيام بعملهم، إسوة بما هو مقرر في التشريعات المتقدمة ووضع عقوبة عند مخالفة هذه الأحكام.

وبالنسبة لنظام تفتيش العمل باعتباره الجهاز القائم على مراقبة احترام قانون العمل، فإن المشرع المصري لم يتعرض إلى مفتش العمل ودوره في الرقابة على تشغيل العامل المعاق وحمايته³. وما نلاحظه أيضاً أن التشريع المصري ومن خلال قانون العمل الجديد، أنه قد صدر دون أن يقرر نصوص قانونية تنظم تشغيل وحماية هذه الفئة من العمال، الأمر الذي أدى إلى ضرورة أن يقع على كاهل الجهات المسؤولة في مصر، مهمة أن عدم إيجاد فرص عمل مناسبة للأشخاص المعاقين والمؤهلين⁴، مما ستتحمل بالضرورة هيئة الضمان الاجتماعي عبء الإنفاق عليهم، خاصة وأن عدد المعاقين يزداد عاماً بعد آخر.

¹ - مصطفى علي مصطفى حاب الله، مرجع سابق، 354.

² - أحمد منسي، حقوق المعاقين في قانون العمل رؤية مقارنة بين مصر وحالات أخرى، مداخلة في ورشة عمل حول مشروع قانون العمل المركز القومي لحقوق الإنسان ورعاية المعاقين، 2002، ص 254.

³ - يراجع في ذلك المواد من 224 إلى 226 من ق.ع.م، وذلك من خلال الباب الخامس المتعلق بالتفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

⁴ - مصطفى علي مصطفى حاب الله، مرجع سابق، 360.

رأي الباحث:

يرى الباحث أن المشرع الجزائري لم يعالج ولم يتطرق إلى موضوع الحماية الجزائية للعامل المعاق بشكل جدي، وإنما عالج هذه الحماية بطريقة غير مباشرة حينما تكلم على الفئات الأخرى من العمال، على الرغم من خصوصية وطبيعة هذه الفئة والتي تحتاج إلى اهتمام تشريعي يكفل لها الحماية المناسبة.

كما أن نسبة 1% والمخصصة لفئة المعوقين عند إقبالهم على عالم الشغل، قليلة جدا مقارنة مع ما نص عليه المشرع المصري حين حدد هذه النسبة بـ 6%، أضف إلى ذلك جانب الرعاية والحماية التي تكلم عنها المشرع المصري وإن كانت نسبية.

وعليه يجب على كل من المشرعين الجزائري ونظيره المصري، أن يعيدا النظر في قانون العمل رقم 11/90، وكذا قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 عند أول فرصة لتعديل هذا القانون، والأخذ في الاعتبار أن هذه الفئة من العمال تحتاج إلى رعاية خاصة، وحماية في سياسات التشغيل الوطنية انطلاقا من برنامج التأهيل والتشغيل، لأن بقاء المعاق دون شغل هو أكثر كلفة على المجتمع وأكثر عرضة لمشاكل الحياة (كالتشرد والتسول...).

وعلى الرغم من أن هناك بعض تشريعات العمل قد استطاعت توفير فرص عمل وضمنان حياة كريمة للمعاق وحمايته، خاصة أثناء عملهم ولو في حدها الأدنى، في حين أن البعض الآخر لا يزال لم يرقى إلى هذا المستوى المطلوب.

المطلب الرابع: الحماية الجزائية للعامل الأجنبي

المراد بتشغيل العمال الأجانب، هو تشغيلهم فعلا في أعمال معينة، وكل دولة أصدرت مجموعة من القواعد القانونية تنظم من خلالها كيفية استخدام هؤلاء العمال والتعاقد معهم، وكيفية تنفيذ هذه العلاقة لاسيما في شقها المتضمن الحصول على تراخيص من الجهات المعنية، ولكل من المشرع الجزائري والمصري رأيه في هذا الموضوع .

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

لقد أجاز المشرع الجزائري للمستخدم إمكانية اللجوء لليد العاملة الأجنبية عند عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة، وهذا ما ورد في نص المادة 21 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية وإن كان تشغيل الأجانب محدد أصلا بموجب القانون رقم 81/10¹، والمتعلق بشروط تشغيل الأجانب والذي يمنع على المستخدم تشغيل أي شخص أجنبي إلا بعد التأكد من توفر الشروط المحددة في القانون رقم 81/10 وكذا المراسيم التنفيذية له².

وعلى خلاف المبدأ المعمول به في حرية التعاقد مع العمال الجزائريين فإن العمال الأجانب يتعاقدون مع المستخدم لمدة محددة، مقدرة بسنتين قابلة للتجديد وبشروط معينة، وذلك بعد استصدار رخصة عمل مؤقتة تسلمها السلطات الإدارية المختصة³، ورخصة العمل التي تمنح للعامل الأجنبي، والتي يجب أن تشتمل على البيانات اللازمة، مع شرط أن يمارس هذا العامل الأجنبي نشاط معين لدى مستخدم واحد ودون سواه⁴. مع أخذ رأي الموافقة من الهيئة المستخدمة، التي بدورها تقدم مبررات تقنية وفنية، والتي أجبرتها إلى اللجوء لاستخدام شخص أجنبي دون اليد العاملة المحلية.

¹ - يراجع في ذلك القانون رقم 81/10 المؤرخ في 11-07-1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب.

² - يراجع في ذلك المرسوم التنفيذي رقم 81/276 المؤرخ في 11-11-1981 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 82/510 المؤرخ في 25-12-1982.

³ - يراجع في ذلك المادة 03 من القانون رقم 81/10 السالف الذكر.

⁴ - يراجع في ذلك المادة 04 من القانون رقم 81/10 السالف الذكر.

وفي حالة عدم استثناء هذه الشروط من قبل المستخدم فإن المشرع الجزائري أحاط هذه المسألة بأحكام جزائية، خاصة في حالة عدم حصول العامل الأجنبي على رخصة العمل المؤقت¹. واعتبرها جريمة يعاقب عليها بنص المادة 19 من القانون رقم 81/10 والتي جاء فيها: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5000 إلى 10.000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العامل المؤقت أو رخصته...». وتزيد المادة 20 من نفس القانون أن هذه المسؤولية الجزائية لا تقع على المستخدم فقط وإنما يمكن أن تشمل الموظف أو العامل بمؤسسة أو هيئة عمومية الذي يقوم بإعطاء أوامر أو تعليمات لتشغيل عامل أجنبي غير حائز جوازاً أو رخصة للعمل المؤقت، وذلك تحت طائلة الغرامة المالية التي تتراوح من 1000 إلى 5000 دج تتضاعف بعدد المخالفات، وفي حالة الرجوع في المخالفة يلاحق المخالف قضائياً ويعاقب بغرامة تتراوح من 1000 إلى 5000 دج بحسب عدد المخالفات، وكذا الحبس من شهر واحد إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

كما يتعين على صاحب العمل أن يشعر مصالح العمل المختصة إقليمياً بكل ما يتعلق بعقد عمل لعامل أجنبي في ظرف 48 ساعة، أما في حالة نقض هذا العقد يجب على صاحب العمل أن يرسل إلى المصالح المختصة إقليمياً جواز العمل المؤقت أو الرخصة وإعادتهم في ظرف 15 يوم من تاريخ نقض علاقة العمل².

كما يتعين على صاحب العمل الذي يشغل عمال أجانب أن يضع خلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة، قائمة بأسماء هؤلاء الأجانب وترسل إلى مصالح العمل المختصة إقليمياً³.

وتبعاً لما سبق ذكره فإن المادة 23 من القانون رقم 81/10 والتي جاء فيها: «تعاقب الهيئة صاحبة العمل على عدم إرسالها الإشعار بنقض عقد العمل أو القائمة السنوية بأسماء المستخدمين

¹ - لم ينص المشرع الجزائري على تعريف العمل المؤقت، وهذا على خلاف المشرع المصري الذي عرف ما هو العمل المؤقت في قانون العمل الجديد بالمادة 01 الفقرة الثالثة: «العمل المؤقت: هو العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة أنجازه مدة محددة أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه». كما يدخل في مفهوم ذلك أيضاً العمل العارض والعامل الموسمي.

² - يراجع في ذلك المادة 21 من القانون رقم 81/10 سالف الذكر.

³ - يراجع في ذلك المادة 22 من القانون رقم 81/10 سالف الذكر.

الأجانب لديها في الآجال المنصوص عليها في المادتين 21 و 22 أعلاه بغرامة تتراوح بين 100 و2000 دج ويضاعف المبلغ أن تكررت المخالفة».

أما إذا تم تشغيل أجنبي وهو في وضعية غير قانونية من ناحية الإقامة في الجزائر فإن عقوبة الغرامة تكون أشد مقارنة بما سبق ذكره، وهذا ما جاء في القانون رقم 08/11¹ المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، حيث جاء في المادة 49 منه بقولها: «دون المساس بأحكام التشريع المنظم لتشغيل الأجانب في الجزائر، فإن تشغيل مؤسسة لأجنبي في وضعية إقامة غير قانونية، يعرضها لدفع غرامة من 200.000 إلى 800.000 دج».

ما يلاحظ على هذه المادة أنها استعملت عبارة (تشغيل مؤسسة) والتي كان من المفروض أن يكون بدلا من ذلك عبارة (تشغيل مستخدم أو صاحب عمل) لأنها سوف تجمع بين الشخص الطبيعي والمعنوي معاً، ودليل ذلك ما ورد في المادة 50 من ذات القانون 08/11 حيث جاء فيه: «يمكن أن تترتب المسؤولية الجزائية على الأشخاص المعنوية طبقاً لأحكام قانون العقوبات، على المخالفات المذكورة...»

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

من الحقوق العمالية المتعلقة بتنظيم تشغيل العمال، أحكام تنظيم عمل الأجانب بمصر الواردة في الفصل الثاني من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، وقد عمد المشرع المصري إلى هذا التنظيم ليكون قيدياً على حرية التعاقد في العمل، سواء بالنسبة لصالح العمل أو العامل، وذلك لاعتبارات وطنية تقتضي حماية الأيدي العاملة المصرية من مزاحمة الأيدي العاملة الأجنبية²، وذلك عن طريق مبدأ المعاملة بالمثل³.

¹ - يراجع في ذلك القانون رقم 08/11 والمؤرخ في 25-07-2008، لاسيما المواد من 36 إلى 50.

² - محمد سامي الشوا، المسؤولية الجنائية الناشئة عن المشروعات الاقتصادية الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة، (د.ت.ن)، ص 71.

- مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 67.

³ - يراجع في ذلك نص المادة 27 من ق.ع.م. السالف الذكر.

ومن أجل ذلك تدخل المشرع المصري بتنظيم عمل الأجانب لدى اصحاب العمل المصريين ووضع قيودا وقواعد معينة على حرية التعاقد في هذا الصدد¹، كما يخضع استخدام الأجانب في جميع المنشآت ذات القطاع العام أو الخاص إلى مراعاة هذا المبدأ، إلا أنه يستطيع الوزير المختص أن يحدد الحالات التي يجوز فيها اعفاء الأجانب من هذا الشرط.

كما أنه لا يجوز مزاوله الأجانب للعمل في مصر، إلا بعد الحصول على ترخيص العمل، وهذا ما جاء في المادة 28 من قانون العمل المشار إليه والتي نصت على أنه: «لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملا إلى بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة وأن يكون مصرح لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل، ويقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفعل كل عمل تابع، أو أي مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية»².

هذه المادة تعبر عن حماية العامل من خلال الحصول على ترخيص بمزاولة العمل من الجهة المختصة وبشرط أن يكون مصرحا له بدخول البلاد وبقصد العمل³. فعدم حصول الأجنبي على ترخيص بالعمل يشكل جريمة جنائية، بحيث إذا ما خالف صاحب العمل أي قاعدة من قواعد تشغيل الأجانب التي عددها المشرع المصري فإنه تتوفر في حقه حالة من حالات المساءلة الجنائية وهذا حسب نص المادة 245 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والتي جاء فيها: «يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب... بغرامة لا تقل عن 500 جنيه ولا تجاوز 5000 جنيه».

- وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود».

¹ - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، ص 463.

² - يراجع في ذلك قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 136 لسنة 2003 بشأن شروط إجراءات الترخيص بالعمل للأجانب.

³ - مصطفى علي مصطفى جاب الله، المرجع السابق، ص 67.

رأي الباحث:

فيما يخص الجريمة التي نصت عليها المادة 245 من قانون العمل المصري فهي عبارة عن مخالفة عقوبتها الغرامة المالية فقط، حيث كانت هذه الجريمة من قانون العمل المصري القديم وبنص المادة 169 منه تعتبر هذه الجريمة ذات وصف جنحي (جنحة) عقوبتها الحبس لمدة ثلاثة أشهر زائد الغرامة المالية، فهذه المادة كانت أكثر فعالية في تحقيق الردع الخاص والعام، حتى وأن كانت هذه الجريمة من جرائم الخطر وليس الضرر، ويكمن حصرها فيما يقع على الكيان الاجتماعي والاقتصادي للبلاد.

وهذا على خلاف المشرع الجزائري الذي أبقى على التكييف القانوني للجريمة واعتبرها من الجنح، حيث يشدد في عقوبة الغرامة المالية حسب كل حالة، كما أنه يمكن أن تصل هذه العقوبة إلى الحبس لمدة 06 أشهر.

وفي كل الأحوال فإن الحماية الجزائية هنا ليست مقررة فقط للعامل الأجنبي وإنما يتحقق معها حماية اليد العاملة الوطنية من مزاحمة اليد العاملة الأجنبية، مع مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل.

وعلى كلٍ فإن العامل الأجنبي بحصوله على التراخيص والإقامة الشرعية فإنه يتمتع بالحماية القانونية في علاقة العمل في كل من الجزائر ومصر.

المبحث الثاني: صور من الحماية بعد التشغيل

تمهيد وتقسيم:

يتعلق الأمر هنا بالحقوق الأساسية التي يكفلها الدستور والقانون للعمال الأجراء، والتي من أهمها حقه في الأجر وكذا حقه في المدة القانونية لساعات العمل وما ينجم عنها من عطل وفترات للراحة، وهي كلها حقوق وضعها المشرع تحت طائلة العقوبات الجزائية في حالة مخالفتها.

وعليه كيف عالج كل من المشرع الجزائري والمصري ذلك، وما هي الحماية الجزائية التي قررها لهما؟ وللإجابة على هذا التساؤل نبحت في كل من :

المطلب الأول: الحماية الجزائية للأجر.

المطلب الثاني: الحماية الجزائية للمدة القانونية للعمل والعطل وفترات والراحة.

المطلب الأول: الحماية الجزائية للأجر

أن الأجر هو الجزاء على العمل¹، ويمكن تعريف الأجر على أنه المقابل المالي أو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد الذي يبذله، أو العمل الذي يقدمه لصاحب العمل، ومن هنا نفهم أن الأجر هو الحق الأساسي والجوهرى للعامل، مقابل تأديته للخدمة البدنية أو الفكرية إلى المستخدم، الذي هو مجبر على دفعه للعامل كالالتزام يقع على عاتقه.

ونظرا لأهمية الأجر الذي يعتبر المورد الأساسي للعامل، وحماية له من تلاعب أرباب العمل، خاصة وأن المشرع اعتبر الأجر من النظام العام الاجتماعي فقد أحاطه بنظام قانوني متميز²، يعرض كل مخالف له إلى عقوبات جزائية، تفرض على المستخدم أن يفي بعقد العمل ويسدد الأجور المتفق عليها طبقا للكيفيات القانونية والتعاقدية³.

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

من المبادئ الدستورية التي كرسها تشريع العمل الجزائري هو مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الاستخدام والأجور، وهذا ما ذهبت إليه المادة 17 من قانون رقم 11/90 والتي اعتبرت أن كل اتفاق في علاقة العمل من شأنه أن يؤدي إلى التمييز بين العمال في مجال الشغل والأجرة تعتبر باطلة وعديمة الأثر، حيث جاء في نص المادة 84 من نفس القانون أنه: «يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز».

ونتيجة لهذا التمييز في الأجر فإن المادة 142 من قانون 11/90 تفرض عقوبة على صاحب العمل تتمثل في الغرامة من 2000 إلى 5000 دج وفي حالة العود تضاعف الغرامة من 2000 إلى 10.000 دج زائد عقوبة الحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين.

¹ - لقد ورد تعريف الأجر في المادة 80 من قانون 11/90 المذكور سلفا.

² - على سبيل المثال نجد أن المشرع الجزائري أورد في المادة 89 من قانون 11/90 حماية قانونية وامتياز للأجر تمنحه الأفضلية على كل الديون بما فيها الضرائب وحقوق الضمان الاجتماعي.

³ - الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص 62.

كما حدد المشرع الجزائري النموذج القانوني لبعض جرائم العمل الماسة بالأجور، وإمكانية ارتكاب المستخدم لها، وهي من جرائم الامتناع¹، بحيث إذا لم يسلم صاحب العمل قسيمة الراتب أو أنه دفع الأجر من غير قسيمة إلى مستخدميه² فهذا يكون مسؤولاً جزائياً، وحتى عند اغفال عنصر أو عدة عناصر في قسيمة الأجر نفسه³، بحيث يشكل ذلك مخالفة جزائية يعاقب عليها في نص المادة 148 من قانون 11/90 والتي جعلت له عقوبة الغرامة المالية من 500 إلى 1000 دج، كما تضاعف هذه العقوبة بحسب عدد المخالفات.

كما أن المشرع الجزائري وضع الحد الأدنى للأجور، حتى لا تصبح الأجرة الشهرية عرضة للتلاعب فالأجر لديه حد لا يجوز التنازل عنه، وكل مخالفة لذلك يكون صاحبها مسؤول جزائياً تبعاً لنص المادة 149 من قانون 11/90 والتي جعلت العقوبة تتمثل في غرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج لكل مستخدم يدفع لعامل أجراً يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد⁴، كما تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات وفي حالة العود، فهذا تتراوح الغرامة من 2000 إلى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات.

كما جرم المشرع الجزائري عدم دفع الأجرة الشهرية عند تاريخ استحقاقها وذلك ما جاء في نص المادة 150 من قانون 11/90 والتي جعلت الغرامة تتراوح من 1000 إلى 2000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات، وفي حالة العود تتراوح من 2000 إلى 4000 دج والحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

¹ - بوضنيرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، مرجع سابق، ص 327.

² - فهذا يقع على المستخدم إثبات أنه قدم قسيمة الراتب وذلك في حالة النزاع في وجود أو عدم وجود هذه القسيمة، وهذا طبقاً لقاعدة الإثبات المنصوص عليها بالمادة 73 فقرة 03 من قانون 11/90.

³ - يراجع في ذلك نص المادة 81 من القانون رقم 11/90.

⁴ - يجب على المستخدم أن يحترم العامل، ويضمن له الأجر المحدد سلفاً بموجب التنظيم أو المراسيم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين مع مراعاة الظروف الاقتصادية، ولزيد من التفصيل يراجع في ذلك نص المادة 87 من القانون 11/90 السالف الذكر.

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

لقد حرص المشرع المصري على رعاية العامل في أجره في مواجهة صاحب العمل، فأثبت ذلك من خلال الباب الثالث من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 وسماه (أحكام الأجور) بما يقيد سلطة رب العمل في الاقتطاع من أجر العامل بحدود معينة أيا كان سبب هذا الاقتطاع أو مبرره ليضمن للعامل قدرًا كبيراً من أجره يستعين بها في متطلبات حياته اليومية، وذلك بإضفاء الصبغة الجنائية على معظم مخالفات صاحب العمل للنصوص القانونية المنظمة لأجر العامل، مقررًا عند ثبوت أية مخالفة بشأنه جزاءً جنائياً يتمثل في عقوبة الغرامة المالية، هذا مع مراعاة تعدد هذه الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم هذه المخالفة، فضلاً عن مضاعفتها في حالة العود.

وتطبيقاً لذلك كله نص قانون العمل الموحد المصري من المادة 34 حتى المادة 46 على النصوص القانونية المنظمة لأجر العامل.

حيث جاءت المادة 35 منه تقرر ما يلي: «يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة». كما أضافت المادة 37 أنه: «إذا ما تم الاتفاق على تحديد الأجر بإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور»¹، ومعنى ذلك أنه لا يجوز لرب العمل أن يتفق مع العامل على أجر يقل عن الحد الأدنى، وإلا كان ذلك الاتفاق باطلاً، مما يعرض صاحب العمل لعقوبة جنائية.

كما نصت المادة 38 بقولها: «تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحق للعامل بالعملة المتداولة قانوناً... العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر... وفي غير ما ذكر تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك... وإذا انتهت

¹ - لقد صدرت في مصر تشريعات متعاقبة بقصد تحديد الحدود الدنيا للأجور، بدءاً من القانون رقم 64 لسنة 1974، والقانون رقم 125 لسنة 1980، والقانون رقم 119 لسنة 1981، والقانون رقم 204 لسنة 1994، حيث بموجب هذا القانون صار الحد الأدنى للأجر هو (45 جنيه شهرياً). ثم صدر قانون رقم 19 لسنة 2001 والذي أوجب أن لا يقل الحد الأدنى للأجور عن (84 جنيه شهرياً)، إلا أن وصل في عام 2006 إلى (101.5 جنيه شهرياً)، ثم قرر المجلس القومي للأجور في اجتماع له عقد يوم 03-08-2009 والذي أوصى برفع الحد الأدنى للأجور إلى (300 جنيه شهرياً).

علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات».

وتلزم المادة 40 صاحب العمل على أن لا ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة العمال المعنيين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة، إلا بالموافقة الكتابية من العامل، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

كما لا يجوز لصاحب العمل حسب نص المادة 43 منه أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاء لما يكون قد اقترضه من مال أثناء سريان العقد.

كما تنص المادة 44 بقولها: «...لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود 25% من هذا الأجر...»¹.

كما تضيف المادتين 45 و46 أنه لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر، إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور.

وفي كل الأحوال المنصوص عليها أعلاه فإنه يكون صاحب العمل مسؤولاً مسؤولية جنائية في حالة مخالفته لأحد هذه الأحكام، وهذا حسب ما جاء في نص المادة 247 منه بقولها: «يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن 100 جنيه ولا تتجاوز 500 جنيه، إذا خالف أياً من أحكام المواد 35، 37، 38، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46... من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود».

¹ - تحسب نسبة 25% المشار إليها في المادة 44 أعلاه، بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي.

رأي الباحث:

على الرغم من حرص واضعي القانون في كل من الجزائر ومصر على إضفاء الصبغة الجنائية على معظم مخالفات رب العمل للنصوص القانونية المنظمة لأجر العمل، وذلك مراعاة لما يمثله هذا الأجر من قيمة خاصة للعامل بوصفه المصدر الوحيد أو الرئيسي لرزقه.

وعلى الرغم من أن المشرعان المصري والجزائري يتفقان من حيث المبدأ على تقرير جزاءاً جنائياً في حالة ثبوت أي مخالفة والتي عقوبتها الغرامة، فضلاً عن مضاعفتها في حالة العود، وتعددتها لتعدد العمال اللذين وقعت بشأنهم هذه المخالفة، إلا أن هذا البيان القانوني للجرائم التي تقع بالمخالفة للأحكام المنظمة للأجر، نجد أن التشريع الجزائري بموجب القانون 11/90 كان أكثر دقة من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، والذي جمع هذه الجرائم ضمن نص مادة واحدة فقط وهي المادة 247.

إضافة إلى ذلك فإن المشرع الجزائري كان أكثر صرامة من نظيره المصري، وذلك حينما قرر عقوبة الحبس في هذا النوع من الجرائم.

مما يدل على أن هذا الاتجاه التشريعي الجزائري السالف ذكره وبإضافته الطابع الجنائي على معظم مخالفات قواعد الأجر وعلى الجزاءات المقررة لها نجده يحقق للعامل دون أدنى شك الحماية الفاعلة المرجوة في مواجهة رب العمل، وذلك لما للتجريم والعقاب الجنائيين من مهابة وروع في نفوس أرباب العمل، وهذا ما يدفعهم إلى توخي الحذر في تنفيذ نصوص قانون العمل تفادياً للاحتمالات الوقوع تحت طائلة العقوبات الجنائية.

وما يلاحظ أيضاً أن الحد الأدنى للأجور في مصر وهو (300 جنيه شهرياً) تقل بكثير عن الحد الأدنى في الجزائر والذي قدره (1800 دج)، حيث أن 300 جنيه تعادل بالتقريب 600 دج.

المطلب الثاني: الحماية الجزائية للمدة القانونية للعمل والعطل وفترات الراحة

خلافا لمبدأ حرية التعاقد المضمونة بين العامل والمستخدم، فإن هذا الأخير ليس حرا في استخدام وتشغيل العامل طيلة كل الأوقات والأيام، وهو ما يسمى بأوقات العمل. لكن تدخل المشرع في كل من الجزائر ومصر ونظم أوقات العمل ووضع لها حماية من تعسف المستخدم عن طريق الإجازات بأنواعها المختلفة¹، وهي جميعها متعلقة بالنظام العام لا يجوز حرمان العامل منها، أو إعطائها في غير الأوقات المحددة إلا استثناء².

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

قام المشرع الجزائري بتأطير المدة القانونية للعمل³، وذلك بتحديد المدة الأسبوعية للعمل والفترة اليومية للعمل، مع تنظيم الساعات الإضافية، وكذا العمل الليلي، وتحديد فترات الراحة القانونية والعطل والتي نظمها المشرع الجزائري بالمواد من 33 إلى 52 من قانون 11/90 وأخرج منها الغيابات المبررة وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي⁴.

ولقد حدد المشرع الجزائري المدة الأسبوعية للعمل⁵، بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية موزعة على خمسة أيام عمل على الأقل في الأسبوع⁶، وطريقة توزيعها ليحكمها التفاوض وحرية التنظيم رغم أن المشرع الجزائري حدد سقف الساعات الأسبوعية للعمل، وخروجاً على هذه القاعدة

¹ - حسن علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص 320.

² - بوصنبورة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، المرجع السابق، 317.

³ - أن المدة القانونية للعمل هي: الفترة اليومية والأسبوعية التي يعمل فيها العامل لدى المستخدم، والتي نظمها المشرع الجزائري بموجب ب المواد من 22 إلى 26 من قانون 11/90، ونظرا لسرعة تطور قانون العمل ألغيت هذه المواد بموجب المادة 08 من الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11-01-1997، الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

⁴ - يراجع في ذلك المواد من 53 إلى 56 من قانون 11/90.

⁵ - لقد حددت المادة 22 من قانون 11/90 المدة الأسبوعية للعمل ب 40 ساعة في الأسبوع.

⁶ - يراجع في ذلك نص المادة 02 من الأمر رقم 03/97 والمؤرخ في 11-01-1997، والمتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج.ر.ج.ج. العدد 3 لسنة 1997.

العامه¹ يجوز استثناء رفع حجم الساعات أو تخفيضها في بعض النشاطات والقطاعات بدون أن تتجاوز مدة العمل اليومي 12 ساعة في أي حال من الأحوال²، وهذا ما جاء في المادة 07 من الأمر رقم 03/97 المذكور سلفاً.

وكنتيجة مترتبة على مخالفة أحكام المدة القانونية للعمل وضعت حماية جزائية جاءت بها المادة 143 من القانون 11/90 والتي نصت على أنه: «يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي... بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين»³.

ويفهم من نص المادة المذكورة سلفاً، أن المشرع الجزائري جعل من الحد الأقصى لمدة العمل والساعات الإضافية والعمل الليلي المخالف لتشريعات العمل من مسائل النظام العام، لكونها تتعلق بانتهاك الحقوق الفردية والجماعية للعمال.

كما نجد أن المشرع الجزائري ترك مجالاً للتشاور فيما يخص أمر توزيع المدة القانونية للعمل وتنظيمها، وذلك وفق ما يتناسب مع طبيعة كل نشاط، سواء بالاتفاقيات الجماعية أو عن طريق التنظيم الداخلي⁴. ومتى ثبت تعارض سلوك المستخدم مع الالتزامات القانونية المحددة بنص المادة 31 من قانون 11/90 والتي تقضي أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية⁵ استجابة لضرورة

¹ - يراجع في ذلك نص المادة 02 من الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11-01-1997 المحدد للمدة القانونية للعمل.

² - أخذت من محاضرة ألقاها الدكتور مقني بن عمار، بعنوان: خصوصية منازعات عقد العمل، على طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص علاقات مهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن خلدون، تيارت، للعام الجامعي 2014-2015.

³ - يراجع في ذلك نص المواد 31 و32 من قانون 11/90.

⁴ - أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مرجع سابق، ص 127.

⁵ - يكتسي اللجوء إلى الساعات الإضافية المرخص بها قانون طابعا استثنائيا، ولا ينبغي أن تتعدى 20% من المدة القانونية ويستلزم اللجوء إلى الساعات الإضافية الاستشارة المسبقة والوجوبية لممثلي العمال وإخبار مفتش العمل المختص اقليميا، ويخول أداء هذه الساعات الإضافية حقاً في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة.

يتطلبها العمل، فالمشرع الجزائري وبموجب الأمر رقم 21/96¹ ومن خلال المادة 20 منه والتي أضاف بموجبها هذا الأمر، المادة 143 مكرر في القانون 11/90 والتي نصت على أنه: «يعاقب كل من يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالتجاوزات المرخصة في مجال الساعات الإضافية، كما هو محدد في المادة 31 من هذا القانون، بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد العمال المعنيين».

وأيضاً أن من أهم الحقوق الأساسية للعامل، الحق في الراحة القانونية² والتي وضع لها المشرع الجزائري النموذج القانوني التجريمي والحماية الجزائية إذا وقع إخلالاً بالالتزامات المنصوص عليها، حيث جاء في المادة 144 من القانون 11/90 على أنه: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين».

وتعتبر العطل والإجازات القانونية من أيام الراحة³ خاصة الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية، وهي محددة على سبيل الحصر بموجب الأمر رقم 278/63 الذي يحدد قائمة الأعياد الرسمية⁴ ولاسيما ما جاء في المواد من 38 إلى 52 من قانون 11/90 والتي لا يجوز للمستخدم الإخلال بأحكامها تحت طائلة الجريمة المعاقب عليها بنص المادة 145 من قانون 11/90 والتي جاء فيها: «يعاقب بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين، كل من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52 أعلاه».

¹ يراجع في ذلك نص المادة 20 من الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09-07-1996، المعدل والمتمم للقانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 والمتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج، العدد 43، المؤرخة في 10-07-1996، ص 07.

² يراجع في ذلك نص المادة 05 من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ يراجع في ذلك نص المواد 35 و36 من قانون 11/90 سالف الذكر.

⁴ يراجع في ذلك الأمر رقم 278/63 المؤرخ في 26-07-1963، ج.ر.ج.ج، رقم 53-1963، المعدل والمتمم بالأمر رقم 153/66 المؤرخ في 08-06-1966، ج.ر.ج.ج، رقم 52-1966، المعدل والمتمم بالأمر رقم 419/68 المؤرخ في 26-06-1968، ج.ر.ج.ج، رقم 23-1968.

كما أن العطلة السنوية من الحقوق المقررة للعامل بموجب المادة 39 من القانون رقم 11/90 ومقدارها شهر كامل (30 يوم) مدفوعة الأجر، وهي تمنح من المستخدم على أساس يومان ونصف يوم عن كل شهر عمل¹، والعامل في ولايات الجنوب له حق الاستفادة من عشرة أيام إضافية. فإذا ما قام المستخدم بخرق هذه الالتزامات وامتنع عن تمكين العمل من العطلة السنوية، اعتبر هذا الامتناع فعل مخالف لقاعدة قانونية جزائية نصت عليها المادة 144 من قانون 11/90 على أنه: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين».

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

نظم المشرع المصري الحقوق المتعلقة بساعات العمل وفترات الراحة وكذا الأجازات بحيث تشمل هذه الحقوق الحد الأقصى لساعات العمل وذلك بموجب المادة 80 من قانون العمل المصري وأيضاً تكلم على توفير فترات الراحة في المادة 81 إلى 86 من نفس القانون²، وتكلم عن الأجازات والعطل من المادة 47 إلى 55 من ذات القانون³.

أما فيما يخص الحد الأقصى لساعات العمل أو ما يسمى أيضاً بالمدة القانونية للعمل فإنه لا يجوز تشغيل العامل في المنشآت الصناعية أكثر من ثمانية ساعات في اليوم أو ثمانية وأربعون ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة للراحة، والتي لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمسة ساعات متصلة.

كما يجب أن يحصل كل عامل وفق التشريع المصري على راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة بعد ستة أيام من العمل، بشرط أن تكون هذه الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر، إلا أنه

¹ - يراجع في ذلك نص المادة 43 من القانون رقم 11/90 سالف الذكر.

² - يراجع في ذلك الفصل الأول من الباب السادس المتعلق بساعات العمل وفترات الراحة من قانون 12 لسنة 2003 المتعلق بقانون العمل المصري، لاسيما المواد من 80 إلى 86 .

³ - يراجع في ذلك الباب الرابع من ذات القانون المتعلق بالأجازات، لاسيما المواد من 47 إلى 55.

واستثناء من هذا الحكم يجوز تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وذلك بسبب الأماكن البعيدة عن العمران أو بسبب طبيعة الشغل ذو الاستمرارية.

كما يستحق العامل بالإضافة إلى أجره أجراً عن ساعات العمل الإضافية، خاصة إذا وقع التشغيل في يوم الراحة فهذا يجب على رب العمل أن يمنحه يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على 10 ساعات في اليوم الواحد.

فإذا ما خالف صاحب العمل أي قاعدة من قواعد تحديد ساعات العمل التي عددناها على النحو السالف ذكره، فإنه تتوفر في حقه حالة من حالات المساءلة الجنائية¹، فيعاقب على هذه المخالفات بعقوبة الغرامة حسب نص المادة 249 من قانون العمل والتي جاء فيها: «يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أحكام المواد من 80 إلى 86 والقرارات الوزارية المنفذة لها، بغرامة لا تقل عن 100 جنيه ولا تتجاوز 200 جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود».

أما فيما يخص مدة الإجازة السنوية فهي حسب المشرع المصري مقدرة بـ 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تصل إلى 30 يوماً متى أمضى العامل في الخدمة 10 سنوات لدى صاحب العمل، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الأجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، وفي جميع الأحوال تضاف لمدة الأجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية.

كما يحق للعامل أن يأخذ إجازات بأجر كامل في الأعياد الرسمية، وكذا من أجل فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس لمدة شهر كامل، وله أيضاً إجازة مرضية تحددها الجهات الطبية المختصة

¹ - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، ص 98-99 وكذلك ص 479.

مدفوعة وفق ما يحدده قانون الضمان الاجتماعي، كما يمكن للعامل الحصول على أجازات دراسية مدفوعة الأجر.

وفي جميع الأحوال إذا ما خالف صاحب العمل هذه الحقوق والأحكام فإنه يكون بذلك مسؤولاً مسؤولية جنائية طبقاً لنص المادة 247 والتي تقضي بـ: «يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن 100 جنييه ولا تتجاوز 500 جنييه إذا خالف أحكام المواد من 47 إلى 55 من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها.

- وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود».

رأي الباحث:

الجرائم المنصوص والمعاقب عليها بالمواد 143 و 143 مكرر و 144 و 145 من القانون رقم 11/90، وكذا المواد 147 و 149 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، فكلها جرائم لها وقائعها ولها طبيعتها الخاصة، وأن كانت كلها تدخل ضمن فئة المخالفات طبقاً للمعيار المنصوص عليه بالمادة 328 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري وكذا المادة 05 و 27 و 29 من قانون العقوبات الجزائري، وكذا المادة 12 من قانون العقوبات المصري. وهو مقدار الغرامة المعاقب بها، لأن عقوبة الغرامة في النموذجين المنصوص والمعاقب عليهما بهذه المواد لا يتجاوز 2000 دج في التشريع الجزائري، و 500 جنييه في التشريع المصري.

ورغم الحماية الجزائية التي خصها المشرع الجزائري والمصري على السواء لكل مخالفة لأحكام قانون العمل والمتعلقة بأوقات العمل والراحة القانونية، إلا أن الحد الأعلى للعقوبة يبقى مجرد غرامات مالية، تتجاوزها الزمن لا يمكنها أن تنجز الفعالية المرجوة منها.

المبحث الثالث: صور من الحماية بعد انتهاء التشغيل (انقضاء علاقة العمل)

تمهيد وتقسيم:

من مبادئ الحرية التعاقدية، أن للأطراف المتعاقدة التي هي على قدم المساواة أن تحدد زمن وكيفية إنهاء العقد، وهذا من المبادئ الكلاسيكية في الشريعة العامة للقانون المدني، إلا أن تطبيقه في علاقات العمل له انعكاسات سلبية نتيجة عدم الإستقرار وعدم التوازن بين العامل والمستخدم¹.

ولقد أثار إنهاء علاقة العمل خلافًا بخصوص ما ينجر عن إنهاء العلاقة، لأنه رغم أن النتيجة واحدة، إلا أن الآثار ليست هي نفسها، وبالمقابل تقرر حقوق كرسنها كل قوانين العمل² المعاصرة تضاعف من أشكال تدخل الدولة لحماية العمال، هذا التدخل الذي فرضته عوامل فكرية واقتصادية، كظهور الآلة وتفاقم مشكلة البطالة.

ومن المهم التأكيد أن إنقطاع علاقة العمل يثير تساؤلات مهمة على صعيد الفقه والإجتهد القضائي، خاصة عندما يكون انقطاع هذه العلاقة متنازع فيه³ من قبل الأجراء أو المستخدمين، وهذا عندما يكتسي طابعا تعسفيا أو مخالفا للإجراءات القانونية، كما تنصب هذه المنازعات على قاعدة إثبات⁴ الخطأ وتكليفه وتقديره من قبل طرفي النزاع، ثم من قبل القضاة في نهاية الأمر.

وفي إطار القوانين التي تحكم انتهاء علاقة العمل سواء الفردية أو الجماعية، وحفاظا على الفئة النشيطة التي في غالب الأحوال تتأثر بواقع العمل المليء بالصرعات⁵، حاول المشرع حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل من أكبر خطر يهدده ألا وهو التسريح، سواء كان تسريح تأديبي

¹ - أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، دار بيرتي، الجزائر، 2010، ص 01.

² - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 32.

³ - الطيب بلولة، إنقطاع علاقة العمل، المرجع السابق، ص 65.

⁴ - لمزيد من التفصيل حول قواعد الإثبات، يراجع في هذا المقام الدكتور: مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.

⁵ - بن أحمد محمد، تسريح العمال في ظل القانون الجزائري، شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية، D.E.U.A، تخصص قانون الأعمال جامعة التكوين المتواصل، مركز تيارت، 2007، ص 1.

أو تسريح لسبب اقتصادي. وذلك بوضع مجموعة من القيود والإجراءات يلتزم بها صاحب العمل وإلا وقع تحت طائلة المسائلة القانونية ولا ربما متابعته جنائيا. خاصة إذا ما امتنع عن تسليم الوثائق والشهادات التي يطلبها العامل الأجير بعد انتهاء عقد العمل. وهذا ما سوف يتم التطرق إليه في مطلبين منفصلين متعاقبين على الوجه التالي:

المطلب الأول: التسريح التأديبي (التسريح الفردي).

المطلب الثاني: التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية.

المطلب الأول: التسريح التأديبي (التسريح الفردي)

أن المستخدم وعن طريق بسط نفوذه، يحاول جاهدا ضمان استقرار واستمرار علاقات العمل وهذا طبعا باعتباره المشرف على إدارة وسير المؤسسة أو المنشأة¹، ومتى أدخل العامل بالتزاماته أو قام بارتكاب أخطاء تصيب بصورة مباشرة أو غير مباشرة بسمعة المؤسسة، أدى بالمستخدم إلى توقيع العقوبة التأديبية عليه.

والتسريح التأديبي هو العقوبة المهنية التي تصيب العامل في عمله، فتزول بها علاقة تبعيته لصاحب العمل، ويكون توقيعها مقيدا بضوابط وإجراءات التأديب المقررة قانونا عند ارتكاب العامل خطأ مناسب سواء نتج عنه ضرر أم لا².

والفصل أو التسريح من الخدمة هو أقصى وأشد عقوبة يمكن أن يتعرض لها العامل³، وإن كان حق معترف به لصاحب العمل والتي يكاد يجمع على أحقيتها له كل من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء، لكن ماذا لو كان هذا التسريح والفصل من الخدمة لا يقوم على مبرر شرعي وليس له سند قانوني، خاصة وأن كثير من أصحاب العمل يتعسفون في استعماله.

وعليه هل استطاع المشرع حماية العامل الأجير من تعسف سلطة صاحب العمل في اللجوء إلى هذا التسريح؟ وما هي الحماية الجزائية المقررة؟ سواء في التشريع الجزائري أو المصري.

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

لقد وضع المشرع الجزائري مجموعة من القواعد الواجب احترامها عند إنهاء علاقة العمل الفردية، وذلك حماية لحقوق العامل، تختلف هذه القواعد حسب الإرادة التي بادرت إلى إنهاء علاقة العمل، سواء كان ذلك من طرف المستخدم أو العامل⁴، بمعنى أنها قد تنتهي بإرادة المستخدم (كالتسريح التأديبي) أو قد تنتهي بإرادة العامل (كالاستقالة).

¹ - بن أحمد محمد، تسريح العمال في ظل القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 03.

² - علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة، القاهرة، 1975، ص 59.

³ - بن أحمد محمد، تسريح العمال في ظل القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 03.

⁴ - أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 17.

أما فيما يتعلق بالتسريح التأديبي، والذي يكون في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم¹ يخضع بموجبه العامل إلى مجموعة من الإجراءات القانونية التي يلتزم بها المستخدم، وحتى لا تضيع حقوق العامل أوجب المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات القانونية، وذلك من أجل حماية العامل في حالة التسريح التأديبي عن طريق التحديد المسبق لحالات الخطأ الجسيم تحت غطاء العقوبات التأديبية² وعبئ إثبات الخطأ الجسيم من طرف المستخدم، وإن كان يعتبر هذا الخطأ مسألة واقع يعود تقديرها إلى قاضي الموضوع³.

وعموماً سواء كان التسريح التأديبي تعسفي أو غير شرعي، ففي الحالتين تكون الآثار المترتبة عنه واحدة، وخاصة بالنسبة للأجير (العامل) وهي الحصول على تعويضات مدنية مع إمكانية إعادة الإدماج، والتي لا يمكن أن تتم إلا إذا وافق عليها المستخدم⁴. وعليه لا يوجد أي جزاء جنائي في حق المستخدم في هذه الحالة على الرغم من أنه يمكن أن يكون التسريح التأديبي مخالفاً للإجراءات القانونية أو حتى في حالة ثبوت أنه تعسفياً.

¹ - يراجع في ذلك نص المادة 73 من قانون 11/90، والتي تحدد وتخصر أهم الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها العامل وتكون سببا في تسريحه. وهذه المادة عدلت بموجب المادة 2 من قانون 29/91، المؤرخ في 21-12-1991 والمعدل بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09-07-1996.

- كما أن الأخطاء الجسيمة في هذه المادة ليست الوحيدة التي تتعلق بالتسريح التأديبي، وإنما نصت قوانين أخرى على أخطاء جسيمة (كالمشاركة في إضراب غير مشروع، أو رفض تنفيذ أوامر التسخير، أو رفض القيام بالحد الأدنى من العمل في حالة الإضراب)، حيث نصت المادة 36 من القانون رقم 02/90 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجامعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه: «تشكل عرقلة حرية العمل... خطأ مهنياً جسيماً، ودون المساس بالعقوبات الجزائية». كما جاء في نص المادة 77 من قانون 11/90 على أنه: «يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطبقة وإجراءات التنفيذ».

² - أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 352.

³ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 62642، المؤرخ في 09-07-1990، م.ق.م.ع، 1991، ع3، ص 143.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 111095، المؤرخ في 20-04-1994، م.ق.م.ع، 1995، ع1، ص 158.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 167320، المؤرخ في 18-12-1998، م.ق.م.ع، 2000، ع1، ص 105.

⁴ - يراجع في ذلك نص المادة 09 من الأمر رقم 21/96، المؤرخ في 09-07-1996، المعدل والمتمم للقانون 11/90.

كما لا يمكن فسخ العقد المبرم لمدة محدودة قبل حلول أجله، إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً كما تم تبيانه، مما ينجر عنه تسريحه، ويؤدي فسخ العقد المبرم لمدة محدودة قبل حلول الأجل إلى إلزام المستخدم بدفع الأجر والتعويضات المنصوص عليها إلى غاية نهاية العقد¹.

وفي كل الأحوال وعند انتهاء علاقة العمل، يلتزم المستخدم بتسليم بعض الوثائق والشهادات إلى العامل ينص عليها القانون والتي من أهمها (شهادة العمل وقسيمة الراتب). بحيث يلتزم صاحب العمل بتسليم هذه الوثائق إلى العامل، حيث نصت المادة 148 من قانون 11/90 بقولها: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج، كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض... وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال».

كما نصت المادة 67 من قانون 11/90 والتي جاء فيها: «يسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها...».

وإذا ما امتنع المستخدم عن تسليم شهادة العمل التي يطلبها العامل، فإنه في السابق كانت تقوم المسؤولية الجنائية في حق المستخدم، بموجب القانون 31/75 المؤرخ في 29-04-1975 وكذا القانون رقم 06/82 المؤرخ في 27-02-1982²، وذلك بدفع غرامة مالية يتحملها المستخدم.

أما القانون 11/90 والمؤرخ في 21-04-1990 والمتعلق بعلاقات العمل، فقد استبعد العقوبة الجزائية في مواجهة صاحب العمل عند رفضه تسليم الوثائق والشهادات التي يطلبها العامل

¹ - الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، المرجع السابق، ص 57.

² - يراجع في ذلك القانون رقم 31/75، والمؤرخ في 29-04-1975، والمتعلق بالشروط العامة، بعلاقات العمل في القطاع الخاص والقطاع العام، وكذا القانون رقم 12/78 والمؤرخ في 05-08-1978، والمتضمن القانون الأساسي العام للعمل والنصوص التطبيقية له، وكذا القانون رقم 06/82 والمؤرخ في 27/02/1982، والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 302/82 المؤرخ في 11-09-1982، والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

الأجبر، كما أنه لم يشر هذا القانون إلى الطابع الإلزامي لتسليم هذه الشهادات، رغم تكريسها بالمادة 67 منه¹.

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

لقد تضمن قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 تنظيم إنهاء علاقة العمل وذلك من خلال الباب السابع تحت عنوان (إنقضاء علاقة العمل)، وهذا بموجب المواد من 104 إلى 130 منه، وما يلاحظ على هذه المواد أنها لم تأتي على ذكر تسريح العمال لأسباب اقتصادية، لكنه تكلم عن حالة التسريح التأديبي أو ما يسمى بالفصل من الخدمة نتيجة ارتكاب العامل خطأ جسيماً وفقاً لأحكام هذا القانون².

ولقد نصت هذه المواد على الأصل العام في إنهاء وانقضاء عقد العمل المحدد المدة وذلك بانقضاء مدته، كما أنه إذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، جاز للعامل إنهائه دون تعويض بعد انتهاء الخمس سنوات وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر³، أما إذا كان الإنهاء صادر من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل⁴.

أما فيما يتعلق بفصل العامل عن الخدمة في حالة ارتكابه خطأ جسيماً، فهنا لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد في نص المادة 69 من هذا القانون⁵، أو في حالة ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة، وهو ارتكاب العامل خطأ جسيماً كمبرر مشروع يستند إليه صاحب العمل، ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء وفق الشروط

¹ - أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 162.

² - يراجع في ذلك الفصل الثاني والمتعلق (بالتحقيق مع العمال ومساءلتهم) والوارد من المادة 58 إلى 75 من قانون 2003/12.

³ - يراجع في ذلك نص المادة 104 من ق.ع.م، السالف الذكر.

⁴ - يراجع في ذلك نص المادة 03/118 من ق.ع.م، السالف البيان.

⁵ - لقد حددت المادة 69 من هذا القانون، الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها العامل وتكون سبباً في فصله عن العمل.

والإجراءات المنصوص عليها، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء العقد من جانب صاحب العمل مبرر ومشروع.

فإذا ما خالف صاحب العمل هذه الشروط والإجراءات وقع تحت طائلة المتابعة والمسؤولية الجنائية وهذا حسب ما ورد بنص المادة 247 من نفس القانون بقولها: «يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن 100 جنيه ولا تجاوز 500 جنيه إذا خالف أياً من أحكام المواد 58..68». كما يجوز للعامل في هذه الحالة أن يلجأ إلى المحكمة المختصة¹ وذلك بطلب التعويض وباقي استحقاقاته المقررة قانوناً².

أما فيما يتعلق بتسليم الوثائق والشهادات عند إنهاء عقد العمل وبطلب من العامل فتنص المادة 130 من هذا القانون والتي جاء فيها: «يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ إنتهائها، وكذا نوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها.

- وللعامل أن يحصل من صاحب العمل ودون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته.

- ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل.

- كما يلزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها».

¹ - هذه المحكمة مشار إليها بالمادة 71 من نفس القانون والتي جاء فيها: «تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية...».

² - يراجع في ذلك نص المادة 122 من هذا القانون.

وإذا ما خالف صاحب العمل أحكام هذه المادة الأخيرة فإنه يكون مسؤولاً جنائياً تحت طائلة العقوبة الواردة في نص المادة 250 من نفس القانون والتي جاء فيها: «يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المواد...130، بغرامة لا تقل عن 200 ولا تجاوز 500 جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود».

المطلب الثاني: التسريح الجماعي لسبب اقتصادي

التسريح الجماعي لسبب اقتصادي، والذي يكون بإرادة المستخدم لأسباب اقتصادية لا دخل لشخص العامل فيها¹، أي أنه يرتبط بالصعوبة المالية والاقتصادية التي تواجه المؤسسة المستخدمة التي يضطر صاحبها إلى تسريح العمال للإبقاء على حياتها، كما أن السبب الاقتصادي قد يكون له مفهوم آخر مرتبط بالتحويلات التكنولوجية وإعادة هيكلة المؤسسة من أجل المنافسة بحيث يجوز للمستخدم أن يقلص من عدد العمال، إما بطريق تسريحات فردية متزامنة² أو عن طريق تسريح جماعي³. وإن كان هذا الموضوع في حقيقة الأمر يدخل ضمن الحماية الجزائية ذات الصبغة الجماعية والذي سوف يتم التطرق إليه في الفصل الثاني، إلا أننا ارتأينا الحديث عنه هنا وذلك من أجل المحافظة على نسق وتسلسل الأفكار وترابطها.

والمهم أن المستخدم لا يستطيع اللجوء إلى عملية التسريح لسبب اقتصادي إلى بعد احترام مجموعة من الإجراءات القانونية، وذلك كله من أجل حماية العامل في حياته المهنية⁴. وعليه هل أُلزم المشرع صاحب العمل باتباع إجراءات معينة قبل اتخاذ هذا القرار؟ وهل أنه يحترم القواعد والأحكام القانونية ويطبقها تطبيقاً سليماً؟ رغم الواقع العملي والتطورات الجديدة التي طرأت على مؤسسته؟ وما هي الحماية الجزائية التي قررها المشرع في مواجهته؟

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

لقد أصدر المشرع الجزائري المرسوم التشريعي رقم 09/94⁵ والمتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، والذي نص على جملة من الإجراءات

¹ - بن عزوز بن صابر، إنتهاء علاقات العمل في القانون الجزائري، دكتوراه، جامعة وهران، 2000، ص 108.

² - إلا أنه ينبغي أن تتم التسريحات الفردية في نفس الوقت وغير متفرقة في الزمان وهذا حسب نص المادة 69 من قانون 11/90.

³ - الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، مرجع سابق، ص 43.

⁴ - أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 46.

⁵ - يراجع في ذلك المرسوم التشريعي رقم 09/94 والمؤرخ في 26-05-1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لا سيما المواد من 02 إلى 26 منه.

والالتزامات الواجب احترامها من طرف صاحب العمل قبل وعند القيام بالتسريح وذلك من أجل المحافظة على الشغل وحماية الأجراء¹. وهذا تبعا لنص المادة 20 من نفس المرسوم والتي جاء فيها: «لا يمكن للمستخدم اللجوء إلى تقليص عدد العمال وتنفيذه إلا إذا كان يدفع بانتظام اشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها تلك الاشتراكات التي أسسها نظاما التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق...».

ومتى ثبت للقاضي عدم احترام الإجراءات والكيفيات الخاصة بالتقليص من عدد العمال حكم بإلغاء التسريح وتصحيح كل إجراءات التقليص مع التعويض للعامل²، ناهيك عن العقوبة الجزائية التي يتعرض لها صاحب العمل، والتي جاء ذكرها في نص كل من المادتين 34 من نفس المرسوم والمادة 146 من قانون 11/90، والمتمثلة في غرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال دون المساس بحقوق هؤلاء في إعادة إدماجهم³.

وفي كل الأحوال يستفيد العمال المسرحون لأسباب اقتصادية مهما كان نوعها، من تعويضات لا سيما ما يتعلق بالإحالة على التقاعد المسبق والاستفادة من نظام التأمين على البطالة، وهذا حسب ما جاء في المرسوم التشريعي رقم 10/94 والمحدد لنظام التقاعد المسبق⁴، وكذا المرسوم التشريعي رقم 11/94 والمتعلق بالتأمين على البطالة⁵ والمعدل والمتمم بالقانون رقم 07/98.

أما فيما يتعلق بنظام الإحالة على التقاعد المسبق والاستفادة من خدماته، ومتى توافرت شروط ذلك في العامل فإنه لا يجوز للمستخدم تسريحه⁶. وإلا قامت مسؤوليته الجنائية مما تعرضه إلا

¹ - يراجع في ذلك المنشور الوزاري رقم 94/01 والمؤرخ في 09-07-1994، والمتعلق بوضع حيز تنفيذ الأجراء التشريعي المتضمن المحافظة على الشغل وحماية الأجراء.

² - يراجع في ذلك نص المادة 146 من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ - يراجع في ذلك نص المادة 73 فقرة 04 من قانون 11/90 السالف البيان.

⁴ - يراجع في ذلك المرسوم التشريعي رقم 10/94 والمؤرخ في 26-05-1994 والمتعلق بإحداث التقاعد المسبق .

⁵ - يراجع في ذلك المرسوم التشريعي رقم 11/94 والمؤرخ في 26-05-1994 والمتضمن إحداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. والمعدل والمتمم بالقانون رقم 07/98 والمؤرخ في 02-09-1998.

⁶ - أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 109.

عقوبة الغرامة وهذا حسب نص المادة 31 من المرسوم التشريعي رقم 10/94، وهي غرامة مالية تتراوح ما بين 2000 إلى 10.000 دج عن كل عامل معني.

أما فيما يتعلق بنظام التأمين على البطالة، فإنه يستفيد الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية من خدمات هذا النظام وحسب ما جاء في المرسوم التشريعي رقم 11/94 بموجب المادة 39 منه وذلك إذا ما خالف المستخدم الشروط المنصوص عليها ولا سيما ما يتعلق (بدفع مبلغ مساهمة تحويل الحقوق)¹، فإنه يكون مسؤولاً جنائياً بارتكابه هذه المخالفة، فتوقع عليه عقوبة الغرامة المالية من 5000 إلى 10.000 دج عن كل مخالفة مثبتة بقدر عدد العمال المعنيين.

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

لم يأتي ذكر التسريح الاقتصادي في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، ولكن برجعنا لقانون العمل السابق أو القديم رقم 137 لسنة 1981 تكلم على تنظيم قواعد وقف العمل ب(إغلاق المنشأة) مؤقتاً أو نهائياً، سواء كان هذا الإغلاق جزئياً يشمل بعض أقسامها أم كلياً يشمل المنشأة كلها، ويترتب على إغلاق المنشأة التوقف عن العمل، وتعطل بعض أو كل العمال، وحرمانهم من الأجر الذي هو مصدر رزقهم والموارد الرئيسي لمعيشتهم هم وأفراد أسرهم، ومن ناحية أخرى يؤثر هذا الغلق على معدل الإنتاج في الدولة.

لذلك تولى هذا القانون تنظيم إجراءات وقف العمل بالمنشأة عن طريق قرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل لجنة تختص بالبت في طلبات المنشأة لوقف العمل جزئياً أو كلياً وتغيير حجم العمالة بها.

فإذا ما خالف صاحب العمل أي قاعدة من قواعد العمل، فإنه تتوافر في حقه حالة من حالات المساءلة الجنائية، فيعاقب على هذه المخالفات طبقاً لنص المادة 07 من هذا القانون وهي

¹ - يراجع في ذلك نص المواد 08، 09، 10 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 السالف الذكر.

عقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة شهور ولا تجاوز سنة، أو بغرامة لا تقل عن 500 جنيه ولا تزيد على 1000 جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين¹.

رأي الباحث:

من خلال هذه الإطالة المتواضعة من الباحث حول التسريح الفردي والتسريح الجماعي، فإن أول ملاحظة تتبادر لنا، هي أن المشرع الجزائري اهتم بالتسريحين معا اهتماما لا بأس به وخاصة في السنوات الأخيرة، إلا أن المشرع المصري وإن كان عاجل التسريح الفردي بموضوعية نوعاً ما، فكان أكثر حرصا من نظيره الجزائري في حماية العامل عند انتهاء عقد عمله، لاسيما من ناحية استلام الشهادات والوثائق بطلب من العامل، حيث جاء على ذكرها المشرع المصري بدقة وتفصيل، خاصة وأن المشرع المصري يجرم صاحب العمل في حالة امتناعه عن عدم تسليم شهادة العمل التي يطلبها العامل.

لكن المشرع المصري بموجب قانون العمل الجديد لم يأتي على ذكر حالة صدور حكم بإعادة إدماج العامل في مكان ومنصب عمله، وهذا ما أحسن المشرع الجزائري في تبيانه وإن كان ليس بمثابة إجبار وإلزام لصاحب العمل وإنما القرار الأخير يعود له.

¹ - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، مرجع سابق، ص 470.

الفصل الثاني

تمهيد وتقسيم:

إن علاقات العمل الجماعية¹، مثلها مثل علاقة العمل الفردية، أقر لها المشرع حماية جزائية تحافظ على احترامها وعدم المساس بها، وذلك من خلال قواعد قانونية آمرة تعاقب كل مخالف لها، حسب النصوص والأحكام الجزائية.

ومن أجل المحافظة على علاقات العمل الجماعية يقتضي الأمر على المشرع توفير حماية لهذه العلاقة العمالية ذات الصبغة الجماعية، وتنظيم شروط وأحكام يتحقق معها ظروف تشغيل ملائمة في إطار الاحترام المتبادل بين طرفي هذه العلاقة.

وإن الهدف من وضع أحكام جزائية في تنظيم علاقات العمل الجماعية هو المحافظة على النظام العام والسلم ذو البعد الإنساني، ولعل الكلام عن الحماية الجزائية للحقوق العمالية الجماعية يقتضي منا الوقوف على تحديد هذه الحقوق التي تشملها تلك الحماية، وهذا عن طريق حصرها سواء في قانون العمل أو في القوانين المعدلة والمكملة له.

ومن هنا يمكن تقسيم هذه الحقوق العمالية ذات الصبغة الجماعية إلى ثلاثة مجموعات متجانسة، وهذا ما سوف نتناوله بالدراسة والتحليل من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: الحقوق المتعلقة بسلامة محيط العمل.

المبحث الثاني: الحقوق المتعلقة بسير العمل.

المبحث الثالث: الحقوق المتعلقة بالحرية النقابية وحق الإضراب.

¹ - المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا واضحا لعلاقات العمل الجماعية، إلا أن المادة 01 من قانون 11/90 نصت على أنه: «يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء ومستخدمين».

المبحث الأول: الحقوق المتعلقة بسلامة محيط العمل

تمهيد وتقسيم

إن قانون العمل يتميز عن غيره من القوانين بخصوصية¹ حماية العمال، لذا نجد أن المشرع أصبح يولي الأهمية القصوى لها، من خلال وضع أحكام جزائية رادعة تمكن العمال من ممارسة عملهم في أحسن الظروف²، لكن توجد فئة من المستخدمين وأصحاب العمل الذين لا يستجيبون لهذه الأحكام والالتزامات الخاصة بأمن العامل وحماية صحته، وبالتالي يخلون بهذه الإلتزامات مما ينجم عنها جرائم ماسة بالوقاية الصحية والأمن المهنيين.

لكن التساؤل الذي يفرض نفسه علينا وهو من أجل مراقبة مدى تطبيق قواعد الأمن والصحة في مجال العمل من قبل المستخدمين، وفي حالة إخلالهم بالتزاماتهم، فما هي الجهة التي لها صلاحية الرقابة والضمان؟؟

وهذا ما سوف نتطرق إليه في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: الحماية الجزائية للصحة والأمن المهنيين.

المطلب الثاني: الحماية الجزائية لخدمات الضمان الاجتماعي.

¹ - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، ص 135.

² - بوصنورة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، المرجع السابق، ص 392 .

المطلب الأول: الحماية الجزائية للصحة والأمن المهنيين.

حماية العامل من المخاطر والأمراض التي يمكن أن يكون عرضة لها أثناء أداء واجب العمل وفي أماكن معينة، أو بسبب استعماله لمواد معينة، أو القيام بالعمل على آلات وأجهزة معينة ينتج عنها ضرر أو خطر على حياته وأمنه وصحته، وذلك تماشياً مع ما ذهبت إليه معظم إتفاقيات العمل العربية¹، وعليه نجد أن لكل من المشرع الجزائري والمصري رأيه في هذا الموضوع.

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

حماية لصحة العمال وأمنهم أصدر المشرع الجزائري مجموعة من القواعد القانونية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، والتي تركز مبدأ حماية العمال من الأخطار والوقاية منها ولضمان السلامة الشخصية لهم، استمد المشرع الجزائري هذه القواعد من خلال المصادقة على عدة إتفاقيات دولية وإقليمية².

كما كرس المشرع هذا المبدأ أيضاً من خلال الدستور الجزائري لسنة 1996 لا سيما المواد 54 و55 منه، حيث جاء في المادة 55 الفقرة الثانية: «يضمن القانون في أثناء العمل الحق في

¹ - يراجع في ذلك نص المادة 01 من إتفاقية العمل العربية رقم 1977/07 بشأن السلامة والصحة المهنية، على أنه: «يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاماً خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة».

- وأكدت أيضاً المادة 35 من إتفاقية العمل العربية رقم 1966 /01 بشأن مستويات العمل بقولها: «يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار التي تؤثر على الصحة ومن أخطار العمل والآلات وذلك في النطاق الذي يحدده تشريع كل دولة».

- كما يراجع في ذلك أهم توصيات إتفاقيات العمل العربية الصادرة في مارس 1983، ص 25، 144، 297.

² - نصت إتفاقية العمل الدولية رقم 148 لعام 1979 على أنه: «يجب أن تتضمن القوانين واللوائح الوطنية التدابير اللازمة للوقاية من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات... في بيئة العمل والحد منها، وحماية العمال من هذه المخاطر». والتي صادقت عليها كل من الجزائر ومصر عام 1992.

- كما يراجع في ذلك الإتفاقية الدولية رقم 81/155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، بجنيف في 22-07-1981 والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06/59 المؤرخ في 11-02-2006.

- بالإضافة إلى ذلك نجد الإتفاقية الدولية رقم 88/167 المتعلقة بالسلامة والصحة في مجال البناء، الموقعة بجنيف في 20-01-1988 والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06/60 من نفس السنة.

الحماية والأمن والنظافة». الأمر الذي أنعكس على المشرع الجزائري بإصداره مجموعة من القوانين والمراسيم الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹.

المشرع الجزائري بدوره أصدر قانونا خاصا هو الأمر رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وذلك من خلال توفير الشروط الضرورية والتدابير المناسبة للعمل، وأوجب التزامات على المستخدمين تحت طائلة العقوبات الجزائية²، وذلك حسب طبيعة النشاط المهني والأخطار المحيطة به.

ونظرا للأهمية التي تكتسبها هذه الأحكام والقواعد في مجال الامن والوقاية من الأخطار، فقد جاء القانون 07/88 بقاعدة الزامية لكل المؤسسات المستخدمة، بضرورة التقيد بأحكام هذا القانون، وإلا فإنه يعتبر مخالفا لها مما تعرضه إلى المساءلة الجنائية³؛ حيث جاء في المواد من 01 إلى 34 من هذا القانون مجموعة من الالتزامات مقررة في ذمة المستخدم، والتي تعاقب على كل مخالفتها المواد من 35 إلى 43.

فنجد أن المادة 39 من هذا القانون والتي تجرم عدم إطلاع العمال الجدد أو الذين نقلوا إلى القيام بأعمال جديدة، عن طبيعة المخاطر التي ينطوي عليها هذا العمل، وكذا عدم تنظيم عمليات تكوينية توعية لصالح العمال المعنيين في هذه المهام، وهو الالتزام المنصوص عليه بالمادتين 21 و 22 من نفس القانون.

¹ - يراجع في ذلك القانون رقم 07/88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 26-01-1988، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة الخاصة بالوقاية والصحة والأمن داخل أماكن العمل، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل والمؤرخ في 15-05-1993.

² - بوضيرة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، المرجع السابق، ص 193.

³ - مع العلم أن القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن، لم يستثنى العمال من الالتزام بهذه الأحكام والقواعد، بل ألزمتهم بصريح العبارة من خلال المادة 43 بقولها: « يتعين على العمال الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية الأمن في مجال العمل، وفي حالة تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد والتعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة».

حيث جاء في نص المادة 39 أعلاه ما يلي: «يعاقب كل مخالف لأحكام المادتين 21 و22 بغرامة مالية من 500 إلى 1500 دج...».

وجاء في المادة 37 من نفس القانون والتي تجرم استعمال أو وضع أو عرض مواد خطيرة غير مطابقة لقواعد الصحة والأمن المهنيين، ودون اتخاذ الإجراءات الاحتياطية لمنع خطورتها، فإنه يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 08 و10 و34 بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج، وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من 4000 إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين؛ كما يمكن تطبيق الغرامة بحسب عدد المرات التي يتعرض فيها العامل للمخاطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة.

أما المادة 38 من ذات القانون، والتي تجرم مخالفة المستخدم للالتزامات والقواعد المنصوص عليها بالمواد من 03 إلى 28 والتي تلزم المستخدم بتوفير الآليات الخاصة وحسن اختيار التجهيزات المناسبة والتي تقلل من الأخطار في محيط العمل، وكذا مراعاة العمل المسند للأطفال والنساء بما لا يفوق طاقتهم وطبيعتهم، وكذا الالتزام بإنشاء مصلحة للطب في مكان العمل أو أدنى من ذلك كإبرام اتفاق مع طبيب من أجل فحص العامل دوريا أثناء التشغيل؛ ومن أجل كل ذلك تعاقب المادة 38 أعلاه المستخدم المخالف لهذه المواد بعقوبة الغرامة من 500 إلى 1500 دج.

أما المؤسسة المستخدمة كشخص معنوي فإن هذه المواد تضعها تحت طائلة عقوبات جزائية والتي تتمثل في الغلق الجزئي أو الكلي إلى غاية أنجاز الأشغال، أو إصلاح الضرر والوضع كما يتطلبه القانون.

كما شدد المشرع الجزائري على هذه العقوبات في حالة العود، وباعتبار أن الجرائم الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المهنيين وفي حالة تكرارها تتحول من مخالفات إلى جنح تحت طائلة الحبس

مع إمكانية تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العامل للخطر، كما تتعرض المؤسسة (الشخص الاعتباري) إلى عقوبات خاصة في حالة العود المثبت بمحضر¹.

كما أن العقوبات المقررة في قانون 07/88 لا تعفي المخالف لأحكامه، من تطبيق عقوبات جنائية أخرى مقررة في قانون العقوبات الجزائري خاصة في حالة وفاة أو جروح².

وفي كل الأحوال التي كان على الجهة المستخدمة أن تلتزم بقائمة الأخطار المهنية³، فإنه تبعا لنص المادة 34 من القانون 07/88، إذا لم يقيم المستخدم بالالتزامات الواردة في هذا القانون يحق لمندوب الوقاية الصحية أو طبيب العمل، أو أي عامل يتأكد من وجود خطأ، أن يبلغ مفتشية العمل خلال مهلة 24 ساعة، وإذا تعذر إشعار مفتش العمل، على العامل الأكثر تأهيلا اتخاذ الإجراءات الاحتياطية لمنع تفاقم هذا الخطر⁴.

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

تضمن قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 تنظيم قواعد وأحكام يتم من خلالها تأمين بيئة العمل، سواء عن طريق وقاية العمال من أخطار وأضرار العمل، أو إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية⁵ على العمال.

فقد نظم المشرع المصري الحقوق العمالية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في مواد متفرقة في قانون العمل، بحيث تكلم عنها في الكتاب الخامس، فجعل تأمين بيئة العمل في

¹ - يراجع في ذلك المواد 37 و38 و39 و40 من قانون 07/88 المذكور سلفا.

² - يراجع في ذلك المادة 41 من القانون 07/88 المذكور سلفا.

³ - لقد اهتم المشرع الجزائري والجهات المعنية بإصدار مجموعة من المراسيم تحدد فيها ماهية الأخطار المهنية، وتم إعداد قائمة بذلك منشورة عبر ملحق في القرار الوزاري المشترك والمؤرخ في 09-07-1997 والمتعلق بقائمة الأخطار المهنية.

⁴ - بصنيرة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، مرجع سابق، ص 395.

⁵ - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، ص 136.

الباب الثالث بالمواد من 208 إلى 215، وأفرد الباب الرابع للخدمات الاجتماعية والصحية والتي تقع بين المادة 216 حتى 228.

ففيما يتعلق بتأمين بيئة العمل¹، جاءت المادة 208 تلزم المنشأة² وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل، بما يكفل الوقاية والاحتياط اللازمين من هذه المخاطر³، ولقد وضع المشرع المصري بموجب هذه المادة بعض المخاطر الفيزيائية المتوقعة احتمال حدوثها وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بدرجة أولى عند وقوع الكارثة. كما تزيد المادة 209 و 210 و 211 و 212 و 214 من ذات القانون في إبراز أهم المخاطر التي يجب على المنشأة وفروعها اتخاذ جميع الاحتياطات والاحتياطات والتدابير اللازمة من أجل توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وكذا تأمين بيئة العمل للوقاية بقدر الإمكان من هذه المخاطر المتعددة.

وألزمت المادة 215 المنشأة في حالة وجود خطر دائم على صحة العاملين أو سلامتهم بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً وإيقاف الآلات حتى تزول أسباب الخطر، على أن تحدد الجهات الإدارية المختصة هذه المواعيد المتعلقة بالإغلاق والإيقاف مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم كاملة خلال هذه الفترة، على أن تقوم الجهات المختصة بإزالة أسباب الخطر على نفقة المنشأة.

¹ - يراجع في ذلك المواد من 208 إلى 215 والمتعلقة بتأمين بيئة العمل الواردة في الباب الثالث من ق.ع.م، رقم 12 لسنة 2003.

² - لقد عرف المشرع المصري المنشأة بموجب المادة 202 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 وهذا من خلال الفقرة الثانية بقوله:

«المنشأة كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص».

³ - لم يحدد المشرع المصري المخاطر المهنية ولم يحصرها حصر بيان، وإنما أورد بعضها على سبيل المثال: (كالمخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكيميائية والاشعاعات...). وإنما يصدر الوزير المختص قراراً لبيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر البيئية في هذه المواد من القانون.

أما في ما يخص السلامة والصحة المهنيين والتي جاءت كما سلف بيانه في قانون العمل المصري تحت عنوان (الخدمات الاجتماعية والصحية)¹.

حيث جاء في نص المادة 216 منه أن: «مع عدم الاخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي، تلتزم المنشأة وفروعها...الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه»، ويتبين من هذه المادة أن المشرع المصري ألزم الجهة المستخدمة بإجراء الفحوصات الطبية الابتدائية على كل عامل قبل التحاقه بعمل لديها، وذلك للتأكد من سلامة العامل الصحية، ولقد عهد المشرع بإجراء هذا الفحص والكشف إلى الهيئة العامة للتأمين الصحي².

كما تضيف المادة 217 أنه يجب على المنشأة وفروعها القيام بتدريبات للعمال على الأسس السليمة لأداء مهنتهم، وإحاطتهم بأهم المخاطر التي يمكن أن يتعرضون لها، وكيفية استخدام وسائل الوقاية والتي تكون على نفقة المنشأة وليس العامل.

كما تؤكد المادة 219 على الزامية المنشأة وفروعها بإجراء تفتيش دوري في أماكن العمل، وخاصة الخطيرة، وذلك بالتنسيق مع طبيب مختص تحت إشراف الهيئة العامة للتأمين الصحي.

كما تلزم المادة 220 صاحب المنشأة بأن يوفر لعماله كل متطلبات الإسعافات الطبية الأولية وإذا اقتضى الأمر حسب مكان العمل وعدد العمال تلزم المنشأة باستخدام ممرض أو أكثر. أما إذا اقتضى الأمر أيضا بعلاج العامل في مستشفى حكومي أو خاص يكون ذلك على نفقة المنشأة، وذلك تبعا لنص المادة 36 من القانون رقم 135 لسنة 2010 والمتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات والتي جاء فيها: « يلتزم صاحب العمل عند حدوث الإصابة بتقديم

¹ - يراجع في ذلك نص المواد من 216 إلى 228 والمتعلقة بالخدمات الاجتماعية والصحية الواردة في الباب الرابع من ق.ع.م، رقم 12 لسنة 2003.

² - تجرى هذه الفحوصات طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، بحيث يصدر الوزير المختص بالعمل، بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.

الإسعافات الأولية للعامل... وينقله إلى مكان العلاج، وتحمل الجهة الملتزمة... عند انتقال المصاب في الذهاب والعودة بين محل الإقامة ومحل العلاج»، والتي تعاقب عليها المادة 131 من قانون 135 لسنة 2010 السالف الذكر والتي جاء فيها: «يعاقب صاحب العمل أو المسؤول المختص لديه... بغرامة لا تقل عن 10.000 جنية ولا تجاوز 30.000 ألف جنية في الحالات التالية: - (أ) عدم نقل المصاب إلى مكان العلاج بالمخالفة لحكم المادة 36 من هذا القانون».

وجاءت أيضا المادة 221 والتي تلزم كل من يستخدم عمالا في مناطق بعيدة عن العمران ولا تصل إليها وسائل المواصلات بأن يوفر لهم وسائل النقل المناسبة والتغذية والمساكن الملائمة.

كما نجد أن المادة 228 تلزم كل صاحب منشأة صناعية تشغل 15 عاملا على الأقل، وكل منشأة غير صناعية تشغل 50 عاملا فأكثر بموافاة الجهات المعنية بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات، وفي حالة وقوع حادث جسيم يجب على صاحب المنشأة إخطار الجهات المعنية خلال 24 ساعة من وقوعه.

وفي كل الأحوال إذا ما خالف صاحب العمل أي قاعدة من قواعد تأمين بيئة العمل أو قواعد الخدمات الاجتماعية والصحية التي عددناها على النحو السالف بيانه، فإنه تتوافر في حقه حالة من حالات المساءلة الجنائية، حيث يعاقب بمخالفته إياها طبقا لنص المادة 256 من نفس القانون والتي جاء نصها: «يعاقب كل من يخالف أياً من احكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له، بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن 1000 جنية ولا تجاوز 10.000 جنية أو بإحدى هاتين العقوبتين، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

- ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسؤولا بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون».

رأي الباحث:

على الرغم من أن المشرع الجزائري لم يوفق في القانون 07/88 في تحديد المخاطر المهنية التي قد يتعرض لها العامل داخل محيط عمله، وإنما اكتفى فقط على ذكر الإجراءات الوقائية الصحية واحتياطات الأمن المقررة. في حين نجد المشرع المصري بموجب القانون 2003/12 حدد المخاطر المهنية حتى ولو لم يحصرها حصر بيان، وإنما أورد بعضها على سبيل المثال بالمواد من 208 إلى 215 من ذات القانون.

كما أن موقف المشرع الجزائري فيه إكثار من التجريم دون مسوغ، فمثلا المادتين 37 و39 تقرران نفس العقوبة وهي 500 إلى 1500 دج بينما رفع العقوبة بالمادة 38 في حدها الأعلى من 1500 إلى 2000 دج، فهذا كله غير مفهوم، فكان على المشرع الجزائري أن يدمج كل هذه الحالات الثلاث في نص واحد مثلما فعل المشرع المصري بالمادة 256 (وهذا في حالة ما إذا كانت الجريمة عبارة عن جنحة).

أما في حالة ما إذا ترتب على هذه المخالفات جريمة وفاة أو إصابات جسيمة بالعامل، فهنا يعاب على المشرع الجزائري أنه لم يتطرق لهذه الحالة مثل نظيره المصري، وهذا لكون المشرع الجزائري يحيل هذه الحالة على النصوص المقررة في القواعد العامة، بينما المشرع المصري تكلم عن مسؤولية صاحب العمل أو من يمثله في حالة الوفاة أو الإصابات الجسيمة (وأن كان فيها نوع من الغرابة) إذ يعتمد على المسؤولية التضامنية في الأمور المالية فقط دون المسؤولية الجنائية على الرغم من أن حالة الوفاة كانت نتيجة الإخلال بالواجبات والالتزامات التي يفرضها هذا القانون.

وذلك أيضا باعتبار أن هذا النوع من الجرائم الماسة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل تعتبر من جرائم العمد التي يتطلب فيها القانون القصد الجنائي والمتمثل في علم المستخدم وإدراكه أن هذه المخالفات مجرمة بالإضافة إلى عنصر الإرادة مثل اختيار المستخدم لآلات ومواد تضر بصحة العامل، كما يشترط توافر القصد الجنائي الخاص والمتمثل في أن المستخدم يعلم علم يقين أن مصلحة العامل يحميها القانون وهي من مصلحة المجتمع.

المطلب الثاني: الحماية الجزائية لخدمات الضمان الاجتماعي

إن الحديث عن قانون العمل يقتضي بالضرورة التطرق لقانون الضمان الاجتماعي، وذلك أنه أكثر التشريعات صلة بقانون العمل، ورغم حداثة فإنه يعتبر من أهم هذه القوانين لأنه يعالج المضلة الاجتماعية التي يحتاجها الأفراد في ظل تطورات العصر الحديث¹، ولا سيما طائفة العمال في مواجهة الأخطار المهنية².

ولحساسية هذا الجانب ذو الطبيعة المعقدة، ولارتباطه بالوضع الاجتماعي والصحي للعمال استلزم على المشرع سن نصوص تشريعية متميزة عن باقي القوانين الأخرى، سواء من ناحية شروط التكفل ومجالات التغطية وكيفيات التمويل³، أو آليات تسوية المنازعات بالطرق الفنية. ولخصوصية منازعات الضمان (التأمين) الاجتماعي وعلاقتها بالجانب الاجتماعي لفئة العمال تستلزم دراستها فيما يتعلق ببحثنا هذا، بالاعتراضات الناجمة عن عدم تنفيذ الالتزامات الواقعة على عاتق المستخدمين، كوجوب التصريح، ودفع الاشتراكات ومستحقات الضمان الاجتماعي⁴.

وما يهمننا في هذا الموضوع هو الحماية الجزائية التي أولاها المشرع لخدمات الضمان الاجتماعي باعتبارها مرفق عمومي مرتبط بالمصلحة العامة، وذلك من خلال نصوص قانونية آمرة يؤدي عدم احترامها إلى إنزال العقوبة.

¹ - رمضان جمال كامل، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، دار الألفي، المنيا، 2006، ص 07.

² - المخاطر المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء ممارسته عمله قد تكون نتيجة إصابته أثناء ممارسة العمل أو بمناسبةها.

³ - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، الجزائر، 2008، ص 07.

⁴ - يراجع في هذا المقام كل من:

- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 12

- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، 2009، ص 10.

- عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 140.

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

إن العمال في إطار تشريع العمل الجزائري محميين أيضاً بموجب قانون الضمان الاجتماعي خاصة عندما يتعلق الأمر بالجرائم المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية¹، حيث كرس المشرع هذه الحماية بموجب القانون رقم 17/04 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي²، والذي أعطى لمفتش العمل سلطة تسجيل كل مخالفة للتشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي والزامية إعلامها كتابيا بكافة هذه المخالفات، وهذا ما جاء في نص المادة 38 مكرر من هذا القانون، بحيث يتعين على أصحاب العمل المكلفين³ والمذكورين بالمواد 03، 04، 05 من هذا القانون، أن يوجهوا إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحا بالنشاط في ظرف عشرة أيام الموالية للشروع في ممارسة هذا النشاط، بحيث يترتب على عدم التصريح من طرف المكلف حسب نص المادة 07 من نفس القانون، دفع غرامة مالية قدرها 5000 دج تضاف إليها نسبة 20% عن كل شهر من التأخير، وهذه الغرامة وإن كانت موقعة على المستخدم المخالف فإنها ليست صادرة من الجهات القضائية وإنما يتم توقيعها و تحصيلها من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.

كما أن المشرع الجزائري قرر عقوبات على جنحة عدم إنتساب العمال إلى هيئة الضمان الاجتماعي بحيث يعتبر التصريح بالنشاط طلباً في الانتساب، وهذا ما تؤكدته المادة 10 من ذات القانون، إذ أنه يترتب على عدم الإنتساب حسب المادة 13 منه، وفي الآجال المحددة بعشرة أيام

¹ - مقني بن عمار، خصوصية منازعات العمل، مرجع سابق.

² - يراجع في ذلك القانون رقم 17/04 المؤرخ في 10-11-2014، المعدل والمتمم للقانون رقم 14/83 المؤرخ في 02-06-1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

³ - نصت المادة 03 من القانون رقم 17/04 على أنه: «يعتبر كأصحاب عمل مكلفين الأشخاص الطبيعيون أو المعنويون الذين يستخدمون عاملاً واحداً أو أكثر، أي كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها...».

- كما نصت المادة 04 من نفس القانون أنه: «يعتبر كذلك كأصحاب عمل مكلفين الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عمالاً مهما كانت صفتهم مقابل أجر».

- وجاء في المادة 05 من ذات القانون أنه: « يخضع كذلك لأحكام هذا القانون الأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطاً مهنياً... حتى وأن لم يستخدموا عمالاً أجراً».

يتم توقيع عقوبة الغرامة التي توقعها هيئة الضمان الاجتماعي على المستخدمين وقدرها 1000 دج عن كل عامل لم يتم إنتسابه.

كما أنه في حالة عدم التصريح بالأجور من طرف صاحب العمل وفي الآجال المحددة، حسب نص المادة 15 منه، فإنه يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحدد بصفة مؤقتة مبلغ تلك الاشتراكات وعلى أساس جزائي، تضاف إليها زيادة قدرها 05%، تضاف إليها 15% عن كل شهر تأخير¹.

كما أن المشرع قرر عقوبات بموجب المادة 41 من نفس القانون وأقر بها جنحة عدم إنساب عامل عند الإخلال بالتزامات الواردة في هذا القانون، وعند عدم دفع الغرامات التي توقعها هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ التبليغ، فهنا أجاز المشرع لهيئة الضمان الاجتماعي رفع دعوى إلى المحكمة المختصة، تطلب فيها استرداد المبالغ المستحقة، كما تقرر هذه المحكمة غرامة مالية تتراوح بين 10.000 إلى 20.000 دج عن كل عامل غير منتسب، زائد عقوبة الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وفي حالة العود يعاقب المستخدم بغرامة قدرها 20.000 إلى 50.000 دج عن كل عامل غير منتسب، زائد عقوبة الحبس من شهرين إلى 24 شهراً.

وتزيد المادة 42 من نفس القانون أنه عند الإخلال بأحكام المادة 21 من هذا القانون يعاقب صاحب العمل الذي يحتجز لديه بغير حق، قسط اشتراك العامل، وذلك بدفع غرامة مالية قدرها 1000 دج عن كل عامل؛ وتضيف المادة 42 مكرر أنه تضاعف العقوبة الواردة في المادة 41 أعلاه في حالة العود².

¹ - يراجع في ذلك نص المواد (15، 16، 16 مكرر، 24 مكرر، 24 مكرر، 25، 25 مكرر، 27 مكرر، 36، 38 مكرر) من القانون رقم 17/04 السالف ذكره.

² - بحيث يعتبر عوداً أيضاً عندما يكون صاحب العمل محل توقيع إحدى العقوبات الواردة في هذا القانون وذلك خلال 12 شهر السابقة للإنذار أو الإعدار الموجه له من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.

كما أن المشرع الجزائري حافظ على حقوق العمال خاصة في حالة حصول حادث عمل إذ جرم محاولة التأثير بأي وسيلة كانت على من كان شاهدا في حادث عمل، قصد إخفاء أو تغيير الحقيقة من طرف المستخدمين أو من يمثلونهم، وذلك بعقوبة من ستة أشهر إلى سنتين، وبغرامة مالية من 100.000 إلى 300.000 دج، وهذا ما نصت عليه المادة 85 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي¹.

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

أصدر المشرع المصري القانون رقم 135 لسنة 2010 والمتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، المعدل والمتمم لقانون رقم 79 لسنة 1975 والمتعلق بقانون التأمين الاجتماعي. وإذا كان المشرع المصري قد حدد أجر الاشتراك وبين عناصره، فإنه قد وضع حداً أقصى للأجر، يلزم المؤمن عليه بسداد الاشتراك عنه، والذي يلتزم به صاحب العمل²، حيث نص في المادة 22 من هذا القانون على أنه: «يلتزم المؤمن عليه صاحب العمل... بأحكام هذا القانون بأداء اشتراك شهري بواقع 20% من فئة دخل الاشتراك التي تحدد وفقاً للجدول المرفق... وبما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي».

¹ - يراجع في ذلك القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23-02-2008 والمتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

² - لقد عرف المشرع المصري (صاحب العمل) في موضعين اثنين وذلك في كل من:

- قانون 12 لسنة 2003 من خلال المادة 01 (ب): «يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر».

- قانون 135 لسنة 2010 من خلال المادة 03 (11): «يقصد بصاحب العمل كل من يستخدم عاملاً أو أكثر من المؤمن عليهم ممن تسري عليهم أحكام هذا القانون».

- كما عرف المشرع الجزائري أيضاً (صاحب العمل) في مادتين اثنتين من قانون رقم 17/04 والمؤرخ في 10-11-2004 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي:

- المادة 03 منه بقولها: « يعتبر كأصحاب عمل مكلفين، الأشخاص الطبيعيون او المعنويون الذين يستخدمون عاملاً واحداً أو أكثر...»

- المادة 04 منه بقولها: « يعتبر كذلك كأصحاب عمل مكلفين، الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص، عمالاً مهما كانت صفتهم مقابل أجر».

وتضيف المادة 35 في فقرتها الخامسة، أنه: «ويزداد الاشتراك المشار إليه إلى 1.5% بالنسبة للمهن الخطرة، وإلى 2% بالنسبة للمهن ذات الخطورة الشديدة... وللهيئة الموافقة على أن يلتزم صاحب العمل بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال مقابل تخفيض الاشتراك بواقع النصف...».

كما قرر المشرع المصري في الباب الحادي عشر من هذا القانون، الأحكام العامة في تحديد الاشتراكات التي يلتزم بها المؤمن عليه وصاحب العمل، والتي جاءت بالمواد من 80 إلى 121 منه.

حيث نصت المادة 81 على أنه: «...يلتزم كل من صاحب العمل والمؤمن عليه بأداء حصته في الاشتراكات وفقاً لأحكام هذا القانون وذلك اعتباراً من الشهر التالي لتاريخ تقديم طلب الانتفاع...»، وتضيف المادة 82 أنه: «يلتزم صاحب العمل والمؤمن عليه بأداء الاشتراكات وفقاً للنسب الواردة بقانون التأمين الاجتماعي». كما جاء في نص المادة 86 أنه: «يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي للهيئة الاشتراكات المستحقة وتشمل حصته والحصة التي يلتزم باقتطاعها من أجر المؤمن عليه... على أن يعفى المؤمن عليه وصاحب العمل من الاشتراكات المستحقة عن مدة التجنيد الالزامي».

وجاء في نص المادة 88 أنه: «تُحسب الاشتراكات التي يلتزم بها صاحب العمل في القطاع الخاص على أساس بيانات العاملين لديه وأجورهم واشتراكاتهم والتي يلتزم بتقديمها للهيئة...»، لكن إذا لم يقدم صاحب العمل البيانات المشار إليها، أو أنه قدم بيانات غير صحيحة، فهنا تقوم الهيئة بما قد تسفر عليه تحرياتهما، وتثبت عدم صحة البيانات المقدمة، التزمت بإخطار صاحب العمل بقيمة الاشتراكات الصحيحة والمبالغ المستحقة عليه. وفي حالة الرفض يكون لصاحب العمل أن يطلب عرض النزاع على لجنة فض المنازعات¹، وعلى الهيئة أن تتخذ كافة الوسائل² لتأمين تحصيل مستحقاتها لدى صاحب العمل.

¹ - يراجع تفصيل ذلك فيما يتعلق بهذا النوع من المنازعات نص المادة 117 من قانون 135 لسنة 2010، السالف الذكر.

² - ومن بين هذه الوسائل الجهات القضائية المختصة، والتي لم يتكلم عنها المشرع المصري في هذا القانون إطلاقاً، والتي أشار إليها فقط بموجب المادة 90 بقوله: «تعفى من الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي الدعاوى التي ترفعها الهيئة... ويكون نظرها على وجه الاستعجال».

كما يلتزم صاحب العمل حسب نص المادة 110 منه بموافاة الهيئة ببيان بأسماء العاملين لديه الذين تنتهي خدمتهم ببلوغ سن استحقاق المعاش، وذلك قبل انتهاء الخدمة بستة أشهر على الأقل، وإلا يدفع مبلغ إضافي بنسبة 20% من جملة الاشتراكات المستحقة عن كل شهر تأخير من الشهر الأخير.

وعموماً يكون صاحب العمل مسؤولاً جنائياً وفقاً للأحكام الجزائية المقررة لهذا القانون وذلك ما جاء في نص المادة 130 على أنه: «يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن 5000 جنيه ولا تجاوز 20.000 جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من حصل على أموال الهيئة بغير حق بإعطاء بيانات غير صحيحة، أو امتنع عن إعطاء بيانات مما يجب الإفصاح عنها وفقاً لأحكام هذا القانون... ويعاقب بذات العقوبة كل من تعمد عدم الوفاء بالمبالغ المستحقة وفقاً لأحكام هذا القانون عن طريق إعطاء بيانات خاطئة أو إخفاء بيانات».

كما تعاقب المادة 131 صاحب العمل أو المسؤول المختص لديه، بغرامة لا تقل عن 10.000 جنيه ولا تجاوز 30.000 جنيه في أي من الحالات الآتية: - (ج) عدم تقديم بيانات بأسماء العاملين وأجورهم واشتراكاتهم للهيئة.

كما تعاقب المادة 132 صاحب العمل من القطاع الخاص أو المسؤول لديه، بالحبس مدة لا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن 5000 آلاف جنيه ولا تجاوز 50.000 جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين، الذي لم يقم بالاشتراك في الهيئة عن أي من عماله الخاضعين لأحكام هذا القانون، أو لم يقم بالاشتراك بأجورهم الحقيقية.

وفي جميع الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

رأي الباحث:

يرى الباحث أن كل من المشرعين المصري والجزائري استطاعا معالجة هذه المسألة، وعلى الرغم من طبيعتها التقنية والمعقدة، وذلك من خلال فرض حماية جزائية في ذمة المستخدمين.

المبحث الثاني: الحقوق المتعلقة بسير العمل

تمهيد وتقسيم

يوفر المشرع الحماية القانونية لكل الأطراف التي تشارك وتمارس علاقات العمل الجماعية داخل المؤسسة، لا سيما الأطراف التي تسهر على تنفيذ وتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بهذه العلاقة العمالية، لأنهم معرضون إلى عرقلة تأدية مهامهم، كما يمكن أن يكونوا محل تعدي بواسطة العنف المادي أو المعنوي.

الأمر الذي جعل من المشرع يتدخل بأحكام جزائية متعلقة بجنحة العرقلة والتعدي، وذلك عند عدم السماح لطرفي علاقة العمل من ممارسة مهامهم العادية والقانونية إما بالقول أو الفعل فينتج عنه تعكر حرية العمل والسير الحسن، سواء لممثلي العمال والممثل في لجنة المشاركة أو أثناء التفاوض الجماعي في وضع النظام الداخلي، أو حتى عند ممارسة مفتشي العمل لدور الرقابة في أماكن العمل.

وهذا ما سوف يتم معالجته والتطرق إليه في المطالب التالية:

المطلب الأول: الحماية الجزائية للجنة المشاركة.

المطلب الثاني: الحماية الجزائية للتفاوض الجماعي والنظام الداخلي.

المطلب الثالث: الحماية الجزائية لمفتش العمل.

المطلب الأول: الحماية الجزائرية للجنة المشاركة

يعد نظام المشاركة وسيلة من أهم وسائل تدخل العمال في تسيير وإدارة بعض المؤسسات وتعد المشاركة العمالية حق تبعية للحق النقابي والمفوضات الجماعية والتي تعتبر من الحقوق الأساسية للعمال. بحيث تتم المشاركة العمالية في الهيئة المستخدمة والتي تشغل عدد معين من العمال، وذلك بواسطة مندوبي المستخدمين والتي تقابلها لجنة المشاركة لمندوبي العمال، والتي تنشط في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، بحيث تمارس هذه اللجنة نفس الصلاحيات المقررة لمندوبي المستخدمين، وهذه اللجنة عناصر اختصاص، فضلا على صلاحيات دقيقة خالصة لها، كمشاركتها في مجلس الإدارة والتي تمكنها عن طريق التصويت بالمساهمة في سير المؤسسة وتنميتها، إضافة إلى تلقي المعلومات والاطلاع على بعض الوثائق والسهر على التطبيق الحسن للتشريع الخاص بالوقاية الصحية والأمن المهني¹.

إلا أن حق المشاركة العمالية في تسيير وإدارة المؤسسة لا يرقى إلى المشاركة الفعلية في التسيير كما أنهم أحيانا لا تؤخذ آرائهم بعين الاعتبار عند صياغة القرارات المتعلقة بالمؤسسة. ولتكريس حق المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات، وحمائته من العراقيل التي تواجهه من طرف المستخدمين أوجب المشرع عموما نوع من الحماية الجزائرية له.

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

لقد أجاز المشرع الجزائري بموجب القانون 11/90 للعمال أن يشاركوا في المؤسسة التي يعملون بها وفقا للمادة 91 منه، وذلك بواسطة مندوبي العمال على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل. أما إذا كانت الهيئة المستخدمة عدد عمالها أقل من النصاب المشترط، فإن المادة 92 منه أجازت أن ينظم العمال في أقرب مكان اجتماع لانتخاب مندوبيهم

¹ - الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، مرجع سابق، ص 51.

عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن متميزة تضم كل واحدة منها أقل من 20 عامل، لكن عددهم الإجمالي يساوي أو يفوق 20 عاملاً.

كما نص المشرع الجزائري أن لجنة المشاركة تمارس مهامها على مستوى مقر الهيئة المستخدمة نفسها كما أنها تتمتع بجملة من الصلاحيات المقررة والمحددة قانوناً¹ والتي تشترك فيها مع مندوبي المستخدمين.

ولممارسة تلك الصلاحيات ألزم القانون المستخدم أن يقدم لممثلي العمال مجموعة من التسهيلات² والمحددة بالمواد 102 إلى 111 من نفس القانون، والتي من أهمها تحويل وتمكين العمال أن يُكوّنوا لجنة مشاركة داخل المؤسسة.

وكل عرقلة في تكوين هذه اللجنة أو حتى عرقلة انتخاب الممثلين³ أو عرقلة سيرها أو ممارسة صلاحياتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين، أو الامتناع عن تقديم التسهيلات أو الوسائل التي منحها إياها القانون، فهنا أوجد المشرع الجزائري عقوبات إذا ما ثبت عنصر المخالفة في ذمة المستخدم، مما ينجم عنها المساءلة الجنائية وتسليط العقوبة الجزائية، وذلك ما جاء في نص المادة 151 من القانون 11/90 على أنه: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 2000 دج وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحياتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين والعمال أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها القانون لأجهزة المشاركة».

وعليه ما يلاحظ على المادة 151 أنها موجهة ضد المستخدم الذي يعتبر المسؤول الأول عن عدم توفير المناخ المناسب لنظام المشاركة.

¹ - يراجع في ذلك جملة الصلاحيات المقررة لمندوبي المستخدمين وكذا صلاحيات لجنة المشاركة والوارد تفصيلها بنص المادة 94 من القانون 11/90.

² - بوضورة مسعود، الحماية الجناسية للعامل، مرجع سابق، ص 338.

³ - أن طرق وكيفية انتخاب الممثلين داخل لجنة المشاركة يكون وفقاً للقواعد المنصوص عليها بالمواد (91، 92، 97، 98، 99) من القانون 11/90.

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

لم يتطرق المشرع المصري في مختلف قوانين العمل المتعاقبة سواء القانون الصادر 1944 أو القانون الصادر 1959 أو قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، وحتى القانون الحالي والساري العمل به رقم 12 لسنة 2003 إلى ما يعرف بنظام المشاركة كلجنة تشارك إلى جانب المستخدم في تسيير المؤسسة وتنمية مسارها المهني، وذلك على عكس ما فعله نظيره الجزائري. إلا أن المشرع المصري، تكلم عن التشاور والتعاون في علاقات العمل الجماعية، بموجب المادة 145 والتي جاء فيها: «يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية من ذوي الخبرة، وممثلين لكل من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ... على أن يقوم هذا المجلس بالصلاحيات المخولة له».

ولا ربما يوجد في قوانين وأنظمة تتكلم على هيئات تمثيلية للعمال ذات الصبغة الاستشارية ولكنه تعذر علينا الوصول إليها، وهذا للأمانة العلمية.

رأي الباحث

يرى الباحث أن المشرع الجزائري لم يوفق إلى حد بعيد في الصياغة القانونية لهذه المسألة والمتعلقة بلجنة المشاركة خاصة في تحديد المفاهيم ذات البعد الاقتصادي العمالي، بل ركز على القواعد التنظيمية لها فقط مثل التكوين والتسيير وممارسة الصلاحيات، ودليل ذلك أن لجنة المشاركة موجودة في معظم المؤسسات الاقتصادية العمومية، وإن تكون شبه منعدمة في بعض القطاعات أو كلها كالقطاع الخاص، ربما يرجع ذلك إلى عدم وعي العمال بأهمية نظام المشاركة، مما أثر سلبا على أنتشاره.

عموما نجد المشرع الجزائري احرص من غيره من المشرعين، كالمشرع المصري في إيجاد سياسية تجرمية لهذا النوع من الجرائم.

المطلب الثاني: الحماية الجزائرية للتفاوض الجماعي والنظام الداخلي

إن اتساع دائرة علاقات العمل بين العمال والمستخدم، تحتم أحيانا وقوع نزاعات ذات طابع مهني، ومن أجل حماية وتنظيم علاقات العمل الجماعية، أصبح مفهوم التفاوض الجماعي والنظام الداخلي، إطارا قانونيا يكفل الانسجام الضروري بين طرفي هذه العلاقة مما يحافظ على النظام العام الداخلي والاجتماعي¹.

فنجد أن المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 1989/154 عرفت التفاوض الجماعي بقولها: «أنه تلك المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو أكثر من جهة، ومنظمة العمل من جهة أخرى».

كما عرفت الاتفاقية الدولية رقم 1951/98 من خلال مادتها الثانية التفاوض الجماعي أنه: «اتفاق كتابي يتعلق بشروط العمل والاستخدام، يبرم بين أصحاب العمل ومنظماتهم من ناحية وبين ممثلي العمال ومنظماتهم من ناحية أخرى وذلك وفق أحكام التشريع الوطني المعمول به».

فالتفاوض الجماعي والنظام الداخلي للمؤسسة حق أساسي للعمال من أجل تنظيم علاقتهم مع المستخدم، بحيث يسمح هذا الحق للعمال بمباشرة المناقشات مع المستخدم بقصد إبرام اتفاقيات أو اتفاقات جماعية²، والتي يكون الهدف من ورائها في الغالب تحديد شروط العمل والأجر وكيفية تنفيذ العقد وانقطاعه، وتتم هذه المناقشات عن طريق لجان التفاوض المتساوية الأعضاء بالكيفيات القانونية.

ومن خلال هذه المقدمة الوجيزة كيف يبدو رأي المشرعين الجزائري والمصري بخصوص هذه المسألة وما هي الحماية الجزائرية المقررة لها.

¹ - لقد اهتمت منظمة العمل الدولية، بمسألة التفاوض الجماعي في العمل وذلك من خلال عدة اتفاقيات دولية، وإقليمية والتي من أهمها:

- الاتفاقية رقم 1951/98 والمتعلقة بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي.

- الاتفاقية رقم 1989/154 والمتعلقة بالتفاوض الجماعي، وهذه الأخيرة كرسست عدة توصيات بشأن المفاوضات الجماعية.

² - الطيب بلولة، انقطاع علاقات العمل، المرجع السابق، ص 50.

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

لقد بين المشرع الجزائري المقصود بالتفاوض الجماعي وذلك بنص المادة 114 من قانون 11/90¹، والتي حدد بموجبها معالم وقواعد الاتفاق بين طرفي علاقة العمل، وما يترتب عنها من أحكام مكملة للقواعد القانونية والتنظيمية لهذه العلاقة.

ولكي تصبح الاتفاقية والاتفاق الجماعي ذات قوة قانونية، يمكن اعتمادها كأحكام مكملة لقانون العمل، فهنا نجد أن المشرع الجزائري وضع شروط إجرائية الزامية تضمن شكل وكيفية التفاوض الجماعي وما ينتج عنه.

ومن أجل كل ذلك أوجب المشرع الجزائري احترام هذه الإجراءات الشكلية والموضوعية² في عملية إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المبنية على التفاوض الجماعي، والتي من أهمها الكتابة والتدوين³، والإيداع⁴، والشهر والتسجيل⁵.

وعليه كل من يخالف هذه الأحكام والإجراءات يكون تحت طائلة العقوبات الجزائية، وهذا حسب نص المادة 152 من قانون 11/90 والتي جاء فيها: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 4000 دج على كل مخالف لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال

¹ - نصت المادة 114 من قانون 11/90 أن: «التفاوض الجماعي هو وضع اتفاقيات واتفاقات جماعية مدونة، تتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل، وذلك فيما يخص فئة معينة أو عدة فئات مهنية، والاتفاق الجماعي هو اتفاق مدون يعالج عنصر معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة معينة أو عدة فئات مهنية».

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، ج 01، دار الخلدونية، الجزائر، 2009، ص 01، 02.

³ - رغم أن الكتابة شرط من شروط صحة الاتفاقية الجماعية، إلا أن المشرع الجزائري لم يترتب عليه جزاء عقاب، أي أنه لا توجد أحكام جزائية تعاقب على عدم كتابة الاتفاقية، وهذا خلاف شرط الإيداع والشهر والتسجيل.

⁴ - يراجع في ذلك نص المواد 126، 127 من القانون 11/90.

⁵ - يراجع في ذلك نص المادة 119 من قانون 11/90.

القانونية». كما تزيد المادة 153 منه على أنه: «تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية من مخالفات لتشريع العمل، يعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون».

يفهم من ذلك أن ما يتم التوصل إليه من خلال التفاوض الجماعي، سواء في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، يصبح بمثابة قواعد أمر، لها نفس القوة القانونية للتشريع بمفهومه القانوني، فحسب هذه المادة الأخيرة يعرض المخالف لها إلى العقاب الجنائي.

أما فيما يتعلق بالنظام الداخلي وحسب التعريف الوارد بالمادة 77 من قانون 11/90 يعتبرها وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوماً القواعد القانونية المتعلقة بالتنظيم التقني للعمال والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

كما يعتبر النظام الداخلي¹ حسب المشرع الجزائري مصدر من المصادر الداخلية المهنية، يلزم به صاحب العمل الذي يشغل 20 عاملاً فأكثر²، بإعداده وعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه. وأن كان صاحب العمل هو من يمنحه القانون أحقية إعداد هذا النظام الداخلي من خلال تحويله نوع من سلطة التشريع في مجالات محددة متعلقة بالتنظيم داخل العمل والتي لا يجوز للمستخدم تجاوزها، إلا أن هذه السلطة تخضع إلى رقابة مفتشية العمل والتي يجب على صاحب العمل أن يودع أمامها هذه الوثيقة للمصادقة في آجال 08 أيام، ولا يكون هذا النظام الداخلي ساري المفعول إلا بعد إيداع نسخة منه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً³.

¹ نصت المادة 77 من قانون 11/90 على مايلي: «النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم

² هذا لا يعني أن المستخدم الذي يشغل أقل من 20 عاملاً لا يمكنه أن يعد نظاماً داخلياً، فإن القانون يجيز له إمكانية إعداد نظام

داخلي حسب خصوصيات الأنشطة المهنية الممارسة.

³ يراجع في ذلك نص المواد 78، 79، من قانون 11/90.

ومن أجل كل ذلك فرض المشرع الجزائري على صاحب العمل ضمان الإشهار الواسع لهذه الوثيقة عن طريق الإعلام في أوساط العمال، وذلك بنشره وإصاقه في أماكن العمل المخصصة لهذا الغرض¹.

وعموماً يكون المستخدم مسؤولاً مسؤولية جنائية في حالة مخالفته هذه الإجراءات المبينة أعلاه، وهذا حسب نص المادة 147 من قانون 11/90 والتي جاء فيها: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بوجوب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ولدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة».

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

لقد عرفت المادة 146 من قانون العمل المصري المفاوضات الجماعية بقولها: «هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم وذلك من أجل:

أ- تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.

ب- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.

ج- تسوية النزاعات بين العمال وأصحاب العمل».

على أن تتم هذه المفاوضات في المنشآت التي تستخدم 50 عاملاً فأكثر، وتكون بين ثلاثة أطراف (ممثلين عن العمال للمنشأة وممثلين عن النقابة العامة، وبين صاحب العمل)، أما بالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من 50 عاملاً يتم التفاوض بين (ممثلين عن النقابة العامة وبين ممثلين عن أصحاب العمل).

¹ - رغم الزامية هذا الأجراء والمقرر بقاعدة أمر، إلا أن المشرع الجزائري لم يرتب عقوبة جزائية على مخالفتها، وهذا على عكس الإجراءات الأخرى.

فإذا رفض في كل من الحالتين السابقتين أحد الطرفين البدء في إجراءات التفاوض الجماعي جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة¹، تحريك إجراءات التفاوض نيابة عن الطرف الراض، وتعتبر في هذه الحالة المنظمة المتفاوضة مع الإدارية، مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي².

أما فيما يخص الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل في مجال المفاوضات الجماعية، فجاءت في حالتين وهذا حسب ما جاء في المادة 149 منه والتي تلزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة، بشرط أن تكون هذه البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضات.

أما المادة 150 منه فإنه يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضات اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض، إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال، ويشترط أن يكون الأجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً³.

وعموماً فإنه يترتب على هذه المفاوضات الجماعية ما يُعرف " باتفاقات العمل الجماعية" والتي أوردها المشرع المصري في الباب الثالث من هذا القانون بموجب المواد 152 إلى 167 تخللها مجموعة من الشروط الموضوعية والشكلية، يلتزم أطرافها باحترامها وتنفيذها تحت طائلة العقوبات الجزائية، وبما أننا نتكلم على الحقوق العمالية في مواجهة صاحب العمل ارتأينا أن نركز على نص المادة 157 من هذا القانون والتي جاء فيها: «يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل

¹ - لم يتكلم قانون العمل المصري عن ماهية وطبيعة هذه الجهات الإدارية المختصة، وأن كان كذلك فكيف يكون لجهة إدارية أن تحل محل جهة ممثلة ومكلفة قانوناً في التفاوض في مسائل ليس لها الدراية الكافية بها، خاصة في الموضوعات والمسائل المهنية والدقيقة والمعقدة، أم أن المشرع المصري كان يقصد بذلك أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق والمساعدة بينهما للوصول إلى اتفاق.

² - يراجع في ذلك نص المواد 147، 148 من ق.ع.م، رقم 12 لسنة 2003.

³ - كان من المفروض على المشرع المصري أن يحدد هذه الحالات الضرورية والاستعجالية التي تحول صاحب العمل اتخاذ قرارات وإجراءات حتى وأن كانت مؤقتة، لأنه باتخاذها إياها فقد تؤثر على حقوق العمال ولو نسبياً.

العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها، وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة».

وعليه فإذا ما خالف صاحب العمل أي قاعدة من القواعد التي عددناها على النحو السالف، فإنه يكون مسؤولاً جنائياً بعقوبات جزائية وهذا حسب ما نصت عليه المادة 202 منه بقولها: «يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام المواد 149، 150، 157 من هذا القانون بغرامة لا تقل عن 200 جنية ولا تجاوز 500 جنية».

رأي الباحث:

فيما يتعلق بنص المادة 152 من قانون 11/90 والتي تنص على جريمة عدم احترام الشروط الشكلية والتي تعاقب على مخالفة أحكام الإيداع والتسجيل والإشهار، نجد هنا أن المشرع الجزائري لم يأتي على ذكر الكتابة والتي تعتبر شرط شكلي وجوهري، وهذا على خلاف المشرع المصري والذي نص في المادة 153 من قانون 2003/12 بقوله: «يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية...».

كما نجد أن المشرع الجزائري قد أحاط النظام الداخلي بقواعد قانونية هامة، لضمان استقرار علاقات العمل الفردية والجماعية، بما يضمن معها حقوق والتزامات كل طرف، في حين أن المشرع المصري لم يأتي على ذكر هذه الوثيقة إطلاقاً في قانون العمل الحالي، وإنما ركز على ما يسمى باتفاقات العمل الجماعية.

أما من جانب نوع العقوبة ومقدارها فنرى أن كل من المشرع الجزائري والمصري يعتبرها من قبيل المخالفات ذات الغرامة المالية التي لا تتعد 4000 دينار جزائري أو 500 جنية مصري، والتي لا يتحقق معها الردع، إذ كان من المفروض أن تكون هذه المخالفات من طبيعة الجرح والتي تصل إلى الحبس، والسبب في ذلك أن الواقع العملي والميداني يثبت أن معظم العمال لا يعرفون مضمون أو بنود الاتفاقات الجماعية وكذا النظام الداخلي، إلا بعد نشوب نزاع بين الطرفين وهذا لأن الإشهار والإعلام داخل المؤسسات يكاد يكون منعدم أو غير كاف.

المطلب الثالث: الحماية الجزائية لمفتش العمل

على الرغم من أن نظام مفتش العمل لا يندرج ضمن الحقوق العمالية بصورة مباشرة، إلا أن تأدية مفتشية العمل وممارسة وظائفه وصلاحياته خاصة في مراقبة مدى تنفيذ وتطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، فهذا يدخل بصورة غير مباشرة في حقوق العمال المحمية قانوناً.

وباعتبار مفتش العمل موظف عام حسب القانون، فإنه يجسد مظهر من مظاهر تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، ومادام مفتش العمل يمارس مهمة مراقبة التطبيق الفعال لتشريع العمل وتنظيمه، فهو دائماً ما يكون عرضة للاضطرابات خاصة مع المستخدم عندما يتجاهل هذا الأخير احترام تطبيق أحكام قانون العمل.

ومفتش العمل بحكم وظيفته يحاول دائماً فرض احترام لقانون العمل، سواء عن طريق الزيارات المفاجئة، وكذلك المعاينات الميدانية، مما يجعل مفتش العمل في كثير من الأحيان عرضةً لأفعال من شأنها أن تعرقل تأدية مهامه، كالاعتداءات والإهانات الجسدية أو المعنوية.

ونظراً لكل ذلك قرر المشرع حماية جزائية لكل عرقلة في تأدية مفتش العمل مهامه الوظيفية، سواء كان ذلك في شخصه أو أحد معاونيه أو حتى الأشخاص الذين يساعده¹.

ومن هنا كيف عالج كل من المشرع الجزائري والمصري هذه المسألة.

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

تستمد الحماية الجزائية للعرقلة أو التعدي على مفتش العمل المنصوص عليها في التشريع الجزائري، وجودها من الاتفاقيات الدولية والتي من أهمها، الاتفاقية الدولية رقم 1947/81 والمتعلقة بنظام التفتيش في مجال العمل، والتي صادقت عليها الجزائر في 19-10-1963، والتي تم الاعتماد

¹ - يقصد بمساعدي مفتش العمل هو مراقبي العمل والذين تحددهم المادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم 44/91، والمؤرخ في 16-02-1991، والمتضمن القانون الأساسي الخاص والمطبق على مفتشي العمل.

على العديد من أحكامها كقوانين وتنظيمات خاصة بمهام التفتيش في الجزائر، وخير دليل على ذلك القوانين والمراسيم التنفيذية التي أصدرها المشرع الجزائري بما يترجم اهتمامه بمفتشية العمل ومهامها وصلاحياتها واختصاصاتها¹.

وبحكم الصلاحيات الواسعة والممنوحة لمفتش العمل، خاصة فيما يتعلق بحق الدخول إلى المؤسسات وزيارة المستخدم في أي وقت، وذلك من أجل مراقبة مدى احترام وتطبيق تشريعات وتنظيمات العمل، فإنه قد يتعرض في بعض الأحيان إلى نوع من العراقيل والاعتداءات الجسدية أو اللفظية، ومن أجل كل هذا قرر المشرع الجزائري عقوبات جزائية ردعية، من خلال قانون العقوبات أو قوانين العمل على كل من يرتكب جنحة العرقلة والتعدي على مهام مفتشي العمل، والتي تصل إلى عقوبة الحبس النافذ.

ففيما يتعلق بجنحة عرقلة مهام مفتش العمل² نجد أن المادة 24 من قانون 03/90 والمتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96، المؤرخ في 10-06-1996 والذي حدد حقوق وواجبات مفتش العمل، والتي تنص على أنه: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 200.000 إلى 400.000 دج وبالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعده... وفي حالة العود

¹ لقد أصدر المشرع الجزائري عدة قوانين تحكم مفتشية العمل مثل:

- الأمر رقم 33/75 المتعلق بمفتشية العمل والمؤرخ في 29-04-1975.

- القانون رقم 03/90، المؤرخ في 06-02-1990، والذي ألغى بالأمر 33/75.

- الأمر 11/96 المعدل والمتمم للقانون رقم 03/90 والذي حدد حقوق وواجبات مفتش العمل.

- المرسوم التنفيذي رقم 44/91 المؤرخ في 16-02-1996، المتضمن للقانون الأساسي الخاص والمطبق على مفتشي العمل.

- المرسوم التنفيذي رقم 05/06 المؤرخ في 06/01/2005 والمتعلق بتنظيم مفتشية العمل.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16/08/2005، والذي يحدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي.

² من أهم هذه المهام والصلاحيات التي حولها القانون لمفتش العمل، ما جاء في نص المادتين 05 و06 من قانون 03/90 (كالدخول إلى أماكن العمل، أو أخذ عينات من المواد المستعملة، أو القيام بالمراقبة والفحص والتحقيق).

يعاقب بغرامة تتراوح بين 400.000 إلى 800.000 دج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط».

أما إذا اقترنت هذه العرقلة بأعمال عنف والتهديدات والإهانات والشتائم والقذف والاعتداءات مهما كان نوعها، فهنا نكون أمام جنحة التعدي بالعنف والتي يعاقب عليها بنص المادة 23 من قانون 03/90 والتي جاءت بنظام الإحالة¹ على قانون العقوبات بقولها: «تطبق أحكام المادتين 144 و148 من قانون العقوبات² على من يمارسون الضغوط والإهانات والعنف ضد مفتش العمل»، فهنا نكون أمام جنحة التعدي بالعنف على موظف عمومي أثناء تأديته مهامه.

كما تضيف المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 44/91 والمتضمن القانون الأساسي الخاص والمطبق على مفتشي العمل، أنه وفي حالة تعرضهم إلى إهانة بالقول أو الإشارة أو التهديد أو المساس إلى شرفهم أو بعدم الاحترام الواجب لسلطتهم، فهنا يعاقب الجاني بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية من 1000 إلى 5000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، أما إذا اقترنت العرقلة والتعدي بالعنف الذي ترتب عليه إسالة الدماء أو الجروح أو المرض أو وقع الفعل بسبق الإصرار أو الترصد، فهنا تكون العقوبة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات نافذة.

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

تكلم المشرع المصري عن الحماية الجزائية لمفتشي العمل من خلال الكتاب السادس، الذي ينطوي تحته الباب الأول والمعنون بتفتيش العمل والضبطية القضائية بالمواد من 232 إلى 236 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، حيث نصت المادة 134 منه على أنه: «على أصحاب العمل أو من ينوبوا عنهم أن يسهلوا مهمة المؤلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون

¹ - يعتبر نظام الإحالة من أهم القواعد التي يعتمد عليها قانون العمل في فكرة التجريم بالإحالة على القواعد العامة المقررة في قانون العقوبات.

² - يراجع في ذلك أحكام المادتين 144 و148 من الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08-07-1966 المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات الجزائري.

والقرارات المنفذة له... لأداء مهامهم»، لكن هذا لا يمنع من وجود نص المادة 257 من نفس القانون والتي جاء فيها: «يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المادتين 134، 135 من هذا القانون بغرامة لا تقل عن 500 جنية ولا تجاوز 1000 جنية» لكنه لم يتطرق إلى الجرائم التي قد تقع على مفتش العمل بصورة مباشرة، وإنما في حالة ثبوت هذا النوع من الجرائم فهنا يلجأ إلى نظام الاحالة على القواعد العامة المقررة في قانون العقوبات مباشرة.

إلا أن ذلك لا يمنع من وجود نصوص تجرّيمية في قوانين مكتملة والتي من بينها نص المادة 129 من القانون رقم 135 لسنة 2010 والمتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات¹ والتي جاء فيها: «يعاقب بغرامة لا تقل عن 1000 جنية ولا تجاوز 10.000 جنية كل من حال دون دخول العاملين بالهيئة ممن لهم صفة مأموري الضبط القضائي محل العمل... وفي حالة العود تكون العقوبة الحبس مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر وغرامة لا تقل عن 1000 جنية ولا تجاوز 10.000 جنية».

رأي الباحث:

حسناً فعل المشرع الجزائري حينما فصل هذه المسألة بنوع من الدقة والتميز، خاصة عندما اعتبر هذا النوع من الجرائم يعد من قبيل الجرح المعاقب عليها بالحبس كحد أقصى ستة أشهر في حالة العرقلة، وخمس سنوات كحد أقصى بالنسبة للتعدي، إلا أنه وجب على المشرع الجزائري أن يرفع من سقف الغرامات المالية باعتبار أنه قد يحكم على الجاني بإحدى هاتين العقوبتين تبعاً للسلطة التقديرية للقاضي.

أما فيما يتعلق بالمشرع المصري فهو الآخر لم يترك هذه المسألة من غير حماية جزائية وأن لم يتطرق إليها بالتفصيل.

¹ - ينظر في ذلك القانون 135 لسنة 2010 والمتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المعدل والمتمم للقانون رقم 79 لسنة 1975 والمتعلق بقانون التأمين الاجتماعي، ج.ر.ج.م.ع، ع، 24، مكرر (د) المؤرخ في 22-06-2010.

المبحث الثالث : الحقوق المتعلقة بالحرية النقابية وحق الإضراب

تمهيد وتقسيم:

أن الكلام عن "الحماية الجزائرية للحقوق العمالية" لا تفرض فقط حمايته من ناحية الراتب أو الحالة الاجتماعية أو الحالة الصحية، بل تفرض أيضا حمايته وهو يمارس حقا من الحقوق المهنية وعلى رأسها حرية التمثيل النقابي وحق الإضراب.

ولكن السؤال الذي هو مطروح وبشدة هل استطاع المشرع الجزائري ونظيره المصري من توفير الحماية الجزائرية لهما؟؟

وللإجابة عن هذا السؤال سوف نعالج كل من الحرية النقابية وحق الإضراب في مطلبين منفصلين على الوجه الآتي:

المطلب الأول: الحماية الجزائرية للحرية النقابية.

المطلب الثاني: الحماية الجزائرية لحق الإضراب .

المطلب الأول : الحماية الجزائية للحرية النقابية

الحرية النقابية من أهم الحقوق الأساسية التي أصبح معترف بها لجميع العمال، وذلك من خلال إنشاء منظمات نقابية لم تكن موجودة من قبل، أو الانضمام إلى نقابات موجودة فعلاً¹.

والحرية النقابية حق دستوري، يستمد قوته الدستورية من خلال المعاهدات والاتفاقيات الدولية² التي صادقت عليها الجزائر وأيضاً مصر.

والمقصود بالحرية النقابية أو حق التمثيل النقابي، هو أن العمال أحرار في أن ينظموا أنفسهم في هيكل نقابي، بعيداً كل البعد عن العلاقات ذات الطابع الحزبي أو السياسي، ويرخص بإنشاء هذا الهيكل النقابي داخل أي مؤسسة خاصة أو عمومية، شريطة استيفاء الشروط القانونية، وذلك من أجل الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية وحقوق العمال بكل الوسائل المشروعة.

ومن هنا هل استطاع المشرع الجزائري ونظيره المصري إيجاد أطر قانونية وحماية جزائية يحمي بها هذا الحق.

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

الحرية النقابية حق معترف به لكل المواطنين، كما يؤكد ذلك الدستور³، حيث يحق للعمال والمستخدمين أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، ويكفل القانون ممارسة الحق النقابي، وهذا ما تم النص عليه بالمادة 05 من قانون 11/90 والتي جاء فيها: «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:- ممارسة الحق النقابي...»⁴.

¹ - بوصنورة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، المرجع السابق، ص 346.

² - يراجع في ذلك الاتفاقية الدولية رقم 87 / 1947، والاتفاقية الدولية رقم 98 / 1953 والصادرتين عن منظمة العمل الدولية.

³ - يراجع في ذلك نص المادة 53 من الدستور الجزائري لعام 1996.

⁴ - يراجع في ذلك نص المواد 01، 02، 03 من قانون 14/90 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والمؤرخ في 02-06-1999.

ومن أجل تعزيز أسس الحوار وتنظيم المشاركة النقابية في المؤسسة المستخدمة، ومن خلال تمثيل حقيقي وديمقراطي للمتعاملين الاقتصاديين، أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02-06-1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 03/91 والمؤرخ 21-12-1991، والأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10-06-1996 والذي كفل لهم الحماية القانونية المقررة من خلال توفير الاستقلالية في التسيير ومنع التمييز ضده¹ أو تسليط عليهم عقوبات من قبل المستخدمين، بسبب نشاطاتهم النقابية.

وعليه يعد باطلاً وعتيد الأثر، كل بند منصوص عليه في اتفاقية أو اتفاق جماعي أو أي عقد عمل من شأنه أن يؤدي إلى التمييز مهما كان نوعه، بين العمال المنتمين إلى النقابة أو غير المنتمين إليها².

وهذا القانون حدد الوظائف المهنية والاجتماعية للمنظمة النقابية، باعتبارها منظمة تتمتع بالشخصية المعنوية، والأهلية المدنية لتمكينها من مزاولة نشاطها، كما أن القانون يفرض مبدأ المساواة لكل المنظمات النقابية³.

وأن المنظمة النقابية كتشكيل جماعي، يعمل أساساً على ضمان تطبيق الأحكام السارية والمتعلقة بتنظيم العمل، ويمارس الرقابة على تطبيق إجراءات الأمن المهني، والوقاية الصحية داخل المؤسسة، كما تساهم المنظمة في المفاوضات لإعداد الاتفاقيات الجماعية وذلك من أجل تطابق مصالح العمال مع مصلحة صاحب العمل.

ومن أجل مزاولة المنظمة النقابية لهذه النشاطات والأهداف، حرص المشرع الجزائري على توفير الحماية الجزائية اللازمة لأي عرقلة أو اعتداء عليها، وبأملنا للقانون 14/90 نجد أن المشرع

¹ - يراجع في ذلك نص المادة 50 من قانون 14/90 السالف الذكر.

² - الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، المرجع السابق، ص 49.

³ - يراجع في ذلك اجتهاد المحكمة العليا، الملف رقم 96/159380 حول ممارسة الحق النقابي وحمايته، والمؤرخ في 14-04-1996، المحللة القضائية العدد 02 لسنة 1998، ص 97.

الجزائري خصص فصلاً كاملاً (لحماية الحرية النقابية) في الباب الرابع وذلك بالمواد من 40 إلى 57، وهذا حتى يستطيع ممثلي العمال تفادي كل العراقيل التي يمكن أن تصادفهم أثناء تأدية مهامهم وممارسة حقهم النقابي، كما خصص المشرع الباب الخامس (للأحكام الجزائية) وذلك بالمواد من 58 إلى 61 منه، واعتبر أن المساس بحرية ممارسة الحق النقابي تعد جريمة جنحة يعاقب عليها القانون.

فمن خلال اطلاعنا على نص المادة 58 منه نجد أنها وضعت قاعدة عامة يرجع إليها عند تحديد النمط الإجرامي لهذه الأفعال والتي جاء فيها: «تعتبر مخالفة...عراقيل حرية ممارسة الحق النقابي ويعاينها ويتابعها مفتشو العمل...»¹، مما يوحي أن هذه الجرائم لا ترتكب إلا من قبل صاحب العمل.²

وهذا ما تؤكد عليه المادة 59 من ذات القانون والتي نصها: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 إلى 50.000 دج على أي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي...وفي حالة العود، يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 إلى 100.000 دج، وبالحبس من ثلاثين يوماً إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط».

لكن عند دراستنا لنص المادتين 61 و60 من هذا القانون يتضح أن المادتين صيغتا بعبارات عامة يدخل ضمنها (العامل والمستخدم) بخلاف المادة 59 والمحصورة في جرائم المستخدم، وهذا ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا على نفس نهج المادتين 60 و61، وذلك من خلال قرارها³ الذي اعتبر عدم اعتراف المتهم⁴ بممثلي العمال، والامتناع في التعاون معهم، بمثابة جنحة عرقلة ممارسة الحق

¹ - نجد أن المشرع الجزائري جعل من محضر مفتش العمل الوسيلة الوحيدة لتحريك الدعوى العمومية في جنحة عرقلة مهام ممثلي النقابة، أي أن المعاينة والمتابعة في هذه الجنحة تكون بمحضر المخالفة دون غيره.

² - بوصنورة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، المرجع السابق، ص 348.

³ - يراجع في ذلك قرار المحكمة العليا، الملف رقم 96/131406 والمؤرخ في 21-10-1996، المجلة القضائية العدد 02 لسنة 1996، ص 185

⁴ - المتهم: مصطلح عام يدخل ضمنه هنا العامل والمستخدم.

النقابي، بما يوحي إلى أن المشرع الجزائري لم يكتفي بحماية الممارسة النقابية فقط، بل أحاط الممثل النقابي بضمانات خاصة تقيه من تعسف المستخدم¹، أثناء تأدية مهامه التمثيلية، وحتى بعد انتهائها فنجد أن المادة 53 و53 مكرر منعت المستخدم من تسليط أي عقوبات تأديبية على العامل النقابي بسبب هذا النشاط (كالعزل أو التحويل أو تعليق علاقة عمله...)، وهذه الأفعال إذا ما قام بها المستخدم تعتبر جريمة تدخل ضمن النمط الإجرامي للمادة 59.

لكن هذا لا يعني أن الممثل النقابي لا يخضع إلى الإجراءات التأديبية والمقررة في القواعد العامة والقانون الداخلي، إلا أن المادة 54 و55 والتي تلزم المستخدم بإعلام المنظمة النقابية قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي، أن عدم قيام المستخدم بذلك يعد خرقا للالتزام قانوني منصوص عليه في المادة 54 أعلاه، والمعاقب عليه ضمن النموذج التجريمي لنص المادة 59 من قانون 14/90.

أما إذا ما تم عزل الممثل النقابي، وتدخل مفتش العمل بإعطاء أمر للمستخدم يتضمن القيام بإعادة إدماج هذا العامل في منصب عمله²، فإذا وقع رفض مؤكد من قبل المستخدم وبعد مضي مهلة 08 أيام من تاريخ إثبات المخالفة، ترفع دعوى اجتماعية من قبل النقابة على المستخدم تلتمس فيها إعادة إدماج العامل النقابي، فهنا لن يتحقق الركن المادي لهذه الجريمة إلا بعد صدور حكم قضائي مهور بالصيغة التنفيذية، ويرفض المستخدم تنفيذه³، فإذا رفض المستخدم تنفيذ هذا الحكم يكون قد ثبت في حقه عدم الالتزام بنص المادة 56 من نفس القانون، وبالتالي يسري عليه النموذج التجريمي لنص المادة 59 منه.

¹ - يراجع في ذلك المواد من 50 إلى 56 من قانون 14/90 السالف الذكر، فنجد المادة 50 تمنع التمييز بسبب النشاط النقابي، والمادة 51 تمنع التهديد للممثل النقابي، والمادة 53، 53 مكرر، و54، 55 تمنع معاقبة الممثل النقابي بسبب نشاطه النقابي، والمادة 56 تقرر حماية إعادة الإدماج للممثل النقابي بعد عزله.

² - إن طلب مفتش العمل لا ينتج السلوك المحرم من المستخدم، وإنما هو شرط أساسي لقيام صفة هذا السلوك.

³ - بصنوبة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، المرجع السابق، ص 362.

مع العلم أن نفس القانون يمنح الحماية القانونية نفسها للمثل النقابي حتى بعد مهلة سنة كاملة من انتهاء مهمته النقابية¹.

وللمحافظة على حسن تسيير المنظمات النقابية، قرر المشرع الجزائري أيضا وضع أحكام عقابية جزائية بموجب المادتين 60 و 61 من قانون 14/90.

حيث نصت المادة 60 على أربع صور للسلوك المجرم وهي:

* تسيير عقد اجتماع هدفه حل النقابة.

* إدارة اجتماع يكون هدفه حل النقابة.

* الاشتراك في اجتماع يكون غرضه حل النقابة.

* تقديم تسهيلات يكون الغرض منها تسيير وتنظيم موضوع اجتماع لحل النقابة.

فمتى تحقق ذلك يعاقب مرتكبها بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح بين 5000 إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

وجاء في المادة 61 والتي حددت صورة واحدة تجرم بها فعل الاعتراض على تنفيذ قرار حل النقابة المتخذ طبقا للمواد 31، 32، 33 من نفس القانون، وذلك بعقوبة الغرامة المالية من 5000 إلى 20.000 دج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

يقصد المشرع المصري بالنقابات العمالية، تلك المنظمات النقابية والمشكلة طبقا لأحكام القانون 1976/35 المعدل بالقانون 1981/01، المعدل بالقانون رقم 12 لسنة 1995 المؤرخ في 29 مارس 1995 والمتعلق بقانون النقابات العمالية، وذلك من خلال المادة 01 فقرة 05

¹ - مقني بن عمار، خصوصية منازعات عقد العمل، المرجع السابق

حيث يثبت لهذه المنظمة الشخصية الاعتبارية من تاريخ إيداع الأوراق المنصوص إليها في المادة 63 منه، وللمنظمة أن تباشر نشاطها اعتبارا من هذا التاريخ.

فقد حظر القانون بموجب المادة 74 منه على صاحب العمل فصل أحد العمال أو توقيع عقوبة عليه لإرغامه على الانضمام إلى منظمة نقابية أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها، أو بسبب قيامه بأي نشاط نقابي مشروع¹.

وحظر أيضا القانون بموجب المادة 74 مكرر على صاحب العمل الامتناع على تنفيذ حكم نهائي ببطلان القرار الصادر بمخالفة لأحكام المادة 48 (الخاصة بوقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطيا أو تأديبيا أو توقيع عقوبة الفصل عليه، قبل صدور قررا أو حكم من السلطة القضائية المختصة).

كذلك حظر القانون على صاحب العمل بموجب المادة 75 منه ارتكاب مخالفة أخرى لأحكام قانون النقابات العمالية أو اللوائح الصادرة تنفيذا لأحكامه، وذلك خلاف المخالفتين السالفتين المنصوص عليهما بذات المادة أعلاه.

فإذا ما خالف صاحب العمل أي قاعدة من قواعد قانون النقابات العمالية التي عدناها على النحو السالف، فإنه تتوافر في حقه حالة من حالات المساءلة الجنائية².

فيعاقب على المخالفة الأولى بعقوبة المخالفة، وهي الغرامة التي لا تقل عن 20 جنيها ولا تزيد على 100 جنيه، وتتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص.

ويعاقب على المخالفة الثانية بعقوبة الجنحة، وهي الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة شهور وبغرامة لا تقل عن 1000 جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

¹ - كما أضافت المادة 120 من ق.ع.م. رقم 12 لسنة 2003: «لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنتهاء الأسباب التالية:

- (ب) إنتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين»

² - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، ص 492، 493، 494.

ويعاقب على أي مخالفة أخرى بعقوبة المخالفة، وهي الغرامة التي لا تزيد على 50 جنيه.
وجاءت المادة 76 بقولها: «لا يجوز الحكم بوقف تنفيذ العقوبات المالية المنصوص عليها في قانون النقابات العمالية كما لا يجوز النزول بالعقوبة عن حدها الأدنى المقرر في أحكامه».
كما تضيف المادة 77 منه أنه: «لا يخل تطبيق العقوبات المنصوص عليها في قانون النقابات العمالية، بأي عقوبة أشد ينص عليها في قانون العقوبات العام¹ أو أي قانون آخر».

رأي الباحث:

على الرغم من اعتبار هذا النوع من الجرائم من قبيل الجرح المعاقب عليها بالحبس والغرامة في كل من التشريع الجزائري والمصري، وأن اختلف في مقدار العقوبتين.

إلا أن ما يلاحظ على المشرع الجزائري أنه منح نوع من الحصانة القانونية للممثل النقابي، وهذا ما تم ذكره على لسان العديد من فقهاء القانون في الجزائر حيث جاء في هذا الصدد: «يتمتع المندوب النقابي بحصانة قانونية، لا يمكن لأي كان أن يمارس أي تمييز ضده بسبب نشاطاته النقابية، أو أن يمارس ضده أي ضغوطات أو تهديدات، كما لا يجوز للمستخدم أن يسلط عليه عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية أخرى بسبب نشاطه النقابي... ويعاد إدماج المندوب النقابي في منصبه وترد إليه كل حقوقه بناء على طلب من مفتش العمل».

لكن ما لم يفهم هنا أن هذا الإجراء يعد بمثابة حماية قانونية أم أنه من قبيل الحصانة النقابية؟ ونحن نعلم أن الحصانة ثلاثة أشكال فقط، نطلب من أهل الاختصاص إفادتنا بما يثري هذا الموضوع.

¹ صدر أول قانون عقوبات مصري بالقانون رقم 58 لسنة 1937، المعدل بالقانون 283 لسنة 1956، ثم القانون رقم 106 لسنة 1971، المعدل بالقانون رقم 169 لسنة 1981، ج.ر.ج.م.ع، العدد 44 مكرر المؤرخة في 04-11-1981 والمعدل بالقانون رقم 95 لسنة 2003، ج.ر.ج.م.ع، العدد 25 المؤرخ في 19-06-2003، والذي دخلت عليه عدة تعديلات لبعض المواد وذلك تباعا بالقانون رقم 147 لسنة 2006، ثم القانون رقم 113 لسنة 2008، وبعدها القانون رقم 71 لسنة 2009، ثم القانون رقم 05 لسنة 2010، وأخيرا القانون رقم 11 لسنة 2011.

المطلب الثاني: الحماية الجزائية لحق الإضراب

الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل، وهو نتيجة نضالات عالمية قادها العمال والنقابيون منذ بروز دور الحركة العالمية في تنظيم الشغل، يمارسه العمال بهدف حمل صاحب العمل أو المؤسسات المستخدمة على تلبية مطالب مهنية¹.

ويرى جانب من الفقه أن الإضراب هو: «كل توقف عن العمل بصفة مؤقتة، تبرره مطالب قد تؤدي إلى إفادة مجموع العمال أو طائفة منهم، والتي تعبر عنها مجموعة ممثلة بصورة كافية للرأي العمالي، وبشرط عدم ارتكاب المخالفات التي يمكن أن تعيب الإضراب المشروع»².

ويعد الإضراب أهم أشكال نزاعات العمل الجماعية كما أنه من أكثرها عنفا وأثرا³، باعتباره الملاذ الأخير للأجراء من أجل الحصول على تلبية مطالبهم، من خلال توقف إرادي عن العمل متفق عليه من قبل العديد من مجموع العمال، وذلك لأسباب مهنية⁴.

وإذا كان الإضراب مرتبط في ممارسته بحق دستوري إلا أنه يتخذ عدة صور وأشكال تتباين بين مشروعيته وعدم مشروعيته، والمشرع في أية دولة تعترف بهذا الحق، يسعى إلا ضرورة أنجاح الطرق الودية لتسوية المنازعات الجماعية القائمة وذلك بإزالة كل العوامل التي تزيد من حدة التوتر، فوفر له الحماية القانونية متى كان مشروعاً.

وعليه هل استطاع المشرع الجزائري ونظيره المصري تحقيق هذه الحماية للإضراب المشروع من كل أشكال التعسف أو التجاوز؟ وماهية الحماية الجزائية المقررة لذلك؟؟

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، د.ت، ص 113.

² ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، مرجع سابق، ص 169.

³ خلفي عبد الرحمان، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 65.

⁴ الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، مرجع سابق، ص 54.

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

نحول الدستور الجزائري لعام 1996 بموجب المادة 54 للعمال الحق في الإضراب¹، وقد صدرت نصوص تطبيقية في هذا الشأن وذلك بموجب القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب²، والذي حدد المراحل المسبقة قبل اللجوء إلى الإضراب، وأن عدم احترام القواعد المنصوص عليها يجعل الإضراب غير شرعي، كما لا يمكن الشروع في الإضراب إلا إذا تمت الموافقة عليه (عن طريق الاقتراع السري وبأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية)³، مما يجعل من هذا الإضراب شرعي وقانوني لاسيما باتباع خطوة ما يسمى (بالإشعار المسبق للإضراب)⁴.

ومن الثابت فقهاً وقضاءً⁵ أن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 02/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91، يعد إضراباً غير مشروع⁶ يتحمل القائمين به والمشاركين فيه تبعات ذلك⁷.

ومن أجل تفادي الدخول والتوغل في هذا الموضوع المعقد والمتشعب، سوف نحصر الدراسة هنا حول مدى اهتمام المشرع الجزائري بتوفير الحماية الجزائية للإضراب متى كان مشروع.

¹ - يراجع في ذلك نص المادة 54 من دستور 1996 والتي جاء فيها: «الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون...»

² - يراجع في ذلك نص المادة 201 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06-02-1990، ج.ر.ج.ج. رقم 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91، المؤرخ في 21-12-1991، ج.ر.ج.ج. رقم 98 لسنة 1991.

³ - يراجع في ذلك المادة 28 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 289/90 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بكيفية انتخاب مندوبي المستخدمين.

⁴ - الأحكام المقررة لشرعية الإضراب هي أحكام شرطية لا يجوز مخالفتها، وباحترام إجراء الإشعار المسبق وبتاريخ ومدة الإضراب يتبين أن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق.

⁵ - قرار المحكمة العليا ملف رقم 2000/191277، المؤرخ في 11-04-2000، والمأخوذ من دليل حول كيفية اللجوء للإضراب وإجراءات تسويته، الكتاب الثاني، المفتشية العامة للعمل، ص 04.

⁶ - يراجع في ذلك نص المادة 73 فقرة 04 من القانون رقم 02/90.

⁷ - أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، الجزائر، 1998، ص 169.

وكل لجوء لحق الإضراب مع احترام الشروط القانونية يعد إضراباً شرعياً، كفل المشرع حمايته، وحماية ممارسيه من كل تهديد أو ضغط أو تجاوز¹. وإذا كانت ممارسة حق الإضراب وفق الأسس القانونية يترتب أثراً فورياً وهو تعليق علاقة العمل² في إطار القانون فإن المشرع حفظ مصالح وحقوق العمال من أي انتهاك أو تجاوز³، وكذلك في بعض التصرفات والأفعال التي حرّمها القانون قبل نشوب النزاع أو أثنائه أو بعده، وحتى فيما يخص المعاملة والعلاقة مع المكلفين بالتسوية⁴.

وهذا التوجه لا يمكن أن يتحقق إلا بالنص صراحة على الجوانب الجزائية المترتبة على اقتراف بعض التصرفات والتي منعها القانون وجعلها مجرمة؛ وتوضح أهم ملامح ومظاهر الحماية الجزائية التي أضفاها المشرع الجزائري على ممارسة حق الإضراب، حين إنشأ المشرع في ذمة كل من العامل والمستخدم وجوب القيام بالتشاور، واعتبر الإخلال بهذا الالتزام جريمة يعاقب عليها القانون⁵، ورسم لها نموذج تجريمي⁶ بالمواد 53، 54، 55 من نفس القانون، والمتعلق بـ (الجرائم الماسة بالتشاور الجماعي)، فهي جريمة تؤدي إلى منع العامل أو المستخدم أو من يمثلهما، من تنفيذ الالتزامات القانونية الموجبة لبدء التشاور الجماعي خاصة من جانب صاحب العمل.

¹ - يراجع في ذلك نص المادة 33 من قانون 02/90 السالف الذكر، وكذا نص المادة 34 من قانون 27/91 المعدل للمادة 26 من قانون 02/90.

² - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 75.

³ - خليفي عبد الرحمان، نفس المرجع، ص 97.

⁴ - بخصوص المكلفين بالتسوية، يراجع في ذلك المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المؤرخ في 22-12-1990 والمتعلق بتنظيم وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم، والتي تجري إجراءات التحكيم فيها وفقاً لقواعد هذا المرسوم وكذا القواعد المقررة في ق.إ.م.إ، لاسيما المواد من 1006 إلى 1061 منه.

⁵ - بوضنورة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، مرجع سابق، ص 363.

⁶ - إن النموذج التجريمي لهذه الجرائم يتحدد أكثر دقة حينما يتم تحديد معنى الخلاف الجماعي الذي عرفته المادة 02 من قانون 02/90 بقولها: «يعد نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل، والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 04، 05...»

فكل تخلف عن جلسات المصالحة واجتماعاتها¹، هو عدم الرغبة في التسوية وخرق للإجراءات الأولية الوجوبية، حيث نصت المادة 53 من قانون 02/90 على أنه: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 2000 دج كل من تغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها... وترفع هذه الغرامة إلى 5000 دج في حالة العود».

وفي حالة تقديم أو تزويد الوسطاء أو الحكام بمعلومات خاطئة أو وثائق غير صحيحة أو مزورة أو ممارسة طرق احتيالية لتوجيه قرارهم أو توصياتهم، والتي تعاقب عليها المادة 54 بقولها: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 إلى 20.000 دج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط...».

كما أنه في حالة من تسبب أو حاول أن يتسبب أو عمل على استمرار أو حاول من أجل استمرار توقف التشاور الجماعي، يعاقب حسب نص المادة 55 والتي جاء فيها: «يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط...»، وتضيف الفقرة الثانية من المادة 55 أنه إذا صاحب هذه الأفعال المذكورة أي عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات فإنه تضاعف له العقوبة وترفع من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبساً وبغرامة من 2000 إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين

كما جرم المشرع الجزائري كل مساس أو محاولة المساس بالإضراب المشروع² والذي يتعارض مع النموذج القانوني المبين بالمادة 57 من نفس القانون، والتي جاء فيها: «يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب... بتوظيفه عمالاً آخرين أو تعيينهم.

¹ - يراجع في ذلك المرسوم التنفيذي رقم 272/91 المؤرخ في 10-08-1991 والمحدد للاختصاص الاقليمي لمكتب المصالحة.

- وكذا المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10-08-1991 والمتعلق بكيفيات تنظيم المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

² - يكون الإضراب مشروعاً متى تم وفقاً للشروط التي بينها القانون رقم 02/90 خاصة المواد من 24 إلى 31، ومتى كان مشروعاً فإنه يكون محمياً طبقاً للمادتين 32 و33 من نفس القانون.

- وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتين العقوبتين من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حبسا، وغرامة من 2000 إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط»

ملاحظة: إن كل مشاركة في إضراب قانوني حسب التشريع الجزائري، تجعل العمال محميين ليس فقط من الناحية الجزائية إنما أيضا من تسليط أي عقوبة تأديبية في شأنهم من طرف الهيئة المستخدمة، خاصة وأن الإضرار يوقف علاقة العمل، لاسيما في كيفية اقتطاع رواتب أيام الإضراب، وهذا كمظهر من مظاهر الحماية عند ممارسة الإضراب بصفة مشروعة، حيث صدر منشور عن وزارة العمل بتاريخ 12-03-1991 بين طريقة الاقتطاع، وفي نفس الاتجاه جاء المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 25-11-1992، والمعدل بالمنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 05-10-2004 والذي أكد على أن الأجر خلال فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الإضراب. كما أن التوقف الناتج عن الإضراب لا تعتبر حالة من حالات العطلة السنوية أو الراحة الأسبوعية، وهذا على غرار ما جاء في التشريع المصري.

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري

لقد كان قانون العمل السابق رقم 137 لسنة 1981 خاليا من أي نص على حق الإضراب المشروع، لذا حاول المشرع المصري من خلال قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 النص على أحقية الإضراب والاعتراف به باعتباره حقاً من الحقوق الدستورية، والتي يستطيع العمال بموجبها التوقف عن العمل مؤقتاً وبصفة إرادية وذلك من أجل تلبية مطالبهم ومصالحهم المهنية¹. لذا يرى جانب كبير من الفقه في مصر² أن الاعتراف بحق الإضراب لا بد من وجوب تقييده، وعدم جواز تجريمه إلا في الحدود التي يتعارض فيها مع المصالح الوطنية.

¹ - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، مرجع سابق، ص 176.

² - ناهد العجوز، نفس المرجع، ص 194.

ورغم كل ذلك فلم يحمي المشرع المصري بموجب هذا القانون الجديد الإضراب المشروع جزائياً في حالة الاعتداء عليه من قبل المستخدم أو من يمثله¹، وإنما ذكر مواد عامة ومتفرقة من خلال الباب الرابع تحت عنوان (منازعات العمل الجماعية) وذلك من المادة 168 إلى 201، حيث تكلم عن أحكام التسوية للنزاعات المتعلقة بشروط العمل وظروف الاستخدام التي قد تنشأ بين صاحب العمل وبين مجموع العمال أو فريق منهم، ومحاولة إيجاد حلول تسوية ودياً، كالمفاوضات الجماعية²، واللجوء إلى الوساطة³ والتحكيم⁴.

أما فيما يتعلق بالإضراب والذي تكلم عنه المشرع المصري في قانون العمل الجديد بالمواد من 192 إلى 195، وهذا شيء قليل مقارنة بحجم وقيمة الموضوع، حيث لم يأتي على ذكر الإضراب المشروع كحق من حقوق العمال وإنما أعطاه صبغة قانونية لا تحمل في مضمونها الحماية القانونية بالمعنى الدقيق، وهذا ما تؤكدته المادة 192 بقولها: «للعامل الحق في الإضراب السلمي... طبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون»، فنجد هنا أن عبارة الإضراب السلمي لا تحقق الحماية المبتغاة على عكس عبارة الإضراب المشروع.

وعلى الرغم من اعتزام عمال المنشآت ذات الصبغة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها القانون وقيامهم بكل الإجراءات القانونية، كالإخطار المسبق لصاحب العمل والجهات الإدارية المختصة⁵، فإن المادة 192 في فقرتها الأخيرة نصت على أنه: «وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له».

وكما نصت المادة 193 على أنه: «يحظر على العمال الإضراب... خلال جميع مراحل الوساطة والتحكيم»، وتزيد المادة 194 بقولها: «يحظر الإضراب أو الدعوى إليه في المنشآت

¹ - حسن علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2003، ص 793.

² - يراجع في ذلك نص المادتين 168 و169 من قانون 2003/12.

³ - يراجع في ذلك نص المواد من 170 إلى 178 من ذات القانون.

⁴ - يراجع في ذلك نص المواد من 179 إلى 191 من نفس القانون.

⁵ - يراجع في ذلك نص المادة 192 من نفس القانون.

الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين».

ولكن الغريب في الأمر ما جاء ذكره في سياق المادة 195 والتي نصت: «يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة 192 من هذا القانون احتساب مدته اجازة للعمل بدون أجر».

رأي الباحث:

لم يوفر المشرع المصري بموجب قانون العمل رقم 2003/12 الحماية الجزائية للإضراب المشروع، وهذا على عكس المشرع الجزائري الذي أحسن حين ذكر أوصاف الجريمة التي يمكن أن تقع من المستخدم، ووفر هذه الحماية خاصة بموجب المادة 57 من قانون 02/90، لكل من يمس بحق الإضراب المشروع، ولم يكتفي بذلك بل أجاز المعاقبة على المحاولة، وهي محاولة المس بممارسة الإضراب المشروع، رغم أن عقوبة هذه الجريمة مقدرة بـ 500 إلى 2000 دج وهي عبارة عن مخالفة بحسب نص المادة 322 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري والتي جاء فيها: «...وتعد مخالفات تلك الجرائم التي يعاقب عليها القانون بالحبس شهرين فأقل أو بغرامة 2000 دج فأقل...»، وكذا المواد 05، 27، 29، من قانون العقوبات الجزائري. وكذا نص المادة 12 من قانون العقوبات المصري والتي جاء فيها: «المخالفات هي الجرائم المعاقب عليها بالغرامة التي لا تزيد أقصى مقدار لها على مئة جنيه».

وعليه فهل كان يقصد المشرع الجزائري بعبارة (المحاولة) عبارة (الشروع) والتي تفسر وفقا لنص المادة 30 من قانون العقوبات الجزائري على أنها: «كل محاولة لارتكاب جنائية تبتدئ بالشروع في التنفيذ أو بأفعال لا لبس فيها تؤدي مباشرة إلى ارتكابها...»، وكذا حسب نص المواد 45 و46 و87 من قانون العقوبات المصري، حيث نص في المادة 45: «الشروع هو البدء في تنفيذ فعل بقصد ارتكاب جنائية أو جنحة...» وتزيد المادة 46 بقولها: «يعاقب على الشروع في الجنائية...».

وعلى الرغم من أن هذه الجرائم تدخل ضمن المخالفات وأن تصل إلى وصف الجنحة حسب نص الفقرة الثانية من المادة 57 أعلاه، ومع ذلك أجاز النص المعاقبة على الشروع، رغم ذلك يتناقض مع القواعد العامة المقررة في قانون العقوبات.

وعموماً وموازاةً مع تقييد اللجوء لهذا الحق وممارسته من طرف العمال فإنه يقع على الهيئة المستخدمة عبئ قبول ممارسة هذا الحق وعدم التعرض لحقوق العمال إذا ما تم في ظل احترام الإجراءات القانونية لاسيما من ناحية الأجر كما حدث مع المشرع المصري، وأيضاً من أجل ضمان عدم التعسف من قبل صاحب العمل.

خاتمة

بعد أن انتهينا بفضل الله تعالى من دراسة موضوع هذا البحث، نتعرض لسرد موجز لما اشتمله البحث من فصول ومباحث، مع ذكر أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها البحث.

حيث تناولنا دراسة الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، وذلك من خلال فصلين اثنين يسبقهما مبحث تمهيدي، تكلمنا فيه عن ماهية الحماية الجزائرية لعلاقات العمل، وقد تعرفنا من خلاله على مفهوم هذه الحماية بوجه عام، وكذلك مفهوم ذاتية الجزاءات الجنائية في علاقات العمل، وخلصنا في الأخير إلى الصفة الإلزامية لقانون العمل.

وانتقلنا بعد ذلك لنتناول الفصل الأول حول الحماية الجزائرية ذات الصبغة الفردية، وقد قسمنا هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، فتناولنا في المبحث الأول صور من الحماية أثناء التشغيل، والذي عاجلنا فيه بعض الفئات التي شملها قانون العمل في كل من التشريع الجزائري والمصري بنوع من الحماية الجزائرية وإن كان هنالك تفاوت في تقريرها.

ثم عرجنا إلى مبحث ثاني يتعلق بصور من الحماية بعد التشغيل، أي بعد سريان العقد وتنفيذه والذي تطرقنا فيه إلى الحماية الجزائرية للأجر بمعنى رعاية العامل وحمايته في أبرز حقوقه الأساسية المتولدة عن عقد العمل، ألا وهو حقه في الأجر مقابل التزامه بأداء العمل المكلف به في مواجهة رب العمل، ثم جاء في سياق هذا المبحث الحديث عن المدة القانونية للعمل وفترات الراحة التي يتمتع بها الأجير خلالها، وأيضا لاحظنا أن هناك تفاوت كبير في تقرير نوع الحماية الجزائرية لكل منهما سواء في التشريع الجزائري أو المصري.

وبعد ذلك انتقلنا إلى المبحث الأخير والذي تكلمنا فيه عن صور الحماية الجزائرية بعد انقضاء وانتهاء عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، والذي تحدثنا من خلاله على أهم أنواع فصل العامل عن عمله سواء بالتسريح التأديبي (أي الفردي)، أو التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، فتخلل هذا المبحث أيضا امتناع صاحب العمل عن تسليم الشهادات والوثائق التي يطلبها العامل، لا سيما

منها شهادة العمل وقسيمة الراتب فوجدنا أنهما مشمولتان بالحماية الجزائرية في كل من التشريع الجزائري والمصري.

واستعرضنا في الفصل الثاني الحماية الجزائرية ذات الصبغة الجماعية لبعض الفئات التي تستوجب تلك الحماية، فقمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث متسلسلة، فتناولنا في الأول الحقوق المتعلقة بسلامة محيط العمل سواء من ناحية الأمن والصحة المهنيين التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها تحت طائلة مجموعة من العقوبات الجزائرية، ثم تناولنا في الثاني الحقوق المتعلقة بسير العمل سواء على صعيد لجنة المشاركة أو التفاوض الجماعي وما ينجم من اتفاقيات واتفاقات جماعية، وكذا ما يتعلق بسير مهام مفتش العمل وما يتعرض له من عرقلة وتعدي خلال ممارسته مهامه في أماكن العمل.

وبعدها تطرقنا إلى المبحث الثالث والأخير من هذا الفصل والذي اشتمل على موضوعين اثنين على التوالي وهما الحقوق المتعلقة بحرية التمثيل النقابي، و الحقوق المتعلقة بحق الإضراب لا سيما الإضراب المشروع بمفهوم المشرع الجزائري، والإضراب السلمي بمفهوم المشرع المصري، وإن كان الأول في مفهومه أكثر دلالة للحماية الجزائرية المقررة له.

وبعد أن انتهينا من عرض موضوع البحث "الحماية الجزائرية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري" نجد أنه من الضروري عرض النتائج التي خلصنا إليها من خلال دراسة هذا البحث ثم الانتقال لبعض التوصيات لكل من المشرع وصاحب العمل.

أولاً: النتائج

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

- (1) كشفت الدراسة ومن خلال تناولنا للتجريم في علاقات العمل نرى أن معيار التجريم في هذه العلاقة يأخذ من نفس المعيار المقرر في القواعد العامة للقانون الجنائي، من حيث الخطر والضرر، سواء كان في علاقات العمل الفردية أو الجماعية لا سيما في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- (2) كشفت الدراسة ومن حيث التقسيمات المتعلقة بالجريمة في علاقات العمل نجد شأنها في ذلك شأن الجرائم الموجودة في قانون العقوبات العام، سواء من حيث أركان الجريمة، فلا جريمة في قانون العمل دون نص قانوني، ولا جريمة في قانون العمل دون قيام ركنها المادي والمعنوي.
- (3) كشفت الدراسة على عدم التوازن في علاقات العمل بين الفعل المجرم لصاحب العمل والعامل، حيث نرى أن كل من التشريع الجزائري والمصري قد أسهب في تجريم صاحب العمل دون العامل، والذي جرم هذا الأخير في أضيق الحدود، وهذا ما قد يتنافى مع عدالة العمل.
- (4) كشفت الدراسة ومن خلال استعراضنا للعقوبات الجنائية في علاقات العمل، اتضح لنا أن العقوبات الجنائية في قانون العمل لا تتجاوز الحبس أو الغرامة أي أنها ذات وصف جنحة أو مخالفة، حيث أن الغالب دائما هي العقوبة المالية في حالة المخالفة.
- (5) كما كشفت الدراسة أنه من الملاحظ دائما أن العقوبة الجنائية تطبق على صاحب العمل أو من يمثله في بعض الحالات.
- (6) وكشفت الدراسة أيضا أن بتطبيق العقوبات الجنائية في قانون العمل، قد يتشدد فيها في حالة العود والتعدد خاصة نرى تعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وهو تعدد وجوبي على المحكمة وكذلك مضاعفة العقوبة في حالة العود وهو أمر وجوبي أيضا.

ثانيا: التوصيات

- 1) يوصي الباحث لكل من المشرع المصري ونظيره الجزائري، قيام التوازن في مجال التجريم داخل علاقات العمل، بين كل من العامل وصاحب العمل، وذلك لكي يكون هناك حرص من العامل داخل عمله.
- 2) كما يوصي الباحث المشرع الجزائري بوضع حماية جزائية للمعوقين (ذوي الإحتياجات الخاصة) وسد القصور التشريعي في اللوائح وتنظيمات العمل، خاصة وأن قانون العمل في الجزائر مقبل على تعديل جديد، بحيث أن الواقع العملي قد أبرز القصور والفرغ الذي لم يتمكن قانون الأشخاص المعوقين وترقيتهم من تداركها. الأمر الذي يجب معه على المشرع أن يضع حماية خاصة لهذه الفئة من العمال والتي هي في أمس الحاجة إلى وقوف المجتمع بجانبها، وإن كان المشرع المصري عاجل هذه المسألة بنوع من الحكمة والحماية.
- 3) يوصي الباحث أيضا كل من المشرعين بتوفير الحماية الجزائية للمرأة العاملة بأكثر حسم وجدية تختلف على النصوص القانونية السابقة والتي لم تعد توفر لها الحماية الكافية.
- 4) كما يوصي الباحث أيضا بعدم تشغيل الأطفال منعاً باتاً دون بلوغ سن 18 سنة، إلا فيما يتعلق بالتدريب والتكوين المهنيين، لأنهما يختلفان في مفهومهما عن (العمل والتشغيل)، وأن يستبدل كل من المشرعين عبارة (تشغيل قاصر)، بعبارة (تدريب وتكوين قاصر).
- 5) ويوصي الباحث أيضا كل من المشرع المصري بإضفاء حماية جزائية كافية لمفتش العمل في مواجهة الإنتهاكات التي تحدث من أصحاب العمل، والافتقار بما فعله نظيره الجزائري في هذه المسألة
- 6) ويوصي الباحث كل من المشرعين المصري والجزائري بتغليظ العقوبات المالية والمقررة في قانون العمل والقوانين المكملة له، والتي مازالت تقدر بمبالغ ضئيلة جدا، مثاله (100 جنيه مصري) أو (2000 دج) ، والتي لا يتحقق معها الردع لكل من تسول له نفسه مخالفة أحكام وقواعد قانون العمل.

- 7) يوصي الباحث كل من المشرع الجزائري ونظيره المصري، بأن يبدأ في باب العقوبات من قانون العمل، نص التجريم دائما بعبارة (كل من يخالف) سواء كان صاحب عمل أو عامل أو غيره.
- 8) يوصي الباحث كل من المشرعين المصري والجزائري بإقرار التصالح (غرامة الصلح) في علاقات العمل، وذلك باعتبار أن معظم العقوبات في قانون العمل تشملها الغرامة، حتى وإن كانت غرامة الصلح لا تزيل طابع العود في نفس المخالفة المتكررة.

ملاحق

صور من جرائم صاحب العمل في كل من التشريع الجزائري والمصري

أولاً: أثناء التشغيل

ملحق رقم 01: يمثل الحماية الجزائرية للطفل العامل

نوع المخالفة	طبيعة التشريع	النص القانوني		التكليف القانوني	العقوبات الأصلية		العقوبات التبعية والتكميلية	حالة العود وتكرار المخالفة	في حالة تعدد العمال المعنيين
		المادة	القانون/ التعديل		الحبس	الغرامة			
في تشغيل الأطفال	الجزائري	م 140	ق 11/90 معدل ومتمم بالأمر 21/96 المتعلق بعلاقات العمل	تشغيل قاصر أقل من 16 سنة	2000/1000 دج			تضاعف الغرامة + الحبس من 15 يوم إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين	تضاعف الغرامة بحسب عدد العمال المعنيين والذين وقعت عليهم المخالفة
		م 142	//	في حالة التمييز بينهم وبين العمال	5000/2000 دج				
	المصري	م 248	ق 2003/12 المتعلق بقانون العمل	تشغيل قاصر أقل من 14 سنة	1000/500 ج م			تضاعف الغرامة في حالة العود	تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة
		م 247	//	في حالة التمييز بينهم وبين العمال	500/100 ج م				

ملاحظة

- لقد اختلف كل من المشرعين على سن تشغيل الأطفال، وإن كان كل منهما قد اعتبرها مخالفة تضاعف في حالة العود، إلا أن المشرع الجزائري كيفها جنحة بعقوبة الحبس في حالة العود.

ملحق رقم 02: يمثل الحماية الجزائرية للمرأة العاملة

نوع المخالفة	طبيعة التشريع	النص القانوني		التكليف القانوني	العقوبات الأصلية		العقوبات التبعية والتكميلية	حالة العود وتكرار المخالفة	في حالة تعدد العمال المعنيين
		المادة	القانون/ التعديل		الحبس	الغرامة			
في تشغيل المرأة	الجزائري	م141	ق11/90 معدل ومتمم بالأمر 21/96 المتعلق بعلاقات العمل	عدم مراعاة ظروف استخدام الشبان والنسوة	4000/2000 دج			تطبق الغرامة كلما تكررت المخالفة	
		م142	//	في حالة التمييز بينهم وبين العمال	5000/2000 دج			10000/2000 دج +الحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين	
	المصري	م249	ق2003/12 المتعلق قانون العمل	عدم مراعاة ظروف استخدام النساء	200/100 ج م			تضاعف الغرامة في حالة العود	تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة المعاينة
		م247	//	في حالة التمييز بينهم وبين العمال	500/100 ج م			تضاعف الغرامة في حالة العود	

ملاحظة

- كل من المشرعين يجعل من هذه الجريمة مخالفة، لكن الغريب في الأمر يمكن في قيمة العقوبة المالية والتي لا تصل إلى حماية حق المرأة العاملة.

ملحق رقم 03: يمثل الحماية الجزائرية للعامل المعاق

نوع المخالفة	طبيعة التشريع	النص القانوني		التكليف القانوني	العقوبات الأصلية		العقوبات التبعية والتكميلية	حالة العود وتكرار المخالفة	في حالة تعدد العمال المعنيين
		المادة	القانون/ التعديل		الغرامة	الحبس			
في تشغيل العامل المعاق	الجزائري	م 01 إلى م 39	ق 09/02 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم	عدم احترام نسبة 1% من التشغيل					
	المصري	م 16	ق 1975/39 المعدل بالقانون 1982/49 المتعلق بتأهيل المعاق العامل	عدم احترام نسبة 6% من التشغيل	الحبس مدة شهر واحد	100 ج م			

ملاحظة

- كل من المشرعين لم يعطي للمعاق العامل حقه في الحماية الجزائرية، وإن كان المشرع المصري أبدى نوع من هذه الحماية فيما يتعلق بعدم احترام النسبة فقط.

ملحق رقم 04: يمثل الحماية الجزائرية للعامل الأجنبي

نوع المخالفة	طبيعة التشريع	النص القانوني		التكليف القانوني	العقوبات الأصلية		العقوبات التبعية والتكميلية	حالة العود وتكرار المخالفة	في حالة تعدد العمال المعنيين
		المادة	القانون/ التعديل		الحبس	الغرامة			
في تشغيل العامل الأجنبي	الجزائري	19م	ق81/10 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب	تشغيل أجنبي بدون ترخيص	10000/5000 دج				تعد الغرامة بحسب عدد العمال المعنيين
		20م	//	إعطاء تعليمات بتشغيل أجنبي غير مرخص	5000/1000 دج			5000/1000 دج والحبس من شهر إلى ستة أشهر، أو بإحدى هاتين العقوبتين	
		23م	//	عدم ارسال إشعار بنقض عقد العمل	2000/100 دج			تضاعف في حالة تكرار المخالفة	
		49م	ق08/11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر	تشغيل أجنبي مقيم إقامة غير شرعية	200.000 / 800.000 دج				
	المصري	245م	ق2003/12	تشغيل أجنبي بدون ترخيص	5000/500 ج م			تضاعف الغرامة في حالة العود	

ملاحظة

- على الرغم من إهتمام كل من المشرعين المصري والجزائري لحماية العامل الأجنبي والتي هي في الحقيقة حماية اليد العاملة الوطنية، لا سيما من شبخ البطالة، إلا أن المشرع الجزائري أثبت إهتمامه بهذه المسألة أكثر من نظيره المصري.

ثانيا: بعد التشغيل

ملحق رقم 05: يمثل الحماية الجزائرية للأجر

نوع المخالفة	طبيعة التشريع	النص القانوني		التكليف القانوني	العقوبات الأصلية		العقوبات التبعية والتكميلية	حالة العود وتكرار المخالفة	في حالة تعدد العمال المعنيين
		المادة	القانون/ التعديل		الحبس	الغرامة			
ما يتعلق بأجر العامل	الجزائري	م 142	ق 11/90	عند التمييز في الأجر	5000/2000	دج		10000/2000 دج والحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين	
		م 150	//	عدم دفع الأجر عند تاريخ استحقاقه	2000/1000	دج		4000/2000 دج والحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين	
		م 149	//	دفع أجر يقل عن الحد الأدنى المضمون	2000/1000	دج		5000/2000 دج	
		م 148	//	دفع أجرة من غير قسيمة الراتب	1000/500	دج			
	المصري	م 247	ق 2003/12	أحكام عامة في مخالفة الأجر	500/100	ج م		تضاعف الغرامة في حالة العود	تعدد الغرامة بتعدد العمال

ملاحظة

- نرى بأن المشرع الجزائري يفصل في الحماية الجزائرية لأجر العامل بأكثر من مادة، وذلك على عكس المشرع المصري الذي أورد هذه الحماية بموجب مادة وحيدة فقط.

ملحق رقم 06: يمثل الحماية الجزائية للمدة القانونية وفترات الراحة

نوع المخالفة	طبيعة التشريع	النص القانوني		التكييف القانوني	العقوبات الأصلية		حالة العود وتكرار المخالفة	في حالة تعدد العمال المعنيين
		المادة	القانون/ التعديل		الحبس	الغرامة		
ما يتعلق بالمدة القانونية وفترات الراحة	الجزائري	م143	ق11/90	مخالفة المدة القانونية للعمل		دج 1000/500		تطبق حسب عدد العمال المعنيين
		م143 مكرر م20	ق11/90 ق21/96	مخالفة أحكام الساعات الإضافية		دج 2000/1000		
		م144	ق11/90	مخالفة فترات الراحة		دج 2000/1000		
		م145	//	مخالفة حق العطلة		دج 2000/1000		تطبق حسب عدد العمال المعنيين
		م249	ق2003/12	مخالفة قواعد ساعات العمل القانونية		ج م 200/100		تضاعف الغرامة في حالة العود
م247	//	مخالفة حق العطل وفترات الراحة		ج م 500/100		تضاعف الغرامة في حالة العود	تعدد الغرامة بتعدد العمال	

ملاحظة

- يتفق كل من المشرعين على اعتبارها من المخالفات وإن كانت عقوبة الغرامة ضئيلة جدا، إلا أن المشرع المصري ضاعفها في حالة العود.

ثالثا: بعد انقضاء عقد العمل

ملحق رقم 07: يمثل الحماية الجزائرية للتسريح التأديبي (الفردى)، التسريح الاقتصادي (الجماعى)

نوع المخالفة	طبيعة التشريع	النص القانوني		التكليف القانوني	العقوبات الأصلية		حالة العود وتكرار المخالفة	فى حالة تعدد العمال المعنيين
		المادة	القانون/ التعديل		الحبس	الغرامة		
الجزائري	م 148	ق 11/90	عدم تسليم قسيمة الراتب التى يطلبها العامل		1000/500 دج			تطبق حسب عدد العمال المعنيين
		م 34	م ت 09/ 94	تسريح العمال وتقليصهم دون مبرر شرعى	5000/2000 دج		التعويض مع إعادة الإدماج	تطبق حسب عدد العمال المعنيين
		م 31	م ت 10/94	مخالفة نظام الإحالة على التقاعد المسبق	10000/2000 دج		التعويض	عن كل عامل معني
		م 39	م ت 11/94	مخالفة نظام التأمين على البطالة	10000/5000 دج		التعويض	عن كل عامل معني
المصري	م 250	ق 2003/12	عدم تسليم الشهادات والوثائق التى يطلبها العامل		500/200 ج م		تضاعف الغرامة فى حالة العود	تتعدد الغرامة بتعدد العمال
		م 247	//	فصل العامل عن الخدمة دون مبرر مشروع	500/100 ج م		التعويض	
		م 07	ق 1981/137	مخالفة قواعد غلق المنشأة كليا أو جزئيا	1000/500 ج م	من 3 أشهر إلى سنة واحدة	التعويض	

ملاحظة:- يلاحظ أن جل هذه الجرائم من طبيعة المخالفات، ماعدا ما جاء به المشرع المصرى فى حالة غلق المنشأة واعتبرها جنحة، كما يلاحظ أن المشرع المصرى كان أحرص من نظيره الجزائرى فى حالة امتناع صاحب العمل عن تسليم الوثائق وشهادات العمل التى يطلبها العامل.

رابعاً: سلامة محيط العمل

ملحق رقم 08: يمثل الحماية الجزائرية للصحة والأمن المهنيين

نوع المخالفة	طبيعة التشريع	النص القانوني		التكليف القانوني	العقوبات الأصلية		العقوبات التبعية والتكميلية	حالة العود وتكرار المخالفة	في حالة تعدد العمال المعنيين							
		المادة	القانون/ التعديل		الحبس	الغرامة										
الجزائري	م 39	أ 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل	عدم توعية العمال الجدد عن طبيعة المخاطر المهنية	1500/500 دج	/	تضاعف الغرامة 4000/2000 دج	/	/	/							
										م 37	//	استعمال أو عرض مواد خطيرة	2000/1000 دج	/	بحسب عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر	6000/4000 دج والحبس من شهرين إلى ستة أشهر
المصري	م 256	ق 2003/12	مخالفة قواعد بيئة العمل	مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر	10.000/1000 ج م	تضاعف الغرامة في حالة العود	/	/								
									م 131	ق 2010/135 المتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات	عدم إسعاف العامل ونقله لمكان العلاج	30.000/10.000 ج م	/	/		

ملاحظة

- يلاحظ من خلال هذا الجدول أن كل مخالفات قواعد سلامة محيط العمل تعد من قبيل المخالفات في التشريع الجزائري إلا ان المشرع المصري جعلها جنحة تضاعف في حالة العود.

ملحق رقم 09: يمثل الحماية الجزائية لخدمات الضمان الاجتماعي

نوع المخالفة	طبيعة التشريع	النص القانوني		التكليف القانوني	العقوبات الأصلية		حالة العود وتكرار المخالفة	في حالة تعدد العمال المعنيين
		المادة	القانون/ التعديل		الحبس	الغرامة		
الجزائري	الجزائري	41م	قانون 17/04 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي	عدم انتساب عامل	من شهرين إلى ستة أشهر	20.000/10.000 دج	50.000/20.000 والحبس من شهرين إلى 24 شهرا	
		42م	//	عدم دفع قسط الإشتراك		1000 دج	تضاعف العقوبة في حالة العود	
		85م	ق 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي	محاولة التأثير على شاهد في حادث عمل	من ستة أشهر إلى سنتين	100.000 / 300.000 دج		
المصري	المصري	131م	ق 2010/135 المتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات	عدم الإنتساب للهيئة		30.000/10.000 ج م		
		130 م	//	إعطاء بيانات خاطئة أو إخفائها	مدة لا تتجاوز سنة واحدة	20.000/5000 ج م		
		132م	//	عدم دفع الاشتراك للهيئة	مدة لا تتجاوز سنة واحدة	50.000/5000 ج م		

ملاحظة

- ما يلاحظ هنا أن المشرع الجزائري يجعل من عدم الإنتساب جنحة على عكس المشرع المصري الذي يعتبرها مخالفة، بينما عدم دفع الإشتراك يعتبرها المشرع الجزائري مخالفة بينما المشرع المصري جعلها جنحة، كما أضاف كل من المشرعين جريمة جنحة ينفرد بها كل منهما.

خامسا: سير العمل

ملحق رقم 10: يمثل الحماية الجزائرية للجنة المشاركة

في حالة تعدد العمال المعنيين	حالة العود وتكرار المخالفة	العقوبات التبعية والتكميلية	العقوبات الأصلية		التكليف القانوني	النص القانوني		طبيعة التشريع	نوع المخالفة
			الغرامة	الحبس		القانون/ التعديل	المادة		
			20.000/5000 د ج	من شهر إلى ثلاثة أشهر	عرقلة تكوين لجنة المشاركة وعدم تقديم التسهيلات لها	ق 11/90	م 151	الجزائري	فيما يتعلق بلجنة المشاركة
								المصري	

ملاحظة

- لقد أحسن المشرع الجزائري لما تطرق لنظام المشاركة وجعل من عرقلة مهامها وعدم تقديم التسهيلات لها بجرمة الجنحة، والذي لا مثيل له في التشريع المصري.

ملحق 11: الحماية الجزائية للتفاوض الجماعي والنظام الداخلي

نوع المخالفة	طبيعة التشريع	النص القانوني		التكليف القانوني	العقوبات الأصلية		حالة العود وتكرار المخالفة	في حالة تعدد العمال المعنيين
		المادة	القانون/ التعديل		الحبس	الغرامة		
فيما يتعلق بالتفاوض الجماعي والنظام الداخلي	الجزائري	م152	ق 11/90	رفض التفاوض وعدم إيداع وتسجيل الإتفاقيات الجماعية	4000/1000 دج			
		م147	//	عدم إيداع وتسجيل وإشهار النظام الداخلي	2000/1000 دج			
	المصري	م202	ق 2003/12	مخالفة قواعد التفاوض الجماعي	500/200 ج م			

ملاحظة:

يلاحظ أن هذا النوع من الجرائم في التشريعين يطغى عليه طابع المخالفة وإن كانت قيمة المخالفة ضئيلة نوعا ما.

ملحق 12: يمثل الحماية الجزائرية لمفتش العمل

نوع المخالفة	طبيعة التشريع	النص القانوني		التكليف القانوني	العقوبات الأصلية		حالة العود وتكرار المخالفة	في حالة تعدد العمال المعنيين
		المادة	القانون/ التعديل		الحبس	الغرامة		
الجزائري	فيما يتعلق بمفتش العمل	م 24	ق 03/90 المعدل بالأمر 11/96 والمتعلق بمفتشية العمل	عرقلة مهمة مفتشي العمل	من شهرين إلى ستة أشهر	400.000 / 800.000 دج		
		م 01	م ت 44/91 القانون الأساسي لمفتشي العمل	التعدي على مفتشي العمل	من شهرين إلى سنتين	5000/1000 دج	من سنتين إلى خمس سنوات إذا وقع التعدي بسبق الإصرار والترصد	
المصري		م 257	ق 2003/12	عدم تسهيل مهمة مفتش العمل		1000/500 ج م	تضاعف العقوبة في حالة العود	
		م 129	ق 2010/135	منع دخول المفتش لمكان العمل		10.000/1000 ج م	الحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر والغرامة من 1000 إلى 10.000 ج م	

ملاحظة: ما يلاحظ على جرمي العرقلة والتعدي على مفتش العمل فالأصل هي جنحة بالنسبة للتشريع الجزائري لكن أصلها في التشريع المصري مخالفة تشدد إلى جنحة في حالة العود.

سادسا: حرية التمثيل النقابي وحق الإضراب

ملحق 13: يمثل الحماية الجزائرية لحرية التمثيل النقابي

نوع المخالفة	طبيعة التشريع	النص القانوني		التكليف القانوني	العقوبات الأصلية		العقوبات التبعية والتكميلية	حالة العود وتكرار المخالفة	في حالة تعدد العمال المعنيين
		المادة	القانون/ التعديل		الحبس	الغرامة			
الجزائري	الجزائري	ق14/90 المعدل بالقانون 3./91 والقانون 12/96 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي	ق14/90 المعدل بالقانون 3./91 والقانون 12/96 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي	عرقلة ممارسة الحق النقابي	الحبس	10.000 / 50.000 دج		100.000/50.000 دج والحبس من شهر إلى ستة أشهر	
		م60	//	حل النقابة بطريقة غير مشروعة	الحبس	50.000/5000 دج			
		م61	//	الاعتراض على تنفيذ قرار الحل	من شهرين إلى ستة أشهر	20.000/5000 دج			
المصري	المصري	ق1981/01 المعدل بالقانون 1995/29 والمتعلق بالحق النقابي	ق1981/01 المعدل بالقانون 1995/29 والمتعلق بالحق النقابي	الإرغام على الانضمام أو عدم الانضمام	الحبس	100/20 ج م			
		م75 ف01	//	عرقلة ممارسة الحق النقابي	مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر	1000 ج م			
		م75 ف03	//	أي مخالفة أخرى		50 ج م			

ملاحظة: يلاحظ على المشرع الجزائري بالنسبة لعرقلة ممارسة الحق النقابي أنها في الأصل مخالفة تستوجب الغرامة أما في حالة العود فتتحول إلى جنحة، أما المشرع

المصري يعتبرها من قبيل الجنح، أما باقي الجرائم الأخرى نجد أن المشرع الجزائري يعتبرها من قبيل الجنح بينما المشرع المصري يجعلها من قبيل المخالفات.

ملحق 14: يمثل الحماية الجزائرية لحق الإضراب المشروع

نوع المخالفة	طبيعة التشريع	النص القانوني		التكليف القانوني	العقوبات الأصلية		العقوبات التبعية والتكميلية	حالة العود وتكرار المخالفة	في حالة تعدد العمال المعنيين
		المادة	القانون/ التعديل		الحبس	الغرامة			
الجزائري	الجزائري	م53	ق02/90 المعدل بالقانون 27/91 ومتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب	التغيب عن جلسات المصالحة دون سبب شرعي	2000/500 دج			تضاعف إلى 5000 دج	
		م54	//	تزويد الوسطاء والحكام بمعلومات غير صحيحة	من شهرين إلى ستة أشهر	5000/ 20.000 دج			
		م55	//	التسبب أو محاولة التسبب في وقف التشاور الجماعي	من ثمانية أيام إلى شهرين	2000/500 دج		50.000/2000 دج والحبس من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات إذا صاحب ذلك عنف أو إعتداء	
		م57	//	كل مساس بممارسة حق الإضراب المشروع	الحبس من ثمانية أيام إلى شهرين	2000/500 دج		50.000/2000 دج والحبس من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات إذا صاحب ذلك تهديد او عنف او اعتداء	
	المصري								

ملاحظة: يلاحظ من خلال هذا الجدول الملحق مدى اهتمام المشرع الجزائري بأحقية الإضراب المشروع وتوفير الحماية الجزائرية له وذلك من خلال الجرح المقررة في معظم الجرائم ما عدى مخالفة التغيب عن جلسات المصالحة، إلا ان المشرع المصري لم يتكلم عن ذلك، بل ذكر الإضراب السلمي فقط والذي بطبيعة الحال يكون في مواجهة العمال وليس رب العمل..

قائمة

المصادر

والمراجع

I. المصادر:

- 1- الرازي (محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي)، مختار الصحاح، دار أحياء الكتب العربية القاهرة، (د ط)، (د ت).
- 2- ابن منظور (محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأنصاري)، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، المجلد الثاني، (د ط)، (د ت).

II. المراجع:

أولا: المؤلفات الجزائرية

- 3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 5- أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، دار بيرتي، الجزائر، 2010.
- 6- بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر 2005.
- 7- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، ج 01، دار الخلدونية، الجزائر، 2009.
- 8- بوصنبورة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009.

- 9- خليفني عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، الجزائر، 2008.
- 10- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، د.ت.
- 11- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2009.
- 12- شريف سيد كامل، الحماية الجنائية للأطفال، ط01، (د.د.ن)، 2001.
- 13- الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.
- 14- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- 15- مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.

ثانيا المؤلفات المصرية:

- 16- أحمد حسن البرعي، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995.
- 17- أحمد شوقي أبو خطوة، المساواة في القانون الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991.
- 18- احمد فتحي سرور، الشرعية الدستورية وحقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995.
- 19- حسن علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2003.

- 20- رمضان جمال كامل، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، دار الألفي، المنيا، 2006.
- 21- سليمان عبدالمنعم، النظرية العامة لقانون العقوبات . منشورات الحلبي الحقوقية طبعة بيروت عام 2003.
- 22- سيد أبو اليزيد، شرح وتعليق على قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003، (د ن)، 2010.
- 23- عبد العزيز مرسي، شرح قانون العمل، (د ن)، 1994.
- 24- عبد الفتاح الصيفي، القاعدة الجنائية، دراسة تحليلية على ضوء الفقه المعاصر، دار النهضة العربية، القاهرة، (د ت).
- 25- عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفق لأحكام القانون، دار النهضة العربية القاهرة، ط 04، 2003.
- 26- عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل الجديد، (د.د.ن)، 1984.
- 27- علي عوض حسن، علاء فوزي زكي، الموسوعة الشاملة في شرح قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، ط 1، دار الحقانية القاهرة، 2010.
- 28- عمرو ابراهيم الوقار، الحماية الجنائية لعلاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، (د ت).
- 29- محمد أحمد اسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية القاهرة، 1993.
- 30- محمد حسين منصور، قانون العمل، القاهرة، ط 01، 1990.
- 31- محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبعة نهضة مصر، الفجالة 1961.

- 32- محمد زكي أبو عامر، الحماية الإجرائية للموظف العام في التشريع المصري، الفنية للطباعة والنشر، القاهرة، 1985.
- 33- محمد سامي الشوا، المسؤولية الجنائية الناشئة عن المشروعات الاقتصادية الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة، (د.ت.ن).
- 34- محمود أحمد طه، الحماية الجنائية للطفل المحني عليه، (د.د.ن)، 1999.
- 35- هلالى عبد الإله أحمد، الحماية الجنائية لحق الطفل في الحياة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية القاهرة، 1989.
- III. الأطروحات والرسائل الجامعية:**
- 36- أحمد رشاد أمين، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري، ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2005.
- 37- أحمد محمد الفقي، الحماية الجنائية لحقوق ضحايا الجريمة، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2001.
- 38- بن أحمد محمد، تسريح العمال في ظل القانون الجزائري، شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية D.E.U.A، تخصص قانون الأعمال جامعة التكوين المتواصل، مركز تيارت، 2007.
- 39- خالد الحري، الحماية القانونية لعمل الأطفال في التشريع الدولي، ماجستير، كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2002.
- 40- خيرى أحمد الكباش، الحماية الجنائية لحقوق الإنسان، دكتوراه، كلية حقوق، جامعة الإسكندرية، 2001.
- 41- عبد الإله زيرات، التنظيم القانوني لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة وحمائتهم، ماجستير، كلية الحقوق، القاهرة، 2010.

42- مصطفى علي مصطفى جاب الله، الحماية الجنائية لعلاقات العمل، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، 2014.

43- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، الإسكندرية، 1995.

IV. المجالات والدوريات:

44- أحمد منسي، حقوق المعاقين في قانون العمل رؤية مقارنة بين مصر وحالات اخرى، مداخلة في ورشة عمل حول مشروع قانون العمل، المركز القومي لحقوق الإنسان ورعاية المعاقين، 2002.

45- صلاح الرقاد، المنظور الدولي لعمالة الأطفال وتطبيقاته في المعايير والأحكام الاقليمية والوطنية، مجلة روح القوانين، كلية الحقوق، جامعة طنطا، (د ت).

46- محمود سلامة، الحماية الدولية العربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، ع02 1999.

47- مقني بن عمار، خصوصية منازعات عقد العمل، محاضرات ألقىت على طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص علاقات مهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن خلدون ، تيارت للعام الجامعي 2014 - 2015.

V. المصادر التشريعية:

أولاً: الاتفاقيات الدولية والإقليمية

- 48- الاتفاقية الدولية رقم 1951/98 والمتعلقة بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي.
- 49- الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 والتي حددت السن القانوني لعمل الأطفال بالسن الذي ينتهي فيه الطفل من مرحلة الدراسة ألا وهو سن 15 سنة.
- 50- الإتفاقية الدولية رقم 88/167 المتعلقة بالسلامة والصحة في مجال البناء، الموقعة بجنيف في 20-01-1988 والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06/60 من نفس السنة.
- 51- الاتفاقية الدولية رقم 87 /1947، والاتفاقية الدولية رقم 1953/98 والصادرتين عن منظمة العمل الدولية.
- 52- اتفاقية العمل الدولية رقم 148 لعام 1979 والتي صادقت عليها كل من الجزائر ومصر عام 1992.
- 53- الإتفاقية الدولية رقم 81/155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، بجنيف في 22-07-1981 والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06/59 المؤرخ في 11-02-2006.
- 54- الاتفاقية الدولية رقم 1989/154 والمتعلقة بالتفاوض الجماعي، وهذه الأخيرة كرسست عدة توصيات بشأن المفاوضات الجماعية.
- 55- اتفاقية العمل العربية رقم 01 /1966 بشأن مستويات العمل.

56- اتفاقية العمل العربية رقم 1977/07 بشأن السلامة والصحة المهنية.

57- توصيات اتفاقيات العمل العربية الصادرة في مارس 1983.

ثانيا: في التشريع الجزائري:

58- دستور جمهورية الجزائر الديمقراطية الشعبية، لسنة 1996.

59- الأمر رقم 33/75 المتعلق بمفتشية العمل والمؤرخ في 29-04-1975.

60- الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09-07-1996، المعدل المتمم للقانون 29/91، المؤرخ في 21-12-1991، والمعدل للقانون رقم 11/90، المؤرخ في 21-04-1990، والمتعلق بعلاقات العمل.

61- الأمر رقم 03/97 والمؤرخ في 11-01-1997، والمتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر.ج.ج. العدد 3 لسنة 1997.

62- الأمر رقم 278/63 المؤرخ في 26-07-1963، ج.ر.ج.ج. رقم 53-1963، المعدل والمتمم بالأمر رقم 153/66 المؤرخ في 08-06-1966، ج.ر.ج.ج. رقم 52-1966، المعدل والمتمم بالأمر رقم 419/68 المؤرخ في 26-06-1968، ج.ر.ج.ج. رقم 23-1968.

63- الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08-07-1966 المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات الجزائري.

64- الأمر رقم 11/96 المعدل والمتمم للقانون رقم 03/90 والذي حدد حقوق وواجبات مفتش العمل.

- 65- القانون المدني الجزائري، حسب آخر تعديل له بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 13-05-2007.
- 66- القانون رقم 09/02 والمؤرخ في 08-05-2002 والمتضمن حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر.ج.ج، عدد 34، في 14 ماي 2002.
- 67- القانون رقم 17/04 المؤرخ في 10-11-2014، المعدل والمتمم للقانون رقم 14/83 المؤرخ في 02-06-1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.
- 68- القانون 39 لسنة 1975، المعدل بالقانون 49 لسنة 1982 بشأن تأهيل المعاقين.
- 69- القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن.
- 70- قانون 14/90 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والمؤرخ في 02-06-1999.
- 71- القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23-02-2008 والمتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي
- 72- القانون رقم 81/10 المؤرخ في 11-07-1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب.
- 73- القانون رقم 08/11 والمؤرخ في 25-07-2008.
- 74- القانون رقم 07/88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 26-01-1988، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة الخاصة بالوقاية والصحة والأمن داخل أماكن العمل، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل والمؤرخ في 15-05-1993.
- 75- قانون 08/06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

- 76- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06-02-1990، ج.ر.ج.ج، رقم 06 لسنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91، المؤرخ في 21-12-1991، ج.ر.ج.ج رقم 98 لسنة 1991، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجامعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 77- القانون رقم 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21-04-1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 والمعدل بالأمر رقم 21/98 والمؤرخ في 09-07-1996 ج.ر.ج.ج، عدد 43 لسنة 1996.
- 78- المرسوم التشريعي رقم 09/94 والمؤرخ في 26-05-1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.
- 79- المرسوم التشريعي رقم 10/94 والمؤرخ في 26-05-1994 والمتعلق بإحداث التقاعد المسبق .
- 80- المرسوم التشريعي رقم 11/94 والمؤرخ في 26-05-1994 والمتضمن إحداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. والمعدل والمتمم بالقانون رقم 07/98 والمؤرخ في 02-09-1998.
- 81- المرسوم التنفيذي رقم 81/276 المؤرخ في 11-11-1981 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 82/510 المؤرخ في 25-12-1982.
- 82- المرسوم التنفيذي رقم 289/90 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بكيفيات انتخاب مندوبي المستخدمين.
- 83- المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المؤرخ في 22-12-1990 والمتعلق بتنظيم وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم.

- 84- المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19-01-1991 والمتعلق بالقواعد العامة والخاصة بالوقاية والصحة والأمن داخل أماكن العمل.
- 85- المرسوم التنفيذي رقم 272/91 المؤرخ في 10-08-1991 والمحدد للاختصاص الاقليمي لمكتب المصالحة.
- 86- المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10-08-1991 والمتعلق بكيفيات تنظيم المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.
- 87- المرسوم التنفيذي رقم 44/91، والمؤرخ في 16-02-1991، والمتضمن القانون الأساسي الخاص والمطبق على مفتشي العمل.
- 88- المرسوم التنفيذي رقم 473/97، المؤرخ في 08-12-1997 والمتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.
- 89- المرسوم التنفيذي رقم 05/06 المؤرخ في 06/01/2005 والمتعلق بتنظيم مفتشية العمل
- 90- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16/08/2005، والذي يحدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي.
- 91- المنشور الوزاري رقم 94/01 والمؤرخ في 09-07-1994، والمتعلق بوضع حيز تنفيذ الأجراء التشريعي المتضمن المحافظة على الشغل وحماية الأجراء.
- 92- القرار الوزاري المشترك والمؤرخ في 09-07-1997 والمتعلق بقائمة الأخطار المهنية.

- 93- قرار المحكمة العليا، الملف رقم 96/131406 والمؤرخ في 21-10-1996، المجلة القضائية العدد 02 لسنة 1996.
- 94- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 62642، المؤرخ في 09-07-1990 م.ق.م.ع، 1991، ع3.
- 95- قرار المحكمة العليا ملف رقم 2000/191277، المؤرخ في 11-04-2000.
- 96- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 111095، المؤرخ في 20-04-1994، م.ق.م.ع، 1995، ع1.
- 97- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 167320، المؤرخ في 18-12-1998، م.ق.م.ع، 2000، ع1.
- 98- اجتهاد المحكمة العليا، الملف رقم 96/159380 حول ممارسة الحق النقابي وحمائته، والمؤرخ في 14-04-1996، المجلة القضائية العدد 02 لسنة 1998.

ثالثا: في التشريع المصري

- 99- دستور جمهورية مصر العربية، لسنة 2014.
- 100- قانون عقوبات مصري بالقانون رقم 58 لسنة 1937، المعدل بالقانون 283 لسنة 1956، ثم القانون رقم 106 لسنة 1971، المعدل بالقانون رقم 169 لسنة 1981، ج.ر.ج.م.ع، العدد 44 مكرر المؤرخة في 04-11-1981 والمعدل بالقانون رقم 95 لسنة 2003، ج.ر.ج.م.ع، العدد 25 المؤرخ في 19-06-2003، والذي دخلت عليه عدة تعديلات لبعض المواد وذلك تباعا بالقانون رقم 147 لسنة 2006، ثم القانون

- رقم 113 لسنة 2008، وبعدها القانون رقم 71 لسنة 2009، ثم القانون رقم 05 لسنة 2010، وأخيرا القانون رقم 11 لسنة 2011.
- 101- القانون 135 لسنة 2010 والمتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المعدل والمتمم للقانون رقم 79 لسنة 1975 والمتعلق بقانون التأمين الاجتماعي، ج.ر.ج.م.ع، ع، 24، مكرر (د) المؤرخ في 22-06-2010.
- 102- القانون رقم 31/75، والمؤرخ في 29-04-1975، والمتعلق بالشروط العامة، بعلاقات العمل في القطاع الخاص والقطاع العام.
- 103- القانون رقم 12/78 والمؤرخ في 05-08-1978، والمتضمن القانون الأساسي العام للعمل والنصوص التطبيقية له.
- 104- القانون رقم 12 لسنة 2003 بشأن قانون العمل، ج.ر.ج.م.ع، ع، 04، المؤرخة في 2003/04/07.
- 105- القانون رقم 64 لسنة 1974.
- 106- القانون رقم 125 لسنة 1980.
- 107- القانون رقم 119 لسنة 1981.
- 108- القانون رقم 204 لسنة 1994، حيث بموجب هذا القانون صار الحد الأدنى للأجر هو (45 جنيه شهريا). ثم صدر.
- 109- قانون رقم 19 لسنة 2001 والذي أوجب أن لا يقل الحد الأدنى للأجور عن (84 جنيه شهريا)، إلا أن وصل في عام 2006 إلى (101.5 جنيه شهريا).

- 110- قرار المجلس القومي للأجور في اجتماع له عقد يوم 03-08-2009 والذي أوصى برفع الحد الأدنى للأجور إلى (300 جينه شهريا).
- 111- قرار وزير القوى العاملة رقم 155 لسنة 2003، بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.
- 112- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 136 لسنة 2003 بشأن شروط إجراءات الترخيص بالعمل للأجانب.
- 113- قرار وزاري رقم 183 لسنة 2003 المؤرخ في 06/09/2003 بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلا.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	الفهرسة
		شكر وتقدير
(أ-ج)		مقدمة
05	ماهية الحماية الجزائرية للحقوق العمالية	مبحث تمهيدي
06	مفهوم الحماية الجزائرية بوجه عام	المطلب الأول
07	تعريف الحماية الجزائرية بوجه عام	الفرع الأول
08	أنواع الحماية الجزائرية	الفرع الثاني
09	تطور الحماية الجزائرية في علاقات العمل	الفرع الثالث
11	ذاتية الجزاءات الجنائية في علاقات العمل	المطلب الثاني
12	من حيث الإحالة	الفرع الأول
12	من حيث توقيع الجزاء	الفرع الثاني
12	من حيث مبدأ المسؤولية	الفرع الثالث
13	من حيث الصفة الإلزامية	الفرع الرابع
15	الحماية الجزائرية ذات الصبغة الفردية	الفصل الأول
16	صور من الحماية أثناء التشغيل	المبحث الأول
17	الحماية الجزائرية للطفل العامل	المطلب الأول
18	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول
20	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
24		رأي الباحث
25	الحماية الجزائرية للمرأة العاملة	المطلب الثاني
25	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول
26	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
28		رأي الباحث
29	الحماية الجزائرية للعامل المعاق	المطلب الثالث

29	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول
31	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
34		رأي الباحث
35	الحماية الجزائرية للعامل الأجنبي	المطلب الرابع
35	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول
37	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
39		رأي الباحث
40	صور من الحماية بعد التشغيل	المبحث الثاني
41	الحماية الجزائرية للأجر	المطلب الأول
41	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول
43	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
45		رأي الباحث
46	الحماية الجزائرية للمدة القانونية للعمل والعطل وفترات والراحة	المطلب الثاني
46	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول
49	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
51		رأي الباحث
52	صور من الحماية بعد انتهاء التشغيل	المبحث الثالث
54	التسريح التأديبي (التسريح الفردي).	المطلب الأول
54	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول
57	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
59		رأي الباحث
60	التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية.	المطلب الثاني
60	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول

62	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
63		رأي الباحث
65	الحماية الجزائرية ذات الصبغة الجماعية	الفصل الثاني
66	الحقوق المتعلقة بسلامة محيط العمل.	المبحث الأول
67	الحماية الجزائرية للصحة والأمن المهنيين.	المطلب الأول
67	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول
70	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
74		رأي الباحث
75	الحماية الجزائرية لخدمات الضمان الاجتماعي.	المطلب الثاني
76	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول
78	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
80		رأي الباحث
81	الحقوق المتعلقة بسير العمل.	المبحث الثاني
82	الحماية الجزائرية للجنة المشاركة	المطلب الأول
82	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول
84	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
84		رأي الباحث
85	الحماية الجزائرية للتفاوض الجماعي والنظام الداخلي	المطلب الثاني
86	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول
88	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
90		رأي الباحث
91	الحماية الجزائرية لمفتش العمل.	المطلب الثالث
91	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول

93	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
94		رأي الباحث
95	الحقوق المتعلقة بالحرية النقابية وحق الإضراب.	المبحث الثالث
96	الحماية الجزائية للحرية النقابية	المطلب الأول
96	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول
100	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
102		رأي الباحث
103	الحماية الجزائية لحق الإضراب	المطلب الثاني
104	موقف المشرع الجزائري	الفرع الأول
107	موقف المشرع المصري	الفرع الثاني
109		رأي الباحث
112	أولاً: النتائج ثانياً: التوصيات	خاتمة
118		ملاحق
133		قائمة المصادر والمراجع
147		قائمة المحتويات