



جامعة دمشق

كلية الحقوق

قسم القانون الجزائي

سياسة المشرع السوري في جرائم التعدي على حرية العمل

رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في قسم القانون الجزائي

إعداد الطالب

فراس جابر سليمان

إشراف الدكتورة

رزان العلي

الأستاذ المساعد في قسم القانون الجزائي

صفحة	العنوان
١	مقدمة
٦	الفصل الأول سياسة التجريم للمشرع السوري في جريمة التعدي على حرية العمل
٧	المبحث الأول: مدى ملائمة صياغة التجريم في جريمة التعدي على حرية العمل
٧	المطلب الأول: المصلحة المحمية في جريمة التعدي على حرية العمل
٨	الفرع الأول: تعريف المصلحة العامة فقهيًا ولغويًا
١٠	الفرع الثاني: تقسيم المصلحة القانونية محل الحماية الجنائية
١٣	الفرع الثالث: حماية المشرع الجنائية للوظيفة العامة
١٦	المطلب الثاني: طبيعة جريمة التعدي على حرية العمل
١٦	الفرع الأول: الحماية الجزائية لتشغيل القصر في قانون العمل السوري والقوانين الأخرى
١٨	الفرع الثاني: الحماية الجزائية الخاصة لتشغيل المعاق
٢١	الفرع الثالث: الحماية الجزائية الخاصة بتشغيل النساء
٢٦	المبحث الثاني: حرية العمل بين التجريم والإباحة
٢٦	المطلب الأول: نطاق حرية العمل
٢٧	الفرع الأول: التدخل التشريعي الغير مقنن
٣١	الفرع الثاني: التدخل التشريعي المقنن
٤١	المطلب الثاني: حدود نصوص التجريم في الجرائم المخلة بحرية العمل
٤٢	الفرع الأول: المصلحة الوطنية المحمية في المال العام والوظيفة العامة
٤٣	الفرع الثاني: استثناء الجرائم الواقعة على الموظف العام أثناء أداء الواجب أو بسببه من قيد الشكوى
٤٥	الفرع الثالث: القبض على من تعرض لموظف عام في أداء واجبه دون أمر من الجهة المختصة بذلك
٤٩	الفصل الثاني السياسة العقابية للمشرع السوري في جريمة التعدي على حرية العمل
٥٠	المبحث الأول: مدى ملائمة السياسة العقابية في جريمة التعدي على حرية العمل
٥٠	المطلب الأول: العقوبات في جريمة التعدي على حرية العمل
٥١	الفرع الأول: مفهوم جريمة الاعتداء على حرية العمل

٥٣	الفرع الثاني: أركان جريمة الاعتداء على حرية العمل
٥٨	الفرع الثالث: جريمة الاعتداء على حرية ممارسة الحق النقابي
٦٤	المطلب الثاني: مدى فاعلية العقوبات في جريمة التعدي على حرية العمل
٦٥	الفرع الأول: معايير تحديد فعالية العقوبات في جرائم العمل
٦٧	الفرع الثاني: فعالية دور منظمة العمل في حماية الحق في العمل
٧٦	المبحث الثاني: ارتباط جريمة التعدي على حرية العمل بغيرها من الحقوق التي يسعى الشارع لحمايتها
٧٧	المطلب الأول: طبيعة العقوبات في الجرائم التي ترتبط بجريمة حرية العمل
٧٧	الفرع الأول: جريمة الإعتداء على الموظف العام بالإكراه
٧٩	الفرع الثاني: الاعتداء على الموظف العام بالقوة أو بالعنف
٨٤	الفرع الثالث: حماية الموظف العام من الاعتداءات الواقعة على شرفه واعتباره
٩١	المطلب الثاني: مدى دقة الفلسفة العقابية في جريمة التعدي على حرية العمل والجرائم المرتبطة بها
٩٢	الفرع الأول: المدارس والمذاهب التي تناولت فكرة العقوبة في عصرنا الحديث
٩٦	الفرع الثاني: ضمانات المشرع القانونية للحريات والحق في العمل وسياسته العقابية للتعدي عليها
٩٨	الفرع الثالث: التدخل القانوني الجنائي في مجال الأعمال
١٠٢	الخاتمة.
١٠٣	النتائج
١٠٤	التوصيات
١٠٦	قائمة المراجع

الملخص

تتعدد وتتوزع الجرائم التي تطل حرة العمل أو اختيار ، أو حتى الاستمرار به ، بالتالي تختلف أركانها المادية والمعنوية ، حيث تعد كل من جريمة عرقلة حرة العمل، وجريمة عرقلة العمل النقابي، هما من الجرائم التي تحدث في أمكنة العمل والأكثر انتشاراً وحدوثاً ، وهي من الجرائم الحديثة والمحتملة الوقوع ، الأمر الذي استدعى وجود النصوص القانونية ووسائل تسوية المنازعات التي تتولد عنها في معظم التشريعات العالمية ، كما أن الجرائم التي تقع على الحق في العمل تختلف باختلاف العامل ما بين النساء والأطفال والمعاقين وغيرهم ، إلا أنه ومهما يكن من تجريم وعقاب لفعل التعدي هذا ، فإن ذلك لا يكفي لمعالجته، والحد منه لما قد يعتري التجريم من نقائص و عجز ، كما أن التطور في تلك المعالجة ، يتطلب وجود آليات قانونية، اجتماعية، ثقافية و إعلامية تساهم في تكوين معمق لأي جريمة في هذا الخصوص ، ولتحقيق هذه الغاية وضع المشرع السوري النصوص التي تكفل وقاية العامل من أي اعتداء قد يطال أي جانب من الجوانب التي ترتبط بعمله ، سواء منها ما يتعلق بظروف هذا العمل أو بعقد العمل أو تسريحه التعسفي ، وقد تكفل ذلك في قانون العقوبات وقانون العمل السوري ، حيث نجد في قانون العقوبات سداً يقف في وجه كل محاولة قد تنال من حقوق العامل أو كرامته أو شخصه من خلال فرضه للعقوبات التي تشكل رادعاً لكل من يقدم على ذلك وفي المقابل فإن الهدف الوقائي الذي يشترك به مع قانون العقوبات نجد فيه نصوصاً يمتزج فيها البعد الاجتماعي مع البعد الاقتصادي والإنساني بما يحقق حماية العامل ووقايته من العلاقة التي يقوم أساسها على عدم التكافؤ بينه وبين صاحب العمل ، فيأتي القانون ليعيد كفة الميزان بين الطرفين إلى استقامتها ويؤمن الحماية اللازمة للعامل .

الكلمات المفتاحية : حرية العمل ، الحرية النقابية ، العمل ، العامل ، الحماية الجزائية ، قانون

العقوبات قانون العمل ، العلاقة العمالية .

Summary

Crimes that affect the freedom to work or choose, or even to continue doing so, are many and varied, and therefore their material and moral elements differ, as both the crime of obstructing freedom of work and the crime of obstructing union work are among the crimes that occur in workplaces and are the most widespread and occurring, and they are among the crimes Modern and likely to occur, which necessitated the presence of legal texts and means of settling disputes that arise from them in most international legislations. Moreover, the crimes that occur against the right to work vary depending on the worker, between women, children, the disabled, and others. However, regardless of the criminalization and punishment for the act of infringement, However, this is not enough to treat it and limit it due to the shortcomings and inadequacies that criminalization may have. Moreover, development in that treatment requires the presence of legal, social, cultural and media mechanisms that contribute to the in-depth formation of any crime in this regard. To achieve this goal, the establishment of The Syrian legislator has texts that guarantee the protection of the worker from any attack that may affect any aspect related to his work, whether related to the conditions of this work, the employment contract, or his arbitrary dismissal. This has been guaranteed in the Syrian Penal Code and the Labor Code, where we find in the Penal Code a barrier. It stands in the face of every attempt that might undermine the worker's rights, dignity, or person by imposing penalties that constitute a deterrent to anyone who does so. On the other hand, the preventive goal that it shares with the Penal Code, we find in it texts in which the social dimension is mixed with the economic and humanitarian dimension in a way that achieves To protect the worker and protect him from the relationship that is based on inequality between him and the employer, so the law comes to restore the balance between the two parties to its level and provide the necessary protection for the worker.

Keywords: freedom of work, freedom of association, work, worker, penal protection, penal code, labor law, labor relations.

المقدمة

احتل مفهوم العمل كظاهرة إنسانية مكانة بارزة منذ أقدم عصور التاريخ الإنساني ضمن اهتمامات وتفكير الفلاسفة والعلماء. فقد اهتم أفلاطون بالعمل، وخصص له حيزاً كبيراً في جمهوريته المثالية، وتحدث عن تقسيم العمل وحرية ممارسته والتخصص كضرورة لتكامل المجتمع أخلاقياً واقتصادياً، ويرى ابن خلدون بأن العمل هو النشاط المرتبط بالجهد البشري، والذي له قيمة ومنفعة عملية ملموسة، وبذلك قد رفض الأعمال السحرية والخرافية، والأعمال التي لا فائدة من ورائها. بينما يرى فلاسفة اليونان أن العمل اليدوي شيء منحط، بينما يزن ابن خلدون وقيس العمل بمدى ارتباطه بالفعل حتى وإن كان يدوياً وهي نظرة حضارية راقية .

واتخذ العمل معان مختلفة في الديانات السماوية، ويعد مفهوم العمل اليوم من المفاهيم الأساسية في دراسات علم الاجتماع، حيث يغد في نظرهم ظاهرة عامة في حياة الإنسان والمجتمع، ويرى علماء النفس بأن العمل سلوك خاص يحدد العلاقة بين الفرد وميدان العمل.

وتعد حرية العمل أولى الحريات التي يقرها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية حيث نصت المادة السادسة منه على أن تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق . ويقصد بحرية العمل الحق في المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني، والحق في المشاركة في الفوائد العائدة عن طريق هذه الأنشطة المشتركة إلى الحد الذي يكفل مستوى معيشي لائق، ويكفل عدم استبعاد أي فرد من الحياة الاقتصادية. ويعتمد نوع العمل الذي يقوم به الإنسان على إمكان انتفاعه بالموارد والتعليم والتدريب حيث يمتلك الإنسان عنصر الحرية والاختيار بقبول أو اختيار ممارسة نشاط اقتصادي ما لكسب الرزق"، وذهب بعض الفقه إلى أن حرية العمل هي حق الإنسان في العيش من خلال

^١ د. عبد النور أرزقي: معنى العمل دراسة ميدانية جامعة تيزي وزو الجزائر، Revue Campus n°١، ص ٦٨.

^٢ تنص المادة الثالثة والعشرون من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام ١٩٤٨ بأن لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختيار شروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة ٢- لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر مساوي للعمل المنجز. ٣- لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل ومرضي يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية ٤- لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات لحماية مصلحته.

عمله للحصول على المواد الضرورية بما يحقق مصلحته، ومنهم من رأى بأنها توزيع فرص العمل وإتاحة الانتفاع بالموارد على نحو يتيح مشاركة كل من يبحث عن فرصة عمل، والحق في كسب الرزق بعمل يختاره ويقلبه بحرية، فالتفرغ للموسيقى لا يمكن عده عملاً إلا إذا عاد بأجر يكفي لاعتماد المرء عليه في معيشته.

ويقع على عاتق الدولة الحديثة واجب كفالة العمل المناسب لكل مواطن فيها، وكفالة الحق في تقلد الوظائف العامة لمن تتوافر فيهم الشروط المحددة، فضلاً عن تأمين الحصول على الأجر العادل من أداء العمل، لتسنى للإنسان أن يحيا مطمئناً على حاضره ومستقبله، ويكفل تأمين حياته وحياة أسرته . ويذهب ضحايا البطالة إلى عد عدم المشاركة في الأنشطة الاقتصادية للمجتمع لوناً من ألوان الحرمان القاسي، إذ قد يؤدي ذلك إلى العزلة الاجتماعية وإلى مشاكل جمة.

بناءً على ذلك، نصت المادة ٤٠ من الدستور السوري لعام ٢٠١٢ على أن العمل حق لكل مواطن وواجب عليه وتعمل الدولة على توفيره لجميع المواطنين، ويتولى القانون تنظيم العمل وشروطه وحقوق العمال". وجاءت المادة ٤٤ من الدستور لتنص على أن للمواطنين حق.... الإضراب عن العمل في إطار مبادئ الدستور وينظم القانون ممارسة هذه الحقوق".

إن اعتراف الدستور بحق الإضراب لا يعني استبعاد القيود التي تحدده كغيره من الحقوق الأخرى، ويعود للسلطة التنفيذية إزاء فقدان النص القانوني أن تضع بنفسها كزنها المسؤولة على حسن سير المرافق العامة وتحت رقابة القضاء القيود التي يجب اتخاذها لممارسة هذا الحق منعاً من إساءة استعماله أو استعماله كوسيلة لمخالفة النظام العام. فقد عرف الإضراب، وتعدد حركاته، في العصر الحديث في غضون النهضة الصناعية، حيث أدت قسوة الظروف التي أحاطت بالطبقة العاملة إلى زيادة الشعور بالتضامن فيما بين العمال مما دفعهم إلى الاتحاد والتكتل من أجل الدفاع عن مصالحهم وانتزاع حقوقهم من أصحاب الأعمال.

^١ تنص الفقرة الثانية من المادة السادسة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية".

فالباب الثالث من قانون العقوبات السوري جاء تحت عنوان الجرائم الواقعة على السلامة العامة والفصل الرابع من هذا الباب جاء تحت عنوان جريمة الاغتصاب والتعدي على حرية العمل لذا سنحاول بلورة السياسة الجنائية للمشرع السوري في جريمة الاغتصاب والتعدي على حرية العمل.

من جهة أخرى، ساد الدول النامية منذ وقت طويل وحتى وقتنا الحاضر حالات العمل الجبري، ويشمل ذلك الاتجار الداخلي فضلاً عن الاتجار عبر الحدود والذي يتسم بمعدل خطير من الاتجار بالأطفال في بعض المناطق، حتى أن ساعات العمل الإضافية الجبرية تكون مشفوعة بتهديدات بالفصل. وهناك مشكلة قديمة العهد تتضمن أشكالاً قسرية جديدة ألا وهي معاملة عمال المنازل. ولطالما تعرض عمال المنازل، أطفالاً وبالغين، والعديد منهم القادم من المناطق الريفية إلى المدن في البلدان النامية، إلى تجاوزات العمل الجبري من قبل أصحاب العمل المحليين. أما اليوم، فيعتبر العدد المتزايد من عمال المنازل المهاجرين إلى الشرق الأوسط وغيره من الأماكن، والذين يسلمون وثائق الهوية الخاصة بهم ويجدون أنفسهم مرتبطين بأسرة واحدة وقيود مفروضة على حرية حركتهم، مجموعة شديدة الاستضعاف إزاء العمل الجبري.

أولاً. إشكالية الدراسة:

تتمثل الإشكالية في مدى ملاءمة السياسة الجنائية للمشرع السوري في جريمة الاغتصاب والتعدي على حرية العمل، ومدى صحة المصلحة المحمية في جريمة التعدي على حرية العمل، فإذا ما حللنا نص المادة ٣٣٠ من قانون العقوبات نجد أن المشرع قد اتجه إلى حماية المصلحة العامة وليست السلامة العامة علماً أن الباب الذي تندرج تحته جريمة الاغتصاب والتعدي على حرية العمل جاء بعنوان الجرائم الواقعة على السلامة العامة.

ومن جهة ثانية، لو كانت المصلحة التي انطلق منها المشرع السوري هي حماية المصلحة العامة المتعلقة بالإدارة العامة لكان الأجدر بالمشرع أن يضعها في الباب الثالث. هنا نتساءل هل كانت الصياغة التشريعية في هذه الجريمة ملائمة للإحاطة بحالات التجريم المتعلقة بحرية العمل أم أنها كانت متسعة

فضفاضة بحيث لا نعلم هل أراد المشرع حماية الوظيفة أم حماية الموظف أم حماية المصلحة العامة أم السلامة العامة؟

إذا ما استعرضنا نص المادة ٣٣١ من قانون العقوبات والتي جاء نصها كما يلي "إذا توقف عن الشغل أحد أرباب الأعمال أو رؤساء المشاريع أو المستخدمون أو العملة إما بقصد الضغط على السلطات العامة وإما احتجاجاً على قرار أو تدبير صادرين عنها، نجد أن هناك حالة من التخبط في الصياغة التشريعية مما يستتبع الاختلاف في علة التجريم.

كما يجب تحديد دقة السياسة العقابية لجريمة الاغتصاب والتعدي على حرية العمل، فعند النظر إلى نصوص المواد القانونية من المادة ٣٣٠ إلى المادة ٣٣٥ نجد أن السياسة العقابية التي اتبعها المشرع السوري ليست دقيقة لذا سنضرب أمثلة في البحث ونحاول اقتراح الحلول المناسبة لها.

ثانياً. أهمية الدراسة:

تمثل دراسة السياسة الجنائية للمشرع السوري في جريمة الاغتصاب والتعدي على حرية العمل أهمية في عدة جوانب أهمها:

- تسليط الضوء على هذه الجريمة وما تمثله من تهديد للسلامة العامة.
- ضرورة تحديد فكرة السلامة العامة التي أفرد لها المشرع السوري باباً مستقلاً في القسم الخاص من قانون العقوبات ومدى ارتباط السلامة العامة بغيرها من الحقوق التي اتجه الشارع لحمايتها.
- ندرة الأبحاث القانونية في هذا النوع من الجرائم.
- ضرورة وضع الخطوط الفاصلة بين الإباحة والتجريم في التعدي على حرية العمل.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تستهدف هذه الدراسة ما يلي:

- تحديد خطة المشرع السوري في جريمة الاغتصاب والتعدي على حرية العمل.

- مقارنة جريمة التعدي على حرية العمل في التشريع السوري بغيرها من الجرائم الماسة بالسلامة العامة وكذلك بغيرها في التشريعات الجزائية الأخرى.
- بيان خطة المشرع السوري العقابية في جريمة التعدي على حرية العمل وبيان مدى ملائمة العقوبات لهذا النوع من الجرائم.

رابعاً: منهجية الدراسة:

سوف نعالج فكرة السياسة الجزائية للمشرع السوري في جريمة الاغتصاب والتعدي على حرية العمل من خلال اعتماد المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لمعالجة نصوص مواد جريمة التعدي على حرية العمل التي نص عليها المشرع السوري في قانون العقوبات في المواد ٣٣٠-٣٣٥ بهدف الوقوف على الفلسفة التي تناولها المشرع السوري في هذه الجريمة. كما سنلجأ إلى أسلوب الدراسة المقارنة لنستطيع مقارنة خطة المشرع السوري فيما يتعلق بفكرة حرية العمل والاعتداء على هذه الحرية مع غيره من خطط التشريعات الجزائية، بهدف تقييم السياسة الجنائية للمشرع السوري في هذا الجانب والكشف عن مواطن القصور التشريعي.

خامساً: خطة الدراسة:

في محاولة لاستيفاء هذه الدراسة العلمية متطلباتها العلمية بشكل صحيح ولأجل أن تضم جميع الأمور والمسائل المتعلقة بجريمة التعدي على حرية العمل في القانون السوري، فقد آثرنا تناول موضوع البحث ومعالجته بتقسيم منهجي كالآتي:

الفصل الأول: سياسة التجريم للمشرع السوري في جريمة التعدي على حرية العمل

الفصل الثاني: السياسة العقابية للمشرع السوري في جريمة التعدي على حرية العمل

الفصل الأول

سياسة التجريم للمشرع السوري في جريمة التعدي على حرية العمل

من خلال المراحل التاريخية التي مر بها قانون العمل وحتى وصل إلى ظهوره في شكله الحالي الذي أصبح مقارباً جداً بين جميع الدول في العالم، فإننا نستنتج الأهداف التي وضع من أجلها، بحيث يهدف إلى حماية الحقوق الفردية و الجماعية ، لأنه لو ترك الأمر بغير قانون يعمل على تنظيم هذه المصالح لوقع التضارب وساد الشقاق و الفتن و الاضطرابات فتضيع مصالح الأفراد، و معها مصالح المجتمع أيضاً و إن القانون يمثل الحد الفاصل بين كل مصلحتين متجاورتين، فلا يخشى أحد أن يتعرض لعقاب يفرضه عليه القانون دون أن يكون قد بدر منه الظلم أو الخطأ، بالتالي فإنه لولا وجود الظلم لما طالب العمال بالعدالة، وأيضاً ولولا هذا وذاك لما وضع هذا القانون أصلاً ، فهو تم وضعه لتحقيق العدالة بين الناس جميعاً في الأخذ والعطاء والجريمة والعقاب، ولذلك فهو ينص في مبادئه العامة على أن القانون فوق الجميع وأن الناس جميعاً متساوون أمامه ويتم تطبيقه على الجميع بالتفصيلات التي وضعها دون مراعاة الجنس أو السن أو اللون، فهو يحدد الأفعال المعتبرة جرائم و لا يمكن أن يعاقب من لم يقتربها ، كما أنه و حرصاً على حماية حقوق العمال فقد أخذ المشرع السوري على عاتقه جملة من الالتزامات التي تتمثل في توقيع عقوبات جزائية على المخالفين، بهدف ردعهم بعد فشل جزاء البطالان والتعويض وزيادة في حماية العمال قام المشرع بتجريم الأفعال التي تتم خرقاً لقواعد قانون العمل التي تتعلق بعلاقات العمل والنصوص المكملة له ، كذلك فإنه وفي ظل النمو المتزايد للطبقة العاملة فقد زاد الاهتمام بالقضايا التي تتعلق بتفتيش العمل وأهميته كجهاز رقابي يسهر على مدة تطبيق الأحكام التشريعية، ودوره المؤثر اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً في بعض الأحيان وذلك في سبيل تحقيق الاستقرار الاجتماعي بين أطراف العمل، وتحسين شروط وظروف العمل، حيث يهدف تفتيش العمل إلى تحقيق الكثير من الأهداف التي ترتبط بعملية التفتيش والتي تقع على عاتق مفتشي العمل و التي

^١ إلياس، يوسف، أزمة قانون العمل المعاصر، ط١، دار وائل للنشر، الأردن، ٢٠٠٦، ص ٢٥.

^٢ العجوز، ١٩٩٧ناهد، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص ١٢.

من أهمها تحسين ظروف العمل ورصد أي حالة تشكل اعتداءً عليهم هذا الدور أصبح اليوم يزداد أهمية بسبب ما أفرزته التحولات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة من تغيرات كبيرة في طرق الإنتاج وأساليب العمل وظروفه^١.

المبحث الأول

مدى ملائمة صياغة التجريم في جريمة التعدي على حرية العمل

تمتاز النصوص القانونية لقانون العمل بأن قواعدها أمرة، مما يترتب على مخالفتها جزاء يختلف باختلاف درجة و نوعية و جسامته المخالفة، و لذلك فلا نكاد نجد نصاً تشريعياً أو تنظيمياً في مجال قانون العمل، إلا و هو منتهي بالأحكام التي تتراوح بين الجزاء التأديبي إلى المدني لتصل في بعض الأحيان إلى الجزاء الجنائي، الأمر الذي يستدعي القول عند البعض أننا نتجه إلى تسمية قانون العمل بتسمية أخرى هي " القانون الجزائي للعمل"، حيث أن تشريعات العمل تتضمن نصوصاً لا تقتصر على تحديد الجرائم وعقوباتها كما هو الشأن بالنسبة لقانون العقوبات، و إنما تهتم أساساً بتشريعات العمل بما في ذلك مخالفات هذا التشريع والعقوبات المرصودة لذلك .

٢

المطلب الأول

المصلحة المحمية في جريمة التعدي على حرية العمل

إن المصالح التي ترمي النصوص التجريبية إلى حمايتها هي المصالح ذات الطبيعة الاجتماعية، أي المصالح التي تؤثر في حياة المجتمع وفي استمراريته، على الرغم من وجود طائفة من المصالح الفردية التي تكفل المشرع بحمايتها، وهو ما يستدل منه على أن المصالح التي يهدف المشرع إلى حمايتها دوماً هي المصالح العامة وليست المصالح الخاصة، لذلك فالحماية الجنائية لتلك المصالح ولكي تحقق الفاعلية

^١ حسن، صلاح علي، حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٣، ص ٩.

^٢ جبلي، معمر، وعثمان، احمد، جرائم العرقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسعيدة، ٢٠١١، ص ٤.

المطلوبة فإنه من الضروري أن تحيط وتوقف أي فعل من شأنه أن يهدد تلك المصالح أو يلحق الضرر بها، ولحماية المصالح العامة للمجتمع يتعين حماية المصالح الجزئية أيضاً والتي من مجموعها تتكون القيم والمصالح العامة لهذا المجتمع ، وإنطلاقاً مما سبق فإننا سنبحث في التعريف الفقهي واللغوي للمصلحة العامة، ومن ثم البحث في تقسيماتها، كما سنتناول في هذا لمطلب حماية المشرع للوظيفة العامة باعتبارها تشكل العنصر الأهم والأكثر تأثيراً في المصلحة العامة، وذلك كما يلي:

الفرع الأول: تعريف المصلحة العامة فقهاً ولغوياً

للمصلحة في اللغة معنيين، أولهما أنها يراد منها الفعل الذي يتصف بالصلاح والنفع، وهو ما يعد إطلاق مجازي مرسل، وذلك من باب إطلاق المسبب على السبب، كما يطلق على الأعمال أنها تتضمن مصالح، كطلب العلم، إذ أن فيه مصلحة بالنظر إلى أن العلم سبب للمنفعتين المادية والمعنوية، بالتالي كل ما كان فيه نفع سواء كان بالجلب والتحصيل كاستحصال الفوائد واللذائذ أو بالدفع والالتقاء كاستبعاد المضار والآلام فهو جدير بأن يسمى مصلحة، لذلك فقد قيل بأن المصلحة من الصلاح، والصلاح ضد الفساد، وصلاح يصلح فهو صالح، وأصلحته فصلح، بمعنى أتى بالصلاح وهو الخير والثواب، وفي الأمر مصلحة أي خير والجمع مصالح، واستصلح نقيض استفسد، والمصلحة بهذا المعنى ضد المفسدة فهما نقيضان لا يجتمعان، كما أن النفع نقيض الضرر، وأصلح الشيء بعد فساده أي أقامه ، أما المعنى الثاني فهو أن المصلحة كالمنفعة لفظ، وهو ما يعد إطلاق حقيقي، إذ أنها اسم للواحدة من المصالح، كالمنفعة للواحدة من منافع أو مصدر بمعنى الصلاح كالمنفعة بمعنى النفع، لذلك قيل بأن المصلحة هي الصلاح والنفع، وصلاح

^١ يوسف، عصام محمود عبد الحليم، المصلحة العامة وطبيعة الحماية القانونية المقررة لها في الجرائم المضرة بالمصلحة العامة في التشريعات الجنائية، دراسة مقارنة، بحث مقدم للمؤتمر الدولي العلمي الثالث لكلية الشريعة والقانون بطنطا بعنوان "حماية المصلحة العامة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي" ١١ و١٢/١٠/٢٠١٩ ، ص ٤٧٧.

^٢ الرازي، محمد بن أبي بكر ١٩٨٥، ص ٣٧٥. ابن منظور، ، ص ٦١٠ / ٢. آباي، ٢٠٠٥، ص ٢٩٣.

صلاحاً وصلاحاً أي زال عنه الفساد. أما المنفعة فهي اللذة تحصيلاً أو إبقاء، والمراد بالتحصيل جلب اللذة،
بينما المراد بالإبقاء المحافظة عليها.

أما التعريف الفقهي للمصلحة، فقد عرفها جانب من فقهاء القانون الجنائي بأنها العنصر الوحيد للحق
فهي قيمة معنوية أو مادية يسندها الشخص إلى مال يتخذه كوسيلة لإشباع حاجة لديه، وإذا كان في الحقيقة
مضمون كل حق يحتوي على مال، فإن هذا المال لا يكون له ذات المنفعة، ولا يمثل ذات المصلحة بالنسبة
للجميع، فتقدير الميزة أو المنفعة إنما يتم حسب كل مستفيد، لذلك فالتحديد الوضعي للمصلحة يجب ألا
يكون ثابتاً، إذ أن الحقوق تتحول كلما تغيرت المصالح في الحياة كما يرى جانب آخر من الفقه أن المصلحة
تكون محمية عندما تمثل حقاً وذلك بالنظر إلى أن الأسلوب القانوني يجب أن يهتم باكتشاف العناصر
الموضوعية التي تحكم كل الحلول اللازمة في القانون الوضعي إذ ينبغي في التفسير أن يقرر بوضوح ما الذي
تكشفه الطبيعة الاجتماعية، وطبيعة الأشياء الموضوعية، لذلك فالتفسير الموضوعي يحقق في المقام الأول
جمع وموازنة المصالح، وعلى هذا فإنه ينبغي تقرير قيمة المصالح الموجودة بطريقة ما بميزان العدالة حتى
يمكن ترجيح الأكثر أهمية منها بالموازنة المطلوبة مما يعني أن المصلحة تكون محمية عندما يعترف بأنها حق
بسبب وحيد هي أنها تمثل القيمة الأعلى.

وفي هذا الإطار فإن فكرة المنفعة العامة تعد مرادفة لفكرة المصلحة العامة، ومناقضة تماماً لفكرة
المصلحة الخاصة، كما أن تعريفها لم يختص به التشريع، فقد اعتبره المشرع مسألة تمليه الملبسات والظروف
المحيطة بالعمل، ومدى الإضافة التي يقدمها لتجويد تدبير الشأن العام وخدمة المجتمع ويستوي أن يكون ذلك
في صورة مباشرة أو غير مباشرة، وهو الطرح الذي أكدته الفقه الفرنسي حيث اعتبر أن من الصعوبة إيجاد

^١ أنيس، إبراهيم و منتصر، عبد الحليم الصوالحي، عطية أحمد، المعجم الوسيط، معجم اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية، ٢٠٠٤، ص ١
٥٢٠/.

^٢ سلامة، مأمون محمود، جرائم الموظفين ضد الإدارة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٣، ص ١٢٦.

^٣ Stefani Gaston, Droit pénal général, Paris Dalloz 1961, p. 129.

تعريف للمصلحة العامة صالح لجميع الأوقات ولجميع البلاد، وبالتالي فإن مفهوم المصلحة العامة هو مفهوم خالي من أي معني جوهري، وأن السلطة العامة هي وحدها التي يمكنها تحديد نطاق حدوده في الواقع .

كما أن المصلحة تعد شرطاً لتنفيذ الحق الفردي، حيث أن القواعد القانونية تفرض على الأفراد في المجتمع تنفيذ حقوقهم من خلال اللجوء إلى السلطة العامة، فالقانون الموضوعي يهدف بصورة رئيسة إلى تحديد نطاق كل سلطة من سلطات الدولة، وفي هذا الإطار يضع النظام الاجتماعي في اعتباره الضرورات التي تدفع الفرد إلى التصرف، والهدف الذي ينبغي أن يحصل عليه، وبصورة خاصة المصلحة التي تربط بين الأفراد ، وعلى ذلك فإن المصلحة متعددة الاستعمال، فقد يقصد بها قيمة أو منفعة، وأنها تع شرطاً لتنفيذ الحقوق الفردية أو لتحديد نطاقها.

الفرع الثاني: تقسيم المصلحة القانونية محل الحماية الجنائية

حيث أنه يمكن لنا أن نقوم بتقسيم تلك المصلحة كمايلي:

أولاً: المصلحة المحمية كضابط للتجريم

إن كل جريمة تكون اعتداء على مصلحة معينة يتم إحاطتها بنص تجريمي، وبالنظر إلى أن صفة عدم المشروعية التي تلحق بالفعل تتحدد على أساس الارتباط بين الفعل والمصلحة، من حيث تهديدها أو الإضرار بها، فالمشرع لا يقوم بتجريم الأفعال إلا باعتبارها من وسائل حماية المصلحة العامة، فإذا انتقت تلك العلاقة فإن صفة عدم المشروعية تنتفي بدورها، بالرغم من عدم التعارض الشكلي بين الفعل المجرم والنص الخاضع له، وهو ما يعني أن صفة عدم المشروعية لا تعد مجرد علاقة شكلية بين الفعل والنص التجريمي، إنما تمثل صفة موضوعية تعبر عن جوهرها، إذ أن الفعل محل التجريم يشكل إعتداء وتهديد على المصلحة التي كفل لها المشرع حماية جنائية بمقتضى أحد نصوص قانون العقوبات، وعلى

Jacques Chevallier, l'intérêt dans l'administration française, PUF, 1975, p. 325.

^٢ سيف، رمزي، الوسيط في شرح قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار النهضة العربية، مصر، ١٩٦٤، ص ١٣٦.

^٣ سلام، رفيق محمد، الجديد في جرائم المال العام، المركز المصري للبحوث، مصر، ٢٠١٦، ص ١٢٥ - ١٢٦.

ذلك فإن الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة بالرغم من وحدة المصلحة محل الحماية في تلك الجرائم، إذ تشترك في مصلحة واحدة تتعلق حسن سير العمل الوظيفي لضمان أن تتمكن الإدارة من أداء وظيفتها على أحسن وجه، أو لضمان سير الوظيفة العامة بانتظام واضطراد إلا أنه وفي هذا الصدد فإن هذه المصلحة قد يحميها المشرع بنصوص متباينة، بحيث يتناول كل نص تشريعي العناصر المكونة للجريمة والعقوبات المترتبة على ارتكابها، فالمصلحة المحمية في جريمة الرشوة تختلف عن المصلحة المحمية في جريمة الاختلاس، عنها في جريمة استغلال الوظيفة، مما يعني أن كل نص تشريعي يحمي مصلحة مغايرة عن الأخرى.

ثانياً: المصلحة المحمية كضابط لتقسيم الجرائم إلى مجموعات

يقتصر بحث المصلحة في نطاق قانون العقوبات على القسم الخاص منه، الذي يشتمل على الجرائم المنصوص عليها مع بيان عقوبة كل جريمة على حدة، إلا أن ذلك لا ينفي أن كل مجموعة من الجرائم تشترك في مصلحة يسعى المشرع إلى حمايتها، كما لا ينفي وجود مصلحة لكل جريمة على حدة (كالجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة، إذ بالرغم من أن المصلحة المحمية في تلك الجرائم واحدة، إلا أنها تشترك في مصلحة واحدة وهي حسن سير الوظيفة العامة لضمان أداء دورها المنوط بها على أكمل وجه، وهو ما يجعل المصلحة تمثل معياراً موضوعياً يمكن من خلاله تقسيم الجرائم المتعلقة بالوظيفة العامة .

ومن ناحية أخرى فإن تحديد العقوبة لكل جريمة على حدة يرتبط بالغرض من النص التجريمي، أو ما يطلق عليه التفسير الغائي، فالنص لا يفسر في حدود ألفاظه وحروفه وإنما في ضوء المصلحة المستهدف تحقيقها من سنه وتشريعه، إذ أن المصلحة لا يقف دورها عند حد بيان الأركان والصفات التي تشترك فيها كل مجموعة من الجرائم وإنما يمتد الدور المنوط بها إلى تفسير كل نص وليس فقط في المصلحة التي تشترك في حمايتها، وإنما بصورة خاصة في ظل المصلحة الخاصة أو المصلحة المشتركة التي تكفل النص التجريمي

^١ أبو علم، ٢٠٠٨، ص ٢٤.

^٢ سلام، المرجع السابق، ٢٠١٦، ص ١٢٧.

بحمايتها ، بالتالي نستنتج مما سبق بأنه وعلى الرغم من أن جميع جرائم الاعتداء على الوظيفة العامة تكون المصلحة المحمية فيها والتي قصدها المشرع هي حماية حسن سير الإدارة العامة، إلا أن المشرع أصبغ حمايتها عليها بأكثر من نص تجريمي، بحيث يتكفل كل نص بحماية جانب من جوانب المصلحة المراد حمايتها في جرائم الاعتداء على الوظيفة العامة.

ثالثاً: المصلحة المحمية كضابط للتمييز بين التعدد المعنوي والتعدد الظاهري بين النصوص التجريبية

لا ريب أن تفريد المصلحة المحمية تظهر أهميته حين يتم تحديد ضابط التفرقة بين التعدد المعنوي للجرائم والتعدد الظاهري للنصوص التجريبية، الذين يشتركان في وجود فعل واحد ينطبق عليه أكثر من نص تجريمي ، لذلك ينبغي في هذه الحالة تحديد المصلحة القانونية التي لحق بها الضرر من السلوك المجرم، فإذا كان الفعل الواحد قد أضر بمصلحتين أو أكثر حماها المشرع بنصوص متعددة فإننا نكون بصدد التعدد المعنوي، أما إذا كان الفعل الواحد قد أضر بمصلحة قانونية واحدة حماها المشرع بأكثر من نص، فإن هذه الحالة تمثل تنازعا ظاهرياً بين النصوص التجريبية مما يحتم اللجوء إلى تطبيق النصوص الخاصة عليها.

رابعاً: المصلحة المحمية كضابط لتحديد الأركان المشتركة في الجرائم ذات المصلحة القانونية الواحدة

إن المصلحة المحمية هي المعيار الموضوعي الذي يتخذه المشرع في جميع الجرائم التي تستهدف إلى حماية مصلحة واحدة من جوانبها المتعددة، ووحدة المصلحة هي التي تضيف على الجرائم المختلفة صفة العمومية والاشتراك في كثير من الأركان والصفات في الجرائم التي تشكل اعتداء على مصلحة قانونية واحدة ، ولا ريب فإن الكشف عن المصلحة القانونية المحمية بالنص التجريمي يساعد بيان الأركان المشتركة في كل

^١ سلامة، مأمون محمد، جرائم الموظفين ضد الإدارة العامة، المرجع السابق، ص ١٣٣.

^٢ سلامة، مأمون محمد، المرجع السابق ، ، ص ١٥.

^٣ أبو علم، ٢٠٠٨، ص ٣٩.

^٤ سلامة، المرجع السابق، ، ص ١٨.

الجرائم التي تكون المصلحة القانونية المعتدى عليها فيها واحدة، ومن ثم يتألف من مجموع هذه الجرائم قسماً عاماً ضمن القسم الخاص في قانون العقوبات.^١

فالمصلحة المحمية في جرائم الإخلال بواجبات الوظيفة العامة واحدة، وبالرغم من ذلك فإن هذه الجرائم تختلف في العناصر المكونة لها والعقوبة المقررة لها، إذ أن المصلحة القانونية الخاصة بكل جريمة تختلف جزئياً عن غيرها في ذات طائفة الجرائم، لذلك فالمصلحة القانونية في جريمة الرشوة تختلف عن المصلحة المراد حمايتها في جريمة الاختلاس، وكلاهما يختلفان عن المصلحة القانونية في جريمة التزوير من الوظيفة العامة، فالمصلحة القانونية في كل جريمة من هذه الجرائم تشكل جانب من جوانب المصلحة المحمية في هذه الطائفة من الجرائم، والتي من خلالها تتمكن الجهة الإدارية من أداء الدور المنوط بها، وبالتالي فإن النصوص التجريبية التي يسنها المشرع لأجل حماية المصالح والقيم، تلعب هذه الأخيرة دوراً في تحديد نطاقها ومضمونها، بالنظر إلى أن المشرع يضع في اعتباره غاية معينة من تجريم السلوك.^٢

الفرع الثالث: حماية المشرع الجنائية للوظيفة العامة

كان للمشرع السوري عدة دوافع لأجل تأمين الحماية الجنائية للوظيفة العامة على اعتبارها جزءاً من المصلحة العامة ويشكل الاعتداء عليها، شكلاً من أخطر أشكال الاعتداء على حق العمل، و تدخل ضمن البنيان القانوني للجريمة حماية المصلحة سواء كانت تلك المصلحة تشكل امتداداً لحق أو رخصة أو كان الحق أو الرخصة فرعاً لها، أو بسبب الضرر الذي يستوي أن يكون مفهومه جلب المنفعة أو درء المفسدة أو كان السبب هو الخطر، لذا فأسباب التجريم إجمالاً تدور مع المصلحة و دفع الضرر وتجنب الخطر وجوداً وعدمًا، بالتالي سوف نتناول هذه الأسباب الثلاثة كما يلي:

أولاً: المصلحة

^١ أبو علم، ٢٠٠٨، ص ٤٥.

^٢ يوسف، المرجع السابق، ٢٠١٩، ص ٤٩٢.

^٣ سعايد، محمد، الحماية الجنائية للموظف العام، كلية الحقوق، جامعة العربي التبسي، ٢٠٢١، ص ٨.

تتشابه المصلحة مع المنفعة لفظاً ومعنى، وتفيد القيام بالفعل أو الامتناع عن فعل فيه صلاح ونفع وبالتالي بهذا المعنى فهي ضد الفساد.

وقد اختلف الباحثون في تحديد مفهوم المصلحة ونطاقها، فالمصلحة باعتبارها حقاً أو ثمرة حق أو أصل الحق، وذلك من خلال تعريف هذا الحق نفسه باعتباره " مصلحة مستحقة شرعاً، أو الحكم الثابت شرعاً، أو اختصاص يقرر به الشرع سلطة أو تكليفاً وكذلك المصلحة ذات القيمة المالية التي يحميها القانون^١، وكذلك المصلحة المادية أو الأدبية التي يحميها القانون، أو مصلحة معينة مرسومة الحدود يحميها القانون، أو ميزة يستأثر بها الشخص دون سائر الناس بنص القانون، أو مصلحة اجتماعية يحميها القانون، أو قدرة للإرادة الإنسانية يعترف بها القانون ويحميها ومحلها مال معين أو مصلحة معينة أي قدرة أو سلطة تقوم على خدمة مصلحة ذات صفة اجتماعية.

وهذه التعاريف كلها ربطت الحكم أو القاعدة القانونية المثبتة للحكم بالمصلحة أو المنفعة التي تحققها هذه المصلحة، سواء بجلب المنفعة أو درء ودفع مفسدة ولذا فإن المصلحة هي المزية المشروعة التي يحميها الشرع والقانون، سواء كانت في صورة حق أو رخصة لممارسة حرية من الحريات العامة أو مجرد مركز قانوني يوفر له القانون أو الشرع الحماية في مواجهة الغير.

ثانياً: الضرر:

يعتبر الضرر سبباً لتجريم بعض الأفعال لكونها تمس بالمصلحة المشروعة التي يحميها القانون ومن ثم ينشأ تصور لدى المجتمع أن هذا السلوك غير مشروع، وإن الضرر هو نقيض المصلحة والذي يلحق بالفرد أو الجماعة سواء أكان مادياً كان هذا الضرر أو معنوياً باعتباره إزالة أو إنقاص قيمة من القيم التي تشبع حاجة الإنسان مادية كانت هذه القيمة أو معنوية، والضرر المراد هو الضرر الذي يقع فعلاً، وهذا يفيد أن التجريم يقع على الأفعال التي إن وقعت فعلاً تشكل ضرراً حقيقياً، وليس مجرد تهديد للمصلحة الفردية أو الجماعية

^١ الجندي، حسن، المقاصد الشرعية للعقوبات في الإسلام، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ١١٩.

^٢ الزحل، وهبة، الفقه الإسلامي وأدلته، الجزء ٤، ط ٣، دار الفكر، القاهرة، ١٩٨٩، ص ٨ - ٩.

^٣ السنهوري، عبد الرزاق احمد، أصول علم الاجرام والجزاء، المؤسسة الجامعية للدراسات، بيروت، ١٩٥٣، ص ٩.

والمصلحة العامة أو الخاصة ، فالسلوك لا يعتبر جريمة سواءً كان فعلاً أو امتناعاً عن تنفيذ التزام أمر به القانون وهو الترك إلا إذا كان يدخل ضمن البنيان القانوني للجريمة، حسب الأوصاف التي يقررها المشرع كنموذج قانوني لقيام أركان الجريمة المعاقب عليها بنص، و النص إما أن يكون نصاً قانونياً أو قاعدة شرعية.

وإن العناصر التي تقوم عليها الجريمة السلوك الذي يصدر عن شخص يتمتع بإرادة ويكون لهذا السلوك أثر في العالم الخارج يتجاوز حدود المصلحة التي تعود بالنفع المادي أو المعنوي على هذا الشخص ويرجع الضرر عن هذا الأثر على الغير بحيث يمس بالمصالح الأساسية التي يقررها القانون و الشرع، و بالتالي فالتجريم يقوم على صفة أساسية هي جلب المنفعة أو دفع المضرّة، أي إبعاد ما يفسد المصلحة، بالتالي فالضرر هو أحد مناطات التجريم والعقاب بالمفهوم القانوني عند فقهاء القانون .^٢

كما أن السلوك الإنساني الصادر عن إرادة ما والذي يتجه نحو إحداث أثر قانوني يحدث ضرراً أو يشكل خطراً على مصلحة حقيقية، أو مصلحة مشروعة يحميها القانون أو الشرع، لكونها ذات أهمية لقيام كيان هذا المجتمع و استمراره، فإن هذا السلوك و رغم الضرر الذي ينتج عنه، أو الخطر المتوقع أن يحدثه، يمكن لمن صدر منه أن يفلت من العقاب لتوفر سبب من أسباب الإباحة والذي إن تحقق فإنه يخرج الفعل من نطاق التجريم و يرجعه إلى أصله من المشروعية والإباحة، إلى أن شملها النموذج الشرعي و القانوني للتجريم فأصبحت بمقتضاه جريمة يعاقب عليها الشرع أو المشرع، غير أن المشرع إذا ما رأى تعارضاً بين مصلحتين أصبح لزاماً عليه أن يوفر الحماية لأحدهما، ويهمل الأخرى بسبب ترجيح أحد المصلحتين على الأخرى، والأثر المترتب على ذلك قطعاً هو نفي صفة اللامشروعية عن السلوك .^٣

وعلى ذلك فقد تضمن قانون العقوبات السوري عدداً من النصوص التي كفلت حماية المصلحة العامة وكذلك التصدي لأي خطر قد يتعرض له المجتمع والذي تشكل حرية العمل جزءاً هاماً من كيانه، حيث نص على أنه " إذا كانت الجنحة غير مقصودة أو كان عقابها الحبس أقل من سنتين قضى بحجز الفاعل في المأوى

^١ بهنام، رمسيس، النظرة العامة للقانون الجنائي، ط٣، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٧، ص ٥٦٧ - ٥٦.

^٢ سليمان، عبد المنعم، أصول علم الاجرام والجزاء، المرجع السابق، ١٩٩٦، ص ٢٤ - ٨٩.

^٣ حسني، محمود نجيب، الفقه الجنائي الإسلامي، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٢١٩ - ٢٢٠.

الإحترازي إذا ثبت أنه خطر على السلامة العامة " ، ونص أيضاً على أنه " من لحكم عليه بعقوبة جنائية أو جنحية مانعة أو مقيدة للحرية واستفاد من إبدال العقوبة أو قانوناً بسبب العته، ومن حكم عليه بعقوبة من هذه العقوبات وثبت أنه مسموس أو مدمن المخدرات أو الكحول أو كان خطراً على السلامة العامة يقضى في الحكم بحجزه في مكان من المأوى الإحترازي ليعالج فيه أثناء مدة العقوبة " .^٢

المطلب الثاني

طبيعة جريمة التعدي على حرية العمل

إن تطور قانون العمل وكذلك قانون العقوبات وإدراجه لمجموعة جديدة من المستجدات على الساحة الاجتماعية وكل ما يتعلق بالعمل، أدى إلى أن يقترن ذلك بمقتضيات جزائية وردت لحماية العمال وقد جاءت لإرغام رب العمل على احترام القانون ، لأن الغاية من نصوص قانون العمل هي تنظيم حياة طرفي غير متكافئين اقتصادياً وفي الوقت ذاته فإن غاية قانون العقوبات هي ضمان سلامة المجتمع ومنع التعدي على أي حرية أو حق تهدد هذه المصلحة العامة، والتي في مقدمتها حرية العمل ، وفي سبيل تحقيق هذه الحماية فإنه يمكن تقسيم الحماية للحرية في العمل إلى الحماية التي تطل القصر وكذلك فئة المعاقين وأيضاً تشغيل النساء، وذلك وفق قانون العقوبات وقانون العمل السوري انطلاقاً من أن تشغيل هذه الفئات بما يخالف القانون ويخالف طبيعتها إنما لها طبيعة التعدي على حرية العمل وذلك كما يلي:

الفرع الأول: الحماية الجزائية لتشغيل القصر في قانون العمل السوري والقوانين الأخرى

^١ المادة ٢٣١ / ٢ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

^٢ المادة ٢٣٣ / ١ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

^٣ بناني، محمد سعيد، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، ج٢، المجلد ١، مطبعة النجاح الجديدة، ٢٠٠٧، ص ٤٣٦.

رتب المشرع السوري ضمن قانون العمل عقوبات على رب العمل في حالة مخالفته لشروط تشغيل القصر منها ما هو متعلق بمخالفة السن الأدنى للتشغيل وانعدام الرخصة من الولي ومخالفات أخرى متعلقة بظروف تشغيل القصر، وذلك كما يلي:

أولاً: الجزاء المترتب على مخالفة السن الأدنى للتشغيل

إن ضرورة تحديد سن أدنى للتشغيل كمعيار دولي تقابلها في القانون الداخلي القواعد التي ترد في قوانين العمل، فقد نص قانون العمل السوري على أنه: "يمنع تشغيل الأحداث من الذكور والإناث قبل إتمام مرحلة التعليم الأساسي أو إتمام سن الخامسة عشرة من عمرهم أيهما أكبر"، والذي يعتبر قاعدة آمرة مرتبطة بالنظام العام الاجتماعي، لذلك أخضع المشرع صلاحية الرقابة لمفتشي العمل من خلال زيارتهم التقفدية و يتفحص عقود العمل للتأكد من عدم تشغيل رب العمل لعمال أحداث قصر تقل أعمارهم عن أهلية العمل التي نص عليها القانون، فلا يجوز بأي حال من الأحوال توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة إلا في الحالات التي يستثنىها القانون، وقد نص قانون العمل السوري^١ على هذا الاستثناء بأنه "يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل الأحداث الذين يشتغلون في الصناعات المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أفراد العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الخال"، وقد رتب المشرع السوري على مخالفة هذه الأحكام عقوبات جزائية تتمثل بالغرامة وفي حالة التكرار فإنه يمكن تشديد العقوبة والعلة في ذلك هو زيادة اللجوء إلى تشغيل القصر، حيث يفضل صاحب العمل تشغيل القصر لأنهم ضعفاء في مطالبتهم بحقوقهم كاملة فيقنعونهم بأقل أجر، ولا يوفر لهم ما يستلزم الاستخدام من تأمينات اجتماعية وصحية وغيرها وذلك تهريباً من النفقات والتزامات التشغيل، وتؤدي هذه العوامل إلى الزيادة في ظاهرة البطالة فيشغل الصغار مكان الكبار مما يترتب عنه عدم التوازن في المجتمع.

ثانياً: تشغيل القصر في الأعمال الليلية

^١ المادة ١١٣ / ١ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

^٢ بخدة، مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الامل، عمان، ٢٠١٤، ص ١٣٥.

^٣ المادة ١١٨ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

^١ حيث نص المشرع السوري على أنه "يحظر تشغيل الحدث في العمل الليلي" ، وإن ما يلاحظ أن غالبية الدول العربية فرضت الجزاء على مخالفة القواعد المتعلقة بتشغيل القصر ليلاً وذلك حرصاً منها على حماية القاصر العامل و تتراوح العقوبة بين الغرامة التي تختلف قيمتها من دولة إلى أخرى ، إلا أن المشرع العراقي يعتبر المشرع الوحيد الذي أقر مباشرة عقوبة الحبس و ذلك لردع المخالفين و لإضفاء حماية خاصة للعامل الحدث^٢ .

ثالثاً: الجزاء المترتب على تشغيل القصر في الأشغال الخطيرة والمضرة بالصحة

فقد نص قانون العمل السوري على أنه: "يحظر تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات يومياً على أن تتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة كاملة وتحدد هذه الفترات بحيث لا يشتغل الحدث أكثر من ثلاث ساعات متصلة"

وأيضاً "لا يجوز تكليف الحدث بساعات عمل إضافية مهما كانت الأحوال أو إبقاؤه في محل العمل بعد المواعيد المقررة له ولا تشغيله في أيام الراحة"^٣ .

هذا وتلجأ بعض الدول العربية إلى تحديد الأعمال الخطرة أو المضرة بصحة القاصر بواسطة قوائم مفصلة وتحرم عملهم فيها أو تقيده في بعضها ببلوغ سن معينة وبشروط خاصة مثل العمل في المحاجر والإشعاعات المعدنية واستخراج البترول والغاز والعمل أمام الأفران وسبك المعادن وتداول المفرقات والمبيدات الحشرية والعمل في المسالخ والمدايح ، وعلى الرغم من وجود هذه الأحكام الخاصة بحماية هذه الفئة فإن التجاوزات لها عديدة، و تكاد أن تكون بشكل علني بسبب الإهمال من طرف الهيئات المكلفة بالرقابة وما يلاحظ هو أن عدم الامتثال لهذه الأحكام غالباً ما يكون في القطاع الخاص الذي يسعى إلى تشغيل الأيدي

^١ المادة ١١٤ / د من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

^٢ نصت المادة ٢٥١ من قانون العمل العراقي على أنه "إذا كانت المخالفة تتعلق بتشغيل الأحداث ليلاً، في الأعمال الشاقة أو المرهقة أو الضارة، أو في الأعمال التي لا تسودها ظروف عمل صحية أو أخلاقية يعاقب المخالف بالحبس مدة لا تقل عن عشر أيام و بغرامة لا تقل عن مئة دينار .

^٣ المادة ١١٤ / أ - ب من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

^٤ قرار وزاري رقم ١٨ لسنة ١٩٧١ المتعلق بتحديد الصناعات التي يحظر تشغيل الأحداث بها، الكويت.

العاملة الرخيصة من فئة الأطفال يستغلون عادة في أعمال تتطلب مجهود يفوق سنهم، في عمليات الشحن والتفريغ وأشغال البناء والتنظيف والدهن مما يعرضهم لخطورة والضرر.

الفرع الثاني: الحماية الجزائية الخاصة لتشغيل المعاق

تحظى طبقة العمال المعوقين في التشريع السوري بعناية ومعاملة خاصة من خلال التشريعات العمالية المتعاقبة التي تتضمن أحكاماً تتناسب وطبيعة العاهة التي تعاني منها هذه الفئة، وعلى هذا فإننا سنبحث في حماية المشرع السوري لهذه الفئة، والجزاءات التي تترتب على مخالفة رب العمل لهذا النص وذلك من خلال ما يلي:

أولاً: حماية قانون العمل السوري لفئة المعاقين في العمل

نص قانون العمل السوري على أنه " يحتفظ كل عامل أصبح معوقاً لسبب من الأسباب بعمله الذي يشغله ويسند إليه عمل يلائم نوع إعاقته بعد تأهيله إلا إذا تعذر ذلك لحدة إعاقته أو لطبيعة العمل الموكل إليه ويحدد ذلك بموجب تقرير طبي معتمد من طبيب العمل "

" ويجوز لصاحب العمل عندما يصبح مردود العامل المعوق قد تدنى بشكل ملحوظ بموجب شهادة طبية إجراء تخفيضات في الأجر من خلال شروط تحدّد بقرار من الوزير " .

عموماً فإن مختلف التشريعات العمالية المقارنة، أحاطت عملية تشغيل المعوقين بحماية قانونية خاصة تشمل على جوانب متعددة منها ما هو متعلق بضرورة تخصيص مناصب شغل للمعوقين في حدود نسب معينة تستجيب لشروط التأهيل المطلوبة، وذلك لتحقيق مبدأ المساواة في تنفيذ العمل بين مختلف فئات العمال مع إمكانية منحهم بعض الحقوق التي تتفق مع حالتهم ووضعيتهم المهنية الخاصة مع ضرورة منح رخص تغيب وعطل خاصة للعمال المعوقين لإعادة تأهيلهم المهني أو إجراء المعاينة الطبية المطلوبة بصورة فردية ومستمرة

^١ عيسى، آيات عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، ٢٠٠٣، ص ٢١٠.

^٢ المادة ١٣٠ / أ - ب من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

أو غيرها من الإجراءات التي تتطلبها كل حالة من الحالات الخاصة للإعاقة والممكن تنظيمها وضبطها بواسطة الاتفاقيات الجماعية.^١

ثانياً: الجزاءات التي تترتب على مخالفة نصوص تشغيل المعوقين

نص قانون العمل السوري على أنه: "على أصحاب العمل الذين تسري عليهم أحكام هذا الفصل استخدام من ترشحهم لهم المكاتب العامة للتشغيل من واقع سجل قيد المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا وذلك بنسبة ٢% بالمئة من مجموع عدد عمالهم".

ونص أيضاً على جزاء مخالفة هذا النص بأنه: "في حال عدم تقيد صاحب العمل بتشغيل النسبة المحددة في الفقرة أ من هذه المادة يجب عليه دفع بدل نقدي يعادل الحد الأدنى لأجور هؤلاء العمال يودع في حساب خاص للمعوقين لدى الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات من أجل تمويل المشاريع المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر الخاصة بهم".^٢

هذا ونجد من خلال النص السابق بأن المشرع السوري لم ينص على عقوبة رادعة للمستخدم الذي يخالف قواعد تشغيل المعوقين، حتى وإن دفع الاشتراك في حساب صندوق خاص لتمويل نشاطات مشاريع المعوقين، فهذا لا يكفي لإعادة إدماج الشخص المعاق في المجتمع والتغلب على إعاقته التي لا دخل له فيها أحياناً ويقعد عالية على المجتمع وكان على المشرع أن يحذو حذو التشريعات الأخرى العربية المقارنة مثل التشريع المصري والتشريع اللبناني والتشريع المغربي.

^١ هدي، بشير الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة، الجزائر، ٢٠٠٢، ص ١٨٧.

^٢ المادة ١٣٦ / أ - ج من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

فعلى سبيل المثال فقد نص المشرع المصري على عقوبات جزائية عند معاقبة المخالفات الخاصة بتشغيل هذه الفئة من العمال تتمثل في معاقبة صاحب العمل الذي يشغل خمسين عاملاً فأكثر دون أن يشغل ضمنهم عمالاً معوقين، فالمخالف لنص المادة ٩ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بعدم استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة المختصة يتعرض لغرامة لا تتجاوز ١٠٠ جنيه والحبس مدة لا تتجاوز شهراً أو بإحدى هاتين العقوبتين وهذا حسب نص المادة ١٦ فقرة ١ من نفس القانون ٣٩ لعام ١٩٧٥ السالف الذكر.

كما يمكن للجزاء أن يكون بصورة أخرى كالإلزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للمعوق المؤهل الذي يرشح له وامتنع عن استخدامه مبلغاً يساوي الأجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها لا تزيد عن سنة، ويزول الإلزام إذا قام بتعيين المعوق لديه أو التحقق المعوق فعلاً بعمل آخر وذلك من تاريخ تعيينه أو التحاقه بالعمل، وعلى صاحب العمل تنفيذ الحكم بإلزامه بأدائه المبلغ المذكور خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره والاستمرار في هذا الأداء شهرياً في الميعاد المحدد بالحكم .^٢

وأيضاً وفي التشريع المصري، فإنه وفي حالة امتناع صاحب العمل عن أداء الأجر أو المرتب المشار إليه إلى المعوق في الميعاد المقرر فإنه يجوز تحصيله بناء على طلب العامل بطريق الحجز الإداري وأدائه إليه دون أي مقابل أو أية رسوم من أي نوع كانت، ولا يستفيد المعوق إلا من أول حكم يصدر لصالحه، وفي حالة تعدد الأحكام بإلزام أصحاب العمل بالدفع عند تعددهم تؤول إلى وزارة الشؤون الاجتماعية المبالغ المحكوم بها في الأحكام الأخرى وذلك طبقاً للأوضاع المنصوص عليها قانوناً ، كما تتعدد العقوبة بتعدد الذين^٣ وقعت في شأنهم هذه الجريمة، كما تتعدد العقوبة بتعدد الامتناع عن تشغيل المعوق الواحد، ويعاقب أيضاً رب العمل بعدم إمساك سجلات خاصة للمعوقين وبإخطار الأجهزة المختصة ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالي وعدد

^١ القانون رقم ٣٩ لعام ١٩٧٥ والمعدل بالقانون رقم ٤٩ لعام ١٩٨٢ بشأن تأهيل المعوقين، الجريدة الرسمية العدد ١٨ لعام ١٩٨٢.

^٢ العجوز، المرجع السابق، ١٩٩٧، ص ٤٨٦.

^٣ علي، محمد أنور حامد، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٣٤٩.

الوظائف التي يشغلها المعوق وأجورهم في حالة مخالفة هذه الأحكام الواردة في المادة ١٠ من قانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بالحبس مدة لا تزيد عن شهر وبغرامة لا تجاوز مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين .

الفرع الثالث: الحماية الجزائية الخاصة بتشغيل النساء

إن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة، وكذلك متطلبات العادات والتقاليد والتربية الأخلاقية التي تفرضها تعاليم ديننا الحنيف، جعلت المشرع السوري يخص المرأة العاملة بقواعد وأحكام خاصة في مجال العمل، تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال التي يجب أن تقوم بها المرأة، بناءً على هذا سوف نقسم الدراسة إلى الأحكام الخاصة بتشغيل النساء في الأعمال الخطرة، وكذلك مخاطر تشغيلهن ليلاً وذلك كما يلي:

أولاً: الأحكام الخاصة بتشغيل النساء في الأعمال الخطيرة

شهد تاريخ العمل على ظروف العمل الخاصة بالمرأة وما تعرضت له من استغلال مشين في مناجم الفحم ومصانع الغزل والنسيج في عدد من الدول على رأسها بريطانيا وفرنسا خلال السنوات الماضية، الأمر الذي حرك عجلة البحث والكفاح من أجل وضع نصوص قانونية معقولة لتنظيم ظروف العمل بصورة أفضل لهؤلاء النساء ، وقد حرصت تشريعات العمل على تنظيم تشغيل النساء في قانون العمل، فأرست قواعد عامة تؤكد جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال على النساء دون تمييز بينهم، حيث وضعت هذه القواعد استناداً إلى تكوين الخلق للمرأة وأنها بطبيعتها أضعف من الرجل وأقل قدرة على تحمل المشقة منه، وما تقوم به المرأة من واجبات أساسية لرعاية الأسرة، وما تتعرض له من أمور طبيعية خلقت من أجلها.

حيث تخضع النساء العاملات من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال، طبقاً لمبدأ منع التمييز بين العمال لأي سبب من الأسباب، واعتبار أي نص قانوني أو اتفاقي أو عرفي من شأنه تكريس التمييز بين العمال على أساس عرقي أو جنسي أو ديني أو ما إلى ذلك باطلاً عديم

^١ بصيفي، مزبود، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، جامعة وهران كلية الحقوق، ٢٠١٨، ص ١٣٣.

^٢ عمارة، علي، قانون العمل الجديد، د.د.ن، ٢٠٠٦، ص ٤٧٢.

^٣ علي، المرجع السابق، ٢٠١٢، ص ٣٠٢.

الأثر بنص القانون ، حيث نص قانون العمل السوري على أنه: "مع عدم الإخلال بأحكام المواد الواردة في هذا الفصل تسري على النساء العاملات جميع الأحكام النازمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم" ، إلا أن الإقرار بهذه المساواة لا يمكن أن يعني بأي شكل من الأشكال إغفال الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية التي تقتضي أن تختص المرأة العاملة ببعض الأحكام الخاصة التي تنظم شؤون عملها وهذه الأحكام تكون واجبة المراقبة من قبل مفتشي العمل، وينبثق عن مخاطر تشغيل النساء مجموعة من النقاط، لعل من أهمها ما يلي:

حيث أنه إذا كانت المخاطر التي يتعرض لها العامل بصفة عامة، فإن هذه المخاطر لها تأثير أكبر على المرأة العاملة، لأن تكوينها البيولوجي والبدني أضعف من تكوين الرجل، ولا تتمكن من مقاومة هذه المخاطر، يضاف إلى ذلك أن المرأة العاملة لا تقتصر مسؤوليتها على مجرد أداء عمل، وإنما تتحمل مسؤوليات اجتماعية أخرى ، حيث نص قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠ على أنه " تحدد بقرار من الوزير الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها " .

وقد توسع المشرع المصري في حماية النساء فنجده أفرد حماية خاصة لهم، وذلك بمنع تشغيلهن ليلاً في أية منشأة صناعية في الفترة الممتدة من الساعة مساءً والسابعة صباحاً ، وكذلك يشمل الحظر المنشأة التي يجري فيها تصنيع المواد وتعديلها وتنظيفها وإصلاحها وإعدادها للبيع، بما في ذلك المنشأة التي تعمل في مجال بناء السفن أو في توليد أو تحويل أو توصيل الكهرباء أو المنشأة التي تعمل في مشروعات البناء والهندسة المدنية بما في ذلك الأعمال الخاصة بالهدم والتعديل والصيانة ، كما أورد حماية النساء أخلاقياً

^١ سليمان، احمد، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ٢٠١٥، ص٢٦٧.

^٢ المادة ١١٩ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

^٣ عبد الحليم، سلامة عبد التواب، احكام العمل الليلي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية وقانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص٢٣.

^٤ المادة ١٢٠ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

^٥ المادة ١ من القرار رقم ١٨٣، الصادر في ٦ سبتمبر ٢٠٠٣، بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً، وزارة القوى العاملة والهجرة، جمهورية مصر العربية.

^٦ المادة ٢ / ١ - ٢ - ٣ من القرار السابق نفسه.

وذلك بحظر بعض الصناعات والأعمال في الملاهي، نوادي القمار الشقق المفروشة، صالات الرقص التي لا تخضع لوزارة السياحة، أما بخصوص الحماية الصحية للنساء فمنع المشرع المصري عمل المرأة في صنع الكحول وتحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال الشاقة والعمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو المركبات المعدنية التي تحتوي على الرصاص، الزئبق، أول أكسيد الكربون المبيدات وغيرها من المواد المضرة بصحة النساء.

ثانياً: منع تشغيل النساء ليلاً إلا في حالات خاصة

اهتمت منظمة العمل الدولية بعمل المرأة وحمايتها، حيث شكل عمل النساء في الليل موضوع اهتمام من قبل منظمة العمل الدولية، والتي اتجهت إلى منعه في الصناعة، لذلك فقد أقر مؤتمر العمل الدولي عام ١٩١٩ الاتفاقية عدد ٤ المتعلقة بالعمل الليلي، والتي قضت بعدم جواز تشغيل النساء خلال الليل بغض النظر عن العمر في أية مؤسسة صناعية سواء كانت عامة أو خاصة ، وقد لحقت هذه الاتفاقية مراجعتان الأولى بمقتضى الاتفاقية رقم ٤١ لعام ١٩٤٣، والثانية بمقتضى الاتفاقية عدد ٨٩ لعام ١٩٤٨، وقد ألحق بروتوكول إضافي للاتفاقية عدد ٨٩ لعام ١٩٩٠، وقد اهتمت هذه التعديلات بإدخال بعض المرونة على تنفيذ مبدأ منع عمل الليل، مع السماح بتكييفه مع ظروف بعض الصناعات أو المناطق وكذا احتياجات العمال .

٣

١ المادة ١ من القرار رقم ١٠٠ الصادر في العام ٢٠٠٣ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً وزارة القوى العاملة والهجرة جمهورية مصر العربية
٢ عرفت الاتفاقية مؤتمر العمل الدولي عام ١٩١٩ عدد ٤ المتعلقة بالعمل الليلي فترة الليل بأنها " الفترة الممتدة إلى إحدى عشرة ساعة متتالية على الأقل من بينها المدة الواقعة بين الساعة العاشرة مساءً و الساعة الخامسة صباحاً "
٣ حسن، المرجع السابق، ٢٠١٣، ص ١٣٧.

أما المشرع السوري فقد نص على منع العمل ليلاً للنساء وذلك من خلال النص على أنه: " تحدد بقرار من الوزير الأعمال والحالات والمناسبات التي يجوز فيها تشغيل النساء في فترة العمل الليلي "

وقد كشفت الدراسات العديدة التي تناولت آثار العمل الليلي على العمال وصحتهم وخاصة النساء على مضاعفات صحية كالاضطراب في النوم من خلال وضع العاملة تحت ضغط مزدوج، فهي من ناحية مجبرة على أداء العمل في فترة الركود الجهاز العصبي، وهذا يتطلب جهد إضافي من جانبها ومن ناحية أخرى يجب على العاملة أن تنام في فترة النشاط النهاري، لذلك يكون العمل الليلي أكثر إرهاقاً من العمل النهاري.

وقد وضع المشرع السوري الجزاءات التي تترتب على مخالفة نصوصه التي تتعلق بتشغيل النساء في الأماكن الخطرة أو ليلاً أو الأمور الأخرى التي تشكل خطراً عليهن، حيث نص بأنه " مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر تطبق بحق المخالفين لأحكام هذا القانون العقوبات المحددة في المواد التالية " ، ونص أيضاً بأنه: "يعاقب كلّ صاحب عمل يخالف أحكام المادة ١٢٠ بغرامة لا تقل عن خمسة ٥٠٠٠ آلاف ليرة سورية ولا تزيد على ١٠٠٠٠ عشرة آلاف ليرة سورية" ، كما نص قانون العقوبات السوري على أنه: "يعاقب بالحبس التكميلي وبالغرامة من ٢٥ إلى مائة ليرة اصاحب الحانة الذي يستخدم في حانته بنات أو نساء من غير أسرته دون الحادية والعشرين من العمر " .

^١ المادة ٢٠ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

^٢ عبد الحلیم، سلامة عبد التواب، احكام العمل الليلي، المرجع السابق، ٢٠٠٧، ص ٢١.

^٣ المادة ٢٥٥ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

^٤ المادة ٢٦٥ / ب من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

^٥ المادة ٦١٣ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

المبحث الثاني

حرية العمل بين التجريم والإباحة

تعد حقوق الإنسان الاقتصادية من أكثر الحقوق تأثيراً في حياة الفرد والجماعة ولما كان حق العمل هو من حقوق الإنسان ذات الطبيعة الاقتصادية فضلاً عن أنه يعتبر أمناً للفرد وكذلك للمجتمع، فإذا كانت حقوق الإنسان تتعلق بحسن بقائه فإن حق العمل يتعلق ببقاء ذاته.

وتأكيداً على أهمية هذا الحق فقد تم النص على حق العمل في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث جاء فيه "لكل شخص الحق في العمل وفي اختيار عمله وفي شروط عادلة ومرضية"، وكذلك جاء العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ليرتب التزاماً قانونياً يتألف من شقين أولهما الاعتراف بحق العمل وثانيهما اتخاذ تدابير لصون هذا الحق تتجسد من خلال شروط عادلة ومرضية، وانطلاقاً مما سبق فإننا سنتناول في هذا المبحث كلاً من نطاق حرية العمل من جهة وكذلك حدود نصوص التجريم في الجرائم المخلة بحرية العمل وذلك من خلال المطالبين التاليين:

المطلب الأول

نطاق حرية العمل

إن البحث في نطاق حرية العمل إنما يتطلب منا أن نميز بين مرحلتين متكاملتين، وهما: المرحلة الأولى وتبحث في التدخل التشريعي الغير منظم والغير متضمن النصوص القانونية، وهي المرحلة التي كانت تقوم على رسم السياسات العامة لتنظيم علاقات العمل بدون أن يتم التطرق إلى جوهر علاقات العمل التعاقدية أو البحث في مدلول الحرية التعاقدية، أما المرحلة الثانية، فهي التي ساد فيها التدخل التشريعي القائم على وضع

^١ المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨.

النصوص القانونية التي تنظم هذه العلاقة بغاية تميمتها وتعزيز مدلول الحرية التعاقدية، وسنبحث في هاتين المرحلتين في الفرعين التاليين كما يلي:

الفرع الأول: التدخل التشريعي الغير مقنن

حيث ساد في هذه المرحلة التدخل التشريعي الذي اقتصر على الصفة التنظيمية العامة وذلك من خلال رسم السياسات الاقتصادية والاجتماعية العامة في ساحات العمل وذلك بما يتناسب مع رؤية الدولة لهذا العمل وذلك بما يخدم مصالحها العليا وبغض النظر عن مصالح العمال ، حيث أنه قام بتنظيم علاقات العمل في بعدها الاجتماعي دون أن يتناول بعدها الفردي وبدون أن يكون باعثة في ذلك تحقيق العدالة الاجتماعية، ويتبين ذلك من خلال استعراض القوانين التي تدخل بها المشرع في هذه المرحلة وهذا ما سنبحث به تالياً:

٢

أولاً: الحرية التعاقدية وعمالة الأطفال

حيث أن أول عمليات التدخل التشريعي في فرنسا والتي وضعت القيود على الحرية التعاقدية في مجال العمل فقد تناولت عمل الأطفال، والتي أتت مع قانون ٢٢ / ٣ / ١٨٤١ والذي قام بتحديد سن التشغيل^٢ بثمانى سنوات على الأقل، ومنع أيضاً تشغيل الأطفال دون ١٣ سنة ليلاً وحدد مدة العمل ما بين ٨ - ١٢ ساعة ووجبة طعام بالنسبة للأطفال بين ٨ - ١٢ سنة، و ١٢ ساعة عمل مقسمة على مرحلتين للأطفال ما بين ١٢ - ١٦ سنة.

إلا أنه وعلى الرغم من هذا القانون وأهميته على صعيد عمل الأطفال فقد بقيت حرية التعاقد قائمة على مفهوم العرض والطلب تملك الهامش الأكبر في تنظيم عمل الأطفال في المنشآت الصغيرة والتي كانت تشكل

^١ الخطيب، محمد عرفان، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، مجلة الشريعة والقانون، العدد ٤٧، ٢٠١١، ص ٢٣.

^٢ حتى نهاية القرن التاسع عشر لم يكن هناك أي تنظيم قانوني لعمل الأطفال، وإن الذي شجع على عمل الأطفال هو قسوة الظروف وعمل البالغين وزيادة نسبة الأطفال بشكل ملحوظ نتيجة ظروف الحياة وانخفاض معدل الوفيات، مما أمن طبقة اجتماعية ذات إنتاجية اقتصادية مقبولة دون أن يكون هناك أية معوقات أخلاقية تمنع تشغيلها، فبرز في العام ١٨٤٠ ما يعرف بمفهوم الأسرة العاملة فكان الرجل يكسب ٢ فرنك والمرأة فرنك واحد والطفل سنتيم واحد، فكانت القاعدة بسيطة وهي ان الرجل يكسب ضعف المرأة والمرأة تكسب ضعف الطفل.

^٣ سبق هذا القانون محاولات تشريعية متواضعة أهمها قانون ٣ / ١ / ١٨١٣ الذي حدد سن تشغيل الأطفال بالخامسة بذات الوقت الذي حظر فيه بعض الأعمال في أعماق المناجم للأطفال دون سن العاشرة، ومن ثم قانون ٢٢ / ٢ / ١٨٥١ والذي حدد ساعات عمل الاطفال بعشر ساعات.

الغالبية العظمى من النشاط الإقتصادي في ذلك الوقت، إذ أن نطاق تطبيق القانون لم يكن شاملاً للحرف والأعمال الصغيرة بل فقط المنشآت الكبيرة والأعمال الكبيرة التي تستلزم الآلات وكذلك المنشآت التي يعمل بها أكثر من عشرين عاملاً، كما أن القانون أثار العديد من المشاكل وخاصة فيما يتعلق بجهة اختلاف يوم العمل بين الأطفال والبالغين والنساء، علاوة عن تقاعس مفتشي العمل عن تطبيق القانون بشكل عادل ومنصف سواء أكانوا مستشارين لأصحاب العمل أو أصحاب العمل الغير مباشرين، فضلاً عن تذرعهم بأن أهالي الأطفال قد عارضوا تطبيق القانون.^١

ثانياً: الحرية التعاقدية وتنظيم العمل

حيث صدرت في تلك الفترة العديد من التشريعات في فرنسا والتي عملت على تنظيم العمل، ومنها القانون الصادر في ٩ / ٩ / ١٨٤٨ والذي حدد ساعات العمل ب ١٢ ساعة عمل، وكذلك القانون الصادر في ١٧ / ٥ / ١٨٥١ والذي حدد القطاعات التي يمكن للعامل العمل فيها لأكثر من ١٢ ساعة كقطاع الطباعة على سبيل المثال، وأيضاً القانون الصادر في ٢٤ / ٦ / ١٨٥١ حول العمل في بعض المنشآت، والقانون الصادر في عام ١٨٩٢ حول مسؤولية المرأة العاملة في العمل الذي حدد ساعات العمل ب ١١ ساعة عمل، ومن ثم القانون الصادر في ٣٠ / ٣ / ١٩٠٠ الذي يتعلق بتخفيض ساعات العمل في اليوم إلى ١٢ ساعة عمل.

أما فيما يتعلق بعطلة العمل الأسبوعية فقد أقرها القانون الفرنسي الصادر في ١٨ / ١١ / ١٨١٤ تحت ضغط الكنيسة، إلا أن النص لم يتم تطبيقه ولا احترامه حتى تاريخ قانون ١٢ / ٧ / ١٨٨٠ حيث تم إلغاؤه، كما أنه ومنذ العام ١٨٩٢ وحتى تاريخ صدور قانون ١٣ / ٧ / ١٩٠٦ فقد بدأت تتغير النظرة إلى مضمون ودلالة العطلة الأسبوعية بكونها ضرورة أساسية للعائلة وللأطفال، فعمل القانون على تكريس هذه العطلة،

^١ أعيد طرح هذا السؤال في العام ١٨٧١ وفي العام ١٨٧٤ ثم بتاريخ ١٩ / ٥ / ١٨٧٤ صدر قانون جديد حول عمل الاطفال والطفلات في الصناعة وطبق على جميع القطاعات ومختلف المنشآت فأصبح سن التشغيل هو ١٢ سنة ومدة العمل هي ١٢ ساعة عمل، ومن ثم صدر القانون بتاريخ ٢٢ / ٣ / ١٨٨٢ حول السن الإلزامي لعمل الأطفال ما بين ٦ و ١٣ سنة، فمنع تشغيل الأطفال أقل من ١٦ سنة لأكثر من عشر ساعات والأطفال ما بين ١٦ - ١٨ سنة حد أقصى للعمل ب ١١ ساعة عمل.

وبموجب قانون ١٨٩٤/١١/١٨ فقد تم حظر العمل في أيام الأحد والعطل الرسمية التي يتم تحديدها من قبل الدولة، وقد كان وراء صدور هذا القانون أسباب دينية وسياسية ترتبط بسياسة الدولة ولم تكن لأسباب اجتماعية على الإطلاق.

ثالثاً: الحرية التعاقدية وتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية

حيث أنه ومنذ العام ١٨٩٠ فقد ثارت نقاشات عديدة حول حق الحكومة في أن تتدخل بهدف ضمان تطبيق شروط العمل الصحية والمهنية تحت مسمى المصلحة العامة وكذلك احترام حرية النشاط الاجتماعي، ومن ثم تطورت التشريعات بهذا الخصوص بشكل بطيء حتى صدر التشريع بتاريخ ١٨٩٣/٦/١٢ والذي لم يتم بحظر عمل الأفراد في الأماكن الخطرة وإنما نص على إلزام أصحاب العمل بمراعاة شروط السلامة والصحة المهنية في هذه الأعمال، وقد تم تطبيق هذا القانون على الورش الصغيرة، أما المنشآت الكبيرة فلم يطبق عليها ذلك حتى صدور قانون ١١ / ٧ / ١٩٠٣.

رابعاً: الحرية التعاقدية والحرية النقابية

ويعود الفضل في هذا الجانب من حرية العمل إلى القانون الذي صدر بتاريخ ٢١ / ٣ / ١٨٨٤، والذي أسس لمفهوم الحرية النقابية وقام بوضع القواعد القانونية الأساسية للعمل النقابي وخاصة جهة الحق بتكوين نقابات وحق الأفراد في ممارسة العمل النقابي.

أما فيما يتعلق بواقع الحرية في التعاقد في العمل والظروف والشروط المتعلقة به في سوريا، فهي لم تنبعيدة عن تبني نفس التجربة التشريعية الفرنسية وذلك في إطار تنظيم العمل في بعده الجماعي التنظيمي أكثر من كونه تنظيمياً فردياً تعاقدياً وذلك من خلال العديد من التشريعات المأخوذة عن التشريع الفرنسي

^١ البرعي، احمد حسن و البرعي، رامي احمد، الوسيط في التشريعات العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٨٩.

حيث انه لا يمك لنا أن ننسى بأن سوريا في هذه الفترة كانت تحت ظل الانتداب الفرنسي والذي بدأت معه نواة الصناعة السورية، فكان لزاماً على الحكومة السورية أن تصدر العديد من القوانين التي تتعلق بالعمل، وسنقوم بذكرها وفقاً لتاريخ صدورها :^١

١. القرار رقم ٢٢٣ الصادر في ٦ تموز من العام ١٩٣٠ المتعلق باستخدام الأطفال والنساء.
٢. المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٢ الصادر في ١٨ ايلول من العام ١٩٣٥ والمتعلق بنقابات المهن والحرف.
٣. المرسوم الاشتراعي رقم ٣٢ الصادر في ١٤ حزيران لعام ١٩٣٦ والذي يتعلق بتشغيل النساء والأحداث.
٤. المرسوم الاشتراعي رقم ٦٢٨/أ. س الصادر في ٧ تشرين الثاني لعام ١٩٤٢ المتعلق بتحديد الأجور.
٥. قرار المندوب العام رقم ١٠٤ / ف.ث الصادر في ٣ آذار لعام ١٩٤٣ المتعلق بطوارئ العمل.
٦. المرسوم الاشتراعي رقم ٤٨ الصادر في ١٠ تموز لعام ١٩٤٣ المتعلق بمكتب الاستخدام.
٧. المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٧ الصادر في ٢١ تموز لعام ١٩٤٣ الخاص بتسريح العمال.

ويتضح من خلال التسلسل التاريخي بأن المشرع السوري لم يخرج في إطار فلسفته العامة عن المشرع الفرنسي، حيث كانت الغاية من أوائل عمليات التدخل التشريعي من هي حماية الفئات الأكثر ضعفاً في المجتمع وهي الأطفال والنساء، على الرغم أن الواقع كان مغايراً لهذه الغاية حيث كان من الواضح أن المقصود

^١ الخطيب، محمد عرفان، المرجع السابق، ٢٠١١، ص ٤٥.

هو فئة الأطفال في الدرجة الأولى وليس فئة النساء والسبب في ذلك أن طبيعة المجتمع السوري آنذاك كانت تتقبل فكرة عمل الأطفال بينما كانت تحارب وبشدة فكرة أن تعمل المرأة.^١

في المحصلة ومن خلال التشريعات الصادرة في كل من فرنسا وسوريا فإنه يتبين لنا بشكل جلي بأن عملية انعقاد العقد وإنهائه بقيت خلال تلك الفترة بعيدة عن اهتمامات المشرعين وتحكمها قواعد القانون المدني، بالتالي كان يجب الانتظار لحين يبدأ التدخل التشريعي الاجتماعي المقنن للقول بأن هناك جراً حقيقية منهما في آلية معالجة القضايا التي تتعلق بإبرام وإنهاء عقد العمل.

الفرع الثاني: التدخل التشريعي المقنن

بدأ الحديث في التشريع الفرنسي عن ضرورة ولزوم أن يسن تشريع خاص بالعمل، وقد بدأت تلك الفكرة بالظهور منذ العام ١٨٧٠ إلا أنها لم تتبلور حتى بدايات القرن العشرين، فجاء تحت تسمية " قانون العمل والرقابة الاجتماعية " ، وقد تم ذلك باجتماع أربعة كُتب قام بتقديمها ما كان يسمى بوزارة العمل والرقابة على الاجتماعية ، وقد تم التصويت عليها بموجب أربعة كتب رئيسية في الفترة ما بين ١٩١٠ - ١٩٢٧ ، إلا أنه وعلى الرغم من ذلك فقد بقي هذا القانون دون مستوى الطموحات المرجوة ما دفع بالمشرع الفرنسي إلى أن يقوم بتعديله في العام ١٩٧٣ .^٥

كما أن التعقيدات والتطورات التي شهدتها بيئة العمل في المجتمع الفرنسي قد دفعت الحكومة الفرنسية إلى إعادة النظر من جديد في هذا القانون فتم وضع دراسة حوله في العام ٢٠٠٤ بموجب تقرير virville

^١ الخطيب، ٢٠١١، ص ٤٦.

^٢ وبقيت هذه التسمية حتى العام ١٩٢٢، حيث تم حذف مصطلح الرقابة الاجتماعية والإبقاء على مصطلح قانون العمل، وقد تم تقسيم قانون العمل الفرنسي إلى قسمين، الأول تشريعي والثاني تنظيمي.

^٣ أحدثت وزارة العمل والعلاقات الاجتماعية العائلية والتكافل والشيخوخة الحالية بموجب القرار الإداري بتاريخ ٢٥ / ١٠ / ١٩٠٦، حيث حلت محل المجلس الأعلى للعمل المحدث بالقرار الإداري بتاريخ ٢٢ / ١ / ١٨٩١، وبالتالي أصبحت فكرة إحداث وزارة للعمل التي طرحت في العام ١٨٤٨ من قبل المفكر الفرنسي لويس بلان حقيقة واقعية.

^٤ الكتاب الأول حول الاتفاقيات المرتبطة بالعمل (قانون ٢٨ / ١٠ / ١٩١٠)، والكتاب الثاني حول تنظيم العمل (قانون ٢٦ / ١١ / ١٩١٢)، والكتاب الثالث حول التجمعات المهنية (قانون ٢٥ / ٢ / ١٩٢٧)، والكتاب الرابع القضاء والمصالحة والتحكيم والممثلين المهنيين (قانون ٢١ / ٦ / ١٩٢٤).

^٥ وبموجب هذا التعديل فقد تم تقسيم هذا القانون بداية إلى ثمانية أقسام ونمن ثم إلى تسعة، منها ما يتعلق بالاتفاقيات المتعلقة بالعمل وتنظيم العمل ونزاعات العمل والرقابة على العمل والتدريب المهني وما إلى ذلك.

ونتيجة لذلك فقد تم تعديل القانون بشكل كامل في العام ٢٠٠٧ ليصبح نافذاً في الاول من أيار من العام ٢٠٠٨ ، إلا أنه تجب الإشارة إلى أن هذا التعديل ذو طبيعة شكلية أكثر منه في المضمون، حيث أنه لم يتناول التفاصيل التي تتعلق بقانون العمل وإنما عدل في منهجية عرضه وأرقام مواده لكي تسهل قراءته وفهمه، فقام بتقسيم القانون إلى مبحث تمهيدي ومن ثم قسمه إلى ثمانية أقسام.

أما فيما يتعلق بالتشريع السوري، فقد بدأ الاهتمام التشريعي بعملية تقنين العمل في مرحلة الانتداب الفرنسي، حيث صدر قانون موجز يقوم بتنظيم شؤون العمل وكانت تحت تسمية " قانون العمل " وتم تقديمه للمجلس النيابي في العام ١٩٣٨، إلا أن نشوب الحرب العالمية الثانية أدى إلى منع ظهوره.

وبعد انتهاء الحرب قامت الحكومة بإصدار أول قانون للعمل تحت رقم ٢٧٩ بتاريخ ١١ / ٦ / ١٩٤٦ ، وقد استندت الحكومة السورية في إصدارها لهذا القانون إلى تجربة العديد من الدول العربية التي سبقتها إلى إصدار مثل هذه التشريعات، إضافة إلى تجربة المشرع الفرنسي .

وقد كانت غاية المشرع السوري من هذا القانون تعزيز الحماية القانونية للعمال السوريين، والعمل على إيجاد التوازن بينهم وبين أصحاب العمل في كل مهنة، وذلك من خلال تحديد حقوق وواجبات كل من الطرفين، فقد جاء في لائحة الأسباب الموجبة للقانون رقم ٢٧٩: أما المبادئ التي أوجد نصوصه فهي وجوب ترفيه حال العمال السوريين وتنظيم شؤونهم بصورة تجعلهم أداة صالحة في الإنتاج وركناً من أركان البلاد الاقتصادية، وكذلك تنظيم شؤون أرباب العمل في سائر المهن، وأيضاً تحديد حقوق كل فريق وواجباته نحو الآخر ونحو المجتمع .

وعلى الرغم من ذلك لم يلبي هذا القانون الطموحات المأمولة وخاصة أنه صدر في ظل وزارة ليست متخصصة وهي وزارة الاقتصاد الوطني، فكان يجب الانتظار حتى يتم إحداث وزارة متخصصة في قضايا

^١ الجريدة الرسمية العدد ٢٥ بتاريخ ١٣ / ٦ / ١٩٤٦.

^٢ سبقت بعض الدول العربية سوريا في مضممار التشريع الاجتماعي، ففي العراق صدر قانون العمل بتاريخ ٢٥ / ٤ / ١٩٣٦، ووضعت مصر قانون إصابات العمل بتاريخ ١٤ / ٩ / ١٩٣٦، ثم سنت قانون الضمان الإجباري للإصابات في ٦ / ٩ / ١٩٤٢، وفي هذا التاريخ أيضاً صدر قانون النقابات.

^٣ الخطيب، ٢٠١١، ص ٤٨.

العمال والعمل، وقد كان ذلك بإحداث وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بموجب القانون رقم ٢٧٦ بتاريخ ١٤/٨/١٩٥٦ والتي أصدرت بتاريخ ٥ / ٤ / ١٩٥٩ قانون العمل الموحد رقم ٩١.

وإنه ومن خلال التعمق في نصوص هذه القوانين فإنه يمكن لنا القول ببداية اهتمام المشرعين الفرنسي والسوري بالتدخل في مفهوم الحرية التعاقدية في عقد العمل وذلك في مرحلة الانعقاد أو الإنهاء وذلك من خلال التطبيق العملي للنظرية المدنية التعسف في استعمال الحق في قضايا العمل ولكن يحصر ذلك في نطاق خصوصية وطبيعة قانون العمل، وإذا كان تدخل المشرعين في الفرضية الأولى خجولاً حتى عهد قريب، فإنه تحول ليصبح تدخلاً فعلياً مع هذه المرحلة، وسنقوم بالبحث في هذه المراحل تباعاً وكمايلي:

٢

أولاً: الحرية التعاقدية وإنهاء العقد

بعد أن بقيت علاقة العامل بأصحاب العمل يحكمها مفهوم العرض والطلب لمدة زمنية طويلة فقد عمد المشرع الفرنسي منذ القانون الصادر في ٢٧ / ١٢ / ١٨٩٠ إلى تطبيق نظرية التعسف في استعمال الحق ذات المنشأ المدني على الحالات التي تتعلق بإنهاء العمل، إلا أن إقرار القانون لهذا المبدأ لم يرافقه الإقرار التطبيقي، فكان يجب الانتظار حتى صدور قانون ١٩ / ٧ / ١٩٢٨ حيث أعيد التأكيد على هذا المبدأ بموجب نصين قانونيين تم اعتبارهما في تلك الفترة بمثابة الثورة في التدخل التشريعي الحمائي، فقد تضمن الأول الشرط بأن يتضمن قرار الإنهاء السبب المدعى به، وتضمن الثاني منح الحق للمحكمة بأن تجري التحقيق حول ظروف وملابسات هذا الإنهاء.

إلا أن غموض النص وعدم وضوحه، وعلاوة على ذلك حداثة تطبيق هذا المبدأ في التشريع الفرنسي على قضايا العمل أدى إلى حصول العديد من التناقضات والجدل الفقهي والقضائي بين رجال الفقه وقضاة الموضوع (قضاة الدرجتين الأولى والثانية) من جهة وبين قاضي القانون (محكمة النقض) من جهة أخرى حول

^١ الجريدة الرسمية العدد ٧١ مكرر (ب) تاريخ ٧ / ٤ / ١٩٥٩.

^٢ ويقصد بإنهاء العقد في هذه الفرضية، هو الإنهاء الذي يتم من قبل صاحب العمل في إطار عقد العمل الغير محدد المدة أو ما يسمى بالتسريح، في حين أن الإنهاء المرتبط بعقد العمل المحدد المدة أو الإنهاء الذي يحصل من قبل العامل (الاستقالة) فهي تبقى خارج البحث.

دور صاحب العمل ومدى إلتزامه بأن يبرر قراره أو مجرد أن يذكر الباعث ومن المؤكد الاختلاف الكبير بين الأمرين.

حيث ذهب كل من قضاة الموضوع ورجال الفقه بغالبيتهم العظمى إلى القول بأنه بفضل هذا القانون فقد هدف المشرع إلى الضغط على أصحاب العمل لإلزامهم ببيان الباعث المقبول لإنهاءهم لعقد العمل بالشكل الذي سيؤدي إلى تغيير مصير العامل نحو الأكثر إيجابية، وأن التحقيق كذلك سيؤدي إلى إجبار أصحاب العمل على أن يسعى لتبرير وإثبات الشرعية في تصرفه هذا، بالتالي فقد ساد الاعتقاد بأن عبء الإثبات قد تم تعديله فأصبح على صاحب العمل أن يثبت عدم تعسفه في استعمال هذا الحق ، إلا أن ها التوجه لم يتفق مع ما ذهب إليه قضاة القانون، فقد قضت محكمة النقض في قرارها الشهير الصادر في ١٨ / ٣ / ١٩٣٠ إلى القول بأن " القانون الجديد لم يلغ القاعدة القانونية التي تقر بأن عبء الإثبات يقع على عاتق من وقع بحقه الإنهاء ويجب إثباته من قبل العامل.....وأن القانون إنما أراد أن يشجع المحاكم بأن لا تقبل التعسف في استعمال الحق في كل مرة يكون الخطأ فيها قد ارتكبه صاحب العمل في إطار ممارسته لحقه.....بالنتيجة فإن القانون لم يكن لديه إلا هدف واحد وهو أن يلزم المحاكم بالبحث ومناقشة سبب التسريح ".

واستناداً إلى هذه القاعدة فقد نقضت محكمة النقض وبشكل أوتوماتيكي كل القرارات التي كانت تعاقب أصحاب العمل لعدم بالاستناد إلى عدم الدقة او المصادقية في السبب المصرح به، وقد أسست محكمة النقض رأيها هذا على أن عقد العمل ليس إلا مجرد اتفاق بسيط لإرادتين، بالتالي فإن للطرفين، بالتالي لهما كامل الحق والحرية في أن يحددا أيضاً الشروط التي تتعلق بإنهاء هذا العقد فكانت بالتالي حريصة على التطبيق المدني الصرف لنظرية التعسف في استعمال الحق دون أن يترافق ذلك مع أية تطبيقات اجتماعية .

٢

^١ العدوي، جلال علي و سليم، عصام أنور، قانون العمل منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٥، ص ٦٠.

^٢ أوضح p.d Ollier بأن محكمة النقض هي التي حرقت اتجاه القضاء الأدنى، حيث أنه في كل مرة يعمد فيها قضاء الموضوع إلى استبعاد الدوافع الغير مقبولة أو الغير موثوقة كانت قراراتهم تنقض بحجة انتهاك الحق الدستوري.

إلا أن موقف محكمة النقض بدأ بالتحول مع اقتناعها بخصوصية وطبيعة علاقات العمل فعمدت إلى اعتبار الإنهاء غير مشروعاً كلما كان مترافقاً مع الخطأ أو الغش، وبما ينطوي على اعتداء على كرامة العامل، وبالتالي فقد تم اعتبار مثل هذا التوجه بالحدث الذي يمثل انعطافاً تاريخياً في فهم علاقات العمل التعاقدية وخاصة في مجال إنهاء العقد لجهة توضيح المسؤولية القانونية لصاحب العمل والتخفيف بشكل إفرادي من عبء الإثبات المفروض على العامل، فبدأت أولى الخطوات المتمثلة باستبدال نظرية التعسف في استعمال الحق ذات الطابع المدني بنظرية وجود السبب الحقيقي والجاد في إنهاء العقدات المنشأ الاجتماعي مع ما ترتب على ذلك من التلطيف الكبير لعبء الإثبات وترتيب المسؤولية القانونية عن إنهاء عقد العمل على عاتق صاحب العمل لصالح العامل، بالتالي فقد توقف الإنهاء عن أن يكون قانوناً شبه مزاجي ليصبح قانوناً عقلانياً مستنداً على الأسباب الحقيقية والجادة.

هذا التوجه الجديد في الاجتهاد تم تكريسه بموجب تعديل قانون العمل لعام ١٩٧٢ والذي كان من بين أهدافه الرئيسة تطبيق نظرية السبب الحقيقي واجاد في الإنهاء، ثم قام المشرع بتطوير هذا النظرية بشكل أكبر لجهة نوعية الأسباب والرقابة الفعالة عليها وخاصة في ضوء أحكام قانون العمل الجديد الصادر في العام ٢٠٠٨.

أما فيما يتعلق بالتشريع السوري، فإنه في البداية لم يخرج عن القواعد التي تحكم النظرية العامة للتعسف باستعمال الحق في إنهاء العقود، حيث بدأ بتطبيق هذه النظرية بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٧ الصادر بتاريخ ٢١ تموز عام ١٩٤٣ والذي يتعلق بتسريح العمال، ومن ثم أعيد تكريسها في قانون العمل القديم رقم ٢٧٩ اعم ١٩٤٦ والذي قضى بأنه من حق صاحب العمل إنهاء عقد العمال " متى شاء " مع الاحتفاظ بحق العامل في المطالبة بالتعويض في حال كان هذا الإنهاء دون وجود مبرر (الذنب الخطير) .

^١ فقد اعتبر بحكم التصرف الموجب للتعويض إبعاد العامل عن عمله تحت ذرائع وهمية تنطوي على الاعتداء على شرفه أو التشهير بخبراته ومهاراته أو أمانته، أو إنهاء عقد العمل لمجرد حصول خطأ بسيط أو الإدعاء الغير مثبت بعدم الكفاءة .

^٢ المواد ١٤٢ حتى ١٦٥ الملغاة من قانون العمل رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ .

ومما لاشك فيه أن عبارة " متى شاء " تدل على مدى هيمنة النظرية المدنية في فسخ العقود على عقد العمل، وقد تم إعادة هيكلة هذه النظرية في القانون رقم ٩١ لعام ١٩٥٩ من حيث الاحتفاظ لكلا الطرفين في أن ينهي العقد بشرط الإخطار المسبق والحق في التعويض في الأحوال التي يوجد فيها تعسف ، إلا أنه ونظراً لزيادة حالات التعسف في إنهاء عقود العمل من جانب أصحاب العمل وإضافة إلى ذلك بسبب وجود النقص في الوعي الاجتماعي والاقتصادي لطبيعة ومضمون عقد العمل والقيمة الإنسانية له، فقد عمد المشرع السوري إلى إلغاء المادتين (٧٤ - ٧٥) من القانون رقم ٩١ واللذان تتعلقان بتسريح العمال ، ليتم الاستعاضة عنهما بالمرسوم التشريعي رقم ٤٩ بتاريخ ٣ / ٧ / ١٩٦٢ والذي سمي بقانون "لجنة قضايا التسريح" ، حيث قيد هذا القانون صاحب العمل في قراره بتسريح عماله بموافقة لجنة قضائية مختصة ، بالتالي فإنه تبنى نظرية جديدة والتي تختلف عن مثيلاتها في القانون المدني، حيث تتضمن من وجهة نظر المشرع حماية أكثر فعالية للعامل، في حين يرى بعض الفقه بأن هذه النظرية انطوت على انتهاك غير محبذ لمفهوم الحرية التعاقدية فجعلت علاقة العمل علاقة شبه أبدية.

حيث أن القانون وعلى الرغم أنه لم يبلغ الحرية التعاقدية من حيث المبدأ إلا أنه قام بتعطيلها بشكل كبير من حيث ربط القدرة على تسريح العامل بالحصول على الموافقة المسبقة من قبل اللجنة، بالتالي فإن هذه الموافقة أصبحت بمثابة الشرط الرئيسي للتسريح، بمعنى أن إرادة اللجنة قد حلت محل إرادة صاحب العمل في إدارة المنشأة، فضلاً عن أن القانون جعل إعادة العامل إلى العمل هي العقوبة الوحيدة، ففي حال لم توافق اللجنة على التسريح فإن صاحب العمل يلتزم بإعادة العامل بشكل جبري وإلا فإنه يلتزم بأن يدفع الحد الأدنى المقرر لأجر العامل، أو ٨٠ % من قيمة أجره الفعلي أيهما أعلى إلى حين إعادته إلى عمله أو قيام العامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر، ولعله ومن هذا المنطلق ونتيجة لشعور صاحب العمل بعدم العدالة القانونية

^١ المواد ٧٢ - ٧٣ الملغاة من قانون العمل رقم ٩١ لعام ١٩٥٩.

^٢ تم تعديل هذا المرسوم بالمرسوم التشريعي رقم ١٢٧ لعام ١٩٧٠، دليل العمل، إصدارات وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الجمهورية العربية السورية ١٩٨٢، ص ٧٩ - ٨٣.

^٣ وتتألف هذه اللجنة من خمسة أعضاء برئاسة قاضي وعضوية ممثل عن مديرية الشؤون الاجتماعي والعمل وممثلاً عن وزارة الداخلية في مدينة دمشق والمحافظة في باقي المحافظات، وممثل عن أصحاب العمل وممثل عن العمال، المرسوم التشريعي رقم ٤٩ لعام ١٩٦٢، المادة ٢.

اتجاهه، ولعدة أسباب أخرى قامت الحكومة السورية وفي أكثر من مناسبة بإقرار العديد من التعديلات على هذا القانون .^١

أما فيما يتعلق بموقف قانون العمل السوري الحالي رقم ١٧ لعام ٢٠١٠، فإنه خصص الفصل الثاني منه لتنظيم إنقضاء عقد العمل، حيث نص على أنه: "يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل المحدد المدة في أي وقت خلال مدة سريانه شريطة أن يدفع للعامل أجوره عن المدة المتبقية من العقد" كما يجوز للعامل أن ينهي العقد المذكور في أي وقت أيضاً شريطة إخطار صاحب العمل خطياً بذلك قبل شهرين من الموعد المحدد للإنهاء وفي حال عدم مراعاة هذه المهلة يجب على العامل دفع تعويض إلى صاحب العمل يعادل بدل أجره عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها".^٢

أما وبخصوص تسريح العمال أو إنهاء العقد من قبل صاحب العمل بشكل مباشر، فقد حدد القانون الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل أن ينهي العقد وبدون إخطار العامل، حيث نص على أنه " يحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة أو لإنجاز عمل معين دون إخطار أو مكافأة أو تعويض في الحالات التالية:

١. إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة ثبت تزويرها بحكم قضائي مبرم.

٢. إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٤٨ ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٣. إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنذاره كتابة مرتين شريطة أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.

^١ وقد بدأت هذه الاستثناءات بقانون الاستثمار رقم ١٠ لعام ١٩٩١ والذي تحول إلى قانون تشريعي متكامل بموجب قانون الاستثمار رقم ٨ لعام

٢٠٠٨ ، ثم صدور قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠

^٢ المادة ٥٣ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

٤. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً منفصلة خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة، على أن يسبق الفصل توجيه إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية وفق الأحكام المرعية في قانون أصول المحاكمات.

٥. إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة عليه بموجب عقد العمل أو النظام الداخلي للمنشأة.

٦. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها.

٧. إذا حكم على العامل بحكم قضائي مبرم بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالأخلاق وبالأداب العامة.

٨. إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

٩. إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم

١

على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

كما أن قانون العمل السوري حدد الجهة المكلفة في إثبات وقوع هذه المخالفات من عدمه فنص على أنه: "يقع عبء الإثبات في البنود السابقة على صاحب العمل بالطرق المقبولة قانوناً ويعتبر إنهاء العقد في هذه الحالات مبرراً" ، وفي هذا السياق فقد حدد القانون أيضاً ما يترتب على إنهاء العقد وفشل رب العمل في إثبات وقوع الخطأ من العامل، فنص على أنه " إذا لم يثبت صاحب العمل ارتكاب العامل إحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة السابقة فإن إنهاء العقد للعمل يعد بمثابة التسريح غير المبرر وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً مقداره أجر شهرين عن كل سنة خدمة على ألا يزيد مجموع هذا التعويض على ١٥٠

١ المادة ٦٤ / أ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

٢ المادة ٦٤ / ب من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

مئة وخمسين مثل الحد الأدنى العام للأجور ويستحق تعويضاً عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل".^١

ثانياً: الحرية التعاقدية وإبرام العقد

بدأ تدخل المشرع الفرنسي في إبرام العقد حديثاً من خلال العديد من القوانين التي تركز حرية التعاقد بين الطرفين وعدم جواز أن يتم تعليقها على شروط غير موضوعية كالشروط الذاتية ، بالتالي فإن التعاقد يتم لجملة من الاعتبارات المهنية والمهاراتية والتي تقضي إلى التعاقد مع هذا العامل دون غيره استناداً لشخصيته المهنية وليس الفردية.

واعتبر المشرع الفرنسي أن تعدي الحرية التعاقدية لأحد هذه الأسباب الذاتية أو الشخصية يكفي لاعتبارها جرمًا مخالفًا للقانون ويضع صاحب العمل موضع مساءلة ويعتبر التصرف باطلاً بحكم القانون، أي أنه وبمجرد أن يظهر العامل الأسباب أو الظواهر التي تقوم على وجود التمييز فإنه يقع على عاتق صاحب العمل أن يثبت العكس، ويرى الفقه بأن هذه النظرية وفي العديد من النواحي إنما هي ترجمة لمفهوم التعسف في استعمال الحق في عملية إبرام عقد العمل ، حيث أن لا يمكن لأحد طرفي العقد وخاصة أصحاب العمل أن يعلق تعاقدته مع الآخر بالاستناد إلى اعتبارات شخصية، إلا أن المشرع الاجتماعي قد طور هذه النظرية بشكل كبير نظراً لانتهاك مفهوم التعسف للكرامة الإنسانية وتجاوز حدود التعسف القانوني وصولاً إلى امتهان إنسانية الإنسان.

وبالمقارنة مع التشريع السوري فإنه يمكن القول بأن المشرع مازال يعمل على تطبيق نظرية التعسف في استعمال الحق في الشق المدني ولم يضع القواعد القانونية الخاصة بالتعاقد في تشريع العمل على الرغم من

^١ المادة ٦٥ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

^٢ وإن النص الأكثر وضوحاً لعدم جواز التمييز في الحرية التعاقدية يكمن في المواد ١/١١٣٢ - ١/١١٣٢ - ٤ / ١١٣٤ / ١ من قانون العمل لعام ٢٠٠٨ والتي تمنع تحت طائلة البطلان المطلق كل التصرفات والأفعال التي تستند إلى معايير تمييزية كالأصل الوطني للعامل أو جنسه

^٣ الخطيب، ٢٠١١، ص ٥٩.

مصادقة المشرع السوري على مختلف الاتفاقيات الدولية التي تتعلق بعدم التمييز ، إلا أنه وللأسف لم يدخل هذه النظرية في صلب قواعد العمل ولعل ذلك يعود إلى عدة اعتبارات، من أهمها:

كون الدستور السوري قد ضمن البعض من أشكال هذه المساواة، حيث بين أن الدولة تكفل مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين، وأن العمل حق لكل مواطن وواجب عليه وتعمل الدولة على توفيره لجميع المواطنين .

إلا أن الواقع العملي لا يعكس ذلك وخاصة في إطار التمييز المستند إلى بعض المعايير التي تتعلق بالجنس والجنسية والعمر والصحة ، كما أن التمييز بين النساء لا يزال قائماً في عقود العمل بالاستناد إلى حالة المرأة المدنية والعائلية .

٣

كما ان البعض يعمل على تجميل الصورة وذلك من خلال التأكيد على أن قانون العمل قد تبنى عدم التمييز في حالات محددة ومن ذلك أن يلزم صاحب العمل بأن يساوي بين عماله وبين عمال صاحب عمل آخر إذا وضع الأخير عماله عند الأول، وأيضاً بأن المشرع العمالي السوري قد وضع أحكاماً قانونية خاصة بتشغيل الأطفال والنساء والأجانب، إضافة لوضعه قواعد خاصة بتشغيل المعوقين.

من هنا نجد بأن المشرع السوري لم يكن موفقاً في إبقائه على النظرية المدنية في الانعقاد وتطبيق نظرية متشددة في الإنهاء، هذه النتائج منحت مفهوم الحرية التعاقدية في التشريع الاجتماعي ماهيته الخاصة أما بعد صدور قانون العمل السوري رقم ١٧ للعام ٢٠١٠ فمن الواضح من خلال نصوصه بأنه قام بتطبيق نظرية التعسف في استعمال الحق في نطاق علاقات العمل، حيث أنه أسوة بتنظيمه لعملية إنهاء عقد العمل (التسريح من قبل صاحب العمل) فقد أكد على عدم التمييز بين العمال في المعاملة وفي الأجور، كما اعتبر أن ما يدخل في الأمور الموضوعية وليست الشخصية لا يعتبر تمييزاً، وعلى ذلك نص بأنه: "يلتزم صاحب العمل بتطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن الأعمال ذات القيمة المتساوية على جميع العاملين لديه دون تمييز قائم على العرق

^١ ومن هذه الاتفاقيات اتفاقية المساواة في المعاملة رقم ١٩ لعام ١٩٢٥، قرار جمهوري رقم ٩٤٤ تاريخ ٢٣ / ٥ / ١٩٦٠، الجريدة الرسمية العدد ١٣٦ تاريخ ١٩ / ٦ / ١٩٦٠، ص ١٠٢٥. وكذلك اتفاقية المساواة في الأجور رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١، قانون ٣٧١ تاريخ ٢٨ / ٣ / ١٩٥٧، الجريدة الرسمية العدد ١٧ تاريخ ١١ / ٤ / ١٩٥٧، ص ٢٥٣٧.

^٢ المادة ٤٠ من دستور الجمهورية العربية السورية لعام ٢٠١٢.

^٣ اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٦ لعام ١٩٨١ المتعلقة بالمعاملات ذات المسؤوليات العائلية .

أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي" ، وفي نص آخر أكثر وضوحاً وتأكيداً على هذا المبدأ فقد نص قانون العمل السوري على أنه: "يتمتع في معرض تطبيق أحكام هذا القانون مخالفة أو تجاوز مبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة أيّاً كان السبب ولا سيما التمييز بين العمال من حيث العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي أو الزي أو أسلوب اللباس بما لا يتعارض مع الحرية الشخصية وذلك في كل ما يتعلق بالاستخدام أو بتنظيم العمل أو بالتأهيل والتدريب المهني أو بالأجر أو بالترفيه أو بالاستفادة من الامتيازات الاجتماعية أو بالإجراءات والتدابير التأديبية أو بالتسريح من العمل" و "لا يعتبر من قبيل التمييز التفريق أو الاستبعاد أو التفضيل المستند إلى المعايير الموضوعية للمؤهلات التي يقتضيها شغل العمل أو طبيعته" .

٢

المطلب الثاني

حدود نصوص التجريم في الجرائم المخلة بحرية العمل

فعلى الصعيد الوطني فإن المشرع وفي إطار تجريمه لفعل معين إنما يراعي غاية معينة يهدف إلى تحقيقها من وراء علة التجريم، لذلك فقد يتدخل في أكثر من مرة بهدف تعديل الأحكام الموضوعية أو القواعد الشكلية لهذه الجريمة، حيث ينص تارة تخفيف عقوبة الجريمة وتارة يشدد عقوبتها وفقاً لضوابط معينة، ولا ريب أن معرفة المصلحة القانونية التي يسعى المشرع إلى حمايتها في النص التجريمي الذي يسنّه، يكتسي إلى جانب الأهمية النظرية أهمية أخرى تتعلق باستظهار المبادئ الرئيسية التي يعتمدها المشرع عندما يناط به المساهمة في عملية التطور الاجتماعي.

٣

١ المادة ٧٥ / أ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

٢ المادة ٢ / أ - ج من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

٣ بخيت، ناصر خلف، الحماية الجنائية للمال العام، المرجع السابق ٢٠٠٩، ص ٨٦.

وفيما يتعلق بالجرائم المضرة التي تقع على حرية العمل والتي تصنف على أنها جرائم مضرة بالمصلحة العامة وعلى وجه الخصوص الجرائم التي تطل الموظف العام، فقد ثار جدل فقهي حول طبيعة المصلحة التي يسعى المشرع إلى حمايتها في تشريعه لهذه الطائفة من الجرائم، وبالمقابل فإن العديد من التشريعات وفي إطار حمايتها للعمل والوظيفة العامة على وجه الخصوص فقد خصت هذه الجريمة ببعض النصوص الجزائية كعدم وجود الحاجة للدعاء بدعوى الحق العام، وكذلك الحق في القبض على الفاعل بشكل مباشر حين ارتكاب الجرم، وهذه ما سوف نبحثه في الأفرع التالية

الفرع الأول: المصلحة الوطنية المحمية في المال العام والوظيفة العامة

يرى جانب من الفقه المصري بأن المصلحة المحمية في حماية المال العام تتمثل في الهدف من استخدامه والدور المنوط به حتي يمكن لجهة الإدارة أداء المهام المنوط بها^١، ويعتمد هذا الاتجاه على المادة ١١٢ من قانون العقوبات المصري، التي ساوت بين كلاً من أموال الدولة وأموال الأفراد التي يكون للدولة عليها حق الإشراف والتوجيه، بحيث إذا تم الاعتداء عليها فإن ذلك يؤدي حتماً إلى الإضرار بمصالح الدولة وتعطيل سير المرافق العامة بها، بالنظر إلى أن المصلحة تكمن في وظيفة المال، وما يؤديه من تحقيق مصالح وأهداف الإدارة العامة.

وهو ذات الاتجاه الذي اعتمدته بعض التشريعات الجنائية العربية كالمشرع اللبناني في المادة ٣٥٩ من قانون العقوبات اللبناني ، وأيضاً المشرع العراقي في المادة ٣١٥ قانون العقوبات العراقي، وأيضاً في التشريع السوري في المادة ٣٤٩ من قانون العقوبات السوري ، وعلى ذلك فإن النص على جرائم الاعتداء على الوظيفة العامة ضمن جرائم الاعتداء على المال العام في قانون العقوبات المصري والتشريعات الجنائية العربية التي اعتمدت ذات الاتجاه، لا يفيد أن المشرع قد أراد حماية المال العام فحسب، بل يفيد أنه أراد حماية مصلحة أخرى أشمل وأعم وهي المصلحة العامة من الاعتداء عليها.

^١ سلامة، ١٩٨٣، ص ١٤٧.

أما في التشريع الفرنسي فقد ذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى أن العلة التشريعية من تجريم هذه الطائفة من الجرائم هي حماية المال العام من العبث به، إذ أن هذه الجريمة تقع ضد مصالح الدولة ، وقد تطرق المشرع الفرنسي في قانون العقوبات الفرنسي الجديد لعام ١٩٩٢م إلى المفهوم الخاص بالمال العام فيما يتعلق بكل جريمة على حدة، سواء كانت هذه الجريمة متعلقة بالإدارة العامة أو المال العام.

أما فيما يخص حماية الوظيفة العامة فقد ذهب جانب من الفقه إلى أن المصلحة المحمية في حماية الوظيفة العامة إنما تتمثل في الرابطة التي تربط هذه الأخيرة بالموظف العام وفقاً لقانون العقوبات، إذ لم يحدد المشرع الفرنسي مفهوم الموظف العام بموجب القانون الإداري، إذ منحه مفهوم أشمل يتفق مع الحماية الجنائية المقررة له ، فالمصلحة المحمية في هذه الجرائم، تتمثل في حماية الوظيفة العامة، ذلك كونها تتمثل في الاعتداء من طرف الجاني سواء على الأموال العامة التي هي ملك للدولة، أو لأحد الأفراد بصفته موظفاً عاماً .

٣

الفرع الثاني: استثناء الجرائم الواقعة على الموظف العام أثناء أداء الواجب أو بسببه من قيد الشكوى

في الوقت الذي علقت غالبية التشريعات الجنائية تحريك الدعوى الجزائية في مجموعة من الجرائم على تقديم شكوى من قبل المجني عليه أو من يقوم مقامه قانوناً، نجد في ذات الوقت أن بعضها استثنى من هذا القيد حالة وقوع عدد من تلك الجرائم على موظف عام أو من في حكمه أثناء تأدية الواجب الوظيفي أو بسببه، ويرجع السبب إلى أن الجريمة في مثل هذه الحالة ينجم عنها ضرر مزدوج، فهي لا تضر بالمصلحة الخاصة للموظف المجني عليه فحسب، وإنما تضر أيضاً بالمصلحة العامة في حسن سير وانتظام أنشطة الدولة المختلفة.

¹ André., 1970, p. 4.

^٢ سلام، ٢٠١٦، ص ١٢١.

^٣ أبو علم، 2008، ص ١٣٦.

ومن التشريعات الجنائية التي تبنت هذا الاستثناء قانون الإجراءات الجنائية المصري النافذ، إذ تنص الفقرة الثانية من المادة التاسعة منه على أنه " وفي جميع الأحوال التي يشترط القانون فيها لرفع الدعوى الجزائية تقديم هذه الشكوى... على أنه في الجريمة المنصوص عليها في المادة ١٨٥ من قانون العقوبات وفي الجرائم المنصوص عليها في المواد ٣٠١ و ٣٠٢ و ٣٠٧ و ٣٠٨ من القانون المذكور " إذا كان المجني عليه فيها موظفاً عاماً أو شخصاً ذا صفة نيابية عامة أو مكلفاً بخدمة عامة، وكان ارتكاب الجريمة بسبب أداء الوظيفة أو النيابة أو الخدمة العامة يجوز اتخاذ إجراءات التحقيق فيها دون الحاجة إلى تقديم شكوى". .. .

كما تبني الاستثناء السابق قانون الإجراءات الجزائية اليمني النافذ، إذ تنص المادة ٢٧ منه على أنه " لا يجوز للنيابة العامة رفع دعوى جزائية أمام المحكمة، إلا بناء على شكوى المجني عليه، أو من قوم مقامه قانوناً في الأحوال الآتية:

١. في جرائم القذف والسب وإفشاء الأسرار الخاصة والإهانة والتهديد بالقول أو بالفعل أو الإيذاء الجسماني البسيط ما لم تكن الجرائم وقعت على المكلف بخدمة عامة أثناء قيامه بواجبه أو بسببه " ، ويترتب على استثناء الحالة المذكورة آنفاً من الشكوى عدم جواز تطبيق أحكام الصلح وكذلك الصفح بشأنه، لأن هذه الأحكام لا تطبق إلا على الحالات التي توقف تحريك الدعوى الجزائية فيها على تقديم شكوى من قبل المجني عليه أو من يقوم مقامه قانوناً.

وهذا الأثر يمثل بحد ذاته ضمانة إضافية لاستمرار الوظيفة العامة وكذلك في الوقت نفسه حماة إجرائية للقائم بأعمالها، لأن جواز الصلح مع الجاني أو الصفح عنه بعد صدور الحكم الجزائي بحقه وبناء على طلب من المجني عليه ربما يدفع الأول إلى إخبار الأخير بشتى الطرق والوسائل على تقديم الطلب المذكور آنفاً إلى القاضي أو إلى المحكمة المختصة في حالة عدم قيامه بذلك من تلقاء نفسه.

^١ سعايد، ٢٠٢١، ص ٦٢.

^٢ السليمان، ٢٠٠٤، ص ٢٠٠ - ٢٠١.

^٣ المرجع السابق نفسه، ص ٢٠٣.

أما في بعض التشريعات الأخرى كالتشريع الجزائري فمن المعروف أن المساس بالشرف والاعتبار هي مسائل تمس ذاتية الشخص وخاصة لمن يهمة الأمر فلا يشعر بها إلا هو، لذلك أوجب المشرع لهذه الجرائم بصفة عامة الشكوى لتحريك الدعوى العمومية وهذا ما هو معمول به في التشريعات الأخرى كالتشريع والفرنسي، فإذا لم تقدم الشكوى من الشخص أو من ينوب عنه لا تكون الجريمة مقبولة ولا تحرك الدعوى العمومية، أما المشرع الجزائري فلم يأخذ بهذا المضمون كونه في هذه الجرائم لم يستوجب الشكوى من طرف المجني عليه مهما كانت الجهة التي مستها هذه الجرائم إلى أن طرأ التعديل على قانون العقوبات والذي نص على وجوب تقديم شكوى من الشخص المتضرر كقاعدة عامة .^١

أما فيما يتعلق بموقف المشرع السوري فإنه من خلال النص القانوني في قانون العمل فإننا نجد أنه قد وفر الحماية الجنائية القانونية للمفتشين خلال القيام بعملهم وذلك من خلال تولي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رفع الدعوى نيابة عن المفتش في حال وقوع الاعتداء عليه، حيث جاء في النص بأنه:

" تلتزم الوزارة توفير الحماية اللازمة للمفتشين أثناء ممارستهم لمهامهم أو بعد الانتهاء منها "

" وتتولى الوزارة نيابة عن المفتش عند تعرضه لأي اعتداء أو ضرر جسدي أو معنوي ناجم عن أدائه لمهمته الوظيفية رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة للمطالبة بفرض العقوبة المناسبة بحق مرتكب الجرم والحكم عليه بالتعويض المادي والمعنوي للمفتش "

" وتحمل الوزارة الرسوم والمصاريف المترتبة على رفع الدعاوى بحق أصحاب العمل الذين يخالفون

٢

أحكام هذه المادة "

الفرع الثالث: القبض على من تعرض لموظف عام في أداء واجبه دون أمر من الجهة المختصة بذلك:

^١ أبو سقيعة، ٢٠٠٢، ص ٢٣٥.

^٢ المادة ٢٥٤ / أ - ب - ج ، من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

ويقصد بالقبض " الإمساك بالمتهم من قبل المكلف بإلقاء القبض عليه ووضعته تحت تصرفه لفترة قصيرة من الزمن تمهيداً لإحضاره أمام سلطة التحقيق لاستجوابه والتصرف بشأنه أو هو إمساك الشخص من جسمه وتقييد حركته وحرمانه من حق التجول دون أن يتعلق الأمر على فترة زمنية معينة"، وإن القبض يعد من الإجراءات الخطرة التي تتخذ في مرحلة التحقيق الابتدائي، لأنه يمس الحرية الشخصية المكفولة بنصوص معظم دساتير دول العالم ولهذا حرصت التشريعات الجنائية على إحاطته بضمانات عدة تمنع التعسف فيه أو استخدامه لغير الأغراض التي شرع من أجل تحقيقها، ومن بين الضمانات عدم جواز اللجوء إليه إلا بناء على أمر الجهة المختصة بإصداره قانوناً.^١

غير أن بعض التشريعات الجنائية رأت أن هناك من الحالات ما تستوجب إلقاء القبض فيها على المتهم دون انتظار صدور أمر بذلك من الجهة المختصة أصلاً، ومن ضمن هذه الحالات، حالة التعرض لموظف عام أو من بحكمه في أداء واجبه الوظيفي ، وقد وردت مثل هذه الحالة في المادة ٩٩ من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني النافذ والتي تنص على أنه " لأي موظف من موظفي الضابطة العدلية أن يأمر بالقبض على المشتبه به الحاضر الذي توجد دلائل كافية على اتهامه في الأحوال الآتية:

"مقاومة رجال السلطة العامة بالقوة وبالعنف"

حيث يلاحظ من هذا النص على أنه يجيز لكل موظف من موظفي الضابطة العدلية (أعضاء الضبط القضائية) مهما كانت درجة أو طبيعة مركزه الوظيفي أن يأمر بالقبض على المشتبه به بمجرد توفر الدلائل الكافية على اتهامه في مجموعة من الجرائم منها مقاومة رجال السلطة العامة بالقوة أو بالعنف وهذا ما يخرج عن الأصل العام المقرر في نص المادة ٣٧ من ذات القانون والذي يحصر أساساً سلطة الأمر بالقبض على المتهم في يد المدعي العام فقط وبعد توافر قرائن قوية لديه يستدل منها على صحة الواقعة الإجرامية المنسوبة للمتهم.

^١ الشاذلي، ٢٠١٢، ص ٦٦.

^٢ القهوجي، ٢٠١١، ص ٣٨.

كما وردت الحالة سابقة الذكر في المادة ٢٥ من قانون الإجراءات الجنائية السوداني النافذ والتي تنص على أنه: "يجوز لأي شرط أن يقبض على أي شخص يعترض شرطياً أثناء قيامه بواجباته"

ويعاب على النص أنه يخلق نوع من التمييز بين أفراد الشرطة وبقيّة الموظفين العامين إذ يجيز القبض على المتهم حالاً عند منعه الفئة الأولى من أداء الواجب في حين لا يجيز القبض عليه عند تعرضه للفئة الثانية إلا بعد صدور أمر بذلك من الجهة المختصة أصلاً .

أما عن قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي فقد نص بدوره أيضاً على تلك الحالة في المادة ١٠٣ منه: "على كل فرد من أفراد الشرطة أو عضو من أعضاء الضبط القضائي أن يقبض على أي شخص من الأشخاص الآتي بيانهم: كل من تعرض لأحد أعضاء الضبط القضائي أو أي مكلف بخدمة عامة في أداء واجبه"

ويلاحظ على هذا النص أنه يعكس النصين الأردني والسوداني، حيث يعد القبض على المتهم بجريمة التعرض أمراً واجباً على أفراد الشرطة أو أعضاء الضبط القضائي وليس حقاً لهم حتى لو لم يصدر أمراً بذلك من الجهة المختصة أصلاً ، وهذا بلا شك يؤكد لنا مدى حرص المشرع العراقي على خلق المناخ المناسب للموظفين العامين ومن في حكمهم بغية أداء واجباتهم الوظيفية في الوقت المحدد وبالشكل المطلوب وبعيداً عن الخوف أو التردد.

كما يلاحظ بأن عبارة فرد من أفراد الشرطة أو عضو من أعضاء الضبط القضائي التي جاءت في النص تقتصر إلى الدقة، حيث أنها توجي من خلال قراءتها بأن أفراد الشرطة ليسوا من أعضاء الضبط القضائي، بينما لو رجعنا إلى المادة ٣٩ من ذات القانون لوجدنا بأنهم أول الأشخاص الذين أضفى عليهم المشرع صفة الضبط القضائي.

^١ السليمان، ٢٠٠٤، ص ٢٠٤.

أما في القانون السوري، فإنه ومن خلال استقراء مواد قانون أصول المحاكمات الجزائية السوري رقم ١١٢ لعام ١٩٥٠، وكذلك قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩ فإنه يمكن الاستدلال على أن المشرع لم يخص الجرائم التي تقع على الموظف العام بنص خاص أو حالة قانونية معينة بالتالي فإنه يمكن تحريك الدعوى العامة مباشرة بحق الفاعل دون الحاجة إلى وجود إدعاء من الموظف المتضرر ويمن الإستدلال على ذلك من أن نصوص قانون العقوبات السوري من المادة ٣٦٩ حتى ٣٧٤ لم تتطلب وجود هذا الإدعاء، فضلاً عن ذلك فقد نص قانون أصول المحاكمات الجزائية السوري على أنه: "من شاهد اعتداء على الامن العام او على حياة أحد الناس أو على ماله يلزمه أن يعلم بذلك النائب العام المختص".

١

"ولكل من علم في الاحوال الاخرى بوقوع جريمة أن يخبر عنها النائب العام"

١ المادة ٢٦ / أ - ب من قانون أصول المحاكمات الجزائية السوري رقم ١١٢ لعام ١٩٥٠.

الفصل الثاني

السياسة العقابية للمشرع السوري في جريمة التعدي على حرية العمل

تعتبر القواعد القانونية المنظمة لحرية عمل الأشخاص والمنظمة أيضاً لما تتعرض له تلك الحريات التي تتعلق بالسلامة العامة نتاجاً للواقع الاجتماعي والاقتصادي الذي تتولد وتنشأ فيه تلك الممارسات وإن صلاحية هذه النصوص والتشريعات للاستمرار والثبات إنما يرتبط ويتوقف على مدى ثبات هذه الواقع مما يتطلب أن الجهات التشريعية في الدول والتي يقع على عاتقها مهم سن القوانين والتشريعات أن تكون على استعداد دائم لأي تغيير يقتضي إعادة النظر فيها لصياغتها بآلية جديدة تتوافق مع التغيير الذي يطرأ على هذا الواقع ، وفيما يتعلق بحماية المشرع السوري لحق العمل فإن قانون العمل والقواعد التي يتضمنها لا تختلف عما سواها من قواعد القوانين الأخرى من حيث قابليتها للتغيير أيضاً، بل هي من أكثر فروع القانون تأثراً بالمتغيرات على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي وذلك نتيجة لارتباطه الوثيق بهذه المتغيرات بمعنى أنه كلما تغيرت هذه المعطيات قام المشرع بتعديل القواعد والنصوص القانونية ذات العلاقة، كما أن المشرع السوري لم يقتصر في حمايته للطبقة العاملة على تنظيم عقد العمل فحسب، بل قام أيضاً بتنظيم العمل النقابي وعمل كذلك على تأمين العمال من الأخطار التي قد تهددهم في موارد رزقهم حتى وإن لم تكن متعلقة بما يقومون به من أعمال في حال كان لا يستطيع أن يواجهها بسبب ضعف وارده المادي، كأن يكون عاجزاً عن العمل لمرض ألم به أو بسبب عاهة أو شيخوخة .

١ الأحمّد، ٢٠٠٦، ص ٢٢.

٢ عبد الله، ١٩٧١، ص ٧.

المبحث الأول

مدى ملائمة السياسة العقابية في جريمة التعدي على حرية العمل

عمل المشرع السوري ومن خلال صيانتها لحق الأفراد العاديين في العمل وكذلك حق العامل في أن يحافظ على عمله بالطريقة التي تليق به والتي تحافظ على كرامته على فرض العقوبات الجزائية المناسبة والتي تضمن أن يتم تطبيق النصوص القانونية الموجودة في قانون العمل وغيره من القوانين الأخرى حيث خصص المشرع السوري الباب الأخير من قانون العمل رقم ١٧ للعام ٢٠١٠ لتحديد العقوبات التي وضعها والتي تعتبر جزءاً لمخالفة النصوص القانونية الواردة فيه، ومن خلال استقراء العقوبات التي فرضها المشرع فإننا نجد أن غالبها تعتبر ذات وصف جنحوي معاقب عليه بعقوبة الجنح ، على الرغم أنه في بعض الحالات اكتفى بفرض عقوبة المخالفة ، وسنتناول في هذا المبحث العقوبات التي يفرضها المشرع على الجرائم التي تحد من حرية العمل وكذلك في مدى وملائمة هذه السياسة العقابية في تحقيق الأهداف المرجوة منها، وذلك كما يلي:

المطلب الأول

العقوبات في جريمة التعدي على حرية العمل

من المؤكد أن حق المواطن أو الفرد في أي دولة في حريته في أن يختار العمل الذي يناسبه ويلائمه يعتبر من أهم الحقوق والحريات التي تحميها غالب الدساتير والتشريعات في العالم، وعلى ذلك نص دستور الجمهورية العربية السورية للعام ٢٠١٢ والذي جاء فيه " العمل حق لكل مواطن وواجب عليه وتعمل الدولة على توفيره لجميع المواطنين، ويتولى القانون تنظيم العمل وشروطه وحقوق العمال".^٢

ما تدعو المواثيق والاتفاقيات الدولية دوماً إلى صيانة هذا الحق والمحافظة عليه من أي محاولة للاعتداء عليه أو عرقلة استمراريته مما دفع المشرع في معظم الدول إلى تجريم الأفعال التي تتال من هذا

^١ شنن، ١٩٦٦، فقرة ١٦، ص ٢١.

^٢ المادة ٤٠ من دستور الجمهورية العربية السورية للعام ٢٠١٢.

الحق، ويستوي في ذلك أن يكون هذا التجريم قد وقع على حق الشخص في اختيار عمله بإرادته الحرة، أو تجريم الأفعال التي قد تطال العامل أثناء عمله والتي تشكل أيضاً صورة من صور إنتهاك حق الفرد في أن يعمل في بيئة سليمة وفي ظروف مناسبة له ، ولفهم آلية المشرع السوري في حماية حق العمل ومنع التعدي عليه، لابد بداية من توضيح مفهوم الاعتداء على حرية الفرد في اختيار عمله وأركان هذا الجرم، ومن ثم البحث في أشكال الاعتداء الأخرى التي قد يتعرض لها الفرد في مجتمع كالتعرض لعمله النقابي، وذلك من خلال الأفرع الثلاثة التالية:

الفرع الأول: مفهوم جريمة الاعتداء على حرية العمل

يقصد بالفعل أو الاعتداء على الحرية في العمل هو العرقلة التي تمثل الحاجز الذي يمنع العامل من القيام أو إتمام عمله أو الفعل الذي كذلك يهدف إلى منع الفرد من التواصل مع المكان الذي يمارس عمله فيه، وتجدر الإشارة إلى أن بعض التشريعات قد عبرت عن هذه العرقلة بفعل الإضراب الي يحصل في بعض المنشآت أو أماكن العمل، ومنها التشريع الجزائري الذي أشار في المادة ٣٤ من القانون رقم ٩٠ - ٠٢ والذي عبر فيه عن مصطلح عرقلة وحصره بفترة ممارسة حق الإضراب الذي ينظر إليه على أنه الحل الأخير للمنازعات الجماعية، وأيضاً على أنه وسيلة من وسائل الضغط على صاحب أو أصحاب العمل وأيضاً السلطة في آن واحد، بالتالي فإن هذه التشريعات تنظر للإضراب على أنه ليس عرقلة للعمل فحسب، بل هو تعسف في استعمال الحق.

٢

ولا تقوم عرقلة حرية الفرد في اختيار عمله أو الاستمرار به إلا باستعمال إحدى الوسائل التي يشير إليها المشرع، حيث أن هذه الوسائل تتعدد وتتوسع وفقاً للنصوص القانونية الخاصة بتشريع كل دولة ومن هذه الوسائل تهديد الأشخاص أو القيام بأحد صور العمليات الاحتيالية أو القيام بأحد أعمال العنف أو الاعتداء

^١ جبلي، عثمان، ٢٠١١، ص ٥٠.

^٢ سرور، ٢٠٠١، ص ٢٥.

التي تستهدف منع الشخص من الوصول إلى مكان عمله أو مواصلة واستمرار عمله أو نشاطه المهني ، وقد استخدم المشرع السوري في نصوصه القانونية التي تعاقب على هذه الأفعال مصطلحات عديدة، أهمها التهديد أو الاغتصاب أو المزاعم الاذنية أو التخويف وغيرها من المصطلحات الأخرى.

بالتالي نستنتج مما سبق بأنه متى تم استخدام أيّاً من هذه الوسائل أو الأساليب لمنع العامل من الوصول أو الالتحاق بعمله فإنه يعتبر عرقلة له، إلا أنه في بعض الأحيان يمكن أن ينص المشرع على حالات أخرى تمثل أيضاً نوعاً من العرقلة لممارسة الحق العمل ودون أن يستخدم فيها أي من الأساليب التي سبق ذكرها، وهو ما أطلقت عليه بعض التشريعات مصطلح احتلال الأماكن، حيث لا يقصد بهذا الأسلوب المعنى ذو الطبيعة الاستعمارية والتي تتطلب دوماً العنف، وإنما يقصد به البقاء في الأماكن التي تعد لممارسة الأعمال والمهن وذلك بغاية شغلها وعرقلة عملها، وغالباً ما تنتشر تلك الحالة في أعمال الإضراب التي تطل أماكن العمل، إلا أنها تعبر حالة سلمية لا تلجأ إلى استخدام العنف، وإنما ينظر إليها على أنها أحد وسائل الضغط على رب أو أرباب العمل بهدف تنفيذ مطالب العمال المضربين والاستجابة لها، إلا أنه ومع ذلك فإن العديد من التشريعات تجرم هذه الأفعال بالنظر إلى عواقبها، وعلى هذا النهج سار المشرع السوري من خلال نصه في قانون العقوبات على ما يلي: "باحتلال أماكن العمل عوقب مرتكبو هذه الأفعال بالحبس ستة أشهر على الأقل"، ويشترط في هذا الفعل وفقاً لبعض التشريعات وحتى لا يعتبره القانون عرقلة لحق العمل وبالتالي تجريمه، أن لا يؤدي إلى إلحاق الضرر بالعمال وكذلك أن لا يقوم على إجبار العمال الغير مضربين على التوقف عن العمل أيضاً، وأن يكون لهم كامل الإرادة والحرية في المشاركة في هذا الإضراب أو عدم المشاركة وسلامة إرادتهم فيما يتعلق بالإضراب بشكل مطلق، فإذا شغل المضربون الأماكن، أو اعتصموا بها دون مضايقة زملائهم اللذين لم يشاركوا في الإضراب، فعندها لا يعتبر فعلهم هذا من قبيل العرقلة.

^١ حسنين، ٢٠٠٦، ص ٤٥.

^٢ المادة ٣٣٢ / ٣ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

^٣ بونة، ٢٠٠٩، ص ٧٨.

الفرع الثاني: أركان جريمة الاعتداء على حرية العمل

يتفق الفقهاء على أنه لكل جريمة يتم اقترافها وجهان، الوجه الأول والذي يتمثل في الفعل أو السلوك الإجرامي والذي يصدر ويخرج من الفاعل وهو ما يسمى بالركن المادي للجريمة ، أما الركن الثاني من أركان جريمة الاعتداء على حق الفرد في العمل فهو ما يسمى بالركن المعنوي أو الركن النفسي، وهو يمثل ما يدور في العقل الباطني للفاعل أو ما يدور في نفسه، وأيضاً هو ما تتجه إليه إرادة الفاعل وسنف نقوم بدراستهما توالياً، وذلك كما يلي:

أولاً: الركن المادي

تشترك غالب التشريعات في العالم، سواء منها التي تتعلق بالجانب الجزائي فيما يتعلق بالجرائم التي تقع على حق العمل أو تلك التي تدرج ضمن نصوص قانون العمل وفيما يتعلق باستمراريته ومحاولات التعطيل التي قد يتعرض لها العامل أو الأوجه الأخرى من الأفعال التي قد يتعرض لها العامل وتشكل تهديداً له في عمله، سواء منها ما يتعلق بظروف العمل أو الأجر الذي يتقاضاه أو البيئة التي يعمل فيها، وفيما يتعلق بالجانب الجزائي فإن غالب التشريعات في العالم لا تعاقب الأشخاص على مجرد النوايا لارتكاب الأفعال الجرمية، إذ أن هذه النوايا لا بد من ترجمتها إلى أفعال مهما كانت خطورتها وشدة العزم على تنفيذها من خلال سلوك يظهرها إلى العالم الخارجي ويسمى بالركن المادي للجريمة .

ويقصد بالسلوك، النشاط الإنساني الإرادي الذي يتم في المحيط الخارجي، ومن هنا فإنه غالباً ما يعرف هذا السلوك بأنه العمل ذو المعنى الإيجابي أو المادي ، وأن يكون هذا العمل أو السلوك مجرمًا ومعاقبًا بموجب نصوص القانون، نستنتج مما سبق أن العقاب يكون على السلوكيات الإيجابية للإنسان ينص عليها والتي تعرف بجرائم الإمتناع ، ومن الملاحظ بأن عرقلة حرية العمل وممارسته وفقاً لما نص عليه قانون العقوبات السوري

^١ كباش، ٢٠٠٢، ص ٨ - ٩.

^٢ وقد تطرق قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩، إلى جرائم الإمتناع في عدد من النصوص، منها نص المادة ٣٦٤ يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة كل ضابط أو فرد من أفراد القوة العامة وكل قائد موقع أو فصيلة امتنع عن تلبية طلب قانوني صادر عن السلطة القضائية أو الإداري.

يشكل السلوك الإيجابي فيها، إذ أن أفعال التهديد والمناورات والاحتيايل والعنف تعتبر من الأعمال التي تعيق وتعطل ممارسة حق العمل والحرية في اختياره وممارسته بالتالي لا يمكن تصور وقوع الاعتداء على حق العمل بالسلوك السلبي، ويتمثل الركن المادي لجريمة العرقلة في صورتين:

١. وتتمثل الصورة الاولى في منع العامل أو رب العمل من الالتحاق بمكان عمله، وإن هذا المنع لا بد أن يكون قد تم ارتكابه من خلال أحد الوسائل التي نصت عليها المادة ٣٣٢ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩، ومن الملاحظ هنا أن المشرع السوري لم يفرق بين هذه الوسائل التي يتم ارتكابها كما فعل غيره من المشرعين ومنهم المشرع الفرنسي مثلاً في المادة رقم ٤٣١ - ١.

فبالنسبة لفعل التهديد فإنه يعتبر من أهم تلك الوسائل لأنه يجعل الفرد يقبل القيام بأحد الأفعال أو يرفض القيام بها وهو لا يرغب بذلك مخافة أن يصيبه هو أو أحد أفراد أسرته أو ممتلكاته أيضاً أي شكل من أشكال الضرر، أما عمليات الاحتيايل أو كما يسميها بعض القوانين (المناورة الاحتيايلية) فهي من الأفعال التي لا تستهدف جسد الشخص بالتالي لا يكون لها الأثر الفوري والمباشر على المتضرر بالتالي لا ينتج عنها الرد الفعلي والمباشر، ومن الأمثلة عليها وقوف الشخص على السكة الحديدية ليمنع انطلاق القطار وتعطيل حركته .

أما الأفعال الأخرى وهي الأكثر خطورة في عرقلة حرية العمل والتي تشكل الاعتداء الواضح عليها فهي أعمال العنف والاعتداء فغالباً ما تطل الأشخاص أو تقع على المؤسسات التي يعملون بها، ومن هذه الأعمال إغلاق باب المعامل باستخدام القوة أو المؤسسات أو وضع الحواجز التي تعيق وصول العمال إلى أماكن عملهم أو التعرض لشخص العمال والإساءة لهم، وإن فعل المنع هنا مهما تعددت صوره وأشكاله وأساليبه وسواء أكان بالأفعال أو بالأقوال وسواء أكان مادياً أو معنوياً فإنه يؤدي إلى التأخير في العمل أو تعطيله وبالتالي إلحاق الضرر بالإنتاج وبالتالي أيضاً مصالح الغير مادياً ومعنوياً، وقص نص قانون العقوبات

^١ بونة، ٢٠٠٩، ص ٨٠.

^٢ كورات، فوريس، ٢٠٠٤، ص ٣٠١.

السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩ على أحد صور المنع، عندما نص على أنه " كل صناعي أو رئيس ورشة أغفل وضع آلات أو اشارات لمنع طوارئ العمل أو لم يبقها دائماً صالحة للاستعمال عوقب بالحبس من ثلاثة اشهر إلى سنتين وبالغرامة من مائة إلى خمسمائة ليرة " .^١

٢. احتلال الأماكن، وهو نوع من أنواع الأفعال أو السلوكيات التي يتم اللجوء إليها في أعمال الإضراب وقد توزع الفقه ما بين مؤيد ومعارض له، حيث يرى مؤيدو السيطرة أو احتلال أماكن العمل على أنه يبقى شكلاً من أشكال ممارسة حق الإضراب في أماكن العمل ووسيلة تحقق غايتها وهدفها بسرعة دون أن ينطوي هذا التصرف على أي تعدي أو تأثير على حرية رب العمل أو التعدي على حرية العمال الغير مشاركين في الإضراب، أما لفريق الذي عارض احتلال أماكن العمل فيرى بأن أن الإضراب الي يرافقه هذا النوع من الأعمال أمر غير مشروع لأنه ينطوي على التعدي على حرية الغير وعلى قراره، سواء أكان هذا التعدي على صاحب العمل الذي يفقد سيطرته على ملكيته للمنشأة مما يترتب عنه خسائر فادحة في إنتاجه، أو بالنسبة للعمال اللذين لم يشاركوا في الإضراب والذي يعيقهم في أداء عملهم بإتقان ونزاهة والواقع أن الاتجاه الثاني هو الأرجح لقوة حججه واتساقها مع المنطق القانوني السليم، وعلى هذا فإن الإضراب مع احتلال أماكن العمل يعتبر عملاً غير مشروع.^٢

وأيضاً من صور الركن المادي لجريمة التعدي على حرية العمل في القانون السوري، ما جاء في قانون العقوبات وأدرجه المشرع تحت أفعال التمرد، والذي نص على أنه: "١. من هاجم أو قاوم بالعنف موظفاً يعمل على تطبيق القوانين أو الأنظمة أو جباية الضرائب والرسوم أو تنفيذ قرار قضائي أو مذكرة قضائية أو أي أمر صادر عن السلطة ذات الصلاحية عوقب بالسجن سنتين على الأقل إذا كان مسلحاً وبالسجن من ستة أشهر إلى سنتين إذا كان أعزل من السلاح".

^١ المادة ٥٨٧ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

^٢ أبو عمرو، ٢٠٠٥، ص ٣٦٣.

٢. وتضاعف العقوبة إذا كان الفاعلون اثنين أو أكثر.^١

وأيضاً عندما نص على أنه: "كل مقاومة فعلية كانت أم سلبية توقف عملاً مشروعاً يقوم به أحد الأشخاص الذين وصفتهم المادة السابقة يعاقب عليها بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبالغرامة حتى مائة ليرة".^٢

ثانياً: الركن المعنوي

لا يكف في قيام أي جريمة ولتكون مكتملة، أن يتم ارتكاب العمل المادي المكون لها والذي ينص ويعاقب عليه نص القانون، بل لابد أن يصدر هذا العمل المادي عن إرادة الجاني السليمة والمدركة للعمل الذي يقوم به، هذه العلاقة تشكل ما يسمى بالركن المعنوي للجريمة.

بالتالي فإن عملية البحث عن إرادة المتسبب في العرقلة يكمن في هدفه الذي يريد تحقيقه من جراء إقدامه على هذا الفعل ، فعلى سبيل المثال فإن هدف المضرِب هو الضغط على صاحب العمل من أجل الرضوخ وتحقيق مطالب الإضراب، حيث أن مجرد الإشعار بالإضراب يعتبر تهديداً مسبقاً، ويعبر بالتالي عن وجود النية القصدية للفاعل ليتجاوزها بعد ذلك إلى الأفعال اللاحقة.^٤

ومن خلال استقرار نص المادة ٣٣٢ من قانون العقوبات السوري نجد أن المشرع السوري قد أقرن فعل المنع بقصد التوقيف بوسائل معينة كالتهديد أو العنف أو الإعتداء، عندما نص على أنه:

١. يعاقب بالحبس وبالغرامة على كل اغتصاب يقوم به أكثر من عشرين شخصاً ويتبعه الشروع أو البدء

بالتنفيذ بقصد توقيف:

أ. وسائل النقل بين أنحاء سورية أو بينها وبين البلدان الأخرى.

ب. المواصلات البريدية والبرقية والتلفونية.

^١ المادة ٣٦٩ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

^٢ المادة ٣٧٠ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

^٣ أحمد لطفي السيد، المدخل لدراسة الظاهرة الإجرامية في الحق والعقاب، بدون دار نشر، ٢٠٠٤، ص ٧٠.

^٤ أحمد لطفي السيد، المرجع السابق نفسه، ص ٧١.

ج. إحدى المصالح العامة المختصة بتوزيع الماء والكهرباء .

٣. إذا اقترف الجرم بأعمال العنف على الأشخاص أو الأشياء أو بالتهديد أو بغير ذلك من وسائل التخويف أو بضروب الاحتيال أو بمزاعم كاذبة من شأنها أن تحدث أثراً في النفس أو بالتجمهر في السبل والساحات العامة أو باحتلال أماكن العمل عوقب مرتكبو هذه الأفعال بالحبس ستة أشهر على الأقل، كما نستنتج من نص هذه المادة أيضاً أن المشرع السوري اشترط في فعل العرقلة أن يأخذ طابعاً إجرامياً من خلال القيام بأحد هذه الأفعال وكذلك من خلال استخدامه لمصطلح بقصد مما يعني توافر النية الجرمية لدى الفاعلين .

ثالثاً: الركن الشرعي أو القانوني

وضع بعض الفقهاء ركناً ثالثاً إلى جانب الركن المادي والمعنوي، وقد قاموا بتسميته بالركن الشرعي أو الركن القانوني وقد تم تعريفه على أنه ما يخرج السلوك الفردي ذو الطبيعة الإجرامية من دائرة الأفعال التي يبيحها القانون وليدخلها في فلك الأفعال المجرمة وينص على العقوبة المناسبة لها وبموجب نص قانوني خاص بها، وعلى الرغم من وجود الخلاف بين الفقهاء حول هذا الركن الشرعي أو القانوني، إلا أن الرأي الراجح هو أن هذا الجرم يقوم على وجود ثلاثة أركان حسب التقسيم التقليدي السالف الذكر للجريمة.

أما في مضمون الركن الشرعي أو القانوني للجريمة التي تقوم على حق العمل، فيقصد به وكما أسلفنا وجود النصوص الجزائية التي تضع على هذه الأفعال أو السلوكيات الصفة الإجرامية والغير مشروعة وينتج عن هذا التعريف أنه لا يمكن أن نتصور أن توجد جريمة لم ينص عليها القانون وجود جريمة بدون وجود النص الذي يجرمها ويعاقب عليها، وهو ما يعرفه المشرع بمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات المنصوص عليه في قوانين العقوبات، ومنها قانون العقوبات السوري، الذي نص على أنه " لا تفرض عقوبة ولا تدبير احترازي أو إصلاحي من أجل جرم لم يكن القانون قد نص عليه حين اقترافه " ، ولعل وجود هذا المبدأ

^١ جبلي، عثمان، ٢٠١١، ص ٧.

^٢ المادة ١/١ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩ .

في التجريم والعقاب هو ما دفع بعض الفقهاء إلى نفي وجود الركن الشرعي أو القانوني لأي جريمة وجعلها تقتصر على الركنين المادي والمعنوي فقط، معللين ذلك بأن الركن الشرعي هو الذي يؤدي إلى خلق وإيجاد الجريمة فيصبح من غير المنطق أن يكون ركناً من أركانها هذا ما وتجنباً للدخول في الجدل الفقهي والآراء المتفككة والمتعارضة حول هذا الموضوع فإن المستقر عند أغلب الفقهاء هو وجود ركن شرعي لأي جريمة وهو الرأي الذي تم اعتماده .

الفرع الثالث: جريمة الاعتداء على حرية ممارسة الحق النقابي

من المعروف أن الغاية من إنشاء المنظمات النقابية التي تضم أصحاب المهن كافة وعلى اختلاف أنواعها وعلى وجه الخصوص النقابات العمالية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وتحقيق التقدم والرفي الاجتماعي لهم ولأفراد عائلاتهم ، وبالتالي فإن تحقيق النقابات^١ العمالية لذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل التي تعتبر الميدان الوحيد الذي يتواجد فيه العمال مع صاحب العمل، أي توجد به مصلحتين متعارضتين، حيث يحاول صاحب أو رب العمل دائماً تغليب مصلحته على مصلحة العامل وذلك من خلال استعماله الوسائل والطرق المباشرة والغير مباشرة وهو ما يعرف بعراقيل حرية ممارسة الحق النقابي والتي جرمتها النصوص القانونية في معظم الدول ومنها التشريع السوري، بالتالي سنبحث ما تعنيه هذه العراقيل على أرض الواقع وكيفية الوقاية منها وذلك كمايلي:

أولاً: مفهوم جريمة الاعتداء على حرية ممارسة الحق النقابي

يعتبر الحق النقابي من الحقوق التي صانته المواثيق والتشريعات الدولية ، وإن الغاية من ذلك هو حماية هذه المواثيق للعمال والدفاع عن مصالحهم في كافة الأعمال التي يمارسونها ، ومن أهم صور هذه الحماية في تجريم الاعتداء على هذا الحق في القوانين، هذا الاعتداء هو ما يعرف بعرقلة ممارسة العامل لدوره وعمله النقابي، بالتالي هنا تنثور صعوبة إيجاد التعريف الدقيق والشامل لمفهوم عرقلة العمل النقابي وذلك لتعدد

^١ أبو سقيعة، ٢٠٠٢، ص ٤٨.

^٢ السعيد، ١٩٩٦، ص ٣٦.

صورها، بالتالي فإنه يصعب تحديد السوك الواضح لهذا المفهوم والذي من الممكن أن يكون مباشراً أو غير مباشر.^١

وبالرجوع إلى قانون العمل السوري وفي محاولة لإيجاد التعريف لجريمة عرقلة العمل النقابي فإننا لا نجد تعريفاً واضحاً وخاصاً بها، إلا أن من قانون العمل عبرت عن العرقلة للعمل النقابي وعن التعدي على الحق النقابي للعامل، وذلك من خلال التطرق إلى قيام رب العمل بفصل العامل أو تسريحه بسبب انتسابه إلى النقابة، بالتالي فإننا نجد ان مجمل هذه الأفعال سواء كانت أفعالاً مادية أو أفعالاً سلبية قامت على الإمتناع والتي نص عليها القانون ماهي في النهاية إلا خرق للقانون وأوامره التي تتعلق بالعمل النقابي، هذا الإنتهاك الذي سيؤدي لا محالة إلى تقويض النشاط النقابي والإضرار به ويشكل ضرباً من ضروب التعدي على الحقوق والحريات التي تحميها هذه المنظمات والتي منها الحق في إنشاء هيكل نقابي وحرية الإعلام وحرية عقد الاجتماعات أيضاً.

ثانياً: الركن المادي لجريمة عرقلة العمل النقابي

إن الحديث عن الركن المادي في جريمة عرقلة العمل النقابي، إنما يقودنا إلى الحديث عن نص المواد ٦٧ و ٢٧١ من قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠ وكذلك المواد ٢٩٤ و ٢٩٦ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩، والذي جاء مجملاً دون أن يدخل في تفاصيل تحديد أوجه الركن المادي لهذا الفعل، مما يستلزم البحث في الصور التي قد يكون عليها هذا السلوك من خلال التشريعات الأخرى، والسبب في ذلك هو تعدد الأحكام المتعلقة بممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة النقابية، وفي الوقت ذاته تعدد الأفعال الجرمية التي تشكل عرقلة لهذا الحق الذي يمارسه العامل، وتختلف هذه الأفعال ما بين مباشرة وغير مباشرة، بالتالي يمكن تبين هذه الأفعال المعيقة لممارسة الحق النقابي فيمايلي :

^١ بلاح، ١٩٩٥، ص ٤٠.

^٢ المواد ٦٧ و ٢٧١ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

١. قيام رب العمل بالإجراءات التعسفية التي تمنع وتحول دون ممارسة العمال للنشاط النقابي الخاص به، أو محاولة الضغط على النقابة والقيام بتمييز وتفضيل نقابة أخرى عليها.
٢. التحايل على النصوص المحددة لنسب التمثيل أو عدم انتخاب ممثل في حالة تحقق النسبة المطلوبة.
٣. محاولة رب العمل تعطيل وتضييق من صلاحيات الهياكل النقابية، من جمع الاشتراكات النقابية واعتراضه على ممارسة صلاحياتها الإعلامية، كأن يرفض تعليق الإعلانات في اللوحة الخاصة بمؤسسته أو معمله، أو يعيق عملية توزيع النشرات النقابية أو حتى تعسفه بحرمانه الهيكل النقابي من حق الاجتماع مع أعضائه في المكان الملائم، رغم استيفائه الشروط المطلوبة.
٤. عدم اعتراف رب العمل بالمندوبين النقابيين الشرعيين وعمله على تعطيل مهامهم وإحجاءه عن مساعدتهم في تأدية صلاحياتهم النقابية، والحيلولة دون تمتعهم بحق التغيب أو حرية التنقل، وأيضاً تجريدهم من حق الاستفادة من الساعات مدفوعة الأجر الممنوحة لهم.
٥. عدم مباشرة المستخدم في المفاوضات مع المنظمات النقابية وعدم التسهيل لهم للانتداب لتقديم الخدمات اللازمة للتنظيم النقابي.
٦. اتخاذ المستخدم إجراءات تأديبية ضد المندوب النقابي بدون إعلام المنظمة النقابية نتيجة إخلال هذا العضو بأحكام تشريع العمل.

ثالثاً: الركن المعنوي

إنه ومن خلال قراءة نصوص المواد القانونية التي تطرقت إلى حماية حق العمل بشتى أشكاله وتجريم أفعال الاعتداء عليه فإننا نجد أن البعض منها ذكر مصطلح القصد ومنها المادة ٢٩٤ من قانون العقوبات السوري، بينما لم يذكر مصطلح القصد في المواد الأخرى ومثالها المادة ٢٩٦ من نفس القانون، وذلك على خلاف مجلس القضاء الفرنسي الذي تبني موقفاً واضحاً سابقاً وحالياً، فبعد ما كان مجلس النقض الفرنسي يستلزم تحقق الطابع العمدي للعرقلة، بمعنى أن يتعمد الفاعل القيام بأفعاله بهدف خرق القانون، أصبح في

الوقت الحالي يكفي فقط بقيام الفاعل بخرق القانون، حتى يعتبر المشرع بتوافر الركن المعنوي له ألا وهو القصد ويكفي وفقاً للمشرع الفرنسي القيام بأفعال العرقلة بمخالفة القانون وتحقيق القصد العام دون القصد الخاص، أي أن الإرادة الواعية للفاعل المخالف للقانون ضامنة للنتيجة.^١

رابعاً: الإجراءات الوقائية للحد من هذه الجريمة

تلحق الجرائم التي تصيب حرية العمل والحق به والتي تقع في كامل أرجاء ومؤسسات العمل، وعلى وجه الخصوص تلك التي تصيب العمل النقابي الذي يعتبر العنصر الفعال والأهم لدى العامل، الضرر الكبير لكون الجانب النقابي يشكل المصدر الأساسي لتحصيل حقوق العامل وفقاً للقانون، مما يحول دون تحقيق الاستقرار الذي يستلزمه أداء عملهم على الوجه الأكمل والصحيح، ومن هذا المنطلق فإن غالباً التشريعات تسعى إلى حماية حق العمل وتضمن استمراره من خلال الإجراءات الوقائية والتي يكون الهدف منها عدم وصول العلاقة بين العامل ورب العمل إلى حالة من التوتر والتشنج، وتتجلى تلك الإجراءات في قانون العقوبات السوري وقانون العمل، حيث أن مجرد تجريم أحد الأفعال وتحديد العقوبة له يعتبر في حد ذاته من الإجراءات ذات الطبيعة الوقائية، والتي تجعل من يفكر في ارتكاب هذا الجرم يترتب قبل إقدامه عليه مما يحول دون ارتكابه في كثير من الحالات، وينطبق هذا على جريمة عرقلة النشاط النقابي، حيث أن مجرد تجريمها وتحديد العقوبات لها يعتبر رادعاً للمستخدم من أن يقدم على ارتكابها ومن أهم هذه الإجراءات والعقوبات نذكر مايلي:

فقد نص قانون العقوبات على أنه " يعاقب بالاعتقال الموقت سبع سنوات على الأقل من:

أ. من اغتصب سلطة سياسية أو مدنية أو قيادة عسكرية.^٢

وفي نص قانوني آخر فإن " الاعتداء الذي يقصد منه منع السلطات القائمة من ممارسة وظائفها

المستمدة من الدستور يعاقب عليه بالاعتقال المؤقت"^٣

^١ كورات، فوريس، ٢٠٠٤، ص ٢٩٥.

^٢ كورات، فوريس، ٢٠٠٤، ص ٢٩٥.

^٣ المادة ٢٩٦ / أ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

أما النصوص القانونية التي وردت في قانون العمل السوري فنذكر منها ما يلي:

١. لا يجوز لصاحب العمل أن يسرح عاملاً لأي سبب من الأسباب التالية:

أ. ممارسة العمل النقابي أو تنظيم أنشطة نقابية من قبل العامل النقابي المرشح أو المشاركة فيها.

ب. يعتبر التسريح في الحالات السابقة غير مبرر وتقضي المحكمة المختصة في هذه الحالة بإعادة

٢

العامل إلى عمله وتسديد كامل أجوره عن فترة التوقف .

كما نص قانون العمل السوري على أن " يعاقب كل صاحب عمل أو من ينوب عنه بفصل أحد العمال

أو بإيقاع عقوبة عليه لإرغامه على الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو بسبب

قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على

٣

خمس وعشرين ألف ليرة سورية "

وتجدر الإشارة إلى أنه ولطالما كان العمل النقابي يشكل مصلحة أساسية في حياة العامل، بالتالي فإن

المشرع وفي إطار سياسته العقابية في مواجهة كل ما يعتبر تعدياً على أي حق من حقوق العامل فقد كان في

نصوصه القانونية ما يشير إلى بطلان كل اتفاق ينطوي على مصلحة مخالفة أو متعارضة مع مصلحة

العامل، أو بطلان أي عمل يلحق الضرر بمصلحة العامل المشروعة، وعلى ذلك نص قانون العمل السوري

على أنه:

أ- يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان ذلك سابقاً على العمل به إذا كان

يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة بموجبه.

١ المادة ٢٩٤ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

٢ المادة ٦٧ / أ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

٣ المادة ٢٧١ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

ج- تقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل تتم خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه وذلك متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.

كما أن المشرع السوري ومن خلال نصوص قانون العمل يتبين أنه اتخذ كافة الإجراءات المسبقة والتي تستهدف تحقيق مصلحة العامل وتجنب الإضرار به من خلال إلزامه لأصحاب المنشآت ببعض الإجراءات القانونية، ومن جهة أخرى حظره القيام ببعض التصرفات التي تضر بمصلحة العامل، ونذكر من هذه النصوص ما يلي:

"يجوز لمفتش العمل بالاتفاق مع مديرية المناجم والمحاجر والوقود أن يأمر بوقف العمل في حال وجود خطر داهم يهدد سلامة العمال وصحتهم " ، وفي نص آخر من قانون العمل جاء فيه " تخضع كافة المنشآت وأماكن العمل المشمولة بأحكام هذا القانون إلى تفتيش العمل الذي يقوم به مفتشو العمل والتأمينات الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية الذين يسميهم الوزير"

نستخلص من النصوص السابقة للمشرع السوري في قانون العمل والتي تتعلق بتفتيش أماكن العمل ومراقبتها أنها تمثل مجموعة من المهام ذات الطابع الوقائي ، كما أن عملها له صفة رقابية على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل وبيئته والسلامة الصحية وأمن العمال، كما أنها تقدّم المعلومات والإرشادات للعمال وأرباب العمل فيما يخص حقوقهم وواجباتهم، ومنح اللجان والمفتشين العديد من الصلاحيات في هذا العمل والتي من أهمها القيام بالزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم بهدف مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتأكد أيضاً من مدى احترام رب العمل للتنظيم في مجال النشاط والعمل النقابي وأن يكون المفتش وفي حالة مشاهدته خرقاً للقانون، فإنه يحزر محضر بالمخالفات المشاهدة وأن يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، وعلى هذا نص قانون

^١ المادة ٦ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

^٢ المادة ١٤٧ / ٤ / ب من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

^٣ المادة ٢٤٤ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

العمل بأنه " يجب على المفتش القيام بما يلي: "أ- مراقبة تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة لأحكامه وأنظمتها المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل.

ب- اتخاذ الإجراءات القانونية بحق أصحاب العمل المخالفين لأحكام قانون العمل والقرارات المنفذة لأحكامه وهي (تنبيه، إنذار، الضبط القانوني، اقتراح إغلاق المؤسسة أو المنشأة المرخصة أو غير المرخصة وفق أحكام هذا القانون، اقتراح حجز الكفالة).

ج - إحالة الضبوط التي يحررها بحق أصحاب العمل إلى المحكمة المختصة بموجب أحكام هذا القانون عن طريق المديرية المختصة.

المطلب الثاني

مدى فاعلية العقوبات في جريمة التعدي على حرية العمل

إن أي قيد يوضع على حرية شخص يعتبر عملاً غير مشروع،، إلا في الأحوال التي يبررها السبب القانوني، ويُعد هذا المبدأ واحداً من المبادئ الأساسية في كافة فروع القانون، إلا أن القانون يعترف ببعض القيود المفروضة على الحرية، وإن العلاقة بين القانون والحرية وثيقة جداً، إذ أنه من الممكن استخدام القانون كأداة للطغيان كما حدث في العديد من المجتمعات والعهود، أو كأداة لتحقيق تلك الحريات الأساسية التي تعتبر في المجتمع، وتمثل السياسة الجنائية التي تسعى الدولة إلى تطبيقها من خلال نصوص قوانين العقوبات، وكذلك السياسة العقابية التي لا تتخذ الطابع الجنائي كما هو في قوانين العمل، جوهر الحماية لحقوق الإنسان فإن صلت هذه السياسة تحققت الحماية المنشودة لحقوق الإنسان وإن فسدت أصبح كل من التجريم والعقاب وسيلة للبغي والطغيان، كما ويهدف القانون الجنائي بفرعيه (القانون الموضوعي والقانون الاجرائي) إلى حماية المصالح الاجتماعية سواء كانت من المصالح العامة التي تمس كيان الدولة أو المجتمع، أو الحقوق والحريات والمصالح الخاصة التي تتعلق بالأفراد، والتي من أهمها الطبقة العاملة، إذ أن قانون العقوبات يتسع مجاله

^١ الأحمد، ٢٠١٢، ص ٢٩.

للحياة الاجتماعية بأسرها فيعالج كل النواحي الأساسية التي قد يتعرض أي فرد في المجتمع يسعى لممارسة حقه في العمل أو لأي من العمال الذي قد يتعرضون لما يعرقل عملهم وحريتهم في الاستمرار به بشكل طبيعي وسليم ، واستناداً لما سبق فإننا سنبحث في المعايير التي تحدد مدى فعالية العقوبات على جرائم العمل، وكذلك في مدى تطبيق منظمة العمل لدورها في حماية الحق في العمل ، وذلك من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: معايير تحديد فعالية العقوبات في جرائم العمل

وتتوقف درجة الفعالية التي تحققها القوانين بما تتضمنه من نصوص وإجراءات في أداء وظيفتها التي تتعلق بحماية حقوق الأفراد وحررياتهم، والتي من أهمها حق وحرية في ممارسة العمل، على معيارين هما، أولاً: مدى حسن تعبير هذه القوانين عن المصالح والقيم الحالية السائدة في المجتمع، ومثالها القيم التي تتعلق بعمل المرأة والقاصر وذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من الفئات الاجتماعية من جهة ، وثانياً حسن الاختيار والتنظيم للجزاء الجنائي المنصوص على الأعمال التي تشكل تعدياً على حق العمل وما يرتبط به من حريات وحقوق أخرى كالحق في الحياة أو الحق في العيش في بيئة سليمة أما عن المعيار الأول فإن بعض الفقهاء يرون بأن قانون العقوبات يقع حالياً في مشكلة تكييف نصوصه مع متطلبات المجتمع، بمعنى آخر فإن الجريمة تتطور بشل مستمر، وهذا التطور لا يقتصر فقط على الأدوات أو الأساليب المتبعة بل يمتد كذلك إلى الأفكار والغايات المتوخاة من هذه الأفعال ، بالتالي فإن المشرع عندما يضع العقوبات وينص عليها فهو يواجه صدمة التغيرات السريعة التي تمس مصالح المجتمع وقيمه، الامر الذي يقتضي أن يواجه القانون بصفة دائمة هذه التغيرات وأن يداوم على التعايش مع تطور المجتمع الذي يحيا فيه.

وبالنسبة إلى المعيار الثاني، فإن الجزاء على الأفعال الجرمية التي تنال من حق العمل وقديسته يجب أن تخضع لسياسة جنائية تكفل بوضوح خدمة هذا الهدف الاجتماعي من قواعد التجريم حتى يكفل المشرع احترام المصالح والقيم الاجتماعية عموماً وتلك التي تتعلق بالعمل والحق فيه على وجه الخصوص كما وتجدر

^١ برعي، ٢٠٠٠، ص ١٧.

الإشارة إلى أن حماية حق العمل وتجريم التعدي عليه ليست حكراً على قانون العقوبات وقانون العمل، بل إن قوانين أصول المحاكمات الجزائية تلعب الدور المؤثر في تلك المهمة، حيث يهدف بشكل عام إلى حماية المصلحة الاجتماعية من خلال ما ينظمه من إجراءات تهدف إلى الوصول إلى الحقيقة وكشفها وبالتالي تطبيق حق الدولة في فرض العقاب على الجناة، ويتجلى هذا الدور من خلال تحديد الأساليب والقرائن التي تساعد في الوصول إلى تلك الغاية.

إلا أنه لا بد من الحذر أثناء تنفيذ سياسة الدولة العقابية على الجرائم التي تمثل تعدياً على حق العمل، بمعنى أنه إذا كانت الحماية الجنائية التي تتكفل بها الدولة للحقوق والحريات، وحماية النظام العام تتم من خلال سياسة التجريم والعقاب ، وأيضاً كانت الإجراءات الجنائية تتخذ لتمكين الدولة من اقتضاء حقها وحق الأفراد في العقاب، فإن ذلك لا يعني التضحية بحقوق وحريات الأفراد الذين يتم تجريم أفعالهم والعقاب عليها واتخاذ الإجراءات الجنائية في مواجهتهم ، ومن ناحية أخرى، إذا كانت الحماية الجنائية للمصلحة العامة تتقرر حسب الأصل بقانون العقوبات وقانون الإجراءات الجنائية، فإن حماية الحقوق والحريات تتقرر بحسب الأصل ومحمية من الدستور، حيث نص الدستور السوري على أن "الحرية حق مقدس وتكفل الدولة للمواطنين حريتهم الشخصية وتحافظ على كرامتهم وأمنهم".^١

كما نص دستور الجمهورية العربية السورية أيضاً على أن " كل اعتداء على الحرية الشخصية أو على حرمة الحياة الخاصة أو على غيرها من الحقوق والحريات العامة التي يكفلها الدستور يُعد جريمة يعاقب عليها القانون".^٢

بالتالي ومن خلال النصوص الدستورية السابقة نجد أن الشرعية الدستورية هي الضمان الأعلى لتحقيق العدالة في تطبيق هذه العقوبات ، كما أنه وفي ضوء الشرعية الدستورية يجب أن يحدث التوازن بين الهدف الأول من وراء التجريم والعقاب ومباشرة الإجراءات الجنائية والمتمثل في حماية المصلحة العامة من جهة، ومن

^١ المادة ٣٥ من دستور الجمهورية العربية السورية الدائم لعام ٢٠١٢.

^٢ المادة ٥٤ من دستور الجمهورية العربية السورية للعام ٢٠١٢.

جهة أخرى تحقيق الهدف الثاني المتمثل في ضمان الحقوق والحريات للأفراد، وبغير هذا التوازن، يفقد التجريم والعقاب والإجراءات الجنائية المصدقية والفاعلية في الدولة القانونية، ومن هذا المنطلق فإنه يجب أن تتجاوب سياسة الدولة في التجريم والعقاب وكذلك سياسة مباشرة الإجراءات الجنائية مع مقتضيات حماية الحقوق والحريات في جميع صورها وأشكالها، وبدون هذه الحماية يكون التجريم والعقاب والإجراءات الجنائية أداة بطش وتحكم لا أداة لتحقيق العدالة والاستقرار في المجتمع فتفقد الحقوق والحريات معناها وجدواها، بشكل عام فإن المشرع ومن خلال وضعه النصوص القانونية سواء منها ذات الطابع العقابي الجزائي والتي ينص عليها قانون العقوبات، أو التي تكون ذات طابع عقابي غير جزائي كبطلان العقد أو بطلان التصرف أو عدم السماح لأرباب العمل ببعض التصرفات التي تضر بالعمال، فإنها تهدف بشكل عام إلى تحقيق الغايات التالية:

١. تطوير الآليات واللوائح والأنظمة التي يعمل بها المشرع والجهات العامة لخلق بيئة عمل جاذبة وآمنة بما يتوافق مع أفضل المعايير والممارسات الدولية.
٢. بناء المعايير الفنية التي تلزم لمختلف الممارسات في السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل وتطبيقها وتعزيز وجود نظام فعال للتفتيش.
٣. تعزيز الوعي ونشر الثقافة بالأنظمة واللوائح والتعليمات المتعلقة في بيئة العمل والسلامة والصحة المهنية بين الأفراد على وجه العموم، وأصحاب الشأن في ذلك على وجه الخصوص.
٤. تحفيز ومتابعة المنشآت للالتزام بمتطلبات بيئة العمل لتحقيق بيئة عمل جاذبة.
٥. المساهمة في حماية العاملين من المؤثرات السلبية داخل بيئة العمل.

الفرع الثاني: فعالية دور منظمة العمل في حماية الحق في العمل

تجب الإشارة بداية إلى أن حماية الحق في العمل لا تقتصر فقط على السياسة العقابية التي تتبعها الدول والحكومات على الصعيد المحلي أو الوطني ، بل إن المنظمات الدولية تلعب الدور نفسه أيضاً على الصعيد الدولي والعالمي مما يحقق فعاليته في حماية هذه الحق على الصعيدين الدولي والمحلي. فقد عرف مجال العمل العديد من الاختلالات العميقة بعد الحرب العالمية الأولى أدت والتي أدت إلى تدهور نوعية وظروف العمل

ولبيئة التي تحيط به، كما أدت أيضاً إلى ارتفاع مستويات البطالة وانتشار الفقر، الأمر الذي دفع المجتمع الدولي إلى التفكير في تأسيس منظمة خاصة تتكفل بحماية وتوحيد حقوق العمال على المستوى الدولي، ولأجل ذلك تم إنشاء منظمة العمل الدولية في جنيف ١٩١٩ والتي كان الهدف منها الحفاظ على السلم وتحقيق العدالة الإجتماعية وذلك في مجال العمل وذلك من خلال تبني العديد من الإتفاقيات الدولية والإعلانات وكذلك انتهاج العديد من السياسات والبرامج ذات الأبعاد الدولية من أجل تأمين عمل لائق لكل يد عاملة، والسهر على رقابة تطبيق قواعدها، بالتالي فإنه يجب البحث في الآلية التي تقوم من خلالها منظمة العمل الدولية بتكريسها للحق في العمل ومن ثم البحث في مدى التطبيق لتلك القواعد على الواقع العملي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: تكريس منظمة العمل الدولية للحق في العمل

أدت الاضطرابات الاقتصادية التي عرفها العالم إلى التأثير بشكل سلبي على الطبقة العاملة، فتراجعت ظروف العمل إلى أن تم اعتماد مجموعة من الوسائل لصياغة القواعد المختلفة التي تحمي بموجبها العمال وتكرس دولية هذا الحق، وذلك كمايلي:

١. الوسائل القانونية التي اعتمدتها منظمة العمل الدولية لتكريس الحق في العمل

حيث تلجأ منظمة العمل الدولية إلى الاتفاقيات التي تهدف من خلالها إلى إرساء وتطبيق قواعدها القانونية، ومن جهة أخرى تقدم توصياتها لتكمل الاتفاقيات وتبين كيفية تطبيق القواعد التي تنص عليها هذه الاتفاقيات، وسنتناول هذه الوسائل كمايلي:

أ. الاتفاقيات الدولية: حيث يبدأ نفاذ الإتفاقيات الدولية التي تتعلق بالعمل ومهما كان موضوعها بعد مرور ١٢ شهراً من تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوتين عليها كما تسري أحكامها على باقي الدول

^١ البرعي، ١٩٨٣، ص ٩٠.

^٢ بو عزيزة، (د.ت)، ص ١.

الأعضاء التي تصادق عليها لاحقاً بعد مرور سنة بعلی تسجيل المصادقة، إلا أنه يجوز لأي دولة صادقت على الإتفاقية أن تقوم بنقضها بعد مرور عشر سنوات من نفاذها.

ب. التوصيات

تعتبر التوصيات الشكل الثاني الذي تستمد منه منظمة العمل الدولية سلطتها للرقابة على حقوق العمال حيث أن التوصيات موجهة أساساً للإعطاء تفاصيل أكبر عن الموضوع الذي عالجته الإتفاقية، ويتم إعدادها بعد اقتراح من أحد الأشخاص الذين له الصلاحية في ذلك، ثم تعرض على دورتين للنظر فيها لتبلغ فيما بعد التوصية للدول الأعضاء للنظر فيها ولأجل أن يتم التقيد بها في التشريعات الوطنية وتتعهد دول الأعضاء بعرض التوصية على السلطة صاحبة الاختصاص من أجل أن تتخذ الإجراءات اللازمة في غضون سنة واحدة على الأكثر .

٢. القيمة القانونية للوسائل المعتمدة من منظمة العمل الدولية لتكريس الحق في العمل

حيث أنه وفيما يتعلق بالقيمة القانونية للاتفاقيات المنظمة لحق العمل فإنه وبمجرد مصادقة الدولة على الإتفاقية فإنها تصبح ملزمة بتنفيذ مضمون وذلك من خلال اتخاذ ما يلزم من الاجراءات الضرورية لذلك والتي تكفل أن تتماشى نصوصها الداخلية لهذه الدولة مع الاتفاقية الدولية، وكذلك الحال أن تسمح بالخضوع لإجراءات الرقابة من خلال إرسالها للتقارير السنوية عن عملها .

أما بالنسبة للقيمة القانونية للتوصيات التي تعمل على إصدارها منظمة العمل الدولية ، فإنها لا تتمتع بالإلزامية ليست إلزامية لكونها لا تخضع للمصادقة عليها، بالتالي فإن أحكامها تعتبر بمثابة مرجع تلجأ إليه

^١ المادة ١٩ / ٦ / ب من دستور منظمة العمل الدولية .

الدول عند إعدادها لسياساتها الاجتماعية ولتشريعاتها الداخلية أيضاً ، كما يمكن للتوصية أن تتحول إلى اتفاقية دولية، وذلك لأن كثيراً من التوصيات تشكل تمهيداً لإبرام الاتفاقيات.^٢

ثانياً: تكريس دولية الحق في العمل

نظراً لما يتمتع به حق العمل من أهمية في الحفاظ على كرامة الفرد، فقد تم الاعتراف بهذا الحق دولياً كحق من الحقوق الأساسية لجميع البشر دون تمييز ، كما أن حق العمل هو حق مركب أي أنه يتضمن مجموعة من الحقوق التي لا يمكن التنازل عنها ، ويتجلى هذا التكريس بمايلي:

١. تجسيد منظمة العمل الدولية للحق في العمل دولياً

اهتم المجتمع الدولي بحق الفرد في العمل ، كما أكد على أهميته الكبيرة في حياة الأفراد ، الأمر الذي كان حافزاً لمنظمة العمل لكي تكرسه في العديد من النصوص، والتي من أهمها الإتفاقية رقم ١٢٢ الخاصة بسياسة العمالة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والأربعين والتي دخلت حيز التنفيذ في العام ١٩٦٦، والتي أكدت من خلالها المنظمة على حق كل إنسان في الحصول على العمل ، كما أكدت على ضرورة أن تلبي الدول التي صادقت على هذه الإتفاقية لطلبات العمل التي من الممكن أن تصلها من الأشخاص القادرين عن العمل، وكذلك تحقيق العمالة الكاملة والقضاء على البطالة^٣ ، بالتالي فإنه يقع على عاتق الدولة الإلتزام بتدعيم المناصب الموجودة التي تتعلق بالعمل وكذلك الحفاظ على بقائها واستمرارها، وإضافة إلى ما سبق ضرورة خلق مناصب عمل جديدة تتبنى برامج التنمية وذلك بهدف فتح المجال أمام الأشخاص العاطلين عن العمل من أجل تأمين فرصة عمل لهم إلا

^١ بلقاسم، ١٩٩٥، ص ٣٣.

^٢ بلاح، ١٩٩٥، ص ٧٢.

^٣ المادة ١ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ لعام ١٩٦٦ الخاصة بسياسة العمالة، أنظر موقع منظمة العمل الدولية، على الرابط

التالي: www.ilo.org

^٤ المادة ٢ و ٣ من اتفاقية منظمة العمل الدولية سابقة الذكر.

أن الدول وفي سياق سعيها لبلوغ الهدف المتمثل في تحقيق وبلوغ حق العمل لمواطنيها، إلا أنها يتوجب عليها أن تلتزم بمبادئ أخرى ترتبط بالحق في العمل، وهذه المبادئ هي:

أ. حرية اختيار العمل: إن الحق في العمل لا يقصد به فقط أن يتم توزيع فرص العمل بين الأفراد، بل إنه ينبغي على كل فرد أن يختار عمله بكل حرية بما يتناسب مع قدراته العلمية ومؤهلاته المهنية حيث أن منظمة العمل الدولية تمنع إجبار العامل على العمل فيما لم يختاره أو لا يتناسب مع مؤهلاته.

ب. تحقيق المساواة في الالتحاق بمناصب العمل: حيث تمنع منظمة العمل الدولية حصول أي حالة من حالات التمييز في مجال العمل، وقد يكون التمييز في معاملة العامل بطريقة مختلفة، أو بطريقة ليس لها صلة بمؤهلات العامل أو متطلبات الوظيفة^١، كما يمنع أيضاً التمييز في كافة مراحل المسار المهني، وذلك بداية من مرحلة التشغيل إلى المساواة في دفع الأجر للعمال من الجنسين عن العمل ذي القيمة المتساوية، وذلك انتقالاً إلى المساواة أثناء التدريب والترقية وظروف العمل، والمساواة أيضاً في تحمل الأعباء الإجتماعية، وبالتالي يجب على الدول التي تصادق على هذه الاتفاقية أن تعمل على إدراج هذه المبادئ ضمن قوانينها وأن تسعى كذلك إلى تطبيقها وتحقيقها إنطلاقاً من كونها مبادئ عالمية يجب التقيد والالتزام بها.

وإن ما يلاحظ على الاتفاقية رقم ١٢٢ أنها الوحيدة التي تطرقت لحق كل شخص في العمل، إلا أنها لم تورد الكثير من المعلومات حول هذا الحق، كما أنها كانت تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وهو أمر صعب التحقيق على أرض الواقع، وحتى وإن تم تحقيقه فإنه سيؤدي إلى المساس بمبدأ حرية اختيار العمل، إذ سيوجه العمال إلى أعمال لم يقوموا باختيارها ولا يرغبون فيها، كما أن هناك نوع من الأعمال لم تتعرض لها هذه الاتفاقية كالعمل المؤقت والعمل بالتوقيت الجزئي، فحسب مفهوم هذه الاتفاقية فإن هذا النوع من العمل يؤدي إلى التعدي على الحق في العمل، لذا يجب إعادة النظر في هذه الاتفاقية وسد الثغرات التي تتضمن إليها.

^١ فطمة، ٢٠٠٨، ص ٥١.

^٢ المادة ١ و ٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ بشأن التمييز والاستخدام والمهنة، أنظر موقع منظمة العمل الدولية، على الرابط التالي: www.ilo.org

٢. تجسيد منظمة العمل الدولي للحقوق الصيقة بالحق في العمل

يترتب على قيام العامل بعمله والتزامه به العمل مجموعة من الحقوق التي لا يمكن التنازل عنها بالتالي فإنها بمجموعها تشكل جزءاً من حق العمل، وتتمثل هذه الحقوق في مايلي:

١. الحق في الأجر

فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بمسألة الأجر لما له من أهمية في حياة العامل فهو الوسيلة لتلبية حاجاته وحاجات أسرته الأساسية، ولأجل ذلك فقد أصدرت مجموعة من الإتفاقيات والتوصيات، ومنها الإتفاقية رقم ٩٥ التي تتعلق بحماية الأجور، حيث بينت هذه الاتفاقية بينت أن الأجر هو كل مكافئة أو كسب يكمن أن تقدر قيمته نقداً ويقوم بدفعه صاحب العمل للعامل وذلك كمقابل لعمل أداه أو سيقوم بتأديته، كما قررت المنظمة الحماية لهذا الأجر، فيمنع الحجز عليه أو التنازل عنه ، وأيضاً وفي إطار هذه الحماية للأجر فقد أرست منظمة العمل الدولية مبدأ هام يتمثل بوجوب المساواة بين العمال والعاملات في الأجر في حال أدائهم لنفس العمل نفس العمل، بالتالي فإنه يتوجب على الدول التي تصادق على هذه الإتفاقية أن تبذل جهودها لتحقيق وتطبيق هذا المبدأ وذلك عن طريق القوانين واللوائح الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل لضمان المساواة وتحقيق هذا الهدف الذي تتضمنه الإتفاقية.

وأيضاً وفي إطار السعي الدائم للحفاظ على مستوى معيشة لائق للعمال، فقد قامت منظمة العمل الدولية بإصدار الاتفاقية رقم ١٣١ لعام ١٩٧٠ والتي تتضمن تحديد الحد الأدنى للأجور، والتي تسعى للحفاظ على كرامة العامل وحمايته من الأجور المتدنية، حيث تلزم الدول التي تصادق على هذه الاتفاقية بالقيام بتحديد حداً أدنى لأجور العمال لا يجب التنازل عنه وذلك بعد التشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، على أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد هذا الأجر احتياجات العمال وعائلاتهم والظروف الاقتصادية للدولة .

^١ المادتين ١ و ١١ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٥ لعام ١٩٤٦ والتي تتعلق بحماية الأجور .

^٢ المادتين ٣ و ٥ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣١ لعام ١٩٧٠ .

٢. الحق في العمل ضمن ظروف ملائمة

إن العمل في بيئة صحية وسليمة خالية من أي نوع من أنواع التلوث أو الخطر التي قد تؤثر على العامل يعتبر من أحد أهداف منظمة العمل الدولية، ولأجل ذلك فقد دعت الدول إلى حماية العمال من كافة أشكال المخاطر المهنية، وتتمثل تلك المخاطر بالتلوث الذي قد يصيب الهواء أو الماء أو الضوضاء أو الاهتزازات ، ويتم ذلك باتخاذ التدابير الضرورية واللائمة وكذلك إرشاد العمل بكيفية الوقاية من هذه المخاطر ، كما تتضمن تلك الاجراءات الإشراف على أحوال العمال الصحية من خلال إجراء الفحوصات الدورية وفق ما تتطلبه طبيعة العمل، وكذلك القيام بنقل العمال إلى أماكن أخرى أكثر ملائمة لصحتهم في حال وجدت الضرورة لذلك .

٤

٣. الحق في ساعات عمل منطقية يتخللها فترات الراحة

قامت منظمة العمل الدولية بتحديد ساعات العمل اليومية بمعدل ٨ ساعات في اليوم، و ٤٠ ساعة أسبوعياً ، حيث تم تخفيضها بعد أن كانت أكثر من ذلك قبل العام ١٩٣٥ وألزمت الدول بتطبيق هذه المواعيد على جميع فئات العمال، مع ضرورة أن يتم المحافظة على مستوى الأجور للعمال.

كما أنه يحق للعامل وبعد تأديته لواجبه في ساعات العمل خلال الأسبوع فإنه ينشأ له الحق في الحصول على الراحة الأسبوعية والتي لا تقل عن ٢٤ ساعة متتالية ، وإضافة إلى ذلك تجسّد حق العامل في الحصول على الإجازة السنوية المدفوعة الأجر والتي يجب أن يستفيد منها بعد أن يستكمل سنة من العمل ، والهدف من

١ المادة ١١ من اتفاقية منظمة العمل رقم ٤٨ لعام ١٩٧٧ بشأن بيئة العمل.

٢ المادة ٤ من اتفاقية منظمة العمل سالفه الذكر.

٣ المادة ١٣ من اتفاقية منظمة العمل سالفه الذكر.

٤ المادة ١١ من اتفاقية منظمة العمل سالفه الذكر، والمادتين ١ و ٤ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٧ لعام ٢٠٠٦.

٥ المادة ١ من اتفاقية العمل رقم ٤٧ للعام ١٩٣٥ بشأن أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة.

٦ المادة ٢ / ١ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٤ لعام ١٩٢١ بشأن تطبيق الراحة الأسبوعية في المنشأة الصناعية.

٧ المادة ٣ / ١ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٣ لعام ١٩٧٠ بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر.

تأكيد منظمة العمل الدولية على تقرير فترات الراحة هو الحفاظ على صحة العامل وتمكينه من استعادة وتجديد نشاطه.

٤. حق العامل في أن يؤسس التنظيمات النقابية وأن يخرط فيها

يعتبر حق العامل في التمثيل النقابي من أهم الحقوق للصيقة بصفته كعامل، وتكريساً لهذا الحق فقد أصدرت منظمة العمل الدولية عدداً من الاتفاقيات والتوصيات، من أهمها:

الاتفاقية رقم ٨٧ والتي تتعلق بحرية العامل النقابية وحماية حقه في التنظيم، والتي تلزم كل الدول التي تصادق عليها بأن تسمح لعمالها بأن يقوموا بتأسيس النقابات والانضمام إليها دون وضع القيود المسبقة على ذلك ، وكذلك أن تسمح تلك الدول لتلك المنظمات النقابية بأن تقوم بوضع لوائحها وبرامجها وأن تنظم أعمالها الإدارية ونشاطاتها بكل حرية ، مما يتطلب منها أن تمنع سلطاتها من أن تقوم بأي شكل من أشكال التدخل في عمل المنظمة لإعاقة نشاطها أو إيقافه أو لأجل أن يتم حلها ، وأيضاً تلزم هذه الاتفاقية الدول ليس فقط الإمتناع عن عرقلة العمل النقابي للعمال، بل ألزمتها أيضاً بأن تتخذ كل الإجراءات اللازمة والضرورية لضمان ممارسة العامل لحقه النقابي بكامل الحرية .

٣

ونظراً لأهمية العمل النقابي ودوره المؤثر في تحسين ظروف وشروط العمل وتدعيماً له فقد صدرت اتفاقية أخرى بالرقم ٩٨ والتي تتعلق بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية من أجل حماية العمال النقابيين من كافة أشكال التمييز أو التفرقة بسبب إنتمائهم للتنظيمات النقابية أو مشاركتهم في نشاطاتها ، ولأجل تدعيم وضمان الحرية النقابية للعمال فقد استكملت منظمة العمل الدولية عملها فأصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم ١٥٤ التي تتعلق بالمفاوضات الجماعية والتي تضمنت إلزام الدول الاعضاء

١ المادة ٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

٢ المادتين ٣ و ٤ من اتفاقية منظمة العمل الدولية سالفة الذكر .

٣ المادة ١ من اتفاقية منظمة العمل الدولية سالفة الذكر .

٤ المواد من ١ إلى ٤ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

بالتفاوض حول شروط العمل وأيضاً الأحكام التي تتعلق بتشغيل العمال وأيضاً تنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل ووضع الأسس والإجراءات التي تقوم عليها عملية المفاوضة.^١

من خلال ما تقدم يتبين لنا بأن منظمة العمل الدولية قد بذلت كل الجهود من أجل تكريس حق العمال النقابي وتوسيع المفاوضات الجماعية في علاقات العمل، إلا أنه يلاحظ سكوت منظمة العمل الدولية عن حق العمال في اللجوء إلى الإضراب الذي يشكل مظهراً من مظاهر العمل النقابي، حيث أن هذه الاتفاقيات ركزت على الوسائل التنظيمية التي تتعلق بالعمل والعمال وعلاقتهم برب العمل أكثر من تركيزها على العمل الكفاحي للعمال النقابي للعمال ووسائل هذا الكفاح، بمعنى آخر فإن الإعراف بالحرية النقابية للعمال يبقى عملاً ناقصاً إن لم يقترن بالوسائل التي تسمح بممارسة هذه الحرية، بالتالي فإنه لا بد أن يتم مراجعة هذه الاتفاقيات وإعادة النظر فيها وأن يتم إدراج الإضراب كأحد وسائل الكفاح النقابي لكي تحقق هذه الاتفاقيات الغايات التي وضعت لأجلها.

^١ المادتين ٢ و ٥ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٤ لعام ١٩٨١ بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية.

المبحث الثاني

ارتباط جريمة التعدي على حرية العمل بغيرها من الحقوق

التي يسعى الشارع لحمايتها

لطالما كانت غاية المشرع في دول العالم كافة وفي سوريا على وجه الخصوص أن يصون ويحمي الحق والحرية في العمل فإن ذلك يستتبع حماية حقوق أخرى ترتبط بحق العمل ولا تقل أهمية عنه، بل إن هذه الحقوق تشكّل معه وحدة متكاملة لا ينفكان عن بعضهما البعض، كما وتجب الإشارة أيضاً إلى أن المشرع وفي إطار سياسته الرامية إلى حماية العامل وحقه في العمل فإن حمايته تلك شملت الموظف الحكومي أيضاً باعتباره يمارس حقه في العمل أسوة بمن يمارس حقه في العمل لدى القطاع، وقد تطرق إليها في نصوص قانون العقوبات دون قانون العمل الذي تطبق نصوصه على العاملين في القطاع الخاص ، بالتالي فإن من أهم هذه الحقوق التي كفلها المشرع للعامل والموظف على حد سواء حمايته من الجرائم التي تهدد سلامته الجسدية والتي تشمل جريمة التهديد والإكراه وجريمة الاعتداء باستخدام العنف كما تشمل الجرائم الواقعة على شرف الموظف واعتباره، واستناداً لما سبق وسنقوم بدراسة آلية المشرع السوري في حمايته لحق الموظف في السلامة الجسدية وكذلك حقه في حماية شرفه واعتباره، وذلك في المطلبين التاليين:

^١ موقف، ٢٠٢٠، ص ٨١.

المطلب الأول

طبيعة العقوبات في الجرائم التي ترتبط بجريمة حرية العمل

وتشمل هذه الحماية تجريم المشرع للأفعال التي تهدد سلامة الموظف الجسدية وتتضمن جريمة التهديد والإكراه وجريمة الاعتداء بالعنف، وأيضاً الجرائم التي تنال من شرفه واعتباره وذلك كما يلي:

الفرع الأول: جريمة الإعتداء على الموظف العام بالإكراه

حيث تتجلى جريمة إكراه الموظف على الإخلال بواجباته الوظيفية في عدة صور، كما أنه يتطلب لثبوتها وتحققها توافر أركانها على اعتبارها من الجرائم التي نص عليها قانون العقوبات، وذلك كما يلي:

أولاً: صور جريمة الإكراه الواقع على الموظف العام

وتتجلى هذه الجريمة من خلال عدة صور، من أهمها:

أ. الصورة الأولى: وتقوم على منعه من أن يؤدي واجبه الوظيفي.

ب. الصورة الثانية: :: حمله بغير حق على أداء واجب من واجباته الوظيفية.

ج. الصورة الثالثة: حمله على تأجيل أداء واجب من واجباته الوظيفية.

وعلى ذلك نص قانون العقوبات السوري بأنه " التحقير بالكلام والحركات أو التهديد الذي يوجه إلى موظف في أثناء قيامه بالوظيفة أو في معرض قيامه بها " وأيضاً " إذا وقع التحقير بالكلام أو الحركات أو التهديد على قاض في منصة القضاء كانت العقوبة الحبس من ستة أشهر إلى سنتين " ٢

^١ السليمان، ٢٠٠٤، ص ١٤١.

^٢ المادة ٣٧٣ / ١ و ٢ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

وعلى أية حال فإن الركن المادي لجريمة الإكراه على الإخلال بواجبات الوظيفة العامة مهما كانت صورها، يتحقق بكل سلوك إجرامي يصدر عن الفاعل تجاه الموظف العام بهدف تحقيق النتيجة الجرمية والتي تتمثل إما بمنع الموظف العام من أداء واجبه أو حمله بدون حق على أداء واجب من واجباته الوظيفية أو تأجيل القيام به، ومن الأمثلة على ذلك كمن يعتدي على ضابط مرور ليمنعه من تسجيل مخالفة مرورية ضده أو بهدف إجباره على إصدار إجازة سوق له على الرغم من عدم توافر شروط منحها له ، وحتى يتحقق الركن المادي لجريمة إكراه الموظف فإنه يجب أن يصدر السلوك الإجرامي عن الجاني خلال تأدية الموظف العام لواجبه الوظيفي أو قبل ذلك، إذ لا يتصور أن يقع هذا السلوك وأن يحقق مفعوله بمنع تأدية الواجب الوظيفي أو تأجيل القيام به إن كان صدوره لاحقاً على أداء هذا الواجب^١

وتجدر الإشارة إلى أن قانون العقوبات المصري على خلاى بقية القوانين الجنائية قد اعتبر هذه الجريمة تامة الوقوع حتى ولو لم يحقق الجاني غايته بأن يحمل الموظف العام بغير حق على أداء واجب من واجباته الوظيفية أو على الامتناع عنه، أي بعبارة أخرى اعتبر الشروع في ارتكاب الجريمة بمثابة جريمة تامة، بينما في حال بلغ الجاني مقصده جراء سلوكه الإجرامي فإنه يعد ظرفاً مشدداً يستوجب تشديد العقوبة ، كما يشترط لكي يتحقق الركن المادي لجريمة إكراه الموظف العام على الإخلال بواجبات الوظيفة العامة أن يكون واقعاً على واجب أو عمل يدخل ضمن دائرة الاختصاص الوظيفي للموظف العام، وهذا ما يتضح لنا من خلال قراءة النصوص الواردة في قوانين العقوبات الجنائية بشأن الجريمة المذكورة ومنها قانون العقوبات السوري.

ثانياً: أركان جريمة الإكراه

أما أركان جريمة الإكراه فهي أربعة^٢:

١. المكره (الفاعل) : وهو الشخص الذي يحمل غيره قهراً للقيام بعمل ما .

^١ التواب، ١٩٨٥، ص ٥٩١ س

^٢ سعايد، ٢٠٢١، ص ٣٠.

^٣ الحديثي، ١٩٩٢، ص ١٥٢.

٢. المكره: وهو الشخص الذي يجبر على القيام بالفعل والمكره عليه

٣. المكره عليه: وهو القيام بالقول أو الفعل الذي يقع فيه الإكراه، على أن يكون هذا القول أو الفعل المكره عليه من الممنوع قانوناً.

٤. المكره به: ويقصد به نوع التهديد الذي يوجه للمكره، كالقتل أو قطع عضو أو إتلاف مال أو ضرب أو نحو ذلك، وقد يلحق الأذى به أو بغيره نتيجة التهديد.

الفرع الثاني: الاعتداء على الموظف العام بالقوة أو بالعنف

بما أن الموظف العام يعتبر ممثلاً للسلطة العامة ويعمل باسمها ولحسابها، فإن من الطبيعي جداً أن يتعرض أكثر من غيره من الأشخاص العاديين لمخاطر الإجرام عند ممارسته لواجباته الوظيفية العامة وخاصة إذا علمنا بأن عدداً من هذه الواجبات تتعارض مع مصالح بعض الأفراد العاديين وقد يؤدي هذا التعارض إلى قيام هؤلاء بالاعتداء على الموظف العام أثناء تأديته لتلك الواجبات أو بسببها^١ و لذلك فإن القوانين الجنائية^٢ أحاطت الموظف بالحماية اللازمة في إطار سياستها في التجريم والعقاب، كما أن لهذه الجريمة ركنين مادي ومعنوي وسنقوم بتوضيحهما كما يلي:

أولاً: الركن المادي لجريم الاعتداء على الموظف بالقوة أو بالعنف

حيث تعتبر هذه الجريمة من الجرائم التي السلامة الجسدية للموظف، مما دفع المشرع السوري إلى ضرورة تجريمها انطلاقاً من واجبه في صيانة وحفظ الحقوق المرتبطة بحق العمل والتي في مقدمتها الحق في السلامة الجسدية فنص في قانون العقوبات على أنه يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة على القتل قصداً إذا ارتكب: ٤. على موظف أثناء ممارسته وظيفته أو في معرض ممارسته لها.

^١ نجم، ١٩٩٩، ط٢، ص ٥٧.

^٢ المادة ٥٣٤ / ٤ من قانون العقوبات السورية رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

وكذلك نص قانون العقوبات السوري أيضاً بأنه " من حرم آخر حريته الشخصية بأية وسيلة كانت عوقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين، ويقضى على المجرم بالأشغال الشاقة المؤقتة:

ج . إذا وقع الجرم على موظف في أثناء قيامه بوظيفته أو في معرض قيامه بها.

ويتفق الفقه على أنه لا يهم اعتبار الموظف العام أثناء أداء الواجب ارتداؤه للزي الرسمي الخاص بوظيفته أو حملته للإشارات أو العلامات التي تميزها عن غيرها من الوظائف ، وذلك على الرغم من التقييد^١ الذي قد تفرضه الدولة على بعض الموظفين خلال تأديتهم لواجباتهم، مثل رجال الشرطة والأمن والعسكريين ، كما لا يشترط أيضاً ليتحقق شرط تأدية الموظف لواجبه أن يكون الموظف يمارس فعلاً هذا العمل، وإنما كل ما يشترط هو أن يكون خلال وقت دوامه الرسمي موجوداً في المكان المعد لتأدية واجبه.

إلا أنه يجب الانتباه إلى أنه لا يقصد بالمكان المعد للواجب الدائرة الرسمية أو الحكومية فقط، بل يمتد ذلك ليشمل كل مكان آخر يقع خارجها متى ما استدعت ظروف عمل الموظف وتأديته له أن يتواجد فيها أو الانتقال إليها، ومن الأمثلة على ذلك كقاضي التحقيق الذي يقرر الانتقال إلى مسرح الجريمة للكشف عن آثارها فيه، فكل من مسرح الجريمة والطريق المؤدي إليه تعد مكاناً لأداء هذا الواجب^٢

كما تطرق قانون العمل السوري لحق العامل في الحماية الجسدية في عمله، فنص على أنه:

أ. يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد ودون إخطار صاحب العمل في الحالات التالية:

٤. إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله اعتداء على العامل.

كما أن جرم الاعتداء على الموظف يعتبر واقعاً في حالة وقوع الجريمة بسبب أداء الواجب، وهذه الحالة هي على نقيض الحالة السابقة التي تتطلب تحقيقها وجود علاقة سببية بين العمل والواجب الوظيفي والجريمة

^١ المواد ٥٥٥ و ٥٥٦ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

^٢ السعيد، ١٩٩٢، ص ١٥٢.

^٣ الشاوي، ١٩٩٢، ص ٧٢.

^٤ المادة ٦٦ / أ / ٤ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

المرتكبة، أي أن المعيار في ذلك سببي لا زمني، ومن أمثلة هذه الحالة قيام المراجع بالاعتداء على الموظف العام لأنه تأخر في إنجاز المعاملة الخاصة به، أو قيام أحد الخصوم في الدعوى بالاعتداء على القاضٍ لأنه أصدر حكماً فيها ضد مصلحته.

بالتالي فإن ما يميز الاعتداء في هذه الحالة هو دافعه، فإذا يجب أن يكون العمل أو الواجب المؤدى من قبل الموظف العام بحكم متطلبات وظيفته هو السبب الذي دفع الجاني إلى الاعتداء عليه بحيث لولاه لما وقع الاعتداء، ولا يهم بعد ذلك إن كان الاعتداء قد وقع أثناء أداء الواجب وفي مكان عمل الموظف المخصص له أو خارجه.^١

كما أن الاعتداء الذي يقع على الموظف يختلف من حيث مضمونه وموضوعه، حيث أن تحقق الركن المادي لجريمة الاعتداء تلك والتي نحن بصدد الحديث عنها يكون بإحدى الصورتين التاليتين: الأولى هجومية والتي تكون بارتكاب فعل الاعتداء الجسدي، أما الثانية فتأخذ الحالة الدفاعية والمقاومة، حيث أن الصورة الأولى تقع بكل سلوك إجرامي يقع على الموظف العام ويأخذ شكلاً هجومياً وبصرف النظر عن جسامة النتيجة التي تحصل والمترتبة عليه إذ لا يشترط في الاعتداء هنا أن يصل إلى درجة الضرب والجرح، بل يكفي بمجرد وقوعه ولو كان بسيطاً، أما بالنسبة للصورة الثانية من صور الاعتداء فهي حالة المقاومة، فتتمثل أيضاً بكل سلوك إجرامي يرتكب على الموظف العام إلا أنه يأخذ شكلاً دفاعياً وليس هجومياً كالإعتداء، فالمقاومة ما هي إلا رد فعل يصدر عن الجاني تجاه ما يقوم به الموظف العام من واجب وظيفي فلا يمكن حدوثها ما لم تكون كرد فعل على قيام الموظف العام بأداء واجبه بشكل معتاد، ومن الجدير بالذكر أن بعض القوانين الجنائية لم تنص على صورة المقاومة بل اكتفت بالنص على صورة الاعتداء فقط، كقانون العقوبات الجزائري والقانون المغربي، فَي حين نصت غالبية القوانين الجنائية على كلتا الصورتين معاً، ومنها قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩ عندما نص في المادة ٣٦٩ على عبارة " من هاجم أو قاوم بالعنف موظفاً...".

^١ نجم، ١٩٩٩، ص ٦٠.

ثانياً: الركن المعنوي لجريمة الاعتداء على الموظف العام

درجت الآراء الفقهية الجنائية على إدراج جريمة الاعتداء على الموظف العام باستعمال القوة والعنف ضمن الجرائم التي تتطلب القصد العام، إذ لا يتطلب ركنها المعنوي سوى أن يتلزم عنصري العلم والإدارة، فيجب أن يكون الجاني على علم بأن السلوك الذي ي قوم بارتكابه يقوم على المساس بجسم المجني عليه أو بصحته ومن شأنه أن يحدث له ألماً ولو كان خفيفاً، كما يجب أن يكون الفاعل عالماً بأن المجني عليه هو موظف عام أو من بحكمه وقد تعرض لسلوكه الإجرامي في أثناء تأدية واجبه الوظيفي أو بسببه.

وعلاوة عن عنصر علم الجاني بوقوع الجريمة فإنه لا بد أيضاً من أن تتجه إرادة الجاني إلى تحقيقها بغية اكتمال عناصر القصد الإجرامي، كما يجب أن تكون إرادته في ذلك معتبرة وسليمة قانوناً ولا تشوبها شائبة، فإن لم تكن كذلك فلا يتصور عندئذ وجود القصد الجرمي لدى الفاعل كما لو كان غير مميز أو كانت إرادته غير حرة فلا يتصور عند ذلك تحقق القصد الإجرامي لفعل الاعتداء أو المقاومة فبتوافر عنصري العلم والإرادة على النحو المتقدم يتحقق القصد الإجرامي للاعتداء والمقاومة، ولا يهم بعد ذلك أن يكون الجاني قد قام بارتكاب هذه الأفعال مدفوعاً إلى الاعتداء على الموظف العام أو مقاومته بدافع الانتقام أو الإصلاح، فالباعث قد يكون له أثر في تقدير العقوبة إلا أنه ليس له أي أثر في قيام أو انتفاء القصد الإجرامي لهذه الجريمة.

ثالثاً: عقوبة الاعتداء بالعنف على الموظف العام

اختلفت التشريعات الجزائية في شأن تحديد عقوبة الاعتداء التي تقع على الموظف العام باستعمال القوة والعنف، حيث فرضت بعضها على مرتكب هذه الجريمة عقوبة الحبس فقط كقانون العقوبات الجزائري والليبي والمغربي في حين أن بعض التشريعات الأخرى لم تكتف بعقوبة الحبس لذا أضافت إليها عقوبة ذات طابع مالي وهي الغرامة، ومنها القانون التونسي والقانون العماني، كما أن بعض التشريعات

^١ السليمان، ٢٠٠٤، ص ١٥١.

الجزائية الأخرى عمدت إلى إعطاء الخيار لمحكمة الموضوع لتحكم بيم الحبس أو الغرامة على الفاعل ، أو كليهما معاً في حال أرادت ذلك كقانون العقوبات القطري والإماراتي والسوداني، أما القانون المصري فقد عاقب مرتكبيها بالحبس أو الغرامة، أي خول القضاء سلطة الحكم بإحدى العقوبتين فقط دون الجمع بينهما.

أما قانون العقوبات السوري فإن نصوص قانون العقوبات فيه تضمنت عقوبتي الحبس والغرامة، وذلك بدليل النص الذي جاء فيه بأنه " كل مقاومة فعلية كانت أم سلبية توقف عملاً مشروعاً يقوم به أحد الأشخاص الذين وصفتهم المادة السابقة (وهو الموظف) يعاقب عليها بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبالغرامة حتى مائة ليرة " .^١

وأيضاً وفيما يتعلق بعقوبة الاعتداء الذي يقع على الموظف العام فقد نصت غالبية القوانين الجزائية المذكورة سابقاً على تشديد عقوبة الجريمة إذا حصل مع فعل الاعتداء أو المقاومة والضرب أو نشأ عنه جرح بل أن بعض من هذه القوانين ذهبت إلى أبعد من ذلك، إذ شددت أكثر من عقوبة الجريمة وفي ذات النص إذا ترتب على الفعل بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو إحداث أية عاهة أخرى مستديمة أو الموت بقصد أو بدون قصد ومن هذه القوانين القانون المغربي والقانون الجزائري.

أما في التشريع، فإنه ومن خلال قراءة نصوص قانون العقوبات فإننا نجد بأن المشرع السوري قد سار على نفس النهج مسائراً بذلك التشريعات الأخرى من حيث تشديد العقوبة على الجريم التي تقع على الموظف في عدة حالات، حيث جاء في النص بأنه " من ضرب موظفاً أو عامله بالعنف والشدة في أثناء ممارسته الوظيفية أو في معرض ممارسته إياها يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين، وإذا وقع الفعل على قاض كانت العقوبة من سنة إلى ثلاث سنوات " .^٢

^١ المادة ٣٧٠ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

^٢ المادة ٣٧١ / ١، ٢ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

كما نص قانون العقوبات السوري أيضاً على أنه " تشدد العقوبات المفروضة في المادة السابقة على النحو الذي رسمته المادة ٢٤٧ إذا اقترفت أعمال العنف عمداً أو اقترفها أكثر من واحد أو نجم عنها جراح أو مرض ، وإذا كانت أعمال العنف من الخطورة بحيث تستوجب عقوبة أشد من العقوبات التي نصت عليها المادة السابقة رفعت العقوبة التي استحقها الفاعل من جراء ذلك وفقاً للمادة ٢٤٧ . ١

يتبين لنا من خلال قراءة نصوص قانون العقوبات السوري بأن المشرع السوري قد عمد إلى تشديد العقوبة ليس في الحالة التي ينتج فيها عن فعل الاعتداء ضرراً أكبر على الموظف العام، وإنما أخذ تشديد العقوبة عدة حالات، حيث جعل من شخص الموظف الذي وقع عليه الاعتداء سبباً لتشديد العقوبة عندما يكون الموظف قاضياً، كما أنه جعل من تعدد الفاعلين أيضاً سبباً لتشديد العقوبة.

الفرع الثالث: حماية الموظف العام من الاعتداءات الواقعة على شرفه واعتباره

ويقصد بالشرف والاعتبار الاحترام الذي يبديه ويظهره الأشخاص اللذين يحيطون بنا في المجتمع أو هو الفكرة التي يكونها الناس عن الشخص من واقع اختبارهم له، أما الشرف فتعرفه بعض القوانين على أنه " العاطفة المركزة في صميم الشخص والتي تفرض عليه احترامه لنفسه عن طريق شعوره بأداء واجبه وهو إحساس يهب لنا أن نقدر أنفسنا وذلك من خلال الشعور بأداء الواجب "، وتتمثل الجرائم الماسة بالشرف والاعتبار الواقعة على الموظف العام في القذف والسب والإهانة ، والتي سنتناول دراستها وحمايتها المشرع السوري للموظف منها، وذلك كمايلي:

أولاً: جريمة القذف

حيث تعتبر هذه الجريمة من الجرائم التي تمس بشرف واعتبار الموظف العام سواء تعلق الأمر بالمساس بشخصه أو بوظيفته، ويقصد بجريمة القذف هو إخبار أو إسناد بواقعة من شأنها أن تصيب شرف

^١ المادة ٣٧٢ / ١ ، ٢ من قانون العقوبات السوري السالف الذكر.

^٢ مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد ٤، العدد ٦، ٢٠١٨، ص ٢٢٥ - ٢٢٦.

واعتبار من هو في محل الاتهام بهذه الواقعة، وقد عرّفت بعض القوانين القذف على أنه " كل إدعاء بواقعة من شأنها المساس بشرف أو اعتبار الأشخاص أو الهيئات المدعى عليها أو إسنادها إليهم أو إلى تلك الهيئة " ، وتقوم جريمة القذف على الأركان التالية:

١. الركن المادي والذي يتضمن مايلي:

أ. إدعاء واقعة وإسنادها إلى الغير، أو الإدراج الناتج تحت ظل الشك لتلك الواقعة والتي يدعي القاذف بأنه عرفها شخصياً.^٢

ب. الإسناد: ويعني أن ينسب الفاعل الأمر إلى شخص المقذوف على سبيل التأكيد، سواء كانت الوقائع المدعى بها صحيحة أو كاذبة تمهيداً لمسائلته عما أسند إليه، وهو المعنى المقصود به في القذف .

ج. موضوع القذف: ويتعين فيه تحديد الواقعة محل القذف وهي كل حادث إيجابي أو سلبي مادي أو أدبي يترتب عليه مساس بالشرف والاعتبار للموظف ويشترط في الواقعة أن تكون في إحدى صورتين:

١. أن تكون هذه الواقعة تشكل جريمة يعاقب عليها القانون

٢. أن تكون هذه الواقعة من شأنها احتقار المجني عليه عند أداء وظيفته

٢. الركن المعنوي: ويتحقق الركن المعنوي في جريمة القذف التي يتم ارتكابها على الموظف العام عندما تتجه إرادة الجاني إلى إسناد واقعة القذف إلى المجني عليه، إضافة إلى علمه بأنه لو صحت هذه الواقعة لاستوجبت عقابه أو احتقاره، ففي حال انتفى العلم انتفى القصد كما إذا وقع المتهم على الخطاب الذي يتضمن

^١ المادة ٢٩٦ من قانون العقوبات الجزائري.

^٢ بن ملوية، ٢٠١٢، ص ٢٥.

^٣ صقر، ٢٠٠٧، ص ٩٠ - ٩٦.

عبارات القذف دون قراءته، وقد استقر الفقه على أن القصد المطلوب في هذه الجريمة هو القصد العام دون أن تتطلب وجود القصد الخاص فيها.^١

ثانياً: جريمة السب

وتعتبر هذه الجريمة أيضاً من الجرائم التي تمس الاعتبار والشرف عندما تقع على الموظف العام ويقصد بالسب هو خدش شرف شخص واعتباره بشكل متعمد دون أن يتضمن ذلك أي إسناد لواقعة معينة إليه، فهو ذو مدلول أوسع من القذف الذي لا يتحقق وقوعه إلا بإسناد واقعة معينة تقضي إلى خدش شرف المسند إليه واعتباره، مما سيؤدي إلى عقابه أو احتقاره عند أهله ومجتمعه ، ولابد لهذه الجريمة من ركن مادي ومعنوي، وذلك كمايلي:

١. الركن المادي لجريمة السب على الموظف العام: حتى يتم تجريم المشرع لجريمة السب فإنه لا بد من وقوعها بأحد الصور التالية:

أ. أن تكون العبارات خادشة للشرف و الاعتبار

ويقصد بذلك أن يكون هذا السلوك قد صدر عن الجاني ويشكل جرماً أو خدشاً معنوياً لشرف المجني عليه أو اعتباره ويندرج ضمن هذا السلوك كل عبارة تشكل قدحاً أو تحقيراً دون أن تكون معبرة عن موضوع أو واقعة مسندة أو معينة وهذا ما يميز جرم السب عن القذف، حيث لا يشترط في جرم السب إسناد واقعة معينة للشخص، كما لا يشترط أن تكون العبارة المستعملة من شأنها المساس بشرف واعتبار الشخص وإنما يكفي أن

^١ كور، ٢٠٠٨، ص ٤٣.

^٢ حسنين، ٢٠٠٦، ص ٩٥.

^٣ نجم، ١٩٩٩، ص ١٠٤.

تكون العبارة المستعملة تتطوي على عنف أو أن يكون الكلام ماجناً أو بذئياً مثل سارق، فاسق، مجرم أو سكير.^١

ب. يجي أن يكون السب موجهاً إلى شخص معين وهو الموظف، ولا يشترط في ذلك التحديد الدقيق للمجني عليه بأن يذكر اسمه كاملاً، بل يكفي معرفة الشخص المقصود من العبارات بأي وسيلة أخرى وبدون عناء، وإن صحة تحديد الشخص إنما يعود إلى سلطة محكمة الموضوع التقديرية في التعرف على شخص من وجه إليه عبارات السب وظروف حصوله والملابسات التي اكتتفتها.^٢

٢. الركن المعنوي في جريمة السب

يتخذ الركن المعنوي في جريمة السب صورة القصد الجنائي العام دون أن يتطلب وجود القصد الجنائي الخاص، وإن هذا القصد يتوفر بمجرد الجهر بالكلمات أو بالألفاظ والعبارات التي تتضمن التحقير والتقليل من شأن المجني عليه مع وجود العلم والإرادة لذلك، بالتالي يجب أن يكون الحاني على علم بمعنى ومضمون هذه العبارات وأن تنجبه إرادته كذلك إلى نشرها، ولطالما كان القانون لا يشترط أن يسعى الجاني لتحقيق غاية معينة بالتالي فلا وجود للقصد الخاص.^٣

ثالثاً: جريمة الإهانة

تعتبر جريمة الإهانة من الجرائم التي تصيب الإنسان بالأذى في كرامته واعتباره وعادة ما يكون الموظف العام عرضة لها أكثر من الجرائم الأخرى، وإن جرم الإهانة أو الاستخفاف، ويقصد بفعل الإهانة بأنه أي قول أو إشارة يتبين من ظاهرها أنها تدل على الاحتقار أو الاستخفاف بالموظف الذي ويجت

^١ أبو سقيعة، ٢٠٠٢، ص ٢٤٤.

^٢ أبو سقيعة، ٢٠٠٢، ص ٢٤٦.

^٣ سرور، ٢٠٠١، ص ٤١٤.

إليه هذه الألفاظ أو الإشارات، ومن الأمثلة على ذلك الصراخ في وجه الموظف أو القيام بالحركات بالرأس أو الأيدي أو الضحك أو ما شابه.^١

ومن التعاريف الفقهية الأخرى عن مفهوم الإهانة للموظف أنها " كل تعد يمس الشرف والكرامة، وأن كل الأقوال أو الإشارات التي تدل على احتقار لشخص الموظف أو لإهماله لوظيفته تعتبر إهانة^٢. ومن خلال استقراء هذا التعريف في عبارته الأخيرة نجد بأن الإهانة قد تمس شخص الموظف العام وحده، وقد تمس وظيفته أو أعماله فقط دون شخصه، بمعنى آخر كأنه يقسم الإهانة إلى نوعين، يتمثل النوع الأول بتلك التي توجه إلى شخص الموظف العام بينما يتمثل النوع الثاني بتلك التي توجه إلى وظيفته، بينما الواقع القانوني يؤكد بأن الإهانة عندما توجه إلى شخص الموظف العام في أثناء تأدية مهامه التي تتعلق بالوظيفة أو بسببها والعكس صحيح فإن الإهانة عندما تمس وظيفته أيضاً فإنها حتماً تمس شرف أو اعتبار الموظف القائم بها ، ولابد من توضيح أركان هذه الجريمة وذلك كما يلي:

١. الركن المادي لجريمة الإهانة الواقعة على الموظف العام

يجب أن يكون الفعل أو التعبير الذي ينطوي على الإهانة قد تم عن طريق أحد الوسائل التالية:

أ. الكلام: ومن هذا القبيل أن يلجأ الفاعل إلى اللغو أو الإستقباح أو الصغير، ويقتضي ارتكاب جرم الإهانة بالكلام أن يكون موجهاً إلى شخص الموظف مباشرة.^٤

ب. الإهانة بالإشارات: وتقوم الإهانة في هذه الحالة بكل إشارة مهينة أو مسيئة وتتمثل أيضاً في كل حركة للجسم وفي كل إيماءة وفَّ كل موقف ليس له إلا تفسير الإزدراء أو الحقد للشخص الموجه له كما يمكن

^١ أبو سقيعة، ٢٠٠٢، ص ٢٤٤.

^٢ عابدين، ١٩٩١، ص ٢٠٩.

^٣ السليمان، ٢٠٠٤، ص ١٣٠.

^٤ أبو سقيعة، ٢٠٠٢، ص ٢٥٢.

أن تكون الإشارة الأكثر تعبيراً بواسطة استعمال أدوات مادية مثل التلويح بالعصا أو بسلاح أبيض وتصبح الجريمة في هذه الحالة أكثر خطورة^١.

جـ. الإهانة بالكتابة والرسم: إلا أنه يشترط فيهما أن لا يكونان بشكل علني وإلا تحولاً إلى قذف وسب وذلك حسب الحالة.

د. الإهانة بالتهديد: وعادة ما تكون هذه الإهانة إما بالقول أو بالكتابة أو بالإشارة، فإذا وقع التهديد بواسطة الكتابة نكون عندئذ بصدد الإهانة بالكتابة، وتكون الإهانة بالقول إذا وقع التهديد بواسطة القول أو الهتاف أو الضجيج الذي يمنع الموظف من القيام بوظائفه.^٢

هـ. الإهانة بإرسال أو تسليم شيء: حيث يقصد بهذه الوسيلة أن يرسل الفاعل إلى الموظف الأشياء التي تقيد معنى الإهانة، كأن يرسل له ما يفيد الشك بأنه مرتشي، إذ أن تسليم شيء ما لموظف في مكان عمله يعتبر إهانة، لأنه يحط من قيمته في نظر زملائه الحاضرين وأيضاً المواطنين، بل إن الجرم يبقى واقعاً حتى ولو سلم له الشيء وهو وحده في مقر عمله فإن ذلك يمس بكرامته.

٢. الركن المعنوي لجريمة الإهانة

ويتحقق الركن المعنوي لهذه الجريمة من خلال علم الجاني بصفة الضحية وأن الألفاظ أو الأفعال التي يقوم بها في مواجهة هذا الموظف يقصد بها إهانته، وإن جرم الإهانة من الجرائم العمدية التي تتطلب لقيامها توافر القصد الجنابي العام وإضافة له القصد الجنائي الخاص، والمقصود هنا بالقصد الخاص هو أن تنصرف النية لتحقيق غرض معين يعرفه البعض بأنه الحالة النفسية المتعلقة بنتيجة معينة أو باعث خبيث،

^١ بن ملوياً، ٢٠١٢، ص ٣٢٤.

^٢ بن ملوياً، ٢٠١٢، ص ٣٢٥.

^٣ أبو سقيعة، ٢٠٠٢، ص ٢٥٣.

ولا علاقة لها بالركن المادي لهذه الجريمة بل لابد من أن يتم إثباته بصورة خاصة، والذي أكدت بعض القوانين بأن يكون القصد منه المساس بشرفهم واعتبارهم أو الاحترام الواجب لسلطتهم .^١

رابعاً: عقوبة القذف والسب والإهانة

على الرغم من اختلاف التشريعات الجنائية في عقوبتها لجرم الإهانة ما بين عقوبتي الحبس والغرامة أو الجمع بينهما أو فرض أحدهما إلا أنها اتفقت على ضرورة أن يتم التشديد على هذه العقوبة عندما يقع هذا الجرم على محكمة قضائية أو على أحد أعضائها أثناء انعقاد جلسة.

أما فيما يتعلق بالمشرع السوري، فإنه لم ينص على هذه الجرائم بشكل مفصل وعند وقوعها على الموظف وإنما جاء النص عاماً، وذلك بأنه " والتحقير بكتابة أو رسم لم يجعلاً علنيين أو مخابرة برقية أو تلفونية إذا وجه إلى موظف في أثناء قيامه بوظيفته أو في معرض قيامه بها يعاقب عليه بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر، وإذا كان الموظف المحقر ممن يمارسون السلطة العامة كانت العقوبة من شهرين إلى سنة، وإذا وقع التحقير بالكلام أو الحركات أو التهديد على قاض في منصة القضاء كانت العقوبة الحبس من ستة أشهر إلى سنتين " ، ولطالما كانت سياسة المشرع السوري تحمي الحق في العمل على صعيد القطاع العام والخاص على حد سواء، فقد نص في قانون العمل أيضاً على أنه " يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد ودون إخطار صاحب العمل في الحالات التالية: إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

٣

^١ عالية، والعالية، ٢٠١٠، ص ٣٠٠.

^٢ المادة ٣٧٣ / ١ و ٢ و ٣، من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨ لعام ١٩٤٩.

^٣ المادة ٦٦ / ٣ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

المطلب الثاني

مدى دقة الفلسفة العقابية في جريمة التعدي على حرية العمل والجرائم المرتبطة بها

عرف الإنسان الجريمة منذ أن خلقه الله على وجه الأرض وبقيت ملازمة له حتى وقتنا الحالي بالتالي فإن الجريمة قديمة ومرتبطة بوجوده وتهدد مصالحه وقيمه الفردية والجماعية وما يرتبط بها والتي فطر فيها الإنسان على حب التملك ورفض المساس بمصالحه وحقوقه وعلى رأسها حقوقه الأساسية كالحق في الحياة والحق في العيش في ظروف مثالية وأيضاً الحق في العمل، كما أنه يعمل دائماً على مواجهة كل من يحاول الإعتداء عليها بكافة الطرق المتاحة له، وانطلاقاً من خطورة الجريمة على كل من الفرد والمجتمع فقد أصبح من الضروري التفكير ملياً في خطرهما، وتحسيس الأفراد والمجتمعات على حد سواء بها، والعمل بكافة الوسائل المتاحة وفي مقدمتها الوسائل القانونية لمكافحتها والتصدي لها، وتشكل الجرائم التي تمس حق الإنسان وحرية في العمل نقطة حساسة في عالم الجريمة حيث أن الحق في العمل قد يأتي في أهميته بعد الحق في الحياة مباشرة، ومنه فقد تم سن العقوبة كوسيلة لمواجهة خطر الجريمة والحد منها، وقد اختلف مفهوم العقوبة عبر العصور، وكذلك مرت بمراحل متعددة وكل مرحلة لها خصوصياتها التي تأثرت بالمجتمعات البشرية ونوع الأنظمة السائدة فيها، فقد كانت في القديم تهدف إلى إيقاع الإيلام بالجاني وتعذيبه جسدياً والانتقام وعدم مراعاة شخصه وظروف وقوع الجريمة، ثم تطور النظرة إلى الجناة والإهتمام بهم، حيث أصبحت تهدف إلى تحقيق غرض إجتماعي وأخلاقي وتحقيق حالة من الردع بنوعيه الخاص والعام، ثم تطورت وأصبحت تهدف إلى إصلاح الجاني وتأهيله ليعود إلى المجتمع شخصاً فعالاً، وعلى ذلك فإننا سنتناول في الفرع الأول المدارس والمذاهب التي تناولت فكرة العقوبة في عصرنا الحديث والتي هي المدرسة التقليدية والوضعية والوسطية، وسنبحث في الفرع الثاني الضمانات القانونية التي تكفل حماية الدولة للحريات والحقوق وعلى وجه الخصوص الحق والحرية في العمل، وأخيراً وفي الفرع الثالث فإننا سنتطرق للآراء التي تناولت موضوع التدخل الجنائي في الجرائم المرتكبة والتي تتعلق بحق العمل وذلك كمايلي:

^١ الكساسبة، ٢٠١٠، ص ١٣٥.

الفرع الأول: المدارس والمذاهب التي تناولت فكرة العقوبة في عصرنا الحديث

وقد اختلفت هذه المدارس في الرأي الذي تبنته من حيث شخصية الجاني أو ظروف الجريمة وغيرها من النقاط التي كانت سبباً في تعدد المذاهب والآراء، وذلك كما يلي:

أولاً- العقوبة في ظل الفكر الجنائي التقليدي

وقد انقسمت الأفكار التي قامت عليها المدرسة التقليدية إلى فكرتين، الأولى: أفكار المدرسة التقليدية القديمة والثانية: أفكار المدرسة التقليدية الحديثة، حيث عبرت عن أفكارها وسياستها في البداية المدرسة التقليدية القديمة ببعض الآراء، ثم سرعان ما تعرضت للانتقاد من قبل المدرسة التقليدية الحديثة التي تبنت أفكاراً جديدة في محاولة منها لتصحيحها، وعلى هذا وبظهور أفكار المدرستين القديمة والجديدة، كان لزاماً علينا التطرق إلى أفكار المدرسة التقليدية القديمة أولاً، ثم التطرق إلى أفكار المدرسة التقليدية الحديثة (ثانياً)، وذلك كما يلي:

١. أفكار المدرسة التقليدية القديمة

وقد حمل أفكار هذه المدرسة الإيطالي (شيزاري بكاريا) والذي كان المؤسس لها وقد كان متأثراً بأفكار العلامة الفرنسي "مونتسكيو" التي نشرها في مجال القانون الجنائي، وكان من أنصار هذه المدرسة وأنصارها كل من (جيرمي بنتام) و(أنسلم فويرباخ)، وأدت أفكار هذه المدرسة إلى إحداث ثورة فكرية كبيرة على صعيد القانون الجنائي والتي جاءت معلنة التخلص من المفاهيم القديمة التي سيطرت على الفكر القانوني القديم، حيث أن أفكار بكاريا تأثرت بفكرة (العقد الاجتماعي) التي قال بها (جان جاك روسو) حيث نادى بتخفيف العقوبات القاسية وضرورة أن تكون الجرائم والعقوبات بواسطة نصوص قانونية صريحة، وأن قيام المسؤولية الجنائية على أساس حرية الاختيار التي يتمتع بها الجاني، أما عن الغرض من توقيع العقوبة في فكر هذه

^١ سامي، ٢٠١٠، ص ٥٣.

^٢ عبيد، (د.ت)، ص ٥٩ - ٦٩.

المدرسة فهو تحقيق المنفعة الاجتماعية، حيث ترى أن العقوبة وسيلة ضرورية للدفاع عن المجتمع والحفاظ على أمنه واستقراره.^١

وفي تقييم هذه النظرية فإنه وعلى الرغم من الفضل العائد لهذه المدرسة في مناداتها بالتخفيف من قسوة العقوبات، وكذلك لها الفضل في إرساء مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، وإقرار المساواة بين مرتكبي كل جريمة في الخضوع للعقوبة، على أساس تمتع جميع الأفراد بحرية الاختيار في اقتراح الجرائم من عدمه إلا أن الانتقاد الذي تعرضت له أنها سعت إلى إقرار المساواة بين مرتكبي كل جريمة في الخضوع للعقوبة على أساس حرية الاختيار، وأغفلت ضرورة الاهتمام بشخص مقترف الجريمة وما أحاط به من ظروف نفسية أو مادية أدت إلى ارتكابه لها، كما اقتصر على تحقيق الردع العام كغرض للعقوبة وإغفالها للأغراض الأخرى كإصلاح المجرم وإعادة تأهيله.^٢

٢. أفكار المدرسة التقليدية الجديدة

ظهرت هذه المدرسة كنتيجة للنقد الذي تم توجيهه للمدرسة التقليدية القديمة في محاولة لتصحيح وتفايدي الانتقادات الموجهة لها، ومن روادها (جيزو روسي) و(شارل لوما) حيث يتفقون مع أنصار المدرسة التقليدية القديمة على أن الأساس من فرض هو المنفعة إلى جانب فكرة العدالة والمنفعة الاجتماعية، أي أن المجتمع لا يعاقب على ارتكاب أفعال معينة، إلا إذا كان ضروريا لحماية المصلحة الاجتماعية، كما أنه لا يجب أن يفرض العقاب إلا تطبيقاً لفكرة العدالة وفي حدودها، كما قال أصحاب هذه النظرية أيضاً بأن يتم دراسة شخصية كل مجرم، والاعتراف بوجود الاختلاف النسبي بين الجناة في الظروف والإرادة ومن ثم حرية الاختيار.

^١ أمين، ٢٠٠٨، ص ٩٥ - ١٠٠.

^٢ أمين، ٢٠٠٨، ص ١٠١.

^٣ عبد المنعم، ٢٠٠١، ص ١٦٩ - ١٧١.

إلا أن الانتقاد الذي تعرضت له هذه النظرية تمثل بإهمالها وتجاهلها لفكرة الردع الخاص وتأهيل الجاني للعودة إلى الحياة العادية في المجتمع كأحد أهداف للعقوبة، وكذلك لم تتوصل إلى وضع أساس يوضح الغاية الإصلاحية من العقوبة، ولم تنظر إلى الجريمة من الجانب الاجتماعي، وإنما فقط من الجانب القانوني لها .

ثانياً: العقوبة في ظل فكر المدرسة الوضعية

ومن أهم من نادى بأفكار هذه المدرسة (سيزار لمبروزو) و(أنريكو فيري) و(رافائيل جاروفالو) حيث كان لهؤلاء الدور الأكبر في إرساء القواعد والأفكار الجديدة للسياسة العقابية ، ويعود تأسيس المدرسة الوضعية إلى الفشل الذي طال أفكار المدارس العقابية السابقة في وضع سياسة جنائية تساعد وتكفل الحد من موجة الإجرام والتي لم تهتم في الأساس بشخص الجاني، حيث أنه من خلالها يكون أساس المسؤولية الجنائية قائم على مبدأ حرية الاختيار .

٢

بالتالي نستنتج مما سبق بأن المدرسة الوضعية قد ركزت على شخص الجاني والعوامل التي تحيط به سواء منها الداخلية أو الخارجية والتي تلعب دوراً هاماً في إقدامه على ارتكاب الجريمة، ومن هذه العوامل التركيب العضوي والنفسي إضافة إلى بيئة الفاعل الاجتماعية بعيداً عن حرية الاختيار، فهذه العوامل في حال اجتمعت وتكاملت في شخص الجاني فإنه تدفعه حتماً إلى ارتكاب الجريمة، وبالتالي واستناداً لأفكار المدرسة الوضعية فإنها تنكر وجود المسؤولية الجزائية، وترى بأن الجريمة هي أمر حتمي ونتاج عوامل لا بد منها، أن العقوبة لا تحقق الغرض المقصود منها ويجب أن يحل محلها تدابير عقابية أو احترازية لحماية المجتمع من خطورة المجرمين ومنع وقوع الجريمة مستقبلاً.

٣

إلا أنه وعلى الرغم من التحول الذي حصل في مفهوم التفكير العقابي في ظل أفكار هذه المدرسة وتحول مركز الاهتمام من الجريمة إلى المجرم وأيضاً لها الفضل في التنبيه إلى الخطورة الإجرامية للمجرمين

^١ شريك، على الموقع: [http://www.file:///users/admin/downloads/1-soujoun77%20\(1\).pdf](http://www.file:///users/admin/downloads/1-soujoun77%20(1).pdf)

^٢ أسحق، ٢٠٠٦، ص ١٣٦ - ١٣٧.

^٣ عماد، الفاعوري، العفيف، ٢٠١٠، ص ١٧٧ - ١٧٨.

ومواجهتها بالتدابير الاحترازية قبل أن تقع الجريمة، بمعنى آخر انتقالها من الدور العقابي إلى الدور الوقائي، فإنه يعاب عليها أنها اهتمت بالمجرم وأغفلت السلوك الإجرامي ونتائج الضارة الأمر الذي نتج عنه استبعادها لأغراض العقوبة العادلة، ونفيها كلية لحرية الاختيار لدى المجرم.^١

ثالثاً: العقوبة في ظل فكر المذاهب الوسطية

كانت الغاية من ظهور المدرسة الوسطية هو التوفيق بين الفكر التقليدي والفكر الوضعي، ومحاولة تلافي ما وجه إليهما من انتقادات، وذلك بعد أن بالغت المدرسة الوضعية في الاهتمام والتركيز على المجرم وخطورته وإنكارها لحرية الاختيار وكذلك تجاهلها لفكرة العدالة والردع العام كأحد أهم أهداف العقوبة، وكذلك استبعادها للعقوبة من خلال استبدالها بالتدابير، وفي المقابل أيضاً بعد أن بالغت المدرسة التقليدية في عدم الاعتداد والاهتمام بشخص المجرم حيث اعتبرته بمثابة شخصية مجردة لا يتم الانتباه إليها إلا عند تحديد العقوبة المناسبة لجرم المرتكب.^٢

وبالتالي واستناداً إلى ما سبق فقد جاء ظهور المدارس الوسطية لتحاول التوفيق بين أفكار المدارس التقليدية والوضعية ومن المدارس الوسطية التي ظهرت، المدرسة الفرنسية والمدرسة الثالثة الإيطالية وبرنامج الاتحاد الدولي للقانون الجنائي، حيث أنها حاولت الجمع بين مزايا هذه المدارس من خلال جمعها بين العقوبة والتدابير الاحترازية، ومن هذه المدارس أيضاً المدرسة الفرنسية بزعامة كل من (جبريل طارد) و(ريمون سالي) و(بول كوش)، حيث تتمسك هذه المدارس بمبادئ المدرسة التقليدية الجديدة فيما يتعلق بمبدأ حرية الاختيار والمسؤولية الأخلاقية وبضرورة العقوبة، ومن جهة ثانية فإنها تتمسك كذلك بمبادئ المدرسة الوضعية من حيث تفريد العقوبات، وضرورة تناسبها مع شخصية المجرم والأخذ بنظام التدابير الوقائية.

^١ عماد، الفاعوري، العفيف، ٢٠١٠، ص ١٧٩.

^٢ سامي، ٢٠١٠، ص ٦٣ - ٦٤.

^٣ الصاعدي، ١٩٨٧، ص ٥٢.

كما ذهب كذلك أنصار المدرسة الثالثة الإيطالية بزعامة كل من (ألمينيا برناردينو) و (إيمانويل كارنفالي) إلى الأخذ بأفكار المدرسة الوضعية والإعتراف بمبدأ الحتمية والجبرية، والدور الذي تلعبه التدابير الإحترازية في إصلاح المجرم كما أخذ أنصارها كذلك بالعقوبات إلى جانب التدابير الإحترازية، التي نادى بها أنصار المدرستين التقليديتين، ويرون أن من أغراض العقوبات تحقيق الردع العام .^١

وأخيرا نجد أيضاً برنامج الإتحاد الدولي للقانون الجنائي والذي تم تأسيسه من قبل مجموعة من الباحثين أمثال (فان ليست) و (أدولف برتر) و (فان هامل)، فقد أخذ هذا البرنامج بمبادئ المدرسة الوضعية وتبنيه المنهج التجريبي، وإقراره بفكرة التدابير الإحترازية، والأخذ بفكرة تصنيف المجرمين حتى يتم معاملة كل منهم معاملة خاصة به، أما عن الجزاء الجنائي حسبه لابد أن يتخذ صورتين العقوبة والتدبير الإحترازي، وأن يكون الهدف الأساس ي للعقوبة هو تحقيق الردع العام والخاص، وإصلاح المجرم وعلاجه وتقويمه .^٢

الفرع الثاني: ضمانات المشرع القانونية للحريات والحق في العمل وسياسته العقابية للتعدي عليها

إن الحقوق والحريات التي يتمتع بها الأفراد لم يكفلها الدستور فقط وإنما عمدت القوانين والتنظيمات القانونية على حمايتها وهي التي يعبر عنها الفقهاء الدستوريون بالضمانة القانونية، وتتمثل تلك الضمانات بما يلي:

أولاً: مبدأ المشروعية:

حيث أن المقصود بهذا المبدأ التزام كل من الحاكم والمحكوم على حد سواء بمبدأ المشروعية وذلك تطبيقاً لسيادة القانون ، حيث أنه يعتبر أهم ضمانة لحقوق الأفراد وحرياتهم الأساسية وأحد أهم المكاسب الذي تسعى الدول إلى تحقيقه في إطار تجسيدها الديمقراطية وذلك من خلال تقييد الإدارة ووضع حد للإستبداد والتعسف

^١ القهوجي، ٢٠٠٢، ص ٢٦٧ - ٢٦٨.

^٢ رحمانى، (د.ت)، ص ٤١ - ٤٢.

^٣ سحنين، ٢٠٠٥، ص ١٢٥.

١ في حمايتها للأفراد وفرضها للعقوبات دون أن يكون في ذلك مساس بعمل الإدارة ، حيث أننا وفي سياق العمل القانوني فإننا نجد أنه في كل نظام قانوني قواعد قانونية تتفاوت فيما بينها من حيث القيمة والمركز القانوني بحيث تكون القواعد الدستورية في قمة الترتيب الهرمي للقوانين، مما يستوجب أن تخضع القاعدة الأدنى للقاعدة التي الأعلى حتى تتحقق المشروعية المطلوبة في تطبيق القانوني وفرض أي عقوبة ضمن أي نظام ديمقراطي ، وعلى هذا نص دستور الجمهورية العربية السورية، حيث جاء فيه بأنه " على كل مواطن واجب احترام الدستور والقوانين " . ٣

ثانياً: ضرورة تكفل النصوص القانونية بالحريات العامة

إذ أن الأفعال التي يقوم بها الأفراد ماهي إلا سلوكيات عادية لا تعتبر من الجرائم أو من الأفعال الضارة إلا في الأحوال التي يتدخل فيها القانون ليقوم بضبطها وتحديد ما يترتب على ارتكابها من عقوبات وبقوة القانون وهو ما يعبر عنه في قانون العقوبات بالركن الشرعي ولا يقتصر ذلك على التجريم والعقاب وإنما يتعداه إلى الإجراءات الواجب إتباعها والتي تستند على مبدأ التجريم والعقاب. ٤

حيث أن مهم قانون العقوبات أن يقوم بتحديد الأفعال التي يعد ارتكابها انتهاكا للحقوق والحريات الأساسية للأفراد فيعمل على نص الجزاء المناسب حماية لها وهو ما كفلته الصكوك الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي نص على أنه " لا يدان أي شخص بجريمة بسبب أي عمل أو إمتناع عن عمل لم يكن حينه جرماً بمقتضى القانون الوطني أو الدولي " ، بالتالي فإذا كان قانون العقوبات يتضمن الجزاء المناسب لكل عقوبة تطبيقاً لمبدأ شرعية الجريمة والعقوبة فإن قوانين الإجراءات وأصول المحاكمات الجزائية تشكل الضمانة للمحافظة على الحريات في جميع المراحل التي تمر بها الدعوى توفيراً للحماية الجزائية للأفراد.

١ برزوق، ٢٠١٢، ص ٧٨.

٢ إدريس، (د.ت)، ص ١١٠ - ١١١.

٣ المادة ٣٥ من دستور الجمهورية العربية السورية لعام ٢٠١٢.

٤ السبحم، ٢٠١١، ص ٩٠.

٥ المادة ١١ فقرة ٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

ثالثاً: إلزامية حماية السلطة القضائية للحريات العامة

تعتبر السلطة القضائية الضمانة الفعالة والآلية التي تركز الحريات العامة لأنها تعبر عن الجانب التطبيقي والميداني لحمايتها وفقاً لما سنته السلطة التشريعية من قوانين وبذلك فهي الحصن الواقي لحماية مبدأ المشروعية وسيادة القانون في كاف أنحاء الدولة وأن لا يخضع القاضي في ممارسة مهامه إلا للقانون وهذا ما كرسه دستور الجمهورية العربية السورية عندما نص على أن " حق التقاضي وسلوك سبل الطعن والمراجعة والدفاع أمام القضاء مصون بالقانون، وتكفل الدولة المساعدة القضائية لغير القادرين وفقاً للقانون " .

ولتكريس هذا الحق فقد استقرت جميع المعاهدات والمواثيق الدولية على فكرة وجود القضاء الوطني الذي تتوفر فيه جميع الشروط التي تضمن إحترام الحقوق والحريات ويتجسد دور القاضي من خلال المساواة بين جميع الأفراد في التمتع بحق التقاضي ، كما أنه من بين المهام التي تقع على عاتق القاضي الفصل في القضايا المعروضة عليه ملتزماً الحياد على جميع الأصعدة قضائية كانت أو إدارية وممارسة حق الرقابة على تطبيق القوانين.

الفرع الثالث: التدخل القانوني الجنائي في مجال الأعمال

بالنظر إلى ما تتصف به مسألة تجريم الأفعال من خطورة كبيرة لكونها تتضمن مساساً بالحقوق والحريات الاقتصادية، كان لا بد من إخضاع التجريم لضوابط معينة، وأيضاً أن يتم مراعاة المسائل ذات الطابع القانون والتقني مما يحتم الدقة والموضوعية في التجريم لضمان أكبر قدر من المشروعية الموضوعية، وتجنب الوقوع

^١ محذو، ٢٠١٥، ص ١٠٦.

^٢ المادة ٥١ من دستور الجمهورية العربية السورية لعام ٢٠١٢.

^٣ لزرق، ٢٠١٣، ص ٢٧١.

في خطأ التجريم الشكلي الذي يفتر إلى الموضوعية مما ينتج عن الفوضى التشريعية التي تخل في نهاية المطاف بالسياسة الجنائية التي تنتهجها أي دولة لمكافحة الجريمة .^١

ولطالما كان القانون الجنائي ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها بالنسبة لمختلف الدول سواء منها النامية أو المتقدمة، إلا أن الفقهاء اختلفوا حول موضوع التدخل الجنائي في مجال الأعمال، بين الرفض وحتمية التدخل وهذا ما سنقوم بتوضيحه فيما يلي:

أولاً: الإتجاه الرافض للتدخل الجنائي في المجال الأعمال

حيث أثار موضوع التدخل الجنائي في مجال الجرائم التي تتعلق بالعمل في بداية ظهوره إعتراض ورفض بعض الفقهاء والفلاسفة خاصة أصحاب الاتجاه الرأسمالي والذين رأوا فيه إجحافاً بحرية التنمية الاقتصادية، وكما هو معلوم أن الأنظمة الاقتصادية متعددة بتعدد طبيعة الإنسان، فهو كائن أناني ومعتقد يسعى إلى تحقيق ذاته من جهة، ومن جهة أخرى، كائن اجتماعي يسعى إلى الانسجام وبناء علاقات مع الغير، وهذا ما جعل آدم سميت يؤكد أن الشغل هو أساس كل قيمة اقتصادية، ففيه تتجلى قدرات الأفراد وتبرز قيمتها الإنتاجية، ومكانتها الاقتصادية ويتم تفعيل دورهم الاجتماعي، وأضاف جون لوك في هذا الصدد أن الملكية الفردية حق من حقوق الطبيعة وغريزة تتشأ مع نشأة الإنسان، فليس لأحد أن يعارض هذه الغريزة، بالتالي وانطلاقاً مما سبق^٢ يرى الأنصار هذا التيار أن جميع الأزمات الاقتصادية عائد إلى تدخل المشرع الجنائي في حقل الأعمال والقوانين التي تنظم هذا الميدان ، وقد اعتبرت المدرسة الطبيعية أو الفيزوقراطية التي تزعمها فرنسوا كيناي، أن الاقتصاد يخضع لقوانين طبيعية على شروط طبيعية ومن أهمها الحرية.^٣

كما يرى الفقهاء القائلون بهذا الرأي بأن يوجد القواعد الكافية التي تتعلق بالمسؤولية المدنية في الأحوال التي ينجم فيها عن الجرم أو الفعل ضرر، كمنظريه التعسف في استعمال الحق على سبيل المثال، وهي بعض

^١ بن قري، ٢٠١٩، ص ١١٢.

^٢ محمد، ٢٠١٢، ص ١٤٠.

^٣ بن فريجة، ٢٠١٦، ص ٢٢.

من النظريات التي تكفل إصلاح أي ضرر بجزاءات مدنية، والذي يأخذ أشكالاً عديدة كالتعويض والبطلان عوضاً عن اللجوء إلى الأسلوب الرادع.^١

إلا أنه ورغم الحجج والمبررات التي قدمها أصحاب هذا الفكر واستند عليها في التعبير عن رأيه الرفض لتدخل الدولة الجنائي في مجال الأعمال، إلا أنه لم يسلم من النقد ومن أهم النقاط التي انتقد فيها:

١. أن الحرية الاقتصادية والتجارية التي يرغب بها الرأسماليون لا بد لها من قانون جزائي يحد من مخاطرها (كالانحراف في مجال الأعمال) .

٢. إن البطلان كجزاء مدني يبدو في هذا المجال كارثة وإجراء غير عادل في آثاره، ويؤدي إلى خلق نوع من عدم الاستقرار في العلاقات القانونية لا سيما في مجال الشركات .^٢

ثانياً : الاتجاه المؤيد لتدخل الدولة الجنائي في مجال الأعمال

يرى أصحاب هذا الرأي بأن التنمية الاقتصادية إنما تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، وإن ظهور جرائم الأعمال بالمفهوم المتعارف عليه كان نتيجة لمجموعة من الأبحاث والتجارب التي كان هدفها كشف الظواهر الإجرامية والتي كانت مهمة من القوانين والمشرعين ، والتي كان الأساس في ظهورها يعود لوجود الطبقة البرجوازية لسادة المجتمع وذوي المال والجاه والذين درج على تسميتهم في المصطلح الحديث بأصحاب الياقات البيضاء، بالتالي كان لا بد على المؤسسة التشريعية أن تخرج عن نطاق المفهوم الضيق للجريمة والذي كان محصوراً في الأفعال او السلوكيات التي تصيب المجتمع بالضرر وتلحق به الأذى وتخدش الشعور

^١ بن فريجة، ٢٠١٦، ص ٢٤.

^٢ بن فريجة، ٢٠١٦، ص ٢٥.

^٣ السعدي، ٢٠١٩، ص ١١.

الإجتماعي، لينتقل إلى مفهوم الجريمة الواسع والذي يقوم على تجريم كل فعل من شأنه أن يمس بالصالح العام أو الصالح الخاص في آن واحد.^١

إذ يرى أصحاب هذا الرأي بأن التقلبات الاقتصادية التي تعيشها المجتمعات والتي تترافق مع التطورات التكنولوجية الحاصلة إنما تتطلب وجود حالة من التدخل السريع للقانون الجزائي ليقوم بردع الجريمة والوقاية منها وذلك دون الإلتفات إلى من يبرر عدم التدخل الجنائي في ذلك، وقد نادى بهذا الإتجاه الفقيه الألماني ماير ، واستناداً لما سبق يقول أصحاب هذا الرأي بأنه ولما كان حقل الأعمال والاقتصاد من المجالات الحساسة والمؤثرة بالتالي فإنه يفترض بالمشرع أن يتدخل جنائياً وبشكل محدد وواضح في الحدود الضرورية وذلك بغية زجره للأفعال التي تشكل جرماً حقيقياً من شأنه أن يمس بنظام المجتمع الاقتصادي، وهذا ما قام الفقهاء بتسميته بسياسة اللاتجريم ، ويكون ذلك من خلال وضع الحدود والقيود التي تلزم لحماية المصالح اللصيقة بحركة التجارة وذلك من خلال سن قانون جزائي لجرائم رجال الأعمال وأن يحدد فيه كذلك القواعد الإجرائية.

^١ السعدي، ٢٠١٩، ص١٧.

^٢ بن قري، ٢٠١٩، ص١١٩.

^٣ السعدي، ٢٠١٩، ص١٢.

الخاتمة

ختاماً نخلص إلى أن منظمة العمل الدولية عملت منذ نشأتها على تكريس الحق في العمل ومختلف الحقوق اللصيقة به وإعطائه بعداً دولياً، وكذلك تقرير آليات للرقابة على تطبيق القواعد الدولية، إلا أن جهودها لا تعتبر كافية، حيث سجلت عدة إنتهاكات على الحق في العمل فلم تتوصل كل الدول إلى تحقيق العمالة الكاملة، كما أن الكثير من الدول لم تعترف بمبدأ المساواة في الأجور، بل إن الأخطر من ذلك لوحظ في بعض الدول أن العمال يعملون في ظروف بعيدة عن الإنسانية، ولا يستفيدون من الضمان الإجتماعي، وكل هذا راجع إلى غياب عنصر الإلزام في قراراتها.

وفر المشرع السوري في قانون العقوبات العديد من الحقوق والحريات والحماية الجزائية لها من خلال تجريم من يعتدي عليها ومعاقبته، ومن هذه الحريات " حرية العمل" التي تهدف إلى تمكين العامل والموظف العام من أداء واجبه ومهامه ، كما أن جرائم التعدي على حرية العمل وفي مقدمتها كل من جريمة عرقلة حرية العمل وجريمة عرقلة العمل النقابي، هما من الجرائم اللتان تحدثان في أمكنة العمل وتخص بفتة معينة، ألا وهي العمال وأصحاب العمل، كما أنها من الجرائم الحديثة والمحتلة الوقوع، مما استدعى وجود نصوص قانونية وآلات تسوية في معظم التشريعات العالمية، وهذا ما سنّهُ المشرع السوري عليه في قانون العمل وقانون العقوبات، كما أنه وفي نطاق سياسة المشرع التجريبية فقد بينا في هذا البحث بأن الاعتداء سواء أكان فعلياً أو لفظياً أو بأي صورة أخرى على الموظف العام يعد شكلاً من أشكال التعدي على حرية العمل وإنما تستهدف الدولة من تجريمه المحافظة على المصلحة العامة وتأمين الحماية القانونية لها ، منا أن غالب التشريعات تولي اهتماماً خاصاً بالموظف لما في ذلك من تأمين حسن سير الإدارة العامة مما دفع المشرعين إلى تنظيم الجرائم الواقعة عليه تنظيمياً خاصاً وصارماً، حيث أن جريمة الاعتداء على الموظف ليست من الجرائم الحديثة، بل على العكس هي من الجرائم القديمة إلا أن التطورات الحديثة أعطت هذه الجرائم أسلوباً وآليات جديدة ينبغي التعامل معها والتصدي لها.

وفي جانب آخر من الحماية التشريعية لحماية الحق في العمل فقد عمد المشرع السوري إلى تنظيم الحرية التعاقدية بشكل عام وتنظيم عمل بعض الفئات على وجه الخصوص، وهم القصر والمعاقين والنساء.

أولاً: النتائج

(١) إن النظام العام الاجتماعي هو مفهوم مرتبط بقوانين العمل دون غيرها، ويجب تمييزه عن النظام العام العادي، فالنظام العام الاجتماعي يهدف إلى حماية مصلحة العامل الطرف الضعيف وتمثل قواعده الحد الأدنى من تلك الحماية الذي لا يجوز النزول عنه.

(٢) لم تضع معظم التشريعات الجزائية تعريف جامع مانع للقيود الواردة على حرية العمل إنما اكتفت ببيان صور هذه القيود كحظر تشغيل فئات عمرية معينة لاعتبارات إنسانية خاصة بهم

(٣) عدم اتفاق العلماء الأصوليين على تعريف جامع مانع للمصلحة لا يعني اختلافهم فيما يتعلق باعتبار المصلحة مصدراً للتشريع مع وجود الضوابط لها، بكما أنهم وبالنظر إلى أنهم لم يختلفوا في التعريف عن المصلحة حيث كانت، كما أنهم لم يخلطوا بينها وبين المفسدة قط.

(٤) المصلحة العامة التي أراد المشرع حمايتها في جرائم الاعتداء على الوظيفة العامة هي مصلحة الدولة بتنظيم وحسن سير عمل الإدارة العامة لضمان تحقيق أهداف وغايات هذه الأخير.

(٥) ٥. يكون الاعتداء على الموظف العام مادياً كما قد يكون معنوياً، ومن صور جرائم الاعتداء المادي استعمال القوة والعنف ضد الموظف العام ومن صور جرائم الاعتداء المعنوي الإهانة التي تقع على الموظف العام.

(٦) ٦. تكيف جريمة الاعتداء على حرية العمل الوظيفي كجريمة شكلية حيث لا يتطلب المشرع الجزائي حدوث نتيجة معينة، فيعاقب على ارتكاب السلوك الجرمي وحده.

(٧) ٧. أبرز تطبيق لجرائم التعدي على حرية العمل بل العلة الأساسية التي دعت المشرع الجزائي إلى إيرادها هو الظاهرة التي ترافق جل الإضرابات التي يقوم بها الموظفون والعاملون المتمثلة باعتداء المضربين على زملائهم غير المشتركين بهذا الإضراب لإجبارهم على الانضمام إليهم بغية شل حركة

المرفق العام بصورة كاملة كمن أجل رضوخ الإدارة إلى مطالبهم، لكن هذا لا يعني أن تطبيق هذه الجريمة يقتصر على هذه الحالة وحدها إنما توجد تطبيقات أخرى لها.

- (٨) ٨. شدد المشرع السوري في قانون العقوبات العقاب على الاعتداء على حرية العمل الوظيفي قياساً بالاعتداء على حرية العمل الخاص لأن الأول يمس الوظيفة العامة التي تهدف إلى تقديم الخدمات للمواطنين، وتحقيق الصالح العام، ولأنها مظهر من مظاهر سيادة الدولة التي ينبغي الحفاظ على هيبتها وكرامتها من جهة أخرى رغم وحدة الفعل الجرمي في كلا الفعلين.
- (٩) ٩. رغم أن المشرع السوري عاقب على التعدي على حرية العمل في الفصل الرابع من الباب الثاني تحت عنوان "في جرائم الاغتصاب والتعدي على حرية العمل" إلا أن العقوبة كانت عقوبة جنحية في المواد "٣٣١-٣٣٤".

ثانياً: المقترحات

١. إعادة النظر في الاتفاقيات الخاصة بسياسة العمالة وإدخال تعديلات تتلاءم مع أنواع العمل الجديدة التي لا يعرفها سوق العمل .
٢. إعادة النظر في الاتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم وإدراج الحق في الإضراب الذي يعتبر من وسائل ممارسة وتدعيم الحق النقابي.
٣. يلاحظ أن المشرع الجزائري السوري خلافاً للمشرع المصري والأردني والعماني استعمل لفظ الاستخدام أو الترخيم للدلالة على معنى التشغيل وحذا لو سائر المشرع المقارن في استخدام لفظ التشغيل لما تحمله في مفهومها للتطور الإنساني من بعض آثار الاسترقاق والعبودية.
٤. حذا صدور تشريع جزائي خاص ينظم فيه أحكام الإضراب وضوابطه وشروطه وما يكفل ممارسته بشكل سلمي، مع الحفاظ على فاعلية المرافق العامة وديمومة نشاطها ويحفظ للعامل والموظف العام في الوقت ذاته فرصة المطالبة بحقوقهم المهنية المشروعة والدفاع عنها في حدود ذلك القانون مع توافر الرقابة القضائية عليه حماية لمبدأ المشروعية وسيادة القانون.

٥. ومن الناحية الإعلامية فإنه يجب بذل الجهود اللازمة لتحقيق التوعية الكافية، حيث نجد أن الكثير من العمال المعنيين بهذه الجرائم يجهلون جهلاً تاماً، ويجهلون كذلك حقوقهم باعتبارهم عمالاً، بل إن الكثير من العمال لا يحبذون العمل النقابي أو الانتساب إليه خشية الفصل وفقد مناصب عملهم وهو ما يدل على قلة التوعية في ذلك.

٦. ومهما يكن من تجريم وعقاب لفعل ما، إلا أن ذلك لا يكفي لمعالجته، والحد منه وتأمين الحماية منه لما قد يعتري هذا التجريم من نقائص وعجز وعدم مسايرة التطور، بل إنه يتطلب تشديد العقوبات ومطالبة المشرع السوري بتغيير الوصف القانوني لجرم اغتصاب حرية العمل والتعدي عليها وجعل العقوبة السجن المؤقت مع رفع الحد الأدنى للعقوبة إلى الخمس سنوات في حال وجد إحدى ظروف التشديد

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

١ - الكتب والمعاجم:

- آبادى، مجد الدين الفيروز (٢٠٠٥). القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (د.ت). لسان بن منظور، دار المعارف، القاهرة، مصر.
- أبو سقيعة، حسن (٢٠٠٢). الوجيز في القانون الجنائي العام، الديوان الوطني للأشغال التربوية.
- أبو عمرو، مصطفى أحمد (٢٠٠٥). علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية.
- الأحمد، شواخ محمد (٢٠٠٦). قانون العمل، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب.
- الأحمد، شواخ محمد (٢٠١٢). المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية، كلية الحقوق، جامعة دار العلوم، الرياض.
- أحمد، عابدين محمد (١٩٩١). جرائم الموظف العام التي تقع منه وعليه، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية.
- إدريس، فاضلي (د.ت). المدخل إلى حقوق الإنسان، ديوان المطبوعات الجامعية.
- أسحق، إبراهيم منصور (٢٠٠٦). موجز في علم الإجرام وعلم العقاب، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- إلياس، يوسف (٢٠٠٦). أزمة قانون العمل المعاصر، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن.
- أمين، مصطفى محمد (٢٠٠٨). علم الجزاء الجنائي، الجزاء الجنائي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

- أنيس، إبراهيم و منتصر، عبد الحليم و الصوالحي، عطية و أحمد، محمد خلف الله (٢٠٠٤). المعجم الوسيط، معجم اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية.
- بخدة، مهدي (٢٠١٤). القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر، عمان.
- بخيت، ناصر خلف (٢٠٠٩). الحماية الجنائية للمال العام، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- البرعي، أحمد حسن (١٩٨٣). الثورة الصناعية وأثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- برعي، أحمد حسن (٢٠٠٠). الوجيز في القانون الاجتماعي، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة.
- البرعي، أحمد حسن والبرعي، رامي أحمد (٢٠٠٩). الوسيط في التشريعات العربية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- بصيفي، مزبود (٢٠١٨). الحماية الجزائية للحقوق العمالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران ٢.
- بلقاسم، دايم (١٩٩٥). اتفاقية منظمة العمل الدولية والتشريع الجزائري، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجيلالي إلياس، سيدي بلعباس.
- بن ملويا، حسين (٢٠١٢). رسالة في جنح الصحافة، دار هومة، الجزائر.
- بناني، محمد سعيد (٢٠٠٧). قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، الجزء الثاني، المجلد الأول، مطبعة النجاح الجديدة.
- بهنام، رمسيس (١٩٩٧). النظرة العامة للقانون الجنائي، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر.
- بو عزيزة، ليندة (د.ت). فاعلية دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل، جامعة تيزي وزو.
- بونة، أحمد محمد (٢٠٠٩). علم الجزاء الجنائي، النظرية والتطبيق، دار النهضة العربية، القاهرة.
- التواب، أحمد (١٩٨٥). الوسيط في أحكام النقض الجنائية، منشأة المعارف، الاسكندرية.

- جبلي، معمر و عثمان، أحمد (٢٠١١). جرائم العرقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي طاهر، بسعيدة.
- الجندي، حسن (٢٠٠٥). المقاصد الشرعية للعقوبات في الإسلام، دار النهضة العربية، القاهرة.
- الحديثي، فخري عبد الرزاق (١٩٩٢). شرح قانون العقوبات، مطبعة الزمان، بغداد.
- حسن، صلاح علي (٢٠١٣). حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- حسني، محمود نجيب (٢٠٠٧). الفقه الجنائي الإسلامي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة.
- حسنين، عزت (٢٠٠٦). جرائم الاعتداء على الشرف والاعتبار، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر.
- حسنين، عزت (٢٠٠٦). جرائم الاعتداء على الشرف، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- الرازي، محمد بن أبي بكر (١٩٨٥). مختار الصحاح، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان.
- رحمانى، منصور (د.ت). الوجيز في القانون الجنائي العام، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر.
- الزحل، وهبة (١٩٨٩). الفقه الاسلام وأدلته، الجزء الرابع، الطبعة الثالثة، دار الفكر، القاهرة.
- سامي، عبد الكريم محمود (٢٠١٠). الجزاء الجنائي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان.
- سرور، طارق (٢٠٠١). قانون العقوبات، القسم الخاص، جرائم الإعتداء على الأشخاص، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، مصر.
- سعايد، محمد (٢٠٢١). الحماية الجنائية للموظف العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي.
- السعيد، كامل (١٩٩٢). شرح قانون العقوبات الأردني، مطبعة الزمان، بغداد.
- السعيد، كامل (١٩٩٦). الجرائم الواقعة على الشرف والحرية، الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- سلام، رفيق محمد (٢٠١٦). الجديد في جرائم المال العام (فقها وقضاء)، المركز المصري للبحوث والمراجع، مصر.
- سلامة، مأمون محمد (١٩٨٣). جرائم الموظفين ضد الإدارة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

- سليمان، أحمد (٢٠١٥). الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية.
- سليمان، عبد المنعم (١٩٩٦). أصول علم الإجرام والجزاء، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.
- السنهوري، عبد الرزاق أحمد (١٩٥٣). مصادر الحق في الفقه الإسلامي، دراسة مقارنة بالفقه الغربي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- السبحو، محمد المهدي (٢٠١١). ضمانات حماية الحقوق والحريات العامة أثناء الظروف الإستثنائية، جامعة أدرار.
- السيد، أحمد لطفي (٢٠٠٤). المدخل لدراسة الظاهرة الإجرامية في الحق والعقاب، بدون دار نشر.
- سيف، رمزي (١٩٦٤). الوسيط في شرح قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- الشاذلي، فتوح عبد الله (٢٠١٢). جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- شنن، محمد لبيب (١٩٦٦). شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة.
- صقر، نبيل (٢٠٠٧). جرائم الصحافة في التشريع الجزائري، دار الهدى، الجزائر.
- عالية، سمير و العالية، هيثم سمير (٢٠١٠). الوسيط في شرح قانون العقوبات "القسم العام"، المؤسسة الجامعية، لبنان.
- عبد الحليم، سلامة عبد التواب (٢٠٠٧). أحكام العمل الليلي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية وقانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة.
- عبد الله، فتحي عبد الرحيم (١٩٧١). ميادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، مؤسسة الثقافة الاجتماعية، الاسكندرية.

- عبد المنعم، سليمان (٢٠٠١). أصول علم الجزاء الجنائي، نظرية الجزاء الجنائي، أصول المعاملة العقابية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية.
- عبيد، رؤوف (د.ت). أصول علمي الإجماع والعقاب، دار الجيل للطباعة، مصر.
- العجوز، ناهد (١٩٩٧). الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الاسكندرية.
- العدوي، جلال علي و سليم، عصام أنور (١٩٩٥). قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية.
- علي، محمد أنور حامد (٢٠١٢). حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، طبعة أولى، دار النهضة العربية، القاهرة.
- عماد، محمد ربيع و الفاعوري، فتحي توفيق و العفيف، محمد عبد الكريم (٢٠١٠). أصول علم الإجماع والعقاب، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- عمارة، علي (٢٠٠٦). قانون العمل الجديد، بدون دار نشر.
- القهوجي، علي (٢٠١١). قانون العقوبات القسم الخاص، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
- القهوجي، علي عبد القادر (٢٠٠٢). أصول علمي الإجماع والعقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان.
- كباش، خيرى أحمد (٢٠٠٢). الحماية الجنائية لحقوق الإنسان، دراسة مقارنة بين أحكام الشريعة الإسلامية والمبادئ الدستورية والمواثيق الدولية، دار الجامعيين.
- الكساسبة، يوسف فهد (٢٠١٠). وظيفة العقوبة ودورها في الإصلاح والتأهيل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- كور، طارق (٢٠٠٨). جرائم الصحافة، دار الهدى، الجزائر.
- كورات، آلان و فوريس، إليزابيت (٢٠٠٤). القانون الجزائي للعمل، الطبعة الثالثة، منشورات جبريس كلاسار، باريس.
- محمد، بوداني (٢٠١٢). الكافي في الفلسفة الجديدة، طبعة ثالثة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر.
- نجم، محمد صبحي (١٩٩٩). الجرائم الواقعة على الأشخاص، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

- هدي، بشير (٢٠٠٢). الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر.
- يوسف، عصام محمود عبد الحليم (٢٠١١). المصلحة العامة وطبيعة الحماية القانونية المقررة لها في الجرائم المضرة بالمصلحة العامة في التشريعات الجنائية (دراسة مقارنة).

٢- رسائل أكاديمية:

- برزوق، شباب (٢٠١٢). الضمانات الدستورية لحقوق الإنسان، رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر.
- بلّاح، فاطمة (١٩٩٥). منظمة العمل العربية، رسالة ماجستير، القانون الدولي، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر.
- بن فريحة، رشيد (٢٠١٦). خصوصية التجريم والعقاب الجنائي للأعمال، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون خاص، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
- سحنين، أحمد (٢٠٠٥). الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.
- السعدي، عبد الهادي (٢٠١٩). القانون الجنائي للأعمال بين الخصوصية والتجريم، رسالة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق، المحمدية، جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء.
- الصاعدي، محمد سلامة راجي (١٩٨٧). أغراض العقوبة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
- عيسى، آيات عيسى (٢٠٠٣). سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية، أطروحة دكتوراه علوم تخصص تسيير، جامعة الجزائر.
- لزرق، حبشي (٢٠١٣). أثر سلطة التشريع على الحريات العامة وضمانتها، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان.

٣- دوريات:

- الخطيب، محمد عرفان (٢٠١١) الحرية التعاقدية في تشريع العمل (أزمة عقد العمل) دراسة مقارنة، مجلة الشريعة والقانون، العدد السابع والأربعون.
- الشاوي، سلطان (١٩٩٢). الجرائم الماسة بسلامة الجسم، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، عدد ٢.
- فطة، معاشونبالي (٢٠٠٨). مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد ٢، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي، وزو.
- محدة، عبد الباسط (٢٠١٥). آليات حماية الحريات الأساسية بين التشريع الجزائري والمواثيق الدولية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، الجزائر.
- موقف، نور الدين (٢٠٢٠). الإحالة في التجريم والعقاب وتأثيرها على القانون الجنائي للأعمال، مجلة علمية دولية، محكمة صادرة من مخبر السادة والعولمة، العدد الأول، جامعة يحي فارس المدية.

٤- ندوات ومؤتمرات:

- يوسف، عصام محمود عبد الحليم (٢٠١٩). المصلحة العامة وطبيعة الحماية القانونية المقررة لها في الجرائم المضرة بالمصلحة العامة في التشريعات الجنائية (دراسة مقارنة)، بحث مقدم للمؤتمر الدولي العلمي الثالث لكلية الشريعة والقانون بطنطا بعنوان (حماية المصلحة العامة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي)، أيام ٢١ و ٢٢ أكتوبر.

٥- القوانين:

- دستور الجمهورية العربية السورية لعام ٢٠١٢.
- قانون العمل السوري رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.
- قانون العقوبات السوري رقم ١٨ لعام ١٩٤٨ .
- قانون أصول المحاكمات الجزائية السوري رقم ١١٢ لعام ١٩٥٠.

ثانياً: المراجع باللغة الإنكليزية

1. Stefani Gaston (1961), **Droit pénal général**, Paris Dalloz.
2. Jacques Chevallier (1975), **l'intérêt dans l'administration française**, PUF.
3. André (1970). **Vitu Soustraction**, et détournement commis par les comptable et dépose publies, juris classeur penal.

Abstract

Syrian Arab Republic
Damascus university
college of Law



The policy of the Syrian legislator In crimes of infringement on freedom of work

**A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for
the degree of Master in criminal law**

by

Firas jabber Soliman

Supervising

Razan Al-Olabi

Professor in the Department of Criminal Law

2024