



المسؤولية الجزائية الناشئة عن مخالفة قوانين العمل في القطاع الخاص

منى عصري حمد^(*)

(*) مدرس دكتور - جامعة دجلة - كلية القانون munaasree@gmail.com

المستخلص

تعد المسؤولية الجزائية الناشئة عن مخالفة قوانين العمل في القطاع الخاص من الموضوعات المهمة في التشريعات العمالية الحديثة، لما تؤديه من دور في حماية حقوق العمال الأساسية، وضمان بيئة عمل آمنة وصحية، وتعزيز العدالة الاجتماعية. وتتحقق هذه المسؤولية عند مخالفة أصحاب العمل أو العاملين أحكام قوانين العمل المتعلقة بالأجور، وساعات العمل، وظروفه، والتأمين الاجتماعي، وشروط السلامة المهنية. وتنبع هذه المخالفات، من عدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور إلى تعريض العمال للمخاطر الصحية وإهمال تدابير السلامة. وتفرض التشريعات العمالية جزاءات على المخالفين، قد تشمل الغرامات المالية، والعقوبات السالبة للحرية، وإيقاف النشاط التجاري. وقد تنشأ المسؤولية الجزائية عن الأضرار الجسيمة التي تلحق بالعمال نتيجة الإهمال أو التعسف. ولا تقتصر هذه المسؤولية على أصحاب العمل، بل قد تشمل العمال عند مخالفة تعليمات السلامة أو الاشتراك في مخالفات قانونية. وتمثل هذه المسؤولية أداة لتحقيق التوازن بين حقوق العمال وواجبات أصحاب العمل، بما يسهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

الكلمات المفتاحية

المسؤولية الجزائية، قوانين العمل، القطاع الخاص، حقوق العمال، المخالفات العمالية

للاستشهاد بهذا البحث:

حمد م. ع. (٢٠٢٦). المسؤولية الجزائية الناشئة عن مخالفة قوانين العمل في القطاع الخاص، مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، ٣٤، ١١١-١٣٣، <https://doi.org/10.61279/arw9gj33>

تاريخ الاستلام: ١٢ آيار ٢٠٢٦ تاريخ القبول: ٢ حزيران ٢٠٢٦ تاريخ النشر ورقيا: ٢٥ تشرين الثاني ٢٠٢٦
متوفر على الموقع الإلكتروني: ٢٥ تشرين الثاني ٢٠٢٦

متوفر على: <https://jpls.edu.iq/index.php/jpls/ar/article/view/655>

متوفر على: <https://iasj.mohesr.gov.iq/journals/journal/view/253>

ترميز رقمي: <https://doi.org/10.61279/arw9gj33>

مفهرسة على: <https://doaj.org/toc/2664-4088>

المجلة تعمل بنظام التحكم المجهول لكل من الباحث والمحكمين

هذا البحث مفتوح الوصول ويعمل وفق (نسب المشاع الإبداعي) (نسب المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق ٤.٠ دولي)

يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر (Copyright) لأعمالهم المنشورة في المجلة، مع منح المجلة حق النشر الأول وذلك حسب [سياسات المجلة](#)

نسخة المجلة المنشورة هي النسخة الرسمية المعتمدة لأغراض التوثيق والاستشهاد العلمي

المجلة مؤرشفة في مستوعب الجلات العراقية المفتوحة

للزيد من المعلومات مراجعة الروابط من خلال الضغط على الشعارات ادناه



Criminal Liability Arising from Violations of Labor Laws in the Private Sector

Mona Asri Hamad(*)

(*) Lecturer Dr. - Dijlah University – College of Law munaasree@gmail.com

Abstract

Criminal liability arising from violations of labor laws in the private sector is an important topic in modern labor legislation, as it protects workers' fundamental rights, ensures a safe and healthy working environment, and promotes social justice. This liability arises when employers or workers violate labor laws concerning wages, working hours, working conditions, social insurance, and occupational safety. Violations range from failure to comply with minimum wage requirements to exposing workers to health risks and neglecting safety measures. Labor legislation imposes penalties on violators, including fines, imprisonment, and suspension of commercial activities. Criminal liability may also arise when workers suffer serious harm due to negligence or abuse. This liability is not limited to employers but may also extend to workers who violate safety instructions or participate in legal violations. It serves to balance workers' rights and employers' obligations, thereby contributing to social and economic stability.

Key Words

Criminal liability, labor laws, private sector, workers' rights, labor violations

Recommended citation

حمد م. ع. (٢٠٢٦). المسؤولية الجزائية الناشئة عن مخالفة قوانين العمل في القطاع الخاص، مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، ٣٤، ١١١-١٣٣
<https://doi.org/10.61279/arw9gj33>

Received 12 May 2026; accepted 2 June 2026

published 25 Oct. 2026 ; published online: 25 Oct. 2026

Available online at: <https://jlps.edu.iq/index.php/jlps/ar/article/view/655>

Online archived copy can be found at: <https://iasj.mohesr.gov.iq/journals/journal/view/253>

Indexed by: <https://doaj.org/toc/2664-4088>

Crossref DOI: <https://doi.org/10.61279/arw9gj33>

This article has been reviewed under the journal's double-blind peer review policy.

This article is open access and licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License (CC BY-NC-ND 4.0).

Authors retain the copyright to their works published in the journal, while granting the journal the right of first publication according to the journal's [policies](#).

The published version of the journal is the official version authorized for documentation and scholarly citation purposes.

The journal is archived in the Iraqi Open Access Journals database.

For more information, please refer to the links by clicking on the logos below .



المقدمة

تعتبر قوانين العمل من الركائز الأساسية التي تنظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال في القطاع الخاص، حيث تهدف إلى حماية حقوق العمال وضمان بيئة عمل لائقة وآمنة. ومع تطور الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية، أصبحت الحاجة ملحة لتنظيم أطر قانونية واضحة تضمن حقوق العاملين وتحدد مسؤوليات أصحاب العمل. إلا أن وجود هذه القوانين لا يكفي وحده، بل يجب أن تكون هناك آليات فاعلة لضمان تنفيذ هذه القوانين. تتمثل إحدى هذه الآليات في المسؤولية الجزائية التي تترتب على مخالفة قوانين العمل في القطاع الخاص. وتعتبر هذه المسؤولية وسيلة قانونية لضمان الالتزام بالقوانين المنظمة لبيئة العمل وحماية حقوق العاملين من أي انتهاك قد يتعرضون له. تنشأ هذه المسؤولية عند إقدام أصحاب العمل أو العاملين على تجاوز القوانين التي تهدف إلى توفير الحماية الاقتصادية والاجتماعية للعمال. وتتراوح المخالفات العمالية بين مخالفات بسيطة قد تتمثل في التأخير في دفع الأجور، إلى مخالفات خطيرة قد تؤدي إلى تعرض العاملين لمخاطر صحية أو بدنية. لذا، فإن المسؤولية الجزائية تعتبر من الأدوات الفعالة التي تردع مثل هذه المخالفات وتؤدي إلى تعزيز الالتزام بالقوانين. ويتناول هذا البحث دراسة المسؤولية الجزائية الناشئة عن مخالفة قوانين العمل في القطاع الخاص، حيث سيتناول طبيعة هذه المسؤولية، أنواع المخالفات العمالية، والجزاءات المقررة لها، بالإضافة إلى استعراض دور المسؤولية الجزائية في

حماية حقوق العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية في بيئة العمل.

أهمية البحث:

تكتسب دراسة المسؤولية الجزائية الناشئة عن مخالفة قوانين العمل في القطاع الخاص أهمية متزايدة في ضوء الدور المتنامي لقانون العمل في تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل. إذ تسهم هذه الدراسة في توضيح الإطار القانوني الذي يحدد التزامات أطراف علاقة العمل، وتبين الأساس الذي تُبنى عليه المسؤولية الجزائية عند الإخلال بهذه الالتزامات. كما تساعد في إبراز دور المسؤولية الجزائية في تعزيز احترام قواعد العمل وضمان بيئة مهنية سليمة، بما ينعكس إيجاباً على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. ومن خلال تحليل الجوانب المتعلقة بهذه المسؤولية، تسهم الدراسة في رفع الوعي القانوني لدى كل من العمال وأصحاب العمل، وتمكينهم من فهم طبيعة المسؤولية المترتبة على مخالفة أحكام قانون العمل دون الخلط بينها وبين العقوبات أو الجوانب التشريعية الأخرى.

أهداف البحث:

دراسة المسؤولية الجزائية الناتجة عن مخالفة قوانين العمل في القطاع الخاص: التعرف على الأنواع المختلفة للمخالفات العمالية التي تعرض أصحاب العمل والعاملين للمسؤولية الجزائية.

بيان أثر الجزاءات المقررة في مواجهة المخالفات: دراسة مدى فاعلية العقوبات الجزائية في ردع المخالفات وتعزيز الالتزام بالقوانين.

مقارنة التشريعات الوطنية مع احكام الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل.

توضيح حلول وتوصيات لتطوير آليات الرقابة والتطبيق: تقديم مقترحات تسهم في تحسين تطبيق قوانين العمل وتعزيز حماية حقوق العمال في القطاع الخاص.

إشكالية البحث:

تُعدّ المسؤولية الجزائية أحد أهم الآليات القانونية التي اعتمدها المشرع العراقي لحماية حقوق العمال وتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في القطاع الخاص، وذلك من خلال النصوص العقابية الواردة في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

ورغم التطور التشريعي الملحوظ في هذا القانون، إلا أن الواقع العملي يكشف عن وجود فجوة بين النصوص القانونية والتطبيقات القضائية، لا سيما فيما يتعلق بتحديد نطاق المسؤولية الجزائية، وتكييف الأفعال المخالفة، وتحديد من يتحمل المسؤولية، وكذلك مدى فعالية العقوبات في ردع المخالفات المرتبطة بساعات العمل، تشغيل الأحداث، تشغيل النساء، شروط السلامة المهنية، وعقود العمل.

إن هذه الإشكاليات تثير تساؤلاً حول مدى قدرة النظام الجزائي داخل قانون العمل على حماية العامل من تعسف صاحب العمل، ومدى كفاية التدابير القانونية الحالية في ضمان احترام قواعد العمل في القطاع الخاص، وهو ما يستدعي دراسة تحليلية نقدية لهذه المسؤولية، نصّاً وتطبيقاً.

وسؤال البحث الرئيس: ما مدى فعالية نظام المسؤولية الجزائية المنصوص عليه في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في حماية حقوق العمال في القطاع الخاص وضمان احترام أصحاب العمل لالتزاماتهم القانونية؟

ومن الأسئلة الفرعية للبحث:

ما هو الأساس القانوني للمسؤولية الجزائية في قانون العمل العراقي؟

ما هي أهم الجرائم العمالية التي نص عليها قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، وما نطاق تطبيقها؟

كيف يتم تحديد الشخص المسؤول جزائياً داخل المنشأة الخاصة؟

هل تتناسب العقوبات المقررة مع خطورة المخالفات العمالية؟

ما مدى فعالية دور التفتيش العمالي في كشف المخالفات وإحالتها للقضاء؟

الخاص جاء في المطلب الأول أبرز المخالفات الجزائية في قوانين العمل والمطلب الثاني الجزاءات المقررة لمخالفة قوانين العمل وبعدها توصلت في الخاتمة الى أبرز الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول

الأساس القانوني للمسؤولية الجزائية في قوانين

العمل

المسؤولية الجزائية في مجال العمل هي المسؤولية القانونية التي يتحملها الشخص، سواء كان طبيعياً أو معنوياً، نتيجة ارتكابه فعلاً أو امتناعه عن فعل يُعد مخالفة لأحكام قانون العمل. ويقصد بالشخص الطبيعي الفرد الذي يشارك مباشرة في العمل، بينما يُقصد بالشخص المعنوي المؤسسات والشركات التي يمكن تحميلها مسؤولية مخالفة القوانين بغض النظر عن الأشخاص الذين يديرونها. وينشأ الأساس القانوني لهذه المسؤولية من نصوص قوانين العمل التي تحدد الواجبات والالتزامات الملقاة على عاتق كل من العمال وأصحاب العمل، وتوضح الأفعال التي تشكل انتهاكاً لهذه القوانين. فالمسؤولية الجزائية لا تعني الجريمة بحد ذاتها، بل تعني التزام الشخص بتحمل النتائج القانونية المترتبة على مخالفة القواعد، بما في ذلك الإجراءات الجزائية المقررة، مثل الغرامات أو العقوبات الأخرى التي تهدف إلى حماية حقوق العمال وضمان الالتزام بالقانون. يصبح الهدف من المسؤولية الجزائية حماية البيئة العملية وتنظيم العلاقة بين الأطراف، دون الخلط بين المسؤولية ذاتها والأفعال المخالفة أو العقوبات المفروضة على ارتكابها.

ما هي الإشكالات العملية التي تواجه المحاكم في نظر الدعاوى الجزائية المرتبطة بمخالفات قانون العمل؟

فرضية البحث:

يفترض البحث أن المسؤولية الجزائية المنصوص عليها في قوانين العمل الخاصة بالقطاع الخاص تشكل وسيلة أساسية لحماية حقوق العمال، إلا أن مدى فعاليتها في تحقيق هذا الهدف يرتبط بشكل مباشر بكفاءة آليات التنفيذ وفعالية العقوبات المقررة للمخالفين.

منهجية البحث:

لقد اتبعت الباحثة النهج الوصفي التحليلي لدراسة وتحليل المسؤولية الجزائية في حالة مخالفة قوانين العمل في القطاع الخاص، مع التركيز على تفسير التشريعات ذات الصلة وتحليل الإجراءات والآليات التي تطبق عند حدوث المخالفات. والمنهج المقارن الذي يتم من خلاله مقارنة التشريعات الوطنية المتعلقة بالعمل مع المعايير الدولية.

هيكلية البحث:

تتضمن هيكلية البحث مبحثين سبقتهما مقدمة ومبحثين وختمت بخاتمة حيث تناول المبحث الأول الأساس القانوني للمسؤولية الجزائية في قوانين العمل جاء في المطلب الأول الطبيعة القانونية لقوانين العمل في القطاع الخاص والمطلب الثاني مفهوم المسؤولية الجزائية وأركانها في المجال العمالي وتناول المبحث الثاني صور المخالفات الجزائية والجزاءات المقررة لها في القطاع

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لقوانين العمل في القطاع الخاص

الفرع الأول: تعريف قانون العمل

تعتبر قوانين العمل في القطاع الخاص مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال في المؤسسات الخاصة. وتكتسب هذه القوانين طابعاً خاصاً من حيث أنها تهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق وواجبات الأطراف في علاقات العمل، وتوفير حماية للعمال ضد الاستغلال، وتوفير بيئة عمل آمنة^١.

وتتسم قوانين العمل في القطاع الخاص بعدة خصائص^٢:

تنظيم العلاقات الفردية والجماعية: تحكم قوانين العمل العلاقات الفردية بين العامل وصاحب العمل (مثل عقد العمل، الأجور، ساعات العمل، شروط الإنهاء) وكذلك العلاقات الجماعية (مثل النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية).

حماية العامل: تتحور قوانين العمل حول حماية العامل بسبب ضعفه النسبي أمام صاحب العمل. وتهدف هذه القوانين إلى ضمان حصول العامل على حقوقه الأساسية

مثل الأجر العادل، ظروف العمل الآمنة، والتأمين الاجتماعي.

مرونة التنظيم: يتيح قانون العمل في بعض البلدان مرونة لأصحاب العمل في تحديد بعض شروط العمل وفقاً للظروف الخاصة بكل مؤسسة أو قطاع، لكن ذلك يبقى في إطار حدود القوانين الوطنية والدولية^٣.

الموازنة بين الحقوق والواجبات: قوانين العمل تهدف إلى تنظيم واجبات الأطراف المعنية بحيث تضمن أن كل طرف يلتزم بما عليه من مسؤوليات وحقوق.

طابع تطبيقي متعدد: يشمل قانون العمل جميع مجالات العمل، بما في ذلك الأجور، ساعات العمل، الإجازات، إنهاء الخدمة، وسلامة العمال.

الفرع الثاني: خصائص قانون العمل

ومن خصائص قانون العمل^٤:

قانون حمائي: يُعتبر قانون العمل قانوناً حمائياً في جوهره، حيث يُعنى بحماية حقوق العمال ورفع أي ظلم قد يتعرضون له في بيئة العمل. ويشمل ذلك حمايتهم من التمييز، الاستغلال، والإجهاد المفرط.

١ د. حسين عباس، قانون العمل العراقي: النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٧، ص ٣٢.

٢ د. صلاح الربيعي، دراسة في المسؤولية الجزائية لأرباب العمل في قانون العمل العراقي، الطبعة الأولى، دار المدى للنشر، العراق، ٢٠١٨، ص ٥٤.

٣ المصدر نفسه، ص ٥٥.

٤ د. زهير الجنابي، قانون العمل العراقي: التحديات والمستجدات، دار الكتب القانونية، العراق، ٢٠٢٠، ص ١٢١.

التفاوتات الطبقية والاقتصادية بين أصحاب العمل والعمال.

تحقيق الاستقرار الاقتصادي: من خلال توفير بيئة عمل مستقرة ومناسبة، يساهم قانون العمل في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

تنظيم سوق العمل: يساهم قانون العمل في تنظيم عملية التوظيف، تحديد ساعات العمل، والأجر العادل، وبالتالي يساهم في تنظيم سوق العمل بشكل يحقق مصلحة كافة الأطراف.

تحفيز الاستثمارات الاقتصادية: من خلال خلق بيئة قانونية تحترم حقوق العمال، يعزز قانون العمل من الاستقرار في بيئة العمل مما يساهم في جذب الاستثمارات المحلية والدولية.

وعلاقة قانون العمل بالقوانين الجزائية: تتداخل قوانين العمل مع القوانين الجزائية في بعض الحالات بسبب المسؤولية الجزائية التي يمكن أن تترتب على مخالفة أحكام قانون العمل.

وهذه العلاقة تظهر من خلال النقاط التالية:

المخالفات العمالية: يُعد كل انتهاك أو مخالفة لقانون العمل بمثابة جريمة قد تُعاقب عليها القوانين الجزائية. على سبيل المثال، قد يتم معاقبة صاحب العمل الذي لا

قانون إلزامي: يشمل قانون العمل مجموعة من القواعد الإلزامية التي يجب على جميع الأطراف احترامها، سواء كان صاحب العمل أو العامل. ويمنع أي اتفاق بين الطرفين قد يخالف هذه القواعد.

قانون متغير ومتجدد: يتسم قانون العمل بمرونة تسمح بتعديله أو تحديثه حسب المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية. قد يتطلب تطور طبيعة العمل أو التغيرات في التكنولوجيا أو المعايير الدولية تعديل القوانين لتلبية احتياجات سوق العمل.

قانون جماعي وفردى: يتضمن قانون العمل جوانب جماعية وفردية، حيث يتعامل مع حقوق الأفراد في العمل مثل الأجور والتوظيف، وكذلك القضايا الجماعية التي تشمل حقوق النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية، والإضرابات.

الفرع الثالث: أهداف قانون العمل

ومن أهداف قانون العمل:

حماية حقوق العمال: ضمان حماية العامل في جميع مراحل علاقته بالعمل من التوظيف إلى نهاية الخدمة.

تحقيق العدالة الاجتماعية: العمل على تحقيق المساواة بين جميع العمال سواء من حيث الأجور أو فرص العمل أو الأمان الوظيفي، كما يهدف إلى تقليل

٥ أ. احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦، ص٢٦.

٦ د. حسام الدين كامل، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، ١٩٩١، ص٣٩.

يدفع الأجور في موعدها أو لا يوفر شروط السلامة والصحة في بيئة العمل.

التحقيقات في شكاوى العمال، وملاحقة الجرائم التي ترتكب ضدّهم.

الجزاءات الجزائية على المخالفات العمالية: في بعض الحالات، لا تقتصر العقوبات على المخالفات العمالية على الغرامات المالية أو التعويضات، بل قد تصل إلى العقوبات الجنائية مثل السجن في حالات الانتهاكات الجسيمة لحقوق العمال، مثل التمييز العنصري أو استخدام العمل القسري أو الإضرار بالصحة والسلامة في بيئة العمل.

القانون الجنائي كأداة ردعية: يمثل القانون الجنائي أداة ردعية تهدف إلى منع الجرائم المرتكبة ضدّ العمال، مثل عدم دفع الأجور أو العمل في ظروف غير آمنة، عن طريق فرض عقوبات جزائية على المخالفين.

الحماية الجنائية للعمال: تتعامل القوانين الجزائية مع الجرائم المرتبطة بحقوق العمال، مثل الاعتداءات البدنية أو النفسية التي قد تحدث في بيئة العمل. وهذه الجرائم يعاقب عليها القانون بشكل صارم لضمان حماية العمال.

تتسم قوانين العمل في القطاع الخاص بطابع خاص يهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل. تسعى هذه القوانين لحماية حقوق العامل من الاستغلال والتعرض للمخاطر، كما تنظم شروط العمل بشكل يضمن العدالة الاجتماعية والاقتصادية. العلاقة بين قانون العمل والقوانين الجزائية تكمن في فرض عقوبات جزائية على المخالفات التي قد تضر بحقوق العمال، مما يعزز من ضمان تطبيق قوانين العمل وحماية حقوق العمال بشكل أكثر فعالية^٧.

تعزيز الالتزام بالقوانين: تلعب القوانين الجزائية دوراً أساسياً في ضمان تنفيذ قوانين العمل، إذ أن وجود عقوبات جنائية يشجع أصحاب العمل على الالتزام بقوانين العمل بشكل دقيق ويمنعهم من الانتهاك.

المطلب الثاني: مفهوم المسؤولية الجزائية وأركانها في المجال العمالي

تُعدّ المسؤولية الجزائية المسؤولية التي يتحملها الشخص عند ارتكابه فعلاً يُجرّمه القانون ويستوجب توقيع جزاء جزائي عليه. وفي نطاق علاقات العمل، تكتسب هذه المسؤولية أهمية خاصة لأنها ترتبط بالأفعال التي تقع داخل بيئة العمل وتمثل مساساً بالحقوق والالتزامات التي يقرّها قانون العمل. ويقوم الأساس القانوني لهذه

التعاون بين الجهات القضائية: غالباً ما تتعاون هيئات العمل والتفتيش مع الهيئات القضائية لتنفيذ العقوبات الجزائية ضدّ المخالفين. وتشمل هذه التعاونات

٧. د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، شركة الطبع والنشر، بغداد، ١٩٦٨، ص ٢٨٢.

الإحالات التي يجريها هذا القانون إلى التشريع الجزائي العام عند وقوع أفعال تُعد جرائم بحكم النص القانوني^٨.

وتبرز أهمية المسؤولية الجزائية في المجال العمالي من كونها وسيلة قانونية لحماية حقوق العمال، وضمان احترام قواعد السلامة المهنية، ومنع الممارسات التي قد تُخلّ بكرامة العامل أو سلامته الجسدية أو حقوقه المالية. كما تعزز التزام صاحب العمل والعامل معاً بالتشريعات المنظمة لعلاقات العمل، بما يضمن بيئة عمل آمنة ومنضبطة.

تُعرّف المسؤولية الجزائية في المجال العمالي بأنها الحالة القانونية التي يلتزم فيها الشخص، سواء كان طبيعياً أو معنوياً، بتحمل الجزاء الذي يقرره القانون عند ارتكابه فعلاً يُصنف على أنه مخالفة جزائية متصلة ببيئة العمل أو بتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل. ويستند هذا النوع من المسؤولية إلى نصوص تشريعية تضع التزامات محددة على أطراف علاقة العمل، وتُرتّب جزاءً جزائياً عند الإخلال بها، سواء ورد النص في قانون العمل ذاته أو في التشريعات المكملة له. وتكتسب المسؤولية الجزائية في هذا السياق أهمية خاصة لأنها تُعد وسيلة أساسية لحماية حقوق العمال وضمان تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، كما أنها تسهم في ضبط سلوك

المسؤولية على مبادئ تهدف إلى حماية العمال وصون سلامتهم وضمان احترام قواعد العمل، إضافةً إلى تعزيز انضباط العلاقة بين العامل وصاحب العمل بما ينسجم مع أحكام التشريعات الوطنية والمعايير الدولية ذات الصلة^٩.

تُعد المسؤولية الجزائية جزاءً قانونياً يُحمّل للشخص الذي يرتكب فعلاً يُصنف قانوناً كجريمة تقع ضمن نطاق بيئة العمل. وقد تشمل هذه الأفعال المخالفة لأحكام السلامة والصحة المهنية، أو استغلال العمال، أو ارتكاب أفعال مجرّمة أصلاً في القانون الجنائي كسرقة ممتلكات مكان العمل أو الاعتداء داخل محيطه. وتظل المسؤولية الجزائية منحصرة في الأفعال التي يحددها القانون بوصفها جرائم، والتي يترتب عليها تدخل القضاء الجزائي لتطبيق العقوبات المناسبة، سواء كانت غرامات أو عقوبات سالبة للحرية، إضافة إلى ما قد يتقرر قانوناً من جزاءات تكميلية تتعلق بالنشاط أو المهنة^٩.

تُعرّف المسؤولية الجزائية في المجال العمالي بأنها الالتزام القانوني الذي يتحمله الشخص-طبيعياً كان أو معنوياً- نتيجة ارتكابه فعلاً يُعد مخالفة جزائية ترتبط بعلاقات العمل أو ببيئة العمل. ويستمد هذا النوع من المسؤولية طبيعته من القواعد التي يضعها قانون العمل ومن

٨. أ.علي حسين الخلف، المبادئ العامة في قانون العقوبات، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١١، ص ١٢.

٩. د. خالد محمد مصطفى، سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ١٩٨٩، ص ٢٨٥.

١٠. أ.علياء غازي طاهر، عقد العمل قيد الاختبار، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الموصل، ٢٠٠٦، ص ٣١١.

المقرر قانوناً، بما يعزز حماية حقوق العمال ويحافظ على سلامة بيئة العمل. كما تحقق هذه المسؤولية ردعاً عاماً وخصوصاً يحول دون تكرار المخالفات، وتدعم ثقافة الامتثال لأحكام قانون العمل، مما ينعكس إيجاباً على استقرار العلاقة بين العامل وصاحب العمل وعلى التنظيم العام لسوق العمل^{١٣}.

المبحث الثاني

صور المخالفات الجزائية والجزاءات المقررة لها في القطاع الخاص

في إطار قوانين العمل، يعد القطاع الخاص بيئة تنظمها مجموعة من التشريعات التي تهدف إلى ضمان حقوق جميع الأطراف العاملة فيه، بدءاً من صاحب العمل وصولاً إلى العاملين. ولكن، مثلها هو الحال في أي مجال آخر، قد تحدث بعض المخالفات التي قد تخل بالقوانين أو اللوائح الداخلية للمؤسسات، مما يستوجب فرض المسؤولية الجزائية. تندرج هذه المخالفات تحت عدة صور قد ترتكب من قبل العمال أو أصحاب العمل، ويترتب عليها جزاءات قانونية تهدف إلى حماية حقوق الأطراف المتضررة.

المطلب الأول: صور المخالفات الجزائية في القطاع الخاص

تعد المخالفات الجزائية في القطاع الخاص من أهم الآليات التي يعتمد عليها قانون العمل العراقي لضمان

أصحاب العمل والعاملين بما يعزز الامتثال لأحكام القانون ويحافظ على استقرار بيئة العمل^{١١}.

وتقوم المسؤولية الجزائية في المجال العمالي على مجموعة من الأسس القانونية التي يجب تحقيقها لاعتبار الشخص مسؤولاً أمام القضاء الجزائي. ويمثل أول هذه الأسس في وجود التزام قانوني واضح يفرضه التشريع على أحد أطراف علاقة العمل، إذ لا يمكن تصور مسؤولية جزائية من دون نص يحدد الواجبات المفروضة في بيئة العمل. كما يشترط أن يقع فعل يعده القانون مخالفة جزائية، فليس كل إخلال بالتزامات العمل يترتب مسؤولية جزائية، بل تقتصر هذه المسؤولية على الأفعال التي تُمنح وصف الجزائية بموجب النص. وإلى جانب ذلك، يجب أن تُنسب المخالفة إلى شخص محدد، سواء كان فرداً أو شركة، بحسب ما يجيزه القانون من مساءلة الأشخاص الطبيعيين والمعنويين في هذا النوع من القضايا. وأخيراً، لا تكتمل المسؤولية الجزائية إلا بوجود نص تشريعي يقرر جزاءً محدداً عند ارتكاب المخالفة، إذ إن وجود العقوبة الواردة في القانون هو ما يمنح المسؤولية معناها القانوني ويجعلها قابلة للتطبيق أمام الجهات القضائية المختصة^{١٢}.

وتترتب على تحقق المسؤولية الجزائية في المجال العمالي آثار مهمة تسهم في حماية النظام القانوني للعمل، من أهمها تحريك الدعوى الجزائية بحق المخالف وتطبيق الجزاء

١١ خالد محمد مصطفى، مصدر سبق ذكره، ص ١٢٢.

١٢ المصدر نفسه، ص ١٢٨.

١٣ فراس عبد الرزاق، مسؤولية العامل عن افشاء الاسرار المهنية، الطبعة الأولى، المركز العربي للنشر، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ٢٨٨.

احترام المعايير القانونية الواجبة في بيئة العمل، ولحماية حقوق العمال من أي تجاوز يمكن أن يشكل مساساً بسلامتهم أو كرامتهم أو حقوقهم الأساسية. ويقوم البناء التشريعي لهذه المخالفات على فكرة أن بعض الالتزامات التي يفرضها القانون على صاحب العمل أو على من يمثله لا تقتصر على كونها واجبات تنظيمية أو مدنية، بل ترتقي في خطورتها إلى مستوى المخالفات الجزائية التي تستوجب تدخل القضاء الجزائي عند الإخلال بها. وبذلك يتسع نطاق المسؤولية في علاقات العمل ليشمل حماية النظام العام المهني، وليس فقط العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل^{١٤}.

ويُعد الإخلال بأحكام السلامة والصحة المهنية من أبرز صور هذه المخالفات، إذ يلزم قانون العمل العراقي صاحب العمل باتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية العامل من مخاطر العمل، وتوفير وسائل الوقاية الشخصية، وتعزيز بيئة عمل آمنة تتوافق مع المعايير الفنية التي تعتمدها وزارة العمل. ويُعطي القانون لهذه الالتزامات صفة الإلزام الجزائي حين ينص في مواده العقابية على معاقبة صاحب العمل بالغرامة أو الحبس إذا قصر في توفير شروط السلامة أو امتنع عن تهيئة بيئة عمل سليمة، وهو ما يجعل مخالفة هذه الالتزامات ليست مجرد خطأ إداري أو مهني، وإنما مخالفة تمس نطاق الحماية القانونية للعامل وتستوجب تدخل الجزاء^{١٥}.

وتتمثل صورة أخرى من المخالفات الجزائية في تشغيل الأحداث خارج الضوابط القانونية أو تشغيل الأطفال دون السن المحددة قانوناً. إذ يقرر القانون العراقي سنّاً دنياً للعمل ويحظر تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الأعمال التي تؤثر في صحتهم وسلامتهم. ويُعد هذا الحظر جزءاً من التزام العراق بالاتفاقيات الدولية، ولا سيما اتفاقيتي العمل الدوليتين رقم ١٣٨ الخاصة بالحد الأدنى لسن العمل ورقم ١٨٢ الخاصة بأسوأ أشكال عمالة الأطفال. ويؤدي خرق أحكام حماية الحدث إلى مساءلة جزائية مباشرة باعتبار أن تشغيل من هم دون السن القانونية يمثل انتهاكاً لحق أساسي من حقوق الطفل وللنظام العام الاجتماعي^{١٦}.

كما يشكل التشغيل غير المشروع للعمالة الأجنبية من المخالفات الجزائية في القطاع الخاص، إذ يوجب القانون الحصول على تصريح عمل رسمي قبل التشغيل، وذلك لغايات تنظيم سوق العمل ومنع المنافسة غير المشروعة. ويترتب على تشغيل عامل أجنبي دون تصريح مسؤولية جزائية على صاحب العمل، نظراً لما ينطوي عليه هذا الفعل من تهرب من الرقابة القانونية ومن إخلال بالنظام القانوني المنظم لعمل الأجانب داخل العراق.

ويتوسع نطاق المخالفات الجزائية كذلك ليشمل السلوكيات التي تمس الحقوق الأساسية للعامل، ومنها التمييز في الأجر أو في فرص العمل، والمضايقات

١٤. د. ثروت عبد العال احمد، النظام القانوني للمخالفات المالية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، ٢٠٠٢، ص ١١١.

١٥. فواد زكي، مجموعة لاهم المبادئ والقرارات لمحكمة تمييز العراق، مطبعة اوفسيت سرمد، بغداد، ١٩٨٢، ص ٤٢٩.

١٦. د. ابراهيم عبد الكريم الغازي، التشريع المالي (الميزانية العامة للدولة)، مكتبة كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد، ١٩٧٠، ص ٤٣.

القانونية للعمال، وتطبيق معايير العمل الدولية، وتوفير الردع الكافي لمنع التجاوزات في قطاع يُعد من أهم ركائز البنية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد.

عند دراسة المسؤولية الجزائية الناشئة عن مخالفة قوانين العمل في العراق، يتبين أن القانون العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ يركز على حماية حقوق العمال الأساسية مثل الصحة والسلامة المهنية، منع تشغيل الأطفال، الامتثال لأحكام الأجور، ومنع التمييز والتحرش في بيئة العمل. وتنص العقوبات عادة على الغرامات المالية، مع الحبس في حالات محددة مثل تشغيل الأطفال أو العمل القسري. كما يتيح القانون إمكانية التسوية أو التصالح في بعض الدعاوى الجزائية لتسريع إنهاء النزاعات وتخفيف التكاليف^{١٩}.

بالمقارنة، نجد أن قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يتبنى نهجاً مشابهاً من حيث فرض الغرامات على المخالفات العمالية، لكنه أكثر تفصيلاً في عقوبات الحبس لبعض المخالفات الجسيمة، مثل عدم توفير وسائل السلامة أو الامتناع عن دفع الأجور لمدة طويلة. كما يمنح القانون المصري مفتشي العمل سلطة واسعة لإجراء التفتيش وإحالة المخالفات للنيابة، مما يعزز الجانب الردعي للقانون^{٢٠}.

والتحرش داخل بيئة العمل، والإكراه أو العمل الجبري. وقد أحال القانون بعض هذه الأفعال إلى نصوص أخرى في التشريع الجزائي العام، بما يعكس خطورتها وارتباطها المباشر بحقوق الإنسان في نطاق العمل. وتُظهر هذه الإحالة أن قانون العمل لا يعمل بمعزل عن المنظومة القانونية الأشمل، بل يستند إلى قواعد الحماية الجنائية العامة عند الضرورة^{١٧}.

ويدخل في نطاق المخالفات الجزائية كذلك كل فعل يعرقل عمل لجان التفتيش أو يمنعها من أداء مهامها. إذ منح القانون مفتشي العمل صفة الضبط القضائي وحق الدخول إلى أماكن العمل للتأكد من الالتزام بالتشريعات، وأضفى الحماية القانونية على هذا الاختصاص من خلال تجريم أي سلوك يعوق عمل التفتيش. ويأتي هذا التجريم في إطار تعزيز الرقابة الوقائية التي تُعد حجر الأساس في ضمان تطبيق القانون على أرض الواقع^{١٨}.

ومن خلال هذا يتبين أن صور المخالفات الجزائية في القطاع الخاص وفق قانون العمل العراقي لا تتركز في جانب واحد، بل تشمل نطاقاً واسعاً من الأفعال التي تمس سلامة العامل، وحقوقه، وكرامته، وحقه في بيئة عمل متوازنة ومنظمة. ويعكس هذا التنوع في صور المخالفات توجه المشرع العراقي نحو تعزيز منظومة الحماية

١٧. أ. أحمد البرعي، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، ٢٠١٣، ص ٢٢.

١٨. أ. أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٩، ص ٣٣.

١٩. القانون العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

٢٠. قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

المطلب الثاني: القوانين والنصوص المقررة للمخالفة والعقوبة من النص الجزائي

يتضح من دراسة قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ أن المشرع لم يقتصر على تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، بل خصص أيضاً مجموعة من النصوص التي تترتب عليها مسؤولية جزائية عند ارتكاب مخالفات جسيمة تمس حقوق العمال أو تهدد سلامتهم، بحيث تتجاوز هذه المخالفات كونها مجرد إخلال تعاقدى أو إداري لتصبح أعمالاً يعاقب عليها القانون. ويشكل هذا التوجه جزءاً من سياسة الدولة في حماية حقوق الإنسان في بيئة العمل، وضمان الالتزام بالمعايير القانونية الوطنية والدولية، لا سيما اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحظر العمل القسري وحماية الأطفال ومنع التمييز.^{٢١}

وتجلى صور المخالفات الجزائية في عدة مجالات، أولها ما يتعلق بحماية الصحة والسلامة المهنية، حيث ينص القانون على إلزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة، واتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من الحوادث والأمراض المهنية. وأي تقصير في توفير هذه الاحتياطات يُعد مخالفة جزائية يُعاقب عليها بغرامة أو حبس، تبعاً لما نصت عليه مواد القانون. وتبرز أهمية هذه العقوبات في أنها تعمل كآلية ردعية تضمن التزام أصحاب العمل

أما قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦، فيركز بدوره على حماية حقوق العمال وفرض الغرامات، لكنه يتضمن نصوصاً أكثر وضوحاً فيما يخص العمل القسري والتحرش المهني، ويتيح آليات تصالحية تحت إشراف محكمة العمل فقط، ما يضمن عدم تقليل الأثر الردعي للتسويات.^{٢٢}

وعلى الصعيد الدولي، تشير اتفاقيات منظمة العمل الدولية، مثل الاتفاقية رقم ١٣٨ بشأن الحد الأدنى لسن العمل، والاتفاقية رقم ١٨٢ بشأن أسوأ أشكال عمالة الأطفال، إلى أن أي مخالفة للحقوق الأساسية للعمال يجب أن ترافقها عقوبات فعالة تتجاوز الغرامات المالية في الحالات الجسيمة. وهذه المعايير الدولية تلزم الدول الأعضاء، بما في ذلك العراق، بتبني آليات قانونية تمنع تجاوز الحقوق الأساسية وتحقق الردع الحقيقي. ويتضح من هذه المقارنة أن التشريعات العربية والدولية تتفق مع القانون العراقي في الهدف الرئيسي وهو حماية حقوق العمال، لكن تختلف في مدى تشدد العقوبات وآليات الرقابة والتنفيذ، وكذلك في شروط التصالح والتسوية، حيث تميل بعض القوانين إلى تقييد التصالح بحيث لا يُضعف الأثر الردعي، وهو ما قد يمثل مجاًلاً لتحسين تطبيق القانون العراقي.^{٢٣}

٢١ قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

٢٢ أ. أيمن عبد العزيز مصطفى، مصدر سبق ذكره، ص ١١٨.

٢٣ أ. إبراهيم المشاهيدي، المبادئ القانونية في قضاء محكمة التمييز، دون دار نشر بغداد، ط ١، ١٩٨٨، ص ٤٥.

بالمعايير التي تكفل سلامة العاملين، وتحد من وقوع الحوادث المهنية^{٢٤}.

كما يُعد تشغيل الأطفال أو الأحداث دون السن القانونية، أو تشغيلهم في أعمال خطيرة، من أبرز المخالفات الجزائية. فالقانون حظر تشغيل من هم دون السن القانونية أو إجبارهم على العمل، واعتبر أي خرق لهذه الحماية جريمة يعاقب عليها صاحب العمل أو المسؤول عن المنشأة، بما يضمن حماية الأطفال والفتية من الانتهاكات ويعزز الالتزام بالمعايير الدولية، مثل اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ و ١٨٢.

وتشمل المخالفات الجزائية كذلك انتهاكات الحقوق الأساسية للعمال، مثل التمييز في الأجر أو الفرص الوظيفية، أو الممارسات غير القانونية مثل العمل القسري أو التحرش الجنسي. ويعاقب القانون على هذه الأفعال باعتبارها خرقاً للحق الأساسي للعمال في بيئة عمل عادلة وآمنة، وهو ما يعكس ارتباط التشريع الجزائي الوطني بمعايير حقوق الإنسان والعمل الدولية^{٢٥}.

ومن صور المخالفات الجزائية كذلك عرقلة عمل مفتشي العمل أو منعهم من الدخول إلى أماكن العمل، إذ يمنح القانون مفتشي العمل الحق في التفتيش الدوري

للتأكد من تطبيق الالتزامات القانونية، ويُعد أي فعل يعيق عملهم مخالفة يعاقب عليها جزائياً. ويؤكد هذا النص على أهمية الدور الرقابي لمفتشي العمل كآلية لضمان الالتزام القانوني وتفعيل النصوص الجزائية عند الحاجة^{٢٦}.

بناءً على ذلك نوضح الصورة الأكاديمية للمطلب أن القانون العراقي يربط بين النصوص التنظيمية وفرض الجزاء الجزائي في حالات محددة، بحيث تصبح المخالفات التي تمس حقوق العمال أو تهدد سلامتهم أو تعيق الرقابة القانونية خاضعة للمساءلة أمام القضاء، ما يعكس التوازن بين حماية العامل وتحقيق النظام العام في سوق العمل. ويشير هذا التوجه إلى أن المسؤولية الجزائية في القطاع الخاص لا تقتصر على مجرد الردع، بل تُعتبر جزءاً أساسياً من السياسة التشريعية التي تهدف إلى تحقيق بيئة عمل آمنة ومنظمة، وتكريس الالتزام بالمعايير القانونية الوطنية والدولية^{٢٧}.

وتعتبر الجزاءات المقررة لمخالفة قوانين العمل وسيلة أساسية لضمان الامتثال للقواعد والأنظمة التي تحكم العلاقات بين صاحب العمل والعامل، وهي تهدف إلى حماية حقوق الأطراف المتعاقدة وضمان بيئة عمل قانونية وآمنة. تتنوع الجزاءات المقررة وفقاً لنوع المخالفة وشدها، وتعد الغرامات المالية، الحبس، إغلاق المنشأة

٢٤ د. عادل أحمد الطائي، مسؤولية الدولة من أخطاء موظفيها، دون دار نشر، بغداد، ط ١، ١٩٧٨، ص ٧٦.

٢٥ أ.د. عبد الباقي البكري، محاضرات في المسؤولية عن الأعمال الشخصية غير المشروعة، دون طبعة، ١٩٧٧، ص ٣١٩.

٢٦ أ. مهنا فخري رشيد، اساس المسؤولية التقصيرية ومسؤولية عديم الميز، بغداد، ط ١، ١٩٧٤، ص ٢١١.

٢٧ د. لطفي مكي إبراهيم، ضوابط الارتباط بين الدعوتين الجزائية والمدنية الناشئتين عن واقعة واحدة، بغداد، ط ١، ١٩٨٦، ص ٢٤.

قد تكون هذه الغرامات غير كافية إذا كانت المخالفات متكررة أو ذات تأثير واسع^{٢٩}.

عقوبة الحبس

الحبس يعد من العقوبات الأكثر شدة التي قد تفرض على المخالفين لقوانين العمل، ويستخدم غالباً في حالات المخالفات الجسيمة التي تتضمن أفعالاً غير قانونية، مثل الاعتداءات الجسدية، التحايل على السلطات المختصة، أو تلاعبات مالية كبيرة. في بعض الدول، يمكن أن تشمل العقوبات السجن في حال عدم الامتثال لأحكام قانون العمل، خصوصاً في حال التلاعب المتعمد بالعقود أو الاستغلال الجسيم للعمال، أو في حالات تشغيل العمال بشكل غير قانوني.

وتعتبر عقوبة الحبس وسيلة ردع قوية ضد الأفعال الإجرامية التي قد تؤثر بشكل كبير على حقوق العمال أو تهدد صحة وسلامة بيئة العمل. إلا أن استخدام الحبس غالباً ما يكون محدوداً للأفعال التي تمثل تهديداً مباشراً لحقوق العمال أو للمصلحة العامة.

إغلاق المنشأة أو وقف النشاط

إغلاق المنشأة أو وقف النشاط هو عقوبة قد تفرض على صاحب العمل في حالات معينة تتضمن مخالفات جسيمة أو تهديداً فعلياً لسلامة العمال. في حالة عدم

أو وقف النشاط، وكذلك أثر التسوية أو التصالح على الدعوى الجزائية من أبرز العقوبات التي قد تفرض على المخالفين. بالإضافة إلى ذلك، تسعى هذه الجزاءات لتحقيق الردع العام والخاص عبر توقيع العقوبات المناسبة التي تؤثر في كل من الأفراد والمجتمع^{٢٨}.

عقوبة الغرامات المالية

الغرامات المالية تُعد واحدة من أبرز الجزاءات التي يتم فرضها على الأفراد أو الكيانات المخالفة لقوانين العمل. وهي تهدف إلى تحميل صاحب العمل أو العامل المسؤولية المالية عن المخالفات التي ارتكبوها. تتراوح الغرامات المالية حسب حجم المخالفة ونوعها، وقد تتراوح بين غرامات بسيطة إلى غرامات ضخمة في حالة المخالفات الجسيمة.

في حالة انتهاك قوانين الأجور أو العمل الإضافي، قد يتم فرض غرامات على صاحب العمل نتيجة عدم دفع الأجر المستحق للعامل أو العمل لساعات إضافية دون تعويضات قانونية. كذلك، في حال مخالفة المعايير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، فإن صاحب العمل قد يُفرض عليه غرامة مالية كبيرة، بالإضافة إلى تعويضات قد تدفع للعمال المتضررين. والغرامات المالية تعد جزءاً فعالاً من حيث تحقيق الردع العام، حيث تشكل عبئاً مالياً على المخالفين، ولكن في بعض الحالات

٢٨ د. سعد عطية حمد، الرقابة على الانفاق العام في العقود الحكومية، اطروحة دكتوراه، جامعة تكريت، كلية القانون، العراق، ٢٠١٣، ص ٦٥.

٢٩ د. علي امد راشد، مبادئ القانون الجنائي، ج ١، بدون دار نشر، القاهرة، ١٩٥٠، ص ٣٣.

المخالفات بسرعة أكبر وبتكلفة أقل مقارنة بالإجراءات القضائية التقليدية، ويحفز الأطراف على الالتزام بالقانون بشكل أفضل في المستقبل. وفي بعض النظم القانونية، يُنظر إلى التصالح كوسيلة للحد من تكرار المخالفات وتعزيز الامتثال، لكنه لا يجب أن يُستخدم ذريعة لتجاوز القوانين أو التهاون في تطبيق العقوبات على الانتهاكات الكبيرة، حفاظاً على مبدأ العدالة وحماية حقوق العاملين^{٣١}.

مدى كفاية هذه الجزاءات في تحقيق الردع العام والخاص

تعتبر الجزاءات المقررة لمخالفة قوانين العمل وسائل رئيسية لضمان الامتثال لأحكام القانون وحماية حقوق العمال. لكن، من المهم النظر إلى مدى كفاية هذه الجزاءات لتحقيق الردع العام والخاص، إذ يمكن أن تكون بعض الجزاءات غير كافية في حالات معينة.

الردع العام: يهدف إلى منع الأفراد أو الكيانات من ارتكاب المخالفات عبر فرض عقوبات شديدة وواضحة. هنا، تُعد الغرامات المالية وعقوبة الحبس من الأدوات الفعالة لتحقيق الردع العام ضد المخالفين. ولكن قد تكون بعض الجزاءات غير فعالة في حال كان المخالفون قادرين على تحمل الغرامات أو الهروب من العقوبات.

الامتثال لقواعد الصحة والسلامة المهنية أو التسبب في حوادث عمل كبيرة، يمكن أن يتم وقف نشاط الشركة بشكل مؤقت أو دائم. وإغلاق المنشأة يعد من الإجراءات الرادعة التي تهدف إلى حماية العاملين في المنشآت المخالفة وتقادي تعريضهم للخطر. كما أنها بمثابة وسيلة لضمان الامتثال التام للقوانين المتعلقة بالعمل. في حالة الشركات التي لا تلتزم بالقوانين البيئية أو الاجتماعية، قد يتم اتخاذ هذه الخطوة لمنع استمرار تأثير الأنشطة الضارة على المجتمع أو البيئة.

رغم فاعلية هذه العقوبة في ردع المخالفين، إلا أن إغلاق المنشأة قد يؤدي إلى تضرر غير مباشر للعمال، مثل فقدانهم مصدر دخلهم، مما يستدعي مراعاة الظروف الإنسانية عند اتخاذ هذه الجزاءات^{٣٢}.

أثر التسوية أو التصالح على الدعوى الجزائية

تُعد التسوية أو التصالح في الدعاوى الجزائية إجراءً قانونياً يمكن اللجوء إليه في بعض الحالات لتسوية النزاع بين الأطراف دون الحاجة إلى اللجوء الكامل إلى القضاء. ويتم في هذا الإجراء التوصل إلى اتفاق حول دفع غرامات مالية أو تقديم تعويضات بشكل ودي، وقد يشمل ذلك صاحب العمل أو العامل بالتنسيق مع الجهة المختصة. ويساهم التصالح في تجنب العقوبات الصارمة مثل السجن أو إغلاق المنشأة، كما يتيح تسوية

٣٠. صباح مصباح محمود، أهلية القاضي في نظر العوى الجزائية، محاضرات القيت على طلبة الدراسات العليا، كلية القانون، جامعة تكريت، ٢٠١١، ص ١٩٥.

٣١. صباح مصباح محمود، قانون الاختصاص في أصول المحاكمات الجزائية، ط ١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٤، ص ١٧.

الخلاصة

يتضح أن المسؤولية الجزائية الناشئة عن مخالفة قوانين العمل في القطاع الخاص تعد من المواضيع المهمة التي تتطلب دراسة شاملة لفهم التحديات والفرص التي تطرأ على العاملين وأرباب العمل على حد سواء. تعتبر هذه المسؤولية جزءاً من منظومة قانونية تهدف إلى ضمان حقوق العامل وحمايته من الاستغلال، بينما تضمن في الوقت نفسه تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل بما يتماشى مع مبادئ العدالة والمساواة. إن التشريعات التي تضمن تحقيق هذه المسؤولية قد تطورت عبر الزمن، لتواكب التحديات الحديثة في عالم العمل، وعلى الرغم من وجود بعض الثغرات في بعض الأنظمة القانونية، فإن التعديلات المستمرة تشير إلى اهتمام كبير بتطوير قوانين العمل بما يتواءم مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية. في هذا السياق، تُعد دراسات المسؤولية الجزائية لأرباب العمل محوراً مهماً لفهم آليات التعايش بين حقوق العمال وواجبات أصحاب العمل، ولتحقيق التوازن بين ضمان حقوق العمال وتخفيف بيئة العمل الفعالة والمستدامة.

فإنه من الضروري على المشرع العراقي والمشرعين في الدول العربية بشكل عام، الاستمرار في تحديث التشريعات وتطوير آليات الرقابة والتطبيق لضمان عدم استغلال الفجوات القانونية، ما يسهم في خلق بيئة عمل

الردع الخاص: يتعلق بمنع المخالفين أنفسهم من تكرار المخالفة في المستقبل. يعزز الردع الخاص العقوبات التي تفرض على المخالفين بشكل مباشر، مثل إغلاق المنشأة أو الحبس، حيث تؤثر هذه الجزاءات على المخالف بشكل مباشر وتجعل من الصعب عليه استئناف نشاطاته المخالفة. مع ذلك، لا تضمن هذه الجزاءات دائماً الامتثال الكامل للقوانين، خاصة في حالات تسوية القضايا أو التصالح، حيث قد يتجنب المخالفون العقوبات بشكل غير كافٍ. من هنا، قد يكون من الضروري تعديل قوانين العمل أو تطبيق عقوبات أكثر صرامة وفعالية لضمان أن تكون الجزاءات قادرة على ردع كل من الردع العام والخاص بشكل كافٍ^{٣٢}.

الجزاءات المقررة لمخالفة قوانين العمل تشمل مجموعة متنوعة من العقوبات التي تهدف إلى ضمان الامتثال للقوانين العمالية وحماية حقوق العمال. بينما تُعتبر الغرامات المالية، الحبس، إغلاق المنشأة، والتسوية أو التصالح من أبرز الجزاءات المقررة، فإنه يجب تقييم مدى فاعلية هذه الجزاءات في تحقيق الردع العام والخاص. من خلال تطبيق عقوبات متوازنة وفعالة، يمكن تعزيز قدرة النظام القانوني على حماية الحقوق العمالية وتنظيم بيئة العمل بشكل يساهم في الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

٣٢. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ واحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٥، ص ٧٦.

الأطفال، وحماية حقوق العمال الأساسية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال زيادة عدد مفتشي العمل وتزويدهم بالموارد والسلطات الكافية لمتابعة الانتهاكات، وضمان سرعة وكفاءة التدخل عند رصد المخالفات.

تطوير الوعي القانوني لدى أصحاب العمل والعاملين بشأن المسؤوليات الجزائية والعقوبات المقررة على المخالفات. ويشمل ذلك تنظيم دورات تدريبية، وورش عمل، وحملات توعية موجهة لتوضيح حقوق العمال وواجبات أصحاب العمل، مع التركيز على مخاطر الانتهاكات الجزائية وتأثيرها القانوني والاجتماعي.

مراجعة النصوص القانونية وإجراء تعديلات تشريعية عند الحاجة لتوضيح مسؤولية الأطراف، وتحديد المخالفات التي تُعدّ جزائية بدقّة، بما يقلل من الغموض أو التداخل بين الجزاءات المدنية والتأديبية والجزائية. ويهدف ذلك إلى تعزيز الردع القانوني وضمان عدم إفلات المخالفين من المساءلة.

تعزيز التعاون بين الجهات الرقابية والقضائية لضمان التطبيق الفعلي للنصوص الجزائية، بحيث تكون هناك إجراءات واضحة للمتابعة والمحاسبة، بما يضمن حماية حقوق العمال وتفعيل المسؤولية الجزائية في مواجهة الانتهاكات.

ربط التشريعات الوطنية بالمعايير الدولية، والاستفادة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية في مجال حماية

أفضل تحقق العدالة لجميع الأطراف المعنية. وتوصلت لعدة استنتاجات وتوصيات ومنها:

أولاً: الاستنتاجات

من خلال الدراسة، توصل البحث إلى النتائج التالية:

معظم تشريعات العمل تتضمن نصوصاً جزائية تهدف إلى حماية حقوق العمال وردع أصحاب العمل، لكنها غالباً تركز على الغرامات المالية دون الحبس إلا في حالات محددة.

هناك تفاوت في تطبيق العقوبات بين الدول، مما يقلل من فاعليتها عملياً خاصة بالنسبة لأصحاب العمل ذوي الإمكانات المالية الكبيرة.

بعض المخالفات العمالية، مثل تشغيل العمال دون تصاريح أو الامتناع عن دفع الأجور، لا تزال متكررة رغم وجود العقوبات الجزائية، ما يدل على حاجة ملحة لتشديد الرقابة وتفعيل النصوص القانونية.

التصالح والتسوية تُعدّ أداة مهمة لإنهاء بعض الدعاوى الجزائية العمالية بسرعة وبتكلفة أقل، إلا أن استخدامها أحياناً قد يقلل من الأثر الردعي للعقوبات إذا لم يُطبق بحذر.

ثانياً: المقترحات

تعزيز آليات تنفيذ قوانين العمل في القطاع الخاص لضمان التزام أصحاب العمل بالالتزامات القانونية، لا سيما تلك المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، منع تشغيل

البيان الأخلاقي

هذا البحث يتوافق مع المعايير الأخلاقية لإجراء الدراسات العلمية. وقد تم الحصول على موافقة خطية من جميع المشاركين الأفراد المشمولين في الدراسة.

بيان توفر البيانات

البيانات متاحة عند الطلب من المؤلف المراسل.

الشكر والتقدير

لا يوجد شكر وتقدير أفصح به الباحث

الأطفال والعمال والحد من التمييز والعمل القسري، بما يضمن توافق التشريعات المحلية مع الالتزامات الدولية ويعزز حماية حقوق العمال.

إقرار تضارب المصالح

يُقر المؤلف بعدم وجود أي تضارب محتمل في المصالح فيما يتعلق بالبحث أو التأليف أو نشر هذا المقال.

التمويل

لم يتلق المؤلف أي دعم مالي لإجراء هذا البحث أو تأليفه أو نشره.

المصادر

أولاً: الكتب

أبو شنب، أ.ع. (2006). شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات (الطبعة الثانية). دار الثقافة للنشر والتوزيع.
إبراهيم، ل.م. (1986). ضوابط الارتباط بين الدعويين الجزائية والمدنية الناشئين عن واقعة واحدة (الطبعة الأولى).

البرعي، أ. (2013). شرح قانون العمل. دار الثقافة العربية.

البكري، ع.ب. (1977). محاضرات في المسؤولية عن الأعمال الشخصية غير المشروعة.

الجنابي، ز. (2020). قانون العمل العراقي: التحديات والمستجدات. دار الكتب القانونية.

الخلف، ع.ح. (2011). المبادئ العامة في قانون العقوبات. المكتبة القانونية.

راشد، ع.أ. (1950). مبادئ القانون الجنائي (الجزء الأول).

رشيد، م.ف. (1974). أساس المسؤولية التقصيرية ومسؤولية عديم التمييز.

الريبيعي، ص. (2018). دراسة في المسؤولية الجزائية لأرباب العمل في قانون العمل العراقي (الطبعة الأولى). دار المدى للنشر.

زكي، ف. (1982). مجموعة لأهم المبادئ والقرارات لمحكمة تمييز العراق. مطبعة أوفست سرمد.

الطائي، ع. أ. (1978). مسؤولية الدولة عن أخطاء موظفيها (الطبعة الأولى).

عباس، ح. (2017). قانون العمل العراقي: النظرية والتطبيق (الطبعة الأولى). دار وائل للنشر والتوزيع.

عبد الرزاق، ف. (2020). مسؤولية العامل عن إفشاء الأسرار المهنية (الطبعة الأولى). المركز العربي للنشر.

عبد العال، ث. (2002). النظام القانوني للمخالفات المالية. دار النهضة العربية للطباعة والنشر.

عبد الوهاب، م. ر. (2005). مبادئ وأحكام القانون الإداري. منشورات الحلبي الحقوقية.

الغازي، إ. ع. (1970). التشريع المالي (الميزانية العامة للدولة). مكتبة كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد.

كامل، ح. أ. (1991). شرح قانون العمل. مطبعة أبناء وهبة حسان.

محمود، ص. م. (2004). قانون الاختصاص في أصول المحاكمات الجزائية (الطبعة الأولى). دار الحامد للنشر والتوزيع.

منصور، ش. ت. (1968). شرح قانون العمل: دراسة مقارنة (الطبعة الثالثة). شركة الطبع والنشر.

مصطفى، أ. ع. (2009). قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل. دار الكتب القانونية.

المشاهيدي، إ. (1988). المبادئ القانونية في قضاء محكمة التمييز (الطبعة الأولى).

ثانياً: الرسائل والأطروحات الجامعية

حمد، س. ع. (2013). الرقابة على الإنفاق العام في العقود الحكومية [أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة تكريت].

طاهر، ع. غ. (2006). عقد العمل قيد الاختبار [رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الموصل].

مصطفى، خ. م. (1989). سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي: دراسة مقارنة [رسالة ماجستير، جامعة بغداد].

ثالثاً: المحاضرات الجامعية

محمود، ص. م. (2011). أهلية القاضي في نظر الدعوى الجزائية [محاضرات أُلقيت على طلبة الدراسات العليا، كلية القانون، جامعة تكريت].

References

- Abu Shanab, A. A. K. (2006). *Sharh qanun al-amal fi daw' ahdath al-ta'dilat* [Explanation of labor law according to the latest amendments] (2nd ed.). Dar al-Thaqafa lil-Nashr wa-al-Tawzi'.
- Al-Bakri, A. B. (1977). *Muhadarat fi al-mas'uliyah 'an al-a'mal al-shakhsiyyah ghayr al-mashru'ah* [Lectures on liability for unlawful personal acts].
- Al-Barai, A. (2013). *Sharh qanun al-amal* [Explanation of labor law]. Dar al-Thaqafa al-'Arabiyyah.
- Al-Ghazi, I. A. K. (1970). *Al-tashri' al-mali (al-mizaniyyah al-'ammah lil-dawlah)* [Financial legislation (the state general budget)]. Maktabat Kuliyat al-Qanun wa-al-Siyasah, Jami'at Baghdad.
- Al-Janabi, Z. (2020). *Qanun al-amal al-'Iraqi: Al-tahaddiyat wa-al-mustajaddat* [Iraqi labor law: Challenges and developments]. Dar al-Kutub al-Qanuniyyah.
- Al-Khalaf, A. H. (2011). *Al-mabadi' al-'ammah fi qanun al-'uqubat* [General principles of criminal law]. Al-Maktabah al-Qanuniyyah.
- Al-Mashahidi, I. (1988). *Al-mabadi' al-qanuniyyah fi qada' mahkamat al-tamyiz* [Legal principles in the Court of Cassation] (1st ed.).
- Al-Rashid, A. A. (1950). *Mabadi' al-qanun al-jina'i* [Principles of criminal law] (Vol. 1).
- Al-Rubaie, S. (2018). *Dirasah fi al-mas'uliyah al-jaza'iyyah li-arbab al-'amal fi qanun al-'amal al-'Iraqi* [A study of the criminal liability of employers under Iraqi labor law] (1st ed.). Dar al-Mada lil-Nashr.

Al-Tae, A. A. (1978). *Mas'uliyat al-dawlah 'an akhta' muwazzafiha* [State liability for the errors of its employees] (1st ed.).

Al-Zaki, F. (1982). *Majmu'ah li-ahamm al-mabadi' wa-al-qararat li-mahkamah tamyiz al-'Iraq* [Collection of the most important principles and decisions of the Iraqi Court of Cassation]. Matba'at Offset Sarmad.

Hamad, S. A. (2013). *Al-riqabah 'ala al-infaq al-'amm fi al-'uqud al-hukumiyyah* [Oversight of public expenditure in government contracts] [Doctoral dissertation, University of Tikrit, College of Law].

Hussein, A. (2017). *Qanun al-'amal al-'Iraqi: Al-nazariyyah wa-al-tatbiq* [Iraqi labor law: Theory and practice] (1st ed.). Dar Wa'il lil-Nashr wa-al-Tawzi'.

Ibrahim, L. M. (1986). *Dawabit al-irtibat bayn al-da'wayayn al-jaza'iyyah wa-al-madaniyyah al-nashiatayn 'an waqi'ah wahidah* [Rules governing the connection between criminal and civil proceedings arising from a single incident] (1st ed.).

Kamel, H. al-D. (1991). *Sharh qanun al-amal* [Explanation of labor law]. Matba'at Abna' Wahbah Hassan.

Mahmoud, S. M. (2004). *Qanun al-ikhtisas fi usul al-muhakamat al-jaza'iyyah* [Jurisdiction in criminal procedure] (1st ed.). Dar al-Hamid lil-Nashr wa-al-Tawzi'.

Mahmoud, S. M. (2011). *Ahliyyat al-qadi fi nazar al-da'wa al-jaza'iyyah* [The judge's competence to hear criminal cases] [Lectures delivered to postgraduate students, College of Law, University of Tikrit].

Mansour, S. T. (1968). *Sharh qanun al-amal: Dirasah muqaranah* [Explanation of labor law: A comparative study] (3rd ed.). Sharikat al-Tab' wa-al-Nashr.

Mustafa, A. A. (2009). *Quyud al-sultah al-ta'dibiyyah li-sahib al-'amal* [Limits on the employer's disciplinary authority]. *Dar al-Kutub al-Qanuniyyah*.

Mustafa, K. M. (1989). *Sultat sahib al-'amal al-ta'dibiyyah fi qanun al-'amal al-'Iraqi: Dirasah muqaranah* [The employer's disciplinary authority under Iraqi labor law: A comparative study] [Master's thesis, University of Baghdad].

Rasheed, M. F. (1974). *Asas al-mas'uliyah al-taqsiyyah wa-mas'uliyat 'adim al-tamyiz* [Fundamentals of tort liability and the liability of persons lacking discernment].

Taher, A. G. (2006). *'Aqd al-'amal qayd al-ikhtibar* [Employment contract under probation] [Master's thesis, College of Law, University of Mosul].

Zuhair, Z. (2020). *Qanun al-'amal al-'Iraqi: Al-tahaddiyat wa-al-mustajaddat* [Iraqi labor law: Challenges and developments]. *Dar al-Kutub al-Qanuniyyah*.