



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

جرائم العمال في إطار علاقات العمل

(دراسة مقارنة)

أحلام ياسين رضوان راضي

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

2017/1438

جرائم العمال في إطار علاقات العمل  
(دراسة مقارنة)

إعداد:

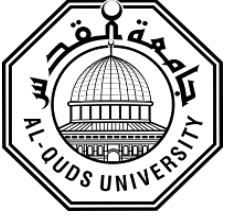
أحلام ياسين رضوان راضي

بكالوريوس حقوق من جامعة فلسطين الاهلية / فلسطين

المشرف: د. جهاد الكسواني

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في  
القانون العام بكلية الدراسات العليا في جامعة القدس - فلسطين

2017/1438



جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا  
برنامج القانون العام

## إجازة الرسالة

### جرائم العمال في إطار علاقات العمل

اسم الطالبة: أحلام ياسين رضوان راضي

الرقم الجامعي: 201312105

المشرف: د. جهاد الكسواني

نوقشت هذه الرسالة واجيزت بتاريخ: 5 / 6 / 2017 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوقيعاتهم أدناه:

التوقيع: .....  
التوقيع: .....  
التوقيع: .....  
التوقيع: .....

1- رئيس لجنة المناقشة : د. جهاد الكسواني

2- ممتحناً داخلياً: د. فادي ربيعة

3- ممتحناً خارجياً: د. أحمد البراك

القدس - فلسطين

1438هـ/2017م

## الإهداء

إلى منارة العلم والإمام المصطفى .. إلى الأمي الذي علم المتعلمين .. إلى سيد الخلق إلى رسولنا  
الكريم سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام

إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء .. إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها .. حبيبتي أمي  
إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء .. الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح ..  
الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر .. والدي العزيز

إلى من حبهم يجري في عروقي وينبض بذكرهم فؤادي .. أختي وإخوتي

إلى من سرنا سويًا نشق طريقنا معاً نحو النجاح والإبداع .. إلى من تكاتفنا يداً بيد ونحن نقطف زهرة  
تعلمنا .. صديقاتي وزميلاتي المحاميات

إلى من علمونا حروفاً من ذهب وكلمات من درر وعبارات أسمى وأجل عبارات في العلم .. إلى من  
صاغوا لنا حروفاً من فكرهم ومنارة تتير لنا سيرة العلم والنجاح .. أساتذتنا الكرام

إلى كل هؤلاء اهدي بحثي هذا...

إقرار:

أقر أنا معدة الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

الاسم: أحلام ياسين رضوان راضي.

التوقيع:

التاريخ: 2017/6/5

## الشكر والتقدير

في نهاية عملي المتواضع أحمد الله حمداً عظيماً وأشكره كثيراً ان وفقني في إنجاز هذا العمل  
وأقدم بخالص الشكر الجزيل والعرفان بالجميل والإحترام والتقدير  
لمن غمرني بالفضل واختصني بالنصح وتفضل علي بقبول الإشراف على رسالة الماجستير وإخراجها  
بالصيغة النهائية  
أستاذي ومعلمي الفاضل الدكتور جهاد الكسواني  
أشكر مستشار وزير العمل والدي الحنون السيد ياسين رضوان راضي على الدعم المادي والمعنوي  
ومساعدتي لإتمام هذا البحث  
أشكر كل من ساعدني وساندني

شكراً لكم جميعاً ....

## المخلص

تعالج هذه الرسالة موضوع جرائم العمال في إطار علاقات العمل، وتم تسليط الضوء على هذا الموضوع بغرض ان صاحب العمل هو محور هذه الدراسة؛ أي ان صاحب العمل هو المجني عليه وليس العامل المخالف أو الجاني بشكل اساسي وحيث ان الضرر الحاصل بسبب الفعل الجرمي يمس المؤسسة العمالية ككل والعاملين فيها أيضاً، على اعتبار أن كثير من الدراسات ركزت على أن العامل هو الضحية والطرف الضعيف في أي علاقة عقدية بينه وبين صاحب العمل؛ وبناء على ذلك له تم التركيز على الجرائم التي يوقعها العامل على صاحب العمل بمختلف انواعها، والتي قد تتجم عن عامل واحد كأن يقوم بارتكاب الفعل المجرم مثل إفشاء أسرار العمل أو على شكل جماعات مثل جريمة الاشتراك الجرمي والتي ينص عليها قانون العقوبات، أو أن تكون مخالقات جسيمة تتسبب بالإضرار بصاحب العمل بشكل كبير وهذا بالتحديد يتخذ صورة التعويض المدني عن الافعال الغير مشروعة والتي تكون نتيجتها التسبب بإضرار الغير وهو صاحب العمل في هذه الدراسة.

وباعتبار العامل عنصر اساسي ورئيسي من عناصر الإنتاج، وقيام العامل بعمله بأمانة وشرف هو أمر ضروري وله أهمية وتأثير كبير على المجتمع الذي يعتمد على سد حاجاته من انتاج الطبقة العاملة، وإن الإخلال في هذا النظام يتسبب في اختلال النظام الاقتصادي داخل اي مجتمع من المجتمعات، عدا عن ذلك تعتبر الأمانة واجب أخلاقي واجتماعي، فالعامل الذي يرتكب المخالفات والجرائم أثناء قيامه بالعمل أو بسببه ولمدى أهمية العمل يتوجب على المشرع ان يضع نصوص قانونية رادعة قادرة على معاقبة العامل المخالف أو مرتكب الجريمة، وخاصة ان هذه العقوبات يجب ان تشمل على العقوبات التي نص عليها القانون في قانون العقوبات المطبق والعقوبات المادية وهي التعويض المادي عن الأضرار بسبب الجريمة وعقوبات إدارية يوقعها صاحب العمل على العامل من ضمن العقوبات والمخالفات التي تم تحديدها من قبل العامل والمصدق عليها من وزارة العمل (لائحة الجزاءات)، ويتوجب أيضاً على المشرع القيام بخلق توازن ما بين اطراف الانتاج الثلاث (العامل وصاحب العمل والمنشأة)، وذلك للتخفيف من نسبة وقوع الجرائم في المنشأة.

وبما ان ميدان العمل والعمال هو الركيزة الاساسية للنظام العام الاجتماعي بشقيه التوجيهي والحماي، فقد عني المشرع بهذا الميدان حفاظاً للأمن والعلم الاجتماعيين وبالتالي فقد تدخل باحتشام في قانون العمل والعمال بتجريم الأفعال الصادرة عن العمال كذلك فعل في قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960، مما حدا بنا البحث عن خصوصية في ميدان تجريم جرائم العمال والسؤال ان كان هناك نص خاص في هذه الجرائم لخصوصيتها.

## **workers 'crimes in the framework of labor relations**

**Prepared by: Ahlam Yasen Rodwan Radi**

**Supervisor: Dr.Jehad Al-Kiswani**

### **Abstrac**

This thesis deals with the subject of workers 'crimes in the framework of labor relations. This topic was highlighted with the aim that the employer is the focus of this study. The employer is the victim, not the violator or the offender. The damage caused by the criminal act affects the workers' institution as a whole. Since many studies have focused on the fact that the worker is the victim and the weak party in any contractual relationship between him and the employer; accordingly, he has focused on the crimes that the worker signs on the employer of various kinds, which may result from one factor Such as committing a criminal act Such as the disclosure of the secrets of the work or in the form of groups such as the crime of criminal participation, as provided by the Penal Code, or to be serious violations that cause damage to the employer significantly and this takes the form of civil compensation for acts that are illegal and the result is causing damage to others, the employer in this studying.

This topic was highlighted for the purpose that worker is an essential and element of production. The honest and honorable performance of the worker is necessary and has a great impact on society. And that the breach of this system causes the disruption of the economic system within any community, besides the Secretariat is a moral and social duty, the factor that commits the offenses and crimes during the work or because of it and the importance of the work of the legislature must develop legal provisions deterrent able to punish Or the perpetrator of the crime. In particular that such penalties must include the penalties provided for by the law in the applicable Penal Code and the material penalties which are the material compensation for damages caused by the crime and administrative penalties imposed by the employer on the worker, among the penalties and violations determined by the worker and the certified Of the Ministry of Labor (the sanctions regulation). The legislator must also create a balance between the three production parties



(the worker, the employer and the establishment) in order to reduce the incidence of crime in the establishment.

Since the field of labor and workers is the main pillar of the social and social system, both in terms of orientation and protection, the legislator has been involved in this field in order to preserve social security and science. Thus, the Labor and Workers Law has criminalized the acts of workers as well as the Jordanian Penal Code No. 16 of 1960, Which led us to search for privacy in the field of criminalization of the crimes of workers and the question whether there is a specific text in these crimes for their privacy.

## المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أفضل الخلق سيدنا محمد صل الله عليه وسلم... وبعد، من خلال اهمية العمل في حياتنا، باعتباره مصدر أساسي ورئيسي لتلبية الحاجات الأساسية للإنسان، وبالعمل تعمر الأرض، ولذلك رفع الله سبحانه قيمة العمل إلى درجة العبادة وأقترنه بالإيمان، ومن الآيات التي تحث على العمل وتشجع عليه قوله سبحانه: "وقل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين"<sup>1</sup>، وقول رسول الله عليه أفضل الصلاة والسلام: "إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه".

وأنطلاقاً من ذلك يتوجب على العامل أن يلتزم في عمله وان يحافظ على الأمانة التي سلمه إياها صاحب العمل ولا يجوز له خيانتها لأي سبب من الأسباب.

نشأت فكرة العمل وتطوره مع تطور الإنسان، حيث كانت فكرة العمل قديماً تتسم بالسهولة واليسر وليس الغموض والتعقيد، إلا أن تطور العمل وزيادة الكثافة السكانية زاد من تعقيدات العمل، وبناء على ذلك تم إصدار قوانين ولوائح وأنظمة تعمل على تنظيم العمل بين أطراف الإنتاج، وقد أخذت فكرة العمل عدة صور وأشكال مختلفة من حيث قيمة.

ولا يستطيع الإنسان العيش دون أن يعمل، فالعمل أهم أداة لكسب الرزق وسد حاجات الشخص وخاصة الحاجات الأساسية من مأكّل وملبس ومشرب... ، حيث أن نسبة العمالة في فلسطين إلى ما يقارب نصف عدد السكان، فقد جاء في آخر تقرير صدر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن نسبة عدد المشاركين في القوى العاملة بلغت 45.8%<sup>2</sup>.

وقد جاء قانون العمل لينظم العلاقة ما بين أطراف الإنتاج من حيث الحقوق والواجبات لكل طرف، وذلك لخلق مستوى من العدالة الإجتماعية والحفاظ على المؤسسات الوطنية بما يتعدى العنصر الإنتاجي وتقديراً للعمالة الفلسطينية التي تتحمل المعاناة والمشاكل الكبيرة نتيجة للظروف المختلفة التي تمر بها الأراضي الفلسطينية.

وانطلاقاً من الإلتزام الوطني والقاضي بنسج العلاقة بين طرفي الإنتاج (العامل وصاحب العمل) وتطويرها لمنع وقوع الضرر والحفاظ على المنشأة من خلال المواد القانونية الخاصة التي تنظم هذه

<sup>1</sup> سورة التوبة، الآية 105.

<sup>2</sup> نسبة المشاركة في القوى العاملة ما بين الأفراد خلال عام 2015، وذلك حسب نتيجة جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني،

<http://www.pcbs.gov.ps/site/512/default.aspx?tabID=512&lang=ar&ItemID=1594&mid=3915&wversion=Sta>

#ging ، 2016/12/9، الساعة: 4:09 عصراً.

العلاقة والتي توضح الجريمة والجزاء، وذلك من خلال قانون العمل الفلسطيني وقانون العقوبات الأردني المطبق.

ولطبيعة العمل أهمية كبيرة وتأثير كبير في تحديد أنواع الجرائم التي يرتكبها العامل داخل المنشأة، حيث أن الاحتكاك الكبير والمباشر ما بين العمال يعتبر سبب أساسي ورئيسي لارتكاب العامل الجريمة، فالجرائم التي تقع في المحاجر والمناجم تختلف طبيعتها عن الجرائم التي تقع في المطاعم والمحال الإستهلاكية، حيث تتسم الجرائم في المحاجر والمناجم بالعنف وذلك لخشونة هذا النوع من الأعمال وقساوة العمل على عكس الجرائم التي تحدث في المطاعم على سبيل المثال كإفشاء سر المهنة أو وضع مواد غير صالحة للإستهلاك الآدمي في طعام الزبون، مع العلم أن هذا النوع من الجرائم (جرائم العمال) يتركز على عنصر أساسي وهو شخص العامل (الجاني).

ولقد عرف قانون العمل العامل: " كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه للعمل تحت إدارته وإشرافه"<sup>1</sup>.

ولا تطبق على هذه الفئات قانون العمل، وذلك حسب ما جاء في قانون العمل الفلسطيني<sup>2</sup>:

1. موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم.
2. خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم.
3. أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى.

ولكون قانون العقوبات الأردني المطبق في فلسطين لم يخصص مثل هذا النوع من الجرائم، بل أكتفى بارجاعها للقواعد العامة في القانون الجزائي.

ومن هنا يمكن تحديد كلاً من التطور التاريخي لجرائم العمال، أهمية الدراسة، وحدود الدراسة، ومنهجية الدراسة، ومشكلة الدراسة:

### أولاً: التطور التاريخي لجرائم العمال.

لقد نشأت فكرة العمل وتطورت مع تطور الإنسان، فقديمًا كانت الزراعة واستغلال الغابات وصيد الأسماك من أهم المهن التي كانت تمارس في ذلك الوقت، أما الآن ومع التطور العلمي والصناعي

<sup>1</sup> المادة (1)، قانون العمل الفلسطيني والتشريعات الثانوية الصادرة بالإستناد إليه لسنة 2012.

<sup>2</sup> المادة(3)، قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

والتكنولوجي الكبير الذي شهدته أغلبية دول العالم، فقد تحولت هذه المهن بشكل جذري وتغيرت، فأقيمت المصانع والمنشآت الصناعية الضخمة التي تضم مجموعة كبيرة من العاملين لديها بحيث أصبح وجود فرص عمل بنسبة كبيرة، ومع ازدياد نسبة العمالة ازدادت نسبة الجرائم داخل المنشآت وأماكن العمل، بحيث تغيرت من وقت لآخر وذلك حسب تطور الأعمال والمهن الصناعية كجريمة تخريب الآلات والمعدات وإفشاء الاسرار بواسطة الإنترنت... الخ، " حيث ان نظرة تطور عمل الانسان اخذت بالتغير عبر الحضارات من القديمة وصولاً للحديثة، مما اثر على قيمة العمل وتطوره"<sup>1</sup>، وعلى طريقة تعامل العمال مع اصحاب العمل.

ثانياً: أهمية الدراسة، وتنقسم إلى:

#### 1. من الناحية النظرية.

تتضح من خلال تطور الفكر الاجتماعي والنظرة الاجتماعية للعامل بصفته عنصر إنتاج، وبتطور حقوق الإنسان والحق في حماية الكرامة الإنسانية بدءاً من الشريعة الإسلامية وصولاً إلى نهاية عصر الإقطاع وظهور الإتفاقيات الدولية ومواثيق حقوق الإنسان، كما تتضح من خلال مناداة الفقهاء والفلاسفة بضرورة تمكين العامل من حرية العمل وبتطور الفكر الجنائي وظهور مبدأ الشرعية وإعتبار الجرائم العمالية جرائم قسدية، كما تتضح من خلال الكتابات الفقهية المتعددة والتي تنادي بوجود تحديد أركان الجرائم العمالية بدقة وبوجود خلق التوازن ما بين المصالح محل النظر في القوانين العمالية وهي مصلحة العامل ورب العمل والمؤسسة.

#### 2. من الناحية العملية.

تتضح أهمية الموضوع من خلال الجرائم التي تقع من العامل في ظل علاقات العمل، حيث يبين أركان الجريمة التي تقع من قبل العامل سواء أكان ذلك على رب العمل أو على المنشأة، وبيان صور الجرائم التي يقوم بها العامل سواء وقعت على رب العمل بشكل مباشر أو بسبب عقد العمل مع بيان الحماية الجنائية لعلاقات العمل من حيث الملاحقة القانونية والقضائية للعامل مرتكب الجرائم العمالية وبيان العقوبات المترتبة في حال ارتكاب العامل الجرائم التي تتعلق بالعمل .

<sup>1</sup> منتدى الاوراس القانوني، نشأة وتطور فكرة العمل، <http://sciencesjuridiques.ahlamontada.net/t243-topic> ، 2017/6/14 ، الساعة 1:58 ظهراً.

وتكمن الأهمية العملية أيضاً في معرفة مدى معالجة النصوص القانونية والتشريعية للجرائم التي ترتكب من قبل المتهم اتجاه رب العمل والمنشأة التي يعمل بها مع بيان الجرائم والعقوبات والاجراءات القضائية والادارية بسبب الجريمة المرتكبة من قبل العامل.

إن موضوع جرائم العمال في إطار علاقات العمل له أهمية خاصة، حيث أن الجرائم العمالية تنحصر في فئة كبيرة من أفراد المجتمع.

كما يتضح أهمية الموضوع في عدة أمور وهي:

أ. تأثير الجرائم العمالية على المجتمع من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية .

ب. أن هذا النوع من الجرائم يتواجد بكثرة في سوق العمل، ولم يركز قانون العمل على هذا النوع من الجرائم(جرائم العامل تجاه صاحب العمل).

ت. قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع وخصوصاً ان العامل هو محور هذه الدراسة وليس رب العمل .

ث. حب الاستفادة والمعرفة وإفادة الآخرين وخصوصاً الفئة العاملة وما يمثلهم من نقابات عمالية وأصحاب عمل وأرباب عمل.

#### ثالثاً: حدود الدراسة.

تم التركيز في هذه الدراسة على الجرائم التي يرتكبها فئة العمال، وليست الجرائم التي يمكن ارتكابها كأى شخص عادي كالقتل وغيرها من الجرائم الغير متخصصة بفئة العمال، حيث تم تحليل الدراسة ومقارنتها بالقانون الأردني هذا في الفصل الأول في موضوع الجرائم العمالية، أما بالنسبة للفصل الثاني في موضوع المسؤولية الجنائية تم التركيز على المقارنة ما بين قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 وقانون العقوبات اللبناني لسنة 1943.

#### رابعاً: منهجية الدراسة.

أعتمدت في كتابة هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقضي بتجميع المعلومات ذات صلة بموضوع الدراسة، واستخلاصها من عدد المصادر الأصلية كالقوانين وقرارات المحاكم، ومن المراجع المختصة بذلك كالكتب والدراسات والمقالات ومن صفحات الإنترنت(البحث الإلكتروني)،

والقوانين ذات الصلة في دول الجوار، وقد قمت بعمل مقابلات شخصية وذلك بطرح سؤال عام مفتوح وهو "هل العاملين لديك يرتكبون الجرائم داخل المنشأة، وفي حال الاجابة بنعم ماهي الأسباب التي دعتهم لارتكاب مثل هذا النوع من الجرائم؟"، وأيضاً عمل استبيان بسيط وجه لأصحاب العمل وخاصة في منطقة بيت لحم وعدد هذه الحالات هي (14) حالة، حتى يعتبر موضوع البحث اكثر قيمة وواقعية.

#### خامساً: إشكالية الدراسة.

في ظل يسعى المشرع إلى الحماية الموازنة بين المصالح الثلاث في علاقات العمل سواء حماية العامل أو صاحب العمل أو المؤسسة، هل وفق المشرع الفلسطيني في تكريس هذا التوازن من خلال منظومة جرائم العمل في ظل علاقات العمل؟

وللإجابة على الإشكالية تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين دراسيين:

**الفصل الأول: الجرائم العمالية في إطار علاقات العمل.**

**الفصل الثاني: مكافحة الجرائم العمالية في إطار علاقات العمل.**

## الفصل الأول: الجرائم العمالية في ظل علاقات العمل.

تعتبر الجريمة العمالية كأى جريمة أخرى نص عليها قانون العقوبات، وهي أن يقوم شخص ما بارتكاب فعل مخالف للقانون ورتب عليه المشرع العقاب، ولقد خصصت في هذا الفصل الجرائم التي تتعلق في إطار علاقات العمل من قبل العامل تجاه صاحب العمل، حيث أن العامل قد يرتكب عدة أفعال إجرامية لأهداف مختلفة تجاه صاحب العمل تتخذ صور مختلفة (المبحث الأول)، واركابها (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: صور الجرائم العمالية في ظل علاقات العمل.

ان الجرائم التي تقع اعتداء على النفس والمال متعددة تبعا لنوع الحقوق للصيقة بشخص الانسان والتي يشملها التشريع الجزائي بحمايته، فالعامل قد يرتكب جميع الجرائم التي يمكن ارتكابها من قبل أي شخص اخر كالقتل والزنا والضرب المؤدي الى عاهة مستديمة وغيرها من الجرائم الأخرى، ولكن يخصص في هذا المبحث الجرائم التي يرتكبها العامل بشكل خاص والمنتشرة بشكل كبير في مجتمعنا الفلسطيني.

يوجد عدة صور للجرائم العمالية، فقد تكون الجريمة فردية أي أن يقوم بها العامل لوحده دون الاشتراك مع عمال آخرين (المطلب الأول)، وقد تكون جماعية والتي يشترك فيها مجموعة من العمال لتحقيق الهدف أو الغاية من هذا الفعل الجرمي (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: الجرائم العمالية الفردية.

تتعدد الجرائم الفردية في مجال العمل ومنها التي يقوم بها العامل بنفسه دون مساعدة من أحد، ومن هذه الجرائم قيام العامل بإفشاء سر المهنة (الفرع الأول)، إعتداء العامل بالضرب وتحقير صاحب العمل (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: إفشاء العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

تتفق التشريعات العمالية المقارنة ومبادئ الشريعة الاسلامية على ضرورة التزام العامل بحفظ أسرار العمل والمعلومات والوثائق التي يطلع عليها اثناء تنفيذه للعمل وعدم تمكين الغير من الاطلاع عليها وحيازتها، حيث بدأ المحافظة على سر المهنة كواجب أخلاقي نابعاً من تقاليد المهنة ثم تطور

بعد ذلك لأهميته وتأثيره على قطاع العمل أي نفذ بعد ذلك بشكل تشريعات، فنصت المادة(33) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: " يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة وبالمحافظة على أسرار العمل وأدواته ولا يعتبر العامل مسؤولاً عن خلل الأدوات أو ضياعها نتيجة أي ظرف طارئ خارج عن إرادته أو قوة القاهرة"<sup>1</sup>.

ونفرض مقتضيات العدالة وحسن الأخلاق أن يلتزم العامل بتأدية عمله بكل أمانة وإخلاص وأن يعمل على حفظ أسرار المهنة التي يطلع عليها أثناء عمله أو بسببها أو التي لها تأثير كبير على صاحب العمل والمنشأة، في حالة الإخلال بهذا الالتزام يترتب على العامل المسؤولية الكاملة سواء أكانت المسؤولية المدنية أو الجزائية أو التأديبية. فقد أعطى صاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون الرجوع للعامل، وأيضاً نصت المادة(6/40): " إفساءه للأسرار الخاصة بالعمل والتي من شأنها التسبب بضرر جسيم"<sup>2+3</sup>.

وجاء المشرع الأردني ونص على المحافظة على أسرار صاحب العمل إلا في حالات تقتضيها طبيعة الشيء (السر) والعرف والإتفاق، فنص في مادته رقم(19/ب): " المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد إنقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الإتفاق أو العرف"<sup>4</sup>.

ونلاحظ من أن كلا القانونين الفلسطيني والأردني قد عملا على تقييد الالتزام بالمحافظة على الأسرار فيما يتعلق فقط بالأسرار الصناعية والتجارية أي الأسرار التي تتعلق بالعمل، أما بالنسبة للأسرار الخاصة بحياة رب العمل الخاصة فليس موضوع الحماية الوارد هنا كأسرار حياته الأسرية.

ويجب التأكيد أن التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل ليس إلتزام بعقد العمل، ففي حال زوال العقد أو إنهاؤه لأي سبب من الأسباب يجب المحافظة على هذا السر ومنع إشاعته "ورغم بطلان العقد أو إبطاله، فعدم إفساء أسرار العمل إلتزام تستوجبه الأمانة ويمليه الإخلاص الذي يجب أن

<sup>1</sup> المادة(33)، قانون العمل الفلسطيني والتشريعات الثانوية الصادرة بالإستناد إليه 2013.

<sup>2</sup> المادة(40)، قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 .

<sup>3</sup> المقصود بالخطأ الجسيم هو إهمال كبير وعدم الحيطة والحذر ولا يصل إلى نية الإضرار ولكن يعلم بوجود الضرر ، عدنان ابراهيم السرحان ، نوري حمد خاطر: شرح القانون المدني مصادر الحقوق الشخصية (الالتزامات) دراسة مقارنة ، ط.1، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2012 ، ص.322 .

<sup>4</sup> المادة(19) قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم(8) لسنة 1996: المنشور على الصفحة 1173 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 1996/4/16.



يتحلى بهما العامل بغض النظر من مشروعية عقد العمل<sup>1</sup>، بحيث يتوجب على العامل أن يقوم بحماية هذه الأسرار والمحافظة عليها ومنعها من الإنتشار، حيث نص قانون المنافسة الغير مشروعة والأسرار التجارية الأردني في المادة(6/أ) على أنه: "يعد حصول أي شخص على سر تجاري أو استعماله له أو الإفصاح عنه بطريقة تخالف الممارسات التجارية الشريفة دون موافقة صاحب الحق إساءة لإستعمال السر التجاري"<sup>2</sup>، وهو إلترام بنتيجة حسب قواعد القانون المدني، حيث اهتم المشرع المدني الأردني في المادة(5/814) بأنه: "يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، ولو بعد إنقضاء العقد وفقاً لما تقتضيه الإتفاق أو العرف"<sup>3</sup>.

وأعتبر قانون المنافسة غير المشروعة والأسرار التجارية الأردني من الحقوق الملكية الفكرية حيث نصت المادة (9/ب): "تشمل حقوق الملكية الفكرية المذكورة في الفقرة(أ) من هذه المادة بوجه خاص ما يلي: .. 7. الأسرار التجارية"<sup>4</sup>.

وفي حالة إثبات أن العامل قد قام بإفشاء سر صاحب العمل يجوز لصاحب العمل أن يقوم بفصله، ولا يعتبر هذا الفصل تعسفياً، كما جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية: "يحق لصاحب العمل أن يفصل العامل في حال أفشى أي من أسرار العمل وفقاً لأحكام المادة(28) من قانون العمل"<sup>5</sup>.

بالنسبة لمفهوم إفشاء سر المهنة، فإن القانون الفلسطيني لم يوضح مفهوم إفشاء السر المهني، ولكن حسب ما جاء في حكم لمحكمة إستئناف القاهرة لسنة 1960 حيث عرفت السر المهني على أنه: " كل المعلومات أو الأسرار التي تتصل بالصناعة أو التجارة والتي لو ذاع خبرها تزعزت الثقة في التاجر أو المصنع، وكذا المعلومات التي جرى العرف على كتمانها "<sup>6</sup>.

ويمكنني تحديد وصف السر المهني بأنه: هو الكشف عن واقعة معينة أثناء الوظيفة أو بسببها وكان لرب العمل مصلحة في كتمانها بحيث في حالة إفشاءها يلحق برب العمل ضرر .

---

<sup>1</sup> صلاح محمد أحمد دياب: بطلان عقد العمل وأثاره على حقوق العامل في علاقات العمل الفردية، دار شتات للنشر والبرمجيات، مصر 2010، ص165.

<sup>2</sup> المادة(6)، قانون المنافسة الغير مشروعة والأسرار التجارية الأردني رقم(15) لسنة 2000.

<sup>3</sup> المادة(814)، القانون المدني الأردني رقم(43) لسنة 1976.

<sup>4</sup> المادة(9)، قانون المنافسة الغير مشروعة والاسرار التجارية الأردني رقم(15) لسنة 2000.

<sup>5</sup> تمييز حقوق رقم 2015/1844، صدر بتاريخ 2015/10/27.

<sup>6</sup> بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل ( علاقات العمل الفردية والجماعية )، ط.2، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر 2006، ص.85 .

ولم يوضح القانون الفلسطيني كيفية التعامل مع هذه الأسرار بعد إنتهاء عقد العمل، فلم يورد نصاً يوضح ذلك، وقد يؤدي إفشاء أسرار المهنة إلى منافسة صاحب العمل منافسة غير مشروعة، " ولقد حدد شراح قانون العمل الفلسطيني نطاق الإلتزام بالمحافظة على أسرار صاحب العمل في عدة أمور منها:

1. إن التزم العامل بالمحافظة على أسرار رب العمل لا يقتصر على عمل معين، بل يشمل أي عمل يؤديه العامل لرب العمل، كما لا يقتصر على مدة العقد، بل يمتد حتى بعد إنتهاء عقد العمل، والحكمة من بقاء العامل ملزماً بعد إنقضاء العقد أنه لو اقتصر التزم العامل مدة العقد لاستطاع العامل التحايل على التحريم عن طريق إنهائه لعقد العمل أو فسخه؛ ولأن رب العمل يكون مهدد بصورة أقوى إذا انتهى عقد العمل بسبب الخلاف بينه وبين العامل الذي يسارع في إفشاء الأسرار إضراراً برب العمل، وهذا الأمر يندرج تحت الأمور التي يلتزم بها العامل ديانة لا قضاء، أي من وازع الضمير ومكارم الأخلاق.

2. أن العامل يظل ملزماً بالحفاظ على أسرار رب العمل ما دامت لها صفة السرية، ومن ثم إذا زالت هذه الصفة بأن أذيعت بين الناس فإن العامل يتحلل من هذا الإلتزام، هذا ما لم تكن إذاعتها على سبيل التشهير برب العمل، وفي حال التشهير فإنه يخضع لجريمة أخرى وهي جريمة التشهير المعاقب عليها في قانون العقوبات.

3. إن التزم العامل يقتصر على عدم إفشاء السري إلى الغير، ومن ثم إذا قام العامل بإستعمال هذه الأسرار لنفسه أو لحسابه الخاص بعد إنتهاء عقد العمل فإنه لا يعد مخالفاً بإلتزامه، إلا إذا كانت هذه الأسرار تتمثل في إختراعات سجلت براءة إختراعها<sup>1</sup>.

كما أن إفشاء السر هو الكشف عن واقعة لها صفة السر صادر ممن علم بها بمقتضى مهنته، وبالتالي فلا جريمة إذا لم يتوفر لدى المتهم القصد الجنائي ولو توافر لديه إهمال أو خطأ جسيم.

وإن علة التجريم هذه هو حماية المجني عليه(صاحب العمل) في أن تظل بعض الوقائع سراً، وهي صورة من صور حماية الإرادة، ولحماية الإرادة وحسب مبدأ الشرعية فإن لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني.

<sup>1</sup> سمير محمد جمعة العواودة: واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة القدس، القدس-فلسطين 2010 ، ص.63-64 .

4. "كان بحكم مهنته على علم بسر وأفشاء دون سبب مشروع"<sup>1</sup> ، أي أن لا يكون هناك سبب مشروع لإفشاء السر المهني، كإفشاء السر بناء على طلب المحكمة.

وقد نصت المادة(378) من قانون العقوبات الفرنسي على انه " على الاطباء والجراحين والعاملين في الصحة أو أي شخص يعهد اليه بسر يتوجب عليهم عدم كشف هذه الأسرار وفي حالة قام بكشفها يعاقب بالحبس لمدة 6 أشهر وبالغرامة ما بين 500-3000فرنك"<sup>2</sup>، يتضح من نص المادة(378) من قانون العقوبات الفرنسي التركيز على فئة العاملين في الصحة، وكما هو معلوم ممكن أن يكون تعيين هؤلاء العاملين بناء على عقود التي تخضع لقانون العمل.

ومع التطور والتقدم العلمي والتكنولوجي الحديث وسهولة التواصل بين الناس عبر وسائل التواصل الاجتماعي مثل الفيسبوك وتويتر وغيرها من وسائل التواصل الإلكترونية، فإن مسألة إفشاء الأسرار تكتسب أبعاد جديدة حسب درجة التطور وتأثيرها على أسرار العمل، " لذلك فإن إعطاء أي معلومات للصحف ووسائل الإعلام أو أي جهة يعتقد بأن إطلاعها على تلك المعلومات يؤدي إلى حدوث نوع من الضرر للجهة التي يعمل بها، وإفشاء أي معلومات تتعلق بالوضع المالي لجهة العمل أو تتعلق بالإنتاج أو أي مشكلة يواجهها رب العمل أو تسريب أي معلومات سرية تتعلق بالخطط التطويرية في العمل مما يؤثر على ميزاتها التنافسية أو أي سر يؤثر على رب العمل ويسبب له الضرر"<sup>3</sup>.

وفي جميع الأحوال يتوجب على صاحب العمل إجراء التحقيقات اللازمة على العامل لبيان إدانته وبراءته، وحتى يستطيع معاقبته تأديبياً. حيث جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية بأنه: " يجب إجراء التحقيق قبل إتاحة العامل فرصة للدفاع عن نفسه، ولبيان الأسباب التي تحول دون فصله بدون إشعار خاصة أنه ليست هناك معايير ثابتة لإفشاء السر"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة(355)، قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

<sup>2</sup> قانون العقوبات الفرنسي، المادة(378).

Cod Penal Francais , (378) : "les medecins chirurgiens et autres officiers de la sane ainsi que les pharmacies , les sages-femmes et toutes autre personnes depositaires ou permanentes des, secrets qu on leur confie qui , hore la cas ou la loi les oblige ou les autorise a se porter denonciateurs , n aurait revele ces secrets , secrets punis d/un emprisonnement dun mois a six mois et du une amende de 500 f a 3000 f" <http://www.damascusbar.org/AlMuntada/showthread.php?t=5746>، 12/6/2016.

<sup>3</sup> عائض بن مقبول القرني:الأمانة وحفظ أسرار العمل، موقع المسلم، <http://www.almoslim.net/node/240420> ، 12-6-2016 .

<sup>4</sup> تمييز حقوق رقم (73/348)، مجلة نقابة المحامين ص.852.

يتضح من حكم محكمة التمييز أن ليس هناك معايير ثابتة تحدد حالات إفشاء السر المهني أم لا على عكس شراح قانون العمل الفلسطيني كما تم بيانه في السابق.

وحسب ما جاء في النص السابق فإن جريمة إفشاء الاسرار تعتبر جريمة جنحوية. وككل جريمة يجب ان يتكون بنيناها القانوني من ركن مادي وآخر معنوي، وهذا ما سيتم شرحه في المبحث الثاني.

### الفرع الثاني: اعتداء العامل بالضرب والتحقيق على صاحب العمل.

نصت المادة(40) من قانون العمل الفلسطيني: " لصاحب العمل انتهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيّاً من المخالفات التالية...9. اعتداؤه بالضرب أو التحقيق على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر"<sup>1</sup>.

وجاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية: " يجوز لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار في حال إعتدى على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقيق وذلك وفقاً لنص المادة(28/ط ) من قانون العمل"<sup>2</sup>.

يتبين بما جاء أعلاه انه كنتيجة اعتداء العامل بالضرب والتحقيق على صاحب العمل يحق لصاحب العمل فصل العامل مع تضمينه كافة الحقوق المترتبة على هذا الإعتداء أي المقصود بالتعويض المناسب لذلك الفعل(الإدعاء بالحق الشخصي)، وهذا أصبح شرطاً لتقديم الشكوى الجزائية<sup>3</sup> والتي موضوعها الذم والقدح والتحقيق والسب، وذلك بناء على الفعل غير المشروع الذي ارتكبه العامل الجاني، وأيضاً يعتبر دليل على حساسيتها فكيف للعامل الذي تربطه علاقة تبعية بصاحب العمل أن يعتدي عليه ويضربه أو يهين كرامته، ولما لهذا الفعل بشكل عام يؤدي إلى ارتكاب جريمة نص عليها قانون العقوبات، وبما أن علاقات العمل التي تتميز وتبنى على أساس التبعية ما بين العامل وصاحب العمل والذي يتوجب على العامل إحترام صاحب العمل على أساس ان هذا الفعل مخالف للأخلاق والعادات والمبادئ والقيم الإجتماعية، كما أن علاقة التبعية التي تجمع بين الرئيس والمرؤوس وتفرض على المرؤوس طاعة أوامر الرئيس في إطار علاقة العمل مع الأخذ بعين الإعتبار المحافظة على

<sup>1</sup> المادة(40)، قانون العمل الفلسطيني رقم(7) لسنة 2000.

<sup>2</sup> تمييز حقوق رقم 2013/3212، صدر بتاريخ 2013/11/28.

<sup>3</sup> نقض جزاء، رقم 202+203/2010، صدر بتاريخ 2012/1/19.

كرامته وعدم الإعتداء عليه مما لا يشكل جريمة يعاقب عليها القانون أو الاعتداء على القيم الإجتماعية.

أولاً: الإعتداء على صاحب العمل بالتحقير.

نصت المادة(190) في تعريف للتحقير على أنه: " هو كل تحقير أو سُبَاب-غير الذم والقدح\_ يوجه إلى المعتدى عليه وجهاً لوجه بالكلام أو الحركات أو بكتابة أو رسم لم يجعلاً علنيين أو بمخابرة برقية أو هاتفية أو بمعاملة غليظة"<sup>1</sup>.

يتضح من ذلك أن نص المادة المذكورة عرفت التحقير تعريفاً كافياً ووافياً. "وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز أنه إذا قام المدعى عليه بالحق الشخصي بتحقير المدعي بالحق الشخصي بقوله له أمام الموظفين(أنت لا شيء أنت هالقد آخذاً بالإشارة بسبابته وإبهام يده) فإن هذا القول على ضوء نص المادة (190) من قانون العقوبات يشكل تحقيراً لا لبس فيه، حيث أنه بثبوت قيام العامل بالإعتداء على رب العمل أو غيره بالتحقير لا يمنع المعتدى عليه من إقامة شكوى جزائية يجرم التحقير بحق العامل ويطبق عليه قانون العقوبات"<sup>2</sup>.

بحيث يتضح أن التحقير لا يتضمن إسناد واقعة معينة إلى المجني عليه كما أنه لا يتم إلا وجهاً لوجه، فأى كلام أو حركة تعطي معنى سيء أو يتضمن داخله إهانة لكرامة الشخص المجني عليه تعتبر في هذه الحالة تحقيراً، بحيث ينال من شرفه واعتباره يחדش سمعته. ومثال على ذلك قول الجاني للمجني عليه انت مختلس أو مزور أو ابن حرام أو سكير ومحتال.

ويختلف التحقير عن الذم والقدح فنصت المادة(188) من قانون العقوبات الأردني المطبق في فلسطين في موضوع الذم والقدح والتحقير: " 1. الذم: هو إسناد مادة معينة إلى شخص- ولو في معرض الشك والاستفهام- من شأنها أن تنال من شرفه وكرامته أو تعرضه إلى بغض الناس واحتقارهم سواء أكانت تلك المادة جريمة تستلزم العقاب أم لا.

2. القدح: هو الاعتداء على كرامة الغير أو شرفه أو اعتباره -ولو في معرض الشك والإستفهام- من دون بيان مادة معينة"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة(190)، قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

<sup>2</sup> عبد الرحمن توفيق أحمد: شرح قانون العقوبات القسم الخاص( الجرائم الواقعة على الأشخاص وفق أحدث التعديلات التي طرأت بالقانون المعدل رقم(8) لسنة 2011، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص.214-215.

<sup>3</sup> المادة(188)، قانون العقوبات الأردني رقم(16) لسنة 1960.

يمكن القول أنه ليس هناك داع من أن يشترط مشرع قانون العمل كلمة التحقير في نص المادة(40) من قانون العمل الفلسطيني المطبق، بحيث أنه لا يوجد فرق كبير ما بين جريمة التحقير والذم والقذح، فجميع هذه الجرائم تنال من شرف الإنسان وكرامته وكيانه في المجتمع ولا يوجد ما يميز الواحدة عن الأخرى، بحيث يتضح عدم اختلاف الركن المادي للذم والقذح ما بين قانون العمل وقانون العقوبات الأردني المطبق لسنة 1960، إلا إذا اعتبر المشرع قانون العمل قانون خاص وحاول قيد وحصر حالات الجريمة المرتكبة من قبل العامل، وفي جميع الأحوال كان يجب على المشرع الفلسطيني عدم التخصيص في الجرائم اللفظية التي تمس صاحب العمل.

وذهبت الإجتهدات القضائية الأردنية والتي اعتبرت المشادات الكلامية لا ترقى مستوى سبب فعلي حقيقي يؤدي إلى فصل العامل؛ لأن النص جاء واضح ودقيقاً (إعتداء العامل بالضرب أو التحقير) فقط، وبناء على ذلك جاء قرار لمحكمة التمييز الأردنية على أنه" لا يرقى سبب إنهاء عمل المدعي إلى الأسباب المنصوص عليها في المادة(28) من قانون العمل الأردني إذا كانت المشادة التي حصلت ما بين المدعي ومسؤوله لم تصل إلى حد الضرب أو التحقير مما يجعل فصله غير مبرر"<sup>1</sup>.

ثانياً: اعتداء العامل على صاحب العمل بالضرب.

وبالنسبة للإعتداء على الجسد، فإن الأصل أن للجسد حرمة يجب حمايته والمحافظة عليه من كل اعتداء حتى تعتبر جريمة الضرب على صاحب العمل كون المجني عليه هو شخص صاحب العمل، إذ يشترط أن ترتكب داخل المنشأة (أي داخل إطار العمل) الذي يجتمع فيه العامل بصاحب العمل أو بسبب عقد العمل إن كان الفعل قد ارتكب خارج المنشأة مثل ضرب العامل صاحب العمل في الشارع بسبب مشادات كلامية بينهما حصلت في المنشأة أثناء أوقات العمل.

وقد عرفت محكمة التمييز الأردنية الضرب بأنه:" كل فعل يقع على جسم الإنسان ويكون به تأثير ظاهري أو باطني كجذب الشخص ودفعه على جسم صلب والركل بالقدم والطم بالكف وإيقاعه على الأرض"<sup>2</sup>. ويتميز الجرح عن الضرب في أنه يترك أثر يدل عليه"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> تمييز حقوق رقم 2009/533، تاريخ 2009/8/18، عبد الله فواز عبد الله حمادنة: سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل-دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان 2011، ص.94. ملاحظة لمراجعة القرار أنظر في الملاحق.

<sup>2</sup> محمد صبحي نجم: الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط1، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2002، ص.120.

<sup>3</sup> محمود نجيب حسني: شرح قانون العقوبات القسم الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة 1991، ص.14.

" ومن الشروط الواجب توافرها ليتحقق الضرب:

1. صدور فعل ايجابي مباشر من المعتدي، أي سلوك الإعتداء الذي قام به العامل تجاه صاحب العمل.

2. نية الإعتداء وذلك بتوافر القصد الجرمي لدى العامل، ويقضي هذا توافر عنصري العلم او الإرادة؛ أي علم العامل بأن فعله مجرم واتجاه إرادته لتحقيق ذلك الفعل.

3. أن يقع الإعتداء بلا سند قانوني، حيث أنه لا يكون هناك اعتداء على جسم الغير في حالة صدور التعدي دفاعاً عن النفس بشرط أن يكون هذا التعدي او الفعل بالقدر الضروري لدفع هذا الإعتداء، بحيث يتوافر سبب من اسباب الإباحة والتي سأقوم ببيانها بشيء من التفصيل في الفصل الثاني<sup>1</sup>.

وبناء على ما سبق، لم ينص قانون العقوبات الأردني المطبق في فلسطين على نص خاص يجرم فيه العامل في اعتدائه على صاحب العمل بشكل خاص كما جرم الاعتداءات التي تقع على الموظفين العمومين، "وإن اغلب هذه القضايا من ضرب وتحقير العامل على صاحب العمل فإنها تحل بشكل عشائري وبالتعاون مع (مكتب العمل)<sup>2</sup>".<sup>3</sup>

## المطلب الثاني: الجرائم العمالية الجماعية .

تتميز هذه الجرائم كون منفذها عبارة عن مجموعة من الأشخاص ولا تصلح ان يتم تنفيذها من قبل شخص واحد، بل يشترط مجموعة من الأشخاص. ومن باب هذه الجرائم الإضراب الغير مشروع والإشتراك الجرمي ما بين العمال.

### الفرع الأول: إضراب العاملين غير المشروع.

يعد الإضراب حقاً للعاملين في القطاع العام والقطاع الخاص، بحيث تعتبر أداة للتعبير عن رأيهم والإحتجاج على أوضاع قانونية معينة، وهذه الطريقة تهدف لإعادة التوازن ما بين العاملين وصاحب العمل في حالة الإخلال به.

<sup>1</sup> زهير بن زكريا حرح: الخطأ في المسؤولية المدنية المقارنة في النظام الإنجلوسكسوني وفي النظام اللاتيني، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، مصر 1999، ص.63.

<sup>2</sup> ويقصد بمكتب العمل هو عبارة عن مديرية موجودة في كل محافظة من محافظات فلسطين، وتكون هذه المديرية تابعة لوزارة العمل، وهي المسؤولة عن تنظيم سوق العمل الفلسطيني وطرح القوانين والأنظمة التي تتعلق بذلك وتوفير خدمات التدريب المهني.

<sup>3</sup> في مقابلة شخصية مع مستشار وزير العمل السابق السيد ياسين رضوان راضي، بيت لحم، في يوم الخميس بتاريخ 2016/6/23.

" كان الإضراب ولفترة طويلة من الزمن ينظر إليه بإعتباره وسيلة لإشاعة الفوضى والعنف، ولذلك لم تكن العديد من الدول تورد نصوصاً خاصة في دساتيرها تضمن الحق في الإضراب، كما لم تسمح به التشريعات العادية الداخلية بل كانت قوانين العديد من الدول تجرم الإضراب والتحريض عليه، إلا أنه وبعد أن أصبح الإضراب وسيلة هامة ومشروعة للتعبير في إختلاف المصالح بين أرباب العمل والعمال"<sup>1</sup>، حيث أصبح هذه الحق ليس فقط مجرد قاعدة قانونية، بل ولأهميته كفل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة(8/1د) على ما يلي: "حق الإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني"<sup>2</sup>. ونص القانون الأساسي الفلسطيني الذي هو بمثابة دستور على هذا الحق بإعتباره من الحريات الأساسية في المجتمع حيث نصت المادة (25) من القانون الأساسي الفلسطيني في فقرته الرابعة على ما يلي: "الحق في الاضراب يمارس في حدود القانون"<sup>3</sup>.

لم يضع المشرع تعريف خاص للإضراب، حيث عرفته محكمة النقض الفرنسية الإضراب: " هو وسيلة العمال في الدفاع عن المطالب المهنية، وكذلك صدر لها حكم آخر حيث عرف الإضراب توقف العمال المدبر عن العمل بقصد الموافقة على تحسين شروط العمل"<sup>4</sup>.

وجاء القرار التفسيري لمحكمة التمييز الأردنية رقم(6) لسنة 2014 فنصت على المبدأ التالي: " يعتبر الإضراب إمتناع العاملين لدى صاحب أي عمل عن القيام بالعمل الموكل إليهم من خلال الضغط عليه بتعطيل مصالحه التجارية أو الصناعية أو الخدمائية أو كل ما يتعلق بأنشطة مشروعة بقصد الحصول على حقوق أو مزايا لهم من خلال التوقف عن العمل أو الإعتصام دون إنتاجية أو عدم الدوام أو مغادرة العمل، مما يشكل غياباً بمفهومه العام"<sup>5</sup>.

وعرفه الدكتور محمد حسين منصور الإضراب على أنه: " هو إمتناع العمال عن العمل، بصفة جماعية ومنظمة، بقصد حمل صاحب العمل على تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل، حيث تعتبر وسيلة يلجأ بها العامل للضغط على أصحاب الأعمال ومساومتهم للوصول إلى مطالبهم"<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> سهيل الأحمد وعلي ابومارية: الإضراب عن العمل (دراسة مقارنة) بين القانون والفقاه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم، مجلد26، نابلس. 2012. ص. 1300-1301.

<sup>2</sup> العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، 1979، المادة (8) ، <https://www1.umn.edu/humanrts/arab/b002.html> ، 2016/6/19، الساعة 2:54 ظهراً.

<sup>3</sup> القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2003، م(25).

<sup>4</sup> جهاد الكسواني: الحماية الجزائية للنظام العام في العقود المدنية، رسالة ماجستير، جامعة تونس(كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس)، تونس 1996/1997.

<sup>5</sup> القرار التفسيري رقم (6) لسنة 2014 برئاسة هشام التل، راجع الملاحق.

<sup>6</sup> محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2011، ص.472.



وعرف الدكتور مصطفى أحمد أبو عمرو الإضراب على انه: "هو إمتناع أو توقف العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم مع أصحاب العمل، توفقاً إراديّاً ومديراً لممارسة الضغط على صاحب العمل، وحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل"<sup>1</sup>.

يتضح من التعريفات السابقة ان الهدف من الإضراب هو الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالب العمال والتي عادةً تكون بشأن رفع الأجور وتقليل ساعات العمل.

والأصل بالإضراب مشروعيته كأحد الوسائل المستعملة للضغط والحصول على مطالب مشروعة، اما في حالة مخالفة النصوص المنظمة للإضراب الموجودة في قانون العمل فيعتبر والحال هذه بأن الإضراب الذي يمارسه العمال إضراباً غير مشروع.

ووضع مشرع قانون العمل الفلسطيني كيفية تنظيم هذا الحق وفي حالة الخروج عن الشروط الذي يتضمنها قانون العمل يعتبر الإضراب بمثابة إضراب غير مشروع، حيث نصت المادة (67) على ما يلي:

" 1. يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من إتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب والإغلاق.

2. يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.

أوجبت المادة(67) من قانون العمل الفلسطيني المطبق على العمال توجيه كتاب خطي إلى صاحب العمل ووزارة العمل قبل أسبوعين من مدة الإضراب، أو أربع أسابيع في حالة يتعلق الإضراب بمرفق عام، بحيث يتضمن تنبيهاً بنية العمال القيام بإضراب، بحيث يوضحون فيها الأسباب التي دعتم لإتخاذ مثل هذا الإجراء، " فقد يوافق صاحب العمل على مطالب العمال دون اللجوء إلى هذه الوسيلة، ومما يساعد صاحب العمل أيضاً على إتخاذ كافة الإحتياطات، لنقادي بعض الخسائر التي ستلحق به جراء الإضراب، فإذا قام العمال بالإضراب دون إرسال التنبيه الكتابي، أعتبر الإضراب غير مشروع"<sup>2</sup>. حيث نص قانون العمل الأردني رقم(8) لسنة 1996 في مادته(135) فقرة(أ) على ما يلي: "أ. لا

<sup>1</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو: التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، القاهرة. 2009، ص. 34.

<sup>2</sup> أحمد سليم نصر: قانون العمل الفلسطيني، ط2، كلية الحقوق والإدارة العامة بجامعة بيرزيت، رام الله. 2012، ص268.

يجوز للعامل أن يضرب بدون إشعار صاحب العمل قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات الصالح العام<sup>1</sup>.

3. في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقِعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة.

اشتراط قانون العمل في المادة(67) من قانون العمل الفقرة(3):" في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقِعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل...".

وبناء على هذا النص يتوجب على العمال الذين يرغبون في ممارسة حقهم بالإضراب أن يقوموا بالتوقيع على التنبيه الكتابي بما لا يقل عن 51% من عدد العاملين بالمنشأة، فإذا قل عدد التواقيع عن هذه بالنسبة يعتبر الإضراب غير مشروع. وهذا ما قضت به محكمة العدل العليا في الطعن رقم(2011/208) حيث جاء في قرارها:" في ضوء ما تقدم وحيث أنه ثبت للمحكمة ان المستدعي ضدها لم تقم بتوجيه تنبيهاً كتابياً موقِعاً من 51% من الأطباء العاملين لدى وزارة الصحة وذلك قبل اربعة اسابيع من بدء الإضراب كما توجب المادة(67) من قانون العمل فإنها بذلك تكون قد خالفت القانون وحيث أن مخالفة الإجراءات الوجوبية المنصوص عليها في القانون تجعل من البدء في الإضراب أمراً غير مشروع بصرف النظر عن قانونية أسباب الإضراب وعدالة مطالبه من عدمها، فإن المحكمة وسنداً أحكام المادة الثالثة من القرار بقانون رقم 5 لسنة 2008، تقرر وقف الإضراب المعلن عنه من قبل المستدعي ضدها بتاريخ 2011/5/29"<sup>2</sup>.

4. لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.

نصت المادة(4/67) من قانون العمل على أنه" لايجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي"، وقد عرف قانون العمل النزاع الجماعي في المادة (60): "هو النزاع الذي نشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية".

حيث أنه إذا تم إحالة النزاع الجماعي إلى مندوب التوفيق والذي يكون موظفاً في وزارة العمل أو أثناء النظر به أمام المحاكم العمالية فلا يجوز استمرار الإضراب بل يجب أن يتوقف في الحال، وفي حالة عدم التوقف يعتبر الإضراب غير مشروع.

<sup>1</sup> مجموعة التشريعات العمالية ، المكتب الفني، نقابة المحامين، عمان. 1996.

<sup>2</sup> محكمة العدل العليا الفلسطينية: دعوى عدل عليا رقم 2011/208، راجع الملاحق.

وبناء على النص السابق حتى يستطيع العمال في المنشأة من إستعمال حقهم في الإضراب عليهم الإلتزام بهذه الشروط وذلك لحفظ التوازن والعلاقة التعاقدية ما بين العامل وصاحب العمل. حيث أن هدف قانون العمل هو تنظيم العلاقة ما بين العامل ورب العمل والمنشأة وليس فقط المحافظة على حقوق العامل دون رب العمل.

وللإضراب عنصرين أساسيين هما العنصر المادي والعنصر المعنوي.

1. العنصر المادي للإضراب.

ويشمل على ما يلي:-

أ. التوقف الكامل عن العمل.

وهو إمتناع العاملين بشكل كامل عن تنفيذ إلتزاماتهم العقدية، سواء ذكر ذلك بشرط في العقد أو بإتفاق لاحق ما بين العاملين، بحيث أن هدفهم من ذلك هو تحقيق مطالبهم وليس الإضرار بمصالح صاحب العمل، أي أن لا يتم إستعمال هذا الحق بقصد التعسف في استعماله لمجرد الإستعمال.

ب. أن يكون التوقف أو الإمتناع عن العمل ان يكون هذا العمل ملزماً.

بحيث لا يستطيع العامل أن يستخدم هذا الحق في أوقات العمل الإضافي مثلاً أو بعد أوقات العمل الرسمي. بحيث يجب أن يتم التوقف أثناء مدة العمل الملزم فعلاً.

ج. أن يكون الإمتناع أو التوقف عن العمل بشكل جماعي.

يعتبر التوقف الجماعي عنصراً جوهرياً، بحيث يتميز الإضراب بإعتباره سلوك جماعي يقوم به مجموعة من الأفراد العاملين في المنشأة، فلا نستطيع القول بأن توقف العامل عن العمل يكون إضراباً حتى لو كان الإضراب حق لكل عامل على حدة.

2. العنصر المعنوي للإضراب.

" والعنصر المعنوي هو أن تتجه نية العاملين إلى التوقف المؤقت عن العمل، بهدف الضغط على صاحب العمل حتى يلبي مطالبهم الممكنة والمشروعة أو لإتخاذ جهة معينة موقف معين، وفي جميع الأحوال يشترط أن يكون هدف العمال من الإضراب مشروع مع إمكانية صاحب العمل على تلبية، أما إذا كان القصد وراء العاملين من الإضراب هو الإضراب والتعسف بإستعمال حقهم فإنه يترتب

عليهم المسؤولية، أما إذا كان سبب إمتناعهم عن العمل دون قصد أو خطأ أو بسبب قوة قاهرة أو بسبب رغبة صاحب العمل فإن ذلك لا يعد إضراباً<sup>1</sup>.

وفي حال تم مخالفة الشروط السابقة يعتبر الإضراب في هذه الحالة إضراباً غير مشروع يقع على فاعليه المسؤولية الجزائية والمدنية والتأديبية، وخاصة إذا تابع الإضراب حركات عنف وتمرد من قبل العاملين، "وقد خصص المشرع التونسي ذلك في المادة(136) من المجلة الجنائية على أساس حفظ مبدأ حرية العمل: يعاقب بالسجن مدة ثلاثة أعوام ويتخطئة قدرها ثلاث آلاف فرنك من يرتكب بالعنف أو الضرب أو التهديد أو الخزعبلات منع فرد أو جمع من الخدمة أو يحاول إبطالها أو أستمرار إبطالها"<sup>2</sup>.

" ومن صور حالات الاضراب الغير مشروع في حال رافقه حالات من العنف والتمرد من قبل العمال، وحالة كون الاضراب موجه لشخص آخر غير صاحب العمل أو كان يستخدم لغرض آخر غير مشروع"<sup>3</sup>.

ولا يحق لصاحب العمل فصل العامل بسبب الإضراب وإلا أعتبر فصله فصلاً تعسفياً، حيث صدر قرار عن محكمة التمييز الأردنية: " ان التوقف عن العمل(الإضراب) وفقاً لأحكام المادة (28) من قانون العمل، ليس سبباً مشروعاً لفصل العامل من عمله، وقد حددت المادة (136) من قانون العمل، العقوبة التي تفرض على العامل، إذا قام بإضراب محظور، وليس من بينه طرده من عمله"<sup>4</sup>.

ولقد احسن المشرع الأردني في تغريم العامل المضرب عن العمل دون مبرر وسبب مشروع لذلك الإضراب، حيث نص في المادة(136) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 على ما يلي:

" إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين دينار عن اليوم الأول وخمسة دنانير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها".

---

<sup>1</sup> علي محمد الجبالي: أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني(دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان 2014، ص.21، <http://www.meu.edu.jo/ar/images.pdf> ، 2016/6/19، الساعة 5:16:58.

<sup>2</sup> جهاد الكسواني: الحماية الجزائية للنظام العام في العقود المدنية، رسالة ماجستير، جامعة تونس(كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، تونس 1997/1996، ص.48.

<sup>3</sup> A strike is unlawful if it is directed at someone other than the employer or if it is used for some other purpose. <http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/strike> , 31/3/2017,5:36pm.

<sup>4</sup> تمييز حقوق رقم (2000/3794)، صدر بتاريخ 2001/10/9، راجع الملاحق.

إلا ان القانون الفلسطيني لم ينص على اي عقوبة سواء في قانون العمل او قانون العقوبات الاردني المطبق؛ وبذلك يعتبر تقصيراً من قبل المشرع الفلسطيني.

### الفرع الثاني: اشتراك العمال في ارتكابهم للجريمة.

تتعد صور الجرائم التي يرتكبها العمال داخل المنشأة التي يعملون بها، وهناك عدة جرائم يتم ارتكابها على شكل مجموعات منظمة؛ أي ان يتفق مجموعة من العمال الإضرار بصاحب العمل أو بالمنشأة وذلك عن طريق إنشاء منظمة خاصة فيما بينهم.

وقد يتفق مجموعة من العمال على القيام بعمل جرمي دون نية الإضرار بصاحب العمل كاستعمال المحل للسكر وتناول المخدرات مع مجموعة من العمال، صحيح ان هذا الهدف غير مشروع ومخالف للنظام العام الا انه يحقق غايات شخصية دون نية الاضرار بصاحب العمل غير أن هذا الفعل يؤثر على سمعة المنشأة(أي وقوع اضرار غير مباشرة على صاحب العمل).

ان الهدف من الإشتراك الجرمي(الاتفاق الجنائي) ما بين العمال، إما لتحقيق هدف مشروع مثل دفع الأجر أو لهدف غير مشروع كقصد الإضرار بصاحب العمل لمجرد الإضرار دون سبب محدد، وفي جميع الحالات فإنه يتم مساءلة العامل عن جميع هذه الأفعال بغض النظر عن الهدف المقصود والمراد من وراءه.

وبناء على ذلك وحسب القواعد العامة فإن اشتراك مجموعة من العمال في إرتكابهم للجريمة يطلق عليه تحت المسمى القانوني بالإشتراك الجرمي" وهو قيام مجموعة من الأشخاص بالتعاون فيما بينهم على إرتكاب جريمة واحدة"، حيث لا فرق بين من قام بدور رئيسي واعتبر بذلك فاعلاً أصلياً أو فاعلاً مع غيره، أو من قام بدور ثانوي واعتبر متدخلاً أو شريكاً.

وعلى هذا الأساس فإن الإشتراك في الجريمة مبني على أساس وحدة الجريمة، ويقصد بوحدة الجريمة الوحدة المادية والمعنوية معاً. والوحدة المادية أن يكون الركن المادي للجريمة محتفظاً بوحده، وحتى يكون محتفظاً بوحده لا بد ان تقع نتيجة واحدة فقط، " ففي حال تعددت النتائج فلا مجال للقول بوحدة

الجريمة. فإذا انتفى أحد هذين الركنين أو كلاهما فلا محل للإشتراك الجرمي، فإذا كان المجرم شخصاً واحداً، فلا قيام للإشتراك الجرمي ولو تعددت جرائمه، وإنما تعددت حالته حالة " إجتماع الجرائم"<sup>1</sup>.

أما في حالة تعدد الجرائم والمجرمون بحيث أن كل واحد منهم ارتكب كل جريمة على حدة أي جريمة مستقلة فلا تعتبر هذه الحالة إشتراكاً جرمياً ولو أرتكب في نفس المكان وفي ذات الوقت، كالوضع في جرائم التي يرتكبها الجماهير وهم جموع من الناس وذلك إستجابة لحالة وإنفعال سيطر عليهم، كما لو أحرق متظاهرون متاجر خصومهم، أو اعتدو على رجال الأمن الذين أرادو تفريقهم، إذ لا تتوافر في هذه الحالات وحدة الجريمة ووحدة الباعث لهؤلاء الناس.

حيث جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية: " إذا انعدمت عناصر الإشتراك في الشريك فلا يكون هناك إشتراك بل تعدد في الجرائم وتعدد في الجناة. وهذه الجرائم لا تجمعها إلا صلة الإرتباط التي تجيز رفع دعوى واحدة بشأنها ولكن لا يسأل كل جانٍ إلا عن الفعل الذي أرتكبه"<sup>2</sup>.

" والفرض فيه أن كل من مساهم قد قام بنشاط سعى به إلى تحقيق نتيجة واحدة تمثل الإعتداء على الحق الذي يحميه قانون العقوبات تحت طائلة التهديد بالعقاب"<sup>3</sup>.

ومن الأمثلة على ذلك جلوس أحدهم على صدر إنسان وقيام آخر بذبحه في حين كان الشخص الثالث يراقب الطريق ضماناً لتنفيذ الجرم المقصود. فالنتيجة هنا واحدة ألا وهي ازهاق روح المجني عليه رغم تعدد المشتركين في جريمة القتل. وكإتفاق مجموعة من العمال بتخريب أدوات والآلات المنشأة، بحيث أن هذه الجريمة هي السائدة في جرائم العمل وذلك حسب نتيجة الإستبيان. وأيضاً جريمة السرقة بالإشتراك، " كقيام مجموعة من العمال بالإتفاق فيما بينهم على سرقة صاحب العمل بحيث أن أحد العمال يعلم بالرمز السري للخبزنة وقيام بالآخرين بالخلع والمراقبة لتحقيق النتيجة الجرمية"<sup>4</sup>.

" أما بالنسبة لوحدة الجريمة المعنوية، فيتطلب توافر رابطة ذهنية ونفسية تجتمع بين المساهمين في الجريمة الواحدة، وإلا تعددت الجريمة بتعدددهم وينسب إلى كل منهم جريمة مستقلة، بحيث أعتبرت

<sup>1</sup> محمود نجيب حسني: شرح قانون العقوبات اللبناني " القسم العام"، المجلد الثاني، ط.3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت 1998، ص.778.

<sup>2</sup> قرار محكمة التمييز الأردنية بصفحتها الجزائية رقم 1952/53 (هيئة خماسية) المنشور على الصفحة 250 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ <http://www.lawjo.net/vb/showthread.php>.

<sup>3</sup> كامل السعيد: شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات "دراسة مقارنة"، ط.1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2009، ص.352.

<sup>4</sup> نموذج لائحة اتهام مقدمة من النيابة العامة لدى محكمة بداية بيت لحم في الدعوى رقم 2001/731 نيابة بيت لحم كون هذه القضية لم يتم الفصل فيها بعد وهي منظورة حالياً أمام جنابيات بيت لحم الموقرة، راجع الملاحق.

محكمة التمييز الأردنية في قرار لها أن الاتفاق المسبق يعد ركناً في الإشتراك الجرمي وذلك بقولها: "أجمع الفقه والقضاء على أنه إذا أقدم عدة أشخاص على ارتكاب أفعال جرمية من غير إتفاق سابق على إحداثها ولا قصد التعاون على ارتكابها، بل تحرك فيها كل منهم قصده الذاتي وفكرته الإجرامية، فلا يسأل كل جانٍ إلا عن العمل الذي اقترفه، لإنعدام الإتحاد في القصد الذي هو أساس التضامن في المسؤولية الجزائية"<sup>1</sup>.

وفي جميع الأحوال يجب أن تنصرف إرادة فاعل الجريمة إلى جميع عناصرها وأركانها وشروطها وظروفها مع العلم بها جميعاً، أي توافر القصد الجرمي ووجود نص تشريعي يجرم الفعل.

صنف قانون العقوبات الأردني المشتركين في الجريمة إلى أربع وهم: الفاعلون وينطبق على هذا المفهوم أن كل من يرتكب فعلاً يجعله مساهماً أصلياً، وفي ارتكاب عدة أشخاص جناية أو جنحة وأتيان كل واحد منهم فعلاً أو أكثر من الأفعال المكونة لها بقصد الحصول على تلك الجناية أو الجنحة وهو ما يسمى بالشريك، ومن يقوم بحمل شخص آخر على ارتكاب الجريمة فيسمى محرضاً، أما من يرتكب فعلاً يجعله مساهماً تبعياً كقيامه بالمساعدة لمن يرتكب جناية أو جنحة فيسمى متدخللاً والإخفاء الذي يرتكب الفعل بعد أن تكون الجريمة قد ارتكبت:

أولاً: الفاعلون.

نصت المادة(75) من قانون العقوبات الأردني أن فاعل الجريمة هو من أبرز إلى حيز الوجود العناصر التي تؤلف الجريمة أو ساهم مباشرة في تنفيذها، "بمعنى أن الفاعل هو من قام بنفسه بارتكاب الفعل الذي تتوافر فيه جميع عناصر الركن المادي للجريمة. وأهم ما يميز الفاعل هو استكمال فعله لجميع عناصر الركن المادي للجريمة"<sup>2</sup>.

وجاء قرار من محكمة استئناف عمان: "بناء على نص المادة(75) من قانون العقوبات وعليه أن الفاعل هو من يرتكب الركن المادي للجريمة من نشاط ونتيجة ورابطة سببية تقتزن بالركن المعنوي للجريمة. وحيث لا يحكم على أحد بعقوبة ما لم يكن قد أقدم على الفعل عن وعي وإرادة عملاً بالمادة(74) من قانون العقوبات وحيث أن القصد الجرمي في الجرائم القصدية يعتبر ركناً هاماً يتوجب

<sup>1</sup> كامل السعيد: المرجع السابق، ص. 353-354.

<sup>2</sup> فخري عبد الرزاق الحديثي و خالد حميدي الزعبي: مرجع سابق، ص. 145.

على النياية العامة اثباته فيه من خلال ثبوت أن المشتكى عليه كان مدركاً لحقيقة الجرم المسند له ودلالته الجزائية إدراكاً يقينياً لا إفتراضياً<sup>1</sup>.

يتضح من نص المادة أعلاه ومن قرار محكمة استئناف عمان بأن الفاعل هو الشخص الذي أبرز عناصر الوجود المادي للجريمة واتجهت إرادته لتحقيق النتيجة الجرمية مع جود العلاقة السببية ما بين الفعل والنتيجة، كما وجود الإرادة الآثمة (القصد الجرمي) الذي يتوفر في [نية فاعل الجريمة].

لا يقتصر فاعل الجريمة على الفاعل المادي فقط، أي الشخص الذي قام بنفسه بتنفيذ الفعل المكون للركن المادي للجريمة، وإنما أيضاً ينسحب على من سخر غيره في تنفيذ هذا الفعل، بحيث يكون بيده مجرد أداة يستعملها أو استعان بها على إبراز عناصر الجريمة إلى حيز الوجود وهو ما يطلق عليه القانون الفاعل المعنوي (الفاعل الغير مباشر) وهو "الشخص الذي ينفذ الجريمة بواسطة شخص آخر حسن النية أو بواسطة إنسان لا تتوافر لديه الأهلية الجنائية، كمن يحرض مجنوناً بعدوه حتى يقتله فتقع الجريمة بناء على التحريض"<sup>2</sup>.

مثال على ذلك، كأن يعطي العامل زميله مادة مخدرة على اساس انه دواء لعلاج الصداع ثم اتضح بعد ذلك ان هذا ليس بدواء وإنما مادة مخدرة وذلك لقيامه بارتكاب جريمة ما، وقام العامل الذي تناول المادة المخدرة بارتكاب جريمة اثناء فترة العمل يسأل هذا العامل عن جريمة غير مقصودة، ويسأل العامل الذي اعطى زميله مادة مخدرة بصفته فاعل غير مباشر في الجريمة.

إلا أن المشرع الأردني لم يقر فكرة الفاعل المعنوي بنص صريح، ولكن يتضح من قانون العقوبات الأردني بأن الفاعل المعنوي هو فاعل وليس محرصاً.

ثانياً: الشريك.

نصت المادة(76) من قانون العقوبات الأردني لسنة 1960 بأنه: "إذا ارتكب عدة أشخاص متحدين جنائية أو جنحة، أو كانت الجنائية أو الجنحة من عدة أفعال فأتى كل واحد منهم فعلاً أو أكثر من الأفعال المكونة لها وذلك بقصد حصول تلك الجنائية أو الجنحة أعتبروا جميعهم شركاء فيها وعوقب كل واحد منهم بالعقوبة المعينة لها في القانون، كما لو كان مستقلاً لها"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> قرار محكمة استئناف عمان رقم 2009/4488 (هيئة ثلاثية) بتاريخ 2009/3/2، <http://www.lawjo.net/vb/showthread.php>.

<sup>2</sup> فخري عبد الرزاق الحديثي وخالد حمدي الزعبي: مرجع سابق، ص.146.

<sup>3</sup> المادة(76)، قانون العقوبات الأردني رقم(16) لسنة 1960.



يتضح من نص المادة أعلاه أن كل شخص اشترك في جريمة مع آخرين وكان الهدف واحداً فإنه في هذه الحالة يعاقب كل واحد منهم بالعقوبة حسب كل فعل ارتكبه كما لو ارتكب الفعل بشكل مستقل.

وتأكيداً على ذلك جاء في قرار لمحكمة النقض الفلسطينية على أنه: "إذا ارتكب عدة أشخاص فعلاً جنائياً تنفيذاً لقصد جنائي مشترك بينهم، فإن كل واحد منهم مسؤول عن الفعل بنفس الدرجة، كما لو حصل ارتكاب الفعل من كل واحد منهم على حدة، ولا يشترط في اتجاه إرادته أن يكون مصمماً عليها من قبل، بل يكفي أن يكون سابقاً وبيان ما هو مميت وغير مميت، ويتوجب إدانتهم بالاشتراك في القتل اشتراكاً أصلياً ولا يجوز اعتباره متدخلاً ما دام أن الأعمال التي اقترفت كل واحد منهم داخله مادياً في تنفيذ الجريمة التي حدثت"<sup>1</sup>.

وبناء على ذلك يجب على محكمة الموضوع أن تقوم ببيان فعل كل شريك من الشركاء في ارتكابه للفعل المادي ومساهمته في تحقق النتيجة الجرمية حيث يتم معاقبة كل شريك على الفعل الذي جاء به وشكل الجريمة.

وجاء أيضاً قرار لمحكمة التمييز الأردنية على أنه: "... وحيث أن مؤدى ذلك يتطلب من محكمة الموضوع أن تبرز في الواقعة الجرمية التي قنعت بها أفعال كل واحد من المشتركين في هذه الجريمة وبشكل مفصل وتحديد دوره وبيان فيما إذا كانت هذه الأفعال من الأفعال المكونة لهذه الجريمة أو ساهمت في ارتكابها أم لا ومن ثم تطبيق حكم القانون حسب درجة مساهمة هذه الأفعال..."<sup>2</sup>.

ثالثاً: المتدخل.

" وهي الحالة التي يتعدد فيها الجناة في مرحلة سابقة على مرحلة التنفيذ المادي للجريمة وهي مرحلة التفكير والعزم على ارتكاب الجريمة، بحيث لا يقومون في تنفيذها بدور رئيسي أو أصلي وإنما بدور تبعية أو ثانوي، فيفترض أن يرتكب فعلاً مساعداً على اقتراف الجريمة، وأن لا يكون هذا الفعل من الأفعال التنفيذية أو الأفعال المكونة للركن المادي للجريمة"<sup>3</sup>.

بين المشرع في قانون العقوبات وسائل العقوبة المترتبة في حالة التدخل وذلك في المادتين (80) و(81) ، فالتدخل عبارة عن وجود فعل أصلي معاقب عليه مرتبط به سلوك المساهم المتدخل، بحيث

<sup>1</sup> نقض/ جزاء:(2011/65): مجموعة المبادئ القانونية الصادرة عن محكمة النقض الفلسطينية (في القضايا الجزائية) للسنوات (2010/2011)، إصدار المكتب الفني (الجزء الرابع)، 2013.

<sup>2</sup> قرار محكمة التمييز الأردنية (الجزائية) رقم 2008/1009 (هيئة خماسية) تاريخ 2008/7/17،

<http://www.lawjo.net/vb/showthread.php> ، راجع الملاحق.

<sup>3</sup> محمد رشاد أبو عرام: المساعدة كوسيلة للمساهمة التبعية في الجريمة "دراسة مقارنة"، ط.1، دار النهضة العربية، القاهرة. 2003.

يلزم أن يرتبط الفعل بفعل أصلي معاقب عليه، " فإذا لم يوجد فعل أصلي معاقب عليه فلا تقوم المساهمة التبعية وذلك على أساس أن سلوك المتدخل في ذاته يعد سلوكاً مشروعاً ولا يفقد هذه الصفة ويتحول إلى سلوك غير مشروع تبعاً للفعل الأصلي الذي ارتبط به"<sup>1</sup>.

كما يجب أن يكون السلوك الصادر من المتدخل من الحالات التي حددتها المادة (80) من قانون العقوبات الأردني<sup>2</sup> والتي ذكرت على سبيل الحصر بحيث حددت هذه المادة وسائل التدخل، فإذا لم يتخذ سلوك المتدخل إحدى هذه الوسائل التي ذكرتها المادة على سبيل الحصر فلا يجوز اعتباره متدخلًا مهما كانت صلته بالفعل الجرمي الأصلي. وهذه الوسائل في القانون ستة:

1. الإرشاد: والإرشاد كل فعل شفهي أو كتابي أو حركي يتضمن معلومات وتوجيها أو إشارات أو تنبيه أو تحذير شأنه مساعدة الفاعل على اقتراف الجريمة، ومثال على ذلك: إرشاد الفاعل على كيفية ارتكاب الجريمة أو استحضار وسائلها أو استعمال هذه الوسائل أو الهرب بعد ارتكابها أو الفرار بثمراتها أو التغلب على مخاطر تنفيذها<sup>3</sup>.

2. إعطاء الفاعل سلاحاً أو أدوات أو أي شيء آخر يساعد على ارتكاب الجريمة: مثل إعطاء الفاعل سلاحاً كأداة حادة أو أي أداة أخرى تعمل على تسهيل وقوع الجريمة.

3. وجود المتدخل على مسرح الجريمة لتقوية عزيمة الفاعل: بحيث أن دور المتدخل هنا دور معنوي دون أن يقوم بأي عمل مادي يدخل في تنفيذ الجريمة، بحيث يقتصر دوره على رفع المعنويات وبث

---

<sup>1</sup> كامل السعيد: المرجع السابق، ص. 434.

<sup>2</sup> المحرض والمتدخل: 1. يعد محرضاً من حمل غيره على ارتكاب جريمة بإعطائه نقوداً أو بتقديم هدية له أو بالتأثير عليه بالتهديد أو بالحيلة والديسيسة أو بصرف النقود أو بإساءة الاستعمال في حكم الوظيفة.

2. يعد متدخلًا في جناية أو جنحة :

أ- من ساعد على وقوع جريمة بإرشاداته الخادمة لوقوعها .

ب- من أعطى الفاعل سلاحاً أو أدوات أو أي شيء آخر مما يساعد على إيقاع الجريمة .

ج- من كان موجوداً في المكان الذي ارتكب فيه الجرم بقصد إرهاب المقاومين أو تقوية تصميم الفاعل الأصلي أو ضمان ارتكاب الجرم المقصود .

د- من ساعد الفاعل على الأفعال التي هيأت الجريمة أو سهلتها أو أتمت ارتكابها .

هـ- من كان متفقاً مع الفاعل أو المتدخلين قبل ارتكاب الجريمة وساهم في إخفاء معالمها أو تخبئة أو تصريف الأشياء الحاصلة بارتكابها جميعها أو بعضها أو إخفاء شخص أو أثر من الذين اشتروا فيها عن وجه العدالة .

و- من كان عالماً بسيرة الأشرار الجنائية الذين دأبهم قطع الطرق وارتكاب أعمال العنف ضد أمن الدولة أو السلامة العامة، أو ضد الأشخاص أو الممتلكات وقدم لهم طعاماً أو مأوى أو مختبئاً أو مكاناً للاجتماع.

<sup>3</sup> فخري عبد الرزاق الحديثي وخالد حميدي الزعبي: مرجع سابق، ص. 154.

الثقة بنفسه أو تشجيعه، أو عن طريق ارهاب كل من يقاوم أو يمنع من عمل الفاعل كاشغال حارس المصنع أثناء جريمة السرقة ليسهل على السارق الدخول للمصنع وسرقته.

4. المساعدة: حيث جاءت في المادة(2/20) على أنه: " من ساعد الفاعل على الأفعال التي هيأت الجريمة أو سهلتها أو أتمت كتابتها".

بحيث تتضمن هذه الوسيلة جميع صور التعاون والمساعدة المادية في الجريمة والذي يقدم للفاعل كتقديم السلاح وأدوات للكسر والمساعدة على الهروب، كما جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية: " إن إتفاق المتهم مع أخيه على التخلص من المغدور أثناء الطريق والتحايل عليه لإنزاله... يشكل تدخلاً في جناية القتل عن طريق المساعدة"<sup>1</sup>.

وجاء في قرار آخر لها: " بعد قيام المتهم بمراقبة الطريق المؤدي إلى مكان السرقة وذلك تسهياً للسارق للقيام بالدخول إلى المنزل وسرقة ما في داخله يشكل بالتطبيق القانوني جناية التدخل بالسرقة عملاً بأحكام المادتين( 404 ) والمادة( 80 ) من قانون العقوبات"<sup>2</sup>.

5. الإتفاق: حيث جاء في نص المادة(2/80هـ) من قانون العقوبات الأردني على أنه: " من كان متفقاً مع الفاعل أو المتدخلين قبل ارتكاب الجريمة وساهم في إخفاء معالمها أو تخبئة أو تصريف الأشياء الحاصلة بارتكابها جميعها أو بعضها أو إخفاء شخص أو أثر من الذين أشتركوا فيها عن وجه العدالة"، بحيث لا تتحقق هذه الوسيلة إلا إذا كان هناك إتفاق مسبق ما بين الفاعل والمتدخل، أي أن يكون سابقاً على إتمام الركن المادي، مثل أن يطلب الفاعل الأصلي من المتدخل إزالة البصمات حتى لا يكون هناك أي دليل موجه ضد الفاعل، أو مساعدة الفاعل على الهرب.. الخ.

6. تقديم الطعام أو المأوى أو المخبأ أو المكان لإجتماع الأشرار: وتتحقق هذه الوسيلة بمقتضى المادة(2/80و) من قانون العقوبات: " من كان عالماً بسيرة الأشرار الجنائية الذين دأبهم قطع الطرق وارتكاب أعمال العنف ضد أمن الدولة أو السلامة العامة، أو ضد الأشخاص أو الممتلكات وقدم لهم طعاماً أو مأوى أو مختبئاً أو مكاناً للاجتماع".

ويشترط لتحقيق هذه الوسيلة أن يكون المتدخل قد قدم المعونة السابقة للأشرار وهم من مكان دأبهم قطع الطرق وأرتكاب أعمال العنف ضد أمن الدولة أو السلامة العامة أو ضد الأشخاص أو الممتلكات، وأن تتمثل تلك المعونة في تقديم الطعام أو المأوى أو المختبأ أو مكان الإجتماع وأن يكون

<sup>1</sup> تمييز جزاء أردني رقم 87/48 مجلة نقابة المحامين، 1989، عدد(9)، ص.1831، فخري عبد الرزاق الحديثي وخالد حمدي الزعبي، المرجع السابق، ص.157.

<sup>2</sup> محكمة تمييزجزاء رقم (1005) لسنة 1999، بتاريخ 2000/4/4.

عالمًا بصفتهم كأشرار أي توافر عنصر العلم لتحقق العنصر الجرمي، وان يتم تقديم تلك المعونة قبل ارتكاب الجريمة حتى يصح إعتبره متدخلًا فيها فإذا تم تقديم المعونة بعد ارتكاب الجريمة فلا يكون في الأمر تدخلًا وإن جاز أن تقوم به جريمة أخرى كالإخفاء"<sup>1</sup>.

رابعاً: المحرض.

المحرض كما عرفته نص المادة(1/80): " هو من حمل أو حاول أن يحمل شخصاً آخر على ارتكاب جريمة بإعطائه نقوداً أو بتقديم هدية له أو بالتأثير عليه بالتهديد أو بالحيلة والخديعة أو بصرف النقود أو بإساءة الإستعمال في حكم الوظيفة".

يتضح من نص المادة أعلاه أن تحريض شخص على ارتكابه للجريمة بأنه يتوفر لديه سوء نية وقصد جرمي واضح، وذلك عن طريق قيام المحرض بنشاط ايجابي يصدر عنه، فلا يصلح نشاطاً سلبياً لقيام عنصر التحريض على دلالات مادية، والأصل أن نشاط المحرض يترتب عليه النتيجة الجرمية ولكن ليس بشرط، بحيث أن المحرض يسعى محاولاً لإقناع الفاعل بإرتكابه للجريمة وبغض النظر عن مدى اقتناعه أم لا، بما أنه قد حاول اقناعه كما جاء في نص المادة سابقة الذكر: " أو حاول أن يحمل شخص آخر على ارتكاب الجريمة.."، ومثال على ذلك كأن يقوم أحد العمال بتحريض عامل آخر بتخريب الآلات او سرقة المنشأة التي يعملون فيها كما جاء في لائحة الاتهام المرفقة: "...حيث اتفق المتهمون الثلاثة وبتحريض من المتهم الرابع مقابل أن يشتري سلاحاً لهم بعد أن جددوا العزم والنية على سرقة المصنع المذكور..."<sup>2</sup>.

ومن طرق التحريض في قانون العقوبات الاردني:

حدد المشرع الأردني وسائل التحريض حتى يصبح معاقباً عليه وذلك على سبيل الحصر، وهذه الوسائل هي:

1. إعطاء الفاعل نقوداً أو هدية.
2. التأثير على الفاعل بالتهديد.
3. التأثير عليه بالحيلة والخداع.
4. صرف النقود.
5. إساءة الاستعمال في حكم الوظيفة.

ومثال على التحريض " تحريض العمال من قبل المشروع المنافس على ترك العمل أو تشجيعهم على الإضراب وبث الفوضى في المحل المنافس أو إغراء عمال المتجر المنافس بالعمل لديه حتى يجذب

<sup>1</sup> فخري عبد الرزاق الحديثي وخالد حميدي الزعيبي: مرجع سابق، ص.158.

<sup>2</sup> لائحة الاتهام، راجع الملاحق.

العملاء، وقد يعمد المنافس إلى إغراء العامل من بالمتجر الآخر بالمال للوقوف على أسرار أعمال المنافسة في صناعة معينة أو تركيب معين للمواد التي تباع أو تدخل ضمن نشاط المتجر"<sup>1</sup>.

خامساً: الخفي.

الشخص المخبيء هو ليس مشاركاً أو مساهماً في الجريمة، حيث يأتي سلوكه بعد إتمام الجريمة، حيث جاءت في المادة(2/80هـ): "من كان متقاً مع الفاعل أو المتدخلين قبل ارتكاب الجريمة وساهم في إخفاء معالمها أو تخبئة أو تصريف الأشياء الحاصلة بارتكابها جميعها أو بعضها أو إخفاء أشخاص أو أكثر من اللذين اشتركوا فيها عن وجه العدالة".

يتضح من المادة أعلاه أن الإخفاء الجرمي يتم بطريقتين، إخفاء للأشياء وإخفاء للأشخاص.

1. إخفاء الأشياء.

ولكي يتم تطبيق هذه الصورة يجب أن تتوافر ثلاث عناصر وهي:

أ. كون الأشياء ناجمة عن جريمة.

أي أن الأشياء المخفية تكون مملوكة للغير، أو تم الحصول عليها عن طريق ارتكاب جناية أو جنحة، بحيث يتم الإستيلاء عليها دون وجه حق أو تم الحصول عليها عن طريق الخداع والإحتيال، أي أن الأشياء المتحصلة جراء جريمة جنائية أو جنحة. أو كون الأشياء التي تم استعمالها في الجريمة كالأدوات والأوراق المزورة وغير ذلك.

مثال: قيام أحد العاملين في المصنع بسرقة آلة معينة وقام بإخفائها، فبتالي فإن جريمة الإخفاء تترتب عن جريمة سابقة، فإن ثبت عدم حصول جريمة السرقة حسب المثال السابق فلا نكون أمام قيام الإخفاء.

ب. الإخفاء أو التصريف للغير.

والإخفاء كالعادة يتم عن طريق وضع اليد ع الشيء المملوك للغير وعدم اظهاره للغير أو لصاحب الشيء، اما بالنسبة لتصريف اشياء الغير كبيع الأموال المسروقة أو تأجيرها بشرط وجود القصد الجرمي.

ج. القصد الجرمي.

يتطلب القصد الجرمي كون الشخص المخبيء عالماً بأن الشيء الذي يخفيه ناتج عن جريمة، ولا يشترط علمه بتفاصيل هذه الجريمة. ويقنضي القصد انصراف إرادة المخبيء إلى أخفاء أشياء ناتجة عن جريمة، ولا أثر للدافع الذي دفع الشخص اخفاء الشيء حتى لو كان الباعث انساني.

<sup>1</sup> المنافسة الغير مشروعة، محاماة نت، <http://www.mohamah.net/answer/4708> ، 2016/6/17، الساعة 4:42 عصراً.

أما بالنسبة للعقوبة في جريمة إخفاء الأشياء، فقد نصت المادة(83) من قانون العقوبات الأردني على أنه: "... من أقدم وهو عالم بالأمر على إخفاء الأشياء الداخلة في ملكية الغير التي أنتزعت أو اختلست أو حصل عليها بإرتكاب جنائية أو جنحة، عوقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين وبغرامة لا تتجاوز الخمسين دينار".

## 2. إخفاء الأشخاص.

نصت المادة(80/2/هـ) على تخبئة وإخفاء الأشخاص، وبما أن المخبئ ليس مشاركاً أو مساهماً في الجريمة، إذ يأتي سلوكه بعد إتمام الجريمة، ولكن سلوكه يكون مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالجريمة، " وما يميز ما بين تخبئة(إخفاء) الأشخاص كوسيلة للتدخل الجرمي وتخبئة الأشخاص كجريمة قائمة بذاتها: فتخبئة الأشخاص كوسيلة للتدخل يميزها بأنها تنفذ لإتفاق سابق بحيث تعتبر نشاطاً سابقاً على الجريمة التي انصرف إليها التدخل، أما بالنسبة لتخبئة (إخفاء) الأشخاص كوسيلة للتدخل فيميزها أمران: أنها تفترض نشاطاً معاصراً للمشروعات الجرمية للأشقياء الذين يقدم إليهم المأوى أو المختبأ، والذين اعتادوا على ارتكاب الجرائم"<sup>1</sup>.

ومن صور إخفاء الأشخاص إخفاء المتهم الفار، حيث جاء في نص المادة(84) من قانون العقوبات الأردني بأنه: " فيما خلا الحالات المنصوص عليها في الفقرتين (هـ) و(و) من المادة(80) من أقدم على إخفاء شخص يعرف أنه أقترب جنائية أو ساعده على التواري عن وجه العدالة عوقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين".

بحيث يتضح من المادة السابقة وجود ثلاث عناصر رئيسية ألا وهي: وجود مجرم فار من وجه العدالة، إخفاء المجرم الفار أو مساعدته على التواري عن وجه العدالة، وتوافر القصد الجرمي بذلك. أ. وجود مجرم فار: اشترط المشرع ان يكون المجرم الفار هارب من وجه العدالة، بحيث لم تستطع قوات الأمن الإمساك به والذي أرتكب جنائية دون الجنحة والمخالفة وهذا يتضح في نص المادة أعلاه، بحيث أشرتط أن يكون المجرم الفار قد أرتكب جنائية.

ب. إخفاء المجرم الفار أو مساعدته على التواري: "ويتم ذلك عن طريق ابعاده عن اعين السلطات العامة لكي لا يقبض عليه، ويتم ذلك عن طريق إمداده بمأوى وسواء كان هذا المأوى خفي أو ظاهر للعيان، ومساعدته على السفر إلى الخارج والتنكر أو القيام بأي طريقة تخفي المجرم الفار عن اعين العدالة"<sup>2</sup>.

ج. القصد الجرمي: يكون القصد في هذه الجريمة على العلم بماهية الفعل الذي ارتكبه الشخص المخبأ وخطورة سلوكه والذي اشترط فيه المشرع ان تكون جنائية، ولا يشترط العلم بتفاصيل الجريمة بل يكفي علم المخبئ بفعل الشخص المخبأ والعمل على مساعدته في إخفاءه عن أعين السلطات العامة.

<sup>1</sup> محمود نجيب حسني:مرجع سابق،ص.884.

<sup>2</sup> سمير عالية: قانون العقوبات القسم العام، ج.2، ط.1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت 1993، ص. 70.

في جميع الأحوال نص المشرع على عذر يستفيد منه أقارب الجاني المخبأ وقد حددهم المشرع على سبيل الحصر، حيث جاءت المادة(2/84) على أنه: "يعفى من العقوبة أصول الجناة المخبئين وفروعهم وأزواجهم وزوجاتهم وأشقاؤهم وشقيقاتهم".

### أكثر التطبيقات على الإشتراك الجرمي ما بين العاملين:

#### أولاً: السرقة بالإشتراك.

خصص القانون اللبناني موضوع سرقة المستخدمين والصناع والعمال وتلاميذ الصناعة، حيث اعتبر هذا النوع من الجرائم مشددة، فجاءت المادة(3/406/ب) من قانون العقوبات على ما يلي: "ان يكون السارق مستخدماً أو عاملاً أو صانعاً أو تلميذاً في صناعة ويسرق من بيت أستاذه أو مخزنه أو معلمه"<sup>1</sup>.

"واشترط في ذلك ان تقع السرقة في محل العمل، ومحل العمل هو المكان الذي تتم ممارسة العمل فيه ويشمل مكتب صاحب العمل الملحق بمكان العمل وينطبق هذا التعبير على المتجر والشركة والمستشفى والمصنع..الخ"<sup>2</sup>

ولقد أحسن المشرع اللبناني عندما وضع نص خاص في قانون العقوبات يشدد الجريمة التي يرتكبها العامل؛ وذلك بسبب طبيعة العلاقة القائمة على الثقة والأمانة التي تكون ما بين العامل وصاحب العمل، فيد العامل على المنشأة وممتلكاتها يد أمانة وليست خيانة أي سرقتها وتخريبها، وبسبب وضع أموال صاحب العمل بين يدي العاملين مما يسهل عليهم أخذها فاستغلالها لهذه الثقة يوجب معاقبتهم بشدة، هذا بالنسبة للقانون اللبناني، أما بالنسبة لقانون العقوبات الأردني المطبق في فلسطين لسنة 1960 الذي لم يخصص جرائم العمال بشكل خاص بل جعلها تخضع للقواعد العامة لجريمة السرقة كما هو منصوص عليها في قانون العقوبات الأردني.

يتضح من فعل السرقة بأنه يضر بالشركات والمؤسسات والمجتمعات، "حيث أنه في عام 2003 تبين أنه نحو(78000) عامل في الولايات المتحدة قد قاموا بسرقة ما يقارب (55 مليون دولار) من أرباب

<sup>1</sup> فاروق الكيلاني: جرائم الأموال، ط.1، مؤسسة الرسالة للنشر والتوزيع، لبنان 2004، ص.188.

<sup>2</sup> فاروق الكيلاني: مرجع سابق، ص.189.

عملهم، فهذا الفعل يؤثر بشكل كبير على اقتصاد البلاد مما يؤدي إلى ارتفاع اسعار السلع في الأسواق<sup>1</sup>.

ومن التطبيقات على ذلك " قضت المحاكم بأنه يعد سارقاً العامل في شركة الفحم اذا اختلس الفحم الذي تسلمه من مخدومه لتوصيله إلى أحد العملاء، وذلك على أساس يد العارضة على الأشياء الموجودة داخل المنشأة لا يد حائزة، حيث تبقى الحيازة لمالك الشيء"<sup>2</sup>.

وكقيام عامل بمساعدة صاحب سيارة أجرة بسرقة معدات وأدوات بناء من المنشأة التي يعمل بها العامل ووضعها بصندوق السيارة العمومي دون علم صاحب العمل.

وفي مقابلة أجريتها مع مديرسالة للأفراح<sup>3</sup>، حيث قال: " ان جميع العاملين لديه يقومون بسرقة ما تبقى من الكعك والمشروبات الغازية بعد إنتهاء الحفلة، وغالباً ما يقومون ببيعها بسعر أقل للمحال التجارية".

وفي جميع الأحوال فإنه يجوز في حالة إثبات ان العامل قد قام بسرقة وإختلاس المنشأة فإنه يحق لصاحب العمل أن يقوم بفصله(العقوبة التأديبية) ولا يعتبر هذا الفصل فصلاً تعسفياً، حيث جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية على أنه: " إن قيام الشركة بفصل العامل لقيامه بجناية الإختلاس، يكون بهذه الحالة قد أخل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل، والتي توجب عليه المحافظة على أموال المؤسسة التي يعمل فيها وعلى سمعتها، لذلك فإن ما قامت به الشركة بفصلها للعامل يعتبر فصلاً مبرراً وموافقاً لأحكام القانون"<sup>4</sup>

يتضح من ذلك أن أكثر الجرائم الجماعية المرتكبة من العمال في مجتمعنا هي جريمة سرقة صاحب العمل والمؤسسة التي يعمل بها العامل، وبذلك يتوجب على المشرع تشديد عقوبة السرقة بشكل خاص كما فعل نظيره المشرع اللبناني والتي يكون العامل طرفاً فيها؛ وذلك حسب الأسباب الواردة أعلاه.

---

<sup>1</sup> In 2013, about 78,000 employees in the United States were found to have stolen a total of about about \$55 million from their employers. This data is for the field of retail alone. The shocking trend of workplace theft doesn't represent a series of victimless crimes — workplace theft hurts businesses and the communities they serve by robbing businesses of their profits, forcing them to increase the prices consumers pay to recoup the loss, <http://www.wikihow.com/Catch-Someone-Stealing-at-Work>, 30/12/2016, 3:13pm.

<sup>2</sup> سليمان عبد المنعم ومحمد زكي أبو عامر: قانون العقوبات اللبناني "القسم الخاص"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت 1996، ص.41.

<sup>3</sup> أراد التحفظ على اسمه لأسباب خاصة.

<sup>4</sup> تمييز حقوق رقم 2001/2950، صدر بتاريخ 2002/3/27، راجع الملاحق.



## ثانياً: تخريب وإتلاف الأدوات والآلات وممتلكات المنشأة.

الأصل أن يقوم العامل بالمحافظة على أدوات والآلات والعمل والأشياء المسلمة إليه، بحيث يفهم من نص المادة(33) من قانون العمل الفلسطيني: "...ولا يعتبر العامل مسؤولاً عن خلل الأدوات أو ضياعها، نتيجة أي ظرف طارئ خارج إرادته أو قوة قاهرة"، وبموجب هذا النص يكون العامل مسؤولاً إذا لحق بالآلات وأدوات المنشأة أي أضرار أو تخريب يكون هو المسؤول عن ذلك إلا إذا ثبت بأنه نتيجة قوة قاهرة أو ظرف طارئ، حيث أن الأصل مسؤولية العامل عن الخلل أو التلف الذي يصيب الأدوات، والإستثناء هو عدم مسؤوليته، " وأخذ بذلك القانون اللبناني والأردني والمصري والعراقي فجميع هذه القوانين نصت على مسؤولية العامل إذا قصر أو أهمل أو خطأ أو تعدى. وهو ما يعني أنه على من يدعي إهمال العامل أو تقصيره أو تعديه أن يثبت ذلك، وهذا الحكم يتناسب مع القواعد العامة في المسؤولية في القوانين المدنية"<sup>1</sup>.

يتضح كثرة هذا النوع من الإعتداء من قبل العمال وخصوصاً في مطالبة صاحب العمل بالأجر عند تأخره بالدفع أو بسبب تخفيض الأجر أو مطالبة العمال برفع الأجر وذلك حسب نتيجة الإستبيان، وقال أحد أصحاب العمل " أن مجموعة من العمال قاموا بأخذ قطعة أساسية من الآلة حتى لا تعمل هذه الآلة وذلك بهدف الضغط على صاحب العمل بدفع الأجر"<sup>2</sup>.

وفي مقابلة أخرى أجريتها مع صاحب عمل يملك فندقاً في مدينة بيت لحم بأن العمال لديه قامو بتهديده بإحراق الفندق وتكسير محتوياته في حال لم يتم دفع العلاوة السنوية لهم"<sup>3</sup>.

إن تخريب أدوات المصنع وإتلافها تعتبر من قبيل تخريب الأدوات الخاصة في قانون العقوبات، حيث نصت المادة(361) من قانون العقوبات المصري: " كل من خرب أو أتلف عمداً أموالاً ثابتة أو منقولة لا يملكها أو جعلها غير صالحة للإستعمال أو عطلها بأي طريقة يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز ثلاثمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين..."<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> أحمد نصره: مرجع سابق، ص.178.

<sup>2</sup> مقابلة مع السيد هاشم الديرية (مالك منشار حجر)، بيت فجار، تمت المقابلة يوم الاثنين بتاريخ 2016/10/18، الساعة 2:22 ظهراً.

<sup>3</sup> مقابلة مع السيد فادي سمور، مالك فندق الهولي لاند، بيت لحم، يوم السبت، 2016/11/12، الساعة 3:08 ظهراً.

<sup>4</sup> عبد الحكم فوده: جرائم الإتلاف واغتصاب الحيازة، مصر 1998، ص.77.

## المبحث الثاني: اركان الجريمة في إطار علاقات العمل.

تعتبر الجرائم التي يرتكبها العامل كأى جريمة يرتكبها أى شخص عادي، بحيث لم يميز قانون العقوبات الأردني جرائم العمال عن غيرها، أي انه لم يركز على شخصية مرتكب الجريمة ولا وضعه القانوني، إلا أن في بعض القوانين كالقانون الجزائري والقانون اللبناني أعتبر الجريمة التي يرتكبها العامل من الجرائم التي عقوبتها مشددة وذلك بسبب العلاقة القائمة على الثقة ما بين العامل وصاحب العمل.

وكما هو معلوم فإن لكل جريمة أركان خاصة بها وإن لكل ركن من الأركان يتميز بحالات معينة، بحيث سواء كانت هذه الأركان العامة أو الخاصة فهي تحمل نفس الأركان التي تحملها أي جريمة أخرى، ولكن الشيء البسيط المختلف بها أن هذه الجرائم يرتكبها العامل بشكل خاص، حيث أن ظروف العمل تلعب دور قوي ومهم في ارتكاب مثل هذه الجرائم، وبالتالي ما دامت الجرائم العمالية هي جرائم كأى جريمة أخرى، فإن للجريمة ثلاث أركان كما ذهب في ذلك جانب من الفقه الجنائي في تحديد أركان الجريمة وهي ركنين: الركن المادي والركن المعنوي (القصد الجرمي)، في حين يضيف جانب آخر من الفقه الركن الشرعي فتصبح للجريمة ثلاث أركان، "وحجة الرأي الذي لا يعترف بالركن الشرعي أنه ينصب على النص القانوني الخاص بالجريمة وهذا النص هو الذي يخلق الجريمة ويرسم حدودها"<sup>1</sup>.

فالركن المادي للجريمة هو عبارة عن الواقعة أو المظهر الخارجي للجريمة، ويتمثل في نشاط الفاعل والنتيجة التي حصلت والعلاقة السببية بينهما (المطلب الأول).

أما النسبة للركن المعنوي للجريمة فهو الإرادة التي يقترن بها الفعل، سواء أتخذت صورة القصد أو أتخذت صورة الخطأ (المطلب الثاني)، أما الركن الشرعي الذي دار حوله الخلاف فهو عبارة عن وجود نص قانوني يحدد الفعل ويفرض العقوبة المقررة له وهو النص على الجريمة وعقابها في القانون (المطلب الثالث).

<sup>1</sup> نظام توفيق المجالي: شرح قانون العقوبات القسم العام، الكتاب الأول، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص.85.

## المطلب الأول: الركن المادي.

حتى تتحقق الجريمة فلا بد من توافر الركن المادي، فبدونه لا يتصور قيام الجريمة، فالركن المادي هو من ماديات الجريمة أي المظهر الذي تبرز به إلى العالم الخارجي وبالتالي كقاعدة عامة لا يجوز مقام أي شخص دون قيامه بالركن المادي.

### الفرع الأول: السلوك الجرمي.

القاعدة الأساسية المنفق عليها أن الجريمة يجب أن يتوفر فيها العنصر المادي المتمثل بقيام الجاني بسلوك خارجي سواء كان هذا السلوك ايجابياً ام سلبياً (الإمتناع عن أداء واجب). وبناء على ذلك فإن القانون لا يعاقب على مجرد النية الآثمة ( الداخلية ) والتي لم تصدر للعالم الخارجي. أولاً: الفعل الإيجابي.

الفعل الإيجابي هو " القيام بفعل ينهى القانون عن القيام به، ويتمثل في حركة عضوية إرادية صادرة عن الجاني"<sup>1</sup>، فالفعل الايجابي هو الفعل الذي يصدر عن العامل، فإذا قام العامل-الجاني- بالإعتداء على صاحب العمل بالضرب فالسلوك الذي يرتكبه العامل الجاني واستخدامه للفعل بطريقة ايجابية وذلك عن طريق إستخدام أعضاء جسده لإيذاء صاحب العمل. وإذا أراد تخريب ممتلكات المنشأة والإعتداء عليها فإنه في هذه الحالة يستعمل يده.

" وحتى يعتبر الشخص شريكاً في الجريمة، يجب أن يصدر عنه نشاط ويساهم به في الجريمة التي يرتكبها الفاعل"، حيث حصر المشرع نفسه النشاط الإجرامي في الاشتراك وذلك في المادة(40) من قانون العقوبات، بحيث يقع الإشتراك بأحد الأفعال الثلاثة وهي: التحريض، والإتفاق، والمساعدة، حيث أستقر قضاء محكمة النقض على أنه:" وإن كان من المقرر قانوناً أن الأفعال المكونة للإشتراك يجب أن تكون سابقة على إقتراف الجريمة أو معاصرة لها، إذ أن المادة(40) من قانون العقوبات تشترط لتحقيق الإشتراك بطريق التحريض والإتفاق أن تقع الجريمة بناء عليهما، ولقيام الإشتراك بطريق المساعدة أن تنصب المساعدة على الأعمال المجهزة أو المسهلة أو المتممة لإرتكاب الجريمة"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> كامل السعيد: مرجع سابق، ص.204.

<sup>2</sup> محمد محمد مصباح القاضي: قانون العقوبات القسم العام النظرية العامة في الجريمة، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، ص 538.

بحيث يتضح من قرار محكمة النقض بالنسبة للإشتراك اللاحق على ارتكاب الجريمة فلا عقاب عليه بهذا الوصف ما لم يكن هناك إتفاق لاحق، كما في حالة تخليص الجاني من الشرطة بعد الإمساك به.

أما في حالة قيام العامل بتحقيق وقدح ودم صاحب العمل وإفشاءه لأسرار العمل، فإن العامل هنا استعمل لسانه ليتلفظ بأقوال وعبارات مشينة وذلك خلافاً لأحكام المواد (188-196 عقوبات أردني) " كأن يقول الجاني للمجني عليه وجهاً لوجه بأنه مهمل أو عديم الخلق أو شرير أو مفسد أو حيوان أو إبن حيوان"<sup>1</sup>، ويتضح من ذلك أن الركن المادي لجريمة إفشاء الأسرار يتمثل في السلوك الإجرامي في هذه الجريمة بإفشاء سر من أمن عليه بحكم مهنته إلى الغير وذلك بإستخدام لسانه في أغلب الحالات.

ويعتبر مصطلح الإفشاء عموماً عن أي سلوك يتم به إعلام الغير شيئاً كان مستوراً أو مجهولاً مثلاً سر أو معلومات، كما يعبر عن نشر أو إذاعة للسر، ويتحقق الإفشاء ولو كان متعلقاً بجزء من السر فحسب، كما يتحقق ولو كان غير علني، فيكفي لوقوعه أن يفضي الأمين بالسر إلى زوجته يعتبر فعله إفشاء ولو طلب منها أن تكتمه ... .

" ويتحقق الإفشاء بكل فعل من أفعال البوح، كما يتحقق بالإبلاغ والتسليم، ويتحقق الإفشاء في وقت الذي يسمح فيه أمين السر للغير بمعرفة الشيء الذي كان موضوعاً للسر المهني، فالسر ينتهك من اللحظة التي يتخلى فيها أمين السر عنه إلى الغير"<sup>2</sup>. حيث ان جريمة إفشاء الاسرار تقوم بمجرد صدور السلوك الإجرامي وبقطع النظر عن حصول الضرر فعلاً أم لا.

فوسيلة الإفشاء في الغالب تكون شفاهة ويتم ذلك من خلال التحدث، بحيث يقوم العامل بنقل المعلومة السرية عن طريق الحوار أو المناقشة أو حتى لو كان الغرض منها علمياً كإلقاء محاضرة، وتعتبر هذه الوسيلة من أكثر وسائل الإفشاء المنتشرة، مثل ان يقوم العامل الذي يعمل لدى مصنع حلويات بإفشاء طريقة عمل صاحب العمل في صنع الحلويات بطريقة مميزة .

<sup>1</sup> محمد أحمد المشهداني: شرح قانون العقوبات القسم الخاص في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، ط.1، الدار العلمية الدولية للنشر ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2001، ص.131.

<sup>2</sup> هشام ليوسفي: الحماية الجنائية للسر المهني، ط.1، دار الوليد للنشر والتوزيع ، القاهرة 2015 ، ص.103 .

وهناك طرق أخرى من طرق الإفشاء (الإفشاء بالكتابة) ويتم ذلك عن طريق النشر والاعلان في الكتب أو المقالات، مثل موظف البنك الذي يقوم بتقديم تقرير للغير عن موقف المالي لأحد عملاء البنك<sup>1</sup>.

وقد يتم الإفشاء أيضاً باستعمال الوسائل الحديثة، ويتم ذلك عن طريق نقل المعلومات باستخدام الوسائل الحديثة ومنها شبكة الإنترنت، مثل الكتابة في موقع على الإنترنت أو عبر رسالة إلكترونية من خلال البريد الإلكتروني، أو من خلال الدردشة عبر مواقع التواصل الاجتماعي مثل الفيسبوك وتويتر، أو من خلال الهاتف المحمول (الجوال) أو عن طريق القنوات الفضائية<sup>2</sup>.

إلا أنه يلاحظ أيضاً أن التحقير ممكن أن يكون كتابة وليس شفاهة، كأن يكتب الجاني رسالة مغلقة تشمل (عبارات التحقير) ويرسلها إلى المجني عليه.

ثانياً: السلوك السلبي.

لا يقتصر نشاط الجاني على قيامه بفعل ايجابي لتحقيق نتيجته الجرمية فمن الممكن أن يسلك الجاني سلوكاً سلبياً وذلك لتحقيق النتيجة الجرمية المرادة، وذلك بإمتناعه عن القيام بعمل يكون مجبراً على تنفيذه، فالإمتناع أو السلوك السلبي هو: "إحجام شخص عن إتيان فعل إيجابي معين يوجب القانون القيام به رعاية للحقوق التي يحميها بشرط أن يكون باستطاعة الممتنع القيام به"<sup>3</sup>.

يتضح من التعريف السابق ان السلوك السلبي هو امتناع شخص عن القيام بأمر معين أوجب القانون القيام به، ففي حالة عدم قيامه بهذا السلوك يترتب عليه المسؤولية الجنائية مثل عدم تنفيذ العامل البنود المتفق عليها ضمن عقد العمل، كأن تكون وظيفة العامل هي الإنقاذ داخل برك للسباحة وشاهد شخص يغرق ورفض إنقاذه ففي هذه الحالة يترتب على العامل مسؤولية جنائية، أو رفض العامل العودة إلى العمل في حال تم الاتفاق في المفاوضات الجماعية على فك الاضراب مقابل شروط معينة.

وبالتأكيد يجب أن تكون الإرادة هي مصدر هذا السلوك السلبي، "فمن المتعين أن تسيطر الإرادة على الإمتناع في كل مراحلها بأن تتجه إليه في جميع هذه المراحل.

<sup>1</sup> سامان عبد الله عزيز: المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء الأسرار المهنية والوظيفية (دراسة مقارنة)، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية 2015، ص. 137.

<sup>2</sup> سامان عبد الله عزيز: المرجع السابق، ص. 139.

<sup>3</sup> محمد صبحي نجم: قانون العقوبات القسم العام (النظرية العامة للجريمة)، ط. 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2008، ص. 210.

وفي تعبير آخر فإنه إذا كان القانون ينتظر من الممتنع القيام بفعل إيجابي معين فهو في الغالب يتطلبه من خلال فترة معينة، هي الفترة الملائمة لكي يصون الفعل الإيجابي الحق الذي يحميه القانون، كما تقتضي الصفة الإرادية ألا ينسب الإمتناع إلى المجرم إلا خلال الوقت الذي أتجهت فيه إرادته إلى الإحجام، فإذا أنعدم الإتجاه الإرادي بعد ذلك لإصابته بإغماء أو تعرضه لإكراه مادي حال بينه وبين القيام بفعل إيجابي، فلا ينسب إليه الإمتناع خلال فترة الإغماء أو الإكراه<sup>1</sup>.

ففي مثالنا السابق في حال كون إمتناع العامل عن عملية الإنقاذ لسبب خارج عن إرادته ففي هذه الحالة لا يتوفر السلوك السلبي والتي تبنى على أساسه المسؤولية الجنائية.

### الفرع الثاني: النتيجة الجرمية.

" النتيجة الجرمية: هو ما ينجم عن النشاط أو الفعل الذي صدر عن الشخص إذا كانت الجريمة من جرائم الارتكاب أي من الجرائم التي تقع بفعل إيجابي أو هي ما ينجم عن احجامه أو امتناعه إذا كانت الجريمة من جرائم الامتناع أو الترك"<sup>2</sup>.

فالنتيجة الفعلية والواقعية لجريمة إفشاء الأسرار هي إعتداء على حق الإنسان في كرامته والحق والمصلحة التي شملها وفرضها قانون العقوبات، بحيث يستوي الاعتداء على مصلحة مشروعة تكون محل حماية قانونية، هذا بالنسبة لجريمة إفشاء الأسرار.

أما في جرائم الذم والقدح والتحقير فإن النتيجة الجرمية هو خدش كرامة صاحب العمل، أما بالنسبة لجريمة ضرب صاحب العمل فإن النتيجة الجرمية هو اىذاء جسد صاحب العمل الذي كان سليماً قبل ضربه من قبل العامل.

والنتيجة الجرمية من السلوك السلبي هو وفاة الغريق بسبب العامل(المنقذ) الذي سلك سلوك الامتناع عن القيام بواجبه القانوني." فالنتيجة من الناحية القانونية هو الاعتداء على حق يحميه القانون"<sup>3</sup>.

ويجب التفرقة ما بين جرائم الخطر وجرائم الضرر، فالنتيجة الجرمية تختلف من نوع لآخر، " فجرائم الخطر تصبح نتيجة السلوك الإجرامي عدواناً محتملاً على الحق أي تهديداً لهذا الحق بالخطر،

<sup>1</sup> محمود نجيب حسني: شرح قانون العقوبات اللبناني، المجلد الأول، ط.3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.1998، ص.379-380.

<sup>2</sup> عبد الرحمن توفيق أحمد: محاضرات في الأحكام العامة لقانون العقوبات، مكتبة الدكتور عبد الرحمن توفيق، عمان. 2000، ص.135.

<sup>3</sup> كامل السعيد: المرجع السابق، ص.211.

والخطر هو مجموعة الآثار المادية وينشأ به حدوث إعتداء ينال الحق<sup>1</sup>، ومن الأمثلة على جرائم الخطر والتي يدخل من ضمنها جرائم الإمتناع مثل ترك المنقذ بركة السباحة قصداً.

" وجرائم الخطر تفترض على هذا النحو نتيجة جرمية في مدلولها القانوني، إذ رأى الشارع الإعتداء المحتمل على الحق إعتداء فعلياً حالاً على مصلحة للمجتمع جديرة بالحماية"<sup>2</sup>.

أما بالنسبة لجرائم الضرر " فهي تفترض سلوكاً إجرامياً ترتبت عليه آثار يتمثل فيها العدوان الفعلي الحال على الحق الذي يحميه القانون"<sup>3</sup>، كجريمة تحقير صاحب العمل بحيث يتحقق الإعتداء على كرامة صاحب العمل..الخ.

ونلخص من ذلك أن تحقق النتيجة هو شرط ضروري لقيام الركن المادي ففي حال لم تتحقق النتيجة في الجرائم العمدية فالمسؤولية تقتصر على الشرع فقط، أما بالنسبة للجرائم الغير عمدية فلا قيام لها ما لم تتحقق نتيجتها، إذ لا شروع في الجرائم الغير عمدية.

#### الفرع الثالث: العلاقة السببية ما بين السلوك والنتيجة الجرمية.

العنصر الثالث من عناصر الركن المادي للجريمة هو وجود العلاقة السببية ما بين النشاط الجرمي والنتيجة التي وقعت. وبدون توفر العلاقة السببية هذه لا يمكن تقرير مسؤولية المشتكى عليه عن الجرم المسند إليه، وفي ذلك تقول محكمة التمييز أنه " إذا لم توجد رابطة سببية بين فعل المشتكى عليه وبين الأذى الذي أصيب به المشتكى، فيحكم بعدم مسؤولية المشتكى عليه عن جريمة إلحاق الأذى بالمشتكى"<sup>4</sup>، إلا في حالة الشرع كأن يقوم شخص بإطلاق النار على شخص آخر وأخطأه فتكون المسؤولية هنا في حدود الشرع فقط.

فهنا يتم النظر إلى العلاقة السببية يكون حسب طبيعتها من الناحية الموضوعية المادية، وليس من الناحية المعنوية، فليس للسببية أي علاقة بالركن المعنوي لأنها أحد عناصر الركن المادي المكونة للجريمة.

<sup>1</sup> محمد صبحي نجم: المرجع السابق، ص.212.

<sup>2</sup> محمود نجيب حسني: المرجع السابق، ص.386.

<sup>3</sup> محمد صبحي نجم: المرجع السابق، ص.212.

<sup>4</sup> تمييز جزاء 67/25 مجموعة المبادئ ، ج.1 ، ص. 416، عبد الرحمن توفيق أحمد، محاضرات في الأحكام العامة لقانون العقوبات، المرجع السابق، ص.143.

"العلاقة السببية بين الفعل المجرم والنتيجة الضارة، تعني قيام رابطة مادية بين السلوك المحظور والنتيجة المترتبة عليه، وليس فيما يفكر به الإنسان وبنوياً"<sup>1</sup>، كقيام شخص بضرب رجل كبير في السن مما أدى إلى وفاته، ففي هذه الحالة لا يعتد بنية الجاني وهي الضرب بل يتم النظر إلى النتيجة الجرمية التي أحدثها سلوك الجاني بحيث كان عليه أن يتوقع ان هذا الفعل (الضرب) قد يسبب الموت لرجل كبير في السن.

" كما أن الرابطة السببية التي ترتب المسؤولية الجنائية هي التي تثبت على وجه اليقين وليس لمجرد الإحتمال"<sup>2</sup>.

" إلا أن هناك إختلاف بالآراء حول تحديد العلاقة بين الفعل والنتيجة، وكان إختلاف هذه الآراء يدور حول البحث عما إذا كانت العلاقة تقوم بين الفعل والنتيجة لمجرد كون الفعل عاملاً من العوامل التي أدت إلى النتيجة، أم يتعين أن تكون للفعل أهمية خاصة تميزه عن العوامل التي أدت إلى النتيجة"<sup>3</sup>.

حيث أن هذه المسألة أثارت العديد من النقاشات بحيث تم استخلاص آراء فقهية في ثلاث نظريات وهي: نظرية السببية المباشرة، ونظرية تعادل الأسباب، ونظرية السببية الملائمة أو الكافية. ولكن أي من هذه النظريات أخذ بها قانون العقوبات الأردني المطبق في فلسطين لسنة 1960؟  
أولاً: نظرية السببية المباشرة.

" ظهرت هذه النظرية في إنجلترا على يد الفقيه الإنجليزي (Francis Bacon) ومقتضاها أنه عند تعدد العوامل التي ساهمت في إحداث النتيجة، وينبغي أن نتجاهل الأسباب البعيدة في علاقتها المباشرة والفورية بالنتيجة، بحيث تتوقف المسؤولية الجنائية للفاعل على وجود فعله ما بين الأسباب التي لعبت دوراً مباشراً وفورياً في إحداث النتيجة، بحيث يكون الجاني مسؤولاً عن النتيجة التي حدثت إذا كان فعله الإجرامي هو السبب ذو الكفاية والفاعلية في احداثها، أما بالنسبة لسائر العوامل التي ساهمت وساعدت في حدوث الفعل تعتبر ظروفها لا أسباباً لأن فعل الجاني كان كافياً بذاته لإحداث النتيجة، وعلى هذا الأساس لا تتوافر العلاقة السببية بين خطأ السائق الذي ترك أبواب

<sup>1</sup> محمد علي السالم عياد الحلبي وأكرم طراد الفايز: شرح قانون العقوبات القسم العام، ط.1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2008، ص.143.

<sup>2</sup> تمييز جزاء رقم 77/87 لسنة 1977، ص849، من كتاب شرح قانون العقوبات القسم العام، محمد علي السالم عياد الحلبي و أكرم طراد الفايز، المرجع السابق، ص.143.

<sup>3</sup> محمد صبحي نجم: المرجع السابق، ص.215.



سيارته مفتوحة في الطريق وبين الحادث الذي ارتكبه شخص سرق السيارة ثم ارتكب أثناء قيادته لها حادثة قتل خطأ<sup>1</sup>.

ثانياً: نظرية تعادل الأسباب.

" أسس هذه النظرية العالم الألماني "فون بوري" ومقتضاها أنه إذا تقرر هذه النظرية المساواة بين جميع العوامل التي ساهمت في إحداث النتيجة ويقتضي في ذلك القول أن العلاقة السببية تقوم بين فعل الجاني والنتيجة إذا ثبت أن هذا الفعل ساهم في إحداث النتيجة بالرغم من أن العوامل الأخرى التي ساهمت في إحداث النتيجة تفوقه أهمية، ويعني ذلك أن السبب وفقاً لهذه النظرية هو كل عامل لولاه ما حدثت النتيجة، وتؤدي هذه النظرية إلى القول بقيام العلاقة السببية ما بين الفعل والنتيجة إذا ساهمت في فعل الجاني عوامل طبيعية أو ضعف صحي أو مرض سابق، ومثال على ذلك أعطى شخص آخر سماً فأصابته أعراض التسمم ونقل إلى المستشفى لإنقاذه وأعطاه الطبيب المعالج حقنة سببت له حساسية قضت عليه، ويسأل الجاني أيضاً إذا أصابه شخص آخر بجراح نقل المصاب على اثرها للمستشفى للعلاج فاشتعلت النيران في المستشفى لسبب مجهول فمات المصاب محترقاً<sup>2</sup>.

لقد أخذ المشرع الأردني بنظرية تعادل الأسباب، حيث يرى المشرع الأردني أن الفعل الجرمي يعد سبباً للنتيجة الجرمية التي وقعت كونه قد ساهم بنصيب ما في إحداثها ولو كانت العوامل الأخرى التي اجتمعت مع فعل الجاني قد ساهمت في إحداث النتيجة بنصيب أكبر وأهم، وبناء على ذلك فقد نصت المادة(345) من قانون العقوبات الأردني على ما يلي: " إذا كان الموت والإيذاء المرتكبان عن قصد نتيجة أسباب متقدمة جهلها الفاعل وكانت مستقلة عن فعله، أو لإنضمام سبب منفصل عن فعله تماماً عوقب كما يأتي:

1. بالأشغال الشاقة مدة لا تقل عن عشر سنوات إذا كان فعله يستلزم عقوبة الإعدام أو الأشغال الشاقة المؤبدة.

2. بتخفيض أية عقوبة مؤقتة أخرى حتى نصفها إذا كان فعله يستلزم عقوبة غير الإعدام أو الأشغال الشاقة المؤبدة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد زكي أبو عامر: قانون العقوبات القسم العام، الدار الجامعية، بيروت.1991، ص. 82-83.

<sup>2</sup> محمد صبحي نجم: المرجع السابق، ص. 216-217.

<sup>3</sup> قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960 وجميع تعديلاته وصولاً إلى القانون المعدل رقم(49) لسنة 2007، ص.151.

حيث يلاحظ من نص المادة أعلاه أن المشرع قد نص على تخفيف العقوبة على الجاني الذي كان يجهل العوامل الأخرى كمرض المجني عليه، بعكس الجاني الذي يتحمل كامل المسؤولية في حال كان عالماً بتلك العوامل.

ولقد قرر المشرع الأردني بأنه يكفي لاكتمال الجرم أن توجد بين سلوك الجاني والوفاة صلة السبب بالمسبب وإن كانت حالة الشخص الحاصلة عليه أعمال العنف أستعجلت الوفاة بالنظر إلى المرض، وهذا تطبيق لقاعدة أن العوامل السابقة مثل إعتلال الصحة وعيوب البدن ولو كانت كافية بذاتها لإحداث الوفاة لا تقطع الرابطة السببية ما دام ان فعل الجاني قد ترتب عليها حدوثها في زمان ومكان مغاير ومختلف وسواء أعلم بها الجاني أو لم يعلم<sup>1+2</sup>

ثالثاً: نظرية السببية الملائمة أو الكافية.

جاءت هذه النظرية وسطى بين النظريتين السابقتين، حيث أنه لا يكفي لاعتبار سلوك الجاني سبباً في النتيجة أن يكون قد ساهم بنصيب معين حسب ما ذهبت إليه نظرية تعادل الأسباب، وإنما يلزم فضلاً عن ذلك أن يكون هذا السلوك مما يؤدي إلى نتيجة وفقاً للمجرى العادي للأمر، " أما إذا كانت هذه العوامل شاذة غير مألوفة وفقاً للمجرى العادي للأمر فإن العلاقة السببية بين سلوك الجاني والنتيجة تنقطع، ومن ثم لا يسأل الجاني عن النتيجة التي حدثت<sup>3</sup>

ومن العوامل المألوفة والمتوقعة ضعف المجني عليه لكبير سنه أو لمرض مزمن يعاني منه، أو عدم إمكان الاتصال برجال الإسعاف لنقله بالسرعة اللازمة، أو نقص بعض الأدوية اللازمة للإسعاف المجني عليه.. الخ.

ومن العوامل الشاذة الغير المألوفة والتي تقطع العلاقة السببية بين سلوك الجاني والنتيجة إندلاع حريق في المستشفى، أو إنقلاب سيارة الإسعاف التي تحمل المصاب، " أو خطأ الطبيب في علاج المجني عليه خطأً جسيماً وتعهد المجني عليه عدم معالجة نفسه بقصد الإساءة إلى مركز المتهم<sup>4</sup>.. الخ.

<sup>1</sup> حيث جاء قرار محكمة التمييز الأردنية جزاء رقم(76/87) على أنه: إذا كانت وفاة المجني عليه لم تنشأ عن الضرب وحده وإنما عن إنضمام سبب منفصل عن هذا الفعل وسابق له وهو الحالة المرضية التي كان المجني عليه يعاني منها والتي يجهلها المتهم، فإنه يتوجب على المحكمة أن تطبق بحقه حكم المادة 345 من قانون العقوبات. من كتاب الدكتور محمد صبحي نجم: قانون العقوبات القسم العام، مرجع سابق، ص.223.

<sup>2</sup> محمد صبحي نجم: المرجع السابق، ص.222-223.

<sup>3</sup> منتديات ستار تايمز، أرشيف الشؤون القانونية، <http://www.startimes.com/?t=21084467>، 2016/9/15، 2:20 ظهرأ.

<sup>4</sup> محمد صبحي نجم: مرجع سابق، ص. 220.

وعليه يكون سلوك الجاني سبباً ملائماً كلما كانت النتيجة متوقعة من قبل الجاني وطبقاً للمألوف وللمجرى العادي للأمر.

### المطلب الثاني: الركن المعنوي ( القصد الجرمي).

ليست الجريمة عبارة عن كيان مادي فقط بل يتبعها كيان نفسي. وإذا تكون الركن المادي للجريمة من النشاط والنتيجة الجرمية والعلاقة السببية بينهما، فإن الركن المعنوي يتمثل بالأصول النفسية لماديات الجريمة والسيطرة عليها؛ لأن العنصر المادي يجب أن يصدر من شخص يسأل ويتحمل المسؤولية، ففي القصد الجنائي يعلم الجاني بكافة عناصر السلوك الذي يقوم به وتسيطر الإرادة سيطرة شاملة على ماديات الجريمة، ففي القصد يعلم الجاني بكافة ماديات الجريمة ويريدها. في حين لا يتوافر في الخطأ إلا العلم ببعض هذه العناصر واتجاه الإرادة لها، فلا ينسب إليه علمه بكافة عناصره سوى أنه يستطيع أن يتوقعها أو في حده الأقصى توقعها وأنه بإمكانه إجتنابها ووقوع الجريمة يكون محل توقع الجاني وإرادته بها في حالة القول بقيام القصد، ولا يكون كذلك في حالة الخطأ.

" فالركن المعنوي للجريمة يفترض وجود علاقة نفسية بين مرتكب الفعل غير المشروع وعمله ونتيجته الضارة، والتي تكون ناتجة عن نيته الآثمة وإرادته واختياره الحر في اقرار الجريمة، فهو يعلم أن العمل الذي يقوم به غير مشروع وإن إرادته اتجهت إلى تنفيذه ويعلم أن القانون يجرم هذا العمل ويعاقب عليه"<sup>1</sup>.

حيث ورد تعريف القصد الجرمي في المادة(63) من قانون العقوبات، وعبر عنه المشرع بمصطلح النية، فجاء في المادة المذكورة بأن: " النية هي إرادة ارتكاب الجريمة على ما عرفها القانون"<sup>2</sup>. ثم أضاف إليها المشرع الأردني في المادة(64) من ذات القانون والتي جاء فيها: " تعد الجريمة مقصودة وإن تجاوزت النتيجة الجرمية الناشئة عن الفعل قصد الفاعل إذا كان توقع حصولها فقبل بالمخاطرة"، ويفهم بما جاء من نص المادة(63) يصدق في المقام الأول على القصد المباشر أما بالنسبة للمادة(64) من قانون العقوبات فتحدد عناصر الإجمالي.

<sup>1</sup> محمد علي السالم عياد الحلبي و أكرم طراد الفايز : شرح قانون العقوبات الفلسطيني " القسم العام"، مكتبة دار الفكر، القدس 2002، ص.185-186.

<sup>2</sup> المادة(63)، قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960.

وبناء على ذلك عرفها الدكتور نظام توفيق المجالي بأنه: " العلم بعناصر الجريمة وإرادة متجهة إلى تحقيق هذه العناصر أو إلى قبولها"<sup>1</sup>.

يتضح من هذا التعريف وجود عنصر العلم بكافة عناصر الجريمة مع اتجاه إرادة الجاني لتحقيقها أي قبول الجاني والترحيب بالنتيجة الجرمية.

وعرفه الأستاذ محمد صبحي نجم على أنه: " هو التغير الذي يحدث كأثر للسلوك الإجرامي الذي قام به الجاني"<sup>2</sup>.

والقصد الجرمي هو إتجاه إرادة الفاعل إلى ارتكاب فعل يعتبر اعتداء على حق يحميه القانون، ويكون الهدف من إحداث فعل الإعتداء هو إحداث نتيجته الجرمية".

ويتضح من التعاريف السابقة أن جوهر وأساس القصد الجرمي وعنصره الأساسي هو الإرادة المتجهة إلى تحقيق الواقعة أو الفعل الجرمي، غير أن هذه الإرادة لا تكون إلا في حالة تفكير الجاني بإرتكاب الجريمة أي علمه المسبق بنتيجتها والترحيب بها، فإن العلم يعد على نحو ما عنصراً جديداً يضاف إلى الإرادة في بناء القصد الجرمي، وبالنتيجة فإن القصد الجنائي يترتب عليه عنصران أساسيان متلازمان مع بعضهما البعض ففي حالة عدم وجود أحد هذه العناصر فلا نكون أمام قصد جنائي<sup>3</sup>.

#### الفرع الأول: العلم بعناصر الفعل الجرمي.

بحيث يحيط علم الجاني بكل الوقائع التي يترتب على توافرها قيام الجريمة، فإذا كان جاهلاً بالوقائع المادية للجريمة أو وقع غلط في عنصر من عناصرها الواقعية والجوهرية، فإن ذلك يمنع من توافر القصد الجرمي لديه، وبالتالي لا يسأل عن فعله، فالجهل هنا يعتبر جوهرياً فبتالي ينتفي القصد الجرمي.

وعليه فإن الوقائع التي يلزم الجاني إحاطة العلم بها العلم بالعناصر القانونية للجريمة بحيث لكل جريمة لها أركانها الخاصة التي يتعين أن يحاط علم الجاني بها جميعاً، فيلزم أن ينصرف علم الجاني إلى العناصر التي يتألف منها الركن المادي للجريمة وذلك بأن يحيط علمه بالواقعة المكونة لنشاطه

<sup>1</sup> نظام توفيق المجالي: المرجع السابق، ص.411.

<sup>2</sup> محمد صبحي نجم: المرجع السابق، ص 211.

<sup>3</sup> نصت المادة(67) من قانون العقوبات الأردني لسنة 1960 المطبق في الضفة الغربية على تعريف الباعث بأنه: " العلة التي تحمل الفاعل على الفعل، أو الغاية القصوى التي يتوخاها". وذهب جانب من الفقهاء في تعريف الباعث: " هو الشعور الباطني والانفعال النفساني الذي يدفع الشخص إلى إقتراف الجريمة".مجلة العدالة والقانون، اعداد المركز الفلسطيني لاستقلال المحاماة والقضاء "مساواة"، عدد (28)، رام الله 2016.

الإجرامي وأن يتوقع حدوث النتيجة الإجرامية التي تترتب كأثر مباشر لسلوكه ثم توقع العلاقة السببية بين النشاط والجريمة"<sup>1</sup>، ومثال على عنصر العلم في جريمة التحقير "هو أن يكون الجاني عالماً بمعنى الألفاظ والكلمات التي يوجهها إلى المجني عليه بأي وسيلة كانت وأن يعلم أن هذه تؤدي إلى خدش شرفه وسمعته"<sup>2</sup>، فضلاً عن علمه بموضوع الجريمة والمقصود بموضوع الجريمة هو محل الحق المعتدى عليه أي الحق الذي يحميه القانون والذي يترتب عليه العقاب والذي ينصب عليه فعل الجاني، ففي جريمة القتل فإن الجاني يعلم بأنه يطلق النار على شخص حي، أما في حالة اطلاق شخص النار إتجاه حيوان باعتقاده أنه حيوان ثم اتضح بعد ذلك أنه انسان ففي هذه الحالة يقع الخطأ، فيتم مساءلته عن الخطأ وليس عن فعل مقصود.

وأيضاً يلزم على الجاني العلم بماهية الفعل أو الإمتناع عن الفعل وخطورته، " يجب على الجاني أثناء ارتكابه للفعل المجرم أن يعلم بأن نشاطه الجرمي يمثل خطراً على الحق المعتدى عليه، فإن انتفى علمه بذلك انتفى القصد لديه"<sup>3</sup>، مثل أن تحقير العامل صاحب العمل أمام العمال الآخرين يعتبر ذلك إهانة لكرامته ولشعوره، ففي هذه الحالة يتوفر الركن المفترض وهو الضرر لذلك في هذه الحالة لا ينتفي القصد لديه.

#### الفرع الثاني: الإرادة الإنسانية.

يقصد بالإرادة التصميم والعزم على القيام بأمر معين، وهي تتمثل بنشاط نفسي اتجه إلى تحقيق نتيجة غير مشروعة ومخالفة للقانون وهو ما يسمى بالقصد الجنائي، والذي يتمثل في العدوان على الغير المتمثل بالحماية القانونية، وقد عرفه الأستاذ محمود نجيب حسني الإرادة بأنها: " نشاط نفسي أتجه إلى تحقيق غرض عن طريق وسيلة معينة، فالإرادة ظاهرة نفسية، وهو قوة يستعين بها الإنسان للتأثير على ما يحيط به من اشخاص وأشياء"<sup>4</sup>.

للإرادة أهمية بالغة بحيث تعتبر جوهر نظرية القصد الجنائي، ولتحقق القصد الجنائي ان يتوفر في النشاط الإجرامي المعاقب عليه إرادة السلوك وإرادة النتيجة.

<sup>1</sup> نظام توفيق المجالي: المرجع السابق، ص 414.

<sup>2</sup> محمد أحمد الشهداني: مرجع سابق، ص 131.

<sup>3</sup> نظام توفيق مجالي: مرجع السابق، ص 415.

<sup>4</sup> محمود نجيب حسني: مرجع سابق، ص 562.

أولاً: إرادة السلوك.

ويقصد بإرادة السلوك إتجاه الإرادة إليه، وتظهر في عدة مراحل " فهي لها دورها في مرحلة الإقدام على الفعل وكذلك أثناء المراحل التنفيذية المختلفة بإعتبارها قوة نفسية تدفع الحركة العضوية التي تكون السلوك الذي يهدف إلى بلوغ غرض معين، وهذه القوة هي مصدر السلوك أو سببه"<sup>1</sup>.

ثانياً: إرادة النتيجة.

حيث إنه لا بد من أن تتجه إرادة الفاعل لتحقيق النتيجة التي يهدف إليها، أما في حالة تحقق السلوك دون النتيجة فلا نكون أمام قصد جنائي، فالحال هذه نكون أمام شروع في هذه الجريمة؛ وذلك لعدم تحقق النتيجة المرجوة من الفعل الجرمي.

مثال: ففي جريمة السرقة بحيث يقوم العامل على سبيل المثال باستخدام كامل نشاطه الجرمي لتحقيق النتيجة المرجوة من فعله وهو إمتلاك وحياسة الشيء ملك الغير دون وجه حق.

### المطلب الثالث: الركن الشرعي للجرائم.

الأصل أن لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص صريح في القانون، وهذا ما يسمى بمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات في قانون العقوبات، ومعناه أن القاضي لا يملك خلق جريمة جديدة أو عقوبة جديدة لجريمة قائمة، وإنما يلزم لخلق شيء من ذلك التشريع ذاته، وبناء على ذلك يتوجب على قاضي الموضوع الإلتزام بنص قانون العقوبات المطبق.

والواقع أن هذا المبدأ في حصره لمصادر التجريم والعقاب في نصوص القانون يعد ضماناً أساسية لحماية الفرد في مواجهة الإستبداد وهو معنى حرصت عليه معظم التشريعات منذ ظهوره في العهد الأعظم(عهد بريطانيا)<sup>2</sup>، حيث حرصت كافة الدساتير والقوانين كالقانون الأساسي الفلسطيني في المادة(15) على ما يلي: "العقوبة شخصية، وتمنع العقوبات الجماعية، ولا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني، ولا توقع العقوبة إلا بحكم قضائي، ولا عقاب إلا على الأفعال اللاحقة لنفاذ القانون"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد محمد مصباح القاضي: قانون العقوبات"القسم العام"، ط.1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت 2014، ص.401.

<sup>2</sup> محمد زكي أبو عامر: المرجع السابق، ص.24.

<sup>3</sup> المادة(15)، القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2003.

ونص الدستور اللبناني في المادة الثامنة منه: " لا يمكن أن تقع فجأة على عاتق شخص لمجرد ارتكابه لفعل ما إلا إذا كان القانون قد أذره قبل اقتترافه للفعل بالنص على إعتبار أن هذا الفعل يشكل جريمة تخالف القانون"<sup>1</sup>.

ولقيام هذا الركن وجود نص مكتوب من نصوص التجريم والمعاقبة وإنتفاء سبب من أسباب التبرير أو الإباحة:

أولاً: وجود نص من نصوص التجريم والمعاقبة.

لقد أستقر النظام القانوني على قاعدة ثابتة في تمييز السلوك الإنساني المحظور والمجرم وقرر قاعدة قانونية مهمة تجعل التجريم الفعل والمعاقبة عليه بموجب نص القانون، فالقاعدة القانونية المكتوبة هي التي تجرم الفعل المحظور وتفرض عليه العقوبة المناسبة، إستناداً لما جاء في مبدأ الشرعية" بأن لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص القانون".

علماً بأن السلطة المختصة في إصدار القوانين هي سلطة التشريع في الدولة، والتي تفيد بموجبها السلطتين القضائية والتنفيذية، ولذلك فلا جزاء على فعل إلا بنص القانون على تجريمه، ولا يجوز توقيع اي جزاء ما لم ينص القانون على ذلك .

وحتى يتم تطبيق مبدأ الشرعية يجب أولاً أن نبين تعريف الجريمة في قانون العقوبات حيث عرفها الدكتور محمد صبحي نجم على أنها: " هي كل فعل غير مشروع إيجابي أو سلبى صادر عن إرادة حرة يقرر القانون لمرتكبه عقوبة أو تدبيراً إحترازياً"<sup>2</sup>.

ويتضح من هذا التعريف ان الجريمة هي فعل غير مشروع، فلا قيام للجريمة إذا كان الفعل مشروعاً، أما إذا ثبت عدم المشروعية، فإن الجريمة تقوم إن توافرت كافة أركانها الأخرى، وذلك بالرجوع الى اساس مبدأ الشرعية ألا وهو قانون العقوبات.

ويشترط أيضاً أن يكون هذا الفعل صادر عن إرادة حرة دون وجود اي مانع من موانع المسؤولية الجزائية.

أما بالنسبة للعقوبة فيجب أن تكون العقوبة محددة في قانون العقوبات، وتعرف العقوبة على أنها الإيلام المقصود لذاته نتيجة فعل غير المشروع المرتكب .

<sup>1</sup> المادة(8)، الدستور اللبناني الصادر في أيار سنة 1926 مع جميع تعديلاته.

<sup>2</sup> محمد صبحي: المرجع السابق، ص.112.

والركن الشرعي أو القانوني للجريمة هو وجود النص القانوني الذي يحدد الفعل الذي جرى تجريبه ويبين العقوبة المقررة لهذا الفعل.

وتنقسم الجرائم على أساس القانون الذي ينص عليها وتتنوع حسبما دونت فيه إلى:

1. الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات.

2. الجرائم المنصوص عليها في القوانين الخاصة أو الملحقة.

أولاً: الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات.

لا يكون الفعل أو الإمتناع عن القيام بفعل معين جريمة إلا إذا نص قانون العقوبات على ذلك مع فرض العقوبة المقررة للفعل أو الإمتناع، وكما تم ذكره سابقاً سواء اكان هذا الفعل ايجابياً أو سلبياً. وهذا هو التطبيق العملي لقاعدة لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص. فقانون العقوبات يتضمن القسم العام والذي يشمل على القواعد النظرية المجردة، والأحكام العامة والتي يشترك فيها جميع الجرائم والعقوبات، فهي تحدد مفهوم الجريمة وتبين عناصرها وأركانها مع بيان شروط المسؤولية الجنائية، وتعيين الظروف والأعذار المخففة والمشددة، والبحث عن أسباب التبرير وموانع المسؤولية، فهي أحكام تطبق على كافة الجرائم بشكل عام ومنها جرائم العمال.

أما بالنسبة للقسم الخاص فهو يتضمن جرائم وعقوبات خاصة ومعينة وتنقسم إلى قسمين:

1. الجرائم الواقعة على الأشخاص: كجرائم القتل والخطف وهتك العرض والإغتصاب والضرب والجرح وجرائم التحقير والقدح والذم والجرائم الواقعة على الحرية وجرائم التسول والمقامرة والجرائم التي تمس الزواج والأديان، فقانون العقوبات نص على هذه الجرائم بشكل صريح وواضح لأهميتها وخطورتها على المجتمع والأفراد.

2. الجرائم الواقعة على الأموال: وهذه الجرائم أيضاً وردت في القسم الخاص من قانون العقوبات، حيث تضمنت نصوصه الجرائم الواقعة على المال، بحيث قامت بتحديدتها وبيان عناصرها الخاصة وأركانها وعقوبتها المناسبة، ومن هذه الجرائم السرقة والإحتيال وخيانة الأمانة وسلب مال الغير والغش والمضاربات غير المشروعة.. الخ.



ثانياً: الجرائم المنصوص عليها في القوانين الخاصة والملحقة.

بما أن قانون العقوبات لا يمكن أن يتضمن جميع النصوص الجنائية فقد عمد المشرع إلى إصدار تشريعات خاصة من أجل تنظيم الأمور الإدارية والمدنية والعسكرية والإقتصادية، حيث تم تخصيصها لأهميتها وإختلاف مواضيعها عن قانون العقوبات،" ومن هذه القوانين الخاصة ما يلي:

أ. القوانين التي تتعلق بفاعل الجريمة، وهي قانون الأحداث وقانون العقوبات العسكري.

ب. القوانين التي تتعلق بالفعل المرتكب: قانون الأسلحة النارية والذخائر وقانون المرور وقانون الطوارئ وقانون مكافحة المخدرات وقانون الجمارك.

ج. القوانين التي تعاقب مرتكبي الجرائم: القانون المدني والقانون التجاري وقانون الخدمة المدنية وقانون الأحوال الشخصية<sup>1</sup>.

ولقد لجأت العديد من الدول لوضع هذه القوانين لتنظيم أمورها ولضمان إحترام مصالحها ومصالح المجتمع الجوهرية ولحماية الأمن والإستقرار في البلاد. بالإضافة إلى اللوائح والأنظمة المنظمة لها.

" ان قانونية التشريع والجزاء هي من أهم الضمانات التي تحيط بحريات الناس وحقوقهم وتمنع من التعدي عليها بالإضافة إلى أن مبدأ الشرعية يضع حداً فاصلاً يبين فيه الأفعال المشروعة والمباحة والأفعال غير المشروعة المحظور عليه سلوكها"<sup>2</sup>.

بحيث يوضح ذلك لأفراد المجتمع الأفعال المحظورة معروفة للناس تصبح وأيضاً العقوبة التي تناسب الأفعال المرتكبة، حيث يعتبر مبدأ الشرعية من أهم الضمانات التي تكفل الموازنة بين الحقوق والحريات الفردية وحق الدولة في العقاب، وتقيد سلطة القاضي وتمنعه من التعسف من إستعمال حقه وتجاوز صلاحياته.

ثانياً: انتفاء سبب من أسباب التبرير والإباحة.

لا يقوم الركن القانوني للجريمة إلا إذا كانت مدونة في نصوص قانون العقوبات العام أو نصوص القوانين الخاصة تجريباً وعقاباً، مقرونة بانتفاء قيام سبب من أسباب التبرير أو الإباحة .

ويتحقق صفة التبرير والإباحة في فكرتين أساسيتين فكرة تجرد الفعل من صفة العدوان وذلك إذا ثبت ان الفعل الذي كان في الأصل فيه إعتداء على حق لم يعد منتجاً لهذا الإعتداء في ظروف معينة،

<sup>1</sup> محمد علي السالم عياد الحلبي: مرجع سابق، ص112.

<sup>2</sup> محمد علي السالم عياد الحلبي: المرجع السابق، ص128.

كالحق في سلامة الجسد بحيث اعتبر القانون جريمة القتل من الجنايات ذات العقوبة المشددة إلا في بعض الحالات أجاز القانون المساس بالجسد وذلك لأغراض وأهداف مشروعة كقيام الطبيب بممارسة أعمال الجراحة مثل قيام الطبيب بقتل الجنين بهدف إنقاذ حياة الأم بسبب خطورته على صحتها.

أما بالنسبة للفكرة الثانية وهي فكرة رجحان الحق أو المصلحة بحيث يكون الإعتداء على حق ولكنه في الوقت نفسه يصون حقاً أجدر بالرعاية كما في حالة الدفاع الشرعي، فالأصل جريمة القتل يعاقب عليها القانون بالاشغال الشاقة إلا أنه في بعض الحالات قد ينطبق عليها العذر المحل وهو القتل بهدف الدفاع عن النفس مع توافر شروطه، ومثال آخر كما في حالة إخفاء الأصول والفروع والأخوات والأصهار قريبتهم عن وجه العدالة.

وبما أن قانون العقوبات الأردني قد حصر أسباب التبرير على النحو التالي:

1. ممارسة الحق: مثل ضرب الأب ابنه بهدف تأديبيه.
2. الدفاع الشرعي: " وهي استعمال القوة اللازمة لمواجهة خطر إعتداء حال غير محق ولا مثار يهدد بضرر يصيب حقاً يحميه القانون إذ لم يكن بإستطاعة المعتدى عليه التخلص من هذا الإعتداء أو الخطر إلا بالقتل أو الجرح أو الفعل المؤثر"<sup>1</sup>.
3. أداء واجب: مثل استعمال الشرطة للعنف بهدف فك المظاهرات.
4. إجازة القانون: أعمال العنف التي تقع أثناء الألعاب الرياضية إذا راعى فيها قواعد اللعب.
5. رضاء المجني عليه: مثل جرائم الذم والقدح التحقير وجريمة إفشاء الأسرار.

وفي نهاية هذا الفصل يتبين ان الجرائم العمالية بشقيها الفردية والجماعية تحتوي على نفس اركان الجريمة التي يرتكبها اي شخص اخر ولكن يتميز بكونها ان هذا النوع من الجرائم يرتكبها شخص العامل وليس الشخص العادي، وكان يتوجب على المشرع ان يخصص هذا النوع من الجرائم وذلك لاهميتها وانتشارها الكبير في مجتمعنا الفلسطيني.

<sup>1</sup> محمد صبحي نجم: المرجع السابق، ص.154.

## الفصل الثاني: مكافحة الجرائم العمالية في ظل علاقات العمل.

تعتبر جرائم العمال ظاهرة خطيرة في حال إنتشرت في مجتمعنا الفلسطيني وخاصة أن أغلبية شعبنا الفلسطيني من فئة العمال، وبالتالي يجب المحاولة جاهدين على القضاء على هذه الحالة حتى لا يختل الوضع الإقتصادي والإجتماعي والنظام العام.

ولكل ما ذكر حتى يبقى التوازن في العلاقة ما بين العامل وصاحب العمل يتوجب محاسبة العمال الذين يرتكبون الجرائم والمخالفات وذلك بعد إثبات مسؤوليتهم بإرتكابهم للجرائم، وإيقاع العقوبة الرادعة بحقهم والتي تتناسب مع الفعل الجرمي.

وهذا الفصل يتضمن المسؤولية الجزائية في جرائم العمال(المبحث الأول)، والجزاء المترتب على هذه الجرائم(المبحث الثاني).

### المبحث الأول: المسؤولية الجزائية في جرائم العمال.

من المعلوم أن كل قاعدة قانونية تتكون من شقين شق الفرض وشق الجزاء، فشق الفرض يبين فيه المشرع ما ينهى عنه أو ما يؤمر به، أما بالنسبة للشق الثاني فهو الأثر المترتب على الإخلال بذلك الإلتزام وهو الجزاء، فطالما كانت المسؤولية مبنية على أساس كل فعل أو ترك فعل يؤاخذ عليه الشخص، أي أن تكون القاعدة القانونية الجنائية منتهكة فالمسؤولية تكون جنائية، حيث أن القاعدة المنتهكة قاعدة جنائية والتي تتميز بالحكم والجزاء الذي ينزله القانون بالمسؤول عن الجريمة، وبناء على ذلك فإن تعريف المسؤولية الجنائية هو: "الإلتزام بتحمل العقوبة التي يقررها القانون لمن يخالف أحكامه بإرتكاب جريمة مما نص عليه"<sup>1</sup>، بحيث يتضح من هذا التعريف أن القاعدة المنشئة للمسؤولية هي الجريمة والأثر المترتب على ذلك هو تحمل العقوبة المقررة في القانون.

وتختلف المسؤولية الجزائية عن المسؤولية المدنية، في أن المسؤولية المدنية تقرر حتى ولو كان الشخص فاقداً للأهلية وذلك تحت باب المسؤولية التقصيرية في القانون المدني، "وذلك أن العمل الغير مشروع أو فعل الإضرار هو مناط المسؤولية المدنية في الفقه الإسلامي والقانون المدني الأردني، ذو

<sup>1</sup> محمد حماد الهيتي: الخطأ المفترض في المسؤولية الجنائية، ط.1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2005، ص.9.

طبيعة موضوعية بحتة، فهو لا يستند إلى عنصر شخصي كامن في إرادة الفاعل وفي مستوى إدراكه وتمييزه، لذلك لا يشترط أن يتوافر لدى الفاعل قصد الإضرار، كما لا يشترط أن يكون مرتكب الفعل الضار مميزاً مدركاً لأفعاله ونتائجها<sup>1</sup>.

ويتضح من ذلك أن المسؤولية المدنية قد اشتملت على الشخص المميز والشخص الغير مميز، أي إنها اتخذت الطابع الموضوعي دون الطابع الشخصي على عكس المسؤولية الجنائية. " وجاء أيضاً في المادة(19) والمادة(20) من مجلة الأحكام العدلية بأن "لا ضرر ولا ضرار، والضرر يزال"<sup>2</sup>، كما جاء في القانون المدني الأردني في الموضوع المسؤولية على أنه: " كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو كان غير مميز بضمان الضرر"<sup>3</sup> ونص أيضاً على أنه: " إذا أتلّف صبي مميز أو غير مميز أو من في حكمهما مال غيره لزمه الضمان في ماله"<sup>4</sup>.

إلا إننا نجد أن قانون العمل الفلسطيني لم يتحدث عن المسؤولية الجنائية للعامل كما تحدث عن المسؤولية الجنائية لصاحب العمل، حيث كان في ذهن المشرع حماية الحقوق العمالية في مواجهة صاحب العمل بإعتباره الجانب الأقوى في العلاقة العمالية داخل إطار العمل، وهذا يعتبر إخلال بتوازن هذه العلاقة ما بين العامل وصاحب العمل، حيث يتوجب على المشرع إقامة التوازن ما بين العامل وصاحب العمل بإعتبارهم أطراف في علاقة قانونية واحدة وهو(عقد العمل)، وبناء على ذلك يتم الرجوع للقواعد العامة للبحث عن المسؤولية الجنائية للعامل، حيث أقتصر قانون العمل على المسؤولية التأديبية دون الجزائية.

### المطلب الأول: قيام المسؤولية الجزائية.

تعد المسؤولية الجزائية من أهم القواعد الاساسية في قانون العقوبات باعتبارها نظرية متكاملة، فالمسؤولية هي عبارة عن التزام الشخص بتحمل العقوبة التي يقرها القانون لمن يخالف أحكامه بارتكاب جريمة منصوص عليها في قانون العقوبات. وحتى يتم الزام الشخص بالمسؤولية وإيقاع العقوبة الرادعة والمناسبة بحقه يشترط أن يكون الشخص كامل الأهلية؛ وذلك بهدف قدرته على تحمل العقوبة.

<sup>1</sup> عدنان ابراهيم السرحان و نوري حمد خاطر: مرجع سابق،ص.366.

<sup>2</sup> مجلة الأحكام العدلية العثمانية لسنة 1876.

<sup>3</sup> القانون المدني الأردني لسنة 1976، المادة (256).

<sup>4</sup> القانون المدني الأردني لسنة 1976، المادة (278).

وفي جميع الأحوال فالمسؤولية لا تتحقق إلا مع وجود حرية الإختيار، وتوافر الإدراك والتمييز، وهي شخصية لا تقع إلا على شخص مرتكب الجريمة ولا يشاركه في حمل عبئها أحد غيره، حيث جاء نص قانون العقوبات على أنه: " لا يحكم على أحد بعقوبة ما لم يكن قد أقدم على الفعل عن وعي وإرادة"<sup>1</sup>.

ويتمحور قيام المسؤولية الجزائية حول فكرتين أساسيتين هما اسس المسؤولية الجزائية(الفرع الأول) واركان المسؤولية الجزائية(الفرع الثاني):

#### الفرع الأول: اسس المسؤولية الجزائية.

وللمسؤولية اسس تقوم عليه ولا بد من تحديدها وذلك لأهميتها عند رسم السياسة الجزائية، فالمسؤولية الجنائية هي التزام قانوني بتحمل التبعة أو الإلتزام فهي تدل على التزام شخصي بتحمل الشخص عواقب فعله الذي أخل بقاعدة ما، فاساس القاعدة ان الجريمة شخصية لقوله سبحانه وتعالى: " ولا تزر وازرة وزر اخرى"<sup>2</sup>، ولذلك فالعقوبة لا توقع إلا على مرتكب الفعل الجرمي.

ويتمحور اساس المسؤولية الجزائية حول فكرتين اساسيتين هما حرية الإدراك والتمييز وحرية الإختيار: أولاً: حرية الإدراك والتمييز .

من شرطي تحمل المسؤولية الجنائية في قانون العقوبات الأردني هو الإدراك و لتمييز(القدرة الجنائية) ويقصد معناه " قدرة الإنسان على فهم ماهية أفعاله وتقدير نتائجها وخطورتها على المصالح الإجتماعية باحتمال إصابتها بضرر، وهذه القدرة على الفهم تنصرف إلى الفعل من حيث عناصره وخصائصه وكل ما يتعلق بكيانه وآثاره من حيث ما تنطوي عليه من خطورة وما تنذر به من إعتداء على المصلحة المحمية أو الحق الذي يحميه القانون، ويجدر التنبيه إلى ان الفهم لا يشمل فهم تكليف الفعل من وجهة نظر قانون العقوبات ذلك لأن المقرر في القوانين الجزائية عدم الإعتداد بالجهل بالقانون، مالم يكن ذلك الجهل راجعاً لأسباب تبرره وقد نص عليها المشرع صراحة"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة(74) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

<sup>2</sup> سورة فاطر، الآية(18).

<sup>3</sup> محمد حماد الهيتي: مرجع سابق، ص.18.

بحيث لا يصدر الوعي إلا من شخص مميز، إذ لا وعي لدى المجنون أو من يقل عمره عن السابعة، كما أنه من الممكن أن يكون المميز غير واعي، فهو شخص مميز إلا أنه في حالة السكر لا يكون كذلك.

" يتضح ان حالة الوعي والإدراك هو المقدرة على فهم ماهية الفعل وطبيعته والآثار المترتبة عليه، وأن هذه المقدرة تنصرف إلى ماديات الفعل من حيث كيانه وعناصره وخصائصه كذلك إلى آثاره، ولا تنصرف المقدرة على فهم التكيف القانوني للفعل حتى لو ثبت أنه لم يكن أن يعلم أو استطاعة الفاعل العلم بهذا التكيف"<sup>1</sup>.

ومثال على ذلك العلم بقانون العقوبات، فالعلم به شيء مفترض ومتوقع ولا يستطيع الفاعل الإنكار بعدم معرفة أحكامه، حيث نصت المادة(85) من قانون العقوبات الأردني: " لا يعتبر جهل القانون عذراً لمن ارتكب أي جرم"، حيث أن النص جاء مطلقاً فالمطلق يجري على إطلاقه وهو من النظام العام.

ويختلف الإدراك عن الإرادة، فالإرادة توجيه الذهن إلى تحقيق عمل معين. وقد تكون هذه الإرادة واعية أو غير واعية. وتظهر التفرقة بين الإدراك والإرادة في حالة الشخص المجنون، بحيث يرتكب الأفعال دون أي إدراك، ولا يستطيع التمييز ما بين إذا كان الفعل مشروع أم لا، ولكن نتجه إرادته للفعل دون إدراكه.

ثانياً: حرية الإختيار.

ويقصد بحرية الإختيار قدرة الإنسان بتوجيه نفسه لارتكابه عمل معين أو الإمتناع عن إرتكابه. فبتالي يملك الإنسان حرية التقدير في أعماله المختلفة، وهذا يستلزم بالضرورة أن يكون مدركاً لأفعاله مميزاً لها، حيث أنه في حالة ارتكب الإنسان جريمة معينة فإنها تكون راجعة لمحض إرادته واختياره، حيث كان بإمكانه عدم ارتكابها،" ان عنصر الإدراك وحرية الإختيار سماها بعض فقهاء القانون بالمذهب التقليدي أو النظامية التقليدية، بحيث يرى أصحاب هذا المذهب ان المسؤولية الجنائية تقوم على المسؤولية الأدبية أي الخطيئة، ولا تقوم المسؤولية إلا بتوافر عنصرَي الإدراك والاختيار"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> كامل السعيد: مرجع سابق، ص.528.

<sup>2</sup> سلطان عبد القادر الشاوي و محمد عبد الله الوريكات: المبادئ العامة في قانون العقوبات، ط.1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2011، ص.263-264.

وحرية الإختيار لا تقتصر على حرية الإنسان المادية بل تشمل أيضاً الحرية الأدبية بعدم وجود المؤثرات التي تعمل في إرادته كما في حالة الإكراه، فلو أكره شخصاً على القيام بجريمة ما فلا مسؤولية عليه؛ لأنه لم يكن مختاراً لذلك.

كما أن حرية الإنسان في الإختيار ليست مطلقة بل مقيدة بعدة عوامل مختلفة محيطة بالشخص والتي لا دخل له في وجودها مثل قيود الزمان والمكان والضغوطات الإجتماعية والإقتصادية ومؤثرات أخرى لا يمكن السيطرة عليها، " وأمام كل ذلك فإن المشرع لم يضع معيار محدد تقاس على أساس حرية الإرادة في الاختيار لذلك وضع المشرع المسؤولية المفترضة في الإنسان البالغ العاقل"<sup>1</sup>.

" فهناك ترابط ما بين الإدراك وحرية الإختيار، بحيث من لا يمتلك الإختيار لا يمتلك الإدراك لا يقوى على التمييز ما بين الصواب والخطأ، وبالتالي لا يقوى على توجيه إرادته"<sup>2</sup>.

وحتى تقع المسؤولية الجنائية فإنه يجب إثباتها بكافة طرق الإثبات، نص قانون الإجراءات الجزائية في فصل البيئات المادة(206) على: " تقام البيئة في الدعاوى الجزائية بجميع طرق الإثبات، إلا إذا نص القانون على طريقة معينة للإثبات"، " والقاعدة أنه لا يجوز إدانة شخص بجريمة إلا إذا ثبت عناصرها بأدلة تؤدي إليها"<sup>3</sup>.

وفي جميع الأحوال فإن اجتماع شرطي المسؤولية الجزائية أمر جوهري، وإن تخلف أي منهما لسبب عارض أو خاص به فلا نكون أمام مسؤولية جزائية من أساسها، وحيث أن المسؤول جزائياً في جرائم العمال هو الإنسان فقط وذلك حسب نص المادة (1/74) من قانون العقوبات الأردني بحيث اشترط للمعاقبة أن يكون لدى فاعل الجريمة الوعي والإرادة.

<sup>1</sup> محمد حماد الهيتي: مرجع سابق، ص.20.

<sup>2</sup> محمد حماد الهيتي: مرجع سابق، ص.20.

<sup>3</sup> سليمان عيد المنعم و عوض محمد عوض: النظرية العامة للقانون الجزائي اللبناني، ط.1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت 1996، ص. 327.

## الفرع الثاني: اركان المسؤولية الجزائية.

تقوم المسؤولية الجنائية على ركنين اساسيين هما الخطأ والأهلية.

أولاً: الخطأ.

هو اتيان الشخص بفعل مجرم قانوناً ومعاقب عليه سواء كان قاصداً بذلك ام لا، وحتى تقوم المسؤولية الجزائية عن عمد يجب على الفاعل العلم بكافة العناصر التي يتطلبها القانون لتكوين الجريمة وهذه العناصر هي:

1. موضوع الحق المعتدى عليه.

وهو الحق الذي يحميه القانون عن طريق نص عقوبات على ارتكاب افعال معينة على موضوع هذا الحق المعتدى عليه، ففي جريمة القتل يجب ان يعلم الجاني بانه يوجه فعله المجرم قانوناً على انسان حي أو على انسان وليس جماد، وعليه فالطبيب الذي يشرح جسم انسان معتقداً انه ميت بينما هو حي فيؤدي والحال هذه الى وفاته، فالقصد الجنائي لا يتوفر لديه، وإن كان يعتبر مسؤولاً عن جريمة غير قصدية.

2. العلم بخطورة الفعل على المصلحة المحمية قانوناً(موضوع الحق المعتدى عليه).

يجب على الجاني ان يعلم بأن الفعل الذي قام به يشكل خطراً على المصلحة المحمية بالقانون، فلو ان شخصا ما ارتكب فعل واعتقد ان هذا الفعل مباح او لا يشكل خطورة ثم من شأن هذا الفعل إحداث اعتداء، وبالتالي والحال هذه ينتفي العلم بالوقائع التي تقتزن بالفعل وتحدد خطورته، مثال: كأن يقوم شخص يعمل مزارع في مزرعة ما وقام برش المزروعات بمبيد حشري لقتل الحشرات غير مدرك لخطورتها على من يتناول الثمار، فإن المزارع لم يتوفر لديه القصد الجنائي إلا انه يسأل عن جريمة غير عمدية.

3. العلم بمكان وزمان الجريمة.

الأصل العام انه اذا ارتكبت الجريمة من الجاني يعاقب عليها في كل زمان ومكان، لكن يمكن ان يشترط القانون في بعض الجرائم ان تكون أماكن محددة حتى يتم المعاقبة عليها مثل جريمة التجمهر الغير مشروع وذلك حسب نص المادة(164) من قانون العقوبات الأردني لسنة 1960.

كما يمكن ان يشترط القانون ان ترتكب هذه الجرائم في زمان معين حتى تقوم المسؤولية الجزائية.



" توقع النتيجة: بمعنى اتجاه إرادة الجاني لتحقيق هدف معين كأحد عناصر الركن المادي للجريمة، فإذا كانت الجريمة قتلاً يتعين أن يتوقع الجاني وفاة إنسان بمعناها المجرد، و لا أهمية بعد ذلك لأن يكون الإنسان معيناً بذاته أو جنسه أو حالته الاجتماعية، لأن هذه الأوصاف تخرج عن المدلول القانوني"<sup>1</sup>.

ثانياً: الأهلية.

لا تقوم المسؤولية على شخص لا قدرة له على الإدراك وفهم ما يقوم به من تصرفات، كالقاصر الغير مميز والمجنون، كما لا تقوم المسؤولية الجنائية على من أكرهته قوة غالبية لم يكن له مقوماتها، وافتقده حرية اختياره كما في حالة الاكراه والضرورة، فالقانون لا يحمل الاشخاص نتيجة تصرفاتهم إلا إذا كانوا قادرين على فهمها وتمييزها وان يتوافر لديهم الوعي والادراك بخصوص ذلك.

### المطلب الثاني: موانع المسؤولية الجزائية.

نص المشرع الأردني على موانع المسؤولية الجزائية في الفصل الثاني من قانون العقوبات رقم(16) لسنة 1960 المواد(85-93) تحت عنوان موانع العقاب.

أما بالنسبة لقانون العقوبات اللبناني، حيث نص الشارع على موانع المسؤولية الجزائية في القسم الثاني من الباب الرابع من المادة(223-236+240)<sup>2</sup>.

عرف الدكتور حامد الفهداوي موانع المسؤولية الجنائية على أنها: " هي الأسباب الشخصية التي تعترض الفاعل بالذات فتصيب إرادته وتعيبها بالإكراه، أو تعدمها كالجنون، أو تنقصها كالصغر"<sup>3</sup>.

أو يمكن تعريفها هو عدم قدرة الشخص على التمييز والإدراك لدخول عارض يؤثر على الإرادة.

وبهذا يمكن حصر موانع المسؤولية الجنائية بالحالات التي تسبب فقد الإدراك أو الإرادة أو كلاهما، وهذه الحالات هي:

أولاً: القوة القاهرة والإكراه.

<sup>1</sup> محاضرات في المسؤولية الجنائية، <http://www.droit-alaftal.net/t1798-topic> ، تمت الزيارة بتاريخ 2017/5/1، الساعة 11:22 مساءً.

<sup>2</sup> قانون العقوبات اللبناني رقم(340) لسنة1943، - <http://www.madcour.com/LawsDocuments/LDOC-1> ، 7:27 مساءً، 2016/11/7.

<sup>3</sup> حامد جاسم حمادي الفهداوي: موانع المسؤولية الجنائية في الشريعة والقانون، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، ص.55.

ثانياً: حالة الضرورة.

ثالثاً: حالة صغر السن.

رابعاً: فقد الإدراك والإرادة بسبب الجنون أو العاهات العقلية الأخرى، أو بسبب السكر والمخدرات.

الفرع الأول: موانع سببها إنعدام الإختيار.

لقد أشار قانون العقوبات الأردني في الفصل الثاني حالات انتفاء المسؤولية وفي المسؤولية الناقصة ما بين المواد(88-90)، وتحت هذا البند يضمن الحالات التالية وهي: الإكراه المعنوي والقوة القاهرة وحالة الضرورة.

أولاً: الأكره والقوة القاهرة.

جاءت المادة(88) من قانون العقوبات الأردني على أنه: " لا عقاب على من أقدم على ارتكاب جرم مكرهاً تحت طائلة التهديد وكان يتوقع حين ارتكابه ذلك الجرم ضمن دائرة المعقول الموت العاجل، أو أي ضرر بليغ يؤدي إلى تشويهه أو تعطيل أي عضو من أعضائه بصورة مستديمة... كما يشترط أن لا يكون فاعل الجريمة قد عرض نفسه لهذا الإكراه بمحض إرادته أو لم يستطع إلى دفعه سبيلاً"<sup>1</sup>.

يتضح من نص المادة أعلاه بأن الشخص الذي يرتكب جريمة تحت طائلة التهديد ولم يعرض نفسه لهذا الإكراه فيعتبر ذلك مانع من موانع العقاب.

وأيضاً جاءت المادة (227) من قانون العقوبات اللبناني المطبق على أنه: " لا عقاب على من أكرهته قوة مادية أو معنوية لم يستطع إلى دفعها سبيلاً"<sup>2</sup>.

لم يتفق فقهاء القانون الجنائي على تعريف محدد للإكراه سواء كان هذا الإكراه مادياً أو معنوياً، حيث عرفه القانون المدني العراقي على أنه: "الإكراه هو إجبار شخص بغير حق على أن يعمل عملاً دون رضاه"<sup>3</sup>، أو يمكنني تعريفه بأنه القوة الخارجية التي تشل إرادة الإنسان بشكل كامل من ان يتصرف وفق إرادته وبالشكل الذي يريده.

<sup>1</sup> قانون العقوبات الاردني رقم(16) لسنة 1960.

<sup>2</sup> قانون العقوبات اللبناني رقم(340) لسنة 1943، -<http://www.madcour.com/LawsDocuments/LDOC-1> . [634454580357137050.pdf](http://www.madcour.com/LawsDocuments/LDOC-1)

<sup>3</sup> حامد جاسم الفهداوي: مرجع سابق، ص.67.

ويختلف الإكراه المادي عن المعنوي بأنه هو الإكراه الذي تستخدم فيه قوة مادية تمارس على الفاعل مباشرة، فتشل إرادته، وتفقد حريته إختياره، ولا يستطيع مقاومتها، فيقوم بالجريمة مدفوعاً بها أي بسبب الإكراه<sup>1</sup>.

ويوجد نوعان من الإكراه وهما: الإكراه الملجئ (التام) وهو ما كان بالتهديد بالقتل أو الضرب المبرح مما يخاف منه تلف النفس، والإكراه الغير ملجئ (الناقص) وهو التهديد بالحبس أو القيد أو الضرب الغير متلف للنفس ، بحيث يصيب الشخص بألم يسير أي بسيط .

" ويظهر أثر التفرقة بين الإكراه الملجئ والإكراه الغير الملجئ في أن الإكراه الملجئ معتبر في التصرفات القولية أو الفعلية، أما الإكراه الغير الملجئ فمعتبر فقط في التصرفات القولية، ولا عبره له في التصرفات الفعلية"<sup>2</sup>.

ولقد ركز قانون العقوبات الأردني على الإكراه المعنوي في نص المادة(88)، بحيث عرفه الفقه على انه: " ضغط شخص على إرادة آخر لحمله على توجيهها إلى سلوك إجرامي"<sup>3</sup>.

وللإكراه المعنوي صورتان: " صورة تفترض إستعمال العنف للتأثير على الإرادة مثل حبس شخص أو تهديده أو ضربه بإستمرار وذلك حتى يقبل بإرتكاب الجريمة، أما الصورة الثانية فتتجرد من العنف ويقتصر على الإكراه على مجرد التهديد مثل تهديد شخص بقتل ابنه إن لم يرتكب الجريمة"<sup>4</sup>.

في حين أرى سواء كان الإكراه مادياً أو معنوياً فإنه ينفي حرية الإختيار لدى الجاني لأن الشخص المكره الذي يتمتع بكامل قواه العقلية دخل عليه عيب من عيوب الرضا قد أصابه وهو الإكراه الذي يؤثر على إرادة الشخص الجاني مما يؤدي إلى القول بإنقضاء المسؤولية الجنائية للشخص المكره.

ويتوجب على المشرع الأردني أن يقوم بتعديل نص المادة أعلاه، بحيث يفضل عدم التخصيص يتوجب عليه أن أخذ موضوع الإكراه بشكل عام فسواء كان الإكراه مادي او معنوي فهو بالنتيجة يؤثر على إرادة الشخص وبالتالي تفقد المسؤولية الجنائية أحد أركانها مما يؤدي إلى عدم معاقبة الشخص

<sup>1</sup> الإكراه كمانع من موانع المسؤولية، منتدى الدكتور شيماء عطاالله،

<sup>2</sup> من القانون المدني الأردني في المادة(1/263) : " يضاف الفعل الى الفاعل لا الامر ما لم يكن مجبراً على ان الاجبار المعتبر في

التصرفات الفعلية هو الاكراه الملجئ وحده " .

<sup>3</sup> كامل السعيد: مرجع سابق،ص.553.

<sup>4</sup> محمود نجيب حسني: المرجع السابق، ص. 705.

المكره، لأنها تعتبر مانع من موانع العقاب كما جاء في قانون العقوبات اللبناني بحيث جمع ما بين الإكراه المادي والإكراه المعنوي وذلك في نص المادة(227).

وللإكراه المعنوي عدة شروط، حيث حدد الشارع الأردني شروط الإكراه المعنوي، فبينت المادة(88): "لا عقاب على من أقدم على ارتكاب جرم مكرهاً تحت طائلة التهديد وكان يتوقع حين ارتكابه ذلك الجرم ضمن دائرة المعقول الموت العاجل، أو أي ضرر بليغ يؤدي إلى تشويه أو تعطيل أي عضو من أعضائه بصورة مستديمة فيما لو أمتنع عن ارتكاب الجرم المكره على اقترافه وتستثنى من ذلك جرائم القتل، كما يشترط أن لا يكون فاعل الجريمة قد عرض نفسه لهذا الإكراه بمحض إرادته، أو لم يستطع إلى دفعه سبباً"<sup>1</sup>.

وعلى ذلك فإن شروط الإكراه المعنوي هي:

1. أن يكون الجرم تحت طائلة التهديد منصباً بإيقاع القتل، أو ضرر بليغ أو تشويه أو تعطيل لأعضاء الجسم وان يسبب عاهة مستديمة.

كما يتضح من نص المادة أعلاه أن الشخص المكره هو الذي يتوقع حين ارتكابه لذلك الجرم ضمن دائرة المعقول الموت العاجل أو أي أذى آخر، " فالمعيار هنا هو المعيار المختلط أساسه هو تقدير الشخص الخاضع للإكراه الجزائي فيما إذا كان سيترتب على الإكراه الموت أو الأذى البليغ لأي شخص آخر"<sup>2</sup>، وفي جميع الأحوال فإن محكمة الموضوع هي التي تقدر ضمن دائرة المعقول.

2. أن يستتج من شرط التهديد الإعتداء بالقتل أو الأذى البليغ وأن يكون هذا الخطر جسيماً.

3. أن يكون التهديد حالاً ومحدقاً أي بإنزال الضرر حالاً ولايستطيع دفعه بأي وسيلة ممكنة سوى ارتكابه للجريمة(أي ان يكون الإكراه جدياً)، وفي حال كون الضرر في المستقبل أو محتملاً فلا يعد إكراه معنوياً مانع من موانع المسؤولية.

4. أن لا يكون فاعل الجريمة قد عرض نفسه لهذا الإكراه بمحض إرادته، بمعنى أنه إذا تسبب فيه قصداً فهذا يعني أنه توقع حلوله وكان بوسعه أن يتدبر وسيلة التخلص منه على نحو لا يلحق أذى بالآخرين، فإن لم يتدبر وارتكب الفعل أعتبر مسؤولاً مسؤولية جنائية كاملة.

ثانياً: حالة الضرورة.

<sup>1</sup> قانون العقوبات الأردني رقم(16) لسنة 1960.

<sup>2</sup> كامل السعيد: مرجع سابق، ص.556.

نصت المادة (89) من قانون العقوبات الأردني والمادة (229) من قانون العقوبات اللبناني على أنه: "لا يعاقب الفاعل على فعل أُلجأته الضرورة إلى أن يدفع به في الحال نفسه أو غيره أو عن ملكه أو ملك غيره، خطراً جسيماً محدقاً لم يتسبب هو فيه قصداً شرط أن يكون الفعل متناسباً والخطر".

وقد عرف الفقهاء حالة الضرورة على أنها "مجموعة من الظروف التي تهدد شخصاً بالخطر وتوحي إليه بطريق الخلاص منه بارتكاب فعل جرمي معين"<sup>1</sup>، وأيضاً هي "مجموعة الظروف التي يضطر فيها الإنسان إلى ارتكاب جرم لإنقاذ نفسه غيره أو ماله والغالب في حالة الضرورة أنها ليست ثمرة عمل إنسان إنما هي وليدة قوى الطبيعة"<sup>2</sup>.

أ. الفرق بين حالة الضرورة والإكراه المعنوي.

"حيث أن الفرق الأساسي بينهما أن الخاضع للإكراه المعنوي يحدد له السلوك المطلوب منه كي يتفادى الخطر المهدد به، ولكن من يوجد في حالة الضرورة لا يحدد له ذلك، بل عليه أن يلاحظ الظروف المحيطة به ويتصور وسيلة إجتباب الخطر"<sup>3</sup>، وهناك فروقات أخرى وهي " أن حالة الضرورة تكون في الغالب من فعل الطبيعة، بينما الإكراه المعنوي لا يمكن إلا أن يصدر من فعل الإنسان، وإن جريمة المكره تهدف إلى درء ضرر يهدد المكره شخصياً، أما بالنسبة لجريمة الضرورة فقد يسعى فاعلها إلى درء ضرر لا يهدده شخصياً وإنما يهدد الغير"<sup>4</sup>.

ب. الشروط المتعلقة بالخطر: فيشترط أن يكون الخطر يهدد نفس الجاني أو نفس غيره أو ماله أو مال غيره، حيث ان المشرع الأردني توسع في تحديد الخطر الذي تقوم به حالة الضرورة، وسواء تعلق هذا الخطر بالنفس أو بالمال، وأن يكون الخطر جسيماً، والعلة في ذلك أن الخطر الجسيم هو الخطر الذي يؤثر على الإرادة، وأن محكمة الموضوع هي التي تقدر مدى جسامة الخطر الواقع فعلاً وذلك على أساس الشخص المتوسط أو العادي الذي يوجد في ظروف المتهم، فإن كانت الظروف تجعل من الشخص أن يقوم بارتكابه للجريمة ففي هذه الحالة تتوافر حالة الضرورة.

كما يجب أن يكون الخطر محدقاً والخطر المحدق هو الخطر الحال، تتوفر أن يكون خطر وشيك الوقوع، ويجب أن لا يكون فاعل الجريمة قد تسبب في الخطر قصداً، ويتعين عليه أن لا يتعرض

<sup>1</sup> محمود نجيب حسني: مرجع سابق، ص.708.

<sup>2</sup> حامد جاسم الفهداوي: مرجع سابق، ص.137.

<sup>3</sup> محمود نجيب حسني: مرجع سابق، ص.709.

<sup>4</sup> كامل السعيد: مرجع سابق، ص.562.

للخطر وذلك حسب نص المادة(90) من قانون العقوبات الأردني حيث نصت على أنه: " لا يعتبر في حالة الضرورة من وجب عليه قانوناً أن يتعرض للخطر".

ج. شروط فعل الضرورة.

أما بالنسبة لشروط الفعل فإنه يتم استنتاجها من القواعد العامة وهي:

1. أن لا يمكن تقادي الخطر بوسيلة أخرى، أي أنه لم يكن بإمكان المتهم إلا القيام بفعل الضرورة حتى يتقادي الخطر، وان تقدير ذلك يرجع إلى محكمة الموضوع والتي تأخذ بمعيار الرجل العادي في نفس الظروف.

ويضرب الفقه الفرنسي على ذلك مثلاً " فلو أن عاملاً أنحشرت يده اليسرى بين أجزاء آلة دائرة وصار على وشك أن تجتذب الآلة كل جسمه وتقطع أوصاله بدورانها وقام عامل آخر بقطع يد ذلك العامل في حين سارع زميل له آخر بنسف قطب الموتور المحرك للآلة، أعتبرت الجريمةتان قطع اليد وإتلاف موتور الآلة واقعتان في حالة الضرورة، على أساس أن وجود أي رجل عادي مكانهما لما تردد في أن يتصرف كما تصرف العاملان المذكوران"<sup>1</sup>.

2. التناسب ما بين الفعل والخطر، حسب نص المادة(89) من قانون العقوبات الأردني ان هذا الشرط يفهم ضمناً وحسب القواعد العامة أن يكون الفعل الذي قام به الشخص في ارتكابه للجريمة يتناسب مع الخطر الواقع فعلاً، كما في المثال السابق ففي حال قام أحد العمال بقتل زميله العامل بقصد تخلصه من الألم فهنا يعتبر العامل مسؤولاً عن الفعل الذي قام به وذلك لتجاوز الفعل الذي قام به الخطر الواقع فعلاً.

حيث أن العلة من ذلك لا يجوز للشخص أن يأتي بفعل أشد جسامة مما يكفي لدرء الخطر الواقع فعلاً، بحيث كان بمقدور العامل أن يقوم بأفعال تتناسب مع الخطر الواقع فعلاً.

إلا أن نص المادة(89) من قانون العقوبات قد اجاز اللجوء إلى القتل في حالة الضرورة على خلاف الإكراه المعنوي.

<sup>1</sup> كامل السعيد: مرجع سابق، ص.570.

تعددت الآراء بالنسبة لحالة التجاوز (أي الإخلال بشرط التناسب)، برأيي تعتبر حالة لتجاوز جريمة مقصودة تقوم على أساسها كافة المسؤولية الجزائية وتعتبر جريمة متكاملة الأركان؛ لأنها تخالف بما جاء عليه الرجل المعتاد متوسط الحرص في المجتمع.

د. أثر حالة الضرورة<sup>1</sup>.

جاء في كتاب الدكتور كامل السعيد أن المشرع الأردني قد كان صريحاً في إعتبار فعل المكره معنوياً مشكلاً للجريمة، إلا أنه لم يكن كذلك بالنسبة إلى مرتكب فعل الضرورة، ومع هذا فإننا نرى بأن حالة الضرورة لا تعتبر سبب من أسباب التبرير في المواد (59-62) من قانون العقوبات.

هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن القانون المدني أعتبر عنصر الضرورة قائماً متى توافرت شروطه دون إمكان المساءلة بالتعويض طالما كان من في حالة الضرورة ملجئاً إلى ذلك التهديد بخطر جسيم ومحدد وذلك حسب نص المادة (263) من القانون المدني الأردني، حيث أنه متى كان الشخص مهدداً بخطر جسيم محقق يلحق بالجسم أو المال تنتفي مسؤوليته وذلك بغض النظر عن مصدر التهديد بفعل الطبيعة أو الإنسان.

#### الفرع الثاني: غياب الملكات العقلية.

لقد اشار قانون العقوبات الأردني في الفصل الثالث حالات انتفاء المسؤولية والمسؤولية الناقصة ما بين المواد (93-94)، وتحت هذا البند والتي تدخل في موضوع بحثنا يضمن الحالات التالية وهي: السكر والتسمم بالمخدرات، والصغر أو القصر الجنائي.

أولاً: السكر والتسمم بالمخدرات.

نصت المادة (93) من قانون العقوبات على أنه: "لا عقاب على من يكون فاقد الشعور أو الإختيار في عمله وقت ارتكاب الفعل لغيوبة ناشئة عن الكحول أو عقاقير مخدرة أياً كان نوعها إذا أخذها من دون رضاه أو على غير علم منه بها".

<sup>1</sup> كامل السعيد: مرجع سابق، ص. 577.

ونصت المادة(235) من قانون العقوبات اللبناني على ما يلي: " يعفى من العقوبة من كان حين إقتراف الفعل بسبب طارئ أو قوة قاهرة في حالة تسمم ناتجة عن الكحول أو المخدرات أفقدته الوعي. إذا نتجت حالة التسمم عن خطأ الفاعل، كان هذا مسؤولاً عن كل جريمة غير مقصودة ارتكبها ويكون مسؤولاً عن الجريمة المقصودة إذا توقع حين أوجد نفسه في تلك الحالة لسبب خطئه امكان إقترافه أفعالاً إجرامية. وإذا وجد نفسه في تلك قصداً بغية ارتكاب الجريمة شددت عقوبته وفقاً للمادة(257)<sup>1</sup>".

من خلال هذه المواد يتبين أن الشخص المصاب في حالة غيبوبة ناشئة عن مواد كحولية ومسكرة أو أية عقاقير مخدرة أخذها دون علمه ودون إرادته، أي أن يكون هناك سبب خارج عن إرادته في تناولها وقام هذا الشخص بإرتكاب جريمة فإن في الحال هذه يعتبر فعله غير موجب للمسؤولية الجزائية، نظراً لأن ارتكابه للجريمة كان بفعل ظرف خارج عن إطار المؤلف(شاذ) ولم يكن لديه القدرة على السيطرة والتحكم بها فلا يمكن والحال هذه إيلامه أي بإيقاع العقوبة الرادعة عليه.

أما إذا وقعت الجريمة من شخص سكران وقد سُكر بإرادته فهنا والحال هذه تقوم عليه كافة أركان وشروط المسؤولية الجزائية(أي يؤخذ بعين الاعتبار على أنه شخص واع) ولا يعتبر سبب مانع من موانع العقاب؛ لأن الأصل أن يخطر في بال الشخص الذي يتناول المسكرات أو المخدرات قيامه بجريمة ما أو أن يتوقع حدوث ذلك.

ويشترط أن يؤدي تناول المسكرات والمخدرات لذهاب العقل والإرادة أي أن يفقد الشخص الإدراك تماماً، ففي حال إنتقاص هاتين الحالتين (شروط المسؤولية الجزائية) فلا مسؤولية على الشخص مرتكب الجريمة.

أما بالنسبة للشخص الذي يتناول المسكرات والمخدرات ولكن لم يؤثر في قواه العقلية أي لم يؤثر على الإدراك وحرية الإختيار، فتقوم عليه المسؤولية الجنائية التامة أو الكاملة.

يتضح من ذلك أن تناول الشخص المسكرات والمخدرات اختياراً دون إكراه أو إجبار أو دون علم، تقع على هذا الشخص المسؤولية الجنائية الكاملة، وبغض النظر إن كان فقد عقله أم لا.

ثانياً: صغر السن.

نصت المادة(94) من قانون العقوبات الأردني على أنه: " مع مراعاة ما جاء في قانون إصلاح الأحداث:

<sup>1</sup> المادة(235)، قانون العقوبات اللبناني مرسوم اشتراعي رقم 340 لسنة 1943.



1. لا يلاحق جزائياً كل من لم يتم التاسعة من عمره.

2. ويعفى من المسؤولية الجزائية كل من لم يتم الثانية عشرة من عمره، إلا إذا ثبت أنه كان في مقدوره عند ارتكابه الفعل أن يعلم أنه لا يجوز له أن يأتي ذلك الفعل".

يفهم من الفقرة الثانية من نص المادة أعلاه، أن الصغير الذي لم يتم الثانية عشرة من عمره يعفى من المسؤولية الجزائية، إلا أنه وفي نفس الوقت ورد استثناء على هذه القاعدة وهي في حال ارتكب هذا القاصر الفعل وثبت أنه يعلم بأنه لا يجوز له أن يأتي ذلك الفعل ( العلم المسبق والادراك).

عرفت مجلة الحكام العدلية الصغير الغير مميز في الماد(943): "الصغير الغير مميز هو الذي لا يفهم البيع والشراء، أي لا يعلم كون البيع سالباً للملك والشراء جالباً له لا يميز الغبن الفاحش الظاهر مثل أن يغش في العشرة بخمسة من الغبن اليسير، والطفل الذي يميز هذه المذكورات يقال به صبي مميز"<sup>1</sup>.

إلا أن مشروع القانون المدني الفلسطيني حدد سن التمييز بسبع سنوات كاملة، متماشياً مع الرأي السائد في الفقه الإسلامي، بحيث أخذ بالرأي الراجح في الفقه الحنفي وهو سن السبع سنوات، على عكس قانون العقوبات الأردني الذي اعتبر سن الملاحقة الجزائية بتسع سنوات.

وقد عرفه فقهاء القانون على أنه: " هو الولد الذي لم يبلغ سن الرشد، حيث أن قواه العقلية في طور النمو والتكامل تبعاً لنموه العصوي والجسماني"<sup>2</sup>.

وعلة إمتناع مسؤولية القاصر دون سن التاسعة هو إنتفاء الوعي لديه، بحيث تتطلب المسؤولية الجزائية الوعي والإدراك الذي يعتبر ركن مهم وأساسي حتى تتوافر المسؤولية الجزائية.

ومن الحقائق المسلم بها أن الإدراك(التمييز) لا يكون مكتملاً منذ ولادته، حيث أن الإنسان يولد ويكون عديم الإدراك، ثم ينمو تدريجياً بتقدم الإنسان في السن ويصبح إدراكه متكاملماً في مرحلة البلوغ، فالوعي يتطلب قوة ذهنية معينة تدرك ماهية الأفعال وتوقع آثارها، وهذا النوع من القوة لا تتوافر " إلا إذا نضجت في الجسم الأجزاء التي تؤدي العمليات الذهنية وتوافر قدر من الخبرة، وهذا النضوج والخبرة يفترضان بلوغ سن معينة"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة(943)، مجلة الأحكام العدلية العثمانية لسنة 1876، <http://www.moj.ps/images/majallatalhkam.pdf> ،

2016/11/11، الساعة 10:26.

<sup>2</sup> حامد جاسم الفهداوي: مرجع سابق، ص.205.

<sup>3</sup> محمود نجيب حسني: مرجع سابق، ص.677.

والعبارة من ذلك هو وقت الفعل وليس وقت المحاكمة، واعتبار الوعي قرينة قانونية لا يجوز إثبات عكسها، فلا يجوز إقامة الدليل على توافر الوعي؛ لأنها تعتبر من النظام العام.

على العلم بأن قانون العمل نظم عمل الأحداث وذلك في الباب السادس، حيث نصت المادة(93) على أنه: "يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر"<sup>1</sup>.

وحسب المادة المذكورة أعلاه يتوجب على صاحب العمل أن لا يقوم بتشغيل قاصرين وعليه التأكد من بلوغ القاصر السن القانوني أو السن الذي سمح به قانون العمل ألا وهو خامسة عشر سنة على الأقل، وإلا تعرض صاحب العمل للعقوبات الواردة في الباب العاشر من قانون العمل.

---

<sup>1</sup> المادة(93)، قانون العمل الفلسطيني والتشريعات الثانوية الصادرة بالاستناد عليه لسنة2013.

## المبحث الثاني: الجزاءات المترتبة على الجرائم العمالية.

الجزاء هو ايلام الشخص الذي قام بالفعل الغير مشروع والمخالف للقانون، ويقدر أهمية الحق ودرجة المساس به يتم تحديد جسامة العقوبة، كذلك يتحدد من خلالها مبلغ التعويض المناسب للضرر على أساس قاعدة لا ضرر ولا ضرار والضرر لا يزال بمثله، كذلك باستطاعة صاحب العمل بإيقاع العقوبات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات وكل ذلك سيتم طرحه في المطالب التالية، خضوع العامل للمسؤولية الجزائية-العقوبات الجزائية- (المطلب الأول)، والمسؤولية التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل (المطلب الثاني)، والمسؤولية المدنية-التعويض- التي تقع على العامل المخالف والمرتكب للجريمة (المطلب الثالث).

### المطلب الأول: خضوع العامل للمسؤولية الجزائية (قانون العقوبات).

يتمثل الجزاء الجنائي في هذه الدراسة الحماية الجنائية لقواعد قانون العمل، بسبب ما تقوم عليه هذه الصفة وهي حماية صاحب العمل من جرائم العمال لديه، ويمكن تعريف العقوبة الجنائية على أنها: "جزاء يوقع بإسم المجتمع تنفيذاً لحكم قضائي على من تثبت مسؤوليته عن الجريمة"<sup>1</sup>.

فالمشرع الجزائي يردع بالجزاء الجنائي ما لا يردع بالجزاء الغير جنائي(كالجزاء المدني والتأديبي)، وذلك عن طريق العقوبات الأصلية وهي الحبس والغرامة، حيث نص المشرع الأردني في الكثير من نصوصه على العقوبات الجنائية التي تقع على العامل الذي قد ارتكب مخالفة جنائية، وهذا ما سأقوم ببيانه فيما يلي:

لقد جاء في الباب العاشر من قانون العمل الفلسطيني المطبق العقوبات التي ترد على مخالفة أحكام قانون العمل، ولكن أقتصر هذا النوع من العقوبات على صاحب العمل دون العامل وذلك يعتبر والحالة هذه قصوراً من قبل المشرع الفلسطيني فكان عليه ان يوازي ما بين العامل وصاحب العمل في العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل، وبناء على ذلك يتوجب علينا العودة إلى الأحكام العامة التي تضبط العقوبات بصفة عامة، وذلك لعدم تخصيص المشرع هذه العقوبات بنص خاص.

ومن خصائص العقوبة قانونية العقوبة وهي لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، فيلزم النص عليها وتحديدتها منعاً لتعسف السلطات، وهي بالعادة تأتي ما بين حدين حد أعلى وحد أدنى، في هذه الحالة يكون للقاضي سلطة تقديرية لاختيار أيهما أكثر مصلحة بناء على ظروف كل دعوى.

<sup>1</sup> إيهاب عبد المطلب: العقوبات الجنائية، ط.1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة 2009، ص.13.

وفي جميع الأحوال تشمل العقوبات الأصلية في مجال تأثيم جرائم العمال عقوبتي الحبس والغرامة، وتختلف باختلاف إن كانت الجريمة المرتكبة من المخالفات أو الجنح أو الجنايات، فقد يحكم على العامل المخالف بعقوبة الحبس دون الغرامة أو بعقوبة الغرامة دون الحبس أو العقوبتين معاً، وذلك حسب الجرم المقترف من قبله.

### الفرع الأول: عقوبة الحبس .

لقد حدد المشرع الأردني العقوبات السالبة للحرية من الحبس (الإعتقال المؤقت) إلى المؤبد وذلك حسب نص المادة (14) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960 وهي:

1. الأشغال الشاقة المؤبدة.
2. الإعتقال المؤبد.
3. الأشغال الشاقة المؤقتة.
4. الإعتقال المؤقت.

عرف المشرع الأردني عقوبة الحبس على أنها " وضع المحكوم عليه في أحد سجون الدولة المدة المحكوم بها عليه، وهي تتراوح ما بين اسبوع إلى ثلاث سنوات إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك"<sup>1</sup>.

ويمكنني تعريفه أيضاً على أنه: وضع المحكوم عليه في أحد السجون المخصصة لذلك بموجب القانون وتشغيله في الأعمال التي تحددها الدولة إن كان الأمر يستدعي ذلك مع بيان المدة المحكوم بها عليه ومعاملته معاملة تليق به وذلك حسب قانون السجون المطبق.

وعقوبة الحبس هي من العقوبات الأصلية الجنحوية والتي تتراوح ما بين اسبوع إلى ثلاث سنوات إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، بحيث أن الحد الأدنى أسبوع والحد الأعلى ثلاث سنوات، وهذا ما يميزه عن الحبس التكميلي الذي يحكم على مرتكبي المخالفات كعقوبة تكميلية وذلك حسب نص المادة (16) من قانون العقوبات، وتتراوح مدة الحبس التكميلي بين 24 ساعة إلى أسبوع، وتنفذ في المحكوم عليه في أماكن غير الأماكن المخصصة بالمحكوم عليهم بعقوبات جنائية وجنحوية ما أمكن وذلك حسب نص المادة (23) عقوبات أردني.

---

<sup>1</sup> المادة (21)، قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

والحبس نوعان: الحبس مع الشغل والحبس البسيط، حيث أن الفرق بين النوعين أن من يحكم عليه بالحبس مع الشغل يلزم بأداء أعمال هي ذات الأعمال التي يلزم بها من يحكم عليه بالسجن، فالعمل واجب عليه.

أما بالنسبة للحبس البسيط فلا يلزم بأداء أعمال، ولكن تستطيع إدارة السجن ان تقترح عليه العمل دون إجباره بذلك.

### الفرع الثاني: الغرامة.

تعتبر عقوبة الغرامة بأنها العقوبة المالية الأصلية التي وردت في قانون العقوبات على سبيل الحصر، وهي تمس الذمة المالية للمحكوم عليه، بحيث يتحقق عن طريقها الإيلاء لأنها تصيب الإنسان في ماله، وانها أفضل بكثير من العقوبات السالبة للحرية التي تكلف الدولة الكثير من المال وذلك للعناية بالنزول لديهم في السجن.

نصت المادة(22) من قانون العقوبات الأردني رقم(16) لسنة 1960 على تعريف الغرامة وهي " إلزام المحكوم عليه بأن يدفع إلى خزينة الحكومة المبلغ المقدر في الحكم، وهي تتراوح بين خمسة دنانير ومايتي دينار إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك...".

والغرامة كما وردت في المادة(15) من قانون العقوبات هي من العقوبات الجنحية والعقوبات التكميلية، ومبلغ الغرامة هو ما يميز إن كانت عقوبة جنحوية أو تكميلية. "وقد أخذت معظم الدول بهذه العقوبة وازدادت أهميتها في العصر الحديث؛ لأنها تؤدي إلى إيلاء الجاني عن طريق إنقاص ثروته كعقاب على ارتكاب الجريمة، وكتعويض مدني عما أصاب الدولة من ضرر"<sup>1</sup>.

كان يتوجب على المشرع زيادة قيمة الغرامة وذلك لإنقاص قيمة الدينار عن السابق، بحيث أن هذا المبلغ في الوقت الحالي ليس برادع ولا يحقق الهدف الأساسي من تطبيقها على المحكوم عليه ألا وهو الردع والإيلاء.

والغرامة الجنائية لا توقع إلا من المحكمة الجنائية المختصة وذلك بصدور حكم منها، ولا يتم إصدارها إلا بناء على نص في قانون العقوبات يبين الفعل المستوجب لها ويحدد مقدارها عملاً بقاعدة شرعية الجرائم والعقوبات، كما أنها شخصية لا تصيب غير مرتكب الجريمة(الجاني)، بحيث لا يحكم بها

<sup>1</sup> محمد علي السالم عياد الحلبي: شرح قانون العقوبات "القسم العام"، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 1997، ص. 483.

المسؤول مدنياً ولا على الورثة، وإنما مرتبطة بحق للدولة فلا تتأثر بالمصالحة بين الأطراف أو برضاء المجني عليه ولا تسقط إلا بسقوط الدعوى الجزائية كالتقادم والعفو والوفاء.

ولتطبيق عقوبة الغرامة فهناك نوعين من الغرامة وهي الغرامة كعقوبة أصلية كما في بعض الجنح والمخالفات حسب نص المادتين (15+16) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960، ووردت أيضاً كعقوبة إضافية في المواد (175، 174، 171، 170) من قانون العقوبات ذاته.

أولاً: الغرامة كعقوبة أصلية: حيث قرر المشرع الأردني الغرامة كعقوبة أصلية في الجنح والمخالفات، بحيث تفرض عقوبة الغرامة بجانب الحبس أو الغرامة فقط كما هو الحال في المخالفات، ففي المخالفات فإن أكثر العقوبات شيوعاً هي الغرامة أو على سبيل التخيير بجانب الحبس ولا يكون الحبس هنا ملزماً كما في حالة العقوبات الجنحوية وهي العقوبات التكميلية التي تتراوح بين دينارين إلى عشر دنانير وذلك حسب نص المادة (24) من قانون العقوبات الأردني.

ثانياً: الغرامة كعقوبة إضافية: تكون الغرامة عقوبة إضافية إلى جانب العقوبات السالبة للحرية، وغالباً ما تكون لدى العقوبات الجنحوية والجنايات وذلك بهدف الردع والإيلام بجانب العقوبات المانعة للحرية لأنها تمس مال المحكوم عليه، كما في حالة جريمة الذم والقدح والتحقير حيث نصت المادة (359) على أنه: "يعاقب على القدح بأحد الناس المقترب بإحدى الصور المذكورة في المادتين (188 و189) وكذلك على التحقير الحاصل بإحدى الصور الواردة في المادة (190) بالحبس من أسبوع إلى ثلاث أشهر وبالغرامة من خمسة دنانير إلى خمسة وعشرون ديناراً"<sup>1</sup>.

ولتحديد مقدار الغرامة، فإن الغرامة تقع بين حدين حد أعلى وحد أدنى وبالتالي للقاضي سلطة تقديرية في الاختيار ما بين هذين الحدين على أن لا يتجاوز ما بين هذين الحدين وذلك على أساس درجة جسامة فعل ومسؤولية المتهم (المحكوم عليه).

"وعندما تصدر المحكمة قراراً بفرض غرامة ينص القرار المذكور نفسه على وجوب حبس المحكوم عليه المدة التي تقابل الغرامة المفروضة بالنسبة المقررة عند عدم تأديتها."<sup>2</sup>

تضمنت المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني المطبق بعض حالات مساءلة العامل جزائياً، عندما ينسب للعامل بارتكابه لجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة أو أي جنحة ترتكب داخل نطاق العمل أو بسببه.

<sup>1</sup> المادة (359)، قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

<sup>2</sup> المادة (22)، قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

كذلك قد ينسب إلى العامل جريمة الإضراب عن العمل في حالاته الغير مشروعة، وذلك كما جاء في الفصل الأول من هذا البحث.

وجريمة إفساء الأسرار، حيث وضع قانون العقوبات نصوص تجرم هذا النوع من الفعل، وإعتداء العامل على صاحب العمل بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على رئيسه المباشر.

نصت المادة(40) من قانون العمل الفلسطيني: " لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه من المخالفات التالية:7...7. إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة".

يتضح حالة إدانة العامل بارتكابه جريمة مخلة بالشرف والأمانة يتم إحالته إلى النيابة العامة وذلك من أجل التحقيق في موضوع الجريمة فهنا يجوز لصاحب العمل وقفه احتياطياً حتى يعرض على النيابة العامة هذا ما جاء به المشرع المصري في نص المادة(67) من قانون العمل: " إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو أي جنحة داخل دائرة العمل، جاز لصاحب العمل وقفه احتياطياً، وعليه يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة (62) خلال ثلاث ايام من تاريخ الوقف، وعلى اللجنة ان تثبت بالحالة المعروضة خلال أسبوع من تاريخ تقديم الطلب، فإذا وافقت على الوقف، يصرف للعامل نصف أجره. أما في حالة عدم الموافقة على الوقف، فيصرف للعامل أجر كامل"<sup>1</sup>.

هذا بالنسبة للقانون المصري، أما بالنسبة للقانون الفلسطيني فإنه لم ينص على إيقاف العامل في حال ارتكابه للجناية أو الجنحة المخلة بالشرف والأمانة والآداب العامة عن العمل من قبل صاحب العمل، بل يتم تحويله مباشرة إلى النيابة العامة ثم إلى القاضي الجزائي المتخصص وذلك حسب نوع الجريمة التي ارتكبتها العامل ودرجة خطورتها.

ومن الجرائم التي تقع من قبل العامل داخل إطار العمل والتي تقسم من ناحية مدى خطورتها حسب ما جاء في قانون العقوبات الفلسطيني:

1. جرائم الجنايات بصفة عامة، بصرف النظر عن موضوعها أو مكان ارتكابها، أي سواء ارتكبت داخل أو خارج دائرة العمل، وذلك لمدى خطورة هذا النوع من الجرائم مثل أن يقوم العامل بقتل صاحب العمل أو أحد العاملين الآخرين، وجناية الحرق العمد في المصنع حيث نصت المادة

<sup>1</sup> ناهد العجوز: الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، ط.1، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، الاسكندرية 1996، ص.514.

(368) من قانون العقوبات على أنه: " يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة لمدة لا تقل عن سبع سنوات كل من أضرّم النار قصداً في أبنية أو مصانع أو ورش أو مخازن...<sup>1</sup>، وجريمة الإشتراك الجرمي بالنسبة للجرائم السابقة والإشتراك الجرمي لجريمة سرقة المصنع.

2. جرائم الجنح المخلة بالشرف والآداب العامة والأمانة، فسواء تم ارتكابها داخل المنشأة أو خارجها، ومثال على الجنح جريمة ضرب وتحقير صاحب العمل وإفشاء السر المهني والتحرّض والحض على الفجور والسرقة بشكلها البسيط وخيانة الأمانة.

فجميع تلك الجرائم والتي يرتكبها العامل بشكل خاص والمنصوص عليها قانون العقوبات فإنها تخضع للقواعد العامة للجريمة، وذلك لعدم تخصيصها بنص خاص كما فعل المشرع اللبناني عندما خصص جريمة السرقة بالظرف المشدد وذلك للأمانة القائمة ما بين العامل وصاحب العمل ولسهولة إرتكاب العامل للجريمة كون الأشياء تكون تحت يده يد أمانة على سبيل الحيازة وليست على سبيل الملكية.

وفي جميع الأحوال يشترط أن يكون العامل مرتكب الجريمة كامل الأهلية ولا يوجد اي مانع من موانع المسؤولية الجزائية والتي تم ذكرها في السابق، وعند ثبوت الفعل المجرم يحق لصاحب العمل فسخ العقد ولا يعتبر ذلك فصلاً تعسفياً.

### المطلب الثاني: الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل على العامل.

من المبادئ المقررة في قانون العمل هو حق صاحب العمل في تنظيم منشأته ومعاينة من يخالف هذا التنظيم من العاملين في المنشأة، حيث أن أساس العلاقة ما بين صاحب العمل والعامل هي علاقة تبعية والتي أصلها عقد العمل بموجبه يقع على العامل مسؤولية قيامه بالعمل المتفق عليه ضمن العرف والاتفاق والقانون، على أن يكون هذا العمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل مقابل أجر معلوم.

وبمقتضى هذا المبدأ يحق لصاحب العمل توقيع كافة الجزاءات على المخالفين ابتداء من التنبيه حتى الفصل من الخدمة، "مع إعطاء العامل الحق في التظلم من هذه القرارات أمام القضاء وأثبات ما يدعيه"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة(368)، قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.

<sup>2</sup> علي بركات: التقاضي أمام المحاكم العمالية - المنشأة بمقتضى القانون رقم 180 لسنة 2008 (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، مصر. 2009، ص.166.



وحتى يتمكن صاحب العمل من تنظيم عمل المنشأة وبصفته رئيساً للسلطة الإدارية داخل المنشأة أن يوقع عقوبات تأديبية على العمال المخالفين بشرط عدم التعسف واستغلال هذا الحق بسوء نية.

وحتى يتم الإعتماد على هذه الجزاءات يتوجب على صاحب العمل أن يقدم لوزارة العمل لائحة لتنظيم العمل المتضمن الأحكام الداخلية للعمل شاملة قواعد تنظيم العمل بما في ذلك أحكام المخالفات والجزاءات التأديبية، حيث نصت المادة(84) من قانون العمل الفلسطيني على أنه:"1. لا يجوز لصاحب العمل إتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة، على أن يراعي ما يلي:

أ. لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر.

ب. لا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد إنقضاء أسبوعين من تاريخ التثبت من المخالفة.

ج. أن ينظم سجل خاص بالغرامات التي تفرض يتضمن اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه.

د. تخصص الغرامات للخدمات الإجتماعية العمالية في المنشأة.

2. للعامل الحق في الإعتراض على أي إجراء تأديبي أو غرامة تفرض عليه لدى مفتش العمل خلال اسبوع واحد من تبليغه بذلك كتابياً".

وبناء على ذلك سأقوم في هذا المطلب بتحديد مفهوم تأديب العاملين والمخالفات والعقوبات التأديبية تحت عنوان -ماهية المخالفات التأديبية-الخطأ التأديبي- على العمال حسب قانون العمل الفلسطيني- (الفرع الأول)، الإجراءات والضمانات التأديبية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: ماهية المخالفات التأديبية ( الخطأ التأديبي) على العمال حسب قانون العمل الفلسطيني.

لم ينص قانون العمل الفلسطيني على مفهوم محدد للخطأ التأديبي، حيث تعرض الفقهاء لتعريف الخطأ التأديبي، حيث عرفه البعض "هو كل تصرف يصدر من العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب التصرف عن إرادة آئمة"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عيد الحميد الشواربي: تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الأعمال الشركات القابضة- الشركات التابعة، منشأة المعارف، الإسكندرية 1995، ص.15.

وعرفه البعض الآخر الخطأ التأديبي على أنه: " هو مخالفة الأوامر والتعليمات والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المشروع، والتي يستقل صاحب العمل بتقديرها وتحديدها، سواء من الناحية الفنية أو الإقتصادية، ومخالفة هذه التعليمات والأوامر والقواعد يؤدي إلى إدخال الإضطراب في سير وانتظام المشروع"<sup>1</sup>.

يتضح من التعاريف السابقة أن الخطأ التأديبي هو مخالفة العامل للأوامر والتعليمات اللازمة المتعلقة بتنظيم العمل.

جاء في قرار لمجلس الوزراء رقم(121) لسنة 2005م بلائحة القواعد المنظمة للجزاءات طبقاً لقانون العمل رقم(7) لسنة 2000 حيث جاء في ذيل القرار بعض الأخطاء التأديبية حيث ان هذه الأخطاء لم ترد على سبيل الحصر بل على سبيل المثال لأنها تختلف حسب طبيعة العمل وكيفية تنفيذه ومنها: "1. افتعال متعمد للشجار والمشاجرة في العمل 2. التفوه بكلام بذيء أو بالسباب 3. انتحال شخصية 4. تقديم وثائق مزورة 5. الإعتداء على صاحب العمل أو على من يمثله بالضرب والتحقير 6. إفشاء الأسرار والمخالفات التي تتعلق بسلوك العامل 7. الإلتفاف المتعمد للأدوات والآلات والمواد 7. الإعتداء على مكان العمل أو تشويهه 8. الرسم على الجدران 9. والتدخين في الأماكن الغير مخصصة للتدخين وغيرها الكثير من المخالفات التي أوردتها القرار والتي لم يوردها أيضاً"<sup>2</sup>.

وفي جميع الأحوال لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع العقوبة التأديبية غير العقوبات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات، حيث أن سلطة صاحب العمل مقتصرة فقط على لائحة المخالفات المصادق عليها من قبل وزارة العمل، وهذا ما نصت عليه المادة(84) الفقرة(1) من قانون العمل الفلسطيني.

ويقصد بلائحة الجزاءات التأديبية " هي الوثيقة التي توضح المخالفات الممنوعة والجزاءات المقررة منها، على أن تكون في حدود المخالفات والجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له"<sup>3</sup>، " تضع كل منشأة لائحة لتنظيم العمل والجزاءات ويحدد التشريع المنشآت التي

<sup>1</sup> حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، 1991، ص.402.

<sup>2</sup> قرار مجلس الوزراء رقم (121) لسنة 2005، راجع الملاحق.

<sup>3</sup> محمد عزمي البكري: موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون العمل الجديد، المجلد الثالث المواد من (49-85)، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة 2007، ص.208.

تلتزم بوضع هذه اللائحة ومحتوياتها وإعلامها للعمال وإخطار الجهات المختصة بها ومدى حقها في الإعتراض عليها إذا كانت تتضمن ما يخالف أحكام القانون أو يمس حقوق العمال<sup>1</sup>.

ويجب أن يقع الخطأ التأديبي أثناء العمل أو بسببه أي لا يشترط أن تقع أثناء العمل وفي مكانه، حيث أن أساس سلطة صاحب العمل في التأديب يكون مقررًا لضمان حسن سير العمل وانتظام المشروع.

وتشمل المخالفات على ثلاث أركان وهي: 1. الركن المادي 2. الركن المعنوي . الركن الشرعي.

1. الركن المادي: هو قيام العامل بأي فعل يعتبر هذا الفعل الذي يتوجب عليه جزاء تأديبي في حالة ارتكابه مخالف سواء كان هذا الفعل إيجابيًا مثل إفشاء العامل أسرار صاحب العمل أو سلبًا كإمتناعه عن تنفيذ أوامر صاحب العمل فيما يتعلق بشؤون العمل، وبشكل عام يشكل ذلك إخلالاً بواجباته الوظيفية حسب مقتضيات العرف والقانون والاتفاق.

2. الركن المعنوي: هو توافر الإرادة الآثمة أي قيام العامل بالفعل المحظور أو ارتكابه للخطأ التأديبي وهو على إدراك ووعي كامل بقيامه بهذا العمل، ولم يتوافر أي عيب من عيوب الرضا.

3. الركن الشرعي: من المنفق عليه فقهاً وقانوناً وقضاءً أن الركن الشرعي في الجريمة الجزائية لا بد وأن يتوافر حتى يكتسب الفعل عدم المشروعية في النظام الجزائي والمتمثل بقاعدة " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص "، بحيث أن قانون العقوبات قد حدد الجرائم والعقوبات في حال ارتكابها، على عكس الجزاء التأديبي حيث سبق أن قلنا أن الجرائم التأديبية يصعب حصرها لكثرتها وتختلف حسب طبيعة العمل، ولذلك كله فإن مبدأ الشرعية في الجزاء التأديبي هو " لا عقوبة إلا بنص".

يتضح من ذلك أن أركان المسؤولية التأديبية هي نفس أركان المسؤولية الجزائية.

أما بالنسبة لموضوع الجزاءات فيمكن تعريف الجزاء التأديبي على أنها العقوبة التي يفرضها صاحب العمل على العامل الذي أخل بالتزاماته الوظيفية أي ارتكابه لخطأ تأديبي، بما أن سلطة صاحب العمل في فرض الجزاءات لا يمكن أن يتم توقيعها إلا ضمن لائحة المخالفات المصدقة والتي تتضمن المخالفة التأديبية وما يقابلها من عقوبة<sup>2</sup>، وهذا حسب نص المادة(1) من قرار مجلس الوزراء السابق

<sup>1</sup> أشرف للمساوي: حقوق وواجبات العمال وأصحاب المنشآت في الإتفاقيات والتشريعات العربية في سائر البلاد العربية، ط.1، المركز

القومي للإصدارات القانونية، القاهرة 2006، ص.79.

<sup>2</sup> نموذج لائحة الجزاءات الاسترشادية، راجع الملاحق.

ذكره حيث جاء فيه: " لا توقع اي عقوبة على العامل إلا وفق لائحة جزاءات مصدقة من قبل وزارة العمل".

ويجب التنبيه ان هناك فرق ما بين الجزاء التأديبي والإجراء التنظيمي، " فإذا كان المشرع أعطى صاحب العمل الحرية في إجراء التنظيم الداخلي للعمل فإنه ينبغي ألا يكون هذه السلطة ما يحتوي في طبيته على جزاء تأديبي وذلك كما في نقل العامل من مكان إلى آخر فإنه يمكن أن يظهر في شكله أنه إجراء تنظيمي في حين أن يكون المقصود منه هو مجازاة العامل"<sup>1</sup>.

وعلى كل حال نصت المادة الثانية من لائحة القواعد المنظمة للجزاءات والصادرة عن مجلس الوزراء على أنه:"1. لغايات المصادقة على لائحة الجزاءات يسترشد بالنموذج المرفق باللائحة. 2. تنقسم العقوبات على المخالفات الواردة فيها إلى: أ. إجراءات تأديبية ومنها التنبيه الشفوي، والإنذار المكتوب، والوقف عن العمل، والحرمان من الترقية، والفصل من العمل. ب. عقوبات مالية ومنها الغرامة المالية 3. لا يجوز أن تتجاوز قيمة العقوبة المالية المفروضة أجر ثلاثة أيام في الشهر، وتخصص الغرامات المفروضة على العمال للخدمات الإجتماعية. 4. على صاحب العمل تدوين المخالفات والغرامات المالية المفروضة على العامل في سجل المنشأة".

أ. الغرامة المالية.

وهي اقتطاع جزء من أجر العامل كعقوبة لما ارتكبه من مخالفة للتعليمات المعلن عنها في لائحة الجزاءات المصدق عليها الموجودة في المؤسسة، " حيث كان قديماً صاحب العمل يأخذ مبلغ الغرامة التي يفرضها على العامل لنفسه، ولذلك كان يندفع في فرض الغرامات على العمال بغية اقتطاع جزء لا بأس به من أجورهم مما أثار ذلك حفيظة العمال حتى تدخل المشرع ومنع تأديبة مبلغ الغرامة لصاحب العمل"<sup>2</sup>.

يتضح من ذلك أن الغرامة المالية من العقوبات الخطرة، يجب أن يتم تنظيمها وفق نص القانون حتى لا يتعسف صاحب العمل في استعمال حقه. وبموجب قرار مجلس الوزراء اشترط ان يكون منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصادق عليها كما يشترط ألا تزيد الغرامة عن مقدار أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد.

<sup>1</sup> أشرف للمساوي: مرجع سابق، ص.81.

<sup>2</sup> غالب علي الداودي: شرح قانون العمل(دراسة مقارنة ) مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات، ط.1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2011، ص.136.

وحتى لا يستفيد صاحب العمل من هذا الجزاء بهدف التوفير على نفسه، اشترط القانون تخصيص الغرامات للخدمات الإجتماعية في المنشأة، وهذا الحكم يحول دون تعسف صاحب العمل في فرضها حتى لا يستفيد منها كأداة للكسب الغير مشروع، فالغاية الأساسية منها هو ردع العامل عن ارتكاب المخالفات.

ب. العقوبات الأخرى.

1. التنبيه الشفوي: " عقوبة التنبيه هي - كعقوبة تأديبية أدبية - التوجيه الإداري الصادر من السلطة التأديبية(صاحب العمل) والذي يتضمن تذكيراً للموظف العامل بواجباته الوظيفية عند قيامه بعمل أو تصرف يتوجب مثل هذا التذكير... حيث يرى الفقهاء ان التنبيه لا يعتبر عقوبة تأديبية"<sup>1</sup>.

2. الإنذار المكتوب: هو تنبيه العامل إلى المخالفة التي ارتكبها وتحذيره من العودة إلى تكرارها في المستقبل.

ويرى البعض أن الإنذار لا يكون عقوبة مستقلة بذاتها إلا إذا تضمن لوماً أو توبيخاً للعامل، فإن الإنذار لا يكون سوى شرط لتوقيع عقوبة أخرى فيما بعد"<sup>2</sup>.

وغالباً ما يتضمن القرار التأديبي الصادر بإنذار العامل هو تحذير له بأنه سيعاقب بعقوبة أشد في حالة العودة إلى ارتكاب مثل ما صدر عنه من قبل، وذلك بقصد حث الموظف على انتهاج السلوك القويم.

3. الوقف عن العمل: "ويقصد به كعقوبة تأديبية بالمعنى الإنضباطي إيقاف العامل عن العمل ومنعه من ممارسته مدة معينة دون أجر جزاء ارتكابه مخالفة من المخالفات.

وحرمان العامل من الأجر بسبب وقفه عن العمل يؤدي إلى نفس نتيجة الغرامة وهي حرمانه جزء من أجره، أي أن له تأثير مالي واحد رغم الفارق بينهما، ففي حالة الغرامة يبقى العامل مستمراً في أداء عمله رغم حرمانه من الأجر مدة معينة، بينما في حالة وقف العامل عن العمل يحرم من الأجر مدة الوقف ويمنع من أداء عمله"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> نواف كنعان: القانون الإداري(الكتاب الثاني )، ط.1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2010، ص.176.

<sup>2</sup> عبد الحميد الشواربي: تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الأعمال الشركات القابضة - شركات التابعة، منشأة المعارف، الإسكندرية 1995، ص.124.

<sup>3</sup> غالب علي الداودي: مرجع سابق، ص.137.

أحسن المشرع الأردني في تنظيمه لعقوبة الوقف عن العمل على عكس المشرع الفلسطيني، حيث جاء في قانون العمل الأردني في المادة(48) على ما يلي: "أ. أن لا تزيد مدة إيقاف العامل عن العمل دون أجر على ثلاث أيام في الشهر الواحد.2. ان يتاح للعامل حق سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه.3. أن يتم فرض عقوبة الإيقاف عن العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ ارتكاب المخالفة.4. ان يكون للعامل حق الاعتراض على عقوبة وقفه عن العمل التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال اسبوع واحد من تاريخ تبليغها له.5. ان يكون فرض عقوبة وقف العامل عن العمل عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل وزير العمل ..."<sup>1</sup>.

4. الحرمان من الترقيات: أما بخصوص الحرمان من الترقية، فلم يحدد القانون الفلسطيني مدة محددة لوقف الترقيات على العامل المخالف على عكس القانون العمل السعودي، بحيث نص على أنه "لا يجوز أن تزيد مدة الحرمان من الترقية عن سنة، وفي الحقيقة ان هذا الجزاء يحتاج إلى ضوابط وضمانات تتعلق بكيفية إيقافه والمخالفة التي تبرر ذلك، لاسيما إذا كانت في المنشأة لائحة تحدد إجراءات منح الترقية والدرجات الوظيفية، والقيود الوحيد الذي حدده النظام على الحرمان من الترقية هو قيد زمني لا يزيد عن سنة، ولم يحدد قيود أخرى"<sup>2</sup>.

كان يتوجب على قانون العمل تحديد مدة الحرمان لوقف ترقية العامل؛ وذلك لعدم تعسف صاحب العمل باستعمال حقه ولتحقيق التوازن في العلاقة العقدية.

5. الفصل من العمل: أي الفصل دون إشعار، وهو أشد العقوبات التأديبية، حيث نصت المادة(40)<sup>3</sup> من قانون العمل على حق صاحب العمل في فصل العامل دون إشعار في حالة ارتكابه أيّاً من المخالفات المنصوص عليها في هذه المادة، حيث ان هذه المادة تقابلها المادة(28) من قانون العمل الأردني الساري، " وفي هذا يقابل ما كانت تنص عليه المادة(17) من قانون العمل الملغي، لكن الميزة التي حققها العمال في قانون العمل الجديد أن الفصل لا يحرم العامل من حقه في مكافأة في حين كان قانون العمل القديم يحرمه منه"<sup>4</sup>، إلا ان جاء قرار مجلس الوزراء في المادة(1/6): " لصاحب العمل بناء على قرار قضائي وقف دفع مكافأة نهاية الخدمة في حال ارتكاب العامل لمخالفة متعمدة واردة في لائحة الجزاءات المصادق عليها ونتج عنها ضرر جسيم أو خسارة جسيمة متحقق

<sup>1</sup> قانون العمل الأردني رقم(8) لسنة 1996، المادة (48).

<sup>2</sup> محمد الذنبيبات: شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط.1، مكتبة القانون والإقتصاد للنشر والتوزيع، الرياض 2012، ص.130.

<sup>3</sup> قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، المادة(40).

<sup>4</sup> أحمد عبد الكريم أبوشناب: مرجع سابق، ص.197.

منها"<sup>1</sup>، وإن إتخاذ مثل هذه العقوبة لا تتم إلا في حالة إرتكاب العامل للخطأ الجسيم التي نصت عليه المادة(40).

ويتم الرجوع للقضاء في تقدير ما إذا كان الفعل الذي أرتكبه العامل من قبل الخطأ الجسيم أم لا. " فهناك العديد من الجزاءات التي يمكن إضافتها إلى لائحة الجزاءات غير تلك المشار إليها في لائحة القواعد المنظمة للجزاءات الصادر في قرار عن مجلس الوزراء مثل خفض الدرجة والحرمان من بعض الإمتيازات العينية كالسيارة التي خصصت للعامل لأغراض خاصة"<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الضمانات التأديبية في إيقاع الجزاءات على العامل.

حتى يستطيع صاحب العمل فرض جزاءات على العامل في حالة إخلاله في واجباته، يجب توافر الشروط التالية:

1. وجود لائحة جزاءات(الجزاءات التأديبية) مصادق عليها من وزارة العمل.

حيث نصت المادة(84) من قانون العمل الفلسطيني السابقة الذكر على ما يلي " لا يجوز لصاحب العمل إتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة...".

حيث الزم القانون صاحب العمل بوضع لائحة جزاءات داخل المنشأة، يقوم بتنظيمها بنفسه أو بمساعدة موظفي وزارة العمل على ان تصادق عليه وزارة العمل، والغاية من المصادقة عليه هو ضمان مطابقة الجزاء المفروض للقانون وعدم تعسف صاحب العمل في استعمال حقه، وان يكون العامل على بينة من الأفعال التي تعد مخالفات تأديبية والجزاءات التي قد يتعرض لتوقيعها عليه حال ارتكابه إحدى هذه المخالفات والمساواة في تطبيقها مع جميع العمال، بحيث يجب أن يتم وضع هذه اللائحة في مكان واضح وظاهر حتى تكون قرينة على علم العامل بها.

<sup>1</sup> قرار مجلس الوزراء رقم (121) لسنة 2005 م بلائحة القواعد المنظمة للجزاءات طبقاً لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000، المادة(6)، راجع الملاحق.

<sup>2</sup> أحمد نصره: مرجع سابق، ص.195.

وفي جميع الأحوال " لا يحق لصاحب العمل تعديلها إلا بالمصادقة على التعديل من قبل وزارة العمل"<sup>1</sup>.

2. سقوط الحق في توقيع العقوبة بعد مدة معينة.

نصت المادة(1/84/ب): " لا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء اسبوعين من تاريخ التثبيت من المخالفة"<sup>2</sup>، ونصت المادة(5/3) من قرار مجلس الوزراء على أنه: " لا توقع العقوبة بعد مضي أسبوعين من تاريخ التثبيت من المخالفة"<sup>3</sup>.

وقصد المشرع الفلسطيني من ذلك " أن يحسم صاحب العمل أمره بشأن توقيع أو عدم توقيع العقوبة على العامل خلال تلك المدة، حتى لا يسيء صاحب العمل إستخدام سلطته التأديبية، فيظل العامل فترة طويلة من الزمن، دون أن يدري هل سيتم توقيع العقوبة عليه أم سيقدر صاحب العمل العفو عنه، وفي هذه الحالة يكون العامل في حالة قلق مما يؤثر على نفسيته وإنتاجه"<sup>4</sup>.

ومما لا شك فيه، أن احتساب مدة سقوط الحق في توقيع العقوبة من وقت ثبوت المخالفة فيه ضمانات أكبر للعامل، إلا ان مدة التحقيق لم تدخل ضمن هذه الوقت، وان هذه الصيغة تسمح لصاحب العمل بالتراخي في فترة التحقيق حتى يتثبت من المخالفة، فيتوجب على المشرع أن يضع مدة محددة يحدد فيها فترة التحقيق حتى لا يتعسف صاحب العمل في استعمال حقه.

3. ابلاغ العامل خطياً.

في حال ارتكب العامل مخالفة ما، وأراد صاحب العمل استعمال سلطته في الجزاء، فيجب أن يتم تبليغ العامل خطياً بهذا الجزاء، فقد نصت المادة(1/3) من لائحة القواعد المنظمة للجزاءات على أنه: "... باستثناء عقوبتي التنبيه الشفهي أو الإنذار المكتوب، لا يجوز إيقاع أي عقوبة على العامل إلا بعد إبلاغه خطياً".

حيث يتضح من هذا النص لا يجوز لصاحب العمل إتخاذ الإجراء التأديبي قبل إبلاغ العامل بذلك كتابة بما نسب إليه "وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودعه في ملف خاص"<sup>5</sup>،

<sup>1</sup> قرار مجلس الوزراء رقم (121) لسنة 2005 م بلائحة القواعد المنظمة للجزاءات طبقاً لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000، المادة(2/4)، راجع الملاحق.

<sup>2</sup> قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، المادة(84).

<sup>3</sup> قرار مجلس الوزراء رقم (12) لسنة 2005، المرجع السابق، المادة(5/3).

<sup>4</sup> أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الإجتماعي، ج.2، دار النهضة العربية، القاهرة 2003، ص.688.

<sup>5</sup> عبد الحميد الشواربي: المرجع السابق، ص.128.



بإستثناء عقوبتي التنبيه الشفوي والإنذار المكتوب، فيحق لصاحب العمل إتخاذها دون إبلاغ العامل بنية إتخاذ إجراء.

وان الغاية من ذلك هو " تحضير العامل للدفاع عن نفسه قبل اتخاذ الإجراء التأديبي بحقه، فقد يكون لدى العامل مبررات أو دفاع يؤدي إلى عدم مجازاته وتوقيع العقوبة التأديبية، وحتى يتم اعتبار العقوبة قانونية يجب على صاحب العمل إخطار وزارة العمل بذلك الإجراء عن طريق إيداع نسخة لديها.

4. تسبب القرار الصادر بتوقيع الجزاء.

إن قرار صاحب العمل بإيقاع الجزاء على العامل يكون مثل عملية إصدار القاضي للحكم والتي يتوجب عليه قبل صدوره ان يقوم بتسبيبه "، أي بيان الأسباب التي دعتة لإتخاذ مثل هذا الإجراء وإلا أعتبر الحكم باطلاً<sup>1</sup>.

وللتسبب أهمية كبيرة عن طريقه يتم معرفة مدى شرعية القرار وإتخاذها بناء على أسباب معقولة وحقيقية وجدية ومنطقية، أما بالنسبة لتسبب صاحب العمل قرار الجزاء على العامل المخالف فالهدف منه أن يتسنى للقاضي من أعمال سلطته التقديرية في تقرير ليس فقط جدية السبب بل مدى تناسبه مع العقوبة وهو يعني "ان الجزاء الموقع يجب أن يكون متناسباً مع المخالفة، أي أن لا يتميز الجزاء بالقسوة أو الإسراف بالشفقة"<sup>2</sup>، حيث أن القصد من الجزاء التأديبي هو إصلاح العامل.

5. عدم فرض أكثر من جزاء للمخالفة الواحدة (وحدة العقوبة).

حيث نصت المادة (2/3) من لائحة القواعد المنظمة للجزاءات على أنه: " لا يجوز إيقاع أكثر من عقوبة واحدة على العامل عن نفس المخالفة".

وبالتالي فإنه لا يحق لصاحب العمل فرض أكثر من عقوبة للمخالفة الواحدة ضد العامل (كما هو الحال في أحكام القضاة)، كأن يوقع صاحب العمل على العامل الغرامة والإنذار معاً أو الإنذار والخصم من الراتب، وعلى وزارة العمل في هذه الحالة عدم مصادقة لائحة الجزاءات التي تتضمن أكثر من جزاء للمخالفة الواحدة والتي تعتبر مخالفة لأحكام قانون العمل (مبدأ وحدة العقوبة)، إلا أن هناك استثناء على هذه القاعدة وهي كون لائحة الجزاءات تضمنت أكثر من عقوبة على المخالفة الواحدة وذلك على سبيل التخيير، كما لو تضمنت لائحة الجزاءات نصاً يقضي بأنه يحق لصاحب

<sup>1</sup> عثمان التكروري: الكافي في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة 2001، ج.2، دار الفكر، فلسطين 2014، ص.74.

<sup>2</sup> عبد الحميد الشواربي: مرجع سابق، ص.82.

العمل إيقاع عقوبة الغرامة أو الوقف عن العمل في حالة قيام العامل بإتلافه لبعض أدوات العمل متعمداً، فمثل هذا النص جائز لأن صاحب العمل يكون مجبراً على إيقاع جزاء واحد يختاره حسب جسامة المخالفة"<sup>1</sup>.

5. قيد الجزاءات في سجل خاص.

نصت المادة(1/84/ج) من قانون العمل الفلسطيني: " أن ينظم سجل خاص بالغرامات التي تفرض يتضمن اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه".

ان الغرض من ذلك هو تيسير الرقابة على ما يوقع من عقوبات على العامل، وللتحقق من التزام صاحب العمل بما يفرضه القانون بهذا الشأن.

6. تكرار العامل للمخالفة.

جاء في لائحة القواعد المنظمة للجزاءات في المادة(4/3): " لا يحتسب التكرار لغايات فرض العقوبات على المخالفات في مدة أقصاها سنة من تاريخ ارتكاب المخالفة الأولى، على أن تكون من ذات نوع المخالفة".

في حال أمضى العامل على ارتكاب المخالفة الأولى مدة تزيد عن السنة، لا يحتسب التكرار بهدف تشديد العقوبة. كما لا يعد من قبيل التكرار قيام العامل بمخالفة أخرى خلال مدة السنة.

7. الاعتراض على الجزاءات.

إذا كان الجزاء التأديبي يخضع للرقابة السابقة على مدى مشروعيته، وذلك من الجهة المختصة بالتصديق (وزارة العمل) على لائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية، فإن هذا الجزاء يخضع لرقابة مفتش العمل وذلك في المادة (5) من قرار مجلس الوزراء رقم (121) لسنة 2005 حيث نص: "1. للعامل حق الاعتراض على أي إجراء تأديبي يتخذ ضده لدى مفتش العمل خلال اسبوع من تبلغه خطياً، ولمفتش العمل إيقاف أية إجراءات تأديبية أتخذت بحق العامل وفق لائحة الجزاءات المصادق عليها إذا تحقق من عدم صحة المخالفة أو العقوبة المفروضة عليه. 2. يلتزم صاحب العمل بإيقاف العقوبة على العامل إذا قرر مفتش العمل ان صاحب العمل غير محق بها".

<sup>1</sup> أحمد نصره: مرجع السابق، ص.197.

وحسب هذه المادة يستطيع العامل الاعتراض لدى مفتش العمل على الإجراء التأديبي الذي أتخذ بحقه، ويكون لديه مدة أسبوع للاعتراض من تاريخ تبلغه العقوبة خطياً، ثم يقوم مفتش العمل بالتحقق من مدى صحة إدعاء العامل، وذلك بإجراء التحقيقات اللازمة وجمع القرائن التي تبين مدى صحة إدعاء العامل، ويرى مدى مناسبة الجزاء للعقوبة.

إذا رأى مفتش العمل أن ليس هناك غرض أو سبب موجب لإتخاذ هذا الإجراء (أي العقوبة)، يقرر مفتش العمل وقف الجزاء التأديبي، على أن يلتزم صاحب العمل على إيقافها. أما في حالة كون الإجراء التأديبي سليم ومستند إلى أسباب ومبررات تجيز لصاحب العمل فرضها وذلك حسب لائحة الجزاءات المصادق عليها من وزارة العمل، يقرر المفتش في هذه الحالة الإبقاء عليها.

إلا أن في مصر حيث يستطيع العامل الاعتراض على الجزاء التأديبي مباشرة أمام القضاء وليس أمام مفتش العمل، " للقاضي سلطة التحقق من صحة الواقعة محل الجزاء ومن أنها تشكل خطأً تأديبي مما نص عليه بلائحة الجزاءات إضافة التيقن من ثبوتها في حق العامل"<sup>1</sup>.

وفي جميع الأحوال يتوجب على صاحب العمل إجراء التحقيقات اللازمة على العامل لبيان إدانته وبراءته، وحتى يستطيع معاقبته تأديبياً. فجاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية بأنه: " يجب إجراء التحقيق قبل إتاحة العامل فرصة للدفاع عن نفسه، ولبيان الأسباب التي تحول دون فصله بدون إشعار خاصة أنه ليست هناك معايير ثابتة لإفشاء السر"<sup>2</sup>.

ويحق لصاحب العمل والعامل الطعن بقرار مفتش العمل لدى محكمة العدل العليا كون القرار الصادر عنه قرار إداري فيتالي يتم الطعن به أمام محكمة العدل العليا.

<sup>1</sup> طعن رقم 329 لسنة 40 ق، نقض/17/11/1976، عبد العزيز عبد المنعم خليفة: عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص.94.

<sup>2</sup> تمييز حقوق رقم (73/348)، مجلة نقابة المحامين ص.852.

المطلب الثالث: المطالبة بالتعويضات عن الأضرار التي يتسبب بها العامل لصاحب العمل (الجزاء المدني).

حتى يتمكن صاحب العمل من مطالبة العامل بالتعويض عن الأضرار التي قام بها نتيجة فعله الجرمي، يجب أن تتوفر عدة شروط حتى تتحقق المسؤولية المدنية التقصيرية عن فعل العامل وهي الفعل والضرر والعلاقة السببية بينهما، " و بالتالي لتحقق المسؤولية المدنية يشترط وقوع ضرر سواء أصاب المجتمع وبه تتحقق المسؤولية الجنائية أو أصاب فرداً من الأفراد وبالتالي تتحقق المسؤولية المدنية"<sup>1</sup>(الفرع الأول) والتعويض المدني (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: أركان المسؤولية المدنية.

الجرائم التي يرتكبها العامل تخضع ضمن المسؤولية التقصيرية التي تكون مبنية على أساس الضرر، بحيث متى وجد الضرر وجدت المسؤولية التقصيرية في القانون المدني.

أولاً: الفعل الغير مشروع(فعل الإضرار).

حتى يكون الشخص ضامناً للضرر الذي يسببه للغير بفعله، بحيث يجب أن يكون قد جاء بفعل غير مشروع، نصت المادة (256) من القانون المدني الأردني على أنه: " كل إضرار بالغير يلزم فاعله، ولو كان غير مميز بضمان الضرر".

" ولكن يلاحظ ان العمل الغير مشروع أو فعل الإضرار، وهو مناط المسؤولية المدنية في الفقه الإسلامي والقانون المدني الأردني، ذو طبيعة موضوعية بحتة"<sup>2</sup>. بحيث لا يستند إذا كان الفاعل كامل الأهلية أم لا على عكس المسؤولية الجزائية التي يشترط فيها الشخص البلوغ والتمييز حيث نصت المادة(916) من مجلة الأحكام العدلية على أنه: " إذا أتلّف صبي مال غيره يلزم الضمان من ماله وإن لم يكن له مال ينتظر لحين الميسرة ولا يضمن وليه".

وإن من أضر بغيره عامداً متعمداً أو مخطئاً مقصراً أو مهملاً، كانا على السواء ضامنين للضرر الذي سبباه، فالضمان يترتب على الفعل المحظور ذاته وإن صدر من شخص عديم التمييز.

<sup>1</sup> عز الدين الدناصوري وعبد الحميد الشواربي: المسؤولية المدنية في ضوء الفقه والقضاء، ج.1، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة 1998، ص.15.

<sup>2</sup> عدنان ابراهيم السرحان، نوري حمد خاطر: مرجع سابق، ص.366.

ولفعل الإضرار عدة شروط وهي فعل المباشر والفعل المتسبب، حيث نصت المادة(257) من القانون المدني على أنه:" 1. يكون الإضرار بالمباشرة أو التسبب. 2. فإن كان بالمباشرة لزم الضمان ولا شرط له.."، فالمباشر يقصد بها الحالة التي يكون فيها فعل الفاعل والذي يمارسه بنفسه قد أنتج ضرر، وكان هذا الفعل هو السبب الوحيد للضرر، دون أن يتدخل فعل آخر أياً كان، بين فعل الفاعل والضرر الذي نجم عنه المباشرة.

" فعدم مشروعية الإضرار بالمباشرة تعد عنصراً موضوعياً مجرداً، لا تقوم بأي حال على فكرة الخطأ القائم على إنحراف السلوك المستند إلى إرادة واعية مدركة، فالقاعدة في الفقه الإسلامي أن" المباشر ضامن ولو لم يتعمد أو يتعد<sup>1</sup>، كأن يكون عامل متخصص بالعمل على جهاز معين ثم يتلف هذا الجهاز لأي سبب كان، فإن وحسب هذه القاعدة فالعامل يضمن سواء تعمد أو تعدى أو لم يتعدى إلا في حالة القوة القاهرة.

أما بالنسبة لفعل المتسبب، فالمتسبب هي الحالة التي يرتكب فيها الشخص فعلاً تؤدي نتائجه إلى الضرر دون الفعل ذاته، كأن يترك العامل جهاز قص الحجر(صينية قص الحجر) في حالة تشغيل في مصنع للحجر ثم قطع يد أحد عمال المصنع، فهنا العامل المسؤول عن هذه الآلة يعتبر مسؤولاً بالتسبب عن الضرر الذي أحدثه بزميله والذي كان يتوجب عليه أن يقوم بإطفاء المحرك لحين تأكده بتوقفها تماماً، أو كأن يقوم جرسون المطعم بترك الصابون على الأرض فيتزحلق أحد الزبائن فهنا تقع مسؤولية المتسبب أي العامل.

نصت المادة (257) منه على انه:" فإن كان الإضرار بالمباشر لزم الضمان ولا يشترط له وإذا وقع بالتسبب فيشترط بالتعدي أو التعمد أو أن يكون الفعل مفضياً إلى الضرر"، يتضح من نص المادة السابقة أن لفعل التسبب عدة شروط وهي:

#### 1. التعمد.

يكون العامل قد تعمد فعل الإضرار بالغير، أي أتجهت نيته لهذا الفعل مع توافر القصد الجرمي بكافة شروطه وحالاته، بحيث يوجد رغبة وإرادة قائمة على أساس الاختيار، وعلى هذا الأساس فالتسبب يشترط فيه الوعي والإدراك.

#### 2. التعدي.

<sup>1</sup> عدنان ابراهيم السرحان، نوري حمد خاطر: مرجع سابق، ص.369.

" أي ارتكاب الفعل دون وجه حق أو أنه فعل ما لا يجوز فعله"، ففي إتجاه الفقهاء المسلمين كانت فكرة التعدي ضيقة ومحدودة بالحالة التي يخرج فيها المتسبب عن القواعد الشرعية الآمرة، فكل فعل يخرق قاعدة أو نص شرعي واضح، يعد فاعله متعدياً، لأنه قد خالف قاعدة واجبة الإلتباع، ففعل بذلك ما لا يجب فعله"<sup>1</sup>.

ان معيار التعدي يتحدد بمعيار الرجل المعتاد أي السلوك المعتاد بين الناس ، فأى إنحراف عنه أو خروج عليه يعتبر تعدياً ويوجب الضمان (المطالبة بالتعويض)، أما بالنسبة للسلوك الموافق المعتاد بين الناس فلا يعتبر تعدي ولا يوجب الضمان.

ونلاحظ الفرق ما بين الفعل المباشر والمتسبب في أن المباشر لا يشترط على محدث الضرر ان يكون مميزاً على عكس المتسبب الذي اشترط فيه الإرادة والإدراك، وأيضاً في حالة الضرر نفسه ففي المباشر ينظر إلى الضرر نفسه دون محدث الضرر فمتى يقع الضرر يلزم فاعله بالتعويض سواء أكان متعمداً أم لا على عكس فعل التسبب الذي يشترط التعمد والتعدي والسلوك الذي تسبب في الضرر.

وفي جميع الأحوال أن يكون هذا الفعل مفضي إلى ضرر، فالإفضاء إلى ضرر هو الجزء مهم في التسبب وليس شرطاً، فالفعل المفضي إلى ضرر مطلوب بحالتيه التعمد والتعدي.

ثانياً: الضرر.

فالضرر هو الركن الذي لا خلاف عليه من أركان المسؤولية المدنية، نصت المادة(3) من قانون المخالفات المدنية على أنه: "... يحق لكل من لحق به أذى أو ضرر، بسبب مخالفة مدنية ارتكبت في فلسطين، أن ينال النصف<sup>2</sup> التي يخوله إياها هذا القانون من الشخص الذي ارتكب تلك المخالفة، أو المسؤول عنها"<sup>3</sup>.

وحتى تقوم المسؤولية التقصيرية يجب المساس بحق يحميه القانون سواء أكان هذا الحق متعلقاً بسلامة جسده أو عاطفته أو حريته أو شرفه ..الخ.

ويمكن تعريف الضرر على أنه: "الأذى الذي يلحق الشخص في ماله أو جسده أو عرضه أو عاطفته. والأصل أن الضرر واجب التعويض بشكل عام، وذلك حسب نص المادة(256) من القانون المدني

<sup>1</sup> عدنان ابراهيم السرحان، نوري حمد خاطر: مرجع سابق، ص.374.

<sup>2</sup> والنصف يقصد بها التعويض.

<sup>3</sup> المادة(3)، قانون المخالفات المدنية رقم (36) لسنة 1944.

الأردني: " كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر"<sup>1</sup> وهو مبدأ يقوم على اساس الحديث الشريف " لا ضرر ولا ضرار".

وللضرر عدة أنواع ضرر مادي وضرر معنوي وضرر جسدي مع بيان كيفية المطالبة بالتعويض، وهذا ما سأقوم ببيانه في الفرع الثاني من هذا المطلب.

### الفرع الثاني: التعويض المدني عن الضرر الذي يحدثه العامل.

نصت المادة(390) من قانون الإجراءات الجزائية بأنه: " يكون للحكم الجزائي الصادر من المحكمة المختصة في موضوع الدعوى الجزائية بالبراءة أو الإدانة قوة الأمر المقضي به أمام المحاكم المدنية في الدعاوي التي لم يكن قد فصل فيها نهائياً فيما يتعلق بوقوع الجريمة وبوصفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها"<sup>2</sup>.

يتبين من هذه المادة ان الحكم الجزائي في إثبات الجريمة العمالية تكون له حجية أمام المحكمة المدنية، ففي حال أصدر حكم بالإدانة يستطيع المتضرر المطالبة بتعويض الضرر، أما في حالة البراءة فلا تتحقق المسؤولية المدنية وذلك لمدى حجية الحكم الجزائي على المحاكم المدنية.

إلا أن هناك اختلاف بسيط بين المسؤولية الجزائية والمسؤولية المدنية، والتي تشترط فيه المسؤولية الجزائية على أساس لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص خاص ورد في قانون العقوبات، أما بالنسبة للمسؤولية المدنية التي تبنى على أساس الضرر الناشئ عن الفعل كما تم شرحه مسبقاً.

وحتى يتم تعويض صاحب العمل عن الضرر الذي أحدثه العامل يجب معرفة أنواع الضرر وكيفية المطالبة بالتعويض وذلك بالعودة لقانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية المطبق، وذلك عن طريق مطالبة الادعاء بالحق المدني كما جاء في قرار لمحكمة النقض الفلسطينية: " لقد ورد نص المادة(194) من قانون الإجراءات الجزائية رقم(3) لسنة 2001 ان لكل متضرر من الجريمة أن يتقدم بطلب يتخذ فيه صراحة صفة الادعاء بالحق المدني وأن يكون هذا الطلب معللاً تعليلاً كافياً وله ما

<sup>1</sup> المادة(256)، القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.

<sup>2</sup> المادة(390)، قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم(3) لسنة 2001.

يبرره من البيانات والأدلة"<sup>1</sup>، بحيث يتوجب على المدعي بالحق المدني ان يستند في هذا الادعاء على اسباب قانونية حتى يقتنع قاضي الموضوع بذلك الإيدعاء.

أولاً: أنواع الضرر الذي يتوجب تعويضه.

بالنسبة لأنواع الضرر، بحيث تتشعب هذه الأنواع وذلك حسب جسامة نتائج الفعل الضار، فهذا الفعل قد يؤدي إلى إتلاف المال أو موت المصاب أو جرحه أو المساس في شرفه وكرامته.

لجميع ذلك نص القانون المدني الأردني ومجلة الأحكام العدلية المطبقة في فلسطين والتي هي بمثابة قانون مدني على تعويض الضرر الذي يقع على النفس أو المال أو الضرر الأدبي على حد سواء (كجريمة التحقير)، وعلى اساس ذلك سأبين بشكل عام الضرر المادي والضرر المعنوي والضرر الجسدي.

أ. الضرر المادي.

ويطلق عليه الضرر المالي أو الإقتصادي لأنه يمس حقاً ذا قيمة مادية، فالضرر المادي هو ذلك الضرر الذي يصيب الأموال أو الذمة المالية للشخص.

وهناك عدة صور للضرر المادي والتي يمكن تعويضها وهي: إتلاف المال كقيام العامل بحرق المنشأة أو هدمها أو إتلاف سيارة العمل أو سيارة تخص صاحب العمل، وقد يكون الإتلاف في نقص في قيمة الشيء الإقتصادية دون تلفه المادي، مثل أن يقوم العامل بإستعمال آلة بشكل متكرر وبطريقة لا تتناسب مع كيفية إستعمالها وإستخدامها، ويشمل كل صور الخسارة المالية الناجمة عن فعل من أفعال التعدي الذي ينسب للغير، كإضراب العاملين الغير مشروع، كما يحصل الضرر المادي نتيجة الإعتداء على حقوق الملكية الفكرية والأدبية والصناعية.

---

<sup>1</sup> المجلة القانونية الصادرة عن المكتب الفني لنقابة المحامين النظاميين الفلسطينيين، العدد الثالث (أيار-حزيران-تموز 2013)، راجع الملاحق.



وفي جميع الأحوال نصت المادة(266) من القانون المدني الأردني على أنه: " يقدر الضمان في جميع الأحوال بقدر ما لحق المضرور من ضرر وما فاتته من كسب<sup>1</sup> بشرط أن يكون ذلك نتيجة طبيعية للفعل الضار"<sup>2</sup>، ويجب أن يكون وقوع الضرر من قبل العامل نفسه.

ونصت المادة(2) من قانون المخالفات المدنية على أن: "الضرر المادي تتصرف إلى أية خسارة أو نفقة فعلية يمكن تقدير قيمتها نقداً وبيان تفاصيلها"<sup>3</sup>.

فالضرر المادي يكون عن الضرر المباشر فقط، سواء كان عن الضرر المتوقع او الغير متوقع.

ب. الضرر الأدبي(المعنوي).

هو الضرر الذي لا يمس الذمة المالية وإنما يسبب ألماً نفسياً ومعنوياً؛ لأن فيه مساساً بشعور الإنسان وعواطفه أو شرفه أو عرضه أو كرامته أو سمعته ومركزه الإجتماعي، ومثال على ذلك تحقير العامل صاحب العمل أمام مجموعة من الزوار .

وللضرر الأدبي عدة صور وهي:

1. الضرر الأدبي الناجم عن المساس بالحقوق الغير مالية.

وهي الأضرار التي تصيب الصفة اللصيقة في شخصية الإنسان، كالحق في الاسم، والحق في الصورة، والحق في السمعة، والحق في إحترام الحياة الخاصة، والحق في الشرف.

وقد أخذ القانون المدني الأردني بفكرة التعويض عن الاعتداء على الحقوق الغير مالية، حيث نصت المادة(48) منه على أنه: " لكل من وقع عليه اعتداء غير مشروع في حق من الحقوق الملازمة لشخصيته أن يطلب وقف هذا الاعتداء مع التعويض عما يكون قد لحقه من ضرر".

2. الضرر الأدبي الناجم عن المساس بعاطفة المحبة.

---

<sup>1</sup> إن ما فات المتضرر من كسب، عبرت عنه المادة(155) من قانون التأمين الفلسطيني بالنسبة للإصابة الناجمة عن حادث طرق بأنه: " فقدان الكسب وفقدان القدرة على الكسب". فلو أن شخصاً صدم شخص آخر بسيارته فانتفها، يشمل التعويض تكاليف إصلاح السيارة، مقدار النقص في قيمتها وهذا ما لحقه من خسارة، كما يشمل مقدار دخل السيارة الصافيعن الفترة التي إستغرقها الإصلاح هذا هو الكسب الفائت. عثمان التكروري وأحمد السويطي: مصادر الالتزام مصادر الحق الشخصي، ط.1، المكتبة الأكاديمية، فلسطين 2016، ص.598.

<sup>2</sup> ونصت المادة(186) من مشروع القانون المدني الفلسطيني على أنه: " يقدر التعويض في جميع الأحوال بقدر ما لحق المضرور من ضرر، وما فاتته من كسب بشرط أن يكون ذلك نتيجة طبيعية للفعل الضار".

<sup>3</sup> المادة(2)، قانون المخالفات المدنية رقم(36) لسنة 1944.

" ويقصد به الألم الذي يكابده الشخص بسبب موت إنسان عزيز عليه"<sup>1</sup>، بحيث نص القانون المدني الأردني على تعويض هذا النوع من الضرر، حيث نصت المادة(267) منه: " ويجوز أن يقضي بالضمان للأزواج وللأقربين من الأسرة عما يصيبهم من ضرر أدبي بسبب موت المصاب".

ويجب الإشارة إلى أن هذا النوع من التعويض يحصل عليه أهل المصاب وليس المصاب(المتوفى) وهذا ما يسمى بالضرر المنعكس أو المرتد.

ج. الضرر الجسدي.

هو الأذى الذي ينتج عن الإعتداء على سلامة وحرمة الجسد البشري بالموت أو الجرح أو الضرب أو المرض.

نظم القانون المدني الأردني أحكام التعويض عن الضرر الجسدي تحت عنوان ما يقع على النفس في المادتين(273+274). على خلاف مجلة الأحكام العدلية التي لم تنظم أحكام التعويض عن الضرر الجسدي.

ثانياً: كيفية المطالبة بالتعويض.

إذا توافرت أركان المسؤولية من فعل محدث الضرر والضرر والعلاقة السببية بينهما، يحكم برفع الضرر عن المتضرر وتعويضه بالتعويض المناسب، ويتم التعويض حسب القواعد العامة للمسؤولية المدنية.

أ. طرق التعويض(الضمان).

ان الهدف الأساسي من التعويض هو محو الضرر وإزالته بحيث يعاد المضرور إلى الحالة التي كان عليها قبل وقوع الضرر، أي وبحسب القاعدة(إعادة الحال إلى ما كانت عليه)، وهذا الهدف يحققه بشكل أفضل ما يسمى بالتعويض العيني، إلا أن هناك من الأضرار التي تستعصي على التعويض العيني كالضرر الجسدي والمعنوي، ولذلك فإن هناك طريقة أخرى للتعويض وهو التعويض بمقابل بحيث يكون نقدي أو غير نقدي، نصت المادة(2/269) من القانون المدني الأردني: " ويقدر الضمان بالنقد على أنه يجوز للمحكمة وتبعاً للظروف وبناء على طلب المضرور أن تأمر بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه أو أن تحكم بأداء معين متصل بالفعل الضار وذلك على سبيل التضمين.

<sup>1</sup> عدنان ابراهيم السرحان و نوري حمد خاطر: مرجع سابق، ص.400.

والآن سأقوم بتوضيح طرق التعويض وهي:

## 1. التعويض العيني.

ويقصد به إعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل وقوع الضرر، وهذا يعتبر أفضل نوع؛ لأنه يعمل على محو الضرر تماماً ووضع المضرور في نفس الحالة التي كانت عليها قبل وقوع الضرر.

ومن صور التعويض العيني إصلاح الضرر الذي أصاب شيئاً مملوكاً للغير، كما لو أعطب شخص سيارة غيره وتولى الذي أعطبها إصلاحها وأعادها إلى الحالة التي كانت عليه مسبقاً.

ومن الصور أيضاً إلزام المتلف برد مثل ذلك المال إلى المتضرر، حيث نصت المادة (275) من القانون المدني الأردني: "من أتلف مال غيره أو أفسد ضمن مثله إن كان مثلياً"، نصت المادة أيضاً (890) من مجلة الأحكام العدلية بأنه يلزم رد المغصوب عيناً وتسليمه إلى صاحبه في مكان الغصب إن كان موجوداً، أما بالنسبة للضرر الجسدي والمعنوي فلا يتصور التعويض العيني وبالتالي يتم اللجوء إلى التعويض بمقابل.

## 2. التعويض بمقابل.

ينقسم هذا النوع من التعويض إلى التعويض الغير نقدي والتعويض النقدي.

- التعويض الغير نقدي: وهو أن تأمر المحكمة بأداء أمر معين على سبيل الضمان، كالعامل الذي أتلف الماكنة عليه إحضار ماكنة أخرى بنفس النوع والمواصفات.
- التعويض النقدي: بحيث يحكم القاضي بمنح المضرور مبلغاً معيناً من النقود كمقابل للضرر الذي أصابه، يعطى له على شكل أقساط خلال مدة معينة أو دفعة واحدة أو لمدى حياة المضرور إن أصيب المضرور بعجز.

ت. كيفية تقدير التعويض ووقته.

يكون التعويض عن الضرر المباشر الذي أصاب المضرور، سواء كان هذا الضرر جسدياً أو معنوياً أو مادياً وهو يشمل الضرر المتوقع والضرر الغير متوقع.

ويتم تقدير التعويض عن الضرر الذي أصاب المضرور وقت صدور الحكم وليس وقت وقوع الضرر، كما جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية: "أن الحق في طلب التعويض ينشأ منذ لحظة حدوث

الضرر على أساس أن مصدره الفعل الضار، ولكن يجب على قاضي الموضوع أخذه في الاعتبار عند تقدير الضرر ما آل إليه الضرر عند تاريخ صدور الحكم<sup>1</sup>.

وفي جميع الأحوال يجب أن يكون التعويض كاملاً لكل عنصر من عناصر الضرر، أي يجب أن يشمل التعويض عن الخسارة اللاحقة والكسب الفائت، وأن يأتي هذا التعويض ملائماً لحقيقة الضرر الواقع فعلاً، بحيث أن التعويض هو جبر للضرر الذي قام به العامل، " لا يزيد التعويض عن تقدير الضرر الواقع فعلاً؛ لأن التعويض ليس وسيلة من وسائل الإثراء، وأنه يجب أن يتكافأ التعويض مع الضرر فلا يزيد عليه أو ينقص عنه"<sup>2</sup>.

ويتضح من ذلك أن الأضرار التي يتسبب بها العامل سواء اتجاه زملائه في العمل أو اتجاه الغير "لا يعتبر صاحب العمل مسؤولاً عن هذه الأفعال طالما أنها تصرفات صدرت من الموظف بشكل شخصي أو دوافع شخصية"<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> عثمان التكروري وأحمد طالب السويطي: مرجع سابق، ص. 611.

<sup>2</sup> محمد أحمد عابدين: التعويض بين الضرر المادي والأدبي المورث، منشأة المعارف، الإسكندرية 2002، ص. 164.

<sup>3</sup> But if the employee acted independently or purely out of personal motives, the employer might not be liable, Employer Liability for an Employee's Bad Acts, <http://www.nolo.com/legal-encyclopedia/employer-liability-employees-bad-acts-29638.html>, 23/4/2017, 11:50am.

### الفرع الثالث: فسخ عقد العمل من قبل صاحب العمل.

يتميز العقد الملزم للجانبين بأن كل عاقد يصبح في الوقت ذاته دائناً ومديناً، وبالتالي يكون التزام كل متعاقد سبباً في التزام المتعاقد الآخر، بحيث لو أخل أحد العاقدين بالتزامه كان المتعاقد الآخر أن يمتنع عن تنفيذ التزامه هو الآخر وبالتالي يفسخ العقد سواء يتم الفسخ رضائياً أو قضائياً؛ وذلك حسب المسؤولية المدنية كما تم شرحها في السابق.

لم يرد في قانون العمل تنظيم لفسخ عقد العمل، واقتصر ذلك على الأحكام الواردة على تنظيم إنهاء عقد العمل، حيث بينت النصوص الحالات التي يجوز فيها صاحب العمل إنهاء عقد العمل وذلك في المواد (35+40+41+102) من قانون العمل وخاصة المادة (40) التي يجوز فيها صاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار.

والأصل ان يرسل صاحب العمل إشعاراً للعامل برغبته في فسخ عقد العمل، إلا ان هناك استثناء على هذا الأصل وذلك حسب نص المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني المطبق.

أولاً: انتحال العامل شخصية غير شخصيته، أو تقديم شهادات أو وثائق مزورة ، ولم يشترط المشرع في هذه الحالة ثبوت التزوير أو الإنتحال بحكم قضائي<sup>1</sup>؛ وذلك أن قيام العامل بمثل هذه الأفعال يعدم الثقة الواجب توفرها بينه وبين صاحب العمل، وخاصة ان هذه العلاقة تبنى على ثقة ما بين العامل وصاحب العمل.

ثانياً: ارتكاب العامل خطأ نتيجة اهمال مؤكد نشأت عه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

هذا بالنسبة للخطأ الجسيم الذي يسبب ضرر وخسارة لصاحب العمل أما بالنسبة للضرر اليسير فلا يعتد بفسخ العقد في هذه الحالة.

ثالثاً: تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم انذاره بها حسب الأصول.

وهو قيام العامل بفعل ايجابي مخالف للنظام الداخلي أو لتعليمات الصحة والسلامة المهنية، ويشمل الفعل السلبي وهو الامتناع عن القيام بعمل والتوجيهات التي تكون مصدرها صاحب العمل أو القانون.

<sup>1</sup> أحمد نصره: المرجع السابق، ص.214.

رابعاً: تغيب العامل عن العمل دون عذر مقبول أكثر من سبع ايام متتالية، أو اكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على ان يكون قد انذر كتابياً بعد ثلاثة ايام في الحالة الأولى أو عشرة ايام في الحالة الثانية.

ويشترط لفسخ العقد أن يكون الغياب بعذر غير مقبول، ويعتبر والحال هذه غير مشروع، حتى ولو لم يستنفذ العامل اجازته السنوية؛ لأنه يتم تحديدها وفقاً لمقتضيات العمل.

خامساً: عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم انذاره حسب الأصول.

بعد إنذار صاحب العمل العامل بوجوب الوفاء بالتزاماته التي اخل بها، فإذا تجاوب لا يحق لصاحب العمل فسخ العقد، أما في حالة عدم الاستجابة من قبل العامل يحق لصاحب العمل فسخ عقد العمل ولا يترتب على هذا الفسخ اي التزام على صاحب العمل؛ لأنه إجراء مشروع.

سادساً: إفشائه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها ان تسبب ضرر جسيم.

وتم شرح ذلك في الفصل الأول المبحث الأول من هذا البحث.

سابعاً: إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.

حتى يستطيع صاحب العمل فسخ عقد العمل يجب ان يصدر حكماً بالإدانة حكماً نهائياً غير قابل للإستئناف في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة، يجوز لصاحب العمل فسخ العقد، ولكن في حال لم يكن الحكم نهائياً أي قابل للطعن بالإستئناف فلا يجوز لصاحب العمل فسخ عقد العمل؛ لأن الاستئناف يوقف التنفيذ.

ثامناً: وجود العامل اثناء العمل في حالة سكر، او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.

يجوز لصاحب العمل فسخ عقد العمل إذا وجد العامل في حالة سكر او تناول مواد مخدرة اثناء فترة العمل، بحيث يفترض المشرع ان قيام العامل بهذا الفعل(السكر وتناول مواد مخدرة) مجرداً من الخطأ اي أن يكون قاصداً بالسكر أي يعلم ان المشروب الذي يتناوله عبارة عن مادة مسكرة.

أما بالنسبة للقوة القاهرة في هذا وهو أن يتناول العامل المواد المخدرة تحت تأثير اكراه مادي أو معنوي او عن جهل، كأن يعطي العامل زميله مادة مخدرة على اساس انه دواء لعلاج الصداع ثم اتضح بعد ذلك ان هذا ليس بدواء وإنما مادة مخدرة وذلك لقيامه بارتكاب جريمة ما وقام العامل الذي تناول المادة

المخدرة بارتكاب جريمة اثناء فترة العمل يسأل هذا العامل عن جريمة غير مقصودة، ويسأل العامل الذي اعطى زميله مادة مخدرة بصفته فاعل غير مباشر في الجريمة.

وأيضاً لا يمكن لصاحب العمل فسخ عقد العمل لو كانت المادة المخدرة التي يتناولها العامل غير معاقب عليها مثل تناولها لدواعي علاجية.

تاسعاً: اعتداء العامل بالضرب والتحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر.

وتم شرح ذلك في الفصل الأول المبحث الأول من هذا البحث.

وبالتالي في حال توافرت إحدى هذه الشروط يحق لصاحب العمل فسخ عقد العمل وإعادة الحال الى ما كانت عليه قبل التعاقد، ولا يكون هناك اي حقوق للعامل بالنسبة لموضوع الفسخ لأنه اجراء قانوني ولا يترتب عليه البطلان.

وبناء على ذلك كله، يتضح من هذا الفصل ان في حال توافرت عناصر المسؤولية الجنائية تقع على العامل العقوبات سواء اكانت بناء على نص في قانون العقوبات أو التعويض عن الضرر حسب قواعد القانون المدني أو العقوبات التأديبية بناء على لائحة التنظيمية المصدقة.

## الخاتمة.

ان حادثة التجربة الفلسطينية في سن القوانين وتطبيقها وفي ظل غياب قانون العقوبات الفلسطيني وتطبيق قانون العقوبات الأردني رقم(16) لسنة 1960 ذو الحقبة الزمنية الكبيرة، والتي خلفت أجواء وأحداث وتفاعلات نتيجة التطور والتقدم الذي واكب هذه المرحلة، ونتيجة للظروف الموضوعية والذاتية التي مر بها الشعب الفلسطيني، كان لزاماً على المشرع الفلسطيني الإسراع في سن القوانين الأخرى كقانون العمل.

هذا من ناحية ومن ناحية أخرى افتقد التطبيق العملي لقانون العمل الفلسطيني من قبل وزارة العمل المسؤولة عن الإشراف على تطبيق القانون وخاصة في المواد التي تختص بحقوق العمال، كإلتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور على الأقل، وإلتزام المصانع والورش بوضع لائحة جزاءات مصدقة من قبل وزارة العمل، والعمل على حد الإحتكاك المباشر والغير مباشر ما بين العامل وصاحب العمل في ظروف غير سليمة، حيث أن هذه الظروف تعتبر مصدر رئيسي لحدوث هذا النوع من الجرائم (جرائم العمال)، وفي ظل غياب الحوار ما بين أطراف الإنتاج الثلاثة لمواكبة المشاكل والصعاب التي تعترض بيئة العمل، والعمل على إيجاد حلول لحل المشاكل التي تقع ما بين العامل وصاحب العمل.

وكان يتوجب على المشرع الفلسطيني ان يضع جرائم العمال في إطار التخصيص، وذلك لأهميتها وتأثيرها الكبير على المجتمع كما تم ذكره سابقاً.

وأيضاً ساهم تأخر البت واطالة أمد اجراءات المحاكمة بخصوص الدعاوي العمالية (مطالبه العمال بحقوقهم المالية من صاحب العمل)، إلى ارتكاب العامل للجريمة وعدم رغبته في اللجوء للقضاء من الأساس.

كما أن للبيئة العشائرية التي تسود العلاقات بين الناس في فلسطين؛ فإن لها دور كبير وتدخل في سائر علاقات العمل، وحل المشاكل العمالية بعيداً عن القانون والمحاكم الفلسطينية، وفي ظل غياب المحاكم العمالية المختصة للنظر في القضايا العمالية المستعجلة، خلق كل ذلك بيئة عمالية بسودها الإضطراب وعدم الثبات، مما تعتبر هذه العوامل الرئيسية في إحداث الجرائم العمالية.

وبناء على ذلك كله يتوجب على المشرع الفلسطيني ان يضع منظومة قانونية متكاملة في كافة مجالات الحياة ومنها المجال الاقتصادي الاجتماعي المتمثل بالعمال وارباب العمل والمؤسسة.



## النتائج والتوصيات.

### أولاً: النتائج.

1. من السمات الظاهرة في الفكر القانوني الحديث هو أن يتم خدمة قانون العقوبات في جميع ظروف الحياة والعلاقات العمالية، وتوظيف قانون العقوبات لخدمة غيره من القوانين كقانون العمل.
2. ذكر قانون العمل الجرائم التي يرتكبها العامل على سبيل الحصر وذلك في نص المادة(40) من قانون العمل الفلسطيني المطبق، ولم يتم بالتوسع وبيان جرائم العامل بشكل كامل.
3. قصد قانون العمل بإفشاء العامل للأسرار هي الأسرار المهنية فقط ولا يشمل الأسرار الخاصة بصاحب العمل.
4. ان العقوبات الواردة في قانون العمل لم تحقق الردع المناسب بالنسبة لهذا النوع من الجرائم.
5. بالنسبة للعقوبات الواردة في الباب العاشر من قانون العمل، بحيث ركزت على معاقبة صاحب العمل دون العامل وذلك بفرض غرامات في حالة الإخلال بتطبيق القانون، وأكتفى بالتركيز على معاقبة العامل معاقبة تأديبية.
6. حسب الملاحظ من نتائج الاستبيان فإن أغلب الجرائم التي يرتكبها العامل هي السرقة ثم جريمة تحقير ودم وقدح صاحب العمل، وخاصة في حالة اصدار صاحب العمل الأوامر للعامل للقيام بواجباته بشكل أفضل.
7. ان ساعات العمل القليلة والأجر الجيد والمعاملة الجيدة من قبل صاحب العمل هي التي تحد من المشاكل بين العامل وصاحب العمل، كما جاء في مقابلة مع صاحب عمل(مسؤول عن العمال في مصنع للزجاج)، بحيث أن العاملين لديه لا يرتكبون الجرائم وذلك لقلة ساعات العمل والأجر فوق الحد الأدنى ويتناسب مع المستوى المعيشي وعيش العامل بكرامة.
8. صاحب العمل يفضل اللجوء لحل المشاكل بينه وبين العامل ودياً و تحويلها لوزارة العمل دون اللجوء للقضاء في بعض الحالات بسبب اجراءات المحاكم طويلة الأمد، كما جاء في نتيجة الاستبيان.
9. أغلب العقوبات التي يتم تطبيقها على العامل هي العقوبات التأديبية.
10. لقد أرتكزت جرائم العامل إتجاه صاحب العمل أكثر من نسبة إرتكابه للجريمة ضد زميله العامل؛ وذلك حسب نتيجة الإستبيان والمقابلات.

11. السبب الدافع لارتكاب العامل في جرائم العمل ترجع إلى الاخلال بواجب الأمانة والوازع الأخلاقي والضمير، كما أنه لا يمكن وضع قواعد قانونية محدودة، لأن العمل هو قيمة الانتاج والانتاج تشترك فيها عناصر الانتاج في المؤسسة العمالية.

12. يتضح من خلال هذه الدراسة ان أهم أسباب ارتكاب العمال للجرائم هو عدم التزام صاحب العمل بتطبيق قواعد قانون العمل بحده الأدنى.

### ثانياً: التوصيات.

1. أوصي المشرع الفلسطيني بتشديد عقوبة الجرائم التي تقع من العامل على صاحب العمل، كما جاء في قانون العقوبات اللبناني بحيث خصص جريمة السرقة التي تقع من العامل وذلك بتشديدها.

2. وجود قصور من قبل المشرع الفلسطيني في قانون العمل وذلك في باب العقوبات من القانون نفسه، فكان على المشرع الفلسطيني أن يحافظ على التوازن ما بين العامل وصاحب العمل.

3. عقوبة الحرمان في الجزاءات التأديبية يحتاج إلى ضوابط وضمانات تتعلق بكيفية إيقاعه والمخالفة التي تبرر ذلك.

4. يجب على المشرع تحديد مدة لإجراء التحقيق التأديبي؛ حتى لا يتعسف صاحب العمل في إستعمال حقه، وحتى يكون ضمانته أكبر للعامل.

5. كان على المشرع الفلسطيني أن يعمل على تنظيم عقوبة الوقف عن العمل كما جاء في قانون العمل الأردني.

6. أوصي المشرع بنص مواد خاصة في قانون العقوبات على الجرائم التي يقترفها العامل ، وذلك لخصوصيتها والتي تعتبر هذه الجرائم إنتهاكاً كبيراً وخطيراً للأمانة والثقة اللازمة في أي علاقة قانونية ولها التأثير كبير في الحياة الإجتماعية والإقتصادية.

7. الدعوة إلى إصدار قانون خاص لتنظيم حق العمال في الإضراب؛ وذلك لأهميته ولمدى حساسيته وتأثيره على الوضع الإقتصادي.

## المصادر والمراجع

### أولاً: المصادر.

\*القرآن الكريم.

1. القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2003.
2. الدستور اللبناني الصادر في أيار سنة 1926 مع جميع تعديلاته.
3. قانون العمل الفلسطيني رقم(7) لسنة 2000.
4. قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم(8) لسنة 1996.
5. مجلة الأحكام العدلية العثمانية( والتي هي بمثابة القانون المدني في فلسطين) لسنة 1876.
6. القانون المدني الأردني رقم(43) لسنة 1976.
7. قانون المنافسة الغير مشروعة والأسرار التجارية الأردني رقم(15) لسنة 2000.
8. قانون المنافسة الأردني المؤقت رقم(49) لسنة 2002.
9. قانون العقوبات الأردني رقم(16) لسنة 1960.
10. قانون العقوبات اللبناني مرسوم إشتراعي رقم(340) لسنة 1943.
11. قانون المخالفات المدنية رقم(36) لسنة 1944.
12. قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم(3) لسنة 2001.

### ثانياً: المراجع.

#### أ. المؤلفات الفقهية المتخصصة.

1. ابراهيم صالح الصرايرة: مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية"دراسة مقارنة"، ط.1، دار وائل للنشر، عمان 2012.
2. أشرف اللساوي: حقوق وواجبات العمال وأصحاب المنشآت في الإتفاقيات والتشريعات العربية في سائر البلاد العربية، ط.1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة 2006.
3. سامان عبد الله عزيز: المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء الأسرار المهنية الوظيفية"دراسة مقارنة"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية 2015.

4. عبد الحميد الشواربي: تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الأعمال الشركات القابضة - الشركات التابعة، منشأة المعارف، الإسكندرية 1995.
5. علي بركات: التقاضي أمام المحاكم العمالية - المنشأة بمقتضى القانون رقم 180 لسنة 2008 "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، مصر 2009.
6. مصطفى أحمد أبو عمرو: التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، القاهرة 2009.
7. ناهد العجوز: الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، ط.1، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، الإسكندرية 1996.
8. هشام اليوسفي: الحماية الجنائية للسر المهني، ط.1، دار الوليد للنشر والتوزيع، القاهرة 2015.

#### ب. المؤلفات الفقهية العامة.

1. أحمد حسين برعي: الوسيط في القانون الإجتماعي، ج.1، دار النهضة العربية، القاهرة 2003.
2. أحمد سليم نصره: قانون العمل الفلسطيني، ط.1، كلية الحقوق والإدارة العامة بجامعة بيرزيت، رام الله 2012.
3. أحمد عبد الكريم أبو شنب: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط.5، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2010.
4. ايهاب عبد المطلب: العقوبات الجنائية، ط.1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة 2009.
5. بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، ط.2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2006.
6. حامد جاسم حمادي الفهداوي: موانع المسؤولية الجنائية في الشريعة والقانون، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان.
7. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، 1991.
8. سلطان عبد القادر الشاوي ومحمد عبد الله الوريكات: المبادئ العامة في قانون العقوبات، ط.1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2011.
9. سليمان عبد المنعم وعوض محمد عوض: النظرية العامة للقانون الجزائي اللبناني، ط.1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت 1996.

10. سليمان عبد المنعم ومحمود زكي أبو عامر: قانون العقوبات اللبناني "القسم الخاص"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت 1996.
11. سمير عالية: قانون العقوبات "القسم العام"، ج.2، ط.1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت 1993.
12. سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي دراسة مقارنة مع تطبيقات لمحكمتي النقض والتمييز، ط.2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2014.
13. صلاح محمد أحمد دياب: بطلان عقد العمل وأثاره على حقوق العامل في علاقات العمل الفردية، دار شتات للنشر والبرمجيات، مصر 2010.
14. عبد الرحمن توفيق أحمد: محاضرات في الأحكام العامة لقانون العقوبات، مكتبة الدكتور عبد الرحمن توفيق، عمان 2000.
15. عبد الرحمن توفيق أحمد: شرح قانون العقوبات القسم الخاص الجرائم الواقعة وفق أحد التعديلات التي طرأت بالقانون المعدل رقم(8) لسنة 2011، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2012.
16. عبد الحكم فودة: جرائم الإلتلاف وإغتصاب الحيازة، مصر 1998.
17. عبد العزيز عبد المنعم خليفة: الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، ط.1، منشأة المعارف، الإسكندرية 2004.
18. عثمان التكروري: الكافي في شرح قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم(2) لسنة 2001، ج.2، دار الفكر، فلسطين 2014.
19. عثمان التكروري وأحمد السويطي: مصادر الإلتزام مصادر الحق الشخصي، ط.1، المكتبة الأكاديمية، فلسطين 2016.
20. عدنان ابراهيم السرحان ونوري حمد خاطر: شرح القانون المدني مصادر الحقوق الشخصية الإلتزامات" دراسة مقارنة"، ط.1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2012.
21. عز الدين الدناصوري ومحمد عبد الحميد الشواربي: المسؤولية المدنية في ضوء الفقه والقضاء، ج.1، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة 1998.
22. غالب علي الداودي: شرح قانون العمل" دراسة مقارنة" مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات، ط.1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2010.
23. فاروق الكيلاني: جرائم الأموال، ط.1، مؤسسة الرسالة للنشر والتوزيع، لبنان 2004.

24. فخري عبد الرزاق الحديثي وخالد حميدي الزعبي: شرح قانون العقوبات "القسم العام"، ط.2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2010.
25. كامل السعيد: شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات "دراسة مقارنة"، ط.1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2009.
26. محمد أحمد عابدين: التعويض بين الضرر المادي والأدبي المورث، منشأة المعارف، الإسكندرية 2002.
27. محمد أحمد المشهداني: شرح قانون العقوبات القسم الخاص في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، ط.1، الدار العلمية الدولية للنشر ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2001.
28. محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2011.
29. محمد حماد الهيتي: الخطأ المفترض في المسؤولية الجنائية، ط.1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2005.
30. محمد رشاد أبو عرام: المساعدة كوسيلة للمساهمة التبعية في الجريمة "دراسة مقارنة"، ط.1، دار النهضة العربية، القاهرة 2003.
31. محمد زكي أبو عامر: قانون العقوبات القسم العام، الدار الجامعية، بيروت 1991.
32. محمد صبحي نجم: الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط.1، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2002.
33. محمد صبحي نجم: قانون العقوبات القسم العام "النظرية العامة للجريمة"، ط.1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2008.
34. محمد عزمي البكري: موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون العمل الجديد، المجلد الثالث من (49-85)، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة 2007.
35. محمد علي السالم وأكرم طراد فايز: شرح قانون العقوبات "القسم العام"، ط.1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2008.
36. محمد علي سالم عياد الحلبي: شرح قانون العقوبات "القسم العام"، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 1997.
37. محمد علي سالم عياد الحلبي: شرح قانون العقوبات الفلسطيني "القسم العام"، مكتبة دار الفكر، القدس 2002.
38. محمد الذنبيات: شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، ط.1، مكتبة القانون والإقتصاد للنشر والتوزيع، الرياض 2012.

39. محمد محمد مصباح القاضي: قانون العقوبات القسم العام النظرية العامة في الجريمة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت 2014.
40. محمود نجيب حسني: شرح قانون العقوبات "القسم الخاص"، دار النهضة العربية، القاهرة 1991.
41. محمود نجيب حسني: شرح قانون العقوبات اللبناني "القسم العام"، المجلد الثاني، ط.3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت 1998.
42. نظام توفيق المجالي: شرح قانون العقوبات "القسم العام"، الكتاب الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 1998.
43. نواف كنعان: القانون الإداري "الكتاب الثاني"، ط.1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2010.

### ثالثاً: الرسائل والأطروحات الجامعية.

1. جهاد الكسواني: الحماية الجزائية للنظام العام في العقود المدنية، رسالة ماجستير، جامعة تونس(كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس)، تونس 1996/1997.
2. زهير بن زكريا حرح: الخطأ في المسؤولية المدنية المقارنة في النظام الإنجلوسكسوني وفي النظام اللاتيني، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، مصر 1991.
3. سمير محمد جمعة العواودة: واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين 2010.
4. عبد الله فواز عبد الله حمادنة: سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل"دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان 2011.
5. علي محمد الجبالي: أحقية الموظفين العاميين في الإضراب في القانون الأردني"دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان 2014.
6. محمود أحمد عبد الحميد مبارك: العلاقة التجارية وطرق حمايتها وفق القانون النافذ في فلسطين، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس 2006.
7. منال سالم شوق الرشيدي: الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي"دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان 2010.

### رابعاً: الدوريات والمنشورات والمجلات المتخصصة.

1. المجلة القانونية الصادرة عن المكتب الفني لنقابة المحامين النظاميين الفلسطينيين، العدد الثالث(أيار-حزيران-تموز 2013).
2. دليل العامل الفلسطيني حقوقه وواجباته: المكتب الإقليمي للدول العربية، منظمة العمل الدولية IAO، لبنان 2014.
3. سهيل الأحمد وعلي أبو مارية: الإضراب عن العمل"دراسة مقارنة" بين القانون والفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم، مجلد26، نابلس 2012.
4. مجموعة التشريعات العمالية، المكتب الفني، نقابة المحامين، عمان 1996.
5. قانون العمل الفلسطيني رقم(7) لسنة 2000 والتشريعات الثانوية والصادرة بالإستناد إليه، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، ط.3، لسنة 2009.

### خامساً: قرارات المحاكم.

1. القرارات الصادرة عن محكمة النقض الفلسطينية.



2. القرارات الصادرة عن محكمة العدل العليا الفلسطينية.
3. القرارات الصادرة عن محكمة استئناف عمان.
4. القرارات الصادرة عن محكمة التمييز الأردنية.

#### سادساً: المواقع الإلكترونية.

1. <http://www.pho.pho/philos/research-1.pdf> ، تمت الزيارة بتاريخ 2016/6/17، الساعة 3:51 ظهراً.
2. الإكراه كمانع من موانع المسؤولية، منتدى الدكتور شيماء عطالله، <http://www.sheimaaataalla.com/ps/shotiherad.ppt?τ=9192> ، تمت الزيارة بتاريخ 2016/11/8، الساعة 7:56 مساءً.
3. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، 1979، المادة (8) ، <http://www1.umn.edu/humanrts/araβ/β002.htm> ، تمت الزيارة بتاريخ 2016/6/19، الساعة 2:54 ظهراً.
4. عائض بن مقبول القرني: الأمانة وحفظ أسرار العمل ، موقع المسلم ، <http://www.almoislam.net/vode/240420> ، تمت الزيارة بتاريخ 2016-6-12.
5. عبد العزيز الحسن: حالة الضرورة كمانع من موانع المسؤولية، لسنة 2007/2006، <http://www.startimes.com/?τ=16555863> ، تمت الزيارة بتاريخ 2016/11/9، الساعة 5:17 عصراً.
6. موقع اسلام ويب، <http://artichilos.islamweb.net/mediaindex.php?page=artichilos&lang=A&id=78251> ، تاريخ النشر 2007/7/31، يوم الجمعة 2016/8/26
7. موقع طريق السلام، <http://ar.islamaweb.net/φατωα> ، تمت الزيارة بتاريخ 2016/1/12 ، يوم الجمعة 2016/8/26.
8. مننديات ستار تايمز، ارشيف السؤون القانونية، <http://www.startimes.com/?τ=21084467> تمت الزيارة بتاريخ 2016/9/15، 2:20 ظهراً.
9. نسبة المشاركة في القوى العاملة ما بين الأفراد خلال عام 2015، وذلك حسب نتيجة جهاز الإحصار المركزي الفلسطيني، <http://www.pcb.gov.ps/site/512/defaul.aspx?ταβΙΔ=512&lang=ar&ItemID=1594&μδ=3915&ωπερσιον=Σταγινυ> ، تمت الزيارة بتاريخ 2016/12/9، الساعة: 4:09 عصراً.
10. <http://leagal-dictionarψ.τηεφρεεδιχτιοναρψ.χομ/στικε> .πμ 31/3/2017,5:36
11. <http://www.wikihw.com/Χατχη-Σομεονε-Στεαλινγ-ατ-Ωορκ> ,30/12/2016, 3:13πμ.

12. <http://www.volo.xom/λεγαλ-ενχηψχλοπεδια/εμπλοπερ-λιαβιλιτψ-εμπλοπεεσ-βαδ-αχτσ->  
., 11:50αμ [23/4/2017,29638.ητμλ](http://www.volo.xom/23/4/2017,29638.ητμλ)
13. <http://www.droit-αλαφδαλ.νεντ/τ1798-> محاضرات في المسؤولية الجنائية، <http://www.droit-αλαφδαλ.νεντ/τ1798->  
τοπιχ ، تمت الزيارة بتاريخ 2017/5/1، الساعة 11:22 مساءً.

#### سابعاً: المقابلات الشخصية.

1. مقابلة مع السيد هاشم عبد العزيز الديرية، صاحب منشار للحجر، بيت فجار، يوم الإثنين 2016/10/18.
2. مقابلة مع السيد ياسين رضوان راضي، مستشار وزير العمل، بيت لحم، يوم الخميس 2016/6/23.
3. مقابلة مع السيد فادي سمور، صاحب فندق الهولي لاند، بيت لحم، يوم السبت، 2016/11/12.

# الملاحق

## فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الاقرار	1
ب	الشكر والتقدير	2
ج	الملخص بالعربية	3
د	الملخص بالانجليزية	4
1	المقدمة	6
6	الفصل الأول: الجرائم العمالية في ظل علاقات العمل.	7
6	المبحث الأول: صور الجرائم العمالية في ظل علاقات العمل.	8
6	المطلب الأول: الجرائم العمالية الفردية.	9
6	الفرع الأول: إفشاء العامل الأسرار الخاصة بالعمل.	10
11	الفرع الثاني: إعتداء العامل بالضرب والتحقير على صاحب العمل.	11
14	المطلب الثاني: الجرائم العمالية الجماعية .	12
14	الفرع الأول: الإضراب العاملين غير المشروع.	13
20	الفرع الثاني: إشتراك العمال في ارتكابهم للجريمة.	14
33	المبحث الثاني: أركان الجريمة التي يرتكبها العامل.	15
33	المطلب الأول: الركن المادي.	16
34	الفرع الأول: السلوك الجرمي.	17
37	الفرع الثاني: النتيجة الجرمية.	18
38	الفرع الثالث: العلاقة السببية ما بين السلوك والنتيجة الجرمية.	19
42	المطلب الثاني: الركن المعنوي ( القصد الجرمي).	20
44	الفرع الأول: العلم بعناصر الفعل الإجرامي.	21
44	الفرع الثاني: الإرادة الإنسانية.	22
45	المطلب الثالث: الركن الشرعي للجرائم.	23
50	الفصل الثاني: مكافحة الجرائم العمالية في ظل علاقات العمل.	24
50	المبحث الأول: المسؤولية الجزائية في جرائم العمال.	25
51	المطلب الأول: قيام المسؤولية الجزائية.	26
52	الفرع الأول: اسس المسؤولية الجزائية.	27
55	الفرع الثاني: اركان المسؤولية الجزائية.	28

65	المطلب الثاني: موانع المسؤولية الجزائية.	29
56	الفرع الأول: موانع سببها إنعدام الإختيار.	30
62	الفرع الثاني: غياب الملكات العقلية.	31
66	المبحث الثاني: الجزاءات المترتبة على الجرائم العمالية.	32
66	المطلب الأول: خضوع العامل للمسؤولية الجزائية ( قانون العقوبات).	33
67	الفرع الأول: عقوبة الحبس .	34
68	الفرع الثاني: الغرامة.	35
71	المطلب الثاني: الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل على العامل.	36
72	الفرع الأول: ماهية المخالفات التأديبية ( الخطأ التأديبي) على العمال حسب قانون العمل الفلسطيني.	37
78	الفرع الثاني: الضمانات التأديبية في إيقاع الجزاءات على العامل.	38
83	المطلب الثالث: المطالبة بالتعويضات عن الأضرار التي يتسبب بها العامل لصاحب العمل (الجزاء المدني).	39
83	الفرع الأول: أركان المسؤولية المدنية.	40
86	الفرع الثاني: التعويض المدني عن الضرر الذي يحدثه العامل.	41
92	الفرع الثالث: فسخ عقد العمل من قبل صاحب العمل	42
95	الخاتمة.	43
96	النتائج والتوصيات.	44
98	المصادر والمراجع	45
106	الملاحق	46