

المعالجة القانونية للمعاملة السيئة للعامل

Doi: 10.23918/ilic2021.19

م. د. نورس رشيد طه
كلية الحقوق / جامعة النهدين

nawras.rasheed@gmail.com

أ. د. براء منذر كمال عبد اللطيف
كلية الحقوق / جامعة تكريت

Bras-munther@yahoo.com

المقدمة

أكد قانون العمل العراقي على مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال , فقد ألزم صاحب العمل على معاملة العمال من دون تمييز بينهم , وعليه فإن أي معاملة سيئة تصدر منه تجاه أحد العمال يكون مسؤولاً عنها . وقد صدر القانون من أجل حماية وتعزيز الحقوق , ولكلا الطرفين , فليس من أي طرف منهما الاعتداء على حق الآخر لأن ذلك يؤدي إلى زعزعة الاستقرار , ويؤثر على حسن التعامل , ويؤثر في النهاية بالحقوق والحريات , ما يشكل مساساً بما جاء بمضمون نصوص قانون العمل , وبالتالي ستثار المسؤولية الجزائية بذلك الخصوص , ما يستوجب معها محاسبة الجاني و إعادة الحق إلى نصابه , لأنه وكما هو معلوم أن المعاملة السيئة للعامل ينشأ أثراً سلبية كثيرة , أخطر السلبات تتمثل تلكو العامل في أنجاز عمله وخيانة الثقة المعهودة إليه بموجب عقد العمل من حيث الانجاز , ما يؤثر بالنهاية على المنتج الصادر , والذي بدوره يؤثر على سمعة صاحب العمل من حيث رداءة المنتج الصادر من مشروعه , ما يؤثر ذلك سلباً على المدخول أي من حيث الشراء والبيع . ما يدفع المستهلك للبحث عن منتجات أفضل جودة .

١- أهمية البحث :-

تتبع أهمية موضوع التكيف القانوني للمعاملة السيئة للعامل من ناحيتين :-

أ- **الناحية العلمية:** تنبثق أهمية هذا البحث من حيوية الموضوع الذي تناولناه ويتمثل في حماية العامل من أي معاملة سيئة تنال من كرامة الانسان التي عملت الشريعة الغراء والقوانين على صيانتها والتأكيد عليها . كما تبرز الأهمية العلمية لهذا البحث في إثراء المكتبة العراقية بمصادر توضيحية تبين الآثار السلبية الناشئة عن المعاملة السيئة للعامل , وما تؤدي إليه هذه المعاملة من آثار تمس بسمعة صاحب العمل وبسمعة المشروع الخاص به . بغية إيجاد الحلول المناسبة للحد من المعاملة السيئة وما ترتبه من آثار .

ب- الناحية العملية:

تظهر أهمية هذا البحث في كونه وسيلة لخلق بيئة مستقرة ما بين صاحب العمل و العمال , من حيث إلزام صاحب العمل باتباع مبدأ المساواة بين العمال ومن دون تمييز , لخلق جو من التفاعل الايجابي ما بينه وبين عماله من جهة , ولصيانة حقه في جودة الانتاج من جهة أخرى , لأن لكل فعل ردة فعل , وأن وراء كل معاملة سيئة , تلكو في الانتاج وأثراً سلبياً يرتد على جودة الانتاج وسمعة المشروع ومن يملكه .

٢- مشكلة البحث :-

تكمن مشكلة البحث بعدم وجود نصوص قانونية صريحة تجرم المعاملة السيئة الموجهة ضد العامل , وفي هذا الخصوص تثار الأسئلة الآتية :

١- هل تعد نصوص قانون العقوبات كافية للحد من ظاهرة المعاملة السيئة , أم أن القانون يحتاج إلى نصوص جديدة لمعالجة هذه الظاهرة ؟ .

٢- هل أن قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , كان مكماً لقانون العقوبات بالصورة التي لا تحتاج إلى أي تدخلات تشريعية جديدة لمواجهة الظاهرة محل البحث .

٣- أهداف البحث :-

أ- إبراز الآثار السلبية لظاهرة المعاملة السيئة للعامل , ومدى تأثيرها في حق العامل في أن يعامل معاملة حسنة تصان فيها كرامته من أي اهانة تمس بها .

ب- توعية العمال , وتشجيعهم على المطالبة بحقوقهم بالتعويض عن أي اهانة تمس بكرامتهم أمام المحاكم العراقية .
ج- لفت نظر صاحب العمل إلى اتباع مبدأ المساواة المعاملة التي أكد عليها المشرع العراقي في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , حفاظاً على حقه في جودة الانتاج , لأن المعاملة السيئة تولد مشاحنات شخصية تؤثر بدورها على جودة الانتاج سواء كانت بقصد أو من دون قصد , لأن جودة الانتاج يتناسب طردياً مع الحالة النفسية للعامل .

٤- منهجية البحث :-

ان المنهج المتبع هو المنهج التحليلي لنصوص القوانين العراقية النافذة , المتعلقة بموضوع البحث .

٥- نطاق البحث :-

يتحدد نطاق دراستنا بالجانب الموضوعي , إذ سندرس النصوص الموضوعية المتعلقة بموضوع البحث وما تتضمنه من أحكام بشأن التكيف القانوني للمعاملة السيئة للعامل , بغية الحد منها والتأكيد على مبدأ المساواة من دون تمييز بين العمال.

٦- خطة البحث:-

سنبحث في موضوع التكييف القانوني للمعاملة السيئة للعامل على وفق مبحثين سنخصص المبحث الأول للتعريف بالمعاملة السيئة و أغراضها، و الذي سنقسمه إلى مطلبين، سيكون المطلب الأول مخصصاً للمبحث في مفهوم المعاملة السيئة، و سنبحث في المطلب الثاني أغراض المعاملة السيئة، أما عن المبحث الثاني فنخصصه للمبحث في مفهوم التكييف القانوني للمعاملة السيئة والذي سنقسمه لمطلبين سيكون الأول مخصص لتعريف التكييف القانوني وموقف الفقه والقضاء منه، و سنخصص المطلب الثاني للتكييف القانوني للمعاملة السيئة وفق نصوص قانوني العقوبات والعمل، ثم نختم البحث بخاتمة تتضمن اهم الاستنتاجات والمقترحات .

المبحث الأول**التعريف بالمعاملة السيئة وأغراضها**

يتضمن مصطلح التعريف العديد من التفاصيل، منها مفهوم الشيء والغرض منه وصوره وانواعه، وغيرها من التفاصيل إلا أن البحث لا يتسع لها جميعاً، وعليه سنركز اهتمامنا في هذا المقام على مفهوم المعاملة السيئة وأساليب ارتكابها وهذا ما سنبيّنه في المطلب الأول، و سنخصص المطلب الثاني للمبحث في أغراض المعاملة السيئة وكالاتي:-

المطلب الأول**مفهوم المعاملة السيئة و أساليب ارتكابها**

تعد المعاملة السيئة ظاهرة سلبية اعتاد أصحاب العمل والرؤساء على اتباعها كسياسة أساسية يعتمدونها في التعامل مع الموظفين أو العمال، فقد يتم ارتكاب المعاملة السيئة من باب الحرص في تعليم المهنة أو الوظيفة التي ستكون محل أعمالهم التي سيقومون بتأديتها مقابل الحصول على الأجر أو المهنة، فإن الغرض الأساس من المعاملة السيئة تعليمهم الكيفية التي يقومون من خلالها بتأدية أعماله بصورة مضبوطة ومن دون أخطاء، أي أن القصد من وراء أسلوب الترهيب والتخويف، تحقيق مصلحة العمال أو الموظفين وليس إيدانهم، وإنما يبغى من وراء ذلك تعليمهم عن طريق الضغط والتشديد وقد أثبتت دراسة أمريكية أن تعامل الرئيس مع مرؤوسيه يولد قائد استثنائي في المستقبل، لأن من يخضع للمعاملة السيئة سيكون ناضج عالماً بالخطأ المرتكب من قبل الرئيس بحقه وأن المعاملة السيئة تمس ومشاعر واحاسيس من يتعرض مع لها، لذا فإنه سيبتعد كل البعد عنها وعدم تكرار ارتكابها بحق من يعملون إلا أن آثار تلك المعاملة تبقى كامنة في النفس وتؤثر سلبياً على من يخضع لها، ونحن لا نحيد اتباع هذا الأسلوب في طريقة التعليم، بل على العكس من ذلك نحن نشجع على اتباع طرق التحفيز والتشجيع بدلاً من اتباع طرق العنف والتعزير.^(١)

وقد تستخدم المعاملة السيئة من باب الاستهجان والتتمر والانتقاص من العمال، بغية التأثير على نفسياتهم وتشويش أفكارهم، وعلى أية حال تعتبر المعاملة السيئة جريمة تستوجب معاقبة مرتكبها مهما كان الغرض منها سواء كان ايجابياً أم سلبياً لأنها صورة من صورة التمييز الذي اعتبره قانون العمل جريمة تستوجب عقاب من يرتكبه . وفي ضوء ما تقدم سنبحث في مفهوم المعاملة السيئة وأساليب ارتكابها على وفق فرعين وكالاتي:-

الفرع الأول**مفهوم المعاملة السيئة**

يفهم من المعاملة السيئة بأنها أتباع أسلوب غير ايجابي من قبل شخص ضد آخر ينتج عنه أثر سلبي، الهدف منه الضغط بشكل أو بآخر وبصورة مادية أو معنوية على من يوقع عليه .

تعد المعاملة السيئة سياسة سلبية بحق من يخضع لها، يتولد عنها نتائج سلبية وبصورة طردية، وعليه فإن السياسة السلبية التي يتبعها صاحب العمل مع عماله تولد نتائج عكسية تؤثر بمجملها على جودة الانتاج من جهة وعلى سمعة صاحب العمل من جهة أخرى، لأنه سنبثق داخل مكان من نفس العامل الخاضع للمعاملة السيئة بؤادر سيئة، والتي ستعكس بشكل مادي على عمله، فهنا سيكون العامل غير مستقر نفسياً وبالتالي سيكون غير مركزاً في انتاج عمله، فسيكون كثير الأخطاء مما يسبب ذلك في استهلاك العديد من المواد الأولية المعدة للإنتاج مما يسبب خسارة لصاحب العمل وقد يؤثر ذلك على تركيزه ما يؤدي الى انتاج بضاعة تختلف في مواصفاتها عن البضاعة المطلوبة، لكونه يفتقد لعنصر التركيز والدقة ما ينعكس أثر ذلك على المنتج. فهنا وبسبب تلك المعامل سيخسر صاحب العمل شيئين اساسيين وهما العامل المخلص وجودة المنتج واللذان سيؤثران على مشروعه الاقتصادي بشكلٍ قد تسببه تلك الخسارة إلى إغلاق مصنعه في حالة عدم إيجاده للعامل الكفوء المخلص في أداء عمله .

أن من شأن المعاملة السيئة التأثير بشكل مباشر أو غير مباشر على نفسية العامل، ومن شأنها المساس بحقه في المساواة مع غيره من العمال ومن دون تمييز فهي تمثل اعتداءً على ذلك الحق، ويرتب القانون على مرتكبها المسؤولية الجزائية .

يرتكب صاحب العمل السلوك الاجرامي والمتمثل بالمعاملة السيئة والذي هو صورة من صور التمييز، بغية الحصول على انتاج اكثر بأجور أقل، أو حتى من دون أجور استناداً على الأجور اليومية أو الشهرية التي تكون من استحقاق العامل ومن غير زيادة عليها، مقابل الكمية المضافة من الانتاج، أي أن العامل مجبراً على اداء العمل المناط به، نتيجة الضغط الكبير الملقى عليه والمحيط به جزءاً ما يتعرض له من ارهاب أو تخويف من قبل صاحب العمل .

(١) رحاب أمجد، دراسة بعنوان المعاملة السيئة من المدير تحول الموظف لقائد استثنائي بالمستقبل، منشور على الموقع <https://al-ain.com/article/bosses-mistreatment-leadership>، تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢١/٢/١٠ .

تتخذ المعاملة السيئة أحد صورتين : فقد تكون بصورة تهديد موجه للعامل بان يتم انهاء التعاقد معه , تخفيض مرتبه الشهري أو أجره اليومي الذي يتقاضاه من قبل صاحب العمل في حالة ورود أي خطأ في الانتاج حتى وأن كان غير مقصود .

وقد تكون المعاملة في صورة تخويف العامل من الحقائق الضرر به في حالة ما اذا لم يتم بتنفيذ ما يطلبه صاحب العمل منه , أي تكون في صورة اجبار العامل^(١) على انجاز عمل أكثر من العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل . وعليه وبلا شك أن المعاملة السيئة تمثل اعتداء على حق العامل في عدم التمييز ما بينه وبين غيره من العمال الذين يتمتعون بنفس مؤهلاته المطلوبة في التعيين , ما يعني ذلك عدم المساواة بين العمال , وهذا يشكل مخالفة صريحة لنصوص قانون العمل العراقي الذي أكد على مبدأ المساواة بين العمال وعدم التمييز بينهم , سواء أكان مباشراً أم غير مباشر^(٢) , وقد نصت المادة الرابعة من القانون المذكور على " العمل حق لكل مواطن قادر عليه , وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز " .

بناءً على ما تقدم يمكن تعريف المعاملة السيئة بأنها " الضغط المادي أو المعنوي الموجه ضد العامل بأي وسيلة من شأنها التأثير عليه سلبياً , والمساس بحقه في المساواة وعدم التمييز ما بينه وبين غيره من العمال " . وعليه أن أي وسيلة من وسائل الضغط والاجبار الموجهة بحق العامل تعد جريمة يعاقب عليها القانون , لأنها تمس مبدأ اساس وهو مبدأ المساواة ما بين العمال .

الفرع الثاني

أساليب ارتكاب المعاملة السيئة

تعتبر المعاملة السيئة امتهان لكرامة الانسان وحقه في أن يكون محترماً من قبل الغير وقد رفضت اللجنة الدولية للصليب الاحمر استخدام المعاملة السيئة وبشدة , وبينت بأنه ليس هناك أي مبرر لاستخدامها , وبالتالي يكون استخدامها غير مشروع , لكونها تمس مبادئ الإنسانية واحترام الحياة والكرامة الإنسانية^(٣) . ترتكب المعاملة السيئة بعدة أساليب منها التعذيب و الإهانة والتهديد والإرهاب , والتي سنخصص لكل واحدة منها فقرة مستقلة سنعمل وكالاتي :

١- التعذيب : عرفت اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة التعذيب بأنه " أي عمل ينتج عنه ألم أو عذاب شديد , جسدياً كان أم عقلياً , يلحق عمداً بشخص ما بقصد الحصول من هذا الشخص , أو من شخص ثالث , على معلومات أو على اعتراف , أو معاقبته على عمل ارتكبه أو يشتبه في انه ارتكبه , هو أو شخص ثالث أو تخويفه أو ارغامه هو أو أي شخص ثالث – أو عندما يلحق مثل هذا الألم أو العذاب لأي سبب يقوم على التمييز أيأ كان نوعه , أو يحرص عليه أو يوافق عليه أو يسكت عنه موظف رسمي أو أي شخص يتصرف بصفته الرسمية ولا يتضمن ذلك الألم أو العذاب الناشئ فقط عن عقوبات قانونية أو الملازم لهذه العقوبات أو الذي يكون نتيجة عرضية لها .

يتضح مما تقدم أن التعذيب محظور بكل أنواعه وقد أكدت الاتفاقية المذكورة على اتباع الاجراءات التشريعية أو الادارية أو القضائية لمنع اعمال التعذيب , كما بينت بأنه لا يجوز التذرع بأي ظرف وأن كان استثنائياً لاستخدام التعذيب^(٤) , لأن الاخير يعد سلوك غير مشروع^(٥) بموجب القانون الداخلي والدولي . وقد حرمت المادة (٣٧ / أ / ج) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ التعذيب وقد نصت على " يحرم جميع أنواع التعذيب النفسي والجسدي والمعاملة غير الانسانية , " . وقد نصت المادة (٣٣٣) من قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل على " يعاقب بالسجن أو بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة عذب أو أمر بتعذيب متهم أو خبير أو شاهد " . أي أن القانون قد اعتبر التعذيب جريمة من صنف الجنايات أو الجحة بحسب الطريقة والألية التي يرتكب فيها التعذيب . ومن الجير بالذكر أن للتعذيب صورتين مادية ونفسية فقد يرتكب بصورة مادية العامل أو بصورة نفسية من خلال الضغط والتشديد عليه باتباع وسائل التهديد والترهيب والتخويف .

٢- الإهانة :- ويقصد به معامل العاملة بصورة لا تليق به كإنسان , ما يؤدي ذلك التصرف إلى الانتقاص من كرامته , والتقليل من احترامه , والإهانة تتحقق سواء أن كانت بصورة علنية أمام العمال الآخرين , أو بصورة غير علنية . للإهانة العديد من الصور منها ما يكون جسدية كالضرب , وقد تكون لفظية سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة كالنكات الساخرة والاستهزاء الموجه ضد العامل , وقد تكون مباشرة , وقد تأخذ الإهانة صورة الضحك العالي أو التحديق أو رفع الحاجب لأن تعابير الوجه قد تعتبر اهانة بحسب نية الشخص ودوافعه^(٦) , وغيرها من الأمور التي تدل على الاستهزاء بالعامل .

(١) عرفت المادة الأولى / ف / ثاني عشر من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ العمل الجبري بأنه " كل عمل أو خدمة تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص لأدائه بمحض إرادته " .

(٢) عرفت المادة الأولى / ف / سادس وعشرون من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ التمييز غير المباشر بأنه " التمييز غير المباشر: هو أي تمييز استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس الجنسية أو العمر أو الوضع الصحي أو الوضع الاقتصادي أو الوضع الاجتماعي أو لانتماء والنشاط النقابي ويكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة " .

(٣) ICRC , اللجنة الدولية للصليب الاحمر . مقال بعنوان ما هو موقف اللجنة الدولية للصليب الاحمر من التعذيب والمعاملة والسيئة منشور على الموقع <https://www.icrc.org/ar/doc/resources/documents/misc/69vfvj.htm> , تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢١/٢/١٠ .

(٤) ينظر نص المادة الثانية من اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللانسانية أو المهينة لسنة ١٩٨٧ , متاحة على الموقع <https://www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/cat.aspx> , تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢١/٢/١٠ .

(٥) بينت (١٢٧) من قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٩ المعدل الوسائل غير المشروعة وقد نصت على " ويعتبر من الوسائل غير المشروعة إساءة المعاملة والتهديد بالإيذاء والإغراء والوعد والوعيد والتأثير النفسي واستعمال المخدرات والمسكرات والعقاقير " .

(٦) أ. ريم جمال عبد الرزاق . مقال بعنوان كيف تتعامل مع الإهانات والسخرية , منشور على الموقع <https://www.acofps.com/blog/kyf-> , تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢١/٢/١٠ .

٣- التهديد : يعتبر التهديد جريمة يعاقب القانون العقابي عليها , يتخذ التهديد أحد صورتين المادية أو المعنوية , فقد يقوم صاحب العمل بتهديد العامل مادياً عن طريق استخدام السلاح لإجباره على القيام بعمل أو الامتناع عنه , وقد يرتكب بصورة معنوية من خلال التأثير والضغط على ارادة العامل من خلال اطلاق العبارات السيئة والقاسية بارتكاب جريمة في حقه أو أي سلوك آخر غير مألوف قد يرتكبه صاحب العمل للضغط على العامل .

وقد نصت المادة (٤٣١) على أنه (يعاقب بالحبس كل من هدد آخر بارتكاب جناية ضد نفسه أو ماله أو ضد نفس أو مال غيره أو بإسناد أمور خادشه للشرف أو الاعتبار أو افشائها بغير الحالات المبينة في المادة (٤٣٠).

كما نصت المادة (٤٣٢) على أنه (كل من هدد آخر بالقول أو الفعل أو الإشارة كتابة أو شفاهاً أو بواسطة شخص آخر في غير الحالات المبينة في المادتين (٤٣٠) و (٤٣١) يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة واحدة أو بغرامة لا تزيد على مائة دينار^(١) . وعليه فقد يستخدم صاحب العمل التهديد بحق العامل في صورة تصرف أو قول أو إشارة أو كتابة , ما يعني أن المشرع لم يركز على وسيلة بذاتها لتحقق التهديد فهو يتحقق بالفعل أو القول , وأن الاثنان يحققان الجريمة , والفارق بينهما يكون من حيث العقاب بحسب درجة الخطورة المحيطة بكل منهما .

٤- الارهاب : عرف قانون مكافحة الارهاب العراقي رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٥ الارهاب في المادة الاولى منه بأنه " كل فعل اجرامي يقوم به فرد أو جماعة منظمة استهدفت فرداً أو مجموعة افراد أو جماعات أو مؤسسات رسمية أو غير رسمية ووقع اضراً بالمتلكات العامة أو الخاصة بغية الاخلال بالوضع الامني أو الاستقرار والوحدة الوطنية أو ادخال الرعب والخوف والفرع بين الناس أو إثارة الفوضى تحقيقاً لغايات ارهابية " .

يفهم من هذا التعريف أن وسائل ارتكاب الارهاب هي الرعب والخوف والفرع , وعليه فإذا ما أحد تلك الوسائل ضد العامل فأن فعله سيكون غير مشروع يستوجب العقاب , وقد نص القانون على عقوبة الاعدام يعاقب بالإعدام كل من ارتكب – بصفته فاعلاً أصلياً أو شريك عمل أياً من الاعمال الارهابية الواردة بالمادة الثانية والثالثة من هذا القانون, يعاقب المحرض والمخطط والممول وكل من مكن الارهابيين من القيام بالجرائم الواردة في هذا القانون بعقوبة الفاعل الاصلي.

٢- يعاقب بالسجن المؤبد من اخفى عن عمد اي عمل ارهابي او اوى شخص ارهابي بهدف التستر .

المطلب الثاني

أغراض المعاملة السيئة

يهدف صاحب العمل من جرّاء معاملته السيئة للعامل لتحقيق أحد غرضين , أما اجبار العامل على القيام بعمل اضافي باقل وقت ممكن , مستغلاً بذلك قوته البدنية والذهنية ومن دون اي تعويض عن ذلك العمل الاضافي , أو يكون الغرض منها اجبار العامل بصورة غير مباشرة على ترك العمل رغم إرادته لاستبداله بعامل آخر بغية الانتقام منه أو الاستهانة به لوجود عداوة سابقة ما بينهما , وعليه تتمحور صور المعاملة السيئة في صورتين والتي سنبحثها في فرعين وكالاتي :-

الفرع الاول

أجبار العامل على عمل اضافي من دون مقابل أجر

أن قيام صاحب العمل باتباع أساليب الضغط المادية أو النفسية ضد العامل , قد يكون من أجل إجباره على تنفيذ العمل المطلوب منه أو القيام بعمل اضافي آخر , ومن دون أي مقابل سواء كان مادي أو معنوي يمنح للعامل , مستغلاً بذلك قدرته الذهنية أو البدنية لإنتاج أكبر قدر ممكن من البضاعة وبأقل وقت . ما يؤثر ذلك سلباً في نفسية العامل , لأن الاستغلال أسلوب سلبي لا يجوز العمل به لأنه يولد نتائج عكسية قد لا يرحب بها صاحب العمل , لأنها ستكون كردة فعل من العامل ضد الاستغلال الصادر من صاحب العمل , وبالمقابل فإن صاحب العمل إذا ما قام بمنح مكافئة للعامل عن العمل الإضافي فأن ذلك سيؤدي أن يؤدي إلى تحفيز العامل في أداء عمله بدقة و أتقان , ويدفعه إلى انجاز عمله بصورة اسرع , وبالتالي فسيكون لها مردود ايجابي للعامل وصاحب العمل على حدٍ سواء , وعكس ذلك يتحقق فيما لو تم اداء العمل تحت وسائل الضغط والاكراه أو من دون مقابل . وقد أشارت الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري المادة ١/٢ إلى مفهوم العمل الجبري أو الإلزامي بأنه " كل أعمال أو خدمات تختص من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره "^(٢).

كما عرفت المادة الأولى / ف ثاني عشر من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , العمل الجبري بأنه " كل عمل أو خدمة تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص لإدائه بمحض ارادته " .

ومما تقدم يفهم بأن العمل الجبري هو كل عملاً يؤديه العامل رغماً عنه , تحت ضغط التهديد أو الترهيب الموجه ضد , وعليه فلا سبيل أمامه غير القيام بالعمل المطلوب منه , حتى وأن كان ارتكابه يؤدي إلى ارتكاب جريمة , لأن العامل سيكون في موقف محرج ولا خيار أمامه وإلا فسيكون محلاً للجريمة التي سيرتكبها صاحب العمل بحقه أو ضده أحد أفراد عائلته .

(١) تم تعديل مبلغ الغرامات بموجب القانون رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨ . فقد حددت غرامة المخالفة بقدر (٥٠٠٠٠) خمسون الف دينار إلى (٢٠٠٠٠٠) منتهى ألف دينار والجنحة من (٢٠٠٠٠١) منتهى الف دينار إلى (١٠٠٠٠٠٠) مليون دينار , وفي الجناية من (١٠٠٠٠٠٠١) مليون والف دينار إلى (١٠٠٠٠٠٠٠) عشرة ملايين دينار عراقي

(٢) مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم ٢٩ , منشورة على الموقع https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_ar . تمت الزيارة بتاريخ ٢٦/١/٢٠٢١ .

الفرع الثاني

المفاضلة بين العمال من دون وجه حق

قد لا يكون الغرض من وسائل الضغط المستخدمة من قبل صاحب العمل في سبيل الضغط على العامل , إجباره على القيام بعمل إضافي فحسب , فقد تتخذ المعاملة السيئة صورة المفاضلة ما بين العمال من دون وجه حق , كأن يقوم صاحب العمل بتفضيل عامل على آخر , سواء كان التفضيل بصورة مادية من خلال منح المكافآت لعامل دون آخر , أو منحه بعثه أو ميزة أو أي شيء آخر يحقق التفضيل المادي , أما بالنسبة للتفضيل المعنوي فيكون بوسائل معنوية كمنح كتاب شكر وتقدير أو تهنئة أو القيام بمدح العامل أمام العمال الآخرين , وغير ذلك من الأساليب التي تتعارض مع مبدأ المساواة ما بين العمال الذي يتوجب على صاحب العمل الالتزام به.

وقد نصت المادة (٤١) / ثانياً من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على " يلتزم صاحب العمل بما يأتي :- ن. ضمان المساواة في المعاملة بين جميع العاملين من ذات المهنة ونفس ظروف العمل سواء كانت على صعيد الأجور أو المخصصات أو العلاوات أو المكافآت أو التدريب المهني أو فرص التقدم الوظيفي " . وبناءً على نص المادة المذكورة انه يتوجب على صاحب العمل ومن باب أولى أن يتعامل مع عماله بالحسنى , وأن يبتعد عن توجيه أي إساءة لهم وهذا يتضح من النص المذكور إذ أكد على ضمان المساواة في المعاملة فلا يجوز لصاحب العمل أن يميز عامل على غيره من دون وجه حقه , أو يعامله بأسلوب مختلف عن الآخرين , لأن كرامة الإنسان مصانة وقد كفلتها الشريعة الغراء بمضمون الآية (٧٠) من سورة الأسراء " ولقد كرمنا بني آدم " أي بمعنى جعلنا لهم كراماً , أي شرفاً وفضلاً^(١)

المبحث الثاني

مفهوم التكييف القانوني للمعاملة السيئة

يقصد بالتكييف القانوني إعطاء وصف قانوني وفق مادة عقابية محددة لواقعة معينة معززا بما تيسر لحظة وقوعها من وقائع^(٢).

لقد تعددت الاتجاهات الفقهية في تعريف التكييف القانوني للجريمة . فقد ذهب بعض من الفقه الى تعريف التكييف القانوني بأنه " تحديد العلاقة القانونية بين الواقعة الاجرامية وبين أحكام القانون التي تنطبق عليها "^(٣). كما عرف بأنه " إسناد الفعل المجرم إلى النص القانوني الذي يجرمه و أن هذا الوصف يخضع لعملية المراقبة والتغيير أثناء سير الدعوى وهو عمل ذهني وفكري "^(٤).

فالتكييف القانوني ليس هو إلا انعكاس لوجهة نظر القاضي فيما يتعلق بالواقعة المنظورة من قبله بحث القاضي عما إذا كان الفعل المرتكب من قبل المتهم قد توفرت فيه العناصر القانونية وأركان الجريمة الواردة ضمن النموذج القانوني لها , أي حسب الوصف القانوني للنموذج أو الاسم الخاص بها^(٥) المحدد من قبل المشرع .

فتكييف الدعوى يقوم به القاضي وهو ليس إلا إلزام قانوني يقع على القاضي وبدون طلب من احد الخصوم بأن يكيف الطلبات والوقائع المعروضة عليه تكييفاً صحيحاً يتفق مع الوصف القانوني للجريمة المحدد من قبل المشرع مسبقاً , وبالتالي فإن التكييف هو عمل قضائي ملزم قانوناً للقاضي , وبما أن النص على هذه القاعدة الاصولية لن ينشأ بل يكشف عنها لذلك فإن القاضي ملتزم بالتكييف حتى وان لم ينص عليها المشرع^(٦).

وعلى هدي ما تقدم ومن أجل الخوض في التكييف القانوني للمعاملة السيئة , لا بد من البدء أولاً بالبحث في تفاصيل التكييف القانوني وفق نصوص قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل وقانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , كل هذه التفصيلات سنبثها في مطلبين إذ سنبث في النصوص الواردة في كلاً من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل , وقانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , لغرض الوصول إلى التكييف المناسب الذي من شأنه ازالة الغموض من أمام القاضي , لإصدار الحكم القضائي وفقاً لنصوص القانون الواردة في قانون العقوبات أو قانون العمل , إذ سنعمل على تقسيم هذا المبحث على فرعين وكالاتي :-

المطلب الاول

التكييف القانوني وفق نصوص قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل

تنص المادة ٣٦٦ من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ على " ... يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تزيد على مائة دينار من استعمل القوة أو العنف أو الارهاب أو التهديد أو أية وسيلة أخرى غير مشروعة ضد حق الغير في العمل أو على حقه في أن يستخدم أو يمتنع عن استخدام اي شخص " . ويطبق حكم هذه المادة ولو استعمل أياً من الوسائل غير المشروعة مع زوج الشخص المقصود أو أحد والديه أو اولاده .

(١) تفسير القرطبي . منشور على الموقع الالكتروني <http://quran.ksu.edu.sa/tafseer/qortobi/sura17-aya70.html> . تمت زيارة الموقع بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/٦ .

(٢) عماد عبد الله شكور . مقال بعنوان نتائج خطأ قاضي التحقيق في تكييف الوقائع . منشور على الموقع <https://www.hjc.iq/view.5955> . بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٧ . تمت الزيارة للموقع بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/١٢ .

(٣) بوشليق كمال . سلطة المحكمة الجزائية في بحث التكييف القانوني للتهمة . مجلة المفكر . كلية الحقوق والعلوم السياسية . جامعة محمد خيضر بسكرة . ع ١٤ , ٢٠١٦ , ص ٥٩٩ . منشور على الموقع <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/62410> . تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/٦ .

(٤) بوشليق كمال . مرجع سابق . ص ٥٩٩ .

(٥) المحامي . محمد صالح القويزي . التكييف . بحث منشور في مجلة القضاء الصادرة عن نقابة المحامين العراقية . ع ٢٠١٦ , ص ٥٦ , ٢٠٠٢ . ص ٤٨ .

(٦) جواد الرهيمي . التكييف القانوني للدعوى الجنائية . بغداد , ٢٠٠٤ . ص ٥٤ .

يتضح لنا بأن هذا النص غير كافياً لاستيعاب ظاهرة المعاملة السيئة ، لأنه لم يتضمن الاساءة الصادرة من صاحب العمل ضد العامل ، وأنه تضمن الاعتداء على الحق في العمل ، و الاعتداء على حرية صاحب العمل في تشغيل أو عدم تشغيل العمال ، أما بالنسبة للمعاملة السيئة الموجهة ضد العامل فلم يكن لها نصيب يذكر في هذا النص .
لدينا على نص المادة أعلاه انتقادات عدة أهمها :-

- ١- ان المشرع ساوى بين كافة الوسائل المستخدمة ضد الحق في العمل وهي استعمال القوة والعنف الارهاب والتهديد وغيرها مع ان لكل وسيلة من هذه الوسائل أحكامها الخاصة بها ، كما أنها تختلف من حيث التأثير في نفسية العامل فلكل وسيلة أثر خاص بها كما أن درجة التأثير تختلف من عامل لآخر .
 - ٢- ساوى المشرع في العقوبة بين الاعتداء الواقع على الحق في العمل بين جميع الجناة ، على الرغم من أن الاعتداء قد يقع من قبل صاحب العمل وليس من شخص ، والذي يمثل الطرف الاقوى وله تأثير أكبر على العامل ، والذي قد لا يستطيع العامل التشكي منه خوفاً على مرتبه أو الخوف من إلحاق أي ضرر أخر به .
 - ٣- نرى ان العقوبة غير متناسبة مع الاعتداء الناشئ عن استعمال القوة أو التهديد أو الارهاب أو العنف فيما لو كانت نتيجته وخيمة يصعب تداركها ، كما ان المشرع شدد العقوبة وجعلها في حدود سنتين في حالة ما إذا وقع الاعتداء على حق الموظف أو المكلف بخدمة عامة في العمل ، وبهذا الخصوص يثار سؤال هل يعتبر العامل موظف وتسري عليه أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ ؟ .
- يعتبر العامل موظفاً بموجب قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، وعليه يكون القانون المذكور هو واجب التطبيق على جميع الامور المتعلقة بالعامل وصاحب العمل .
وعليه يا حبذا لو كان المشرع العراقي اشد حرصاً على حق العامل في توفير الحماية الجنائية المناسبة لحقه في الاحترام والتعامل .

المطلب الثاني

التكليف القانوني وفق نصوص قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

أكد قانون العمل على أنه من حق أي عامل اللجوء إلى محكمة العمل للتقدم بشكوى في حالة تعرضه إلى أي شكل من أشكال العمل الجبري أو التمييز ، وعليه وبما أن المعاملة السيئة لأحد العمال تعد صورة من صور التمييز ما بينه وبين غيره من العمال الذي يكون بنفس مواصفاته وبملك نفس الشروط والمؤهلات التي يتمتعون بها ، وقد اعتبر قانون العمل التمييز جريمة عقوبتها الحبس ، أي أنها تُعد من صنف الجنح ، وهذا ما جاء بموجب المادة (٢/١١) والتي نصت على " يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر و بغرامة لا تزيد على مليون دينار او بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف احكام المواد الواردة في هذا الفصل و المتعلقة بتشغيل الاطفال و التمييز و العمل القسري " .

وقد نصت المادة (٤١/ ن) على " ضمان المساواة في المعاملة بين جميع العاملين من ذات المهنة و نفس ظروف العمل سواء كانت على صعيد الاجور و المخصصات او العلاوات او المكافآت او التدريب المهني او فرص التقدم الوظيفي " . يتضح من النصين أعلاه أن المشرع العراقي قد حرص أشد الحرص على مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال ، ولم يميز بين صور المعاملة سواء كانت المعاملة مادية وتتمثل بالتعويضات والمكافآت والقدم وغيرها أو معاملة معنوية وتتعلق بتعامل صاحب العمل مع العمال التابعين له ، لأن النص احتوى على عبارة أو أنها ان الاجور والمخصصات والمكافآت ... الخ قد وردت على سبيل الذكر لا الحصر .

كما أكدت المادة (٤٢ / ج) على مبدأ المساواة في التشغيل والاستخدام وقد نصت على " المساواة في الفرص و المعاملة في التشغيل و الاستخدام ، بعيداً عن أي شكل من اشكال التمييز " .
وقد نصت المادة (٥٢) على " يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (٣) ثلاثة اشهر و لا تزيد على سنة او بغرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار و لا تزيد على (١٠٠٠٠٠٠) مليون دينار كل صاحب عمل قام بمخالفة احكام هذا الفصل " .

وعليه يعتبر التمييز في المعاملة ما بين العمال من حيث التشغيل والاستخدام جريمة استناداً إلى نص المادة (٥٢) الواردة في أعلاه ، وعليه وبما أن المعاملة السيئة توجه للعامل أثناء تشغيله أو استخدامه فهي جريمة تعد من صنف الجنح يعاقب عليها بالحبس أو الغرامة بحسب الحكم الذي تراه المحكمة مناسباً لنوع المعاملة الصادرة بحق العامل .

الخاتمة

بعد ان انتهينا من بحثنا بخصوص المعاملة السيئة للعامل ، فقد توصلنا الى جملة من الاستنتاجات والتوصيات لعل من أهمها ما يأتي :

أولاً :- الاستنتاجات :-

- ١- أن المعاملة السيئة هي صورة من صورة التمييز الذي جرمه قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- ٢- أن المعاملة السيئة وسيلة غير مشروعة يستخدمها صاحب العمل كأداة لتحقيق اغراضه الشخصية .
- ٣- أن المعاملة السيئة ظاهرة خطيرة تنال من استقرار الوضع الاجتماعي ما بين العمال وصاحب العمل وما بين العمال انفسهم ، لان عامل الغيرة بينهم سيكون فعالاً فيما لو تم التمييز بينهم على من توافر نفس المؤهلات فيهم ، كما أنها تززع الجانب الاقتصادي نظراً للأثار السلبية الناشئة والتي ستعكس سلباً جودة المنتج ومضمونه .
- ٤- أن المعاملة السيئة مخالفة صريحة لنصوص الدستور والقانون خطيرة تنال من حق العامل في الاحترام وتمس كرامته الانسانية التي اكد عليها كلاً من القانون الدولي والداخلي . .

٥- أن نصوص قانون العقوبات غير كافية لاستيعاب ظاهرة المعاملة السيئة , ولا حتى نصوص قانون العمل .

ثانياً: التوصيات :

- ١- نوصي المشرع العراقي بإعادة النظر بنص المادة ٣٦٦ من قانون العقوبات العراقي ومن ثم اعتبار المعاملة السيئة ظرف مشدد فيما لو تم ارتكابها بأحد الوسائل المذكورة في المادة المشار , أو تضمين قانون العمل نصاً صريحاً يعالج ظاهرة المعاملة السيئة , ويتضمن جزاء صارماً بحق مرتكبها .
- ٢- نوصي بتوفير أماكن للعمل تليق بكرامة العامل في كونه إنسان يستحق الاحترام مما يشجع ذلك في تحفيز العامل على انجاز عمله بوقت قياسي ومن دون تلوؤ .
- ٣- نوصي بعمل زيارة ميدانية لأماكن العمل , والاستماع إلى شكاوى العمال , وما يعانون منه أثناء العمل .
- ٤- العمل على توفير فرص عمل أكبر لاستقطاب الخريجين المختصين في مجال الصناعة , بغية القضاء على البطالة .
- ٥- نوصي المختصين في المجال النفسي والارشادي بعمل ندوات تثقيفية توعوية للحد من المعاملة السلبية ومن الآثار الناشئة عنها .
- ٦- التأكيد على الجانب الصحي من حيث توفير الملابس المناسبة للعمل والادوات والاشياء المخصصة للمحافظة على العامل من الاصابة بالأمراض . و التأكيد على الجانب النفسي من خلال مراعاة الظروف التي يعاني من العمال في وقت الازمات والظروف العصيبة التي يمرون بها , حتى لا يؤثر ذلك على جودة الانتاج والذي بدوره سيثير الرأي العام , والذي قد يدفع المستهلكين الى التذمر والعمل على تسقيط المنتج والطعن به لكونه لا يناسب مع المواصفات التي يرغب بها المستهلك .

المصادر

أولاً- الكتب :-

- حاتم حسن موسى بكار , سلطة القاضي الجنائي في تقدير العقوبة والتدبير الاحترازية , الاسكندرية , منشأة المعارف , ٢٠٠٢ .
- جواد الرهيمي , التكيف القانوني للدعوى الجنائية , بغداد , ٢٠٠٤ .
- محمد صالح القويزي , التكيف , بحث منشور في مجلة القضاء الصادرة عن نقابة المحامين العراقية , ع ٢-١ , س ٥٦ , ٢٠٠٢ .
- محمود عبد ربه محمد القبلاوي , التكيف في المواد الجنائي , الاسكندرية , دار الفكر الجامعي ٢٠٠٣ .

ثانياً- الأطاريح :-

هدى سالم محمد , التكيف القانوني للجرائم في قانون العقوبات العراقي (دراسة مقارنة) اطروحة دكتوراه , كلية القانون , جامعة الموصل , ٢٠٠٠ .

ثالثاً- البحوث :-

بوشليق كمال , سلطة المحكمة الجزائية في بحث التكيف القانوني للتهمة , مجلة المفكر , كلية الحقوق والعلوم السياسية , جامعة محمد خيضر بسكرة , ع ١٤ , ٢٠١٦ , منشور على الموقع <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/62410> , تمت الزيارة بتاريخ ١٦/١٠/٢٠٢٠ .

رابعاً- المقالات :-

رحاب أحمد , دراسة بعنوان المعاملة السيئة من المدير تحول الموظف لقائد استثنائي بالمستقبل , منشور على الموقع <https://al-ain.com/article/bosses-mistreatment-leadership> , تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢١/٢/١٠ .

ريم جمال عبد الرزاق , مقال بعنوان كيف تتعامل مع الإهانات والسخرية , منشور على الموقع <https://www.acofps.com/blog/kyf-ttaaaml-maa-alehanat-oalskhry> , تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢١/٢/١٠ .

عماد عبد الله شكور , مقال بعنوان نتائج خطأ قاضي التحقيق في تكييف الوقائع , منشور على الموقع <https://www.hjc.iq/view.5955> , بتاريخ ١٧/٩/٢٠١٩ , تمت الزيارة للموقع بتاريخ ١٢/١٠/٢٠٢٠ .

ICRC , اللجنة الدولية للصليب الأحمر , مقال بعنوان ماهو موقف اللجنة الدولية للصليب الاحمر من التعذيب والمعاملة السيئة والسوء مع البيئة منشور على الموقع <https://www.icrc.org/ar/doc/resources/documents/misc/69vfvj.htm> , تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢١/٢/١٠ .

مقال بعنوان التكيف القانوني وأنواعه , منشور على الموقع <https://www.mohamah.net/law> , تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢١/٢/١٠ .

اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة لسنة ١٩٨٧ , متاحة على الموقع <https://www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/cat.aspx> تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢١/٢/١١ .

مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم ٢٩ , منشورة على الموقع https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---

تمت الزيارة بتاريخ , normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_ar
٢٠٢١/١/٢٦ .

تفسير القرطبي , منشور على الموقع الإلكتروني - http://quran.ksu.edu.sa/tafseer/qortobi/sura17-
aya70.html , تمت زيارة الموقع بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/٦ .

خامساً- القوانين :-

قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل .

قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ المعدل .

قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

Abstract

Bad treatment is one of the coercive means that the employer uses against the worker, to force him to perform the work agreed upon under the work contract and for free, or for a small fee that does not interfere with the effort expended by the worker to complete the work assigned to him, the motive for using it may be revenge against the worker because of hostility former, or because of jealousy because the worker possesses qualities or things that distinguish him from the employer, so he treats him badly with the intent to insult him or belittle him, or with the intent to provoke or threaten him, or with the intent of achieving any other goal that has not been agreed upon under the work contract This bad treatment constitutes a severe assault on the worker's right to his safety, his right to privacy, or his freedom, as is the case if the employer forces the worker to work for long hours against his will and without compensation. All of these attacks constitute a violation of the interests that are protected by the penal legislature. It is necessary to search for the appropriate adaptation to the bad treatment, in order to reduce it and its negative effects.

keywords: Bad treatment, worker, work contract, Iraqi law.