

**تجريم الاعتداء على مراقبة العمل في القطاع الأهلي**  
**(دراسة مقارنة بين القانونين الكويتي والفرنسي)**

**إعداد**

**د/ عادل علي المانع**  
**الأستاذ المساعد بقسم القانون الجزائي**  
**كلية الحقوق - جامعة الكويت**



## المقدمة

### أ - التعريف بعنوان البحث

يعرف قانون العمل بأنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات المتعلقة بالعمل الخاص التابع للأجور، أي العمل الذي يقوم به شخص يسمى العامل لمصلحة شخص آخر يسمى صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر يلتزم به صاحب العمل<sup>(١)</sup> "، مما ينشأ معه علاقة بين العامل ورب العمل من شأنها أن تحقق هدف العدالة الاجتماعية التي تضمن الحياة الكريمة للعمال<sup>(٢)</sup>، ولعل من أبرز ما يمكن أن يؤدي إلى تحقيق ذلك أن يقرر قانون العمل نظاماً خاصاً للتفتيش كجهاز إشراف ومتابعة مستقل يضمن التطبيق الصحيح للقانون والقرارات المنفذة له، وهذا ما جاءت به هيئة العمل الدولية التي أنشأت عام ١٩١٩ بموجب معاهدة فرساي، والتي اعتبرت أن من أهدافها تنظيم هيئة للتفتيش.

وانطلاقاً من ذلك كان وجود هيئة التفتيش ضرورة ملحة لتحقيق أمرين: الأمر الأول، القيام بواجبها الرقابي بشكل مستقل يضمن حياديتها. والأمر الثاني، إعطاء

(١) خالد الهندياني، عبدالرسول عبدالرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد، ط١، الكويت، ٢٠١٠، ص ١٠.

(٢) قضت محكمة التمييز بوجود تعرف محكمة الموضوع على حقيقة العلاقة بين طرفي الخصومة، ذلك أن مناط تكيف عقد العمل هو تحقيق عنصر التبعية والأجر، ذلك أن مناط قيام تلك العلاقة من عدمه يرجع إلى تقدير محكمة الموضوع. راجع في ذلك: طعن تجاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٠ بتاريخ ٢٣ مارس ١٩٩٢، ورقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٢ بتاريخ ١٩٩٣، ورقم ٥ لسنة ١٩٩٢ بتاريخ ١ مارس ١٩٩٣، ورقم ٢٤ لسنة ١٩٩٤ بتاريخ ١٣ فبراير ١٩٩٥، ورقم ٦٥ لسنة ١٩٩٦ بتاريخ ١٤ أكتوبر ١٩٩٦، ورقم ٦٤ لسنة ١٩٩٦ بتاريخ ١١ نوفمبر ١٩٩٦.

الرأي الفني حول كل ما يعتري تطبيق قانون العمل<sup>(١)</sup>. ولا شك أن ضمان نجاح هيئة التفتيش بعملها مرهون بحسن التنظيم التشريعي لوجودها من خلال إعطاء القانون الجنائي دوره في توفير الحماية اللازمة لها، ومن خلال ضمان العمل الرقابي للمفتشين، وهذا ما أكد عليه - بشكل متفاوت - المشرع الكويتي بالمواد من ١٣٣ إلى ١٣٦ و ١٤٠ و ١٤١ من قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، وكذلك المشرع الفرنسي بالمادة ٨١١٢-١ وما بعدها من قانون العمل.

### ب - سبب اختيار الموضوع

إن من ثمرات التحول التشريعي الذي شهده قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ الاهتمام بتنظيم تفتيش العمل على نحو لم يكن متوافراً في قانون العمل القديم رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤، الذي اكتفى بإعطاء مفتشي العمل الحق في التفتيش من خلال تمكينهم من الإطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات اللازمة وفقاً لما قرره المادة ٩٥<sup>(٢)</sup>. أما قانون العمل الجديد فقد اعتنى بتنظيم تفتيش العمل من خلال تخصيص فصل مستقل، بالإضافة إلى إضفاء حماية جنائية عليه بالمواد ١٤٠ و ١٤١ من القانون. وعليه كان من اللازم النظر بشكل خاص إلى هذا التحول لمعرفة القيمة الحقيقية للتفتيش، والوقوف على مواطن الضعف والقوة التي يتضمنها، ولذلك كان من المنطقي أن تركز الدراسة على مقارنة الوضع عند المشرع الكويتي بالوضع عند تشريعات أخرى سبقته في هذا المجال، خصوصاً في ظل صعوبة توافر أحكام قضائية

(1) RAMACKERS Paul, VILBOEUF Laurent, inspection du travail, J.C.P, travail traité, 1998,2, p. 3 et suivantes.

(٢) تنص المادة ٩٥ من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ على أنه: "لموظفي وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل المختصين حق التفتيش الصناعي، ومراقبة تنفيذ القانون والقرارات واللوائح المنفذة له، ولهم في سبيل ذلك حق الإطلاع على السجلات والدفاتر المنصوص عليها في هذا القانون وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم".

وتفسيرات فقهية، وعليه كان اختيار المشرع الفرنسي الذي يمثل حالة نستطيع من خلالها تقييم السياسة التي انتهجها المشرع الكويتي في قانون العمل، وذلك من خلال ما أرساه القضاء الفرنسي من أحكام وما عني به الفقه من تفسير.

هذا بالإضافة إلى أن البحث في مسألة تجريم الاعتداء على مراقبة العمل لحماية مهمة التفتيش تعتبر من المسائل الجوهرية التي تعبر عن جوهر قانون العمل، والتي إن توافرت كان للقانون قيمته وتحقق الهدف التشريعي من وجوده، لأن رقابة التفتيش هي التي تكشف عن المخالفات التي ترتكب من قبل رب العمل أو العامل، فيكون الاهتمام بها وب حمايتها جنائياً هو الضمانة الحقيقية لحسن سير العمل. وتحقيقاً لذلك، كان من الضروري الوقوف على موقف المشرع الكويتي حيال مجموعة من التساؤلات، ومنها: إلى أي مدى كان المشرع الكويتي موفقاً في اهتمامه بشكل مستقل بتنظيم تفتيش العمل وحمايته جنائياً؟ وهل عبر عن ذلك من خلال إعطاء مفتش العمل حقوقاً تكفل الرقابة المطلوبة؟ وهل حرص المشرع على تحديد صور الاعتداء التي من شأنها أن تؤدي إلى إعاقة مفتش العمل عن أداء مهمته الرقابية؟ وهل اعتنى المشرع بتوفير ضمانات تدعم الحماية الجنائية لرقابة العمل كتلك المتعلقة بإقرار المسؤولية الجنائية للمنشأة العاملة باعتبارها شخصاً معنوياً، أو بتمكين مفتش العمل من تفعيل ضببطته القضائية من خلال الإنذار بالمخالفة أو تحرير محضر بها موجه إلى المخالف؟.

### ج - عرض خطة البحث

تعتمد خطة البحث على إبراز ما يوفره المشرع من حماية جنائية تتحقق من خلال تجريم أفعال الاعتداء على مهمة الرقابة، والتي تقتضي لبيانها الوقوف على ركيزتين أساسيتين: الركيزة الأولى تعتمد على تحديد البناء القانوني للجريمة وما يلزمها من بيان لأركان التجريم، مما يستلزم بيان محل الاعتداء باعتباره معبراً عن

الركن المفترض اللازم لقيام عناصر التجريم الأخرى – مطلب أول -، ومن ثم بيان شكل النشاط المكون للركن المادي – مطلب ثان -، وأخيراً تحديد طبيعة القصد الجنائي المكون للركن المعنوي – مطلب ثالث-. والركيزة الثانية تعتمد على تحديد أهم الآثار المترتبة على قيام التجريم والتي من شأنها أن تجعل من صورة التجريم أكثر تكاملية وفاعلية، ولعلنا أن نقف على بيان ثلاثة آثار: الأثر الأول يتعلق بمسؤولية المنشأة الجنائية ومدى قبول الاعتداد بها – مطلب أول-، والأثر الثاني يتعلق بطبيعة العقوبة اللازمة لضمان تحقيق التجريم هدفه – مطلب ثان -، والأثر الثالث يتعلق بألية ضبط المخالفة من قبل القائم على مهمة التفتيش – مطلب ثالث -، وأخيراً نجل القول بخاتمة نعرض فيها ما توصلنا إليه من نتائج وتوصيات.

## المبحث الأول

### البناء القانوني للتجريم

لا يستطيع مفتش العمل القيام بدوره الرقابي من دون حماية جنائية له، ولا يمكن تصور تلك الحماية إلا من خلال التدخل بالتجريم لكل صور الاعتداء على مهمة مفتشي العمل لضمان قيامهم بمهمة الرقابة على النحو الذي أراده المشرع. ولا شك أن تجريم فعل ما يقتضي تحديد الأركان الأساسية التي يقوم عليها البناء اللازم له، وهي: محل الاعتداء باعتباره المجال الذي يرد عليه الاعتداء والمكون للركن المفترض – مطلب أول –، وشكل النشاط اللازم لحصول الاعتداء من خلال الوقوف على ما يحمله من صور والمكون للركن المادي – مطلب ثانٍ –، وأخيراً طبيعة القصد الجنائي باعتباره المكون للركن المعنوي – مطلب ثالث –.

### المطلب الأول

#### محل الاعتداء ( الركن المفترض )

محل الاعتداء هو الأرضية التي تبنى عليها عناصر الركنين المادي والمعنوي للفعل الإجرامي، فبغيا به يتعذر التجريم ويستحيل استحالة قانونية . وتظهر القيمة التشريعية لمحل الاعتداء باعتباره الهدف الذي يسعى المشرع إلى حمايته من خلال ما يقره من نصوص تجرимиية. ولقد أكد المشرعان الكويتي والفرنسي من خلال قانون العمل على أن الحق في المراقبة يعتبر الهدف الذي يجب حمايته من خلال تجريم الفعل الذي يؤدي إلى إعاقة تحققه، وعلى إثر ذلك تم تجريم فعل إعاقة مراقبة العمل وفقاً لنص المادة ١٤٠ من قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، ولنص المادة ٨١٤-١ من قانون العمل الفرنسي.

ولبيان صورة الحق في المراقبة وتحديد جوانبه المختلفة يلزم أن نتطرق إليه من جانبين: الجانب الأول، يتعلق بتحديد شخص القائم به. والجانب الثاني، يتعلق بتحديد أنواعه. ولنا في كل جانب بيان على النحو التالي :

### أولاً - شخص القائم بالحق في المراقبة

الأصل العام أن مراقبة العمل في القطاع الأهلي لا يقوم به إلا من تكون له القدرة على ذلك نظراً للجوانب الفنية والتقنية التي تمثل نشاط المؤسسة العاملة كمجالات الغذاء والصحة والمواصلات وغيرها ، ولذلك كان من الضروري أن يقتصر عمل المراقبة على فئة معينة متخصصة من الأفراد تعطى صلاحيات لرجال الضبطية القضائية نظراً لما قد يواجههم من تجاوز على نصوص قانون العمل من قبل العمال أو رب العمل، سواء كانت تلك التجاوزات تحمل طابعاً جنائياً أو إدارياً.

وبناء على ذلك قصر المشرعان الكويتي والفرنسي الحق في المراقبة على مفتشي العمل الذين يجدون أساس وجودهم القانوني في المادة ١٣٣ من قانون العمل الكويتي التي تنص على أنه: " يكون للموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير، بقرار يصدره، صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له، ويتعين على هؤلاء الموظفين بأداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد....." (١). كما تنص الفقرة الأولى من المادة ٨١١٢-١ من قانون العمل الفرنسي على أنه: " يتحمل مفتشو العمل مراقبة تطبيق قانون العمل و القواعد القانونية الأخرى المتعلقة

(١) عرف المشرع الكويتي مهمة مفتش العمل في قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ والذي ألغي بقانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ ، وكانت المادة ٩٥ منه تنص على: " لموظفي وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل المختصين حق التفتيش الصناعي ومراقبة تنفيذ القانون والقرارات واللوائح المنفذة له ".

به...." (١). ولفهم حقيقة الدور الذي يقوم به مفتش العمل يلزمنا بيان نقطتين: النقطة الأولى تتعلق ببيان نطاق اختصاصه. والنقطة الثانية، تتعلق ببيان ما إذا كان من الممكن أن يتداخل معه في أداء مهمته أشخاص آخرون.

### ١ - نطاق اختصاص مفتش العمل

يلزم بيان أن لمفتشي العمل اختصاص مكاني وآخر مادي، أما الاختصاص المكاني فيقصد به الدائرة التي يشغلها تبعاً لما يحدده له القرار الوزاري، والتي لا يستطيع أن يتعداها إلى غيرها وإلا كان تفتيشه باطلاً، سواء تعلق ذلك بنطاق المكان أو بطبيعته. فنطاق المكان يفترض عدم الخروج عن حدوده الجغرافية ما أمكن ذلك (٢)، على إثر أن محكمة النقض الفرنسية قد أجازت أن يمتد اختصاص مفتش العمل إلى خارج دائرته إذا ما تعلق الأمر بتفتيش فرع لمؤسسة تابعة لدائرة اختصاصه وكانت لديه المستندات الدالة على وجود جريمة تظهر صلة مباشرة مع طبيعة ما يمارسه من رقابة على المؤسسة الأم (٣). وأما طبيعة المكان فالأصل أن التفتيش يمتد إلى كل أماكن العمل ما لم يستثنى مكان بعينه كما هو الحال في قانون العمل الفرنسي الذي يخرج من نطاق اختصاص مفتش العمل كل الأماكن المتعلقة بالأمن الوطني وفقاً لنص المادة

(١) أنشأ المشرع الفرنسي مفتش العمل لأول مرة في بتاريخ ٢ نوفمبر ١٨٩٢.

Et L'article 8112-1-1 prévoit que: " Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail.....".

(2) DOMINIQUE Serio, droit pénal du travail, Ellipses, 2010, p 17.

(3) Crim 9 déc 2003. Voir : OLIVIER Fardoux, JEAN-CLAUDE Planque, droit pénal du travail, Bréal, 2010, p11 .

٨١١١-٨، وكل الأماكن التي يقضي القانون بتفتيشها من قبل أشخاص متخصصين وفقاً لنص المادة ٨١١١-١٢<sup>(١)</sup>.

وأما الاختصاص المادي فيقصد به نوع العمل الذي يباشره المفتش، والذي ينحصر في إطار ضمان تطبيق قانون العمل وما يرتبط به من قرارات ولوائح منفذة له، ولذلك ذهب بعض الفقهاء إلى أن مهمة مفتش العمل قد تتعدى مسألة الرقابة على تطبيق قانون العمل إلى الحد الذي يضمن سيره بالشكل الذي أراده المشرع، فيدخل في اختصاصه مهام جانبية كرفع مستوى مكان العمل بما يحقق ضمان صحي وحماية أكبر للعاملين، والمساهمة في تطوير شروط العمل وتوقع ما يلحق به من مخاطر، وكشف وتحليل أوجه القصور الناشئة عن التطبيق العملي للقانون<sup>(٢)</sup>. ويضاف إلى ذلك أن مفتش العمل يقوم بدور جنائي هام إلى جانب دوره الإداري، وهو الدور الذي يقوم به رجل الضبطية القضائية، وهذا ما ذكره المشرع الكويتي صراحة لأول مرة وبصورة مطلقة غير محددة بنص المادة ١٣٣ من قانون العمل فنص على أن: " يكون للموظفين المختصين...صفة الضبطية القضائية..."<sup>(٣)</sup>، وكذلك حال المشرع الفرنسي الذي أكد على الدور الجنائي لمفتشي العمل ولكن بصورة أكبر عما عليها عند المشرع الكويتي، فنص في الفقرة الثانية من المادة ٨١١٢-١ من قانون العمل على أن: " يعهد

(1) ALAIN Coeuret, ELISABETH Fortis, droit pénal du travail, 4 édition, Litec, 2008, p18.

(2) RAMACKERS Paul, VILBOEUF Laurent, inspection du travail, op.cit, p.p 14-15.

(٣) لم يعهد قانون العمل الكويتي القديم رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ بصفة الضبطية القضائية لمفتشي العمل عند ذكر مهامهم في المادة ٩٥ منه، بل قصر مهمتهم في إطار التفتيش الصناعي، فقد كان نص المادة يقرر أنه: " لموظفي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل المختصين حق التفتيش الصناعي ومراقبة القانون والقرارات واللوائح المنفذة له.....". راجع في ذلك: خالد الهندي، عبدالرسول عبدالرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد، مرجع سابق، ص ١١٣.

إلى مفتشي العمل، إلى جانب رجال الضبطية القضائية، مهمة ملاحظة الجرائم...<sup>(١)</sup>، ثم أضاف إليه مراقبة جرائم أخرى على الرغم من أنها مقررة بنصوص خارج إطار قانون العمل، وهذا ما حددته المادة ٨١٢-٢ من قانون العمل الفرنسي، ومنها: جرائم التمييز المؤدية إلى الإضرار بالكرامة الإنسانية والمقررة في قانون العقوبات، وجرائم صناديق الضمان الصحي والمقررة في المادة ٤٢٢-١ من قانون الضمان الاجتماعي، وجرائم التدخين في الأماكن المغلقة والمستخدمة من قبل عدة أشخاص والمقررة في المادة ٣٥١١-٧ من قانون الصحة العامة، وجرائم الإخلال بشروط الدخول والإقامة للأجانب للإقليم الفرنسي والمقررة بالمواد ٦٢٢-١ و ٦٢٢-٦ من قانون دخول وإقامة الأجانب وقانون الهجرة<sup>(٢)</sup>.

- (1) L'article 8112-1-2 du code du travail prévoit que : "Ils – les inspecteurs du travail – sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations".
- (2) L'article 8112-2 du code du travail prévoit que : " Les inspecteurs du travail constatent également :
- Les infractions commises en matière de discriminations prévues au 3 et au 6 de l'article 225-2 du code pénal, les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du même code ainsi que les infractions relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes, prévues par les articles 225-13 à 225-15-1 du même code.
  - Les infractions aux mesures de prévention édictées par les caisses régionales d'assurances maladie et étendues sur le fondement de l'article L.422-1 du code de la sécurité sociale ainsi que les infractions aux dispositions relatives à la déclaration des accidents du travail et à la délivrance d'une feuille d'accident, prévues aux articles L.441-2 et L.441-5 du même code. =

## ٢ - تداخل الغير باختصاص مفتش العمل

إذا كان الأصل أن يقوم مفتش العمل بالدور الرقابي لضمان تطبيق قانون العمل وما يرتبط به من قرارات ولوائح متعلقة بما يجري داخل المؤسسة الخاصة العاملة، فإن ذلك لا يمنع من أن يقوم غيره بدوره لاعتبارات خاصة، ولنا أن نحدد من الغير فئتين : الفئة الأولى هي فئة رجال الشرطة الذين يستطيعون القيام بمهمتهم داخل مؤسسة العمل في أحوال الجريمة المشهودة فيقوم بالقبض والتفتيش وفقاً للقواعد المقررة في قانون الإجراءات الجزائية<sup>(١)</sup>، ولقد أشارت إلى ذلك صراحة الفقرة الثانية من المادة ٨١١٢-٢ والسابق الإشارة لها من قانون العمل الفرنسي من أن قيام مفتشي

- = Les infractions aux dispositions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, prévues à l'article L.3511-7 du code de la santé publique.
- Les infractions relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France, prévues par les articles L.622-1 et 622-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.
- Les infractions aux dispositions de la section 4 du chapitre V du titre I er du livre I er du code de la consommation, relatives à la certification des services et produits autres qu'alimentation, ainsi qu'au livre II de se code, relatives à la conformité et la sécurité des produits et des services.
- Les infractions aux dispositions des articles L.123-10 à L.123-11-1 du code de commerce, relatives à la domiciliation des personnes immatriculées au registre du commerce er des sociétés.

(١) راجع في ذلك نص المادة ٥٢ وما بعدها من قانون الإجراءات الجزائية الكويتي بخصوص دور رجال الشرطة، والمادة ١٤ وما بعدها من قانون الإجراءات الفرنسية بخصوص دور رجال الشرطة القضائية في أحوال الجريمة المشهودة. انظر في دور رجال الشرطة القضائية في القانون الفرنسي إلى :

JEAN Pradel, procédure pénale, Cujas, 2001, p 145 et suivantes.

العمل بمهنتهم في ملاحظة الجرائم تأتي إلى جانب مهمة رجال الشرطة القضائية. بيد أن الدور التعاوني بين رجال الشرطة القضائية ومفتشي العمل لا يعني أن يتم تجاوز مهمة هذا الأخير<sup>(١)</sup>، فلكل منهما مهمته، وعلى إثر ذلك قضت الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية أن قيام مفتش العمل بتحرير محضر تحقيق بجريمة من جرائم قانون العمل كتلك المتعلقة بمدة العمل من شأنه أن يمنع رجل الشرطة القضائية من تحرير محضر مماثل<sup>(٢)</sup>. ويضاف إلى ذلك أن يقوم رجل الشرطة القضائية - في أحوال خاصة - كبديل عن مفتش العمل بمهمة زيارة وتفتيش وحجز ما يلزم داخل موقع العمل، ومثال ذلك أن يحصل رجل الضبطية القضائية على أمر من المحكمة لتفتيش وزيارة وحجز ما يلزم في حال العمل غير المشروع أو عمل الأجانب غير المرخص وفقاً لما تقرره المادة ٨٢٧١-١٣-١ من قانون العمل الفرنسي<sup>(٣)</sup>.

أما الفئة الثانية فهي : فئة الأشخاص المتخصصين خلاف مفتشي العمل والذين يقومون إلى جانبه بالدور الرقابي، ويختلف الوضع في القانون الكويتي عنه في القانون الفرنسي في مسألة الاعتراف بوجودهم، ذلك أن قانون العمل الكويتي لم يعرف بين نصوصه إلا مفتشي العمل كأصحاب اختصاص في الرقابة على نحو ما جاء في المواد ١٣٣ إلى ١٣٦ منه، بينما أوجد قانون العمل الفرنسي أطرافاً أخرى إلى جانب مفتشي العمل في مجالات محددة اقتضتها طبيعة العمل، الأمر الذي من شأنه أن يسهل من مهمة الرقابة ويجعلها أكثر فاعلية، ومن أمثلة ذلك ما نصت عليه المادة ٤٧٤٤-١ من قانون العمل التي أجازت الرقابة في مجال الصحة والأمن من قبل أشخاص

(1) ALAIN Coeuret, ELISABETH Fortis, droit pénal du travail, op.cit, p16.

(2) Cass.Crim, 19 mai 1987, J.C.P, E, 1987, I, 16770, obs :Godard.

(3) Cass.Crim, 16 janv 2002, Dr pén, 2002, n112.

متخصصين حددتهم المادة ٨٠-٤١ من قبل قانون المواصلات. وكذلك الحال بالنسبة لمفتشي الجمارك ومفتشي مكافحة الغش ومهندسي المناجم الذين يستطيعون مراقبة الجرائم المتعلقة بعملهم استناداً لنص المادة ٣١١-٤٦ من قانون العمل. كما أن لرجال الإدارة العامة للجمارك والإدارة العامة للضرائب ومراقبي النقل البري وضباط الشؤون البحرية حق مراقبة العمل غير القانوني بناء على نص المادة ٢٧١-٨٢ من قانون العمل<sup>(١)</sup>.

### ثانياً - أنواع الحق في الرقابة

من الثابت أن مفتشي العمل لا يستطيعون القيام بمهمة الرقابة دون إعطائهم سلطات تمكنهم من القيام بذلك، تلك السلطات التي تمثل في ذاتها حقوقاً لهم، مما يوجب التدخل بالتجريم لضمان عدم الاعتداء عليها. ولقد حرص كلاً من المشرع الكويتي والفرنسي على تأكيد حقوق مفتشي العمل، فنصت المادة ١٣٤ من قانون العمل الكويتي على أنه: "يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والإطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم حق فحص وأخذ العينات من المواد المتداولة بغرض التحليل.....". ومن جانبه نص المشرع الفرنسي في الفقرة الأولى من المادة ٨١١٣-١ من قانون العمل على أنه: "لمفتشي ومراقبي العمل حق دخول المنشأة لتطبيق القواعد المقررة في الفقرة الأولى من المادة ٨١١٢-١ وذلك لتأكيد

(١) لقد أشارت محكمة النقض الفرنسية أن من شأن الاتصالات والمعلومات التي قام بها هؤلاء المفتشين أن أقامت الدليل على ارتكاب جريمة العمل غير المشروع. راجع في ذلك:

Cass.Crim, 7 sept 1999. Dr.ouvrier 2000 , p36, note : M. Richevaux.

المراقبة والتحقق المناط بهم<sup>(١)</sup>، كما نصت المادة ٨١١٣-٤ من نفس القانون على أنه: "يستطيع مفتشو ومراقبو العمل أن يطلبوا خلال زيارتهم للمنشأة كل الكتب والسجلات والمستندات التي يوجبها قانون العمل أو الأنظمة القانونية المتعلقة بنظام العمل<sup>(٢)</sup>".

ويتضح من خلال نصوص المشرعين الكويتي والفرنسي أن حقوق مفتشو العمل؛ والتي تمثل في ذاتها أرضية لتجريم فعل الاعتداء عليها، تتنوع بين حقوق ثلاثة: الحق الأول: حق دخول أو زيارة المنشأة، والحق الثاني: حق التحقق من الانتهاكات لقانون العمل أو الأنظمة القانونية المتعلقة به، والحق الثالث: حق الحصول على المعلومة من خلال الاطلاع عليها<sup>(٣)</sup>. وفي سبيل ضمان ممارسة مفتشي العمل لتلك الحقوق على النحو الذي يحقق أهدافها خدمة لمصلحة العمل من جانب ولحماية رب العمل والعاملين من أي تعسف في استعمالها من جانب آخر، كان من الواجب أن تحاط بشروط وضوابط قد تحد من إطلاقها، وهذا ما سنبينه من خلال الوقوف على كل منها:

- (1) L'article 8113-1-1 prévoit que: " Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit d'entrée dans tout établissement où sont applicables les règles énoncées au premier alinéa de l'article L.8112-1 afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés".
- (2) L'article 8113-4 prévoit que: "Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail".
- (3) DOMINIQUE Serio, droit pénal du travail, op.cit, p 18

## ١ - الحق في الزيارة

يكفل قانون العمل الكويتي والفرنسي حق مفتشي العمل في زيارة المنشأة باعتباره الضمانة الأولى على حسن تطبيق قانون العمل واللوائح والقرارات المتعلقة به، ويتحقق ذلك بالسماح لمفتشي العمل بالدخول على حد تعبير المشرعين. ويظل التساؤل مطروحاً حول تفاصيل عملية الدخول والذي حاول الفقه والقضاء أن يحدد ضوابطه إلى جانب المشرع من خلال تحديد ثلاثة أمور: الأمر الأول يتعلق بالوقت. والأمر الثاني يتعلق بالمكان. والأمر الثالث يتعلق بالآلية.

أما فيما يتعلق بوقت دخول مفتشي العمل للمنشأة، فقد جاء في نص المادة ١٣٤ من قانون العمل الكويتي أن الدخول يتم في أوقات العمل الرسمية، وذلك على خلاف موقف المشرع الفرنسي الذي سكت عن ذلك في معرض نص المادة ٨١١٣-١ بفقرتها الأولى مما فهم معه الفقه والقضاء أن الزيارة لا تتم إلا في أوقات العمل الرسمية. بيد أن المسألة قد تحتاج إلى بيان فيما يتعلق بإمكانية الزيارة الليلية لمواقع العمل على أثر أنها تحدث خارج وقت الدوام الرسمي، ولقد أجاب عن ذلك الفقه والقضاء الفرنسي، من خلال بيان أن واقع الحال يفرض الزيارة الليلية في حالتين: الحالة الأولى، أن تفترض طبيعة العمل القيام به ليلاً وبشكل منتظم، فيكون شأنه شأن العمل الرسمي الذي يحق للمفتش مراقبته<sup>(١)</sup>. والحالة الثانية، أن يكون لدى مفتش العمل أدلة قوية على وجود عمل غير قانوني يتم داخل المنشأة<sup>(٢)</sup>، فيكون شأنه - بما يملك من ضبطية قضائية - شأن رجل الشرطة القضائية التي يلحظ جريمة مشهودة،

(1) Cass.Crim, 14 déc 1912, S 1914, I, p 420, Bull. IT 1912.

(2) Cass.Crim, 12 juill 1902, S 1903, I, p25.

فيبرر له الدخول<sup>(١)</sup>. أما خلاف هاتين الحالتين فلا يسمح لمفتشي العمل بالدخول ليلاً إلى المنشأة.

وأما فيما يتعلق بالأماكن التي يستطيع مفتشو العمل الدخول لها فهي – على حد تعبير المشرعين – كل أماكن العمل بدون استثناء، بما في ذلك الأماكن التي يخصصها رب العمل للخدمات العمالية والتي أشارت لها صراحة المادة ١٣٤ من قانون العمل الكويتي بنصها على أنه: ".....ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية....". ولنا أن نثير في هذا الصدد مشكلتين: المشكلة الأولى تتعلق بطبيعة العمل، فإذا كان العمل يتطلب ضوابط للدخول كما لو كان متعلقاً بالأمن الوطني أو يفرض لباساً خاصاً لدخوله، فيجب على مفتش العمل احترام تلك الضوابط<sup>(٢)</sup>. والمشكلة الثانية تتعلق بارتباط مكان العمل بالسكن الخاص للعمال، وقد بين الفقه والقضاء الفرنسي بشكل واضح أن الدخول لتلك الأماكن لا يسمح به إلا بعد الحصول على إذن من ساكنيه سواء كان الإذن شفهيّاً أم كتابيّاً<sup>(٣)</sup>، وإلا اعتبر الدخول إجراء باطل. وعلى عكس ذلك فقد قضت محكمة النقض الفرنسية أنه لا يجوز لصاحب مطعم موجود في سكن خاص أن يحتج بخصوصيته أمام مفتش العمل فيما لو كان المطعم مفتوح للجمهور<sup>(٤)</sup>.

(1) Alain COEURET, droit pénal du travail, J.C.P, 11 , 1996, p7. Paul RAMACKERS et Laurent VILBOEUF, inspection du travail, J.C.P, 8 , 1998, p 11.

(2) Paul RAMACKERS et Laurent VILBOEUF, inspection du travail, op.cit, p 12.

(3) OLIVIER Fardoux, JEAN-CLAUDE Planque, droit pénal du travail, p 14

(4) Cass .Crim, 19 mars 1985, Bull.Crim, n113.

وأخيراً، فإن ما يتعلق بآلية زيارة مفتش العمل يقتضي بيان أمور أساسية ثلاث من شأن عدم تحققها أن تؤدي إلى إعاقة العمل الرقابي:

أولها : أن الأصل في زيارة مفتش العمل أن تتم بصورة عفوية على اعتبار أنه يمارس عملاً إدارياً لا يحتاج منه إلى تبرير (١)، وإن كان من الممكن أن يتدخل بناءً على شكوى، عندها يجب أن يتم شرحها وتحديد مصدرها للخاضع للتفتيش (٢). وعليه فإن مفتش العمل غير ملزم بالإبلاغ مقدماً عن زيارته حتى لا تفقد الرقابة قيمتها بتدارك المخالفة من قبل رب العمل، على الرغم من أن الإبلاغ قد يفيد المفتش أحياناً لأنه سيسمح لجهة العمل بتجهيز ما يطلبه. كما أنه لا يجوز للخاضع للتفتيش أن يحتج بسرية العمل لمنع المفتش من الرقابة، خصوصاً وأن هذا الأخير ملزم بعدم إفشاء أسرار المهنة استناداً لنص المادة ١٣٣ من قانون العمل الكويتي والمادة ٨١١٣-١٠ من قانون العمل الفرنسي (٣).

وثانيها : أن المفتش غير ملزم بإبراز هويته للخاضع للتفتيش إلا في الأحوال التي لا يكون فيها المفتش معروفاً، عندها يستطيع المفتش أن يدلل على اختصاصه

(1) Alain COEURET, droit pénal du travail, op.cit, p 6.

(2) ALAIN Coeuret, ELISABETH Fortis, droit pénal du travail, op.cit, p 23 .

(٣) تنص المادة ١٣٣ من قانون العمل الكويتي على أنه: "..... ويتعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد ، والالتزام بعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب العمل التي يطلعون عليها بحكم عملهم...."

كما تنص المادة ٨١١٣-١٠ على أنه:

" Les inspecteur du travail prêtent serment de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions".

بالتفتيش بأي وسيلة كانت وإن كان من ضمنها إبراز هويته<sup>(١)</sup>، ويترتب على ذلك أن يلتزم رب العمل والعاملين بتمكينه من القيام بدوره الرقابي.

وثالثها : أن رب العمل والعاملين في المنشأة ملتزمون بتهيئة الوضع للمفتش وتحقيق طلبات المفتش دون تباطئ أو تأخير من شأنه أن يعرقل سير الرقابة، وإلا كانوا مسؤولين عن جريمة إعاقة عمل التفتيش<sup>(٢)</sup>، على نحو ما سنرى لاحقاً. ولا يمنع من ذلك أن يقوم رب العمل أو من ينوب عنه بمصاحبة المفتش أثناء التفتيش، بل ومناقشته فيما يبديه من ملاحظات<sup>(٣)</sup>.

## ٢ - الحق في التحقق

إن إعطاء المفتش الحق في زيارة المنشأة أو دخولها بصفة مشروعة لن يحقق الغرض منه في تفعيل الرقابة ما لم يعطى الحق في الكشف عن مكونات المنشأة والعاملين بها، وعليه فيكفل له الحق في التحقق من ذلك، وهذا ما أكدت عليه المادة ١٣٤ من قانون العمل الكويتي بنصها على أنه : " يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة..... طلب المعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل.....". كما أشارت إلى ذلك الفقرة الأولى من المادة ١-٨١١٣ والمادة ١-٨١١٣-٣ من قانون العمل الفرنسي<sup>(٤)</sup>.

(1) Cass.Crim, 13 juin 1989, jurispr.soc. UIMM, n89 , p521. Voir : Paul RAMACKERS et Laurent VILBOEUF, inspection du travail, op.cit, p 10.

(2) Cass.Crim, 28 avr 1987, jurispr.soc. UIMM, n87 493, p 408.

(3) Paul RAMACKERS et Laurent VILBOEUF, inspection du travail, op.cit, p 11.

(4) L'article 8113-1-1 prévoit que : "Les inspecteur et contrôleurs du travail ont un droit d'entrée dans tout établissement où sont applicables =

ولقد أشار الفقه الفرنسي إلى أن حق المفتش في التحقق – والحال نفسه عند المشرع الكويتي – يركز على أمرين: الأمر الأول يتعلق بالمعنى الطبيعي للتحقق، وهو حقه في الحصول على المعلومة، من خلال تتبع مرافق المنشأة والوقوف على حال المواد والأجهزة ومدى صلاحيتها، فيبرر له التجول منفرداً داخل المنشأة أو مصطحباً معه رب العمل أو من ينوب عنه وهو ما يحدث في الغالب. أو من خلال مناقشة العاملين فيها<sup>(١)</sup>، فيبرر له طلب هويتهم، والتحقق من سكنهم<sup>(٢)</sup>، واستدعائهم، وتوجيه السؤال لهم عما يقومون به من عمل دون اعتراض من قبل رب العمل<sup>(٣)</sup>، ودون إخضاعهم للقسم، فالدور الذي يقوم به المفتش لا يصل إلى دور المحقق الجنائي<sup>(٤)</sup>.

= les règles énoncées au premier alinéa de l'article L.8112-1 afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés". Et l'article 8113-3 -1 prévoit que : " Les inspecteurs du travail ont qualité, concurremment avec les officiers de police judiciaire et les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés".

(1) OLIVIER Fardoux, JEAN-CLAUDE Planque, droit pénal du travail, op.cit, p 16.

(٢) كفلت نص المادة ٨١١٣-٢ من قانون العمل الفرنسي حق المفتش في طلب هويات العاملين بالمنشأة والتحقق من سكنهم، فنصت على أنه :

" Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont habilités à demander aux employeurs et aux personnes employées dans les établissements soumis au présent code de justifier de leur identité et de leur adresse".

(3) Cass.Crim, 22 juill 1981, Bull.Crim, n 237.

(4) Paul RAMACKERS et Laurent VILBOEUF, inspection du travail, op.cit, p12.

والأمر الثاني يتعلق بالمعنى الفني للتحقق، وهو الذي يتطلب جانباً تخصصياً بالمفتش يؤهله لأخذ العينات من المواد والمنتجات للوقوف على مدى صلاحيتها المهنية وسلامتها الأمنية والصحية<sup>(١)</sup>. يبقى أن نشير إلى أن عدم تمكين المفتش من القيام بحقه في التحقق من خلال إعطائه معلومات خاطئة من شأنه أن يؤدي إلى ارتكاب جريمة إعاقه عمل المفتش<sup>(٢)</sup>، على نحو ما سنرى لاحقاً.

### ٣ - الحق في الإطلاع

بعد الاعتراف للمفتش بحقه في زيارة المنشأة والتحقق من مكوناتها والعاملين فيها، كان لا بد من الاعتراف له بحق الحصول على المستندات والأوراق والسجلات اللازمة لأداء مهمته الرقابية. ولقد أشار قانون العمل الكويتي إلى ذلك في معرض نص المادة ١٣٤: " يكون للموظفين المختصين حق.....الإطلاع على السجلات والدفاتر.....المتعلقة بشؤون العمالة....."، كما أشار إليه قانون العمل الفرنسي في المادة ٨١٣-٤ فنصت على أنه: " يستطيع المفتشون والمراقبون أن يطلبوا، أثناء زيارتهم، الكتب والسجلات والمستندات التي يلزم تقديمها بموجب قانون العمل والأنظمة القانونية المتعلقة به<sup>(٣)</sup>". ويتضح من خلال موقف المشرعين الكويتي والفرنسي أن حق المفتش في طلب ما يلزمه من مستندات لا يخضع لشكل معين، فأمام

(1) Alain COEURET, droit pénal du travail, op.cit, p 8.

(2) ALAIN Coeuret, ELISABETH Fortis, droit pénal du travail, op.cit, p 26.

(3) L'article L.8113-4 prévoit que : " Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail".

إطلاق النص، يستطيع المفتش أن يطلب ما يلزمه بشكل مكتوب أو شفهي<sup>(١)</sup>، كما يلزم أن يكون تنفيذ ذلك بصورة فورية غير مؤجلة<sup>(٢)</sup>، سواء كان ذلك بحضور رب العمل أو بغيبته<sup>(٣)</sup>.

وفي المقابل، فإن نطاق هذا الحق ليس مطلقاً، بل هو مقيد بقيدين: القيد الأول يتعلق بطبيعة ما يتم تقديمه، ذلك أن المفتش لا يستطيع أن يطلب إلا الأوراق أو المستندات المتعلقة بالعمل، الأمر الذي قد يثير صعوبة أو إشكالية في تحديد ما يتعلق منها بالعمل من عدمه، ولذلك كان نص المشرع الفرنسي أكثر دقة واحتياطاً من نص المشرع الكويتي عندما قام بتحديد ما يلزم تقديمه من أوراق لمفتش العمل على نحو ما أورده قانون العمل نفسه أو الأنظمة المتعلقة به، بينما اكتفى المشرع الكويتي بالنص على تقديم الأوراق المتعلقة بشؤون العمالة. وأياً ما كان مسلك المشرعين، فإن رب العمل أو من يمثله لا يلتزم بتقديم خلاف الأوراق والمستندات المحددة في القانون الفرنسي أو المتعلقة بشؤون العمالة في القانون الكويتي، والتي يبقى تقديمها خاضعاً لتقديره الشخصي. وللتدليل على ذلك نجد أن المشرع الفرنسي قد حدد مجموعة من الأوراق والمستندات التي يجب تقديمها لمفتش العمل عند طلبها كتلك المتعلقة بالإجازات والعطل الأسبوعية والعمل المنزلي والنصوص المتعلقة بالمنع من التدخين أو التمييز بين الذكور والإناث ومجموع السجلات المتعلقة بحالة كل عامل وكشوف الإنذارات ومحاضر التحقيق والكشف الصحي وغيرها<sup>(٤)</sup>.

(1) Cass.Crim, 13 nov 1985, Bull.Crim, n 905.

(2) Cass.Crim, 21 déc 1955, Bull.Crim, n 588.

(3) Cass.Crim, 14 avr 1956, Bull.Crim, n315.

(٤) قبل صدور قانون ١٦ نوفمبر ٢٠٠١ الصادر ضد التمييز العمالي، كان رب العمل غير ملزم أمام المفتش بإطلاعه على بطاقات الأجور، وقد رفضت محكمة النقض إدانة رب العمل الذي لم يطلع المفتش على تلك البطاقات في حكمها الصادر في ١٧ مارس ١٩٩٢، انظر في ذلك:

Bull.Crim, n116, J.C.P,G, 1993,II,72020, obs: Godard.

والقيد الثاني يتعلق بمكان توافر الأوراق والمستندات، وتتحقق صورته فيما لو كان للمنشأة أكثر من فرع وأراد المفتش عند تفتيش أحد الفروع الحصول على مستندات كانت متوافرة في المبنى الرئيسي للمنشأة. ولقد أجابت محكمة النقض الفرنسية عن ذلك في حكمها الصادر بتاريخ ٢٩ سبتمبر ١٩٩٢ فقضت بأن للمفتش الحق في طلب الاطلاع على الأوراق والمستندات في أي مكان من أماكن المنشأة من خلال الطلب إلى من يفوضهم رب العمل لإنابته<sup>(١)</sup>. بيد أنه إن لم يكن في المنشأة الفرع من يمثل رب العمل، فلا بد من أن يتقيد عمل المفتش الذي لا يمكنه الاطلاع على ما يطلبه، في الوقت الذي لا يمكن فيه أن تنسب جريمة إعاقة الرقابة إلى رب العمل<sup>(٢)</sup>.

إذاً نستطيع أن نجمل القول فيما تقدم من عرض لمحل الاعتداء أنه يتمثل بالحق في المراقبة الذي يعهد إلى مفتشي العمل وفقاً لما يحدده القانون لهم من اختصاص وسلطات تكفل لهم تحقيق الهدف الرقابي من خلال ضمان زيارة ودخول المنشأة العاملة والتحقق من مكوناتها والعاملين فيها مع إمكانية طلبهم الاطلاع على ما يحتاجونه من أوراق ومستندات تتعلق بشؤون العمل والعاملين، تلك الحقوق التي يجب حمايتها جنائياً عن طريق تجريم النشاط المؤدي إلى إعاقتها، وهذا ما سنحاول بيانه تفصيلاً.

(1) OLIVIER Fardoux, JEAN-CLAUDE Planque, droit pénal du travail, op.cit, p 17.

(2) Paul RAMACKERS et Laurent VILBOEUF, inspection du travail, op.cit, p 13.

## المطلب الثاني

### نشاط الاعتداء ( الركن المادي )

تقتضي حماية حقوق مفتشي العمل تجريم النشاط المؤدي إلى عدم تمكينهم من أداء واجباتهم أو سلطاتهم، والذي من شأنه أن يتحقق من خلال منع أو تعطيل أو إعاقة الدور الرقابي لهم، وهذا ما أكده المشرعان الكويتي والفرنسي، فقد نصت المادة ١٤٠ من قانون العمل الكويتي على أنه: "مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بغرامة لا تتجاوز ألف دينار كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من أداء واجبه المنصوص عليه في المادتين ( ١٣٣، ١٣٤ ) من هذا القانون". كما نصت المادة ٨١٤-١ من قانون العمل الفرنسي على أنه: "يعاقب على الفعل المكون اعتراضاً على قيام مفتشي ومراقبي العمل بأداء واجباتهم بالحبس لمدة سنة وغرامة ٣٧٥٠ يورو(١)".

وتتعدد صور النشاط اللازم لتحقيق الاعتداء على مفتشي العمل والتي من شأنها أن تؤدي إلى الحيلولة دون قيام المفتش بمهامه إلى صورتين من صور الإعاقة: الصورة الأولى، يكون محل الاعتداء فيه هو الحق في الرقابة، فنتطلب من الجاني أن يقوم بفعل إعاقة أو الاعتراض عليه. والصورة الثانية، يكون محل الاعتداء فيه هو شخص المفتش نفسه، فنتطلب من الجاني أن يقوم بفعل يحمل طابعاً عنيفاً أو مهيناً أو مقاوماً. ولنا في كل منهما بيان على النحو التالي:

(1) L'article L.8114-1 prévoit que : "Le fait de faire à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros".

**أولاً - الصورة الأولى: فعل الإعاقة أو الاعتراض على أداء المفتش لواجباته**

يقصد بفعل الإعاقة أو الاعتراض قيام الخاضع للتفتيش سواء كان رب العمل أو العامل بفعل ما من شأنه أن يحول دون قيام المفتش من أداء دوره الرقابي، ولقد اتفق المشرعان الكويتي والفرنسي في التعبير عن ذلك باستخدام مصطلح مرن عام يستوعب كل أشكال الحيلولة دون قيام المفتش بواجباته سواء كان الفعل اعتراضاً أو منعاً أو كذباً... إلخ، فنصت المادة ١٤٠ من قانون العمل الكويتي في معرض تحديدها لطبيعة فعل إعاقة عمل المفتشين على أنه: "..... كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من أداء واجباتهم المنصوص عليها في المادتين (١٣٣-١٣٤) من هذا القانون". كما نصت المادة ٨١٤-١ من قانون العمل الفرنسي على أنه: " يعاقب على الفعل المكون اعتراضاً على قيام مفتشي ومراقبي العمل بواجباتهم.....".

ويتضح من خلال هذين النصين أن المشرعان أرادا ألا ينحصر نشاط الاعتراض من قبل الخاضع للتفتيش في صورة محددة، وهذا مسلك حسن، من شأنه أن يقودنا إلى معنيين: المعنى الأول، أن مفتش العمل هو الذي يحدد ما يلزم مراقبته من عمال أو أدوات أو أوراق أو غيرها دونما تعقيب من قبل الخاضع للتفتيش، فتقدير هذا الأخير بعدم أهمية أو فائدة ما يطلبه المفتش لا يعتبر سبباً مقبولاً للاعتراض منه. والمعنى الثاني، أن مفتش العمل لا يملك حقاً مطلقاً فيما يطلبه ليخضعه تحت رقابته، بل يلزم عليه أن يطلب ما يقرره له قانون العمل، وعليه فلا يعتبر الخاضع للتفتيش مرتكباً لنشاط الاعتراض فيما لو رفض طلباً يخرج عن إطار هذا القانون<sup>(١)</sup>. وتطبيقاً لهذين المعنيين فقد اعتبر مرتكباً لفعل الاعتراض الخاضع للتفتيش الذي يرفض دخول المفتش

(1) Alain COEURET, droit pénal du travail, op.cit, p 9.

للمنشأة<sup>(١)</sup>، ورب العمل الذي يقدم معلومات غير دقيقة أو غير محددة خلافاً لحقيقتها<sup>(٢)</sup>، ورب العمل الذي يطلب من المفتش إبراز هوية التفتيش على الرغم من عدم وجود شك في أنه مفتش للعمل<sup>(٣)</sup>، ورب العمل الذي يأمر عامله بعدم إدلائهم بشهادتهم أمام مفتش العمل<sup>(٤)</sup>، وكذلك رب العمل الذي يرفض تقديم الأوراق المحددة لساعات العمل الخاصة بقائدي الطرق<sup>(٥)</sup>. وفي المقابل ما كان يعتبر مرتكباً فعل الاعتراض رب العمل الذي يرفض تقديم كشوف أجور العمل قبل صدور قانون التمييز العمالي الفرنسي في ١٦ نوفمبر ٢٠٠١<sup>(٦)</sup>.

وتتضح ملامح صورة التجريم لفعل الإعاقة أو الاعتراض كفعل مكون للركن المادي من خلال بيان أمرين: الأمر الأول، أن النشاط اللازم لفعل الإعاقة أو الاعتراض لا يكون إلا نشاطاً إيجابياً يظهر فيه الخاضع للتفتيش إرادته بمنع المفتش من أداء واجبه سواء كان ذلك بالقول أو الفعل أو الإشارة، فالجريمة لا تقع بالنشاط السلبي لرب العمل أو العاملين<sup>(٧)</sup>. وبناء على ذلك، فالمسؤولية الجنائية عن فعل الإعاقة أو الاعتراض لا تقتصر على رب العمل فقط بل تمتد إلى العامل في المنشأة، بمعنى أنه من الممكن مساءلة العامل في المنشأة فقط دون رب العمل إذا كان رب العمل لا يعلم بحقيقة

(1) Cass.Crim, 18 mars 1997 : Dr. Ouvrier, 1997, p 397, note : Richevaux.

(2) Cass.Crim, 4 juin 1991, Bull.Crim, n 237.

(3) Cass.Crim, 13 juin 1989, Funel. Voir : ALAIN Coeuret, ELISABETH Fortis, droit pénal du travail, op.cit, p52.

(4) Cass.Crim, 8 juill 1980 : Dr. Ouvrier, 1981, p28, note : Petit.

(5) Cass.Crim, 29 sept 1998, Dr. Ouvrier, 1999, p 173, note : Richevaux.

(6) Bull.Crim, n116, J.C.P,G, 1993,II,72020, obs: Godard.

(7) ALAIN Coeuret, ELISABETH Fortis, droit pénal du travail, op.cit, p 54.

فعل الاعتراض، أو مساءلة رب العمل باعتباره شريكاً سابقاً إذا ما حرض أو ساعد أو اتفق مع العامل في المنشأة على الإعاقة أو الاعتراض قبل مرحلة البدء في التنفيذ من قبل هذا الأخير، وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في معرض حكمها على حكم محكمة الدرجة الثانية عند تأكيد إدانتها لرب العمل باعتباره شريكاً سابقاً بسبب اتصاله الهاتفي بالعامل عنده لكي يمنع مفتش العمل من دخول المنشأة<sup>(١)</sup>.

والأمر الثاني، أن النشاط المطلوب لاكتمال عناصر الركن المادي يتحقق بمجرد قيام الخاضع للتفتيش بفعل الإعاقة أو الاعتراض، ويترتب على ذلك نتيجتان:

النتيجة الأولى، أن إعاقة عمل المفتش تعتبر من جرائم الخطر التي لا تحتاج لكمال الركن المادي فيها أن يتم الاعتداء الفعلي الحال على الحق في المراقبة، بل يكفي لقيامه أن يكون الاعتداء على الحق المراد حمايته محتملاً. وعليه فإن النتيجة المطلوبة لاكتمال الركن المادي تحمل مدلولاً مادياً يتمثل في الآثار المادية التي تنذر باحتمال حدوث فعل الإعاقة أو الاعتراض الفعلي، كما أنها – أي النتيجة – تحمل مدلولاً قانونياً يتمثل في توجه المشرع نحو اعتبار أن الاعتداء المحتمل على الحق في المراقبة كمصلحة تجدر حمايتها له قيمة الاعتداء الفعلي عليها<sup>٢</sup>، وعليه ذهب القضاء الفرنسي إلى أن جريمة الإعاقة أو الاعتراض لعمل مفتش العمل تتحقق حتى في الأحوال التي

(1) CA Paris, 10 oct 2005 : juris data, n 2005-293979.

(١) يرى الأستاذ الدكتور محمود نجيب حسني أن " جرائم الخطر تفترض على هذا النحو نتيجة في مدلولها المادي، هي الآثار المادية التي تنذر باحتمال حدوث الاعتداء. وتفترض هذه الجرائم كذلك نتيجة في مدلولها القانوني، إذ الشارع قد اعتد بهذه الآثار، ورأى الاعتداء المحتمل على الحق اعتداء فعلياً حالاً على مصلحة للمجتمع جديرة بالحماية". انظر في ذلك : محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات – القسم العام، ط٦، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩، ص ٢٨٤.

يستطيع فيها مفتش العمل انجاز مهمته الرقابية<sup>(١)</sup>، أي حتى وإن لم يحقق فعل الإعاقة نتيجة فعلية، ذلك أن احتمالية تعذر قيام مفتش العمل كانت كافية كنتيجة تكتمل بها صورة الركن المادي. بمعنى آخر فإن جريمة إعاقة أو اعتراض عمل مفتش العمل تبعد في صورتها عن صورة الجريمة المادية وتحل صورة الجريمة الشكلية<sup>(٢)</sup>.

والنتيجة الثانية، أن بناء الركن المادي يقوم على أساس فعل الإعاقة أو الاعتراض باعتباره فعلاً فورياً، فبمجرد وجوده تتحقق الجريمة، بمعنى أنه لا توجد مسافة فعلية بين لحظة البدء في التنفيذ ولحظة تحقق النتيجة يمكن معها القول بأن التنفيذ قد توقف رغباً عن إرادة الجاني أو خاب أثره، الأمر الذي يجعل هذه الجريمة من عداد جرائم الفعل الوحيد التي يتعذر تصور الشروع فيها.

### ثانياً – الصورة الثانية: فعل الإعاقة أو الاعتراض بالتعدي على شخص المفتش

قد لا يسعى الخاضع للتفتيش – رب العمل أو العامل – إلى إعاقة المفتش عن القيام بدوه الرقابي من خلال منعه عن القيام بواجباته، بل قد يسعى إلى تحقيق ذلك عن طريق التعرض له بقول أو بفعل يحمل طابعاً عنيفاً أو مهيناً أو مقاوماً بسبب أنه يحمل صفة المفتش سواء كان ذلك قبل أو أثناء قيامه بواجباته، مما قد يؤثر عليه فيعرض عن القيام بالمطلوب منه. وباستعراض موقف المشرعان الكويتي والفرنسي حول هذه الصورة التجريبية فإننا نجد تبايناً في الموقفين.

(1) Cass.Crim, 13 déc 1913, Bull.Crim, n 555. Cass.Crim, 18févr 1986, dame Lang : juri-soc, 1986, S.J.158.

(٢) راجع في بيان صورة الجريمة المادية والجريمة الشكلية

HARALD W.Renout, droit pénal général, centre de publications universitaires, 1999, p 125 et suivantes.

أما عن موقف المشرع الفرنسي، فقد حرص في قانون العمل على التأكيد على حماية صورة الاعتداء على شخص المفتش بنص المادة ٤-٨١١-٢ التي بينت وجوب تطبيق نصوص المواد ٣-٤٣٣ و ٥-٤٣٣ و ٦-٤٣٣ من قانون العقوبات والتي تتعلق بمعاملة مفتش العمل معاملة رجال الشرطة القضائية في أحوال الاعتداء عليهم باستخدام العنف أو الإهانة أو المقاومة لهم<sup>(١)</sup>. ولا شك أن حرص المشرع الفرنسي على توحيد المعاملة بين مفتش العمل ورجل الشرطة القضائية يأتي من باب حرصه على رفع مستوى الحماية المقررة للموظفين بنصوص قانون العقوبات، تلك النصوص التي تميز أحياناً بين دور من يقوم بخدمة عامة ومن يقوم بسلطة عامة، فتشدد في العقوبة عند الاعتداء على هذه الأخيرة عنها عند الاعتداء على الأولى، وهذا ما يتضح من نص المادة ٤-٣٣-٥ التي تقرر عقوبة الغرامة في حالة إهانة الموظف الذي يقوم بأداء خدمة عامة، بينما تقرر عقوبة الحبس لمدة ستة أشهر لمن يهين موظفاً يقوم بأداء سلطة عامة، وهذا هو حال مفتش العمل الذي يعتبر عمله من الأعمال المتعلقة بالسلطة العامة على حد ما أكدت عليه محكمة النقض<sup>(٢)</sup>.

ورجوعاً إلى نص المادة ٤-٨١١-٢ من قانون العمل الفرنسي، نجد أن هناك ثلاثة أفعال تجرّمية يتم فيها معاملة مفتش العمل كأنه رجل الشرطة القضائية، وهي: أولاً، فعل العنف على نحو ما جاء في المادة ٣-٤٣٣ من قانون العقوبات، وتشمل

(1) L'article L.8114-2 prévoit que : " Les dispositions des articles L.433-3, L.433-5 et L. 433-6 du code pénal qui prévoient et répriment respectivement les actes de violences, d'outrages et de résistance contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail".

(2) Cass.Crim, 10 mai 2000, n 99-80711. Voir : ALAIN Coeuret, ELISABETH Fortis, droit pénal du travail, op.cit, p 56.

صور التهديد والإكراه والتخويف<sup>١</sup>. ثانياً، فعل الإهانة الصادر بالنشاط الإيجابي عن طريق القول أو الحركة أو الكتابة أو أي وسيلة أخرى، والذي من شأنه أن يهدر كرامة مفتش العمل أو يقتل من احترامه الواجب لأداء مهمته سواء انصرف إلى شخصه أو وظيفته<sup>٢</sup>. ثالثاً، فعل المقاومة الإيجابي العنيفة لمفتش العمل<sup>٣</sup>.

وعلى خلاف مسلك المشرع الفرنسي، لم يعرف قانون العمل الكويتي الإفعال إعاقة أو اعتراض قيام مفتش العمل بواجباته في المادة ١٣٤ منه، أما تجريم فعل التعدي على شخص المفتش بمعاملته معاملة رجل الشرطة القضائية فلم تكن في ذهن المشرع، الأمر الذي يجعلنا نحتكم إلى نصوص القواعد العامة في قانون الجزاء والمتعلقة بالاعتداء على موظفي الدولة عن طريق فعل إهانتهم أو مقاومتهم بالقوة أو بالعنف والواردة بالمادتين ١٣٤ و ١٣٥<sup>٤</sup>.

ومن الملاحظ على تلك المادتين أنها كانت تعامل حالة الاعتداء على موظفي الدولة معاملة واحدة، وذلك قبل صدور قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٨ والذي أضاف في المادة الأولى منه فقرة ثانية لنص المادة ١٣٤ بتشديد العقوبة في حالة فعل الإهانة

(1) Les actes de violence se constituent trois faits : La menace, la violence, et l'intimidation qui sont situés par l'article 433-3 al 1,3 et 4 modifié par loi n 2010-201 du mars 2010- art 11.

(2) Pour plus de détails sur l'article 433-5 du code pénal, voir : VALERIE Malabat, droit pénal spécial, dalloz, 2005, p 378.

(3) Pour plus de détails sur l'article 433-6 du code pénal, voir : VALERIE Malabat, droit pénal spécial, op.cit, p 378.

(٤) ذهبت محكمة التمييز الكويتية إلى أن استظهار نية استعمال القوة مع الموظف العام والتحدث عنها بشكل مستقل مسألة لازمة من قبل محكمة الموضوع مادام الجاني قد دفع دفعاً جوهرياً بعدم علمه بصفة المجني عليه، وأن إغفال المحكمة عن ذلك يجعل حكمها معيباً بالقصور الذي يوجب تمييزه. تمييز كويتي رقم ٤٠٦ لسنة ٢٠٠٥ بتاريخ ١٨ أبريل ٢٠٠٦.

لرجال الشرطة أو منتسبي الجيش أو الحرس الوطني من الحبس لمدة ثلاثة أشهر والغرامة التي لا تجاوز ثلاثمائة روبية أو إحدى هاتين العقوبتين إلى الحبس لمدة ستة أشهر والغرامة التي لا تجاوز ثلاثة آلاف دينار أو إحدى هاتين العقوبتين. كما أضاف في المادة الأولى منه أيضاً فقرة ثانية لنص المادة ١٣٥ بتشديد العقوبة في حالة فعل المقاومة بالقوة أو بالعنف لرجال الشرطة أو منتسبي الجيش أو الحرس الوطني من الحبس لمدة سنة والغرامة التي لا تجاوز ألف دينار أو إحدى هاتين العقوبتين إلى الحبس لمدة سنتين والغرامة التي لا تجاوز ثلاثة آلاف دينار أو إحدى هاتين العقوبتين. ويفهم من ذلك أن المشرع لم يكن يرغب في قانون العمل الصادر في ٢٠١٠ أي بعد سنتين من إقرار حالة التمييز بين موظفي السلطة ( الشرطة- الجيش- الحرس الوطني ) من جانب وموظفي الخدمة العامة من جاني آخر أن يعامل مفتشي العمل معاملة موظفي السلطة، على الرغم من أنهم - أي مفتشي العمل - يتمتعون بالضبط القضائية ويقومون بأعمال إجرائية تضاهي عمل رجال الشرطة كتحرير محاضر الضبط التي تحال إلى جهة التحقيق في أحوال ارتكاب الجرائم على نحو ما سنرى لاحقاً<sup>(١)</sup>، وبالتالي فتظل الحماية الجنائية لمفتشي العمل من الاعتداء على شخصهم مقررّة بنصوص القواعد العامة التي تحكم موظفي الخدمة العامة دون تمييز لهم عن غيرهم من الموظفين.

### المطلب الثالث

#### قصد النشاط ( الركن المعنوي )

الأصل العام يقرر أن الجرائم تكون عمدية ما لم يقضي القانون صراحة بخلاف ذلك، وهذا ما أكدته المادة ٤٠ من قانون الجزاء الكويتي بنصها على أنه: " إذا لم

(١) انظر لاحقاً في ما يتعلق بمحضر الضبط ص ٣٦ وما بعدها

يقض القانون صراحةً بالعقاب على الفعل لمجرد اقترانه بالخطأ غير العمدية، فلا عقاب عليه إلا إذا توافر القصد الجنائي لدى مرتكبه. كما نصت الفقرة الأولى من المادة ٣-١٢١ من قانون العقوبات الفرنسي على أنه: "لا توجد جنائية أو جنحة بدون قصد جنائي لارتكابها....." (١). وبإعمال ذلك على ما أورده المشرعان في قانون العمل من نصوص تجرимиية متعلقة بالاعتداء على حق مفتش العمل في الرقابة نجد أن الركن المعنوي فيها يتطلب توافر القصد الجنائي عند مرتكبها، نظراً لخلو تلك النصوص من إمكانية تحقق الفعل بصورة غير عمدية. وللتحقق من معنى القصد الجنائي المطلوب يلزم بيان نقطتين: النقطة الأولى تتعلق بطبيعته. والنقطة الثانية تتعلق بما يثيره من مسائل تتعلق بانتفائه، ونبينهما على النحو التالي.

### ١ - طبيعة القصد المطلوب

إن بيان طبيعة القصد الجنائي يعني الوقوف عند مكوناته وما إذا كان يكفي في بنائه إلى القصد العام أم أنه يحتاج إلى القصد الخاص (٢). وبالرجوع إلى موقف المشرعين الكويتي والفرنسي من صور الاعتداء على مفتش العمل سواء تلك الواقعة على مهمته الرقابية أم على شخصه نجد أن القصد المطلوب هو القصد الجنائي العام فقط (٣).

(1) L'article 121-3-1 prévoit que: "Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de la commettre".

(٢) راجع في بيان القصد العام والخاص: أحمد فتحي سرور، الوسيط في شرح قانون العقوبات، طه، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٤٢٦.

(3) Cass.Crim, 14 nov 1991, Vayson. Voir : Alain COEURET, droit pénal du travail, op.cit, p 9.

ويلزم في بناء القصد الجنائي العام أن يتوافر لدى الجاني علمه وإرادته لارتكاب عناصر التجريم سواء ما تعلق منها بمحل الاعتداء كشرط مفترض لقيام الجريمة، ونعني بذلك صفة المفتش كمجني عليه أو ما تعلق منها بالركن المادي، وتطبيقاً لذلك فتتطلب جريمة إعاقة مفتش العمل عن أداء واجبه أن يكون لدى رب العمل أو أحد عامله علم بصفة مفتش العمل عند قيامه بواجب من واجبات الرقابة كالدخول للمنشأة أو التحقق منها أو الإطلاع على مستنداتها، كما يجب أن يكون لديه علم بأنه يقوم بعمل من شأنه أن يؤدي إلى إعاقة العمل كالمنع أو التأخر أو المماطلة أو التمويه من خلال إرادته الحرة التي ترغب في تحقيق ذلك دون إكراه. فإذا ما انتفى إحدى هذين العنصرين انتفى القصد الجنائي، كما في الحالة التي يمنع فيها العامل المفتش من الدخول للمنشأة دون أن يقدم المفتش دلائل تظهر صفته كمفتش من هوية أو خلافها، أو أن يقوم العامل بتقديم أوراق غير صحيحة عن سير العمل بناء على تعليمات صادرة من رب العمل لا يعلم حقيقتها إلا رب العمل. وفي نفس السياق تتطلب جريمة التعدي على شخص مفتش العمل – والمقررة في قانون العمل الفرنسي فقط – أن يعلم الجاني بأنه يعتدي على شخص يحمل صفة مفتش العمل عن طريق استعمال العنف أو الإهانة أو المقاومة له قبل أو أثناء قيامه بواجبه الرقابي.

ومن جانبه يرى بعض الفقه الفرنسي أن جريمة إعاقة عمل المفتش لا تكفي بالقصد العام، بل تحتاج إلى القصد الخاص لبناء الركن المعنوي والمتمثل بإرادة إعاقة التفتيش. وأرى أن هذا الرأي محل نظر ونقد من جانب أن القول بأن إرادة إعاقة التفتيش يمثل قصداً خاصاً قولاً لا يتفق وسياسة التشريعين الكويتي والفرنسي المتبعة في بناء القصد الجنائي العام الذي يقوم على أساس نظرية الإرادة وليس نظرية العلم، فنظرية الإرادة تقتضي أن تنصرف إرادة الجاني إلى النتيجة الإجرامية إلى جانب علمه بها، على أساس أن العلم يمثل الحالة الساكنة المجردة عن الحالة الإجرامية والإرادة

تمثل الاتجاه أو النشاط النفسي المحرك نحو النتيجة الإجرامية<sup>(١)</sup>، وبالتالي فالعلم بالنتيجة الإجرامية وحده لا يكفي لقيام القصد العام على نحو ما تقره نظرية العلم، وهذا ما بينته صراحة المادة ٤١ من قانون الجزاء الكويتي بنصها على أنه: "يعد القصد الجنائي متوافراً إذا ثبت اتجاه إرادة الفاعل إلى ارتكاب الفعل المكون للجريمة، وإلى إحداث النتيجة التي يعاقب القانون عليها في هذه الجريمة....". والحال نفسه عند الفقه الفرنسي الذي يعرف القصد العام بأنه "إرادة ارتكاب الفعل المعاقب عليه بالقانون الجنائي والذي يمثل القاسم المشترك لكل الجرائم العمدية"<sup>(٢)</sup>.

وبإسقاط نظرية الإرادة كأساس للقصد العام على جريمة إعاقة عمل المفتش نجد أن إرادة عرقلة التفتيش لا يخرج عن كونه عنصر الإرادة المكون للقصد العام إلى جانب عنصر العلم، وهذا ما سارت عليه أحكام محكمة النقض الفرنسية التي أكدت الاكتفاء بالقصد العام<sup>(٣)</sup>.

## ٢ - انتفاء القصد الجنائي

ينتفي القصد الجنائي العام - كقاعدة عامة - في الأحوال التي يثبت فيها أن علم الجاني أو إرادته لم تكن متوافرة بشكل قاطع ويقيني أثناء قيام عناصر التجريم سواء تعلق الأمر بمحل الاعتداء كشرط مفترض أم تعلق بعناصر الركن المادي، فعلى سبيل المثال فقد يدفع الجاني - العامل أو رب العمل - لنفي جريمة التعدي على رقابة العمل - سواء اتخذ الاعتداء صورة إعاقة عمل المفتش أم صورة التعدي على شخصه - بانتفاء

(١) محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات - القسم العام -، مرجع سابق، ص ٥٨٠.

(2) "On oppose souvent au dol général, défini comme la volonté de commettre un acte que l'on sait interdit par la loi pénale et qui est le dénominateur commun à toutes les infractions intentionnelles". Voir : HARALD W. Renout, droit pénal général, op.cit, p 137.

(3) Crim 10 sept 2002. Voir : OLIVIER Fardoux, JEAN-CLAUDE Planque, droit pénal du travail, op.cit, p 19.

علمه بصفة المفتش أو انتفاء إرادته لأنه كان خاضعاً لإكراه معنوي. وللوقوف على حقيقة قبول الدفع بانتفاء العلم أو الإرادة يلزم بيان نقطتين: النقطة الأولى تتعلق بالدفع بالجهل بالتجريم. والنقطة الثانية تتعلق بتعيب الإرادة.

أما ما يتعلق بالدفع بالجهل بالتجريم فيعني أمرين: إما أن ينصب الجهل على أحكامه أو أن ينصب على عناصره. فإذا انصب الجهل على أحكام التجريم فهذا يعني أن الجاني يدفع بجهله بوجود النص التجريمي المعاقب على منع المفتش من أداء عمله أو التعدي على شخصه، وهذا ما يصطدم بقاعدة عدم جواز الدفع بالجهل بالنصوص التجريبية الجزائية، مما يترتب عليه عدم قبول دفعه مطلقاً في التشريع الكويتي، في حين أن المشرع الفرنسي قد يقبل هذا الدفع استناداً إلى الغلط في القانون باعتباره مانعاً من موانع المسؤولية إذا ما توافرت شروط معينه حددتها المادة ١٢٢-٣ من قانون العقوبات، وهي: ١ - أن يجهل الجاني وجود النص التجريمي أو يتخذ تفسيراً خاطئاً له. ٢ - أن يقدم الأسباب الجدية والسائغة على اعتقاده. ٣ - أن يقيم الدليل على عدم إمكانية علمه بالقاعدة الجنائية التجريبية<sup>(١)</sup>.

أما إذا انصب الجهل على عناصر التجريم فهذا يعني أن الجاني يدفع جهله بأحد أمرين: إما الجهل بمحل التجريم، أو الجهل بعناصر الركن المادي المكونة له. أما الجهل بمحل التجريم ونعني بذلك محل الاعتداء وهي صفة المفتش، فلا شك أن الجهل بها يمثل جهلاً بمسألة قانونية غير جنائية تخضع في أحكامها وشروطها إلى قواعد القانون الإداري، الأمر الذي دفع بالفقه إلى قبول الاعتذار بالجهل بها باعتبارها خليطاً مركباً بين جهل بحكم ليس من أحكام قانون العقوبات و جهل بالواقع باعتباره أرضية لازمة لقيام الجريمة، ولذلك استلزم الفقه أن يقدم الجاني السبب الجدي والسائغ على عدم علمه أو على اعتقاد مشروعيته للفعل حتى ينتفي العلم فينتفي القصد الجنائي، وعليه فيقبل من العامل الذي يرفض دخول المفتش للمنشأة استناداً لغياب الدلائل التي

(1) HARALD W. Renout, droit pénal général, op.cit, p 212.

تشير إلى أنه يحمل صفة المفتش<sup>(١)</sup>. وأما الجهل بعناصر الركن المادي فلا خلاف على قبول الدفع بانتفاء العلم بها إذا ما قدم الجاني دليلاً جدياً وسانعاً على اعتقاده مشروعية ما يقوم به كغلط جوهري حتى لا يكون الغلط في تقديره هو فقط فيبقى القصد الجنائي قائماً، لأن القول بخلاف ذلك من شأنه أن يجعل العلم بعناصر التجريم مقترضاً مما يصطدم مع مبدأ قرينة البراءة الدستوري<sup>(٢)</sup>.

أما ما يتعلق بتعيب الإرادة، فينتفي القصد الجنائي بانتفائها باعتبارها المحرك النفسي للسلوك الإجرامي حتى وإن كان علم الجاني يقينياً بالنتيجة الإجرامية، وذلك من خلال إثبات أنها لم تكن خالية مما يقيدتها. وتحققاً لذلك فقد يسعى العامل إلى الدفع بأن إرادته لم تكن خالية من العيوب عندما قام بمنع مفتش العمل من القيام بمهامه، من خلال الادعاء بأنه كان واقعاً تحت تأثير الإكراه المعنوي من رب العمل، أو أنه يقوم بتنفيذ الأوامر الصادرة من رئيسه. وواقع الأمر أن الاعتذار بالإكراه المعنوي كمانع من موانع المسؤولية لا يقبل من مدعيه إلا إذا توافرت شروطه في أنه - أي الجاني - يدرأ عن نفسه أو عن غيره أذىً جسيماً<sup>(٣)</sup>، كما أن الإدعاء بتنفيذ الأوامر الصادرة من رب العمل غير مقبول على إثر أنه سبباً يبيح الفعل الإجرامي متى ما كان الأمر صادراً من السلطة العامة لموظفيها وهذا ما لا يتحقق بالنسبة للعامل أمام تنفيذه لأوامر رب العمل.

(1) Cass.Crim, 13 juin 1989, Funel. Voir : Alain COEURET, droit pénal du travail, op.cit, p 9.

(٢) راجع في بيان الفرق بين الغلط الجوهري والغلط غير الجوهري : محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات - القسم العام - ، مرجع سابق، ص ٥٩١ وما بعدها. انظر أيضاً : لين صلاح مطر، موسوعة قانون العقوبات العام والخاص للعلامة رنيه غارو، مجلد ٢، منشورات دار الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠٠٣، ص ٥٣.

(٣) الإكراه المعنوي يعتبر مانعاً من موانع المسؤولية بينما الإكراه المادي فهو يعدم الإرادة أصلاً فلا مجال لوجودها للقول بتقييدها، وعليه فهو يزيل وجود الركن المادي وليس المعنوي. راجع في بيان الإكراه المعنوي : لين صلاح مطر، موسوعة قانون العقوبات العام والخاص للعلامة رنيه غارو، مرجع سابق، ص ١٢٣. مبارك النويبت، شرح القواعد العامة في قانون الجزاء الكويتي، ط ١، ١٩٩٧، ص ٢٨٦ وما بعدها.

## المبحث الثاني

### الآثار المترتبة على التجريم

لا تكتمل صورة الحماية الجنائية لقيام مفتش العمل بأداء مهمته من خلال الاكتفاء بتجريم فعل رب العمل أو العامل المنصرف إلى إعاقة التفتيش أو التعدي على شخص المفتش، بل كان لابد من أ، يترتب على ذلك آثار من شأنها أن تعطي فاعلية لمهمة التفتيش مما تساعدها على تحقيق هدفها. ولعل من المناسب هنا أن نشير إلى ثلاثة آثار أساسية: الأثر الأول يتعلق بتوسيع نطاق التجريم بحيث تتعدى المسؤولية الجنائية نطاق رب العمل أو العامل إلى نطاق المنشأة نفسها، الأمر الذي يثير مسؤوليتها كشخص اعتباري. والأثر الثاني يتعلق بتحويل المفتش سلطة ضبط الفعل التجريمي من خلال الاعتراف له بحق الضبطية القضائية في توجيه الإنذار للمخالف وإجراء التحقيق اللازم. وأخيراً الأثر الثالث ويتعلق ببيان طبيعة العقوبة المترتبة على ارتكاب الفعل الإجرامي ومدى فاعليته في تحقيق الهدف التشريعي من التجريم. وسنقوم ببيان تفصيل كل ذلك على النحو التالي:

### المطلب الأول

#### الأثر الأول: "امتداد المسؤولية الجنائية للمنشأة"

إن الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للمنشأة العاملة وفقاً لما جاء في نص المادة الأولى من قانون العمل الكويتي التي بينت أن صاحب العمل هو " كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عمالاً مقابل أجر " من شأنه أن يجعل المنشأة متمتعة بالشخصية القانونية في أخذ الحقوق وتحمل الالتزامات استناداً لنص المادة ١٨ من القانون المدني التي تنص على أنه: " تثبت الشخصية الاعتبارية لكل مجموعة من الأشخاص أو

الأموال يعترف لها القانون بهذه الشخصية". الأمر الذي يتطلب الإجابة على التساؤل التالي: هل تمتع المنشأة بالشخصية القانونية كشخص اعتباري وتحملها المسؤولية المدنية من شأنه أن يقيم مسؤوليتها الجنائية؟ لا تبدو الإجابة عن ذلك مسألة بسيطة عند المشرع الكويتي خصوصاً إذا ما تمت مقارنة موقفه بموقف المشرع الفرنسي، فالتباين بينهما ظاهر يستوجب التحديد ثم النقد في نقطتين على النحو التالي:

### أولاً - تباين الموقف التشريعي

يقف المشرعان الكويتي والفرنسي على طرفي نقيض في معالجة المسؤولية الجنائية للشخص الاعتباري ومنها مسؤولية منشأة العمل، ففي الوقت الذي يقيم فيه المشرع الفرنسي قواعد عامة في القانون الجنائي تأسس لمساءلة المنشأة - كشخص اعتباري - جنائياً، نجد غموضاً يكتنف المشرع الكويتي أساسه على الاعتراف بتلك القواعد العامة في قانونه الجنائي. ولنا أن نبين ذلك في نقطتين:

#### ١ - وضوح مسؤولية الشخص الاعتباري

من الثابت أن المشرع الفرنسي قد اعترف بالمسؤولية الجنائية للشخص الاعتباري شأنه في ذلك شأن الشخص الطبيعي، ولم يكن الوصول إلى هذه الحالة من الاستقرار يسيراً، بل تكرر من خلال المرور بمراحل ثلاث: المرحلة الأولى وهي مرحلة قانون العقوبات الصادر في عام ١٨١٠، والذي لم يكن يعترف بقيام المسؤولية الجنائية للشخص الاعتباري، إلى أن بدأت الدعوات تظهر في بداية القرن العشرين، ومنها مؤتمر الجمعية الدولية للقانون الجنائي المنعقد في بوخارست لسنة ١٩٢٩ والذي انتهى إلى اعتبار صفة تمثيل الشخص الاعتباري ظرفاً مشدداً عند قيام ممثله - وهو الشخص الطبيعي - بارتكابه فعلاً إجرامياً ما، ومن ثم توالت الدعوات حتى عام ١٩٨٢ حينما قرر المجلس الدستوري في ٣٠ يونيو ١٩٨٢ أنه لا يوجد بين النصوص

الدستورية ما يمنع من مساءلة الشخص الاعتباري، وبعدها قضت محكمة المجموعة الأوربية أن المادة الخامسة من نظام المجموعة الأوربية الإقتصادية لا تمنع أي دولة من دول المجموعة من الاعتراف بالمسؤولية الجنائية للشخص الاعتباري في قانونها الداخلي<sup>(١)</sup>.

وأما المرحلة الثانية وهي مرحلة قانون العقوبات رقم ٩٢ - ١٣٣٦ والذي دخل حيز التنفيذ في الأول من مارس لسنة ١٩٩٤، والذي أعترف بالمسؤولية الجنائية للشخص الاعتباري ووضع لها قواعد عامة منظمة للتجريم في نص المادة ١٢١-٢<sup>(٢)</sup>، وقواعد عامة منظمة للعقاب في نص المواد ١٣١-٣٧ إلى ١٣١-٤٩<sup>(٣)</sup>،

(1) JEAN Pradel, le nouveau code pénal, Dalloz, 1993, p.p 104-105.

(2) L'article 121-2 prévoit que : " L'article 121-2 du code pénal prévoit que : " Les personnes morales ; à l'exclusion de l'Etat ; sont responsables pénalement ; selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7 et dans les cas prévus par la loi ou le règlement ; des infractions commises ; pour leur compte ; par leurs organes ou représentants.

Toutefois ; les collectivités territoriales et leurs groupements ne sont responsables pénalement que des infractions commises dans l'exercice d'activités susceptibles de faire l'objet de conventions de délégation de service public.

La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits"

(٣) تتنوع عقوبات الشخص الاعتباري، فوفقاً لنص المادة ١٣١-٣٧ هي الغرامة، ووفقاً لنص المادة ١٣١-٣٩ هي تسعة عقوبات : الحل، المنع من الممارسة المباشرة وغير المباشرة للنشاط المهني أو الاجتماعي، الوضع تحت المراقبة القضائية لمدة لا تزيد عن خمس سنوات دون مؤسسات القانون العام ( النقابات )، الإغلاق النهائي أو لمدة خمس سنوات، الإقصاء من السوق، حظر الاكتتاب العام، حظر استخدام الشبكات أو الكرت الآلي، المصادرة، إعلان العقوبات في وسائل الإعلام. راجع في بيات تفصيل عقوبات الشخص المعنوي : شريف سيد كامل، تعليق على قانون العقوبات الفرنسي الجديد، القسم العام، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص ١٥٩ وما بعدها.

ولعل من أبرز تلك القواعد ما يلي: ١- أن مسؤولية الشخص الاعتباري - على خلاف مسؤولية الشخص الطبيعي - لا تنعقد إلا في الأحوال التي يقضي فيها القانون بانعقادها شريطة أن يرتكب الفعل بواسطة ممثل الشخص الاعتباري ولحسابه. ٢- أن يتم استبعاد مسؤولية الدولة على إطلاقها وكذلك مسؤولية التجمعات المحلية التي لا تسأل إلا عن الجرائم التي ترتكب بمناسبة أنشطتها المتعلقة بخدمة المرفق العام. وأخيراً أتت المرحلة الثالثة تحت ما يسمى بقانون " بيرين " رقم ٢٠٤ لسنة ٢٠٠٤ الصادر في ٩ مارس ٢٠٠٤، والذي أورد في نص المادة ٥٤ منه تعديلاً على أحكام مسؤولية الشخص الاعتباري المقررة بنص المادة ١٢١-٢ من قانون العقوبات ليقرر إلغاء عبارة " وفي الأحوال التي ينص عليها القانون أو اللائحة " (١)، ومفاد ذلك أن المشرع الفرنسي قد انتقل في مسؤولية الشخص الاعتباري من مبدأ التخصيص إلى مبدأ العمومية، فلم تعد مسؤوليته الجنائية مقتصرة على الأحوال التي يقررها النص، بل أصبحت ملازمة لمسؤولية الشخص الطبيعي أينما وجدت كأصل عام. وبمعنى أدق، لم يعد المشرع في حاجة إلى ذكر الشخص الاعتباري في النص التجريمي لقيام

(1) L'article 121-2 alinéa 1 prévoit que : " Les personnes morales ; à l'exclusion de l'état ; sont responsables pénalement ; selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7 et dans les cas prévus par la loi ou le règlement ; des infractions commises ; pour leur compte ; par leurs organes ou représentant "

L'article 54 de la loi 204/2004 prévoit que : " Les personnes morales ; à l'exclusion de l'état ; sont responsables pénalement ; selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7 ; des infractions commises ; pour leur compte ; par leurs organes ou représentant "

راجع في مسؤولية الشخص الاعتباري : لين صلاح مطر، موسوعة قانون العقوبات العام والخاص للعلامة رنيه غارو، مجلد ١، منشورات دار الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠٠٣، ص ٦٩٠.

مسؤوليته<sup>(١)</sup>، فتقوم مسؤوليته عنه وتوقع عليه عقوباته تبعاً لما تقررره القواعد العامة، فإن كانت عقوبة النص تقرر الغرامة إلى جانب عقوبة الحبس أو بمفردها، فمعنى ذلك أن تكون عقوبة الشخص الاعتباري هي خمسة أمثال عقوبة الغرامة المقررة للشخص الطبيعي على نحو ما جاء في نص المادة ١٣١-٣٨ من قانون العقوبات<sup>(٢)</sup>.

وبإعمال قانون رقم ٢٠٤ لسنة ٢٠٠٤ على مسؤولية المنشأة التي يعتدي فيها رب العمل أو العامل على مفتش العمل، نجد أنه على الرغم من أن نص المادة ٨١١٤-١ المتعلق بإعاقه عمله ونص المادة ٨١١٤-٢ المتعلق بالتعدي على شخصه لم يأتيا على ذكر المنشأة كشخص اعتباري إلا أن مسؤوليتها قائمة بضابطين أساسيين: الضابط الأول، أن يكون الفعل الإجرامي صادراً ممن يحمل صفة الممثل للمنشأة فيرتكب الفعل لمصلحتها سواء كان رب العمل أو العامل. والضابط الثاني، أن عقوبة المنشأة تحدد من خلال مضاعفة العقوبة المقررة للشخص الطبيعي إلى خمسة أمثالها، فإذا كان نص المادة ٨١١٤-١ تحدد الغرامة بثلاثة آلاف وسبعمائة وخمسين يورو للشخص الطبيعي، فإن عقوبة المنشأة قد تصل إلى ثمانية عشر ألف وسبعمائة وخمسين يورو.

(١) باستثناء الأصل من عدم ذكر الشخص الاعتباري لانعدام مسؤوليته، فإنه لا تتعدد مسؤولية الشخص الاعتباري في حالتين: الحالة الأولى، إذا كانت الجريمة متعلقة بجرائم الصحافة. والحالة الثانية، في الجرائم التي تقتضي طبيعتها أن لا يسأل عنها إلا الشخص الطبيعي. راجع في ذلك :

OLIVIER Fardoux, JEAN-CLAUDE Planque, droit pénal du travail, op.cit, p 83.

(2) L'article 131-38 du code pénal prévoit que : " Le taux maximum de l'amende applicable aux personnes morales est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques par la loi qui réprime l'infraction".

## ٢ - غموض مسؤولية الشخص الاعتباري

على خلاف المشرع الفرنسي، لم تعرف القواعد العامة في قانون الجزاء الكويتي تنظيمًا للمسؤولية الجزائية للشخص الاعتباري، مما يقتضي أن يقوم المشرع بالنص عليها صراحة وبصورة مباشرة في نصوصه التجريبية الخاصة إن أراد إقرارها، وهذا ما فعله في مواضع متفرقة، ومنها: نص المادة ١٢ من قانون ضريبة الدخل الكويتية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦١ التي تعاقب دافع الضريبة وهي الهيئة المعنوية باعتبارها شخصاً اعتبارياً<sup>(١)</sup>، وكذلك نص المادة ٣٢ من قانون مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب رقم ١٠٦ لسنة ٢٠١٣ التي تعاقب قيام الشخص الاعتباري بغسل الأموال أو تمويل الإرهاب<sup>(٢)</sup>.

بيد أن الوضع يبدو غامضاً في قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، فالمشرع لم يشر في جميع نصوصه التجريبية بصورة صريحة ومباشرة لمسؤولية الشخص الاعتباري، على الرغم من أنه قد أشار في الفقرة الرابعة من المادة الأولى من القانون إلى أن المقصود بصاحب العمل هو " كل شخص طبيعي أو اعتباري

(١) تنص الفقرة الثانية من المادة ١٢ من قانون ضريبة الدخل الكويتية على أنه: " وإذا حدثت مثل هذه التغييرات في سجلات دافع الضريبة بقصد إعطاء معلومات كاذبة فيها، أو إذا أعطى تصريح كاذب يؤثر في بيان أو شهادة دافع ضريبة كهذا، فإن دافع الضريبة يكون قد ارتكب مخالفة ضد هذا القانون وعند إدانته يكزن معرضاً للغرامة".

(٢) تنص المادة ٣٢ من قانون غسل الأموال وتمويل الإرهاب على أنه: " مع عدم الإخلال بالمسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي، يعاقب أي شخص اعتباري يرتكب جريمة غسل الأموال أو تمويل الإرهاب بغرامة لا تقل عن خمسين ألف دينار ولا تجاوز مليون دينار، أو ما يعادل إجمالي قيمة الأموال محل الجريمة، أيهما أعلى.

ويجوز معاقبة الشخص الاعتباري بمنعه بصفة دائمة أو مؤقتة مدة لا تقل عن خمس سنوات من القيام بأنشطة تجارية معينة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، أو بإغلاق مكاتبه التي استخدمت في ارتكاب الجريمة بصفة دائمة أو مؤقتة، أو بتصفية أعماله، أو بتعيين حارس قضائي لإدارة أمواله، وينشر الحكم الصادر بالإدانة في الجريدة الرسمية".

يستخدم عمالاً مقابل أجر". الأمر الذي أفرز أحد احتمالين: الأول، أن تستبعد المسؤولية الجنائية للمنشأة كشخص اعتباري لأن المشرع لم ينص عليها صراحة على نحو ما جاء في سياسته المنتهجة في التعامل مع مسؤولية الشخص الاعتباري والسابق الإشارة لصور منها في قانون ضريبة الدخل وقانون غسل الأموال وتمويل الإرهاب. والثاني، أن تقوم مسؤولية المنشأة كشخص اعتباري على الرغم من عدم النص الصريح والمباشر عليها على أساس أن عقوبة التعدي على مفتش العمل لا تتعدى الغرامة والتي من الممكن تطبيقها على الشخص الاعتباري. ومما زاد الأمر غموضاً هو عدم اعتناء الفقه وأحكام القضاء ببيان الفصل في هذه المسألة، مما يدفعنا لمحاولة الوصول إلى رأي محدد من خلال تقييم الموقف التشريعي، على نحو ما سيأتي.

### ثانياً - تقييم الموقف التشريعي

أمام اعتراف المشرع الفرنسي بمسؤولية المنشأة العاملة كشخص اعتباري من جانب، وغموض موقف المشرع الكويتي من الاعتراف بها من جانب آخر، يمكن لنا أن نسجل ملاحظتين:

الملاحظة الأولى متعلقة بالمشرع الفرنسي، ومفادها أنه بعد قانون رقم ٢٠٤ - ٢٠٠٤ لم يعد البحث في المسؤولية الجنائية للشخص الاعتباري يمثل أهمية كبيرة، فشان مسؤولية الشخص الاعتباري هي شأن مسؤولية الشخص الطبيعي، فالتلاقي بينهما ممكن دون أن تستبعد إحداها الأخرى، إلا إذا اقتضى النص قيام مسؤولية أحدهما دون الآخر. ولنا في ذلك أن نستدل بما جاء في قانون رقم ٦٤٧-٢٠٠٠ الصادر بتاريخ ١٠ يوليو ٢٠٠٠ والذي فصل في أحوال العلاقة السببية غير المباشرة

بين الخطأ البسيط والخطأ المميز، فأقام مسؤولية الشخص الطبيعي فقط في حالة ارتكابه للخطأ المميز، بينما تنتفي مسؤوليته في حالة ارتكابه للخطأ البسيط (١).

ويظهر لنا وجه الاستدلال في أن انتفاء مسؤولية الشخص الطبيعي في العلاقة السببية غير المباشرة عن خطئه البسيط لا يمنع من إقامة مسؤولية الشخص الاعتباري عن النتيجة الإجرامية، وإن كان ذلك لا ينطبق على المسؤولية الناشئة عن التعدي على مهمة مفتش العمل أو شخصه - محل الدراسة - نظراً لأنها جريمة عمدية فتقوم مسؤوليتهما - أي الشخص الطبيعي والشخص الاعتباري - في كل أحوال العلاقة السببية المباشرة وغير المباشرة، بيد أنه يلزم بيان ما ذهب إليه القضاء الفرنسي من أن المسؤولية الجنائية للمنشأة تحمل بطبيعتها طابعاً غير مباشر، بمعنى أن مسؤولية المنشأة عن هذه الجريمة العمدية لا تنعقد إلا من خلال انعقاد مسؤولية ممثله كشخص طبيعي سواء كان رب العمل أو العامل (٢).

والملاحظة الثانية متعلقة بالمشروع الكويتي، ومفادها أن غموض موقف المشرع الكويتي - الناشئ من عدم تحديده لطبيعة الشخص المسؤول جنائياً إن كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً وإطلاق عقوبة الغرامة عليه عند التعدي على مهمة مفتش العمل وفقاً لما تقررته المادة ١٤٠ من قانون العمل التي تنص على أنه: "مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بغرامة لا تتجاوز ألف دينار كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من أداء واجبهم المنصوص

(1) JEAN Pradel, de la véritable portée de la loi du 10 juillet 2000 sur la définition des délits non intentionnels, Dalloz, 2000, n29, points de vue, p VII.- JEAN Guigue, application des dispositions de la loi du 10 juillet 2000, Gazette de Palais, 6 nov-dec, 2000, p 2260.

(2) Cass.Crim, 2 déc 1997, J.C.P, G, 1998, II, 10 023, rapp. Desportes.- Cass.Crim, 18 janv 2000, Bull.Crim, n28, D, 2000, p 696, note saint-pau.

عليه في المادتين ( ١٣٤، ١٣٣ ) من هذا القانون " - يدفعنا نحو القول بأن نص المادة ١٤٠ وغيرها من النصوص التجريبية في قانون العمل لم توجه إلى الشخص الاعتباري، بل كانت قاصرة على الشخص الطبيعي، ويرجع ذلك إلى الأسباب التالية:

أولاً : إن القول بانصراف قانون العمل بنصوصه التجريبية إلى الشخص المعنوي والشخص الطبيعي معاً يعني أن تكون عقوبة الغرامة المحددة بألف دينار هي الحد الأقصى المقرر لهما، ولاشك أن في ذلك اصطدام ومبدأ التفريد التشريعي الذي يقتضي أن يأخذ المشرع في اعتباره عند التجريم ظروف الجريمة المرتكبة من ناحية، وظروف الجاني من ناحية أخرى فيجعل من العقوبة جزاءً متناسباً ومتلائماً مع الخطورة الإجرامية، وهذا ما عليه الوضع عند المشرع الفرنسي الذي ضاعف عقوبة الغرامة المتعلقة بالشخص الاعتباري إلى خمسة أمثال عقوبة الغرامة المتعلقة بالشخص الطبيعي.

ثانياً : إن غياب القواعد العامة المنظمة لمسؤولية الشخص الاعتباري في قانون الجزاء تفرض على المشرع التصريح المباشر بقيام مسؤولية هذا الشخص في نصوصه الخاصة، على غرار ما انتهجه في قانون غسل الأموال وتمويل الإرهاب السابق الإشارة إليه في المادة ٣٢ منه، وهذا ما لم يحدث في قانون العمل.

ثالثاً : إن وجود نصوص تجريبية في قانون العمل كتلك المتعلقة بنص المادة ١٣٨ إلى جانب نص المادة ١٤٠ المتعلقة بجريمة التعدي على مهمة مفتش العمل لتؤكد على انصراف ذهن المشرع إلى إقرار مسؤولية الشخص الطبيعي دون الشخص الاعتباري، فنص المادة ١٣٨ ينص على أنه : " مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ثلاث سنوات وبغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد عن ثلاثة آلاف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من خالف حكم المادة ١٠ من هذا القانون"، ومن الملاحظ أن هذا النص قد وضع أمام القاضي عقوبة

تخييرية لا يمكن أن تنطبق إلا على الشخص الطبيعي، فلا مجال لإعمالها على الشخص الاعتباري لاستحالة تطبيق خيار عقوبة الحبس عليه.

رابعاً : إن القول بقيام المسؤولية الجنائية للشخص الاعتباري في قانون العمل يجعلنا أمام صعوبات تتعلق بكيفية التعامل معه في ظل غياب القواعد العامة المنظمة لمسؤوليته، كما هو على سبيل المثال في أحوال وقف التنفيذ والعود إلى الجريمة ورد الاعتبار<sup>(١)</sup>.

## المطلب الثاني

### الأثر الثاني : " سلطة الضبطية القضائية للمفتش "

بيننا سابقاً في معرض الحديث عن نطاق اختصاص مفتش العمل وحقه في الدخول والإطلاع على كل ما يمكنه من أداء مهمته أن المشرعين الكويتي والفرنسي قد اعترافاً له بسلطة الضبطية القضائية، والتي تعتبر بمثابة ضمانة إجرائية هامة تؤكد على حماية مهمته من الاعتراض وشخصه من التعدي الصادر من قبل رب العمل أو العاملين في المنشأة<sup>(٢)</sup>، فقد نصت المادة ١٣٣ من قانون العمل الكويتي على أنه: "

(١) لقد نظم المشرع الفرنسي في قواعده العامة كيفية التعامل مع الشخص الاعتباري في أحوال العود إلى الجريمة، فعندما يرتكب الشخص الاعتباري جريمة التعدي على مهمة مفتش العمل والمحددة عقوبتها بثمانية عشر ألف وسبعمائة وخمسين يورو باعتبارها جنحة، فإن العود فيها - وفقاً للقواعد العامة - يقتضي ارتكاب نفس الجريمة أو جريمة مشابهة لها خلال مدة خمس سنوات وفقاً لنص المادة ١٣٢-١٤ من قانون العقوبات. وكذلك الحال في تنظيم رد الاعتبار القانوني للشخص المعنوي وفقاً لنص المادة ١٣٣-١٤، وكذلك الحال أيضاً في تنظيم وقف التنفيذ الخاص بالشخص الاعتباري وفقاً لنصوص المواد ١٣٢-٣٠ إلى ١٣٢-٣٩ من قانون العقوبات.

(٢) من الثابت أن لرجل الضبطية القضائية الاستعانة بما يجريه من تحريات أو أبحاث وما يتخذه من وسائل التنقيب بمعاونيه من رجال السلطة العامة - تمييز كويتي رقم ٣٢٨ لسنة ١٩٩٥ بتاريخ ٢١ أكتوبر ١٩٩٦ - شريطة أن لا يتدخل بفعله في خلق الجريمة أو التحريض على مقارفتها - تمييز كويتي رقم ١٠٨ لسنة ١٩٩٤ بتاريخ ٢٧ يونيو ١٩٩٤ - راجع في بيان الضبطية القضائية: عبد الوهاب حومد، الوسيط في الإجراءات الجزائية الكويتية، ط٤، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٨٩، ص ٦٠ وما بعدها.

يكون للموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير، بقرار يصدره صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ هذا القانون واللوائح القرارات المنفذة له...". كما نصت الفقرة الثانية من المادة ٨١١٢-١ من قانون العمل الفرنسي على أنه: "يعهد إلى مفتشي العمل، إلى جانب رجال الضبطية القضائية، مهمة ملاحظة الجرائم...". وتتمثل سلطة الضبطية القضائية عند ملاحظة المفتش ارتكاب جريمة التعدي على مهمته الرقابية أو على شخصه أو على أي مخالفة لقانون العمل في المرور من خلال مرحلتين:

المرحلة الأولى : تتعلق بتوجيهه إنذار أو إخطار بوجود المخالفة لرب العمل.  
والمرحلة الثانية : تتعلق بتحرير محضر بالمخالفة وتوجيهه إلى الجهات المختصة.  
ولنا في كل مرحلة منهما بيان على النحو التالي:

### أولاً – إنذار أو إخطار رب العمل بالمخالفة

يتفق المشرعان الكويتي والفرنسي على تقديم مصلحة العمل عند ارتكاب جرائم متعلقة بقانون العمل سواء صدرت من رب العمل أو العامل، من خلال إعطاء رب العمل فرصة لتلافيها خلال مدة زمنية معينة قبل إحالتها للجهات المختصة، فيقوم المفتش بتوجيه إنذار أو إخطار بالمخالفة استناداً للفقرة الثانية من المادة ١٣٤ من قانون العمل الكويتي التي تنص على أنه: " كما يكون لهم – أي مفتشي العمل – تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المدة اللازمة لتلافي المخالفة..."، واستناداً للفقرة الأولى والثانية والثالثة من نص المادة ٤٧٢١ من قانون العمل الفرنسي. مع الأخذ بالاعتبار أن فرصة الإنذار تمنح فقط في الأحوال التي ترتكب فيها الجرائم

(1) L'article 8112-1-2 du code du travail prévoit que: "Ils – les inspecteurs du travail – sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations".

المتعلقة بقانون العمل، أما تلك التي تخرج عن إطاره فيجب أن يقوم المفتش بواجبه بالإبلاغ عنها وفقاً لما تقرره المادة ١٤ من قانون الإجراءات الجزائية الكويتي، والفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون الإجراءات الجزائية الفرنسي<sup>(١)</sup>.

وللوقوف على تفاصيل التنظيم التشريعي لإجراء الإنذار الموجه من مفتش العمل إلى رب العمل عند المشرعين الكويتي والفرنسي، يلزم التطرق إلى نقطتين: النقطة الأولى تتعلق بنطاقه، والنقطة الثانية تتعلق بضوابطه.

أما عن نطاق إجراء الإنذار، فقد تباين موقف المشرعين الكويتي والفرنسي في مسألة تحديد الجرائم التي من الممكن أن يمتد إليها، وما إذا كانت بعض تلك الجرائم تبرر اللجوء المباشر لجهة الاختصاص دون توجيهه. فبالنسبة للجرائم التي يمكن أن يوجه لها الإنذار فقد جاءت مطلقة عند المشرع الكويتي استناداً للفقرة أ من نص المادة ١٤١ من قانون العمل التي تجيز توجيه الإنذار في حالة ارتكاب مخالفة أياً كانت، بينما حرص المشرع الفرنسي على تحديد تلك الجرائم من خلال النص عليها كتلك المتعلقة بالصحة والأمن، وبتنظيم الخدمات الطبية والاجتماعية، وبضمانات موارد العاملين بالقطاع الخاص، وبعدم تهينة مكان العمل لأن يكون مناسباً للعمال<sup>(٢)</sup>.

(١) تنص المادة ١٤ من قانون الإجراءات الجزائية الكويتي على أنه: "كل شخص شهد ارتكاب جريمة، أو علم بوقوعها، عليه أن يبلغ ذلك فوراً أقرب جهة من جهات الشرطة أو التحقيق...". كما تنص الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون الإجراءات الجزائية الفرنسي على أنه:

" Le procureur de la République avise les plaignants et les victimes si elles sont identifiées, ainsi que les personnes ou autorités mentionnées au deuxième alinéa de l'article 40 des poursuites ou des mesures alternatives aux poursuites qui ont été décidées à la suite de leur plainte ou de leur signalement....".

(2) Les articles L. 4721-4, L.4731-1 et L. 4731-2 du code du travail concernent les infractions en matière d'hygiène et de sécurité =

وفي مقابل ذلك فإن مفتش العمل يستطيع أن يستغني عن إجراء الإنذار ويوجه محضراً بالمخالفة إلى الجهات المختصة عند ارتكاب جرائم تمثل خطراً يهدد سلامة وصحة العمال تهديداً جدياً، ولقد حرص المشرع الكويتي بتحديد تلك المخالفات، فنص في المادة ١٣٥ من قانون العمل على أنه: " يكون للموظفين المختصين بالتفتيش، في حالة مخالفة صاحب العمل أحكام المواد (٨٣- ٨٤- ٨٦) من هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له على نحو يهدد تلوث البيئة والصحة العامة أو بصحة العمال أو سلامتهم، أن يحرروا محضراً بالمخالفة ورفعوا إلى الوزير المختص الذي له بالتنسيق مع الجهات المختصة أن يصدر قراراً بغلق المحل كلياً أو جزئياً أو وقف استعمال آلة أو آلات معينة لحين تلافي المخالفة ". وهذا المسلك هو نفسه شأن المشرع الفرنسي الذي أوجب اللجوء إلى الجهات المختصة عندما تكون المخالفة مهددة لسلامة العمال تهديداً جسيماً<sup>(١)</sup>.

وأما عن ضوابط إجراء الإنذار، فهي التي تضمن سلامة تطبيق القانون بصورة تحفظ مصلحة رب العمل والعاملين من جانب، وتقيم مسؤولية الدولة عند مخالفتها من جانب آخر، وهذا ما أقره مجلس الدولة الفرنسي في حالة حدوث نتائج سيئة تلحق برب

= du travail. L'article R. 4721-5 du code du travail concerne les infractions relatives à l'organisation des services médicaux et sociaux du travail. Les articles L. 5422-15 et L. 5422-17 du code du travail concernent les infractions relatives aux dispositions portant sur les garanties de ressources pour les salariés privés d'emploi.

(1)L'article L. 4721-5 du code du travail autorise à adresser immédiatement procès-verbal, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

العمل جراء اتخاذ إجراء الإنذار بصورة غير مشروعة<sup>(١)</sup>. ولذلك يمكن لنا أن نعرض لثلاثة ضوابط أساسية للوقوف على مدى تمسك المشرعين الكويتي والفرنسي بهم، وهي تلك المتعلقة بشكل الإنذار، ومدته، ومدى إمكانية الطعن عليه.

**الضابط الأول :** يتعلق بالشكل اللازم للإنذار، وفيه لم يستلزم المشرع الكويتي شكلاً محدداً له بقدر ما يجب أن يحتوي على بيانات تعبر عن الهدف منه، بينما حرص المشرع الفرنسي على النص صراحة على ذلك وفقاً لما جاء في المادة ٤٧٢١-٣ من قانون العمل، والتي تستلزم أن يتم إرسال الإنذار بالبريد المسجل أو أن يسلم باليد لرب العمل، ويكون مكتوباً ومؤرخاً وموقعاً من قبل مفتش العمل، ومتضمناً بشكل محدد ومفصل لحال المخالفة المرتكبة والنص القانوني المتعلق بها، وذلك كله حتى يتمكن رب العمل من تلافى المخالفة المرتكبة<sup>(٢)</sup>.

**والضابط الثاني :** فيتعلق بالمدة المقررة له، وقد تباين الموقف عند المشرعين، فالمشرع الفرنسي يتطلب ألا تقل المهلة الممنوحة لإصلاح الخلل عن أربعة أيام كحد أدنى وقد تمتد لفترة أطول يقدرها مفتش العمل، على أن تبدأ هذه المدة من يوم إبلاغ رب العمل، أو من اليوم المحدد في الإنذار نفسه، إلا أن المشرع لم يحدد حداً أقصى للمدة بحيث يترك تقديرها للمفتش<sup>(٣)</sup>. في حين أن المشرع الكويتي لم يقرر حداً أدنى للمدة، بل ترك أمر تحديدها للجهة الإدارية المعنية والمتمثلة بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بشرط ألا تزيد عن ثلاثة شهور وفقاً لما جاء بالفقرة الأولى من نص

(1) C.E, 10 juin 1983, D, 1983, p 544 . note : H. Seillan.

(2) OLIVIER Fardoux, JEAN-CLAUDE Planque, droit pénal du travail, op.cit, p 29 et suivantes.

(3) Cass.Crim, 10 juill 1963, Bull.Crim, n249.

المادة ١٤١ (١). ولقد كان بالأولى على المشرع الفرنسي أن يحدد حداً أقصى لمدة الإنذار، كما كان الأولى بالمشرع الكويتي - أيضاً - أن يحدد حداً أدنى لها بحيث يستطيع رب العمل تلافى المخالفة خلال فترة محددة بدلاً من أن تترك لتقدير الجهة الإدارية التي قد تتعسف في تحديدها بما لا يتناسب مع إمكانية تلافئها.

والضابط الثالث : فيتعلق بإمكانية الطعن على إجراء الإنذار من قبل رب العمل، وهو ما قرره المشرع الفرنسي - دون المشرع الكويتي - بنصوص المواد ٤٧٢٣-١ إلى ٤٧٢٣-٦ من قانون العمل، وفيه يحق لرب العمل الاعتراض على الإنذار الموجه له من خلال الطعن عليه قبل انتهاء مدته أو خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وصوله له، على أن يتم الطعن أمام إحدى جهتين: الجهة الأولى، هي الجهة الإدارية المتمثلة بالمدير الإقليمي للعمل من خلال رسالة شكوى مسجلة من قبل رب العمل يترتب عليها إيقاف مدة الإنذار، ويتم الرد عليه خلال مدة يحددها شخص الموجه له، فإن انتهت دون رد، كان بمثابة قبول لها، وإن رفضت خلال المدة فيجب أن يكون الرفض مسبباً، وعندها يستطيع رب العمل الطعن عليه مرة أخرى أمام جهة إدارية أعلى متمثلة بوزير العمل، دون أن يكون للطعن أثره في وقف مدة الإنذار. والجهة الثانية هي القضاء الإداري، فيحق لرب العمل الطعن خلال شهرين من تلقيه الإنذار، أو من تلقيه قرار رفض الشكوى الموجه للجهة الإدارية على إثر أنهما يحملان طابعاً إدارياً (٢). ومن جانبه، يلزم بيان أن إغفال النص على حق الطعن على إجراء الإنذار من قبل رب العمل عند المشرع الكويتي يبقي له الحق في الاعتراض عليه من خلال تقديم شكوى وفقاً للقواعد العامة.

(١) تنص الفقرة الأولى من المادة ١٤١ على أنه: "..... أ - يوجه إلى المخالف إخطار بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها الوزارة على ألا تزيد على ثلاثة شهور".

(2) ALAIN Coeuret, ELISABETH Fortis, droit pénal du travail, op.cit, p 40. OLIVIER Fardoux, JEAN-CLAUDE Planque, droit pénal du travail, op.cit, p 29 et suivantes.

**ثانياً - تحرير محضر المخالفة**

يقوم المفتش بدور هام ورئيس في مساعدة جهات التحقيق لتحريك الدعوى الجزائية من خلال كتابة محضر بالمخالفة المرتكبة في المنشأة العاملة مما يسهل عليها الحصول على الدليل لإثبات الجريمة، خصوصاً وأنه الجهة المعنية بتقديم البيان التفصيلي للواقعة سواء من حيث تحديد بيانات شخص المخالف وطبيعة عمله ونوع المخالفة المرتكبة بالنظر إلى النص القانوني، شأنهم في ذلك شأن رجال الضبطية القضائية من الشرطة المعنيين بكتابة محضر التحري والاستدلال. ولقد عبرت عن ذلك الفقرة الثانية من المادة ١٣٤ من قانون العمل الكويتي بنصها على أنه: " كما يكون لهم - أي مفتشو العمل - تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون "، وكذلك الفقرة الأولى من نص المادة ٨١١٣-٧ من قانون العمل الفرنسي التي نصت على أنه: " لمفتشي ومراقبي العمل ملاحظة الجرائم من خلال تحرير محضر بها.....(١)".

وللوقوف على القيمة القانونية التي يمثلها محضر المخالفة يلزمنا بيان نقطتين: النقطة الأولى تتعلق بآليته. والنقطة الثانية تتعلق بقيمته في الإثبات.

**١ - آلية تحرير المحضر**

اكتفى المشرع الكويتي في الفقرة الثانية من نص المادة ١٣٤ بإعطاء مفتش العمل حق تحرير محضر المخالفات وإحالته إلى المحكمة المختصة لتوقيع العقوبة على المخالف، دون أن يتطلب فيه شكل لازم معين، وهذا ما كان عليه المشرع الفرنسي

(1) L'article 8113-7-1 prévoit que: " Les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux ....."

أيضاً وفقاً لما جاء في الفقرة الأولى من نص المادة ١١٣-٨-٧، مما يجعل مسألة تحديد بيانات المحضر ترجع للقرار الإداري الذي يجب أن تحاط كتابته بتفاصيل توضح كل المسائل المتعلقة بالمخالف والمخالفة<sup>(١)</sup>. ولكن يبقى التساؤل مطروحاً حول أمور ثلاث: هل يلزم أن تتم كتابة المحضر في مكان المخالفة؟ وهل يلتزم مفتش العمل بعد كتابة المحضر أن يقوم بإحالتة إلى الجهة المختصة خلال مدة زمنية معينة؟ ومن هي تلك الجهة التي يستطيع إحالة المحضر لها؟. سنحاول أن نجمل الإجابة عن ذلك بما يلي:

إن واقع الحال يفرض على مفتش العمل ألا يكون مكان كتابة محضر المخالفة بعيداً عن مكان حدوثها، خصوصاً في ظل التفاصيل الدقيقة التي يتطلبها، إلا أن ذلك لا يعني بالضرورة أن يكون متواجداً على مسرح المخالفة، بل يكفي أن يكون متواجداً في المنشأة نفسها بما يمكنه من الحصول على المعلومات المطلوبة بشكل دقيق، وهذا ما أكدت عليه محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في ٧ أكتوبر ١٩٨٧<sup>(٢)</sup>.

وبعد كتابة المحضر، يقوم مفتش العمل بإحالتة إلى الجهة المختصة دون أن يلتزم بمدة زمنية معينة من لحظة كتابته، قياساً على ما عليه الوضع عند رجال الضبطية القضائية من الشرطة عند إعدادهم لمحاضر التحري والاستدلال، ذلك أن قانون الإجراءات الجزائية الفرنسي لم يتطلب من رجال الضبطية القضائية – وهو شأن مفتش العمل – سوى القيام بواجبهم بشكل فوري مع التوقيع على كل ورقة في المحضر استناداً إلى نص المادة ٦٦ منه<sup>(٣)</sup>. وكذلك الحال في قانون الإجراءات

(١) حددت تعليمات وزير العمل الفرنسي الصادرة في ٢٨ مارس ٢٠٠٢ كل التفاصيل اللازمة لتحرير محضر المخالفات.

(2) Cass.Crim, 7 oct 1987, Bull.Crim, n 342.

(3) L'article 66 du code de procédure pénale prévoit que : "Les procès-verbaux dressés par l'officier de police judiciaire en exécution des articles 54 à 62 sont rédigés sur-le-champ et signés par lui sur chaque feuillet du procès-verbal".

الجزائية الكويتي الذي لم يشترط في محضر التحري سوى التأكد من استيفاء البيانات المتعلقة بها قبل العرض على جهة التحقيق، وذلك استناداً للمادة ٤٦ منه التي تنص على أنه: "محاضر التحري التي يحررها رجال الشرطة يجب عرضها على النيابة العامة أو محققي الشرطة بحسب الأحوال للتصرف فيها ومباشرتها وعلى هؤلاء التأكد من استيفائها...".

وأخيراً، يقوم مفتش العمل بإرسال المحضر إلى الجهات المختصة، والتي اختلف المشرعان الكويتي والفرنسي في أمر تحديدها، ذلك أن نص المادة ٨١١٣-٧ من قانون العمل الفرنسي قد استلزم أن ترسل نسخة من المحضر إلى النائب العام كجهة قضائية، كما ترسل نسخة أخرى إلى ممثل الدولة في المقاطعة الإدارية التابع لها مفتش العمل، على الرغم من أن محكمة النقض قد ذهبت إلى أن إغفال مفتش العمل إرسال نسخة من المحضر إلى ممثل الدولة لا يؤدي إلى بطلان الإجراءات اللاحقة<sup>(١)</sup>، علماً بأنه يتوجب قبل إرسال أي نسخة أن يقوم بإبلاغ المخالف بجريمته المرتكبة ويبين له عقوبتها على نحو ما نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة ٨١١٣-٧<sup>(٢)</sup>. هذا بالإضافة إلى أنه - وفي أحوال خاصة - يتم إرسال صورة من المحضر إلى جهات أخرى حسب طبيعة الجريمة المرتكبة؛ كإدارة الهجرة فيما لو تعلق المخالفة بالعمال

(1) Cass.Crim, 3 juin 1982, Barais.

(2) L'article L8113-7-3 prévoit que : " Avant la transmission au procureur de la République, l'agent de contrôle informe la personne visée au procès-verbal des faits susceptible de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues ".

الأجانب<sup>(١)</sup>، وللجنة المختصة بعمليات الإقامة غير المشروعة فيما لو كانت المخالفة متعلقة بالإقامة<sup>(٢)</sup>.

وأما عند المشرع الكويتي فيبدو أن الوضع محل نظر، ذلك أنه استلزم أن تكون الجهة المحال إليها محضر المخالفة هي المحكمة المختصة بتوقيع العقوبة على نحو ما جاء في آخر الفقرة الثانية من المادة ١٣٤ من قانون العمل التي تنص على أنه: "..... وإحالة محضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون". ومحل النظر هنا هو أن النص يقرر قبول الإدعاء المباشر أمام المحكمة الجنائية من دون الرجوع إلى جهة التحقيق، فما حقيقة ذلك؟ وهل قام المشرع فعلاً بالخروج عن الأصل الدستوري الذي يوجب إقامة الدعوى الجزائية من خلال جهة التحقيق سواء كانت النيابة العامة في الجنايات أو إدارة التحقيق التابعة لوزارة الداخلية في الجرح وفقاً لنص المادة ١٦٧ من الدستور التي تقرر أن: "تتولى النيابة العامة الدعوى العمومية باسم المجتمع، وتشرف على شؤون الضبط القضائي....."، ويجوز أن يعهد بقانون لجهات الأمن العام بتولي الدعوى العمومية في الجرح على سبيل الاستثناء...؟".

إن الواقع العملي يقرر أن إقامة الدعوى الجزائية في جرائم قانون العمل والتي تعتبر في مجملها من جرائم الجرح لا تتم إلا بعد أن يقوم مفتش العمل بإحالة المخالفة إلى الجهة الإدارية المختصة بتلقي المخالفات، وهي لجنة إحالة مخالفات قانون العمل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، التي تجتمع بصفة دورية لبحث المخالفات، ومن ثم تقوم بإحالتها إلى الإدارة العامة للتحقيقات التابعة لوزارة الداخلية، تلك الأخيرة

(1) L. 5221-8 et 8251-1 du code de travail

(2) Le décret du 11 mars 1997 qui instaure la comité Opérationnel de lutte contre le travail Illégal.

التي تباشر عملها تمهيداً لإقامة الدعوى الجزائية، على إثر أن جريمة إعاقة عمل مفتش العمل من جرائم الجرح التي لا تتجاوز عقوبتها الغرامة المقدرة بألف دينار، والتي يعهد اختصاصها إلى الإدارة العامة للتحقيقات على سبيل الاستثناء وفقاً لنص الفقرة الثانية من نص المادة ١٠٥ من قانون الإجراءات الجزائية المستندة إلى نص المادة ١٦٧ من الدستور<sup>(١)</sup>. وبمعنى أدق، فإن المشرع في قانون العمل قد أوجد مشكلة بمخالفة الفقرة الثانية من نص المادة ١٣٤ لنص المادة ١٦٧ من الدستور، كما أنه خرج عن نص الفقرة الثانية من نص المادة ١٠٥ من قانون الإجراءات الجزائية، إلا أن ذلك لم ينعكس على الواقع العملي الذي مازال محترماً للنص الدستوري ورافضاً لقبول الإدعاء المباشر، استناداً إلى أنه لا محل لإعمال النص القانوني المخالف للنص الدستوري.

## ٢ - قيمة محضر المخالفات في الإثبات

بالرجوع إلى الأصل العام في قانون الإجراءات الجزائية، فإن القيمة القانونية لمحضر الضبط المعد من قبل رجال الشرطة لا تتعدى كونه وصف لحال الجريمة المرتكبة وفاعلها ونقل ما تحصل من أدلة لإثباتها، مما يساعد جهة التحقيق على أداء دورها، ومن دون أن يكون لما يحويه - سواء من بيانات أو أدلة - أي طبيعة إلزامية، فمن المستقر عليه أن خلو محضر الضبط من بيان زمان ومكان الواقعة أو عدم توجيه السؤال للمتهم لا يترتب عليه بطلان الإجراء<sup>(٢)</sup>. وهذا هو حال محضر المخالفات المعد من قبل مفتشي العمل، والذي يتم فيه نقل بيانات المخالف والمخالفة وأدلتها من غير

(١) تنص الفقرة الثانية من المادة ١٠٥ من قانون الإجراءات الجزائية على أنه: "ويتولى المحققون مباشرة الدعوى الجزائية بطلب توقيع العقوبة على المتهمين في الجرح التي تولوا التحقيق والتصرف فيها وفقاً للمادة التاسعة".

(٢) طعن تمييز كويتي رقم ٣/٢٠٠٥ في جلسة ٢ مايو ٢٠٠٦.

أن تحمل أي تأكيد على صحتها، حتى وإن كان من بينها اعتراف المخالف نفسه<sup>(١)</sup>. ومما يؤكد نزع الصفة الإلزامية عنه ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية من أن عدم وجود المحضر أصلاً أو وجوده باطلاً لا يمثل شرطاً لانطلاق الدعوى الجنائية، كما أن القاضي يستطيع إقامة الدليل على إدانة المتهم استناداً إلى أي من أدلة الإثبات بخلاف محضر المخالفة<sup>(٢)</sup>.

بيد أنه إذا وجد في محضر المخالفات أدلة على ارتكاب المخالفة، فإن قانون العمل الفرنسي – وبخلاف الموقف في قانون العمل الكويتي – قد أعطى لمحضر المخالفة قيمة قانونية أكبر، وذلك حين اعتبر أن ما جاء فيه من أدلة تمثل قرينة قانونية بسيطة تقبل إثبات العكس وفقاً لما جاء في الفقرة الأولى من المادة ١١٣-٨-٧ التي تقرر أن لمحضر المخالفة حجية في الإثبات إلى أن يقوم الدليل على خلاف ما جاء فيه<sup>(٣)</sup>. ولا شك أن رغبة المشرع في إعطاء محضر المخالفة تلك القيمة من شأنه أن يؤكد على أمرين: الأمر الأول، تفعيل الدور الرقابي لمفتشي العمل باعتبارهم الجهة الوحيدة التي تستطيع الوصول إلى المنشأة وملاحظة ما فيها من مخالفات. والأمر الثاني، أن افتراض صحة ما جاء في محضر المخالفة لا يتنافى مع مبدأ قرينة البراءة لأن المخالف يستطيع أن يثبت عكس ما جاء فيه من خلال تقديمه لأدلته، حيث أن عبء الإثبات قد انتقل من عاتق جهة التحقيق إلى عاتق المخالف نفسه، وفي ذلك

(1) Cass.Crim, 10 nov 1914, Bull.Crim, n 28.

(2) Cass.Crim, 18 oct 1913, Bull.Crim, n 863. – Cass.Crim, 22 mars 1990, Lizeard : Juris-Data, n 002470. Voir aussi : DOMINIQUE Serio, droit pénal du travail, op.cit, p23

(3) L8113-7-1 prévoit que :“ Les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par procès-verbaux qui font foi jusqu’à preuve du contraire”.

إعمال صريح لنص المادة ٤٣٠ من قانون الإجراءات الجنائية التي تقرر أن ما يحتويه محضر الضبط في جرائم الجنج يمثل معلومة بسيطة ما لم يقرر القانون خلاف ذلك بإعطائه قيمة في الإثبات<sup>(١)</sup>، وهذا ما تحقق من خلال النص على تلك القيمة في المادة ٨١١٣-٧.

### المطلب الثالث

#### الأثر الثالث: " طبيعة العقوبة المقررة "

حدد المشرعان الكويتي والفرنسي عقوبة فعل الاعتداء على مراقبة العمل بما يتناسب و شكل الاعتداء فيما إن كان واقعاً على مهمة المفتشين، أو واقعاً على شخص المفتشين، من دون أن تقرر نصوص قانون العمل عندهما أي أحكام خاصة تتعلق بتطبيق تلك العقوبات، الأمر الذي يستدعي بيان نقطتين أساسيتين: النقطة الأولى تتعلق بتحديد طبيعة العقوبة المقررة . والنقطة الثانية تتعلق بنتائج أعمال القواعد العامة في تطبيقها. وذلك على النحو التالي:

#### أولاً - تحديد طبيعة العقوبة

اتفق المشرعان الكويتي والفرنسي على أن جريمة الاعتداء على مراقبة العمل تعتبر من جرائم الجنج في صورتها المتمثلتين بالاعتداء على مهمة التفتيش أو الاعتداء على شخص المفتش<sup>(٢)</sup>.

(1) L'article 430 du code de procédure pénale prévoit que : " Sauf dans le cas où la loi en dispose autrement, les procès-verbaux et les rapports constatant les délits ne valent qu'à titre de simples renseignements".

(١) تعرف جرائم الجنج في المادة الخامسة من قانون الجزاء الكويتي على أنها: " الجنج هي الجرائم التي يعاقب عليها بالحبس مدة لا تجاوز ثلاث سنوات والغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين ". أما المشرع الفرنسي فيرى أن جرائم الجنج هي تلك التي تستوجب عقوبة الحبس الذي لا يجاوز عشر سنوات وفقاً لنص المادة ١٣١-٤ من قانون العقوبات، والغرامة التي لا تقل عن ثلاثة آلاف =

فإن كانت جريمة الاعتداء قد وقعت على مهمة التفتيش بإعاقتها أو منعها من قبل الشخص الطبيعي، فقد حدد المشرع الكويتي له عقوبة الغرامة التي لا تتجاوز ألف دينار وفقاً لنص المادة ١٤٠ من قانون العمل، بينما حدد المشرع الفرنسي له عقوبة الحبس لمدة سنة والغرامة التي لا تتجاوز ثلاثة آلاف وسبعمائة وخمسون يورو وفقاً لنص المادة ٨١٤-١ من قانون العمل. أما إن كانت الجريمة قد وقعت من قبل الشخص الاعتباري، فقد حدد له المشرع الفرنسي دون المشرع الكويتي عقوبة الغرامة المتمثلة بخمسة أضعاف عقوبة الغرامة المقدرة للشخص الطبيعي وفقاً لنص المادة ١٣١-٣٨ من قانون العقوبات، والتي سبق بيانها في معرض الحديث عن الموقف التشريعي تجاه المسؤولية الجنائية للمنشأة<sup>(١)</sup>.

وإن كانت جريمة الاعتداء قد وقعت على شخص المفتش، فقد رأينا سابقاً أن المشرع الكويتي قد اكتفى بإعمال نصوص التجريم المتعلقة بالاعتداء على الموظفين العموميين الواردة بقانون الجزاء دون أن يشير لهما بقانون العمل، تلك النصوص التي تنصرف بطبيعتها إلى الشخص الطبيعي فقط، وتقرر له عقوبة الحبس لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر وغرامة لا تتجاوز ثلاثمائة روبية أو إحدى هاتين العقوبتين وفقاً لنص المادة ١٣٤ من قانون الجزاء إذا ما كان الفعل منصباً على إهانة الموظف العام بالقول أو بالإشارة، كما تقرر له عقوبة الحبس لمدة لا تتجاوز سنة وغرامة لا تتجاوز ألف روبية أو إحدى هاتين العقوبتين وفقاً لنص المادة ١٣٥ إذا ما كان الفعل منصباً على التعدي على الموظف العام أو مقاومته بالقوة والعنف.

أما المشرع الفرنسي فقد نص في قانون العمل على معاقبة من يرتكب فعل الاعتداء على شخص المفتش، سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً، بعقوبة الاعتداء

= وسبعمائة وخمسين يورو وفقاً لنص المادة ٣٨١-٢ من قانون الإجراءات الجنائية، والتي من الممكن أن تصل إلى سبعة ملايين ونصف يورو كما وفقاً لنص المادة ٢٢٢-٣٧ من قانون العقوبات.

(٢) راجع سابقاً ص ٢٧ وما بعدها.

على رجال الضبطية القضائية من الشرطة من خلال إعماله للعقوبات التالية: أولاً، بالنسبة للشخص الطبيعي فقد حدد له عقوبة الحبس لمدة سنتين والغرامة المقدرة بثلاثين ألف يورو وفقاً لنص المادة ٣٣-٤ من قانون العقوبات والمتعلقة بفعل التهديد بارتكاب جناية أو جنحة مقابل من يقوم بممارسة السلطة العامة<sup>(١)</sup>، وعقوبة الغرامة المقدرة بسبعة آلاف وخمسمائة يورو وفقاً لنص المادة ٣٣-٤ من قانون العقوبات والمتعلقة بفعل إسناد الكلمات والإيماءات والتهديدات إلى الشخص القائم على الخدمة العامة<sup>(٢)</sup>، وأخيراً عقوبة الحبس لمدة ستة أشهر والغرامة المقدرة بالحبس لمدة سنة والغرامة المقدرة بخمسة عشر ألف يورو وفقاً لنص المادتين ٣٣-٤ و٦ من قانون العقوبات والمتعلقة بفعل المقاومة العنيفة لشخص يمارس سلطة أو خدمة عامة<sup>(٣)</sup>. ثانياً، بالنسبة للشخص الاعتباري فقد حدد له، على نحو ما رأينا في عقوبة الاعتداء على مهمة التفتيش، عقوبة الغرامة التي تعادل خمسة أضعاف عقوبة الشخص الطبيعي.

### ثانياً – إعمال القواعد العامة في تطبيق العقوبة

خلت نصوص قانون العمل في التشريعين الكويتي والفرنسي من أحكام خاصة تتعلق بتطبيق أحكام العقوبة بخلاف النص على مقدارها الذي يجعلها في إطار جرائم الجرح، مما يقتضي الاحتكام إلى القواعد العامة في قانون الجزاء لتطبيقها على رب العمل أو العامل عند ارتكابه فعلاً إجرامياً يعتدي من خلاله على مراقبة العمل، الأمر الذي من شأنه أن يرتب آثاراً مختلفة في القانونين، ولعل من أبرز ما يمكن استعراضه

- (1) L'article 433-3 du code pénal a été modifiée par loi n 2010-201 du mars 2010 – article 11 .
- (2) L'article 433-5 du code pénal a été modifiée par loi n 2002-1138 du 9 septembre 2002- article 45 JORF 10 septembre 2002.
- (3) L'article 433-5 du code pénal a été modifiée par loi n 2007-297 du mars 2007- article 44 JORF 7 mars 2007.

تبعاً في هذا الصدد ما يتعلق بأحكام العود وتعدد الجرائم ووقف التنفيذ، وذلك على النحو التالي:

### ١ - فيما يتعلق بأحكام العود

إن قيام رب العمل أو أحد عامليه بالعود لارتكاب جريمة الاعتداء على مراقبة العمل من شأنه أن يرتب أثراً عند المشرع الفرنسي دون المشرع الكويتي، فهذا الأخير يقرر أن العود في جرائم الجنح خاص بجرائم السرقة والنصب وخيانة الأمانة والتزوير في المحررات العرفية أو الشروع في أي من هذه الجرائم إذا ما ارتكبت الجريمة الثانية خلال خمس سنوات من تاريخ الحكم بالجريمة الأولى، الأمر الذي يخرج جريمة الاعتداء على مراقبة العمل من أحكام العود في الجنح.

أما عند المشرع الفرنسي فالوضع مختلف، ذلك أن أحكام العود ترتب آثارها سواء كان مرتكب الفعل الإجرامي شخصاً طبيعياً أو معنوياً<sup>(١)</sup>، ذلك أن العود في الجنح يقتضي مضاعفة الحد الأقصى المقرر للجريمة الأولى عند ارتكاب نفس الجنحة أو جنحة مشابهة خلال مدة خمس سنوات من تاريخ الحكم بالجريمة الأولى، بمعنى أن تضاعف عقوبة الاعتداء على مهمة التفتيش والمحددة بالحبس لمدة سنة، كما تضاعف عقوبة الاعتداء على شخص المفتش والمحددة بسنتين عند تهديده بارتكاب جنائية أو جنحة عليه تبعاً لنص المادة ٣٣٣-٤-٣.

### ٢ - فيما يتعلق بأحكام تعدد الجرائم والعقوبات

تنطبق أحكام القواعد العامة المنظمة لتعدد الجرائم والعقوبات عند قيام رب العمل أو أحد عامليه بالاعتداء على مهمة المفتش أو شخصه إذا ما صاحب ذلك اعتداء

(١) راجع في ذلك الفقرة الثانية من نص المادة ١٣٢-٩ من قانون العقوبات الفرنسي بخصوص الشخص الطبيعي، والمادة ١٣٢-١٤ من قانون العقوبات الفرنسي بخصوص الشخص المعنوي.

على نص تجريمي آخر عند المشرعين الكويتي والفرنسي، ويتحقق ذلك في صورتين: الصورة الأولى يتم من خلالها الاعتداء على أكثر من نص تجريمي بأفعال متعددة، كأن يرتكب رب العمل أو العامل فعلاً إجرامياً يعتدي من خلاله على مهمة التفتيش بمنع المفتش من دخول المنشأة إلى جانب قيامه بالاعتداء على شخص المفتش بضربه، وهذه صورة تقتضي وجود ارتباط بين فعلي المنع والضرب ارتباطاً لا يقبل التجزئة نظراً للصلة الوثيقة بينهما بما يشكل وحدة إجرامية، مما يترتب عليها أعمال النص المقرر للعقوبة الأشد.

والصورة الثانية يتم من خلالها الاعتداء على أكثر من نص تجريمي من خلال ارتكاب فعل إجرامي واحد، فيترتب على ذلك أحد أمرين: الأمر الأول، أن هذه النصوص جميعاً واجبة التطبيق فتتعدد الأوصاف الإجرامية الصادرة عن كل منها فتتعدد المصالح المحمية بما يشكل تعدداً معنوياً للجرائم يقتضي أن يتم تطبيق العقوبة الأشد، ومثال ذلك أن يقوم رب العمل بإعاقة عمل المفتش من خلال تقديمه لأوراق مزورة، فنكون أمام فعل واحد صدر من رب العمل من شأنه الاعتداء على النص التجريمي المتعلق برقابة التفتيش والمقرر لحماية مصلحة العمل، وكذلك النص التجريمي المتعلق بالتزوير في المحررات سواء كانت رسمية أو عرفية والمقرر لحماية الثقة في المحررات، فيتم تقديم نص التزوير على نص رقابة العمل باعتباره النص الذي يقرر العقوبة الأشد. والأمر الثاني، أن النصوص المتعددة تتنازع فيما بينها تنازعا ظاهرياً يفترض تطبيق نص واحد واستبعاد النصوص الأخرى نظراً لعدم تعدد الأوصاف الإجرامية، ويتم ذلك من خلال إما تقديم النص الخاص على النص العام، أو تطبيق قاعدة الاستيعاب، أو تقديم النص الأصلي على النص الاحتياطي. ومثال ذلك أن يقوم رب العمل بتحريض عماله على منع مفتش العمل من الدخول للمنشأة، ثم يتدخل بنفسه لمنع المفتش من الدخول، عندها يتم ترجيح النص المتعلق باعتبار رب العمل فاعلاً أصلياً على النص

المتعلق باعتباره شريكاً سابقاً تبعاً لقاعدة الاستيعاب التي يعتبر من تطبيقاتها أن النص المتعلق بصورة خطيرة من المساهمة الجنائية يرجح على النص المتعلق بصورة أقل خطورة منها<sup>(١)</sup>.

### ٣ - ما يتعلق بأحكام وقف التنفيذ

تسري أحكام القواعد العامة المنظمة لوقف تنفيذ العقوبة على عقوبة الاعتداء على مراقبة العمل في القطاع الأهلي عند المشرعين الكويتي والفرنسي، فمن جانبه يقرر المشرع الكويتي جواز وقف تنفيذ عقوبة الشخص الطبيعي الصادرة بالحبس لمدة لا تتجاوز السنتين وجميع أحكام الغرامة، وبما أن عقوبة جريمة الاعتداء على مراقبة العمل هي الغرامة التي لا تتجاوز ألف دينار، فإنه يجوز وقف تنفيذها لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات، إذا ما كانت أخلاق المتهم أو سنه أو ماضيه تدعو لذلك استناداً لنص المادة ٨٢ من قانون الجزاء.

ولا يختلف الحال عند المشرع الفرنسي الذي يقرر جواز وقف تنفيذ العقوبة الصادرة بحق الشخص الطبيعي والشخص المعنوي، فبالنسبة للشخص الطبيعي؛ فإن وقف تنفيذ العقوبة مقرر لجميع أحكام الحبس الصادرة لمدة لا تتجاوز خمس سنوات أو الغرامة أو أي عقوبة تكميلية مقررة بالمادة ١٣١-١٠ من قانون العقوبات، شريطة ألا يكون قد سبق وأن صدر عليه حكم بعقوبة حبس عن جنائية أو جنحة خلال الخمس سنوات السابقة على ارتكابه الفعل الإجرامي. أما بالنسبة للشخص المعنوي فإن وقف تنفيذ العقوبة مقرر لجميع أحكام الغرامة والعقوبات المنصوص عليها بالفقرات الثانية

(١) راجع في قاعدة الاستيعاب وتطبيقاتها : محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات - القسم العام -، مرجع سابق، ص.ص ١٠٠٩-١٠١٠.

والخامسة والسادسة والسابعة من المادة ١٣١-٣٩ من قانون العقوبات<sup>١</sup>، شريطة ألا يكون قد سبق وأن صدر عليه حكم بعقوبة الغرامة لمبلغ يصل إلى ستين ألف يورو خلال الخمس سنوات السابقة على ارتكابه الفعل الإجرامي<sup>٢</sup>. وبإعمال ما تقدم على جريمة الاعتداء على مراقبة العمل يظهر جواز وقف تنفيذ عقوبتها نظراً لأنها لا تتجاوز الحبس لمدة سنة والغرامة لثلاثة آلاف وسبعمائة وخمسين يورو بالنسبة للشخص الطبيعي، ولا تتجاوز ثمانية عشر ألف وسبعمائة وخمسين يورو بالنسبة للشخص المعنوي.

(١) تنص الفقرة الثانية من المادة ١٣١-٣٩ على عقوبة المنع من مزاولة النشاط المهني أو المجتمعي، وتنص الفقرة الخامسة من نفس المادة على عقوبة الحرمان الأبدي أو المؤقت بخمس سنوات من إجراء الطرح العام للأوراق المالية أو قبول تلك الأوراق للدخول في مفاوضات في سوق مالي منظم، وتنص الفقرة السادسة من نفس المادة على عقوبة الحرمان الأبدي أو المؤقت بخمس سنوات من إصدار شيكات، وتنص الفقرة السابعة من نفس المادة على عقوبة الإقصاء الأبدي أو المؤقت بخمس سنوات من السوق.

(٢) راجع في أحكام وقف تنفيذ عقوبة الغرامة المادة ١٣٢-٣٠ إلى المادة ١٣٢-٣٩ من قانون العقوبات الفرنسي.

### الخاتمة

لقد استدعت الدراسة المقارنة للحماية الجنائية لمراقبة العمل في القطاع الأهلي في التشريعين الكويتي والفرنسي تسليط الضوء على نقطتين أساسيتين: النقطة الأولى: ارتكزت على تحديد ملامح التدخل التشريعي بالتجريم، من خلال بيان محل الاعتداء المتمثل بشخص المفتش وما يتمتع به من حقوق يقتضي ضمانها له عند قيامه بعمله، على اعتبار أنها تمثل شرطاً مفترضاً لازماً لبناء شكل الاعتداء بما يحمله من صور لتحقيق الركن المادي، وقصد جنائي عام لتحقيق الركن المعنوي. وأما النقطة الثانية فقد ارتكزت على بيان الضمانات التي تسعى إلى تدعيم الحماية الجنائية لأداء مفتش العمل، سواء كانت ضمانات موضوعية كتلك المتعلقة بإقرار المسؤولية الجنائية للشخص الاعتباري، أو كانت ضمانات إجرائية كتلك المتعلقة بضبط المخالفات من خلال توجيه إنذار للمخالف وتحرير محضر بها.

وللوقوف على تقييم الوضع عند كلا المشرعين ومدى توفير المناخ المناسب لتفعيل الدور الرقابي لمفتشي العمل نستطيع أن نحدد النتائج التالية:

١ - لقد أظهر المشرع الكويتي - وكما هو الوضع عند المشرع الفرنسي - رغبته بتجريم الاعتداء على الدور الرقابي لمفتشي العمل في قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، من خلال تحديد ثلاثة حقوق أساسية يجب أن يتمتع بها المفتشون، وهي: الحق في الدخول للمنشأة العاملة، الحق في التحقيق، والحق في الإطلاع على المعلومات.

٢ - إن إعاقة تفتيش العمل تقتضي أن يتوافر عن الجاني قصده الجنائي العام من علم وإرادة عند ارتكابه لصور التجريم التي تتحقق من خلال منع المفتش من ممارسة حقوقه المقررة قانوناً أو التعدي على شخصه.

٣ – أمام التقدم التشريعي في إقرار المسؤولية الجنائية للشخص الاعتباري عند المشرع الفرنسي التي تقتضي انطباق النصوص التجريبية عليه شأنه في ذلك شأن الشخص الطبيعي دون حاجة إلى النص على ذلك صراحة بناء على قانون ٢٠٠٤، الأمر الذي تنعقد معه مسؤولية المنشأة في أحوال الاعتداء على الدور الرقابي للمفتش، فإننا نجد أن المشرع الكويتي قد ترك الأمر غامضاً في قانون العمل، ذلك أن أعمال قواعد السياسة العقابية كقاعدة التدرج وعدم وجود قواعد عامة تحكم مسؤولية الشخص الاعتباري تستدعي بالضرورة عدم قيام تلك المسؤولية.

٤ – على الرغم من تمتع مفتش العمل في التشريعين الكويتي والفرنسي بصفة الضبطية القضائية، إلا أن أثر ذلك يبدو واضحاً بصورة أكبر عند المشرع الفرنسي الذي جعل من عقوبة الاعتداء على رجل الضبطية القضائية من الشرطة عقوبة للاعتداء على مفتش العمل، وهذا ما لم ينتبه له المشرع الكويتي الذي غفل عن النص ذلك، فأصبح الاعتداء على شخص مفتش العمل هي حالة من حالات الاعتداء على الموظف العام وفقاً لما تقرره المادتين ١٣٤ و ١٣٥ من قانون الجزاء.

٥ – لقد اكتفى قانون العمل الكويتي بالنص على إجراءات : الإنذار، ومحضر المخالفة كضمانتين رقابيتين يقوم بهما مفتش العمل تاركاً للقرار الإداري تحديد تفاصيلهما، وذلك على خلاف قانون العمل الفرنسي الذي اعتنى بتلك التفاصيل، ولعل من أبرزها تنظيم مسألة طعن رب العمل بهذين الإجراءين، ووضع حد أدنى لمهلة الإنذار يستطيع رب العمل معها أن يصحح وضعه المخالف.

٦ - لقد أثار المشرع الكويتي في نص المادة ١٣٤ إمكانية الإدعاء المباشر أمام المحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في قانون العمل، مما يثير مسألة مدى دستورية هذا النص الذي يصطدم مع المادة ١٦٧ من الدستور التي لا تعرف إلا الإدعاء عبر جهات التحقيق، سواء كانت النيابة العامة في الجنايات أو الإدارة العامة للتحقيقات في الجناح.

وعموماً، يبقى لنا أن نؤكد على إيجابية موقف المشرع الكويتي في حمايته الجنائية لرقابة العمل في القطاع الأهلي بقانون ٦ لسنة ٢٠١٠، على الرغم مما يعتريه من منقصات تستدعي تقديم التوصيات التالية:

١ - ضرورة النص بشكل مستقل في قانون العمل على صورة الاعتداء على شخص مفتش العمل بما يضمن جعل الاعتداء عليه بمثابة الاعتداء على رجال الضبطية القضائية من الشرطة.

٢ - أمام غياب التنظيم التشريعي للمسؤولية الجنائية للشخص الاعتباري في القواعد العامة لقانون الجرائم، يلزم إقرار المسؤولية الجنائية للمنشأة باعتبارها شخصاً معنوياً من خلال توقيع عقوبات تتلاءم وطبيعتها، ويتم من خلالها التمييز بينها وبين ما يوقع من عقوبات على الشخص الطبيعي، وذلك على غرار ما قام به المشرع في المادة ٣٢ من قانون غسل المال وتمويل الإرهاب رقم ١٠٦ لسنة ٢٠١٣.

٣ - تنظيم إجراءات توجيه الإنذار لتصحيح الوضع المخالف وتحرير محضر المخالفة بصورة تضمن تماشيها مع القواعد الدستورية والمبادئ القانونية من جانب، وعدم تعسف مفتش العمل وحفظ حقوق رب العمل من جانب آخر.

**قائمة المراجع****أولاً: المراجع العربية**

١. أحمد فتحي سرور، الوسيط في شرح قانون العقوبات، ط٥، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨.
٢. خالد الهندياني، عبدالرسول عبدالرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد، ط١، الكويت، ٢٠١٠، ص ١٠.
٣. شريف سيد كامل، تعليق على قانون العقوبات الفرنسي الجديد، القسم العام، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨.
٤. عبدالوهاب حومد، الوسيط في الإجراءات الجزائية الكويتية، ط٤، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٨٩.
٥. مبارك النويبت، شرح القواعد العامة في قانون الجزاء الكويتي، ط١، ١٩٩٧.
٦. لين صلاح مطر، موسوعة قانون العقوبات العام والخاص للعلامة رنيه غارو، مجلد ١، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠٠٣.
٧. لين صلاح مطر، موسوعة قانون العقوبات العام والخاص للعلامة رنيه غارو، مجلد ٢، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠٠٣.
٨. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات – القسم العام، ط٦، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩، ص ٢٨٤.

**ثانياً: المراجع الفرنسية**

1. ALAIN Coeuret, ELISABETH Fortis, droit pénal du travail, 4 édition, Litec, 2008, p18.
2. ALAIN Coeuret , droit pénal du travail, J.C.P, 11 , 1996, p7.
3. DOMINIQUE Serio, droit pénal du travail, Ellipses, 2010.
4. HARALD W.Renout, droit pénal général, centre de publications universitaires .
5. JEAN Guigue, application des dispositions de la loi du 10 juillet 2000, Gazette de Palais, 6 nov-dec, 2000, p 2260.
6. JEAN Pradel, de la véritable portée de la loi du 10 juillet 2000 sur la définition des délits non intentionnels, Dalloz, 2000, n29 , points de vue, p VII.-
7. JEAN Pradel, le nouveau code pénal, Dalloz, 1993, p.p 104-105.
8. JEAN Pradel, procédure pénale, Cujas, 2001
9. OLIVIER Fardoux, JEAN-CLAUDE Planque, droit pénal du travail, p 14
10. OLIVIER Fardoux, JEAN-CLAUDE Planque, droit pénal du travail, Bréal, 2010, p11 .

11. Paul RAMACKERS et Laurent VILBOEUF, inspection du travail, J.C.P, 8 , 1998, p 11.
12. RAMACKERS Paul, VILBOEUF Laurent, inspection du travail, J.C.P, travail traité, 1998,2, p. 3 et suivantes.
13. VALERIE Malabat, droit pénal spécial, dalloz, 2005, p 378.

### ثالثاً : الأحكام الكويتية مرتبة زمنياً

١. تمييز جزائي رقم ١٠٨ لسنة ١٩٩٤ بتاريخ ٢٧ يونيو ١٩٩٤.
٢. تمييز جزائي رقم ٣٢٨ لسنة ١٩٩٥ بتاريخ ٢١ أكتوبر ١٩٩٦.
٣. تمييز جزائي رقم ٤٠٦ لسنة ٢٠٠٥ بتاريخ ١٨ أبريل ٢٠٠٦.
٤. تمييز جزائي رقم ٣ لسنة ٢٠٠٥ بتاريخ ٢ مايو ٢٠٠٦.
٥. تمييز تجاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٠ بتاريخ ٢٣ مارس ١٩٩٢.
٦. تمييز تجاري رقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٢ بتاريخ ١٩٩٣.
٧. تمييز تجاري رقم ٥ لسنة ١٩٩٢ بتاريخ ١ مارس ١٩٩٣.
٨. تمييز تجاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٤ بتاريخ ١٣ فبراير ١٩٩٥.
٩. تمييز تجاري رقم ٦٥ لسنة ١٩٩٦ بتاريخ ١٤ أكتوبر ١٩٩٦.
١٠. تمييز تجاري رقم ٦٤ لسنة ١٩٩٦ بتاريخ ١١ نوفمبر ١٩٩٦.

**رابعاً: الأحكام الفرنسية زمنياً**

1. Bull.Crim, n116, J.C.P,G, 1993,II,72020, obs: Godard.
2. Cass.Crim, 12 juill 1902, S 1903, I , p25.
3. Cass.Crim, 14 déc 1912, S 1914, I, p 420, Bull. IT 1912.
4. Cass.Crim, 18 oct 1913, Bull.Crim, n 863.
5. Cass.Crim, 13 déc 1913, Bull.Crim, n 555.
6. Cass.Crim, 10 nov 1914, Bull.Crim, n 28.
7. Cass.Crim, 21 déc 1955, Bull.Crim, n 588.
8. Cass.Crim, 14 avr 1956, Bull,Crim, n315.
9. Cass.Crim, 10 juill 1963, Bull.Crim, n249.
10. Cass.Crim, 8 juill 1980 : Dr. Ouvrier, 1981, p28, note : Petit.
11. Cass.Crim, 22 juill 1981, Bull.Crim, n 237.
12. Cass.Crim, 3 juin 1982, Barais.
13. Cass .Crim, 19 mars 1985, Bull.Crim, n113.
14. Cass.Crim, 13 nov 1985, Bull.Crim, n 905.
15. Cass.Crim, 18févr 1986, dame Lang : juri-soc, 1986, S.J.158.
16. Cass.Crim, 28 avr 1987, jurispr.soc. UIMM, n87 493, p 408.
17. Cass.Crim, 19 mai 1987, J.C.P, E, 1987, I, 16770, obs :Godard.

18. Cass.Crim, 7 oct 1987, Bull.Crim, n 342.
19. Cass.Crim, 13 juin 1989, jurispr.soc. UIMM, n89 , p521.
20. Cass.Crim, 13 juin 1989, Funel.
21. Cass.Crim, 22 mars 1990, Lizeard : Juris-Data, n 002470.
22. Cass.Crim, 4 juin 1991, Bull.Crim, n 237.
23. Cass.Crim, 14 nov 1991, Vayson.
24. Cass.Crim, 18 mars 1997 : Dr. Ouvrier, 1997, p 397, note : Richevaux.
25. Cass.Crim, 2 déc 1997, J.C.P, G, 1998, II, 10 023, rapp. Desportes.
26. Cass.Crim, 29 sept 1998, Dr. Ouvrier, 1999, p 173, note : Richevaux.
27. Cass.Crim, 7 sept 1999. Dr.ouvrier 2000 , p36, note : M. Richevaux.
28. Cass.Crim, 18 janv 2000, Bull.Crim, n28, D, 2000, p 696, note saint-pau.
29. Cass.Crim, 10 mai 2000, n 99-80711.
30. Cass.Crim, 16 janv 2002, Dr pén, 2002, n112.
31. CA Paris, 10 oct 2005 : juris data, n 2005-293979.
32. C.E, 10 juin 1983, D, 1983, p 544 . note : H. Seillan.