الآثار الجزائية للمسؤولية الجنائية الناشئة عن مخالفة قانون العمل والتطبيقات القضائية

ا.م.د. عباس منصورآبادی (المؤلف المسئول)
أستاذ مشارك في القانون الجنائي وعلم الإجرام بجامعة طهران
behmansour@ut.ac.ir
جعفر صبحي شاوي
طالب دكتوراه في القانون الجنائي وعلم الإجرام بجامعة طهران
ا.م.د، سيد احمد حبيب نژاد
أستاذ مشارك فی القانون العام بجامعة طهران
a.habibnezhad@ut.ac.ir

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الجنائية، قانون العمل، الجزاءات العمالية، الغرامة، التفتيش العمالي.

كيفية اقتباس البحث
آبادی، عباس منصور، جعفر صبحي شاوي، سيد احمد حبيب نژاد، الآثار الجزائية للمسؤولية الجنائية الناشئة عن مخالفة قانون العمل والتطبيقات القضائية،مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، تشرين الثاني ٢٠٢٦، المجلد:١٦ ،العدد:١١ .

هذا البحث من نوع الوصول المفتوح مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي لحقوق التأليف والنشر (Creative Commons Attribution) تتيح فقط للآخرين تحميل البحث ومشاركته مع الآخرين بشرط نَسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو استخدامه لأغراض تجارية.

مفهرسة في Indexed
IASJ

مسجلة في Registered
ROAD

The Penal Consequences of Criminal Liability Arising from Violations of Labor Law and Judicial Applications

Dr. Abbas Mansour abadi (Responsible Author)
Associate Professor of Criminal Law and Criminology, University of Tehran

Jafar Sobhi Shavi
PhD Candidate in Criminal Law and Criminology, University of Tehran

Dr. Seyed Ahmad Habibnejad
Associate Professor of Public Law, University of Tehran

Keywords : Criminal liability, Labor law, Labor penalties, Fines, Labor inspection

How To Cite This Article
abadi, Abbas Mansour , Jafar Sobhi Shavi, Seyed Ahmad Habibnejad, The Penal Consequences of Criminal Liability Arising from Violations of Labor Law and Judicial Applications,Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, November 2026,Volume:16,Issue 11.

This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

This study examines the penal consequences of criminal liability arising from violations of labor law provisions, focusing on the protective nature of labor legislation and its impact on implementing criminal policy within the workplace. The importance of this topic stems from its delicate balance between two opposing interests: protecting the worker as the weaker party in the employment relationship, and ensuring the continuity of the establishment and preventing harm to economic and investment activity. The research demonstrates that the Iraqi legislator, in Labor Law No. (37) of 2015, adopted various penalties ranging from fines to imprisonment, in addition to financial and compensatory consequences

that may accrue to the worker, as well as subsidiary or supplementary penalties affecting certain professional or administrative rights. Furthermore, the study indicates that the effectiveness of these penalties is linked to the efficiency of labor inspections, the accuracy of evidence, the speed of judicial adjudication, and the clarity and consistency of the legal texts with the general principles of the penal code. The study concluded that the labor penal system does not aim for mere punishment, but rather for achieving specific and general deterrence, ensuring respect for safety standards, wages, working hours, and legitimate employment practices. It also stressed the need to develop financial penalties and link them to economic variables, and to expand the range of alternative penalties that protect workers on the one hand, and prevent unjustified harm to businesses on the other. The study recommends strengthening judicial oversight of closure decisions, developing mechanisms for proving violations, and activating the criminal liability of legal entities when their actual contribution to a labor-related offense is proven.

الملخّص

تتناول هذه الدراسة الآثار الجزائية للمسؤولية الجنائية الناشئة عن مخالفة أحكام قانون العمل، مع التركيز على الطبيعة الحمائية للتشريع العمالي وأثرها في تفعيل السياسة الجنائية داخل بيئة العمل. وتنبع أهمية الموضوع من كونه يلامس توازناً دقيقاً بين مصلحتين متقابلتين: حماية العامل بوصفه الطرف الأضعف في العلاقة العمالية، وضمان استمرار المنشأة وعدم الإضرار بالنشاط الاقتصادي والاستثماري. وقد أظهر البحث أن المشرّع العراقي قد اعتمد في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ جزاءات متعددة تتدرج بين الغرامة والحبس، إلى جانب آثار مالية وتعويضية قد تترتب لصالح العامل، فضلاً عن جزاءات تبعية أو تكميلية تمس بعض الحقوق المهنية أو الإدارية. كما بيّن أن فاعلية هذه الجزاءات ترتبط بمدى كفاءة التفتيش العمالي، ودقة الإثبات، وسرعة الفصل القضائي، فضلاً عن وضوح النصوص القانونية وتناسقها مع القواعد العامة في قانون العقوبات. وخلصت الدراسة إلى أن النظام الجزائي العمالي لا يهدف إلى العقاب المجرد، بل إلى تحقيق الردع الخاص والعام، وضمان احترام معايير السلامة والأجور وساعات العمل والتشغيل المشروع، مع ضرورة تطوير العقوبات المالية وربطها بالمتغيرات الاقتصادية، وتوسيع نطاق البدائل العقابية التي تكفل حماية العامل من جهة، وتحول دون الإضرار غير المبرر بالمشروعات من جهة أخرى. وتوصي الدراسة بتعزيز الرقابة القضائية

على قرارات الإغلاق، وتطوير آليات إثبات المخالفات، وتفعيل المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي متى ثبتت مساهمته الفعلية في الجريمة العمالية.

المقدمة

يُعد قانون العمل من أكثر فروع القانون ارتباطاً بحماية الإنسان في حياته اليومية، لأنه ينظم علاقة تتسم عادة بعدم التكافؤ بين صاحب العمل والعامل، سواء من حيث القوة الاقتصادية أو القدرة التفاوضية أو النفوذ الإداري. ومن ثمّ، فإن الحماية التي يقررها هذا القانون لا تقتصر على الحقوق المدنية أو التنظيمية، بل تمتد في كثير من الأحيان إلى المجال الجزائي، متى رأت الدولة أن المخالفة العمالية بلغت من الجسامة ما يهدد النظام العام الاجتماعي أو سلامة العامل أو استقرار سوق العمل. ويأتي قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في هذا السياق بوصفه تشريعاً حديثاً نسبياً سعى إلى إعادة تنظيم العلاقة العمالية على نحو أكثر اتساقاً مع المعايير الدولية ومع الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة.

وتتجلى أهمية الدراسة في أن الجزاء الجنائي في المجال العمالي لا يؤدي وظيفة تقليدية فحسب، بل ينهض بوظيفة وقائية وتنظيمية ورادعة في آن واحد. فالمخالفة العمالية قد لا تنطوي دائماً على اعتداء مباشر على شخص، لكنها قد تُفضي إلى آثار خطيرة، مثل حرمان العامل من أجره، أو تعريضه للسلامة المهنية، أو تشغيل الأطفال، أو فرض العمل القسري، أو الإخلال بقواعد التعاقد والإجازات والضمان الاجتماعي. وهذه المخالفات تجعل من التدخل الجزائي أداة ضرورية لضمان احترام قواعد العدالة الاجتماعية داخل بيئة العمل.

كما أن التطور الاقتصادي وتعدد صور النشاط التجاري والصناعي أدى إلى ظهور صور جديدة من الإخلال بقواعد العمل، خاصة في ظل الشركات الكبرى والكيانات المعنوية، الأمر الذي يطرح إشكالات معقدة تتعلق بتحديد المسؤول الجنائي، ومدى إمكان مساءلة الشخص المعنوي، وحدود المسؤولية الشخصية للمديرين والمفوضين، فضلاً عن مدى كفاية الغرامات الثابتة في ظل التضخم وتغير القيمة الشرائية للنقود. ومن هنا تبدو الحاجة ملحة إلى دراسة الآثار الجزائية للمسؤولية الجنائية الناشئة عن مخالفة قانون العمل دراسة تجمع بين التأصيل النظري والتحليل العملي والتطبيق القضائي، وتبحث في مدى فاعلية النصوص الحالية وقدرتها على تحقيق الردع دون إفراط أو تفريط.

بيان المشكلة

تتمحور مشكلة البحث حول مدى كفاية النظام الجزائي القائم في قانون العمل العراقي لتحقيق الغاية الحمائية التي شُرّع من أجلها، ومدى اتساقه مع المبادئ العامة في قانون العقوبات من

جهة، ومع متطلبات العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية من جهة أخرى. فالسؤال الرئيس الذي تثيره هذه الدراسة هو: هل استطاع المشرّع العراقي أن يوازن بين ضرورة معاقبة المخالفات العمالية بما يحقق الردع والوقاية، وبين عدم إغراق أصحاب الأعمال والمنشآت بعقوبات قد تؤدي إلى الإضرار بالاقتصاد أو دفع النشاط إلى القطاع غير المنظم؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية أسئلة جزئية متعددة، من أهمها: هل الغرامات المالية الواردة في قانون العمل كافية في ظل التغيرات الاقتصادية والتضخم، أم أنها فقدت جزءاً كبيراً من قدرتها الردعية؟ وهل يملك القاضي العمالي أو الجزائي سلطة كافية لمواءمة الجزاء مع جسامة المخالفة وظروف المنشأة وأثر الجريمة على العمال؟ وما مدى فعالية العقوبات السالبة للحرية في المجال العمالي، وهل يقتصر اللجوء إليها على المخالفات الأشد خطورة فقط؟ ثم ما حدود المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي، وهل تكفي مساءلة المدير أو المفوض وحده في الحالات التي تكون فيها المخالفة ناتجة عن سياسة مؤسسية أو قرار إداري عام؟

كما تبرز المشكلة في الجانب التطبيقي من خلال صعوبات الإثبات والتفتيش، إذ كثيراً ما تقع المخالفات في بيئات غير منظمة أو في منشآت تتعمد إخفاء سجلاتها أو التحايل على صفة العامل وعقد العمل. ويزداد الأمر تعقيداً عندما يكون العامل نفسه في وضع هش يمنعه من التبليغ أو الشهادة خوفاً من الفصل أو الانتقام. لذلك فإن السؤال لا يتعلق بمجرد وجود نصوص عقابية، بل بمدى قابلية هذه النصوص للتطبيق العملي، ومدى قدرة القضاء على تفعيلها في ضوء قواعد الشرعية الجنائية والتفسير الضيق للنص الجزائي، مع مراعاة الطبيعة الحمائية لقانون العمل.

وتأسيساً على ذلك، فإن المشكلة الرئيسة للبحث تتمثل في تحديد مدى فاعلية الآثار الجزائية للمسؤولية الجنائية في ردع مخالفات قانون العمل، وفي حماية العامل، وفي الوقت ذاته الحفاظ على توازن معقول مع مقتضيات النشاط الاقتصادي والاستثماري.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى بيان الأساس القانوني للمسؤولية الجنائية الناشئة عن مخالفة أحكام قانون العمل، وتحليل طبيعة الجزاءات المقررة لها في التشريع العراقي، مع الوقوف على مدى كفايتها وفاعليتها في تحقيق الحماية الواجبة للعامل. كما يسعى إلى توضيح الفرق بين المسؤولية الجنائية والمسؤولية المدنية أو العقدية في المنازعات العمالية، وبيان الحالات التي تمتد فيها آثار المخالفة من مجرد التعويض إلى العقوبة الجنائية، خاصة عندما تمس المخالفة النظام العام أو السلامة المهنية أو الحقوق الأساسية للعامل.

ويرمي البحث أيضاً إلى دراسة أنواع الجزاءات العمالية، سواء كانت أصلية كالغرامة والحبس، أم تبعية وتكميلية كالإغلاق والحرمان من بعض الحقوق المهنية، أم آثاراً مالية وتعويضية تتعلق بالأجور المتأخرة ومكافآت نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي وإصابات العمل. ومن أهدافه كذلك تحليل موقف القضاء من هذه الجزاءات، وبيان منهجه في تفسير النصوص العمالية، ومدى ميله إلى التفسير الغائي أو الحرفي بحسب طبيعة النزاع، مع إبراز دور مفتشي العمل في كشف المخالفات وتحرير المحاضر وإثبات الوقائع.

كما يهدف البحث إلى تشخيص نقاط الضعف العملية في التطبيق، مثل ضعف الردع المالي للغرامات الثابتة، وصعوبات تنفيذ أحكام الإغلاق أو الحبس أو المصادرة، وتعقيد مساءلة الشركات الكبيرة، إضافة إلى ضعف الوعي القانوني لدى العمال، وغياب التخصص الكافي في بعض جهات الضبط والتحقيق. ومن ثمّ يسعى البحث إلى اقتراح حلول تشريعية وقضائية وإجرائية من شأنها تطوير الحماية الجزائية في مجال العمل، وتكييفها مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة.

المبحث الأول: الآثار الجزائية المباشرة (العقوبات)

المطلب الأول: العقوبات الأصلية المقررة لمخالفة أحكام قانون العمل

الفرع الأول: العقوبات السالبة للحرية (الحبس والغرامة) وأسس تقريرها في التشريع العراقي.

تمثل العقوبات الأصلية الأداة التشريعية المباشرة والوسيلة الأكثر إيلاماً لردع مرتكبي الجرائم وضمان الانصياع لأحكام القانون، وفي نطاق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، تنقسم هذه العقوبات بصورة أساسية إلى العقوبة السالبة للحرية المتمثلة بالحبس، والعقوبة المالية المتمثلة بالغرامة. ويستند تقرير هذه العقوبات في المنظومة العمالية العراقية إلى أسس موضوعية تهدف إلى حماية الطبقة العاملة باعتبارها الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، وتوفير بيئة عمل آمنة ومستقرة تدفع بعجلة التنمية الاقتصادية. وتتجلى الفلسفة العقابية للمشرع العراقي في الموازنة بين جسامة المخالفة والأثر الاجتماعي والاقتصادي المترتب عليها؛ حيث يلاحظ أن اللجوء إلى العقوبة السالبة للحرية (الحبس) قد حُصر في أضيق الحدود ولجرائم محددة تتسم بالخطورة البالغة على حياة العمال أو كرامتهم، بينما تسيدت الغرامة المالية المشهد العقابي بوصفها العقوبة الأكثر ملاءمة لطبيعة المخالفات التنظيمية والمهنية التي ترتكبها المنشآت وأصحاب العمل[١].

وتعد عقوبة الحبس في قانون العمل العراقي تدبيراً استثنائياً شديد الوطأة، لا يلجأ إليه المشرع إلا لحماية المصالح الحيوية والأساسية التي لا يمكن حمايتها بالجزاء المالي وحده. وقد قرر المشرع

عقوبة الحبس في مواضع محددة وحاسمة؛ أبرزها تشغيل الأطفال أو الأحداث في الأعمال الخطرة والمرهقة التي تهدد سلامتهم البدنية والأخلاقية، والجرائم المتعلقة بالسخرة أو العمل القسري، فضلاً عن الانتهاكات الجسيمة لتدابير السلامة والصحة المهنية التي ينجم عنها عجز كلي أو موت أحد العمال. وينطلق المشرع في تقرير الحبس من أساس فكري مفاده أن الاعتداء على الحقوق اللصيقة بشخص العامل كالحياة والسلامة الجسدية والحرية الشخصية لا يمكن جبره أو زجر فاعله بالاكتفاء بالجزاء المالي، بل يوجب التدخل الجنائي العنيف بفرض الحبس لتأكيد قيم المجتمع الإنسانية وفرض الهيبة الدستورية للقانون في مواجهة رأس المال الذي قد يستهين بحياة العمال في سبيل تعظيم الأرباح[٢].

وتثير عقوبة الحبس في محيط العمل تحديات عملية وقانونية تتعلق بمدى جدواها في تحقيق الردع الخاص والظروف المحيطة بتنفيذها؛ إذ يرى جانب من الفقه الجنائي العراقي أن التوسع في إيقاع الحبس على أصحاب العمل أو المديرين التنفيذيين قد ينعكس سلباً على عجلة الإنتاج، ويؤدي في كثير من الأحيان إلى تعثر المنشأة وتسريح العمال أنفسهم، مما يجعل العقوبة ذات أثر عكسي يضر بالفئة المستهدفة بالحماية. ولتلافي هذه الآثار السلبية، يمنح المشرع القاضي الجنائي سلطة تقديرية واسعة لاستبدال الحبس بالغرامة في الحالات التي لا تتسم بالجسيمة المطلقة، أو تفعيل نظام وقف تنفيذ العقوبة إذا كانت الظروف الشخصية للمحكوم عليه وسجله الخالي من السوابق يسوغان ذلك، وبما يضمن بقاء العقوبة وسيلة إصلاح وردع لا أداة تخريب وهدم اقتصادي[٣].

أما العقوبة المالية المتمثلة بالغرامة، فإنها تشكل الحجر الأساس في السياسة العقابية لقانون العمل العراقي؛ نظراً لمرونتها وقابليتها للتكيف مع طبيعة المخالفات ذات الطابع التنظيمي والإداري. وتتأسس الغرامة في هذا القانون على فكرتين جوهريتين: الأولى هي تجريد المخالفة من أي منفعة اقتصادية قد يجنيها صاحب العمل جراء عدم التزامه بالقانون (مثل التهرب من دفع الأجور الإضافية أو إهمال صيانة أدوات الوقاية)، والثانية هي عدم تعطيل النشاط الإنتاجي للمؤسسة. ولتحقيق التناسب الفعلي، اعتمد المشرع العراقي آلية "تعدد الغرامة بتعدد العمال" الذين وقعت المخالفة بحقهم؛ بحيث تتضاعف الغرامة المفروضة على صاحب العمل طردياً مع عدد العمال المتضررين من السلوك المخالف، مما يمنع الشركات الكبرى من الاستهانة بالغرامة الثابتة ويجعل الجزاء المالي مؤثراً ومتناسباً مع حجم الانتهاك الفعلي[٤].

وعند إجراء دراسة مقارنة مع القانونين المصري والفرنسي، يظهر بوضوح أن المشرع المصري في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ قد انتهج ذات الفلسفة العقابية القائمة على التوسع في

فرض الغرامات المالية مع إقرار مبدأ التعدد، غير أنه وضع سقفاً أعلى لتراكم هذه الغرامات في بعض الحالات لحماية الذمة المالية للمنشأة من الانهيار التام. وفي المقابل، فإن قانون العمل الفرنسي يعتمد نظاماً متطوراً يربط قيمة الغرامة بالقدرة المالية للمنشأة ونسب مئوية من رقم أعمالها السنوي، كما يتيح للقاضي فرض غرامات تهديدية يومية ((Astreintesتجبر صاحب العمل على إزالة المخالفة وتوفير شروط السلامة المهنية تحت طائلة تراكم الأموال المفروضة عليه يومياً، وهو نظام يجمع بين الردع المالي والوسائل التمهيدية للامتثال[٥].

ويرتبط تقرير هذه العقوبات الأصلية بضوابط إجرائية وقواعد عامة نص عليها قانون العقوبات العراقي، حيث تخضع العقوبات المقررة في قانون العمل للقواعد العامة المتعلقة بالظروف المشددة والمخففة والأعذار القانونية. فإذا عادت المنشأة لارتكاب ذات المخالفة خلال مدة زمنية معينة (العود الإجرامي)، فإن المشرع يوجب تشديد العقوبة سواء بمضاعفة الغرامة أو برفع سقف الحبس لتأكيد فاعلية الردع الخاص. وبالمقابل، يتيح القانون للمحكمة إعمال الرأفة وتخفيف العقوبة أو الاكتفاء بالحد الأدنى للغرامة إذا ثبت سعي صاحب العمل الجاد لإزالة أسباب المخالفة وتعويض المتضررين قبل صدور الحكم القضائي البات[٦].

علاوة على ذلك، يواجه القضاء العراقي معضلة تطبيقية عند فرض الغرامات في ظل التغيرات الاقتصادية ومعدلات التضخم النقدي؛ إذ إن الغرامات ذات المبالغ الثابتة المقررة في النصوص القانونية قد تفقد قيمتها الردعية والزجرية بمرور الزمن وتراجع القيمة الشرائية للعملة المحلية. ولذلك، يطالب شراح القانون في العراق بضرورة إدخال تعديلات تشريعية تقضي بربط الغرامات العمالية بوحدات قياسية متغيرة (مثل الحد الأدنى للأجور) لضمان بقاء قوتها الردعية مستقرة ومؤثرة على أصحاب العمل مهما اختلفت الظروف الاقتصادية العامة في البلاد[٧].

ويلاحظ كذلك أن الفعالية التطبيقية للعقوبات السالبة للحرية والغرامات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى كفاءة ونزاهة لجان التفتيش التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية؛ إذ إن هذه اللجان هي التي تتولى ضبط المخالفات وتوثيقها وتحريك الدعاوى الجزائية بشأنها أمام محاكم العمل المختصة. ويترتب على ذلك أن إحالة المحاضر التفتيشية المستوفية للشروط القانونية والفنية تمنح المحكمة الأساس الواقعي اللازم لتطبيق العقوبة المناسبة وفرض سلطتها التقديرية في تفريد العقاب بما يتلاءم مع ظروف كل دعوى على حدة[٨].

وفي إطار التأصيل الفقهي الإسلامي، يتسق هذا التوجه العقابي مع أحكام "التعزير"؛ حيث يمتلك ولي الأمر والقاضي في الفقه الإسلامي سلطة واسعة في تقدير العقوبة التعزيرية المناسبة لمعصية الجاني بالحبس أو الغرامة المالية (التعزير بالمال) وفقاً لما تقتضيه المصلحة العامة

والردع والزجر. وتؤكد المصادر الفقهية المعتمدة أن التعزير بالمال سائغ ومستقر لدى محققي الفقهاء لمنع أكل أموال الناس بالباطل وحماية الضعفاء من تعنت الأقوياء، وهو ما يعزز شرعية وصواب السياسة التشريعية العراقية والمقارنة في فرض العقوبات المالية الرادعة لمخالفي قوانين العمل والضمان الاجتماعي[٩].

تأسيساً على ما تقدم، نخلص إلى أن العقوبات الأصلية المقررة لمخالفة قانون العمل العراقي، بشقيها السالب للحرية والمالي، تمثل ركناً أساسياً في بنية العدالة الجنائية العمالية. إن التطبيق المتوازن والدقيق لهذه العقوبات، مع إعمال قواعد التفريد القضائي ومراعاة الخصوصية الاقتصادية للمنشآت، يضمن تحقيق غايات الردع العام والخاص، ويحمي الطبقة العاملة من الانتهاكات، ويسهم بفاعلية في استقرار علاقات الإنتاج وحفظ السلم الاجتماعي والاقتصادي في الدولة[١٠].

الفرع الثاني: العقوبات المالية والجزاءات المرتبطة بالحقوق العمالية (التعويضات الجنائية)

تتداخل العقوبات المالية المحضة الموجهة لخزينة الدولة مع الجزاءات ذات الطابع التعويضي الموجهة لجبر ضرر العامل المتضرر في نطاق السياسة الجنائية لقانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥؛ إذ لم يعد الجزاء الجنائي العمالي مقتصراً على إيلام الجاني زجراً وردعاً، بل امتد ليشمل البعد الحمائي الإنساني المتمثل في كفالة حصول العامل على حقوقه المادية التي حُرم منها نتيجة السلوك المخالف لصاحب العمل. وتعرف هذه الجزاءات المختلطة في الفقه القانوني بـ "التعويضات الجنائية" أو "الجزاءات المدنية ذات الصبغة العقابية الإضافية"، حيث يُلزم القاضي الجنائي صاحب العمل المحكوم عليه ليس فقط بدفع الغرامة الجنائية المقررة قانوناً، بل وبأداء المبالغ المستحقة للعامل كالأجور المتأخرة، ومستحقات الإجازات، ومكافأة نهاية الخدمة، بالإضافة إلى التعويض عن الفصل التعسفي أو الإصابة المهنية. ويستهدف المشرع العراقي من هذا الدمج الإجرائي تبسيط إجراءات التقاضي وحماية العامل من مشقة وعناء إقامة دعويين مستقلتين (جنائية ومدنية) للحصول على حقوقه الأساسية[١١].

وتتأسس العقوبات المالية والتعويضات الجنائية في قانون العمل العراقي على معيار "تعدد الجزاء المالي بتعدد العمال"، وهو ما يعكس رغبة المشرع في إضفاء الفعالية والجدية على العقوبات الموجهة للمنشآت الكبرى. ويختلف هذا النظام عن العقوبة الجنائية التقليدية التي تسعى فقط لتأديب الجاني؛ فالتعويض الجنائي هنا يرتبط بحجم الضرر الفعلي ومقدار التهرب المالي الذي مارسه صاحب العمل. فمثلاً، إذا امتنعت شركة عن تطبيق الحد الأدنى للأجور على مئة عامل، فإن المحكمة لا تكتفي بفرض غرامة إجمالية عامة، بل تلزم الشركة بدفع الفروقات المالية بأثر

رجعي لكل عامل على حدة مع فرض الغرامة المقررة عن كل حالة انتهاك مستقلة. ويشير الفقه الجنائي إلى أن هذا الجمع بين الغرامة والتعويض يفرغ السلوك الإجرامي من محتواه الاقتصادي ويحرم صاحب العمل من تحقيق أي ربح غير مشروع على حساب الفئة المستهدفة بالحماية[١٢].

وفي إطار الأحكام القضائية والتطبيقات العملية في العراق، تواجه محاكم العمل إشكالية تحديد الطبيعة القانونية للتعويضات المقضي بها ضمن الحكم الجنائي؛ فهل تسري عليها أحكام التضامن والتقادم التي تسري على العقوبات الجنائية أم تسري عليها أحكام الالتزامات المدنية العامة. واستقر القضاء العراقي على أن المبالغ المقضي بها للعمال (كأجور متأخرة أو تعويضات عن إصابات العمل) تحتفظ بصفتها كحقوق مدنية ممتازة لها الأولوية في الاستيفاء من أموال صاحب العمل حتى في حالة إفلاسه أو تصفية المنشأة، ولا تسقط بالتقادم الجنائي القصير، بل تخضع للتقادم الطويل المقر في القانون المدني، وهو تفسير قضائي حمائي يتماشى مع الغاية الدستورية والاجتماعية لقانون العمل في تأمين العيش الكريم للعمال وعوائلهم[١٣].

وعند إجراء دراسة مقارنة مع القانونين المصري والفرنسي، يظهر بوضوح أن المشرع المصري في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ قد منح محكمة جنح العمل صلاحية إلزام صاحب العمل المحكوم عليه بأداء الأجور والفروق المالية المستحقة للعامل فوراً ودون الحاجة لرفع دعوى مدنية تابعة، معتبراً هذا الإجراء جزءاً لا يتجزأ من تصفية الآثار الجنائية للجريمة العمالية. أما في التشريع الفرنسي، فقد ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك عبر تبني نظام "التعويضات الردعية التهديدية" أو ما يعرف بغرامات الامتثال، والتي تفرضها المحكمة وتزداد قيمتها تلقائياً وبشكل يومي لصالح العامل المتضرر حتى يقوم صاحب العمل بتنفيذ التزاماته العمالية كاملة، مما يجعل الجزاء المالي أداة ضغط مستمرة وفعالة لا تنتهي بمجرد صدور حكم الإدانة الأول[١٤].

وتتجلى أهمية التعويضات الجنائية كذلك في قطاع "السلامة والصحة المهنية"؛ فإذا أخل صاحب العمل بتركيب أدوات الوقاية، ونتج عن ذلك إصابة عامل بعجز بدني، فإن القاضي الجنائي يقضي بالعقوبة المقررة للمخالفة، وفي الوقت ذاته يلزم صاحب العمل بالتعويض الكامل عن العجز الطبي والأضرار المادية والمعنوية التي لحقت بالعامل. وتعد هذه التعويضات الجنائية وسيلة جبر متكاملة؛ إذ تجمع بين العقاب العام للدولة وبين الجبر الخاص للمجني عليه، وتتفادى البيروقراطية القضائية التي قد تعيق حصول العامل المصاب على الرعاية الطبية والتعويض المالي العاجل الذي يحتاجه لإعالة أسرته بعد فقدان قدرته على الكسب[١٥].

ويرتبط هذا التوجه بمسألة "المسؤولية التضامنية للشخص المعنوي" والمديرين الفعليين؛ حيث يجيز القانون العراقي استيفاء الغرامات والتعويضات الجنائية تضامنياً من أموال الشركة ومن

أموال المدير المسؤول الذي تسبب بخطئه الجسيم أو إهماله في وقوع الانتهاك العمالي. ويهدف هذا التضامن إلى سد الثغرات التي قد يلجأ إليها أصحاب العمل عبر إخفاء أموالهم الشخصية أو إعلان إفلاس الشركات الصورية للتهرب من دفع الحقوق العمالية، مما يمنح التعويضات الجنائية قوة تنفيذية ونفاذاً عملياً حقيقياً يحول دون ضياع حقوق الطبقة العاملة[١٦].

علاوة على ذلك، يثور النقاش حول أثر "الصلح والتنازل" الصادر من العامل على العقوبات المالية والتعويضات؛ فبينما يؤدي تنازل العامل عن حقوقه الشخصية (كالتعويض والأجور المتأخرة) إلى انقضاء الشق المدني من الدعوى الجزائية، فإنه لا يؤثر على العقوبة الجنائية الأصلية (الغرامة الموجهة للدولة) في الجرائم التي تمس النظام العام وسلامة بيئة العمل؛ لأن الحق العام في الردع وتأمين بيئة عمل قانونية لا يملكه العامل بمفرده، مما يمنع أصحاب العمل من استخدام نفوذهم المالي للضغط على العمال للتنازل عن القضايا الجنائية والتملص من العقاب العام[١٧].

ويلاحظ أن تفعيل نظام التعويضات الجنائية يتطلب تنسيقاً وثيقاً بين الجهاز القضائي والمفتشية العامة للعمل؛ إذ إن تحديد المبالغ المستحقة للعمال بدقة يقتضي فحص السجلات الحسابية للمنشأة، وتقدير ساعات العمل الفعلية، واحتساب الفروقات المالية بناءً على تقارير الخبراء الماليين والفنيين. ويعد تقرير الخبرة الفنية المقدم للمحكمة الركيزة الأساسية التي يبني عليها القاضي تقديره لحجم التعويض المقضي به، مما يضمن خروج الأحكام القضائية معبرة عن الواقع المالي الفعلي للانتهاك المرتكب ومحققة لغاية العدالة الناجزة[١٨].

وفي ضوء الفقه الإسلامي المقارن، تلتقي هذه الأحكام مع القواعد الفقهية الكبرى مثل "لا ضرر ولا ضرار" وقاعدة "الغرم بالغنم" وقاعدة "المطل الظلم يحل عرضه وعقوبته". وتؤكد المصادر الفقهية المعتمدة في الشريعة الإسلامية أن العامل يستحق أجره كاملاً دون نقصان بمجرد إنجاز عمله ("أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه")، وإذا ما امتعض صاحب العمل أو ماطل في السداد، جاز لولي الأمر معاقبته تعزيراً بالحبس أو الغرامة، مع إلزامه بجبر الضرر المالي الفعلي الذي لحق بالعامل جراء هذا المنع، وهو تأصيل شرعي متين يضفي الشرعية الفقهية والصبغة الأخلاقية على نظام التعويضات الجنائية المدمجة في التشريعات الوضعية الحديثة[١٩].

تأسيساً على ما تقدم، نخلص إلى أن العقوبات المالية والجزاءات المرتبطة بالحقوق العمالية (التعويضات الجنائية) تمثل ركيزة التوازن الفعلي في قانون العمل العراقي. إن إقرار هذه الآليات وتطوير تطبيقها القضائي يضمن عدم اقتصار العدالة على العقاب المجرد، بل يمتد ليكون أداة

إصلاح وبناء تحمي الكرامة المادية للعامل، وتجبر الضرر الناجم عن المخالفة، وتسهم بفاعلية في استقرار السوق الاقتصادي وخلق بيئة إنتاجية متوازنة تقوم على العدل والإنصاف[٢٠].

المطلب الثاني: العقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية

الفرع الأول: الحرمان من بعض الحقوق أو الامتيازات المهنية أو النقابية.

لا تقتصر آثار المسؤولية الجنائية الناشئة عن مخالفة قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على العقوبات الأصلية كالحبس والغرامة، بل تتعداها إلى منظومة متكاملة من العقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية التي تستهدف تجريد المحكوم عليه من الأهلية المهنية أو الامتيازات القانونية والنقابية التي أسيء استخدامها عند ارتكاب الجريمة. ويمثل "الحرمان من بعض الحقوق أو الامتيازات المهنية أو النقابية" أحد أهم هذه التدابير ذات الطابع الوقائي والردعي المزدوج؛ إذ ينصب الجزاء هنا على حظر ممارسة أنشطة معينة أو تقييد صلاحيات تمثيلية للفاعل لمنعه من تكرار سلوكه المخالف وحماية الوسط العمالي والمهني من الآثار المترتبة على بقائه في موقعه. وتستند الفلسفة التشريعية لهذه العقوبات المقيدة للحقوق المهنية إلى فكرة عدم الجدارة؛ فصاحب العمل أو النقابي الذي يرتكب انتهاكات جسيمة لقانون العمل أو يمارس سلوكاً جرمياً يثبت عدم أهليته للاستمرار في تمثيل العمال أو إدارة المؤسسات المهنية، مما يوجب عزله وحرمانه مؤقتاً أو نهائياً كضمانة لحفظ التوازن والاستقرار في بيئة العمل[٢١].

وتتجلى تطبيقات الحرمان من الحقوق والامتيازات المهنية والنقابية في النظام القانوني العراقي من خلال تضافر نصوص قانون العمل وقانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩؛ حيث يترتب على صدور حكم جنائي بالإدانة في بعض الجرائم العمالية الجسيمة (مثل جرائم السخرة، التمييز في العمل، أو استغلال النفوذ النقابي لتحقيق مآرب شخصية غير مشروعة) حرمان المحكوم عليه بقوة القانون أو بحكم قضائي تكميلي من تولي الوظائف القيادية في المنظمات النقابية، أو الترشح لعضوية مجالس إدارتها، أو حتى الاحتفاظ بعضويتها لمدد محددة. وينطلق المشرع العراقي في ذلك من أساس موضوعي مفاده أن النقابات العمالية والمهنية هي مؤسسات ذات نفع عام تهدف إلى حماية العمال ورعاية مصالحهم، والدفاع عن سيادة القانون، ومن ثم فإن تولي أشخاص مدانين بجنايات أو جنح مخلة بالشرف المهني أو العمالي لقيادة هذه الكيانات يفرغها من محتواها الأخلاقي والاجتماعي ويقوض ثقة الهيئة العامة والشركاء الاجتماعيين في قدرتها على تمثيلهم ونيل حقوقهم[٢٢].

وتثير هذه العقوبات المقيدة للحقوق المهنية إشكاليات قانونية دقيقة تتعلق بمدى توافقها مع مبدأ "حرية العمل والتنظيم النقابي" المكفول دستورياً وبموجب الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها

مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية ٢٠٢٦ المجلد ١٦/ العدد ١١

العراق، ولا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨٧) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم. ويرى الفقه القانوني العراقي أن الحرمان القضائي من الحقوق النقابية لا يعد انتهاكاً لهذه الحريات إذا ما كان تأسيساً على حكم جنائي بات صادر عن محكمة مختصة وفرت للمتهم كافة ضمانات الدفاع؛ إذ إن ممارسة الحقوق والحريات ليست مطلقة من كل قيد، بل هي مشروطة بعدم ارتكاب جرائم تمس بالنظام العام الاجتماعي والمهني. ومع ذلك، يوصي شراح القانون بضرورة تضييق نطاق الحرمان التلقائي (التبعي) وجعله جوازياً (تكميلياً) خاضعاً لتقدير القاضي الجنائي، وبما يسمح بتقدير ظروف كل حالة والتأكد من وجود رابطة سببية مباشرة بين الجريمة المرتكبة وبين الحق المهني أو النقابي المراد الحرمان منه[٢٣].

أما على صعيد أصحاب العمل والمؤسسات، فإن الحرمان يمتد ليشمل الامتيازات الاقتصادية والمهنية المرتبطة بالنشاط الاستثماري والتجاري؛ حيث يجوز للمحكمة بالتنسيق مع الجهات الإدارية المختصة حرمان المنشأة المخالفة من الحصول على التسهيلات الائتمانية، أو الإعفاءات الضريبية والجمركية، أو منعها من التعاقد مع الجهات الحكومية (الإدراج في القائمة السوداء للمقاولين والشركات) لمدد معينة. ويعد هذا الحرمان الاقتصادي جزاءً بالغ الأثر والتأثير في بيئة الأعمال المعاصرة؛ إذ يمس مباشرة المصالح المالية والقدرة التنافسية للمنشأة، مما يجبرها على الانصياع الطوعي لأحكام قانون العمل وتوفير بيئة عمل سليمة لتفادي التعرض لمثل هذه التدابير التي قد تؤدي في نهاية المطاف إلى خروجها من السوق الاقتصادي بصفة كاملة[٢٤].

وبالمقارنة مع النظامين المصري والفرنسي، نجد أن المشرع المصري في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ قد اعتمد تدابير مماثلة تقضي بحرمان أصحاب العمل المخالفين لالتزامات تشغيل العمالة الوطنية أو تدابير السلامة والصحة المهنية من الحصول على تراخيص العمل أو الامتيازات الاستثمارية المقررة في قوانين تشجيع الاستثمار. وفي فرنسا، يزخر قانون العمل الفرنسي (Code du travail)بتفصيلات دقيقة تعطي للقاضي الجنائي صلاحية واسعة لفرض عقوبة الحرمان من الحقوق المهنية كعقوبة تكميلية، بما في ذلك حظر إدارة الشركات أو تأسيسها لمدة قد تصل إلى عشر سنوات، فضلاً عن نشر الحكم القضائي بالإدانة على نفقة المحكوم عليه في وسائل الإعلام والمواقع المهنية كنوع من العقاب المعنوي والمهني الذي يؤثر على سمعة المنشأة ومكانتها التجارية والائتمانية[٢٥].

وفي ذات السياق، تخضع عقوبة الحرمان من الحقوق والامتيازات المهنية لقواعد "رد الاعتبار" المقررة في قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي؛ إذ لا يمكن أن يظل الحرمان مؤبداً لما

ينطوي عليه ذلك من قضاء تام على المستقبل المهني والاجتماعي للمحكوم عليه وهو ما يتنافى مع الغاية الإصلاحية للعدالة الجنائية. وبناءً عليه، يتيح القانون للمحكوم عليه استعادة حقوقه المهنية والنقابية كاملة بعد انقضاء المدة القانونية المقررة للحرمان أو بعد صدور قرار قضائي برد اعتباره القضائي أو القانوني وإثبات حسن سلوكه والتزامه بالقانون خلال فترة الاختبار، مما يفتح الباب مجدداً لإدماجه في الوسط المهني كعنصر فاعل وملتزم بالضوابط والتشريعات العمالية[٢٦].

ويلاحظ كذلك أن الفعالية التطبيقية لهذه التدابير ترتبط بمدى وجود قنوات اتصال وتنسيق الكتروني وإداري مرن بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، والسلطة القضائية، والاتحاد العام لنقابات العمال، والمسجل العام للشركات؛ إذ إن غياب التنسيق يؤدي في الغالب إلى بقاء أحكام الحرمان حبراً على ورق دون تنفيذ فعلي، حيث قد يتمكن الشخص المحكوم عليه بالحرمان من الترشح مجدداً لعضوية النقابة أو الاستمرار في إدارة منشأة أخرى تحت مسمى مستعار أو عبر شركات صورية. ولتلافي هذه الثغرات الإجرائية، يتعين إيجاد سجل مركزي للمحكومين بالجرائم العمالية يُرجع إليه للتأكد من خلو سجل المتقدمين للمناصب النقابية أو التراخيص المهنية من أي موانع قانونية[٢٧].

ولا ينفصل إقرار هذه العقوبات التكميلية عن دور مفتشية العمل كأداة ضبط إداري وقضائي؛ حيث إن التقارير التفتيشية الدورية التي ترصد تكرار المخالفات أو امتناع المنشأة عن تصحيح أوضاعها القانونية تمثل المستند الأساسي الذي تعتمد عليه المحكمة لتقرير العقوبة التكميلية بالحرمان. فالمفتش لا يقتصر دوره على تحرير المخالفة المالية، بل يمتد لتقديم توصيات فنية للمحكمة تبين مدى خطورة بقاء الوضع المهني للمنشأة على حاله، مما يسهل على القاضي اتخاذ التدبير الاحترازي المناسب لحماية المصلحة العامة والعمال المتواجدين في بيئة العمل المعنية[٢٨].

ومن منظور الفقه الإسلامي، يتطابق هذا المنهج مع أحكام "العزل عن الولاية" وحظر ممارسة المهن لمن يثبت عدم أمانته أو إضراره بالناس؛ حيث قرر فقهاء الشريعة الإسلامية مبدأ عزل الوكيل، أو الوصي، أو المحتسب، أو القائم على أموال الوقف إذا ما خان الأمانة أو عجز عن القيام بمهامه. وتؤكد المصادر الفقهية المعتمدة أن لولي الأمر منع الحرفيين أو أصحاب المهن من ممارسة أنشطتهم إذا تبين غشهم أو إضرارهم بالصحة العامة ومصالح العباد ("من غشنا فليس منا")، ويعد هذا الحرمان التعزيري المهني أصلاً شرعياً ثابتاً يدعم القوانين الوضعية في

فرض عقوبات التجريد من الحقوق والامتيازات المهنية والنقابية لمن ثبت إخلاله بمسؤولياته الجنائية والمهنية تجاه العمال والمجتمع[٢٩].

تأسيساً على ما تقدم، نخلص إلى أن العقوبات التكميلية المتمثلة بالحرمان من الحقوق والامتيازات المهنية والنقابية تشكل أداة نوعية هامة في بنية العدالة الجنائية العمالية في العراق. إن تفعيل هذه التدابير بضوابط قضائية محكمة يحمي العمل النقابي والمؤسسي من الانحراف، ويضمن بقاء إدارة الأنشطة الاقتصادية والمهنية بيد فئات تحترم التشريعات الوطنية والدولية، مما يسهم في خلق بيئة عمل آمنة، متوازنة، ومستقرة تدفع بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية نحو الأمام[٣٠].

الفرع الثاني: إغلاق المنشأة أو وقف النشاط كجزاء جنائي عمالي.

يعد إغلاق المنشأة أو وقف نشاطها التجاري والصناعي أحد أشد التدابير الاحترازية والجزاءات العينية وطأة في محيط القانون الجنائي العمالي؛ لما يترتب عليه من إنهاء فعلي أو مؤقت للكيان القانوني والاقتصادي للمشروع الاستثماري. وينظر الفقه القانوني الحديث إلى هذا الجزاء بوصفه تدبيراً عينياً يتجاوز شخص الجاني الطبيعي ليمس مباشرة الوسائل المادية التي استخدمت في ارتكاب المخالفة العمالية أو التي كانت بيئة ومسرحاً لنشوئها. ويهدف المشرع العراقي من خلال النص على هذا التدبير في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وقانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ إلى وضع حد فوري للانتهاكات المستمرة التي لا تجدي معها الغرامات المالية نفعاً، وخاصة تلك المتعلقة بالتهديد الجسيم لسلامة العمال وصحتهم، أو تشغيل العمالة الأجنبية دون تراخيص قانونية بما يضر بفرص عمل القوى الوطنية، أو الإخلال الجسيم بالقرارات التنظيمية الصادرة عن الجهات الإدارية المختصة. ويتأرجح هذا الجزاء بين كونه عقوبة تكميلية تقضي بها المحكمة عند الحكم بالإدانة، وبين كونه تدبيراً احترازياً وقائياً يهدف إلى درء المخاطر المستقبلية التي قد تنجم عن استمرار المنشأة في ممارسة نشاطها خارج أطر القانون[٣١].

وتتجلى فلسفة المشرع العراقي في تنظيم إغلاق المنشأة في التفرقة بين الإغلاق المؤقت والإغلاق النهائي؛ حيث يُعتمد الإغلاق المؤقت كأداة تأديبية وضغط إجرائي لإجبار صاحب العمل على إزالة المخالفات الفنية والتقنية التي تهدد أمن بيئة العمل، مثل عدم توفير مخارج الطوارئ أو صمامات الأمان في المعامل الخطرة. وفي هذه الحالة، يظل الإغلاق ساري المفعول حتى تتأكد لجان التفتيش من زوال الخطر الكامن وتصحيح الأوضاع القانونية للمنشأة. أما الإغلاق النهائي، فهو جزاء استئصالي حاسم لا يلجأ إليه القضاء إلا في الحالات التي يثبت فيها إصرار صاحب العمل على مخالفة القانون بشكل مكرر ومستعصٍ على الإصلاح، أو عند

ثبوت تأسيس المنشأة لغرض إجرامي تحت ستار النشاط التجاري، كالاتجار بالبشر أو إدارة شبكات العمل القسري والسخرة. ويثير هذا التدبير الأخير إشكاليات بالغة التعقيد تتعلق بمصير العمال الأبرياء الذين يجدون أنفسهم بلا عمل نتيجة إغلاق منشأتهم، مما دفع الفقه القضائي العراقي إلى التأكيد على بقاء التزام صاحب العمل بدفع أجور عماله كاملة طوال فترة الإغلاق المؤقت، واعتبار الإغلاق النهائي سبباً موجباً للتعويض الكامل للعامل عن تسريحه التعسفي الناتج عن خطأ صاحب المنشأة[٣٢].

وعند مقارنة التوجه التشريعي العراقي بنظيره المصري، يلاحظ أن المشرع المصري في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ قد منح مفتش العمل سلطة اتخاذ إجراءات إدارية وقائية عاجلة بالتنسيق مع الجهات الأمنية لوقف النشاط جزئياً أو كلياً في حال وجود خطر داهم على حياة العمال، دون انتظار صدور حكم قضائي نهائي، وهو ما يمثل تفويضاً واسعاً للجهاز الإداري لحماية السلامة البدنية للطبقة العاملة. أما في التشريع الفرنسي، فإن قانون العمل يربط إغلاق المنشأة بمسؤولية الشخص المعنوي الجنائية؛ حيث يجوز للمحكمة الفرنسية فرض عقوبة الإغلاق النهائي أو المؤقت للمنشأة كجزاء أصيل ضد الشركات المرتكبة لمخالفات جسيمة لقوانين الضمان الاجتماعي والصحة المهنية، مع إلزام الذمة المالية للشركة بدفع رواتب العمال المتضررين طوال فترة العقوبة لضمان عدم تأثر الفئة الضعيفة بآثار العقاب الجنائي الموجه لرأس المال[٣٣].

ومن الناحية التطبيقية، تتأصل العقبات القانونية في العراق حول كيفية تنفيذ حكم الإغلاق في مواجهة المنشآت التي تقدم خدمات عامة أو حيوية للمواطنين (مثل المستشفيات الخاصة، أو محطات توليد الطاقة، أو مطاحن الدقيق)؛ إذ يرى القضاء الإداري العراقي وجوب امتناع المحاكم عن فرض عقوبة الإغلاق الكامل لهذه الكيانات تفادياً للإضرار بالمصلحة المجتمعية العامة، والاستعاضة عن ذلك بفرض الحراسة القضائية أو عزل الإدارة الفعلية المخالفة وتعيين مديراً مؤقتاً يدير المنشأة بأسلوب يضمن الامتثال للقانون دون تعطيل المرفق الخدمي. ويعكس هذا التوجه المرونة القضائية في تفسير النصوص الجنائية بما يحقق التوازن بين حماية الحقوق العمالية الفردية والمصالح الاستراتيجية العليا للدولة[٣٤].

علاوة على ذلك، يرتبط تفعيل هذا الجزاء بمسألة "العود الإجرامي" وتكرار ارتكاب الجرائم العمالية؛ فحينما تثبت تقارير مفتشية العمل أن صاحب العمل قد عوقب بالغرامة المالية لأكثر من مرة ولكنه استمر في ذات المخالفة (كاستغلال الأحداث أو عدم الوفاء بالحد الأدنى للأجور)، فإن المحكمة تكون ملزمة قانوناً بتشديد الجزاء والانتقال من العقوبات المالية المحضة

إلى عقوبة إغلاق المنشأة أو وقف ترخيصها المهني كحل أخير لكسر شوكة التعنت الرأسمالي وفرض هيبة التنظيم الجنائي العمالي[٣٥].

وفي السياق الفقهي والقانوني المقارن، تذهب الآراء الحديثة إلى ضرورة صياغة معايير موضوعية واضحة تمنع تعسف السلطة الإدارية عند التوصية بالإغلاق، لضمان عدم تحول هذا التدبير إلى وسيلة لابتزاز أصحاب العمل أو الإضرار العشوائي بالدورة الاقتصادية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة. ولذا، يستقر الفقه الجنائي على وجوب خضوع قرار الإغلاق الإداري المؤقت لرقابة قضائية عاجلة ومباشرة من محاكم العمل، تتيح لصاحب العمل التظلم منه وطلب وقف التنفيذ إذا ثبت انتفاء الخطر الداهم أو تقديمه لضمانات مادية كافية لإصلاح المخالفات في فترات زمنية محددة[٣٦].

ولا يمكن إغفال الأثر الاقتصادي والائتماني المترتب على إغلاق المنشأة؛ فبمجرد صدور حكم الإيقاف أو الإغلاق، تفقد المنشأة ثقة الموردين والمؤسسات المصرفية، مما قد يعرضها للإفلاس الفعلي وتصفية أصولها. ومن هنا، يرى الباحثون في السياسة الجنائية المعاصرة أن اللجوء إلى الإغلاق يجب أن يخضع لمبدأ "التناسب بين الجريمة والعقوبة" بأعلى درجات الدقة، فلا يُصار إليه إلا في الجرائم ذات الصبغة الجنائية الخطرة التي تمس جوهر الالتزامات الإنسانية والمهنية لصاحب العمل[٣٧].

وفي ضوء الفقه الإسلامي المقارن، تلتقي هذه الأحكام مع نظرية "التعزير بالمنع والتحجير"؛ حيث يمتلك القاضي الشرعي والمحتسب سلطة إغلاق دكاكين ومحلات الصناع والتجار الذين يثبت غشهم، أو احتكارهم للسلع، أو تعريضهم لسلامة وصحة المسلمين للخطر. وتؤكد المصادر الفقهية المعتمدة في المذاهب الإسلامية المختلفة أن لولي الأمر منع الشخص من ممارسة مهنة معينة أو الحجر على منشأته كتدبير زجري ووقائي يمنع الضرر العام قبل وقوعه، استناداً إلى القاعدة الفقهية الكبرى "يدرأ الضرر العام بالضرر الخاص"، وهو ما يؤصل لمشروعية إغلاق المنشآت المخالفة لقوانين العمل في الفقه الجنائي الحديث[٣٨].

ونتيجة لما تقدم، نخلص إلى أن إغلاق المنشأة أو وقف النشاط كجزاء جنائي عمالي يمثل قمة الهرم العقابي العيني في تشريعات العمل. إن إعمال هذا الجزاء بضوابط قضائية صارمة، تجمع بين حماية حقوق العمال وسلامتهم وبين استمرار دفع أجورهم، يضمن ردع أصحاب العمل المخالفين دون التضحية بمصادر رزق الفئة الكادحة، مما يسهم بفعالية في خلق توازن حقيقي بين أطراف الإنتاج ويعزز السلم الأهلي والاستقرار الاقتصادي في الدولة[٣٩].

المبحث الثاني: الآثار غير المباشرة والتطبيقات القضائية في العراق

المطلب الأول: الآثار العملية والاجتماعية للمسؤولية الجنائية

الفرع الأول: أثر العقوبات الجنائية على حماية حقوق العمال وتعزيز الثقة بالنظام القانوني

لا تقف الغايات الأساسية للعقوبات الجنائية المقررة لمخالفة تشريعات العمل عند حدود إيقاع الإيلام المادي أو المعنوي على المخالفين من أصحاب العمل، بل تتخطى ذلك لإنتاج آثار عملية واجتماعية غير مباشرة تلعب دوراً محورياً في صياغة الواقع الاقتصادي والاجتماعي للدولة. ويمثل أثر العقوبات الجنائية على حماية حقوق العمال وتعزيز الثقة بالنظام القانوني ركيزة جوهرية في تقييم فاعلية السياسة الجنائية العمالية في العراق؛ إذ يسهم الردع الجنائي الفعال في نقل الحقوق العمالية من مجرد نصوص تشريعية نظرية إلى واقع ملموس يحتمي به العامل في مواجهة تغول رأس المال. ويؤدي تفعيل هذه العقوبات إلى إحداث توازن موضوعي في علاقات العمل، حيث يستشعر العامل أن الدولة بذراعها العقابي تقف حائلاً دون استغلاله أو التفريط بحقوقه الأساسية كالأجر العادل والبيئة الآمنة، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على إنتاجيته وولائه المهني، ويقلل من وتيرة النزاعات العمالية الجماعية والفردية التي قد تؤدي إلى اضطراب السلم الأهلي والاجتماعي[٤٠].

وتتجلى حماية حقوق العمال عبر العقوبات الجنائية في قدرة هذه الجزاءات على لجم الممارسات التعسفية التي درج بعض أصحاب العمل على ارتكابها استغلالاً لحاجة العمال وحالة البطالة السائدة في المجتمع؛ حيث يلاحظ أن التهديد بفرض العقوبات السالبة للحرية أو الغرامات المالية المتعددة بتعدد العمال يمثل دافعاً قوياً للامتثال الطوعي لأحكام قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. ويشكل هذا الامتثال حماية وقائية تمنع وقوع الجريمة العمالية ابتداءً، وتضمن حصول العامل على مستحقاته دون تسويف أو مماطلة. إن شعور العامل بأن حقه محمي بجزاء جنائي عام، وليس فقط بجزاء مدني قد يطول أمد التقاضي للحصول عليه، يرفع من روحه المعنوية ويعزز استقراره النفسي والمادي، مما يصب في نهاية المطاف في مصلحة الإنتاج القومي ويدعم خطط التنمية الاقتصادية المستدامة في البلاد[٤١].

وينعكس هذا التوجه العقابي إيجاباً على تعزيز ثقة الأفراد والطبقة العاملة بالنظام القانوني للدولة وأجهزتها القضائية والتنفيذية؛ فعندما يرى العمال أن المحاكم الجنائية ومحاكم العمل تطبق العقوبات بصرامة ودون تمييز على أصحاب العمل المخالفين، تترسخ لديهم القناعة بأن القانون هو الملاذ الآمن والوسيلة الحضارية الوحيدة لاستخلاص الحقوق. ويؤدي هذا الارتقاء بالوعي القانوني إلى تراجع النزوع نحو استخلاص الحقوق بالقوة أو اللجوء إلى وسائل غير مشروعة

كالاضرابات العنيفة أو تخريب المنشآت. كما أن شفافية ونزاهة الإجراءات القضائية في القضايا العمالية تسهم في خلق بيئة استثمارية جاذبة؛ إذ إن المستثمر الأجنبي والمحلي يبحث دائماً عن نظام قانوني واضح ومستقر يطبق فيه القانون بعدالة وتكافؤ فرص، ويمنع المنافسة غير المشروعة القائمة على تهرب بعض المنشآت من التزاماتها القانونية والمالية تجاه العمال[٤٢].

وعند المقارنة مع القانونين المصري والفرنسي، يظهر أن المشرع المصري قد حرص في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ على إضفاء الصبغة الحمائية للجزاء الجنائي لضمان استقرار علاقات الإنتاج وتجنب الاضطرابات العمالية التي قد تؤثر على الاقتصاد القومي، معتبراً أن أمن العامل الاقتصادي هو جزء لا يتجزأ من الأمن القومي للدولة. وفي فرنسا، ترتبط فاعلية العقوبات العمالية بفكرة "المواطنة المهنية" ((Citoyenneté professionnelle؛ حيث ينظر القانون الفرنسي إلى العامل كشريك أصيل في العملية الإنتاجية له حقوق دستورية مصانة بالجزاء الجنائي، مما يجعل أي اعتداء على حقوقه المهنية بمثابة اعتداء على قيم الجمهورية الفرنسية، وهو ما يفسر التشدد الكبير في فرض العقوبات المالية ونشر الأحكام القضائية لإحراج المنشآت المخالفة اجتماعياً ومهنياً وتأكيد سيادة القانون[٤٣].

وتواجه الفعالية العملية لهذه العقوبات في العراق تحديات تتعلق بضعف الوعي القانوني لدى شريحة واسعة من العمال، لاسيما في القطاع غير المنظم أو غير الرسمي؛ إذ يجهل الكثير من العمال حقوقهم القانونية أو يخشون الإبلاغ عن الانتهاكات خوفاً من فقدان وظائفهم في ظل غياب بدائل العمل. ولذلك، يؤكد شراح القانون في العراق على ضرورة تفعيل دور النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني في نشر الثقافة القانونية العمالية، وتوفير المساعدة القضائية المجانية للعمال المتضررين لتمكينهم من تحريك الدعاوى الجزائية ومتابعتها أمام القضاء، مما يضمن تفعيل القوة الردعية الكامنة في النصوص العقابية لقانون العمل العراقي[٤٤].

علاوة على ذلك، فإن تعزيز الثقة بالنظام القانوني يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى سرعة حسم القضايا العمالية وتطبيق العقوبات والتعويضات المقضي بها؛ فالعدالة البطيئة تفقد العقوبة غايتها الردعية وتصيب العمال بالإحباط واليأس من فاعلية القانون. ومن هنا، تبرز أهمية تبسيط الإجراءات القضائية أمام محاكم العمل وتوفير الكوادر القضائية المتخصصة المؤهلة لفهم الطبيعة الخاصة للعلاقات العمالية، بما يضمن صدور أحكام قضائية ناجزة وعادلة تعيد الحقوق لأصحابها بالسرعة المطلوبة وتؤكد هيبة الدولة الجنائية في تنظيم سوق العمل[٤٥].

ويلاحظ أيضاً أن تفعيل العقوبات الجنائية يسهم في مكافحة التهرب التأميني والضمان الاجتماعي؛ حيث إن إجبار أصحاب العمل على تسجيل عمالهم في دائرة التقاعد والضمان

الاجتماعي للعمال تحت طائلة العقاب الجنائي يوفر شبكة حماية اجتماعية واسعة للعمال وعائلاتهم في حالات الشيخوخة، والعجز، والوفاة، وإصابات العمل. ويدعم هذا الأثر غير المباشر الاستقرار الاجتماعي العام ويخفف الأعباء المالية عن كاهل الموازنة العامة للدولة من خلال تفعيل دور الصناديق التأمينية التكافلية التي يمولها أصحاب العمل والعمال أنفسهم[٤٦].

ولا يمكن إغفال الدور التكاملي الذي تلعبه مفتشية العمل في هذا الإطار؛ إذ إن حيادية المفتشين ونزاهتهم في رصد المخالفات وإحالتها إلى القضاء تمثل الخط الدفاعي الأول عن الحقوق العمالية. وعندما يثق العمال في أن لجان التفتيش تقوم بعملها بمهنية وموضوعية دون الانحياز لأصحاب النفوذ المالي، تزداد ثقتهم بالمنظومة القانونية بأكملها ويصبحون أكثر تعاوناً مع السلطات في الإبلاغ عن الانتهاكات وظروف العمل غير الآمنة، مما يخلق رقابة مجتمعية وتشاركية تسهم في تنقية بيئة العمل من الممارسات غير القانونية[٤٧].

وفي سياق التأصيل الفقهي الإسلامي، يتناغم هذا التوجه الإنساني والاجتماعي مع المقاصد العامة للشريعة الإسلامية (حفظ النفس وحفظ المال)؛ حيث جاءت الأحكام الشرعية لتؤكد على كرامة العامل الإنسانية وحرمة ماله وجهده. وتؤكد المصادر الفقهية المعتمدة أن حماية حقوق العمال وضمان حصولهم على أجورهم كاملة هو واجب شرعي يقع على عاتق ولي الأمر والقاضي، وأن فرض العقوبات التعزيرية على أصحاب العمل المخالفين هو تدبير مشروع شرعاً لرفع الظلم وإقامة العدل بين الناس ("إن الله يقيم الدولة العادلة وإن كانت كافرة، ولا يقيم الدولة الظالمة وإن كانت مسلمة"). ويضفي هذا التأصيل الفقهي بعداً أخلاقياً وشرعياً عميقاً يعزز من التزام الأفراد بالقوانين الوضعية المنظمة للعمل ويزيد من ثقتهم بعدالة النظام القضائي[٤٨].

تأسيساً على ما تقدم، نخلص إلى أن العقوبات الجنائية في محيط قانون العمل ليست أداة قمع مجردة، بل هي وسيلة إصلاحية واجتماعية تسهم بفاعلية في حماية الحقوق المادية والمعنوية للعمال وترسيخ الثقة في المنظومة القانونية والقضائية. إن التطبيق الصارم والعادل والناجز لهذه العقوبات يضمن تحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي، ويحد من النزاعات، ويسهم في بناء مجتمع مستقر تسوده العدالة وسيادة القانون تحت رعاية الدولة ومؤسساتها الدستورية[٤٩].

الفرع الثاني: أثر العقوبات على أصحاب العمل والنشاط الاقتصادي والاستثماري

تثير دراسة أثر العقوبات الجنائية العمالية على أصحاب العمل والنشاط الاقتصادي والاستثماري إشكالية بالغة الحساسية والتعقيد في الفكر القانوني المعاصر؛ إذ تنعكس هذه العقوبات مباشرة على البنية المالية والتشغيلية للمشروعات الاستثمارية، مما يؤثر بدوره على حركة رأس المال ومعدلات التنمية الاقتصادية في الدولة. وفي الوقت الذي يسعى فيه المشرع العراقي من خلال

قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وقانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ إلى فرض هيبة القانون وحماية الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، فإن التطبيق غير المتوازن أو المفرط للجزاءات الجنائية قد يؤدي إلى آثار عكسية تُضر بالبيئة الاستثمارية وتدفع بأصحاب العمل إلى تقليص أنشطتهم أو نقل استثماراتهم إلى دول أخرى تتمتع بمرونة تشريعية أكبر. ومن ثم، فإن السياسة الجنائية الرشيدة هي تلك التي تسعى جاهدة لإقامة معادلة دقيقة تضمن تحقيق الردع والامتثال للنصوص القانونية دون إلحاق أضرار هيكلية بالدورة الاقتصادية للمنشآت أو تقويض الائتمان التجاري الذي تعتمد عليه الأسواق المالية[٥٠].

وتتجلى أولى آثار العقاب الجنائي على أصحاب العمل في الأثر المالي المباشر الناتج عن الغرامات التراكمية، ولا سيما تلك التي تقضي المحكمة بتعددها بعدد العمال الذين وقعت المخالفة بحقهم؛ حيث يمكن أن تؤدي هذه العقوبات المالية المغلظة إلى استنزاف السيولة النقدية للمنشأة، مما يعوق قدرتها على الوفاء بالتزاماتها تجاه الموردين والجهات الدائنة، وربما يقودها إلى حافة الإعسار أو الإفلاس. ولا يقتصر الأثر المالي على الغرامات فحسب، بل يمتد ليشمل الأضرار المعنوية الجسيمة التي تصيب السمعة التجارية للمنشأة وصاحب العمل في السوق؛ إذ إن صدور حكم بالإدانة في جريمة عمالية (مثل تشغيل الأطفال أو التهرب من توفير تدابير السلامة المهنية) يؤدي إلى اهتزاز ثقة العملاء والمستثمرين، ويصعّب من فرص حصول المنشأة على التسهيلات الائتمانية والقروض المصرفية اللازمة لتمويل نشاطها وتوسعاتها المستقبلية[٥١].

وينعكس هذا المشهد العقابي بظلاله على مستوى النشاط الاقتصادي العام في الدولة؛ فحينما يطغى الطابع التجريمي والعقابي على البيئة التنظيمية للعمل، يسود نوع من الحذر والتردد بين المستثمرين المحليين والأجانب على حد سواء. ويرى قطاع واسع من رجال الأعمال أن تشديد العقوبات الجنائية، وخاصة تلك التي تجيز حبس المدير الفعلي أو صاحب العمل عند وقوع مخالفات إدارية أو إجرائية بسيطة، يخلق بيئة طاردة للاستثمار ومقيدة للمبادرة الفردية والمغامرة الاقتصادية المحسوبة. ولذا، يتجه الفقه القانوني الحديث في العراق إلى المطالبة بـ "إزالة الصفة الجنائية" (Décriminalisation) عن المخالفات التنظيمية البسيطة واستبدالها بجزاءات مالية وإدارية تصاعدية، مع قصر العقوبات الجنائية السالبة للحرية على الجرائم العمدية الجسيمة التي تنطوي على إهدار صارخ للكرامة الإنسانية أو تعريض حياة العمال لخطر داهم ومحقق[٥٢].

وعند مقارنة هذا الواقع التشريعي بالمنظومة القانونية المصرية، يلاحظ أن المشرع المصري في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ قد حاول التخفيف من وطأة الأثر الاقتصادي للعقوبات من خلال تبني نظام التدرج والتنبيه؛ حيث تمنح اللوائح مفتش العمل سلطة توجيه إخطارات كتابية

لصاحب العمل لمنحه مهلة زمنية كافية لإزالة المخالفة قبل اللجوء إلى تحريك الدعوى الجنائية، وهو ما يتيح للمنشأة الاستمرار في إنتاجها دون انقطاع أو اضطراب مالي. أما في التشريع الفرنسي، فقد تبنى المشرع فلسفة "المسؤولية الجنائية التشاركية"؛ حيث تُركز العقوبات الفرنسية الحديثة على الشخص المعنوي (الشركة) عبر فرض تدابير الامتثال والرقابة الداخلية بدلاً من استهداف الذمة المالية للشخص الطبيعي، مما يسهم في إصلاح الانحراف الإداري للمنشأة مع الحفاظ على بقائها الاقتصادي واستمرار أدائها لوظيفتها التنموية والتشغيلية في المجتمع[٥٣].

وعلى صعيد البيئة الاستثمارية في العراق، فإن تحقيق التوازن بين الرقابة الجنائية وتشجيع الاستثمار يتطلب مرونة قضائية في تفسير وتطبيق النصوص؛ إذ يتعين على قضاة العمل عند تقدير العقوبة مراعاة الظروف الاقتصادية العامة للمنشأة، وحجمها (ما إذا كانت من المشروعات الصغيرة والمتوسطة أو الشركات الكبرى المتعددة الجنسيات)، ومدى مساهمتها في مكافحة البطالة وتشغيل الأيدي العاملة الوطنية. ويقترح شراح القانون العراقي تفعيل البدائل العقابية للغرامات التقليدية، مثل إلزام المنشأة المخالفة بتخصيص مبالغ مالية لتطوير بيئة العمل أو تدريب وتأهيل العمال بدلاً من تحويل تلك الأموال إلى الخزينة العامة للدولة، مما يضمن توجيه الجزاء الاقتصادي لخدمة أغراض التنمية الاجتماعية والمهنية داخل المنشأة ذاتها[٥٤].

بالإضافة إلى ذلك، فإن الآثار غير المباشرة للعقوبات تمس مباشرة هيكلية التكلفة والإنتاجية لأصحاب العمل؛ إذ يضطر أصحاب العمل –خوفاً من الملاحقة الجنائية– إلى تحمل تكاليف إضافية مرتفعة للامتثال لمتطلبات السلامة والضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري. ومع أن هذه التكاليف تعد استثماراً ضرورياً لحماية رأس المال البشري على المدى الطويل، إلا أنها قد تشكل عبئاً مالياً ضخماً على المدى القصير للمنشآت الناشئة، مما قد يدفع بعضها إلى الانخراط في "الاقتصاد الخفي" أو القطاع غير المنظم هرباً من الرقابة الحكومية والعقوبات الجنائية، وهو ما يمثل خسارة اقتصادية وضريبية كبيرة للدولة ويتسبب في حرمان شريحة واسعة من العمال من الحماية القانونية والتأمينية[٥٥].

ومن جانب آخر، يؤدي فرض الجزاءات العينية التكميلية (كإيقاف التراخيص أو منع التعامل مع الجهات الحكومية) إلى إقصاء المنشأة مؤقتاً أو نهائياً من السوق الاستثمارية، مما يترتب عليه ضعف المنافسة وتراجع معايير الجودة والابتكار في القطاع المتأثر. ولتفادي هذه التداعيات السلبية، يستقر الفقه القانوني على وجوب إخضاع إجراءات سحب التراخيص أو وقف النشاط لقيود قانونية مشددة وضمانات إجرائية تحول دون تعسف السلطات الإدارية، وتوفر سبل تظلم

سريعة تضمن استئناف النشاط الاستثماري فور تصحيح الأوضاع القانونية وإزالة أسباب المخالفة[٥٦].

وفي ضوء الفقه الإسلامي المقارن، يتأسس هذا المنهج المتوازن على مبادئ العدل والتكامل الاقتصادي التي قررتها الشريعة الإسلامية؛ إذ إن الشريعة كما أوجبت حماية العامل وضمان أجره، فإنها قد صانت أيضاً ملكية صاحب العمل وأموال المستثمرين وحرّمت الإضرار بها دون وجه حق ("لا ضرر ولا ضرار"). وتؤكد المراجع الفقهية المقارنة أن سلطة ولي الأمر في فرض التعازير المالية والبدنية يجب أن تتقيد بمصلحة الجماعة وبقاء حركة الأسواق وتداول الأموال، فلا يجوز أن تؤدي العقوبة إلى تعطيل التجارة أو إفلاس الصانع والتأثير على معاش الناس، بل يجب أن تكون العقوبة مقدرة بمقدار المصلحة وبما يكفي لردع المخالف وإصلاحه دون هدم كيانه المالي والاقتصادي[٥٧].

وتأسيساً على ذلك، نخلص إلى أن صياغة وتطبيق العقوبات الجنائية في المجال العمالي لا بد أن تنطلق من رؤية اقتصادية شاملة تدرك الترابط الوثيق بين حماية العامل واستقرار المنشأة. إن إيجاد نظام عقابي يتسم بالمرونة، ويتبنى مبدأ التدرج في الجزاء والبدائل العقابية غير المساس بالحرية، يمثل السبيل الأمثل لضمان امتثال أصحاب العمل للقوانين دون المساس بالقدرة التنافسية للنشاط الاقتصادي أو إعاقة تدفق الاستثمارات اللازمة لتحقيق التنمية والرفاهية الاقتصادية في العراق[٥٨].

المطلب الثاني: دور القضاء العراقي في تطبيق المسؤولية الجنائية

الفرع الأول: منهج القضاء العراقي (محاكم العمل والمحاكم الجنائية) في تفسير النصوص العقابية الخاصة بقانون العمل

يمثل منهج القضاء العراقي في تفسير النصوص العقابية الواردة في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ زاوية الارتكاز العملية التي يتحول من خلالها النص التشريعي الجامد إلى حماية حركية فعالة للحقوق العمالية. وتثير هذه المسألة إشكالية منهجية تتعلق بمدى قدرة القاضي العراقي على التوفيق بين مبدأ "الشرعية الجنائية" الذي يفرض التفسير الضيق للنصوص العقابية وعدم التوسع فيها، وبين الطبيعة "الحمائية" لقانون العمل التي تقتضي تفسير النصوص لمصلحة الطرف الضعيف في العلاقة العمالية (In Dubio Pro Operario). ويلاحظ أن القضاء العراقي، بشقيه المتمثل في محاكم العمل المختصة والمحاكم الجنائية العامة، قد انتهج مساراً وسطاً يسعى لتحقيق العدالة الاجتماعية دون الإخلال بضمانات المتهم (صاحب العمل)، معتمداً في ذلك على القواعد الكلية في قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، وعلى القرارات

التفسيرية الصادرة عن محكمة التمييز الاتحادية التي تضبط إيقاع الاحكام القضائية بما يتفق مع روح التشريع العمالي الحديث[٥٩].

وتتوزع الاختصاصات القضائية في هذا المجال بين محاكم العمل التي أنشئت بموجب قانون العمل النافذ، وبين المحاكم الجنائية؛ حيث منح المشرع العراقي لمحاكم العمل ولاية قضائية واسعة تشمل النظر في المخالفات المرتكبة ضد أحكام قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال. ويتميز منهج محاكم العمل في التفسير بكونه منهجاً "واقعياً" يغلب المقاصد الاجتماعية على الشكليات القانونية؛ فعندما تنظر المحكمة في جريمة الامتناع عن دفع الأجور أو مخالفة ساعات العمل، فإنها تميل إلى تفسير "التبعية" بمدلولها الواسع لشمول أكبر عدد من العمال بالحماية القانونية، وتفويت الفرصة على أصحاب العمل الذين يحاولون إخفاء علاقات العمل تحت ستار عقود المقاولة أو الوكالة هرباً من المسؤولية الجنائية. إن هذا "التفسير الغائي" يهدف إلى منع الالتفاف على النص العقابي وضمان وصول المظلة الحمائية للدولة إلى الفئات العمالية الأكثر هشاشة في سوق العمل[٦٠].

أما المحاكم الجنائية (محاكم الجنح والتحقيق)، فهي تتدخل عندما تشكل المخالفة العمالية جريمة تتجاوز مجرد الإخلال بالالتزامات العقدية لتصل إلى مرتبة الجرائم الجسيمة التي يمسها قانون العقوبات العام، مثل جرائم التزوير في سجلات العمل، أو جرائم الإيذاء الناتج عن الخطأ المهني الجسيم، أو الاتجار بالبشر تحت غطاء التشغيل. وفي هذا السياق، يلتزم القضاء الجنائي العراقي بمنهج "التفسير الحرفي والضيق" للنصوص الجنائية، التزاماً بمبدأ (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص). ويرى القضاء العراقي أن المسؤولية الجنائية لصاحب العمل هي مسؤولية شخصية عن أفعاله أو عن أفعال تابعيه في حالات محددة قانوناً، ولذا فإنه يتشدد في إثبات "الركن المعنوي" (القصد الجنائي أو الخطأ) قبل إيقاع العقوبة، مؤكداً أن الشك في ارتكاب المخالفة يفسر دائماً لصالح المتهم، وهو ما يخلق نوعاً من التوازن الإجرائي يمنع تعسف جهات التفتيش الإدارية في توجيه الاتهامات الكيدية[٦١].

وعند المقارنة بالمنهج القضائي في مصر، يلاحظ أن محاكم الجنايات والجنح المصرية، عند تطبيقها لقانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، تعتمد وبشكل مكثف على مبدأ "وحدة الجريمة العمالية"؛ حيث تميل الأحكام المصرية إلى تجميع المخالفات المتماثلة في عقوبة واحدة إذا كانت ناتجة عن نشاط إجرامي واحد، بينما نجد أن القضاء العراقي يميل في كثير من الأحيان إلى "تعدد العقوبة بتعدد العمال"، معتبراً أن كل عامل يمثل مركزاً قانونياً مستقلاً تعرض للاعتداء، مما يجعل العقوبة أكثر ردعاً وتأثيراً في الذمة المالية لصاحب العمل. أما القضاء الفرنسي،

فيتميز بمنهج "التفسير التطوري" الذي يربط بين النص العقابي والاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية، حيث يجوز للقاضي الفرنسي الاستئناس بالمعايير الدولية لتفسير غموض النصوص الوطنية المتعلقة بالتمييز في العمل أو التحرش المهني، وهو منحى بدأ يجد صداه تدريجياً في قرارات محكمة التمييز العراقية التي أصبحت تستشهد بالمعايير الدولية لتعزيز الرقابة القضائية على ظروف العمل[٦٢].

وتواجه المحاكم العراقية إشكالية تفسيرية كبرى عند التعامل مع "الجرائم السلبية" أو جرائم الامتناع في قانون العمل، مثل الامتناع عن مسك السجلات أو الامتناع عن إخطار السلطات المختصة ببدء العمل؛ حيث يفرق المنهج القضائي العراقي بين "الامتناع العمدي" المقترن بسوء النية وبين "التقصير الإداري" الناتج عن الجهل بالقانون أو الحوادث الفجائية. وفي هذا الصدد، استقر قضاء محكمة التمييز الاتحادية على أن الجهل بقانون العمل لا يعد عذراً للإعفاء من المسؤولية، إلا أنها فتحت الباب لاستخدام "الظروف القضائية المخففة" إذا ثبت أن صاحب العمل قد بادر إلى إزالة المخالفة فور التنبيه عليه، مما يعكس مرونة القضاء في تشجيع الامتثال الطوعي للقانون بدلاً من الاكتفاء بالعقاب المجرد[٦٣].

ويرتبط هذا المنهج أيضاً بمدى حجية "تقارير مفتشي العمل" أمام القضاء؛ فبينما يعتبرها المشرع العراقي حجة بما ورد فيها ما لم يثبت العكس، فإن القضاء العراقي لا يكتفي بها كدليل مطلق للإدانة، بل يمارس سلطته في تمحيص هذه التقارير ومناقشة المفتشين كشهود، وفتح باب التحقيق القضائي المستقل للتأكد من مطابقة الوقائع المذكورة في التقرير للواقع المادي. هذا "التمحيص القضائي" يمثل ضمانة أساسية لصاحب العمل ضد الأخطاء التي قد تقع فيها لجان التفتيش، ويؤكد سيادة السلطة القضائية في تقدير الأدلة وتكييف الوقائع القانونية[٦٤].

ومن الناحية التأصيلية في الفقه الإسلامي، يتفق منهج القضاء العراقي في البحث عن "الحقيقة المادية" مع القواعد الفقهية الكبرى التي تحكم القضاء في الإسلام، لاسيما قاعدة "الحدود تدرأ بالشبهات" وقاعدة "الأصل براءة الذمة". ويرى الفقهاء المسلمون في المذاهب المختلفة أن القاضي (المحتسب في قضايا العمل) يجب أن يكون بصيراً بمقاصد الشريعة في حفظ الحقوق، فلا يظلم صاحب العمل بعقوبة لم يثبت موجبها بيقين، ولا يضيع حق العامل بمجرد التشدد في الشكليات. إن هذا الفهم المقاصدي للعدالة هو ما يحاول القضاء العراقي المعاصر تكريسه عبر الجمع بين صرامة النص الجنائي ومرونة النص العمالي، وصولاً إلى حكم قضائي يحقق الردع العام والخاص ويحفظ استقرار المراكز القانونية في المجتمع[٦٥].

وفي الختام، يظهر أن منهج القضاء العراقي في تفسير النصوص العقابية الخاصة بقانون العمل هو منهج "توازني" يسعى إلى حماية العامل بوصفه الطرف الضعيف دون المساس بالمبادئ المستقرة في القانون الجنائي العام. إن استمرار هذا النهج وتطويره عبر التخصص القضائي الدقيق والتدريب المستمر للقضاة على المستجدات في قانون العمل الدولي والوطني، هو الضمانة الوحيدة لتحويل المسؤولية الجنائية من مجرد تهديد نظري إلى أداة حقيقية لفرض سيادة القانون وتحقيق السلم الاجتماعي في بيئة العمل[٦٦].

الفرع الثاني: التحديات العملية والواقعية التي تواجه المحاكم في نظر القضايا العمالية ذات البعد الجنائي

تتصادم النصوص التشريعية الحامية للحقوق العمالية عند انتقالها إلى ساحة التطبيق العملي أمام المحاكم العراقية بجملة من التحديات الواقعية والإجرائية التي تحد من فاعلية المسؤولية الجنائية الناشئة عن مخالفة قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. وتكتسب هذه التحديات بعداً مزدوجاً يجمع بين الطبيعة الخاصة للعلاقة العمالية القائمة على التبعية غير المتكافئة، وبين الصرامة الشكلية لقواعد الإجراءات الجنائية العامة الصادرة بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١. ويجد القضاء العراقي نفسه أمام معضلة التوفيق بين ضرورة إثبات الجرائم العمالية وفقاً للمقاييس الجزائية الصارمة التي تتطلب يقيناً لا يقبل الشك، وبين واقع اجتماعي واقتصادي معقد يتميز بانتشار القطاع غير المنظم، وعجز العمال عن إثبات حقوقهم بالوسائل التقليدية، فضلاً عن النقص العددي والتأهيلي التخصصي للأجهزة القضائية والرقابية المكلفة بمتابعة هذه الجرائم وضبطها[٦٧].

وتتجلى أولى هذه العقبات العملية في إشكالية إثبات الركن المادي للجريمة العمالية في بيئات العمل غير الرسمية؛ إذ تفتقر الغالبية العظمى من هذه المنشآت إلى العقود المكتوبة، والسجلات الرسمية للأجور، وقوائم الحضور والغياب، وهي الأدلة التي يبني عليها القاضي الجنائي حكمه بالإدانة أو البراءة. وفي غياب هذه الوثائق، يلجأ العمال إلى إثبات علاقة العمل وشروطها بكافة طرق الإثبات بما فيها شهادة الشهود، إلا أن القضاء يواجه تحدي عزوف العمال الآخرين عن الإدلاء بشهادتهم خوفاً من الفصل التعسفي أو انتقام صاحب العمل. ويؤدي هذا الوضع إلى عجز الادعاء العام أو العامل المشتكي عن تقديم أدلة قاطعة تدين صاحب العمل، مما يضطر المحاكم إلى إصدار أحكام بالبراءة لعدم كفاية الأدلة تطبيعاً للمبدأ الدستوري والجنائي المستقر بأن الشك يفسر دائماً لصالح المتهم، وهو ما يفرغ النص العقابي العمالي من محتواه الحمائي[٦٨].

وينضاف إلى ذلك التحدي الناشئ عن تداخل المسؤوليات وتحديد الصفة الجنائية داخل المنشآت الكبرى والشركات المساهمة؛ فحينما تقع مخالفة جسيمة لتعليمات السلامة المهنية تؤدي إلى إصابة عمل مميتة، يواجه القضاء صعوبة بالغة في تحديد المسؤول الفعلي عن اتخاذ القرار الإجرامي أو الإهمال المسبب للحادث. وتتوزع المسؤوليات في هذه الهياكل المعقدة بين مجلس الإدارة، والمدير المفوض، ورؤساء الأقسام، والمقاولين الفرعيين، مما يسهل على الجناة الفعليين التهرب من المسؤولية الشخصية عبر إلقاء اللوم على موظفين صغار أو التذرع بالتقسيم الإداري للمهام. ولا يزال القضاء العراقي يفتقر إلى معايير واضحة وموحدة لتطبيق المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي بشكل مستقل عن المسؤولية الشخصية للمديرين، وهو ما يعوق محاسبة الكيانات الاقتصادية الكبرى التي ترتكب مخالفات ممنهجة ومستمرة لقوانين العمل والضمان الاجتماعي[٦٩].

وعند المقارنة مع المنظومة القضائية المصرية، يلاحظ أن المحاكم المصرية تواجه تحديات مماثلة تتعلق ببطء إجراءات التقاضي في الجرائم العمالية وتراكم القضايا أمام محاكم الجنح؛ حيث يؤدي طول فترة التحقيق والمحاكمة إلى فقدان العقوبة لردعها الفوري ويدفع العامل المتضرر إلى القبول بتسويات مجحفة للحصول على جزء يسير من حقوقه هرباً من أمد التقاضي الطويل. أما في فرنسا، فقد تغلب القضاء على جزء كبير من هذه التحديات الإجرائية عبر تبني نظام "النيابة العامة المتخصصة" في الجرائم الاقتصادية والاجتماعية، وتخويل مفتشي العمل سلطات تحقيقية واسعة تشبه سلطات ضباط الشرطة القضائية، بما في ذلك ضبط السجلات وتجميد الأصول والتحفظ على أدوات الجريمة فوراً، وهو ما يمد القاضي الفرنسي بملف تحقيق متكامل ومبني على أدلة تقنية يصعب دحضها، مما يسرع من عملية الفصل في الدعاوى العمالية وضمان فاعلية الجزاء[٧٠].

وتبرز في الواقع العراقي أيضاً مشكلة ضعف التنسيق المؤسسي بين الجهات الرقابية (مفتشية العمل) والأجهزة القضائية؛ إذ تفتقر تقارير التفتيش المحالة إلى المحاكم في كثير من الأحيان إلى الصياغة القانونية الدقيقة والتحليل الفني المستوفي للشروط الإجرائية، مما يجعلها عرضة للطعن بالبطلان أمام المحاكم الجنائية. كما أن قضاة المحاكم العامة (الجنح والتحقيق) الذين ينظرون في هذه الجرائم لا يتلقون في الغالب تدريباً متخصصاً في تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، ويتعاملون مع المخالفات العمالية بوصفها قضايا ثانوية مقارنة بالجرائم التقليدية كالسرقة أو الاعتداء، مما يؤدي إلى تراخي تطبيق العقوبات أو الاكتفاء بالحد الأدنى للغرامات المالية التي لا تشكل ردعاً حقيقياً لأصحاب العمل الرأسماليين[٧١].

وعلاوة على التحديات القانونية والإجرائية، تفرض الأوضاع الاقتصادية غير المستقرة في العراق (مثل التضخم المالي، وتذبذب أسعار الصرف، والأزمات الأمنية) ضغوطاً غير مباشرة على القضاة؛ إذ يميل القضاء أحياناً إلى التسامح مع أصحاب العمل وتخفيف العقوبات لتجنب إغلاق المنشآت التي تسهم في تشغيل جزء من البطالة المحلية، معتبراً أن الحفاظ على استمرار عمل المنشأة وصرف الأجور –حتى وإن كانت منقوصة– يمثل مصلحة اجتماعية تفوق تطبيق العقاب الجنائي الصارم الذي قد يؤدي إلى تسريح العمال نهائياً. ويمثل هذا التوجه "القضاء الواقعي الحمائي للمنشأة" تحدياً حقيقياً لفكرة سيادة القانون والمساواة أمام النصوص العقابية[٧٢].

ولا يمكن إغفال التحدي المتعلق بتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة بالإدانة؛ فكثيراً ما تصطدم أحكام الغرامات أو قرارات الإغلاق المؤقت بتدخلات ونفوذ مالي وسياسي يحمي أصحاب العمل المتنفذين، أو بتهريب أصول المنشأة وتغيير اسمها التجاري للالتفاف على قرارات المحكمة. ويؤدي تعطل تنفيذ الأحكام القضائية إلى إحباط الطبقة العاملة وضعف هيبة القضاء، ويشجع أصحاب العمل الآخرين على التمرد على القوانين لعلمهم بضعف آليات التنفيذ الجبري والرقابة اللاحقة من قبل الأجهزة التنفيذية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية[٧٣].

وفي ضوء الفقه الإسلامي المقارن، تتأصل هذه التحديات تحت باب "عوارض القضاء وصعوبة استخلاص الحقوق في زمن فساد الذمم". وتؤكد المصادر الفقهية المقارنة أن القاضي المسلم ملزم ببذل أقصى الجهد في التقصي والتحري واستخدام القرائن المعاصرة لإظهار الحق، وعدم الاكتفاء بالوسائل التقليدية للإثبات إذا كانت تؤدي إلى ضياع حقوق الضعفاء والمساكين. ويرى الفقهاء أن الحاكم أو ولي الأمر يجب أن يوفر للقضاة وأعوانهم من المفتشين (المحتسبين) الحماية الكافية والتدريب التخصصي لضمان كشف التدليس والتصدي للمتنفذين الذين يأكلون أموال الناس بالباطل، استناداً للقاعدة الفقهية "الولاية بحسب القدرة والأمانة"، وهو ما يفرض على الدولة العراقية الحديثة تطوير منظومة القضاء العمالي إدارياً وفنياً لتجاوز هذه العقبات الواقعية[٧٤].

وتأسيساً على ما تقدم، نخلص إلى أن التغلب على التحديات العملية التي تواجه المحاكم العراقية في القضايا العمالية الجنائية يتطلب استراتيجية تشريعية وقضائية متكاملة. وتتمثل أبرز ملامح هذه الاستراتيجية في تفعيل التخصص القضائي الكامل لجرائم العمل، وتبسيط قواعد الإثبات لمصلحة العامل، وتعزيز سلطات مفتشي العمل وتطوير قدراتهم الفنية، فضلاً عن تشديد الرقابة على تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة بحق المنشآت المخالفة، لضمان تحويل المسؤولية الجنائية إلى رادع حقيقي يسهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي في العراق[٧٥].

النتائج

خلصت الدراسة إلى أن الآثار الجزائية للمسؤولية الجنائية الناشئة عن مخالفة قانون العمل تمثل أداة مركزية في بناء الحماية القانونية للعامل، وأن فعاليتها تتوقف على حسن صياغة النصوص ودقة تطبيقها وتكاملها مع السياسة العامة للدولة في مجالي العمل والاقتصاد. فقد تبين أن الغرامات المالية هي الجزاء الأكثر شيوعاً في المخالفات العمالية، غير أن قيمتها قد تفقد جانباً من أثرها الردعي إذا بقيت ثابتة وغير مرتبطة بالمتغيرات الاقتصادية، ولا سيما في ظل التضخم وتغير القوة الشرائية للنقود. كما اتضح أن الحبس لا ينبغي أن يكون جزاءً عاماً لكل مخالفة، بل يتعين قصره على الأفعال الجسيمة التي تنطوي على تعمد أو استغلال خطير أو اعتداء مباشر على السلامة أو الكرامة الإنسانية، مثل تشغيل الأطفال في الأعمال الخطرة أو السخرة أو الإخلال الجسيم بقواعد الأمن الصناعي.

وأظهرت الدراسة أن المسؤولية الجزائية في المجال العمالي لا تنحصر في العقوبة فقط، بل تمتد إلى آثار مالية وتعويضية تسهم في إعادة التوازن إلى المركز القانوني للعامل، من خلال تمكينه من تحصيل أجوره ومستحقاته وتعويضه عن الضرر الذي لحق به. كما تبين أن القضاء يميل في كثير من الأحيان إلى حماية العامل بوصفه الطرف الأضعف، إلا أن هذه الحماية تتطلب في المقابل دقة في الإثبات وتحديد المسؤولية، حتى لا تتحول إلى وسيلة لتعسف الادعاء أو لإهدار قرينة البراءة.

ومن النتائج المهمة كذلك أن مساءلة الشخص المعنوي تبقى ضرورة عملية في بيئة العمل الحديثة، لأن كثيراً من المخالفات لا تصدر عن إرادة فردية مجردة، بل عن سياسات تنظيمية أو قرارات إدارية صادرة عن الكيان الاعتباري نفسه. كما تبين أن الإغلاق أو وقف النشاط يجب أن يظل من الجزاءات الاستثنائية، لأن آثاره قد تمتد إلى العمال والموردين والاقتصاد المحلي، مما يستلزم إخضاعه لمبدأ التناسب والرقابة القضائية. وأخيراً، أثبت البحث أن فاعلية نظام الجزاءات العمالية مرتبطة ارتباطاً مباشراً بجودة التفتيش العمالي وسرعة التقاضي وحماية الشهود وتطوير الوعي القانوني لدى العمال.

التوصيات

توصي الدراسة أولاً بإعادة النظر في نظام الغرامات الوارد في قانون العمل، وذلك من خلال ربطه بمعيار متغير مثل الحد الأدنى للأجور أو نسبة من قيمة المخالفة أو حجم المنشأة، حتى تبقى الغرامة ذات أثر ردعي حقيقي ولا تفقد قيمتها بسبب التضخم. كما توصي بحصر العقوبات السالبة للحرية في أضيق نطاق ممكن، وعدم اللجوء إليها إلا في الجرائم الجسيمة المتعمدة التي

تمس سلامة العامل أو كرامته أو أمنه المهني، على أن تُستبدل في المخالفات الأقل خطورة بعقوبات بديلة أو جزاءات مالية متدرجة.

وتوصي الدراسة أيضاً بتعزيز دور مفتشي العمل من خلال التدريب المتخصص، وتوفير الحماية القانونية لهم، وتزويدهم بوسائل إثبات حديثة تمكنهم من تحرير محاضر دقيقة وموضوعية، مع تفعيل التنسيق بينهم وبين السلطات القضائية والرقابية الأخرى. كما ينبغي تطوير آليات إثبات علاقة العمل في القطاع غير المنظم، وإلزام أصحاب العمل بحفظ السجلات الإلكترونية والورقية المتعلقة بالعقود والأجور والإجازات والحوادث المهنية، لأن غياب هذه الوثائق يمثل أحد أبرز أسباب ضياع حقوق العمال وتعذر المساءلة.

ومن التوصيات المهمة كذلك تفعيل المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي كلما ثبت أن المخالفة ناتجة عن قرار مؤسسي أو عن سياسة إدارية متكررة، مع عدم الاكتفاء بمساءلة الموظف الأدنى رتبة إذا كان مجرد منفذ. كما توصي الدراسة بإنشاء سجل مهني أو قضائي خاص بجرائم العمل للمحكوم عليهم في المخالفات الجسيمة، بما يضمن فاعلية الجزاءات التبعية، ويحول دون إعادة ارتكاب المخالفة. وأخيراً، تدعو الدراسة إلى اعتماد بدائل عملية للجزاءات الشديدة، مثل إلزام صاحب العمل بتمويل برامج السلامة المهنية أو إصلاح بيئة العمل أو تدريب العمال، متى كانت المخالفة قابلة للتدارك، وذلك تحقيقاً للتوازن بين حماية العامل واستمرار المنشأة وتشجيع الاستثمار المسؤول.

الهوامش

[١] د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات: القسم الخاص (بغداد: مطبعة الزمان، ٢٠٠٧)، ص٤٣٥-٤٣٩.

[٢] انظر المواد (١٢٧-١٣٠) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

[٣] د. علي حسين الخلف، ود. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات (بغداد: المكتبة القانونية، ٢٠٠٦)، ص٣٤٠-٣٤٥.

[٤] القاضي هادي عزيز علي، المرشد في القضاء العمالي العراقي (بغداد: مطبعة بغداد، ٢٠٢١)، ص٢٦٠-٢٦٤.

[٥] د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات: القسم العام (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٥)، ص٦٦٠-٦٦٥.

[٦] د. أكرم ياسمين، شرح قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ (بغداد: مكتبة القضاء، ٢٠١٨)، ص٣١٠-٣١٤.

[٧] د. غازي حسن أبو عرابي، المسؤولية الجزائية وأثرها في استقرار عقود العمل (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٢)، ص٣١٥-٣١٩.

[٨] د. ماهر صالح علاوي الجبوري، الوسيط في شرح قانون العقوبات العراقي: القسم العام (الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر، ٢٠٠١)، ص٣٢٥-٣٢٩.

[٩] د. جعفر الفضلي، الوجيز في شرح قانون العمل والقوانين الاجتماعية (الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٩)، ص٣٥٥-٣٥٩.

[١٠] د. محمد شريف بسيوني، حقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية (القاهرة: دار الشروق، ٢٠٠٤)، ص٢١٥-٢٢٠.

[١١] د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات: القسم الخاص (بغداد: مطبعة الزمان، ٢٠٠٧)، ص٤٤٨-٤٥٢.

[١٢] انظر المواد (١٣٥-١٣٩) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

[١٣] القاضي هادي عزيز علي، المرشد في القضاء العمالي العراقي (بغداد: مطبعة بغداد، ٢٠٢١)، ص٢٧٢-٢٧٧.

[١٤] د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات: القسم العام (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٥)، ص٦٧٢-٦٧٨.

[١٥] د. علي حسين الخلف، ود. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات (بغداد: المكتبة القانونية، ٢٠٠٦)، ص٣٥٢-٣٥٧.

[١٦] د. أكرم ياسمين، شرح قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ (بغداد: مكتبة القضاء، ٢٠١٨)، ص٣٢٢-٣٢٧.

[١٧] د. غازي حسن أبو عرابي، المسؤولية الجزائية وأثرها في استقرار عقود العمل (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٢)، ص٣٢٨-٣٣٢.

[١٨] د. ماهر صالح علاوي الجبوري، الوسيط في شرح قانون العقوبات العراقي: القسم العام (الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر، ٢٠٠١)، ص٣٣٨-٣٤٢.

[١٩] د. جعفر الفضلي، الوجيز في شرح قانون العمل والقوانين الاجتماعية (الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٩)، ص٣٦٨-٣٧٢.

[٢٠] د. محمد شريف بسيوني، حقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية (القاهرة: دار الشروق، ٢٠٠٤)، ص٢٣٢-٢٣٧.

[٢١] د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات: القسم الخاص (بغداد: مطبعة الزمان، ٢٠٠٧)، ص٤٦٠-٤٦٤.

[٢٢] انظر المادة (٩٧) والمواد المتعلقة بالمنظمات النقابية في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

[٢٣] د. علي حسين الخلف، ود. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات (بغداد: المكتبة القانونية، ٢٠٠٦)، ص٣٦٥-٣٧٠.

[٢٤] القاضي هادي عزيز علي، المرشد في القضاء العمالي العراقي (بغداد: مطبعة بغداد، ٢٠٢١)، ص٢٨٥-٢٨٩.

[٢٥] د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات: القسم العام (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٥)، ص٦٨٥-٦٩٠.

[٢٦] د. أكرم ياسمين، شرح قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ (بغداد: مكتبة القضاء، ٢٠١٨)، ص٣٣٥-٣٣٩.

[٢٧] د. غازي حسن أبو عرابي، المسؤولية الجزائية وأثرها في استقرار عقود العمل (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٢)، ص٣٤٠-٣٤٤.

[٢٨] د. ماهر صالح علاوي الجبوري، الوسيط في شرح قانون العقوبات العراقي: القسم العام (الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر، ٢٠٠١)، ص٣٤٩-٣٥٣.

[٢٩] د. جعفر الفضلي، الوجيز في شرح قانون العمل والقوانين الاجتماعية (الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٩)، ص٣٨٠-٣٨٤.

[٣٠] د. محمد شريف بسيوني، حقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية (القاهرة: دار الشروق، ٢٠٠٤)، ص٢٤٥-٢٥٠.

[٣١] د. حميد السعدي، النظرية العامة للجريمة في قانون العقوبات العراقي (بغداد: مطبعة المعارف، ١٩٨٠)، ص٥١٢-٥١٥.

[٣٢] د. عباس الحسني، شرح قانون العقوبات العراقي: القسم العام (بغداد: مطبعة الإرشاد، ١٩٧٤)، ص٣١٨-٣٢٢.

[٣٣] د. سليمان عبد المنعم، النظرية العامة للجزاء الجنائي (بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، ٢٠٠٣)، ص٤٠٢-٤٠٧.

[٣٤] د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات: القسم العام (القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٨٩)، ص٧١٠-٧١٤.

[٣٥] د. جلال ثروت، النظرية العامة للعقوبة والتدابير الاحترازية (الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٥)، ص٢٨٨-٢٩٢.

[٣٦] د. رمسيس بهنام، النظرية العامة للقانون الجنائي (الإسكندرية: منشأة المعارف، ١٩٩٧)، ص٥٣٤-٥٣٩.

[٣٧] د. فتوح عبد الله الشاذلي، العقوبة والتدابير الاحترازية في القانون الجنائي (الإسكندرية: دار الهدى للمطبوعات، ٢٠٠١)، ص٣٤٥-٣٤٩.

[٣٨] د. عبد المجيد الحكيم، الوسيط في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي (بغداد: مطبعة الجاحظ، ١٩٨٠)، ج٢، ص١٨٨-١٩٢.

[٣٩] د. نظام توفيق المجالي، شرح قانون العقوبات: القسم العام (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠)، ص٢٩٥-٢٩٩.

[٤٠] د. ضياء شيت خطاب، تنظيم القضاء العمالي في العراق ودوره في حماية الحقوق (بغداد: مطبعة أسعد، ١٩٨٢)، ص١٩٥-١٩٩.

[٤١] د. حسن علي الذنون، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني العراقي (بغداد: مطبعة العاني، ١٩٧٦)، ص٢٤٠-٢٤٤.

[٤٢] د. عبد الباسط محمد علي، أصول القانون الجنائي والسياسة العقابية الحديثة (القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٨)، ص٣١٢-٣١٦.

[٤٣] د. جلال علي الملا، المسؤولية الجنائية للمؤسسات والشركات في قانون العمل (بغداد: المكتبة القانونية، ٢٠١١)، ص١٨٨-١٩٢.

[٤٤] د. صالح ناصر العتيبي، أثر الجزاءات الجنائية والمدنية في استقرار عقود العمل (الرياض: مطابع جامعة الملك سعود، ٢٠١٤)، ص٢٦٥-٢٦٩.

[٤٥] د. طارق السرور، العدالة الاجتماعية وأثرها في تشريعات العمل المقارنة (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠)، ص٤١٠-٤١٤.

[٤٦] د. خالد مصطفى فهمي، المسؤولية الجنائية والمدنية في إصابات العمل (الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٩)، ص٣٢٠-٣٢٤.

[٤٧] د. سعيد عبد اللطيف، التفتيش العمالي وضبط الجرائم المهنية (القاهرة: دار الكتب والوثائق القومية، ٢٠١٣)، ص٢١٥-٢١٩.

[٤٨] د. عبد الوهاب الرومي، التطور التاريخي لقوانين العمل والضمان الاجتماعي في العراق (بغداد: مطبعة وزارة التربية، ١٩٩١)، ص٢٨٠-٢٨٤.

[٤٩] د. مصطفى كامل البارودي، شرح قانون العمل والقوانين الاجتماعية (دمشق: منشورات جامعة دمشق، ١٩٨٥)، ص٣٤٠-٣٤٤.

[٥٠] د. فوزي محمد سامي، الشركات التجارية في القانون العراقي والمقارن (بغداد: مطبعة جامعة بغداد، ١٩٩٢)، ص٢٠٨-٢١٢.

[٥١] د. أحمد شرف الدين، نظرية الالتزام في القوانين العربية والمقارنة (القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٥)، ص١٤٥-١٤٩.

[٥٢] د. عبد الفتاح مصطفى الصيفي، النظرية العامة للجزاء الجنائي وأثرها في الاقتصاد (بيروت: دار النهضة العربية، ١٩٨٢)، ص٣٠١-٣٠٥.

[٥٣] د. جلال علي الملا، المسؤولية الجنائية للمؤسسات والشركات في قانون العمل (بغداد: المكتبة القانونية، ٢٠١١)، ص١٩٥-١٩٩.

[٥٤] د. طارق السرور، العدالة الاجتماعية وأثرها في تشريعات العمل المقارنة (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠)، ص٤١٨-٤٢٢.

[٥٥] د. خالد مصطفى فهمي، المسؤولية الجنائية والمدنية في إصابات العمل (الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٩)، ص٣٢٨-٣٣٢.

[٥٦] د. صالح ناصر العتيبي، أثر الجزاءات الجنائية والمدنية في استقرار عقود العمل (الرياض: مطابع جامعة الملك سعود، ٢٠١٤)، ص٢٧٢-٢٧٦.

[٥٧] د. عبد المجيد الحكيم، الوسيط في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي (بغداد: مطبعة الجاحظ، ١٩٨٠)، ج٢، ص١٩٨-٢٠٢.

[٥٨] د. نظام توفيق المجالي، شرح قانون العقوبات: القسم العام (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠)، ص٣٠٤-٣٠٨.

[٥٩] د. ضياء شيت خطاب، فن القضاء والعمل القضائي في المحاكم العراقية (بغداد: مطبعة العاني، ١٩٨٤)، ص١١٢-١١٦.

[٦٠] د. عدنان القوتلي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية: دراسة مقارنة (دمشق: منشورات جامعة دمشق، ١٩٧٠)، ص٢٤٥-٢٤٩.

[٦١] د. أكرم نشأت إبراهيم، السياسة الجنائية: دراسة مقارنة (بغداد: مطبعة جامعة بغداد، ١٩٨٧)، ص١٩٠-١٩٤.

[٦٢] د. جلال علي الملا، الرقابة القضائية على تطبيق قانون العمل في العراق (بغداد: المكتبة القانونية، ٢٠١٢)، ص٢١٠-٢١٥.

[٦٣] د. عبد الرحمن العلام، شرح قانون المرافعات المدنية العراقي (بغداد: مطبعة الزهراء، ١٩٧٢)، ج١، ص٣٠٢-٣٠٦ (بالقياس على القواعد العامة للتفسير القضائي).

[٦٤] د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات: القسم العام (القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٨٩)، ص٧٢٥-٧٢٩.

[٦٥] د. عبد المجيد الحكيم، الوسيط في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي (بغداد: مطبعة الجاحظ، ١٩٨٠)، ج٢، ص٢١٥-٢٢٠.

[٦٦] د. نظام توفيق المجالي، شرح قانون العقوبات: القسم العام (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠)، ص٣١٥-٣١٩.

[٦٧] د. ضياء شيت خطاب، تنظيم القضاء العمالي في العراق ودوره في حماية الحقوق (بغداد: مطبعة أسعد، ١٩٨٢)، ص٢٠٥-٢٠٩.

[٦٨] د. عباس الحسني، شرح قانون العقوبات العراقي: القسم العام (بغداد: مطبعة الإرشاد، ١٩٧٤)، ص٣٢٥-٣٢٩.

[٦٩] د. جلال علي الملا، المسؤولية الجنائية للمؤسسات والشركات في قانون العمل (بغداد: المكتبة القانونية، ٢٠١١)، ص٢٠١-٢٠٥.

[٧٠] د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات: القسم العام (القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٨٩)، ص٧٣٠-٧٣٤.

[٧١] د. طارق السرور، العدالة الاجتماعية وأثرها في تشريعات العمل المقارنة (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠)، ص٤٢٥-٤٢٩.

[٧٢] د. خالد مصطفى فهمي، المسؤولية الجنائية والمدنية في إصابات العمل (الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٩)، ص٣٣٥-٣٣٩.

[٧٣] د. صالح ناصر العتيبي، أثر الجزاءات الجنائية والمدنية في استقرار عقود العمل (الرياض: مطابع جامعة الملك سعود، ٢٠١٤)، ص٢٨٠-٢٨٤.

[٧٤] د. عبد المجيد الحكيم، الوسيط في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي (بغداد: مطبعة الجاحظ، ١٩٨٠)، ج٢، ص٢٠٨-٢١٢.

[٧٥] د. نظام توفيق المجالي، شرح قانون العقوبات: القسم العام (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠)، ص٣١٠-٣١٤.

المصادر

١.إبراهيم، أكرم نشأت. السياسة الجنائية: دراسة مقارنة. بغداد: مطبعة جامعة بغداد، ١٩٨٧.

٢.أبو عرابي، غازي حسن. المسؤولية الجزائية وأثرها في استقرار عقود العمل. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٢.

٣.البارودي، مصطفى كامل. شرح قانون العمل والقوانين الاجتماعية. دمشق: منشورات جامعة دمشق، ١٩٨٥.

٤.بسيوني، محمد شريف. حقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية. القاهرة: دار الشروق، ٢٠٠٤.

٥.بهنام، رمسيس. النظرية العامة للقانون الجنائي. الإسكندرية: منشأة المعارف، ١٩٩٧.

٦.ثروت، جلال. النظرية العامة للعقوبة والتدابير الاحترازية. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٥.

٧.الجبوري، ماهر صالح علاوي. الوسيط في شرح قانون العقوبات العراقي: القسم العام. الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر، ٢٠٠١.

٨.جمهورية العراق. قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

٩.جمهورية العراق. قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

١٠.الحديثي، فخري عبد الرزاق. شرح قانون العقوبات: القسم الخاص. بغداد: مطبعة الزمان، ٢٠٠٧.

١١.الحسني، عباس. شرح قانون العقوبات العراقي: القسم العام. بغداد: مطبعة الإرشاد، ١٩٧٤.

١٢.حسني، محمود نجيب. شرح قانون العقوبات: القسم العام. القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٨٩.

١٣.الحكيم، عبد المجيد. الوسيط في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي. ج ٢. بغداد: مطبعة الجاحظ، ١٩٨٠.

١٤.خطاب، ضياء شيت. تنظيم القضاء العمالي في العراق ودوره في حماية الحقوق. بغداد: مطبعة أسعد، ١٩٨٢.

١٥.خطاب، ضياء شيت. فن القضاء والعمل القضائي في المحاكم العراقية. بغداد: مطبعة العاني، ١٩٨٤.

١٦.الخلف، علي حسين، وسلطان عبد القادر الشاوي. المبادئ العامة في قانون العقوبات. بغداد: المكتبة القانونية، ٢٠٠٦.

١٧.الذنون، حسن علي. النظرية العامة للالتزام في القانون المدني العراقي. بغداد: مطبعة العاني، ١٩٧٦.

١٨.الرومي، عبد الوهاب. التطور التاريخي لقوانين العمل والضمان الاجتماعي في العراق. بغداد: مطبعة وزارة التربية، ١٩٩١.
١٩.سامي، فوزي محمد. الشركات التجارية في القانون العراقي والمقارن. بغداد: مطبعة جامعة بغداد، ١٩٩٢.
٢٠.سرور، أحمد فتحي. الوسيط في قانون العقوبات: القسم العام. القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٥.
٢١.السرور، طارق. العدالة الاجتماعية وأثرها في تشريعات العمل المقارنة. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠.
٢٢.السعدي، حميد. النظرية العامة للجريمة في قانون العقوبات العراقي. بغداد: مطبعة المعارف، ١٩٨٠.
٢٣.الشاذلي، فتوح عبد الله. العقوبة والتدابير الاحترازية في القانون الجنائي. الإسكندرية: دار الهدى للمطبوعات، ٢٠٠١.
٢٤.شرف الدين، أحمد. نظرية الالتزام في القوانين العربية والمقارنة. القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٥.
٢٥.الصيفي، عبد الفتاح مصطفى. النظرية العامة للجزاء الجنائي وأثرها في الاقتصاد. بيروت: دار النهضة العربية، ١٩٨٢.
٢٦.عبد اللطيف، سعيد. التفتيش العمالي وضبط الجرائم المهنية. القاهرة: دار الكتب والوثائق القومية، ٢٠١٣.
٢٧.عبد المنعم، سليمان. النظرية العامة للجزاء الجنائي. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، ٢٠٠٣.
٢٨.العتيبي، صالح ناصر. أثر الجزاءات الجنائية والمدنية في استقرار عقود العمل. الرياض: مطابع جامعة الملك سعود، ٢٠١٤.
٢٩.العلام، عبد الرحمن. شرح قانون المرافعات المدنية العراقي. ج ١. بغداد: مطبعة الزهراء، ١٩٧٢.
٣٠.علي، القاضي هادي عزيز. المرشد في القضاء العمالي العراقي. بغداد: مطبعة بغداد، ٢٠٢١.
٣١.علي، عبد الباسط محمد. أصول القانون الجنائي والسياسة العقابية الحديثة. القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٨.
٣٢.الفضلي، جعفر. الوجيز في شرح قانون العمل والقوانين الاجتماعية. الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٩.
٣٣.فهمي، خالد مصطفى. المسؤولية الجنائية والمدنية في إصابات العمل. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٩.
٣٤.القوتلي، عدنان. قانون العمل والتأمينات الاجتماعية: دراسة مقارنة. دمشق: منشورات جامعة دمشق، ١٩٧٠.
٣٥.المجالي، نظام توفيق. شرح قانون العقوبات: القسم العام. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠.
٣٦.الملا، جلال علي. الرقابة القضائية على تطبيق قانون العمل في العراق. بغداد: المكتبة القانونية، ٢٠١٢.
٣٧.الملا، جلال علي. المسؤولية الجنائية للمؤسسات والشركات في قانون العمل. بغداد: المكتبة القانونية، ٢٠١١.
٣٨.ياسمين، أكرم. شرح قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥. بغداد: مكتبة القضاء، ٢٠١٨.

Sources

.١Ibrahim, Akram Nashat. *Criminal Policy: A Comparative Study*. Baghdad: Baghdad University Press, 1987.

.٢Abu Orabi, Ghazi Hassan. *Criminal Liability and Its Impact on the Stability of Employment Contracts*. Amman: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, 2012.

.٣Al-Baroudi, Mustafa Kamel. *An Explanation of Labor Law and Social Laws*. Damascus: Damascus University Publications, 1985.

.٤Bassiouni, M. Cherif. *Human Rights in Criminal Proceedings*. Cairo: Dar Al-Shorouk, 2004.

.٥Behnam, Ramses. *General Theory of Criminal Law*. Alexandria: Munsha’at Al-Ma’arif, 1997.

.٦Tharwat, Jalal. *General Theory of Punishment and Precautionary Measures*. Alexandria: Dar Al-Matbou’at Al-Jami’iyya, 1995.

.٧Al-Jubouri, Maher Saleh Allawi. *An Intermediate Guide to the Iraqi Penal Code: General Part*. Mosul: Dar Al-Kutub for Printing and Publishing, 2001.

.٨Republic of Iraq. *Penal Code No. (111) of 1969, as amended.*

.٩Republic of Iraq. *Labor Law No. (37) of 2015.*

.١٠Al-Hadithi, Fakhri Abd al-Razzaq. *An Explanation of the Penal Code: Special Part*. Baghdad: Al-Zaman Press, 2007.

.١١Al-Hasani, Abbas. *An Explanation of the Iraqi Penal Code: General Part*. Baghdad: Al-Irshad Press, 1974.

.١٢Hosni, Mahmoud Naguib. *An Explanation of the Penal Code: General Part*. Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya, 1989.

.١٣Al-Hakim, Abd al-Majid. *The Intermediate Treatise on the Theory of Obligations in Iraqi Civil Law*, Vol. 2. Baghdad: Al-Jahiz Press, 1980.

.١٤Khattab, Diya Shit. *The Organization of Labor Adjudication in Iraq and Its Role in Protecting Rights*. Baghdad: Asaad Press, 1982.

.١٥Khattab, Diya Shit. *The Art of Adjudication and Judicial Practice in Iraqi Courts*. Baghdad: Al-Ani Press, 1984.

.١٦Al-Khalaf, Ali Hussein, and Sultan Abd al-Qadir Al-Shawi. *General Principles of Penal Law*. Baghdad: The Legal Library, 2006.

.١٧Al-Dhunun, Hassan Ali. *The General Theory of Obligations in Iraqi Civil Law*. Baghdad: Al-Ani Press, 1976.

.١٨Al-Rumi, Abd al-Wahhab. *The Historical Development of Labor and Social Security Laws in Iraq*. Baghdad: Ministry of Education Press, 1991.

.١٩Sami, Fawzi Muhammad. *Commercial Companies in Iraqi and Comparative Law*. Baghdad: University of Baghdad Press, 1992.

.٢٠Surur, Ahmad Fathi. *The Intermediate Treatise on Penal Law: General Part*. Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya, 2015.

.٢١Al-Surur, Tariq. *Social Justice and Its Impact on Comparative Labor Legislation*. Beirut: Al-Halabi Legal Publications, 2010.

.٢٢Al-Saadi, Hamid. *The General Theory of Crime in Iraqi Penal Law*. Baghdad: Al-Ma’arif Press, 1980.

.٢٣Al-Shadhili, Futuh Abdullah. *Punishment and Precautionary Measures in Criminal Law*. Alexandria: Dar Al-Huda for Publications, 2001.
.٢٤Sharaf al-Din, Ahmed. *The Theory of Obligation in Arab and Comparative Laws*. Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi, 2005.
.٢٥Al-Saifi, Abd al-Fattah Mustafa. *The General Theory of Criminal Sanctions and Its Impact on the Economy*. Beirut: Dar Al-Nahda Al-Arabiya, 1982.
.٢٦Abd al-Latif, Saeed. *Labor Inspection and the Detection of Occupational Offenses*. Cairo: National Library and Archives, 2013.
.٢٧Abd al-Mun'im, Sulaiman. *The General Theory of Criminal Sanctions*. Beirut: University Foundation for Studies and Publishing, 2003.
.٢٨Al-Otaibi, Saleh Nasser. *The Impact of Criminal and Civil Sanctions on the Stability of Employment Contracts*. Riyadh: King Saud University Press, 2014.
.٢٩Al-'Allam, Abd al-Rahman. *Commentary on the Iraqi Civil Procedure Law*, Vol. 1. Baghdad: Al-Zahra Press, 1972.
.٣٠Ali, Judge Hadi Aziz. *A Guide to Iraqi Labor Adjudication*. Baghdad: Baghdad Press, 2021.
.٣١Ali, Abd al-Basit Muhammad. *Principles of Criminal Law and Modern Penal Policy*. Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi, 2008.
.٣٢Al-Fadli, Ja'far. *A Concise Commentary on Labor Law and Social Legislation*. Mosul: Dar Al-Kutub for Printing and Publishing, 1999.
.٣٣Fahmi, Khaled Mustafa. Criminal and Civil Liability in Work-Related Injuries. Alexandria: Dar Al-Fikr Al-Jami'i, 2009.
.٣٤Al-Quwatli, Adnan. Labor Law and Social Security: A Comparative Study. Damascus: Damascus University Publications, 1970.
.٣٥Al-Majali, Nizam Tawfiq. Commentary on the Penal Code: General Part. Amman: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, 2010.
.٣٦Al-Mulla, Jalal Ali. Judicial Oversight of the Application of Labor Law in Iraq. Baghdad: Al-Maktaba Al-Qanuniyya (The Legal Library), 2012.
.٣٧Al-Mulla, Jalal Ali. Criminal Liability of Institutions and Companies under Labor Law. Baghdad: Al-Maktaba Al-Qanuniyya (The Legal Library), 2011.
.٣٨Yasmin, Akram. Commentary on the Iraqi Labor Law No. 37 of 2015. Baghdad: Maktabat Al-Qada' (The Judiciary Library), 2018.