

جريمة الاعتداء على مفتش العمل – الإهانة والعنف نموذجاً- دراسة مقارنة
*The crime of assaulting the labour inspector - humiliation and violence
 as a model – A comparative study*

الأستاذ مهبوب علي

جامعة المناربتونس

mihoub.ali27@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/06/05

الدكتور مهبوب يوسف

المركز الجامعي نور البشير بالبيضاء

y.mihoub@cu-elbayadh.dz

تاريخ القبول: 2021/05/28

تاريخ الاستلام: 2020/12/19

الملخص:

إن جريمة الاعتداء على مفتش العمل من بين أهم الجرائم التي تستوجب دراستها والاهتمام بها، باعتبار أن هذا الفعل له جانب معنوي وجانب مادي حيث يتمثل الجانب المعنوي في إهانته والجانب المادي في الاعتداء عليه بالعنف، ولهذا أقرت معظم التشريعات الجنائية بتجريم هذا السلوك نظراً لما فيه من آثار سلبية تعود بالضرر على قطاع العمل بصفة عامة ونفسية مفتش العمل بصفة خاصة باعتبار أن التعدي عليه يمس شرفه وكرامته ويقلل من احترامه،

الكلمات المفتاحية: مفتش العمل، جريمة الاعتداء، الإهانة، العنف، قطاع العمل.

Abstract:

The crime of assaulting the labour inspector is one of the most important crimes that needs to be studied and taken care of, considering that this act has a moral and physical aspect where the moral aspect is to insult him and the physical aspect of assaulting him with violence, and therefore most criminal legislation has recognized the criminalization of this conduct because of its negative effects on the labour sector in general and the psychology of the labour inspector in particular, considering that the infringement touch his honour and dignity,

Keywords: the labour inspector; The crime of assault; The insult; Violence; Labour sector.

مقدمة:

ومن بين أهم الموظفين الذين أعطى لهم المشرع الجزائري صلاحيات مفتشية العمل هم الأعدان المتخصصون الذين يطلق عليهم مصطلح "مفتش العمل"¹، فهو مخول بالقيام بالزيارات نهارا ليلا وفق تعليمات رؤسائه، وبالاطلاع على أوضاع العمل والعمال وكذا الاطلاع على سجلات والبيانات المتعلقة بالعمال وتوجيه الأسئلة بهذا الصدد، وغيرها من الصلاحيات التي أوضحها نظام تفتيش العمل²، إلا انه وبالرغم من ممارسة هذا الموظف مهامه القانونية غالبا ما يصطدم بعالم الجريمة أثناء تأدية وظيفته، وهذا ما دفع بالمشرع الجزائري إلى حمايته من كافة أنواع الاعتداءات التي قد تقع عليه³

فالجريمة هي ظاهرة اجتماعية، مست جميع القطاعات بصفة عامة، ومفتش العمل بصفة خاصة، حيث ان هذا الأخير أصبح له علاقة مع الجريمة نتيجة لتأدية مهامه أو بسببها، وتعد جريمة الاعتداء سواء بالإهانة أو التحقير أو العنف بالقوة من بين الجرائم التي يتعرض لها مفتش العمل.

¹- اختلفت التشريعات القانونية في تسمية هؤلاء الموظفين، فمنهم من اصطلح عليهم "مفتشو العمل"، أنظر: المادة 135 من قانون رقم 14 لسنة 2004 والمتعلق بإصدار قانون العمل القطري و المادة 04 فقرة 01 من قانون 03-90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل، أما المشرع المغربي فأشار إليه بتسمية "مفتش الشغل"، أنظر: ظهير الشريف رقم 1.03.194 الصادر في 14 رجب 1424 الموافق لـ 11 سبتمبر 2003 المتعلق بتنفيذ القانون رقم 65.99 والمتضمن مدونة الشغل، أما المشرع التونسي فتناول تسمية هؤلاء الموظفين بعبارة "متفقي الشغل"، أنظر: قانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرخ في 30 أفريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية.

²- خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، الجزائر، السنة الجامعية: 2011-2012، ص: 64.

³- أنظر: المادة 21 فقرة 01 من قانون 03-90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل.

فالجرائم الواقعة على شخصه قد ينتج عنها نتائج سلبية عديدة وأضراراً جسمانية ونفسية من شأنها أن تضر بكرامة وسمعة مفتش العمل من جهة، لتحدث آثاراً في قطاع العمل بشكل عام، ونتيجة لهذه الانحرافات سارعت معظم التشريعات الجنائية إلى تجريم هذه الأفعال من أجل حماية شرف مهنة مفتش العمل.

ونظراً لهذه الأهمية البالغة التي عالجتها معظم التشريعات الجنائية من أجل التصدي ووضع حد للظاهرة الإجرامية التي تقع على مفتش العمل في بيئة عمله، نطرح التساؤل الآتي: ما مدى فعالية القوانين الجنائية في حماية مفتش العمل من جريمة الاعتداء بالإهانة والعنف؟ وهو ما سيتم شرحه في هذا الموضوع

المبحث الأول: جريمة إهانة مفتش العمل¹.

وما يهيم في هذه الدراسة هو جريمة الإهانة² الواقعة على مفتش العمل والتي اقراها المشرع الجزائري في قانون العقوبات، حيث سنتطرق إلى تحديد أركان هذه الجريمة في المطلب الأول، أما مضمون المطلب الثاني فسيكون للإشارة على العقوبات المقررة لهذه الجريمة.

¹ هناك بعض التشريعات الجنائية تتخذ مصطلح إهانة للإشارة على جريمة "إهانة موظف" بل تستعمل مصطلح "التحقير" مثل التشريع الأردني، راجع: المادة 190 من قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960، المتضمن قانون العقوبات الأردني، والمادة 373 من المرسوم التشريعي رقم 148 الصادر بتاريخ 1949/06/22، والمتعلق بقانون العقوبات السوري، والمادة 383 من المرسوم الاشتراعي رقم 340 الصادر في 1943/03/01، والمتعلق بقانون العقوبات اللبناني المعدل بالقانون الصادر بتاريخ 1948/02/05، كذلك نجد أن المشرع التونسي اتخذ عبارة "الهضم"، راجع أيضاً: المادة 125 من الأمر المؤرخ في 09 جويلية 1913 للرائد الرسي عدد 79 المؤرخ في 01 أكتوبر 1913 والمتعلق بالمجلة الجزائرية التونسية.

² عرفت وعرفت الإهانة اصطلاحاً بأنها: "إظهار الاحتقار الذي يشمل جريمة جنحية عندما توجه مباشرة أو إرادياً في شكل كلام أو حركات أو تهديد أو كتابة أو رسم إلى شخص على السلطة أو من القوة العمومية في ممارسة وظائفه أو بمناسبةها"، راجع: اسماعيل نعمة عبود، كاظم سيف داخل، جريمة إهانة المنظمات الدولية العاملة في العراق، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، العراق، مجلد 28، العدد 05، 2020، ص: 125.

المطلب الأول: أركان جريمة إهانة مفتش العمل

نص المشرع الجزائري على جريمة إهانة موظف "مفتش العمل" في المادة 144 من الجزء الثاني للكتاب الثالث من الباب الأول في الفصل الخامس من قانون العقوبات الجزائري، حيث ستناول أركان هذه الجريمة ضمن هذا المطلب، فسننتظر في الفرع الأول إلى ركنها الشرعي، أما الفرع الثاني فهو مخصص لركنها المادي، وفي الأخير سنشير إلى ركنها المعنوي.

الفرع الأول: الركن الشرعي

يمثل الركن الشرعي النص الذي من خلاله توجد الجريمة، فتنشأ عبره واقعة قانونية يجب أن تتطابق مع الواقعة المادية، وبشكل أكثر وضوح لا بد أن يخضع الفعل لنص تجريم يقرر له القانون عقاباً وعدم خضوعه لأي سبب من أسباب الباحة، لأن هذه الأسباب تخرج الفعل من دائرة التجريم وتعيده مباحاً كما كان بحسب الأصل¹.

حيث نلاحظ أن المشرع الجزائري قد اقر بجريمة الإهانة التي ترتكب ضد أشخاص معينين تم التطرق عليهم في نص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري، ومن بين هؤلاء الأشخاص الذي اقر المشرع بحمايتهم هو الموظف العام، وباعتبار ان مفتش العمل يعد موظفاً عاماً في نظر القانون، حيث نص المشرع في نفس المادة المشار إليها على أي سلوك من شأنه ان يهين أو يقلل من احترام هذا الموظف بأي وسيلة أثناء تأدية مهامه المخولة له قانوناً أو بسبب مزاولته نشاطه تعد جنحة تستوجب معاقبة الجاني وتوقيع العقاب عليه وفقاً لما يحدده القانون، وللتوضيح أكثر في هذه الجريمة يجب التطرق إلى ركنها المادي والذي سيكون موضوعنا في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: الركن المادي

من خلال استقراء نص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري نلاحظ أن الركن المادي لجريمة إهانة موظف يتمثل في توجيه الركن إلى الأشخاص المذكورين في نفس المادة، والتي استوجب القانون حسب نص المادة حمايتهم، ومن بين هؤلاء الأشخاص شخص "مفتش العمل" باعتباره

¹- عبد الرحمن خلفي، القانون الجنائي العام-دراسة مقارنة-، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017، ص: 77.

موظفا عموميا حسب قانون الوظيفة العمومية المذكور سابقا، إضافة إلى ذلك نلاحظ أن المادة 144 من قانون العقوبات تطرقت إلى الوسائل المستعملة لارتكاب هذا السلوك ضد مفتش العمل أثناء القيام بمهامه.

وهنا يتضح أن الإهانة فكرة واسعة ومتغيرة يمكن أن ترتكب بوسائل كثيرة يصعب على المشرع حصرها جميعا في نص واحد ولهذا يمكن أن تتحقق هذه الجريمة بالقول أو الإشارة أو الكتابة أو كذلك بالوسائل الحديثة، وبذلك فإن هذه الجريمة واحدة من الجرائم التي يتصور الشروع فيها حيث ان مجرد البدا بتنفيذها يعتبر كاف لتحقيق فعل الإهانة بحد ذاته¹، ومن بين الوسائل أو ما يعرف بصور الإهانة هي: القول، الإشارة، التهديد، الكتابة والرسم وإرسال شيء ولذا يلاحظ أنه قد تنهت أغلب القوانين الجنائية إلى قد ما يتعرض له الموظف العام أثناء تأدية واجباته الوظيفية أو بسببها من أفعال رغم مساسها بشرفه أو اعتباره إلا أنها لا تدخل في نطاق القذف أو السب، فعمدت إلى تجريمها في نصوص خاصة بوصفها إهانة، وذلك من أجل توفير الاحترام اللازم للموظف "مفتش الشغل"، وكذلك من أجل ضمان توقيع العقاب على من يهين أي موظف أثناء القيام بمهامه أو بسببها².

الفرع الثالث: الركن المعنوي

يعرف القصد الجنائي بأنه: "اتجاه إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة مع علمه بعناصرها"³، وللقصد الجنائي قسمين، يتمثل القسم الأول في القصد الجنائي العام والذي يتمثل في علم الجاني بتوافر الأركان التي يتطلبها القانون للعقاب، وبعبارة أخرى هو إرادة الفعل ونتيجته المباشرة أي

¹ حمدي صالح مجيد، ايناس محمد أحمد، الحماية الجنائية للبعثات الدبلوماسية، مجلة جامعة تكريت للحقوق، المجلد 01، العدد 03 (02)، كلية الحقوق، جامعة تكريت، العراق، مارس 2017، ص: 174.

² ابراهيم بن محمد المفيز، الاعتداء على الموظف العام -دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة-، قسم العدالة الجنائية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2006، ص: 81.

³ فريد رواج، محاضرات في القانون الجنائي العام -مطبوعة علمية موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، الجزائر، السنة الجامعية: 2018-2019، ص: 93.

الضرر المباشر الذي ينشأ عنه والذي يحظره القانون¹، فالعلم هو حالة ذهنية أو قدر من الوعي يسبق تحقق الإرادة ويعمل على إدراك الأمور على نحو صحيح مطابق للواقع، والعلم بهذا المعنى يرسم للإرادة اتجاهها ويعين حدودها في تحقيق الواقعة الإجرامية ولذلك يلزم توافر العلم بعناصر الواقعة الإجرامية وتمثلها سلفاً من قبل الجاني حتى يمكن القول بتوافر القصد وهذه العناصر تكفي لقيام المسؤولية الجنائية في حق من قام بالجريمة²،

يكفي لتوافر القصد الجنائي في جريمة الإهانة بالقول مجرد تعمد الألفاظ التي تحمل بذاتها معنى الإهانة بغض النظر عن الباعث على توجيهها³، بل وكفي أيضاً ان تحمل معنى الإساءة والمساس بالشعور أو الحط من الكرامة عن طريق الأفعال أو الإشارات التي تدل في محتواها على مقصود الإهانة إلى الموظف سواء أثناء تادية الوظيفة أو بسببها، فمتى ثبت للمحكمة صدور الأفعال أو الألفاظ المهينة فلا حاجة لها بعد ذلك للتدليل في حكمها على ان الجاني قصد بها الإهانة أو الإساءة⁴. ونشير إلى أن جريمة الإهانة لا تقوم لو كان الجاني يجهل صفة المجني عليه⁵، كما أنها لا تقوم إذا كان كلا من المتهم والضحية موظفين في نفس مكان العمل⁶.

¹ محمد مصطفى القلبي، في المسؤولية الجنائية -أساس المسؤولية، العلاقة السببية، القصد الجنائي، الخطأ، أسباب الإباحة، موانع المسؤولية-، مكتبة عبد الله وهبة، مصر، 1944-1945، ص: 180.

² عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري -القسم العام-، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الجزء الأول، مارس 1995، ص: 250.

³ محكمة النقض المصرية: طعن (02) رقم 911 لسنة 46 قضائية، الصادر بجلسة 1977/01/02.

⁴ محكمة النقض المصرية: طعن رقم 5366 لسنة 87 قضائية، الصادر بجلسة 2019/02/02.

⁵ معمري مبروكة، بلبكري نصيرة، المرجع السابق، ص: 68-69.

⁶ أنظر: قرارات المحكمة العليا، ملف رقم 370115 قرار بتاريخ 2007/01/31، أشارت إليه: قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية، مجلة المحكمة العليا، المحكمة العليا، الأبيار، الجزائر، العدد 02، 2008، ص:

المطلب الثاني: العقوبات المقررة لجريمة إهانة مفتش العمل

إن جريمة الإهانة من بين الجرائم التي تمس بكرامة مفتش العمل ومكانته، وهو ما تم ذكره سابقاً، حيث أقرت معظم التشريعات بتجريم هذا السلوك مما يستوجب توقيع عقوبات على مرتكبيها

وهذا ما أخذ به المشرع الكويتي حيث جاء في المادة 134 من قانون العقوبات على أن الإهانة بالقول أو الإشارة تعد جريمة يعاقب عليها القانون يعاقب بالحبس بمدة لا تتجاوز ثلاث أشهر وبغرامة لا تتجاوز ثلاثمائة روبية، وللقاضي السلطة التقديرية في توقيع عقوبة واحدة من بين العقوبتين المذكورتين من نفس المادة¹، في حين نجد أن المشرع العراقي قد نص على عقوبة الحبس بمدة لا تزيد عن سنتين وبغرامة لا تتجاوز مائتي دينار².

أما المشرع المصري فقد نص على عقوبة الإهانة بالإشارة أو القول أو التهديد في المادة 133 من قانون العقوبات المصري الذي تضمن عقوبة الحبس بمدة لا تزيد على ستة أشهر أو لا تتجاوز مائتي جنيه مصري³، كما نلاحظ أن المشرع المصري قد أشار أيضاً إلى الإهانة التي تتم عن طريق استعمال وسائل كالتلغراف أو التلفون أو الكتابة أو الرسم حيث جعل لها نفس العقوبات المذكورة سابقاً في المادة 133 وهذا حسب ما تضمنه قانون العقوبات في المادة 134 منه⁴.

أما المشرع الجزائري فنجد أن جريمة الإهانة التي تقع على مفتش العمل قد نص عليها في المادة 144 والتي ذكر فيها صور الإهانة أو الوسائل التي تتم بها الإهانة من قول أو تهديد أو إشارة أو إرسال أو تسليم شيء عن طريق الكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية مفتش العمل لمهامه أو بمناسبة

¹- أنظر: المادة 134 من القانون رقم 16 لسنة 1960 والمتعلق بإصدار قانون الجزاء الكويتي.

²- أنظر: 229 فقرة 01 من القانون رقم 111 لسنة 1969 والمتعلق بقانون العقوبات العراقي.

³- أنظر: المادة 133 من القانون رقم 58 لسنة 1937 والمعدل بموجب القانون رقم 95 لسنة 2003 والمتعلق بإصدار قانون العقوبات المصري.

⁴- أنظر: المادة 134 من القانون رقم 58 لسنة 1937 والمعدل بموجب القانون رقم 95 لسنة 2003 والمتعلق بإصدار

قانون العقوبات المصري

تأديته لها وذلك بقصد المساس بشرفه وكرامته ومكانته¹، أما المشرع التونسي فقد نص على نفس الجريمة المشار، إليها سابقا وافر بعقوبة لها تتمثل في السجن لمدة عام وبخطية قدرها مائة وعشرون دينارا².

المبحث الثاني: جريمة العنف ضد مفتش العمل

سنعالج جريمة العنف³، الواقعة على مفتش العمل والتي اقرها المشرع الجزائري في قانون العقوبات، في هذا المبحث حيث سنتطرق إلى تحديد أركان هذه الجريمة في المطلب الأول، ثم إلى العقوبات المقررة لهذه الجريمة في المطلب الثاني.

المطلب الأول: أركان جريمة العنف على مفتش العمل

نص قانون العقوبات الجزائري على جريمة الاعتداء بالعنف والقوة وبجميع صورها في نص المادة 148 من قانون العقوبات، حيث أننا سنتناول أركان هذه الجريمة، فسننتقل إلى الركن الشرعي في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فخصص لدراسة الركن المادي لهذه الجريمة، ثم سنختم هذا المطلب بالفرع الثالث والذي سيكون مضمونه الركن المعنوي لجريمة الاعتداء.

الفرع الأول: الركن الشرعي

وعند البحث في مبدأ الشرعية لجريمة العنف نلاحظ أن المادة 73 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية أحالت العمل بمضمون المادة 148 من قانون العقوبات فيما يخص جريمة التعدي

¹ - أنظر: المادة 144 فقرة 01 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن لقانون العقوبات، المعدل والمتمم بالقانون رقم 01-09 المؤرخ في 26 يونيو 2001.

² - أنظر: الفصل 125 من الأمر المؤرخ في 09 جويلية 1913 للرائد الرسي عدد 79 المؤرخ في 01 أكتوبر 1913 والمتعلق بالمجلة الجزائرية التونسية

³ - أما العنف اصطلاحاً فهو حسب تعريف "باس Buss" سلوك يصدره الفرد لفظياً أو بدنياً أو مادياً، صريحاً أو ضمنياً، مباشراً أو غير مباشر، ويترتب على هذا السلوك إلحاق أذى بدني أو مادي للشخص نفسه صاحب السلوك أو للآخرين، صاحب أسعد ويس المشري، أسباب العنف لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، مجلة دراسات تربوية، العدد 18، نيسان 2012، ص: 226-227.

بالعنف على مفتش العمل وهي جريمة تختلف عن جرائم الضرب والجرح العمدي المنصوص عليها بالمواد 264، 265، 266، 442 من قانون العقوبات، رغم احتواء النموذج القانوني لهذه الجرائم على اعتبار أعمال العنف احد النشاطات المجرمة ويعاقب عليها¹، وعند استقراء نص المادة 148 من قانون العقوبات نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أشار إلى عدة فئات أوجب حمايتهم من جرائم العنف أثناء تأدية مهامهم أو مباشرتها².

وهنا يتضح أن هذه المادة تشمل مفتش العمل باعتباره من الموظفين حسب القانون الأساسي للوظيفة العامة³، كما نلاحظ أن القانون المتعلق بمفتشية العمل قد جرم أي حالة اعتداء من شأنها أن تمس بشخص "مفتش العمل" أثناء ممارسة مهامه وهو ما تضمنه محتوى الباب الرابع من نص المادة 23 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل⁴، وهو ما أخذ به أيضا المشرع التونسي الذي أوجب حماية "متفقد الشغل" من أي شكل من أشكال مظاهر العنف أثناء تأدية مهامه أو مباشرتها⁵.

وكما نلاحظ أن المشرع قد شدد عقوبة العنف بالسجن ما إذا اقترن السلوك الإجرامي بنتيجة تتمثل بإسالة الدماء أو جرح أو مرض أو حدوث الجريمة عن سبق إصرار أو ترصد، ليتجه إلى تشديد العقوبة أكثر إذا ما ترتب عن جريمة العنف حالة تشويه أو حدوث بتر لأحد الأعضاء أو العجز عن

¹ بوضنوبرة مسعود، بوضنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، أطروحة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، السنة الجامعية: 2008-2009، ص: 171.

² أنظر: المادة 148 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن لقانون العقوبات، المعدل والمتمم بالقانون 88-26 المؤرخ في 12 يوليو 1988.

³ أنظر: المادة 04 الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴ أنظر: المادة 04 من قانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990، والمتعلق بمفتشية العمل.

⁵ أنظر: الفصل 10 من الأمر عدد 2861 لسنة 2014 المؤرخ في 15 جويلية 2014 والمتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعضاء الهيئة العامة لتفقد الشغل وإدارة نزاعات العمل بوزارة الشؤون الاجتماعية التونسية.

استعماله، أو تمثلت الحادثة في فقدان البصر لأحد العينين أو إصابة الضحية بعاهة مستديمة، أما إذا كان الموت دون قصد الجاني فقد اقر المشرع بعقوبة السجن المؤبد في حين أنه اقر بعقوبة الإعدام في حالة موت الضحية وكانت نية الفاعل مقصودة في القتل¹. وما يلاحظ من خلال النص القانوني المنصوص عليه في المادة 148 من قانون العقوبات على ان هذه الجريمة من من "الجنح" وفقا للتقسيم الثلاثي للجرائم للجرائم "جنايات، جنح، مخالفات" وهي من الجرائم الإيجابية، لأن النشاط الإجرامي صدر عن الجاني بإرادته وهو فعل يهدف إلى غاية معينة مخالفاً بذلك النهي الذي تضمنته قاعدة قانونية بموجب المادة 148 من قانون العقوبات.

الفرع الثاني: الركن المادي

قد يتعرض الموظف العام بصفة عامة ومفتش العمل بصفة خاصة أثناء تأدية واجباته الوظيفية أو بسببها إلى أفعال لا تدخل في نطاق الإهانة ولا ترتقي في ذات الوقت إلى درجة الضرب أو الجرح، لذا سارعت غالبية القوانين الجنائية أيضا في نصوص خاصة² إلى تجريم أي اعتداء من شأنه أن يمس بشخص مفتش العمل، وقد اختلفت معظم التشريعات في صياغة المواد القانونية من أجل توضيح صور العنف الذي يتعرض له مفتش العمل.

وعند استقراء نصوص قانون العقوبات الجزائري والقانون الجنائي المغربي نلاحظ أن المشرعين قد اكتفيا عند صياغتهما للنص القانوني المجرم لفعل الاعتداء على مفتش العمل على صورة الاعتداء التي تتمثل في العنف والقوة³، في حين نرى ان المشرع العراقي عند تطرقه لجريمة الاعتداء قد حددها بصورتين، تتمثل الصورة الأولى في فعل هجومي وهو الاعتداء، أما الصورة

¹- يوسف دلاندة، قانون العقوبات، دار هومة، الجزائر، دون طبعة، 2019، ص: 144-145.

²- ابراهيم بن محمد المفيز، المرجع السابق، ص: 89.

³- أنظر : المادة 148 فقرة 01 الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن لقانون العقوبات، المعدل والمتمم بالقانون رقم 88-26 المؤرخ في 12 يوليو 1988، وأنظر أيضا: نص المادة 267 من ظهير شريف رقم 1.59.413 الصادر في 28 جمادى الثانية 1382 الموافق لـ 26 نوفمبر 1962 والمتعلق بالمصادقة على مجموعة القانون الجنائي.

الثانية فهي حالة دفاعية والتي تتمثل في المقاومة¹ وهو ما نص عليه قانون العقوبات العراقي في نص المادة 230²، في حين اتجهت بعض التشريعات الجنائية لجمع كل صور الاعتداء المشار إليها سابقا فجمعت بين "العنف القوة، المقاومة" وهو ما تضمنه المشرع القطري في نص المادة 167³، واتجه إليه المشرع المصري في المادة 136 من الباب السابع الذي ينص على عقوبات مقاومة الحكام وعدم الامتثال لأوامرهم والتعدي عليهم بالسب وغيره المنصوص عليه في قانون العقوبات⁴، وذهب إليه المشرع الكويتي في مضمون المادة 135 من قانون الجزاء الكويتي⁵.

وكخلاصة للركن المادي وبعد استقراء معظم نصوص التشريعات الجنائية المشار إليها سابقا نلاحظ أن معظمها تجرم فعل الاعتداء المتمثل في العنف على مفتش العمل حتى وإن لم تتحقق نتيجة الضرب أو الجرح أو القتل، وإنما نجد أن أشارت معظم النصوص العقابية على أن الجريمة تتحقق حتى وإن كانت النتيجة أقل خطرا من نتيجة إسالة الدماء أو الجرح أو إلى أي سبب منصوص عليه في القانون.

ونأخذ على سبيل المثال المشرع الجزائري والذي نجده أنه نص على جريمة العنف كما اشرفنا سابقا في نص المادة 148 من قانون العقوبات، والتي يلاحظ من خلالها أن المشرع أقام العقوبة على من يعتدي على مفتش العمل حتى وإن لم يترتب عن جريمة التعدي بالعنف أو القوة نتيجة إجرامية متمثلة في حالات تم ذكرها في الفقرة الثانية من نفس المادة، والدليل على ذلك استعمال المشرع مصطلح "وإذا ترتب عن العنف"⁶ وهو مصطلح يدل على نتيجة أكثر خطرا من النتيجة الأولى

¹- إبراهيم بن محمد المفيز، المرجع السابق، ص: 90.

²- أنظر نص المادة 230 من القانون رقم 111 لسنة 1969 والمتعلق بقانون العقوبات العراقي.

³- أنظر نص المادة 167 القانون رقم 11 لسنة 2004 المتضمن قانون العقوبات القطري.

⁴- المادة 136 من القانون رقم 58 لسنة 1937 والمعدل بموجب القانون رقم 95 لسنة 2003 والمتعلق بإصدار قانون العقوبات المصري.

⁵- انظر نص المادة 135 من القانون رقم 16 لسنة 1960 والمتعلق بإصدار قانون الجزاء الكويتي.

⁶- اختلفت المصطلحات في التشريعات الجنائية فنجد أن المشرع المصري استعمل كلمة "نشأ عن التعدي أو المقاومة ضرب، جرح..."، كما انه عبر عن ذلك بـ "إذا حصل..."، راجع: المادة 136 من قانون العقوبات المصري، في

المنصوص عليها في قانون العقوبات، حيث تمثلت هذه النتائج التي أشار إليها المشرع على أنها نوع من ظروف التشديد والتي تتمثل في إسالة الدماء، حدوث جرح، مرض إلى غير ذلك من آثار الاعتداء، وما نستخلصه من ذلك هو أن جريمة الاعتداء المنصوص عليها في قانون العقوبات تقر بوجود عنف على شخص مفتش العمل حتى ولو كانت النتائج المترتبة اقل خطورة وجسامة والتي يمكن أن تتمثل مثلاً في فعل الدفع، أو الضرب الخفيف الغير الظاهر أو الشد من الشعر أو القرص... إلخ، وغيره من الأفعال التي لا يمكن أن ترقى إلى النتائج التي من شأنها أن تلحق ضرراً جسيماً بشخص مفتش العمل.

الفرع الثالث: الركن المعنوي

إذا توافر عنصر العلم للمعتدي وكانت قوة إدراكه وإرادته سليمة أثناء ارتكابه لهذا الفعل المجرم وله القدرة على معرفة نتائج أفعاله وقت ارتكاب الفعل المجرم الذي يتسبب بإلحاق الضرر بمفتش العمل والتي تتمثل في حدوث جرح أو مرض أو نزيف دموي، أو تصل آثار هذا الفعل الإجرامي إلى حالة اخطر تتسبب في حدوث كسور لأحد الأعضاء أو تشوهها أو بترها أو حدوث عجز لأحد وظائف الأعضاء، أو التسبب في انعدام النظر والرؤية نتيجة لإلحاق الضرر بالعينين والإصابة بالعمى، كما يلاحظ معظم التشريعات الجنائية قد أقرت بهذه الجريمة أثناء تأدية مفتش العمل لمهامه أو مباشرتها، وهو ما يجعل الواقعة تقوم على عنصر الزمن والذي يتمثل في وقت تأدية مفتش العمل لمهامه المنسوبة إليه، بمعنى ان جريمة الاعتداء بالعنف أو القوة تقع على مفتش العمل إثناء تأدية وظيفته او مباشرتها بالإضافة إلى الظرف المكاني والذي يتمثل في علم المعتدي ان المكان الذي يتواجد فيه مفتش العمل يدخل ضمن ما يسمح به القانون من أجل ممارسة مهنته.

حين نجد أن المشرع المغربي استعمل نفس العبارة الواردة في قانون العقوبات الجزائري والمتمثلة في "وإذا ترتب عن العنف..."، راجع أيضاً: المادة 267 من قانون العقوبات المغربي، كما أن المشرع العراقي قد تناول كلمة "إذا حصل الأمر مع الاعتداء والمقاومة جرح..."، انظر: المادة 230 من قانون العقوبات العراقي.

أما القصد الجنائي الخاص فيتمثل في الغاية التي يقصدها الجاني من ارتكاب الجريمة فضلا عن إرادته الواعية لمخالفة القانون الجزائري¹، ومن خلال التعريف يتضح أن القصد الخاص في جريمة الاعتداء بالعنف على مفتش العمل تتمثل في النية التي الأذى والضرر الذي يريد الجاني ان يلحقه بضحيته، فبالرجوع إلى القصد الجنائي الخاص المنصوص عليه في المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري والمادة من القانون الجنائي المغربي نجده يتمثل في إراقة الدم أو الجرح أو المرض والتي من الممكن أن يصاب هذا الموظف، بالإضافة إلى حدوث بتر أو تنحية أو التسبب في حرمان من استعمال أحد أعضاء الجسم، أو إلحاق الضرر بالعين كالعنى أو حدوث عور أو أي عاهة مستديمة كما يشمل أيضا الوصول إلى إزهاق روح والتسبب في عملية قتل سواء بنية القصد أو عن غير قصد.

الفرع الثاني: العقوبات المقررة لجريمة العنف على مفتش العمل

نص المشرع الجزائري في قانون العقوبات على أن كل من يعتدي على مفتش العمل باعتباره موظفا أثناء تأديته لمهامه ومباشرة أعماله يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات²، في حين نص قانون العقوبات العراقي على يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات وبغرامة لا تزيد على ثلاثمائة دينار³.

إلا انه في بعض الأحيان يصاحب هذا الفعل الإجرامي المتمثل في العنف أو القوة ضد مفتش العمل سلوكيات أخرى يجرمها القانون تتمثل في الضرب والجرح وغيرها من الآثار التي يتعرض لها الضحية وقد نصت مختلف التشريعات الجنائية على ذلك للإشارة تصعيد العقوبة المقررة، فنجد على سبيل المثال أن العقوبات المنصوص عليها في المادة 148 من قانون العقوبات المذكورة سابقا قد أقرت في فقرتها الثانية على أنه في حالة ما إذا ترتب على جريمة العنف جرح أو مرض أو حدوثه مع

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة 17، 2018، ص: 147.

² أنظر: المادة 148 فقرة 01 الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن لقانون العقوبات، المعدل والمتمم بالقانون رقم 88-26 المؤرخ في 12 يوليو 1988.

³ أنظر: المادة 230 فقرة 01 من القانون رقم 111 لسنة 1969 والمتعلق بقانون العقوبات العراقي.

سبق الإصرار أو التردد فإن العقوبة تكون السجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات¹، أما التشريع الجنائي المغربي فنجد أن العقوبة المنصوص عليها هي الحبس من سنتين إلى خمس سنوات²، وهو ما أتجه إليه أيضا المشرع الإماراتي الذي وقع عقوبة الحبس التي لا تقل عن سنة وبالغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف درهم إذا حصل التعدي أو المقاومة بالضرب³. وعند استقراء الفقرة الثالثة من المادة 148 المنصوص عليها في قانون العقوبات نلاحظ أنه للقاضي السلطة التقديرية في تحديد العقوبة والتي تكون من السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة في حالة ما إذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعمال أو فقد النظر أو فقد إبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة فتكون العقوبة⁴، وكذلك فعل المشرع المغربي على أن تكون العقوبة بالسجن من عشر إلى عشرين سنة⁵، كما نلاحظ أن هناك من التشريعات من أدرجت بعض الحالات كسبق الإصرار أو التردد على جريمة العنف على مفتش الشغل واعتبرتها من ظروف التشديد، وهذا ما نجده في مضمون المادة 232 من قانون العقوبات العراقي⁶، والمادة 169 من قانون العقوبات القطري⁷.

¹ - أنظر: المادة 148 فقرة 02 الأمر رقم 156-66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن لقانون العقوبات، المعدل والمتمم بالقانون رقم 26-88 المؤرخ في 12 يوليو 1988.

² - أنظر: المادة 267 فقرة 02 من ظهير شريف رقم 1.59.413 الصادر في 28 جمادى الثانية 1382 الموافق لـ 26 نوفمبر 1962 والمتعلق بالمصادقة على مجموعة القانون الجنائي.

³ - أنظر: المادة 249 فقرة 01 من القانون الاتحادي رقم 03 لسنة 1987 المعدل بالمرسوم القانوني رقم 7 لسنة 2016، المتعلق بإصدار قانون العقوبات الإماراتي.

⁴ - أنظر: المادة 148 فقرة 03 الأمر رقم 156-66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن لقانون العقوبات، المعدل والمتمم بالقانون رقم 26-88 المؤرخ في 12 يوليو 1988.

⁵ - أنظر: المادة 267 فقرة 03 من ظهير شريف رقم 1.59.413 الصادر في 28 جمادى الثانية 1382 الموافق لـ 26 نوفمبر 1962 والمتعلق بالمصادقة على مجموعة القانون الجنائي.

⁶ - أنظر: المادة 230 فقرة 01 من القانون رقم 111 لسنة 1969 والمتعلق بقانون العقوبات العراقي.

⁷ - أنظر: المادة 169 القانون رقم 11 لسنة 2004 المتعلق بإصدار قانون العقوبات القطري.

أما فيما يخص حالات الوفاة الغير المقصودة من الجاني التي تكون نتيجة لفعل الاعتداء بالعنف على مفتش العمل فإن المشرع الجزائري قد عالجها في الفقرة الرابعة من المادة 148 من قانون العقوبات والتي يكون الجزاء فيها هو السجن المؤبد¹، أما المشرع المغربي فقد نص على عقوبة السجن تتراوح مدتها من عشر إلى ثلاثين سنة في حالة وفاة مفتش الشغل دون توفر عنصر النية للجاني في إحداثه²، أما إذا توفر عنصر النية وحصل قتل الضحية ووفاته فإن العقوبة هي الإعدام بالنسبة للمشرع المغربي³، وهو نفس الجزاء الذي أخذ به المشرع الجزائري⁴.

وفي الختام يجب الإشارة أن الجريمة -الإهانة والعنف- التي تمس كرامة وشرف "مفتش العمل" تقتضي التعويض عن الضرر الذي لحقه، وهو ما تباشره الإدارة التي تحل محله في طلب ذلك وفق ما نص عليه المشرع الجزائري⁵.

الخاتمة:

إن الممثل القانوني الذي منحه القانون عدة صلاحيات من اجل القيام بوظيفته عالم الشغل هو مفتش العمل والذي له عدة تسميات حسب ما تطرقنا عليه في نصوص القوانين التشريعية،

¹ أنظر: المادة 148 فقرة 04 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن لقانون العقوبات، المعدل والمتمم بالقانون رقم 88-26 المؤرخ في 12 يوليو 1988.

² أنظر: المادة 267 فقرة 04 من ظهير شريف رقم 1.59.413 الصادر في 28 جمادى الثانية 1382 الموافق لـ 26 نوفمبر 1962 والمتعلق بالمصادقة على مجموعة القانون الجنائي.

³ أنظر: المادة 267 فقرة 05 من ظهير شريف رقم 1.59.413 الصادر في 28 جمادى الثانية 1382 الموافق لـ 26 نوفمبر 1962 والمتعلق بالمصادقة على مجموعة القانون الجنائي.

⁴ أنظر: المادة 148 فقرة 05 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن لقانون العقوبات، المعدل والمتمم بالقانون رقم 88-26 المؤرخ في 12 يوليو 1988.

⁵ أنظر: المادة 21 فقرة 02 من قانون 90-03 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل.

فلاحظ أن مصطلح "مفتش الشغل" استعمله المشرع المغربي، إما المشرع التونسي فقد أخذ لنفسه تسمية "متفقد الشغل"، ونظرا لأهمية مفتش العمل في قطاع وظيفته إلا أن هناك جانب انحرافي قد يضر بسمعته وشرفه

ومن بين أهم هذه الأفعال هي الاعتداء عليه وخاصة أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، ولهذا الفعل شق معنوي وشق مادي، يتضمن الشق المعنوي إهانة مفتش العمل بشتى الوسائل والصور التي نصت عليها النصوص التشريعية ومن بينها المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري، أما الجانب المادي لفعل الاعتداء هو العنف بالقوة وبشتى صورته المنصوص عليها في قانون العقوبات الجزائري في المادة 148 منه.

ولا يختلف اثنان في أن الإهانة أو العنف على مفتش العمل أثناء تأدية مهامه أو بسببها قد يخلف آثار سلبية تعود على الجانب النفسي لهذا الموظف باعتبار أن التعدي عليه يعد مساسا واستحقارا لمكانته وسمعته وشرفه، كما قد تعود هذه الأفعال بالضرر على قطاع مفتشية العمل بصفة عامة لهذا أوجبت معظم التشريعات توفير الحماية لشخص "مفتش العمل" والعمل على ضمان سلامته النفسية والجسمية.

وبعد التطرق إلى مختلف النتائج اقترحنا بعض التوصيات والتي نأمل أن تفيده وتعمل على سد بعض النقائص والتي من شأنها ان تساهم في تحسين التشريعات القانونية من اجل حماية مفتش العمل

فعلى المشرع الجزائري مراجعة مقدار العقوبات المالية المنصوص عليها في قانون العقوبات والخاصة بجريمة الاعتداء بالإهانة والعنف، كما يجب القيام بنشاطات توعية ثقافية واجتماعية وقانونية لمحاربة هذا النوع من السلوكيات وللتذكير بآثار المساس بكرامة وشرف مفتش العمل على قطاع عمله، كما على المفتش العمل أن يقوم بعمله في حدود ما يسمح به القانون وألا يتجاوز ذلك حتى لا يقوم باستفزاز نفسية المتعامل معه، القيام بتكثيف الدورات التكوينية لمفتشي الشغل وخاصة في مجال علم النفس من اجل التعامل مع من يحتمل فهم القيام بأفعال الاعتداء عليه.

قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة 17، 2018، ص: 147.
2. عبد الرحمن خلفي، القانون الجنائي العام-دراسة مقارنة-، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017.
3. عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري -القسم العام-، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الجزء الأول، مارس 1995.
4. فريد رواج، محاضرات في القانون الجنائي العام -مطبوعة علمية موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، الجزائر، السنة الجامعية: 2018-2019.
5. محمد مصطفى القللي، في المسؤولية الجنائية -أساس المسؤولية، العلاقة السببية، القصد الجنائي، الخطأ، أسباب الإباحة، موانع المسؤولية-، مكتبة عبد الله وهبة، مصر، 1944-1945.
6. نجاد البرعي، جرائم الصحافة والنشر، المجموعة المتحدة، القاهرة، مصر، دون طبعة، 2004.
7. يوسف دلاندة، قانون العقوبات، دار هومة، الجزائر، دون طبعة، 2019.

ثانياً: المقالات

1. إسماعيل نعمة عبود، كاظم سيف داخل، جريمة اهانة المنظمات الدولية العاملة في العراق، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، العراق، مجلد 28، العدد 05، 2020.
2. حمدي صالح مجيد، ايناس محمد أحمد، الحماية الجنائية للبعثات الدبلوماسية، مجلة جامعة تكريت للحقوق، المجلد 01، العدد 03 (02)، كلية الحقوق، جامعة تكريت، العراق، مارس 2017.
3. صاحب أسعد ويس المشري، أسباب العنف لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، مجلة دراسات تربوية، العدد 18، نيسان 2012.

4. عبد الله زهام، حماية الزوجة من عنف الزوج، دراسة على ضوء القانون رقم 15-19 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري، مجلة جيل حقوق الإنسان، مركز جيل البحث العلمي، طرابلس، لبنان، العدد 28، مارس 2018.
5. قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية، مجلة المحكمة العليا، المحكمة العليا، الأبيار، الجزائر، العدد 02، 2008.

ثالثاً: الأطروحات والمذكرات

أ- أطروحات الدكتوراه

1. بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، أطروحة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، السنة الجامعية: 2008-2009.
2. نجيب بوالماين، الجريمة والمسألة السوسولوجية – دراسة بأبعادها السوسيوثقافية والقانونية-، أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، السنة الجامعية: 2007-2008.

ب- رسائل ومذكرات

1. ابراهيم بن محمد المفيز، الاعتداء على الموظف العام – دراسة تاصيلية تطبيقية مقارنة-، قسم العدالة الجنائية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2006.
2. ابراهيم طه الزايد، نطاق المسؤولية الجزائية عن جرائم الدم والقدح والتحقير المرتكبة من خلال المواقع الالكترونية، مذكرة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2011.
3. خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والافاق، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، الجزائر، السنة الجامعية: 2011-2012.
4. سارة محمد حنش، المسؤولية الجزائية عن التهديد عبر الوسائل الالكترونية – دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، جانفي 2020.

5. شرف صابر محمد طمينة، جرائم الذم والتحقيق عبر وسائل عبر الوسائل الإلكترونية: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ماي 2016.
6. معتز حمد الله أبو سويلم، المسؤولية الجزائية عن الجرائم المحتملة، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2014.
7. معمري مبروكة، بلبكري نصيرة، الحماية الجنائية للحق في الشرف والاعتبار، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، السنة الجامعية: 2015-2016.
8. نذير برحائل، الجرائم المرتكبة ضد مفتش العمل وسبل قمعها، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، السنة الجامعية: 2014-2015.

ج- النصوص القانونية

1. الأمر المؤرخ في 09 جويلية 1913 للرائد الرسمي عدد 79 المؤرخ في 01 أكتوبر 1913 والمتعلق بالمجلة الجزائية التونسية
2. المرسوم الإشتراعي رقم 340 الصادر في 1943/03/01، والمتعلق بقانون العقوبات اللبناني،
3. المرسوم التشريعي رقم 148 الصادر بتاريخ 1949/06/22، والمتعلق بقانون العقوبات السوري
4. ظهير شريف رقم 1.58.008 بتاريخ 04 شعبان 1377 الموافق لـ 24 فبراير 1958 بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية
5. القانون رقم 16 لسنة 1960، والمتضمن قانون العقوبات الأردني
6. القانون رقم 16 لسنة 1960 والمتعلق بإصدار قانون الجزاء الكويتي.
7. ظهير شريف رقم 1.59.413 الصادر في 28 جمادى الثانية 1382 الموافق لـ 26 نوفمبر 1962 والمتعلق بالمصادقة على مجموعة القانون الجنائي المغربي.
8. قانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرخ في 30 أبريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية.
9. الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن لقانون العقوبات الجزائري.
10. القانون رقم 111 لسنة 1969 والمتعلق بقانون العقوبات العراقي.

11. القانون الاتحادي رقم 03 لسنة 1987 المعدل بالمرسوم القانوني رقم 7 لسنة 2016، المتعلق بإصدار قانون العقوبات الإماراتي.
12. قانون 03-90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل.
13. قانون رقم 58 لسنة 1937 والمعدل بموجب القانون رقم 95 لسنة 2003 والمتعلق بإصدار قانون العقوبات المصري .
14. ظهير الشريف رقم 1.03.194 الصادر في 14 رجب 1424 الموافق لـ 11 سبتمبر 2003 المتعلق بتنفيذ القانون رقم 65.99 والمتضمن مدونة الشغل.
15. قانون رقم 14 لسنة 2004 والمتعلق بإصدار قانون العمل القطري.
16. الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
17. الأمر عدد 2861 لسنة 2014 المؤرخ في 15 جويلية 2014 والمتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعضاء الهيئة العامة لتفقد الشغل وإدارة نزاعات العمل بوزارة الشؤون الاجتماعية التونسية.

د- قرارات قضائية

1. محكمة النقض المصرية: طعن (02) رقم 911 لسنة 46 قضائية، الصادر بجلسة 1977/01/02.
2. محكمة النقض المصرية: طعن رقم 5366 لسنة 87 قضائية، الصادر بجلسة 2019/02/02.