



العدد الواحد والعشرون - الجزء الاول - نوفمبر - 2024 - السنة الرابعة مجلة علمية فصلية محكمة  
المجلة الأمريكية الدولية الممكّمة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

International American Journal of Peer-Reviewed  
Humanities and Social Sciences

ISSN - 2710 - 4834 / رقم الايداع في دار الكتب والوثائق العراقي : 2735  
تصدر عن الأكاديمية الأمريكية الدولية  
للتعليم العالي والتدريب

ISSUED BY AMERICAN INTERNATIONAL ACADEMY  
OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING



## المسؤولية المدنية للعامل تحت تأثير المخدرات في اطار قانون العمل (دراسة مقارنة)

أ.م. بيداء بهجت نعمان

جامعة النهرين/ كلية اقتصاديات الاعمال

[baidaa@nahrainuniv.edu.id](mailto:baidaa@nahrainuniv.edu.id)

(009647830604584)



## الملخص:

يعتبر تعاطي المخدرات من الظواهر التي تؤثر بشكل مباشر على المجتمع لما لها من أثر مدمر على أفراد المجتمع العراقي. لذلك لا بد من محاولة مكافحته أو مواجهته مع الحد من تأثيره ومخاطره على الأفراد والمجتمع، ومحاولة القضاء على هذا الخطر بشكل نهائي، وهو في الواقع ليس فقط من خلال تعزيز الجهود الفردية والاجتماعية للتعامل معه بشكل متزامن، وتلعب الجهود الاقتصادية والسياسية والثقافية الأخرى، وخاصة وسائل الإعلام، دوراً مهماً في مكافحة أو إنهاء هذه الظاهرة وتأثيرها السلبي على المجتمع بأكمله، وهناك أسباب لظاهرة المخدرات، مما يدل على أن هناك حاجة إلى وسائل ووسائل مختلفة لمكافحة هذه الظاهرة، والتي بدورها متنوعة، ويمكن القول إن الأسباب المعطاة للعقاقير تنحصر في مجموعة من الأسباب وهي: خاصة بسبب الفرد ويشكل عاملاً مهماً في تعاطيه للمخدرات أو إدمانه والاعتماد عليها.

أظهرت الدراسة أن قانون العمل والضمان الاجتماعي في العراق ينص في مواده على إسقاط حق المصاب في التعويض والراتب التقاعدي في حالتين محددتين. الحالة الأولى هي إذا كانت الإصابة ناتجة عن فعل عمدي أو إهمال جسيم من قبل المصاب، والحالة الثانية تتعلق بتناول المشروبات الكحولية أو تعاطي المخدرات والمواد المؤثرة عقلياً، وذلك وفقاً لقانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، بالإضافة إلى قانون العمل الأردني الصادر في عام 2024 لمعدل عنا القانون رقم 8 لسنة 1996.

الكلمات المفتاحية: المخدرات، العامل، المسؤولية، الأردن، العراق.

## **Civil Liability for a Worker Under The Influence Of Drugs In The Private Sector Labor And Social Security Law**

**(Comparative Study)**

**Assistant Professor Beida Bahjat Noman**

**Al-Nahrain University/College of Business Economics**

### **Abstract:**

Drug abuse is one of the phenomena that directly affects society because of its devastating impact on members of Iraqi society. Therefore, it is necessary to try to combat or confront it while reducing its impact and risks on individuals and society, and to try to eliminate this danger once and for all, which in reality is not only through strengthening individual and social efforts to deal with it simultaneously, and other economic, political and cultural efforts, especially means. The media plays an important role in combating or ending This phenomenon and its negative impact on the entire society, there are reasons for the drug phenomenon, which indicates that there is a need for different methods and means to combat this phenomenon, which in turn is diverse, and it can be said that the reasons for giving drugs are limited to a group of reasons, which are: especially because of the individual constitutes an important factor His drug use, addiction or dependence.

The study concluded that the Iraqi Labor and Social Security Law has indicated in its articles that it forfeits the injured person's right to compensation and a retirement salary in one of the following two cases, and if the injury was the result of an intentional act or gross negligence on the part of the injured person, or drinking alcohol, or using drugs and psychotropic substances, according to the Iraqi Labor Law. No. 37 of 2015, and the Jordanian Labor Law issued in 2024.

**Keywords:** drugs, worker, event, Jordan, Iraq

## مقدمة

تلعب المخدرات دورًا مهمًا في تحفيز الشخص على ارتكاب جرائم مختلفة لأنها تؤثر على الجهاز العصبي والحسي للشخص وتلعب المخدرات دورًا رئيسيًا ومهمًا في تحفيز الشخص على ارتكاب الجرائم سواء من أجل الحصول عليها أو عندما يكون كذلك. تتأثر به. كما أصبحت المخدرات من أكبر المشاكل والتحديات التي تواجه مجتمعنا ومن أسوأ المشاكل التي تهدد عائلاتنا وشبابنا وتحذرهم من انهيارهم. بغض النظر عن شكل المخدرات ونوعها فهي من أخطر المشاكل الاجتماعية والآفات التي تضر بمجتمعنا لما لها من تأثير سلبي كبير على الأفراد والأسر والمجتمع.

ويجب القول إن إدمان المخدرات أو تعاطيها يعود إلى التاريخ القديم وجذوره تكمن في استخدام البشر منذ آلاف السنين لنباتات معينة تحتوي على مواد تغير الحالات العقلية والإدراك والأحاسيس، وذلك للشعور بالمتعة أو تخفيف آلام مريض معين، معاناة أو نسيان حياة مؤلمة وأعباءها.

ومن أهم أسباب تعاطي المخدرات أو الإدمان عليها بيئة الأسرة أو المدرسة، أو الأصدقاء السيئين، أو ظروف العمل، أو التأثيرات الاجتماعية العامة، أو أي سبب آخر. من بينها، أصبحت مشكلة تعاطي المخدرات محط أنظار جميع أنحاء العراق لما لها من تأثير مدمر على المجتمع العراقي، كما أنها عامل رئيسي في العديد من المشاكل الاجتماعية والأمنية والاقتصادية والصحية، مما دفع المجتمع العراقي إلى إنفاق الكثير. من الطاقة والمال لمنع انتشاره، لتلافي آثار المخدرات على الأفراد والمجتمع.

## مشكلة البحث

تُعتبر المخدرات من الآفات الخطيرة التي تؤثر سلبيًا على المجتمع، حيث تسهم البطالة وقلة فرص العمل في العراق في تفشي هذه الظاهرة. يواجه الكثير من الشباب وقت فراغ كبير، مما يجعلهم عرضة للإدمان. إضافةً إلى ذلك، فإن الظروف الاقتصادية والأمنية بعد عام 2003 ساهمت في زيادة تهريب المخدرات، مما جعلها مشكلة عالمية تتطلب جهودًا عاجلة لمواجهتها.

يستعرض هذا البحث ظاهرة انتشار المخدرات في العراق، مُطلًا أسبابها وآثارها على الأفراد والمجتمع، مع التركيز على المادة 56 من قانون العمل العراقي التي تُسقط حقوق التعويض في حالات تعاطي المخدرات.

وهنا يطرح الباحث سؤاله الرئيسي

ما المسؤولية المدنية للعامل تحت تأثير المخدرات في العراق والأردن ؟

أهداف البحث

يهدف البحث إلى التعرف على :

1. تعريف المخدرات وأنواعها
2. أسباب الإدمان على المخدرات
3. التعرف على أهم المؤثرات في المجتمع العراقي وإيجاد الحلول المناسبة.
4. أركان المسؤولية المدنية للعامل تحت تأثير المخدرات في العراق والأردن.

## أهمية البحث

تتبع أهمية الدراسة في الآثار المحتملة للإدمان أو تعاطي المخدرات والتي ، كما أشير في هذا السياق ، لا تقتصر على الآثار الإجرامية من خلال تحفيز اقتصادي واجتماعي وأخلاقي وأدبي ، إلى أقصى حد ممكن تتأثر بالمخدرات. التعاطي أو الإدمان من خلال تأثير الجريمة وأثرها على المجتمع العراقي.

وتنعكس أهمية هذه الدراسة أيضاً في كيفية عودة المدمن إلى المجتمع كشخص عادي دون التسبب في أمراض جسدية أو نفسية بسبب تعاطي المخدرات ، والتي لا يمكن تحقيقها إلا من خلال فهم وضعه وعلم النفس والعمل الجاد للتخلص منه. الأدوية التي خلفها وراءه جميع الآثار سواء كانت جسدية أو نفسية. من خلال طرق العلاج ومحاولات القضاء على أسباب تعاطيه للمخدرات أو إدمانه ، يجب على المسؤولين توخي الحذر ومراعاة هذه المشكلة حتى يكون متعاطي المخدرات خالياً من المخدرات وآثارها السلبية.

### منهجية البحث:

في هذه الدراسة ، سوف نعتمد على المنهج التحليلي :لتحليل النصوص القانونية، مثل قانون العمل العراقي، وفهم تأثيرها على المسؤولية المدنية للعامل في حالة تعاطي المخدرات لمقارنة القوانين المتعلقة بالمخدرات بين العراق والأردن..

### هيكلية البحث :

سوف نقسم هذا البحث الى ثلاث فصول حيث يتناول الفصل الاول مفهوم المخدرات وانواعها ، اما الفصل الثاني أسباب واثار وحلول تعاطي المخدرات و الفصل الثالث فسنستعرض فيه دور قانون العمل العراقي والأردني من الحد من تعاطي المخدرات، ثم خاتمة البحث التي سنضمنها أهم النتائج والتوصيات.

### المبحث الاول :

#### عقد العمل وتحديد خصائصه وعناصره

توجهت معظم التشريعات المنظمة لعلاقات العمل في الدول العربية نحو تعريف عقد العمل من خلال ثلاثة عناصر رئيسية، وهي الأجر، والعمل المنجز (سواء كان فكرياً أو عضلياً)، والتبعية، التي تميز عقد العمل عن بعض العقود الأخرى المتشابهة. ومع ذلك، اختلف البعض في كيفية التعبير عن العنصر المميز الذي يفرق بين عقد العمل وبقيه العقود. إلا أن جميع هذه التشريعات تتفق على أهمية عنصر التبعية كمعيار أساسي يحدد طبيعة عقد العمل. كما تميزت التشريعات الاجتماعية في العالم العربي بمواكبتها للتطورات المسجلة في الدول المتقدمة، بل إن بعضها قد تجاوزت تشريعات بعض الدول الأوروبية، استجابةً لضرورة التكيف مع معايير العمل الدولية. يمكن القول إن التعريفات المختلفة التي اعتمدها الدول العربية تتشابه إلى حد كبير، باستثناء بعض الدول التي تتوافق مع الاتفاقيات الدولية المنظمة لعلاقات العمل. (الفياض، 1989، 35)

#### المطلب الاول

#### عقد العمل وتعريفه

يُعتبر مصطلح "عقد العمل" من المصطلحات القانونية الحديثة نسبياً، حيث يعود ظهوره إلى بداية القرن العشرين. كما تم الإشارة إليه، لم يكن هناك تنظيم قانوني ينظم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل في البداية، إذ كانت هذه العلاقة تقوم على نظام إيجار مجهود العامل، المعروف بإيجار عمل الإنسان، والذي كان يُعتبر جزءاً من مبدأ إيجار الأشياء بدلاً من إيجار العمل. وبالتالي، لم يكن هناك عقد خاص ينظم أحكام هذه العلاقة إلا في مرحلة سابقة تم تناولها. أكد القانون المدني الفرنسي هذه الفكرة في المادة (1708)، حيث أشار إلى وجود نوعين من عقود الإيجار: إيجار الأشياء وإيجار العمل. كما نصت المادة (1779) من نفس القانون على إمكانية تأجير الأشخاص لأداء العمل. وقد اتبع القانون المصري نفس الاتجاه (قويدر، د.س، 83)

في كل من الأردن والعراق، كانت مجلة الأحكام العدلية تُطبق فيما يتعلق بإجارة الأفراد، حيث نصت المادة (421) منها على أن "الإجارة، من حيث المعقود عليه، تنقسم إلى نوعين: الأول - عقد الإجارة المتعلق بمنافع الأعيان، والثاني - عقد الإجارة المتعلق بالعمل". كما تناولت المجلة في فصلها الرابع من الباب السادس، المواد من (562) إلى (581)، موضوع عقد إجارة الأفراد. وعلى الرغم من ما ورد في المجلة من تخصيص هذا العقد بأحكام تختلف عن تلك المنظمة لإجارة الأشياء، فإن ذلك يعود إلى الخصائص الفريدة لهذا العقد. (بدري، 1965، 34)

## الفرع الأول

### ماهية عقد العمل

عقد العمل هو نوع من العقود التي تخضع لقوانين معينة. القانون المدني لا يوفر حماية كافية للعمال، لذلك تم وضع قوانين خاصة لتنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل. هذه القوانين تفرض التزامات على كلا الطرفين، حيث يمكن لأي منهما التوقف عن تنفيذ التزاماته. لكن، بسبب الفرق في الوضع القانوني بين العامل وصاحب العمل، فإن هذه القوانين لا تكفي لحماية حقوق العامل، الذي يعتبر الطرف الأضعف. لذلك، اعترف المشرعون في مختلف البلدان بأهمية حماية حقوق العمال، وأصدروا قوانين خاصة لذلك. على سبيل المثال، القانون العراقي يحدد أن حقوق العمال هي الحد الأدنى الذي يجب أن يحصلوا عليه، والقانون المصري يعتبر أي شرط ينقص من حقوق العامل غير صحيح، بينما القانون الأردني يضمن أن أي حقوق تمنح للعامل من قوانين أخرى تكون أفضل من الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون. (أبو شنب، 1999، 38)

قانون العمل يعكس التغيرات في علاقات العمل. حيث أصبح مبدأ العقد هو الأساس، مما يعني أن للطرفين الحق في الالتزام بشروط العقد كما يرغبان، مع تدخل الدولة فقط للتأكد من احترام الاتفاقات. ومع تراجع الرغبة في الفدية، زادت سلطة الدولة على عقود العمل منذ بدايتها وحتى تنفيذها.

تتطلب طبيعة العلاقة التي ينظمها قانون العمل أن تكون الكثير من قواعده ملزمة، ولا يمكن لأي طرف الاتفاق على ما يخالفها، وهذا يتماشى مع الهدف الأساسي من قانون العمل. إذا لم يكن هناك حماية للحقوق الأساسية للعمال، فإن ذلك سيكون بلا فائدة، لأن هذه الحقوق تعتمد عليها حياتهم ومعيشتهم. إذا خالف صاحب العمل هذه الحقوق، فقد يفرض شروطاً تعود عليه بالفائدة.

لذلك، يمكن القول إن صفة الإلزام في قانون العمل هي من أهم ميزاته، لأنها تجعل قواعده جزءاً من النظام العام، ولا يجوز الاتفاق على ما يخالفها إلا إذا كانت المخالفة تفيد العامل. حماية مصالح العمال هي الهدف الرئيسي من وضع هذه القواعد، وأي مخالفة تقلل من الحد الأدنى لحماية العمال تعتبر باطلة، بينما أي مخالفة تزيد من هذه الحماية تعتبر صحيحة. وقد أكدت العديد من الأحكام القضائية هذه الصفة، مثل حكم محكمة العمل العراقية الذي ينص على أن "قانون العمل من القوانين الملزمة المتعلقة بالنظام العام (سرور، د.س، 84)

حكمت محكمة النقض المصرية بأن قوانين العمل يجب الالتزام بها لأنها تتعلق بالنظام العام. هذه القوانين تنظم علاقات العمل، بما في ذلك عقود العمل الفردية، وذلك لحماية العمال وتحقيق التوازن بين حقوقهم وحقوق أصحاب العمل.

الهدف من تعريف أي عقد هو وضعه في فئة قانونية معينة حددها القانون، وذلك لتسهيل فهم أنواع العقود المختلفة وتحديد القوانين التي تنطبق عليها. ولتعريف عقد العمل، من المهم أن نبدأ بتعريفه من حيث اللغة، ثم نتحدث عنه وفقاً للقانون العراقي والقوانين الأخرى.

**-التعريف لغةً:**

الهدف من تعريف أي عقد هو وضعه في فئة قانونية معينة حددها المشرع، وذلك لتسهيل فهم العقود المختلفة وتحديد القوانين التي تنطبق عليها. ولتعريف عقد العمل، من المهم أن نبدأ بتعريفه من حيث اللغة، ثم نتعرف عليه وفقاً للقانون العراقي والقوانين الأخرى. (مرعشلي ومرعشلي، 1974، 160)

**-التعريف اصطلاحاً:**

عرفت المادة 900/ من القانون المدني العراقي عقد العمل بأنه اتفاق بين طرفين، حيث يتعهد أحدهما بتقديم عمله لخدمة الآخر تحت إشرافه مقابل أجر يدفعه الطرف الآخر. ويكون العامل موظفًا خاصًا. من هذا النص، يمكننا أن نفهم أن عقد العمل في القانون المدني العراقي يتكون من ثلاثة عناصر رئيسية: العمل، وهو ما يلتزم به العامل، والسبب الذي يلتزم به صاحب العمل. (غانم، د.س، 25)

الأجر هو ما يدفعه صاحب العمل للعامل، وهو جزء من التزاماته. كما أن العامل يخضع لإدارة صاحب العمل.

حسب المادة 29 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987، عقد العمل هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل، حيث يلتزم العامل بأداء عمل معين وفق توجيهات صاحب العمل، ويجب على صاحب العمل دفع الأجر المتفق عليه.

من هذا النص، نرى أن القانون يتحدث عن العمل والتبعية والأجر، لكنه لم يستخدم كلمة "الأجير" لوصف العامل. يبدو أن هذا مقصود، لأن القانون يسمح للعامل بأن يعمل مع أكثر من صاحب عمل، وليس من الضروري أن يعمل بدوام كامل. يمكن أن يكون للعامل عدة عقود عمل مع أكثر من صاحب عمل، طالما أن كل عقد يحتوي على عناصر عقد العمل.

وبذلك، يمكننا أن نفهم أن عقد العمل في القانون العراقي يسمح بمرونة في العمل، عقد العمل هو نوع من العقود الخاصة، لكنه يختلف عن باقي العقود لأنه يتطلب أن يكون شخص تحت إشراف شخص آخر. يشبه هذا العقد الإداري، حيث يعمل الشخص لصالح الإدارة وتحت إشرافها. مثل باقي العقود، عقد العمل يحتاج إلى اتفاق بين طرفين وتوافقهما على شروط العقد. لكي يكون هذا الاتفاق صحيحاً، يجب أن تتوفر فيه عناصر معينة مثل الرضا والمكان والسبب، مع مراعاة القوانين المتعلقة بالعمل. في القانون العراقي، يتم استثناء بعض الفئات من عقد العمل، مثل الموظفين في الدولة والقطاع الاشتراكي، وكذلك عمال الزراعة وعمال الخدمة المنزلية بالنسبة لساعات العمل، وأي شخص ينص القانون على عدم خضوعه لقوانين العمل. (الكناني، 2008، 85)

عقد العمل هو اتفاق بين شخصين، حيث يلتزم أحدهما (العامل) بالقيام بأعمال معينة لصالح الآخر (صاحب العمل) مقابل أجر. هذا العقد يمكن أن يكون مكتوباً أو شفهيًا، ويجب أن يتم العمل تحت إشراف صاحب العمل. يمكن أن يكون العقد لفترة محددة أو غير محددة. في الأردن، تم تعريف عقد العمل في القانون بشكل مشابه لتعريفه في مصر، حيث ينص على أن أحد الطرفين يلتزم بالعمل لمصلحة الآخر مقابل أجر.

أكدت محكمة التمييز الأردنية أن العقد يعتبر عقد عمل إذا كان يعتمد على أمرين: الأول هو أن العامل يكون تابعاً لرب العمل، والثاني هو حصوله على أجر مقابل عمله. التبعية تعني أن العامل يعمل تحت إشراف صاحب العمل ويتبع أوامره، ويكون صاحب العمل مسؤولاً عن توجيه العمل ومراقبته. ليس من الضروري أن يراقب صاحب العمل العامل طوال الوقت أثناء عمله. أما بالنسبة للأجر، فهو ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل، حتى لو كان جزءاً من الأرباح.

## المطلب الثاني

## خصائص عقد العمل وعناصره

عقد العمل هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل. يوافق العامل على القيام بعمل معين حسب توجيهات صاحب العمل، بينما يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل. يعتبر عقد العمل اتفاقاً ملزماً للطرفين، ويُعتبر صحيحاً عندما يوافق الطرفان دون الحاجة إلى شكل معين. كما يُعتبر من عقود المعاوضة وعقود المدة. (صادق، 2007، 74)

عناصر عقد العمل تشمل: العمل (أي جهد يبذله الشخص مقابل أجر)، والأجر (المال الذي يحصل عليه العامل مقابل عمله)، والتبعية القانونية التي تعني أن العامل يتبع الإدارة. المعيار الذي يميز عقد العمل عن عقود أخرى مثل المقاوله أو الشركة هو وجود التبعية القانونية في عقد العمل.

بالنسبة لوجود عقد العمل، فهو يخضع للقوانين مثل أي عقد آخر، ويجب أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة. يجب أن يتفق الطرفان على الأمور الأساسية في العقد مثل العمل والأجر والمدة، وبالنسبة لبقية الشروط، يمكن عدم الاتفاق عليها ويطبق عليها القانون. يجب أن يكون العمل ممكناً وقانونياً، ويجب تحديده بشكل واضح. كما يجب أن يتفق الطرفان على مقدار الأجر مع مراعاة القوانين المتعلقة بالأجور. طبيعة العمل تحدد ما إذا كان يمكن أن يكون العقد لمدة محددة أم لا، وأي شرط يحدد مدة العقد أقل من المدة اللازمة لإنجاز العمل يكون باطلاً. (صادق، 2007، 74)

## الفرع الأول

## خصائص عقد العمل

عقد العمل له ميزات معينة. هو عقد يتم بالتراضي بين الطرفين، ويعتبر من العقود التي تتطلب تبادل المنافع بين الطرفين. كما أنه يحدد حقوق وواجبات كل طرف، ويكون له مدة معينة.

أولاً: - من حيث الانعقاد.

عقد العمل هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل، ويحدث عندما يتفق الطرفان دون الحاجة لشكل معين. لكي يكون هذا الاتفاق صحيحاً، يجب أن تتوفر ثلاثة أشياء: أولاً، يجب أن يكون هناك رضا من الطرفين دون أي مشاكل. ثانياً، يجب أن يكون هناك شيء يتم الاتفاق عليه، مثل الأجر لصاحب العمل والعمل للعامل. ثالثاً، يجب أن يكون هناك سبب لهذا الاتفاق، وهو الالتزامات التي يتحملها كل طرف، حيث يكون التزام كل طرف هو سبب التزام الطرف الآخر، أو يمكن أن يكون الدافع للتعاقد شرطه أن يكون مشروعاً (النقاش، 2003، 25)، بالنسبة للمادة 30 من قانون العمل العراقي، التي تشترط أن يكون عقد العمل مكتوباً، فإن هذا الشرط وضعه القانون للتأكيد وليس لوجود العقد. وهذا يتضح من نفس المادة التي تسمح للعامل بإثبات وجود العقد بطرق مختلفة حتى لو لم يكن مكتوباً. ومن المهم أن نلاحظ أن عقد العمل يمكن أن يكون عقداً إجبارياً، عندما يحدد صاحب العمل شروط العقد دون أن يكون للعامل الحق في مناقشتها. في هذه الحالة، يكون قبول العامل للعقد مجرد قبول لما يفرضه صاحب العمل، إما أن يقبله كما هو أو يرفضه بالكامل. ومع ذلك، فإن فكرة الإلزام هذه تضاءلت في الوقت الحالي بسبب تدخل القانون في تنظيم شروط العقد، مما يوفر حماية أفضل للعامل. (الزغبى، 1997، 73)

ثانياً: من حيث الموضوع.

عقد العمل هو نوع من العقود التي حددها القانون باسم معين، مثل عقود البيع والإيجار. هذه العقود لها قوانين خاصة تنظمها لأنها شائعة الاستخدام. أما العقود التي ليس لها اسم محدد، فهي تخضع للقوانين العامة لأنها أقل شيوعاً في العراق، تم تنظيم عقد العمل في القانون المدني في المواد من 900 إلى 925، وأيضاً في قانون العمل في المواد من 29 إلى 40، لذلك يعتبر عقد العمل من العقود المعروفة. وبالتالي، تطبق عليه القوانين العامة فقط في الأمور التي لا توجد لها نصوص خاصة. (فرج، 1982، 57)

ثالثاً: من حيث الاثر.

عقد العمل هو اتفاق بين شخصين، حيث يلتزم كل منهما بشيء. العامل يوافق على أداء العمل المتفق عليه، وصاحب العمل يوافق على دفع الأجر مقابل هذا العمل. هذا العقد يعتبر من عقود المعاوضة، حيث يحصل كل طرف على شيء مقابل ما يقدمه. إذا كانت الخدمات مجانية، فلا يعتبر هناك عقد عمل. وعقد العمل هو عقد محدد، مما يعني أن كل طرف يعرف مسبقاً ما سيحصل عليه وما سيقدمه. هذا يختلف عن العقود التي لا يمكن تحديد قيمتها مسبقاً، مثل عقود القمار أو التأمين. (إسماعيل، 1977، 83)

رابعاً: من حيث المدة.

عقد العمل هو نوع من العقود التي تعتمد على الوقت. يعني ذلك أن الوقت مهم جداً في هذا العقد، حيث يلتزم العامل بأداء عمله لفترة معينة أو غير محددة. هذا الوقت يُستخدم لقياس العمل الذي يقوم به. وفقاً للقانون المدني العراقي، يمكن أن يكون عقد العمل لخدمة معينة أو لفترة محددة أو غير محددة. وهناك نقطتان مهمتان تتعلقان بعقود العمل: الأولى هي أن إنهاء العقد أو إبطاله لا يؤثر على ما حدث في الماضي، والثانية هي أن الظروف الطارئة توقف العقد مؤقتاً بدلاً من إنجائه. مدة العقد يمكن أن تحدد باتفاق بين الطرفين أو بناءً على نوع العمل المطلوب، مثل أداء خدمة معينة أو عمل موسمي. (عمران، 2000، 73)

أما في الأردن فخصائص عقد العمل:

يتميز عقد العمل بعدة خصائص سنتناولها فيما يلي:

-عقد العمل عقد معاوضة:

لأن كل شخص في العقد يحصل على شيء مقابل ما يقدمه. صاحب العمل يدفع للعمال أجورهم مقابل عملهم لفترة معينة، والعمال يحصلون على الأجر مقابل تقديم خدماتهم لصاحب العمل خلال هذه الفترة. وهذا يميز عقد العمل عن الإعارة، حيث يمنح الشخص الذي يعير شيئاً لشخص آخر المنفعة مجاناً دون مقابل.

-عقد العمل عقد ملزم للجانبين:

عقد العمل يحدد واجبات لكل من العامل وصاحب العمل. في هذا العقد، الأجر الذي يحصل عليه العامل مقابل العمل الذي يقدمه. خلال فترة العقد، يستفيد صاحب العمل من عمل العامل، ويقوم بدفع الأجر له. وبما أن عقد العمل ملزم للطرفين، فإنه يخضع للقوانين التي تنظم العقود التي تتطلب التزاماً من الجانبين.

-عقد العمل عقد رضائي:

عقد العمل هو اتفاق بين شخصين، يكفي أن يتفقوا على الشروط ليكون العقد سارياً. لا يحتاج العقد إلى شروط خاصة ليتم، والمادة 15 من قانون العمل الأردني توضح أنه ليس من الضروري أن يكون عقد العمل مكتوباً. الكتابة ليست شرطاً لوجود العقد، ويمكن للعامل أن يثبت حقوقه بطرق قانونية أخرى حتى لو لم يكن العقد مكتوباً.

- عقد العمل عقد ممتد في الزمان:

عقد العمل هو اتفاق يستمر لفترة معينة ويحدد التزامات متتابعة خلال هذه الفترة. لا يمكن تنفيذ العقد كله دفعة واحدة، لأن الالتزامات المتعلقة بالعمل تستمر. بالنسبة للعامل، يمكنه المطالبة بالأجر بشكل تدريجي كلما عمل، وبقدر ما استفاد. ولكن بسبب صعوبة ذلك، يحق له أن يطالب بأجره يوميًا ما لم يكن هناك شرط أو عادة مختلفة. وهذا يعني أن الحقوق والالتزامات الناتجة عن عقد العمل تتزايد مع مرور الوقت خلال مدة العقد.

## الفرع الثاني

### عناصر عقد العمل

هذه العناصر تتمثل بكل من عنصر العمل، والأجر، والتبعية.

أولاً: عنصر العمل.

في البداية، يتعين علينا فهم المعنى القانوني لكلمة "العمل"، إذ إن ذلك يعد أمرًا بالغ الأهمية لتحديد نوع العقد المعني، سواء كان عقد عمل، أو عقد مقاول، أو عقد إيجار. يُعرف العمل بأنه أي فعل يقوم به العامل لخدمة صاحب العمل، سواء كان هذا الفعل إيجابيًا أو سلبيًا. ينبغي أن يكون العمل المتضمن في عقد العمل ممكنًا وغير مستحيل، ومشروعًا وغير مخالف للقوانين والأخلاق؛ وإلا سيكون العقد باطلاً. يشمل العمل جميع الجهود التي يبذلها الإنسان، سواء كانت فكرية أو بدنية، مقابل أجر، سواء كان العمل دائمًا أو مؤقتًا أو موسميًا. يعرف الأستاذ (Friedman) العمل بأنه مجموعة الأفعال التي يقوم بها الإنسان باستخدام عقله ويديه وأدواته لأغراض عملية. وبالتالي، فإن التزام العامل لا يُعتبر شيئًا ماديًا، بل هو قوة العمل التي لا يملك صاحب العمل حقًا مباشرًا عليها، بل يحق له فقط المطالبة بالتعويض في حال عدم تنفيذ العامل للعقد. إن مفهوم العمل واسع جدًا، ويمكن أن يظهر في اتفاقيات أو عقود متنوعة، لذا ينبغي تحديد شروط معينة لتمييز هذا المفهوم في عقد العمل، وهذه الشروط هي: (نايل، 2001، 43)

1. الصفة الشخصية في أداء العمل تعني أن العامل يجب أن يقوم بالعمل بنفسه. هذا ما ينص عليه القانون العراقي في المادة 909. يُفترض أن العامل يقدم جهده وعنايته كما يفعل أي شخص عادي. يُعتبر اختيار العامل مهمًا لأنه يعتمد على مهاراته وخبراته. إذا توفي العامل، يمكن إنهاء عقد العمل بسبب هذه الصفة الشخصية. أما بالنسبة لصاحب العمل، فشخصيته ليست بنفس الأهمية إلا إذا تم أخذها بعين الاعتبار عند توقيع العقد. يجب أن نلاحظ أن هذا الشرط ليس قاعدة عامة، حيث يمكن للطرفين الاتفاق على خلاف ذلك، مما يسمح لشخص آخر بأداء العمل بدلاً من العامل. (غانم، 1962، 23)

2. يجب ألا يكون الشخص الذي يقوم بالعمل ضمن فئة المستثنين من قانون العمل. يعني هذا الشرط أنه إذا كان العمل يتم ضمن الوظيفة العامة، فإنه يخضع للقوانين الخاصة بهذه الوظائف وليس لقانون العمل. ليس كل عمل تابع يمكن أن يُعتبر عقد عمل، بل يجب أن يستوفي الشرطين المذكورين ليكون جزءًا من عقد العمل. (الزقرد، 2004، 74)

ثانياً: - عنصر الأجر.

الأجر هو المال الذي يحصل عليه العامل مقابل عمله. حسب قانون العمل العراقي، الأجر هو كل ما يستحقه العامل من صاحب العمل، بغض النظر عن كيفية حسابه، ويبدأ من تاريخ بدء العمل. يعني ذلك أن الأجر هو المبلغ الذي يجب على صاحب العمل دفعه للعامل مقابل التزامه بالعمل. يعتبر الأجر من العناصر الأساسية في عقد العمل، وإذا لم يتم ذكره، فقد يتحول العقد إلى نوع آخر مثل عقود التبرعات أو

عقود السخرة. لكن يمكن أن يكون عقد العمل صحيحاً حتى لو لم يُذكر فيه الأجر، طالما أن نية الطرفين كانت منح الأجر، إلا إذا كان هناك ما ينص على خلاف ذلك. في حالة وجود خلاف حول تحديد الأجر، يتم الاعتماد على أجر المثل. يمكن للقاضي استخدام معيارين لمعرفة إذا كان العقد تبرعاً أو بأجر: 1- هل من المعتاد أن يقوم الشخص بهذا العمل دون أجر؟ 2- هل هذا العمل جزء من مهنة الشخص؟ وهذا ما ذكره القانون المدني العراقي، حيث يفترض أن الخدمة تكون بأجر إذا كان العمل ليس من العادة التبرع به أو كان جزءاً من مهنة الشخص.

ينص القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 على أن يتعين على صاحب العمل دفع الأجر المتفق عليه للعامل عند قيامه بأداء عمله أو استعداده لذلك، حتى في حالة عدم تكليفه بعمل محدد. ولا يشترط أن يكون الأجر نقدياً، بل يمكن أن يتخذ شكل عيني، مثل توفير السكن أو الطعام أو الملابس. كما يمكن أن يُحدد الأجر كنسبة من الأرباح التي يحققها صاحب العمل، دون أن يؤثر ذلك على طبيعة عقد العمل، طالما أن العامل يعمل تحت إشراف صاحب العمل. يُعتبر الأجر نتيجة طبيعية لعقد العمل، حيث يُعد جزءاً من الاتفاق بين الطرفين، إذ يُعتبر الأجر سبباً لالتزام العامل، بينما يُعتبر العمل سبباً لالتزام صاحب العمل. (البرعي، 2003، 43)

هذا ويشترط في الأجر - في نطاق عقد العمل - ان يتوافر فيه ما يلي: (عبد الكريم، 1985، 84)

1. ينبغي أن يكون هذا الأجر تعويضاً عن الجهد الذي بذله العامل أثناء أداء مهامه.
2. يجب أن يكون الأجر ناتجاً عن عقد عمل صحيح يحقق شروطه القانونية. في حال كان العقد غير صحيح، فإن المبلغ المستحق للعامل مقابل عمله لا يُعتبر أجراً، بل يُعتبر ديناً عادياً على عاتق صاحب العمل وفقاً لمبادئ المسؤولية غير التعاقدية، حيث يكون صاحب العمل قد حصل على منفعة دون مبرر على حساب العامل.

ثالثاً: - عنصر التبعية.

هذا العنصر يعتبر من أهم الأشياء التي تميز عقد العمل عن العقود الأخرى. على الرغم من أن الأجر الذي يحصل عليه العامل وأداء العمل من قبل العامل هما عنصران أساسيان في عقد العمل، إلا أنهما ليسا كافيين. فالمحامون يرون أن العلاقة بين الطرفين في العقد، والتي تسمى "التبعية"، هي معيار مهم في عقد العمل. هذه التبعية تعني أن العامل ليس حراً تماماً في عمله، بل يعتمد على صاحب العمل. وهناك نوعان من التبعية: تبعية قانونية وتبعية اقتصادية. (محمد، 1999، 43)

التبعية القانونية تعني أن العامل يخضع لسلطة صاحب العمل. صاحب العمل لديه القدرة على توجيه ومراقبة العامل أثناء العمل، والعامل ملزم بطاعة هذه التوجيهات. كما يمكن لصاحب العمل أن يفرض عقوبات على العامل إذا خالف التعليمات. تختلف درجة التبعية القانونية حسب قوة صاحب العمل في استخدام سلطته، وتختلف أيضاً حسب طبيعة عمل العامل.

أما التبعية الاقتصادية، فهي تعني أن العامل يعتمد بشكل كبير على أجره من صاحب العمل كمصدر رئيسي لرزقه، مما يجعله في وضع تابع من الناحية الاقتصادية. غالباً ما تكون التبعية القانونية مرتبطة بالتبعية الاقتصادية، حيث يعتمد العامل على الأجر الذي يحصل عليه من صاحب العمل الذي يشرف عليه.

ومع ذلك، قد يحدث أحياناً أن تكون هناك تبعية قانونية دون اقتصادية، أو العكس، مما أدى إلى نقاش بين الفقهاء حول أي من هذين المعيارين يمكن الاعتماد عليه لتحديد وجود حالة التبعية. (النوره جي، 1990، 83)

هناك رأي يقول إن الأهم هو التبعية الاقتصادية وليس القانونية. لأن التبعية القانونية تحد من تطبيق قوانين العمل، حيث تقتصر فقط على الذين يعملون تحت إشراف الآخرين. ولكن هناك الكثير من الناس الذين لا يعملون تحت إشراف أحد، ومع ذلك هم في نفس الوضع الاجتماعي والاقتصادي. لذا، إذا كان الوضع

الاجتماعي والاقتصادي متشابهًا، يجب أن يكون هناك مساواة في تطبيق قانون العمل. لذلك، يعتبر معيار التبعية الاقتصادية وسيلة جيدة لحماية حقوق العمال.

بينما هناك رأي آخر يقول إنه يجب الاعتماد على التبعية القانونية، لأن هذا المعيار أكثر وضوحًا ودقة، بينما التبعية الاقتصادية قد تؤدي إلى نتائج قانونية غير دقيقة، مما يجعل من الصعب معرفة ما إذا كانت هذه التبعية موجودة أم لا في كثير من الحالات (بدوي، 1995، 28)، من الصعب تحديد نطاق قانون العمل، وفي معظم دول العالم، لا يشترط المشرع سوى وجود إشراف وتوجيه من صاحب العمل. لذلك، يعتمد نوع العقد على وجود هذا الإشراف أو عدمه. يبدو أن المشرع العراقي اتبع هذا الرأي عندما اعتبر التبعية القانونية عنصرًا أساسيًا في عقد العمل، كما ورد في المادة 900 من القانون المدني والمادة 29 من قانون العمل، حيث أكدت على ضرورة أن يعمل العامل تحت توجيه وإدارة صاحب العمل. إذا اعتبرنا التبعية القانونية العنصر الأساسي لعقد العمل، يطرح سؤال حول مدى هذه التبعية. لتوضيح ذلك، يجب أن نميز بين أنواع التبعية القانونية، مثل التبعية الفنية، والمهنية، والإدارية. التبعية الفنية هي أقصى درجات التبعية، وتعني أن العامل يخضع تمامًا لصاحب العمل أثناء أداء عمله، ويجب أن يكون صاحب العمل مختصًا أو على الأقل قادرًا من الناحية الفنية على إدارة العمل وتوجيه العامل. (بدوي، 1956، 26)

## المبحث الثاني

### المسؤولية المدنية للعامل

متى يكون العامل مسؤولاً عن الأضرار التي يسببها لصاحب العمل أو للآخرين بسبب خطأ ارتكبه؟ هل هناك قواعد خاصة لهذه المسؤولية أم يتم تطبيق القوانين العامة؟ عقد العمل يخضع لقوانين خاصة تختلف عن العقود المدنية الأخرى مثل عقد المقاولة أو عقد الوكالة، وكذلك تختلف عن العقود التجارية مثل عقد الشركة، رغم أن جميع هذه العقود تتعلق بالعمل. (بدوي، 1982، 83)

إن الأساس القانوني لعقد العمل، الذي يميزه عن العقود الأخرى، هو مفهوم التبعية القانونية. وهذا يعني أن العامل يخضع لسلطة وإشراف صاحب العمل أثناء تأديته لعمله. إذا كانت التبعية القانونية هي العنصر الفارق الذي يميز عقد العمل عن العقود الأخرى، فإن ذلك يشير إلى إمكانية وجود قواعد خاصة تنظم عقد العمل تختلف عن القواعد القانونية التي تحكم المسؤولية المدنية في العقود الأخرى. وقد أكد المشرع العراقي، سواء في القانون المدني أو قانون العمل، على ضرورة تطبيق القواعد العامة للمسؤولية المدنية على مسؤولية العامل تجاه صاحب العمل أو تجاه الأطراف الأخرى.

### المطلب الأول

#### الخطأ العمدي

كان يكفي لمحاسبة العامل وفق قانون العمل أن يُثبت أنه أخطأ، سواء كان الخطأ متعمداً أو غير متعمد، وسواء كان الخطأ كبيراً أو صغيراً. إذا كان الخطأ صغيراً، فلا يمكن محاسبة العامل. هذا يعني أن العامل سيكون أكثر حرصاً على أدوات العمل حتى لا يتعرض للمساءلة، كما أن هذا يحمي صاحب العمل من أخطاء العامل حتى لو كانت بسيطة. إذا كان العامل يعلم أنه لن يُحاسب على الأخطاء الصغيرة، فقد لا يكون حذراً، وهذا قد يضر بمصلحة صاحب العمل.

يتم إثبات الخطأ، مهما كان نوعه، بعد إجراء تحقيق مع العامل. يظهر التحقيق في النهاية نسبة الخطأ التي يتحملها العامل، ووصف هذا الخطأ، والأضرار الناتجة عنه، وليس بسبب خارجي. السبب الخارجي هو أي سبب ليس له علاقة بالعامل، مثل القوة القاهرة أو خطأ شخص آخر أو خطأ الشخص المتضرر نفسه.

وبالطبع، لا يُحاسب العامل في أي من القانونين إذا كانت خسارة الأدوات أو الآلات ناتجة عن كثرة استخدامها أو طول فترة استخدامها، لأن ذلك لا يعتبر خطأ من جانب العامل في هذه الحالات. (حسين، 2007، 82)

## الفرع الأول

### مفهوم الخطأ العمدي

قد كان هناك جدل بين الفقهاء حول مصطلحي "الخطأ العمدي" و"الخطأ الجسيم". بعضهم يعتبر أن الخطأ الجسيم هو نوع من الخطأ العمدي، بينما يرى آخرون أنه لا يوجد شيء اسمه الخطأ الجسيم. لكن في النهاية، يتفق الجميع على أن كلا النوعين هما أخطاء تحدث من قبل المتعاقدين.

### صورة الخطأ العمدي

الخطأ العمدي يعني أن شخصاً يخرق واجباً قانونياً وهو ينوي إيذاء شخص آخر. هذا يعني أن الفعل أو التصرف يتم بنية سيئة. من الواضح أن هذا النوع من الخطأ يتعلق أكثر بالمسؤولية عن الأفعال الضارة وليس بالمسؤولية عن العقود. على الرغم من أن خرق العقد يتعارض مع مبدأ قانوني مهم وهو أن العقود ملزمة، إلا أن القانون يبقى هو المصدر غير المباشر للالتزامات التعاقدية، بينما العقد هو المصدر المباشر. إذا كان الشخص ينوي إحداث ضرر، فهذا يعتبر خطأ عمدياً. بعض القانونيين يرون أن خرق الالتزامات التعاقدية لا يعني دائماً وجود نية سيئة، بل يجب أن يكون الخرق متعمداً وأن يكون هناك هدف واضح من الشخص الذي يخرق الالتزام وهو إيذاء الطرف الآخر. (سلمان، 1997، 69)

عرف بعض الناس الخطأ العمدي بأنه تصرف سيء ناتج عن رغبة في إيذاء الآخرين أو عدم الاهتمام بمصالحهم. ورغم أن هذا التعريف مقبول أكثر من التعريفات السابقة لأنه عام ولا يحدد نوع المسؤولية، إلا أنه لا يوضح سوء النية في تنفيذ العقد بشكل واضح، وهو ما نريد توضيحه. لذلك، يمكن تعريف الخطأ العمدي بأنه رغبة أحد المتعاقدين في إيذاء الآخر بسوء نية أثناء تنفيذ العقد بينهما. بهذا الشكل، نكون قد وضحنا طبيعة الخطأ العمدي في العلاقات التعاقدية.

يعتقد بعض الخبراء في القانون أن الخطأ العمدي هو خطأ شخصي بحت. وللكشف عن هذا الخطأ، يجب النظر في الحالة النفسية للشخص المعني لفهم نيته وما يدور في ذهنه. يكون الخطأ عندما يسعى الشخص لتحقيق مصلحته الشخصية على حساب الشخص الآخر من خلال إلحاق الضرر به. وليس من الضروري أن تكون النية موجهة مباشرة لإيذاء الآخر، بل يكفي أن يكون الشخص يفكر في مصلحته الشخصية، كما يحدث في المنافسة غير المشروعة، حيث يسعى المنافس للربح من تصرفاته دون أن يكون هدفه إلحاق الضرر بالآخر. (زكي، 1983، 24)

يرى الكثير من الفقهاء أن الخطأ العمدي يعتمد على نية إلحاق الضرر بالآخرين، ولذلك يجب على القاضي أن يتحقق مما إذا كانت هذه النية موجودة لدى الفاعل أم لا. يعني ذلك أن تقييم الخطأ يجب أن يكون بناءً على الظروف الشخصية أو الواقعية، وليس بشكل مجرد.

بينما هناك بعض الفقهاء الذين يرون عكس ذلك، حيث يعتقدون أن المقياس المجرد هو الذي يجب استخدامه في حالات الخطأ العمدي. ويقولون إنه لا يكفي القول إن الشخص العادي لا يقصد إلحاق الضرر بالآخرين، بل يجب أن يكون الخطأ العمدي هو انحراف عن هذا السلوك العادي. على سبيل المثال، التاجر الذي يتنافس بشرف مع تاجر آخر لا يتحمل المسؤولية حتى لو كان يقصد إلحاق الضرر بمنافسه. بل يُعتبر الشخص الذي يقصد إلحاق الضرر بالآخرين متجاوزاً إذا انحرف عن سلوك الشخص العادي.

لذا، يجب استخدام المقياس المجرد دون الاعتماد فقط على نية إلحاق الضرر. ولا نتفق مع أي من الرأيين بشكل كامل، لأن كل طرف نظر من زاوية واحدة فقط. أصحاب المعيار الشخصي ركزوا على نية الإضرار، بينما أصحاب المعيار الموضوعي يرون أنه يجب وجود إخلال بواجب تعاقدية. وبالتالي، يجب استخدام كلا المعيارين معاً وعدم النظر من زاوية واحدة فقط. وهنا يطرح السؤال عن تأثير الدافع المشروع على اعتبار الفعل خطأ عمدياً. (الطائي، 2002، 47)

ونصت المادة ١٣٣ من قانون العمل الأردني

إذا خالف أي عامل شرطاً من شروط المحكمة العمالية، فإنه يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً، وفي حال تكرار المخالفة تكون الغرامة متني دينار. لا يمكن تخفيض الغرامة لأسباب خاصة.

أما إذا خالف صاحب العمل أي شرط من شروط المحكمة العمالية، فإنه يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار، وفي حال تكرار المخالفة تكون الغرامة أربع مائة دينار أيضاً، لا يمكن تخفيض الغرامة لأسباب خاصة.

## الفرع الثاني

### إثبات عنصر العمد

يمكن تعريف المخدرات على أنها "أي مادة سواء كانت طبيعية أم اصطناعية أدرجتها الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية الخاصة بمكافحة المخدرات من خلال قوائم تحدد مفهومها الاصطلاحي، وتميزها عن غيرها مثل المؤثرات العقلية"، وللمخدرات والمؤثرات العقلية تأثيراتها البالغة في الخطورة سواء علي مستوي الفرد داخل المجتمع أو علي مستوي الأسرة أو علي مستوي العمل، ومن ثم تدور اهتمامات الباحثين في مجال علم النفس الجنائي بحصر الآثار السلبية لتعاطي المخدرات والتي من أبرزها التحول من التعاطي إلى الإدمان، والواقع أن التفرقة بين تعاطي المخدرات والإدمان على المخدرات ليست ذات أهمية، فإذا كان المتعاطي هو الشخص الذي يتعاطى المواد المخدرة بشكل تجريبي أو متقطع أو منتظم بحيث يؤدي تعاطيه إلى أضرار له وللمجتمع، فإن الشخص المدمن هو الشخص الذي يتناول المواد المخدرة بشكل

مستمر وبحيث يصبح معتمدا عليها اعتمادا كلياً، ذلك أن التحليل والفحص الطبي لعينة من دم الشخص والتي تنتهي إلى وجود نسبة من المخدرات في العينة هي مؤشر على إيجابية الفحص التي تكفي لثبوت الإدمان بصرف النظر عن التفرقة بين المتعاطي والمدمن. (العابد، 1989، 27)

ويهتم الباحثين عند دراسة وحصر الآثار السلبية لتعاطي المخدرات، ببعض المعايير مثل: تعاطي الوالدين للمخدرات وأثره على الأبناء، وأثر تعاطي المخدرات على وجود مشكلات في الأسرة، وأثره على ممارسة بعض أنماط السلوك الإجرامي، وعلى حسن أداء العمل، وغيرها.

والذي يحدث في الواقع أن متعاطي المخدرات يسعون إلى خلق أجواء خاصة بهم أثناء التعاطي، يتوهمون من خلالها أنهم يخلقون في أجواء من الراحة والسعادة الأبدية دون أن يعلموا أن هناك مشكلات نفسية واجتماعية ومالية وقانونية في انتظارهم إذا ما أدمنوا على تعاطي المواد المخدرة، ومن ثم كان لابد من تقرير تجريم فعل التعاطي على المستوى التشريعي.

والعامل عند تناوله للمخدرات، بصرف النظر عن مكان وتوقيت التعاطي فهو يرتكب جريمة جنائية يتمثل ركنها المادي في نشاط العامل الذي يتحقق بإحدى الصورتين تقديم المخدر للتعاطي، أو تسهيل التعاطي، كما يتمثل الركن المعنوي في توافر القصد الجنائي إذ يكفي توافر القصد الجنائي العام من علم وإرادة أي علم العامل بوجود المخدر، واتجاه إرادتها نحو تقديم أو تسهيل تعاطي المخدرات. كما يؤثر تعاطي المخدرات على الجهاز العصبي، مما يكون له بالغ الأثر على كفاءة العامل أثناء ممارسته مهام وظيفته،

وقد يقتضي الأمر ادعاء المرض بصورة مستمرة للبحث عن مبرر للغياب عن العمل، ما من شأنه أن يرتب أثر قانوني يتمثل في الإخلال بواجبات العمل مما يكون مدعاة لمسالة العامل تأديبياً، أو إثارة المسؤولية الجنائية لارتكاب الموظف جريمة التعاطي، فيصدر حكم جنائي نهائي على العامل بالحبس وهي عقوبة كفيلة بإنهاء الخدمة.

### المطلب الثاني

#### سوء السلوك الفاحش والمقصود

أخذ المشرع بفكرة الخطأ الفاحش وعبر عنه بسوء السلوك الفاحش والمقصود، دون أن يضع تعريفاً له، مكتفياً بالإشارة إلى أن هذا الخطأ يترتب عليه حرمان العامل المصاب من الحصول على التعويض المقرر بتأمين إصابة العمل. (خليفة، 2004، 78)

ومن ثم لم يهتم جانب كبير من الفقه لوضع تعريف لفكرة الخطأ غير المغتفر الذي عبر عنه المشرع المصري باصطلاح "سوء السلوك الفاحش والمقصود"، إلا أنه كان محلاً لاجتهاد فريق آخر من الفقه، منهم من ذهب إلى اعتباره مرادفاً للخطأ الجسيم حيث يرى أن يتصف سوء السلوك بالفاحش بمعنى أن يكون جسيماً مثيراً للاستنكار". والعنصر العمدي ممثلاً في إرادة الإضرار، هو العنصر الحاسم في التفرقة بين سوء السلوك الفاحش والمقصود (الخطأ غير المغتفر) والخطأ العمدي، فمرتكب الخطأ العمدي يكون عالمياً بأبعاده نتائجه، إذ أن نيته تتجه نحو إحداث الضرر. أما سوء السلوك الفاحش والمقصود (الخطأ غير المغتفر) فهو خطأ غير عمدي، ومن ثم لا يتوافر لدى صاحبه قصد إحداث الضرر، وقد عرفت الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية بأنه "خطأ ذو جسامه استثنائية ينشأ عن فعل، أو امتناع إرادي مع شعور فاعله بالخطورة التي يتضمنها دون أن يكون له أي سبب يبرره، ويتميز بانعدام القصد الذي يتوافر للخطأ العمدي (رمضان، 2005، 37)

### الفرع الأول

#### الخطأ غير المغتفر من العامل

هنالك صورتين لسوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل المصاب الذي يؤدي لحدوث الإصابة، هما على النحو التالي:

الصورة الأولى: كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات

قرر المشرع العراقي اعتبار حالة السكر التي تؤدي إلى إصابة العامل في حكم سوء السلوك الفاحش والمقصود الذي يستبعد الضمان. فكل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر والمخدرات، في حكم سوء السلوك الفاحش والمقصود، فإذا وقع الحادث الذي أدى إلى الإصابة نتيجة خطأ العامل الذي ارتكبه وهو سكران، اعتبر هذا الخطأ في حكم سوء السلوك الفاحش والمقصود، إذ السكر في حد ذاته ليس خطأ يترتب عليه القانون حرمان المصاب من التعويض، بل لا بد أن يرتكب المصاب خطأ يؤدي إلى الإصابة، وهو في حالة سكر. وحيث قد افترض المشرع أن الخطأ الذي يقع من المصاب وهو سكران، خطأ فاحش والمقصود، فبذلك لا يمكن للمصاب أن يثبت أن خطاه لا ينطوي على سوء سلوك فاحش". ويذهب الفقه - بحق - إلى أنه يستوي في حالة السكر التي تحرم من الضمان أن يكون تناول العامل للمادة المسكرة أثناء تأدية عمله أو خارجه ولكنه حضر إليه في حالة سكر وحدثت الإصابة وهو في هذه الحالة. ولكن يجب أن يكون خطئه وهو سكران السبب المنشئ للإصابة، أما إذا حدثت له الإصابة وهو سكران ولكن دون تدخله كما لو سقطت عليه آلة أو انهار عليه جدار من المصنع فالضمان قائم وكذلك الحال بالنسبة لحالة سكره بغير اختياره وبسبب خارج عن إرادته كما لو دسها له شخص في طعامه أو شرابه من باب الانتقام أو الدعاية أو كما لو تناولها اختياراً ولكن عن جهل منه بطبيعتها المخدرة أو المسكرة بأن اعتقد مثلاً أنها

شيء شائع مما يأكله الناس أو يشربونه لغير غرض السكر ويلزم أن يثبت أنه فقد شعوره تماماً حتى يعفى من المسؤولية وهذا ما يجب أن يثبتته التحقيق من وقائع الحادث. (الدسوقي، د.س، 78)

الصورة الثانية: كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة

في محل العمل: اعتبر المشرع، مخالفة تعليمات الوقاية من مخاطر العمل، في حكم سوء السلوك الفاحش والمقصود. ويذهب الفقه إلى القول بأنه يشترط أن تكون هذه التعليمات صريحة، لا لبس فيها ولا غموض، ولا تقبل تفسيرات متعددة، وتأتي في صيغة الأمر الجازم، وأن تكون معلقة في أماكن ظاهرة في محل العمل، مما يقتضي أن تكون مكتوبة، وليست شفوية، ويأخذ حكم الكتابة الاستعانة بالرسومات الظاهرة والمفصحة، ومتى توافر في هذه التعليمات شرط الصراحة والعلانية، أصبحت ملزمة لجميع العمال، وتصبح مخالفتها خطأ فاحش ومقصود، فإذا نتج عن ذلك حادث أدى إلى الإصابة كان ذلك سبباً في حرمان العامل من التعويض المقرر بتأمين إصابة العمل (كيرة، د.س، 54)

## الفرع الثاني

### العقوبات التي تفرض على العامل نتيجة تعاطي المواد المخدرة

يعتبر الفصل من الخدمة من أخطر الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل نظراً لما يترتب عليه من حرمان العامل من دخله الرئيسي، مع احتمال صعوبة التحاقه بعمل آخر، لأنه ترك

عمله الأول لخطأ استوجب إنهاء خدمته بالفصل. لقد حددت المادة (١٢٧) من قانون العمل العراقي النافذ الحالات التي تؤدي الى توقيع عقوبة الفصل على العامل المخالف وهي: اولاً: الخطأ الجسيم الذي ينشأ عنه ضرر مادي، فالخطأ وحده لا يكفي بل لا يكفي أن يحدث هذا الخطأ ضرراً بصاحب العمل وإنما يستلزم أن يكون هذا الضرر مادياً. ثانياً: إفشاء أسرار العمل، فلا بد أن تكون الأسرار المتعلقة بالعمل على درجة من الأهمية بحيث تيرر عقوبة الفصل من الخدمة.

مخالفة التعليمات الخاصة بسلامة العمال، وهذا الشرط يستلزم تكرار العامل للمخالفة لأكثر من مرة مما يدل على إهماله وعدم إمكانية ضبطه في تنفيذ التزاماته وهذا القيد هو ضمان لحماية العامل من الفصل التعسفي من قبل صاحب العمل.

البين والتأثر بالمخدرات، حيث جعل القانون من وجود العامل ولأكثر من مرة في مكان العمل وهو في حالة سكر أو تحت تأثير مخدر سبباً من أسباب توقيع عقوبة الفصل من الخدمة لما لتلك الحالة من آثار سيئة على شخص العامل المخالف وعلى زملائه (العديوي، 2004، 54)

إتيان العامل سلوكاً لا يأتلف وشرف العمل، وهو ما نص عليه قانون العمل العراقي النافذ لتشمل كل سلوك أو تصرف فعلياً كان أم قولياً لا يتناسب مع شرف العمل وقواعد النظام والاحترام فيه مثل التلطف بألفاظ نابية مع الزبائن أو التعامل معهم بطريقة فظة.

الاعتداء على صاحب العمل أو ممثله أو أحد رؤساء العمل، وقد اشترط القانون على صاحب العمل بموجب المادة أن يبلغ مكتب العمل خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث لما لهذا التصرف من الأثر البالغ في إرباك العمل داخل المؤسسة وإضعاف مركز صاحب العمل وفقد هيئته أمام باقي العمال.

ارتكاب جنائية أو جنحة بحق أحد زملائه في العمل، فلا يكفي لفصل العامل توجيه التهمة له بل ينبغي أن يكتسب الحكم الدرجة القطعية، والحكم على العامل بالحبس مدة تزيد على السنة.

إذا تغيب العامل عن العمل دون عذر مشروع لمدة عشرة أيام متصلة خلال السنة أو عشرين يوماً متقطعة، يتعين على صاحب العمل إنذاره من خلال إعلان يُعلق في لوحة الإعلانات بمقر العمل خلال الأيام الخمسة الأولى من الغياب في الحالة الأولى، ويجب تسليم نسخة من هذا الإنذار إلى الجهة النقابية

المختصة في يوم صدوره. وفي حال تجاوزت غياباته المتقطعة خلال السنة خمسة عشر يوماً، يلزم صاحب العمل بإذاره كتابة في موقع العمل، وفقاً للمادة (127) تاسعاً من قانون العمل العراقي النافذ.

كما يُلاحظ أن عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل لم يُنص عليه صراحة في قانون العمل العراقي النافذ كسبب لإيقاع عقوبة الفصل، وقد يُعزى ذلك إلى اعتبار المشرع هذه الحالة بديهية كسبب لإيقاع العقوبة على العامل المخالف (العدوي، 1997، 68)

### الخاتمة:

وفي نهاية بحثنا هذا توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي نوردتها على الشكل التالي:

### أولاً-النتائج:

1- أكدت الدساتير العراقية والأردنية على مبدئين أساسيين هما مبدأ حرية العمل ومبدأ تكافؤ الفرص. وقد تم تضمين هذين المبدئين في قانون العمل العراقي الساري، حيث نصت المادة الثانية منه على أن "يضمن هذا القانون حق العمل لكل مواطن قادر عليه، بشروط وفرص متكافئة بين جميع المواطنين، دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين". ويترتب على ذلك إتاحة الفرصة لكل مواطن للتدريب على النشاط المهني، وفقاً للحدود التي تحددها الدولة لحجم ونوع العمل في كل قطاع مهني.

2- إن أي شرط يتعارض مع أحكام قانون العمل الإلزامية يُعتبر باطلاً، نظراً لارتباط أحكامه بالنظام العام. ويعود سبب ذلك إلى حماية العمال ورعاية مصالحهم، حيث يتضمن قانون العمل الحد الأدنى من الحماية، ولا يجوز التنازل عنه أو الانتقاص منه إلا إذا كان ذلك في مصلحة العامل. كما أكد قانون العمل العراقي الساري على مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال الذين يؤدون أعمالاً مماثلة ضمن مشروع واحد، شريطة تساوي مؤهلاتهم ومدة خدمتهم وظروف عملهم.

3- حرص قانون العمل العراقي والأردني على رعاية فئات معينة من العمال، على الرغم من سعيه لتحقيق مبدأ المساواة بين جميع الفئات الخاضعة لأحكامه دون تمييز. إلا أنه يقرر توفير حماية أكبر لبعض الفئات من العمال بناءً على جنس العامل.

### ثانياً – التوصيات:

1- يجب على المشرع العراقي والأردني ان يميز حالة ثبوت إدمان العامل على المخدرات وأفرد لها نصاً خاصاً دون سائر الحالات التي يشملها المفهوم الواسع لعدم اللياقة الصحية وجعلها سبباً مباشراً لإنهاء خدمة العامل بقوة القانون.

2- يستلزم الفحص الدوري والمفاجئ لكافة العاملين لعلاج العامل الذي ثبت إدمانه ليعود عاملاً صالحاً يحقق ضمان سير العمل.

3- من الأنسب عدم إنهاء خدمة العامل عند ثبوت إدمانه على المخدرات دون مراعاة ما قد يترتب على قرار طرده العمل من متغيرات لعل أهمها التأثير على المستوى الاقتصادي والاجتماعي لأسرة العامل.

### قائمة المصادر و المراجع

### أولاً: الكتب

1. إبراهيم طه الفياض، مبادئ القانون الاداري، ط 1، مكتبة الفلاح، الكويت، 1989.

2. إبراهيم قويدر، الحماية الاجتماعية، دار الكتب الوطنية، مطابع جامعة الدول العربية، بلا سنة نشر.
3. أحمد زكي بدوي تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٦٥.
4. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد ط1، مكتبة دار الثقافة، الأردن، ١٩٩٩.
5. أحمد فتحي سرور الوسيط في قانون العقوبات (القسم العام)، ج ١، دار النهضة العربية، القاهرة. دون سنة نشر.
6. نديم مرعشلي، وأسامة مرعشلي، الصحاح في اللغة والعلوم، المجلد الثاني، دار الحضارة العربية، ط1، بيروت، 1974.
7. إسماعيل غانم - النظرية العامة للالتزام، أحكام الالتزام المطبق العالمية القاهرة - بلا سنة نشر.
8. تيسير أحمد الزغبى، الجامع المتين للأنظمة والقوانين، الطبعة الأولى، الجزء الأول، ١٩٩٧.
9. توفيق حسن فرج، قواعد الإثبات في المواد المدنية والتجارية، مؤسسة الثقافة، الإسكندرية، ١٩٨٢.
10. إهاب حسن أسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، عقد العمل الفردي، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، ١٩٧٧.
11. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
12. السيد عيد نايل، قانون العمل، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠١ - ٢٠٠٠.
13. إسماعيل غانم قانون العمل، القاهرة، مكتبة عبد الله وهبة، ١٩٦٢.
14. احمد السعيد الزقرد، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤.
15. أحمد حسن البرعي الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقا لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجزء الثاني دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٣.
16. احمد عبد الكريم سلامة القواعد ذات التطبيق الضروري وقواعد القانون العام في القانون الدولي الخاص، دار النهضة العربية القاهرة، ١٩٨٥.
17. إحسان محمد، موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، بيروت، ١٩٩٩.
18. أحمد خورشيد النوره جي، مفاهيم في الفلسفة والاجتماع، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، ١٩٩٠.
19. احمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الإسكندرية، ١٩٩٥.
20. احمد زكي بدوي، شرح تشريع قانون العمل في مصر، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٥٦.
21. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٨٢.
22. محمود جمال الدين زكي الوجيز في قانون العمل، مطابع القاهرة، ١٩٨٣.

23. محمد علي الطائي، دراسات في قانون العمل، ج ١، ط 1، المكتبة الوطنية – بغداد – ٢٠٠٢.
24. عدنان العابد، يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، بغداد، ١٩٨٩.
25. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤.
26. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٥.
27. رأفت الدسوقي، شرح قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، ج 1، منشأة المعارف الاسكندرية، دون سنة نشر.
28. حسن كيرة، أصول قانون العمل، ج ١، الطبعة ٢، منشأة المعارف، الاسكندرية، دون سنة نشر.
29. جلال العدوي، قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية ٢٠٠٤.
30. جلال العدوي، مصادر الالتزام، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩٧.

### ثانياً : الرسائل والاطاريح

1. سري محي عبد الرحيم الكناني، الحماية الجنائية للحقوق العمالية) دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق - جامعة النهريين السنة ٢٠٠٨.
2. رشا عامر صادق، القيود الواردة على حرية العمل (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير، كلية الحقوق – جامعة النهريين، ٢٠٠٧.
3. رنا مجيد صالح البياتي، الانتهاء المشروع لعقد العمل الفردي (دراسة مقارنة)، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة النهريين بغداد، ٢٠٠٦).
4. احمد صبيح جميل النقاش، تنازع القوانين في عقد العمل الفردي) دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٣.
5. ندى عبد الكاظم حسين، آثار بطلان العقد (دراسة مقارنة)، اطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٧.
6. فوزي حسين سلمان الاغراض غير التقليدية للضبط الاداري، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق، جامعة النهريين، ١٩٩٧.

### ثالثاً : القوانين

1. قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.
2. قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل لقانون الصادر سنة 2024 .
3. القانون المدني العراقي رقم 51 لسنة 1951.
4. القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976.



Issue - Twenty first - Part II - November -2024 - Fourth Year **Refereed Quarterly Scientific Journal**

# **International American Journal of Peer-Reviewed Humanities and Social Sciences**

**ISSUED BY AMERICAN INTERNATIONAL ACADEMY  
FOR HIGHER EDUCATION AND TRAINING**

**QUARTERLY JOURNAL ON HUMANITARIAN  
AND SOCIAL AFFAIRS**

ISSN - 2710 - 4834

Deposit number in the Iraqi National Library and Archires: 2460



**Special Issue of Articles**