

التجريم في نطاق قانون العمل الليبي

د. زهرة المنير قاجوم - كلية القانون - جامعة ليبيا المفتوحة .

الملخص:

تضمن هذا البحث التجريم في نطاق تشريع العمل ، حيث احتوى قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 م ، نصوصاً جنائية تهدف إلى حماية العامل خصوصاً، باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة العقدية فنص على مجموعة من الجرائم العمالية ، إما بوصف الجنحة أو المخالفة، ورتب عليها عقوبة مالية وهي الغرامة، حيث تناولنا في المبحث التمهيدي ماهية جرائم قانون العمل الجزائي ونطاق تطبيقها، وتناولت في المبحث الأول الأحكام العامة المتعلقة بالتجريم في قانون العمل، في حين تناولنا في المبحث الثاني جرائم قانون العمل.

وخلص البحث إلى أن المشرع راعى معيار التناسب عند التجريم والعقاب ، كما راعى طوائف خاصة كالأحداث والنساء وإن أخذ على المشرع أنه لم يساو في العقوبة بين الرجال والنساء في جريمة التمييز في المعاملة والاستخدام وسائر الحقوق الأخرى، كما لم يحدّد ساعات العمل للعامل تحديداً دقيقاً يحفظ للعامل صحته أو سلامته ، وأخيراً تضمنّ البحث عديد التوصيات أهمها ما يتعلق بالمساواة في العقوبة بين الرجال والنساء ، وتقنين ساعات العمل للعامل

Research Summary

This research includes criminalization within the scope of labor legislation, as Labor Law No. 12/2010 contains criminal provisions aimed at protecting the worker, especially as he is the weaker party in the contractual relationship. Where it stipulated a group of labor crimes, either as a misdemeanor or a violation, for which a financial penalty was imposed, which is a fine. In the introductory section, we dealt with the nature of penal labor law crimes and the scope of their application, In the first section, we dealt with the general provisions related to criminalization in the Labor Law, while in the second section, we dealt with the crimes of the Labor Law. The research concluded that the legislator took into account the criterion of proportionality when criminalizing and punishing, as well as special sects such as juveniles and women. Noting that the legislator did not equate the punishment between men and women in the crime of discrimination in treatment, employment and other rights, It also did not specify the exact working hours for the worker to preserve the health and safety of the

worker, Finally, the research includes many recommendations, the most important of which are with regard to equality in punishment between men and women and determining the working hours for the worker.

المقدمة:

يقصد بالتجريم في تشريعات العمل "مجموعة القواعد التي تعاقب جزائياً على الإخلال بالواجبات والأحكام المحمولة في تطبيقها على عاتقي العامل ورب العمل" (1)، ونظراً لتوظيف قواعد القانون الجنائي لخدمة قانون العمل من خلال استعانة الأخير بالجزاء الجنائي " صار ينعت بالقانون الجنائي الاجتماعي أو القانون الجنائي للعمل أو القانون الجنائي للعلاقات العمالية" (2)، فقواعد قانون العمل تستمد قوتها من الجزاءات الجنائية " ؛ لأنها تمنع أرباب العمل من التهرب من تطبيق قواعد النظام العام الاجتماعي ، خاصة في ظل موقف الضعف الذي يوجد فيه العمال والنتائج عن حالة التبعية القانونية والاقتصادية" (3)، وأمام عدم كفاية الجزاءات المدنية في كفاية هذه الحماية ، يخلق التجريم والعقاب في نطاق تشريعات العمل حماية نظام عام متكامل من خلال حماية العامل ورب العمل.

مبررات اختيار الموضوع

- 1- أهمية حماية العامل من الناحية القانونية لسببين:
الأول: " تدعيم المركز الضعيف للعامل في مواجهة المركز القوي لصاحب العمل، مع مراعاة المصلحة العامة من خلال إعطاء صاحب العمل سلطات واسعة لضمان حسن تنفيذ العمل" (4).
- الثاني : علاقة صاحب العمل بالعامل هي أساس الاستثمار في كل الدول ، فإذا صلحت أثر ذلك إيجاباً على اقتصاديات صاحب العمل والعامل ومن ثم على الاقتصاد القومي.
- 2- قلة البحوث الجنائية المتعلقة بالعمل والعامل في ليبيا.
- 3- تقديم بعض المقترحات لرجال القانون ، وأصحاب العلاقة بحماية العمال والمهتمين بها.

منهج الدراسة :

اتبعت في معالجة هذا الموضوع ووضعه على بساط البحث المنهجين التحليلي والنقدي وفقاً لما تمليه هذه الدراسة ، من خلال تحليل النصوص المتعلقة بالتجريم في

تشريع العمل وتحديداً قانون العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010 م ، وبحث مدى ملائمة أو تناسب العقوبات لتلك الأفعال المجرمة ، بما يُسهم في تطوير علاقات العمل من خلال عقوبات عادلة تحفظ التوازن المطلوب بين المصالح المتضاربة وأصحاب الأعمال، وسنكتفي في هذا البحث بدراسة التجريم في نطاق علاقات العمل الفردية، حيث نتناول التجريم في تشريع العمل.

خطوة البحث :

المبحث التمهيدي : ماهية جرائم قانون العمل الجزائي ونطاق تطبيقها ، وفي المطلب الأول: التعريف بجرائم قانون العمل ، وفي المطلب الثاني : نطاق تطبيق قانون العمل الجزائي ، وفي المبحث الأول : الأحكام العامة المتعلقة بالتجريم في قانون العمل ، المطلب الأول : طبيعة الجريمة العمالية ومعياري تقسيمها ، والمطلب الثاني : البنيان القانوني للجريمة في قانون العمل ، والمبحث الثاني: جرائم قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 ، المطلب الأول : الجرائم المتصلة بالتشغيل وسير العمل ، والمطلب الثاني- الجرائم المتصلة بالسلامة والصحة المهنية ، وأخيراً- خاتمة البحث

المبحث التمهيدي - ماهية جرائم قانون العمل الجزائي ونطاق تطبيقها:

تمهيد وتقسيم :

احتوى قانون العمل نصوصاً جنائية انتهج فيها المشرع سياسة جزائية خاصة بالنظر إلى طبيعة المصلحة المحمية ، أو بالنظر إلى المخاطبين بأحكامه، بهدف إقامة التوازن وحماية الطرف الضعيف في الروابط القانونية ، وهو ما يقتضي التعريف بجرائم قانون العمل أو الجريمة العمالية ، وتحديد نطاق سريان هذه الجرائم، وتحديد الفئات الخاضعة لأحكامه ، نتناول في المطلب الأول التعريف بجرائم قانون العمل ، في حين نتناول في المطلب الثاني نطاق تطبيق قانون العمل الجزائي.

المطلب الأول - التعريف بجرائم قانون العمل :

يعرف الفقه الجنائي الجريمة عموماً بأنها : "الفعل الذي يجرمه القانون ويقرّر له جزاءً جنائياً" (5)، أو " السلوك الإنساني الذي يتعارض مع قيم ومصالح المجتمع

ويتدخل المشرع بتجريمه والعقاب عليه⁽⁶⁾، وتعرّف - أيضاً - بأنها " سلوك يقع اعتداءً على مصلحة محمية يحددها المشرع سلفاً بنص مكتوب أو يعرضها للخطر ويكون صادراً عن إرادة حرة واعية وأثمة ويقرر له القانون جزاءً جنائياً"⁽⁷⁾، أو "الواقعة التي ترتكب اضراً بمصلحة حماها المشرع في قانون العقوبات ورتب عليها أثراً جنائياً متمثلاً في العقوبة"⁽⁸⁾، وأما في إطار تشريعات العمل فإن المشرع الليبي كغيره من التشريعات لم يعرف جرائم قانون العمل تاركاً الأمر لاجتهاد الفقه والقضاء مكثفياً بتحديد أركان الجرائم وبيان العقوبة المقررة لها، حيث عرفها جانب من الفقه بأنها: " كل نشاط خارجي لصاحب العمل أو العامل سواء كان فعلاً إيجابياً أو سلبياً يفرض له قانون العمل عقاباً"⁽⁹⁾، في حين عرفها جانب من الفقه بأنها: "تلك الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل، وتتمثل في تلك الأفعال التي هدف المشرع من تجريمها أو معاقبة مرتكبها حماية العامل في شخصه ومحيط عمله، باعتباره الطرف الأضعف في تلك العلاقة"⁽¹⁰⁾، ويهدف المشرع من هذه التجريمات إلى استقرار علاقة العمل وبسط حماية جزائية خاصة للعامل، بهدف رعايته لأداء مهامه بصورة فعالة.

المطلب الثاني - نطاق تطبيق قانون العمل الجزائي:

يقوم القانون الجنائي الاجتماعي أو قانون العمل الجزائي على مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، أي: بوجود نص قانوني يبين الجريمة والعقوبات المقررة له، أما نطاق سريانه أو تطبيقه فإن تطبيق قانون العمل من حيث المكان لا يثير أي مشكلة، حيث نصت المادة الرابعة من قانون العمل على أنه (تسري أحكام هذا القانون على جميع علاقات العمل بالجمهورية...)، فنطاق تطبيق قانون العمل من حيث المكان هو إقليم دولة ليبيا، والذي يهنا في هذا المقام هو نطاق تطبيقه من حيث الأشخاص، أي: نطاق تطبيق القانون رقم 12 لسنة 2010 م، بشأن علاقات العمل، حيث يطبق على جميع العمال الذي يؤدون عملاً لحساب الغير تحت إدارته وإشرافه أيًا كانت طبيعة العمل الذي يؤدونه (م 1 من القانون المذكور)، بما في ذلك عمال الخدمة المنزلية، وإن كان قانون العمل ووفقاً لنص المادة 4 يسري على كل علاقات العمل سواء كانت لائحية وظيفية أو تعاقدية أو علاقات مشاركة، حيث يخضع الموظفون العموميون لنطاق تطبيق قانون علاقات العمل، إلا إنه فيما يتعلّق بالعقوبات الواردة بالفصل السابع من الباب الثالث، فإنها تسري على العمال الذين يؤدون عملاً لحساب الغير...، لأن المادة 121 الخاصة بالعقوبات نصت على أنه (مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد

ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر يعاقب الخاضعون لأحكام هذا الباب بالعقوبات التالية...) ، والمقصود بأحكام هذا الباب هو الباب الثالث المتعلق بالعلاقات التعاقدية ، وبموجب نص المادة 4 من القانون المذكور يستثنى من نطاق تطبيقه العاملون الذين تنظم أوضاعهم قوانين أو لوائح خاصة ، وكذلك العاملون بالنشاط الأسري (الأزواج، والأصول، والفروع) ، وعلى ذلك فإن " الفئات التي لا تسري عليها أحكام قانون العمل عموماً" (11)، والتجريم والعقاب تحديداً هم :

1- **العاملون الذين تنظم أوضاعهم قوانين أو لوائح خاصة** : كالعمال البحريين ، أي: الخاضعين لأحكام القانون البحري ، بالنظر إلى الملاحة البحرية وظروف العمل فوق السفن لها طبيعة خاصة ، ما اقتضى وضع تنظيم خاص لعقد العمل البحري ، حيث يستثنى من أحكام قانون العمل وتجريماته طاقم السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها وغيرهم ممن يسرى عليهم قانون العمل البحري كالأطباء والطباخين والخدم ، أما عمال الموانئ البحرية وعمال النقل والشحن والتفريغ من البواخر ، على الرغم من أن ظروف عملهم تحتم عليهم دخول السفن أحياناً، إلا أنهم لا يستخدمون على متن السفن في رحلات بحرية ، فهم لا يخضعون لقانون العمل البحري ؛ وإنما يخضعون لأحكام قانون العمل الفردي بما في ذلك التجريم والعقاب الوارد فيه ، و- أيضاً- لا يسري القانون المذكور على العاملين الذين تنظم أوضاعهم لوائح خاصة ، ويقصد باللوائح الخاصة تلك الصادرة من الجهة التنفيذية العليا، وليس اللوائح الداخلية التي أقرّ المشرّع بصحتها أو إصدارها من قبل جهات العمل أو أي مؤسسة أو مشروع اقتصادي.

2 - **العاملون بالنشاط الأسري** ، أي : النشاط الاقتصادي الذي يمارسه رب الأسرة ويعمل معه بعض من الأصول أو الفروع أو الأزواج ، نظراً لخصوصية العلاقة بين هؤلاء ، واعتباراً للعاطفة القوية التي تجمعهم والتي تجعل من الصعب إخضاع علاقة العمل التي تربطهم لأحكام قانون علاقات العمل ، بالنظر إلى أن رابطة القرابة في هذا المقام أقوى من رابطة القانون ، وهو ما يعنى عدم خضوع هذه الطائفة- أيضاً - لأحكام التجريم والعقاب الواردة بقانون العمل.

المبحث الأول - الأحكام العامة المتعلقة بالتجريم في قانون العمل :

تمهيد وتقسيم:

تتميز جرائم قانون العمل بأحكام خاصة خرج بها المشرع عن الأحكام العامة للجريمة ، بغية إضفاء الحماية للعامل ورب العمل ، وسأقتصر في هذا المقام على الأحكام العامة المشتركة لجرائم قانون العمل عموماً، مرجئة ما يخص كل جريمة على حده الى المبحث الثاني من هذه الدراسة ، وعلى ذلك نتناول في المطلب الأول: طبيعة الجريمة في قانون العمل ومعيار تقسيمها، في حين نتناول في المطلب الثاني: البنيان القانوني للجريمة في قانون العمل.

المطلب الأول - طبيعة الجريمة في قانون العمل ومعيار تقسيمها:

تمهيد وتقسيم :

إذا كان قانون علاقات العمل ذو طبيعة مختلطة ؛ لأنه يتضمن نوعين من القواعد، منها ما ينتمي إلى القانون الخاص كالقواعد التي تحكم عقد العمل ، ومنها ما ينتمي إلى القانون العام كنظام التجريم والعقوبات التي يفرضها القانون على مخالفة أحكامه وغيرها ، فإن ذلك يقتضى تحديد طبيعة جرائم قانون العمل ومعيار تقسيمها، نتناول في الفرع الأول: طبيعة جرائم قانون العمل، في حين نتناول في الفرع الثاني : معيار تقسيمها.

الفرع الأول - طبيعة جرائم قانون العمل:

إذا كان تشريع العمل يميّز عن غيره من التشريعات الأخرى بطبيعة العلاقة التعاقدية التي تجمع طرفيه ، علاقة يمتزج فيها البعد الاقتصادي بالبعد الاجتماعي من جهة والبعد الإنساني من جهة أخرى ، وقد تقوم على عدم التكافؤ وتتعدى فيها المصالح ، فإن جرائم قانون العمل تجمعها وحدة المصلحة التي أراد المشرع حمايتها، إلى جانب المصلحة الخاصة بكل جريمة على حدة ، والمصلحة العامة التي أراد المشرع حمايتها بنصوص التجريم في محيط الجرائم ضد العمال خصوصاً، هي مصلحة الدولة المتعلقة بالحفاظ على الاقتصاد العام أو عدم الاضرار بالاقتصاد القومي ، ولا شك في أن الحقوق المعتدى عليها في جرائم قانون العمل هي حقوق العامل ، حيث تشكل تلك الجرائم انتهاك للحماية الضرورية للعامل في سلامته وحقه في تشغيله أو حقه في أجره ومساواته بغيره من العمال في كافة الحقوق ، ومن ثم تعد تلك الجرائم اعتداءً على المصلحة العامة في تطبيق قواعد النظام الاجتماعي ، إلى جانب كونها من الجرائم العمالية، " ؛

لأن موضوع الحق والمصلحة التي يحميها قانون العمل هي الحق والمصلحة المتعلقة بعلاقة العمل ، وكذا حماية العامل نفسه" (12).

الفرع الثاني- معيار تقسيم جرائم قانون العمل :

" تنقسم الجرائم عموماً في قانون العقوبات الليبي تبعاً لجسامتها إلى جنایات ، وجنح ، ومخالفات" (13) ، وقد حدّد المشرّع الليبي المعيار الذي تقاس به جسامته كل جريمة ، وهو نوع ومقدار العقوبة المقررة لها ، وبالنظر إلى جرائم قانون العمل نجد أنها تنقسم إلى جنح ومخالفات ، وأخذ المشرّع بالشروع في الجنح دون المخالفات ، أما عن الجنایات فليس في قانون العمل عقوبة جنائية ، وعن قانون العمل الليبي ، فإن الجرائم الواردة فيه تندرج تحت وصف الجنح ، كما " يتجه القانون المذكور على الأغلب إلى إيقاع العقوبة الجنائية على صاحب العمل ؛ لأن معظم القواعد الأمرّة وضعها المشرع على عاتقه" (14) ، وعن تعدد القوانين عالج المشرّع هذه المسألة بموجب نص المادة 121 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 م ، عندما نص على أنه (مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر) ، ويحدث ذلك عندما تكون بعض جرائم قانون العمل معاقباً عليها - أيضاً- بقانون العقوبات أو أي قانون آخر باعتبارها من الجرائم العادية ، ويؤدي ذلك إلى اختلاف العقوبات المقررة للجريمة الواحدة ، ولذلك فإن المشرع رأى أن أهمية التزامات قانون العمل تبرر اعتبار عقوباته مجرد حد أدنى لا تكفي إلا بتوقيع الجزاء الجنائي الأشد إذا وجد بقانون آخر ، أما عن تعدد الغرامة بتعدد العمال ، فإن المشرع الليبي خرج عن القاعدة العامة المعروفة في الفعل الواحد المنصوص عليها في "المادة 76 من قانون العقوبات" (15) ، عندما نص في المادة 121 من قانون علاقات العمل على أنه (تتعدد الغرامة بتعدد من وقعت المخالفة في شأنهم) ، أي : أن عقوبة الغرامة تتعدد بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، " وقد يرجع ذلك إلى خوف المشرّع من استهتار أصحاب الأعمال معتمدين على قدرتهم المالية" (16) ، ولذلك عدد المشرع الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في حقهم الجريمة تحقيقاً للردع ، فالمشرع يردع بالجزاء الجنائي ما لا يردع بالجزاء غير الجنائي ، وإذا كانت الجرائم التي تضمنها قانون العمل لها في القانون وصف الجنحة ، فإن جل العقوبات الواردة فيه هي عقوبة الغرامة ، ولا شك أن الأخذ بعقوبة الغرامة " يتماشى مع التوجهات الدولية المنادية بالحدّ من العقوبات السالبة للحريّة والتخفيف من استخدام السجن " (17) ، أما عن الجاني في الجرائم الخاصة بقانون العمل ، فإنه في

الغالب صاحب العمل أو رب العمل (صاحب المنشأة، أو المدير المسؤول ، أو ممثل صاحب العمل) ، أما المجني عليه في الغالب هو العامل وليس أي شخص آخر، واستثناء قد يكون المجني عليه رب العمل.

المطلب الثاني - البنيان القانوني للجريمة في قانون العمل:

تمهيد وتقسيم:

يقوم البنيان القانوني لأي جريمة على ثلاثة أركان هي : ركن شرعي ، وركن مادي ، وركن معنوي ، إلى جانب الركن الخاص أو المفترض في بعض الجرائم ، حيث تشترك جرائم قانون العمل وأركانها مع الجريمة وأركانها طبقاً للقواعد العامة إلا في مقدار العقوبة ، إضافة الى أركان خاصة بها، نتناول في الفرع الأول: الأركان العامة للجريمة في قانون العمل، في حين نتناول في الفرع الثاني: الركن الخاص أو المفترض في جرائم قانون العمل

الفرع الأول - الأركان العامة للجريمة في قانون العمل:

لا يشذ التكوين القانوني للجريمة في قانون العمل عن التكوين القانوني للجريمة عموماً، حيث يقوم على ثلاثة أركان هي:

1 - الركن الشرعي : " وهو الصفة غير المشروعة للفعل ، ويكتسب الفعل هذه الصفة بتوافر شرطين أساسيين :

أولهما : خضوع الفعل لنص تجريم يفرد له القانون عقاباً لمن يرتكبه

ثانيهما : عدم خضوع الفعل لسبب من أسباب الإباحة"⁽¹⁸⁾

ويعد قانون العمل من القوانين الخاصة التي تستهدف حماية العامل من خلال الركن الشرعي الذي يقوم بتطابق الواقعة المادية التي يحققها الفاعل بسلوكه مع النموذج القانوني للجريمة

2 - الركن المادي : يقصد بالركن المادي للجريمة " كل سلوك إنساني يترتب

عليه نتيجة يعاقب عليها القانون الجنائي ، ويشمل السلوك الإنساني الفعل والامتناع، وكلاهما يمكن أن تقوم به الجريمة إذا ترتبت عليه نتيجة معينة في الحيز الخارجي يعاقب عليها القانون الجنائي ، ويلزم فضلاً عن ذلك وجود رابطة سببية بين السلوك الإنساني وبين النتيجة التي يجرمها القانون"⁽¹⁹⁾ ، وهذه العناصر كلها تشكل الجانب المادي للجريمة ، وتمثل الواقعة الإجرامية ، ولا يختلف الركن المادي للجريمة في قانون العمل عن الركن المادي للجريمة في القانون الجنائي العام ، فكلاهما لا يقوم إلا بسلوك مادي من الفاعل يُفضي إلى نتيجة معينة ، كما يفترض علاقة سببية بين الفعل

والنتيجة ، والسلوك الاجرامي في جرائم قانون العمل كما يتحقق بفعل مادي كتشغيل الأحداث والنساء في غير الأوقات المخصصة لهم ، ويمكن أن يتحقق بفعل سلبي كالامتناع عن دفع أجره العامل أو الامتناع عن منح العامل إجازته السنوية.

3- الركن المعنوي: لا يكفي لقيام الجريمة قانوناً وجود الركن المادي ، وإنما يجب بالإضافة إلى ذلك " توافر رابطة نفسية بين الجاني وبين ماديات هذه الجريمة، وهو ما يسمى بالإثم أو الخطأ الجنائي بمعناه الواسع " (20) ، ويتخذ الركن المعنوي صورتان رئيسيتان هما :

القصد الجنائي : وفيه تتجه الإرادة إلى الفعل والنتيجة فتكون الجريمة عمدية ، **الخطأ غير العمدي :** وفيه تتجه الإرادة الى الفعل دون النتيجة فتكون الجريمة غير عمدية ، ولا يختلف الركن المعنوي في جرائم قانون العمل عن أي جريمة أخرى، فالأصل أن معظم جرائم قانون العمل عمدية ولا عقاب على الفعل غير العمدي إلا إذا نص المشرّع على ذلك صراحة ، استناداً على الفقرة الثانية من المادة 62 التي تنص على أنه (لا عقاب على فعل يعد جنائية أو جنحة قانوناً اذا لم يرتكب بقصد عمدي، ويستثنى من ذلك الجنايات والجنح التي ينص القانون صراحة على امكان ارتكابها خطأ أو يتجاوز القصد)، ولم ينص المشرّع في قانون العمل على ارتكاب إحدى جرائمه بطريق الخطأ.

الفرع الثاني- الركن المفترض للجريمة في قانون العمل :

نظراً لأن علاقة العمل الفردية تقوم على أساس تعاقدية ، فإن الركن المفترض في الجرائم العمالية هو وجود عقد عمل مبرم بين العامل وصاحب العمل وفق الشروط والأحكام التي تحددها القوانين والنظم المتعلقة بالعلاقات العمالية ، والتي تحوي القواعد الأمرة الخاصة بالمسائل الأساسية التي لا يسمح للأطراف الاتفاق على مخالفتها، مثل المدة القانونيّة ، وظروف العمل، والحد الأدنى للأجور وغيرها من الحقوق والالتزامات .

ويعرّف القانون رقم 12 لسنة 2010 م ، عقد العمل بأنه : "كل اتفاق بين جهة العمل ، يتعهد بمقتضاه العامل بالعمل لدى جهة العمل وتحت ادارتها وإشرافها نظير حصة من الإنتاج أو الخدمة أو مقابل نقدي" (21) .

وأما عناصر عقد العمل فهي العامل ، صاحب العمل ، والآجر أو المقابل ، وعلاقة التبعية ، وإذا كان محل الجرائم العمالية في أغلبها هو العامل ، فإن الركن المفترض في تلك الجرائم هو وجود رابطة عقدية بين العامل ورب العمل.

المبحث الثاني - التجريم في قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 م :

تمهيد وتقسيم:

جرّم المشرّع الليبي بموجب قانون العمل مجموعة من الأفعال قد تصدر من العامل أو صاحب العمل ، وإن كانت في أغلبها تصدر من صاحب العمل ، ووضع المشرع لتلك الأفعال المجرمة عقوبات مالية بهدف تفعيل القواعد الأمرّة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي لتحقيق أكبر قدر من الحماية الجنائية للعامل ، ويُمكن تصنيف الجرائم العمالية إلى جرائم متصلة بالتشغيل وسير العمل ، وجرائم متصلة بالسلامة والصحة المهنية ، وعلى ذلك نتناول الجرائم المتصلة بالتشغيل وسير العمل في المطلب الأول، في حين نتناول في المطلب الثاني الجرائم المتصلة بالسلامة والصحة المهنية.

المطلب الأول - الجرائم المتصلة بالتشغيل وسير العمل:

تمهيد وتقسيم:

تتعدد وتتنوع الجرائم المتعلقة بالتشغيل، الى جرائم متعلقة بتنظيم تشغيل العمال، وجرائم متعلقة بساعات العمل، وجرائم متعلقة بالأجور، نتناول كل تلك الجرائم في الفروع الآتية: الفرع الأول: جرائم متصلة بتنظيم تشغيل العمال ، والفرع الثاني: جرائم متصلة بساعات العمل ، والفرع الثالث: جرائم متصلة بالأجور وغيرها من الحقوق.

الفرع الأول- جرائم متصلة بتنظيم تشغيل العمال ويندرج تحتها الجرائم الآتية:

1 - جرائم تشغيل النساء والأحداث : أما عن تشغيل النساء فقد نصت المادة 24 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 م ، على أنه (لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال التي لا تتناسب وطبيعة المرأة ، والتي يصدر بتحديدّها قرار من اللجنة الشعبية العامة ، ولا يجوز تمييز الرجال عن النساء في المعاملة والاستخدام وفي المقابل عن العمل ذي القيمة المتساوية ، ويجوز تخفيض ساعات العمل بالنسبة لهن في بعض المهن والأعمال التي تحدّدّها اللجنة الشعبية العامة، وبمراعاة احتياجات العمل التي تتناسب وعدد العاملين من الرجال والنساء ، وذلك كله على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية لهذا القانون) ، حيث جرّمت المادة المذكورة تشغيل النساء في أعمال لا تتناسب وطبيعتهن ، كما لا تميّز هذه المادة بين العامل والعاملة في الأحكام المنظمة لتشغيل العمال طالما كانت أوضاع عملهم واحدة ، حيث جرّم المشرّع تمييز الرجال عن النساء ، فإذا كانت العاملة تعمل في عمل معين أو إنتاج سلعة معينة كما يعمل في إنتاجها الرجال ، فلا يجوز التمييز بينهم لا في عدد ساعات العمل ولا في الاستخدام ولا في المقابل أو الأجر ولا في غير ذلك من الحقوق كالمعاملة مثلا ، وتعد هذه الجريمة من جرائم

الضرر، حيث يفترض المشرع تحقق الضرر بمجرد ارتكاب السلوك المخالف للقانون، كما تعد هذه الجريمة من الجرائم الوقتية، حيث أن السلوك المادي في هذه الجريمة يتحقق بقيام صاحب العمل بالتمييز بين العاملين في نفس المهنة "كما أن هذه المادة لا تنص على موافقة العاملة على التمييز"⁽²²⁾، وتتعدد هذه الجريمة بتعدد العمال، كأن يتم التمييز بين الرجال والنساء فيما ذكر ووقعت الجريمة في حق أكثر من امرأة، ولا يعد من قبيل التمييز تخفيض ساعات العمل لبعض النساء دون بعضهن في بعض المهن والأعمال التي تحددها اللجنة الشعبية العامة، لأن الأمر جوازي، وقد عاقب المشرع الليبي بموجب نص المادة 2/121 من قانون العمل المذكور على مخالفة أحكام المادة 24 بعقوبة الجنحة، وهي الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار، ويؤخذ على المشرع الليبي أنه في الوقت الذي دعي فيه إلى المساواة بين الرجال والنساء في المعاملة والاستخدام وجميع الحقوق الأخرى إلا أنه قد خالف مبدأ المساواة في جانب آخر؛ إذ تنص المادة 7 على (... وأن تسوى بينهم وبين أمثالهم من العاملين الآخرين لديها في جميع الحقوق)، وجعل المشرع عقوبة مخالفة هذا النص الغرامة التي لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على ألفي دينار، بينما نص في المادة 24 على أنه (... لا يجوز تمييز الرجال عن النساء في المعاملة والاستخدام ذي القيمة المتساوية...)، وجعل العقوبة غرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد عن ألف دينار، أي: أن المشرع عاقب عن تمييز النساء على الرجال بعقوبة أشد مما لو حصل تمييز الرجال عن النساء أو التمييز بين الفئات من نفس الجنس، ولا شك أن في ذلك مساس بمبدأ المساواة في العقوبة، إلى جانب المساس بمبدأ المساواة في المعاملة وسائر الحقوق الأخرى.

وفيما يتعلق بتشغيل الأطفال تنص المادة 27 من قانون العمل على أنه (لا يجوز لمن تقل سنه عن ثماني عشرة سنة مزاولة أي نوع من أنواع العمل واستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز السماح للحدث بالعمل متى أكمل ستة عشرة سنة، بشرط مراعاة صحته وسلامته والمحافظة على أخلاقه، وبشرط أن يكون تشغيله من أجل أن يتلقى تعليمًا أو تدريبًا مهنيًا) كما نصت المادة 28 على أنه (لا يجوز تشغيل الحدث بعمل أكثر من ست ساعات في اليوم، تتخللها فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، بحيث لا يشتغل الحدث شغلًا فعليًا أكثر من أربع ساعات متصلة)، حيث حظر المشرع في المادة 27 تشغيل الأحداث، وخاصة الذين تقل سنهم عن ستة عشر سنة أما من تزيد سنهم عن ستة عشر فلا يجوز تشغيلهم إلا بشروط محددة، وهي ملائمة العمل لصحة الحدث وسلامته مع المحافظة على أخلاقه، كما يجب أن

يكون التشغيل من أجل تعليم الحدث أو تدريبه مهنيًا ، وقد كان المشرع الليبي موقفًا عندما أدرج المادتين المذكورتين في الفصل الثالث تحت عنوان تشغيل ... والأحداث ، حيث وصف من تقل سنهم عن الثامنة عشر بالأحداث وليسوا بالأطفال، ومن جهة أخرى حظرت المادة 28 من قانون العمل تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات يوميًا حفاظًا على سلامتهم الجسدية ، كما حظرت تشغيل الحدث أربع ساعات متواصلة ، كما "لا يجوز تشغيل الحدث دون منحه فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة"⁽²³⁾ ، ويشكل كل فعل من الأفعال المذكورة جريمة مستقلة بذاتها ، كما تتعدد بتعدد الأحداث الذين كانوا ضحايا المخالفة ، وهي جرائم تقع في معظمها تقع عن طريق الامتناع كجريمة تشغيل الحدث دون منحه فترة أو أكثر للراحة ، كما لا يتصور الشروع فيها ، ويقوم الركن المادي على تشغيل الحدث بالمخالفة للحالات المذكورة إضافة الى توافر القصد الجنائي بعنصره العلم والإرادة ، كما لا يبيح الفعل موافقة الحدث تشغيله بالمخالفة لأحكام المادة المذكورة ، "لأن النص التشريعي يحظر ذلك لتعلقه بالنظام العام ، إذ ينطوي على قاعدة أمره لا يجوز مخالفتها"⁽²⁴⁾ .

وتعد الجرائم المذكورة من الجرائم المستمرة حتى يزول سبب الجريمة ، وقد أخذ المشرع الليبي بموجب نص المادة 121 بعقوبة الجنحة على مخالفة أحكام المادة 27 وهي الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار.

2- جرائم مكاتب التشغيل : تنص المادة 6 من القانون رقم 12 لسنة 2010م (تتولى مكاتب التشغيل تنظيم شؤون الباحثين عن العمل وإتاحة فرص الحصول عليه ، وعلى كل مواطن قادر على العمل ويرغب فيه أن يطلب قيد اسمه في منظومة الباحثين عن العمل ، من خلال التشغيل الآلي، أو عن طريق مكتب التسجيل الذي يقع في نطاقه محل إقامته ، مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وجنسه وعنوانه وخدمته السابقة إن وجدت وأية بيانات أخرى تطلب منه ، وعلى المكتب المختص إدراج الطلبات في منظومة الباحثين عن العمل وتصنيفها حسب المؤهل والتخصص والجنس ، ومنح الطالب بطاقة باحث عن العمل من تاريخ قيده ، ولا يجوز لمكاتب التشغيل الحصول على مقابل من الباحثين عن العمل نظير الخدمات التي تقدمها) ، وضمت هذه المادة أكثر من جريمة متصلة بالتشغيل أهمها:

1- جريمة امتناع مكتب التشغيل المختص بتنظيم شؤون الباحثين عن العمل قيد اسم الباحث عن العمل في منظومة الباحثين عن العمل رغم قدرته على العمل.

2- جريمة امتناع مكتب التشغيل المختص بتنظيم شؤون الباحثين عن العمل منح طالب العمل بطاقة باحث عن العمل من تاريخ قيده في منظومة الباحثين عن العمل.

3- جريمة تحصيل مكتب التشغيل المختص بتنظيم شؤون الباحثين عن العمل مقابل من الباحثين عن العمل نظير الخدمات التي يقدمها.

وتقع الجريمتان الأولى والثانية بفعل سلبي عن طريق الامتناع ، كما تتعدد كل تلك الجرائم بتعدد العمال ، وقد جعل المشرع جزاء مخالفة الأحكام الواردة بنص المادة 6 من قانون العمل المذكور عقوبة الجنحة ، وهي الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد عن ألفي دينار، وذلك بموجب نص المادة 121 ، وتمثل أشد العقوبات في القانون المذكور.

الفرع الثاني- جرائم متصلة بساعات العمل:

نصت المادة 13 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 على أنه (لا يجوز أن تزيد ساعات العمل على ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، كما لا يجوز أن تتجاوز عشر ساعات عمل في اليوم الواحد ، ويجوز تخفيض ساعات العمل لبعض فئات العاملين في المنازعات ، أو الأعمال التي يصدر بتحديدتها قرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على اقتراح من الجهة المختصة) ، حيث حظرت المادة المذكورة تشغيل العامل فعلياً أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، كما حظرت تشغيل العامل أكثر من عشر ساعات في بعض الأيام وأقل من ذلك في أيام أخرى بحيث لا تزيد في مجموعها على ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، وكان الأولى ألا تزيد ساعات العمل على ثماني ساعات في اليوم الواحد حفاظاً على صحة العامل وسلامته ، وتعد هذه الجريمة من الجرائم المستمرة ، وتتعدد بتعدد العمال الذين تم تشغيلهم أكثر من الساعات المقررة قانوناً ، لأن نص المادة 121 في الفقرة الرابعة منه جاء عاماً ، وقد جعل المشرع عقوبة تلك الجرائم الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد عن ألف دينار وفقاً لما نصت عليه المادة 121 من قانون العمل المذكور

الفرع الثالث- الجرائم المتصلة بالأجور وغيرها من الحقوق :

ويطلق على تلك الأفعال بجريمة التمييز في الحقوق بين العمال ، حيث نص ذيل المادة 7 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 م ، على أن (...تلتزم جهة العمل أن تؤدي للعامل المقابل الذي تمنحه لمن يعمل لديها في مثل هذا العمل ذي القيمة المتساوية ، وأن تسوي بينهم وبين أمثالهم من العاملين الآخرين لديها في جميع الحقوق) ، وأهم هذه التجريمات جريمة امتناع جهة العمل منح العامل مقابلاً مساوياً لمن يعمل لديها ذات العمل

، حيث ألزمت المادة المذكورة جهة العمل بضرورة المساواة بين العاملين في كامل الحقوق، فلا يجوز التمييز بين العمال في مقابل العمل أو الحقوق الأخرى بسبب اختلاف الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة ، فيشكل جريمة إذا منح صاحب العمل أجراً أعلى لعمال معتنق ديانة معينة أو ذي أصول عرقية معينة دون العمال الآخرين ، كما أن هذه الجريمة تقع بفعل سلبي إذا امتنع صاحب العمل عن منح العامل أجراً مماثلاً لغيره من العمال ، إذا كان العمل الذي يؤديه متساو في القيمة مع الأعمال التي يقوم بها باقي العمال، وكذا الأمر في باقي الحقوق الأخرى.

أخيراً جعل المشرع الليبي بموجب نص المادة 121 من قانون العمل عقوبة جريمة عدم المساواة بين العاملين في الأجر وباقي الحقوق الأخرى الغرامة التي لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على ألفي دينار.

المطلب الثاني - جرائم متصلة بالسلامة والصحة المهنية تمهيد وتقسيم:

تتعدد وتتوزع الجرائم المتعلقة بسلامة العامل والصحة المهنية ، وأهم تلك الجرائم جريمة عدم إجراء التأمين ، وجريمة عدم توفير الرعاية الصحية ، وجريمة عدم تدريب العامل، نتناول تلك الجرائم في الفرعين التاليين: الفرع الأول : الجرائم الواردة في المادة 38 من قانون العمل ، والفرع الثاني- الجرائم الواردة في المادة 39 من قانون العمل.

الفرع الأول- الجرائم الواردة في المادة 38 من قانون العمل:

حيث تنص المادة 38 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 م ، (على جهات العمل إجراء التأمين اللازم على العاملين أو الموظفين بها ضد أمراض وأخطار المهنة، وأن توفر الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية اللازمة لهم ولأفراد أسرهم، وذلك مع عدم الإخلال بأي نظام قانوني آخر)، وضمت هذه المادة أكثر من جريمة على النحو الآتي :

- 1 - جريمة عدم إجراء جهات العمل التأمين اللازم على العاملين أو الموظفين بها ضد أمراض وأخطار المهنة.

- 2- جريمة عدم توفير الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية اللازمة للعاملين أو الموظفين بها.

- 3- جريمة عدم توفير الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية اللازمة لأفراد أسر العاملين أو الموظفين بها.

وجميع تلك الأفعال جرائم سلبية تُرتكب عن طريق الامتناع ، كالامتناع عن إجراء التأمين اللازم ، والامتناع عن توفير الرعاية الصحية ، وهي من جرائم الخطر، أي أنها

تتحقق بمجرد عدم إجراء التأمين اللازم، أو عدم توفير الرعاية الصحية أو الحماية الاجتماعية حتى ولو لم يحصل للعامل أي ضرر، وبموجب نص المادة 2/121 من قانون العمل جعل المشرع عقوبة الجرائم المذكورة الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد عن ألف دينار.

الفرع الثاني- الجرائم الواردة في المادة 39 من قانون العمل:

(تلتزم جهة العمل بتدريب العامل أو الموظف على الأسس السليمة لأداء عمله ، أو وظيفته وإحاطته قبل مزاولته العمل بمخاطرها ، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها ، والتي تتولى توفيرها له، ولا يجوز لجهة العمل أن تحمله أية نفقات أو تقتطع من مقابله أية مبالغ لقاء توفيرها ، وعليها اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لحمايته أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل ، كما يلتزم العامل أو الموظف بأن يستعمل وسائل الوقاية اللازمة ويتعهد بالعناية بها ، وتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من إصابات العمل، وألا يرتكب أي فعل من شأنه منع أو إعاقة تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعية لحماية وسلامة العاملين أو إلحاق ضرر أو تلف بها) ، ويشكل كل فعل من الأفعال المذكورة جريمة مستقلة بذاتها على النحو التالي:

- 1 - جريمة عدم تدريب جهة العمل للعامل أو الموظف على الأسس السليمة لأداء عمله أو وظيفته.
 - 2 - جريمة عدم إحاطة جهة العمل للعامل بمخاطر العمل قبل مزاولته له.
 - 3 - جريمة عدم إلزام العامل استخدام وسائل الوقاية المقررة للعمل.
 - 4 - جريمة عدم توفير وسائل الوقاية المقررة للعمل.
 - 5 - جريمة عدم اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العامل أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل.
- وجميع تلك الجرائم ترتكب عن طريق الامتناع.
- 6 - جريمة تحميل العامل نفقات أو اقتطاع أي مبالغ من أجره لقاء توفير وسائل الوقاية المقررة للعمل وهذه الجريمة ترتكب بفعل إيجابي.
- كما أن معظم الجرائم المذكورة من جرائم الخطر، والتي تتحقق فيها الجريمة بمجرد الامتناع ولو لم يحصل للعامل أي ضرر.

أما الفقرة الأخيرة من المادة 39 من قانون العمل المذكور فقد تناولت مجموعة من الالتزامات على عاتق العامل تشكل مخالفتها أفعال مجرمة تستوجب العقاب، وتتمثل تلك الجرائم في الآتي:

- 1- جريمة عدم استعمال العامل لوسائل الوقاية اللازمة.
 - 2 - جريمة عدم تعهد العامل بالعناية بوسائل الوقاية.
 - 3 - جريمة عدم تنفيذ العامل للتعليمات الصادرة له والمتعلقة بالمحافظة على صحته ووقايته من إصابات العمل.
 - 4 - جريمة منع وإعاقة تنفيذ التعليمات.
 - 5 - جريمة إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العاملين.
 - 6- جريمة الحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العاملين.
- والجرائم الواردة في الفقرات الثلاث الأولى تقع بفعل سلبي وهو الامتناع، في حين الجرائم الثلاثة الأخيرة تقع بفعل إيجابي، وجميعها من جرائم الخطر، ما عدا جريمة الحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العاملين ، فهي من جرائم الضرر المتمثل في الضرر أو التلف للوسائل المذكورة ، وقد جعل المشرع من الجرائم الواردة بالمادة 39 جنحة عقوبتها الغرامة المالية التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار وذلك بموجب نص المادة 2/121 من قانون العمل المذكور.

الخاتمة :

أولاً - النتائج:

- تناول هذا البحث بالدراسة والتحليل التجريم في قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 م ، من خلال النصوص الواردة فيه وتوصلت إلى النتائج الآتية :
- 1- الجرائم التي تضمنها قانون العمل الجنائي من الجنح.
 - 2- جرم المشرع الليبي في قانون العمل عديد الأفعال لتلافي الانتهاكات التي ترد على القواعد المتعلقة بالنظام العام حماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة.
 - 3- تتنوع جرائم قانون العمل إلى جرائم متصلة بالتشغيل وسير العمل ، وجرائم متصلة بساعات العمل، وجرائم متصلة بالأجور.
 - 4- حظر المشرع في قانون العمل تشغيل العامل فعلياً أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، وكان الأولى ألا تزيد ساعات العمل على ثمان ساعات في اليوم الواحد ولا تزيد في مجموعها على ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع حفاظاً على صحة العامل وسلامته.

- 5- يحمّد للمشرع في قانون العمل أنه جرم تشغيل الأطفال والنساء والتميز باعتبارها من الحقوق المهمة والمؤثرة في مجال علاقات العمل.
- 6- يحمّد للمشرع أنه حدد ساعات العمل لأحداث ومنح فترة للراحة وتناول الطعام حفاظاً على سلامتهم الجسدية.
- 7- تتميز الجزاءات في قانون العمل بالطابع المالي من خلال النص على عقوبة الغرامة، كعقوبة أصلية على كل الأفعال المجرمة، حيث الحكم فيها وجوبياً، فضلاً على أن المشرع جعلها بين حدين لا تقل ولا تزيد عنه.
- 8- أن عقوبة الغرامة تتعدد بتعدد من وقعت الجريمة في حقهم تحقيقاً للردع.
- 9- أن الأخذ بعقوبة الغرامة يتماشى مع الاتجاهات الحديثة المنادية بالحد من العقوبات السالبة للحرية من خلال تجنب مساوئ عقوبات الحبس قصير المدة.
- 10- حسناً فعل المشرع في قانون العمل عندما جعل مبلغ الغرامات ليس قليلاً، حيث لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألفي دينار، تقديراً منه بطبيعة العمل الاقتصادية وما تؤديه المبالغ النقدية من دور في حياة العامل وصاحب العمل، كما راعى المشرع معيار التناسب عند التجريم والعقاب.
- 11- أن معظم العقوبات التي نص عليها قانون العمل توقع على صاحب العمل بوصفه المسؤول عن الإشراف الإداري على شؤون العمل والمنوط به اختصاص تنفيذ ما فرضه القانون.
- 12- يحمّد للمشرع وضماناً لحماية العامل أنه أوجب على مفتشي العمل فضلاً على ما نص عليه من جزاءات منع استمرار المخالفة بالطرق الإدارية (م 3/121 من قانون العمل)
- 13- يؤخذ على المشرع الليبي أنه لم يساو في العقوبة بين الرجال والنساء في جريمة التمييز في المعاملة والاستخدام وسائر الحقوق الأخرى.
- 14- حسناً فعل المشرع الليبي عندما نص على عقوبة غرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار على كل من يرتكب مخالفة للأحكام الأخرى من البابين الأول والثالث من هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وذلك ليغطي أي مخالفة أغفل المشرع على النص على عقوبة لها.
- 15- يؤخذ على المشرع الليبي أنه لم يتبن في قانون العمل نظرية عامه للتجريم في جرائم العمل، حيث أورد شق التجريم في فصل وشق العقاب في فصل آخر وكان الأولي أن يلتزم بالمنهجية.

ثانياً - التوصيات :

- من خلال هذه الدراسة أقدم بعض التوصيات، آملة أن تسهم في تطوير قانون العمل أوجزها في الآتي:
- 1 - تحقيقاً لمبدأ المساواة في العقوبة وأوصى المشرع بأن يساوي في العقوبة بين الرجال والنساء المنصوص عليها في المادة 121 فقرة 1، فقرة 2 سواء حصل تمييز الرجال عن النساء أو تمييز النساء على الرجال في المعاملة والاستخدام ذي القيمة المتساوية وسائر الحقوق الأخرى.
 - 2 - حفاظاً على صحة العامل وسلامته أوصى المشرع بتعديل نص المادة 13 من قانون العمل بحيث لا تزيد ساعات العمل عن ثمان ساعات في اليوم الواحد ولا تزيد في مجموعها عن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع.
 - 3 - التزاماً بالمنهجية نوصي بإعادة تبويب قانون العمل ، وأن يفرد للتجريم والعقاب فصلاً مستقلاً.

الهوامش:

- 1 - صلاح المرتضى محمد الشاعر، التجريم والعقاب في تشريعات العمل، مجلة البحوث القانونية، جامعة مصراته، بنغازي، عدد خاص، سبتمبر، 2017، ص52، د. عبد الباسط الدقنى جرائم رؤوس المؤسسات في القانون الجنائي، رسالة دكتوراه، جامعة المنار تونس، 1995 ص7.
- 2 - ناهد العجوز، الحماية الجزائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية الإسكندرية، منشأة المعارف، ط1، 1996، ص9، د. عمر إبراهيم حسين، القانون الاجتماعي الليبي، بنغازي، دار الكتب الوطنية، ج1، ط1، 2021، ص44.
- 3- د. حامد الجندي، الحماية الجزائية لصحة العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنار 2001، مشار له صلاح الشاعر، المرجع السابق، ص54.
- 4 - محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، الإسكندرية، المكتب المصري الحديث، 1970 ص12.
- 5_ د. سمير عالية، شرح قانون العقوبات، القسم العام، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2002، ص180.
- 6 - د. محمد رمضان باره، قانون العقوبات الليبي، القسم العام، منشورات الجامعة المفتوحة 1990، ص90.
- 7 - د. أحمد عوض بلال، قانون العقوبات المصري، القسم العام، القاهرة، دار النهضة العربية 2005-2006، ص101.

- 8 - د. مأمون محمد سلامة، قانون العقوبات، القسم العام، القاهرة، دار الفكر العربي، ط4، 1984، ص93، د. عمر سالم، شرح قانون العقوبات المصري، القسم العام، القاهرة، دار النهضة العربية، 2010، ص147.
- 9 - ناهد العجوز، المرجع السابق، ص246.
- 10_ د. مزيود بصيفي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2018، ص12.
- 11 - د. عبد الغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، بنغازي، دار الكتب الوطنية، ج1، ط8، ص84، د. عمر إبراهيم حسين، المرجع السابق، ص94.
- 12 - د. مسعود بن حميد المعمرى، التجريم في نطاق تشريعات العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2007، ص53.
- 13 - حيث نص المشرع الليبي في المادة 52 من قانون العقوبات على أن الجرائم ثلاثة أنواع جنايات وجنح ومخالفات حسب العقوبات المقررة لها في هذا القانون ، ونص على أن الجنايات هي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية: الإعدام، السجن المؤبد، السجن (م53)، والجنح هي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية:- الحبس الذي تزيد مدته على شهر والغرامة التي تزيد أقصى مقدارها على عشرة جنيهاً (م54)، أما المخالفات فهي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية:- الحبس الذي لا تزيد أقصى مدته على شهر والغرامة التي لا يزيد أقصى مقدارها على عشرة جنيهاً (م55).
- 14 - أحمد شوقي عبد الرحمن، شرح قانون العمل الجديد، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2008، ص39.
- 15 - حيث تنص على أنه (إذا كون الفعل الواحد جرائم متعددة وجب اعتبار الجريمة التي عقوبتها أشد والحكم بعقوبتها دون غيرها...)
- 16 - صلاح الشاعري، المرجع السابق، ص67.
- 17 - د. زهرة منير مادي، العقوبات السالبة للحرية-دراسة تأصيلية تقويمية، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة طرابلس، 2004، ص91.
- 18 - د. محمود نجيب حسني، قانون العقوبات العام، ص46، د. محمد رمضان باره، المرجع السابق، ص104.
- 19 - د. محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص123، د. محمد رمضان باره، المرجع السابق، ص109، د. عمر سالم، المرجع السابق، ص291.
- 20 - د. محمد رمضان باره، المرجع السابق، ص273، د. سمير عالية، المرجع السابق، ص253.
- 21 - د. عبد الغني عمر الرويمض، المرجع السابق، ص100، ويعرفه بعض من الفقه بأنه (اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه، د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، القاهرة، ط3، 1983، ص217.
- 22- ناهد العجوز، المرجع السابق ص79.
- 23 - وهو ما يسمى بجريمة عدم حصول الحدث على فترات راحة.
- 24 - د. محمود محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات، 1974، ص63.