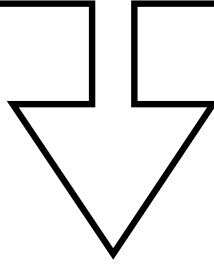


**جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل**

**دراسة في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥**

**The crime of assaulting the right to equality at work  
A study in the Iraqi Labor Law No. 37 of 2015"**



**و. ليلى حمزة راضي**  
تريسية في الجامعة الاسلامية

**D.Layla Hamzah Radhi**

**[Layla.al.shepri@gmail.com](mailto:Layla.al.shepri@gmail.com)**

## Summary

The right to equality was and still is one of the basic rights that human societies seek to achieve, and it is a right that is close to the personality of the human being and found his existence, and any attempt to violate it is a violation and a crime punishable by law because this right is the basis on which many rights and freedoms are based, and before that it is one of the principles of justice that requires Equality and non-discrimination between people, and since this right is based on many rights as we have shown, so we will limit our discussion to one of these rights that are based on equality, which is the right to equality at work due to the importance of this topic as it addresses the issue of non-discrimination between workers in the work environment that is generated It means the stability of this environment, thus increasing production, creating familiarity and love between workers and not generating resentment and hatred generated by the distinction not based on preference among workers.

## الملخص

حق المساواة كان ولا زال من الحقوق الأساسية التي تسعى لتحقيقها المجتمعات الإنسانية وهو حق لصيق لشخصية الإنسان ووجد بوجوده واي محاولة للاخلال به يعد انتهاكا وجريمة يعاقب عليها القانون لان هذا الحق يعد الأساس الذي تستند عليه الكثير من الحقوق والحريات وهو قبل ذلك مبدأ من مبادئ العدالة التي تقتضي المساواة وعدم التمييز بين الناس ، وبما أن هذا الحق تستند عليه الكثير من الحقوق كما بينا لذا سنقتصر في بحثنا هذا على احد هذه الحقوق التي تستند على المساواة وهو حق المساواة في العمل لاهمية هذا الموضوع كونه يعالج موضوع عدم التمييز بين العمال في بيئة العمل والذي يتولد عنه استقرار هذه البيئة ومن ثم زيادة الانتاج وخلق اللفة والمحبة ما بين العمال وعدم توليد الصغائن والحقد المتولد بسبب التمايز غير المبني على الافضلية بين العمال .

## المقدمة

## موضوع البحث

لم يعد العمل وسيلة لكسب العيش فقط بل أصبح اداة اساسية تمكن الافراد من تحقيق اهدافهم والعيش بكرامة ، فهو جزء لا يتجزء من الحياة ويلعب فيها دورا كبير من الناحية الشخصية والاجتماعية والاقتصادية إذ يسهم في تشكيل الهوية الشخصية للفرد وبناء علاقاته مع الاخرين كما انه مصدر من مصادر الدخل في المجتمع ، فكلما كان الفرد عاملا كلما شعر باحترامه لذاته واستقلالته التي يترتب عليها احترام العامل لعمله وابداعه فيه وهو أمر غير ممكن في بيئة تمييزية تفرق بين ابناءها العاملين ليس من جانب المؤهل والامكانية في العمل وانما على اسس تزرع الحقد والضغينة بين أفرادها ولهذا كان عنوان بحثنا في جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل.

## اهمية البحث

تكمن اهمية الموضوع في كونه يعالج موضوع حفظ كرامة العامل وتوفير فرصة عمل له تليق به وبانسانيته وتؤمن له الحياة الكريمة بعيدا عن التفريق أو الاستبعاد أو المفاضة ما بين زملائه المتساوون معه من حيث الظروف والاوزاع ، فعند شعور العامل باللامساواة يضعف لديه الشعور بالمسؤولية وبذل الجهد ومن ثم ضمور الابداع في العمل والابتكار وكل هذا يؤدي إلى بيئة عمل غير متطورة مما يؤثر سلبا في الجانب الاقتصادي على مستوى الفرد والدولة.

## فرضية البحث

تتجسد فرضية البحث في الاجابة على تساؤل مفاده : هل أن المشرع كان موفقا عندما ميز ما بين التمييز المباشر والتمييز غير المباشر ؟ وهل أن المساواة في العمل مطلقة أم لا بد أن تقف عند نقاط معينة ؟ وماذا لو حصل الاعتداء من موظف على احد العمال لديه فهل يستطيع العامل اللجوء إلى محكمة العمل لتحريك دعوى جزائية عليه؟ ثم هل أن الحماية الجزائية تشمل فقط العمال الذين تربطهم علاقة عمل مع صاحب العمل أم أنها تشمل المتقدمين

للعمل كذلك؟ وماهي العقوبة المقررة للاعتداء على حق المساواة في العمل سواء كانت بظرف مشدد أم بدونه؟

### اسباب اختيار الموضوع

تكمن اسباب اختيار هذا الموضوع في كثرة ما يتعرض له العمال أو الباحثين عن العمل من تمييز في المعاملة اثناء عملهم أو مجتهد عن العمل ،وعلى الرغم من وجود نص قانوني يجرم هذا السلوك إلا اننا لم نجد حسب ما اطلعنا عليه من قرارات أي شخص لجأ لتحريك دعوى جزائية ضد صاحب العمل بسبب اللامساواة التي تعرض لها، لهذا قررنا تسليط الضوء على هذا الحق لدراسته وبراذه كاحد اهم الحقوق التي يعتدى عليها من دون معرفة أنها جريمة .

### خطة البحث

اقتضت الاحاطة بموضوع جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل من كل جوانبه أن نقسم البحث إلى ثلاث مباحث نتناول في المبحث الأول مفهوم الاعتداء على حق المساواة في العمل ، بينما نبحت في المبحث الثاني اركان جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل في حين سيكون المبحث الثالث في جزاء جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل واخيرا سنختم بخاتمة نوضح فيها اهم ماتوصلنا إليه من استنتاجات وما نرى ضرورة لتبنيه من المشرع من مقترحات .

### المبحث الأول: مفهوم الاعتداء على حق المساواة في العمل

يعد حق المساواة من اهم حقوق الانسان وذلك لانه اساس تمتع الافراد بحقوقهم وحرياتهم لان التمتع بهذه الحقوق والحريات مشروط ابتداءا بالمساواة ، وبهذا يكون حق المساواة اشبه بالحق العام الذي تنفرع عنه حقوق الانسان الاخرى ومن هذه الحقوق حق الانسان في العمل وفي هذا المبحث سنحاول بيان المقصود بالاعتداء على حق المساواة في العمل ، وماهي القيود التي ترد على هذا الحق وما هو الاساس القانوني الذي تستند اليه حماية هذا الحق ، كل هذا سيكون من خلال المطالب الآتية:

## المطلب الأول: تعريف الاعتداء على حق المساواة في العمل

من الواضح جدا أن هناك علاقة وصلة وثيقة ما بين المساواة والتمييز إذ أن المساواة تعني عدم التمييز ، والتمييز يعني عدم المساواة ، وعلى هذا الاساس فأن الاعتداء على حق المساواة في العمل يعني أن هناك تمييزا في المعاملة إلا أن هذا التمييز لا يعد اعتداء على حق المساواة في العمل إلا اذا بني على اساس من الاسس التي يقوم عليها التمييز وهذا يتطلب منا بيان معنى التمييز اولا ومن ثم الاسس التي يبني عليها التمييز.

لم يعرف المشرع العراقي مصطلح التمييز تعريفا موحدا بل ميز ما بين نوعين من التمييز هما التمييز المباشر والتمييز غير المباشر وعرف كل منهما فعرف التمييز المباشر بانه " أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على اساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الراي و المعتقد أو الاصول أو القومية"<sup>(١)</sup> ، اما التمييز غير المباشر فعرفه بانه " أي تمييز استبعاد أو تفضيل يقوم على اساس الجنسية أو العمر أو الوضع الصحي أو الوضع الاقتصادي أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء أو النشاط النقابي و يكون على اثره ابطال أو اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام و المهنة".

إن تعريف المشرع العراقي يجد اساسه في تعريف المشرع الدولي للتمييز اذ عرفته المادة ١ من اتفاقية منع التمييز في الاستخدام والمهنة رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ بانه "١- يعني مصطلح التمييز أ- اي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على اساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الراي السياسي أو الاصل الوطني أو الاصل الاجتماعي ويكون من شأنه ابطال أو اضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.ب- اي تمييز أو استبعاد أو تفضيل اخر يكون من اثره ابطال أو اضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال أن وجدت ومع هيئات أخرى"<sup>(٢)</sup>.

وعلى الرغم من أن المشرع العراقي استند إلى التعريف في هذه الاتفاقية إلا ان تعريفه للتمييز يفتقر إلى الدقة التي اتصف بها تعريف الاتفاقية للتمييز إذ انه قسم التمييز إلى مباشر

وغير مباشر وليس هناك من داع لذلك سيما أن العقوبة هي ذاتها بين النوعين، كما انه عرف التمييز غير المباشر بأنه التمييز ولم يأتي بشي جديد في حين انه ذكر مفردة التفريق بدل هذه العبارة عندما عرف التمييز المباشر هذا من جانب ومن جانب اخر انه ذكر عبارة استبعاد أو تفضيل وكان من المفترض أن يذكر أو استبعاد أو مفاضلة وعلى ما يبدو أن هناك خطأ مطبعي بالنص يجب على المشرع تداركه، إضافة إلى ذلك انه اشترط في التمييز غير المباشر أن يترتب عليه ابطال أو اضعاف لمبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة ولم يشترط هذا الأمر في التمييز المباشر.

اما فيما يتعلق بالاسس غير المشروعة التي ينبغي أن يستند اليها التمييز فقد حددها المشرع العراقي اثناء تعريفه للتمييز المباشر وغير المباشر ، فالتمييز المباشر يقوم على مجموعة من الاسس هي العرق او اللون او الجنس او الدين او المذهب او الراي و المعتقد او الاصول او القومية ، والحقيقة أن بعض هذه الاسس اصدر فيها المشرع الدولي اتفاقية خاصة سميت باسم الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الصادرة عام ١٩٤٨ وعرفها تحت عنوان التمييز العنصري والذي هو حسب ماجاء فيها "أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني، ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها، أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة"<sup>(٣)</sup>.

كذلك المشرع الدولي اصدر اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة الصادرة سنة ١٩٧٩ والتي رفضت التمييز بين الرجل والمرأة على أساس الجنس وعرفت التمييز ضد المرأة في المادة ١ منها بأنه "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه، النيل من أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية، أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل"<sup>(٤)</sup>.

اما التمييز غير المباشر فيقوم على اساس الجنسية او العمر او الوضع الصحي او الوضع الاقتصادي او الوضع الاجتماعي او الانتماء او النشاط النقابي و يكون على اثره ابطال او اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص او المساواة في المعاملة في الاستخدام و المهنة ، و يلاحظ على المشرع العراقي انه مايز مابين الاسس التي يقوم عليها التمييز من حيث انه اشترط في التمييز غير المباشر أن يترتب عليه ابطال او اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص او المساواة في المعاملة في الاستخدام و المهنة في حين لم يشترط ذلك في التمييز المباشر وكان الاجدر بالمشرع العراقي أن يذكر هذا الشرط في التمييز المباشر وتقيده وعدم اطلاقه كون أن هناك بعض الحالات لا بد من التمييز فيها وعدم اطلاق المساواة ومثالها أن طبيعة بعض الاعمال تستوجب أن يكون العامل فيها من جنس معين كما لو كان العمل في مسيح نساء فهنا لا بد أن يكون العامل امراة وليس رجل ، كذلك بعض الاحيان ينبغي أن يكون العامل من ديانة معينة ولا ينفع أن يكون من غير تلك الديانة كما لو طلب عامل لخدمة مسجد أو كنيسة فينبغي أن يكون العامل في المسجد مسلم وفي الكنيسة مسيحي .

من كل ما تقدم وبعد أن بينا المفهوم بالاعتداء على حق المساواة في العمل يمكن لنا أن نعرف الاعتداء على حق المساواة في العمل بانه التمييز في العمل الذي لا يقوم على أساس مهني أو علمي أو قدرة العامل على العمل بل يستند إلى اسس أخرى كالاختلاف بالجنس واللغة والدين وغير ذلك .

### المطلب الثاني: القيود التي ترد على حق المساواة في العمل

لم يكن حق المساواة مجرد حق من حقوق الانسان وانما هو حق تستند اليها اغلب الحقوق الاخرى لانه مبدا من مبادئ العدالة ونقيض العدالة الظلم ومن ثم فان باللامساواة يعني الظلم ولكن أن حق المساواة المحقق للعدالة لا يمكن أن يكون حقا مطلقا وانما لا بد له أن يقف عند حدود معينة لا يتعداها لان تحطي تلك الحدود ينقلنا من تحقيق العدالة الى تحقيق الظلم وكذلك حق المساواة في العمل لا بد أن يقف عند حدود معينة يفرق من خلالها بين العمال لان طبيعة العمل تستوجب ذلك ومن ابرز هذه الحدود التي أن يكون العامل قادرا على العمل<sup>(٥)</sup>، ومن ثم

فان اي تمييز بين العمال على اساس المقدرة على العمل لا يعد انتهاكا لحق المساواة في العمل ، وعلى هذا الاساس لا يعد اعتداء على حق المساواة في العمل منع النساء والاحداث من ممارسة الاعمال المرهقة أو الضارة بالصحة بل على العكس من ذلك أن تشغيل المرأة والحدث في هذه الاعمال يعد جريمة يعاقب القانون عليها<sup>(٦)</sup>.

كذلك من القيود التي يتقيد بها حق المساواة في العمل قيد الكفاءة أو المؤهلات العلمية ويقصد بالكفاءة الاستخدام الرشيد للموارد المتاحة والذي يحقق أقل مستوى للتكلفة دون التضحية بجودة مخرجات المؤسسة وهو ما يعرف بكفاءة التكلفة أي قدرة المؤسسة على تخفيض نفقاتها من أجل حجم معين من المخرجات<sup>(٧)</sup>.

أن الكفاءة أو المؤهلات العلمية في العمل قيد يرد على حق المساواة في العمل ومن ثم فلا يعد تفضيل صاحب العمل لبعض عماله على غيرهم أو قبول بعض العمال المتوافرين فيهم الصفات المطلوبة في اعلانات التشغيل واستبعاد من لا تتوافر فيهم المؤهلات المطلوبة أو تتوافر فيهم بنسبة اقل ممن تم تشغيلهم في العمل ، وقد اكد المشرع العراقي صراحة على هذا القيد واعتبر أن اي تمييز أو استثناء أو تفضيل يرد على اساس المؤهلات العلمية لا يعد تمييز ولا يحاسب القانون عليه<sup>(٨)</sup>.

### المطلب الثالث: اساس الحماية الجنائية لحق المساواة في العمل

من المتعارف عليه أن الدستور لا يتضمن نصوص تجريم وعقاب كما هو حال القوانين بل ينص على مجموعة من المبادئ والاسس ويترك أمر التجريم والعقاب للقوانين ، ومع ذلك فقد تنص بعض الدساتير على حق المساواة بين المواطنين لاهمية هذا الحق ومن هذه الدساتير دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ إذ نصت المادة ١٤ منه على أن "العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الاصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي"، كذلك أكد المشرع الدستوري على حق العراقيين في العمل<sup>٩</sup> ، ونلاحظ أن المشرع الدستوري نص على ان العراقيين متساوون أمام القانون وان العمل حق لكل العراقيين وهذا يعني أن لكل العراقيين حق العمل من دون تمييز فيما بينهم ، وبهذا يكون المشرع العراقي أعطى لحق المساواة سمو دستوري ومن ثم فلا



يجوز إصدار أي نص قانوني يجد أو يقيد هذا الحق وإلا عد ذلك النص بأنه نصا مخالف للدستور ومن ثم افتقد الشرعية القانونية.

وتماشيا مع النص الدستوري جاء قانون العمل العراقي ليؤكد على أهمية حق المساواة في العمل ومن ثم تجرime الاعتداء عليه اذ نصت المادة ٦ منه على أن " حرية العمل مصنونة و لا يجوز تقييد او انكار الحق في العمل و تنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل و المنتج و تحترم المبادئ و الحقوق الاساسية فيه سواء كان في القانون او التطبيق و التي تشمل :...رابعا : القضاء على التمييز في الاستخدام او المهنة".

كذلك نصت الفقرة أولا من المادة ٨ من القانون نفسه على أن" اولا : يحضر هذا القانون أي مخالفة او تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة ايا كان السبب و على وجه الخصوص التمييز بين العمال ، سواء كان ذلك تمييزا مباشرا ام غير مباشر ، في كل ما يتعلق بالتدريب المهني او التشغيل او بشروط العمل او ظروفه" .

أيضا نصت من المادة ١١ على أن " للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى ... او التمييز ... في الاستخدام و المهنة .ثانيا يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر و بغرامة لا تزيد على مليون دينار او باحدى هاتين العقوبتين كل من خالف احكام المواد الواردة في هذا الفصل و المتعلقة بتشغيل الاطفال و التمييز ...".

وما يلاحظ على المشرع العراقي انه ذكر شق التجريم في مادة مستقلة عن شق العقوبة وفي هذا الاستقلال هناك اختلاف في المصطلحات التي استخدمها المشرع فنجده عندما بين السلوك الإجرامي وحظره ذكر مصطلح المساواة في حين انه ذكر مصطلح التمييز عندما بين العقوبة المقررة لانتهاك حق المساواة.

**المبحث الثاني: اركان جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل**

لكل جريمة اركان عامة تتمثل بالركن المادي والركن المعنوي وهما ركنان يتواجدان في كل الجرائم إضافة إلى الركن الخاص الذي يختلف من جريمة لآخرى وفي هذا المطلب سنتناول الركن المادي والمعنوي ومحل الجريمة:

## المطلب الأول: الركن المادي

يُقصدُ بالركن المادي للجريمة ما يدخل في بناءها القانوني من عناصر مادية ملموسة يمكن إدراكها بالحواس<sup>(١٠)</sup>، ويمثل الركن المادي الوجه الظاهر للجريمة، ففيه يتحقق اعتداء الفاعل على المصلحة العامة التي يحميها القانون فإذا انعدم فلا جريمة ولا عقاب<sup>(١١)</sup>، وقد عرف المشرع العراقي الركن المادي في المادة (٢٨) من قانون العقوبات بأنه "سلوك إجرامي يارتكاب فعل جرّمه القانون أو الامتناع عن فعل أمر به القانون"، إذن هو سلوك إجرامي محدد قانوناً وهذا السلوك إما أن يكون بصورة ارتكاب فعل ويسمى سلوكاً إيجابياً هو النشاط الذي يظهر في العالم الخارجي ليأخذ صورة حركة عضلية إيجابية<sup>(١٢)</sup>، أو الامتناع عن الفعل ويسمى سلوكاً سلبياً وهو الامتناع عن القيام بأمر أوجب القانون على الشخص أن يقوم به تحت طائلة العقاب<sup>(١٣)</sup>، وقد عرف المشرع العراقي الفعل في الفقرة (٤) من المادة (١٩) من قانون العقوبات والتي نصت على أن الفعل هو "كل تصرف جرّمه القانون سواء كان إيجابياً أم سلبياً كالترك والامتناع ما لم يرد نص على خلاف ذلك"، وبناء على هذا النص فإن السلوك إما أن يكون إيجابياً أو سلبياً .

أن الركن المادي لكل جريمة يتكون من ثلاثة عناصر تتمثل بالسلوك والنتيجة والعلاقة السببية، وجريمة الاعتداء على حق المساواة تتمثل بالتمييز بين العمال، وقد حدد المشرع العراقي السلوك الاجرامي الذي يشكل تمييزاً بين العمال بثلاث صور وهي التفریق، الاستبعاد والتفضيل، وهذه المصطلحات جميعاً تدل على عدم المساواة بين العمال، ومثال الصورة الاولى أن يقوم صاحب العمل باعطاء اجر للمرأة اقل من اجر الرجل على الرغم من مماثلة العمل الذي يقومان به، اما مثال الاستبعاد فيكون من خلال قيام صاحب العمل برفض تشغيل العامل لكونه من طائفة معينة، اما مثال التفضيل فيكون عندما يقوم صاحب العمل بتأخير ترقية بعض الاشخاص لكونهم ينتمون الى حزب معين على الرغم من استحقاقهم للترقية في حين يتم منح الترقية لزملائهم على الرغم من قيامهم بالاعمال ذاتها .

ويشترط في من يرتكب هذا السلوك أن يكون صاحب عمل وقد عرف المشرع العراقي صاحب العمل في الفقرة (ثامناً) من المادة (١) من قانون العمل بأنه "كل شخص طبيعي او

معنوي يستخدم عاملا او اكثر لقاء اجر أيا كان نوعه "، ويلاحظ على هذا النص أن المشرع اجاز للشخص المعنوي أن يكون صاحب عمل إضافة إلى الشخص الطبيعي ، غير ان الشخص المعنوي لا يمكن أن يكون محلا للمسؤولية الجزائية في جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل إلا بتوافر شرطين الأول هو إذا كان مرتكب الجريمة ممثلا للشخص المعنوي أو مديرا أو وكيلاً عنه بمعنى أن الجريمة إذا ما ارتكبت من العاملين لدى الشخص المعنوي دون المدير ، الممثل القانوني والوكيل لا يمكن أن يسأل عنها الشخص المعنوي بل يسأل عنها مرتكبها الطبيعي، أما الشرط الثاني فهو ان ترتكب الجريمة لحساب الشخص المعنوي أو باسمه<sup>(١٤)</sup>.

وإذا كان الجاني يمكن أن يكون شخصا طبيعيا أو معنويا فهنا نطرح التساؤل الآتي هل يمكن للموظف أن يكون جانيا في الاعتداء على حق المساواة في العمل سيما وان الكثير من الموظفين يستخدمون العمال مقابل اجر ومثلهم موظفي البلديات الذين يقومون بتشغيل العمال سواء في جمع النفايات أو زراعة الحدائق ؟

الجواب هو بالتأكيد أن الموظف غير معصوم من ارتكاب هذه الجريمة ولكن عند ارتكابه لهذه الجريمة لا يسري عليه نص الفقرة أولا من المادة ١٠ من قانون العمل العراقي ، وذلك لان الأحكام الواردة في قانون العمل لا تسري على الموظفين وذلك بلحاظ نص المادة ٣ من قانون العمل التي نصت على أن "تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق او من هم بحكمهم ....ثانيا : لا تسري أحكام هذا القانون على: أ. الموظفين العموميين المعينين وفق قانون الخدمة المدنية أو نص قانوني خاص.ب. أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن الداخلي"، وهذا ما ينبغي على المشرع معالجته وعدم ترك العمال تحت رحمة الموظفين واهوائهم الشخصية .

اما فيما يتعلق بالعنصر الثاني من عناصر الركن المادي في جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل فيتمثل بالنتيجة ، وللنتيجة مدلولان احدهما مادي ويتمثل بالاثار الملموس الذي يترتب على السلوك الجرمي اي التغيير الذي يحدث في العالم الخارجي<sup>١٥</sup> والآخر قانوني يتمثل بالعدوان على حق أو مصلحة يحميها القانون يرى المشرع ضرورة حمايته أو حمايتها<sup>١٦</sup> ،

وجريمة الاعتداء على حق العمل في المساواة من الجرائم ذات النتيجة فلو صدر من صاحب العمل سلوك يقضي باستبعاد احد المتقدمين للعمل بسبب انتماءه لطائفة مغايرة لطائفة رب العمل فان النتيجة تتمثل بالحرمان من الحصول على العمل ، ايضا لو أن صاحب العمل فاضل بين عامل واخر من حيث تسهيل الحصول على ترقية وعرقلتها امام اخر بسبب الجنس فهنا تتمثل النتيجة بالحرمان من الترقية أو تاخيرها ومن ثم الحرمان من مزاياها وهكذا .

وفيما يتعلق بعلاقة السببية وهي العنصر الثالث في الركن المادي فلا يكفي لمسائلة الشخص عن الجريمة ارتكابه للنشاط الإجرامي ، بل لابد أن يكون سلوكه هذا سبباً في أحداث النتيجة<sup>(١٧)</sup>، وتعرف علاقة السببية بأنها (الصلة التي تربط ما بين السلوك والنتيجة ، وثبتت أن ارتكاب السلوك هو الذي أدى إلى حدوث النتيجة ، إذ أنها تربط بين عنصري السلوك والنتيجة في الركن المادي فتقيم بذلك وحدته وكيانه)<sup>(١٨)</sup>، وهذا يعني أن الكلام عن علاقة السببية لا يمكن إلا إذا توفر عنصري السلوك والنتيجة ، إذ يتوقف على وجودها نطاق المسؤولية الجزائية ، فبانتهائها تنتفي مسؤولية مرتكب الفعل عن النتيجة إذا كانت الجريمة عمدية ، ويُسأل عن شروع في الجريمة ، أما إذا كانت الجريمة غير عمدية فلا يمكن مسائلته عنها لأنَّ الشروع لا يكون في الجرائم غير العمدية<sup>(١٩)</sup>، وبما أن جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل من الجرائم ذات النتيجة فان هذه النتيجة يجب أن تكون حصلت بسبب السلوك الإجرامي للجاني.

### المطلب الثاني: الركن المعنوي

لا يكفي لقيام جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل مجرد تحقق الركن المادي ، فلكي يسأل شخص عن جريمة يجب توافر الركن المعنوي سواء تمثل في القصد الجرمي أم في الخطأ<sup>(٢٠)</sup>، ويأخذ الركن المعنوي في البيان القانوني للجريمة صورتين الأولى العمد أو ما يسمى بالقصد الجرمي والثانية صورة الخطأ غير العمدية إذ يؤدي الركن المعنوي دوراً هاماً في إضفاء الوصف القانوني لجريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل لتمييزها من غيرها من الجرائم فلا يمكن أن تقع هذه الجريمة بطريقة الخطأ غير العمدية مهما كانت النتيجة متوقعة<sup>(٢١)</sup>، وجريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل لا تقع إلا بصورة عمدية لذا فان الركن المعنوي فيها

يحدد في صورة القصد الجرمي الذي عرفه المشرع العراقي في الفقرة (١) من المادة (٣٣) من قانون العقوبات بأنه " توجيه الفاعل ارادته الى ارتكاب الفعل المكون للجريمة هادفاً النتيجة الجرمية التي وقعت أو اية نتيجة جرمية أخرى ، والقصد الجرمي يتكون من عنصرين هما العلم والإرادة ، والعلم هو حالة نفسية تقوم في ذهن الجاني جوهرها الوعي بحقيقة الوقائع التي يتشكل منها الركن المادي مع تمثل أو توقع للنتيجة الجرمية والتي من شأن الفعل الاجرامي احداثها كأثر له<sup>(٢٢)</sup>، ولكي يتحقق القصد الجرمي في جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل يجب ان يكون الجاني عالماً وقت ارتكاب الجريمة بماديات الفعل الاجرامي المكون لجريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل والعناصر اللازمة لتحقيقها ،أي أن يعلم أن أن اختياره لعناصر العمل كان مبني على اساس طائفي أو ديني أو جنسي وهكذا ومن ثم ينبغي أن يعلم بان ما صدر عنه هو نوع من أنواع التمييز سواء كان تمييزاً مباشراً أم تمييزاً غير مباشر، كما ينبغي على الجاني أن يكون قد اراد اتيان هذا السلوك .

### المطلب الثالث: محل جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل

محل الجريمة هو الحق أو المصلحة المحمية قانوناً التي يقع عليها الاعتداء ومحل الجريمة هنا هو حق المساواة بين العمال ، وعرّف الحق في المساواة بأنه " حق لجميع البشر يكفل لهم أن يكونوا على قدم المساواة في الكرامة، وأن يعاملوا باحترام وتقدير، والمشاركة على أساس متساو مع الآخرين في أي جانب من جوانب الحياة الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية أو الثقافية أو المدنية .جميع البشر على قدم المساواة أمام القانون، وهم الحق في الحصول على حماية القانون والاستفادة منه"<sup>(٢٣)</sup>، ولم يعرف المشرع العراقي حق المساواة في العمل وإنما اكتفى بتعريف العامل فعرفه بأنه " كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي ، صريح أم ضمني ، أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعملٍ فكري أو بدني لقاء أجرٍ أياً كان نوعه بموجب هذا القانون"<sup>(٢٤)</sup> .

ومن ملاحظة تعريف المشرع العراقي للعامل نرى أن المشرع يؤكد ضمناً على حق المساواة في العمل ، هذا ويعد عاملاً كل من تعاقد مع صاحب العمل بغض النظر عن نوع العقد اكان عقداً مكتوباً أم غير مكتوب ، كذلك يعد عاملاً المتدرب ومن هو تحت الاختبار ، واذا ما قلنا بان حق المساواة يشمل فقط العمال فهذا يعني أن التمييز بين الاشخاص الذين لا تربطهم علاقة عمل بصاحب العمل كأولئك الذين يتم استبعادهم عند اختيار العمال لا يمكن أن يعتبر ابعادهم جريمة إلا أن هذا الأمر غير صحيح وذلك لان المشرع كان صريحاً عندما حظر مخالفة حق المساواة في المعاملة وحدد صورها وهي كل ما يتعلق بالتدريب أو بالتشغيل أو بشروط العمل أو بظروفه<sup>(٢٥)</sup>، وبناء على هذا فان الاستبعاد عن العمل أو التفضيل أو التفریق بالمعاملة تشمل من تنطبق عليه صفة العامل ومن تنطبق عليه صفة الباحث عن العمل وهو موقف يحمّد للمشرع العراقي .

### المبحث الثالث: جزاء جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل

لكل جريمة جزاء وقد حدد المشرع العراقي جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل بعقوبة بسيطة سالبة للحرية وأخرى مالية أو ياحدى هاتين العقوبتين وقد يترتب على الجريمة ضرر مدني مما يستوجب التعويض إضافة إلى انه قد يرافق ارتكاب الجريمة ظرف مشدد يزيد من عقوبتها هذا ماسوف نبحثه في ثلاث مطالب:

#### المطلب الأول: العقوبة البسيطة

يعاقب المشرع العراقي مرتكب جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر و بغرامة لا تزيد على مليون دينار او ياحدى هاتين العقوبتين<sup>(٢٦)</sup>، بمعنى أن عقوبة هذه الجريمة انا أن تكون حبس أو غرامة أو أن يعاقب بالحبس والغرامة فقط ، وينقسم الحبس إلى قسمين حبس شديد وحبس بسيط وقد عرف المشرع العراقي الحبس الشديد بأنه " ايداع المحكوم عليه في احدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم ، ولا تقل مدته عن ثلاثة شهور ولا تزيد على خمس سنوات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"<sup>(٢٧)</sup> ، أما الحبس البسيط فعرفه بأنه " ايداع المحكوم عليه في احدى المنشآت

العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم. ولا تقل مدته عن اربع وعشرين ساعة ولا تزيد على سنة واحدة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك" (٢٨)، وعلى هذا الاساس فان الحبس يكون شديداً إذا تجاوز مدة ثلاثة اشهر أما إذا كانت مدته اقل من ثلاثة اشهر فيكون حبس بسيط، وبالنظر إلى العقوبة التي قررها المشرع العراقي للجريمة يتضح أنها من نوع الحبس الشديد ومن ثم يترتب عليها ويترتب تكليف المحكوم عليه بإداء الأعمال المقررة قانوناً في المنشآت العقابية، كما أن هذه الجريمة من نوع جنحة وذلك استناداً إلى نص المادة ٢٦ من قانون العقوبات العراقي التي عرفت الجنحة بأنها " هي الجريمة المعاقب عليها بإحدى العقوبتين التاليتين - 1: الحبس الشديد او البسيط أكثر من ثلاثة أشهر إلى خمس سنوات - 2. الغرامة".

أما الغرامة فعرفت بأنها " الزام المحكوم عليه بأن يدفع إلى الخزينة العامة المبلغ المعين في الحكم وتراعي المحكمة في تقدير الغرامة حالة المحكوم عليه المالية والاجتماعية وما أفاده من الجريمة او كان يتوقع افادته منها وظروف الجريمة وحالة الجاني عليه" (٢٩)، وقد حدد المشرع العراقي مقدار الغرامة التي تفرض على المتهم بمبلغ لا يتجاوز المليون دينار، وفي حال عدم دفع الجاني للغرامة فللمحكمة أن تقضي بحبسه على أن لا تزيد مدة الحبس على ثلاث أشهر على اعتبار أن الحد الاقصى لعقوبة الجريمة هو ستة اشهر (٣٠).

#### المطلب الثاني: العقوبة المشددة

قد تقترب بالجريمة ظروف معينة تتعلق بالوقائع أو الملباسات تشدد من عقوبتها سواء كان هذا التشديد مغير للوصف القانوني للجريمة أو يبقي على وصفها هذه الظروف تسمى بالظروف المشددة للعقوبة، وهذه الظروف تنقسم إلى قسمين ظروف خاصة بجريمة معينة أو بعدد قليل من الجرائم يطويها عنوان واحد مثل الظروف المشددة لجريمة السرقة وظروف عامة يتسع نطاقها ليشمل جميع أو اغلب الجرائم (٣١)، ولم يحدد المشرع العراقي ظروفًا خاصة في جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل لذلك هي تخضع للظروف المشددة العامة التي نص عليها المشرع العراقي في قانون العقوبات، ومن ابرز الظروف المشددة التي من الممكن أن

تشدد العقوبة هو ارتكاب الجريمة بدافع دني ويوصف الباعث بأنه دني استنادا إلى الغاية التي يرمي الوصول إليها الجاني وبرز صور الباعث الدني هو ارتكاب الفعل تمهيدا لارتكاب جريمة أخرى<sup>(٣٢)</sup>.

كذلك يعد العود ظرفا مشدد لعقوبة جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل لأنه يدل على اتجاه الجاني للاعتياد على ارتكاب الجرائم<sup>(٣٣)</sup> هذا وقد حدد المشرع العراقي شروط اعتبار الجاني عاندا بصدر حكم نهائي على الجاني يتضمن عقوبة أصلية في جنائية أو جنحة على أن يصدر من محكمة عراقية إذ نصت الفقرة ثانيا من المادة (١٣٩) من قانون العقوبات على أن "يعتبر عاندا: ... ثانيا - من حكم عليه نهائيا وثبت ارتكابه بعد ذلك وقبل مضي المدة المقررة لرد اعتباره قانونا اية جنائية او جنحة مماثلة للجنحة الاولى.

أن عدم نص المشرع العراقي على الظروف المشددة لجريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل أمر نامل من المشرع معالجته سيما في الحالات التي ترتكب فيها الجريمة بصورة مركبة أو متعددة والتي يقصد بها خضوع العامل لتمييز متعدد الاشكال يقوم على اكثر من أساس من اسس التمييز<sup>(٣٤)</sup>، ومثال على ذلك أن يتم رفض تشغيل المرأة كونها امرأة إضافة إلى انتماءها إلى مذهب مخالف لمذهب صاحب العمل.

هذا وبعد أن بينا الظروف المشددة التي تشدد عقوبة الجريمة بقي علينا أن نبين مقدار عقوبة جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل إذا ما اقترنت بظرف مشدد ، فيما أن المشرع حدد عقوبة الجريمة بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر و بغرامة لا تزيد على مليون دينار او ياحدى هاتين العقوبتين فيجوز للقاضي أن يحكم بأكثر من الحد الأقصى المتمثل بستة اشهر بشرط عدم تجاوز هذا الحد أي لا تزيد على سنة حبس<sup>(٣٥)</sup>.

### المطلب الثالث: التعويض

قد يترتب على اللامساواة بين العمال ضرر يصيب العامل أو من في حكمه وهو أمر يستوجب التعويض عن الضرر الناشئ عن الجريمة ، و يعرف التعويض بأنه ( وسيلة القضاء لإزالة الضرر أو التخفيف منه )<sup>(٣٦)</sup>، فهو جزاء لجبر الضرر الذي ألحقه المسؤول عن الضرر بالغير ، إذ جاء في القانون المدني العراقي ما يلي : ( كل تعدي يصيب الغير بأي ضرر آخر غير



ما ذكر في المواد السابقة يستوجب التعويض<sup>(٣٧)</sup>، والضرر الذي يترتب عليه التعويض نوعان الضرر المادي والضرر الأدبي<sup>(٣٨)</sup>، وينقسم التعويض إلى نوعين، فهو إما أن يكون تعويضاً عينياً أو تعويضاً بمقابل، والتعويض العيني هو (الحكم بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل أن يرتكب المسؤول الخطأ الذي أدى إلى وقوع الضرر)<sup>(٣٩)</sup>، والتعويض العيني خير وسيلة لجر الضرر إذا كان هذا ممكناً، لأنه يؤدي إلى إصلاح الضرر إصلاحاً قد يكون تاماً بدلاً من بقاء الضرر على حاله وإعطاء المتضرر مبلغاً من المال عوضاً عنه كما هو الحال في التعويض بمقابل، أما النوع الآخر من التعويض وهو التعويض بمقابل، والذي يتمثل بإدخال قيمة جديدة في ذمة المضرور تعادل تلك التي فقدها بسبب الفعل الضار، والتعويض بمقابل له صورتان أما أن يتخذ صورة مبلغ نقدي فنكون أمام تعويض نقدي أو أن يتخذ صورة إلزام محدث الضرر بأداء أمر معين لمصلحة المضرور، فنكون أمام تعويض غير نقدي<sup>(٤٠)</sup>، ويعد التعويض النقدي الأسلوب الأكثر شيوعاً لجر الضرر<sup>(٤١)</sup>، والتعويض النقدي وإن كان يصلح للتعويض عن الخسارة التي لحقت الشخص، أو الكسب الذي فاته، إلا أنه لا يصلح لإزالة الآلام النفسية والسمعة السيئة التي اكتسبها الشخص من جراء الفعل الضار، غير أنه وسيلة للتخفيف من آثار الضرر المعنوي الذي لحق المضرور.

#### الخاتمة

بعد أن انتهينا من بحث جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل يلزم علينا أن نعرض لأهم ما توصلنا إليه في البحث وما نراه مناسباً لاقتراحه على المشرع وذلك من خلال الاستنتاجات والمقترحات:

#### أولاً: الاستنتاجات

١- أن هناك تلازم ما بين حق المساواة وعدم التمييز فحق المساواة في العمل يعني عدم التمييز بين العمال، واللامساواة في العمل يعني التمييز في العمل وبذلك الاعتداء على حق المساواة في العمل يتم من خلال التمييز في المعاملة ما بين العمال.

- ٢- قسم المشرع العراقي التمييز إلى نوعين مباشر و آخر غير مباشر و مايز ما بينهما من خلال الاسس التي يقوم عليها كل منهما إضافة إلى انه اشترط في التمييز غير المباشر أن يترتب عليه إبطال أو اضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام و المهنة.
- ٣- أن حق المساواة في العمل حق كفله الدستور و القانون إلا أن هذا الحق حق مقيد و غير مطلق لان اطلاقه يعني اللامساواة و هذا يعني الظلم و قد قيد المشرع العراقي هذا الحق بالقدرة على العمل و المفاضلة على اساس المؤهلات العلمية بين العمال .
- ٤- من خلال عرض المشرع العراقي لاحكام جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل فان السلوك الإجرامي لهذه الجريمة يتم من خلال ثلاث أفعال وهي التفريق و الاستبعاد و المفاضلة بين العمال .
- ٥- يشترط في الجاني أن يكون صاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنوي إلا أن المشرع العراقي استثنى اصحاب العمل من الموظفين و افراد القوات المسلحة و منتسبي الشرطة و الامن الداخلي من الخضوع لاحكام قانون العمل و من ثم الخضوع لنص المادة ١١ من قانون العمل العراقي و هو أمر منتقد عليه المشرع العراقي على اعتبار انه اغلق حق التقاضي أمام المجني عليه لان هذه الجريمة غير معاقب عليها بغير قانون العمل و من ثم لم يبقى أمام المجني عليه سوى التظلم من القرارات التي يصدرها الموظف و التي تحمل بين طياتها التمييز و هذا هو اساس التمييز فكيف لنفس الفعل إذا ارتكبه موظف لا يحق للعمال تحريك الدعوى الجزائية في حين يحق لزملائه العمال عندما يتم التمييز بينهم من غير موظف تحريك الدعوى الجزائية.
- ٦- يعاقب المشرع العراقي بالحبس لمدة لا تزيد على ستة أشهر و بالغرامة التي لا تزيد على مليون دينار عراقي أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من اعتدى على حق المساواة في العمل و لم يتطرق إلى الظروف المشددة للعقوبة سيما ازدواجية الاسس التي يقوم عليها التمييز (التمييز المتعدد).

## ثانيا : المقترحات

- ١- نأمل من المشرع العراقي تعديل الفقرتين (٢٥) و(٢٦) من المادة (١) من قانون العمل العراقي واعتماد تعريف التمييز الوارد في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الصادرة عام ١٩٤٨ لتصبح بالشكل الآتي: "خامس وعشرون: يعني مصطلح التمييز أ- اي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على اساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الراي السياسي أو الاصل الوطني أو الاصل الاجتماعي ويكون من شأنه ابطال أو اضعاف تطبيق مبدا تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة. ب- اي تمييز أو استبعاد أو تفضيل اخر يكون من اثره ابطال أو اضعاف تطبيق مبدا تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة".
- ٢- نقترح على المشرع العراقي تعديل الفقرة المادة ١١ من قانون العمل العراقي باضافة فقرة ثالثة لتصبح كالآتي " ثالثا: ويعتبر التمييز المتعدد ظرفا مشددا للعقوبة".
- ٣- نامل من المشرع العراقي معالجة موضوع استثناء خضوع الموظفين لقانون العمل لان هذا الاستثناء يمثل اعتداء على حق العمال في التقاضي أمام محكمة العمل وهو تمييز بحد ذاته واعتداء واضح على حقهم في المساواة.

## الهوامش

- (١) الفقرة ٢٥ من المادة ١ من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- (٢) صادق العراق على هذه الاتفاقية بتاريخ ١٥/٦/١٩٥٩.
- (٣) الفقرة الاولى من المادة الاولى من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الصادرة عام ١٩٤٨ والتي صادق المشرع العراقي عليها في ١٤/١/١٩٧٠.
- (٤) صادق العراق على هذه الاتفاقية بتاريخ ٣١/٨/١٩٨٦.
- (٥) نصت المادة ٤ من قانون العمل العراقي على أن " العمل حق لكل مواطن قادر عليه....".
- (٦) الفقرة ثانيا من المادة ٨٥ والمادة ٩٥ من قانون العمل العراقي.
- (٧) ثابت عبد الرحمان ادريس، كفاءة وجودة الخدمات اللوجستية مفاهيم اساسية وطرق القياس والتقويم، الدار الجامعية، مصر ، ٢٠٠٦، ٢٢٧.

- (<sup>٨</sup>) الفقرة ثالثاً من المادة ٨ من قانون العمل العراقي .
- (<sup>٩</sup>) نصت الفقرة أولاً من المادة ٢٢ من دستور ٢٠٠٥ العراقي على أن " العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة".
- (<sup>١٠</sup>) د. سليمان عبد المعيم ، النظرية العامة لقانون العقوبات ، ط١ ، منشورات الحلبي ، بيروت ، ٢٠٠٣ ، ص٤٥٦ .
- (<sup>١١</sup>) قرار محكمة التمييز العراقية رقم (٥١٧) الصادر في ١٤/٨/١٩٤٩ ، مجلة القضاء ، العدد الأول ، السنة التاسعة ، ١٩٥١ ، ص٩٥ .
- (<sup>١٢</sup>) د. جلال ثروت ، النظرية العامة لقانون العقوبات مؤسسة الثقافة الجامعية ، الاسكندرية ، بلا سنة نشر ، ص١٥٥ .
- (<sup>١٣</sup>) د. عوض محمد ، قانون العقوبات القسم العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٩٨ ، ص٥٩ .
- (<sup>١٤</sup>) المادة ٨٠ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- (<sup>١٥</sup>) د. علي حسين الخلف و سلطان عبد القادر الشاوي ، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٩٦ ، ص١٤٠ .
- (<sup>١٦</sup>) د. فخري عبد الرزاق الحديشي ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، ط٢ ، العاتك لصناعة الكتاب ، القاهرة ، ٢٠١٠ ، ص١٨٩ .
- (<sup>١٧</sup>) د. أحمد عبد العزيز اللفي ، شرح قانون العقوبات الليبي ، القسم العام ، ط١ ، المكتب الحديث للطباعة والنشر ، بلا مكان نشر ، ١٩٦٩ ، ص٣٠٥ .
- (<sup>١٨</sup>) د. عادل يوسف الشكري ، فن صياغة النص العقابي ، ط١ ، مكتبة زين الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٧ ، ص٤١٦ .
- (<sup>١٩</sup>) محروس نصار الهيتي ، النتيجة الجرمية في قانون العقوبات ، ط١ ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، ٢٠١١ ، ص٣٣ .
- (<sup>٢٠</sup>) د. مأمون محمد سلامة ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، دار النهضة ، القاهرة ، ص٢٢٥-٢٢٦ .
- (<sup>٢١</sup>) د. رمسيس بهنام ، نظرية التجريم في القانون الجنائي ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ١٩٧١ ، ص٢٠ .
- (<sup>٢٢</sup>) د. محمد زكي أبو عامر ، قانون العقوبات القسم العام ، الإسكندرية ، دار المطبوعات الجامعية ، ١٩٨٦ ، ص٢٤٤ .
- (<sup>٢٣</sup>) المادة ١ من اعلان المبادئ عن المساواة لسنة ٢٠٠٨ .
- (<sup>٢٤</sup>) الفقرة سادساً من المادة ١ من قانون العمل العراقي .
- (<sup>٢٥</sup>) الفقرة ثانياً من المادة ٨ من قانون العمل العراقي .
- (<sup>٢٦</sup>) الفقرة ثانياً من المادة ١١ من قانون العمل العراقي .
- (<sup>٢٧</sup>) المادة ٨٨ من قانون العقوبات العراقي .
- (<sup>٢٨</sup>) المادة ٨٩ من قانون العقوبات العراقي .
- (<sup>٢٩</sup>) المادة ٩١ من قانون العقوبات العراقي .
- (<sup>٣٠</sup>) المادة ٩٣ من قانون العقوبات العراقي .
- (<sup>٣١</sup>) د. فخري عبد الرزاق الحديشي ، مصدر سابق ، ص٤٦٨ .
- (<sup>٣٢</sup>) المادة ١٣٥ من قانون العقوبات العراقي .
- (<sup>٣٣</sup>) د. فخري عبد الرزاق الحديشي ، مصدر سابق ، ص٤٧٥ .

- (٣٤) د. محمد يوسف علوان ، مبدا المساواة وعدم التمييز : دراسة في القانونين الدولي والاردني. بلا دار نشر، عمان ، ٢٠١٢، ص٣١.
- (٣٥) المادة ١٣٦ من قانون العقوبات العراقي.
- (٣٦) سامان فوزي عمر ، المسؤولية المدنية للصحفي، ط١، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٧ ، ص ١٩٤.
- (٣٧) المادة (٢٠٤) من القانون المدني العراقي النافذ رقم ٤١ لسنة ١٩٥٠ .
- (٣٨) د. نصير صبار الجبوري ، التعويض العيني ، ط١، دار قنديل ، عمان ، ٢٠١٠ ، ص ٢٥٩.
- (٣٩) د. عبد الرزاق احمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، ج١، دار إحياء التراث العربي ، القاهرة ، ١٩٥٢ ، ص ٩٦٦.
- (٤٠) محمد احمد عابدين ، التعويض بين الضرر المادي والأدبي والموروث ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٩٥، ص ١٢٦.
- (٤١) المادة (٢/٢٠٩) من القانون المدني العراقي .

## المصادر (References)

## أولاً: الكتب القانونية

- (١) د. أحمد عبد العزيز الالفي ، شرح قانون العقوبات الليبي ، القسم العام، ط١، المكتب الحديث للطباعة والنشر ، بلا مكان نشر، ١٩٦٩.
- (٢) ثابت عبد الرحمان ادريس، كفاءة وجودة الخدمات اللوجستية مفاهيم اساسية وطرق القياس والتقييم، الدار الجامعية، مصر ، ٢٠٠٦.
- (٣) د. جلال ثروت، النظرية العامة لقانون العقوبات مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، بلا سنة نشر.
- (٤) د. رمسيس بھنام ، نظرية التجريم في القانون الجنائي ، منشأة المعارف ، الاسكندرية، ١٩٧١.
- (٥) سامان فوزي عمر ، المسؤولية المدنية للصحفي، ط١، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٧ .
- (٦) سليمان عبد المنعم ، النظرية العامة لقانون العقوبات ، ط١، منشورات الحلبي، بيروت.
- (٧) د. فخري عبد الرزاق الحديشي، شرح قانون العقوبات، القسم العام، ط٢، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠١٠.
- (٨) د. عادل يوسف الشكري، فن صياغة النص العقابي، ط١، مكتبة زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٧ .
- (٩) د. عبد الرزاق احمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، ج١، دار إحياء التراث العربي ، القاهرة ، ١٩٥٢.

(١٠) د. علي حسين الخلف و سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩٦.

(١١) د. عوض محمد، قانون العقوبات القسم العام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية ، ١٩٩٨ .

(١٢) د. مأمون محمد سلامة، شرح قانون العقوبات، القسم العام ، دار النهضة ، القاهرة .

(١٣) محروس نصار الهيتي ، النتيجة الجرمية في قانون العقوبات ، ط١ ، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١١

(١٤) محمد احمد عابدين ، التعويض بين الضرر المادي والأدبي والموروث ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٩٥ ،

(١٥) د. محمد زكي أبو عامر، قانون العقوبات القسم العام، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٨٦ .

(١٦) د. محمد يوسف علوان ، مبدا المساواة وعدم التمييز : دراسة في القانونين الدولي والاردني، بلا دار نشر

(١٧) د. نصر صبار الجبوري ، التعويض العيني ، ط١ ، دار قنديل ، عمان ، ٢٠١٠ .

ثانيا: الاتفاقيات الدولية

(١) الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الصادرة عام ١٩٤٨ .

(٢) اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة الصادرة سنة ١٩٧٩ .

ثالثا: القوانين

(١) دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ .

(٢) القانون المدني العراقي النافذ رقم ٤١ لسنة ١٩٥٠ .

(٣) قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل .

(٤) قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

