

سلسلة
الوعي النقابي

الضبطية القضائية

ودور موظفي القوى العاملة في الرقابة
على النقابات وأصحاب العمل

مستشارك
النقابي



الضبطية القضائية

الإصدار الثالث

الضبطية القضائية

الإصدار الثالث



فريق العمل

ياسر سعد
ميريت عبد المولى

حسن بربرى
هيثم محمددين

نص قانون النقابات العمالية الجديد في مادته الأخيرة رقم ٧٧ على أن "يكون للعاملين في الوزارة المختصة (يقصد وزارة القوى العاملة) الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة الضبطية القضائية بالنسبة للجرائم التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون".

أعطيت صفة الضبطية القضائية لموظفي وزارة القوى العاملة على أساسين أولهما فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون النقابات على أنها تعتبر مراقب "محايد" بين العمال وأصحاب العمل، وثانيهما فيما يتعلق بتطبيق نصوص قانون العمل..

يطلق على القائمون بتنفيذ المهمة الأولى اسم "مفتشو النقابات"، أما الثانية فيطلق عليهم اسم "مفتشو العمل".

يفترض أن هؤلاء المفتشون مراقبون محايدون، لا سيف مسلط على رقاب النقابات والعمال، ومهمتهم مراقبة تنفيذ القانون، واتخاذ الإجراءات ضد الطرف المخالف. يحلف؛ الموظفون الحاصلون على هذه الصفة، اليمين القانونية أمام الوزير وتسلم "كارنيهات" تثبت هذه الصفة.

ما هي الضبطية القضائية ؟

صفة "مأمور ضبط قضائي" هي بالأساس وظيفة قضائية، بمعنى أن القائمين بهذه الوظيفة يتبعون للنائب العام، ويعملون وفقا لأحكام الدستور و قانون الإجراءات الجنائية. حدد هذا القانون الأشخاص الذين يباشرون هذه الوظيفة، ومنهم النيابة العامة وضباط الشرطة وأمناء الشرطة، العمد والمشايخ، نظار محطات السكة الحديد وغيرهم. بالإضافة إلى الموظفين الذين يحدددهم وزير العدل في الوزارات المختلفة .

■ ماهي حدود وظيفة مأموري الضبطية القضائية :

عرف قانون الإجراءات الجنائية وظيفه "الضبط القضائي" بالآتي "يجب على مأموري الضبط القضائي أن يقبلوا البلاغات والشكاوى التي ترد إليهم بشأن الجرائم، وان يبعثوا بها فوراً الى النيابة العامة، ويجب عليهم أن يحصلوا على جميع الإيضاحات ويجروا المعاينات اللازمة لتسهيل تحقيق الوقائع التي تبلغ إليهم"

ومهمة مأمور الضبط القضائي تنقسم إلى مرحلتين :

مرحلة سابقة؛ على وقوع المخالفة أو الجريمة وهنا يقوم بدور مراقب تنفيذ القانون. مرحلة لاحقة؛ على وقوع المخالفة سواء اكتشفها بنفسه أو تلقى شكوى بشأنها.

بمعنى.. أن مفتش النقابات مثلا يستطيع أن يتأكد من التزام كل الأطراف بتنفيذ قانون النقابات بأن يحصل على إيضاحات من صاحب العمل أو العمال في هذا الشأن.. وله فحص الدفاتر والأوراق

المتعلقة بذلك، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم... والفحص هنا لا يعني "التفتيش أو التحريز" فلا يجوز له الاستيلاء على أي مستند .

أما بخصوص مرحلة ما بعد وقوع المخالفة فإن دوره لا يتجاوز ما يسميه قانون الإجراءات الجنائية "مرحلة جمع الاستدلالات".. وهي مرحلة قبول البلاغات والشكاوى وإرسالها إلى النيابة العامة وإجراء التحريات اللازمة.. وبالتالي لا يملك من معه صفة الضبطية القضائية "استجواب" المتهم أو المشكو في حقه .. ولا يملك سلطة القبض والتفتيش إلا بإذن من النيابة العامة .

ويخضع الموظف صاحب صفة الضبطية القضائية لقانون الإجراءات الجنائية فيما يتعلق بأعمال هذه الوظيفة، وباعتباره تابع للنائب العام فيما يخصها، فإذا صدر منه أي تجاوز لحدود الوظيفة يجوز لكل متضرر أن يتقدم بشكوى ضده للنائب العام مباشرة.. ليس فقط إلى الوزارة التي يتبعها.

■ الضبطية القضائية في قانون العمل (مفتشو العمل)

موضوع الضبطية القضائية لم يرد فقط في قانون النقابات العمالية الجديد، لكنه ورد من قبل في نصوص قانون العمل، لذلك راجعنا قانون العمل للوقوف على "حدود الضبطية القضائية". جاء بنص المادة ٢٣٢ من قانون العمل؛

"يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمور الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دائرة اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال ووظائفهم....."

وصف قانون العمل المخالفات بنص هذه المادة بالجرائم، كما أن باب العقوبات من نفس القانون وردت به توقيع عقوبة الحبس ٣ أشهر على صاحب العمل إذا خالف أحكام الكتاب الخامس في شأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

إذن نحن أمام "جرائم" معاقب عليها ب "الحبس" وكذلك مأمور ضبط قضائي من موظفي القوى العاملة (مفتشو العمل).

■ ما هي الصلاحيات الممنوحة لمفتشي العمل للتحقيق في تلك الجرائم؟

حدد قانون العمل حدود هذه الصلاحيات لمفتشي العمل بالآتي؛

- ١- ألزم أصحاب الأعمال بأن يساعدوا على تنفيذ مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ القانون.
- ٢- إلزام أصحاب العمل بالاستجابة لطلبات الحضور أمام المفتش لتقديم الإيضاحات التي يطلبها.

المذكرة الإيضاحية لقانون العمل كانت أكثر وضوحا وجاء بها "أن هذا الموضوع حساس، لذلك فإن القائمين على أعمال تفتيش العمل والذين لهم صفة الضبطية القضائية لا يجب أن يظهروا بمظهر المتحيز ضد صاحب العمل على طول الخط، فقد أخذت فكرة التفتيش على العمل تتطور، خاصة في البلاد المتقدمة، بحيث أصبح مفتش العمل معاونا لصاحب العمل ومرشدا له، كي يتجنب الوقوع تحت طائلة القانون".

المذكرة الإيضاحية كانت بالفعل الأكثر وضوحا، لم تتحدث عن قيام مفتشي العمل بتنفيذ القانون بالقوة الجبرية، ولا أن يستخدم المفتش سلطة الضبط القضائي الممنوحة له فيظهر بشكل منحاز ضد صاحب العمل... أكدت بوضوح على أن يكون مفتش العمل "معاونا ومرشدا" لصاحب العمل، بل وناصحا له حتى لا يقع تحت طائلة القانون.

ونحن نتمسك بتفسير المذكرة الإيضاحية هذه فيما يتعلق بسلطة الضبطية القضائية الممنوحة لمفتشي النقابات، وعليه لا يجب أن نخشى ابدا "الضبطية القضائية" من أن تستخدم ضد النقابات، مادام قانون العمل قد فسر هذه السلطة على هذا النحو فيما يتعلق بأصحاب العمل فإننا نتمسك بهذا التفسير فيما يتعلق بعمل النقابات وذلك استنادا إلى القاعدة الدستورية "المواطنون أمام القانون سواء".