MESR
منار الشرق للدراسات والأبحاث
Manar Elsharq for Studies & Research
مجلة الشرق الأوسط
للدراسات القانونية والفقهية

الأحكام القانونية المتعلقة بعمل الحدث

موسى محمد مقدادي

طالب دكتوراه في القانون الخاص،جامعة العلوم الإسلامية، الأردن

استلام البحث: 2024 /05/22	مراجعة البحث: 10/07/2024	قبول البحث:06/08/2024

الملخص:

لقد خص المشرع الأردني الاحداث بأحكام قانونية خاصه بهمو ومن اهم هذه الاحكام هو ما أورده المشرع من احكام تتعلق بتنظيم الية عمل الحدث ، كون ان الاحداث هم الفئة التي لم تتم السن القانوني الذي يسمح لهم بالعمل ، ومن اهم ما أورده المشرع من احكام متعلقة بعمل الحدث ما يتعلق بساعات العمل وساعة الاستراحة وطبيعة الاعمال التي يسمح للحدث العمل بها

الكلمات المفتاحية: الأحكام القانونية ، الحدث ، المشرع الأردني

Abstract

The Jordanian legislator has designated juveniles with legal provisions specific to them, and the most important of these provisions are the provisions provided by the legislator related to regulating the mechanism of work for juveniles, since juveniles are the category that has not reached the legal age that allows them to work, and among the most important provisions that the legislator has provided are related to the work of juveniles. Regarding working hours, break hours, and the nature of the work that the juvenile is allowed to work in.

Keywords: Legal provisions, juvinile, Jordanian legislator

المقدمة:

إن الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تحيط بعض الأفراد في داخل المجتمع حيث انه يجبر في بعض الأحيان على العديد من الأطفال على شغل العديد من الأعمال للحصول على النقود وذلك لتأمين وسداد الحاجيات الأساسية للمعيشة .

ونظراً لصغر سن هذه الفئة وعدم قدرتها على تمييز الأفعال الصحيحة من غيرها وعن اختيار الأفضل والأنسب لهم وللحيلولة دون استغلالهم والمحافظة على حقوقهم قامت التشريعات المختلفة بوضع القوانين اللازمة لضمان هذه الحقوق وتحقيق الأفضل للأحداث دون حرمانهم من إشغال الأعمال إذا ما اضطرهم الأمر لذلك .

وان من أول التشريعات التي أخذت بمبدأ حماية الأحداث في جميع المجالات المختلفة هو التشريع الأردني حيث قام المشرع الأردني بوضع العديد من التشريعات التي تقوم مهمتها الأساسية على حماية الحدث وحقوقه وتحديد التزاماته والمصلحة الفضلى له فتم وضع قانون الأحداث الأول في العام 1951 وتم تطبيق نصوصه القانونية بشكل مباشرة ، وبقي التطور ملازماً له وذلك لمواكبة التغيرات الاجتماعية والزمنية إلى أن وصل إلى التعديل الأخير بصورته الحالية وهو قانون الإحداث رقم (32) لعام 2014 ،كما تناولت القوانين الأخرى مواضيع متعلقة بالحدث كقانون العقوبات وقانون العمل وغيرها من القوانين وغاية ذلك ضمان حقوق الحدث من جميع النواحي .

CC BY

وسنتطرق في هذه الدراسة إلى البحث في الأحكام الناظمة لعملا لحدث في نطاق القانون الأردني حيث نطرق في المطلب الأول من المبحث الأول تعريف الحدث وشروط حصوله على هذه الصفة وعناصره، وفي المطلب الثاني أهم القوانين المتعلقة بالأحداث.

ومن ثم سنتطرق في المبحث الثاني إلى التنظيم القانوني لعمل الحدث في نطاق قانون العمل الأردني من خلال البحث في المطلب الأول في القواعد والشروط الخاصة بعمل الحدث من حيث السن وساعات العمل ، ومن ثم في المطلب الثاني سندرس التزامات صاحب العمل في أثناء عمل الحدث والجزاءات المترتبة على مخالفة الأحكام الناظمة لهذا الموضوع مع الاستئناس بأهم اجتهادات محكمة التمييز الأردنية .

أهمية الدراسة

إن للعمل أهمية كبرى في حياة الفرد على الصعيدين المادي والمعنوي أحيانا حيث أن الفرد لا يستطيع العيش من دون العمل لكسب النقود ، التي هي أساس التعامل في جميع مجالات الحياة ، وحيث أهم من يمكن أن يشغل الأعمال هم الأحداث ما دون الثامنة عشر من عمرهم ولخطورة هذا السن وصعوبة بعض الأعمال التي من الممكن أن تعرض حياتهم أو حقوقهم للخطر ولذا تمثلت أهمية هذه الدراسة في البحث في أهم الأحكام القانونية والضوابط التي تحكم أعمال هذه الفئة وتحافظ عليها من أي انتهاك قد تتعرض له .

أهداف الدراسة

يهدف الباحث من هذه الدراسة إلى ما يلي :

1- دراسة أهم الأحكام القانونية الناظمة للحدث في نطاق التشريعات الأردنية المختلفة .
2- البحث في الأحكام القانونية الناظمة لعمل الحدث من حيث الأساس القانوني لها.
3- البحث في الضوابط التي تحكم موضوع هذه الدراسة بين أحكام التشريع والقضاء التي عالجت موضوع هذه الدارسة في التشريع الأردني .
4- البحث في إمكانية تطبيق النصوص القانونية في الواقع العملي مع مقارنة النصوص الناظمة لموضوع الدراسة مع الأحكام القضائية الصادرة فيها ومدى التوافق فيما بينها .

فرضيات الدراسة :

1- من هو الحدث وما هي القوانين التي تطرقت إلى تنظيم الأحكام المتعلقة به ؟
2- ما هي الأحكام القانونية الناظمة لعمل الحدث ؟
3- ما هي الضوابط التي وضعها المشرع الأردني لحماية الحدث من تبعات العمل ؟
4- ما الآثار القانونية المترتبة على عدم الإلتزام بالأحكام الخاصة بعمل الأحداث؟

إشكالية الدراسة

تتلخص مشكلة الدراسة في بحث الحماية القانونية التي أوجبها المشرع للحدث أثناء عمله وذلك من خلال توضيح وبيان الاحكام الحكام القانونية التي تنظم عمل الاحداث وذلك للخصوصية الاجتماعية التي تتعلق بهذه الفئة و البحث في أهم الأحكام القانونية الناظمة لها ، والفرضيات والأحكام الخاصة في موضوع الدراسة و أهم الآثار القانونية المترتبة عليها .

منهجية البحث

ينتهج الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة أهم الأحكام القانونية الناظمة لموضوع عمالة الحدث وتشغيله طبقاً لأحكام القوانين النافذة المفعول في المملكة الأردنية الهاشمية ومطابقتها للأحكام القضائية الصادرة عن الهيئات الحاكمة من قرارات محكمة التمييز الأردنية .

CC BY

خطة الدراسة

تتكون هذه الدراسة من مبحثين وأربعة مطالب

المبحث الأول : العدالة الاجتماعية وارتباطها في عمل الحدث

المطلب الأول : ماهية العدالة الاجتماعية

إن العدالة الاجتماعية تعد من أكثر الموضوعات انتشارا وتأثيراً في الوقت الحالي حيث يتوجب أن تكون متوافرة في كل زمان ومكان وفي جميع المجتمعات لتأثيرها على السلوك الاجتماعي لأفراد المجتمع وعلى التوزيع العادل للموارد وفرص العمل داخل المجتمع .

أولاً : مفهوم العدالة الاجتماعية

إن للعدالة الاجتماعية أهمية كبرى تختلف عن باقي المصطلحات المشابهة لها فلا يمكن إيقاف العدالة في مكان معين فهي تزداد وتثمر على الدوام وقد ورد العديد من التعريفات لمصطلح العدالة ومنها كما عرفها أحمد الظاهر على أنها " الحيز العام الذي يستطيع تنظيم العلاقة بين مفهوم الحرية والمساواة إذ يكفل الموازنة بين الطرفين [1]. وقد ورد مصطلح العدالة الاجتماعية في إطار علم النفس بأنه وصف شعور معظم الناس بوجوب أن ينال الجميع استحقاقهم وفقاً لحاجاتهم وجهودهم المبذولة.

وللعدالة أنواع عدة ما يهم منها في هذا الصدد هو عدالة القانون حيث تعني أن العدالة ليست أكثر ولا اقل مما يقرره ممثلو السلطة القانونية للمجتمع وحيث انه عندما يتم النص على قانون فانه يصبح الضمانة الفضلى لاستحقاق الفرد ما هو من نصيبه كنوع من العدالة القانونية .

أما العدالة الاجتماعية هنا ونرى انه يمن تعريفها بأنها المساواة في توزيع الموارد العامة المتعلقة بالمجتمع من حقوق طبيعية والتزامات على جميع الأفراد بطريقة عادلة تضمن التكافؤ داخله وكل ذلك يكون ضمن هدف تحقيق المصلحة العامة.

ويرى الباحث أن التشريعات القانونية هي الأساس في تحقيق العدالة الاجتماعية حيث انه هو المحدد الأساسي والرئيس لعملية توزيعها ، فهو يضمن حقوق الأفراد كافة دون تمييز بينهم ، فكلما كانت النصوص القانونية قائمة على المساواة وتكافؤ الفرص كلما تحققت بالنتيجة العدالة بأنواعها وعلى رأسها الاجتماعية .

ثانياً : علاقة العدالة الاجتماعية بالقواعد الخاصة بعمل الأحداث

العدالة الاجتماعية هي العدالة من حيث توزيع الثروة، والفرص، والامتيازات داخل المجتمع.[2]كما هو معروف فإن قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية المنظمة للرابطة القانونية المتعلقة بالعمل الذي يقوم به الأفراد مقابل أجر تحت إشراف وإدارة شخص آخر وسلطته .وحيث أن الغالبية العظمى من الأفراد في داخل المجتمع تخضع بشكل أو بآخر لقواعد قانون العمل الذي تعد قواعده آمرة وملزمة لجميع الأطراف الداخلة في نطاق تطبيقه لذلك يشغل أهمية كبيرة في نطاق التنظيم الاجتماعي والذي يمكن أن يعد من القوانين الاجتماعية التي تنظم العلاقات والفرص بين

[1] أحمد جمال الظاهر، دراسات في الفلسفة السياسية ، دار الكندي ،عمان ،1988،ص186

[2] وكيبيديا ، مرجع الكتروني اطلع عليه بتاريخ 27_7-2024
https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B9%D8%AF%D8%A7%D9%84%D8%A9_%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9#:~:text=%D8%A7%D9%84

CC BY

الأطـراف داخـل المجتمـع والتـي تمتـد إلـى جميـع القطاعـات وهـدفها حمايـة أطـراف عقـد العمـل مـن خـلال تنظـيم المعاملات الخاصة بهم في العمل وضمان حقوقهم والنص على واجباتهم .

وكمـا ذكرنـا سـابقاً فـإن أكثـر فئـة مـؤثرة ويجـب مراعـاة مصـالحها العليـا هـي فئـة الأحـداث كونهـا الأكثـر حساسـية داخـل المجتمـع ،لـذا فكـان لتشـريعات العمـل دور كبيـر فـي تنظـيم العلاقـة العقديـة فيمـا بـين الحـدث العامـل ورب العمـل ووضـع المحددات والنصوص القانونية التي تحكم نطاق هذا العقد .

فقـد حـرص التشـريع الأردنـي وعلـى رأسـه قـانون العمـل وقـانون الأحـداث بتنظـيم الأحكـام المتعلقـة بـه مـن جميـع النـواحي الاجتماعيـة والمهنيـة والجزائيـة وهـذا مـا سندرسـه فـي المطلـب الثـاني مـن هـذه الجزئيـة مـن الدراسـة ، ولكـن لا بـد لنـا فـي البداية من معرفة من هو الحدث وما الأحكام المنظمة له .

ثالثاً : تعريف الحدث

لقـد ورد العديـد مـن التعـاريف لمصـطلح الحـدث فـي كـل مـن الاصـطلاح والفقـه القـانوني كمـا عُـرف فـي النصـوص القانونية ، وسنبحث في هذا الفرع أهم التعريفات التي وردت في تعريفه .

أ- الحدث لغةً :

لقـد عـرف الحـدث فـي معجـم المعـاني الجـامع بأنـه " كـل شـخص لـم يكمـل سـن الرشـد المقـرر قانونـا "[1]، كمـا عـرف الحـدث المنحـرف علـى أنـه " هـو مـن أتـم السـابعة مـن عمـره ولـم يـتم الثامنـة عشـرة عنـد ارتكابـه فعـلا معاقبـا عليـه يحـدد سـن الحـدث بالاسـتناد لقيـود المـيلاد الرسـمية وإذا تعـذر ذلـك يقـدر سـنه لـدى جهـة طبيـة مختصـة " والحـدث الجـانح " لصغير الذي تُسند إليه أفعال مخالفة للقانون بحسب السن الذي تحدّده قوانين كل دولة ".

ب- الحدث اصطلاحا :

تعريـف الحـدث كمـا جـاء فـي قـانون العمـل " الحـدث : كـل شـخص ذكـرا كـان أو أنثـى بلـغ السـابعة مـن عمـره ولـم يـتم الثامنة عشرة " [2] . كما عرف الحدث في قانون الأحداث الأردني " كل من لم يتم الثامنة عشرة من عمره "[3].

لقد وردت التعريفات الخاصـة بالحـدث بشـكل محـدود حيـث لـم يتوسـع المشـرع الأردنـي فـي تعريفـه بـل اقتصـر علـى تحديـد السـن القـانوني لـه ، ونـرى هنـا أن المشـرع قـد توسـع فـي تعريفـه فـي نطـاق قـانون العمـل أكثـر مـن قـانون الأحـداث والـذي يعتبـر هنـا مأخـذا عليـه حيـث انـه كـان يسـتوجب أن يـتم التوسـع أكثـر فـي تعريفـه وتوضـيحه كـون هـو الأسـاس القـانوني الـذي يرجـع إليـه فـي جميـع المسـائل المتعلقـة بـه ، كمـا يؤخـذ عليـه بأنـه اعتبـر كـل شـخص مـن عمـر السـنة إلـى عمـر الثامنة عشرة حدث خلافاً لقانون العمل الذي وافق بين سن التمييز والحدث .

ويمكـن للباحـث تعريـف الحـدث بأنـه " كـل شـخص ممـن لـم يـتم سـن الرشـد – الثامنـة عشـرة مـن عمـره- و لتـي تـدور تصـرفاته بـين النفـع والضـرر وقـد شـمل ذلـك الصـبي المميـز كمـا فكـل صـبي مميـز يعـد حـدث حسـبما ورد فـي القـانون الأردنـي والـذي حـدد سـن التمييـز بالسـابعة مـن العمـر ، و الـذي يتوجـب تكـريس حمايـة قانونيـة ومعنيـة لـه لضـمان نمـوه واستقراره في نطاق اجتماعي صحيح وله العديد من الضمانات .

ونتوصـل هنـا إلـى العديـد مـن النقـاط القانونيـة المهمـة مـن خـلال دراسـة تعريـف الحـدث حسـب مـا ورد فـي كـل مـن قـانوني العمـل والأحـداث أن اعتبـار قاعـدة الخـاص يقيـد العـام توجـب العمـل فـي النصـوص الـواردة فـي القـانون الخـاص وتـرك العمـل فـي الـنص العـام ، ولكـن فيمـا يخـص عمـل الحـدث فـلا يجـوز الرجـوع إلـى قـانون الأحـداث لتطبيقهـا علـى السـن

1 معجم المعاني الجامع ، معنم عربي ، النسخة الالكترونية ، www.almaany.com

2 المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم (8) لعام1996

3 المادة الثانية من قانون الأحداث الاردني رقم (32) لعام 2014

CC BY

المحدد فيه فيتم الأخذ بالسن المحدد بقانون العمل إلا وهو سن السابعة بوصفه الحد الأدنى لتشغيل الحدث .فلا يجوز التذرع بتشغيل من هم دون السابعة تطبيقا لنص قانون الأحداث الذي جعل الحد الأدنى لاعتبار الحدث مطلقاً.

المطلب الثاني : الأحكام القانونية الناظمة لعمل الخاصة بالأحداث

أن الأساس القانوني لأي مسألة في نطاق التطبيق يجب أن يكون لها أحكام قانونية خاصة نظمتها لكي تسهل عملية تطبيقها وحفظ الحقوق والالتزامات لجميع الأطراف المحتمل تأثرهم فيها، لذا سنقوم في هذه الدراسة بتناول أهم الأحكام القانونية الناظمة لموضوع الحدث .

أولاً : قانون الأحداث الأردني رقم (32) لعام 2014

الحدث : كل من لم يتم الثامنة عشرة من عمره.[1]لقد حرص المشرع الأردني على مواكبة التطورات العالمية الاقتصادية والاجتماعية بما فيها الاتفاقيات والمعاهدات الدولية الخاصة بالأحداث وتنظيم حياتهم وحمايته ، لذا سعى المشرع الأردني إلى وضع قانون خاص يتضمن جميع الأحكام المتعلقة بهم ، وسنتناول في هذه الجزئية أهم الأحكام الواردة في قانون الأحداث الأردني رقم 32 لعام 2014 .

أن من أولى الأحكام التي قام المشرع الأردني في نطاق قانون الأحداث بمراعاتها هي المصلحة الفضلى للحدث حيث نصت المادة الرابعة من ذات القانون على انه " تراعى مصلحة الحدث الفضلى وحمايته وإصلاحه وتأهيله ورعايته عند تطبيق أحكام هذا القانون " ، وهذا ما يضمن أن لا يتم التغول في الحكم على الحدث ومعاملته ، وحيث وضع العديد من القيود التي تصب في مصلحته فنصت الفقرة الثانية من ذات المادة على انه " على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر لا يلاحق جزائياً من لم يتم الثانية عشرة من عمره " و " لا يحكم بالإعدام أو بالأشغال على الحدث " .

وهنا راعى المشرع الحدث من الناحية الجزائية حيث حدد الحد الأدنى لملاحقة الحدث حيث لا يتم ملاحقته بجرم جزائي مادون عمر الثانية عشر حيث يعتبر هذا قيد حماية للحدث.

كما جاء في ذات المادة " يحظر تقييد الحدث أو استعمال القوة ضده أو عزله إلا في الحالات التي يبدي فيها تمرداً أو عنفاً وفي حدود ما تقتضيه الضرورة " ،والتي تضمن عدم التعرض للحدث بالعنف أثناء تقييده وتوقيفه .

ومن ثم نصت ذات المادة على وجوب انضمام الحدث لدراسته فجاء فيها " في جميع الأحوال يجب أن لا تؤثر أي تدابير أو إجراءات على التحاق الحدث بالدراسة ، وعلى جميع الجهات المعنية اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان ذلك إلا إذا ترتب على ذلك خطر على حياة الحدث وفق تعليمات تصدر لهذه الغاية " . وقد أورد المشرع الأردني ضمانة أخرى للحدث وهي السرية في إجراءات التقاضي حيث نصت على أنه " على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر ، يحظر نشر اسم وصورة الحدث أثناء اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون " وقد اعتبر المشرع قضايا الأحداث من القضايا المستعجلة "[2] ، وذلك من أجل مراعاة مصالح الأحداث وعدم تعطيلها ولكسب أكثر وقت ممكن.

نصت المادة الخامسة من ذات القانون على أنه " يمنع اختلاط الأحداث الموقوفين أو المحكومين مع الأشخاص البالغين المتهمين أو المدانين في جميع مراحل التحقيق والمحاكمة وأثناء التنفيذ " ، وذلك لضمان عدم تأثر الحدث بطباعهم أو سلوكياتهم .

[1] المادة 2من قانون الاحداث رقم 32 لسنة 2014

[2] المادة الرابعة من قانون الأحداث الأردني رقم 32 لعام 2014

CC BY

وكان من أهم الضمانات التي تضمن حقوق الحدث هي عدم إمكانية توقيف الحدث إلا بأمر قضائي من المحكمة المختصة حيث جاء في المادة الثامنة "على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر، لا يجوز توقيف الحدث أو وضعه في أي من دور تربية الأحداث أو تأهيل الأحداث أو رعاية الأحداث المنصوص عليها في هذا القانون إلا بموجب قرار من الجهة القضائية المختصة " [1].

وهنا يرى الباحث أن المشأن يراعي كان موفقاً في النص على هذه الأحكام حيث وضع العديد من الضمانات التي تصب في مصلحة الحدث جزائياً وإجرائياً، ولزيادة هذه الضمانات أنشئ المشرع الأردني مكتب مراقب سلوك في كل محكمة على أن يكون من المختصين في علم النفس أو الاجتماع ليتم التعامل مع الأحداث بأفضل طريقة ممكنة . و دعا المشرع إلى ضرورة أن يراعى ما أمكن اعتماد مراقب السلوك الذي تم استدعاؤه لدى شرطة الأحداث لجميع مراحل التحقيق والمحاكمة إذا كان يعمل في الاختصاص المكاني ذاته ، كما ونصت المادة 22 على انه :

1- لا يجوز محاكمة الحدث إلا بدعوة أحد والديه أو وليه أو وصيه أو حاضنه حسب مقتضى الحيفهمها.ر مراقب السلوك ومحامي الحدث.
2- تفهم المحكمة الحدث عند البدء بالمحاكمة التهمة الموجهة إليه وتسأله عنها بلغة بسيطة يفهمها .
3- تطلع المحكمة على تقرير مراقب السلوك ويجوز لها وللحدث ولمحاميه مناقشة مراقب السلوك فتقريره. .

ومن أهم الضمانات التي تحيط بالحدث هي نوعية العقوبات التي يعاقب بها الحدث وقد قسمت إلى نوعين وهي العقوبات غير السالبة للحرية والتي وردت في البند الأول من المادة 24 وقد جاء فيها " مع مراعاة أحكام المادتين (25) و(26) من هذا القانون للمحكمة اتخاذ أي من التدابير غير السالبة للحرية التالية :

أ. **اللوم والتأنيب** : بتوجيه المحكمة اللوم والتأنيب إلى الحدث على ما صدر عنه وتحذيره بأن لا يكرر مثل هذا السلوك مرة أخرى بشرط عدم الحط من كرامته .

ب. التسليم :

1- بتسليم الحدث إلى أحد أبويه أو إلى من له الولاية أو الوصاية عليه .

2. إذا لم يتوافر في أحد أبوي الحدث أو من له الولاية أو الوصاية عليه الصلاحية بالقيام بتربيته يسلم إلى من يكون أهلاً لذلك من أفراد أسرته فإن لم يتوافر ذلك يسلم إلى شخص مؤتمن يتعهد بتربيته أو إلى أسرة موثوق بها يتعهد عائلها بذلك بعد موافقتهم على ذلك

3. يكون الحكم بتسليم الحدث إلى غير الملزم بالاتفاق عليه لمدة لا تزيد على سنة.

ج. **الإلزام بالخدمة للمنفعة العامة** في أحد مرافق النفع العام أو إحدى مؤسسات المجتمع المدني التطوعي لمدة لا تزيد عن سنة .

د. **الإلحاق بالتدريب المهني** في أحد المراكز المختصة التي يعتمدها الوزير لهذه الغاية لمدة لا تزيد عن سنة .

هـ. **القيام بواجبات معينة أو الامتناع عن القيام بعمل معين لمدة لا تزيد عن سنة .**

و. **إلحاق الحدث ببرامج تأهيلية** تنظمها الوزارة أو أي من مؤسسات المجتمع المدني أو أي جهة أخرى يعتمدها الوزير .

[1] المادة الثامنة من قانون الأحداث الأردني رقم 32 لعام 2014

CC BY

ز. **الإشـراف القضـائي** : ويكـون بوضـع الحـدث فـي بيئتـه الطبيعـة تحـت التوجيـه والإشـراف مـع مراعـاة الواجبـات التـي تحـددها المحكمـة ولا يجـوز أن تزيـد مـدة الإشـراف القضـائي علـى سـنة ، أمـا العقوبـات السـالبة للحريـة فتكـون فـي عـدة أفعال تستلزم عقوبة الإعدام فجاء في نص المادة 25 انه :

أ. إذا اقتـرف الفتـى جنايـة تسـتوجب عقوبـة الإعـدام فـيحكم عليـه بوضـعه فـي دار تأهيـل الأحـداث مـدة لا تقـل عـن ثمـاني سنوات ولا تزيد على اثنتي عشرة سنة .

ب. إذا اقتـرف الفتـى جنايـة تسـتوجب عقوبـة الأشـغال المؤبـدة فـيحكم عليـه بوضـعه فـي دار تأهيـل الأحـداث مـدة لا تقـل عن خمس سنوات ولا تزيد على عشر سنوات .

ج. إذا اقتـرف الفتـى جنايـة تسـتوجب عقوبـة الأشـغال المؤقتـة أو الاعتقـال فـيحكم عليـه بوضـعه فـي دار تأهيـل الأحـداث مدة لا تقل ثلاث سنوات ولا تزيد على خمس سنوات.

د. إذا اقتـرف الفتـى جنحـة تسـتوجب الحـبس يوضـع فـي دار تأهيـل الأحـداث مـدة لا تتجـاوز ثلـث مـدة العقوبـة المنصـوص عليها في قانون العقوبات.

هـ. للمحكمـة ، إذا تـوافرت أسـباب مخففـة تقديريـة ، أن تسـتبدل بـأي عقوبـة منصـوص عليهـا فـي الفقـرة (د) مـن هـذه المـادة أي مـن التـدابير المنصـوص عليهـا فـي المـادة (24) مـن هـذا القـانون ، وإذا اقتـرف الفتـى مخالفـة علـى المحكمـة أن توجه له لوماً.[1]

ونـرى هنـا بـأن جعـل الحـد الأعلـى للعقوبـة للحـدث الوضـع فـي دار تأهيـل الأحـداث لمـدة اثنـي عشـر عامـاً ،وهنـا يوجـد جـانبين لحمايـة الحـدث ،الأول منهـا هـو عـدم وضـعه فـي السـجون ومراكـز التأهيـل التـي يوضـع فيهـا المجـرمين والموقـوفين الـذين ارتكبـوا جـرائم والـذين مـن الممكـن أن يـؤثروا سـلبيا علـى سـلوكياتهم بـل وضـعهم فـي دور خاصـة لتـأهيلهم والثانيـة منهـا هـو الحـد الأعلـى للعقوبـة المقـررة والتـي تضـمن عـدم توقيـف الحـدث لمـدة كبيـرة والتـي مـن شـأنه أن يؤثر سلباً على مستقبل الحدث العملي والمهني والاجتماعي .

ويؤيـد الباحـث المشـرع الأردنـي فيمـا يخـص الأحكـام القانونيـة المنظمـة لمحاكمـة الأحـداث ومخاصـمتهم جزائيـاً والـذي بـدوره وضـع العديـد مـن الضـمانات التـي تتجـه وتتوافـق مـع المصـلحة العليـا للحـدث ومراعـاة سـنه وظروفـه النفسـية والاجتماعيـة بشـكل عـام ، ويطـول الحـديث عـن الضـمانات الـواردة فـي قـانون الأحـداث التـي لا يسـعنا فـي هـذه الدراسـة التطرق لها كاملة .

ثانياً : قانون العمل الأردني رقم (8) لعام 2014

لقـد ذكرنـا سـابقاً أن قـانون العمـل قـد عـرف الحـدث فـي المـادة الثانيـة لـه علـى انـه " كـل شـخص ذكـرا كـان أو أنثـى بلـغ السـابعة مـن عمـره ولـم يـتم الثامنـة عشـرة " ،وتناولـت أحكامـه أهـم الأحكـام المنظمـة لعمـل الحـدث فـي إطـار عقـد العمـل وتعد هذه الأحكام هي الأهم في نطاق دراستنا وهذا ما سندرسه في المبحث التالي .

[1] المادة 25 من قانون الاحداث رقم 32 لسنة 2014

CC BY

المبحث الثاني : التنظيم القانوني لعمل الحدث

المطلب الأول : القواعد والشروط الشخصية لتشغيل الحدث

إن علاقة العمل المتكونة بين رب العمل والعامل تحكمها القواعد العامة الواردة في قانون العمل ، حيث نظمت جميع الحالات الممكنة التي يتصور أن تتكون وتنشأ خلالها ، وكان من أهم هذه العلاقات وأكثرها حساسية هي علاقة العامل الحدث برب العمل ،والالتزامات التي تحكم هذه العلاقة .

أولاً : القواعد المتعلقة بالسن القانوني لتشغيل الحدث

لقد نظم قانون العمل الأردني القواعد العامة الناظمة لعمل الحدث والتي سنقوم بدراستها في هذا المطلب .

1- الحد الأدنى لسن العمل

لقد نصت المادة (73) من قانون العمل الأردني النافذ على أنه " مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور"[1] .

حيث وضعت هذه المادة قيداً على تشغيل الحدث في أي عمل من الأعمال ما لم يكن قد تجاوز عمره السادسة عشرة من عمره حيث تعتبر هذه المادة أهم ضمانة قانونية وضعت لحماية الحدث من القيام بالأعمال التي من الممكن أن تؤثر عليه اجتماعيا أو سلوكياً أو اجتماعياً .

كما نصت المادة 74 من ذات القانون على أنه " لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة".

لقد جاءت هذه المادة أكثر خصوصية حيث تطرقت لعمل الحدث في الأعمال الخطرة والمرهقة التي تؤثر على صحته البدنية وتلحق ضرر جسدي به من إصابات عمل أو تعرضه إلى الضرر ، واهتم المشرع الأردني بمراعاة صحة الحدث والمحافظة على صحته وسلامته العامة لضمان نموه بأفضل الظروف الاجتماعية . وجعل مجال عمل الأحداث في بعض الأعمال التي تتناسب مع سنهم وقوتهم البدنية فقط على سبيل التدريب في حرفة أو صناعة كما منعه من العمل الإعمال التي تسبب إمراضا مهنية أو معدية أو تسممات خطرة أو الإعمال التي يكون بطبيعتها أو بالطرق أو بالظروف التي تجري بها خطرة على حياة الأشخاص الذين يعملون فيها وعلى أخلاقهم وصحتهم وتحدد تلك الإعمال بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، كالإعمال التي تجري على ظهر السفينة ، ويلاحظ من نص المشرع انه قد راعى أن يكون الحدث قد تلقى تعليمه الأساسي كونه إلزاميا فبع السادسة عشر من عمره يكون قد أنهاه ابتداءً

2- القواعد المتعلقة بساعات عمل الحدث

أن القواعد القانونية التي تحكم عمل الأحداث وردت على سبيل الحصر حيث وردت في قانون العمل وأهم هذه القواعد هي القواعد الخاصة بساعات عمل الحدث ، حيث لم يساوي ساعات عمل البالغين مع عمل الأحداث . حث نصت المادة (75) من قانون العمل على أنه :

" يحضر تشغيل الحدث :

[1] المادة 73 من قانون العمل الأردني رقم (8) لعام 1996

CC BY

أ- أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متصلة .

ب- بين الساعة الثامنة مساء والسادسة صباحا.

ت- في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الأسبوعية .

حيث حدد القانون ساعات العمل الخاصة بالحدث حيث منع عمل الحدث أكثر من ستة ساعات يوميا يتبعها استراحة بعد مرور أربع ساعات متواصلة من العمل كما يجب إن و فترة الراحة أو أكثر لا تقل عن ساعة .والقصد من هذا الحظر على عدم جواز زيادة ساعات العمل للأطفال الأمر الذي يؤدي إلى حرمانهم من الراحة الضرورية لسلامة صحتهم ،ولحمايتهم من استغلال صاحب العمل [1].

والمقصود من ساعات العمل الفعلية التي لا يجوز تجاوزها هي هي الساعات التي لا تدخل في نطاق فترة الراحة ،ولا يدخل فيها الفترة المخصصة لتناول الطعام أو أداء الصلاة كما لا تدخل فيها المدة التي يقضيها الطفل للوصل إلى العمل [2]أو الاستعداد للبدء العمل أو الانصراف بعد انتهائه ، وتعتبر الساعات التي تقضى في تعلم الأشياء المتعلقة بالعمل بالتدريب من ضمن ساعات العمل [3].وقد ذهب الفقه إلى التفرقة بين فترات الراحة وبين ما يتخلل فترات العمل من أوقات قد لايؤدي فيها العامل عملا مع استعداده للقيام بما هو مكلف فيه من أعمال وتسمى فترة الفراغ والتي لا يمكن تقديرها وتدخل ضمن ساعات العمل الفعلية [4].

ولم يتطرق المشرع الأردني بأحكام خاصة تتعلق بإجازة الحدث وعمله بل شمله بالأحكام العامة الواردة نطاق قانون العمل حيث يترتب له 14 يوما في السنة بالإضافة إلى الأعياد الدينية والعطل الرسمية التي لا يجوز إطلاقا تشغيله بها، ويستثنى الحدث من ساعات العمل الإضافي طبقاً لعدم جواز تشغيله لمدة تتجاوز الستة ساعات يومياً .كما حرص المشرع الاردني على عدم جواز تشغيل الحدث ليلاً في الفترة الممتدة من الساعة الثامنة مساءاً وحتى السادسة صباحاً تبعاً لصغر سنه وحرصا على أمنه وسلامته على اعتبار ان العمل خلال ساعات الليل أشد خطورة من العمل أثناء النهار .

المطلب الثاني : التزامات رب العمل في مواجهة تشغيل الأحداث وأهم أحكام محكمة التمييز

أولاً: شروط تشغيل الحدث الشكلية

لقد وضع المشرع الأردني العديد من الشروط المترتبة على رب العمل التي يتوجب عليه الالتزام بها عند قيامه بتوظيف العمل لديه ، فقد أوجب المشرع على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث ان يطلب منه أو من وليه العديد من المستندات فقد جاءت نص المادة (76) على ذكر هذه المستندات وهي :

أ- صورة مصدقة عن شهادة الميلاد .

وتكمن الغاية من هذه الصورة اثبات العمر الحقيقي للحدث العامل قبل تشغيله حيث انه يتوجب على رب العمل التأكد من سن الحدث قبل بدءه بالعمل وذلك لضمان انتفاء المسؤولية عنه في حال تمت مخالفة نصوص القانون .

ب- شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة .

[1] عبد العزيز ، عبد المنعم خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي ، ط2 ، 2004 ، ص135

[2] محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، ،ص222

[3] محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري ، ط1 ، مطبعة الهيئة المصرية ،القاهرة ،1982 ص223

[4] محمد علي عمران ، الوسيط في في شرح احكام قانون العمل الجديد ، ط2، 1985، ص211

CC BY

وتطلب هذه الشهادة لكي يتأكد رب العمل من خلو الحدث من الأمراض ولياقته الصحية لضمان الأضرار المستقبلة في حال تم التذرع بإصابة الحدث لدى عمله لدى صاحب العمل ليتم إثبات ذلك من قبله .

وحيث إن للفحص الطبي أهمية كبيرة لإثبات لياقة الحدث ومعرفة مدى قدرته علما لعمل ولحمايته من إمكانية التعرض للمخاطر التي يتعرض لها العمال البالغون حيث لما له من آثار سلبية على نموه وتكوينه الجسماني ، والنفسي والعصبي ، لذا كان لابد من اجراء كشف طبي قبل استخدام الحدث والتحاقه بالعمل للتأكد من هذه اللياقة الصحية ومن مدى قدرته على العمل [1]

ث- موافقة ولي أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة ، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازته .

انه ومن المعروف ان الحدث الذي لم يتم الثامنة عشر من عمره ناقصاً للأهلية وغير مسؤول عن تصرفاته الا بموافقة ولي أمره ، لذا قام المشرع الأردني بوضع ضمانة لصاحب العمل اذا ما أراد تشغيل الحدث لديه وذلك من خلال الحصول على موافقة ولي أمره كونه مسؤولا شخصيا عليه ، لكي لا يترتب عليه أي مسؤولية قانونية.

وكانت غاية المشرع من هذا النص اعتبارها كضمانة لصاحب العمل كي لا يترتب عليه أي مسؤولية في حال كان الحدث مريضا أو لديه مشكلة معينة فلا يتحملها رب العمل كما قرر للعامل الحدث امتيازات تتناسب مع ظروفه من حيث عمره وطاقته الجسدية

ثانياً : قرارات مختارة من اجتهادات محكمة التمييز الأردنية

القرار رقم 2011/4013 الصادر عن محكمة التمييز بصفتها الحقوقية بتاريخ 2012/2/23[2]

بتاريخ 2011/5/16 قدم هذا التمييز للطعن في القرار الصادر عن محكمة استئناف حقوق عمان في القضية رقم (2010/20176) فصل 2010/6/27 والمتضمن رد الاستئناف موضوعاً وتأييد القرار المستأنف الصادر عن محكمة صلح حقوق عمان في الدعوى رقم (2009/11335) تاريخ 2010/1/20 والقاضي (رد دعوى المدعي وتضمينه المصاريف ومبلغ (200) دينار أتعاب محاماة للمدعى عليهما) .وتتلخص أسباب التمييز بما يلي :

1- أخطأت المحكمة عندما لم تقم بإسقاط القانوني الصحيح على إصابة المميز بالعمل وذلك على خلاف المادة (2) من قانون العمل .
2- أخطأت المحكمة بتطبيق القانون وذلك عندما لم تعتبر مخالفة المميز ضده لأحكام المادة (74) من قانون العمل بالرغم من إن سن المميز لدى إصابته كانت خمسة عشر عاماً .
3- وبالتناوب أخطأت المحكمة بتطبيق القانون عندما لم تعتبر إن المميز ضدهما لم يرتكبا خطأ إذ إن ترك حدثين لا يجوز تشغيلهم بنص القانون في مكان العمل الخطر دون رقابة وإشراف من شخص بالغ هو خطأ جسيم .
4- أخطأت المحكمة بتأويل المادتين (89 و 90) من قانون العمل تأويلاً مخالفاً لمقتضيات النص والواقع وبدلالة المادة (74) من قانون العمل والتي تثبت لا يجوز ترك الحدث وتشغيله في مناطق عمل خطرة .

[1] د.احمد زكي بدوي ، شرح تشريع قانون العمل في مصر ،دار الفكر العربي ،القاهرة ،1956 ، ص 285
[2] موقع نقابة المحامين – قرارك – WWW. qarark.com

5- أخطأت المحكمة بقرارها عند معالجتها للإقرار الوارد بالبند الثالث من اللائحة الجوابية والذي تم تأييده ببينة المميز (شهادة ميلاده) وكذلك البينة الشخصية المقدمة من المميز ضدهما والتي استندت إليها المحكمة بإثبات عدم وجود الخطأ من أنه ترك المميز في المنجرة دون رقابة وتوجيه .لهذه الأسباب يطلب المميز قبول التمييز شكلاً ونقض القرار المميز موضوعاً .

بعد التدقيق والمداولة نجد إن .... ورداً على أسباب التمييز والتي تنصب جميعها على تخطئة محكمة الاستئناف....وكذلك عدم اعتبار إصابة المدعي إصابة عمل ولم تعتبر مخالفة المميز ضده لأحكام المادة (74) من قانون العمل كونه لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل الحدث دون سن الخامسة عشر ، أما فيما يتعلق بتخطئة محكمة الاستئناف بعدم اعتبار إصابة المدعي (المميز) إصابة عمل مخالفة نص المادة (74) من قانون العمل .

وحيث إن محكمة الاستئناف توصلت إلى خلاف ذلك فيكون قرارها حرياً بالنقض من هذه الناحية لذلك نقرر نقض القرار المطعون فيه وإعادة الأوراق إلى مصدرها لإجراء المقتضى القانوني .

بعد دراسة هذا القرار التمييزي الصادر عن محكمة التمييز الموقرة بصفتها الحقوقية نجد أن الاجتهاد ذهب إلى اعتبار الحدث العامل تحت سن الخامسة عشر مخالفاً للنصوص القانونية ويترتب على لك مخالفة صاحب العمل وتحمله مسؤولية أي اصابة أو ضرر ناتج عن ذلك حيث توجهت محكمة التمييز لنقض القرار المطعون فيه كون ان محكمة الاستئناف لم تنظر بمخالفة نص المادة 74 من قانون العمل الخاصة بتشغيل الحدث وكان هذا سبباً كافياً لنقض الحكم .[1]

القرار رقم 2011/3199 الصادر عن محكمة الإستئناف بصفتها الحقوقية بتاريخ 2012/1/29[2]

بتاريخ 2011/7/5 قدم هذا التمييز للطعن في القرار الصادر عن محكمة بداية حقوق الزرقاء بصفتها الاستئنافية في القضية رقم (2011/1309) فصل 2011/6/27 والمتضمن رد الاستئناف موضوعاً وتأييد الحكم المستأنف الصادر عن محكمة صلح حقوق الزرقاء في الدعوى رقم (2009/2146) تاريخ 2009/12/7 والقاضي (بإلزام المدعى عليه بأن يدفع للمدعي مبلغ (779.166) ديناراً بالإضافة إلى تضمينه الرسوم والمصاريف ومبلغ (39) ديناراً أتعاب محاماة) وتضمين المستأنف رسوم ومصاريف الاستئناف لهذه الأسباب يطلب المميز قبول التمييز شكلاً ونقض القرار المميز موضوعاً .

بعد التدقيق والمداولة نجد أن وقائع هذه الدعوى تشير إلى أن المدعي عبد الكريم سليمان العصيفي بولايته عن ابنه الحدث سليم اقام الدعوى الصلحية الحقوقية رقم 2002/748 لدى محكمة صلح حقوق الزرقاء ضد المدعى عليه مطعم الريان لصاحبه محمد راضي فياض موضوعها مطالبة ببدل ضررين مادي ومعنوي مقدرة لغايات الرسوم بمبلغ خمسمائة دينار مدعياً بأن الحدث عمل لدى المدعى عليها عاملاً في مطعمه الكائن في الزرقاء واثناء العمل وبتاريخ 2001/9/11 تعرض ابن المدعي لإصابة عمل حيث نتج عن هذه الاصابة بتر وتهتك في اصابع اليد اليسرى ويعاني من عاهة دائمة وطلب الزام المدعى عليه بالمبلغ المدعى المقدر من قبل الخبير وتضمين المدعى عليه الرسوم والمصاريف واتعاب المحاماة .لم يرتضِ المدعي بهذا القرار فطعن فيه بهذا التمييز للأسباب الواردة بلائحة التمييز .ورداً على أسباب التمييز ... وعن السبب الأول ومفاده أن قرار المحكمة مخالف للقانون الواجب التطبيق حيث استندت للقانون المدني بالمطالبة بهذه الدعوى والتعويض عن الضرر المادي والمعنوي ... وفي هذا نجد أن المدعي (المميز) قد أسس دعواه على أنه عمل لدى المدعى عليه (المميز ضده) في مطعمه الكائن في الزرقاء

[1] القرار رقم 2011/3199 الصادر عن محكمة الإستئناف بصفتها الحقوقية بتاريخ 2012/1/29

[2] موقع نقابة المحامين – قرارك – WWW. qarark.com

CC BY

(مطعم الريان) بوظيفة عامل ، وأنه وأثناء عمله وبتاريخ 2001/9/11 تعرض لإصابة عمل حيث نتج عن هذه الإصابة (بتر وتهتك في أصابع اليد اليسرى) وأصبح يعاني من عاهة دائمة .

وعن السببين الثاني والثالث ومفادهما أن قرار محكمة التمييز رقم (2008/1063) اعتبر الإجراءات التي تمت بعد بلوغ الحدث سن الرشد بتاريخ 2003/2/11 هي إجراءات باطلة لعدم صحة الخصومة وتم إعادة الدعوى لتصحيح الإجراءات .

وفي هذا نجد أن محكمة الدرجة الأولى وبعد أن أعيدت إليها الدعوى مفسوخة من قبل محكمة الاستئناف بموجب قرارها رقم (2009/4642) تاريخ 2009/4/5 قررت اتباع الفسخ واعتبار الإجراءات التي تمت بعد بلوغ الحدث سليم سن الرشد هي إجراءات باطلة وتم تصويب الإجراءات باستكمال البينة باعتباراً من التاريخ الذي بلغ فيه الحدث سن الرشد مما يتعين معه رد هذين السببين . لهذا وتأسيساً على ما تقدم نقرر رد التمييز وتأييد الحكم المطعون فيه وإعادة الأوراق إلى مصدرها .

يتضمن هذا القرار الصادر عن محكمة التمييز الموقرة التطرق إلى التعويض عن اصابات العمل عبر تطبيق القواعد العامة للتعويض الواردة في القانون المدني حيث انه على اعتبار لم يرد في قانون العمل الأساس العام للتعويض عن إصابات عمل الحدث عند عمله ، وكانت الإشكالية في هذا القرار متعلقة فيما إذا ما بلغ الحدث أثناء الإجراءات القضائية فهل تعد الخصومة من قبل والده صحيحة ام يجب إدخال الحدث بعد بلوغه بصفته طرفاً أهلاً للخصومة ، وهذا ما أيدته محكمة التمييز الموقرة .[1]

قرار الحكم رقم 378 / 2008 – الصادر عن محكمة التمييز بصفتها الحقوقية بتاريخ 2008-10-19[2]

اشترطت المادة 76 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب من وليه تقديم المستندات التالية:

1- صورة مصدقة عن شهادة ولادته.
2- شهادة بلياقة الحدث الصحية.
3- موافقة ولي أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة.[3]

وهذا يعني أن المشرع اشترط الموافقة الخطية أي صدور الموافقة بشكل محدد (كتابي) وحيث لم تثبت الطاعنة صدور الموافقة الخطية من ولي أمر الحدث على تشغيل ابنه فإنه لا جدوى من تحليفه اليمين على هذه الموافقة ما دام أنها تخالف نص القانون .

2. اذا أعلنت محكمة الاستئناف اختصاص محكمة البداية بنظر هذه المنازعة فإن محكمة البداية تطبق النصوص القانونية التي وردت في قانون العمل أم في القانون المدني حيث المسؤولية التقصيرية هي مناط مسؤولية صاحب العمل عن خطئه ، وحيث أن المدعيين أقاما دعواهما على أساس خطأ صاحب العمل فإن استناد محكمة الموضوع لنصوص المواد الواردة في القانوني المدني والتي تحكم هذه المسؤولية يغدو واقعاً في محله .(تمييز حقوق هـ. ع 2007/349 تاريخ 2007/5/8). ولا تثريب على محكمة الموضوع إن أستندت لنص قانون العمل أو للقانون المدني بشأن المسؤولية التقصيرية .

[1] قرار الحكم رقم 378 / 2008 – الصادر عن محكمة التمييز بصفتها الحقوقية بتاريخ 2008-10-19
[2] **موقع نقابة المحامين – قرارك – WWW. qarark.com**
[3] المادة 76 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996

3. اذا اجرت محكمة الاستئناف خبرة جديدة بمعرفة ثلاثة خبراء من ذوي الدراية والمعرفة وأن هؤلاء الخبراء قدروا الكسب الفائت للمدعي محمد معتمدين أسساً جرى قضاؤنا على اعتمادها كما أن تقدير مائة دينار كراتب شهري هو الرتب الذي سيصل إليه متوسط أجر المدعي إذ أن بداية راتبه هي 85 ديناراً، كما أن سن الستين الافتراضي كسن إنتاجي للفرد الأردني هو سن معقول وأما عن الضرر المعنوي فإن هذا الضرر لا يخضع لأي من وسائل الإثبات المنصوص عليها في تقديره وإنما يعود أمر هذا التقدير للخبراء كل حالة على حدة وبحسب ما خلفته الإصابة من أثر نفسي وألم ملازم طيلة الحياة يتجلى في المكانة الاجتماعية للمصاب وفي متطلبات حياته الأسرية وحاجاته. ولما كانت الخبرة لا تعدو كونها دليلاً من الأدلة الواردة في المادة الثانية من قانون البينات وأن أمر اعتمادها والأخذ بها مسألة موضوعية يعود لمحكمة الموضوع استقلالاً وفقاً لنص المادتين 33، و34 من قانون البينات. وحيث أن الخبرة جاءت متوافقة ونص المادة 83 من قانون أصول المحاكمات المدنية وجاءت موفية بالغرض الذي تمت من أجله وخلصت المحكمة باعتمادها إلى نتيجة سائغة مقبولة فإنه لا رقابة لمحكمة التمييز على قضائها .[1]

يتضمن هذا القرار الصادر عن محكمة التمييز الموقرة التأكيد على ضرورة الشروط الشكلية الواجب توافرها عند تشغيل الحدث في أي عمل كان حيث اشترط النص القانوني وجود موافقة ولي امر الحدث ابتداءاً قبل القيام بتشغيله حيث خلصت إلى قاعدة مهمة وهي انه اذا تمت مخالفة النص القانوني لا عبرة في تحليف اليمين على الواقعة المخالفة ، لذا تم التأكيد هنا على ضرورة مراعاة الشروط الشكلية التي نص عليها المشرع فيما يخص تشغيل الحدث.

الخاتمة

إن العدالة الاجتماعية هي الأساس التام ليسود المجتمع بالأمن والاستقرار في أي مكان وزمان ، ولكي تتحقق هذه العدالة كان ولا بد للتشريعات القانونية ان تنص على قواعد آمره وملزمة تقوم على تحقيق هذ العدالة بإنصاف وبأعلى حالات الدقة التي يستوجبها المحافظة على النظام العام .

وكون أن الأحداث هم جزء من هذا المجتمع والنظام والذين يشكلون فئة كبيرة من المجتمع ومع التأكيد على أن الظروف الاجتماعية والاقتصادية قد تجبر بعضهم على الانخراط في سوق العمل والحاجة المادية تؤدي بهم إلى القيام بأعمال قد لا تتناسب مع سنهم وقوتهم الجسدية ، فكان لابد من وضع إطار قانوني خاص لحمايتهم من أي خطر محدق يحيط بهم وبعد ان انهينا دراسة هذا الموضوع توصل الباحث إلى العديد من النتائج والتوصيات نجمعها تاليا :

1- لقد أولى المشرع الأردني أهمية كبيرة جداً للحدث من عدة نواحي أهمها حماية الحدث جزائياً واجتماعيا ومهنياً ، حيث وضع العديد من التشريعات التي تقوم على تفعيل هذه الحماية أهمها قانون الأحداث وقانون العمل .

2- شملت الحماية الجزائية للحدث العقوبات التي من الممكن ان تطبق عليه والإجراءات اللازم القيام بها عند التعامل معه سواء أكان ذلك قبل أو أثناء أو بعد المحاكمة ، وقد راعى المشرع نوع العقوبات ومدتها تماشياً مع مصلحة الحدث الفضلى .

3- راعى قانون العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث فقد وضع العديد من القواعد الآمرة التي تحقق مصلحة الحدث خلال قيامه بإشغال العمل أهمها ان لا يتم تشغيل العامل فيما يزيد عن قدرته الجسدية والصحية وراعى ذلك من خلال النص على عدم جواز امتداد ساعات عمل الحدث لأكثر من ست ساعات يوما

[1] قرار صادر عن محكمة التمييز الموقرة رقم قرار الحكم رقم 378 / 2008 – الصادر عن محكمة التمييز بصفتها الحقوقية بتاريخ 19-10-2008

CC BY

يتخللها ساعة راحة ،بالإضافة إلى عدم تشغيله في الأعمال التي تحتاج قهوة بدنية أو الأعمال الخطرة ولا خلال ساعات الليل .

4- ان اعتبار المشرع للحدث بصفته خاصاً يترتب في التعامل معه الخضوع لقواعد خاصة آمره جعل هذا مأخذاً عليه فكون ان المشرع قد نص على قانون خاص ينظم جميع ما يتعلق به كان يتوجب عليه ان يجمع كل ما يخص الحدث في قانون واحد شامل لجميع هذه الأحكام .

وعليه يتوصل الباحث إلى العديد من التوصيات أهمها :

1- انه يمكن ان يتم جمع الأحكام الخاصة بالحدث في قانون واحد يشمل كل الحالات القانونية التي من الممكن ان تحصل مع القيام بتقسيمه إلى أبواب كل باب يتعلق بمسألة معينة .

2- من أجل تحقيق الحماية الكافية للحدث في نطاق قانون العمل الأحرى بالمشرع ان ينص على أحكام خاصة تنظم جميع المسائل القانونية فليس من المنطق ان يتم تخصيص حالات معينة للرجوع فيها إلى نص خاص بالمقابل بعض المسائل يطبق بها القواعد العامة ، كالإجازات السنوية الخاصة بالحدث والراتب وغيرها .

3- يوصي الباحث المشرع بوضع قواعد تبين الجزاء المترتب على كل من يخاف النصوص القانونية المتعلقة بتشغيل الحدث من خلال النص على حالات المخالفة والجزاء القانوني المترتب على ذلك إضافة إلى المبادئ العامة في المحاسبة على ذلك .

4- تبعاً لعمومية النص الذي يحظر على الحدث العمل في المهن الخطرة يوصي الباحث بضرورة حصر هذه الأعمال والمهن في تعليمات أو نصوص قانونية خاصة تحدد بشكل قطعي هذه الأعمال لتجاوز إمكانية التأويل أو تفسير النصوص القانونية بشكل خاطئ أو غير دقيق مما يؤدي إلى اختلاف الأحكام القانونية المطبقة على الحالات كل حالٍ على حدى .

المراجع

المعاجم

معجم المعاني الجامع ، معدم عربي عربي ، النسخة الإلكترونية ، www.almaany.com

الكتب :

د. بدوي ،احمد زكي ، شرح تشريع قانون العمل في مصر ،دار الفكر العربي ،القاهرة ،1956 .

زكي ، محمود جمال الدين ، عقد العمل في القانون المصري ، ط1 ، مطبعة الهيئة المصرية ،القاهرة ،1982 .

شنب ، محمد لبيب ، شرح قانون العمل ، مؤسسة الرضا للطباعة والتوريدات ، القاهرة , 1993 .

الظاهر ، أحمد جمال ، دراسات في الفلسفة السياسية ، دار الكندي ،عمان ،1988

عبد العزيز ، عبد المنعم خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي ، القاهرة ، ط2 ، 2004 .

عمران ، محمد علي ، الوسيط في في شرح احكام قانون العمل الجديد ، ط2، 1985.

الرسائل والأطروحات الجامعية

السوداني ، نادية فرحان ، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل ، دراسة مقارنة ، جامعة النهرين ، العراق ،2012

الشـخانبة ، سـميح ، الأحكـام الإجرائيـة المسـتحدثة الأحـداث الأردنـي رقـم 32 لعـام 2014 ، رسـالة ماجسـتير ، جامعـة الشرق الأوسط ، 2015 .
محمـد ، حـاج ، التنظـيم القـانوني لتشـغيل الأطفـال – دراسـة مقارنـة ، رسـالة دكتـوراة منشـورة ، حامعـة ابـي بكـر بلقايـد ، الجزائر ، 2016

القوانين والأحكام القضائية

قانون العمل الأردني رقم (8) لعام1996
من قانون الأحداث الاردني رقم (32) لعام 2014

أحكام محكمة التمييز الأردنية

المواقع الإلكترونية

موقع نقابة المحامين – قرارك – WWW. qarark.com