



مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية

ISSN

(مطبوع) ٢٠٧٠٩٨٣٨

(إلكتروني) ٣٠٠٦٧٦٧٧

العدد الثاني / المجلد السابع عشر

٢٠٢٥/٤/٢٠

صلاحيات رب العمل في اخضاع العامل لفحص تعاطي المخدرات في
مواجهة الحياة الخاصة للعامل وسرية العمل (دراسة مقارنة)

**The employer's powers to subject the worker to a drug test in the face of the
worker's private life and work confidentiality (a comparative study)**

المدرس ابتهاج غازي مهدي

Lecturer Prof. Ibtihaal Ghazi Mahdi

كلية القانون – جامعة الكوفة

College of Law, University of Kufa

ibtihalg.mahdi@uokufa.edu.iq

التزام صاحب العمل بالمحافظة على صحة العامل وسلامته، الاساس القانوني لصلاحيه صاحب العمل في اخضاع العامل لفحص المخدرات، ضمانات
العامل في مواجهة صلاحيه صاحب العمل، حق العامل في احترام حياته الخاصه، الاجراءات الوقائية والجزاءات التأديبية في مواجهة السلوك الادمانى
The employer's obligation to maintain the health and safety of workers, the employer's authority to subject the worker to a
drug test, the employee's guarantees in the face of the employer's authority, the worker's right to respect his private life,
preventive measures and disciplinary sanctions in the face of addictive behavior

العدد الخاص بمؤتمر الأساليب الحديثة للقضاء على المخدرات

Abstract

In light of recent developments in work environments, health and safety issues have become a top priority to ensure the performance of employees and the effectiveness of the organization. Among the most prominent challenges that employers face is drug abuse by employees, which may lead to decreased productivity and increased risks to work safety. To confront this Challenge: Many legislations have granted specific powers to the employer to subject employees to drug abuse tests, However, this procedure raises questions about the extent of its legality with regard to protecting personal privacy and confidentiality of information related to the worker. This article aims to study the legal framework that regulates the powers of the employer, and to analyze the balance between his right to maintain a safe work environment and the worker's rights to protect his private life. And confidentiality of information.

الملخص

في ظل التطورات الحديثة في بيئات العمل، أصبحت قضايا الصحة والسلامة وألوية قصوى لضمان أداء العاملين وفعالية المؤسسة، ومن بين أبرز التحديات التي يواجهها أصحاب العمل هو تعاطي المخدرات من قبل العاملين، وهو ما قد يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة المخاطر على سلامة العمل، ولمواجهة هذا التحديات، منحت العديد من التشريعات صلاحيات محددة لصاحب العمل لإخضاع العاملين لاختبارات كشف تعاطي المخدرات، ومع ذلك، يثير هذا الإجراء تساؤلات حول مدى قانونيته فيما يتعلق بحماية الخصوصية الشخصية وسرية المعلومات المتعلقة بالعامل، تهدف هذه الدراسة إلى دراسة الاساس القانوني الذي ينظم صلاحيات صاحب العمل في اخضاع العامل لفحص او اختبار تعاطي المخدرات، وإيجاد توازن بين حقه في الحفاظ على بيئة عمل آمنة وحقوق العامل في حماية حياته الخاصة وسرية معلوماته.

المقدمة

بشكل عام، يمكن أن يؤدي السلوك اللادعائي من العامل وبمختلف القطاعات، الى انعكاسات سلبية متمثلة في زيادة في معدل التغيب، تقليل الإنتاجية؛ زيادة خطر وقوع الحوادث، كما يمكن أن يؤدي إدمان العامل على مواد معينة (الكحول، المخدرات، وغيرها) إلى زيادة خطر وقوع حوادث العمل المختلفة بسبب التأثيرات غير المرغوب فيها لهذه المواد على حالة العامل (ضعف اليقظة، مشاكل في التركيز والنفس، اضطرابات الإدراك الحسي، انخفاض مجال الرؤية وحتى الهلوسة؛ ردود أفعال بطيئة، وأخطاء في العمل)، كما ان هنالك بعض أنواع الإدمان غير المرتبطة بتعاطي المخدرات يمكن أن تسبب أيضاً مشاكل فيما يتعلق بالصحة والسلامة أو الأداء السليم للعمل، على سبيل المثال، فإن الإدمان على الألعاب الإلكترونية أو شبكات التواصل الاجتماعي، حتى لو تم التعبير عنه في الحياة الشخصية للعامل - خارج وقت عمله - يمكن أن يكون له تأثير على حالة التعب لدى العامل في العمل، كما يمكن أن يتجسد هذا الإدمان أيضاً في العمل، لا سيما من خلال إساءة استخدام معدات الشركة (الكمبيوتر، الجهاز اللوحي، الهاتف، إلخ) لأغراض

غير مهنية، مما يؤدي إلى فقدان الإنتاجية، وعدم التركيز، وخطر وقوع الحوادث، ولكن يبقى تأثير ما ذكر سابقا اقل خطورة من حالة الادمان على المخدرات لاختلاف تأثيرها والنتائج المترتبة عليها، ومن ثم لا يمكن لصاحب العمل أن يتجاهل المخاطر المرتبطة بإدمان عماله على المخدرات بسبب التزامه باتخاذ التدابير اللازمة لضمان السلامة وحماية الصحة البدنية والعقلية للعمال، ومن ثم يتعين على صاحب العمل حماية العمال من المخاطر التي تهدد صحتهم الجسدية أو العقلية، وهو ما قد يكون عليه الحال عند مواجهة حالات السلوك الإدماني، وتنفيذ هذا الالتزام من قبل صاحب العمل يكون بوسائل متعددة تمكنه من التعامل مع حالات الأزمات وإدارة آثار هذه المواقف وتنفيذ أنظمة المراقبة والعقوبات على السلوك المحفوف بالمخاطر من العامل.

اولا/ اشكالية البحث: الإشكالية الرئيسية التي يتناولها البحث تتمثل في مدى مشروعية صلاحية صاحب العمل في إخضاع العمال لاختبارات كشف المخدرات، وكيف يمكن تحقيق التوازن بين هذه الصلاحيات وحقوق العامل في حماية حياته الخاصة وسرية معلوماته الشخصية، حيث لم يرد في القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٤١ نص يجيز لصاحب العمل اخضاع العامل لفحص او اختبار تعاطي المخدرات والامر كذلك بالنسبة لقانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، ومن ثم جاءت هذه الدراسة لبيان هذه الاشكاليات القانونية وايجاد المعالجات التشريعية لها، بدءًا من بيان الأسس القانونية لصلاحية صاحب العمل وصولاً إلى حق العامل في الخصوصية، من خلال مقارنة احكام قانون العمل العراقي بأحكام قانون العمل الفرنسي وبيان توجهات القضاء في هذا الشأن.

ثانيا/ اهمية البحث: تكمن اهمية البحث في معالجته لمشكلة قانونية تترتب عليها مخاطر ومشاكل اجتماعية قد اغفل عنها قانون العمل العراقي خاصة في ضوء ما نشهده حديثا من انتشار لتعاطي المخدرات في المجتمع، ومما لاشك فيه ان هذا الامر لا يخلو من بيئة العمل، خاصة مع التطورات التي تشهدها بيئات العمل وارتفاع معدلات تعاطي المخدرات في بعض القطاعات، ومن ثم كيف يمكن لصاحب العمل مواجهة حالات السلوك الإدماني داخل اماكن العمل وما يترتب عليها من مخاطر وازرار، كيف يمكنه التأكد من جود تعاطي للمخدرات من قبل العامل، في مقابل التزامه بالمحافظة على صحة العمال وسلامتهم وضمان بيئة عمل صحية، ومن ثم لابد من وضع حلول لمعالجة ذلك او الوقاية منه قدر الامكان، وهذا مما يعزز الحاجة الملحة لتحديث قوانين العمل ومنها قانون العمل العراقي ليتوافق مع المعايير الدولية التي تحمي حقوق العاملين مع ضمان سلامة العمل.

ثالثا/ منهجية البحث: اعتمد الباحث المنهج التحليلي الوصفي المقارن من خلال بيان الاساس القانوني لصلاحية صاحب العمل في اخضاع العامل لفحص او اختبار المخدرات، وتحليل نصوص قانون العمل التي نظمت التزام صاحب العمل في المحافظة على صحة وسلامة العمال في بيئة العمل، ومقارنتها مع القوانين الاخرى التي نظمت هذا الالتزام وبيان موقف السوابق القضائية بشأن صلاحيات صاحب العمل في اخضاع العامل للفحص مع تحديد اهم المشكلات في قانون العمل العراقي وايجاد المعالجات

التشريعية لها في هذا الشأن كل ذلك في ظل ايجاد توازن بين صلاحيات صاحب العمل وحق العامل في احترام الحياة الخاصة.

رابعا/ هيكلية البحث: من اجل بيان كافة جوانب الدراسة سنقسمها الى مبحثين، نعرض في المبحث الاول الاطار المفاهيمي والقانوني لصلاحيات صاحب العمل في إخضاع العامل لفحص المخدرات، والذي قسمناه الى مطلبين الاول تحديد المقصود بالعامل وصاحب العمل والمخدرات، والمطلب الثاني الاساس القانوني لصلاحيات صاحب العمل في إخضاع العامل لفحص او اختبار المخدرات، في حين عرضنا في المبحث الثاني التوفيق بين صلاحيات صاحب العمل وحق العامل في الخصوصية والذي قسمناه الى مطلبين المطلب الاول اجراءات الوقاية من السلوك الادماني وضمانات الحياة الخاصة للعامل في بيئة العمل، والمطلب الثاني العقوبات التأديبية المفروضة في حالة ثبوت السلوك الادماني للعامل، وفي نهاية البحث عرضنا لخاتمة تضمنت اهم النتائج والمقترحات التي توصلنا اليها.

المبحث الاول/ الإطار المفاهيمي والقانوني لصلاحيات رب العمل في إخضاع العامل لفحص المخدرات: تعتمد صلاحيات رب العمل في إخضاع العاملين لاختبارات كشف المخدرات على التزام صاحب في ضمان صحة العامل وسلامته وتوفير بيئة عمل صحية، حيث منحت السوابق القضائية اصحاب العمل صلاحيات قانونية تخول لهم إجراء فحص او اختبار المخدرات، لاسيما في القطاعات الحساسة (التي يشكل العمل فيه مخاطر على العامل والعمل والغير)، مثل النقل، والصناعة، والصحة، وغيرها، ومن ثم يركز الاساس القانوني لهذه الصلاحيات على مبدأ الحفاظ على صحة وسلامة العمال، وضمان عدم وجود عوامل تؤثر سلباً على اداء العامل، وتشكل خطراً في بيئة العمل، وعليه سنقسم هذا المبحث الى مطلبين نعرض في المطلب الاول تحديد المقصود بالعامل وصاحب العمل والمخدرات ونعرض في المطلب الثاني الاساس القانوني لصلاحيات صاحب العمل في إخضاع العامل لفحص او اختبار المخدرات وعلى وفق الآتي. المطلب الاول/ تحديد المقصود بالعامل وصاحب العمل والمخدرات: سنقسم هذا المطلب الى فرعين نعرض في الفرع الاول تعريف العامل وصاحب العمل ونعرض في الفرع الثاني تعريف المخدرات وعلى وفق الآتي.

الفرع الاول/ تعريف العامل وصاحب العمل: ترد كلمة عامل بشكل عام أو في الاصطلاح اللغوي بمعنى الفاعل، ويقصد بها كل ما أوكل إلى من يصدر منه نشاط أو فعل معين مهما كان نوعه، وقد يقصد بها السلوك الاجتماعي في مجال معين، فيقال بصيغة الجمع أسباب، أو عوامل الشيء المعني،^(١) أما في النطاق الاقتصادي، فإن كلمة عامل تعني كل من يقوم بعمل في مجال النشاط الاقتصادي بهدف الكسب والربح، سواء تم باستخدام الجهد البدني أو الذهني، او بالاشتراك مع رأس المال، وفي مجال الاقتصاد فقد ورت كلمة عامل بمعنى واسع وتعني كل من يبذل الجهد البدني أو العقلي في نطاق النشاطات الاقتصادية لإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية بهدف الكسب، وسواء أكانت ممارسة هذا النشاط مستقلة أو تمت تحت أمره الغير وتوجيهه،^(٢) وبذلك فقد يؤجر العامل قوة عمله للغير دون أن يخضع لإدارته وتوجيهه، وهو ما يسمى بالعامل المستقل، والعامل قد يكون أجيئاً خاصاً يخصص نشاطه لجهة عمل معينة ويقتصر

عليها، وقد يكون أجبراً مشتركاً عندما لا يقتصر نشاطه على جهة معينة، والعامل قد يعمل لدى القطاع الخاص أو المختلط أو التعاوني، أما المعنى للعامل ووفقاً للمفهوم القانوني فيعرف بأنه (كل شخص يؤدي عملاً لغيره، ويكون تحت إشرافه وإدارته مقابل أجر يتقاضاه من صاحب العمل)،^(٣) وقد عرف قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ العامل بأنه (يقصد بالعامل لأغراض هذا القانون كل من يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً في عمله لإدارة وتوجيه صاحب العمل...)^(٤) ومن النظر إلى كلمة عامل التي وردت في هذا التعريف يتضح ان المراد منها الشخص الطبيعي، فكلمة عمل أصبح لها مفهوم ضيق في نطاق قانون العمل، والتي تنصرف إلى المجهود الإرادي الذي يبذله الإنسان، ومن ثم فإن كلمة عامل تقتصر على الإنسان وليس إلى غيره من الأشخاص المعنوية،^(٥) كما أن المشرع لم يطلق كلمة عامل (على كل من يؤدي عملاً) في أي مجال وإنما في مجالات معينة حددها القانون، حيث نصت المادة (٣/ اولا) من قانون العمل العراقي على (تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق او من هم في حكمهم مالم ينص البند ثانياً من هذه المادة على خلاف ذلك)، كما أن أحكام هذا القانون تسري على مشاريع وأماكن العمل التي تستخدم عاملاً واحداً فأكثر، ومن ثم يتضح ان كلمة عامل على وفق أحكام قانون العمل العراقي النافذ لا تسري على جميع عمال الدولة بالرغم من أن وصف العامل ينطبق عليهم بالمعنى الاصطلاحي لعبارة عامل.^(٦) اما صاحب العمل فقد عرفه قانون العمل العراقي النافذ بأنه (صاحب العمل كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه)،^(٧) وبذلك يتضح من هذا التعريف بأن صاحب العمل قد يكون شخصاً طبيعياً، أو شخصاً معنوياً ويتولى مسؤولية مشروع عمل أياً كان طبيعة نشاط هذا المشروع اقتصادي أو اجتماعي، ولتحقيق اغراض فردية أو عمومية، اقتصادية او اجتماعية، وسواء كان ثمرة هذا العمل لمصلحته الذاتية، أو للمصلحة التي يعمل هو من أجلها، ويكون مسؤولاً عنها،^(٨) كما يفترض من هذا الشخص استخدام قوة عمل الآخرين لأداء العمل المتفق عليه، سواء أكان هذا الاستخدام قد تم لعمل فرد أو أكثر، وبمقابل أجر بحيث يكون العامل أو مجموعة العمال في حالة تبعية قانونية لصاحب العمل.^(٩)

الفرع الثاني/ تعريف المخدرات: في عام ١٩٦٧، قدمت منظمة الصحة العالمية تعريفاً للمخدرات لا يزال قيد الاستخدام للآن بأنها : (مادة طبيعية أو اصطناعية قادرة على تعديل نفسية الإنسان ونشاطه العقلي، وتسمى هذه التأثيرات "ذات التأثير النفساني")،^(١٠) ومن هنا جاء اسم المواد ذات التأثير النفساني، ويتمتع هذا التعريف الموجز إلى حد ما بميزة التأكيد على نفس القاسم المشترك بين جميع الأدوية المتمثل في القدرة على تغيير حالات الوعي والجهاز العصبي، غير أن النصوص التشريعية تشير إلى مصطلح " المخدرات " كمنتجات ذات تأثيرات معدلة على الوعي، ويحتفظ بكلمة دواء لاستخدام المواد الخام النباتية المستخدمة لأغراض علاجية،^(١١) ومع هذا لا تشمل المخدرات جميع المواد ذات التأثير النفساني: فبعض الدول لا تعتبر النيكوتين أو الكحول مخدرات على الرغم من أن منظمة الصحة العالمية تصنفها على أنها مخدرات، ولذلك فإن القوانين لا تقدم تعريفاً دقيقاً للمواد المخدرة أو المؤثرات العقلية ولكنه يحددها من خلال قائمة رسمية، للعمل على مكافحتها دون التمييز بينها، اما المواد ذات التأثير

النفساني، فهي ذات مفهوم واسع، ويتجلى ذلك، على سبيل المثال، في حقيقة أن القهوة لا تصنف على أنها مخدرات على الرغم من أن الكافيين له تأثيرات نفسية،^(١٢) ومن ثم يمكن القول ان المخدرات، وكما يتم وصفها في مجال الإدمان ومن الناحية الطبية، وبشكل أكثر تحديداً "جميع المواد ذات التأثير النفساني التي يمكن استهلاكها بشكل مسيئ ويمكن أن تؤدي إلى مظاهر الاعتماد عليها" لان مفهوم الاعتماد أمر أساسي لتحقيق الادمان فيعرف "مدمن المخدرات" بأنه "من يعتمد على المواد ذات التأثير النفساني".^(١٣) اما بالنسبة للقانون العراقي فقد عرف المخدرات بنص المادة (١) قانون المخدرات والمؤثرات العقلية العراقي رقم (٥٠) لسنة ٢٠١٧ والتي جاء فيها (يقصد بالتعبير والمصطلحات التالية لأغراض هذا القانون المعاني المبينة أزائها :اولا : المخدرات او المواد المخدرة: كل مادة طبيعية او تركيبية من المواد المدرجة في الجدول (الدول) و (الثاني) و (الثالث) و (الرابع) الملحقه في هذا القانون (وهي قوائم المواد المخدرة التي اعتمدها الاتفاقية الوحيدة للمخدرات لسنة ١٩٦١ وتعديلاتها). ثانيا: المؤثرات العقلية : كل مادة طبيعية او تركيبية من المواد المدرجة في الجداول (الخامس) و (السادس) و (السابع) و (الثامن) الملحقه في هذا القانون (وهي قوائم المؤثرات العقلية التي اعتمدها اتفاقية الامم المتحدة للمؤثرات العقلية لسنة ١٩٧١ وتعديلاتها). ثالثا: السلائف الكيميائية : عناصر او مركبات كيميائية تدخل في صنع العقاقير الطبية ذات التأثير النفسي والمدرجة تفاصيلها في الجدولين (التاسع) و (العاشر) الملحقه في هذا القانون (وهي قوائم السلائف الكيميائية التي اعتمدها اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الاتجار غير المشروع للمخدرات والمؤثرات العقلية لسنة ١٩٨٨)، هذا وتهدف السياسات العامة للدول إلى الحد من المخدرات وتجريم التعامل بها او الاتجار،^(١٤) للأبعاد الاجتماعية والسياسية لإدمان المخدرات، ويؤيد بعض الفقه فكرة البناء الاجتماعي لإدمان المخدرات، حيث أن المخدرات والادمان عليها له بعد اجتماعي مؤثر بشكل كبير، حيث ان تعاطي المخدرات، بل والأكثر من ذلك إساءة استخدامها، هو موضوع إدانة شديدة من قبل المجتمع لأنه يقوض سيادة العقل على الجسد، بأن يكون المرء على طبيعته، وقادرا على ضبط النفس، وملكية الذات، وهذه عناصر تشكل شخصية الانسان وانخراطه مع بقية افراد المجتمع، وإن مخالفة هذه المبادئ الأنثروبولوجية الأساسية يعني النبذ من المجتمع،^(١٥) ولذلك فإن إدمان المخدرات يبدو كشكل من أشكال الانحراف الاجتماعي أكثر من كونه سلوكاً مرضياً للفرد في حد ذاته، يمكن فهم قمع المخدرات على أنه الشكل السياسي للإدانة الأخلاقية التي ينفذها المجتمع تجاه متعاطي المخدرات، ولا تخلو السياسات العامة بشأن إدمان المخدرات من القضايا السياسية على المستوى المحلي والوطني وحتى الدولي،^(١٦) كما يتضح من دعم السلطات العامة العراقية لمكافحة المخدرات،^(١٧) ولا سيما من خلال قانون المخدرات والمؤثرات العقلية العراقي رقم (٥٠) لسنة ٢٠١٧ والتعليمات الاخرى الصادرة في ذات الشأن.^(١٨)

المطلب الثاني/ الأساس القانوني لصلاحية صاحب العمل في اخضاع العامل لفحص او اختبار المخدرات: سنقسم هذا المطلب الى فرعين نعرض في الفرع الاول التزام صاحب العمل بالمحافظة على صحة

العمال وسلامتهم ونخصص الفرع الثاني القرارات الطارئة التي يجب على صاحب العمل اتخاذها في مواجهة السلوك اللدواني وعلى وفق الآتي.

الفرع الاول/ التزام صاحب العمل بالمحافظة على صحة العمال وسلامتهم: ان من اهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل هو الالتزام بالمحافظة على صحة العمال وسلامتهم من الناحية الجسدية والنفسية، والتزام صاحب العمل هذا لا يتم باحترام القواعد القانونية للصحة والسلامة المهنية فحسب، بل الزام صاحب العمل بتوفير متطلبات السلامة والصحة للعمال في اماكن العمل،^(١٩) حيث كفل المشرع العراقي هذه الحماية بنص المادة (١/٩١٣) من القانون المدني العراقي،^(٢٠) وممكن ان يرد في عقد العمل النص على هذا الالتزام، ومن ثم على طرفي العقد الالتزام بما ورد فيه كونه من العقود الملزمة للجانبين، فتنفيذ هذا الالتزام لا يقع على عاتق صاحب العمل فقط، لان على العامل التقيد بأوامر صاحب العمل الخاصة بالصحة والسلامة،^(٢١) اذا ان تعاون العامل يساعد صاحب العمل في ضمان تنفيذ التزامه،^(٢٢) وقد اكد المشرع العراقي على هذا الالتزام بصورة اكثر تفصيلاً في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، الذي نص على الزام صاحب العمل بإخضاع العامل الى الفحص الطبي الاول قبل قيامه بالعمل،^(٢٣) للتأكد من خلوه من الامراض المعدية فهو اجراء احترازي غايته ضمان توفر بيئة صحية خالية من الامراض والتأكد من قدرة العامل على العمل،^(٢٤) وهذا الالتزام لا يقع على عاتق اصحاب العمل فحسب بل الزم المشرع العراقي في قانون العمل مراكز التدريب المهنية بذلك، وقبل المباشرة بالتدريب،^(٢٥) ويكون الفحص من خلال طبيب المشروع الذي يقع على عاتقه تقديم الخدمات الطبية والصحية للعمال ومنها اجراء الفحوصات،^(٢٦) هذا وان الالتزام بأجراء الفحوصات الطبية للعامل من قبل صاحب العمل التزام مستمر حتى بعد مباشرته بالعمل حفاظاً على صحة وسلامة العمال المهنية، فاجراء الفحص الطبي الدوري للعامل من الاجراءات المهمة لتحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية داخل منشآت العمل، ووقاية للعامل من امراض المهنة والمشاكل الصحية التي يمكن ان تنشأ عن حوادث العمل،^(٢٧) وهذا ما اكده نص المادة (١١٤/ثانياً-هـ) من قانون العمل العراقي بنصها على (ضمان اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية لكافة العمال بالصحة والسلامة...) وبالمقابل الزم قانون العمل العامل بالالتزام بالتقيد بموعد الفحوصات الطبية الدورية وفق ما يقره طبيب المشروع او اللجنة الطبية المختصة،^(٢٨) كما الزم المشرع العراقي بقانون العمل صاحب العمل بتوفير وسائل الاسعافات الطبية في المنشأة، وبشكل يتلائم مع عدد العمال وطبيعة العمل والمخاطر الناتجة عنه، وذلك بنص المادة (١١٤/ثانياً-د.) من قانون العمل والتي جاء فيها(توفير مستلزمات الاسعافات الطبية الاولى في مواقع العمل)،^(٢٩) لتحسين الظروف الصحية والسلامة المهنية في اماكن العمل وقد اكد على هذا الالتزام في اكثر من نص،^(٣٠) لضمان سلامة العامل من مخاطر العمل، ولا يقتصر التزام صاحب العمل على توفير الاسعافات الطبية الاولى وانما ايضا بتوفير طبيب وممرض او اكثر في المؤسسة ان زاد عدد العاملين فيها عن (٥٠) عامل وذلك بنص المادة (١٢١/اولاً)،^(٣١) فضلا عن تشكيل لجان ومشرفي للسلامة والصحة المهنية في المؤسسة.^(٣٢) يتضح مما تقدم ان المشرع العراقي قد اولى اهتماماً كبيراً بصحة وسلامة العامل في بيئة العمل وهذا ما افصحت

عنه النصوص القانونية لقانون العمل، والامر كذلك بالنسبة للقوانين المقارنة محل الدراسة ابتداء من اجراء الفحوص الطبية الدولية والدورية وتوفير الخدمات الصحية للعامل ورعايته واسعافه وعلاجه قدر المستطاع، هذا واذا كانت الغاية من اتخاذ هذه الاحتياطات من قبل صاحب العمل وبمختلف الوسائل اللازمة لحماية صحة العامل، فأنها لا تتم الا بالتزام العامل بها،^(٣٣) وهذا ما اكدته نص المادة (٤٢/ثانيا.د.) من قانون العمل والتي نصت(يلتزم العامل بما يأتي: د. اتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية)، ومن ثم فأن توفير وسائل وقاية العمال من مخاطر العمل يكون من التزامات صاحب العمل، اما الالتزام باستخدام تلك الوسائل وما يتعلق بها من تعليمات، فانه يكون من التزامات العامل الذي قد يعرضه مجرد تجاهلها الى نتائج وخيمة على صحته وسلامته، وممكن ان يتعرض عند مخالفتها الى العقوبة التأديبية،^(٣٤) وبناء على ما تقدم وتجسيدا للحماية التشريعية للعمال فانه يمنع العامل من ادخال اي مواد ذات تأثير عقلي الى مكان العمل اذا كان من شأنها التأثير على وعيه وادراكه وهذا ما نص عليه قانون العمل العراقي بنص المادة(١١٩) منه^(٣٥) الا ان جانب من الفقه^(٣٦) يرى ان ذلك يدخل تحت طائلة التزام صاحب العمل في توفير بيئة عمل صحية من خلال التزامه بالمحافظة على صحة وسلامة العمال ومنع كل ما من شأنه الاخلال بهذا الالتزام، ومثلما يقع عبء تنفيذ هذا الالتزام على صاحب العمل، فأن على العامل عبء الالتزام به، فبغية التحقق من قيام اصحاب العمل بما يفرضه عليهم التزامهم بالمحافظة على صحة العمال وسلامتهم، لابد من قيام العامل بالالتزام بأوامر صاحب العمل وعدم القيام بما يخل بتحقيق هذا الالتزام،^(٣٧) ولضمان هذا تنفيذ هذا الالتزام نقترح على المشرع العراقي النص صراحة في قانون العمل على الزام صاحب العمل والعامل معا بعدم السماح بإدخال المخدرات او اي مواد اخرى من شأنها التأثير على وعي وادراك العامل ليكون النص كالآتي (لا يجوز لصاحب العمل او العامل السماح بإدخال اي نوع من المشروبات الكحولية او المخدرات والمؤثرات العقلية او العقاقير الخطرة الى اماكن العمل او ان يعرضها فيها كما لا يجوز لأي شخص الدخول الى تلك الاماكن او البقاء فيها لأي سبب من الاسباب وهو تحت تأثير تلك المشروبات او العقاقير)، ليكون النص عاما متضمنا التزام صاحب العمل والعامل معا وحظر ادخال كل مادة ممكن ان تؤثر على وعي وادراك العامل اثناء قيامه بعمله، يكون من شأنها ان تخل بالالتزام صاحب العمل في ضمان صحة وسلامة العمال و توفير بيئة عمل صحية.

الفرع الثاني / القرارات الطارئة التي يجب على صاحب العمل اتخاذها في مواجهة السلوك الادماني: بينا سابقا ان على صاحب العمل ان يتخذ التدابير اللازمة لضمان سلامة وحماية الصحة البدنية والعقلية للعمال^(٣٨)، وهذا جزء من التزامه بالمحافظة على صحة وسلامة العمال، فيتعين على صاحب العمل حماية العمال من المخاطر التي تهدد صحتهم الجسدية أو العقلية، وهو ما قد يكون عليه الحال عند مواجهة حالات السلوك الادماني، حيث يتم التعبير عن التزام السلامة هذا بشكل خاص من خلال تنفيذ إجراءات الإنقاذ لضحايا الحوادث والأشخاص المرضى أو المصابين باضطرابات سلوكية حادة، ومن ثم عند مواجهة عامل يبدو مخمورا أو تحت تأثير المخدرات (سلوك غير عادي، الفاظ غير متماسكة أو غير لائقة، مشية غير متزنة، حالة من الإثارة، الارتباك، النعاس، السقوط، العدوانية غير العادية، وما إلى ذلك)، يجب في أقرب وقت

وقف العامل إذا كان العامل في خطر ولم يعد قادراً على القيام بعمله، كما يقع على صاحب العمل واجب التصرف،^(٣٩) ولذلك يوصى بأن يقوم صاحب العمل بإخراج العامل من مكان عمله والتأكد من الإشراف عليه في غرفة أو موقع مناسب، وفي حالة الطوارئ التي تهدد حياة العامل، يوصى بأن يقوم صاحب العمل بالاتصال بخدمة الصحة المهنية للإبلاغ عن هذا الحادث والحصول على المشورة الطبية الأولية؛ كما يجوز لصاحب العمل، وبموجب ما ينص عليه النظام الداخلي للمشروع أو اللائحة الداخلية، إجراء اختبار الكحول أو فحص المخدرات،^(٤٠) وعلى الرغم من أن أغلب قوانين العمل لم تنص بشكل صريح على صلاحية صاحب العمل في إجراء فحص أو اختبار المخدرات للعامل، ومنها قانون العمل العراقي،^(٤١) إلا أن السوابق القضائية الفرنسية قد استقرت على منح هذه الصلاحية لرب العمل وفق ضوابط قانونية محددة، مشيراً أن الأساس القانوني لهذه الصلاحية يتمثل في التزام صاحب العمل بالمحافظة على صحة العمال وسلامتهم،^(٤٢) حيث صدر أول قرار قضائي في هذا الشأن بتاريخ ٥ ديسمبر ٢٠١٦ من مجلس الدولة الفرنسي والذي يعتبر المرجع في هذا الشأن، حيث أقر مجلس الدولة بالقرار (رقم ٣٩٤١٧٨ في ٥-٢٠١٦ CE 5) لأول مرة صلاحية صاحب العمل بإجراء اختبارات فحص المخدرات بنفسه،^(٤٣) حيث لم يجز في السابق ذلك، وكان الأمر يدخل ضمن اختصاص الطبيب بهدف الحفاظ على السلامة، حيث أجاز النص على تلك الصلاحية في اللوائح الداخلية للشركة،^(٤٤) من خلال تنظيم فحوصات عشوائية للعمال المعيّنين في وظائف خطيرة أو ما يسمى "شديدة الحساسية"، والذين تم تحديدهم مسبقاً مع الطبيب المهني وممثلي العمال، للتحقق من أنهم ليسوا تحت تأثير المخدرات في أثناء قيامهم بعملهم، حيث يتم إجراء هذه الفحوصات بواسطة مشرف باستخدام اختبارات اللعاب للكشف عن ستة مواد محظورة، ولا يشترط أن يحدد الاختبار فئة المخدرات المستهلكة بدقة، بل يكفي أن يثبت حدوث استهلاك المخدرات من قبل العامل، على أن ينص النظام الداخلي أو اللائحة الداخلية على منح العامل الخاضع للاختبار عدة ضمانات منها حق طلب رأي طبي ثانٍ.^(٤٥)

المبحث الثاني/ التوفيق بين صلاحية صاحب العمل وحق العامل في الخصوصية: رغم تمتع أصحاب العمل بصلاحيات واسعة لضمان بيئة عمل خالية من المخاطر، إلا أن حقوق العمال تبقى محفوظة من خلال القوانين التي تضمن حماية حياتهم الخاصة، يمنح القانون للعامل ضمانات عديدة تمكنه من مواجهة هذه الصلاحيات في مقدمتها حق الاعتراض على فحص أو اختبار المخدرات في حالات معينة، كما يوجب على أصحاب العمل النص على هذه الصلاحية في النظام الداخلي مع تقديم أسباب مبررة لإجراء هذه الفحوصات، وضمان عدم إساءة استخدام هذه الصلاحيات، كما أن ثبوت إيجابية هذا الفحص أو الاختبار أو رفض العامل للفحص يمنح صاحب العمل حق إيقاع العقوبات التأديبية بحق العامل، وعليه سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين نعرض في المطلب الأول إجراءات الوقاية من السلوك اللادمانى وضمانات الحياة الخاصة للعامل في بيئة العمل ونعرض في المطلب الثاني العقوبات التأديبية المفروضة في حالة ثبوت السلوك اللادمانى للعامل ووفق الآتي.

المطلب الدول / إجراءات الوقاية من السلوك اللادمانى وضمانات الحياة الخاصة للعامل في بيئة العمل^(٤٦): سنقسم هذا المطلب الى فرعين نعرض في الفرع الاول بناء إطار للوقاية في مواجهة حالات السلوك اللادمانى في بيئة العمل ونعرض في الفرع الثاني ضمانات العامل في مواجهة صلاحية صاحب العمل في اجراء فحص المخدرات وعلى وفق الآتي.

الفرع الاول / بناء إطار للوقاية في مواجهة حالات السلوك اللادمانى في بيئة العمل: سابقا وقبل صدور قرار مجلس الدولة الفرنسي لم يسمح لصاحب العمل بإجراء اختبارات فحص للعباب للكشف عن المخدرات، لأنها كانت تعتبر عينة بيولوجية مخصصة للمهنيين الصحيين، الا ان مجلس الدولة يرفض هذه الحجة، معتبرا أن هذا الاختبار ليس فحصاً بيولوجياً طبيّاً بالمعنى المقصود في مدونة الصحة العمومية لأنه لا يسمح إلا بالكشف من خلال قراءة لحظية عن وجود استهلاك حديث للمواد المخدرة، كما يرى أن تدخل طبيب العمل غير مطلوب لأن هذا الاختبار لا يهدف إلى التحقق من اللياقة الطبية للعمال للقيام بعملهم، ومن ثم لا شيء يمنع إجراء اختبار اللعاب في بعض الحالات من قبل صاحب العمل أو من قبل رئيس هرمي، كما ان مجلس الدولة قد حدد الشروط التي يمكن بموجبها إجراء اختبارات اللعاب، من بينها أن يتم النص عليه في النظام الداخلي أو اللوائح الداخلية التي يجب أن تمتثل لمتطلبات معينة^(٤٧)، ومن ثم يثار التساؤل عن آلية تنظيم هذه الصلاحية الممنوحة لصاحب العمل في الشركات التي لا يشترط فيها وضع لوائح داخلية أو نظام داخلي؟ في فرنسا فان الشركات التي تضم ما لا يقل عن (٢٠) عاملاً^(٤٨) ملزمة بوضع اللوائح الداخلية، ومن ثم يتم النص فيها على القواعد المتعلقة بمراقبة ومعاينة استهلاك المخدرات في أماكن العمل، وفي الشركات التي يتراوح عدد عمالها من (١) إلى (١٩) عاملاً - والتي لا يشترط عليها وضع لوائح داخلية أو نظام داخلي، فمن الضروري إعداد مذكرة حول موضوع استهلاك المخدرات أو المواد ذات التأثير النفساني، لكي تكون قابلة للتطبيق على العمال وقادرة على تبرير استخدام السلطة التأديبية لصاحب العمل، لا سيما فيما يتعلق بالتحكم في استهلاك المخدرات أو أي مادة ذات تأثير نفسي آخر، يجب أن ينص النظام الداخلي للمشروع على صلاحية صاحب العمل في اجراء اختبار المخدرات كما لابد ان يوافق على النظام الداخلي اللجنة الاجتماعية والاقتصادية (إذا كانت مؤسسة في الشركة)؛ وكذلك إبلاغ مفتش العمل؛ وان يتم عرضها في الشركة أو إرسالها إلكترونياً إلى العمال، وكما هو الحال مع اللوائح الداخلية، يجب أن تكون المذكرات مؤرخة ولا يمكن أن تدخل حيز التنفيذ إلا بعد شهر واحد من تاريخ آخر هذه الإجراءات^(٤٩) ولابد من نشر اللائحة الداخلية أو النظام الداخلي، لإمكان تطبيقه واحترام جميع القواعد اللازمة لدخوله حيز التنفيذ (التشاور مع ممثلي العمال، وإحالة إلى مفتشية العمل)، والا كانت الأحكام التي تتضمنها غير قابلة للتنفيذ ضد العمال، الأمر الذي يمكن أن يكون له اثارا على المستوى التأديبي، فلا يمكن المحاسبة على أي انتهاك للالتزامات المنصوص عليها في النظام الداخلي ما دام العامل غير مبلغ بها، ويمكن ان تتضمن المذكرة أو اللائحة الداخلية التأكيد على ما ينص عليه قانون العمل من نصوص قانونية وخاصة المتعلقة بعدم السماح بالمشروبات الكحولية والمخدرات والمؤثرات الأخرى؛ والنصوص القانونية التي تحظر السماح للأشخاص في حالة سكر أو تحت تأثير المخدرات بالدخول إلى أماكن العمل أو البقاء

فيها^(٥٠) ومن ثم يجوز لصاحب العمل أو المشرف على العامل أن يطلب من العمال المعنيين في أي وقت، وأثناء وقت العمل الخضوع لاختبار فحص المخدرات، مادام يشغلون وظائف خطيرة أو حساسة ويتم تحديد هذه الوظائف في النظام الداخلي أو اللائحة الداخلية والتي يشكل استهلاك المخدرات فيها خطراً (على سبيل المثال: قيادة معدات البناء، قيادة مركبات الشركة، العمل في المرتفعات، العمل على الشبكة الكهربائية، إلخ)، أما عن طرق إجراء الاختبارات، بالنسبة للكشف عن نسبة الكحول في الدم، يتم استخدام أجهزة تحليل الكحول فقط، أما بالنسبة للكشف عن المواد المخدرة يتم استخدام اختبارات اللعاب فقط، ولابد أن تتوافق أجهزة تحليل الكحول واختبارات اللعاب مع معايير الاتحاد الأوروبي لتجنب أي شك في جودتها وشرعيتها، وهذه الاختبارات تعطي نتيجة فورية، ويتم إجراء الاختبارات في مكان محدد يمكن اختبار العامل فيه بسرية تامة، ويمكن للعامل إذا رغب في ذلك، أن يستعين بموظف أثناء إجراء هذه الاختبارات، للتحقق من أن العامل لم يستهلك مؤخراً منتجات كحولية أو مخدرة، أو الاثنين معاً، ويقوم صاحب العمل أو المشرف بإبلاغ العامل بنتائج الاختبار، إذ ما إذا كانت إيجابية أم لا، وعندما تكون نتيجة واحد على الأقل من الاختبارين إيجابية، يمكن للعامل طلب رأي طبي ثان، ويجب تقديم طلب من العامل فور علمه بالنتيجة وتنفيذه في أسرع وقت ممكن، على أن تكون تكاليف أو نفقة إجراؤه على صاحب العمل^(٥١)، أما بالنسبة لقانون العمل العراقي فعلى الرغم من نصه على التزام صاحب العمل بالمحافظة على صحة وسلامة العمال^(٥٢)، إلا أنه لم ينص صراحة على صلاحية صاحب العمل في اخضاع العامل لفحص أو اختبار المخدرات، ومن ثم نقترح على المشرع العراقي تضمين قانون العمل نصاً يمنح صاحب العمل هذه الصلاحية ليكون النص كالتالي (لصاحب العمل اخضاع العامل لفحص أو اختبار المخدرات وبوسائل معينة ووفقاً لضوابط قانونية يتم ادراجها ابتداءً في النظام الداخلي وبالاتفاق مع العامل أو ممثلي العمال ضماناً للصحة والسلامة المهنية)، ليكون منح هذه الصلاحية من خلال النص القانوني وآلية تنظيمها إلى النظام الداخلي أو اللائحة الداخلية.

الفرع الثاني / ضمانات العامل في مواجهة صلاحية صاحب العمل في إجراء فحص المخدرات : تؤكد معظم المواثيق والمعاهدات الدولية على حماية الحياة الخاصة للأفراد، بما في ذلك في أماكن العمل، ووفقاً للمواثيق الدولية مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان^(٥٣)، يتمتع كل فرد بالحق في الخصوصية^(٥٤)، وهذا الحق يمتد ليشمل العاملين في أماكن عملهم، حيث يعد إجراء فحص أو اختبار المخدرات، رغم ضرورته في بعض الأحيان، تدخلاً في خصوصية الفرد أو حياته الخاصة^(٥٥)، ومن ثم يجب أن يتم وفق ضوابط قانونية صارمة، فلا بد من حماية الحياة الخاصة للعامل في مواجهة فحص أو اختبار المخدرات، ويجب على صاحب العمل أن يراعي حقوق العامل في الخصوصية عند إجراء هذه الاختبارات، ولا يجوز إخضاع العامل لاختبار دون وجود مبرر قانوني واضح، ويجب أن تتم هذه الفحوصات بطريقة تحترم كرامة العامل ولا تتعدى على حياته الخاصة بشكل غير مبرر، وإن لا يتم التمييز بينه وبين بقية العمال، كما يجب إعلام العامل بحقوقه وشرح الأسباب القانونية لإجراء الفحص^(٥٦)، وقد أورد مجلس الدولة الفرنسي عدة ضمانات لحماية حق العامل في الخصوصية في بيئة العمل^(٥٧)، فقد حددت السوابق القضائية الطرائق التي يمكن بموجبها

لصاحب العمل اجراء اختبار كشف المخدرات للعمال ومعاقبتهم تحت تأثير حالة الإدمان، استنادا الى التزامه بحفظ السلامة في العمل، و هذه الصلاحية لا تمثل اعتداءا على الحريات الجماعية والفردية من خلال اشارته صراحة الى اساسها القانوني والمتمثل بنص المادة (L 4121-1) من قانون العمل الفرنسي التي نصت على التزام صاحب العمل بالسلامة في العمل وتنفيذ الإجراءات اللازمة لمنع المخاطر المهنية،^(٥٨) واستناداً إلى هذه المادة يحدد مجلس الدولة الضمانات التالية:

اولا/ ان يكون الفحص عن طريق اللعاب: لا يمكن لصاحب العمل أن يأخذ عينات بيولوجية، لان هذا من مهام المتخصصين في الرعاية الصحية، ومن ثم ليس له صلاحية اخذ الدم أو الشعر أو حتى البول، وتقتصر صلاحية صاحب العمل على إجراء اختبار اللعاب فقط، هذا الاختبار قد لا يفصح عن بقاء العامل تحت تأثير مادة مخدرة، كما يمكن أن يكون الاختبار المذكور إيجابياً حتى لو كانت جرعة المادة المخدرة الموجودة في الجسم منخفضة جداً، ويبرر مجلس الدولة صلاحية اجراءه من قبل صاحب العمل بانه ليس فحصاً بيولوجياً طبيّاً، وانما غرضه الوحيد هو الكشف عن وجود تعاطي حديث لمادة مخدرة؛ وليس له صفة الفحص البيولوجي الطبي، ومن ثم لا يتطلب القيام به من قبل عالم الأحياء الطبية أو يدخل ضمن مسؤوليته؛ كما ان الغرض منه ليس تقييم اللياقة الطبية للعمال للقيام بعملهم، فإن تنفيذه لا يتطلب تدخل طبيب مهني،^(٥٩) ومن ثم فإنه يدخل ضمن التزام صاحب العمل المنصوص عليه بالمادة (L.4121-1) من قانون العمل الفرنسي والتي جاء فيها(على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة لضمان السلامة وحماية الصحة البدنية والعقلية للعمال).

ثانيا/ تحديد فئة العمال المعنيين بالفحص او الاختبار : نظراً للقيود المفروضة على الحقوق الشخصية والحريات الفردية، لا يمكن أن يخضع جميع العمال لفحص المخدرات، وانما فقط العمال الذين يشغلون مناصب معرضة للخطر، لأنفسهم أو لأطراف ثالثة، لابد ان ينص النظام الداخلي او اللائحة الداخلية على فئات العمال المشمولة بفحص او اختبار المواد المخدرة، وتحديد العمال يكون حسب طبيعة عملهم الذي يندرج تحت مسمى الوظائف " شديدة الحساسية"، أي تلك التي يشكل تأثير المخدرات فيها خطراً كبيراً بشكل خاص على العامل وعلى الغير، وهذا ما يبرر إمكانية استخدام الاختبار، لذلك سيكون من الضروري وصف خطر معين لتحديد فئات العمال الخاضعين لهذا الفحص، كما يجب أن يتفاوض صاحب العمل مع ممثلي الصحة المهنية والعمال، لتحديد الوظائف التي تنطوي على مخاطر (التعامل مع الآلات أو المواد الخطرة، أو قيادة المركبات، أو المراقبة في مجال السلامة أو حتى العمل في المرتفعات، وما إلى ذلك).^(٦٠) ثالثاً/ إبلاغ العامل بإمكانية رفض الفحص والعواقب المترتبة على الرفض: يجب أن يكون لدى العامل إمكانية رفض اختبار المخدرات قبل عملية الفحص، وإبلاغهم بإمكانية الرفض، ولكي تكون هذه المعلومات كاملة لدى العامل، لابد من إبلاغه كذلك بأنه في حالة وجود نتيجة إيجابية، فمن الممكن فرض عقوبة تأديبية، والامر كذلك في حال رفضه اجراء الاختبار.^(٦١)

رابعا/ يجب على من يقوم بإجراء الفحص ان يكون مدرّباً وأن يظل متحفّظاً بشأن النتائج: يجب أن يكون الشخص الذي يجب عليه إجراء اختبار المخدرات قد تلقى التدريب فيما يتعلق بالتعامل مع اختبار المخدرات،

فلا بد أن يتم إجراء الاختبارات من قبل صاحب العمل أو المشرف على العامل، وإذا لزم الأمر للعامل ان يطلب ان يرافقه زميل عمل من اختياره، حتى يتمكن الأخير من الشهادة على الظروف التي تم فيها هذا الفحص، والأهم من ذلك، أن نتيجة هذا الفحص يجب أن تظل سرية، ولذلك ليس من الممكن الإعلان علناً عما إذا كانت النتيجة إيجابية أم سلبية، ومن ثم يلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه الذي يجري الاختبار بالسرية المهنية؛ فلا بد من احترامهم السرية المهنية فيما يتعلق بنتيجته، ولا يجب الإفصاح عن ذلك إلا للموظف المعني.^(٦٣)

خامساً/ طلب العامل رأي طبي ثانٍ: وهي إحدى الضمانات التي يمكن للعمال استخدامها في حال جاءت نتيجة اختبارهم إيجابية، حيث يجب توفير إمكانية طلب العامل رأي طبي ثانٍ في أسرع وقت ممكن (طبيب أو مختبر الأحياء الطبية) وعلى نفقة صاحب العمل، كما يجب ان تكون اختبارات فحص اللعاب عشوائية، ومن الخطورة على صاحب العمل أن يقتصر الاختبارات على الحالات التي يرى فيها أن سلوك العامل يوحي بأنه تحت تأثير المخدرات؛ ومن المهم للغاية أيضاً، في حالة وجود اختبار إيجابي، أن يتخذ صاحب العمل جميع التدابير اللازمة، وعلى نفقته الخاصة، لمرافقة العامل إلى المنزل أو نقله إلى السلطات الطبية، إذا رأى أن صحته في خطر.^(٦٤)

سادساً/ النص على إجراءات اختبار اللعاب في النظام الداخلي أو اللائحة الداخلية: يجب أن يكون الاختبار منصوص عليه مسبقاً في النظام الداخلي أو اللائحة الداخلية للشركة أو المؤسسة، كما يجب أن يكون لدى الشركة قسم صحي خاص بها لإجراء اختبارات الفحص، ويجب أن تنص اللائحة على شروط إجراء اختبارات اللعاب للكشف عن المواد المخدرة، وهذه الشروط يجب ان تكون متوافقة مع ما أورده مجلس الدولة من ضمانات للعامل.^(٦٥) يتضح مما تقدم ان على صاحب العمل تضمين كل هذه الضمانات في النظام الداخلي للشركة، عند ادراجه بند إجراء فحص أو اختبار المخدرات في النظام الداخلي أو اللوائح الداخلية للشركة، حيث يجب ذكر كافة الضمانات والشروط الخاصة بهذا الفحص في اللائحة الداخلية، علاوة على ذلك، لن يضر تذكير العمال المعنيين رسمياً بالفحص بأنه لا يجوز العمل تحت تأثير المخدرات وأن عدم الامتثال لهذا الحظر قد يؤدي إلى عقوبة تصل إلى الفصل من العمل، مع ملاحظة أن صاحب العمل ملتزم باللوائح الداخلية الخاصة به، ومن ثم إذا كانت اللوائح الداخلية تنص على أن جميع الفحوصات يجب أن يتم إجراؤها بواسطة طبيب، فلا يمكن لصاحب العمل إخضاع العامل لاختبار الكشف عن المخدرات، كذلك إذا جعل صاحب العمل فحص المخدرات مشروطاً بحقيقة أن حالة العامل يجب أن تشكل تهديداً للسلامة، فإن الفحص غير صالح إذا لم يتم إثبات التهديد المذكور، وفي قضية حكمت بها محكمة الاستئناف في ليون، كان لهذه الصياغة تأثير في إبطال صلاحية اختبار المخدرات بشكل كامل، وكان هذا بمثابة مطالبة صاحب العمل بإثبات أن العامل يتعاطى المخدرات، قبل أن يتمكن من إخضاعه لاختبار اللعاب.^(٦٥)

المطلب الثاني / العقوبات التأديبية المفروضة في حالة ثبوت السلوك اللادعائي للعامل : يمكن حصر العقوبات التأديبية التي يحق لصاحب العمل فرضها على العامل في حالة ثبوت السلوك اللادعائي للعامل في صورتين الأولى العقوبات التأديبية اذا وجد العامل اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير

المخدرات والثانية العقوبات التأديبية في حالتي ايجابية فحص المخدرات الذي اجراه صاحب العمل او رفض العامل اجراء الفحص وهذا ما سنعرض لبيانها في هذا المطلب بعد تقسيمه الى فرعين وعلى وفق الآتي.

الفرع الاول / العقوبات التأديبية اذا وجد العامل اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير المخدرات: ان حسن سير العمل وانتظامه يقضي بفسح المجال لإيقاع جزاءات على العمل يكون تحديد مداها وتوقيعها لصاحب العمل، وضمن اجراءات وشروط تكفل عدم خروجها عن تحقيق مصلحة العمل وضمن السلوك السوي من العامل، فتوقيع عقوبات تأديبية على العامل امر تؤيده طبيعة عقد العمل الذي تنشأ بموجبه علاقة تبعية بين طرفيه، كما ان اعطاء صاحب العمل هذه السلطة في محاسبة وعقاب العامل الذي يرتكب سلوكا مخالفا للتعليمات او الدوام الصادرة اليه لا يعني بالضرورة ترك مطلق الحرية لصاحب العمل، في فرض ما يشاء من جزاءات دون رقابة، لان المشرع قد كفل في قانون العمل بعد اقراره تلك السلطة لصاحب العمل بعدم خروجها عن الغاية التي شرعت من اجلها، من خلال تقييدها بقيود وضمانات تتجسد في فرض نوع من الرقابة على صاحب العمل اثناء ممارسته لتلك السلطة،^(٦٦) حيث نظم قانون العمل العراقي احكام عقد العمل الفردي وعقود العمل الجماعية،^(٦٧) وان فرض الجزاءات التأديبية يكون من خلال لائحة النظام الداخلي او اللائحة الداخلية، التي تتضمن هذه الجزاءات ويمكن تعريفها بأنها (مجموعة من الاحكام التي يضعها صاحب العمل لتحديد المخالفات والعقوبات وشروط توقيعها)،^(٦٨) ويكون لهذا اللائحة اهمية بالغة في تنظيم عمل المنشأة، لأنها تمنع العامل من ارتكاب اي خطأ قد يعرضه لمسائلة رب العمل الذي يملك سلطة تأديبية، وقد اكد قانون العمل العراقي على اهمية هذا اللائحة بالمادة (١٣٦) منه،^(٦٩) كما انه الزام العامل بعدم حضوره الى العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير المخدرات، بنص المادة (٤٢/ثانيا-و-) من قانون العمل العراقي،^(٧٠) والتي تحظر على العامل الحضور الى العمل وهو في حالة سكر بين،^(٧١) او تحت تأثير المخدرات، اما المادة (١٤١/ رابعا) من قانون العمل العراقي^(٧٢) فقد اجازت لصاحب العمل ايقاع العقوبة التأديبية في حالة مخالفة ذلك والمتمثلة بفصل العامل من الخدمة في حالة حضوره الى مكان العمل اكثر من مرة في حالة سكر بين او تحت تأثير المخدرات، وفق تقرير صادر عن طبيب مختص، وتم انذاره عنها لأكثر من مرة.^(٧٣) اما بالنسبة للمشرع المصري فقد اجاز لصاحب العمل فصل العامل، اذا وجد اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة،^(٧٤) ومن ثم يتضح ان موقف قوانين العمل متوافقة في ايقاع عقوبة الفصل على العامل لان ذلك يعتبر خطأ جسيما من قبل العامل متمثلا في عدم حرصه على حرمة المكان والمحافظة على امن المؤسسة وسلامة الاشخاص المتواجدين فيها، ومن ثم فأن تناول الكحول او المخدرات، او حيازتها من الاخطاء الجسيمة التي تستوجب طرد العامل دون تعويض، ودون اذار سابق، ولكن على صاحب العمل اثبات ذلك الخطأ من ايقاع العقوبة على العامل، اي تقديمه للقاضي ما يثبت ادعاءه من خلال الملف التأديبي والتقرير الطبي باعتباره المسؤول الاداري للعامل المخطئ.^(٧٥)

الفرع الثاني / العقوبات التأديبية في حالتي ايجابية فحص المخدرات الذي اجراه صاحب العمل او رفض العامل اجراء الفحص: ان السوابق القضائية الفرنسية قد حددت الطرائق التي يمكن بموجبها لصاحب

العمل اجراء اختبار كشف المخدرات للعمال ومعاقبتهم تحت تأثير حالة الإدمان، استنادا الى التزامه بحفظ السلامة في العمل، فعلى الرغم من ان مسألة ايقاع العقوبة التأديبية على العامل كانت محل خلاف قضائي من قبل المحاكم الفرنسية، الا ان مجلس الدولة حسم الامر ومنح صاحب العمل حق ايقاع الجزاء في حال ثبوت ايجابية الاختبار او الفحص وكذلك في حال رفض العامل اجراء الاختبار، ففي عام ٢٠١٥ أصدرت محكمة الاستئناف الإدارية في مرسيليا قرارًا قضائيًا^(٧٦) يحظر أي عقوبة تأديبية بعد اجراء اختبار او فحص المخدرات عن طريق اللعاب من قبل صاحب العمل، في هذه الحالة أرسل صاحب العمل الذي لديه نشاط في مجال البناء إلى مفتش العمل مشروع لائحة داخلية تتضمن بندًا ينص على صلاحيته اجراء كشف لتعاطي "المشروبات الكحولية والمخدرات" ولا سيما فيما يتعلق بالوظائف " شديدة الحساسية المتعلقة بالمخدرات والكحول"، حيث قبل صياغة اللوائح الداخلية المذكورة، قام صاحب العمل وبالتعاون مع طبيب العمل وممثلي الموظفين، بتحديد ما يسمى بالوظائف "شديدة الحساسية" في المشروع او المؤسسة، وتحديد العمال المعنيين في هذه المناصب، كما حددت الإدارة تدابير محددة فيما يتعلق باختبار المخدرات، ولا سيما الفحوصات العشوائية من خلال اختبارات اللعاب التي يقوم بها صاحب العمل أو من قبل رئيس هرمي، بالاتفاق مع العامل، وتنص اللوائح الداخلية الخاضعة لرقابة مفتشية العمل على أنه في حالة رفض تفتيش العامل يجوز معاقبة الأخير، وتصل العقوبة إلى الفصل، الا ان محكمة الاستئناف الإدارية في مرسيليا رفضت جزئيا البند المنصوص عليه في اللائحة الداخلية، ولا سيما الأحكام التي تنص على فرض عقوبات تأديبية في حالة رفض الاختبار أو في حالة ايجابية اختبار المخدرات، وقضت بأن اختبار الفحص هو فحص طبي لا يمكن إجراؤه إلا بواسطة عالم أحياء أو تحت مسؤوليته، وأن الفحوصات والعقوبات الأخرى كانت غير قانونية ولا تتناسب مع حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية فيما يتعلق بالهدف المنشود، مع ان الهدف المنشود من هذا الاجراء تحقيق التزام السلامة الذي يقع على عاتق صاحب العمل، وفي ضوء قرار المحكمة اعلاه، يمكن لصاحب العمل في ظل ظروف معينة، مراقبة العمال فيما يتعلق باستخدام المخدرات، الا انه لا يمكنه معاقبتهم على تعاطي المخدرات حتى لو عرضوا أنفسهم أو أطرافاً ثالثة للخطر، وكان هذا القرار محيرا، ففي الواقع، ان صاحب العمل ملزمًا ببذل كل ما في وسعه، كجزء من التزامه العام بالسلامة في العمل، لمنع العمال من العمل أثناء تعاطي المخدرات، لكنه لم يستطع معاقبة العمال المذكورين الذين تعاطوا المخدرات أثناء تنفيذ عقد العمل^(٧٧)، ولذلك لجئ صاحب العمل الى مجلس الدولة طالبا منه، البت في هذا الموضوع، وفي قرار صادر بتاريخ ٥ ديسمبر ٢٠١٦، ألغى مجلس الدولة حكم محكمة الاستئناف الإدارية في مرسيليا، وافر أن ممارسة صاحب العمل لاختبار الكشف عن المخدرات على العمال أمر قانوني من حيث المبدأ، لأنه لا يعتبر فحصا طبيا إذا كان هذا الاختبار لعابيا، كما رأى أن العقوبات التأديبية في أعقاب الاختبار الإيجابي أو رفض الاختبار تعتبر قانونية^(٧٨) بالنظر إلى الهدف المنشود المتمثل في الالتزام الذي يقع على عاتق صاحب العمل فيما يتعلق بسلامة العمال في العمل، كما ويرى مجلس الدولة أن ذلك لا يمثل اعتداء على الحريات الجماعية والفردية^(٧٩) من خلال اشارته صراحة الى اساسه القانوني والمتمثل بنص المادة (L 4121-1) من قانون العمل الفرنسي

التي تنص على التزام صاحب العمل بالسلامة في العمل وتنص على تنفيذ الإجراءات اللازمة لضمان السلامة والصحة المهنية.^(٨٠) اما بالنسبة للعمال الذين يحضرون إلى مكان العمل وهم تحت تأثير المشروبات الكحولية أو تحت تأثير المخدرات أو الاثنان معا، بسبب الاستهلاك خارج الشركة، يتعرضون لنفس التدابير والعقوبات،^(٨١) يتضح مما تقدم ان مجلس الدولة يقضي بإمكانية فرض عقوبات تأديبية في حالة إيجابية الاختبارات أو في حالة رفض الخضوع للاختبارات، ويجب أن تنص اللوائح الداخلية على نطاق من العقوبات يمكن أن تصل إلى حد الفصل، وما يجب على صاحب العمل أن يعاقب عليه ليس النتيجة الإيجابية للاختبار نفسه، لأنه لا يتعين على صاحب العمل تفسير نتائج الاختبار، ولكن حقيقة أن هذه النتيجة يمكن أن تسلط الضوء على تعرض سلامة العمال أو العاملين للخطر، وأطراف ثالثة، وما سيتم فرضه من عقوبات عليه هو عدم احترام واجبات السلامة في العمل، ولذلك فمن المناسب لصاحب العمل، قبل فرض العقوبات، التأكد من أن الاختبار الإيجابي كان ممكن ان يؤدي إلى تعريض العامل أو الأطراف الثالثة للخطر، ومن ثم فإن سائق الحافلة الذي يتعين عليه القيادة ومعه أطفال على متنها وتبين أن اختبار إيجابي قبل المغادرة مباشرة، يعرض سلامته وسلامة الآخرين للخطر، وما يمكن أن يعاقب عليه صاحب العمل رفض العامل الخضوع لاختبار الفحص، إذا كان ذلك منصوصاً عليه في اللوائح الداخلية، في هذه الحالة سيعاقب صاحب العمل عصيان العامل الذي يرفض الخضوع لسلطته الهرمية.^(٨٢) اما بالنسبة لموقف المشرع العراقي فلا يوجد نص يجيز لصاحب العمل إيقاع عقوبات تأديبية في حالة ثبوت إيجابية فحص او اختبار المخدرات للعامل، او في حالة رفضه اجراء الاختبار المطلوب من قبل صاحب العمل، الا ان بالرجوع الى نصوص قانون العمل العراقي نجد انه نظم مسألة مخالفة التعليمات الخاصة بسلامة العامل وصحته والتي يراد بها مخالفة العامل وخروجه عن مقتضى الدوام المشروعة ايجابا، او سلبا، كالتدخين في اماكن العمل الممنوع فيها التدخين، وكامتناع العامل عن ارتداء اجهزة الوقاية،^(٨٣) ومن ثم يلزم قانون العمل العراقي العامل باتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية، واتباع الدوام، والتعليمات المتعلقة بإجراءات الوقاية والسلامة المهنية،^(٨٤) وان يستخدم الوسائل الوقائية المناسبة في حالة وجود خطر، كما يجب على صاحب العمل احاطة العامل تحريرا وقبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها من قبله، وعليه تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل توضح مخاطرها ووسائل الوقاية منها،^(٨٥) ومن ثم فإن بصاحب العمل فرض عقوبة الفصل اذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل، وفي حالة تحقق ذلك على صاحب العمل ارسال انذار خطي للعامل بفسخ عقد العمل دون اشعار في حالة تكرار السلوك، ومن ثم اشترط قانون العمل شرطين لإيقاع عقوبة الفصل (الاول) ان تكون التعليمات الخاصة بسلامة العمل والمنشأة مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر، والثاني (تنبيه العامل تحريرا).^(٨٦)

يتضح مما تقدم ان قانون العمل العراقي يعاقب بعقوبة الفصل للعامل الذي يخالف التعليمات الخاصة بسلامته وصحته، والتي تعد احدى الالتزامات المفروضة على صاحب العمل لضمان بيئة عمل صحية وخالية من المخاطر، وان ثبوت ايجابية نتيجة الفحص او الاختبار الذي يخضع له العامل من قبل صاحب العمل او رفض

العامل اجراء هذا الاختبار يجعل من الامكان فرض عليه عقوبة الفصل، باعتبار انه قد اخل بالتزام صاحب العمل بالمحافظة على سلامة وصحة العمال، وخالف التعليمات الخاصة بسلامة العمل، مادامت اللائحة الداخلية قد منحت صاحب العمل هذه الصلاحية، او تضمن عقد العمل ذلك، كل ذلك دون الاخلال بالضمانات الممنوحة للعامل المتعلقة بعلمه بتلك الصلاحية الممنوحة لصاحب العمل من خلال النص عليها، وعلمه بالجزاء المترتب على ايجابية نتيجة الفحص او رفض اجراء الفحص، وحقه بالاعتراض على النتيجة وطلب رأي طبي ثانٍ، وعليه نقترح على المشرع العراقي ايراد نص ينظم مسألة الاثر المترتب على ايجابية فحص كشف المخدرات او رفض العامل الخضوع له ونقترح النص الآتي (لصاحب العمل ايقاع عقوبة الفصل على العامل اذا ثبت ايجابية فحص كشف المخدرات او في حال رفض العامل الخضوع لهذا الفحص مع مراعاة الضمانات الممنوحة للعامل في اللائحة الداخلية فيما يتعلق بصلاحية صاحب العمل اجراء هذا الفحص وحقه في الاعتراض على نتيجة الفحص او الاختبار وطلب رأي طبي ثانٍ).

الخاتمة : في ختام بحثنا الموسوم (صلاحيات رب العمل في اخضاع العامل لفحص تعاطي المخدرات في مواجهة الحياة الخاصة للعامل وسرية العمل- دراسة مقارنة) نعرض لاهم ما توصلنا له من نتائج ومقترحات والتي يمكن ان نجملها بالآتي:

اولا/ النتائج :

١- ان المشرع العراقي قد اولى اهتماماً كبيراً بصحة وسلامة العامل وفرض على صاحب العمل في قانون العمل العراقي التزاماً مضمونه توفير الظروف الصحية في مكان العمل والاحتياطات اللازمة لوقاية العامل في اثناء العمل والمحافظة على صحتهم البدنية والنفسية.

٢- عرف المشرع العراقي بقانون العمل كل من العامل وصاحب العمل كما حدد شخص العامل الذي تسري عليه احكام هذا القانون، بنص المادة (٣) منه، فيشمل جميع العمال في جمهورية العراق او من هم في حكمهم مالم ينص البند ثانياً من هذه المادة على خلاف ذلك، كما أن أحكام هذا القانون تسري على مشاريع وأماكن العمل التي تستخدم عاملاً واحداً فأكثر.

٣- اولى المشرع العراقي اهتماماً كبيراً بتنظيم التشريعات التي تعنى بمكافحة المخدرات ونص على عقوبات جنائية بقانون العقوبات العراقي وقانون المخدرات والمؤثرات العقلية تفرض على التعامل او الاتجار بها.

٤- تشهد بيئة العمل تطوراً كبيراً وفي مختلف القطاعات الانتاجية وان ضمان واردة هذا التطور واستثمارها في تقدم البلد يتطلب ضمان بيئة عمل خالية من المخاطر، وان تعاطي المخدرات تقع في مقدمة هذه المخاطر نتيجة لما يواجهه المجتمع عامة واماكن العمل خاصة من انتشار واسع لهذه الآفة الخطيرة وابعادها السيئة المتمثلة في تقويض البناء الاجتماعي للفرد، فضلا عن التأثيرات الاقتصادية والسياسية.

٥- لم ينص قانون العمل العراقي على صلاحية صاحب العمل في اخضاع العامل لاختبار او فحص المخدرات في اماكن العمل عند مواجهة حالات للسلوك الادماني، الا ان بالإمكان السماح بذلك لصاحب العمل تحت

طائلة التزامه بالمحافظة على صحة العمال وسلامتهم، وضمان توفير بيئة عمل صحية، كما يقع على عاتق العامل الالتزام بإطاعة اوامر صاحب العمل والالتزام بتعليمات الصحة والسلامة المهنية.

٥- ان اخضاع العامل لاختبار او فحص المخدرات من قبل صاحب العمل لا يعتبر تدخلا في حياته الخاصة او اعتداء على حقه في الخصوصية، لأنها مكفولة بضمانات عديدة يمكن النص عليها في النظام الداخلي او اللائحة الداخلية التي تتولى تنظيم عمل العامل في بيئة العمل.

٦- يعتبر قرار مجلس الدولة الفرنسي الذي منح صاحب العمل صلاحية اخضاع العامل لاختبار او فحص المخدرات نقطة تحول في مجال مكافحة المخدرات في بيئة العمل من خلال توفيره عنصر الوقاية بالنص عليه في اللوائح الداخلية وامكانية الوقاية من المخاطر قبل وقوعها، اضافة الى امكانية فرض العقوبات التأديبية من قبل صاحب العمل لمرتكب السلوك الادمانى والت يقد تصل الى الفصل مما يحقق الردع والعقاب.

٧- اورد مجلس الدولة الفرنسي عدة ضمانات للعامل لضمان في مواجهة صلاحية صاحب العمل في اجراء اختبار او فحص المخدرات منها امكانية طلب رأي طبي ثان في حال ايجابية نتيجة الفحص او الاختبار وتحديد فئة العمال الذين يخضعون للفحص ممن يعملون في وظائف خطيرة اضافة الى وجوب النص عليها في النظام الداخلي او اللائحة الداخلية للمشروع.

ثانيا/ المقترحات :

١- نقترح على المشرع العراقي النص صراحة في قانون العمل على الزام صاحب العمل والعامل معاً بعدم السماح بإدخال المخدرات او اي مواد اخرى من شأنها التأثير على وعي وادراك العامل ليكون النص كالتالي (لا يجوز لصاحب العمل او العامل السماح بإدخال اي نوع من المشروبات الكحولية او المخدرات والمؤثرات العقلية او العقاقير الخطرة الى اماكن العمل او ان يعرضها فيها كما لا يجوز لأي شخص الدخول الى تلك الاماكن او البقاء فيها لأي سبب من الاسباب وهو تحت تأثير تلك المشروبات او العقاقير)، ليكون النص عاما متضمنا التزام صاحب العمل والعامل وحظر ادخال كل مادة ممكن ان تؤثر على وعي وادراك العامل اثناء قيامه بعمله، و يكون من شأنها ان تخل بالالتزام صاحب العمل في ضمان صحة وسلامة العمال و توفير بيئة عمل صحية.

٢- نقترح على المشرع العراقي ان يحدد بقانون العمل او تعليمات الصحة والسلامة المهنية موعدا دوريا منتظما لأجراء الفحوصات الطبية وعدم جعل ذلك من صلاحيات طبيب المشروع او الجهة الطبية المختصة، وتنظيم تلك المواعيد بالنص القانون ونقترح النص (اجراء الفحص الطبي الدوري مرتين في السنة على الاقل، وضمن مواعيد منتظمة لأجراء الفحوصات الطبية الدورية لضمان صحة وسلامة العمال المهنية).

٣- نقترح على المشرع العراقي تشريع قانون يعنى بتنظيم الحق في الخصوصية او الحياة الخاصة لعدم وجود تشريعات او نصوص قانونية تنظم هذا الحق وتحميه.

٤- نقترح على المشرع العراقي تضمين قانون العمل نص يبيح للعامل اجراء فحص او اختبار المخدرات ليكون النص كالتالي (لصاحب العمل اخضاع العامل لفحص او اختبار المخدرات وبوسائل معينة ووفقا لضوابط

قانونية يتم ادراجها ابتداء في النظام الداخلي وبالاتفاق مع العامل او ممثلي العمال ضمانا للصحة والسلامة المهنية، ليكون منح هذه الصلاحية من خلال النص القانوني وآلية تنظيمها الى النظام الداخلي او اللائحة الداخلية.

٥- نقترح على المشرع العراقي النص بقانون العمل على ضرورة تضمين النظام الداخلي او اللائحة الداخلية ضمانات تكفل حقوق العامل في مواجهة صلاحية صاحب العمل في اخضاعه لاختبار او فحص المخدرات عندما تتضمن اللائحة على هذه الصلاحية من بينها طريقة اجراء الفحص والوسيلة المستخدمة، وابلغ العامل بحقه في الاعتراض على اجراء الفحص مع بيان العواقب المترتبة على الرفض، وتحديد فئة العمال الذين يخضعون للفحص وحسب طبيعة الوظائف او الاعمال التي يؤديها، وان تكون الاختبارات عشوائية ودون تمييز بين العمال، مع ضمان حق العامل في طلب رأي طبي ثان.

٦- نقترح على المشرع العراقي ايراد نص في قانون العمل ينظم مسألة الاثر المترتب على ايجابية فحص كشف المخدرات او رفض العامل الخضوع له ونقترح النص الآتي (لصاحب العمل ايقاع عقوبة الفصل على العامل اذا ثبت ايجابية فحص كشف المخدرات او في حال رفض العامل الخضوع لهذا الفحص مع مراعاة الضمانات الممنوحة للعامل في اللائحة الداخلية فيما يتعلق بصلاحية صاحب العمل اجراء هذا الفحص وحقه في الاعتراض على نتيجة الفحص او الاختبار وطلب رأي طبي ثان).

الهوامش

- (١) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، ط ١، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨م، ص ١٨٤.
- (٢) د. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل وحقوقهما المتبادلة، ط ١، المؤسسة للنشر، بغداد، ١٩٧٨، ص ٦.
- (٣) د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، ط ١، دار الثقافة، الأردن، ٢٠٠١م، ص ٦٨.
- (٤) ينظر: نص المادة (١ / سادسا) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- (٥) د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٨٩.
- (٦) د. صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال، ط ٢، مطبعة الثقافة، بغداد، ١٩٨٧، ص ١٣.
- (٧) ينظر: نص المادة (١ / ثامنًا) من قانون العمل النافذ.
- (٨) د. علي العريف، شرح قانون العمل، ج ١، بلا مطبعة، القاهرة، ١٩٦٣م، ص ١٥.
- (٩) د. يوسف الياس، قانون العمل، ط ١، منشورات التحرير، ١٩٨٠م، ص ١٧.
- (١٠) ان التعريف القانوني للمخدرات وكما تمت صياغته على المستوى الدولي في إطار الأمم المتحدة ذو شقين، المجموعة الأولى من المواد هي المخدرات الخاضعة للاتفاقية الوحيدة لسنة ١٩٦١ والمقسمة إلى أربع مجموعات حسب خطورتها وفائدتها الطبية بينما تتكون المجموعة الثانية من المخدرات من المؤثرات العقلية الخاضعة للاتفاقية فيينا عام ١٩٧١ ينظر:
- dussausaye Eve, Politiques publiques de soins en matière de toxicomanie. Une spécificité française, Grenoble, IEP de Grenoble, Mémoire sous la direction de Martine Kaluszynski et Jean-Charles Froment, p.6.
- (١١) Piccone Stella Simonetta, Droghe e tossicodipendenza, Il Mulino, Bologna, 1999, p.7.
- (١٢) A. Bulow, « Kontrolliter Heroingenuss. Eine bishker kaum bekannte Konsumvariante », in Kriminologische Journal, XXI, n.2, 1989, p.20.

¹³) Faugeron Claude, Kokoreff Michel, « Il n'y a pas de société sans drogues » : Un processus de normalisation ?, in Faugeron C., Kokoreff M., Société avec drogues, Enjeux et limites, Editions Erès, Ramonville Saint-Agne, 2002, pp.7-31.

¹⁴) ينظر: نصوص المادة (١٣) و(٦٠) و(٦١) و(٤١١) و(٤١٦) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل، ونصوص المواد (٢٧) و(٣٢) و(٣١) من قانون المخدرات والمؤثرات العقلية العراقي رقم (٥٠) لسنة ٢٠١٧.

¹⁵) Denis Richard, Jean-Louis Sènon, Dictionnaire des drogues, des toxicomanies et des dépendances, Paris, Larousse, Coll. « Les référents », 1999, p.161.

¹⁶) hristian Bachmann et Anne Coppel, La drogue dans le monde, hier et aujourd'hui, Paris, Albin Michel, coll. « Points actuels », p. 666.

^{١٧}) على الصعيد الدولي إن المعاهدات الدولية الثلاث الرئيسية لمكافحة المخدرات: هي الاتفاقية الوحيدة للمخدرات لعام ١٩٦١ (كما تم تعديلها في عام ١٩٧٢)، واتفاقية المؤثرات العقلية لعام ١٩٧١، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الاتجار غير المشروع بالمخدرات والمؤثرات العقلية لعام ١٩٨٨، تدعم بعضها بعضاً وتكمل بعضها البعض. ومن بين الأهداف المهمة للمعاهدتين الأوليين تدوين تدابير الرقابة الدولية المعمول بها لضمان توافر المخدرات والمواد المؤثرة على العقل للأغراض الطبية والعلمية، ومنع تحويلها إلى قنوات غير مشروعة. كما تتضمن المعاهدتان أحكاماً عامة بشأن الاتجار غير المشروع بالمخدرات وإساءة استعمالها، وتوسع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الاتجار غير المشروع بالمخدرات والمؤثرات العقلية لعام ١٩٨٨ نظام المراقبة ليشمل المواد الأولية، وتركز على وضع التدابير اللازمة لمكافحة الاتجار غير المشروع بالمخدرات وغسل الأموال المرتبط به، فضلاً عن تعزيز إطار التعاون الدولي في المسائل الجنائية، بما في ذلك تسليم المجرمين والمساعدة القانونية المتبادلة. ينظر تفاصيل المعاهدات وبندوها على الموقع الرسمي لمكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة على الربط الإلكتروني: <https://www.unodc.org> تاريخ الزيارة ٢٧/١٠/٢٠٢٤.

^{١٨}) ينظر تعليمات رقم (١) لسنة ٢٠٢١ آلية صرف مكافآت ضبط المواد المخدرة والاخبار عن جرائم الاتجار بالمخدرات وتعليمات المكافآت الممنوحة للجان العاملة في مجال المخدرات والمؤثرات العقلية رقم (٤٩) لسنة ٢٠٢٤.

^{١٩}) د. فراس عبد الرزاق حمزة، علي ضياء عباس، التزام صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية للعامل، بحث منشور في مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، العدد (١٠)، السنة ٢٠٢٠، ص ١٨.

^{٢٠}) نص المادة (٩١٣) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ والتي جاء فيها(١- على رب العمل مع مراعاة احكام القوانين الخاصة: ا - ان يوفر ما يلزم من شروط السلامة والصحة في المصانع والغرف وسائر الاماكن المعدة للعمال والمستخدمين ليتمكنوا من تنفيذ التزاماتهم.)، كما نصت المادة (٤١/ ثانياً) من قانون العمل العراقي على(يلتزم صاحب العمل بما يأتي: توفير الظروف الصحية لماكن العمل والاحتياطات اللازمة لوقاية العامل في اثناء العمل).

^{٢١}) ينظر: عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، ط١، العاتك، القاهرة، ٢٠١٠م، ص ١١٥.

^{٢٢}) نص المادة (١١٩/ ز) من قانون العمل العراقي والتي جاء فيها (على العمال الالتزام بما يلي: ز. التعاون مع صاحب العمل لتمكينه من تحقيق الالتزامات الملقة على عاتقه).

^{٢٣}) نص المادة (١١٤/ ثانياً.هـ) من قانون العمل العراقي والتي جاء فيها(ضمان اجراء الفحوص الطبية الابتدائية والدورية لكافة العمال بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل على ان يتم تضمينها جميع الحوادث والاصابات والامراض المهنية والتي تقع في اثناء العمل او ترتبط به)، ونص المادة (٣/اولاً) من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ المعدلة والتي جاء فيها (اجراء الفحص الطبي الابتدائي للعمال قبل البدء بالعمل والتوفيق بين قابلية العامل البدنية، والنفسية، والعقلية، والعمل المطلوب القيام به) و يقابلها نص المادة (١٠٦/ثانياً) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ والتي نصت على (لايجوز تشغيل العامل في الصناعات والمهن... الا بعد اجراء الفحوصات الطبية المهنية عليه وثبوت لياقته الصحية للعمل الذ يسوف يكلف به)، يقابلها نص المادة (1-4121-L) من قانون العمل الفرنسي لسنة ٢٠١٦ المعدل.

^{٢٤}) د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠٢٥، ط١، دار السنهوري للنشر، القاهرة- مصر، ٢٠١٨م، ص ٢٥٩.

٢٥ (نص المادة (٢٧/ثالثاً) من قانون العمل العراقي والتي جاء فيها) على مراكز التدريب المهني التقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية واخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب).

٢٦ (ينظر : نص المادة (٣/ثانياً-ج) من تعليمات مهام وتقسييمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية رقم (٣) لسنة ٢٠٠٩ والمنشورة في الوقائع العراقية بالعدد /٤١٢٤ في ٢٠٠٩/٦/٨، نص المادة (٤- ثانياً) من تعليمات الصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ المعدلة.

٢٧ (د. رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، ط١، المركز القومي، القاهرة، ٢٠٠٨م، ص ٥٤٠.

٢٨ (ينظر المادة (١١/ثانياً) من تعليمات مهام وتقسييمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية لسنة ٢٠٠٩، هذا ولم يحدد المشرع العراقي بقانون العمل او تعليمات الصحة والسلامة المهنية موعدا دوريا منتظما لأجراء الفحوصات الطبية ومن ثم جعل ذلك من صلاحيات طبيب المشروع او الجهة الطبية المختصة، والامر كذلك لقانون العمل المصري، اما بالنسبة لقانون العمل الفرنسي فقد اتبع منهجا مختلفا من خلال النص على اجراء الفحص الطبي الدوري مرتين في السنة على الاقل، ومن ثم نقترح على المشرع العراقي تحديد مواعيد منتظمة لأجراء الفحوصات الطبية الدورية لضمان صحة وسلامة العمال المهنية ينظر: د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ط٢، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية- مصر، ١٩٩٦م، ص ٦٨٠.

٢٩ (ينظر كذلك في ذات الاتجاه: نص المادة (٣/ ثالثاً-ب) من تعليمات رقم (٣) لسنة ٢٠١٨ (توفير مستلزمات الاسعافات الطبية الاولية بكميات تتناسب مع عدد العاملين وطبيعة العمل في المشروع، بحيث يكون في كل قاعة عمل صندوق اسعافات).

٣٠ (نص المادة (١١٨/اولاً-ج) من قانون العمل العراقي والتي جاء فيها) على صاحب العمل ان يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في محل العمل...، ونص المادة (١٢٢/اولاً) من قانون العمل والتي جاء فيها(١)، يقابلها نص المادة (٢٢٠) من قانون العمل المصري، يقابلها نص المادة (٢٢٤) من قانون العمل الفرنسي.

٣١ (نص المادة (١٢١) من قانون العمل العراقي والتي جاء فيها) اولاً: على صاحب العمل ان يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في محل العمل، وعليه اذا زاد عدد عماله على (٥٠) عاملا ان يستخدم ممرضا ملما بشؤون الاسعاف الاولى وان يتعاقد مع طبيب خاص بمعالجة عماله في عيادة تخصص في مكان العمل لهذا الغرض وان يقدم لهم الادوية والعلاجات التي يحتاجونها في اثناء العمل دون مقابل. ثانياً. يحدد الطبيب الخاصدوام يومي لا يقل عن ساعتين في اليوم اذا زاد عدد العمال على (١٠٠) عاملاً).

٣٢ (غالب حسن التميمي، المختزل في شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، ط١، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٩م، ص ١١٠.

٣٣ (د. سعيد سعد عبد السلام، الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل، ط١، دار النهضة العربية، ١٩٩٩م، ص ٦.

٣٤ (د. محمد حسين منصور، قانون العمل، ط١، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٧، ص ١٦٧.

٣٥ (لم ينص قانون العمل العراقي على الزام صاحب العمل بمنع ادخال المخدرات التي تؤثر على وعي وادراك العامل الى اماكن العمل، الا انه الزام العامل بذلك فقط بنص المادة (١١٩/ب) منه والتي نصت (على العمال الالتزام بما يلي: ب عدم ادخال اي من المؤثرات العقلية الى مواقع العمل او الحضور الى موقع العمل وهم تحت تأثيرها)، كما نص على الزام العامل بعدم الحضور الى العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير المخدرات بنص المادة (٤٢/ثانياً.و) من قانون العمل العراقي .

٣٦ (د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ط١، دار حامد للنشر، ٢٠٠٨، ص ٢٣٢، د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، ط١، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠١م، ص ٢٣١، د. محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٠م، ص ٣٢١.

٣٧ (د. خالد جاسم الهندياني، وقف عقد العمل، بحث منشور في مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد (٤)، السنة ٢٠٠٠م، ص ٣٤٠.

٣٨ (د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط٢، دار النهضة العربية، عمان، ١٩٩٨م، ص ٧٦.

Marie-Paule Richard-Descamps, UN TEST SALIVAIRE DE DÉTECTION IMMÉDIATE DE PRODUITS STUPÉFIANTS PEUT ÊTRE PRATIQUE PAR UN SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE, مقال منشور باللغة الفرنسية على الموقع

تاريخ الزيارة ٢٨/١٠/٢٠٢٤ <https://www.village-justice.com>

Charline Robinaud , Le dépistage des drogues en entreprise : une réponse... à quelle question ? , Approche juridique du test salivaire et de l'Alcootest, 2017, p.90.

(^{٤١}) تنص المادة (١٣٦) من قانون العمل العراقي على (اولاً - على صاحب العمل المشمول بأحكام هذا القانون الذي يستخدم بشكل منتظم ١٠ عشرة عمال فاكتر ان يعد قواعد داخلية...). ثالثاً - على صاحب العمل ان يعد نظاماً داخلياً بعد التشاور مع ممثلي العمال في المشروع ان وجدوا، وذلك خلال ٣ الثلاثة اشهر التالية لافتتاح المشروع ، او خلال ٣ ثلاثة اشهر من تنفيذ احكام هذا القانون اذا كان المشروع موجوداً اصلاً رابعاً - على صاحب العمل ان يعرض الانظمة الداخلية قبل بدء تنفيذها على الدائرة او على القسم القانوني للمصادقة عليها، او عند تعديلها على ان يبلغ صاحب العمل بالموافقة عليها بصيغتها النهائية او المعدلة خلال ٣٠ ثلاثين يوماً من تقديمها اليه ، والا اعتبرت الانظمة الداخلية موافقة عليها بانقضاء تلك المدة، خامساً - يعلق صاحب العمل الانظمة الداخلية في مكان بارز في موقع العمل بعد المصادقة عليها وعليه المحافظة عليها في حالة جيدة ومقروءة. سادساً - يقع باطلا اي نص في الانظمة الداخلية ينتقص من حقوق العمال المنصوص عليها في هذا القانون او في الاتفاق الجماعي ثالثاً- على صاحب العمل).

(^{٤٢}) نص المادة (L.4121-1) من قانون العمل الفرنسي والتي جاء فيها(على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة لضمان السلامة وحماية الصحة البدنية والعقلية للعمال).

(^{٤٣}) ينظر تفاصيل قرار مجلس الدولة الفرنسي، الغرفتان المجتمعتان الرابعة والخامسة، المرقم (٣٩٤١٧٨) في ٢٠١٦/١٢/٥ منشور على الموقع الالكتروني : <https://www.legifrance.gouv.fr> تاريخ الزيارة ١١/١٠/٢٠٢٤.

(^{٤٤}) نص المادة (1-1321) من قانون العمل الفرنسي (اللوائح الداخلية هي وثيقة مكتوبة يحدد بموجبها صاحب العمل حصراً: ١- اجراءات تنفيذ الانظمة المتعلقة بالصحة والسلامة في الشركة والمؤسسة، ولاسيما التعليمات المنصوص عليها في المادة (L.4122.1) القواعد العامة المتعلقة بالانضباط، ولاسيما حجم وطبيعة العقوبات التي يمكن ان يتخذها صاحب العمل).

Yannick, Liberi ,Risques psychosociaux et qualite de vie au travail, 2018, p.247.

(^{٤٥}) ان مضمون الحق في احترام الحياة الخاصة يصب في مفهوم الحماية من التدخلات العامة او الخاصة في مجال خصوصية كل منهما فقط جاء في حكم للمحكمة الاوربية لحقوق الانسان (يمكن للجميع ان يعيشوا حياتهم الخاصة، كما يراها مناسبة وان احترام الخصوصية يجب ان يشمل الى حد ما حق الفرد في اقامة علاقات مع اقرانه البشر وتطورها) ينظر:

Sophie Canas, l'influence de la fondamentalisation du droit au respect de la vie privée sur la mise en oeuvre de l'article 9 du code civil, dans les nouveaux cahiers du conseil constitutionnel, (3), 2015, p.48.

<https://www.cairn.info> تاريخ الزيارة ٢١/١٠/٢٠٢٤.

Claudine Gillet , Gérald Demort re , Conduites addictives et milieu professionnel , 2016, p.252.

(^{٤٦}) ينظر: نص المادة (١٠٧ / ثانياً) قانون العمل العراقي والتي نصت(على صاحب العمل ان يعلق في مكان ظاهر في مقر العمل ما ياتي:اولاً - نظام داخلي للعمل في المشروع يبين فيه اوقات العمل وفترات الراحة على ان تبلغ نسخة منه الى تفتيش العمل ثانياً - التعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المشروع)، و نص المادة (١١٠) اولاً من قانون العمل والتي نصت (على صاحب العمل:اولاً - وضع تعليمات خاصة بالصحة والسلامة المهنية وفقاً للتعليمات والبيانات الصادرة عن الوزارة. ثانياً - اتخاذ التدابير الاتية: ا - اصدار التوجيهات و الاوامر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية كلما دعت الحاجة الى ذلكوينظر في ذات الاتجاه نصوص المواد (١١٨) و(١١٩ / ج) من قانون العمل العراقي).

(^{٤٧}) ان السوابق القضائية الفرنسية صامتة بشأن هذه النقطة، وفي غياب الالتزام بوضع لوائح داخلية في هذه الشركات، يوصي البعض بفرض اختبار المخدرات بالمذكورة، وهو ما يبدو أنه الحد الأدنى ومن أجل توخي الحذر، فمن الأفضل الاستفادة من هذه الفرصة لوضع لوائح داخلية مناسبة، ونظراً لأنه يجب إحالة هذه اللوائح الداخلية إلى مفتش العمل، وإذا لم يجد الأخير ما يشكو من شرعية اختبار المخدرات، فإن الاختبار المذكور سيكون شرعياً، ويرى جانب من الفقه بضرورة اتباع الإجراءات التالية: يجب تقديم لائحة داخلية من صاحب العمل (لاستخدام اختبارات او فحص المخدرات عن طريق اللعاب) وعرضها على مجلس العمل لأبداء الرأي (أو إلى ممثلي الموظفين)، ويجب بعد

ذلك إحالتها إلى مفتش العمل الذي يتحقق من قانونية بنودها، ويجب بعد ذلك تقديمه إلى سجل المحكمة الصناعية، ويجب أن تحدد اللائحة الداخلية تاريخ دخولها حيز التنفيذ (شهر واحد على الأقل بعد استكمال آخر إجراءات الإيداع والنشر)، ويجوز تعديلها، على وجه الخصوص، وعن طريق مذكرات أو أي وثيقة أخرى تتضمن التزامات عامة ودائمة بشأن المواضيع التي تتناولها، تتبع هذه التعديلات نفس الإجراءات المتبعة في وضع اللوائح الداخلية وبالنسبة للشركات التي لا تخضع لالتزام اللوائح الداخلية، ولكنها ترغب في استخدام اختبارات الفحص أعلاه، ويكون أمامها احتمالان متاحان لها: الأول - وضع اللوائح الداخلية واحترام الإجراءات الموضح أعلاه؛ الثاني - إنشاء مذكرة وإبلاغها إلى العمال المعنيين، بالاعتماد على السلطة الهرمية لصاحب العمل، وفي كل الأحوال، إذا كان هناك ممثلون عن هذه الشركات التي يقل عدد موظفيها عن ٢٠ موظفًا، فيجب استشارتهم عند صياغة هذه المذكرة، ونظرًا للإجراءات المرهقة لوضع اللوائح الداخلية، يبدو من المرغوب فيه أن تتبنى هذه الشركات إنشاء المذكرة، وتجدر الإشارة إلى أنه لا يشترط جمع توقيعات العمال كجزء من تنفيذها، وفي الواقع، تعد المذكرة قرارًا أحاديًا من جانب صاحب العمل وهو ملزم للعمال، وفيما يتعلق بالعمال الجدد، إذا كانوا يشغلون منصبًا عالي الخطورة، فمن الحكمة إدراج إمكانية إجراء اختبارات اللعاب في عقد العمل، عند توقيعه، بند نموذجي يتعلق بالفحص عن تعاطي المخدرات واستهلاك المشروبات الكحولية، لإدراجه في اللائحة الداخلية أو المذكرة أو عقد العمل حظر تعاطي المخدرات والكحول والتعرض لتأثير هذه المواد في مكان العمل وأثناء العمل هذا الحظر يخص جميع العمال، ينظر:

Renaud Crespin, Le sens des mesures, Usages et circulation des chiffres dans la définition du problème public des drogues au travail, vol.21, 2015, p.39.

⁵⁰) Eric Durand, Addictions et travail : quel enjeu pour les services de santé au travail?, vol. 20, 2008, p.153.

⁵¹) Astrid Fontaine, Des usagers de drogues qui travaillent ou des salariés qui se droguent ? 2n (98), 2008, p.45.

^{٥٢}) ينظر: نص المادة (١٢٠) أولا - على صاحب العمل ان يضمن السلامة المهنية وصحة العمال في كل النواحي المتعلقة بعمله) ونص المادة (٤١/ثانيا-د)، من قانون العمل والتي جاء فيها (يلتزم صاحب العمل توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياجات اللازمة لوقاية العامل في اثناء العمل).

^{٥٣}) تنص المادة (١٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨) " لا يجوز تعريض أي شخص لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو أسرته أو مسكنه أو مراسلاته أو الاعتداء على شرفه وسمعته " يمكن استنادًا إلى هذا النص، الحد من تدخل صاحب العمل في خصوصية العامل إلا وفق شروط واضحة ومحددة، حيث يعتبر هذا المبدأ مرجعًا أساسيًا في جميع القوانين الوطنية التي تحمي الحق في الخصوصية، بما في ذلك في بيئة العمل، كما تنص المادة (١٧) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (١٩٦٦) على " لا يجوز تعريض أي شخص لتدخل تعسفي أو غير قانوني في خصوصيته، هذا يؤكد أن أي إجراء، مثل اختبار المخدرات في مكان العمل، يجب أن يكون مبررًا قانونيًا وضروريًا لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل دون التعدي على خصوصية الفرد، ينظر: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨ منشور على موقع منظمة الأمم المتحدة على الموقع الإلكتروني: <https://www.un.org> تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٤/٢١، كما نصت المادة (١/٨) من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية لسنة ١٩٥٠ على " لكل فرد الحق في احترام حياته الخاصة والعائلية ومنزله ومراسلاته"، تم التوقيع على اتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، المعروفة باسم الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان في روما (إيطاليا) في ٤ نوفمبر ١٩٥٠ من قبل اثنتي عشرة دولة عضو في مجلس أوروبا ودخلت حيز التنفيذ في ٣ سبتمبر ١٩٥٣ بنود الاتفاقية بنسختها الأصلية منشورة على الموقع الإلكتروني: <https://www.coe.int> تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٤/٢١.

^{٥٤}) نص القانون المدني الفرنسي على الحق في الخصوصية أو احترام الحياة الخاصة بنص المادة (١/٩) من القانون المدني الفرنسي لسنة 1804 المعدلة بالقانون رقم 70-643 الصادر في 17 يوليو 1970 والتي جاء فيها " لكل فرد الحق في الاحترام الكامل لحياته الخاصة " ونورد نص المادة باللغة الفرنسية " chacun a droit au respect de sa vie privée "، يقابلها نص المادة (٥٠) من القانون المدني المصري (١٣١) لسنة ١٩٤٨ والتي جاء فيها (لكل من وقع عليه اعتداء غير مشروع في حق من الحقوق المتلازمة لشخصيته ان يطلب وقف هذا الاعتداء مع التعويض عما لحقه من ضرر) اما القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ فلم ينظم الحق في احترام الحياة الخاصة أو الحق في الخصوصية إلا ان الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ قد نص على كفالة الحق في الخصوصية وحمايته لسنة بنص المادة (١٧/أولا) من الدستور العراقي والتي نصت على (لكل فرد الحق في الخصوصية الشخصية بما لا يتنافى مع حقوق الآخرين والاداب العامة) يقابلها المادة (٥٧) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ والتي نصت (للحياة الخاصة حرمة وهي مصونة لاتمس).

٥٥) لم يعرف القانون المدني العراقي الحق في الحياة الخاصة والامر كذلك بالنسبة للقانون المدني المصري والقانون المدني الفرنسي. ويرى جانب من الفقه ان للحياة الخاصة مفهوم عكس مفهوم الحياة العامة التي تعد مفتوحة لفضول الجميع ينظر :

Basile Ader, La protection de la vie privée en droit positif français, Dans Legicom, victoris, 1999, 4, n20, p5-8.
 ٥٦) لم ينص المشرع العراقي في القانون المدني على الحماية المدنية للحقوق الشخصية او حق الخصوصية ومنها حق العامل في الخصوصية, وماهي المسؤولية المترتبة على التعدي عليها, ومن ثم يتم الرجوع للقواعد العامة في المسؤولية لتوفير الحماية في حال تم التعدي على حق العامل في الخصوصية وتحقق الضرر استنادا الى المادة (٢٠٤) من القانون المدني العراقي والتي نصت على (كل تعد يصيب الغير باي ضرر اخر غير ما ذكر في المواد السابقة يستوجب التعويض) وهذا النص يقيم قاعدة عامة تحكم المسؤولية عن العمل غير المشروع اساسها فكرة التعدي, كما يمكن الرجوع لأحكام قانون العمل العراقي في هذا الشأن, يقابل ذلك نص المادة (٥٠) من القانون المدني المصري, اما القانون المدني الفرنسي فيقيم المسؤولية للمطالبة بالتعويض استنادا الى المادة (٩) منه الخاصة بحماية الحياة الخاصة في حال التعدي على الحق في الخصوصية, كما يمكن تطبيق نصوص قانون حماية البيانات الفرنسي رقم 78-17 المؤرخ في 6 يناير 1978 المعدل بقانون 20 يونيو لسنة 2018 لحماية انتهاكات الخصوصية وتطبيق الاحكام الوقائية لهذا القانون.

٥٧) ينظر تفاصيل قرار مجلس الدولة الفرنسي, الغرفتان المجتمعتان الرابعة والخامسة, المرقم (٣٩٤١٧٨) في ٢٠١٦/١٢/٥ منشور على الموقع الالكتروني : <https://www.legifrance.gouv.fr> تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/١١/١.

٥٨) نص المادة (L.4121-1) من قانون العمل الفرنسي والتي جاء فيها(على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة لضمان السلامة وحماية الصحة البدنية والعقلية للعمال).

تاريخ . <https://www.village-justice.com> , LA GESTION DES STUPÉFIANTS AU TRAVAIL , Xavier Berjot, Avocat , ٢٠٢٤/١١/٤ الزيارة

٥٩) Magali Baré, Consultante, L'EMPLOYEUR EST AUTORISÉ À RÉALISER DES TESTS SALIVAIRES DE DÉPISTAGE DE DROGUE , <https://www.village-justice.com> . ٢٠٢٤/١٠/٢٢ تاريخ الزيارة

٦٠) Franck Héas , Les acteurs de la prévention au travail en entreprise , n 51, 2017, p.135.

٦١) Pierre-Yves Verkindt , La réparation du risque professionnel par le retour dans l'emploi , n51, 2017, p.107.

٦٢) Nathalie Dedessus-Le-Moustier , Émergence d'un droit de la santé au travail , 2008, p. 75.

٦٣) Par Eric Durand , Addictions et travail : quel enjeu pour les services de santé au travail? , vol.20 , p. 158.

٦٤) ينظر : قرار محكمة ليون المرقم (١٨/٥٥٤٤٠) في ٢٠٢١/٦/٩ منشور على الموقع الالكتروني www.legifrance.gouv.fr تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/١١/٥.

٦٥) د. همام محمد محمود زهران, قانون العمل, مصدر سابق, ص ٣٨١.

٦٦) عرفت المادة (١) من قانون العمل العراقي عند العمل بأنه (تاسعا- عقد العمل: اي اتفاق سواء كان صريحا ام ضمنيا, شفويا او تحريريا يقوم بموجبه العامل بالعمل او تقديم خدمة تحت ادارة واشراف صاحب العمل لقاء اجر أيا كان نوعه). كما عرف الفقه عقد العمل الفردي بأنه (اتفاق بين العامل وصاحب العمل, يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعاً لتوجيهه وإدارته. ويلتزم فيه صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه للعامل), وعرفت المادة ذاتها عقود العمل الجماعية وجاء فيها (١/ سابع عشر-) الاتفاقات الجماعية: جميع الاتفاقات المكتوبة التي تنظم شروط وظروف العمل وعلاقاته واحكام التشغيل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام, التي تعقد بين صاحب عمل او مجموعة منهم او منظمة اصحاب عمل او مجموعة منها من جهة ومنظمة واحدة او أكثر لنقابات العمال او ممثلي العمال المنتخبين, في حال غياب منظمات العمال, من جهة أخرى), ويعرفه الفقه بأنه (اتفاق يبرم بين منظمة, أو أكثر من المنظمات العمالية, وبين منظمة أصحاب العمل, أو صاحب العمل واحد متضمناً حقوق والتزامات اطرافه, مع بيان شروط العمل) ينظر : د. شاب توما منصور, الوجيز في قانون العمل, دراسة مقارنة, الجزء الأول, الطبعة ٢, شركة المطابع للنشر, بغداد, بلا سنة طبع, ص ٢٦٥.

٦٧) د. محمد حسين منصور, مصدر سابق, ص ٣١٤.

٦٨) د. حسن كيرة, اصول قانون العمل, عقد العمل, ط٣, مطبعة اطلس, القاهرة, ١٩٧٩م, ص ٣٩٧.

- (٧٠) نص المادة (٤٢/ثانيا) من قانون العمل والتي جاء فيها(و— ان لا يحضر الى العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير المخدرات).
- (٧١) حالة السكر: هي حالة اختلال عقلي مؤقت ناجم عن تناول مواد او مشروبات كحولية، ينظر: د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني، القسم العام، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٥م، ص٥٥٤.
- (٧٢) نص المادة (١٤١ / رابعا) من قانون العمل والتي نص (لا يجوز فرض عقوبة الفصل الا في احدى الحالات الاتية : رابعا - اذا وجد العامل اكثر من مرة اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير مخدر ، وفق تقرير صادر عن طبيب مختص، وتم انذاره عنها لأكثر من مرة).
- (٧٣) د. ناجي علي محمد الدلوي، الحماية الجنائية للعامل في القطاع الخاص، ط١، المركز العربي، القاهرة، ٢٠٢٠م، ص٢٥٥.
- (٧٤) ينظر نص المادة(٧/٦٩) من قانون العمل المصري.
- (٧٥) د. فتحي عبد الرحيم، مبادئ قانون العمل، ج١، مؤسسة الثقافة، الاسكندرية، ١٩٧٧م، ص٦٠.
- تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/١١/٧، legifrance.gouv.fr, MA 02413 21 /8/2015, CAA Marseille) 76
- Arthur Tourtet, Avocat , LE DÉPISTAGE DE DROGUES EN ENTREPRISE: GUIDE DES BONNES PRATIQUES, <https://www.village-justice.com>, تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/١١/١٠) 77
- (٧٨) ينظر تفاصيل قرار مجلس الدولة الفرنسي، الغرفتان المجتمعتان الرابعة والخامسة، المرقم (٣٩٤١٧٨) في ٢٠١٦/١٢/٥ منشور على الموقع الالكتروني : <https://www.legifrance.gouv.fr> تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/١١/١.
- (٧٩) قد اشار مجلس الدولة الفرنسي ان غاية الفحص تنفيذ الالتزام الذي يقع على عاتق صاحب العمل ومن ثم فأن غايته لاتعارض مع نص المادة (١/١٢١) من قانون العمل الفرنسي والتي جاء فيها (لايجوز لاحد ان يضع قيودا على حقوق الافراد والحريات الفردية والجماعية لاتبررها طبيعة المهمة التي يتعين القيام بها).
- (٨٠) نص المادة (1-4121-L) من قانون العمل الفرنسي والتي جاء فيها(على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة لضمان السلامة وحماية الصحة البدنية والعقلية للعمال).
- (٨١) وفق ١ لنص (المادة 20-4228 R) من قانون العمل الفرنسي لا يسمح بالمشروبات الكحولية في مكان العمل، في ظل ظروف معينة يحددها صاحب العمل، يجوز التصريح باستهلاك مشروبات معينة استنادا للمادة (20-4228 R) من القانون نفسه وباستثناء التصاريح التي يمنحها صاحب العمل، يحظر تمام ١ حيازة واستهلاك الكحول في مكان العمل وأثناء ساعات العمل، ولذلك يحظر حظرا بات ١ حيازة المخدرات واستخدامها واستهلاكها في مكان العمل وأثناء ساعات العمل ينظر: (المواد لام ٣٤٢١-١ من قانون الصحة العامة الفرنسي ٢٢٢-٣٧ من قانون العقوبات الفرنسي، كما يمنع منعاً باتاً السماح للأشخاص بالدخول أو البقاء في الشركة وهم في حالة سكر (قانون العمل، المادة R 21-4228).
- Olivier de Maison Rouge , La surveillance et le contrôle au sein de l'entreprise : les limites de l'exercice posées par le Droit ,2016, p.17.) 82
- (٨٣) محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء، في شرح قانون العمل الجديد، المجلد الثالث، دار محمود، القاهرة، ٢٠٠٠م، ص٤٣٢.
- (٨٤) ينظر نصوص المواد(٤٢/ثانيا) و(١١٩) من قانون العمل العراقي.
- (٨٥) المادة (١١٧/اولا.ثانيا) من قانون العمل العراقي .
- (٨٦) ينظر نص المادة(١٤١ / ثالثا) من قانون العمل العراقي، يقابل نص المادة (٣ /٦٩) من قانون العمل المصري.

المصادر

اولا/ كتب الفقه :

- ١- د. حسن كيرة، اصول قانون العمل، عقد العمل، ط٣، مطبعة اطلس، القاهرة، ١٩٧٩م.
- ٢- د. رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، ط١، المركز القومي، القاهرة، ٢٠٠٨م.
- ٣- د. سعيد سعد عبد السلام، الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل، ط١، دار النهضة العربية، ١٩٩٩م.
- ٤- د. شاب توما منصور، الوجيز في قانون العمل، دراسة مقارنة، ج١، ط٢، شركة المطابع للنشر، بغداد، بلا سنة طبع.
- ٥- د. صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال، ط٢، مطبعة الثقافة، بغداد، ١٩٨٧.
- ٦- د. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل وحقوقهما المتبادلة، ط١، المؤسسة للنشر، بغداد، ١٩٧٨.

- ٧- د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط ٢، دار النهضة العربية، عمان، ١٩٩٨م.
- ٨- د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، ط ١، العاتك، القاهرة، ٢٠١٠م.
- ٩- د. علي العريف، شرح قانون العمل، ج ١، بلا مطبعة، القاهرة، ١٩٦٣م.
- ١٠- د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ط ٢، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية- مصر، ١٩٩٦م.
- ١١- د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠٢٥، ط ١، دار السنهوري للنشر، القاهرة- مصر، ٢٠١٨م.
- ١٢- د. غالب حسن التميمي، المختزل في شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، ط ١، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٩م.
- ١٣- د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، ط ١، دار الثقافة، الاردن، ٢٠٠١م.
- ١٤- د. فتحي عبد الرحيم، مبادئ قانون العمل، ج ١، مؤسسة الثقافة، الاسكندرية، ١٩٧٧م.
- ١٥- د. محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٠م.
- ١٦- د. محمد حسن منصور، قانون العمل، ط ١، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٧.
- ١٧- محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء، في شرح قانون العمل الجديد، المجلد الثالث، دار محمود، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- ١٨- محمد علي الطائي، قانون العمل، ط ١، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨م.
- ١٩- محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني، القسم العام، ط ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٥م.
- ٢٠- ناجي علي محمد الدولي، الحماية الجنائية للعامل في القطاع الخاص، ط ١، المركز العربي، القاهرة، ٢٠٢٠م.
- ٢١- همام محمد محمود، عقد العمل، عقد العمل الفردي، دار المعرفة، الاسكندرية، ١٩٨٩.
- ٢٢- هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ط ١، دار حامد للنشر، ٢٠٠٨.
- ٢٣- محمد محمود زهران، قانون العمل، ط ١، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠١م.
- ٢٤- يوسف الياس، قانون العمل، ط ١، منشورات التحرير، بلا مكان طبع، ١٩٨٠م.

ثانياً/ البحوث:

- ١- د. خالد جاسم الهندياني، وقف عقد العمل، بحث منشور في مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد (٤)، السنة ٢٠٠٠م.
- ٢- د. فراس عبد الرزاق حمزة، علي ضياء عباس، التزام صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية للعامل، بحث منشور في مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، العدد (١٠)، السنة ٢٠٢٠م.

ثالثاً/ المصادر الأجنبية:

- 1- A. Bulow, « Kontrolliter Heroingenuss. Eine bishker kaum bekannte Konsumvariante », in Kriminologische Journal, XXI, n.2, 1989.
- 2- Astrid Fontaine, Des usagers de drogues qui travaillent ou des salariés qui se droguent ? 2n (98), 2008.
- 3- Charline Robinaud, Le dépistage des drogues en entreprise : une réponse... à quelle question ? , Approche juridique du test salivaire et de l'Alcootest, 2017.
- 4- Claudine Gillet, Gérald Demortière, Conduites addictives et milieu professionnel, 2016.
- 5- Denis Richard, Jean-Louis Sénon, Dictionnaire des drogues, des toxicomanies et des dépendances, Paris, Larousse, Coll. « Les référents », 1999.
- 6- Eric Durand, Addictions et travail : quel enjeu pour les services de santé au travail ? , vol. 20, 2008.
- 7- Faugeron Claude, Kokoreff Michel, « Il n'y a pas de société sans drogues » : Un processus de normalisation ? , in Faugeron C., Kokoreff M., Société avec drogues. Enjeux et limites, Editions Erès, Ramonville Saint-Agne, 2002.
- 8- Franck Héas, Les acteurs de la prévention au travail en entreprise, n 51, 2017.
- 9- hristian Bachmann et Anne Coppel, La drogue dans le monde, hier et aujourd'hui, Paris, Albin Michel, coll. « Points actuels ».
- 10- Magali Baré, Consultante, L'EMPLOYEUR EST AUTORISÉ À RÉALISER DES TESTS SALIVAIRES DE DÉPISTAGE DE DROGUE, <https://www.village-justice.com>.
- 11- Marie-Paule Richard-Descamps, UN TEST SALIVAIRE DE DÉTECTION IMMÉDIATE DE PRODUITS STUPÉFIANTS PEUT ÊTRE PRATiqué PAR UN SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE <https://www.village-justice.com>.
- 12- Olivier de Maison Rouge, La surveillance et le contrôle au sein de l'entreprise : les limites de l'exercice posées par le Droit, 2016.
- 13- Piccone Stella Simonetta, Droghe e tossicodipendenza, Il Mulino, Bologne, 1999.

- 14- Xavier Berjot, Avocat , LA GESTION DES STUPÉFIANTS AU TRAVAIL , <https://www.village-justice.com> .
- 15- Yannick, Liberi ,Risques psychosociaux et qualite de vie au travail, 2018.
- 16-Arthur Tourtet, Avocat , LE DÉPISTAGE DE DROGUES EN ENTREPRISE : GUIDE DES BONNES PRATIQUES, <https://www.village-justice.com>.
- 17- Nathalie Dedessus-Le-Moustier , Émergence d'un droit de la santé au travail , 2008.
- 18- Eric Durand , Addictions et travail : quel enjeu pour les services de santé au travail? , vol.20 2017.
- 19- Pierre-Yves Verkindt , La réparation du risque professionnel par le retour dans l'emploi , n51, 2017.
- 20- dussausaye Eve, Politiques publiques de soins en matière de toxicomanie. Une spécificité française, Grenoble, IEP de Grenoble, Mémoire sous la direction de Martine Kaluszynski et Jean-Charles Froment, .
- 21- Basile Ader, La protection de la vie privée en droit positif français, Dans Legicom, victoris, , 4, n20, 1999.
- 22- Sophie Canas, L'influence de la fondamentalisation du droit au respect de la vie privée sur la mise en œuvre de l'article 9 du code civil , dans les nouveaux cahiers du conseil constitutionnel, (3), 2015.
- 23- Renaud Crespin, Le sens des mesures. Usages et circulation des 1- chiffres dans la définition du problème public des drogues au travail , vol.21, 2015.

رابعاً/ القرارات القضائية:

- ١- قرار محكمة مرسيليا المرقم (٢٤١٣. في ٢١/٨/٢٠١٥) منشور على الموقع الالكتروني www.legifrance.gouv.fr.
- ٢- قرار مجلس الدولة الفرنسي, الغرفتان المجتمععتان الرابعة والخامسة, المرقم (٣٩٤١٧٨) في ٢٠١٦/١٢/٥ منشور على الموقع الالكتروني : <https://www.legifrance.gouv.fr>.
- ٣- قرار محكمة ليون المرقم (١٨/٥٥٤٤٠) في ٢٠٢١/٦/٩ منشور على الموقع الالكتروني www.legifrance.gouv.fr.
- خامساً / القوانين :
- ١- الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ م.
- ٢- القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ م.
- ٣- قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ م المعدل.
- ٤- قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
- ٥- قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- ٦- قانون العمل الفرنسي لسنة ٢٠١٦.
- ٧- قانون المخدرات والمؤثرات العقلية العراقي رقم (٥٠) لسنة ٢٠١٧.
- ٨- قانون حماية البيانات الفرنسي رقم 78-17 المؤرخ في 6 يناير 1978 المعدل بقانون 20 يونيو لسنة 2018.
- ٩- تعليمات آلية صرف مكافآت ضبط المواد المخدرة والأخبار عن جرائم الاتجار بالمخدرات رقم (١) لسنة ٢٠٢١.
- ١٠- تعليمات المكافآت الممنوحة للجان العاملة في مجال المخدرات والمؤثرات العقلية رقم (٤٩) لسنة ٢٠٢٤.
- سادساً/ الاعلانات والاتفاقيات الدولية :
- ١- الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨ م منشور على موقع منظمة الامم المتحدة على الموقع الالكتروني : <https://www.un.org>.
- ٢- الاتفاقية الاوروبية لحماية حقوق الانسان والحريات الاساسية لسنة ١٩٥٠ م منشورة بنسختها الاصلية على الموقع الالكتروني : <https://www.coe.int>.
- ٣- الاتفاقية لمكافحة المخدرات لعام ١٩٦١ (وتعديلها لعام ١٩٧٢), واتفاقية المؤثرات العقلية لعام ١٩٧١, واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الاتجار غير المشروع بالمخدرات والمؤثرات العقلية لعام ١٩٨٨ منشورة على الموقع الالكتروني: <https://www.unodc.org>.