ثانيا: عقوبة العمل للنفع العام

1/ مفهومها

أ/ تعريف عقوبة العمل للنفع العام

يعرف بعض الفقهاء العمل للنفع العام على أنّه: "إلزام المحكوم عليه بالشغل مجانا في المشاريع النافعة في إحدى المؤسسات العامة أو الجمعيات لمدة محدودة من الساعات، بهدف إبعاده عن مساوئ السجون والاختلاط بأصحاب السوابق".

ويراه البعض الآخر: "عقوبة قوامها التزام المحكوم عليه بالعمل لصالح هيئة أو مؤسسة أو جمعية عامة وذلك لمدة محددة قانونا تقدرها المحكمة، وبدون مقابل"

وعليه يمكننا القول بأنّ العمل للنفع العام نظام أو آلية قانونية فحواها عقد اتفاق بين المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية والقاضي الذي قضى بتوقيعها عليه يتضمن عدم تنفيذها عليه شريطة تأديته خدمة للمصلحة العامة من دون مقابل، مما يتيح عدم إقصائه من بيئته الأصلية.

ب/خصائص عقوبة العمل للنفع العام

تتميز عقوبة العمل للنفع العام بغياب عنصر الإكراه والجبر؛ إذ لا ينفذ إلا بعد موافقة المحكوم عليه على عكس العقوبات الأخرى التي تقترن بالإكراه والجبر.

تتميز كذلك بالصفة الاجتماعية لما لها من آثار إيجابية تعود بالنفع على المحكوم عليه والمجتمع الذي ينتمي إليه على حد سواء، حيث يبقى في بيئته الاجتماعية قريبا من أسرته وعمله ومحيطه.

بتميز النظام أيضا بالصفة التأهيلية والإصلاحية التي تبرز من خلال إعادة تكيف المحكوم عليه في المجتمع وتوافقهما بعدم عزله عنه حتى يصبح شخصا طبيعيا شأنه شأن كل أفراد المجتمع.

كما أن تناسب العمل المؤدى من طرف المحكوم عليه وطبيعة الجريمة المرتكبة ومدى قدرة الجاني على الالتزام به من خلال البحث في ملف شخصيته وكذا كفاءته البدنية وقدراته على العمل.

2/الإطار القانوني لعقوبة العمل للنفع العام

أ/ شروط النطق بعقوبة العمل للنفع العام

تتنوع شروط عقوبة العمل للنفع العام ما بين شروط وجب توفرها في المدان وأخرى في العقوبة وكذا شروط تتعلق بالمدة وأخيرا بالنطق بالحكم.

أ1/ الشروط الواجب توافرها في المدان

سبقت الإشارة إلى كون العمل للنفع العام نظاما قانونيا خاصا بفئة معينة من الجناة من أجل ذلك اشترط المشرع حتى يستفيد المحكوم عليه بالعقوبة السالبة للحرية أن يكون غير مسبوق قضائيا، وأن يكون بالغا أو قاصرا يبلغ سنه 16 سنة على الأقل وقت ارتكاب الأفعال المجرمة وذلك مراعاة لتكوينه وصغر سنه ونفسيته من جهة ولسن الرشد في قانون العمل من جهة أخرى.

أ2/ الشروط الواجب توافرها في العقوبة

باستقراء الفقرة الثالثة والرابعة من المادة 5 مكرر 1 قانون العقوبات نجد بأن المشرع الجزائري قد اشترط في العقوبة المحكوم بها على الشخص أمران أولهما ألا تتجاوز ثلاث سنوات حبسا في مواجهة الجريمة المرتكبة، وهنا يتعلق الأمر بالعقوبة المنصوص عليها قانونا (أي التي وضعها المشرع)، أما الأمر الثاني فيتعلق بمنطوق الحكم، وهنا يتعلق الأمر بالقاضي الذي يجب ألا يقرر عقوبة تتجاوز السنة حبسا.

أ3/ الشروط المتعلقة بمدة العمل للنفع العام

اضافة لما سبق حدد المشرع كذلك نطاقا زمنيا لا بدّ أن يتم فيه تنفيذ هذه العقوبة؛ حيث يتم حساب مدتها بحجم ساعي يخضع للسلطة التقديرية للقاضي الجزائي مع مراعاة عدم جواز نزوله عن حد 40 ساعة وعدم تجاوز 600 ساعة بالنسبة للبالغين على أن يكون محددا بين 20 إلى 300 ساعة بالنسبة للقصر من 16-18 سنة.

وقدّر المشرع أن يلتزم المحكوم عليه بأداء هذه العقوبة بالعمل ساعتين مقابل كل يوم حبس، وعلى هذا الأساس يتعين على القاضي أن يحسب الحجم الساعي للعمل متى قرر إفادة المدان به.

أ4/ الشروط المتعلقة بحكم المحكمة

يتعين على المحكمة أن تنطق بعقوبة العمل للنفع العام في حضور المتهم، كما يتعين عليها كذلك وقبل أن تنطق بالعقوبة أن تعلم المحكوم عليه بأنّ من حقه أن يقبلها أو يرفضها مع الإشارة بأنّها أعلمته في الحكم.

علما أنّه لا يتم البحث في شروط المحكمة إلا إذا توافرت الشروط المتعلقة بالمدان وبالعقوبة، كما ينبه القاضي المحكوم عليه أنّه في حالة إخلاله بالالتزامات المترتبة على العقوبة فإنّه ستنفذ عليه العقوبة التي استبدلت بعقوبة العمل للنفع العام.

ب/ آثار التزام المحكوم عليه بأداء عمل للنفع العام

ما إن يتم تبليغ المعني بمقرر الوضع يقع عليه واجب تنفيذ العمل الذي اختير له وكذا احترام مواعيده والمهام المسندة إليه في المقرر بحيث يلتزم بتوقيع ورقة الحضور كل مرّة وأن يجيب كل الاستدعاءات الصادرة في مصالح المؤسسة العقابية أو قاضي تطبيق العقوبات والمتعلقة بتنظيم العمل أو بالفصل في الإشكالات التي قد تحدث أثناء العمل، ولا يجوز له تغيير أعماله اليومية أو مقر إقامته أو التنقل متى كان

من شأن ذلك أن يمس بالسير العادي للعمل للنفع العام إلا بترخيص من قاضي تطبيق العقوبات متى استدعى الأمر وقف العمل أو تأجيله.

كما يقع كذلك على عاتق المؤسسة المستقبلة لأداء العمل واجب الحرص على دمج المعني في فريق عمل وعلى احترامه لمواقيته وفقا للساعات المحددة، وكذا إخطار قاضي تطبيق العقوبات أو مصلحة السجون باحترام تنفيذ العقوبة أو الغيابات أو الطوارئ التي قد تحدث وأن تقدم له ورقة الحضور الخاصة بالمحكوم عليه.

تنتهي عقوبة العمل للنفع العام في الأخير بأداء المحكوم عليه لالتزاماته بحسب ما ورد في مقرر الوضع أين تقوم المؤسسة المستقبلة بإشعار قاضي تطبيق العقوبات بذلك، وهذا الأخير يحرر محضر نهاية تنفيذ العقوبة الذي يرسله إلى النائب العام ليقوم بدوره بإرسال نسخة منه إلى مصلحة السوابق القضائية للتأشير عليه في البطاقة رقم1.

المصادر والمراجع

الأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان1410الموافق ل21 أبريل1990 يتعلق بعلاقات العمل.

عبد الرحمن خلفي، القانون الجنائي العام (دراسة مقارنة)، د ط، دار بلقيس، الجزائر، 2016.

فهد يوسف الكساسبة، دور النظم العقابية الحديثة في الإصلاح والتأهيل (دراسة مقارنة)، جامعة عمان العربية، الأردن، العدد2، 2012.

جباري ميلود، أساليب المعاملة العقابية البديلة لتنفيذ العقوبة، مجلة تاريخ العلوم، العدد6، 2017/1/1.