



للمجتمع المدني
FORUM FOR CIVIL SOCIETY

ملتقى المجتمع المدني منظمة غير حكومية غير حزبية.
لهذه المنظمة الربح، تغنى بتصنيف المجتمع المدني، وبدعم
الانتخابات ونقوشه المجتمع المدني، وتصنيف القانوني،
وعد الشفافية.

الأهداف:
١- تنمية المعرفة والوعي، ٢- تقوية المجتمع المدني،
٣- دعم العملية الانتخابية، ٤- المساعدة في برامج التنمية
القانونية والتقييم القانوني، ٥- دعم الشفافية والمساءلة،
وحرية الحصول على المعلومات، ٦- دفع مشاركة المواطن في
السياسة والاهتمام بالعمل العام،
سيدة تعرّف بـ:

بـ دشانتيس، مشرف المحتمم الذي في دورة
التنمية بالمساهمة في توسيع مشاركة المجتمع المدني في

الشؤون العامة والدفع بالمواطنة والتجدد للانتخابات البرازيلية
وافتتاح المجالس المحلية والتجدد للانتخابات البرازيلية
الرقابة الجلدية: خلال انتخابات ٢٠١٩، أظهرت انتخابات البرازيل
اللاؤك من التحقيق الجنائي إلى الآفاق من انتخابات ابريل ٢٠١٩،
أجزاء المحكمة الانتخابية من دعايتها وهي دعوة لارتفاع
وتوسيع انتخابات الرقابة الجلدية شارك المترشح في
الانتخابات التي ينطويها فضائح انتخابات المحكمة في عام ٢٠١٨،

ويمثل بذلك التحقيق الجنائي إلى أبعد
آخر في المشاركة في رقابة مدنية من نوع جديد،
في البرازيل، ٢٠١٩، على المترشح انتخابات نواب المحامين والبيه
أطلال يجري في البرازيل،
الحملة في اول انتخابات والطلع باكر (٣٠٠) مواطن يمني

إلى مراكز الاقتراع للاقتراع المكتبة في انتخابات المحكمة
ووقت انتخابات ٢٠١٩، وبنفس يوم ١٩ شارك متسوق المتنقل

في نقل تجربتهم في الرقابة الجلدية للانتخابات إلى دول

• تتبسيق الرقابة الدولية: خلال انتخابات ٢٠١٩،
الاشتراكية تأسيس سكرتارية مستمرة محلية وعربية
والممكثة للتقصي أعمال أكثر من مائة راقب دولي
شاركون في الرقابة الدولية في انتخابات

٢٠١٩، مشاركة البرازيل في انتخابات الاشتراكية عقدت
منشآت البرنامج جلسات أسبوعية في المناطق النائية التي
سجلت لدى مجلس المشاركة في رفع مستوى وعي المترشح والختامي

ويمثل ذلك من المتفق باحياء العمل الذي يتجاوز الحدود فهو
محضو في الشيشة العربية لتنمية المعرفة والثقافة، مقرها
القامرو، وشكسته المجتمع المدني الدولي التي تقرها وهو

بالزيارات المتقدمة في انتخابات البرازيلية،
وحلية يحيط المترشح في برامج التنمية القانونية حيث

يصدر مجلس الشيوخ بشهرياً وبيانات وبيانات
خلافات مفاضل للخصائص القانونية ونواتج من حقوق الإنسان
ويصدر تقرير العدالة السوسية في اليمن.

• التقييف القانوني والتنمية القانونية: منذ بداية ١٩٩٨
يصدر مجلس الشيوخ بشهرياً مجلة القطبان، التي تغنى بقضايا

النقاقة القانونية والأخلاق الفضلى وعمل كمرين لحقوق

الإنسان من عام ١٩٩٨، ويصدر المقربي سوية تقرير العدالة في
الضماء محدثة المعاشرة في المدن وتقرير حالة استقلال السلطة

بشكلها، صدر عن هذا التقرير ثلاثة كتب حتى الان للاعواد
١٩٩٨، ١٩٩٩، ٢٠٠٠،
يصدر مجلس الشيوخ بشهرياً مجلات نقاش حول
القضايا القانونية والحقوق والحقوق المدنية والقضاء
من تصميم من الشخصيات العامة ورجال القانون والقضاء
والحياة.

عقد الملتقي في منتصف ١٩٩٩ منوات عن الحماية القانونية

لحقوق الإنسان في المدن ناقشت العواقب واقتصرت الحلول

وتم شرحها فيما بعد في كتاب.

قبل منتصف عام ١٩٩٩ أصدر الملتقي كتابه (حرية

دليل حقوق المواطن

إشراف :

المحامي جمال الدين الديمي

مراجعة وتنسيق :

الاستاذ فيصل سلطان الصوفي
المحامي جمال محمد الجعبي

أعده للنشر:

أحمد عبد الرقيب العامري

A 02 - 02599

الجمعيات في اليمن، يتحدث هذا الكتاب عن الوضع القانوني
للجمعيات وعن قضايا المسؤولية الجنائية وعلاقة عشر
المنظمات غير الحكومية وتأثيرها في السياسات.
ويعقد منتصف عام ٢٠٠٠ أصدر كتابه (حرية الراز
والتعزز الذي يتضمن تقرير عمل عن مدى تطبيق الالتزامات
الدولية لحرية الرأي والتعبير، الشروعات المدنية والواقع
العاملي كما يحتوي الكتاب على صوصن كثير من الأحكام
القضائية التي أصدرتها المحكمة الجنائية في قضايا لها عائد
بالصلة وحرية الرأي والتعبير.

وفي بداية العام ٢٠٢٠ انتهت المتنقل من إعداد دليل حقوق
المواطن الذي يعطيه اربعة م Berserks قانونياً متنقلاً
وهيكله في كل القوانين المدنية للمواطنين

كما يصدره هذا الكتاب التي ينطويها فضائح انتخابات المحكمة
متربها بلاتماً مؤخرة في التعيينات المدنية والاستعانت
وافتتاح المجالس المحلية والتجدد للانتخابات البرازيلية
• القراءة الجلدية: خلال انتخابات ٢٠١٩، أصدر ابريل ٢٠١٩،
اللاؤك من التحقيق الجنائي إلى الآفاق من انتخابات ابريل ٢٠١٩،
أجزاء المحكمة الانتخابية من دعايتها وهي دعوة لارتفاع
وتوسيع انتخابات الرقابة الجلدية شارك المترشح في

الانتخابات التي ينطويها فضائح انتخابات المحكمة في عام ٢٠١٨،

ويمثل بذلك التحقيق الجنائي إلى أبعد
آخر في المشاركة في رقابة مدنية من نوع جديد،
في البرازيل، ٢٠١٩، على المترشح انتخابات نواب المحامين والبيه
أطلال يجري في البرازيل،
الحملة في اول انتخابات والطلع باكر (٣٠٠) مواطن يمني

إلى مراكز الاقتراع للاقتراع المكتبة في انتخابات المحكمة
ووقت انتخابات ٢٠١٩، وبنفس يوم ١٩ شارك متسوق المتنقل

في نقل تجربتهم في الرقابة الجلدية للانتخابات إلى دول

• تتبسيق الرقابة الدولية: خلال انتخابات ٢٠١٩،
الاشتراكية تأسيس سكرتارية مستمرة محلية وعربية
والممكثة للتقصي أعمال أكثر من مائة راقب دولي
شاركون في الرقابة الدولية في انتخابات

٢٠١٩، مشاركة البرازيل في انتخابات الاشتراكية عقدت
منشآت البرنامج جلسات أسبوعية في المناطق النائية التي
سجلت لدى مجلس المشاركة في رفع مستوى وعي المترشح والختامي

ويمثل ذلك من المتفق باحياء العمل الذي يتجاوز الحدود فهو
محضو في الشيشة العربية لتنمية المعرفة والثقافة، مقرها
القامرو، وشكسته المجتمع المدني الدولي التي تقرها وهو

بالزيارات المتقدمة في انتخابات البرازيلية،
وحلية يحيط المترشح في برامج التنمية القانونية حيث

يصدر مجلس الشيوخ بشهرياً وبيانات وبيانات
خلافات مفاضل للخصائص القانونية ونواتج من حقوق الإنسان
ويصدر تقرير العدالة السوسية في اليمن.

• التقييف القانوني والتنمية القانونية: منذ بداية ١٩٩٨
يصدر مجلس الشيوخ بشهرياً مجلة القطبان، التي تغنى بقضايا

النقاقة القانونية والأخلاق الفضلى وعمل كمرين لحقوق

الإنسان من عام ١٩٩٨، ويصدر المقربي سوية تقرير العدالة في
الضماء محدثة المعاشرة في المدن وتقرير حالة استقلال السلطة

بشكلها، صدر عن هذا التقرير ثلاثة كتب حتى الان للاعواد
١٩٩٨، ١٩٩٩، ٢٠٠٠،
يصدر مجلس الشيوخ بشهرياً مجلات نقاش حول
القضايا القانونية والحقوق والحقوق المدنية والقضاء
من تصميم من الشخصيات العامة ورجال القانون والقضاء
والحياة.

عقد الملتقي في منتصف ١٩٩٩ منوات عن الحماية القانونية

لحقوق الإنسان في المدن ناقشت العواقب واقتصرت الحلول

وتم شرحها فيما بعد في كتاب.

قبل منتصف عام ١٩٩٩ أصدر الملتقي كتابه (حرية

المدن محدثة لدى وزارة الماء والبيئة بموجب قرار وزيري رقم ٦٧
١٩٩٩، هـ، تاريخ ١٣٩٩، مذكرة رقم ٢٠٠٠، مذكرة رقم ٢٠٠٠،
من ٢٣٢٠٢٠، مذكرة رقم ٢٠٠٠، مذكرة رقم ٢٠٠٠،
البريد الإلكتروني : FCS_Yemen@net.ye

المحتويات

٥	توطنه
٧	مدخل
١١	الباب الاول : حقوقك أمام الشرطة
٢٧	الباب الثاني : حقوقك أمام النيابة
٤٣	الباب الثالث : حقوق المرأة
٥٩	الباب الرابع : حقوق الطفل
٧٧	الباب الخامس : حقوق السجين
٩٥	الباب السادس : حقوق الموظف
١٤١	الباب السابع : حقوق العامل
١٩٣	الباب الثامن : حقوق المستهلك
٢١٢	الباب التاسع : الحق في تكوين الجمعيات والمؤسسات الاهلية
٢٣٧	الباب العاشر : الحق في الرعاية الاجتماعية
٢٦٣	الباب الحادي عشر : الحق في التأمين الاجتماعي
٢٩٣	الباب الثاني عشر : حقوقك أمام شرطة المرور
٣٢٢	الباب الثالث عشر : حرية الرأي والتعبير
٣٣٧	الباب الرابع عشر : الاعلان العالمي لحقوق الانسان

الطبعية الاولى

٢٠٠٢ م

توصية

استجابةً لطلب الملتقى لتقديم هذا الدليل وجدت نفسي انتقل بين موضوعاته التي شكلت مدخلاً ودليلًا في الحقوق، والتي تُبسط المبادئ والأسس في الحقوق والقوانين على أيدي نخبة من الباحثين والحاصلين. ولأن الحقوق هي موضوعنا جميعاً، فإنني أجد نفسي أمام دليل لا بدّ إلا أن يُقدر ويُحترم، لأنّه لا يُضاف فقط إلى المكتبة اليمينية والّي الوعي القانوني والحقوقـي وإنما يُصبح أيضاً مدخلاً لعلم حقوق الإنسان، وكمقدمة ومنهج جميل وسلس ينفذ إلى الوعي المجتمعي فيحول الفهم إلى أسلوب عمل، وكلّ ما نبتقيه في مسائل حقوق الإنسان أن تتحول النظريات إلى واقع حياة وممارسة.

لا أجد غضاضةً في الاعتراف بأنّ هذا العمل الجيد المبتكر الذي سبقنا إليه زملائنا في الملتقى ومؤسسة فريدريش ايبرت سيكون مرجعيةً للكثير من أعمالنا خصوصاً التثقيفية والتّعليمية والتدرّيسية منها. وعليه تكون قد وضعنا معًا لبنة أخرى للبناء الحقوقـي والتنموي ويحق لنا أن ندعوا الجميع إلى المساهمة في استكمال عمل التنمية الثقافية والقانونية وتيسير المفاهيم لكل المستويات المهنية التي بدأها هذا الدليل.

وأنا أنهي هذه الكلمات لا أنسى أن أُعبر عن بالغ التقدير والشكر لكل من ساهم في موضوعات هذا الدليل مع الأمنيات بالتوفيق للجميع.

مع خالص التحايا ..

أ . د . وهيبة فارع

وزير الدولة لحقوق الإنسان

دليل حقوق المواطن

مدخل

"دليل حقوق المواطن" الذي تسجل هذه الكلمات في مدخله واحد من المشروعات التي يعتز بها ملتقي المجتمع المدني بوصفه ينير الطريق لعامة الناس ليتمكنوا من إبصار حقوقهم بوضوح وممارستها عن بصيرة والدفاع عنها بثقة.

ومن أجل تحقيق الدليل لهذه目 فقد عمل الملتقى كل ما يمكن عمله بحيث يصبح هذا العمل دليلاً مرشداً للمواطن إلى حقوقه والاستفادة منه إلى أقصى الحدود في ضمان الحصول على تلك الحقوق والدفاع عنها.

وفي هذا السبيل رأينا ما يلى :

١- البساطة في عرض القضايا التي شملتها الدليل وبساطة في اللغة حيث عرضت هذه القضايا بأسلوب الأسئلة والأجوبة.

٢- الشمول بحيث تضمن الدليل ١٤ باباً على هنية سؤال وإجابة حول مختلف حقوق الإنسان المدنية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتي شملتها أبواب الدليل بحيث يجد فيها الرجل والمرأة والطفل والموظف والعامل والشرطي والحدث والمستهلك والسجناء والمعوق والسائل والصحفي والناشط في مجال المنظمات غير الحكومية ما يجيب على كثير من أسئلتهم ويعرفهم بحقوقهم التي كفلتها لهم التشريعات الوطنية.

٣- لقد تمتلك المرجعية القانونية لهذا الدليل في الدستور و ٢٤ قانوننا وآ صكوك دولية صدقت عليها بلادنا، وتکاد هذه

مع تطويره لاحقاً - مختلف الأطراف في المجتمع نحو تحقيق هدف عظيم هو صيانة حقوق الإنسان وحرياته، وتطوير أشكال الممارسة لتلك الحقوق والحريات ووسائل الدفاع عنها وصونها والحصول عليها. وهذا التطوير هو نتاج التنمية القانونية، رسالة هذا الدليل، الذي يمثل أول تجربة من نوعها في واقعنا، وسوف يخضع لمراجعة وتطوير مستمرتين على ضوء نتائج التقييم الذي سيجري لجمل الخبرات التي ستبرز في مواجهة هذا العمل في الواقع.

إن دليل حقوق المواطن الذي نقدمه للقراء الكرام في هذه الطبعة الأولى قد راودنا منذ سنوات عندما برزت فكرته كإحدى تداعيات النقص المعرفي بالقانون، وما يؤديه هذا النقص من جهل وأخطاء وملابسات، ولكن تنفيذ الفكرة قد تأجل أكثر مما ينبغي، حتى جاء الوقت المناسب حين أبدت مؤسسة فريدرش استعدادها لدعم هذا المشروع، والتي تسجل لها هنا عظيم شكرنا وامتناننا.

و قبل أن نختتم هذا المدخل نود في ملتقى المجتمع المدني أن نسجل الشكر الجزييل لكل الكتاب الذين شاركوا في كتابة مواد هذا الدليل وإلى الزملاء الذين لولاهما لما قييس لهذا المشروع ان يرى النور، والذين سيكونون عوناً لنا في تطويره لاحقاً.

المحامي جمال الدين الاديمي

الأمين العام لملتقي المجتمع المدني

المرجعية تشمل كل القوانين المنظمة لمارسة الحقوق والكافلة بحمايتها قانون الجنسية والأحوال الشخصية والمدنى والتعليم والعمل والخدمة الدينية والصحافة والجمعيات والرعاية الاجتماعية والتأمينات والحق الفكري وقوانين العقوبات والإجراءات والأحداث والسجون والشرطة والمرور والمواصفات والرقابة على الأغذية ... الخ.

٤- وقد ساهم في الكتابة لهذا المشروع العام مجموعة من أفضل القانونيين اليمنيين المقربين والقريبين من تبض المجتمع والمنخرطين في العمل الخاص والعام ليأتى الدليل منسجماً في محتواه ومنهجه مع المستهدفين من هذا المشروع.

إن واحدة من معوقات حقوق الإنسان وأسباب الانتهاكات التي تتعرض لها هي جهل الناس بحقوقهم غالباً وتدني معارف وخبرات منفذى القانون بحقوق الإنسان والقوانين التي ينفذونها. وأول خطوة في إزالة تلك المعوقات والتقليل من الانتهاكات هي المعرفة. وعندما يتزود المواطنون بمعرفة وافية حول حقوقهم المختلفة التي تضمنها لهم القوانين، فإن هذه المعرفة ستصبح مصدر قوتهم في ممارسة حقوقهم وأداة الدفاع عنها ووسيلة لتطوير أنماط سلوكهم المدني. كما أن اطلاع منفذى القانون على هذا الدليل سيوفر لهم فرصة جيدة لمعرفة حقوق الإنسان وحرياته التي ضمنها القانون مما يساعد على ترشيد ممارساتهم ويقلل من أخطاءهم ويطور من نوعية القيام بمهامهم ووظائفهم. وبذلك فإن هذا الدليل سوف يجذب -

الباب الاول

حقوقك أمام الشرطة

إعداد

المحامي احمد الوداعي

س : هل تفتيش سيارة الشخص الذي يتم الآن في النقاط العسكرية عند مداخل المدن وفي داخل المدن أثناء الليل جائز قانوناً؟

ج : تفتيش سيارة الشخص مثل تفتيش منزله، وتفتيش شخصه، وجميعه لا يجوز أن يحدث إلا في حالات معينة وباتباع القواعد التي قررها القانون في التفتيش وسنعرض لها لاحقاً.

ونتحدث هنا عن مشروعية ما يحدث في النقاط العسكرية على مداخل المدن اليمنية أو داخل المدينة أثناء الليل فنقول : يتعرض المواطن في اليمن عند مداخل ومخارج المدن وداخل المدن نفسها أثناء الليل لتوقيفه وتفتيش سيارته وأمتعته على السيارة.

ومعنى ذلك أن عساكر هذه النقاط يمارسون إجراءين قانونيين في ممارسة أعمالهم تلك هما :

- ١ - الاستيقاف للمواطن عند مروره في الطريق.
- ٢ - التفتيش ويشمل تفتيش سيارته وتفتيش أمتعته التي تكون عليها.

ولكل من الإجراءين أحكام وقواعد قانونية لا تراعي من قبل عساكر تلك النقاط.

فالقانون اليمني يعتبر استيقاف المواطن عند مروره في الطريق

دليـل حـقـوق الـمواـطن

عملاً يمس حرية ولا يجوز أن يحدث إلا في حالة واحدة هي إذا كان الشخص قد وضع نفسه في موضع الريبة مما بعث لدى الشرطي أو العسكري الشك بشأنه فحينئذ يجوز استيقافه من قبل رجل الشرطة والتتأكد من هويته أما استيقافه في كل الأحوال وبدون أن يصدر منه ما يثير الريبة والاشتباه كما يجري هنا مما وصفناه سابقاً فهو اعتداء على حرية الشخص وخرق للقانون يجوز معه مساءلة العسكري وعقابه.

أما تفتيش السيارة والأمتدة التي عليها والجارى في البلاد حسبما وصفناه سابقاً فهو حق لا يملكه عساكر النقاط والحراسة الليلية في المدن ويعتبر انتهاكاً لحرية الأشخاص التي كفلها الدستور وكفلها قانون الإجراءات الجزائية في المادة (١٣١) منه.

ولا يجوز القانون إجراء مثل هذا التفتيش إلا من قبل النيابة العامة وأثناء التحقيق، وليس في كل حالة تراها النيابة أو من قبل القاضي عند المحاكمة.

إذا كان أمر التفتيش قد صدر إلى جهة غير النيابة أو القاضي فيجب على من يقوم بالتفتيش إبراز أمر التفتيش إلى الشخص المراد تفتيش سيارته قبل القيام بالتفتيش، وفي كل الأحوال لا يجوز التفتيش إلا بمناسبة التحقيق في جريمة أو جنحة.

فهو غير جائز، ولا بد للشرطة أن تستحصل على إذن كتابي من النيابة أو المحكمة بالقبض على المخالفين، وإلا جاز لهؤلاء الباعة المقبوض عليهم إقامة دعوى تعويض ودعوى جنائية بواسطة الشكوى إلى النيابة ضد أولئك الشرطة.

س : يحيث يومياً أن تقوم النقاط التي خارج المدن بمنع السيارات المحملة بالمواد أو البضائع من الدخول ليلاً إلى المدينة إلا عند الفجر؟

ج : هذا إجراء غير قانوني وعائق لحرية المرور والتنقل الذي منحه قانون الإجراءات في المادة (١٥) منه التي تقول : " لا يجوز وضع قيود على حرية المواطنين في الاجتماع والانتقال والإقامة والمرور إلا وفقاً لأحكام القانون".

والنقاط العسكرية عائق أكيد لحرية المرور ليس بالنسبة للشاحنات والسيارات الكبيرة، وإنما بالنسبة لكل وسائل النقل وكل المواطنين التي يمرون منها وهي انتهاك للحرية وخرق للقانون.

س : وما العمل تجاه ذلك؟

ج : الأمر بسيط، فبإمكان مجموعة من المواطنين أو من سائقي السيارات الأجرة أو التاクيلات الذين يتعرضون لإجراءات تلك النقاط في الاستيقاف والتقطيش أن يقيموا دعوى جماعية أمام المحكمة المختصة ضد وزير الداخلية والدفاع يطلبون فيها

س : وما العمل إزاء ما يحدث في النقاط خارج المدن وفي المدن أثناء الليل من استيقاف للناس وتقطيش للسيارة والأمتعة؟
ج : القانون قدم الحماية الكافية للمواطنين في تلك الانتهاكات، فمن حق أي مواطن أو مجموعة منهم أن يقدموا دعوى إلى القضاء إذا تعرضوا لتلك الانتهاكات ضد الشخص الذي استوقفه دون اشتباه أو فتشه أو فتش سيارته أو أمتعته بدون أمر من النيابة أو المحكمة، وعلى المحكمة الاستجابة للدعوى والفصل فيها، وإذا ثبت الجرم على العسكري تعرض لعقوبة جرم انتهاك الحرية أو هتك الحرمة.

س : رأيت أكثر من مرة مجموعة من جنود الشرطة يقتضبون على عدد من الباعة الباسطين سلעםهم في الشوارع أو الأرصفة ويأخذونهم إلى جهات لعلها التموين أو مكاتب الأمن والشرطة؟
ج : هذا غلط، وعمل غير قانوني. ولا يملك أحد من الشرطة أو من غيرها حق القبض على شخص إلا بأمر من النيابة العامة أو من المحكمة، وفي حالات محددة، ليس من بينها الحالة التي تضمنها السؤال وما شابهها.

س : ولكن كيف للشرطة أن تمنع أولئك الباعة وهم يرتكبون مخالفات واضحة؟

ج : من حق الشرطة منهم من عرض سلעםهم في الأماكن التي منع القانون البسط فيها، أما القبض عليهم بسبب مخالفتهم

إزالة هذه النقاط، وسيكون على المحكمة قبول هذه الدعوى والتحقيق في قانونية ما تعمله هذه النقاط والحكم بمنع تلك الإجراءات.

ولا يمنع القانون وزير الداخلية أن يبقى على تلك النقاط ولكن ليس لاستيقاف والتقطيش المعهود وإنما للمراقبة فقط.

س : يلجن المواطنون إلى أقسام الشرطة لتقديم شكاوى بحقهم لهم قبل آخرين كأن يشتكي مواطن بأخر انه اعتدى بالبناء على أرضه، أو المطالبة في دين بذمته، أو غير ذلك من الأمور، ويلاحظ أن أقسام الشرطة تقوم باستدعاء المشكو به لمواجهته بالشكوى ومن ثم اتخاذ إجراءات قد تحصل إلى التوقيف لأطراف الخلاف في القسم لعدة أيام؟

ج : ما يجري في أقسام الشرطة من هذا القبيل هو امتداد لما كان لهذه الأقسام من سلطة فعلية (لا قانونية) ينظرون في الخصومات ويفحصون فيها ويسمعون الأدلة والشهود، ويصلوا في النزاع، وينفذوا ما قرروه ولو بالقوة. ولم يتمكن ضباط الشرطة والأفراد فيها من استيعاب كامل التطورات القانونية التي شهدتها البلاد خلال السنوات العشرين الأخيرة، ولذلك مازالت قائمة ممارسات من النوع الذي أشار إليها السؤال، وجميعها لا قانونية واستغلال سبيئ للسلطة، اعتماداً على سلطة القضاء أو سلطة النيابة فليس من حق أقسام الشرطة سماع

شكوى بحقوق، فهذا من حق القضاء وباطل ما يسمى في عرف الناس ضبط الغريم فهو إما للنيابة أو للقضاء حسب الأحوال، وعلى هؤلاء إذا ما لجأ إليهم أحد يستكى لطلب حق له من الغير أن يرفضوا سماع الشكوى ويوجهوه بالذهاب إلى القضاء. والحبس في القسم في مثل هذه الأحوال جريمة يعاقب عليها القانون.

والمواطنون يتواهلون في حقوقهم تجاه ذلك فلا يحتاجون من الإجراءات التعسفية أو غير القانونية التي يمارسها مسئولو أقسام الشرطة في حقهم مع أن من حق من وقع عليه ذلك أن يقاضي الجندي أو الضابط أو وزير الداخلية أمام المحكمة ويطلب التعويض ورد الاعتبار.

س : هل من حق البحث الجنائي مراقبة منزل أحد الأشخاص إذا اشتبهت أنه تباع فيه الخمرة أو ترتكب فيه أفعال مؤثمة؟
ج : لا. ليس من حق المباحث الجنائية ولا غيرها مراقبة المساكن ولا المساجد أو المدارس أو الجامعات حتى لو قويت الشبهة لديها بوجود ما يخالف القانون في تلك الأماكن.

فالقانون أعطى تلك الأماكن حرمة تحصنها من المراقبة أو التقطيش، وإذا أرادت المباحث مراقبة أي من تلك الأماكن فيجب أن تطلب الأذن بذلك من النيابة، والنيابة ليست طليقة اليد في الأذن بالمراقبة أو التقطيش، فالقانون يشترط عليها في ذلك

ما يلي :

- ١ - أن يسبق أمر الأذن منها اتهام سابق موجه إلى شخص يقيم في المكان المعنى بارتكاب جريمة أو الاشتراك فيها بشرط أن تكون عقوبة الجريمة الحبس على الأقل، أو وجدت لدى النيابة قرائن قوية تدل على أنه حائز لأشياء تتعلق بجريمة.
 - ٢ - أن يصدر أمر بالأذن مسبباً، أي يشرح الأسباب التي حملت النيابة على الأذن بالمراقبة أو التفتيش.
- س : يتربى كثيراً بأن هناك رقابة حكومية خفية على الهاتف والبريد والبرقيات؟**

ج : يستحسن أن تباع مؤسسات الهاتف والبريد والاتصالات السلكية واللاسلكية إلى القطاع الخاص بحيث تخرج إدارة هذه الخدمات من يد الأجهزة الحكومية فذلك قد يحد من هذه الظاهرة.

وعلى أية حال فالدستور والقانون قد كفلوا حرية الاتصال والراسلات، وضمنا سريتها وجعلها حرمة واعتبرها الدستور من حقوق الإنسان، فلا يجوز المساس بحرية الحياة الخاصة، ويقرر القانون أنه يعتبر مساً بحرية الناس وعلى سبيل المثال :

- ١) استراق السمع أو تسجيل أو نقل المحادثات التي تجري في مكان خاص أو عن طريق الهاتف أو أي جهاز من الأجهزة أيًّا

كان نوعها .

ب) التقاط أو نقل صورة شخص من مكان خاص وبأية وسيلة أو آلية .

ج) الاطلاع على الخطابات أو الرسائل أو البرقيات أو مصادرتها .

وعلى سبيل الاستثناء أجاز القانون الرقابة على الهاتف أو الاطلاع على الرسائل أو البرقيات وغير ذلك مما منعه سابقاً ولكن في أضيق الحدود فاشترط ما يلي :

أولاً : أن يكون ذلك بأمر من النيابة العامة، والنيابة العامة لا تملك الأمر بذلك إلا إذا كان بمناسبة إجرائها التحقيق في جريمة معينة.

ثانياً : أن يكون بقرار من المحكمة أثناء نظرها قضية تحتاج فيها إلى إجراء مثل هذا التفتيش (المادة ١١٢ إجراءات).

وسواء كان تفتيش الرسائل وغيرها بأمر من النيابة أو بقرار من المحكمة فإن القانون يوجب أن يتم التفتيش بحضور المتهم، أو من يوكله في ذلك وبحضور شاهدين من أقاربه أو جيرانه، ولا يجوز أن يكون الشهود من رجال التحقيق.

س : ما هو الحكم لو أن الباحث أو رجال الشرطة قاموا بتتفتيش رسائل وبرقيات الشخص بدون أمر من النيابة أو المحكمة وعثرت بين أوراقه تلك على أدلة تدين صاحبها؟

ج : التفتيش في هذه الحالة جرى بالمخالفة لقواعد وأحكام التفتيش التي رسمها قانون الإجراءات، ولذلك فالتفتيش باطل والدليل الذي تحصلت عليه الشرطة من هذا التفتيش ليس له أية جدية، ولا يصح للقاضي أن يعتمد على هذا الدليل في الحكم بادانة الشخص الذي فتشت الشرطة مراسلاتة لأن التفتيش باطل، والدليل ترتب على التفتيش الباطل والقانون يقر أن كل اثر ترتب مباشرة على إجراء باطل فهو باطل ببطلان الإجراء (مادة ٤٠٢ إجراءات).

س : هل من حق ضباط الشرطة أو ضباط المباحث تفتيش منزل؟

ج : لا . ولا حتى وزير الداخلية بنفسه، فتفتيش المنازل من أخطر إجراءات التحقيق، وهو يمس مبدأ حرمة المساكن الذي قررته المادة ١٣١ - إجراءات).

ووفقاً للقانون اليمني (م ١٣٨ إجراءات) يخضع تفتيش المساكن للقواعد التالية :

- ١ - لا يجوز تفتيش المساكن إلا بمناسبة التحقيق في جريمة وقعت وللبحث على مرتكبها، أو الأدلة الازنة لإثباتها.
- ٢ - ويجب أن يكون تفتيش المنزل بناء على أمر كتابي صادر من النيابة، ويجب إبراز هذا الأمر إلى المتهم قبل إجراء التفتيش.

٣ - ولا يحق للنيابة أن تقوم بتفتيش المسكن أو تأمر به إلا بعد أن توجه اتهاماً إلى شخص يقيم في المسكن المراد تفتيشه بأنه ارتكب جريمة يعاقب عليها القانون. (م ١٣٩، ١٣٨ إجراءات).

وعلى من يتولى التفتيش القانوني لأحد المساكن أن يجري ذلك في أصيق الحدود ويمتنهى الحيط، فليس له أن يضطج أو يطلع على الأشياء التي تمس الأسرار الشخصية أو العائلية للشخص الحائز للمكان الذي يفتحه أو الأشخاص الآخرين، وعليه أن يتخذ الإجراءات الكافية للمحافظة على تلك الأسرار ومنع اكتشافها.

ويمنع القانون اليمني على من يتولى إجراء التفتيش سواء كان تفتيش الأشخاص أو المساكن أو غيرها أن يفض الأوراق المغلفة التي يعثر عليها عند التفتيش، وإذا اشتبه فيها فليس له سوى أن يتحفظ عليها ثم يعرضها على المحكمة المختصة، وهي وحدها من يملك قانوناً فض تلك الأوراق المغلفة. (م ١٤٠ إجراءات).

ويحظر القانون اليمني تفتيش المساكن في الليل أي بعد غروب الشمس وقبل شروقها إلا في حالتين :

- حالة الجريمة المشهودة، أي حالة ارتكاب الجريمة في المنزل.
- حالة التجاء شخص هارب من وجه العدالة إلى المنزل أثناء مطاردته.

ويجب في الحالتين أن يذكر في محضر التفتيش الأسباب والمبررات لإجراء التفتيش ليلاً على خلاف الأصل. (م ١٤٤ إجراءات)

س: هل يجوز التصنت على المكالمات الهاتفية؟

ج : المؤسف أن قانون الإجراءات الجزائية قد أجاز ذلك في بعض الحالات، كما أجاز للنيابة ضبط جميع الخطابات والرسائل والصحف والمطبوعات لدى مكاتب البرق وان تأمر بمراقبة المحادثات السلكية واللاسلكية وتسجيل الأحاديث التي تتم في المحادثات الخاصة، على انه وضع لذلك بعض الضوابط وهي :

أولاً : بالنسبة لرقابة الهاتف

يمكن للنيابة مراقبة الهاتف، بالشروط التالية :

١ - أن يكون ذلك بأمر من رئيس النيابة فلا يملك ذلك عضو أو وكيل النيابة.

٢ - يكون أمر المراقبة لموظف في الهاتف على أن يحلف اليمين القانونية قبل أن يباشر التنفيذ.

٣ - يجب أن يكون الأمر مكتوباً، وان يتضمن تحديداً واضحاً ودقيقاً للمكالمة المطلوب تسجيلها.

٤ - لا يجوز أن تزيد مدة مراقبة الهاتف عن ثلاثة أيام.

ثانياً : بالنسبة لضبط الطرود من مكاتب البرق ومراقبة

المحادثات السلكية واللاسلكية، وتسجيل الأحاديث الخاصة فقد

ضبطها القانون بما يلي :

١ - أن يصدر بذلك أمر كتابي من النيابة، ويتضمن الأسباب التي حملت النيابة على ذلك.

٢ - أن يكون ذلك لازماً لكشف الجريمة.

٣ - لا يجوز أن تزيد مدة المراقبة عن ثلاثة يوماً من تاريخ صدور الأمر (م ١٤٦، ١٤٨ إجراءات).

وعلى النيابة عند ضبط الخطابات والرسائل والبرقيات أن ترسل صورة منها للمرسل إليه ما لم يكن ذلك مخرياً بسير التحقيق (م ١٤٧).

س : هل من حق ضابط الشرطة إلقاء القبض على مواطن؟

ج : الأصل أن إلقاء القبض على الشخص محظوظ إلا بأمر من النيابة أو من المحكمة وبشرط وجود مسوغ قانوني وعلى ذلك لا يملك ضابط الشرطة أو العسكري إلقاء القبض على الشخص إلا إذا كان مأموراً من النيابة أو المحكمة (م ١٧٢).

لكن في بعض الجرائم أباح القانون القبض، ولكن ليس لكل ضابط وشرطي، وإنما للأمور الضبط القضائي (م ١٠١).

س : وما هي الجريمة التي للأمور الضبط حق القبض بمعنايتها؟ وهل الشرطة من مأمورى الضبط

ج : ليس كل رجال الشرطة من مأمورى الضبط، والقانون أعطى

هذه الصفة للضباط من الشرطة فقط (م ٨٤) فهو له لهم الحق في القبض على مرتكبي الجريمة المشهودة أو من له علاقة بها. وتكون الجريمة مشهودة في حال ارتكابها أو عقب ارتكابها ببرهة يسيرة، ولا بد - لجواز القبض - أن تكون الجريمة مما يعاقب عليها القانون بالحبس لأكثر من ستة أشهر (م ٩٨) .

١٠١

س : من هي السلطة التي من حقها قانوناً استدعاني للمثول أمامها؟

ج : وفقاً لقانون الإجراءات الجزائية فإن الأمر بالحضور تملأ الجهات التالية :

١ - المحكمة.

٢ - النيابة العامة.

٣ - مأمورى الضبط القضائى.

و لكن في حالتين فقط هما :

أ) أن يكون ذلك بسبب ومن أجل تحقيق جار في قضية جرمية.
ب) التحرى (م ٦٤).

س : هل من حق مدير المديرية (العامل) أن يأمر بحضورى إليه؟

ج : نعم، وفي الحالات السابقة فقط، لأنه من مأمورى الضبط القضائى، وكذلك مدير الأمن العام وضابط الشرطة والأمن وعاقل القرية. (م ٨٤)

س : هل أفهم من ذلك أن من حق هؤلاء أن يحضرونى إليهم بالقوة بأن يرسلوا عسكري لإحضارى إليهم؟
ج : لا. هذا ليس من حقهم في البداية سوى إشعار المواطن بحضوره، بشرط أن يكون الإشعار بالحضور كتابة وبين في الإشعار اسم الشخص المطلوب حضوره والغرض من حضوره موعد الحضور، وسلم الإشعار إلى الشخص المعنى بحيث يوقع الأخير على صورة الإعلان، أو يوقع عليه شاهدان حضرا إعلانه بالحضور.

الباب الثاني

حقوقك أمام النيابة

إعداد

المحامي احمد الوادعي

س : هل من حق عضو النيابة أن يقبض على الشخص ويحتجز حريته؟

ج : القبض إجراء غير عادي لأنه يمس حرية الشخص في التحرك والانتقال، ولا يجيزه القانون إلا إذا كانت اعتبارات تحقيق العدالة الجنائية قد حتمت اللجوء إليه. ومن حق النيابة قانوناً القبض على الأشخاص إذا كان ثم مسوغ قانوني لذلك (م - ١٧٢).

ونظراً لخطورة هذا الإجراء ومساسه بالحرية فإن القانون قد أحاطه بعده ضوابط يجب الالتزام بها حتى لا ينقلب الإجراء إلى عبث غير مبرر قانوناً بحرية المواطن، وهذا الضوابط هي :

أولاً : يجب أن يكون الأمر من النيابة بالقبض مكتوباً ومؤقاً من الذي أصدره، فإذا قرر عضو النيابة الحق، أو حتى قاض القبض على شخص ما أثناء التحقيق فعليه أن يثبت الأمر كتابة في محضر التحقيق أو في ورقة منفصلة بين فيه الأسباب التي حملته على اتخاذ قرار القبض.

على أن القانون أجاز للنيابة القبض بأمر شفوي على سبيل الاستثناء وفي هذه الحالة يجب أن يُنفذ الأمر بحضور الآخر فلا يكفي لعضو النيابة أن يأمر شفاهة أحداً من الشرطة أو من غيرها بالقبض على شخص دون أن يكون حاضراً تفزيذ الأمر. ويظهر أن شرط الكتابة في الأمر بالقبض من الضمادات

القانونية الهامة في هذا الصدد لأنه يمكن القضاء وهيبات الرقابة القضائية من مراقبة سلامة الإجراءات التي يتخذها عضو النيابة أو القاضي عند إصداره أمر القبض، والأمر به شفاهة لا يمكن أحد من تلك الرقابة، كما أن شرط الكتابة هو وحده الذي سيكشف ما إذا كان أمر القبض مسوغاً وكان إجراءات لا متوجه منه من وجهاً مصلحة العدالة الجنائية.

ثانياً : بعد القبض على الشخص، يجب على من قبض عليه أو أمر بذلك (النيابة أو المحكمة) ما يلي :

١- إبلاغ المقبوض عليه فوراً بأسباب القبض عليه.

٢- تمكين المقبوض عليه من الاطلاع على أمر القبض والاتصال بنين يراه من أقاربه أو غيرهم بما وقع له، وإذا طلب الاستعانة بمحام، يجب أن يُمكن من ذلك.

٣- إعلام المقبوض عليه على وجه السرعة بالتهمة الموجهة إليه.

ثالثاً : إذا لزم حجز المقبوض عليه فيجب أن يكون ذلك في مكان لائق ومنفصل عن المكان المخصص لاحتياز المحكوم عليهم، وأن يعامل باعتباره بريئاً مهما قويت الدلائل لدى من قبض عليه بإدانته، ويحظر إيداؤه عند ذلك سواء كان الإيذاء مادياً أو معنوياً.

رابعاً : إذا كان القبض على الشخص قد تم من قبل الشرطة فيجب أن يقدم المقبوض عليه إلى النيابة أو إلى القاضي خلال

أربعة وعشرين ساعة من القبض عليه على الأكثر، ويجب إخطار من يراه ومن يختاره المقبوض عليه بما حدث وعلى الفور وإذا تعذر على المقبوض عليه اختيار من يجب إبلاغه وجب إبلاغ أقاربه أو يهمه الأمر.

وعلى القاضي أو النيابة العامة عند الإبلاغ بالقبض بإبلاغ المقبوض عليه بأسباب القبض ويمكن من إبداء دفاعه واعتراضاته بحرية تامة.

خامساً : إذا قررت النيابة حجز المقبوض عليه فلا يجوز أن يزيد ذلك عن سبعة أيام، وبشرط أن تكون ظروف التحقيق قد استدعت ذلك.

وإذا اضطررت النيابة إلى تمديد الحبس مرة أخرى فعليها أن تطلب ذلك من المحكمة المختصة وتعرض على المحكمة أوراق القضية لتصدر أمرها بالتمديد أو عدمه، وعلى المحكمة قبل اتخاذ قرار في طلب التمديد أن تسمع أقوال المتهم بعد إخاطته بطلب النيابة.

وإذا رأت المحكمة وجاهة طلب النيابة التمديد، أمرت به للمرة التي تراها على إلا تتجاوز مدة التمديد عن خمسة وأربعين يوماً (م - ٩١) س : كم أقصى مدة مسموح بها قانوناً حبس المقبوض عليه؟

ج : ستة أشهر، وهي اثنان وخمسون يوماً المدة التي ذكرناها

سابقاً، فإذا لم ينته التحقيق خلال تلك المدة واستدعت مصلحة العدالة استمرار حبس المتهم فعلى النيابة حينئذ عرض أوراق القضية على محكمة الاستئناف منعقدة في غرفة المداولة، وعلى هذه المحكمة استعراض الأوراق وسماع النيابة ودفاع المتهم، فإذا ترجح لها تمديد الحبس فلها ذلك على إلا تزيد مدة التمديد عن خمسة وأربعين يوماً.

ويقرر القانون بأنه إذا مضى على الحبس ثلاثة أشهر دون أن ينتهي التحقيق يتquin عرض الموضوع على النائب العام لكي يوجه بسرعة إنهاء التحقيق، وله أن يوجه رئيس نيابة المحافظة بطلب تمديد الحبس إذا استدعت ظروف التحقيق ذلك، وفي كل الأحوال يمنع القانون أن تزيد مدة الحبس الاحتياطي عن ستة أشهر، فإذا أمضى المحبوس هذه المدة ولم ينته التحقيق وجب الإفراج عنه. (م - ١٩١) .

س : ولكن هل الحبس الاحتياطي لستة أشهر جائز في كل الأحوال؟ وما هو الحبس الاحتياطي؟

ج : دعنا نتفق على معنى الحبس الاحتياطي. الحبس الاحتياطي هو حجز الشخص وتقيد حريته مدة إجراء التحقيق، وهو بهذا المعنى إجراء من إجراءات التحقيق والمشكلة أن هذا الإجراء يؤدي إلى إيداع الشخص السجن خلال التحقيق، والشخص في حالة البراءة لأن المتهم بريء حتى يدان

بحكم قضائي والأصل أن السجن عقوبة بعد إدانة ولا يجوز أن يقع على بري، ولكن مقتضيات التحقيق تستدعي التحرز عليه وحبسه حتى لا تفوت الأدلة أو يبعث بها إذا ترك طليقاً، وعلى ذلك فالحبس الاحتياطي إجراء خطير على حرية المتهم، ويتعين أن يحيطه القانون بأقوى الضمانات وادق الضوابط وبما يحقق توازناً دقيقاً بين مصلحة التحقيق ومبدأ احترام حرية الشخص، ولا بد من الاعتراف بأن إجراءات التحقيق في بلادنا ذات سمعة سيئة وبغيضة وعلى الأشخاص إجراءات القبض - التفتیش - والحبس الاحتياطي، لأنها في الغالب تتخذ ستاراً للاستبداد والظلم والجور، والأجهزة أو الجهات التي خولها القانون اتخاذها هذه الإجراءات تمازسها دون أي رقابة تذكر، وغالباً ما لا يعني القضاء بتعقب هؤلاء عند ممارستهم لتلك الإجراءات الخطيرة.

وقد عرضنا فيما سبق لأهم الضمانات والضوابط التي وضعها القانون عند اتخاذ تلك الإجراءات وبقي هنا أن نتحدث عن واحد من أهم الضوابط المتعلقة بالحبس وهو ما أثاره السؤال من جواز الحبس في كل الأحوال.

إن القانون اليمني يقرر وجوب الإفراج عن المحبوس الاحتياطياً بعد انقضاء السبعة الأيام التي قررها القانون كحق للنيابة في الحبس وذلك إذا كانت التهمة الموجهة إلى المحبوس غير جسيمة

وله محل إقامة معروف في البلاد (م ١٩٥).
س : وما هي الجريمة الجسيمة وغير الجسيمة؟
 ج : الجرائم الجسيمة هي ما كانت عقوبتها : الحد أو القصاص (بالنفس أو الأطراف) وكل جريمة يعزر عليها بالإعدام أو الحبس مدة تزيد على ثلاثة سنوات أما غير الجسيمة فهي التي عقابها الدية أو الارش أو الحبس مدة لا تزيد عن ثلاثة سنوات (م ١٩٥).

س : وهل من حق النيابة أن تطلب من المحبوس احتياطياً ضمانة؟

ج : القانون يفرق هنا بين حالتين : فإذا كان الإفراج قد أوجبه القانون فليس من حق النيابة طلب الضمانات أو تعليق الإفراج، وإن كان القانون جعل الإفراج اختياري للنيابة أو جوازي، فلها ذلك (م - ١٢٧).

س : بمناسبة الضمانة : هل من حق النيابة أو غيرها أن تطلب من الشخص ضمانة بحسن أخلاقه واستقامة سلوكه؟

ج : هذا النوع من الضمان لا تلجأ إليه النيابة فحسب وإنما تطلبه أيضاً المباحث والشرطة والمحاكم، وليس له أصل من القانون، وهو من اسفخ الإجراءات ورغم سخيفه فإنه شائع جداً في بلادنا.

وقولنا عنه - سخيف - ليس من سقط القول، فهو كذلك فعلأً

لنفرض أن أحد الأشخاص ضمن مذنبًا بجريمة السرقة قضى العقوبة فطلبت إليه النيابة أو المحكمة ضمانة بحسن السيرة والسلوك فضمن عليه أحدهم، ثم أفرج عنه، وبعد وقت عاود السرقة من جديد فما هي المسؤولية القانونية على ضامن الضمير هذا؟

لا يمكن عقابه بدلاً عن المضمون عليه لأن العقوبة شخصية ولا يكفل للمحكمة إلزام هذا الضامن إعادة المسروقات أو قيمتها لأن ضمانته ليست مالية.

كما لا يجيز القانون أن يلزم الضامن بإحضار المتهم لمحاكمته لأن ضمانته ليست ضمانة وجه أو ضمانة حضور كما يسميه البعض.

ولأن ضمانته هي ضمانة بالضمير فتفتيض الضمانة يكون فقط بأن يلزم باستعادة نقاوة ضمير المضمون عليه الذي عاد إلى السرقة، وهذا التزام يستحيل الوفاء به على أي بشر.

والله وحده هو الذي يملك إيقاظ الضمائير، وتوفيق أصحابها إلى حسن السيرة والسلوك.

وهناك من يعتقد أن ضمانة الضمير هذه لها وظيفة مهمة جداً في استقامة المضمون عليه، إذ أن شعوره بأن هناك من ضمن السلطات حسن مسلكه سيدفعه إلى تجنب الوقوع في الإثم، وتحسين أدائه الأخلاقي على الأقل حرجاً من الضامن

وبسبب ما ينطوي عليه من عبئية، إذ من العيب أن يضمن أحد غيره في حسن مسلكه وآخلاقه، ومن الذي يملك أن يلزم غيره بالسلوك القويم أو يتلزم به عن الغير، وهو موقف ذاتي للشخص يستحيل السيطرة عليه أو التنبؤ بما ستكون عليه أخلاقيات شخص ما، ومن يضمن حسن مسلك غيره كاذب، ومن يقبل ذلك من هذا الضامن فهو يطلب المستحيل.

إن الضمان الممكن هو ما كان المضمون به تحت سلطة الضامن وفي طاقته الوفاء به، ولذلك اشتهرت القانون المدني (م - ١٠٣٩) أن يكون المكفول به مقدور التسليم والاستقامة الأخلاقية ليس من هذا القبيل ولا يملك أحد الوفاء بها غير صاحبها أي الشخص المطلوب منه (حسن السيرة والسلوك) وليس في القانون والشريعة الإسلامية غير نوعين من الضمان أو الكفالة هما ضمانة بالمال أي ضمان الوفاء بمال معين، أو ضمانة بالبدن، ويسمى بها الفقه الإسلامي ضمانة الوجه، أي ضمان حضور الغير في وقت ومكان محددين، ولا توجد ضمانة أخلاق أو كفالة الضمير. وهي الضمانة الشائعة في البلاد، إذ لا أحد يملك الوفاء بضمانة تقاضي الضمير، ومن يقبل هذه الضمانة المستحيلة ليس أقل جهلاً من يفرضها ويطلبها.

ثم : ما قيمة هذه الضمانة الأخلاقية عملياً وما هي آثارها القانونية؟

ومراعاة له.

وهذا تصور يكذبه الواقع، فالعائدون إلى الجرم من المضمنون عليهم كثيرون جداً وغير العائدون لم يلجمهم الضمان وإنما صوت الضمير وقد استيقظ وعمل عمله ومن لا يتحرج من السرقة أو القتل أو الاتجار بالمخدرات لا يمكن أن يعبأ بمشاعر الضامن أو يستشعر الحرج من الضمانة لأن ضميره جرأه على ما هو اعظم من ذلك وهو معاودة ارتكاب الجريمة فكيف لا يجرؤ على الأذى.

س : إذا ما هي الضمانة التي تملك النيابة والمحكمة طلبها؟

ج : هي الضمانة المالية وضمانة البدن (الحضرور) كما سبق القول.

س : هل من حق خصم المتهم بجريمة أن يعتراض على قرار المحكمة أو النيابة بالإفراج عن خصمه المتهم؟

ج : لا .. ليس له ذلك ويستطيع الاعتراض على طلب الإفراج أما إذا صدر القرار به فليس من حقه أن يعتراض على القرار ولا يملك أن يطعن فيه إلى المحكمة الأعلى درجة (م - ٢٠٦).

س : وإذا أفرج عن المتهم من الحبس الاحتياطي هل من حق النيابة الأمر بحبسه من جديد؟

ج : نعم من حق النيابة ذلك ولكن في الحالات الآتية :
- أن يكون قد أخل بالشروط التي أفرج عنها لاجلها.

أن لك على الحق التالي :

١- الامتناع عن الإجابة على أسئلة الحق حتى حضور محاميك.

٢- الاتصال بمحاميك والتحدث معه بحرية.

٣- أن تطلب إلى الحق إبلاغ من تراه من أقاربك أو أصدقائك.

٤- تمكينك من تقديم كل طلباتك وأوجه دفاعك ولك ان تطلب إليه تعريفك بالتهمة التي استدعت التحقيق معك.

وأنا أوصي بمحاميك قبل الاستجابة لأسئلة الحق أيًّا كان الحق ومهما بلغت ثقتك في براعتك وسلامة موقفك وأياً كان مستوى العلمي أو الثقافي.

س : هل من حق طلب أحد أقاربي كي يحضر التحقيق؟

ج : لا فالقانون يجيز ذلك لمحامي فحسب.

س : إذا رفض المتهم الإجابة على أسئلة الحق ولزم الصمت نهائياً هل ذلك يؤثر على موقفه سلبياً؟

ج : من حق المتهم أن يلزم الصمت ويرفض الإجابة على أسئلة الحق ولا يملك الحق أن يجره على الإجابة أو يتحايل عليه فيها، ولا يعتبر ذلك قرينة على ثبوت التهمة (م ١٧٨) وليس أمام الحق في هذه الحالة غير إثبات مسلك المتهم في محضر التحقيق ثم سماع الأدلة التي تثبت التهمة.

س : ما هو السبيل لكي يتصل المتهم بمحامييه وقد أودع الجبس؟

ج : يمكنه الاتصال بكلّة السبل المتاحة له وإذا تعذر عليه ذلك في السجن فمن حقه أن يعلن اسم محامييه بمذكرة يسلمها إلى مأمور المنشأة المحبوس فيها (م ١٧٩) وعلى هذا المأمور استلام المذكرة واعلان المحامي إلى عنوانه.

س : ما الفائدة التي يجنيها المتهم من حضور محامييه معه خلال التحقيق؟

ج : حضور المحامي مع المتهم جلسات التحقيق باللغة الأهمية وهو أكبر ضمانة لحرية المتهم ويساعده في فهم وزن أهمية وأثر الأدلة المقدمة ضد المتهم كما يبصره بأوجه دفاعه، كما أن وجود المحامي إلى جانب المتهم عند سؤاله أو استجوابه له أثر نفسى خطير إذ يستشعر المتهم بالأمان وطمئن نفسه وهذا يمكنه من تقديم الإيضاحات والإجابات بدون ارتباك أو قلق يسوئ من موقفه.

وغالب الأحوال أن يكون المتهم غير ملم بحقوقه القانونية أثناء التحقيق ولا يدرك الضمانات القانونية لحريته وحضور المحامي معه يكفل له هذه الحقوق والضمانات كما أن حضور المحامي يشكل رقابة على الحقائق في الإجراءات التي يتبعها خلال التحقيق ويجعله حريصاً على سلامتها وقانونيتها ويرحمله على

الالتزام احكام القانون في التحقيق بدقة، وفي ظل هذه الرقابة تقلص إمكانية الحق في الافتراء على المتهم، وتوجيه التحقيق الوجهة التي يراها الحق دون مراعاة لقواعد القانون.

صحيح أن القانون منع على المحامي عند حضور التحقيق أن يتكلم إلا بأذن من عضو النيابة المحقق مما يقلص من دور المحامي ويقلل من أهمية حضوره ولكن مع ذلك فالقانون ضمن للمتهم حق أن يتحدث إلى محاميه عند التحقيق سواء إلى موكله المتهم أو إلى المحقق بشرط أن يأذن له المحقق وإذا رفض المحقق طلب المحامي في الحديث فعليه أن يدون في المحضر طلب المحامي بالحديث وقرار المحقق بالرفض.. كما أن القانون يعطي للمحامي حق الاطلاع على أوراق القضية ومحاضر التحقيق السابقة، وهذا يضمن للمتهم أن يحصل على تحديد فني ودقيق لوضعه بواسطة محاميه عند أن يلتقيه خارج جلسات التحقيق.

وإذا قرر عضو النيابة المحقق استجواب المتهم بأن يواجهه بالأدلة والدلائل القائمة على نسبة التهمة إليه، فإن القانون (م ١٨١) يمنع على المحقق إجراء هذا الاستجواب إلا بعد إخبار محاميه.

ولأن قانون الإجراءات اليمني يدرك أهمية الحضور المادي والصامت للمحامي إلى جانب المتهم عند التحقيق معه فقد قرر

حقوق المرأة

الباب الثالث

إعداد

المحامية نبيلة المفتى

عندما نتحدث عن حقوق المرأة لا نقصد أنها لا تتمتع إلا بهذه الحقوق فقط، ولكن نتحدث عن حقوق المرأة لما تقتضيه خصوصياتها كإمراة. أما بقية الحقوق فينطبق عليها ما ينطبق على أخيها الرجل.

س : ما هي الحقوق التي ضمنها القانون بالنسبة لحق المرأة في الزواج؟

ج : إن أول حق للمرأة أن توافق على الزواج أو ترفضه، فهو حق لها تستطيع أن توافق على الرجل الذي ترضي به زوجاً لها أو ترفض الرجل الذي تكره أن تتزوج به. وإذا اكرهها أو أجبرها أبوها أو أخوها أو عمها أو أي قريب آخر على الزواج برجل لا ترغب به فإن ذلك الزواج يكون باطلًا فكل عقد بني على إكراه الزوج أو الزوجة لا اعتبار له.

س : إذا تم الزواج الصحيح ويرضى المرأة بما هي الحقوق التي تترتب عليه للزوجة؟

ج : ١ - المهر يصبح من حقها ويجب أن تحصل على المهر فهو لها وحدها وليس لأهلها أو لأقاربها.
 ٢ - أن يجهز لها منزلًا مستقلًا بقدر حالتها.
 ٣ - أن يحسن عشرتها فلا يحق له أن يضربيها أو يهينها.
 ٤ - يجب على الزوج أن ينفق على زوجته أي يجب عليه أن

س : هل تستطيع الزوجة أن تطالب الزوج بالنفقة؟

ج : بالطبع لا تحرم الأم من حق الحضانة لأن هذا الحق هو حق للصغير.

س : هل طلب المرأة للطلاق يحررها من حق الحضانة؟

ج : نعم تستطيع المرأة أن تطلب زوجها بالنفقة، ولا تسقط نفقتها إلا إذا قام بها أي كان ينفق للبيت من أكل وشرب وكسوة أو سلم إليها تلك النفقة أو هيسامحته عن النفقة.

س : هل تستطيع الزوجة أن تحصل على النفقة لجميع السنوات المتأخرة؟

ج : إذا ذهبت المرأة إلى المحكمة تطالب زوجها بالنفقة فإن المحكمة لا تستطيع أن تحكم لها إلا بنفقة سنة سابقة من يوم ذهابها إلى المحكمة، أما السنوات الأخرى فتسقط.

س : هل للمرأة حق في الميراث؟

ج : لقد جعل الله للنساء نصيباً في الميراث وحدده، وجاء القانون موافقاً للشرع في ذلك وأعطى المرأة الحق في الإرث. فإذا كانت زوجة ترث من بعد زوجها وكذلك ترث من بعد والدها ومن بعد والدتها ومن بعد أخوانها إذا لم يكن لهم ورثة يحجبونها. والمرأة قد ترث بالفرض (أي مقدار معلوم) وقد ترث بالتعصيب.

وأقصد بالفرض : مقدار معلوم مثلاً إذا كانت المرأة زوجة وتوفى عنها زوجها فإنها قد ترث الربع أو الثمن.

س : هل تستطيع المرأة المطالبة بحقها في الإرث؟

ج : نعم تستطيع المرأة أن تطلب حقها وإذا لم يسلم لها تستطيع أن تذهب إلى المحكمة لطلب ذلك وتحصل عليه عن طريقها.

٢ - إذا كان الزوج غائباً في مكان غير معروف خارج البلاد واستمرت غيبته سنة كاملة إذا كان غير منافق أو استمرت غيبته سنتين وهو منافق.

٣ - إذا حكم على الزوج بالحبس لمدة ثلاثة سنوات واكثر وقد أمضى هذا الزوج في الحبس مدة سنة فإنه من حق الزوجة أن تطلب الفسخ.

٤ - كذلك إذا كان الزوج متزوجاً بأكثر من زوجة ولا يستطيع أن ينفق على جميع الزوجات فإنه يحق لكل زوجة طلب الفسخ.

٥ - إذا كانت المرأة تكره الزوج ولا ترغب بالعيش معه وترغب بالطلاق ولكن في هذه الحالة يجب على المرأة أن ترجع للزوج المهر (والمهر هنا) ما اتفق عليه انه مهر (لا يدخل فيه الكسوة أو الشرط أو مصاريف العرس).

٦ - إذا كان الزوج مدمناً للخمر أو المخدرات أي إذا كان الزوج يسكر أو يشرب مخدرات فإن الزوجة تستطيع أن تطلب الفسخ من المحكمة ولكن على الزوجة أن تثبت أن الزوج يفعل هذه الأشياء.

س : ما هو المقدار الذي تحصل عليه المرأة من الميراث؟

ج : يختلف نصيب المرأة من الميراث بحسب وضعها في الأسرة ويكون مقدار نصبيتها على الشكل الآتي :

١ - النصف : ترث المرأة النصف إذا كانت بنتاً واحدة ولا يوجد لها معصب أي إذا توفي الأب وكان معه بنت واحدة وليس لها أخ فإنها ترث النصف كذلك بنت الأبن الواحدة إذا لم يكن لها معصب ولم تحجب. الاخت الشقيقة الواحدة إذا لم يكن لها معصب (أخ) ولم تحجب يعني تحجب (يوجد من هو أقرب للميت منها فيحجبها عن الميراث) الاخت للأب إذا لم يكن لها معصب ولم تحجب.

٢ - الثنين : ترث النساء الثلاثن إذا كانتا بنتين للمورث أو أكثر ولم يوجد لهم معصب. كذلك إذا كانتا بنتي أمين أو أكثر للمورث ولم يكن لهن معصب أو يحجبن. الأخنان الشقيقتان (الشقيقتان أي الأخوان من الأم والأب) فاكثر إذا لم يكن لهن معصب ولم يحجبن. الأخنان لأب فاكثر إذا لم يكن لهن معصب ولم يحجبن.

٣ - الثالث : ترث المرأة الثالث إذا كانت أمأً ولم يكن للميت أولاد ولم يكن له اثنان فأكثر من الأختوة والأخوات.

٤ - الربع : ترث المرأة الربع إذا كان زوجها لم ينجذب أولاداً أي لم يكن له أولاد سواء بنات أو بنين سواء من الزوجة أو زوجة أخرى. وترث الأم الربع إذا كان الورثة هم زوجة وأم وأب.

٥ - السادس : ترث المرأة السادس إذا كانت أمأً ويوجد للميت فرع وارث أي أولاد أو أخوه اثنان أو أكثر. كذلك بنت الأبن مع البنت الواحدة تكمله للثلثين إذا لم يتعصب أيضاً الاخت للأب مع الاخت الشقيقة الواحدة تكملة للثلثين الاخت لام إذا كانت واحدة ولم يكن للميت أولاد ولا اصل أي أب أو جد. الجدة إذا لم تحجب. هذا بالنسبة لميراث المرأة بالفرض أما بالتعصب فإن المرأة مع وجود الأختوة ترث نصف ما يرثه الذكر.

٦ - الثمن : ترث المرأة الثمن إذا كان للزوج أولاد منها أو من غيرها. كما ترث الزوجات إذا توفي الزوج وله أكثر من زوجة. إذا كان للزوج ولد فإنهن يشتهرن بالثمن وإذا لم يكن له ولد فإنهن يشتهرن بالربع.

س : هل يستطيع أحد الورثة أن يحرم المرأة من الميراث؟

ج : بالطبع لا يستطيع أحد أن يحرم المرأة من الميراث، ومن يحرم المرأة من الإرث فإنه يكون مخالفًا لأمر الخالق سبحانه ونه القانون.

س : هل الحضانة حق للمرأة؟ وما هي سن الحضانة والكافلة؟

ج : إذا طلقت المرأة من زوجها ولديها اطفال فإنهما أولى بحضانتهم أي هي أول من يحق له الحضانة وتربية الصغير. وإذا رب الأم ابنها وبنتها فإنها تستحق من الأب ويسمي (المحسون له) أجراً الحضانة وعلى الأب النفقة على أولاده من

أكل وشرب وكسوة وعلاج. وسن الحضانة للولد ٩ سنوات والبنت ١٢ سنة. وإذا تزوجت الأم ينتقل هذا الحق إلى أم الأم ثم اختها ثم الحالاتأخوات الأم.

فإذا انتهت سن الحضانة يدخل الطفل في سن الكفالة وهنا يُخier الطفل بين الأب والأم ويرى القاضي الأصلح للطفل ويستمر الأب بالنفقة على الطفل مثل سن الحضانة.

س : ما هي حقوق المرأة العاملة في القطاع الخاص؟

ج : حقها في العمل كامرأة مثل حق الرجل من حيث الشروط للعمل والحقوق والواجبات دون أي تفرقة وهي متساوية مع الرجل أيضاً في أجور الأعمال المتساوية وكذلك حصولها على التدريب والتأهيل ولكن ولكن المرأة تتمتع بخصوصية كونها تحمل وتلد وتترضع فإنها تتمتع ببعض الخصوصيات منها :

١ - تخفيض ساعات العمل : إذا كانت المرأة العاملة سواء في مصنع أو شركة أو مؤسسة أو أي منشأة من منشآت القطاع الخاص مثل المدارس الخاصة والمستشفيات الخاصة وكانت حاملاً فإن ساعات عملها تحدد بخمس ساعات عمل في اليوم، ابتداءً من الشهر السادس للحمل. وكذلك إذا كانت مرضعاً حتى نهاية الشهر السادس. ويجوز تخفيض ساعات العمل أقل من هذه الساعات إذا كان هناك تقرير طبي يفيد حاجة المرأة

لإنفاص ساعات العمل. بالنسبة لبدايـة احتساب ساعات عمل المرأة المرضع تبدأ منـذ الـيـوم التـالـي لـانتـهـاء إـجازـة الـوضع وـحتـى نـهاـيـة الشـهـر السـادـس.

كـذـكـ لا يـجـوز تـشـغـيلـ المـرـأـةـ سـاعـاتـ عـمـلـ إـضافـيـةـ اعتـبارـاـ منـ الشـهـرـ السـادـسـ لـلـحملـ وـخلـالـ السـنـةـ الـأـشـهـرـ التـالـيـ لمـباـشـرـتهاـ الـعـمـلـ بـعـدـ تـمـتعـهاـ بـإـجازـةـ الـوضـعـ أيـ لا يـجـوز لـصـاحـبـ الـعـمـلـ أـنـ يـشـغـلـ المـرـأـةـ بـأـيـ عـمـلـ إـضافـيـ وـهيـ حـامـلـ منـ الشـهـرـ السـادـسـ حـتـىـ تـنـتـهـيـ فـتـرـةـ سـتـةـ أـشـهـرـ مـنـ تـارـيخـ دـوـامـهاـ بـعـدـ الـولـادـةـ.

٢ - إجازة الوضع : يـحقـ لـلـعـاـمـلـةـ الـحـامـلـ أـنـ تـحـصـلـ عـلـىـ إـجازـةـ وـضـعـ أـيـ إـجازـةـ الـولـادـةـ وـذـكـ بـأـجـرـ كـامـلـ أـيـ مـعـاشـهاـ كـامـلـاـ مـدـدةـ الـاجـازـةـ سـتـينـ يـوـمـاـ إـذـاـ كـانـتـ الـولـادـةـ طـبـيـعـيـةـ أـمـاـ إـذـاـ كـانـتـ الـعـاـمـلـةـ قـدـ ولـدـتـ ولـادـةـ مـتـعـسـرـةـ وـاثـبـتـ ذـكـ بـتـقـرـيرـ طـبـيـ فإـنـهاـ تـسـتـحـقـ إـجازـةـ قـدـرـهاـ ثـمـانـونـ يـوـمـاـ وـكـذـكـ إـذـاـ ولـدـتـ توـأمـاـ.

وـلاـ يـجـوزـ بـأـيـ حـالـ مـنـ الـأـحـوـالـ تـشـغـيلـ المـرـأـةـ العـاـمـلـةـ وـهـيـ فـيـ إـجازـةـ الـولـادـةـ (إـجازـةـ الـوضـعـ) مـهـماـ كـانـتـ ظـرـوفـ الـعـمـلـ وـاحتـياـجـاتـهـ.

٣ - إجازة الوفاة : تـسـتـحـقـ المـرـأـةـ إـجازـةـ لـمـدـةـ أـرـبـعـينـ يـوـمـاـ عـنـ وـفـةـ زـوـجـهـاـ.

س : هل يـحقـ لـصـاحـبـ الـعـمـلـ إـجـبارـ المـرـأـةـ عـلـىـ الـعـمـلـ لـيـلـاـ؟

ج : لا يستطيع رب العمل أن يجر المرأة على العمل ليلاً. ومن حق المرأة أن ترفض العمل ليلاً إذا كلفت به من (رب العمل) صاحب العمل. لأن القانون يمنع تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان وفي أعمال مخصصة يحددها وزير العمل. وجميع الحقوق المذكورة سابقاً منصوص عليها بالقانون، بل لقد أوجب القانون على صاحب العمل الذي يشغل نساء أن يعلن بمكان ظاهر عن هذه الحقوق للعاملات حتى يعرفنها.

س : ما هي حقوق المرأة الموظفة؟

ج : بالطبع الحقوق في الوظيفة العامة متساوية لجميع المواطنين ذكوراً وإناثاً ولا فرق بين الرجل والمرأة في الوظيفة العامة بل المعيار هو الكفاءة والمؤهل وإنما سائر حقوق خاصة بطبيعة المرأة الموظف:

- ١ - تخفيض ساعات العمل :** فإذا كنت موظفة وهي حامل في الشهر السادس فإن ساعات العمل بالنسبة لها يجب أن لا تزيد على (٤) ساعات في اليوم. كذلك إذا كانت تتعرض طفلها الصغير فإن ساعات العمل يجب أن لا تزيد عن ٥ ساعات في اليوم حتى يبلغ طفليها ستة أشهر من عمره.

- ٢ - إجازة الوضع :** كذلك من حق الموظفة إذا ولدت أن تحصل على إجازة وضع (أي إجازة الولادة) وهي ستون يوماً تستطيع أن تأخذها من قبل الولادة بأيام أو بعد الولادة إذا كانت الولادة طبيعية، أما إذا كانت الولادة متعددة أو بعملية قيصرية أو

ولدت توأمًا فإن الإجازة تكون ثمانين يوماً.

٣ - إجازة الوفاة : كذلك يحق للمرأة التي توفى عنها زوجها الحصول على إجازة مدتها أربعون يوماً.

س : هل تخضع المرأة الموظفة أو العاملة للتأمين؟

ج : نعم فالمرأة سواء أكانت تعمل في أجهزة الدولة والقطاعين العام والمختلط أو في القطاع الخاص فإنها تخضع للتأمين.

ملاحظة : للإستفادة أكثر في موضوع التأمين يمكن الرجوع إلى باب " الحق في التأمين الاجتماعي " ضمن موضوعات هذا الدليل.

س : هل يحق للمرأة الحصول على البطاقة الشخصية وجواز السفر؟

ج : نعم يحق للمرأة الحصول على البطاقة الشخصية وجواز السفر.

س : عندما يطلب من المرأة موافقةولي الأمر لحصولها على البطاقة الشخصية هل هذا المطلب قانوني؟

ج : بالطبع هذا المطلب غير قانوني. فمن حق المرأة الحصول على البطاقة الشخصية بمجرد أن يصبح عمرها ١٦ سنة. بل أنه واجب قانوني. فلا يشترط موافقةولي الأمر وإذا طلب رجل

السجل المدني ذلك يكون مخالفًا للقانون. كذلك يحق لها الحصول على الجواز كونها يمنية وعندما تبلغ من العمر ١٦ سنة دون اذن، أما الاذن فهو فقط للصغيرة التي لم تبلغ السن القانوني.

س : هل تخضع المرأة لنفس الاجراءات الجزائية التي يخضع لها الرجل؟

ج : بالطبع لقد ضمن القانون حقوق جميع المواطنين وحررتهم فقد نظم كيفية القبض والتفتیش والحبس وحرم القبض أو التفتیش أو الحبس إلا بأمر من النيابة ثم القضاء وهذه الحقوق متساوية للنساء والرجال على حد سواء. ولكن هناك حق خاص بالمرأة بسبب طبيعتها فقد نص القانون أن تفتیش النساء لا يتم إلا بواسطة نساء وحرم أن يقوم بالتفتيش رجال، بل ان القانون قد جعل تفتیش النساء من قبل رجال باطل وكل ما يتربّط على هذا الإجراء باطل.

س : هل تستطيع المرأة أن ترفض أن يفتتشها رجل؟

ج : نعم تستطيع أن تفعل ذلك بل وتتمسك بحقها بأنها لن تفتتش إلا بواسطة إمرأة.

فلا يجوز تفتیش الأنثى إلا بواسطة أنثى غيرها يدعوها لذلك من يقوم بالتفتيش ويدون اسمها ورقم بطاقتها في المحضر ويجرى التفتیش بحضور شاهدين من النساء.

س : هل يحق للشرطة عند دخول المنازل بناءً على أمر من السلطة القضائية (النيابة أو المحكمة) أن يدخلوا على النساء؟

ج : لقد أوجب القانون على الشرطة أو غيرها أن تسمح للنساء بالاستئثار والحفاظ على ما جرى عليه العرف فلا يجوز الدخول عليهن إلا بعد أن يعطيهن إنذاراً للاستئثار.

س : هل يحق للمرأة أن تتعلم؟

ج : لقد ضمن القانون حق التعليم لجميع المواطنين بما فيهم المرأة فالتعليم حق أساسي للمرأة والرجل على حد سواء، فالتعليم حق انساني مشروع تكلفه الدولة وتيسره لجميع أبناء الشعب، وبالتالي فإن هذا الحق يجب على الدولة أن تكلفه للمواطن رجل أو إمرأة وتيسّر طريقة الوصول إليه، بحيث تنشأ المدارس في المدن والريف، بل لقد جعل القانون التعليم مجاني في كل مراحله. أي أن التعليم بدون مقابل.

فإذا طلب أي مدير مدرسة مقابل (فلوس) فإنه يكون مخالفًا للقانون وتستطيع المرأة أن ترفض إعطاء مدير أو مديرة المدرسة أي فلوس ماعدا الرسوم البسيطة رسوم التسجيل والتي تكون مقررة من الوزارة.

س : هل يستطيع أحد أن يحرم المرأة من التعليم؟

ج : لا. لا يستطيع أحد أن يحرم المرأة من التعليم، لأنه حق أساسي لها كإنسانة ومن حق المرأة أن تتحقق في جميع مراحل

التعليم وأنواعه بحسب رغبتها وإختيارها.

س : هل يحق للمرأة العمل في مجال القضاء؟

ج : نعم. لقد أعطى القانون الحق للمرأة في العمل في مجال القضاء إذا توفرت فيها الشروط الخاصة بتعيين القاضي. فالقانون لم يحرمها من ممارسة هذه المهنة ولا يوجد نص في القانون يحرم المرأة من العمل في مجال القضاء أو النيابة.

س : هل تستطيع المرأة الالتحاق بالدراسة في المعهد العالي للقضاء؟

ج : وفقاً للقانون الخاص بالسلطة القضائية فإنه من حق المرأة الالتحاق في هذا المعهد أما إذا كانت هناك نصوص في اللائحة التنظيمية للمعهد تخالف القانون فإن القانون هو الواجب التطبيق.

س : هل يحق للمعهد رفض طلب المرأة التي تتواجد فيها الشروط المطلوبة للدراسة في المعهد؟

ج : إذا رفض المعهد قبول طلب المرأة الالتحاق بالدراسة في المعهد مع توافر الشروط القانونية لديها بحجة أنها امرأة فإنها تستطيع أن تتقدم بدعوة للقضاء لحرمانها من حق أعطاه لها القانون.

س : ما هي الحقوق المدنية والتجارية للمرأة؟

ج : لقد جعل القانون الحقوق المدنية والحقوق التجارية متساوية

بين الرجل والمرأة فمن حق المرأة الشراء والبيع والتملك والتصرف بجميع ممتلكاتها بارادتها المنفردة ودون رقابة من أحد. فهي تستطيع أن تتعاقد مع الآخرين في البيع والشراء والإيجار وتستطيع أن تهب وان تتفق من أموالها ما شاءت كذلك تستطيع المرأة أن تمارس التجارة فتستطيع أن تفتح متجراً أو تنشئ شركة أو مؤسسة خاصة بها وتستطيع ان تمارس كل أنواع الاستثمار والتجارة مثلها مثل الرجل فلم يشترط القانون التجاري على المرأة لممارسة التجارة أن تحصل على اذن من أحد سواء كان زوجاً أو أخاً أو أباً أو عمأً بل جعل لها الحرية الكاملة في ممارسة العمل التجاري وإجراء العقود التجارية.

س : هل يحق للمرأة المشاركة في الانتخابات؟

ج : لقد جعل القانون حق المرأة مثل حق الرجل، فهي تستطيع أن تنتخب وترشح نفسها لعضوية مجلس النواب أو لرئاسة الجمهورية. بل لقد سهل القانون لها ذلك. حيث نص على وجود لجان خاصة بالنساء من حيث القيد والتسجيل في جداول الناخبين وكذلك لجان خاصة وقت الاقتراع حتى لا تحرم المرأة من ممارسة حقها الديمقراطي بسبب العادات والتقاليد الاجتماعية.

س : هل يستطيع أحد أن يحرم المرأة من ترشيح نفسها لعضوية مجلس النواب؟

ج : لا. لا أحد يستطيع أن يمنعها من ذلك إذا استوفت الشروط
المطلوبة للترشح.

الباب الرابع

حقوق الطفل

إعداد

الاستاذ محمد عبد السلام منصور

البراءة ورهافة الإحساس، والاعتماد على الغير، والاندفاع دون خبرة أو معرفة هي طبيعة الطفولة وعلامات ضعفها. لكنها في وجدانيات الأطفال إحساس بالجميء وشعور بالعنفوان. فهم لا يكفون عن الفضول وحب الاستطلاع والنشاط المفعم بالأمل دونما تردد أو حذر.

ولقد أدرك العقل البشري منذ أمد طويل أن طبيعة الأطفال الضعيفة، واندفعهم الأعمى إلى مجاهدة عالم ليس لديهم أي معرفة عنه، مما السبب الرئيسي في وقوعهم عرضة للمخاطر والاستغلال والانحراف.

غير أن هذا الكائن الضعيف هو القاير وحده على أن يحقق إرادة البقاء والاستمرار. من أجل هذا نجد أن الأديان السماوية وكثير من القوانين الوضعية اهتمت بتحديد حقوق الطفل. غير أن التقييد بتطبيقها ظل خاضعاً لتقديرات الآباء فالأسرة ثم المجتمع. فتتجزأ عن ذلك تنوعُ في ظروف الأطفال الصحية والمعيشية والعقلية، تختلف باختلاف الدرجة التي بلغتها مجتمعاتهم من الشراء والعلم والحضارة، مما حفز المجتمع البشري المعاصر للعمل على التقليل من هذا التمايز، حتى يتم العثور على وسيلة للقضاء عليه نهائياً.

س : من هو الطفل؟

ج : هو كل إنسان لم يصل سنّه إلى نهاية السنة الثامنة عشرة.

س : من هم الأطفال الذين يتمتعون بالحقوق القانونية؟

ج : كل الحقوق تتطبيق على جميع الأطفال بدون استثناء بصرف النظر عن انتفاء الطفل أو والديه أو الوصي الشرعي إلى أي عنصر أو لون أو لغة أو دين أو جنس أو جنسية أو رأي سياسي أو أصل قومي أو ثني أو اجتماعي وبصرف النظر عن ثروتهم أو عجزهم أو مولدهم أو أي وضع آخر مهما كان، وتقوم الدولة بحماية كل طفل من جميع أشكال التمييز ومن أي عقاب قد يتعرض له بسبب مركزه وليه أو أسرته أو بسبب تعبيرون عن آرائهم أو معتقداتهم.

س : ما معنى عبارة "في جميع الإجراءات يولي الاعتبار لمصالح الطفل الفضلى"؟

ج : إن جميع الأفعال والإجراءات التي تتعلق بالطفل يجب أن تراعي مصالحة الحياة ورفاهيته المؤكدة، وعلى الدولة أن توفر الرعاية الواجبة للطفل إذا قصر الوالدان أو المسؤولون عن الطفل في توفير هذه الرعاية.

س : كيف تضمن الدولة تطبيق حقوق الطفل؟

ج : يجب على الدولة أن تتخذ كل التدابير التشريعية والإدارية الالزمة من أجل أن يتم تطبيق الحقوق المعترف بها وإلى أقصى

س : هل يرث الطفل ومتى يثبت له الحق في الميراث؟

ج : نعم يرث الطفل من التركة المقدار الذي تقره له القواعد الشرعية شأنه في ذلك شأن أي راشد في درجته وجنسه، ويثبت حقه في الميراث من أول يوم حملته أمه بشرط ولادته حيًا.

س : على من تجب رضاعة الطفل؟

ج : للطفل حق إرضاعه سنتين كاملتين وترضعه أمه وللحاجة ترضعه بعد أمه امرأة أخرى ممن يقبل الطفل الرضاعة منها بأجرة يدفعها أبوه.

س : ما المقصود بالحضانة؟

ج : الحضانة هي حفظ الطفل وتربيته ورعايتها مما يهلكه أو يضره، وهي حق للطفل فلا يجوز التنازل عنها ممن وجبت عليه ومدة الحضانة عشر سنوات إلا إذا قررت المحكمة غير ذلك لصلاحة الطفل. ويجب أن يكون الحاضن عاقلاً بالغاً أميناً قادرًا على صيانة الطفل وتوفير السلامة له وحمايته من الأمراض المعدية.

س : على من تجب الحضانة؟

ج : هي واجبة على الأم فإذا بطلت حضانتها، أو ماتت انتقلت منها على حسب الترتيب التالي :
أمهاتها وإن علولن، حالات الصغير، الأب، أمهات الأب وإن علولن، أمهات أبي الأم، الأخوات، بنات الحالات، بنات الأخوات، بنات الأخوة، العمات، بنات العمات، بنات العم، عمات الأب، بنات عمات الأب، بنات أعمام الأب. فإذا انعدمت النساء انتقلت الحضانة إلى الأقرب من الذكور العصبة المحارم فإن لم يوجد فإلى الأقرب من ذوي الرحم المحارم.

س : كيف ترعى الدولة ممارسة الطفل للحقوق المعترف بها؟

ج : يجب على الدولة أن تحترم حق الآباء ومسؤولياتهم وحق الأسرة عموماً في أن يوفروا، بطريقة تناسب مع قدرات الطفل، الإشراف والتوجيه الملائمين عند ممارسة الطفل لحقوقه.

س : على من يجب ضمان حق الطفل في البقاء؟

ج : على الدولة أن تضمن لكل طفل حقاً أصيلاً في الحياة وهي التي تكفل إلى أقصى حد ممكن حقه في البقاء والنمو.

س : كيف يحصل الطفل على هويته؟

ج : ينشأ للطفل بالولادة الحق في الاسم واكتساب الجنسية، ويسجّل، فور الولادة، وله الحق في معرفة والديه وتلقي رعايتهم. وتحترم الدولة حق الطفل في الحفاظ على هويته ويتضمن ذلك جنسيته وأسمه وصلاته العائلية، فإذا حجبت عنه بعض أو كل عناصر هويته تبادر الدولة إلى توفير ما يحتاج إليه من المساعدة والحماية لإعادة إثبات هويته.

س : من الذي يكفل الصغير بعد انقضاء فترة الحضانة؟

ج : متى استغنى الصغير بنفسه يُخَيِّر بين أمه وأبيه على أن تكون مصلحة الطفل هي الأولى وإذا كانت الحضانة لغير الآبوين فمرجع ذلك إلى القاضي.

س : من الذي يتحمل نفقة الطفل؟

ج : للطفل الحق في النفقة من ماله فإن لم يكن له مال يكفي فهي على أبيه وإن علا، فإذا توفي الأب أو عجز فهي على أمه القادرة فإذا عجزت فهي على جميع الأقارب فإن تعذر ذلك فهي على الدولة.

س : ما هي الولاية؟ ومتى تكون؟

ج : الولاية قسمان : ولاية على النفس وولاية على المال.

- الولاية على النفس : هي العناية بكل ماله علاقة بشخص القاصر.

- الولاية على المال : هي العناية بكل ماله علاقة بمال القاصر. والولاية على النفس للأب وللعاصب بحسب الإرث.

أما الولاية على المال فلا تكون إلا للأب أو الجد الصحيح ولاية لغير المسلم على المسلم.

س : من هو الوصي وما هي شروطه؟

ج : الوصي هو المعين من له الولاية ليقوم مقامه بعد موته

ويشترط في الوصي الآتي :

- ١ - أن يكون كامل الأهلية.
- ٢ - أمينا.

٣ - قادرًا على القيام بمقتضيات الوصاية.

٤ - غير محكوم عليه في جريمة سرقة أو خيانةأمانة أو نصب أو تزوير أو جريمة مخلة بالشرف والأدب العامة.

٥ - غير محكوم عليه بالإفلاس.

٦ - غير محكوم عليه بالعزل من الوصاية.

٧ - غير خصم في نزاع قضائي مع القاصر ولا توجد بينهما عداوة ولا خلاف عائلي يُخشى منه على القاصر.

س : من هو الحدث؟

ج : الحدث كل شخص لم يتجاوز سنّه خمس عشرة سنة كاملة وقت ارتكابه فعلا مجرما قانونا أو عند وجوده في إحدى حالات التعرض للانحراف.

ولا يجوز التحفظ على الحدث الذي لا يتجاوز سنّه اثنتا عشرة سنة في أي قسم من أقسام الشرطة أو سائر الأجهزة الأمنية بل يجب تسليمه لوليه أو وصيه أو المؤمن عليه وإذا تعذر ذلك يتم إيداعه في أقرب دار للأحداث مدة لا تزيد على أربعة وعشرين ساعة ثم يسلم للنيابة.

وإذا ارتكب الحدث الذي لم يتجاوز عمره السنة العاشرة جريمة فلا يلتحق بأي عقوبة أو تدبير مما ينص عليه قانون العقوبات وإنما يحكم عليه بوحد من التدابير الآتية

- ١ - التوبیخ ٢ - التسلیم للوالدين ٣ - الإلھاق بالتدريب المهني
- ٤ - الإلزام بواجبات ٥ - الاختبار القضائي ٦ - الإيداع في أحد دور تأهيل ورعاية الأحداث ٧ - الإيداع في أحد المستشفيات المتخصصة.

س : متى يجوز للطفل أن يتصرف في حقوقه المالية؟

ج : من بلغ من العمر خمسة عشر عاماً ولوحظ عليه حسن التصرف يدير شيئاً من أمواله بإذن من وليه أو وصيه، وإذا امتنع عن الإنذن جاز للطفل رفع الأمر إلى المحكمة المختصة.

س : هل يجوز فصل الطفل عن والديه؟

ج : لا يجوز فصل الطفل عن والديه على كره منهما إلا إذا قرر القضاء أن الفصل ضروري لصيانة مصالح الطفل الفضلى وذلك في حالات معينة مثل إساءة معاملة الوالدين أو إهمالهما له أو حين يتquin اتخاذ قرار بشأن محل إقامته في حالة انفصال الوالدين عن بعضهما، وتحترم الدولة حق الطفل المنفصل في الاحتفاظ بعلاقات وصلات شخصية منتظمة بمن انفصل عنه.

س : هل للطفل حق في اللتحاق بأسرته المقيمة في الخارج؟

دبل حقوق المواطن دبل حقوق المواطن حقوق الطفل حقوق الطفل

ج : للطفل ولوالديه الحق في مغادرة أي بلد ودخول بلد آخر بهدف لم شمل الأسرة والمحافظة على علاقة متصلة بين الطفل والديه.

س : هل يجوز إخراج الأطفال من وطنهم أو منع دخولهم إليه؟

ج : لا. لا يجوز.

س : هل يحق للطفل أن يعبر عن آرائه؟

ج : نعم وتكتف الدولة للطفل الذي يستطيع تكوين آرائه أن يعبر عنها بحرية في جميع المسائل التي تمس الطفل وتعطى آراء الطفل اعتباراً واجباً ولابد أن يعطى فرصة الاستماع إليه خاصة في الإجراءات القضائية أو الإدارية التي تمسه.

س : ما هي الوسائل التي يجب توافرها للطفل لتكوين آرائه ووسائله في التعبير عنها؟

ج : للطفل الحق في طلب جمیع أنواع المعلومات والأفكار وتلقیها وإذاعتها، دون أي اعتبار للحدود، سواء بالقول أو الكتابة أو الطباعة أو الفن أو بآية وسيلة يختارها الطفل، ولا قيد عليه في ذلك إلا فيما يخل باحترام حقوق الغير أو سمعتهم أو حماية الأمن الوطني أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة.

س : هل حرية الفكر والوجدان تشمل الأطفال أيضاً؟

ج : تحترم الدولة حق الطفل في حرية الفكر والوجدان والدين

وتحترم الدولة حقوق وواجبات الوالدين في توجيه الطفل في ممارسة حقه بطريقة تنسجم مع قدرات الطفل المتطورة ولا يجوز أن يخضع الإجهاز بالدين أو المعتقدات إلا للقيود التي ينص عليها القانون واللزمة لحماية السلامة العامة أو النظام أو الصحة أو الآداب العامة أو الحقوق والحريات الأساسية للأخرين.

س : هل يجوز للطفل تكوين الجمعيات والمجتمع بغيره؟

ج : تكفل الدولة حق الطفل في حرية الانتساب وتكون الجمعيات والمجتمع السلمي مع الآخرين بما لا يخالف النظام العام أو يتعرض مع حقوق الآخرين أو أمن المجتمع.

س : هل حمى القانون حياة الطفل الخاصة؟

ج : نعم. حمى القانون حق الطفل في حياته الخاصة أو أسرته أو منزله أو مراسلاته وألا يتعرض في ذلك للتعسف ولا يجوز المساس غير القانوني بشرفه أو سمعته.

س : هل من الواجب أن تتوافر للطفل المعلومات التي تناسبه؟

ج : نعم. تضمن الدولة إمكانية حصول الطفل على المعلومات والمواد من مختلف المصادر الوطنية والدولية وبخاصة تلك التي تستهدف تعزيز رفاهيته الاجتماعية والروحية والمعنية وصحته الجسدية والعقلية. وتحقيقاً لهذه الغاية تقوم بما يلي :

- تشجع وسائل الإعلام على نشر المعلومات والمواد ذات

دليل حقوق المواطن دليل حقوق الطفل

المنفعة الاجتماعية والثقافية للطفل.

- التعاون الدولي في إنتاج وتبادل ونشر هذه المعلومات والمواد الوطنية والدولية.
- تشجيع إنتاج كتب الأطفال ونشرها.
- تشجيع وضع مبادئ توجيهية ملائمة لوقاية الطفل من المعلومات والمواد التي تضر بمصلحته.

س : ما هي مسؤولية الأهل إزاء الطفل؟

ج : تضمن الدولة الالتزام بمبدأ أن الوالدين كليهما يتحملان مسؤوليات مشتركة عن تربية الطفل ونموه. ومع أن المسؤولية الأولى في ذلك تقع على عاتقهما. فإن مصلحة الطفل الفضلى تكون هي موضع اهتمامهم الأساسي، وتقدم الدولة، لهم وللأوصياء، المساعدة الملائمة في قيامهم بهذه المسؤلية.

س : ما هي وسائل حماية الطفل من العنف أو الإهمال؟

ج : تتخذ الدولة جميع التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتعليمية الملائمة لحماية الطفل من كافة أنواع العنف أو الضرر أو الإيذاء البدني والعقلي، والإهمال أو المعاملة المنظوية على إهمال، وإساءة المعاملة أو الاستغلال من أي نوع كان بما في ذلك الإساءة الجنسية. ويتمتع الطفل بهذه الحماية وهو في رعاية الوالد (الوالدين) أو الوصي (الأوصياء) عليه، أو أي شخص يتعهد الطفل بالرعاية.

س : كيف يمكن حماية الطفل المحرم من عائلته؟

ج : تلتزم الدولة بتوفير الحماية والمساعدة الخاصتين لكل طفل حرم بصفة مؤقتة أو دائمة من بيئته العائلية، أو أبعد عنها حفاظا على مصلحته الفضلى، وتضمن له الرعاية البديلة الكاملة بما تشمل عليه من الحضانة والكفالات والبيئة العائلية، وعند الضرورة الإقامة في مؤسسات مناسبة لرعاية الأطفال، وفي كل الأحوال يجب أن يوضع في الاعتبار الأول استقرار الطفل واستمرار تربيته.

س : هل يتمتع الطفل المعوق بحقوق خاصة به؟

ج : للطفل المعوق الحق في الحصول على الرعاية الخاصة وتلتزم الدولة بتوفير الوسائل المطلوبة لمساعدته في التعليم والتدريب ليتمكن من تنمية قدراته إلى أقصى حد ممكن وأن يتمتع بحياة كاملة وشرفية، في ظروف تكفل له كرامته وتعزز اعتماده على النفس وتسير مشاركته الفعلية في المجتمع.

س : ما هي حقوق الطفل الصحية؟

ج : تضمن الدولة حق الطفل في التمتع بأعلى مستوى صحي يمكن بلوغه، وحقه في الحصول على مرافق علاج الأمراض وإعادة التأهيل الصحي، وتبذل كامل جهودها كي تضمن عدم حرمان أي طفل من حقه في الحصول على خدمات الرعاية الصحية، وتلتزم الدولة بمتابعة حصول الأطفال على هذا الحق

حقوق الطفل

دليل حقوق المواطن

دليل حقوق المواطن

حقوق الطفل

ج : تضمن الدولة للطفل الحق في مستوى معيشي يلائم نموه البدني والعقلي والروحي والمعنوي الاجتماعي، ويتحمل المسؤولية الأساسية عن القيام بتأمين ظروف معيشة الطفل اللازمة لنموه، وفي حدود قدراته، أحد والديه أو كلاهما أو غيرهما إن كان هو المسئول عن الطفل وتتّخذ الدولة كافة التدابير اللازمة من أجل مساعدة الوالدين وغيرهما من هم مسؤولون عن الطفل على إعمال هذا الحق وتقدم لهم عند الضرورة المساعدة المالية وبرامج الدعم، ولاسيما فيما يتعلق بالتجذيد والإسكان. كما تتّخذ الدولة التدابير اللازمة لكافلة تحصيل نفقة الطفل من المسئول عنها سواء كان وجوده داخل الدولة أو خارجها.

س : ما هي حقوق الطفل التعليمية؟

ج : تضمن الدولة حق الأطفال في التعليم، وتحقيقاً للإعمال الكامل لهذا الحق تدريجياً، على أساس من تكافؤ الفرص، تقوم على وجه الخصوص بما يلي :

- جعل التعليم الابتدائي إلزامياً ومتاحاً مجاناً للجميع.

- الدفع بتطوير مختلف أشكال التعليم الثانوي، العام والمهني وتوفيرها لتكون متاحة لجميع الأطفال، باتخاذ التدابير المناسبة مثل مجانية التعليم وتقديم المساعدة المالية عند الحاجة إليها.

- جعل التعليم العالي متاحاً للجميع على أساس من القدرات.

حقوق الطفل

- جعل المعلومات والمبادئ الإرشادية التربوية والمهنية متوفّرة لجميع الأطفال وفي متناولهم.

- إتخاذ تدابير لتشجيع الحضور المنتظم في المدارس والتقليل من معدلات ترك الدراسة. وتتّخذ الدولة كافة التدابير الازمة لضمان إدارة النظام في المدارس على نحو يتناسب مع الحفاظ على كرامة الطفل.

س : ما هي أهداف تعليم الطفل؟

ج : تقر الدولة أن يكون تعليم الطفل موجهاً نحو :

- تنمية شخصية الطفل ومواهبه وقدراته العقلية والبدنية إلى أقصى إمكاناتها.

- تنمية احترام حقوق الإنسان والحرّيات والمبادئ المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة.

- تنمية احترام ذوي الطفل وهويته الثقافية ولغته وقيمه الخاصة والقيم الوطنية للبلد الذي يعيش فيه الطفل والبلد الذي نشأ فيه في الأصل والحضارات المختلفة عن حضارته.

- إعداد الطفل لحياة تستشعر المسئولية في مجتمع حر، بروح من التفاهم والسلم والتسامح والمساواة بين الجنسين والصادقة بين جميع الشعوب.

- تنمية احترام البيئة الطبيعية.

س : هل الطفل حر في قضاء وقت فراغه؟

الاستغلال أو الانتهاك الجسدي. كما لا يجوز استغلاله في العروض أو المواد الفاضحة و من حق الطفل أن يتمتع بالحماية من الاختطاف أو البيع أو الاتجار به لأي غرض من الأغراض أو بأي شكل من الأشكال، وتتخذ الدولة كل التدابير لتوفير هذه الحماية.

س : هل يجوز الإساءة إلى الطفل أو حرمانه من حرية؟

ج : لا يجوز أن يتعرض أي طفل للتعذيب أو لأي نوع من أنواع المعاملة أو العقوبة القاسية أو غير الإنسانية أو المهينة، ولا يجوز أن تفرض عقوبة الإعدام أو السجن مدى الحياة بسبب جرائم يرتكبها أشخاص تقل أعمارهم عن ثمانى عشرة سنة، وفي حالة حرمان الطفل من حريته يجب أن يعامل بإنسانية واحترام للكرامة المتأصلة في الإنسان، ويجب أن يكون في مكان خاص بالأطفال ومنفصلًا عن البالغين، كما يجب الاحتفاظ بحقه في الاتصال بأسرته وحقه في الحصول بسرعة على مساعدة قانونية والطعن بعدم شرعية حرمانه من حرية.

س : هل يجوز إشراك الأطفال في النزاعات المسلحة؟

ج : لا يجوز للدولة أن تجند أو تسمح للأشخاص الذين لم تبلغ سنهم خمس عشرة سنة أن يشتراكوا في الحرب اشتراكاً مباشراً. وتتخذ الدولة جميع التدابير العملية لكي تضمن حماية ورعاية الأطفال المتأثرين بالنزاعات المسلحة.

ج : للطفل حق في الراحة وقت الفراغ، ومزاولة الألعاب وأنشطة الاستجمام المناسبة لسنه والمشاركة بحرية في الحياة الثقافية وفي الفنون. وتحترم الدولة وتعزز حق الطفل في المشاركة الكاملة في الحياة الثقافية والفنية وتشجع على توفير فرص ملائمة ومتساوية للنشاط الثقافي والفنوي والاستجمامي وأنشطة أوقات الفراغ.

س : هل يجوز تشغيل الأطفال؟

ج : تقر الدولة بحق الطفل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجع أن يكون خطراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحته أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي أو المعنوی أو الاجتماعي. وتتخذ الدولة التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تケفل تنفيذ هذه الحقوق. كما أنه له الحق في الحصول على الحماية ضد أي شكل من الأشكال الضارة بأي جانب من جوانب رفاهته.

س : هل للطفل حق في الحماية من تعاطي المخدرات والاستغلال الجنسي؟

ج : نعم. للطفل الحق في الحماية من تعاطي المخدرات أو المواد المؤثرة على عقله، والحماية من استخدامه في إنتاجها أو الاتجار بها. وكذلك له الحق في الحماية من جميع أشكال

س : ما هي حقوق الطفل الذي وقع ضحية للإساءة أو الإهمال؟
 ج : أي طفل يقع ضحية للإهمال أو الاستغلال أو الإساءة، أو التعذيب أو أي شكل من أشكال المعاملة أو العقوبة القاسية أو غير الإنسانية أو كان ضحية للنزاعات المسلحة، فله الحق في الحصول على التأهيل البدني وال النفسي، وإعادة اندماجه الاجتماعي في بيئته تعزز صحة الطفل، وكرامته، واحترامه لذاته.

س : كيف يعامل الأطفال الذين يرتكبون أفعالاً مخالفة للقانون؟
 ج : أي طفل يُدعى أنه انتهك القانون أو يتهم بذلك أو يثبت عليه ذلك فله الحق في أن يعامل بطريقة تتفق مع رفع درجة إحساس الطفل بكرامته وقدره، وتعزز في نفسه الفهم بما للأ الآخرين من حقوق إنسانية وحريات أساسية، ويجب أن تكون معاملة الطفل بما يتفق مع سنه، وبما يهدف إلى إعادة اندماجه في المجتمع مؤهلاً للقيام بدور بناء، كما يجب تمكينه من جميع الحقوق التي ضمنها له قانون الأحداث.

الباب الخامس

حقوق السجنين

إعداد

الدكتور عبد المؤمن شجاع الدين

حقوق السجين المذكورة في هذا الدليل مكفولة لكل سجين سواءً أكان السجين احتياطياً أم تفيضاً لعقوبة ويصرف النظر عن مدة السجن وسيبيه.

و نظام السجن نظام عقابي قديم وقد أشار القرآن الكريم إلى ذلك في آيات كثيرة لا سيما في سورة يوسف.

وقد اختلف المؤرخون العرب بشأن أول سجن حيث ذهب بعضهم إلى أن عمر ابن الخطاب اشتري دار صفوان بن أمية بمكة وأعدها سجناً وسماه سجن عارم.

وهناك من المؤرخين من يذهب إلى أن الإمام علي - كرم الله وجهه - هو أول من بني سجناً في الكوفة أطلق عليه اسم نافع. وستتبين في هذه العجالة حقوق السجين بطريقة مبسطة يسهل على القارئ الإمام بها، حيث سنعرض هذه الحقوق بطريقة المسؤول والجواب، منوهين إلى أن الأسئلة المذكورة هنا واجاباتها مستمددة من الدستور وقوانين المرافعات والإجراءات والعقوبات والسجون ورعاية الأحداث وقواعد معاملة السجناء.

س : ما هو السجن؟

ج : هو المكان الذي تعدد الدولة ليودع فيه السجناء المحكوم عليهم بعقوبة السجن أو السجناء احتياطياً أي على ذمة التحقيق في قضية قبل صدور الحكم.

س : على من تطلق كلمة سجين؟

ج : تطلق كلمة سجين على كل شخص صدر بحقه حكم نافذ قضى بسجنه - وكذا كل شخص صدر بحقه - أو قرار قضي بسجنه احتياطياً من سلطة مختصة قانوناً.

س : ما هي حقوق السجين؟

ج : من أهم حقوق السجين، حقه في أن لا يُسجن إلا تنفيذاً لحكم قضائي أو بناءً على أمر من جهة مختصة قانوناً. وحق السجين إذا سجن احتياطياً أن تسارع المحكمة في الفصل في التهمة المنسوبة له. وحق السجين في لا يُسجن إلا في الأماكن التي تبعدها الدولة لهذا الغرض. وحق السجين في الإصلاح والتأهيل والتدريب المهني. وحق السجين في المعاملة الإنسانية. وحقه في الحصول على الغذاء والكساء والدواء. وحقه في الاتصال بالعالم الخارجي للسجن. وحقه في أن يودع في السجن مع الصنف الذي لا يضره ولا يتضرر منه. وحقوقه عند مرضه أو وفاته في السجن وعند نقله. وحق السجين في الإفراج النهائي والشرطـي والموقـت. وحق السجين في تأجيل عقوبة السجن واستبدالها، وحق السجين في المطالبة بحقوقه داخل السجن وخارجـه بواسطة الشكاوى والدعـوى والطـعون والمذـكرـات.

س : ما هي الحالات التي يجوز فيها سجن المواطن؟

ج : لا يجوز أن يسجن المواطن إلا في الحالات الآتية :

الحالة الأولى : تنفيذاً لحكم صادر عن محكمة مختصة.
 الحالـة الثانية : التلبـس بالـجريمة (الـجريمة المشهـودـة).
 الحالـة الثالثـة : إذا أمرـت المحـكـمة أو الـنيـابة بـسـجنـه.

وفي الحالـتين الأولى والـثالثـة للمـقـبـوضـ عليهـ حقـ الإـطـلاـعـ علىـ أمرـ سـجنـهـ أوـ القـبـضـ عليهـ وـمـعـرـفـةـ أـسـبابـ القـبـضـ والـاتـصالـ
 بـمـنـ يـراـهـ وـبـلـاغـ أـسـرـتهـ وـلـهـ الـاستـعـانـةـ بـمـحـاـمـ.

فـإـذـا أـوـدـعـ الـمواـطنـ السـجـنـ فيـ غـيرـ الـحالـاتـ الـثـلـاثـ المـشارـ إـلـيـهاـ
 سـابـقـاـ إـنـ ذـلـكـ يـعـدـ عـمـلاـ مـخـالـفاـ لـقـانـونـ، وـيـجـبـ عـلـىـ الـنـيـابةـ
 الـعـامـةـ أـنـ تـبـادـرـ إـلـىـ الإـفـرـاجـ عـنـ هـذـاـ الـمواـطنـ فـورـاـ.

س : ما هي عقوبة التجاوز لحالات السجن القانونية؟

ج : المسـئـولـ عنـ اـحـتـجاـزـ الـمواـطنـ يـعـدـ مـرـتكـباـ لـجـريـمةـ الحـجزـ
 عـلـىـ الـحرـرـيـةـ، فـيـعـاقـبـ بـالـسـجـنـ مـدةـ لاـ تـزـيدـ عـلـىـ ثـلـاثـ سـنـوـاتـ منـ
 قـبـضـ عـلـىـ شـخـصـ أـوـ حـجزـهـ أـوـ حـرـمـهـ مـنـ حـرـيـتـهـ بـأـيـةـ وـسـيـلـةـ
 بـغـيرـ وـجـهـ قـانـونـيـ. إـضـافـةـ إـلـىـ ذـلـكـ فـإـنـ الدـعـوـيـ الـجـزاـئـيـ ضـدـ
 مـرـتكـبـ هـذـهـ الـجـريـمةـ لـاـ تـقـادـمـ بـمـرـورـ الزـمـنـ.

س : ماذا يجب على السجين أو النيابة عمله عند حدوث التجاوز؟

ج : منـ حـقـ الـمواـطنـ الـذـيـ أـحـتـجاـزـ بـدـوـنـ حقـ أـنـ يـبـلـغـ الـنـيـابةـ
 الـعـامـةـ بـهـذـهـ الـجـريـمةـ وـيـطـلـبـ مـنـهـاـ تـحـرـيـكـ الدـعـوـيـ الـجـزاـئـيـ ضـدـ
 مـرـتكـبـ هـذـهـ الـجـريـمةـ فـيـ أـيـ وـقـتـ يـشـاءـ وـبـصـرـفـ النـظـرـ عـنـ المـدةـ

وعندما يكون المتهم سجينًا ينبغي على المحكمة أن تفصل في تهمته بصفة عاجلة حتى لا تطول مدة بقائه في السجن بدون حكم.

س : هل يجوز أن يسجن المواطن في صندوق حديد أو مكان خاص لشخص متوفى؟

ج : لا يجوز أن يُسجن المواطن إلا في الأماكن التي تخصصها الدولة لهذا الغرض، وينبغي أن تتوافر في هذه الأماكن الشروط الصحية المذكورة لاحقًا.

س : هل يجوز سجن الأحداث؟

ج : إذا كان المتهم حدثاً - أي طفلاً - لا يتجاوز سنه أشتناء عشرة سنة فلا يجوز التحفظ عليه - أي سجنه - في أقسام الشرطة أو الأجهزة الأمنية، وبدلاً من ذلك يتم التحفظ على الحدث في دار تأهيل الأحداث أو تسليم الحدث إلى وليه للمحافظة عليه وتقديمه عند الطلب.

س : ما هي الحقوق التي يتمتع بها السجين في السجن من حيث الإصلاح والتأهيل والتدريب المهني؟

ج : لم يعد السجن للتنكيل والتعذيب بل صار للإصلاح والتهذيب - ولذلك فالقانون يكفل للسجين الحق في أن يتعلم ويتدرب ويعمل في السجن، ويهدف عمل السجين إلى تأهيله وتدريبه مهنياً لمساعدته على الاندماج في المجتمع و يجعل منه مواطناً صالحاً، وعلى إدارة السجن أن تنظم العمل في السجن،

مع تقرير ظروفه إلى ظروف العمل خارج السجن من حيث نوع العمل وطرق الأداء وأنواع الأدوات والآلات المستخدمة ووسائل السلامة. ويجب أن يكون العمل جزءاً من تنفيذ العقوبة وليس جزءاً من العقوبة ذاتها، وينبغي أن ينظر إلى العمل في السجن كضرورة لحفظه على كيان السجين ومصلحة المجتمع.

س : ما هو الحد الدنيا والقصوى لساعات عمل السجين؟ وهل يجوز تشغيل السجين احتياطياً؟

ج : لا يجوز أن تقل ساعات العمل في السجن عن أربع ساعات ولا تزيد عن ست ساعات، ولا يجوز تشغيل السجين في أيام العطل والإجازات الرسمية، ولا يجوز تشغيل السجين احتياطياً.

س : هل يستحق السجين أجراً نظير العمل الذي يقوم به؟

ج : نعم، يستحق السجين أجراً نظير العمل الذي يقوم به، ويمنح تعويضاً عن إصابات العمل إذا أصيب أثناء عمله أو بمناسبة قيامه بالعمل.

س : هل يجب على إدارة السجن توفير التعليم للسجينة؟

ج : نعم. يجب على إدارة السجن أن توفر بقدر الإمكان الوسائل المناسبة لمساعدة السجينة على الدراسة داخل السجن لاسيما الأمرين، كما يجوز إتاحة الفرصة للسجينة الذين تتواجد لديهم الرغبة والإمكانية لمواصلة دراستهم.

س : ما هي الأنشطة التي يحق للسجين ممارستها داخل السجن؟

ج : يجب وضع برامج ثقافية لشغل وقت فراغ السجناء، وإتاحة الفرصة لهم لممارسة النشاط الرياضي والترفيهي وإعداد الساحات والمنشآت والمعدات الالزامية لممارسة هذا النشاط، وينبغي أن يخصص لكل سجن واعظ أو أكثر لترغيب السجناء في الفضيلة وتحثهم على أداء الفروض الدينية، وينبغي أن يكون لكل سجن أخصائي أو أكثر في العلوم الاجتماعية والنفسية لدراسة أوضاع السجناء.

س : يلاقي السجناء في بعض السجون معاملة قاسية، فهل هذا مقبول قانوناً؟

ج : السجين إنسان وينبغي أن يُعامل في السجن على هذا الأساس، ويجب أن يهدف نظام السجن إلى تقليل الفوارق بين السجن وخارجه التي تؤدي إلى إضعاف شعور السجناء بالمسؤولية وباحترامهم لكرامتهم الشخصية كبشر، ويجب أن تؤكد معاملة السجناء أنهم ما زالوا جزءاً من المجتمع وليسوا منبوذين منه ولا معزولين عنه.

س : هل يُجيز القانون إيهاد السجين بدنياً أو معنوياً أو معاملته معاملة غير إنسانية؟

ج : يُحرم تعذيب السجين ومعاملته معاملة غير إنسانية أو إيهاده بدنياً أو معنوياً أو إهانته، كذلك لا يجوز تكبيل السجين بالقيود الحديدية.

س : ما هي المسؤولية القانونية التي تترتب على من يعامل السجين معاملة غير إنسانية؟

ج : إذا تعرض السجين للمعاملة غير الإنسانية فمن حقه مساعدة الفاعل جنائياً ومدنياً ومطالبة المسئول بالتعويض المناسب.

س : هل يجوز حرمان السجين من الغذاء أو الكساء أو الدواء في السجن كعقوبة؟

ج : لا يجوز حرمان السجين من ذلك، بل يجب على إدارة السجن أن توفر للسجناء الطعام والملابس والأثاث اللازم، ويجب عليها أن تهتم بمراعاة الصحة العامة داخل السجن، وتتولى إدارة السجن علاج السجناء وتوفير الرعاية الصحية والوقائية لهم وتعيين أطباء متخصصين، وتعتبر إرشادات وملحوظات الأطباء في الجوانب الصحية والوقائية والعلاجية والغذائية للسجناء ملزمة التنفيذ لإدارة السجن، وعندإصابة السجين بمرض عقلي أو نفسي فينقل إلى مستشفى الأمراض العقلية والنفسية بناءً على تقرير الطبيب المختص.

س : ما هي الحقوق التي يجب أن تحصل عليها السجينة الحامل؟

ج : بالإضافة إلى الحقوق التي يتمتع بها السجين فيجب أن توفر إدارة السجن العناية والرعاية الطبية للمرأة الحامل

السجينية قبل الوضع وأثناء الوضع وبعده وفقاً لتوصية الطبيب المختص.

س : ما هي الشروط التي ينبغي توافرها في مباني السجون؟ وما هي الخدمات التي ينبغي أن توفرها إدارة السجن للسجناء؟

ج : يجب أن تتوافر في أبنية السجن كل الاحتياطات الصحية مع مراعاة حالة الطقس لا سيما ما يتعلق بكمية الهواء والإضافة والتدفئة والتهوية، كما أنه يجب أن تكون دورات المياه كافية بحيث يتمكن كل سجين من قضاء حاجته في الوقت المناسب بطريقة نظيفة ولائقه، ويجب العناية الكاملة بجميع أقسام السجن من حيث صيانتها صيانة سليمة والمحافظة على نظافتها طوال الوقت، ويجب أن يلتزم السجناء بمراعاة النظافة الشخصية، ولذلك يجب أن يزودوا بالمياه وبالأدوات والوسائل اللازمة لمحافظة على صحتهم ونظافتهم، ويجب أن تتوفر للسجناء الإمكانيات الالزمة للعناية السليمة بالشعر واللحية حتى يظهر السجين بالظاهر اللائق، ويجب أن يزود كل سجين بكساء مناسب للطقس وكاف للمحافظة على صحته، ويجب أن تكون هذه الملابس بأية حال مشعرة للسجنين بالذلة أو المهانة. وإذا كان للسجن زي رسمي فيجب أن يكون زمي السجين احتياطياً مميزاً عن زمي السجين تنفيذاً لحكم، وفي كل الأحوال ينبغي أن تكون ملابس السجناء نظيفة وبحالة جيدة. ويجب أن

حقوق السجين حقوق المواطن دليل حقوق المواطن

يكون لكل سجين سرير مستقل وفراش وأغطية كافية ونظيفة عند صرفها مع المحافظة على حالتها الجيدة وتغييرها. ويجب أن تزود إدارة السجن كل سجين وفي الأوقات المعتادة بطعام ذي قيمة غذائية كافية للمحافظة على صحته وقوته، وينبغي أن يكون هذا الطعام من نوع جيد مع حسن الإعداد والتقديم، ويجب أن تهيأ لكل سجين وسيلة التزود بالماء الصالح للشرب كلما أحس بالحاجة إلى ذلك.

س : هل يجوز حرمان السجين من الزيارات أو مقابلة محامي أو الاتصال بالعالم خارج السجن ومعرفة الأخبار وغيرها؟

ج : لا، لا يجوز حرمان السجين من مقابلة أسرته وذويه وأصدقائه، وأن يستلم المراسلات ويرد عليها، وأن يستلم التحويلات المالية ويعيد تحويلها - كذلك للسجناء احتياطياً الحق في مقابلة ذويه ومحاميه بموجب إذن كتابي من الجهة المصدرة لأمر السجن.

أما في قواعد معاملة السجناء فإن نطاق حق السجين بالاتصال بالعالم الخارجي واسع، حيث تنص القواعد من ٣٧ إلى ٤٠ على أنه يجب التصريح للسجناء بالاتصال بأسرهم وأصدقائهم ذوي السمعة الطيبة عن طريق المراسلة أو الزيارة في فترات منتظمة وذلك تحت الرقابة الضرورية، ويجب السماح للسجناء الآجانب بتسهيلات معقولة للاتصال بالمتدين الدبلوماسيين والقنصلين للدولة التابعين لها.

حقوق السجين

دليل حقوق المواطن

ويجب اعلام السجناء بصورة متنظمة بأهم الأنباء وذلك عن طريق الإطلاع على الصحف اليومية والدولية أو النشرات الخاصة بالسجن وعن طريق الاستماع إلى الإذاعات وعن طريق المحاضرات أو بآية وسيلة مماثلة بإشراف إدارة السجن، ويجب أن يكون لكل سجن مكتبة تحتوي على قدر كاف من الكتب الدينية والثقافية والترويحية، وينبغي أن يشجع السجناء على الاستفادة منها.

كذلك من قواعد معاملة السجناء يجب على إدارة كل سجن أن تعهد إلى أخصائين اجتماعيين بمهمة الحافظة على كل الصلات المرغوب في قيامها وتنميتها بين السجين وأسرته والهيئات الاجتماعية التي يمكنها إفادته، ويجب اتخاذ الخطوات المناسبة لحماية حقوق ومصالح السجين خارج السجن والسماح للسجين بالطلاوة بحقوقه ومصالحه خارج السجن أو الدفاع عنها بالوسائل القانونية.

ومن قواعد معاملة السجناء أيضاً، يجب أن يخطر السجين فوراً بوفاة أحد أقاربه الأقربين أو إصابته بمرض خطير، وفي حالة إصابة أحد أقارب السجين الأقربين بمرض خطير يجب إذا سمحت الظروف أن يؤذن له بالتوجه إلى مقر هذا القريب تحت الحراسة أو بدونها.

س : ما المقصود بتصنيف السجناء داخل السجن؟ وهل ذلك من حقوق السجين؟

دليل حقوق المواطن

ج : السجناء الحق في تصنيفهم، حيث يصنف السجناء إلى أصناف كثيرة بحسب المعيار المعتمد في التصنيف، فبحسب جنس السجين تفصل المرأة عن الرجل، وبحسب السن، يفصل الحدث عن البالغ، وبحسب العود إلى الجريمة يفصل الجرم العتاد عن غيره، وبحسب الخطورة الإجرامية يفصل الجرم الخطر عن غيره، وبحسب نوع السجن يفصل السجين المحكوم عليه بعقوبة السجن عن السجين احتياطياً، وبحسب نوع الجريمة فمثلاً يفصل السجين في جريمة السرقة عن السجين في جريمة إيمان المخدرات، وبحسب صحة السجين البدنية والعقلية يفصل السجين المريض أو المجنون عن غيرهما من السجناء الأصحاء.

ومن المعروف أن السجين يلحقهضرر البالغ إذا احتلط بالسجناء المرضى أو المجنون أو المعتادين أو الخاطرين وهكذا في بقية الأصناف، ولذلك كان تصنيف السجناء حقاً للسجناء أنفسهم.

س : كيف يتم تصنيف السجناء؟

ج : يخصص مكان في السجن يسمى مركز الاستقبال تكون مهمته مقابلة السجناء عند دخولهم السجن ويتولى تصنيفهم على النحو الآتي :

- ١ - عزل السجناء الذين يدخلون لأول مرة عن السجناء ذوي السوابق.

ينقله إلى سجن آخر. وفي حالة وفاة السجين أو إصابته بمرض خطير أو وقوع حادث جسيم عليه أو نقله إلى مصحة لعلاج الأمراض العقلية يجب على مدير السجن أن يخطر فوراً زوج السجين إذا كان متزوجاً أو أقربائه، ويجب على إدارة السجن على أية حال إخطار أي شخص آخر سبق أن طلب السجين إخطاره بهذه الحالات.

س : ماذا يقصد بالإفراج النهائي والشرطـي والمـؤقت على السـجين؟

ج : الإفراج النهائي هو الإفراج عن السجين إذا انتهت المدة المحكوم بها عليه، فيفرج عن السجين في صباح يوم انتهاء مدة السجن المحكم بها عليه.

أما الإفراج الشرطي فهو جوازي حيث يجوز الإفراج عن المحكوم عليه بالسجن بشرط أن يكون قد أمضى ثلاثة أرباع المدة المحكم بها بشرط لا تقل المدة التي قضتها في السجن عن ثلاثة أشهر وبشرط أن يكون سلوكه خلال المدة التي قضتها في السجن يدعو إلى الثقة في استقامته وحسن سلوكه.

بينما الإفراج المؤقت يتم عندما تقوم النيابة العامة من تلقاء نفسها أو بناءً على طلب المتهم السجين احتياطياً بالإفراج عنه بضمـان أو بغير ضـمان شـريطة أن يتعهد بالحضور كلـما طـلب منه ذلك ولا يـرفض تنـفيذ الحـكم الذي قد يـصدر ضـده.

٢ - عزل السـجناء مرتكـبي الجـرائم ذاتـ الخطـورة الـاجـتمـاعـية البـالـغـة.

٣ - عزل السـجناء الأـجانـب عنـ السـجنـاء الـيمـنـيين.

٤ - عزل الأـحـدـاث عنـ السـجنـاء الـبـالـغـين.

٥ - عزل السـجنـيات الإنـاث عنـ السـجنـاء الذـكـور.

س : ما هو الفرض من تصنيف السـجنـاء؟

ج : الغرض من تصنيف السـجنـاء هو فصل السـجنـاء الذين يـحـتـمـلـونـ لهمـ تـأـثيرـ سـيـئـ علىـ زـملـائـهمـ بـسـبـبـ مـاضـيهـ الإـجـرـاميـ أوـ فـسـادـ أـخـلـاقـهـمـ،ـ كـمـاـ تـصـنـيفـ السـجنـاءـ إـلـىـ فـنـاتـ يـسـهـلـ إـعادـةـ تـأـهـيلـهـمـ وـإـصـلـاحـهـمـ.

س : ما هي الحقوق التي يجب توفيرها للـسـجنـاء عندـ نـقلـهـ أوـ مـرضـهـ أوـ وـفـاتهـ؟

ج : عند نقل السـجنـاءـ منـ السـجنـ وإـلـيـهـ يـجـبـ التـقـليلـ منـ تـعـرـيـضـهـمـ لـنـظـرـ الجـمـهـورـ بـقـدرـ الإـمـكـانـ،ـ كـمـاـ يـجـبـ اـتـخـاذـ الـاحـتـيـاطـاتـ الـكـفـيلـةـ لـحـمـاـيـتـهـمـ مـنـ الإـهـانـةـ وـفـضـولـ الجـمـهـورـ وـمـنـ أـيـةـ صـورـةـ مـنـ صـورـ التـشـهـيرـ،ـ وـيـحـرـمـ نـقـلـ السـجنـاءـ بـوـسـائـلـ نـقـلـ تـكـونـ التـهـوـيـةـ وـالـإـضـاءـةـ فـيـهـاـ غـيـرـ كـافـيـةـ أـوـ بـأـيـةـ وـسـيـلـةـ تـعـرـضـهـمـ لـمـتـاعـبـ جـسـمـانـيـةـ لـاـ مـبـرـرـ لـهـاـ،ـ وـيـجـبـ أـنـ يـتـمـ نـقـلـ السـجنـاءـ عـلـىـ نـفـقـةـ إـدـارـةـ السـجـنـ مـعـ الـمـساـوـةـ بـيـنـ جـمـيعـ السـجنـاءـ فـيـ هـذـاـ الشـأـنـ.ـ وـيـجـبـ أـنـ يـكـونـ لـكـلـ سـجـنـ الحـقـ فـيـ إـخـطـارـ أـسـرـتـهـ فـورـاـ

و يجب الإفراج عن المتهم في الجرائم غير الجسيمة إذا مرت على تاريخ استجوابه سبعة أيام وكان له محل إقامة معروف في البلاد وكان الحد الأقصى للعقوبة المقررة لا يتجاوز سنة واحدة ولم يسبق الحكم على المتهم بالسجن لأكثر من سنة بدون وقف تنفيذ وإذا لم يكن عائدًا في ارتكاب جريمة.

والإفراج النهائي والشرطي والموقت من أهم حقوق السجين التي يستطيع أن يتمسك بها ويطالب بها بواسطة الشكاوى والمذكرات والالتماسات التي يرفعها من سجنه.

س : هل يجوز تأجيل عقوبة السجن؟ وما هي الحالات التي يجوز فيها ذلك؟

ج : يستطيع المحكوم عليه بالسجن أن يطلب تأجيل عقوبة السجن في الحالات الآتية :

١ - إذا كان مصاباً بمرض يجعله في خطر، فإن حبس جاز للنيابة العامة تأجيل تنفيذ العقوبة عليه حتى يتم شفاؤه.

٢ - إذا أصيب بجنون أو عاهة عقلية وجب تأجيل تنفيذ الحكم عليه حتى يبرأ ويجوز للنيابة العامة أن تأمر بوضعه في إحدى المصادر للعلاج وفي هذه الحالة تستنزل المدة التي يقضيها في المصح من مدة العقوبة المحكوم بها.

٣ - إذا كانت المحكوم عليها بعقوبة السجن حامل جاز تأجيل هذه العقوبة حتى تضع حملها وتمضي مدة لا تقل عن شهرين على الوضع.

٤ - إذا حكم على الرجل وزوجته بالسجن مدة لا تزيد عن سنة ولو عن جرائم مختلفة ولم يسجنا من قبل جاز تأجيل تنفيذ العقوبة على أحدهما حتى يفرج عن الآخر وذلك إذا كانا يكفلان صغيراً لم يتجاوز الثالثة عشرة من عمره وكان لهما محل إقامة معروف بالبلاد.

وإذا رفضت النيابة العامة تأجيل عقوبة السجن في الحالات المذكورة، جاز للمحكوم عليه أو أحد أقاربه الطعن في قرار النيابة أمام محكمة الاستئناف التي تنظره في غرفة المداولة بحضور مندوب النيابة العامة وممثل الدفاع عن المحكوم عليه وتفضل فيه خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تقديرها الطعن.

س : هل يستطيع المحكوم عليه بالسجن استبدال هذه العقوبة؟

ج : نعم، يستطيع المحكوم عليه بالسجن أن يستبدل عقوبة السجن، أي أنه لكل محكوم عليه بالسجن مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر أن يطلب بدلاً من تنفيذها عليه تشغيله خارج السجن وفقاً للأحكام المقررة في هذا الشأن ما لم ينص الحكم على حرمانه من هذا الخيار.

س : قد يُسجن المواطن احتياطياً وبعد ذلك ثبت براءته، فكيف يتم التصرف بشأن المدة التي أمضتها في السجن؟

ج : إذا حُكم ببراءة المتهم من الجريمة التي حُبس احتياطياً من أجلها وجب خصم مدة السجن من المدة المحكم بها عليه في

أية جريمة أخرى يكون قد إرتكبها أو حُقِّق معه فيها قبل أو في أثناء سجنه. وفضلاً عن ذلك يُسأَل المتسبيب في سجن المتهم جنائياً ومدنياً إذا توافرت اركان المسؤولية الجنائية والمدنية.

س : هل يحق للسجين تقديم الشكاوى والمذكرات أثناء سجنه؟

ج : من حق السجين أن يقدم في أي وقت لإدارة السجن شكوى كتابية أو شفهية ويطلب منها تبليغ الشكوى للنيابة العامة وعلى من قدمت إليه الشكوى قبلها وتبلغها إلى النيابة العامة فوراً بعد إثباتها في سجل يعد لذلك.

كما أنه يسمح لكل سجين بتقديم التماسات وشكوى بالطرق القانونية إلىسائر الجهات المختصة وبدون رقابة على محتوياتها، ويجب على هذه الجهات أن تدرس هذه الالتماسات والشكوى وتعالجها بدون تأخير وترسل الرد إلى السجين في الوقت المناسب.

والشكاوى والمذكرات هي القنوات التي يستعملها السجين للمطالبة بحقوقه داخل السجن وخارجـه، ولذلك فإن حق السجين في تقديم الشكاوى والالتماسات والمذكرات وسيلة فعالة للمطالبة بحقوقه والتمسك بها.

الباب السادس

حقوق الموظف

إعداد

الاستاذ يحيى قاسم سعد

والتي تناط بشاغلها لاغراض المساهمة في تحقيق اهداف الوحدة الادارية التي ينتمي اليها خدمة للصالح العام.
س : من هو الموظف العام؟

ج : الموظف هو الشخص المعين بقرار من السلطة المختصة للقيام بعمل تنظمه وظيفة مصنفة ومعتمدة في المعاشرة العامة للدولة والذي يعتبر موظفاً بمجرد تعينه في مركز نظامي سواء أكانت الوظيفة دائمة أو مؤقتة.

س : ما الفرق بين الموظف العام والعامل؟

ج : الفرق بين الموظف العام والعامل هو من جهة العمل التي يعمل فيها كل منهما. فالجهة التي يعمل الموظف لديها هي الدولة أو أحد أجهزتها الأخرى (ويطلق عليها في القانون عادة أشخاص القانون العام) على عكس العامل الذي يعمل لدى الأشخاص الطبيعية أو الاعتبارية (ويطلق عليها في القانون عادة أشخاص القانون الخاص) ويتمثل الفرق الثاني في أن الموظف يلتحق بالوظيفة بمجرد صدور قرار التعين أما العامل يرتبط بالعمل بواسطة عقد مكتوب أو غير مكتوب مع صاحب العمل.

س : ما هي واجبات الموظف؟

ج : من الصعوبة إيراد قائمة بواجبات الموظف وبمعنى أدق يصعب حصر هذه الواجبات ولذلك فإن القانون أوجب أن يتلزم

من الحقوق الاقتصادية للإنسان الحق في العمل واختيار العمل الذي يناسبه بشرط عادلة ومرضية، ويستتبع ذلك حقه في حمايته من البطالة، والمساواة في الأجر وحقه في الحصول على أجر عادل ومرضى يضمن له ولأسرته المحافظة على كرامته والحق في أن تهيئ له الوسائل لتحقيق الحماية الاجتماعية وحقه في الانضمام إلى النقابات حماية لمصلحته وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل والرعاية الصحية والتأمين الاجتماعي في حالات البطالة والمرض والعجز والشيخوخة.

فالخدمة العامة تكليف وشرف للقائمين بها، ويستهدف الموظفون القائمون بها في أدائهم لأعمالهم المصلحة العامة وخدمة الشعب. أضف لذلك أن العمل حق وشرف وضرورة لتطوير المجتمع ولكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى القانون ولاء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل، وينظم القانون العمل النقابي والمهني والعلاقة بين العمال وأصحاب العمل.

س : ما هي الوظيفة العامة؟

ج : الوظيفة العامة هي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات أو الأعمال ذات الطبيعة الذهنية أو المهنية أو الحرافية أو غيرها

الموظف بواجبات الوظيفة بصورة عامة سواء تلك التي حددتها القانون أو الأنظمة واللوائح أو التعليمات أو القرارات الإدارية أو المبادئ العامة للقانون أو التي جرى العرف الوظيفي على اعتبارها جزءاً من واجبات الوظيفة.

ويمكن ذكر مجموعة من الواجبات كالتالي :

- ١ - أداء العمل الوظيفي بدقة وأمانة وبشعور عال بالمسؤولية.
- ٢ - أداء الموظف للعمل أو مهام وظيفته بنفسه.
- ٣ - تكريس أوقات العمل لأداء واجبات الوظيفة.
- ٤ - قيام الموظف بمهام الوظيفة في غير أوقات الدوام الرسمي إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك.
- ٥ - طاعة الرؤساء والإخلاص في أداء العمل.
- ٦ - عدم إفشاء أسرار المهنة.
- ٧ - الحرص على الممتلكات وصيانتها.
- ٨ - تنفيذ سياسة الدولة.
- ٩ - واجب السلوك الحسن والمحافظة على كرامة الوظيفة.
- ١٠ - عدم الجمع بين الوظيفة والأعمال المحظورة بالنص.

س : ما هي الامتيازات التي يحصل عليها الموظف نظير عمله؟
ج : الامتيازات التي يحصل عليها الموظف نظير عمله هي : المرتب، الحوافز، المكافأة، البدلات، الترقى .. الخ.

س : ما هو المرتب؟ وهل يجوز التنازل عنه؟ ومتي يصرف؟
ج : المرتب تعريف يقصد به الاستحقاقات التي يتقاضاها الموظف وفقاً للقوانين واللوائح المنظمة لذلك، وذلك مقابل قيامه بأداء واجبات الوظيفة التي عُين فيها.

و المرتب هو الحق الأساسي والأول للموظف، بل هو السبب الرئيس لاتحاقه بالوظيفة. وقد نص القانون على أن المرتب يعد حقاً من حقوق الموظف ولا يجوز التنازل عنه ويتقاضاه دفعه واحدة في نهاية كل شهر.

س : هل هناك استثناءات يجوز فيها صرف المرتب قبل نهاية الشهر؟

ج : هناك بعض حالات يجوز صرف راتب الموظف مقدماً أي قبل نهاية الشهر، وهذه الحالات هي :

١ - إذا كان الموظف مكلفاً بمهمة رسمية خارج المنطقة الجغرافية التي يقع فيها مقر عمله وتبدأ مهمته قبل موعد صرف الرواتب وتنتهي بعده. (مثال ذلك أن يكلف الموظف بال مهمة من تاريخ ٢٠ الشهر وتنتهي مهمته يوم ١٥ من الشهر الذي يليه).

٢ - إذا كان مقرراً قيامه بإجازة وكان بدء استعمالها قبل موعد صرف الرواتب وانتهاؤها.

٣ - في كل الحالتين إذا كانت مدة المهمة أو الإجازة تزيد عن

ثلاثين يوماً فيجوز صرف المرتب مقدماً لشهرين كحد أقصى.
من : إذا التحق الموظف بالعمل بعد مرور عدة أيام من الشهر
كيف يتم حساب المرتب؟

ج : يستحق الموظف الملتحق بالعمل بعد مرور عدة أيام من الشهر مرتبًا بنسبة عدد أيام العمل والإجازات التي تخللتها إلى الشهر، ويسري ذلك أيضاً على الموظف الذي تنتهي خدمته قبل نهاية الشهر، باستثناء حالتي التقاعد والوفاة فيتم صرف المرتب كاملاً.

من : هل المرتبات متساوية لكل الموظفين؟
ج : لا. فالمرببات تختلف بحسب المجموعة الوظيفية والفترات
والمرتبات.

من : هل يستحق الموظف راتبه الشهري إذا انقطع عن العمل؟
ج : المرتب يمنح للموظف مقابل العمل، فعدم تأدية الموظف
للعمل يحول دون استحقاقه للراتب، فأي موظف ينقطع عن عمله
بدون إذن مسبق، أو لا يباشر عمله بعد انتهاء مدة إجازاته،
يفقد حقه في المرتب والبدلات عن مدة غيابه غير القانوني.
فضلاً عن التدابير والإجراءات التأديبية الجائز توقيعها عليه
وفقاً لأحكام ونظم الضبط الإداري. أما إذا كان انقطاع الموظف
عن العمل أو تأخره عنه ناجم عن أسباب قاهرة وخارجها عن
إرادته فيعالج وضعه بالأتي :

١ - إذا كانت الأسباب والظروف القاهرة خاصة وتأكدت
الإدارة من صحتها خصمت مدة الغياب من رصيد إجازاته التي
تنتفق مع طبيعة تلك الظروف.

٢ - إذا كانت الأسباب والظروف القاهرة عامة فيصرف مرتبه
كاملًا عن مدة الغياب أثناءها أو بسببها ولا تتحذ بشأنه أية
إجراءات تأديبية.

س : ما هي العقوبات التي إذا حكم بها على الموظف يحرم من
صرف بقية مرتباته؟

ج : إذا تم التحقيق مع الموظف وثبتت التهمة المنسوبة إليه وتم
اتخاذ إحدى العقوبات التالية :

١ - الحصول من الخدمة.

٢ - قيد الحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.
فإنه يحرم من صرف بقية مرتباته.

س : هل يقوم الموظف في حالة إدانته بإعادة المرتبات التي
صرفت له أثناء التحقيق؟

ج : لا، لا يكون الموظف مطالباً في هذه الحالة باسترداد ما
صرف له أثناء فترة التحقيق.

س : متى يجوز الحجز على الرتب؟

ج : نظراً لأهمية المرتب في حياة الموظف وأسرته، فإنه لا يجوز
الحجز على مرتبه إلا في الحالات الآتية :

١ - إذا كان الموظف مديناً بدين نفقة بموجب حكم شرعي فيتم الخصم إلى أن يستوفي كامل الدين، ويعطى دين النفقة امتيازاً عاماً على سائر الديون الأخرى.

٢ - إذا كان الموظف مديناً للحكومة أو الوحدة الإدارية التي يعمل بها، فيتم الخصم حتى يتم استيفاء كامل الدين.

٣ - إذا كان الموظف مديناً للغير بضمان الوحدة الإدارية ويخلوها الضمان حق الاستقطاع من مرتبة الشهري لسداد الدين المرتب عليه فيتم الخصم وفق شروط الضمان.

س : ما هو المقدار المسموح به للخصم من المرتب؟

ج : في جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد ما يخصم من المرتب الكامل للموظف عن الربع إلا إذا نص الحكم الشرعي بدين النفقة أو شروط الضمان على خلاف ذلك.

س : ما المقصود بالخطأ الوظيفي؟

ج : لم يحدد القانون المعنى بالوظيفة العامة الأخطاء الوظيفية وإنما أكفى بالنص على أنه إذا ارتكب الموظف مخالفة لواجباته المنصوص عليها في القانون أو القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية.

وكمحاولة لتحديد المخالفات الإدارية وما يقابلها من العقوبات التأديبية فقد نص القانون على أنه يجب أن تعد كل وحدة إدارية

الإدارة العليا.

أي أنه لا يجوز توقيع أي عقوبة بحق الموظف إلا بعد إجراء التحقيق. ويستثنى من الإحالة للتحقيق الموظف الذي يرتكب خطأ وظيفي تكون عقوبته التنببيه أو الإنذار. أي أن الجهة الإدارية لها حق اتخاذ هاتين العقوبتين دون إجراء أي تحقيق.

س : من هي الجهة المختصة بإجراء التحقيق؟

ج : الجهة المختصة بالتحقيق مع الموظف الذي يرتكب خطأ وظيفي هي الإدارة القانونية التابعة للجهة التي يعمل بها الموظف. كما أنه يحق للوزير أن يعين هيئة تحقيق شريطة أن تكون الإدارة القانونية ممثلة في هيئة التحقيق.

س : ما هي الإجراءات التي تتخذها الإدارة القانونية عند إحالة الموظف إليها للتحقيق معه؟

ج : تقوم الإدارة القانونية بالتمهيد للتحقيق خلال أسبوع من استلام قرار الإحالة للتحقيق. ويقصد بالتمهيد للتحقيق استيقاء كافة البيانات والمعلومات عن التحقيق بدءاً بإعلان الموظف بأمر الإحالة باستدعاء يحتوي على اسمه ووظيفته والمخالفة المنسوبة إليه والسلطة التي أمرت بالتحقيق معه، وتاريخ الأمر بالتحقيق، ثم يحدد موعد للتحقيق معه ومكان التحقيق.

س : وما الذي يترب على عدم حضوره؟

الاحتياطي لا يعد عقوبة بل إجراء احتياطي لمصلحة التحقيق ومصلحة العمل في وقت واحد.

س : هل قيد القانون فترة التحقيق بمدة زمنية محددة؟

ج : فترة التحقيق مقيدة بأربعة أشهر فقط. وقد يكون الوقف الاحتياطي عن العمل مرتبط بالتحقيق الجنائي أو الحبس الاحتياطي، وذلك في حالة توقيف الموظف من سلطات الضبط الجنائي. وفي هذه الحالة لا يمكن تقييد فترة الوقف. لأن الأمر يهد سلطات تحقيق أخرى. وكل ما يوجبه القانون هو أن تقوم الوحدة الإدارية التابع لها، الموظف بالطاعة بسرعة استكمال التحقيق وإصدار الحكم.

س : هل يستلزم الموظف المحال للتحقيق مرتبه أثناء التحقيق؟

ج : في حالة الوقف الاحتياطي يستحق الموظف الموقوف احتياطياً نصف مرتبه الكامل خلال مدة الوقف، ويستحق الموظف الموقوف نصف مرتبه المتبقى عن فترة توقيفه مهما كانت العقوبة التي أسفر عنها التحقيق إلا في حالة فصله عن الوظيفة فلا يستحق ذلك النصف المتبقى.

س : هل يعد التوقيف الاحتياطي عن العمل عقوبة؟

ج : الوقف الاحتياطي يوصف بأنه إجراء احتياطي وليس عقوبة تأديبية. وذلك كون العقوبات التأديبية التي سبق ذكرها لم تتضمن الوقف الاحتياطي، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن

القانون لم يورد الوقف عن العمل كعقوبة.

لكن في الواقع العملي يلاحظ أن كثير من الإدارات توقف موظفيها عن العمل عقاباً لهم. وذلك غير شرعي إطلاقاً لعدم وجود عقوبة كهذه في القانون. ناهيك عن أن ذلك الوقف يتم دون إتباع الإجراءات الواردة في القانون. ومن جهات ليست مختصة.

س : ما هي الضمانات التي منحها القانون للموظف المحال للتحقيق؟

ج : أورد القانون سباق من الضمانات للموظف المحال للتحقيق وذلك على النحو الآتي :

١ - طلب مسبب باستبعاد أي من المكلفين بالتحقيق لمرة واحدة ويمكن الخروج عن ذلك واستجابة طلبه لمرة واحدة إذا اقتنتع السلطة المختصة لأسباب أي أسباب طلب إبعاد المحقق.

٢ - الإطلاع على التحقيقات الجارية وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها، ويتحقق له عند الانتهاء من التحقيق معه أن يأخذ صوراً منها.

٣ - طلب ضم التقارير السنوية عن كفائه وسلوكه إلى ملف الأوراق المحالة إلى جهة التحقيق.

٤ - الطلب المسبب في استكمال التحقيق في حالة انتهائه من قبل جهة التحقيق.

٢ - قد يحفظ التحقيق قطعياً لعدم صحة الواقع المنسوبة إلى الموظف أو لعدم ثبوت المخالفة في الواقع المحالة للتحقيق.

س : ما هي العقوبات التأديبية؟

ج : يطلق عليها عقوبات تأديبية لتمييزها عن المجال الجنائي أو بالعقوبات المقررة في قانون العقوبات والفرق بينهما أنها لا تصل إلى الاعتقال أو الحبس أو الإعدام وكل ما فيها أنها تمس الموظف في حقوقه الوظيفية، وأخطرها الفصل من الوظيفة.

ويمكن تحديدها بالأتي :

١ - التنبيه

٢ - الإنذار

٣ - الخصم من المرتب الشهري بما لا يتجاوز (٪٢٠).

٤ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ستة أشهر.

٥ - الحرمان من العلاوة السنوية.

٦ - تأجيل موعد استحقاق الترفيع.

٧ - استرداد كل الخسائر أو بعضها الناجمة عن المخالفة بأن يخصم من المرتب شهرياً بما لا يتجاوز ٪٢٠.

٨ - تخفيض المرتب.

٩ - تخفيض المرتب والفتنة معاً.

٥ - الدفاع عن نفسه كتابة أو شفاهة، كما له الحق في أن يوكل من سيتولى الدفاع عنه.

٦ - الحصول على الوثائق التي تساعده في الدفاع عن نفسه تحت إشراف جهة التحقيق.

٧ - التظلم من العقوبة، والطلب المسبب لإعادة التحقيق.

٨ - اللجوء إلى القضاء في حالة صدور قرار بتقييم عقوبة الفصل عن العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بصورة القرار.

وفي حالة وجود مخالفة من المخالفات المعقاب عليها وبالتالي :

١ - تخفيض المرتب بما لا يتجاوز ثلاثة علاوات من علاوات فئته الوظيفية.

٢ - تخفيض المرتب بما لا يتجاوز ثلاثة علاوات مع تخفيض فئته الوظيفية إلى الفئة الأدنى مباشرة.

٣ - الفصل من الخدمة مع احتفاظ الموظف بحقوقه التقاعدية وأية مستحقات أخرى.

على المحقق عرض الموضوع على السلطة المختصة بإصدار الأمر بالإحالـة إلى مجلس التأديب.

س : متى يحفظ التحقيق؟

ج : يحفظ التحقيق مؤقتاً للأتي :

١ - لعدم كفاية الأدلة.

١٠ - الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش التقاعدي والمستحقات الأخرى.

س : ما هي المبادئ التي تحكم تطبيق العقوبة التأديبية؟

ج : المبادئ التي تحكم تطبيق العقوبة التأديبية هي :

١ - مبدأ وحدة العقوبة :

نص القانون على عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات السابقة تعدادها عن المخالفة الواحدة التي يرتكبها الموظف. فإذا ارتكب الموظف مخالفة وبعد اتخاذ الإجراءات المقررة وثبتت إدانته بارتكابها فلا يجوز معاقبته بالإذنار وحرمان من العلاوة السنوية معاً لأن ذلك مخالف للمبدأ المقرر في القانون.

٢ - مبدأ شرعية العقاب :

أي أن تكون العقوبة ضمن العقوبات التي حددها القانون. ويجب هنا الملاحظة بأن هناك حالات تم ويتم فيها توقيع عقوبة على الموظف مثل توقيفه عن العمل. رغم أن عقوبة التوقيف عن العمل ليست من بين العقوبات القانونية وبالتالي فهذه العقوبة غير شرعية.

٣ - مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة :

حتى لا تحد العقوبة عن أهدافها المرجوة من تطبيقها على الموظف وأهمها حسن سير العمل في المرفق، وتحقيق التوازن.

وكما تمنح السلطة الإدارية الحوافز والمكافآت التشجيعية والترقيات للمبرزين في أعمالهم، فإنه من الطبيعي أن تقع الجزاء المناسب على الموظف الذي يرتكب الخطأ.

س : من هي الجهات التي يحق لها تطبيق العقوبات التأديبية؟

ج : الجهة التي تملك حق تطبيق العقوبات التأديبية هي :

١ - عقوبة التتبّيّه والإذنار تتّخذ دون تحقيق بقرار من المدير العام للإدارة.

٢ - العقوبات الأخرى المذكورة سلفاً من العقوبة الثالثة إلى العقوبة السابعة تتّخذ من قبل الوكيل أو نائبه أو الوزير أو نائبه.

٣ - العقوبات الثامنة والتاسعة والعشرة من الوزير المختص بناء على توصية من مجلس التأديب.

٤ - موظف الإدارة العليا تتّخذ العقوبة من سلطة التعيين بناء على اقتراح الوزير المختص استناداً إلى قرار مجلس التأديب الأعلى ذلك بالنسبة للعقوبة الثامنة والتاسعة والعشرة أما العقوبات من الأولى إلى السابعة فتتّخذ من قبل الوزير المختص.

س : ما الهدف من إجراء التحقيق والتأديب؟

ج : الهدف من التحقيق والتأديب الإداري هو توطيد الانضباط والسلوك الإداري الصحيح في بيئّة العمل، إضافة إلى تمكين الوحدات الإدارية من ممارسة سلطاتها في مسائل التحقيق والتأديب بما يساعد على انتظام السير الطبيعي للعمل واحترام

نظم الوظيفة العامة ومتخصصاتها، ومن جهة أخرى توجيه سلوك الموظفين بما ينمي موقفهم الإيجابي من العمل.

س : ما هي المبادئ التي تراعى عن إجراء التحقيق والتأديب؟
ج : لكي تتحقق الأهداف المرجوة من التحقيق والتأديب يجب العمل بالمبادئ والأحكام التالية :

- ١ - الموضوعية والواقعية عند اتخاذ القرار والابتعاد عن أي تأثيرات تتصل بالموظف أو جهة اتخاذ القرار أو كليهما.
- ٢ - اتباع الأساليب والإجراءات المتعلقة بالتحقيق والتأديب كما حددها القانون ضمناً للمساواة وتوحيد العاملة.
- ٣ - النظر والبت في المسائل المتعلقة بالتحقيق والتأديب دون تأجيل أو إبطاء.
- ٤ - عدم المساس بالضمانات المحفوظة للموظف في القانون والنظم النافذة.

٥ - عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة واحدة على المخالفة الواحدة التي يرتكبها الموظف. وفي حالة ثبوت ارتكابه مخالفات متعددة أو كانت المخالفة مرتبطة ببعضها فيجازى عليها في حدود العقوبة المقررة لأجسامها.

٦ - تناسب حجم العقوبة مع جسامية المخالفة.
س : متى يجوز إحالة الموظف إلى مجلس التأديب؟
ج : لإقامة الدعوى التأديبية وإحالتها إلى مجالس التأديب يجب

توافر الشروط التالية :

- ١ - توافر أدلة كافية يستدل منها على ثبوت وقوع المخالفة من قبل الموظف.
 - ٢ - أن لا يكون قد سقط حق المسائلة التأديبية بالتقادم أو بثبوت سبق الفصل فيها.
 - ٣ - أن تكون المخالفة المقام بشأنها الدعوى من المخالفات العاقب عليها بالعقوبات الثامنة والتاسعة والعشرة من العقوبات السابقة ذكرها.
- وتقوم الإدارة القانونية بتحضير أوراق الدعوى وأدلةها بأمر الإحالة وملف التحقيق تمهيداً لإرسالها إلى مجلس التأديب المختص وتتولى الإدارة القانونية تمثيل الإدعاء أمام مجالس التأديب..

س : متى تسقط المساعلة التأديبية؟

ج : تسقط المسائلة التأديبية في الأحوال الآتية :

- ١ - حالة الوفاة.
- ٢ - انقضاء ستة أشهر على اكتشاف المخالفة وإهمال الوحدة الإدارية في اتخاذ الإجراءات والتدابير التي من شأنها مواجهة الموظف بالمخالفة النسوية إليه والتحقيق فيها.
- ٣ - عندما يكون منشأ المخالفة تفزيذاً لأمر مكتوب مخالفًا لأحكام القوانين واللوائح والنظم النافذة وصادرًا عن رؤساء

الموظف المنسوبة إليه المخالفة، شرط أن يكون قد أوضح لرئيسه من أن الأمر فيه مخالفة قانونية وأمر رئيسه كتابة له بتنفيذ الأمر.

٤ - مضي ثلاث سنوات على تاريخ وقوع المخالفة دون اكتشافها.

س : كيف يتم تشكيل المجلس التأديبي الأعلى؟

ج : يتم تشكيل مجلس التأديب الأعلى على النحو الآتي :

وزير العدل رئيساً

وزير الخدمة المدنية عضواً

وزير الشئون القانونية عضواً

وزير يختاره الموظف عضواً

رئيس الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة عضواً

س : ما هي مهمة مجلس التأديب الأعلى؟ ومتى تتفذ قراراته؟

ج : مهمة مجلس التأديب الأعلى النظر في الدعوى التأديبية المرتكبة من موظفي مجموعة وظائف الإدراة العليا، ومن يشتراك معهم في المخالفات المنسوبة إليهم من موظفي المجموعات الأخرى. وكذلك النظر في التظلمات المرفوعة إليه من موظفي المجموعات الوظيفية من الثانية إلى الخامسة الذين اتخذت ضدهم العقوبات الآتية :

١ - تخفيض المرتب



٢ - تخفيض المرتب والفئة معاً.

٣ - الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش التقاعدي والمستحقات الأخرى.

وتصبح قرارات مجلس التأديب الأعلى نافذة بعد مصادقة رئيس مجلس الوزراء عليها، والموظف حق اللجوء إلى القضاء في حالة عقوبة الفصل خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه كتابة بقرار المجلس.

س : كيف يتم تشكيل مجلس التأديب في الوحدات الإدارية ومن هم الموظفون الذين ينظر في قضائهم؟ ومتى تصبح قراراته نافذة؟

ج : يتم تشكيل مجلس التأديب في الوحدات الإدارية على النحو التالي :

١ - نائب الوزير أو نائب الوحدة الإدارية رئيساً

٢ - اثنين من موظفي مجموعة الإدارة العليا في الوحدة الإدارية عضواً.

٣ - سكرتير اللجنة النقابية (إن وجدت) أو من يختاره الموظف في الوحدة الإدارية عضواً

ويتولى مجلس التأديب الذي ينشأ في كل وحدة إدارية بالنظر في المخالفات المرتكبة من موظفي المجموعات الوظيفية من الثانية إلى الخامسة.

وتكون قرارات مجلس التأديب نافذة بعد مصادقة الوزير المختص أو رئيس الوحدة الإدارية عليها. وفي كل الأحوال ينبغي موافقة الوزير المختص على عقوبة تخفيض الفئة والمربى مع احتفاظ الموظف بحقه في اللجوء إلى القضاء في حالة عقوبة الفصل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه كتابة بقرار المجلس.

س : ما هي أنواع العلاوات؟

ج : تنقسم العلاوات إلى نوعين : العلاوات السنوية كما تسمى العلاوات الدورية لأن الموظف يستحقها سنويًا بصفة دورية.

العلاوة التشجيعية : وهي التي يقوم رئيس الوحدة الإدارية بمنح الموظف الحاصل على دورة أو دورات تدريبية تخصصية علاوة تشجيعية تساوي العلاوة السنوية المقررة لفترة الوظيفة.

س : ما هي العلاوات السنوية؟

ج : العلاوة تعبير اصطلاح على إطلاقه على الاستحقاقات التي يحق للعامل الحصول عليها كزيادة في المرتب. وتسمى العلاوة السنوية أو العلاوة الدورية أو العلاوة الاعتيادية. والعلاوة السنوية تمنح للموظف سنويًا لمساعدته في مواجهة تكاليف الحياة التي تتزايد بتقدمه في السن، وتعد هذه العلاوة وسيلة طبيعية لزيادة المرتب. ويستحق الموظف العلاوة السنوية بصفة

دورية بالملبغ المحدد للفئة الوظيفية الواردة بجدول الوظائف والرواتب. ولا يجوز تأجيل موعد استحقاقها أو الحرمان منها إلا بقرار تأديبي. و يجب الإشارة إلى أنه إذا بلغ مرتب الموظف الحد الأعلى لأجر فئته الوظيفية ولم يرفع لأي سبب كان، فيستمر منحه العلاوة السنوية بنفس قيمة العلاوة للفئة التي يشغلها، بحيث لا يتجاوز نهاية الحد الأعلى لأجر أعلى فئة في المجموعة الوظيفية التي تعلو مجموعته مباشرة.

س : ما معنى القرار التأديبي؟

ج : القرار التأديبي يقصد به القرار الصادر بعقوبة من العقوبات المقررة في القانون ضد موظف أرتكب خطأً وظيفيًّا بعد ثبوت إدانته من الجهة المختصة بذلك قانونًا.

س : متى يجوز حرمان الموظف من العلاوة السنوية؟

ج : في حالة حصول الموظف على تقدير بدرجة ضعيف عند تقييم كفاءة الأداء يجعل منحه العلاوة السنوية لمدة لا تزيد عن ستة أشهر. أما إذا كان التقدير الحاصل عليه الموظف بدرجة ضعيف للسنة التالية فيحرم من العلاوة السنوية في السنة التالية.

س : ما هي حالات عدم منح الموظف العلاوة السنوية؟

ج : حالات عدم منح الموظف العلاوات السنوية هي التالي :
١ - الموظفين الذين بلغوا أحد الأجلين للتقاعد طبقاً لاحكام

قانون التأمينات والمعاشات واللوائح المنفذة له.

٢ - الموظفين الموفدين في برامج التدريب والتأهيل الذين نصت لائحة التدريب والتأهيل على عدم منحها لهم.

٣ - الموظفين الذين منحوا إجازة بدون راتب.

٤ - الموظفين الذين صدرت بحقهم قرارات تأديبية بتأجيل منح العلاوة السنوية أو الحرمان منها مدة التأجيل أو الحرمان.

س : ما هي العلاوة التشجيعية؟ وكيف تمنع؟

ج : هي مبلغ من المال من نفس فئة العلاوة السنوية للموظف، يزداد به مرتبه الأساسي بقرار من السلطة المختصة تشجيعاً له ومكافأته لحصوله على دورة أو دورات تدريبية تخصصية وهذه العلاوة ليس لها أي تأثير على العلاوة السنوية أو الحرمان منها.

س : ما هي الشروط المطلوبة لمنح العلاوة التشجيعية؟

ج : الشروط المطلوبة لمنح العلاوة التشجيعية :

١ - أن تتضمن ميزانية الوحدة الإدارية اعتماداً مالياً يسمح بذلك.

٢ - أن يكون التحاق الموظف بالدوره التدريبية قد تم بموافقة الوحدة الإدارية وتنتفق مع متطلبات وظيفته الحالية أو الوظيفة المرشح لشغلها.

٣ - أن لا تقل مدة الدورة أو الدورات التدريبية عن ستة أشهر.

٤ - أن يجتاز الموظف الدورة التدريبية بنجاح وأن يكون حاصلاً على شهادة بذلك من جهة رسمية معترف بها.

٥ - أن لا يمنع الموظف هذه العلاوة أكثر من مدة بقائه في وظيفته وأكثر من مررتين في الفئة الواحدة.

س : ما المقصود بالكافات والحوافز، وما هي أنواعها؟

ج : يقصد بالكافات والحوافز كل ما يمنح للموظف مادياً أو معنوياً لقاء إبداعاته وابتكاراته أو مقابل قيامه بأعمال مت米زة في مجال العمل وما يحققه من زيادة في الإنتاج أو في تحسين نوعيته. وقد نظم القانون الاسس العامة لتنظيم المكافات والحوافز. وأهم هذه الأسس تكمن في الأهداف التي يتواхماها نظام المكافات والحوافز والمتمثلة في زيادة الإنتاج والإنتاجية مع الحفاظ على مستوى الجودة وتحسين نوعية الإنتاج. أما أنواع

الحوافز فهي :

١ - الشكر والتقدير العلني.

٢ - نشر الاسم والصورة في لوحة الشرف.

٣ - منح شهادة تقديرية.

٤ - منح مكافأة نقدية أو عينية.

٥ - أية حواجز أخرى تقررها الأنظمة الخاصة بذلك.

س : لماذا تمنع هذه الحواجز؟

ج : إن هذه الحواجز التي توفرها الإداره للموظف تهدف إلى

تحريك قدراتهم الإنسانية وبث روح الابتكار والإبداع بما يزيد من كفاءة أداء الموظف للأعمال المنوطة به على نحو أفضل وبالشكل الذي يحقق للموظف رغباته وحاجاته وبما يحقق أيضاً أهداف المرقق الذي يعمل فيه.

س : هل تعتبر هذه الحوافز جزء من المرتب؟

ج : لا، لا يعد الحافز المادي جزءاً من المرتب، كما أن استمرار صرف الحافز يرتبط باستمرار الأسباب الموجبة لمنحه ويقف صرفه بزوالها.

س : إذا اكتشف الموظف أو ابتكر شيئاً له علاقة بمجال عمله فما هي الحوافز التي يحصل عليها؟

ج : الموظف الذي توصل إلى اكتشاف أو اختراع مرتبط ب المجال عمله أو بنشاط وحدته يكافأ بالترقيع من فئة وظيفته إلى الفئة (أ) في مجموعته الوظيفية، إضافة إلى الاستحقاقات القانونية المقررة في القانون واللوائح المنفذة له.

س : ما المقصود بالبدلات؟ ومتى تستحق؟

ج : يقصد بها المبالغ المالية التي تتقرر لواجهة ما يتحمله الموظف من أعباء أو مصروفات في سبيل أداء واجباته الوظيفية فهي تتقرر لأغراض الوظيفة. ولا تستحق إلا عند القيام فعلاً بأعباء الوظائف التي تقررت هذه البدلات من أجل طبيعة العمل فيها أو بسبب ظروف الحياة التي تمارس فيها هذه الوظيفة.

س : ما هي أنواع البدلات؟

ج : تنقسم البدلات إلى نوعين : بدلات عامة وبدلات خاصة.
البدلات العامة : وهي البدلات التي تنشأ وتنظم وتعدل وتلغى بقرار من رئيس الوزراء بعد موافقة مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص. وأطلق لفظ عامة على هذه البدلات كونها تسرى على كافة الموظفين أي تشمل كل الوظائف مثل بدل مواصلات، بدل السفر، بدل تخرج .. الخ.

أما البدلات الخاصة : المقصود بها تلك البدلات المقررة لوظائف معينة مثل بدل طبيعة عمل أو بدل المخاطر، بدل طبشور، بدل سكن .. الخ. وهذه البدلات تقتربها الوحدات الإدارية وإذا وافقت الوزارة على المقترن المقدم من الوحدة الإدارية تقوم بإعداد مشروع القرار الخاص بالبدل المقترن موضحة مبرراته والاعتبارات المستندة إليها وتعرضه على مجلس الوزراء لاتخاذ القرار بشأنه.

س : ما المقصود بالترقية ومتى يستحقها الموظف؟

ج : تعرف الترقية بأنها : انتقال الموظف من المرتبة التي يقع فيها إلى المرتبة التالية ضمن نفس الفئة التي يشغلها. مثال ذلك ترقية موظف من المرتبة الأولى إلى المرتبة الثانية من الفئة ب. ويستحق الموظف الترقية إذا كان تقدير كفاءته للستين الأخيرتين بدرجة ممتازة، وينجح الموظف ترقية بأكثر من مرتبة

واحدة إذا تحصل على شهادة علمية أو تدريبية أعلى وفقاً لنظام التقديم الوظيفي للشهادات العلمية والتدريبية الصادرة عن وزارة الخدمة المدنية.

فالترقية يقصد بها كل ما يطرأ على الموظف من تغير في مركبه القانوني، ويكون من شأنه تقديمها على غيره، وتدرجه في مدارج السلم الوظيفي والإداري، ويتحقق ذلك أيضاً بتقليد الموظف وظيفة تعلو وظيفته الحالية في مجال الاختصاص والمعتاد أن يصاحب هذا التقليد زيادة في المرتب وصعوده في السلم الإداري. (انظر الجدول في نهاية الموضوع ص ١٤٠)

س : من الذي يملك صلاحية إصدار قرار الترقية؟

ج : يصدر قرار الترقية بقرار من رئيس الوحدة الإدارية أو من يفوضه بناء على اقتراح من لجنة شئون الموظفين وبعد موافقة الوزارة.

س : ما هي الشروط الواجب توافرها لمنع الترقيات للموظفين؟

ج : يشترط لترقية الموظفين شرطين :

١ - أن لا يكون مرتبه قد بلغ الحد الأعلى لأجر الفئة التي تقع فيها وظيفته.

٢ - أن لا يتمتع الموظف بالترقية للكفاءة أكثر من مرتين في الفئة الوظيفية الواحدة.

س : ما الفرق بين الترقية والترقيع؟

ج : الفرق بين الترقية والترقيع يتمثل في أن الترقية هي انتقال من مرتبة إلى مرتبة أعلى في إطار نفس الفئة، أما الترقيع فهو انتقال الموظف من فئة إلى فئة أعلى في إطار المجموعة الوظيفية كان يكون في الفئة (ج) وينتقل إلى الفئة (ب) من نفس المجموعة أو المجموعة الوظيفية الأعلى مباشرة.

س : ما هي شروط الترقيع؟
ج : شروط الترقيع هي :

١ - أن تكون الوظيفية المطلوبة الترقيع إليها شاغرة، وواردة في الهيكل التنظيمي أو الهيكل الوظيفي المعتمد للوحدة الإدارية، ولها اعتماد مالي في ميزانية الوحدة الإدارية.

٢ - توفر الحد الأدنى من المتطلبات والمؤهلات الالزمة لشغل الوظيفة الأعلى وفقاً لأحكام وشروط شغل الوظائف، ونظام توصيف وترتيب الوظائف.

٣ - أن يكون المرشح للترقيع حاصلاً على تقدير كفاءة في السنين الأخيرتين بدرجة جيد على الأقل.

س : هل يجوز الترقيع لأكثر من فئة؟ ومتى؟

ج : نعم، أجاز القانون الترقيع لأكثر من فئة واحدة. وذلك عند حصول الموظف على شهادة علمية تؤهله للترقيع لأكثر من فئة.

س : من الذي يصدر قرار الترقيع في مجموعة وظائف الإدراة العليا والمجموعات الأخرى؟

ج : يكون الترفيع في مجموعة وظائف الإدارة العليا أو الترفيع إليها من المجموعة الأدنى مباشرة بقرار من السلطة المختصة بالتعيين فيها. أما الترفيع في المجموعات الوظيفية الأخرى بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة الوزارة.

س : ما هي معايير الترفيع؟

ج : وضع القانون معايير وأسس للترفيع تتمثل في الكفاءة والأقدمية وعند التساوي في الكفاءة يأخذ بالمعايير التالية حسب تسلسلها :

- ١ - الأقدم في الفئة ٢ - الأقدم في المجموعة
- ٣ - الأعلى مؤهلاً ٤ - الأقدم في الخدمة
- ٥ - الأكبر سنًا.

س : ما هي الحالات التي تحول دون النظر في الترقية والترفيع؟

ج : الحالات التي تحول دون النظر في الترقية أو الترفيع هي : الموظف المحال إلى التحقيق الإداري أو القضاء طوال مدة النظر في قضيته فإذا ثبتت براءته أو وقعت عليه عقوبة التنبية أو الإنذار أو الخصم من المرتب وجب عند ترقيته أو ترفيعه احتساب أقدميته من تاريخ الاستحقاق أما إذا وقعت عليه أي من العقوبات الأخرى فيؤجل استحقاقه لمدة المبينة قرين كل عقوبة وعلى النحو التالي :

قانون الخدمة المدنية ويحدد أنواعها وكيفية استحقاقها ...الخ.
ويستحقها الموظف بوصفه موظفاً، (مثل الإجازة السنوية
والإجازة المرضية...الخ) أما العطلة فتنظمها قوانين أخرى
ويستحقها الموظف بوصفه مواطناً (مثل اعياد الثورة).

ولذلك ينص القانون على عدم احتساب أيام الأعياد والطلبات
الرسمية ضمن مدة الإجازة الاعتيادية إذا تخلتها لأن هذه
الطلع الرسمية حق من حقوق المواطن سواء أكان موظف عام أم
لا.

س : ما هي أنواع الإجازات؟

ج : الإجازات هي :

- الإجازة الاعتيادية.
- الإجازة العارضة.
- الإجازة المرضية.
- إجازة مرافقة المريض.
- إجازة مرضية عنإصابة العمل.

وهنالك إجازات خاصة تمنح للموظف بمرتب وكذلك إجازات
 الخاصة بدون مرتب.

س : ما مقدار الإجازة الاعتيادية (السنوية)؟

ج : يستحق الموظف إجازة اعْتِيَادِيَّة (سنوية) بمرتب كامل عن
كل سنة من الخدمة الفعلية لا تقل عن ثلاثةين يوماً. وإذا بلغ
الموظف سن الخمسين جاز له الحصول على إجازة اعْتِيَادِيَّة لمدة
خمسة وأربعين يوماً.

ج : الإجازات والطلبات الرسمية التي يتمتع بها الموظف؟

ج : الإجازات والطلبات التي يتمتع بها الموظف هي :

- ١ - مناسبة عيد الفطر المبارك وتبدأ من ٢٩ رمضان وتنتهي في ٣ شوال.
- ٢ - مناسبة عيد الأضحى المبارك وتبدأ من يوم (٩) ذي الحجة وتنتهي في اليوم الرابع من أيام العيد.
- ٣ - ذكرى الهجرة النبوية الشريفة أول يوم من شهر محرم (ولادة يوم واحد).

- ٤ - اليوم الوطني للجمهورية اليمنية ٢٢ مايو (ولادة يوم واحد).
- ٥ - ذكرى ثورة ٢٦ سبتمبر (ولادة يوم واحد).
- ٦ - ذكرى ثورة ١٤ أكتوبر (ولادة يوم واحد).

ال الجمعة - وال العطلات الرسمية والإجازات العارضة والمرضية بما لا يزيد عن شهر في السنة).

٢ - إجازة الوضع.

٣ - الإجازة المرضية للمصاب أثناء العمل أو بسببه.

٤ - فترات التوفيق الإداري أو الجنائي التي يثبت بعدها براءة الموظف.

٥ - الدورات التدريبية التي تتم داخل الجمهورية أو خارجها ولم يتمتع خلالها بإجازة.

٦ - مدة الخدمة الوطنية الإلزامية للموظف التي يؤديها عند استدعائه ولم يتمتع خلالها بإجازة.

س : متى يبدأ احتساب الإجازة الاعتيادية؟

ج : يبدأ احتساب مدة الخدمة الفعلية لأغراض الإجازة الاعتيادية من أول يوم ل مباشرة الموظف الخدمة - إذا كان مستجداً - أو من تاريخ عودته للعمل من آخر إجازة اعتيادية إلى اليوم السابق لقيامه بالإجازة التالية مع إضافة احتساب رصيد إجازته السابقة إن وجد.

س : إذا انتقل الموظف من جهة إلى أخرى، هل ينتقل رصيده من الإجازة الاعتيادية إلى الجهة المنقول أو المعار إليها؟

ج : إجازات الموظف المنقول أو المعار يتم تحصيفها إجازاته الاعتيادية في وحدته المنقول أو المعار منها.

س : إذا كان الموظف في إجازة اعتيادية وتخللتها إجازات أو عطلات رسمية هل تحسب ضمن الإجازة الاعتيادية؟

ج : لا، لا تحتسب أيام الأعياد والعلطلات الرسمية ضمن مدة الإجازة الاعتيادية إذا تخللتها.

س : هل يحق لجهة العمل تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية للموظف؟

ج : لا، لا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.

وقد أجاز القانون لرئيس الوحدة الإدارية استدعاء الموظف من إجازته الاعتيادية وذلك عند الضرورة القصوى ومصلحة العمل، وعلى الموظف الاستجابة مع احتفاظه بحقه في المتبقى من إجازاته خلال ستة الأشهر التالية للاستدعاء أو يمنع إجازة على أساس المرتب الكامل أو أن يطلب ضمها إلى رصيد الإجازات الاعتيادية.

وفي حالة تكبد الموظف أية نفقات بسبب الاستدعاء على رئيس الوحدة الإدارية تعويضه.

س : كيف يتم حساب الإجازة الاعتيادية المستحقة للموظف؟

ج : لأغراض احتساب مدة الإجازة الاعتيادية المستحقة للموظف تدخل المدد التالية ضمن الخدمة الفعلية :

١ - أيام العمل الفعلية (بما فيها أيام الراحة الأسبوعية -

س : هل التمتع بالإجازة الاعتيادية إلزامي أم اختياري للموظف؟

ج : التمتع بالإجازة الاعتيادية إلزامياً في سنة استحقاقها ويجوز تأجيل جزء منها بصفة استثنائية بما لا يزيد عن نصفها إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك بحيث لا تراكم لأكثر من تسعين يوماً كحد أقصى.

س : ما هي الإجازة العارضة؟ وما مقدارها؟

ج : الإجازة العارضة هي التي تكون لسبب عارض لا يستطيع الموظف معه إبلاغ رؤسائه مقدماً للترخيص له في الغياب فالقانون أجاز للوحدة الإدارية منع الموظف إجازة عارضة لا تزيد عن يومين في الشهر إذا اقتضتها ظروف طارئة وبما لا يتجاوز عشرة أيام في السنة مهما كانت الأسباب، ويسقط حق الموظف في الحصول عليها بمضي السنة. أي أن هذه الإجازة تمنع للأسباب التي تبررها، فذلك يعني أنها ليست حق يتنفس به الموظف. ولذلك أوجب القانون سقوط الحق فيها بمضي السنة. إضافة إلى أنه لا يجوز أن تتصل الإجازة العارضة بأي إجازة رسمية من أي نوع إلا في الحالات التي تقدرها السلطة المختصة.

ومن ذلك نتبين أن الإجازة العارضة لا تكون إلا لسبب عارض ليس في وسع الموظف أن يتنبأ بوقوعه مسبقاً. وبذلك يتحall

الموظف من الحصول على إنذن مسبق ومن واجب الإبلاغ عن الإجازة العارضة متى وقعت بسبب يتعدى معه القيام بالإبلاغ، وجاءت في حدود المدة التي يقررها القانون (يومين في الشهر)، فإن الإجازات العارضة يجب ألا يتجاوز مجموعها عشرة أيام في السنة.

(والاصل إلا تتصل الإجازة العارضة بأي إجازة رسمية (كأن تكون العارضة يوم ٢٤ و ٢٥ سبتمبر لكونها تتصل بيوم ٢٦ سبتمبر وهو يوم إجازة رسمية)، وفي حالة اتصالها بالإجازة الرسمية فيعود تقدير ذلك للسلطة المختصة.)

س : متى تستحق الإجازة المرضية؟

ج : منح القانون الموظف عند مرضه - بناء على تقرير طبي - إجازة مرضية مدتها ستون يوماً في السنة كحد أقصى براتب كامل، تشمل الإجازات المرضية المتقطعة التي حصل عليها خلال السنة، وعند بلوغ الإجازات المرضية المتقطعة ستين يوماً تمنح له الإجازة الاعتيادية المستحقة إن وجدت. وفي حالة استفاد إجازته المرضية - ستون يوماً - وإجازته الاعتيادية - ثلاثون يوماً - وما زال المرض مستمراً يمنع الموظف ستون يوماً أخرى براتب كامل. وفي حالة استمرار المرض - بناء على تقرير طبي - يمنع ٧٥٪ من مرتبه لمدة أقصاها ثمانية أشهر قابلة التجديد بقرار من لجنة طبية لمرة واحدة. وفي حالة استمرار

المرض - بناء على تقرير طبي - يمنح الموظف ٥٠٪ من مرتبه لمدة لا تزيد عن سنة. وإذا لم يتماثل للشفاء بعد انتهاء السنة يمنح الموظف إجازة بدون راتب إلا إذا قررت اللجنة الطبية أن مرضه غير قابل للبراء (أي أن المرض مزمن لن يبرأ منه) ففي هذه الحالة يتم إنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية.

س : إذا تم إنهاء خدمة الموظف لعدم لياقته الصحية، هل يعني هذا إيقاف صرف مرتبه؟

ج : إنهاء خدمة الموظف لانعدام اللياقة الصحية تعني إحالة الموظف إلى التقاعد واستحقاقه للمعاش التقاعدي بسبب انعدام اللياقة الصحية نتيجة إصابة عمل أو غير ذلك. ومهما كانت مدة خدمة الموظف فإنه يستحق معاش تقاعدي حسب مدة خدمته الفعلية، شريطة لا يقل مبلغ المعاش التقاعدي عن الحد الأدنى للأجور أو نصف أجره الأساسي الأخير، أيهما أكبر.

س : هل يستحق الموظف إجازة مرافقه المريض؟

ج : يحق للموظف أن يحصل على إجازة خاصة براتب كامل لا تزيد عن ستين يوماً في السنة لمرافقه مريض من أقاربه لغاية الدرجة الثانية في القرابة إذا تقرر سفر أي منهم للعلاج خارج الجمهورية بناء على قرار من اللجنة الطبية المختصة.

س : وماذا عن الإجازة المرضية عن إصابة العمل؟

ج : تختلف الإجازة المرضية عن إصابة العمل عن الإجازة

المرضية السابقة الحديث عنها، حيث أن هذه الإجازة مرتبطة بالإصابة بمرض مهني أو إصابة أثناء تأدية العمل أو بسبب ذلك، وفي هذه الحالة يستحق الموظف إجازة مرضية براتب كامل للمرة التي تحددها الجهة المختصة.

فإذا انعدمت اللياقة الصحية للموظف نتيجة إصابة عمل ترتب عنها عجز كلي مستديم بمقتضى قرار من الجهات الطبية المختصة مهما كانت مدة خدمته، فإن الموظف يستحق معاش تقاعدي.

س : ما هي الإجازات الخاصة بمرتب؟

ج : الإجازات الخاصة بمرتب هي :

- ١ - إجازة الوضع
- ٢ - إجازة الحج
- ٣ - إجازة الوفاة
- ٤ - إجازة الزواج

٥ - إجازة مخالطة المرضى بأمراض معدية وستنثد عن هذه الإجازات باختصار.

١ - إجازة الوضع :

تعرف القوانين للموظفة بالحق في الحصول على إجازة بمرتب كامل لتضع مولودها وتستعيد صحتها بعد الولادة، وتشبه إجازة الوضع الإجازة المرضية، لأن الحالة الصحية للموظفة لا

تسمح لها بالقيام بأعباء وظيفتها خلال فترة الوضع ولددة تجاوز الشهر بعدها. لذلك فقد منحها القانون إجازة لمدة ستين يوماً متصلة - قبل الوضع وبعده - براتب كامل. إضافة إلى أن تتعنت الموظفة بإجازة الوضع لا يؤثر على تمنع الموظفة بإجازتها الاعتبادية. ولا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل الموظفة قبل نفاذ إجازة الوضع.

وهناك حالتان إذا توافرت استحقت الموظفة إجازة إضافية لمدة عشرين يوماً علاوة على الستين يوماً السابقة وهي إذا كانت الولادة متعرجة واقتضت إجراء عملية جراحية بناء على تقرير طبي أو إذا وضعت توأمأً.

٢ - إجازة الحج :

للموظف الحق في الحصول على إجازة براتب كامل لمدة ثلاثة أيام طوال مدة خدمته لأداء فريضة الحج، ولا تدخل هذه المدة في احتساب استحقاقها من الإجازة الاعتبادية.

٣ - إجازة الوفاة :

تمتنع الموظفة التي يتوفى زوجها إجازة لمدة أربعين يوماً كما يمنع الموظف الذي توفت زوجته إجازة لمدة عشرين يوماً. كما يمنع الموظف أو الموظفة إجازة في حالة وفاة أحد أقاربهما على النحو التالي :

١ - إجازة لمدة أسبوعين عند وفاة أحد الأبوين أو أحد الأبناء.

٢ - لددة أسبوع عند وفاة أحد الأقارب لغاية الدرجة الثانية في القرابة.

٣ - لددة ثلاثة أيام عند وفاة أحد الأقارب من الدرجة الأولى في المصاهرة.

وفي جميع الأحوال تمنع هذه الإجازات براتب كامل ولا تدخل في احتساب استحقاق الموظف من إجازاته الاعتبادية.

٤ - إجازة الزواج :

في حالة زواج الموظف أو الموظفة يمنع إجازة لددة خمسة عشر يوماً ولمرة واحدة طوال مدة خدمته براتب كامل ولا تدخل هذه المدة في احتساب استحقاقها من الإجازة الاعتبادية.

٥ - إجازة مخالطة المرضى بأمراض معدية :

للحيلولة دون انتشار الأمراض المعدية بين الموظفين أجاز القانون للموظف المخالط لمريض بمرض معد وخطير وقررت الجهات الطبية المختصة منهه من مزاولة وظيفته أن يحصل على إجازة خاصة براتب كامل حسب المدة التي تقررها الجهات الطبية المختصة ولا تدخل هذه المدة في احتساب استحقاقه من الإجازة العادية.

مثال ذلك، أن يكون والد الموظف أو والدته أو زوجته أو أحد من الساكنين معه في المنزل أو القائم هو برعايته ومرافقته مصاب بأي مرض معد وخطير.

س : ما هي حالات الإجازة الخاصة بدون راتب؟

ج : حالات الإجازة الخاصة بدون راتب هي :

(أ) إجازة مرافقة الزوج : إن احترام العلاقة الزوجية والحفاظ على روابط الأسرة يقتضي السماح لأحد الزوجين بمرافقته الآخر. ولذلك أجاز القانون منح الموظف بناء على طلبه إجازة خاصة بدون راتب في حالة مرافقة الموظف أو الموظفة للزوج في الخارج لمدة أربع سنوات كحد أقصى.

(ب) تمنح الوحدة الإدارية للموظف إجازة خاصة بدون مرتب بناء على طلبه بشرط لا تزيد على ستة أشهر.

(ج) إذا أراد الموظف إجازة خاصة بدون مرتب لمدة تزيد على ستة أشهر يعرض الأمر على الوزير المختص (أي الوزير التابع له الموظف) كأن يكون مدرساً يقدم طلبه لوزير التربية وهكذا. وفي كل الأحوال يجب لا تزيد الإجازة الخاصة بدون راتب على سنة كحد أقصى.

وينبغي الإشارة هنا إلى أن مدة الإجازة الخاصة لا تدخل ضمن مدة الخدمة الفعلية للموظف، ومع ذلك يحق للموظف طلب اعتبارها مدة فعلية لأغراض التقاعد شريطة سداده الاشتراكات المقررة وفقاً لأحكام قانون التأمينات والمعاشات.

س : من هي الجهة المختصة بصرف معاشات التقاعد أو مكافأة نهاية الخدمة؟

ج : الجهة المخولة قانوناً بالقيام بذلك هي الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات.

س : هل التأمين على الموظفين إلزامي أم اختياري؟

ج : التأمين الزامي على الموظفين وتتولى جهة العمل توريد اقساط التأمين إلى صندوق التأمينات والمعاشات.

س : متى يستحق الموظف المعاش التقاعدي أو مكافأة نهاية الخدمة؟

ج : حق الموظف في المعاش أو المكافأة ينشأ بسبب انقطاع علاقته الموظف بالإدارة لأحد الأسباب المقررة في القانون. لذلك فاستيفاء الموظف لشروط التقاعد يمنحه الحق في الحصول على مرتب تقاعدي، كما يستحق المكافأة في حالة عدم استيفائه شروط التقاعدي.

والمعاش أو المكافأة لا يمكن اعتبارها منحة أو هبة من الإدارة للموظف، لكنها غالباً ما تكون قد استقطعت من مرتبه كأقساط شهرية طوال سنوات خدمته، ولذلك فإن مقدار المعاش أو المكافأة يختلف صعوداً وهبوطاً باختلاف مدة خدمة الموظف، وقيمة مرتبه عند الإحالة إلى التقاعد.

س : ما هي الحالات التي يغطيها التأمين؟

ج : الحالات التي يغطيها التأمين هي :

١ - تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

٢ - تأمين إصابات العمل

ملاحظة : لمزيد من المعرفة حول التأمين الاجتماعي يمكن الرجوع إلى باب الحق في التأمين ضمن محتويات هذا الدليل.

س : هل يحق للموظف أن ينظم إلى التشكيل النقابي؟

ج : إن حق التنظيم النقابي حق دستوري. فقد نص الدستور المعدل ٢٠٠١ على حق المواطنين في تنظيم أنفسهم سياسياً ومهنياً ونقابياً. كما تضمن الدولة كافة الحريات للمؤسسات والمنظمات السياسية والنقابية. كما أن الانضمام إلى النقابة طوعية أي بإرادة الموظف واختياره الحر ولا يجوز إجبار الموظف أو إكراهه على الانضمام أو التخلّي عن عضويته أو التمييز ضده بسبب الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة.

ومنح القانون الموظفين الحق في تنظيم أنفسهم في النقابات، لأن ذلك يعد ممارسة لحرية أساسية كفلها الدستور، والتعمّن بالحق النقابي يوفّر الضمانات الالزامية للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم، وتعزيز وتدعم وتطوير مشاركة العمال في تسيير المؤسسات، بغية إيجاد ظروف عمل مناسبة والمساهمة في التفتيش والرقابة على تنفيذ التشريعات المرتبطة بالوظيفة العامة إضافة إلى دور النقابات في الارقاء بمستوى الأداء في العمل ورفع المستوى الثقافي للموظف ورفع الكفاية المهنية والارتقاء بالمستوى المهني والفنى وتشجيع المنافسات.

حقوق الموظف

دليل حقوق المواطن

دليل حقوق المواطن

الباب السابع

حقوق العامل

إعداد

احمد عبد الرقيب العامري
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

تحت إشراف

المحامى جمال الدين الاديمى

الفئة	المستوى الوظيفي	المجموعات الوظيفية
أ	وكيل وزارة - وكيل محافظة رئيس مجلس ادارة - رئيس مصلحة رئيس هيئة - رئيس مكتب	الادارة العليا المجموعة الاولى
ب	وكيل وزارة مساعد - وكيل مصلحة نائب رئيس مجلس ادارة مدير عام مؤسسة	
ج	مدير ادارة عامة - مدير عام مؤسسة	
أ	مدير ادارة - رئيس اخصائين رئيس باحثين	الوظائف الاشرافية ادارية تخصصية المجموعة الثانية
ب	نائب مدير ادارة - اخصائي - باحث	
ج	رئيس قسم - مساعد اخصائي مساعد باحث	
أ	رئيس فنيين - رئيس وحدة فنية رئيس كتبه - رئيس وحدة كتبه	الوظائف التفزيذية فنية وكتابية المجموعة الثالثة
ب	فني - كاتب	
ج	مساعد فني - مساعد كاتب	
أ	رئيس حرفين - ملاحظ	الوظائف الحرفية والمساعدة المجموعة الرابعة
ب	حرفي - مساعد حرفي	
أ	معاون خدمة - مراسل - حارس	الخدمات المعاونة المجموعة الخامسة

س : ما المقصود بالعمل؟

ج : العمل هو كل ما يبذله العمال من جهد ذهني أو عضلي أو كليهما بصفة دائمة أو مؤقتة نظير أجر معين.

س : من هو العامل؟

ج : العامل هو كل شخص يعمل لدى صاحب عمل ويكون تحت إدارته ولو كان بعيداً عن نظراته لقاء أجر ووفق عقد مكتوب أو غير مكتوب ويشمل ذلك الرجال والنساء والأحداث ومن كان قيد الاختبار والتدريب.

س : ما هي واجبات العامل تجاه صاحب العمل؟

ج : واجبات العامل هي :

١- أداء العمل بجدية وأمانة وانتظام وأن يخصص كاملا وقت العمل لأداء واجبات العمل بكفاءة وفاعلية والالتزام بتوجيهات وتعليمات صاحب العمل أو من ينوب عنه أو رئيسه في العمل.

٢- العمل على تنمية الإنتاج وصيانة أدواته وتحسين جودة المنتجات والخدمات.

٣- التقيد بنظام العمل وقواعده.

٤- المواظبة في العمل واحترام مواعيده.

٥- العمل باستمرار على تنمية مؤهلاته وكفاءته المهنية والفنية والثقافية كما يلزم بتدريب وتطوير مهارات الآخرين من زملائه في العمل.

حقوق العامل

- ١- صيانة ممتلكات العمل من الآلات والأدوات والمواد والسجلات والملفات الموضوعة تحت تصرفه وأن يعيد عند إنتهاء العمل ما لديه من أدوات أو مواد أولية غير مستهلكة.
- ٢- المحافظة على أسرار العمل.
- ٣- تقديم العون والمساعدة بإخلاص في حالات الأخطار والكوارث التي تهدد سلامة العمل أو مقر العمل أو الإنتاج.
- ٤- الاستخدام الأمثل لوسائل العمل والإنتاج الموضوعة تحت تصرفه والاقتصاد السليم في استخدام الأموال والمواد الأخرى.
- ٥- التقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب منه صاحب العمل ذلك.

س : ما هو عقد العمل؟ وبأي لغة يجب أن تكتب عقود العمل؟ وهل يجب تسليم نسخة منه للعامل؟

ج : عقد العمل هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل يتضمن تحديد شروط العمل ويعهد العامل بمقتضاه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر. ويجب أن تكتب عقود العمل باللغة العربية، وتسلم للعامل نسخة منه.

س : هل يجوز إخضاع العامل لفترة تجريبية؟

ج : نعم يجوز إخضاع العامل لفترة تجريبية لا تزيد عن ستة أشهر لدى نفس صاحب العمل، ويجب أن ينص على ذلك في

العقد ولا يجوز إخضاع العامل لفترة تجربة أكثر من مرة في نفس المهنة.

س : هل يجب أن يكون عقد العمل محدد المدة؟

ج : بالنسبة للعمال الأجانب يجب أن يكون عقد العمل محدد المدة لأن تحديد مدة العقد يتربّع عليها الحصول على تصريح العمل من مكتب العمل والحصول على الإقامة في البلاد من مصلحة الهجرة والجوازات.

أما بالنسبة للعامل اليمني فالاصل أن عقود العمل غير محددة المدة.

لكننا نلاحظ في الحياة العملية أنه يتم تحديد المدة في عقود العمل. فإذا كان العمل مستمر (مثل المصانع والشركات والمكاتب وغيرها) فالاصل أن يعمل العامل بصفة مستمرة استمرار النشاط خاصة بعد إنتهاء فترة التجربة، معنى آخر أنه إذا تم توقيع عقد عمل بين العامل وصاحب العمل عند بداية العمل وحدد العقد بمدة معينة (سنة مثلا) فلا يعني ذلك أن العامل يترك العمل بعد إنتهاء مدة العقد أو أن صاحب العمل يقوم بإنهاء عقد العمل بعد إنتهاء مدة العقد (الستة). فهناك عمال مازالوا يعملون مع نفس صاحب العمل الذي بدأوا العمل معه قبل عشرين سنة وأكثر من ذلك. أي أن العقد يتجدد باستمرار. فالعبرة من وجود عقد العمل هي تنظيم العلاقة

التعاقدية بين العامل وصاحب العمل. بالإضافة إلى أنه في حالة وجود حقوق ينص عليها العقد أكثر من الحقوق الموجودة في القانون باعتبار أن القانون يمثل الحد الأدنى للحقوق. فالعقد يعتبر حماية لها.

ويجوز تحديد مدة العقد لكن القانون اشترط موافقة الطرفين على ذلك.

أما إذا كانت الأعمال موسمية أو مؤقتة فإن العقد ينتهي بإنتهاء مدة، أي بانتهاء العمل.

س : ما هي البيانات التي يجب ذكرها في عقد العمل؟

ج : يجب أن يحتوى عقد العمل بصورة أساسية على مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ الالتحاق بالعمل ومدته.

س : عند تسليم العامل بعض وثائقه لصاحب العمل هل يحق له أخذ استلام بها؟

ج : نعم يحق للعامل أن يطلب من صاحب العمل استلام بما أودعه لديه من وثائق أو مستندات أو شهادات.

س : إذا تغير صاحب العمل هل ينتهي عقد العمل؟

ج : إذا تغير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب ولم تنتهي مدة عقد العمل يعتبر من خلفه كصاحب عمل مسؤولاً عن تنفيذ كافة الالتزامات المرتبطة على عقد العمل السابق إلا إذا أتفقا في العقد على خلاف ذلك.

س : ما هي البيانات التي يجب أن يشملها عقد العمل الجماعي؟

ج : يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً وفقاً للنموذج المعتمد من وزارة العمل ويتضمن المواد الرئيسية المتعلقة بوسائل العمل وتحديد الالتزامات بتأدية الأجر وطريقة دفعها وأوقات العمل والراحة والحوافز المادية وشروط حماية العمل ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد وأية شروط يتلقى عليها صاحب العمل واللجنة النقابية أو ممثلو العمال.

س : متى يحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل من جانب دون إشعار العامل بذلك كتابياً؟

ج : يحق لصاحب العمل أن ينهي العقد من جانب دون إشعار كتابي للعامل أو تحمل الأجر المقرر عن فترة الإنذار في الحالات التالية :

١- إذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة.

٢- إذا حُكم على العامل بحكم قضائي بات في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

٣- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو تحت تأثير مادة مخدرة.

٤- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو من يمثله أو رئيسه

المباشر أثناء العمل أو بسببه إعتداءً يعاقب عليه القانون أو وقع منه إعتداء جسماني على أحد العاملين الآخرين في مكان العمل أو بسببه.

٥- إذا لم يثبت العامل صلاحيته للعمل أثناء فترة التجربة.

٦- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمانية وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٧- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والعمل وتم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة بمكان ظاهر في محل العمل.

٨- إذا حمل سلاحاً نارياً في محل عمله باستثناء من يتطلب عمله ذلك.

٩- إذا أفشى العامل أسراراً خاصة بالعمل الذي يعمل فيه أو تلك التي يطلع عليها بحكم عمله.

١٠- إذا امتنع العامل عن تنفيذ حكم نهائي صادر وفقاً لأحكام تسوية المنازعات أو في حالة عدم التزام العمال بأحكام قانون العمل.

١١- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الأساسية المرتبطة على عقد العمل.

س : متى يحق للعامل أن ينهي عقد العمل من جانبه دون إشعار صاحب العمل بذلك كتابة؟

ج : يحق للعامل أن ينهي العقد من جانبة بدون أن يسبق ذلك إشعار كتابي لصاحب العمل في الحالات التالية :

١- إذا كان صاحب العمل أو من يمتهن قد ادخل الغش على العامل عند إبرام العقد فيما يتعلق بشروط العمل.

٢- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمتهن امراً مخلاً بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

٣- إذا وقع من صاحب العمل أو من يمتهن اعتداء على العامل.

٤- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لها.

٥- إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته المحددة في العقد تجاه العامل.

٦- إذا غير صاحب العمل مهنة العامل تغييراً جوهرياً دون موافقته.

س : متى يحق للطرفين المتعاقدين إنهاء العقد بدون سابق إشعار لأي منهما؟

ج : يجوز إنهاء العقد بدون سابق إشعار لأي من الطرفين دليل حقوق المواطن حقوق العامل

المتعاقدين في إحدى الحالات التالية :

١- إذا اتفق الطرفان كتابة على إنهاء العقد.

٢- إذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمنياً باستمرار علاقة العمل الفعلية.

٣- إذا صدر حكم بات بإنهاء العقد.

٤- إذا توفي العامل.

س : هل يعني وجود عقد عمل عدم قدرة أي طرف على إنهاء؟

ج : لا . لا يعني ذلك، فيتحقق لأي من طرفي العقد إنهاء العقد شريطة أن يقوم الطرف الراغب في الإنتهاء بإشعار الطرف الآخر كتابة في إحدى الحالات التالية:

١- إذا أخل أحد الطرفين بشروط العقد أو تشريعات العمل الأخرى.

٢- إذا انتهى العمل كلياً أو جزئياً بصفة دائمة.

٣- إذا حدث تنقيص في عدد العمال لأسباب فنية واقتصادية وثبت ذلك.

٤- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من ثلاثة أيام متقطعة خلال العام الواحد أو خمسة عشر يوماً متصلة على أن يسبق إنتهاء العقد إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوماً في الحالة الأولى وسبعة أيام في الحالة الثانية.

٥- إذا بلغ العامل السن المقررة للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل.

٦- إذا أصبح العامل غير لائق صحياً للعمل بمقتضى قرار من اللجنة الطبية الختصة.

س : ما هي الحالات التي لا يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل؟

ج : لا يحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل في الحالات التالية:

١- أثناء تمتع العامل بإجازة.

٢- عند النظر في النزاع القائم بينه وبين العامل على إلا تتجاوز مدة النظر في النزاع أربعة أشهر ما لم يرتكب العامل مخالفة أخرى تستدعي الفصل.

٣- أثناء احتجاز العامل بسبب العمل لدى الجهات المختصة حتى يفصل نهائياً في القضية.

س : ما المقصود بفترة الإنذار (الإشعار) بإنها عقد العمل؟ وكيف يتم احتسابها؟

ج : المقصود بفترة الإنذار أنه إذا أراد أحد الطرفين المتعاقدين أن ينهي العقد من جانبه، فعليه أن يشعر الطرف الآخر قبل إنهاء العقد بمدة متساوية للمدة المقررة لدفع الأجر أو دفع أجر تلك الفترة كاملاً بدلاً من الإشعار.

ويكون احتساب مدة الإشعار على النحو التالي:

١- ثلاثةون يوماً للمشتغلين بأجر شهري.

٢- خمسة عشر يوماً للمشتغلين بأجر نصف شهري.

٣- أسبوع للمشتغلين على أساس الإنتاج أو القطعة أو الساعة أو اليوم أو الأسبوع.

س: ما الذي يجب القيام به إذا رفض أحد الطرفين استلام الإشعار بإنها عقد العمل؟

ج : إذا رفض أحد الطرفين استلام الإشعار بإنها عقد العمل جاز لكل منهما إيداعه لدى وزارة العمل أو أحد مكاتبها.

س : متى يكون الفصل تعسفياً؟

ج : يكون الفصل تعسفياً عندما يقوم صاحب العمل بفصل العامل من العمل دون سبب يستدعي عقوبة الفصل.

س : إذا ثبت أن فصل العامل كان تعسفياً فما هو التعويض الذي يستحقه العامل؟

ج : إذا قام صاحب العمل بفصل العامل بشكل تعسفي فإن العامل يستحق تعويضاً عما لحقه من ضرر بسب إنهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية. هذا التعويض يحدد من قبل لجنة التحكيم المختصة (بما لا يتعدي أجر العامل لمدة ستة أشهر) بالإضافة إلى أجر شهر بدل إنذار. (أي الإجمالي أجر سبعة أشهر).

بالإضافة إلى أي مستحقات أخرى للعامل (مرتبات أو مكافآت أو اجازات وغيرها) تكون في ذمة صاحب العمل.

س : هل يحق للعامل مطالبة صاحب العمل بمنحه شهادة أخلاق طرف؟

ج : نعم على صاحب العمل أن يمنع العامل مجاناً عند إنتهاء العقد شهادة أخلاق طرف تتضمن تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ إنتهاء خدمته ونوع العمل الذي كان يؤديه ومقدار الأجر الذي كان يتلقاه.

س : هل يتتساوى مرتب العاملة (المرأة) مع مرتب العامل (الرجل)؟

ج : نعم عند تساوي مركزهم الوظيفي يجب أن يتتساوى العامل (الرجل) والعاملة (المرأة) في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز. كما يجب تحقيق التكافؤ بينهما في الاستخدام والترقى والأجر والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية. لذلك فالمرأة العاملة تستحق أجراً متساوياً لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل وبنفس شروطه ومواصفاته، ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة.

س : ما هي الامتيازات التي تحصل عليها العاملة (المرأة) الحامل أو المرضع؟

س : كيف يتم تحديد مقدار الأجر؟

- ج : تحدد أصناف وفئات ومقدار الأجر للأعمال والمهن حسب حجم العمل ونوعيته وفقاً للمبادئ التالية:
- ١- طبيعة المهام والواجبات والمسؤوليات.
 - ٢- المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل.
 - ٣- أهمية العمل ودوره في تطوير الإنتاج وجودته.
 - ٤- مردود العمل.
 - ٥- المجهود الذي يبذله العامل.
 - ٦- ظروف العمل ومكانه.

س : ما هي أقسام الأجر؟

- ج : ينقسم الأجر إلى قسمين : الأجر الأساسي والأجر الكامل. (الأجر الكامل يشمل الأجر الأساسي إضافة إلى البدلات التي تصرف بشكل مستمر).

س : متى تدفع الأجر؟ وأين يتم الدفع؟

- ج : تدفع الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالقدر المتداول قانوناً وفي أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة ما يلي :

- ١- تدفع مرة في الشهر للمشتغلين بأجر شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي.
- ٢- تدفع مرة في كل نصف شهر للمشتغلين بأجر نصف

شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم الثالث بعد نهاية كل نصف شهر.

- ٢- تدفع مرة كل أسبوع على الأقل للمشتغلين على أساس العمل بالساعة أو اليوم أو الأسبوع.
- ٤- تدفع الأجر للمشتغلين على أساس الإنتاج أو القطعة حسب الاتفاق بين الطرفين.

س : كيف يتم حساب أجور ساعات العمل الإضافية؟

ج : يكون الحساب كالتالي :

- ١- الساعة بساعة ونصف من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية خلال أيام العمل العادية.
- ٢- الساعة بساعتين من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية أثناء الليل ويوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجازات الرسمية مضافاً إلى ما يستحقه من أجر عن تلك العطل.
- ٣- يستحق العامل بدلاً قدره ١٥٪ من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية عندما يكون العمل ليلاً.
- ٤- يستحق العامل بدلاً قدره ١٠٪ من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه من أجر ساعات العمل العادية عندما يكون العمل بالنوبيات.

ويكون العامل مستحقةً لبدل العمل الليلي أو لبدل عمل بالنوبات إذا عمل لمدة تزيد على عشرة أيام متصلة أو متقطعة في الشهر الواحد ولا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي والعمل بالنوبات.

ملاحظة : يجب على العامل أن يطالب بهذا التعويض خلال فترة أقصاها شهر من تاريخ الاستحقاق وليس كما يحصل من بعض العمال الذين يهملون حقوقهم ثم يطالبوا بها بعد مرور فترة طويلة من تاريخ الاستحقاق فيجدوا مشقة في ذلك.

س : إذا التحق العامل بدورة تدريبية داخل الجمهورية أو خارجها هل يستحق أجراً؟

ج : نعم، خلال التحاق العامل بدورة تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية أو خارجها يعتد بها صاحب العمل يستحق العامل أجره الأساسي.

س : إذا أوقف العامل عن العمل بسبب قضية تتعلق بالعمل هل يسلم له أجراً؟

ج : نعم يستحق العامل أجره الكامل خلال فترة توقيفه عن العمل بسبب قضية تتعلق بالعمل، شريطة أن لا يقل ما يدفع له في فترة التوقيف عن ٥٠٪ من أجره الأساسي، ويكون صرف الجزء المتبقى من الأجر الكامل حال التأكد من براءته، وفي حالة إدانة العامل بحكم بات لصاحب العمل استرجاع ما تم صرفه له خلال فترة التوقيف.

س : هل يحق لصاحب العمل نقل العامل المشتغل على أساس الأجر الشهري إلى نظام الأجر اليومي أو الأسبوعي أو بالقطعة؟

ج : لا. لا يحق لصاحب العمل أن ينقل العامل المشتغل على أساس دفع الأجر الشهري إلى سلك العمال الذين تحتسب أجورهم على أساس الأسبوع أو اليوم أو الساعة أو الإنتاج أو القطعة إلا بعد موافقتها.

س : هل يستطيع صاحب العمل أن يجبر العامل على شراء بعض منتجاته؟

ج : لا. لا يستطيع صاحب العمل أن يفرض قيد على حرية تصرف العامل بأجره أو أن يلزم العمال بشراء أشياء من إنتاجه أو من أماكن محددة.

س : هل يجوز الحجز على مرتب العامل؟

ج : لا يجوز الحجز على مرتب العامل إلا بموجب حكم قضائي بات ما لم يكن هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل على خلاف ذلك.

س : ما هو المقدار الذي يجوز خصميه من أجر العامل تعويضاً لصاحب العمل بما لحقه من ضرر بسبب العامل؟

ج : إذا كان الضرر نتيجة تقصير أو إهمال من العامل وتسبب هذا التقصير في حدوث أضرار أو خسائر مادية بصاحب

العمل فيجوز لصاحب العمل خصم المبلغ على هيئة أقساط من
أجر العامل بشرط أن لا يزيد القسط الواحد عن ربع مرتب
العامل (%) من أجره الأساسي.

س : إذا انتهى عقد العمل متى يستلم العامل أجره؟

ج : إذا انتهى عقد العمل فيؤدي الأجر في اليوم التالي من
إنتهاء العقد، وفي حالة ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه فيؤدي
الأجر المستحق خلال ستة أيام من تاريخ ترك العمل.

س : هل من الضروري التوقيع على استلام الأجر؟

ج : نعم، من الضروري التوقيع على استلام الأجر، وعلى
صاحب العمل أن يضع المستندات الالزامية لدفع الأجر ويوضح
فيها تفاصيل أجر العامل والاستقطاعات التي تمت منه وصافي
الأجر المدفوع له، ويجب أن تكون هذه المستندات حالية من أي
فراغ أو شطب أو تحشيه. ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من دفع
الأجر إلا بتوقيع العامل أو ب بصمته في المستند على مستحقاته
من الأجر وملحقاته سواء ورد ذكرها أو لم يرد في المستند
الموقع عليه.

س : إذا ندب العامل للقيام بمهمة معينة في منطقة تبعد عن منطقة عمله في داخل الجمهورية أو خارجها هل يستحق أي امتيازات؟

ج : نعم إذا ندب العامل للقيام بمهمة معينة في منطقة تبعد عن

منطقة عمله في داخل الجمهورية أو خارجها فانه يستحق
البدلات المناسبة لطبيعة المهمة سواء كانت تلك البدلات تتعلق
بمثيله أو انتقاله أو إقامته.

س : هل يجب على صاحب العمل توفير وسائل مواصلات للعمال؟

ج : نعم على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال
من محال إقامتهم أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل أو
يصرف لهم بدلاً نقدياً عنها.

س : هل هناك امتيازات للعاملين في مناطق بعيدة عن العمران؟

ج : نعم هناك امتيازات تمثل بقيام صاحب العمل بتوفير
المساكن المناسبة والأغذية الملائمة للعمال في المناطق البعيدة عن
المران.

س : هل حدد القانون ساعات العمل؟

ج : نعم حدد القانون ساعات العمل بحيث لا تزيد ساعات
العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية وأربعين
ساعة في الأسبوع وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة
أيام عمل يعقبها يوم راحة بأجر كامل.

وكذلك خلال شهر رمضان يجب أن لا تزيد ساعات العمل
الرسمية عن ست ساعات في اليوم أو ستة وثلاثون ساعة في
الأسبوع.

ويمكن تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والأعمال والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة أو ضارة بالصحة ويتم ذلك بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة بما فيهم ممثلي العمال وأصحاب الأعمال.

س : ما هو الحد الأقصى لساعات العمل في اليوم؟

ج : يجب أن لا تزيد ساعات العمل الاعتيادية أو الإضافية على اثنى عشر ساعة في اليوم الواحد.

س : هل يُؤدي العمال أعمالهم طوال الثمان ساعات بشكل متواصل؟

ج : لا. يجب أن تتخلل ساعات العمل الرسمية فترة أو أكثر للراحة بما في ذلك أداء الصلاة وتناول الطعام لا تزيد على ساعة ويراعي في تحديد هذه الفترة أن لا تزيد مدة العمل المتواصلة على خمس ساعات ولا تحتسب فترة الراحة من ساعات العمل.

س : إذا حضر العامل إلى مكان العمل وحالات دون أدائه ظروف ترجع إلى صاحب العمل فهل يحصل على الأجر؟

ج : نعم. إذا حضر العامل إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالات دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبار أنه قد أدى عملاً فعلاً واستحق أجره كاملاً.

س : متى يصنف العمل على أنه عمل ليلي؟

ج : يصنف العمل على أنه عملاً ليلياً إذا تم بين الساعة الثامنة مساءً والخامسة صباحاً. كذلك يكون في حكم العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتدخل في نهاياتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لا تقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي. (ولا يجوز تشغيل العامل عملاً ليلياً متواصلاً لأكثر من شهر).

س : هل يجوز تشغيل العامل في أوقات الراحة وأيام العطل والإجازات الرسمية؟

ج : نعم. يجوز تشغيل العامل في أوقات الراحة اليومية والأسبوعية والعطل والإجازات الرسمية إذا اقتضت الضرورة زيادة الإنتاج أو تقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع الكوارث أو انقائها أو صيانة وسائل العمل أو الإنتاج أو تلبية المصلحة العامة للمجتمع ويعتبر هذا العمل عمل إضافي يستحق بموجبه التعويض.

س : هل حدد القانون يوم محمد بأنه يوم الراحة؟

ج : نعم حدد القانون يوم الجمعة بأنه يوم الراحة الأسبوعية. لكن إذا اقتضت ضرورة العمل يجوز إبدال هذا اليوم بيوم آخر من أيام الأسبوع بالنسبة لجميع العمال أو بعضهم.

س : ما الفرق بين الإجازة والعلة؟

ج : يتمثل الفرق بين الإجازة والعلة بأن الإجازة ينظمها قانون

العمل ويحدد أنواعها وكيفية استحقاقها ... الخ. ويستحقها العامل بوصفه عاملاً، (مثل الإجازة السنوية والإجازة المرضية ... الخ) أما العطلة فتنظمها قوانين أخرى ويستحقها العامل بوصفه مواطناً (مثل اعياد الثورة).

ولذلك ينص القانون على عدم احتساب أيام الأعياد والطلبات الرسمية ضمن مدة الإجازة الاعتيادية إذا تخلتها لأن هذه العطل الرسمية حق من حقوق المواطن سواء أكان عاماً أم لا.

س : ما هي الإجازات والطلبات الرسمية التي يتمتع بها العامل؟

ج : الإجازات التي يحصل عليها العامل هي :

- ١- الإجازة السنوية.
- ٢- الإجازة العارضة.
- ٣- الإجازة المرضية.
- ٤- إجازة الحج.
- ٥- إجازة الوضع.
- ٦- إجازة الوفاة والعدة.

وهذه الإجازات مدفوعة الأجر أي لا يحق لصاحب العمل أن يخصم من أجر العامل أثناء تمتعه بإحدى هذه الإجازات.

س : ما هو مقدار الإجازة السنوية؟

ج : يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن ثلاثة أيام في السنة عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية وبمعدل لا يقل عن يومين ونصف لكل شهر.

ج : الإجازات والطلبات التي يتمتع بها العامل هي :

١ - مناسبة عيد الفطر المبارك وتبدأ من (٢٩) رمضان وتنتهي في (٣) شوال.

٢ - مناسبة عيد الأضحى المبارك وتبدأ من يوم (٩) ذي الحجة وتنتهي في اليوم الرابع من أيام العيد.

٣ - ذكرى الهجرة النبوية الشريفة أول يوم من شهر محرم (ولادة يوم واحد).

٤ - اليوم الوطني للجمهورية اليمنية ٢٢ مايو (ولادة يوم واحد).

٥ - ذكرى ثورة ٢٦ سبتمبر (ولادة يوم واحد).

٦ - ذكرى ثورة ١٤ أكتوبر (ولادة يوم واحد).

٧ - ذكرى يوم الاستقلال ٢٠ نوفمبر (ولادة يوم واحد).

س : اذا تخللت الاجازة السنوية يوم عطلة او اجازة رسمية هل تحتسب من الاجازة السنوية؟

ج : لا . إذا كان العامل في إجازته السنوية وتخللتها يوم عطلة أو إجازة رسمية فإنها لا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية.

س : هل يحق لصاحب العمل حرمان العامل من إجازته السنوية؟

ج : لا . فعلى صاحب العمل أن يمنع العامل إجازته المستحقة سنوياً غير أنه لأسباب تتعلق بمصلحة أحد الطرفين يجوز أن يؤجل استخدام نصف الإجازة للعام التالي.

س : هل يجوز استبدال الإجازة السنوية للعامل بتعويض نقدي؟

ج : لا . لا يجوز استبدال الإجازة السنوية للعامل بتعويض نقدي.

س : إذا مرض العامل هل يستحق اجازة وهل يصرف له أجره؟

ج : نعم . في حالة مرض العامل (ليست اصابة عمل أو مرض مهني) يحق له الحصول على اجازة من العمل ويصرف له أجره وفقاً للنسب التالية :

- أجر كامل في الشهرين الأول والثاني

- ٨٥ % من الأجر في الشهرين الثالث والرابع

- ٧٥ % من الأجر في الشهرين الخامس والسادس

- ٥٠ % من الأجر في الشهرين السابع والثامن

س : وماذا إذا لم يتماثل العامل المريض للشفاء بعد استفادته إجازته السنوية والمرضية؟

ج : إذا استفاد العامل المريض إجازته السنوية بالإضافة إلى الإجازة المرضية المدفوعة الأجر ولم يتماثل للشفاء بعد مرور ثمانية أشهر من المرض منح إجازة بدون أجر حتى يتماثل للشفاء أو تثبت عدم لياقته الصحية من قبل الجهات المختصة.

س : وماذا إذا كان المرض ناتجاً عن اصابة عمل أو مرض مهني بسبب العمل؟

ج : اذا تعرض العامل لاصابة عمل أثناء العمل أو بسببه او أصيب بمرض مهني فإنه يستحق إجازة مرضية (غير محددة المدة) مدفوعة الأجر (كاملاً) حتى يبت في أمره من قبل اللجنة الطبية المختصة.

س : ما هي اجراءات الحصول على الاجارة المرضية؟

ج : لكن يحصل العامل المريض على إجازة مرضية ينبغي توفر الشرط الآتي :

١- أن تمنح الإجازة في حالات المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد إليه صاحب العمل بعلاجه العامل أو من المؤسسة الطبية التي يتفق معها صاحب العمل على ذلك.

٢- أن تكون صادرة من مؤسسة طبية في الجمهورية عندما لا يعهد صاحب العمل إلى طبيب أو مؤسسة طبية لعلاج عماله.

٣- أن تعمد من وحدات الحوادث الفجائية في أي مكان أو من المستشفيات الأخرى في المنطقة التي ينذر أو ينقل إليها العامل أو يقضى إجازته السنوية فيها.
ويحق لصاحب العمل أن يطلب من العامل تعميد الإجازة من جهة طبية أو من الطبيب المعتمد لديه إذا تجاوزت عشرة أيام فاكثر.

س : إذا أحضر العامل ورقة من إحدى العيادات الخاصة تفيد بأنه بحاجة إلى إجازة مرضية هل يقبلها صاحب العمل أو يرفضها؟

ج : إذا أسعف العامل إلى عيادة خاصة أو مستشفى خاص وقرر الطبيب حاجته لإجازة مرضية فيجب عليه أن يعدها من قبل الجهات الطبية المختصة. وفي هذه الحالة يجب على صاحب العمل أن يمنحه الإجازة المرضية التي قررها الطبيب في المستشفى الخاص.

س : إذا كان العامل في إجازته السنوية وأصيب بمرض يستدعي حصوله على إجازة مرضية فهل تحتسب الإجازة المرضية من ضمن الإجازة السنوية؟

ج : لا. لا تحتسب الإجازة المرضية من ضمن الإجازة السنوية للعامل ولكن يجب أن تعتمد الإجازة المرضية من قبل صاحب العمل.

س : ما مقدار الإجازة العارضة؟
ج : قد يتغيب العامل عن العمل يوم أو يومين للأسباب القاهرة، وخارجه عن ارادته، فيجب عليه في اليوم التالي للغياب أن يقدم طلب إلى صاحب العمل باعتماد غياب ذلك اليوم إجازة عارضة فالقانون منح العامل إجازة عارضة لا تزيد على عشرة أيام في السنة.

وهنا لا بد من الاشارة إلى أن هذه الإجازة إذا لم يأخذها العامل خلال السنة فلا يحق له مطالبة صاحب العمل بها بعد مرور السنة.

س : وماذا عن إجازة الوفاة والعدة؟

ج : تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوماً في حالة وفاة زوجها يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك.

س : هل يحق للمرأة العاملة الحامل الحصول على إجازة وضع؟

ج : نعم. يحق للمرأة العاملة الحامل أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل. مدة هذه الإجازة ستون يوماً. كما تمنح إجازة عشرين يوماً إضافة إلى السنتين يوماً السابقة إذا كانت الولادة متعدسة، أو إذا ولدت توأم. ولا يجوز بأي حال من الحالات تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع.

س : متى يحصل العامل على إجازة الحج؟

ج : يحق للعامل الحصول على إجازة مدفوعة الأجر (كاماً) مقدارها عشرين يوماً (متضمنة عطلة عيد الأضحى المبارك) لأداء فريضة الحج وذلك بعد إتمام أربع سنوات خدمة فعلية لدى صاحب العمل. ويحق لصاحب العمل أن يتتأكد من أن العامل قد استخدم هذه الإجازة لذات الغرض الذي أخذت من أجله.

س هل يحق للعامل الحصول على إجازة بدون أجر؟

ج : إذا كانت هناك أسباب وظروف لا يستطيع معها العامل أداء عمله فله أن يقدم طلب الحصول على إجازة بدون أجر لصاحب العمل ولصاحب العمل تقدير ذلك.

س : هل يستحق العامل أجره في أيام العطل الرسمية ويوم الراحة؟

ج : نعم يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع أيام العطل الرسمية وكذلك يوم الراحة.

س : هل يحق للعامل ممارسة أي عمل بأجر أثناء تمتعه بإجازة مدفوعة الأجر؟

ج : لا. لا يحق له ممارسة أي عمل بأجر أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات المدفوعة الأجر وفي حالة ثبوت اشتغال العامل أثناء الإجازة بأجر يحق لصاحب العمل أن يسترد ما أداه

للعامل من أجر عن الإجازة شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى إنهاء خدمة العامل.

س : إذا ارتكب العامل مخالفة فما هي العقوبة التي يحق لصاحب العمل إتخاذها بحقه؟

ج : في حالة مخالفة العامل لواجباته فإنه يحق لصاحب العمل أن يوقع بحقه إحدى العقوبات التالية:

- ١- لفت النظر الكتابي.
- ٢- الإنذار الكتابي.

٣- الخصم من الأجر بما لا يزيد عن ٢٠٪ من الأجر الأساسي.

٤- الفصل من العمل مع احتفاظ العامل بحقه في كافة المستحقات.

س : هل يحق لصاحب العمل إتخاذ العقوبة دون إجراء تحقيق إداري؟

ج : يحق لصاحب العمل أن يطبق عقوبتي لفت النظر الكتابي وإنذار الكتابي بدون أن يستوجب ذلك إجراء تحقيق إداري أما العقوبات الأخرى فلا يحق له تطبيقها إلا بعد إجراء التحقيق الإداري.

كما يجب على صاحب العمل أن يراعي عند تطبيق العقوبة أن تناسب العقوبة مع حجم المخالفة وكذلك الظروف المحيطة بالعامل ومدى إنتاجيته وسلوكه ومدة خدمته وحالته الاجتماعية

- ج : يجب على صاحب العمل عند إجراء التحقيق الإداري في المخالفة إتخاذ ما يلي :
- القيام بالتحقيق خلال فترة أقصاها خمسة عشر يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة.
 - الاستماع إلى أقوال العامل ودفاعه عن نفسه وإلى أقوال شهود النفي الذين يتقدم بهم.
 - إجراء التحقيق كتابة وتتوقيع كافة الأطراف المشاركة فيه.
 - الاستماع إلى أقوال العمال الذين هم على علم بظروف المخالفة وحيثياتها.

هـ- إنجاز التحقيق وتطبيق العقوبة عند الإدانة خلال فترة لا تزيد على شهر.

والعامل أن يتظلم من نتيجة التحقيق أو ما ترتب عنه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ إبلاغه بنتائج التحقيق.

س : هل يحق لصاحب العمل توقيف العامل عن العمل أثناء التحقيق؟

ج : نعم يحق لصاحب العمل أن يُوقف العامل شفاهةً مدة لا تزيد عن خمسة أيام لأغراض التحقيق، كما يحق له أن يوقف العامل عن العمل كتايباً مدة لا تزيد على ثلاثة أيام إذا طلبت لجنة التحقيق ذلك لما فيه مصلحة العمل أو التحقيق.

والتدابير التي سبق أن أتخذت ضده ومدى تكرار ارتكابه مخلفات في العمل.

وعلى صاحب العمل عندما تستوجب جسامية المخالفة تطبيق عقوبة الخصم من الأجر أو الفصل من العمل أن يجري تحقيقاً إدارياً مع العامل ويجوز للعامل طلب حضور ممثل اللجنة النقابية في موقع العمل أو ممثل عن العمال إذا لم تكن هناك لجنة نقابية.

س : ما هي الحالات التي لا يحق لصاحب العمل فيها إتخاذ أي عقوبة بحق العامل رغم ارتكابه مخالفة تستدعي تطبيق عقوبة؟

ج : لا يحق لصاحب العمل أن يوقع بحق العامل أي عقوبة في الحالات الآتية :

- ـ1ـ بعد انتهاء خمسة عشر يوماً على اكتشاف المخالفة.
- ـ2ـ إذا لم تثبت إدانة العامل من التهم المسوبة إليه جنائياً وإدارياً.
- ـ3ـ إذا لم تكن المخالفة واردة ضمن القواعد التفصيلية للعقوبات.

كما أنه لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة التي يرتكبها العامل.

س : ما هي الإجراءات الواجب إتخاذها عند إجراء التحقيق الإداري؟

س : هل يحق لصاحب العمل مطالبة العامل بالتعويض إذا

للحالة ضرر بسبب العامل؟

ج : يستحق صاحب العمل من العمال فرادى وجماعات بعد ثبوت مسؤوليتهم عن الضرر تعويضاً عن أي أضرار في وسائل العمل والإنتاج الناشئة عن تقدير أو إهمال من قبل العمال شريطة أن يبلغ الوزارة أو مكتبه المختص والجهات المعنية بذلك الضرر خلال ثمانية وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

س : هل يحق لصاحب العمل تخفيض العمالة لديه؟

ج : نعم يحق لصاحب العمل أن يخفض عدد العمال لديه أو الاستغناء عنهم بسبب التوقف عن العمل كلياً أو جزئياً أو أن يعدل في حجم المنشآة أو نشاطها بشرط قيامه بإبلاغ وزارة العمل بذلك الإجراء وأن يراعي عند تخفيض العمالة مسألة الأقدمية للعمال.

ولكنه في حالة إعادة نشاطه الموقف يتوجب عليه إعطاء الأولوية للعمال الذين شملهم التخفيض أو الاستغناء بشرط تقديمهم طلب للتشغيل لديه خلال فترة أقصاها شهر من تاريخ إعلان إعادة مزاولة النشاط وإبلاغ وزارة العمل بذلك. ويحق للعمال الذين شملهم التخفيض أو الاستغناء التظلم أمام لجنة التحكيم المختصة إذا تبين لهم أن إجراء صاحب العمل كان مجحفاً ويهدف إلى إحلال عمال آخرين بدلاً عنهم.

ج : لا. لا يعتبر التوقيف عن العمل عقوبة بحق العامل وإنما هو إجراء احتياطي تستوجبه ظروف العمل والتحقيق. ويجب إعادة العامل إلى عمله السابق بعد انتهاء مدة التوقيف في حالة ثبوت براءته صراحة. وكذلك صرف الأجر المتبقى للعامل أو المخصوم منه في حالة البراءة.

س : إذا احتجز العامل لدى الجهات المختصة في قضايا تتعلق بالعمل هل يعتبر العامل في حكم التوقيف؟

ج : نعم. فترة احتجاز العامل لدى الجهات المختصة في القضايا التي تتعلق بالعمل أو تكون بسببه تكون في حكم التوقيف وعلى صاحب العمل الاستمرار في صرف ٥٠٪ من أجر العامل حتى يفصل في قضيته.

س : وماذا إذا احتجز العامل لدى الجهات المختصة لأسباب لا تتعلق بالعمل أو بسببه؟ وهل يحق لصاحب العمل فصله عن العمل؟

ج : إذا احتجز العامل لدى الجهات المختصة لأغراض التحقيق في قضايا لا تتعلق بالعمل أو بسببه فإن هذا الاحتجاز لا يعتبر في حكم التوقيف عن العمل وفي هذه الحالة لا يستحق العامل أجره المقرر أو جزء منه إلا بموافقة صاحب العمل. ولا يحق لصاحب العمل فصله من الخدمة.

ويجب أن يبرم العقد بين صاحب العمل ووني أمر التلميذ المهني إذا كان التلميذ المهني حديثاً.

س : هل يحق لصاحب العمل إنهاء عقد التلميذ المهني؟

ج : يحق لصاحب العمل أن ينهي العقد إذا ثبت لديه عدم قابلية التلميذ المهني لتعليم المهنة بصورة حسنة ما لم تتحقق إمكانية تعليمه في مهنة أخرى لدى صاحب العمل.

ويجوز للتلميذ المهني أن ينهي العقد بإرادته المنفردة بشرط أن لا يكون قد انقضى أكثر من نصف مدة التدريب.

وفي حالة إنهاء العقد من أحد الطرفين بخلاف الشروط المحددة بينهما يحق للطرف الآخر المطالبة بالتعويض المناسب عن الضرر الذي لحق به نتيجة ذلك.

س : هل تحتسب مدة التدريب ضمن الخدمة الفعلية؟

ج : نعم، تحتسب المدة التي يقضيها التلميذ المهني في التدريب على المهنة أو الحرفة ضمن مدة خدمته الفعلية إذا استمر في العمل لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن سنتين.

ويحق للتلميذ المهني أن يطالب صاحب العمل بمنحه شهادة تثبت التحاقه بالتلمندة المهنية ومدتها ومستوى مهارته في المهنة وأن تصادرق وزارة العمل أو أحد مكاتبها على ذلك.

س : ما هي القواعد التي يجب على صاحب العمل مراعاتها عند تشغيل منشأته؟

س : إذا توقف العمل بسبب صاحب العمل نفسه هل يستحق العامل أجرة؟

ج : إذا توقف العمل لفترة مؤقتة لأسباب تعود إلى صاحب العمل فإن عقد العمل يبقى سارياً مدة لا تقل عن شهرين من بداية التوقف ويترتب عليه استحقاق العمال لاجورهم كاملة خلال تلك الفترة.

س : إذا ترتب العامل على حساب صاحب العمل فما هي الفترة التي يجب عليه أن يقضيها لدى صاحب العمل؟

ج : يجب على العامل المتدرج بأن يقضى في خدمة صاحب العمل مدة متساوية للمدة التي قضاهَا في التدريب داخل الجمهورية وضعف المدة إذا كان التدريب خارج الجمهورية ويجوز لصاحب العمل استرداد كافة نفقات التدريب أو بعضها إذا لم يتلزم العامل بمدة الخدمة المحددة بعد التدريب مع مراعاة خدمته قبل التدريب وبعد التدريب.

س : ما المقصود بالتلمندة المهنية؟

ج : المقصود بالتلمندة المهنية قيام صاحب العمل بإجراء تدريبات في مجال مهنة أو صنعة معينة لشخص بقصد إكسابه المهارات الالازمة لزاولة المهنة أو الصنعة خلال فترة زمنية محددة، ويبرم عقد التلمندة المهنية كتابة بين صاحب العمل والتلميذ ويتحدد فيه نوع المهنة ومدة التدريب ومكافأة التلميذ أثنا فترة التدريب.

- تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء.
- توريد المياه الكافية الصالحة للشرب ولاستخدام العمال وتسهيل استعمالها.
 - إتخاذ الاحتياطات الالزامية لمواجهة الحرائق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحتها بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت.
 - مسک سجل لحوادث العمل وأمراض المهنة وإبلاغ الجهات المختصة بها ووضع الإحصائيات عن إصابات العمل والأمراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها.
- س : ما هي الاحتياطات الواجب إتخاذها من قبل صاحب العمل لحماية العمال؟**

ج : الاحتياطات التي يجب على صاحب العمل أن يتخذها لحماية العمال وسلامتهم من الأخطار الناتجة عن العمل ووسائله ولا يجوز أن يخصم من أجورهم أية مبالغ لقاء ذلك ما يلي :

- ١- توفير الأجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والأمراض المهنية.
- ٢- ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مخربة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.

- ج : على صاحب العمل عند تشغيل منشأته أن يوفر شروط السلامة والصحة المهنية فيها وأن يراعي القواعد الآتية:
- ١- حفظ موقع العمل في حالة صحية ومأمومة تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية.
 - ٢- تهوية أماكن العمل وإنارتها بصورة كافية خلال ساعات العمل وفق المستويات والمقاييس التي تقررها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية.
 - ٣- إتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الأضرار الناشئة عن أي غاز أو غبار أو دخان أو أية نفاثات أو عوادم للصناعة.
 - ٤- إتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة أو الآلات ومخاطر وسائل الانتقال أو التداول بما في ذلك مخاطر الانهيار.
 - ٥- إتخاذ الاحتياطات الالزامية ضد المخاطر والأضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة.
 - ٦- إتخاذ الاحتياطات الكفيلة ب الوقاية من مخاطر الإضاءة الشديدة أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطورة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص في الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذلك مخاطر الانفجار.
 - ٧- تشييد دورات للمياه في أماكن يسهل الوصول إليها مع

٣- ما يصرف مقابل إجراء الكشف الطبي دوريًا وفي أي وقت كان للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.

٤- توفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل.

س: ما هي واجبات صاحب العمل تجاه العامل؟

ج: واجبات صاحب العمل ما يلي:

١- إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية منها التي يجب عليه اتباعها أثناء العمل.

٢- القيام باستمرار بالتوجيه والرقابة على مراعاة العمال للسلامة والصحة المهنية.

٣- إبراز التوجيهات والإرشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة وأساليب الوقاية منها في أماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الإيضاح الأخرى.

٤- نشر الوعي بين أوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على إشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب.

س: ما هي الإجراءات المتبعة عند امتياز صاحب العمل عن تنفيذ قواعد حماية العمل والعمال؟

ج: في حالة امتياز صاحب العمل عن تنفيذ قواعد حماية العمل والعمال وتعليمات السلامة المهنية يحق للعمال تقديم شكوى لدى وزارة العمل واستصدار أمر من الوزير بإيقاف

حقوق العامل

الآلية مصدر الخطر لمدة أسبوع حتى تزال أسباب الخطر وفي حالة تمديد فترة الإيقاف الجزئي أو طلب الإيقاف الكلي إذا ثبت بقاء الخطر وأن صاحب العمل لم يقم بإزالته فعلى الوزير إحالة الأمر إلى اللجنة التحكيمية المختصة.

س: إذا توقف العمال عن العمل بسبب الخطر الناتج عن الآلة

هل يستحقون أجورهم؟

ج: نعم يستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب الخطر الناتج عن الآلة كامل أجورهم.

س: ما هي أوجه الرعاية الصحية التي يوفرها صاحب العمل لعماله؟

ج: يجب على صاحب العمل أن يوفر الرعاية الصحية للعاملين لديه وتشتمل هذه الرعاية ما يلي :

١- إجراء الكشف الطبي للعامل قبل تشغيله.

٢- نقل العامل إلى عمل يتناسب مع حالته الصحية بناء على تقرير من الجهات الطبية المختصة كلما كان ذلك ممكناً.

٣- أن يوفر العمل المناسب للعامل ووفق توصيات الجهات الطبية المختصة حسب ظروف وإمكانية العمل.

٤- تحمل العلاج ومستلزماته للعامل مهما كان عددهم وفقاً للائحة الطبية لصاحب العمل التي توافق عليها الوزارة.

٥- تشغيل ممرض مؤهل في موقع العمل أو منطقته إذا زاد

عدد العمال لديه عن خمسين عامل.

٦- أن يعهد إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج العامل لديه إذا زاد عددهم عن مائة عامل في موقع العمل أو منطقته.

٧- أن يؤمن حفظ الأوراق المتعلقة بعلاج العامل الذي سلم إليه من قبله وللعامل أن يحصل على صور من الشهادات والوثائق المتعلقة بمرضه والسلمة إلى صاحب العمل من الجهات الطبية س : ما هي الحقوق التي يستحقها العامل من صاحب العمل عند انهي عقد العمل لأى سبب من الأسباب ؟

ج : إذا كان العامل مؤمن عليه فيجب على صاحب العمل تحرير مذكرة إلى المؤسسة بانتهاء خدمات العامل لديه، فإذا كان العامل ينطبق عليه شروط منح الراتب التقاعدي استحق مرتب تقاعدي. أما إذا لم تتطبق عليه الشروط فيستحق مكافأة نهاية الخدمة وهو ما يسمى بتعويض الدفعة الواحدة.

أما إذا لم يكن العامل مؤمن عليه استحق من صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمة بواقع مرتب شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة وتحتسب هذه المكافأة على أساس الأجر الكامل لآخر شهر تقاضاه العامل.

ملاحظة : ١- يكون العامل مستحقاً لمكافأة نهاية الخدمة في كافة حالات إنهاء عقد العمل (فصل، استقالة...الخ) فلا يوجد حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة أو إسقاط جزء منها.

٢- بعض أصحاب الأعمال لديهم شروط أفضل في مسألة مكافأة نهاية الخدمة فيمنحون العامل مرتب شهر ونصف أو شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة. كذلك يجب أن يستثم العامل الوثائق التي سلمها لصاحب العمل عند بداية العمل.
س : إذا أصيب العامل أثناء العمل أو بسببه فما هي مسؤولية صاحب العمل؟

ج : إذا لم يكن صاحب العمل مؤمناً على العامل لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية فيتحمل المسئولية المادية لما يلحق العامل من أمراض مهنية أو إصابات عمل أثناء تأدية العمل أو بسببه.

س : ما المقصود بمتاعات العمل؟

ج : يقصد بمتاعات العمل الخلافات التي تنشأ بين أصحاب الأعمال والعمال حول تطبيق أحكام قانون العمل ولوائحه وسائر تشريعات العمل الأخرى وعقود العمل الفردية والجماعية.

س : في حالة حدوث خلاف بين العامل وصاحب العمل كيف يتم معالجته؟

ج : في حالة حدوث خلاف يجب على الطرفين المتنازعين أو ممثلهما عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع ودياً عن طريق المفاوضة خلال فترة أقصاها شهر من تاريخ حدوث الخلاف واثبات ذلك في محاضر موقعه بين الطرفين تكون لها صفة

س : كيف يتم تشكيل اللجان التحكيمية؟

السرية. أما إذا تعذر التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين يحال موضوع النزاع إلى وزارة العمل أو مكتبهما المختص وعليها استدعاء أطراف النزاع لفرض حل النزاع خلال فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة. وعندما لا تسفر الوساطة إلى حلول نهاية موضوع النزاع يحق لأحد الطرفين رفعه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال مدة أقصاها أسبوعين من تاريخ محضر فشل الوساطة.

س : هل يحق للنقابة رفع الدعاوى نيابة عن أعضاءها؟

ج : نعم، يحق لكل منظمة أو لجنة نقابية تكون طرفاً في عقد عمل جماعي أن ترفع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بالعقد وذلك لصالحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك ويجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة لصالحه كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلاً عن منظمته أو لجنته النقابية في حالة عدم رفع الدعوى من قبل نقابته.

س : من هي الجهة المختصة بنظر القضايا العمالية؟

ج : القضايا العمالية من اختصاص اللجان التحكيمية التي أنشئت على مستوى المحافظات. وبالتالي يجب أن تقدم كافة الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل أيًّا كان نوعها إلى هذه اللجان.

ج : تشكل اللجان التحكيمية بقرار من وزير العمل وتضم في عضويتها ممثل عن وزارة العمل رئيساً وممثل عن أصحاب العمل يرشحه الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية. وممثل عن العمال يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال الجمهورية عضواً على أن تتتوفر في ممثلي أصحاب الأعمال والعمال الخبرة الكافية في شئون العمل.

س : ما هي طبيعة عمل اللجان التحكيمية؟

ج : تختص اللجان التحكيمية بالنظر فيما يلي :

- ١- المنازعات والخلافات الناشئة بين أصحاب الأعمال والعمال فيما يتعلق بتطبيق قانون العمل ولوائحه وعقود العمل.
- ٢- الخلافات المحالة عليها والمتعلقة بالتفتيش على منشآت العمل.

وتصدر قرارات اللجان التحكيمية بأغلبية أعضائها وتكون مسببة وموقعة من جميع الأعضاء وللعضو المعترض طلب تدوين اعترافه في مسودة القرار.

س : ما هي الصالحيات المنوحة للجان التحكيمية؟

ج : للجان التحكيمية كافة الصالحيات الكفيلة بإحضار أي شخص لاستجوابه وكذا تقرير سماع الشهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وإجراء المعاينة بما في ذلك الدخول إلى أي مكان من أماكن العمل يستوجبه النظر في النزاع ويجوز للجنة أن تنتدب أحد أعضائها للقيام بهذه المهام وكذا الاستعانة بأهل

الخبرة كما يكون لها حق الاطلاع على جميع المستندات أو أي بيانات تراها ضرورية.

س : هل يحق لأحد طرفين النزاع استئناف القرار الصادر عن اللجنة التحكيمية؟

ج : نعم. يحق للمتضرر أن يستئنف القرار الصادر من اللجنة التحكيمية. إلا أن هناك بعض القرارات الصادرة عن اللجان التحكيمية تكون نهائية وغير قابلة للطعن وهي القرارات الصادرة في الدعاوى التالية:

- ١- الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها ستون ألف ريال.
- ٢- الدعاوى المتعلقة بوقف قرارات الفصل من العمل.
- ٣- الدعاوى المتعلقة بتغريم العاملين.

س : هل يحق للجان التحكيمية أن تحكم بعقوبة سالبة للحرية؟

ج : لا. لا يحق للجان التحكيمية أن تحكم بعقوبة سالبة للحرية.

س : ما هو الامتياز الذي منحه القانون للقضايا العمالية؟

ج : الامتياز الذي منحه القانون للقضايا العمالية أنه اعتبرها من القضايا المستعجلة. لذلك يجب أن يحدد رئيس اللجنة التحكيمية عقد أول جلسة للنظر في النزاع خلال فترة اقصاها عشرة أيام من تاريخ رفع الدعوى. ليس هذا فحسب بل ان القانون نزم اللجان التحكيمية أن تنتهي النظر في الدعوى المرفوعة إليها وتصدر قرارها خلال فترة لا تزيد على ثلاثين

يوماً من تاريخ أول جلسة.

وإذا رغب أحد أطراف النزاع في استئناف قرار اللجنة التحكيمية فإن عليه أن يقدم عريضة استئناف بذلك إلى شعبة قضايا العمل بمحكمة الاستئناف المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ تبليغه بالقرار.

وعلى رئيس شعبة قضايا العمل بمحكمة الاستئناف تحديد تاريخ عقد الجلسة الأولى للفصل في الاستئناف القديم خلال فترة لا تزيد على خمسة عشر يوماً من تاريخ إيداع صحيفه الاستئناف. وعلى محكمة الاستئناف أن تفصل في النزاع بحكم النهائي خلال فترة لا تزيد على ثلاثة أيام من تاريخ أول جلسة تعقدتها للنظر في النزاع.

وتحديد القانون لهذه الإجراءات بفترة زمنية محددة إنما جاء لغرض حماية حقوق العمال من الضياع.

س : هل حدد القانون فترة زمنية لرفع الدعاوى العمالية؟

ج : نعم. أوجب القانون تقديم الدعوى العمالية خلال فترة لا تتجاوز السنة من تاريخ إنهاء عقد العمل.

س : هل يجوز للجهات المختصة الامتناع عن الفصل في النزاع بحجة عدم توفر نص في القانون؟

ج : لا يجوز للجان التحكيمية أو شعب قضايا العمل بمحاكم الاستئناف الامتناع عن الفصل في النزاع بحجة عدم وجود

نص في القانون بل يجب عليها الفصل في النزاع وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية وما استقر عليه العرف وقواعد العدالة.

س : في حالة السير في إجراءات التقاضي حل يحق لصاحب العمل تغير شروط العمل؟

ج : لا يحق لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات التقاضي أمام اللجان التحكيمية أو شعب قضايا العمال في المحاكم الاستئنافية أن يغير شروط العمل التي كانت قائمة قبل بدء النزاع مما يتربّط عليه اضرار بالعمال أو أن يطرد أو يوقع جزاء على أيّاً منهم.

س : إذا تصالح الخصوم فيما هي الإجراءات المتبقية؟

ج : إذا تصالح الخصوم أو توصلوا إلى تسوية النزاع بينهم وجب عليهم إثبات ذلك في محضر أمام الجهة المنظور أمامها النزاع وعلى هذه الجهة أن تحكم بعد التصديق على المحضر بجعله في قوة السند الواجب النفاذ.

س : هل يحق للعمال الإضراب عن العمل؟

ج : لا يحق للعمال الإضراب والتوقف عن العمل إلا بعد أن يكون القرار الصادر في النزاع بينهم وصاحب العمل نهائياً وغير قابل للطعن سواء لعدم استئنافه خلال الميعاد القانوني إذا كان صادرأ من لجنة التحكيم أو لصدرره من المحكمة الاستئنافية وأمتناع صاحب العمل عن تنفيذه رغم مضي سبعة أيام على إبلاغه بالتنفيذ من الجهة مصدرة القرار.

حقوق العامل

دليل حقوق المواطن

س : في حالة الدعوة للإضراب ما هي الشروط الواجب توافرها؟

ج : لا يجوز لمثل العمالة أو اللجنة النقابية الدعوة إلى الإضراب أو ممارسة الإضراب إلا بتوفّر الشروط التالية:

١- عرض مقترن بممارسة الإضراب على العمال في اجتماع عام شريطة حضور عدد لا يقل عن ٦٠٪ من إجمالي العمال لدى صاحب العمل وموافقة ٢٥٪ منهم على الإضراب بالاقتراع السري.

٢- لا يتم الإعلان عن الإضراب أو ممارسته إلا بعد عرض المقترن على النقابة العامة المعنية وتقييم ثلثي أعضائها عليه وحصول اللجنة النقابية أو ممثل العمالة على الموافقة الكتابية من المكتب التنفيذي للاتحاد العام للنقابات في الجمهورية.

٣- أن يكون موضوع النزاع يمس أكثر من ثلث عدد العاملين لدى صاحب العمل.

٤- على اللجنة النقابية أو ممثل العمالة القيام بإشعار صاحب العمل والوزارة أو مكتبه المختص قبل الشروع في الإضراب بفترة لا تقل عن ثلاثة أسابيع من التاريخ المحدد له.

س : ما هي مراحل ممارسة الإضراب؟

ج : يجب على العمالة ممارسة الإضراب في المنشآة بشكل سلمي وتدريجي وبعد استيفاء الشروط الالزمة لتنفيذه ويمارس

على النحو التالي:

- ١- وضع قطعة قماش حمراء اللون على ساعد كل عامل في المنشأة أشعاراً باعتزام اللجوء إلى الإضراب لمدة ثلاثة أيام متالية سابقة على البدء في مبادرته.
 - ٢- التوقف عن العمل في بعض أقسام المنشأة لفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يسرى التوقف الكلي عن العمل في كافة الأقسام بعد انتهاء أربعة أيام متالية.
 - ٣- التوقف عن العمل في كافة أقسام المنشأة لفترة محددة من ساعات الدوام يتم زиادتها تدريجياً بحيث يؤدي ذلك إلى التوقف الكلي عن العمل في المنشأة باكملها بعد انتهاء أسبوع من تاريخ ممارسة الإضراب إذا لم يظهر ما يؤدي إلى وقفه.
- س : هل تقطع العلاقة بين صاحب العمل والعمال بسبب الإضراب؟**
- ج : لا تقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهم أثناء فترة الإضراب. ولا يجوز فرض عقوبات على العمال أو بعضهم بما في ذلك الفصل من العمل بسبب ممارستهم النقابية أو الدعوة إليه إذا كان قد تم وفق أحكام القانون.

س : ما هي الأمور التي لا يحق للعمال ممارستها أثناء الإضراب؟

ج : أثناء فترة الإضراب يجب على العمال الحفاظ على مكان العمل ويعتبر المساس بحرية العمل خطأ مهني جسيم يُعاقب عليه. وبعد في حكم ذلك كل فعل يأتيه العمال المضربون يكون من شأنه أن يمنع أي عمال آخرين أو صاحب العمل أو من يمثله من الالتحاق بمكان العمل أو ممارسة نشاطهم المعتاد سواء كان بالفعل أو بالتهديد أو العنف أو الاعتداء أو احتلال موقع العمل أو إحداث أضرار بالممتلكات.

س : من هي الجهات التي يجب أن يتنظم فيها الحد الأدنى من الخدمة الإجبارية في حالة الإضراب؟

ج : المنشآت الخدمية التي قد يؤدي توقف العمل فيها أثناء الإضراب إلى تعرض حياة المواطنين أو منهم أو صحتهم للخطر أو قد ينجم عنهم أزمة اقتصادية يجب على صاحب العمل أن ينظم الحد الأدنى من الخدمة الإجبارية فيها.

ويعتبر من قبل المنشآت الخدمية على وجه الخصوص ما يلي :

- ١- المستشفيات والمستوصفات والمجمعات الصحية والعيادات المناوبة والصيدليات.
- ٢- المصالح المرتبطة بعمل الاتصالات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزيون.

- ٣- المصالح المرتبطة بالكهرباء والمياه والغاز والمواد البترولية.
- ٤- أعمال النظافة وصحة البيئة.
- ٥- أعمال البنوك والمصارف.
- ٦- موقع العمل في المطارات ومواقع الشحن والتغريغ في الموانئ البرية والبحرية والجوية والجمارك.
- ٧- الأعمال المتصلة بحضار الأنبار والأغذية والدواجن وري المزارع وحساب المحاصيل الزراعية وتلقيها وكذلك نقل الأسماء.
- ٨- الخدمات المتصلة بالسجون.

س : إذا طلب صاحب العمل من أحد العمال القيام بمهمة الخدمة الإجبارية هل يحق له رفض ذلك؟

ج : لا. لا يحق للعامل المكلف بالقيام بالحد الأدنى من الخدمة الإجبارية أن يرفض القيام بذلك ويعتبر رفض العامل القيام بها خطأ جسيماً يعاقب عليه القانون ولا يعفي من المسؤولية أعضاء اللجنة النقابية أو ممثلي العمال ويسألون بصفاتهم الشخصية إذا كانوا سبباً في ذلك.

س : هل يحق للعمال تكوين النقابات والانضمام إليها؟

ج : نعم للعمال الحق في تكوين منظماتهم والانضمام إليها طواعية بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات وال المجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم وللنقاابة الحق في ممارسة نشاطها بحرية كاملة وبدون تدخل

حقوق العامل

في شؤونها والتاثير عليها من قبل أصحاب الأعمال.

س : هل يحق لصاحب العمل فصل أعضاء النقابة بسبب نشاطهم النقابي؟

ج : إذا تم انتخاب أعضاء النقابة وقاموا بمارس نشاطهم النقابي والدفاع عن حقوق العاملين وأدى ذلك إلى امتعاض صاحب العمل فلا يحق له تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة أخرى بحقهم.

الباب الثامن

حقوق المستهلك

إعداد

المحامي محمد علي احمد المقطري

حقوق المستهلك من الحقوق الشخصية التي ولدت معها
للممارسة بحرية مطلقة ودون قيود أو إنتهاك أو إعتداء، ويتمثل حق المستهلك في حرية المطلقة باقتناة جميع ما يحتاجه من سلع وخدمات والمفاضلة بين الرديء والجيد من هذه السلع والخدمات.

فمن حق المستهلك الحصول على هذه السلع والخدمات وضمان إنتاجها ووصولها إليه سليمة، وغير ضاره، وصالحة للاستخدام، وكل عمل أو سلوك يسبب ضرراً له يعتبر إعتداء على هذا الحق، ومن واجب المستهلك أن يعرف ما هي حقوقه لكي يمارسها ويدافع عنها وما هي القوانين والشريائع التي تحمي هذه الحقوق، باعتبار أن حماية حقوق المستهلك من الإعتداء والانتهاك أصبحت محل اهتمام عالمي وهذا شأن دولي وضرورة موضوعية صارت اليوم أكثر إلحاحاً من أي وقت مضى بسبب الإنتهاكات التي تتعرض لها هذه الحقوق سواءً من خلال تقييد حريته في اختيار السلع وفق احتياجاته ومتطلباته أو من خلال حرمانه من المفاضلة بين الرديء والجيد من السلع والخدمات وكون حماية حقوق المستهلك أصبحت ذا شأن عالمي فقد تم إلزام كافة الدول الأعضاء في المنظمة الدولية بتشريع القوانين الخاصة التي تعنى بحماية حقوق المستهلك.

س : من هو المستهلك؟

ج : المستهلك هو كل شخص يقتني مواداً وسلعاً وخدمات لاحتياطه أثناء حياته، هذه السلع قد تكون أغذية أو أدوية أو ملابس أو مشتريات أخرى مثل مواد البناء والسيارات والأجهزة الكهربائية والمنزلية وقطع الغيار، وكافة المواد التي يستخدمها ويحتاجها، كما قد تكون خدمات مرتبطة بحاجاته وتتطابقها ضرورة الحياة، كالطرق الآمنة والسليمة وخدمات الكهرباء والتلفون والمياه والصحة والتعليم، وبينما سلية وخالية من التلوث.

س : ما هي حقوق المستهلك؟

ج : من حق المستهلك أن يعيش حياة آمنة ومستقرة، وأن يعرف نوع ومحنوى السلع والخدمات التي يشتريها، وأن يختار ويبين بين الرديء والجيد من السلع، وأن يقول رأيه في السلع والخدمات التي لا تتناسب، أو تسبب له ولأطفاله الضرر، والحصول على السلع الصالحة للاستهلاك والقابلة للاستخدام بشكل سليم، والمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسببها السلع والخدمات الضارة المقدمة له، ومن حقه الحصول على التوعية والثقافية لمعرفة حقوقه كمستهلك، وكيف يدافع عنها، وأن يعيش في بيئه صحية سلية خالية من التلوث والأوبئة.

هذه هي الحقوق التي يجب أن تمارس بحرية مطلقة، وقد كفالتها

له الشريعة الإسلامية والدستور والقوانين، وكذلك المواثيق الدولية التي تلتزم اليمن بتطبيقها. كما أن القوانين قد حددت عقوبات على من يعتدي على هذه الحقوق.

س : ماذا يجب على المستهلك أن يفعل عند وقوع إنتهاك حقوقه؟

ج : عندما تتعرض حقوق المستهلك للإنتهاك والإعتداء فمن حقه أن يطالب بكل التعويضات عن الأضرار التي قد تصيبه هو وأولاده وذلك عن طريق تقديم البلاغات والشكوى للجهات القضائية المختصة ورفع الدعاوى أمام المحاكم التي سوف تحكم له بالتعويض بموجب القوانين. كما يجب عليه عدم السكوت عندما تعرض عليه أو يشتري سلعاً أو خدمات ضارة أو غير صالحة للاستهلاك فمن حقه أن يرفضها وإذا استهلكها وأصيب بضرر فمن حقه مقاضاة منتاج السلعة ومسوقةها وبائعها.

ذلك من حقه الاعتراض على أي إعلانات أو دعايات تضلله أو تخدعه عند شراء أي سلعة ضارة.

ومن حقه معرفة البيانات والمواصفات الموجودة على ظاهر السلعة والتحري من صحتها وسلامة مكوناتها وصلاحيتها للاستهلاك الآدمي. وإذا حصل لديه شك فمن حقه تقديمها للجهات المختصة لفحصها والتتأكد من سلامتها.

حقوق المستهلك

دليل حقوق المواطن

ومن حقه الاعتراض بكل الوسائل على تلوث البيئة من العوادم الصناعية وعوادم السيارات والمواد الكيميائية والمبيدات والأترية والمخلفات بكل أنواعها نظراً لما تسببه من أضرار على صحته وصحة أولاده والبيئة التي يعيش فيها.

و عند عدم حصوله على كافة السلع والخدمات التي يحتاجها في حياته، فمن حقه المطالبة بتوفيرها والمطالبة بإلغاء احتكار السلع حتى لا يضطر إلى شراء سلعة لا يرغب بها مع وجود سلع أخرى يمكن توفيرها.

س : ما هو دور الحكومة في حماية حقوق المستهلك؟

ج : من حق المستهلك على الحكومة أن تعمل على :

- تشريع القوانين التي تحمي حقوقه.
- محاربة الغش والتقليد التجاري.
- منع استيراد السلع التي تثبت أنها غير صالحة للاستهلاك.
- حماية من الأضرار الصحية الناتجة عن استعمال أغذية أو أدوية غير صالحة.

- إيجاد أجهزة رقابة مدنية ومؤهلة وتوفير كافة التسهيلات لرقابة ومنع أي سلع ضارة بالمستهلك.

- عدم السماح باستخدام المواد الكيميائية والمبيدات بشكل غير قانوني.

- منع تصنيع السلع غير المطابقة للمواصفات والقياسات.

حقوق المستهلك

دليل حقوق المواطن

يترتب عليه إنتهاء ح حقوق المستهلك في ظل تضارب وتنافز الصالح الاقتصادي وقيام المنتجين العالميين بإغراق الأسواق، وخاصة في بلدان العالم الثالث بشتى أنواع السلع والخدمات سليمها وضارها واستخدام وسائل الترويج والإعلانات المشروعة وغير المشروعة ومع اتباع طرق للفس والتقليد التجاري بابتكارات جديدة تستخدم فيها الأجهزة التكنولوجيا المطورة.

وقد تزايد الاهتمام بالمستهلك وحماية حقوقه في بداية القرن العشرين من خلال مبادرة بعض رواد حركة المستهلكين بتأسيس اتحاد المستهلكين عام ١٩٣٦م والذي كان له دور في إخضاع العديد من السلع كالأغذية ومستحضرات التجميل والأدوية للفحص والتأكيد من صلاحيتها للاستهلاك الآدمي، بالإضافة إلى التعرف على مدى استخدام المكونات والإضافات والمواد الحافظة للأغذية على صحة المستهلكين.

وخلال النصف الثاني من القرن العشرين شهد الاقتصاد العالمي تحولات تمثلت في بدء نمو العالم الثالث، وتحرير التبادل التجاري، وتطور وسائل النقل، وفي ظل هذه التحولات تبلورت مفاهيم جديدة لحقوق المستهلكين انطلقت بتأسيس المنظمة الدولية للمستهلك الناطق الرسمي باسم مستهلكي العالم غايتها الدفاع عن المستهلك وحماية حقوقه.

الصحيحة وأئلاف السلع المخالفة.

- محاربة الاحتكار.

- تثقيفه وتوعيته بحقوقه من خلال الإعلام المرئي والمسموع.

- منع الإعلانات المضللة والخادعة.

- تلبية احتياجاتة من السلع والخدمات.

- منع الممارسات التجارية المسيئة التي تضر به وتوثر عليه.

- تطوير أوضاع الأسواق كي توفر له مجالات أكثر للاختيار وبأسعار منخفضة.

- العمل على سرعة البت في قضايا حقوق المستهلك والنظر في الشكاوى الخاصة بالإعتداء على هذه الحقوق ومعالجتها من خلال الأجهزة الرقابية والقضائية.

- تشجيع قيام جمعيات حماية المستهلكين المستقلة.

س : هل حماية حقوق المستهلك ذات طابع عالمي أم أنها قضية محلية؟

ج : بالتأكيد أن حماية المستهلك أصبحت هماً عالمياً وقضية دولية استلزمته التداول السلاعي والخدمي في الأسواق العالمية وحرية التجارة وصارت ضرورة ملحة في زمن العولمة التي لا تعرف بحدود الدول وضوابط تداول السلع والخدمات التي قد

لذلك فقد تنبهت المنظمة الدولية للمستهلك منذ زمن ليس ببعيد للأضرار التي قد تصيب مجموع المستهلكين من جراء الإعتداء على حقوقهم في ظل قصور تشريعات الدول من توفير الحماية الكاملة لهذه الحقوق، فعملت على كافة الأصعدة الدولية لبيان حقوق المستهلك بشكل واضح ومحدد، واستطاعت أن تثبت هذه الحقوق بقرار من الأمم المتحدة يلزم كافة الدول الأعضاء فيها بإقرارها وحمايتها وتشريع القوانين التي تكفل هذه الحماية.

لذلك اعتمدت الأمم المتحدة بتوافق الآراء في ٩ إبريل عام ١٩٨٥م بقرارها رقم ٢٤٨/٣٩ المبادئ التوجيهية لحماية المستهلك، وأوجبت على الدول حماية هذه الحقوق ووضع التشريعات التي تكفل هذه الحماية.

س : ما هي الحقوق التي أقرتها الأمم المتحدة للمستهلك؟

ج : الحقوق التي أقرتها الأمم المتحدة للمستهلك هي :

- ٧ - حق المستهلك في التثقيف.
 - ٨ - حق المستهلك في الحياة في بيئة صحية.
- هذه هي الحقوق الثمانية للمستهلك التي أقرتها الأمم المتحدة وألزمت الدول بحمايتها، وعدم جواز حرمانه من استخدام أي حق من هذه الحقوق.
- س : لماذا أقرت الأمم المتحدة المبادئ التوجيهية لحماية حقوق المستهلك؟**
- ج : أقرت الأمم المتحدة المبادئ التوجيهية لحماية حقوق المستهلك ليشكل جهداً دولياً للعمل على حماية حقوق المستهلك في كافة أنحاء العالم، وبما يحفظ مصالحهم من الأضرار التي قد تصيبهم نتيجة عدم مراعاة هذه الحقوق، أو التعدي عليها. وتعمل هذه المبادئ على:
- مساعدة البلدان على الحد من الممارسات التجارية المسيئة التي تؤثر على المستهلكين تأثيرا ضاراً وتعزيز التعاون الدولي في ميدان حماية المستهلك.
 - قيام الحكومات بوضع أو تعزيز مواصلة اتباع سياسة مناسبة لتوفير حماية قوية للمستهلك.
 - حماية المستهلكين مما يشكل خطراً على صحتهم وسلامتهم.
 - حماية المصالح الاقتصادية للمستهلكين.
 - تثقيف المستهلكين.

لقرن الماضي. وقد كان لهذه المنظمات دور بارز في الدفاع عن فضايا المستهلك وحقوقه من كل ما يتعرض له من إنتهاكات يتزويده بالمعلومات وتبصيره بحقوقه وواجباته لكي يمارس حقه بكل حرية.

س: من هي الأطراف التي يقع على عاتقها مسئولية العمل على حماية حقوق المستهلك؟

ج: الأطراف التي يجب عليها العمل على حماية حقوق المستهلك متعددة باعتبار أنها قضية لا يمكن أن يكتب لها النجاح ما لم تستوعبها جميع أطرافها وتومن بعذالتها وضرورتها وتحس بمسئوليّتها تجاه المستهلك صاحب القضية، وبالتالي فإن مسئولية حماية المستهلك تقع على:

١ - **المستهلك نفسه :** بأن يكون واعياً لقضيته وحقوقه وكيفية الدفاع عنها. فمثى كان المستهلك واعياً ومتقدماً ومنظماً ويعي حقوقه جيداً يصبح من الصعب إنتهاك هذه الحقوق والإعتداء عليها و يجعل الآخرين يتربدون من ممارسة الإنتهاك والتجاوز والاحتقار والإعلام المغلوط والمضلّل أو الكاذب.

٢ - **الدولة بكل أجهزتها التشريعية والتنفيذية والرقابية :** من خلال تشريع القوانين التي تحمي المستهلك، ومراقبة تطابق الواصلفات والمقاييس للسلع والخدمات، وقيام الأجهزة الإعلامية والتعليمية بعملية توعية المستهلك وتنقيمه بحقوقه؛

- توافر وسائل فعالة لتعويض المستهلكين.
- وصول المستهلكين إلى المعلومات الواافية التي تمكّنهم من الاختيار عن كثب وفقاً لرغبات واحتياجات كل منهم.
- حرية تشكيل جمعيات ومنظمات المستهلكين.

- أن تعتمد الحكومات التدابير والسياسات التي توضح مسئولية المنتج فيما يتعلق بضمان تلبية السلع للقدر المعقول من المثانة والنفع، وملاءمتها للغرض الذي صنعت من أجله.

- أن تسعى الحكومات إلى خلق وتشجيع المنافسة التزيمية والفعالة كي يتاح للمستهلكين أكبر نطاق في الاختيار من بين المنتجات والخدمات بأدنى كلفة.

- أن تعمل الحكومات على توافر الأجهزة اللازمة لاختبار واعتماد سلامة وجودة أداء السلع والخدمات الاستهلاكية.

- أن تعمل الحكومات على وضع التدابير القانونية والإدارية اللازمة والعمل لتعزيز المستهلكين من الحصول على التعويض المناسب في حالة تعرضهم لضرر مادي أو معنوي مرتبط باستهلاك سلعة أو خدمة عن طريق إجراءات رسمية تكون سريعة ومنصفة سهلة التكاليف وميسرة. وامتداداً لهذا الجهد الدولي، فقد نشطت حركة إنشاء جمعيات ومنظمات حماية المستهلك في معظم الدول العربية خلال العقود الأخيرين من

باعتبار أن المستهلك في دول العالم الثالث ينقصه الوعي بحقوقه، وبالتالي يجب على أجهزة الدولة إيجاد وتنوير البرامج والأساليب التوعوية واللتقيفية وارتقائها إلى مستوى أهمية هذه القضية. كما تعمل الدولة على إجراء الرقابة الفاعلة للسلع والخدمات وتحديد مدى صلاحيتها للاستهلاك من عدمه.

٣ - القطاع الخاص : الذي يصبح من مصلحته ضمان نزاهة المعاملات الاقتصادية عندما يزود المستهلك بسلع سلية غير ضارة ويقدم كل ما من شأنه توضيح حقيقة معروضاته ليولد الثقة لدى المستهلك عند اقتنائه لها.

٤ - الجمعيات والمنظمات الأهلية غير الحكومية : والتي يقع عليها تعزيز حماية المستهلك من خلال التوعية وترشيد الاستهلاك، وعقلنة السلوك والعادات الاستهلاكية عند قصور القوانين في تناولها. وتلعب هذه الجمعيات وخاصة جمعيات حماية المستهلك دوراً مهمأً في حماية المستهلك، خاصة في ظل غياب القوانين وقصورها، وعدم مواكيتها للتطورات المتسارعة في مجالات الإنتاج والتسويق، وجود ابتكارات جديدة في عملية خداع المستهلك وغشه يتغير على التشريعات معالجتها فور ابتكارها، خاصة وأن المشاكل التي يتعرض لها المستهلك ليست نمطية ولا يمكن معالجتها بنصوص قانونية نمطية. لذلك تبرز أهمية هذه الجمعيات التي تعمل على معالجة كل مشكلة

بحسب واقعها وشكلها وفور حدوثها.

٥ - المنظمات الدولية : فقد أصبحت حماية حقوق المستهلك هما عالمياً تعنى به المنظمات الدولية وتلزم الدول بإيجاد التشريعات الطلية لحماية هذه الحقوق. وبهذا الشأن فقد اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة المبادئ التوجيهية لحماية المستهلك وحددت حقوقه وألزمت الدولة بحمايتها والدفاع عنها.

نلاحظ وجود مواد غذائية منتهية الصلاحية أو ريبة تباع على الأرضفة وفي بعض الأحيان في المجال التجارية، ونجد اقبال على شرائها بسبب انخفاض أسعارها، فما هو واجب الحكومة في مواجهة هذه الظاهرة؟

ج : بالتأكيد أنه يجب أن تدرك جيداً بأنه ما يزال يتعين علينا جميعاً حكمةً وقطاع تجاري وصناعي ومستهلكين عمل الكثير لضمان أن يتمتع المستهلك بحقوقه الاستهلاكية التي يتمتع بها غيره من المجتمعات الأخرى.

وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بجودة السلع والخدمات وعدالة أسعارها وحمايتها من الغش والتدايس والتضليل والإعلانات الخادعة وغير الحقيقة.

إن ما يعتمل في السوق اليمنية من خلال ما يطرح على المستهلك من سلع وخدمات معظمها منتهية الصلاحية وفاسدة وغير مطابقة للمواصفات ومقاييس الجودة أحدث ظواهر

ونحن نقول إنه يجب أن تتضمن عملية حماية حقوق المستهلك كافة التدابير والإجراءات التي ينبغي اتباعها بواسطة الأجهزة الرسمية والأهلية لزيادةوعي المستهلكين حول كل ما يتعلق بحياتهم اليومية، وتزويدهم بالمعلومات الدقيقة عن كل ما يطرح في الأسواق من سلع وخدمات.

ولعل إنشاء جمعية لحماية المستهلك في بلادنا كإحدى منظمات المجتمع المدني التطوعية تقوم بجهد طيب في توعية المستهلك بحقوقه الأساسية وواجباته والدفاع عن مصالحه وقضاياها، بالإضافة إلى الإسهام في عملية الرقابة الشعبية للأسوق، وتلقي شكاوى المستهلكين، ودراستها ومعالجتها، ورفعها للجهات المعنية ومتابعة ما يتم بشأنها، وعلى المستهلك التواصل مع هذه المنظمة، لكي تكتسب المعرفة وتحصل على المعلومة حول السلع والخدمات المقدمة له ويعي أكثر بحقوقه الأساسية كمستهلك.

س : من هي الجهات التي يمكن أن يتوجه إليها المستهلك بالشكوى عند وجود إنتهاك لحقوقه الاستهلاكية، كالغش في السلع والبضائع منتهية الصلاحية؟

ج : إذا تعرضت حقوقه للإعتداء فعليه إبلاغ شكاوه لإحدى الجهات التالية :

١ - الجمعية اليمنية لحماية حقوق المستهلك أو أحد فروعها

صحية خطيرة، تمثلت بانتشار الكثير من الأمراض الخطيرة التي لم تكن مأولة على مجتمعنا كالسرطان وأمراض القلب والفشل الكلوي، مما أدى إلى الشعور بالخوف والقلق وخاصة أن قضية حماية المستهلك في بلادنا تتميز بعض الخصوصيات أهمها :

- بساطة المستهلك وقلة الوعي لديهم والغالبية العظمى منهم ريفيون.

- غياب دور الأجهزة الرسمية الرقابية وتعطيل دور المختبرات عن أداء مهامها.

- بالإضافة إلى عجز وسائل الاتصال الجماهيري عن لعب دور توعوي يقوم على فهم عميق بالمعطيات المتصلة بمفهوم الاستهلاك.

إن تأمين وصيانة الحقوق الأساسية للمستهلك لن تتأتى إلا من خلال تضافر جهود جميع أطراف العملية التجارية السابق بيانها.

كما يجب على المستهلك أن يتحلى باليقنة ويراقب كل ما يدور حوله في السوق ويتعاون الجهات الرقابية والجمعيات التي تمثله ويبلغ عن كل مخالفة في محبيه، فدوره بالضرورة يجب أن يكون ايجابيا باعتباره شريكاً مهماً في الحياة الاقتصادية ومساهماً في عملية التنمية.

محافظات اليمن.

- ٢ - مكتب وزارة التموين والتجارة والصناعة.
- ٣ - نيابة التموين أو نيابة المخالفات.
- ٤ - مكتب صحة البيئة التابع لوزارة الإنشاءات والتخطيط الحضري.
- ٥ - النيابة العامة في حالة عدم وجود نيابة للتمويل.
- ٦ - تقديم دعوه مباشرة أمام المحكمة المختصة.
- س : ما هي صور الانتهاكات التي يتعرض لها المستهلك؟**
- ج : هناك أمثلة على الانتهاكات التي قد تتعرض لها حقوق المستهلك من جراء تقديم سلعة أو خدمة ضارة بصحته وصحة أسرته مثل هذه الإعتداءات :

 - ١ - عرض أو تقديم أو بيع مادة غذائية تحتوي على مواد ضارة بالصحة أو مكونات محرمة وممنوع استخدامها مثل المواد المسيبة للسرطان وأمراض الكبد والقلب والجهاز التنفسى، أو تحتوى على نسبة عالية من التلوث النوى، أو يحتوى على المكونات المحرمة دولياً واستخدمة في العصائر والمشروبات الغازية مثل بنزوات الصوديوم والسكارين وغيرها وكذلك محسنات الخبر.
 - ٢ - تقديم أو بيع مادة غذائية غير صالحة للاستخدام، مثل تسمس الدقيق، تشجن القمح والأرز وغيرها من الحبوب، التفاح حقوق المستهلك

دليل حقوق المواطن

دليل حقوق المواطن

الملعب، وجود تعفن في الفواكه، تغيير طعم ورائحة السلعة كالحليب السائل ومياه الشرب وغيرها.

٢ - تقديم وبيع غذاء منتهي صلاحية استخدامه أو لا يوجد عليه تاريخ الصنع وتاريخ الانتهاء.

٤ - تقديم وبيع سلعة أو خدمة لا توجد عليها بطاقة البيانات التي تبين محتوى ومكونات السلعة ومقاييسها.

٥ - تقديم أو بيع أدوية منتهية الصلاحية أو فاسدة أو تحتوي على مكونات غير طبيعية أو مواد لا تصلح للتدابي أو مكونات بأقل من النسب المطلوبة علمياً وقياسيأً أو علاج أصبح تداوله من نوعاً دولياً أو وجود مضاعفات خطيرة عند استخدامه.

٦ - استخدام مبيدات زراعية وكيمائية للخضار والفواكه والمحاصيل الزراعية بشكل غير قانوني وبنسب وكميات عالية تصبح سبباً في الإصابة بأمراض خطيرة مثل السرطان والجهاز التنفسى والكبد وغيره.

٧ - تقديم وبيع سلعة استهلاكية كقطع الغيار والأجهزة المنزلية غير مطابقة للمواصفات والمقاييس وبنوعية رديئة سهلة التلف أو مغشوش في صناعتها قد يسبب استخدامها ضرراً مادياً أو جسمانياً مثل قطع غيار السيارات والمعدات والآلات المغشوشة أو رديئة الصنع والجودة.

٨ - تقديم أو بيع سلعة أو خدمة مقلدة أو مزورة لسلعة أخرى حقوق المستهلك

حقوق المواطن

أو سلعة تحمل علامة تجارية لسلعة أخرى حائزه على ثقة المستهلك.

- ٩ - ترويج إعلانات لسلع غير صالحة للاستخدام أو ضارة بالصحة أو البيئة.
- ١٠ - تلوث البيئة بالأتربة والمخلفات والمواد الملوثة الضارة كدفن النفايات النووية وإحراق المخلفات في المدن وغيرها.
- ١١ - تقديم خدمات سيئة تضر به اقتصادياً وصحياً واجتماعياً مثل رداءة (الطرق، المستشفيات، مياه الشرب، الكهرباء، التعليم، الاتصالات بأنواعها، الإعلام المرئي والمسموع والمقروء)
- ١٢ - تلوث الأسواق العامة وافتقارها للنظافة وعدم تنظيمها.
- ١٣ - عدم توفير السلع الأساسية والاحتكار في السوق.
- ١٤ - انتشار الغش والتقليل التجاري.
- ١٥ - عدم قيام أجهزة الدولة بتوفير بيئة صحية خالية من التلوث والأوبئة.

س : هل يعاقب القانون من يعتدي على هذه الحقوق؟

ج : نعم يعاقب القانون كل شخص يعتدي على حقوق المستهلك بالحبس والغرامة. وهناك كثير من القوانين التي نصت على ذلك مثل قانون الرقابة على الأغذية وتنظيم تداولها وقانون الحق الفكري والقانون التجاري وقانون المعايير والمواصفات والمقاييس وقانون العقوبات.

حقوق المستهلك

س : هل يمكن اعطاء أمثلة على الاعتداءات التي يعاقب عليها القانون؟

ج : نعم فقد تنصت هذه القوانين على معاقبة كل من :

- ١ - باع سلع أو عرض سلع غذائية فاسدة أو مغشوشة أو غير صالحة للاستخدام أو باع غذاء يحتوي على مواد سامة أو مضرية بالصحة.
 - ٢ - من قام ببيع أو عرض سلع عليها علامة تجارية مزورة أو مقلدة لبضاعة مشهورة بقصد تضليل المستهلك أو خداعه.
 - ٣ - من تلاعب بالوزان والمقاييس بقصد غش المستهلك.
 - ٤ - من أنتج سلعة غير مكتوب عليها البيانات الموضحة لتركيبتها وتكونيتها.
 - ٥ - من باع أو عرض سلعة انتهت فترة صلاحيتها للاستخدام.
 - ٦ - من أعلن عن سلعة مخالفة للمواصفات والمقاييس.
- وغير ذلك من الاعمال والافعال التي تؤدي إلى غش المستهلك وتضليله أو بقصد الاضرار به.

س : وكيف يمكن للمستهلك معرفة ذلك؟

ج : كل مستهلك يستطيع معرفة الاعتداء على حقوقه من خلال التأكيد من السلعة التي يشتريها والمعروضة بالأسواق والبقالات والمحلات التجارية. فأنول شيء يقوم به المستهلك هو النظر إلى

وجود تاريخ إنتاج السلعة وتاريخ انتهاءها المكتوب على العلبة والتأكد من صلاحية هذه التواريخ ثم التأكد من وجود قائمة البيانات المقصورة على السلعة وهل مكتوب عليها ما تحتويه هذه السلعة أم لا. ثم ينظر إلى السلعة نفسها إن كانت منتفخة أو بها صدأ (العلب المعدنية) أو بداخلها شوائب أو متغير لونها إذا كانت زجاجية أو بها عطب أو تلوث إنما كان خبزاً أو كيكاً أو وجود عيوب في صناعتها كالملابس والأجهزة وغيرها.

الباب التاسع

الحق في تكوين الجمعيات والمؤسسات

إعداد

المحامي محمد حسين اسحـم

تحت إشراف

المحامي جمال الدين الأديمي

س : ما هي الجمعية الأهلية؟

ج : الجمعية الأهلية هي أي جمعية تم تأسيسها طبقاً لأحكام القانون من قبل أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن واحد وعشرين شخصاً عند طلب التأسيس، وواحد وأربعين شخصاً على الأقل عند الاجتماع التأسيسي. بغضّ تحقّيق منفعة مشتركة لفئة اجتماعية معينة أو مزاولة أنشطة ذات نفع عام، ولا تستهدف من نشاطها جني الربح المادي لأعضائها، ويكون نظام العضوية فيها مفتوحاً وفقاً للشروط المحددة في نظامها الأساسي.

س : ما هي المؤسسة الأهلية؟

ج : المؤسسة الأهلية هي : أي مؤسسة أهلية تم تأسيسها طبقاً لأحكام القانون من قبل شخص طبيعي أو اعتباري أو أكثر أو منهمما، لمدة محددة أو غير محددة لزاولة أنشطة ذات نفع عام ودون أن تستهدف من نشاطها جني الربح المادي. ويكون نظام العضوية فيها مقتصرًا على مؤسسيها فقط. ويتولى إدارتها مجلس أمناء يتكون من ثلاثة أشخاص على الأقل من المؤسسين أو من غيرهم.

س : ما هو الفرق بين الجمعيات والمؤسسات الأهلية؟

ج : يتركز الفرق بينهما أن الجمعية الأهلية لا يمكن تأسيسها من قبل شخص أو أكثر من الأشخاص الاعتبارية، بل من

أشخاص طبيعيين فقط لا يقل عددهم عن واحد وعشرين شخصاً عند طلب التأسيس، وأن لا يقل عددهم عن واحد وأربعين شخصاً عند الاجتماع التأسيسي للجمعية. ويكون نظام العضوية فيها مفتوحاً وفقاً للشروط المحددة في نظامها الأساسي. وتديرها هيئة إدارية منتخبة من الجمعية العمومية.

أما المؤسسة فيمكن تأسيسها من قبل شخص واحد أو أكثر طبيعيًا أو اعتبارياً أو منهما، ويقتصر نظام العضوية فيها على مؤسسيها دون غيرهم. ويديرها مجلس أمناء يتكون من ثلاثة أشخاص على الأقل من المؤسسين أو من غيرهم. ويجوز تأسيسها بوصية مشهورة لأعمال خيرية.

س : ما هي الشروط العامة لتأسيس الجمعية أو المؤسسة الأهلية؟

ج : يشترط أن لا تخالف أهدافها الدستور والقوانين والتشريعات النازفة، وأن يكون لها عقد تأسيس ونظام أساسي.

س : ماذا يحتوي عقد التأسيس والنظام الأساسي؟

ج : يجب أن يحتوي ويتضمن عقد التأسيس والنظام الأساسي على كل شئون الجمعية أو المؤسسة الأهلية التنظيمية والمالية والإدارية.

س : من هي الجهة المختصة بالشراف على الجمعيات والمؤسسات الأهلية؟

ج : تعتبر بشكل رئيسي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

ومكاتبها في المحافظات هي الجهة الحكومية المختصة والمشرفة على شئون وأوضاع الجمعيات أو المؤسسات الأهلية ولها اختصاصات تشمل التسجيل والدعم والرعاية المعنوية والمادية والإشراف القانوني والرقابي عليها.

س : ما هو نوع الإشراف الحكومي أو الوزاري على الجمعيات أو المؤسسات الأهلية واتحاداتها؟

ج : تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بممثلة بالإدارة العامة المختصة فيها أو فروعها بالإشراف على الانتخابات وتنظيم سيرها بالطرق الديمقراطية الصحيحة. ويطلب من الجمعية أو المؤسسة الأهلية تقوم الوزارة بتقديم المنشورة والمساعدات الفنية لها عند وضع خططها وممارستها للأنشطة. ويمكن للوزارة أن تقوم بإسناد تشغيل معاهد ومراكم الأنشطة الاجتماعية التابعة لها مثل الأسر المنتجة ودور الرعاية الاجتماعية إلى الجمعيات النشطة والتاجحة، وت تقديم الدعم المالي (النقدى) والعيني لها وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية للقانون من شروطه، على أن تخضع كلها لرقابتها المباشرة.

كما أن الوزارة عند تأسيس الجمعيات أو المؤسسات الأهلية تحفظ بصورة من المستندات والوثائق وفتح الحساب ومسك السجلات وإجراءات القيد والشطب وبما تحدده اللائحة التنفيذية.

ولكل ذي شأن حق الاطلاع على محتويات تلك المستندات والوثائق والسجلات، وأيضاً الحصول على نسخ منها برسم مالي تحدده اللائحة التنفيذية.

س : هل توجد جهات رسمية أخرى معنية بالجمعيات والمؤسسات الأهلية؟

ج : نعم. توجد وزارة الثقافة والسياحة التي تتولى بالتنسيق مع وزارة الشؤون الاجتماعية الإشراف الفني على أوضاع وأنشطة الجمعيات والمؤسسات الأهلية ذات الطابع الفني والثقافي ودعمها ورعايتها.

كما توجد وزارة الشباب والرياضة التي تتولى بالتنسيق مع وزارة الشؤون الاجتماعية الإشراف الفني على أوضاع وأنشطة الأندية والاتحادات الرياضية والشبابية ودعمها ورعايتها.

وهناك أيضاً وزارة المالية التي تقوم مع وزارة الشؤون الاجتماعية بالاتفاق حول الإعفاء من الرسوم الجمركية على ما تلقاه الجمعيات والمؤسسات الأهلية من هدايا وهبات ومعونات من الخارج، وتحديد الأشياء المعمرة التي لا يجوز التصرف بها قبل مرور مدة خمس سنوات.

س : من هم الأشخاص الذين لا يحق لهم الاشتراك في تأسيس الجمعيات الأهلية؟

ج : لا يجوز أن يشترك في تأسيس أي جمعية كل من صدر

ضدـه حـكم نـهائي بـعقوـبة جـنـائـية أو مـقـيـدة لـلـحرـية في جـرـيمـة مـخـلـة بالـشـرـف أو الأمـانـة ما لم يـرـد إـلـيـه اعتـبارـه.

س : كـيف يـتم تسـجـيل وإـشـهـارـ الجـمـعـيـات أو المؤـسـسـاتـ الأـهـلـيـةـ؟

ج : يتم التـسـجـيلـ وإـشـهـارـ بمـجـرـد قـيـدـ النـظـامـ الأسـاسـيـ فيـ سـجـلـ الـوزـارـةـ بعدـ اـسـتـكـمالـ إـجـراءـاتـ الـاـنتـخـابـاتـ وـيـنـشـرـ مـلـخـصـ القـيـدـ فيـ صـحـيـفةـ حـكـومـيـةـ عـلـىـ نـفـقـةـ الجـمـعـيـةـ أوـ المؤـسـسـةـ الأـهـلـيـةـ.

س : مـا هيـ إـجـراءـاتـ تسـجـيلـ وإـشـهـارـ الجـمـعـيـاتـ أوـ المؤـسـسـاتـ الأـهـلـيـةـ؟

ج : أولاًـ يـقـدـمـ مؤـسـسـوـ الجـمـعـيـةـ أوـ المؤـسـسـةـ الأـهـلـيـةـ طـلـباـ كـتـابـياـ للـإـشـهـارـ إـلـىـ الـوزـارـةـ مـرـفـقاـ بـ عـقـدـ التـأـسـيسـ وـالـنـظـامـ الأسـاسـيـ،ـ وـيـأـخـذـونـ استـلـاماـ خـطـياـ بـذـلـكـ.ـ وـيـشـتـرـطـ لـذـلـكـ أـنـ يـصـدـرـ قـرـارـ المـوـافـقـةـ خـلـالـ شـهـرـ منـ تـقـديـمـ الـطـلـبـ.ـ وـعـلـىـ المؤـسـسـيـنـ تـقـديـمـ طـلـبـ أـخـرـ لـلـقـيـامـ بـإـجـراءـاتـ الـقـيـدـ فيـ سـجـلـ وـالـنـشـرـ فيـ إـحدـيـ الصـفـحـ الرـسـمـيـةـ.ـ وـلاـ يـجـزـيـ لـلـجـمـعـيـةـ أوـ المؤـسـسـةـ الأـهـلـيـةـ أـنـ تـبـاشـرـ أـعـمـالـهـ إـلـاـ بـعـدـ أـنـ تـسـتـكـملـ إـجـراءـاتـ تـسـجـيلـهـاـ.

س : مـا هيـ الإـجـراءـاتـ المـكـنـ اـتـبـاعـهـاـ فـيـ حـالـةـ دـمـرـدـ الـوزـارـةـ عـلـىـ الـطـلـبـ؟ـ وـهـلـ يـعـتـبرـ ذـلـكـ رـفـضـاـ لـهـ؟ـ

ج : لاـ يـعـتـبرـ دـمـرـدـ الـوزـارـةـ خـلـالـ شـهـرـ منـ تـأـريـخـ تـقـيـيـمـ الـطـلـبـ رـفـضـاـ لـهـ،ـ بلـ يـعـتـبرـ قـبـولـاـ لـهـ بـقـوـةـ القـانـونـ،ـ وـعـلـىـ الـوزـارـةـ بـنـاءـ عـلـىـ

ج : تتمثل مصادر التمويل والإيرادات في رسوم واشتراكات وtributes الأعضاء. ثم المساعدات والإعانات والتبرعات والوصايا والهبات غير المشروطة سواء كانت من الجهات الحكومية أو من الهيئات والمنظمات الأهلية المحلية والخارجية وبما لا يتعارض مع القوانين النافذة. وأخيراً العوائد المحققة من أصول الجمعية أو المؤسسة الأهلية أو من عوائد النشاطات الاقتصادية التي تزاولها.

س : هل توجد إجراءات معينة في كيفية التعامل المالي؟

ج : على الجمعية أو المؤسسة الأهلية أن تفتح لها حساباً بنكياً في بنك معترف به، تحفظ فيه بأموالها، وتورد إليه كافة إيراداتها أولاً بأول، بدون أي خصم مباشر لواجهة أية نفقات أخرى. ويجوز لها فقط أن تحفظ لدى أمين صندوقها بمبلغ يكفي لواجهة مصروفات التشغيل لمدة لا تزيد عن شهرين. وعلىها الالتزام بسجلات ودفاتر دقيقة وكاملة لأعمالها المالية وفقاً للمعايير المحاسبية.

س : كيف يمكن للجمعية أو المؤسسة الأهلية أن تدعم مواردها المالية؟ وتحقيق أغراضها؟

ج : يمكن للجمعية أو المؤسسة الأهلية في سبيل تحقيق أغراضها، ودعم مواردها المالية أن تقيم المشروعات الخدمية والإنتاجية والحفلات والأسواق الخيرية والمعارض والمبادرات

س : ما هي الأنشطة والتصورات المحظورة على الجمعيات والمؤسسات الأهلية؟

ج : لا يجوز للجمعية أو المؤسسة الأهلية بصورة مباشرة أو غير مباشرة ممارسة الأنشطة ذات الطابع الحزبي أو مزاولة أعمال الدعاية الانتخابية أو القيام بتسيير جزء من أموالها لهذه الأغراض.

كما لا يجوز لها جمع التبرعات من الجمهور إلا بموافقة الهيئة الإدارية، أو استخدام أي من الأرباح الصافية وعوائد الأنشطة أو الأصول التي تمتلكها الجمعية أو المؤسسة الأهلية لتوفير أي منافع شخصية خاصة مباشرة أو غير مباشرة لأي أحد.

س : هل يجوز للجمعية أو المؤسسة الأهلية أن تفتح فروعاً لها؟

ج : نعم يجوز لها أن تفتح لها فروعاً وفقاً لصلحتها والشروط التي تحدها اللائحة التنفيذية للقانون.

س : هل يجوز للجمعية أو المؤسسة الأهلية أن تعديل نظامها الأساسي؟

ج : نعم. يجوز للجمعية أو المؤسسة الأهلية أن تعديل نظامها الأساسي عن طريق الجمعية العمومية، ولا يعتبر التعديل قانونياً إلا إذا أشرعت الوِزَارَةُ بِهِ خَلَال ثَلَاثَتِينِ يَوْمًا مِنْ تَارِيخِ التَّعْدِيلِ.

س : ما هي مصادر تمويل وإيرادات الجمعية أو المؤسسة الأهلية؟

الرياضية. ومزاولة الأنشطة الاقتصادية والتجارية.

س : متى يجوز للجمعية أو المؤسسة الأهلية مزاولة الأنشطة الاقتصادية والتجارية؟

ج : يجوز للجمعية أو المؤسسة الأهلية مزاولة الأنشطة الاقتصادية والتجارية إذا كان الغرض من تلك الأنشطة الاقتصادية والتجارية تحقيق الربح الذي يتتفق مع أغراض وأهداف الجمعية، وأن لا يتم توزيع أرباحها بصورة مباشرة أو غير مباشرة لأي من المؤسسين أو الأعضاء أو الموظفين أو الداعمين لها، وأن لا تشكل تلك الأنشطة عملية مضاربة أو مخاطرة مالية غير مأمونة عليها.

س : ما هي الامتيازات والإعفاءات الضريبية والجمالية التي تتعمق بها الجمعيات أو المؤسسات الأهلية؟

ج : تتمتع الجمعية أو المؤسسة الأهلية بالإعفاء من الضرائب بكل أنواعها على كل عوائدها ومصادر دخلها؛ والإعفاء من الضرائب والرسوم الجمركية على ما تستورده من السلع والمستلزمات والمعدات والآلات وقطع الغيار والمواد الأولية سواء كانت مصنعة أو غير مصنعة وللإذن ل لتحقيق أهدافها، والإعفاء من الرسوم الجمركية على ما تلتقاء من هدايا وهبات ومعونات من الخارج لازمة لأداء رسالتها بناء على اقتراح الوزير وموافقة وزير المالية. وكما تسري على مقرها الرئيس تعريفة استهلاك

المياه والكهرباء المقررة للمنازل، وتمنع أيضا تخفيضا قدره (٥٠٪) خمسين بالمائة من قيمة الاستهلاك.

س : هل يجوز التصرف بالأشياء المعمرة؟

ج : بالنسبة للأشياء المعمرة والمحددة بقرار من الوزير بالاتفاق مع وزارة المالية، فلا يجوز التصرف فيها قبل مرور خمس سنوات من إنشائها، ما لم تدفع عنها الخرائب والرسوم الجمركية المستحقة.

س : ما هي الوثائق التي يجب على الجمعية أو المؤسسة الأهلية أن تحتفظ بها بصورة دائمة ومؤقتة؟

ج : يجب عليها أن تحتفظ بسجلات ودفاتر دقيقة وكمالة لأعمالها المالية والإدارية وفقا للمعايير المحاسبية والإدارية، وعليها أن تحتفظ بصورة دائمة، بأصل النظام الأساسي وتعديلاته، وملف طلب التأسيس، وأية طلبات أخرى للتعديلات أو التجديفات اللاحقة، ومحاضر وقرارات وملحقات اجتماعات الجمعية العمومية والهيئة الإدارية وأية لجنة أخرى منبثقة عنهم، والقواعد والنظم والإجراءات واللوائح التي تتبناها. وعليها الاحتفاظ بالتقارير المالية لمدة تسع سنوات، وبقية الوثائق والسجلات الأخرى لمدة خمس سنوات.

س : هل يمكن للجمعية أن تحمل على دعم مالي أو عيني من الدولة؟

ج : نعم يمكن للجمعية أن تحصل على دعم الدولة المالية والعيني وذلك بشرط أن يمضي على تأسيس الجمعية و مباشرة أنشطتها الفعلية الملموسة سنة على الأقل، وأن يحقق نشاطها منفعة عامة، وأن تقدم نسخة من حسابها الختامي السنوي المدقق من الجمعية العمومية إلى الوزارة.

س : هل يجوز للجمعية أو المؤسسة الأهلية أن تحصل على مساعدات من خارج اليمن؟ وما نوع تلك المساعدات وشروطها؟
 ج : يجوز للجمعية أو المؤسسة الأهلية أن تحصل على مساعدات عينية وأموال من خارج اليمن من شخص أو جهة طبيعية أو اعتبارية أو من يمثلهما في داخل اليمن بشرط أن تعلم الوزارة بذلك، ويجوز لها بشرط علم الوزارة أن تقدم مساعدات مالية أو عينية للخارج لأغراض إنسانية، ويجوز لها أيضاً أن تتلقى الكتب والنشرات والمجلات العلمية والفنية بشرط عدم تعارضها مع القيم الإسلامية والقانون والقوانين النافذة، ويشترط موافقة الوزارة لكي تقوم بتنفيذ الأنشطة التي تطلبها أي جهة من الخارج.

س : مم تكون الجمعية العمومية وما هي اختصاصاتها؟

ج : الجمعية العمومية للجمعية أو المؤسسة تكون من جميع الأعضاء المؤسسين الذين وقعوا على عقد التأسيس، والمنتسبيين الذين مضت على عضويتهم ثلاثة أشهر على الأقل وأوفوا

بالتزامات العضوية. وتعقد اجتماعاتها العادية مرة سنوياً على الأقل بدعوة من رئيس الهيئة الإدارية.
 وتختص بإقرار السياسات العامة والنظام الأساسي وتعديلاته، والصادقة على تقارير الهيئة الإدارية ولجنة الرقابة وإقرار الخطة السنوية. ومراجعة البيانات المالية وإقرار الموازنة السنوية والحساب الختامي، وانتخاب رئيس وأعضاء الهيئة الإدارية ولجنة الرقابة وسحب الثقة منهم أو من بعضهم، والصادقة على الحل أو الدمج أو التقسيم الطوعي. والقيام بالمهام والاختصاصات الأخرى التي ينص عليها النظام الأساسي.
 ولها تشكيل لجان دائمة أو مؤقتة وفقاً للنظام الأساسي. ولأعضاء الجمعية العمومية التظلم لدى المحكمة المختصة من القرارات والإجراءات الصادرة عن الهيئة الإدارية بالمخالفة لاحكام القانون والقوانين أو النظام الأساسي خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدور القرار أو الإجراء أو إبلاغهم به.

س : كيف تعقد الجمعية العمومية اجتماعاتها بصورة صحيحة؟
 ج : يعتبر اجتماعها صحيحاً بحضور أغلبية الأعضاء، إلا يؤجل إلى اجتماع آخر لمدة لا تزيد على أسبوع، فإذا لم يحضر أغلبية الأعضاء فيؤجل إلى اجتماع آخر لمدة أربع وعشرين ساعة، ويكون الاجتماع صحيحاً بين حضر من الأعضاء.
 ولا يجوز للعضو أن ينعي أو يصوت عنه عضو آخر، أو أن

السنوية، وتنفيذ قرارات الجمعية العمومية، واقتراح تعديل النظام الأساسي أو الحل أو الدمج أو التقسيم وعرض ذلك على الجمعية العمومية لإقراره والمصادقة عليه.

وتختص أيضاً بإعداد التقارير السنوية المتضمنة الأنشطة والحسابات الختامية وتقديمها للجمعية العمومية لإقرارها، وإعداد مشاريع اللوائح الداخلية واللوائح المالية وعرضها على الجمعية العمومية لإقرارها، وإبرام العقود مع أي جهة أخرى عند تنفيذ أي مشروع وبما ينص عليه النظام الأساسي، وتمثل الجمعية في المحافل والندوات والمهرجانات بما يحقق أهداف الجمعية. وغير ذلك من المهام والاختصاصات الأخرى التي ينص عليها النظام الأساسي.

ويجوز للهيئة الإدارية أن تعيّن مديرًا للجمعية من بين أعضائها أو من غيرهم، ويحدد قرار التعيين المهام التي يقوم بها، ولها تشكيل لجان دائمة أو مؤقتة وفقاً للنظام الأساسي. كما يجب على الهيئة الإدارية والموظفين المحافظة على سرية المعلومات، وعدم الإفشاء بها إلا لذوي الشأن وفقاً للقانون.

ولا يجوز لعضو الهيئة الإدارية العمل في الوزارة أو أي جهة حكومية أخرى من تولى الإشراف والرقابة على الجمعية أو تمويلها، إلا بموافقة من الوزارة لأسباب تقتضيها المصلحة العامة، وكذلك القياديين من درجة مدير إدارة فائلي من

يصوت العضو لقرار يكون له مصلحة شخصية من القرار المعروض للتصويت. وتتخذ القرارات في اجتماعاتها العادية بأغلبية الأعضاء الحاضرين، أما اجتماعاتها غير العادية فتكون القرارات بالأغلبية المطلقة لعدد الأعضاء.

س : متى تعقد الجمعية العمومية اجتماعاتها غير العادية؟

ج : تعقد الجمعية العمومية اجتماعاتها غير العادية بدعوة من رئيس الهيئة الإدارية أو من ثلثي أعضاء الهيئة الإدارية أو ثلثي أعضاء الجمعية العمومية، وذلك في مسائل تعديل النظام الأساسي، وفي حل أو دمج أو تقسيم الجمعية، وفي سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء الهيئة الإدارية أو لجنة الرقابة، وفي المهام الأخرى التي يحددها النظام الأساسي وجوب نظرها في اجتماع غير عادي.

س : مما تكون الهيئة الإدارية واحتياطاتها؟

ج : تكون الهيئة الإدارية من خمسة أعضاء على الأقل، تنتخبهم الجمعية العمومية، وتعقد اجتماعاتها مرة شهرياً على الأقل، وتتخذ قراراتها بالأغلبية المطلقة، ومدتها ثلاثة سنوات. أما اختصاصاتها فتشمل بوضع السياسات العامة والأنظمة وتسخير الأنشطة، والقيام بكلفة المعاملات اليومية، ومراجعة البيانات المالية وإقرار الموازنة التقديرية وعرضها على الجمعية العمومية للمصادقة عليها، وإعداد خطط العمل والأنشطة

يمارسون عملاً إدارياً فعلياً في الوزارة أو الجهات الحكومية الأخرى.

س : كيف يتم التحضير لانتخابات الهيئة الإدارية؟

ج : على الهيئة الإدارية قبل انتهاء مدتتها بستة أشهر على الأقل القيام بالإعداد والتحضير للدورة الانتخابية التالية، وإبلاغ الوزارة به، وإذا لم تتعقد دورتها الانتخابية فللوزارة حق دعوة الجمعية العمومية لانتخاب هيئة إدارية جديدة خلال ثلاثة أشهر.

س : ما هو عمل لجنة الرقابة والتفتيش وكيف يتم انتخاب أعضائها؟

ج : تقوم الجمعية العمومية بانتخاب أعضاء لجنة للرقابة والتفتيش عن طريق التزكية أو الاقتراع السري المباشر، على أن لا يكون من بينهم أي عضو من أعضاء الهيئة الإدارية، ومدتها ثلاث سنوات، وتجمعت مرة فصلياً على الأقل. أما تحديد عدد أعضائها واحتياصاتهم فيحدده النظام الأساسي للجمعية.

س : هل يجوز للوزارة أن تقوم بحل الجمعية أو المؤسسة الأهلية؟

ج : لا يجوز للوزارة أن تقوم بحل الجمعية أو المؤسسة الأهلية بصورة مباشرة. ولكن إذا قامت بارتكاب مخالفات جسيمة لأحكام القانون والقوانين النافذة، فيجوز للوزارة أن تعطيها

ثلاث إخطارات خلال ستة أشهر لإجراء التصحيح اللازم للمخالفة، وإذا لم يتم تصحيح المخالفة فيجوز للوزارة أن تقدم بطلب الحل إلى المحكمة المختصة، ولا يمكن قرار الحل نافذا إلا بحكم نهائي بات. وعندئذ تقوم الوزارة خلال ثلاثة أيام من حكم المحكمة بالإعلان عن حلها وشطبها من السجلات العامة والنشر في صحفة رسمية.

س : ما هي إجراءات تصفية الجمعية أو المؤسسة الأهلية؟ وكيف يتم توزيع ممتلكاتها؟

ج : أولاً لا تخضع إجراءات التصفية مثل تعين مصفي أو أكثر وأتعابه ومدة التصفية طبقاً لما يقرره النظام الأساسي، أو عن طريق الجمعية العمومية، أو عن طريق المحكمة المختصة.

ثانياً تبقى الشخصية الاعتبارية للجمعية قائمة خلال التصفية، ولا يجوز مواصلة نشاطها أو التصرف في الممتلكات أو السجلات أو الوثائق الأخرى بل تسلم للمصفي، الذي عليه توزيع ممتلكاتها والقيام بدأة بالوفاء بالديون والالتزامات القائمة وفقاً للنظام الأساسي أو ما ثبته عملية التصفية. ومن ثم تؤول بقية الممتلكات والأصول المتبقية إلى أي جمعية أو مؤسسة أهلية لها نفس أو مشابهة لأغراضها بموجب قرار الجمعية العمومية قبل قرار الحل أو بقرار من المحكمة المختصة.

س : هل يحق للجمعيات غير اليمنية أن تفتح لها فروع أو مكاتب داخل اليمن؟

ج : يجوز للجمعيات غير اليمنية في دول العالم الشقيقة منها والصديقة أن تفتح لها فروعاً أو مكاتب داخل اليمن، بشرط أن لا يكون من بين أغراضها ما يخالف القيم الإسلامية وأحكام الدستور والقانون والقوانين النافذة، وأن يتم تسجيلها في الوزارة (في سجلات ديوان عام الوزارة)، وفقاً للقواعد والإجراءات التي تبينها اللائحة التنفيذية للقانون.

س : ما هي الجمعيات والمؤسسات الممكّن للجاليات الأجنبية تكوينها في اليمن؟

ج : يجوز لبناء جاليات دول العالم الشقيقة والصديقة أن ينشئوا جمعيات يمارسون من خلالها أنشطة ثقافية ورياضية واجتماعية، بشرط أن لا يكون من بين أغراضها ما يخالف القيم الإسلامية وأحكام الدستور والقانون والقوانين النافذة، وأن يتم تسجيلها، بتقديمهم طلباً رسمياً عبر سفاراتهم أو هيئاتهم الدبلوماسية المعتمدة في اليمن إلى وزارة الخارجية ومنها إلى الوزارة.

س : هل يجوز قيام جمعيات إخاء وصداقة بين اليمن ودول العالم؟

ج : نعم يجوز قيام جمعيات إخاء وصداقة بين اليمن ودول الحق في تكوين الجمعيات والمؤسسات

العالم الشقيقة والصديقة وذلك بفرض التعاون في المجالات الثقافية والاجتماعية والفنية والاقتصادية، وبما يعزز العلاقات الثنائية بينها، بشرط أن لا يخالف ذلك القيم الإسلامية وأحكام الدستور والقانون.

س : ما هو المقصود بالاتحادات النوعية واتحاد المحافظة للجمعيات والمؤسسات الأهلية؟

ج : اتحاد المحافظة هو كيان تنشئه الجمعيات أو المؤسسات الأهلية فيما بينها على مستوى المحافظة أياً كان نوعها أو نشاطها، بحيث لا يقل عدد أعضائه عن عشر جمعيات أو مؤسسات أهلية، ويديره مكتب تنفيذي، ولائي جمعية أو مؤسسة أهلية حرية الانضمام أو الانسحاب منه، ولا يجوز له رفض طلب انضمام أي جمعية أو مؤسسة أهلية أخرى للانضمام إليه متى ما توافرت شروط الانضمام، ومتى تم إنشاؤه فلا يجوز إنشاء اتحاد آخر. وتحدد اللائحة التنفيذية للقانون الإجراءات والشروط الأخرى لإنشائه، وموارده المالية.

أما الاتحاد النوعي فهو اتحاد تنشئه الجمعيات أو المؤسسات الأهلية فيما بينها على مستوى نطاقها الجغرافي (المحافظة) أو الجمهورية والتي تهدف إلى تحقيق نشاط محدد في مجال معين بحيث لا يقل عدد أعضائه عن عشر جمعيات أو مؤسسات أهلية، ويديره مكتب تنفيذي، ولائي جمعية أو مؤسسة أهلية حرية

الانضمام أو الانسحاب منه، ولا يجوز له رفض طلب انضمام أي جمعية ومتى ما توافرت شروط الانضمام، وتحدد اللائحة التنفيذية للقانون الإجراءات والشروط الأخرى لإنشائه، وموارده المالية.

س : ما هي اختصاصات الاتحاد النوعي واتحاد المحافظة؟

ج : يختص هذان الاتحادان بإعداد قاعدة بيانات وتوفير المعلومات الضرورية الكافية عن الجمعيات والمؤسسات الأهلية والتي تعمل في مجال نطاقها الجغرافي أو النوعي، والدراسات والبحوث التي تعنى بها المؤتمرات المحلية والخارجية التي تتصل بنشاطها، ونشر دليل بقوائم الجمعيات والمؤسسات الأهلية المتداة في النطاق الجغرافي أو النوعي لتعريف المواطنين وحثهم على المشاركة في أنشطتها، وإجراء البحوث الاجتماعية الازمة، والاشتراك في البحوث الاجتماعية العامة التي يتولاها الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية، وتنسيق الجهود بين الأعضاء، وتقدير الخدمات التي يؤديها الأعضاء على ضوء احتياجات المجتمع وأمكانياتها ومواردها المتاحة، وتنظيم برامج الإعداد والتدريب الفني والإداري لأعضاء وموظفي الجمعيات والمؤسسات الأهلية، ودراسة مشاكل التمويل والعمل على حلها.

س : ما المقصود بالاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية؟

ج : هو اتحاد يجمع اتحادات المحافظات والاتحادات النوعية

للجمعيات والمؤسسات الأهلية، ومقره أمانة العاصمة صنعاء، ويجوز فتح فروع له، ويتولى إدارته مكتب تنفيذي لا يقل عدد أعضائه عن سبعة ولا يزيد عن خمسة عشر عضواً، تنتخبهم الهيئة الإدارية، ومدته أربع سنوات، وتصدر لاتخته الداخلية بقرار من هيئة الإدارية المنتخبة من قبل المؤتمر العام المكون من المكاتب التنفيذية للاتحادات النوعية واتحادات المحافظات، ومندوبي المؤتمر على مستوى المحافظات، ويحدد نظامه الأساسي قوام المؤتمر، ويبين قواعد الهيئة الإدارية ولجنة الرقابة والتفتيش وطرق انتخابها، وتحدد اللائحة الداخلية للقانون الإجراءات والشروط الأخرى لتكوين الاتحاد العام، وموارده المالية.

اما اختصاصاته فتتمثل بوضع تصور عام لدور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في تنفيذ برامج التنمية الاجتماعية، وإجراء الدراسات الازمة لتوفير التمويل اللازم للجمعيات والمؤسسات الأهلية وتنمية مواردها والقيام بالاتصال بالجهات الداخلية والخارجية بما يساعد على توفير الإعانات والمساعدات للجمعيات أو المؤسسة الأهلية وإبداء المشورة لها عن وسائل دعم قدراتها المالية، وتنظيم برامج للإعداد والتدريب الفني والإداري لأعضائها وموظفيها بالتنسيق مع الاتحادات النوعية واتحادات المحافظات.

س : ما هو وضع الجمعيات والمؤسسات الأهلية القائمة قبل صدور قانون الجمعيات؟ وكيف تم معالجة أوضاعها؟

ج : بما أن القانون قد صدر بتاريخ ١٩ فبراير ٢٠٠١ م فقد منع القانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية القائمة قبل صدوره مهلة مدتها سنة واحدة من تاريخ صدوره لتجديد تسجيلها وتسوية أوضاعها، وفقاً لأحكامه.

س : ما هي المخالفات وعقوباتها المنصوص عليها في القانون؟
 ج : لقد نص القانون على الكثير من المخالفات وقرر لها عقوبات عدة، وأضاف بامكانية تطبيق أي عقوبة أشد منصوص عليها في قانون الجرائم والعقوبات أو أي قانون آخر، إضافة إلى ما قرره من المسؤولية الشخصية لتصرفات أعضاء الهيئة الإدارية وموظفي الجمعية أو المؤسسة الأهلية خلال عملهم أو نتيجة تقصيرهم أو إهمالهم المعمد.
 وفيما يلي المخالفات والعقوبات التي نص عليها القانون :
أولاً :

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بغرامة مالية لا تزيد على (١٠٠,٠٠٠) مائة ألف ريال، وذلك على كل من قام بالمخالفات التالية : - من حرر أو قدم أو مسخ محراً أو سجلأً مما يلزم القانون بتقاديمه أو يمساكه يشتمل على بيانات كاذبة مع علمه بذلك وكل من تعمد إعطاء بيان مما ذكر

لجهة غير مختصة أو تعمد إخفاء بيان يلزم القانون بإثباته للجهات المختصة.

- من باشر نشاطاً للجمعية أو المؤسسة الأهلية يجاوز الغرض الذي أنشئت من أجله أو أتفق أموالها فيما لا يحقق أغراضها أو دخل بأموالها في مضاربات مالية لحسابه الخاص أو لحساب الجمعية أو المؤسسة الأهلية بالمخالفة لقانون.

- من اشترك في مواصلة نشاط جمعية أو مؤسسة أهلية صدر قرار بحلها مع علمه بالحل ويعتبر العلم ثابتاً بمجرد النشر في صحيفة رسمية.

- من تصرف أو استخدم الإعفاءات أو التسهيلات التي تتمتع بها الجمعيات والمؤسسات الأهلية لغير الأغراض المخصصة لها.

- كل متصرف تصرف بملكيات الجمعية أو المؤسسة الأهلية للأعضاء أو غيرهم خلافاً لما يقضى به النظام الأساسي أو قرار الحل.

ثانياً:

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة مالية لا تزيد على (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف ريال، وذلك على كل من قام بالمخالفات التالية : -

- من يسمح لغير أعضاء الجمعية أو المؤسسة الأهلية الحق في تكوين الجمعيات والمؤسسات

بالاشتراك في إدارتها أو في مداولات الجمعية العمومية إلا بقرار من الهيئة الإدارية. - من جمع تبرعات من الجمهور أو من أشخاص اعتبارية لأغراض شخصية خلافاً للقانون. - من ثبت عليه محاولة الإساءة أو المساس بسمعة الجمعية أو المؤسسة الأهلية أو هيئاتها القيادية أو سعى إلى تعطيل أنشطتها وأعمالها.

ثالثاً :

يعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر أو بغرامة مالية لا تزيد على (٣٠٠٠) ثلاثين ألف ريال، وذلك على كل من قام بأي مخالفة أخرى لأحكام القانون أو لائحة التنفيذية أو القرارات الصادرة في شأنه.

الباب العاشر

الحق في الرعاية الاجتماعية

إعداد

الاستاذ علي محمد علي

س : ما المقصود بالرعاية الاجتماعية؟

ج : هناك الكثير من التعريفات للرعاية الاجتماعية، ونقف أمام تعريف الأمم المتحدة للرعاية الاجتماعية وهو أنها النشاط المنظم الذي يهدف إلى إحداث التكيف الناضج بين الأفراد وبين بيئتهم الاجتماعية ويتحقق هذا الغرض عن طريق استخدام الأساليب والوسائل التي تصمم من أجل تكين الأفراد والجماعات والمجتمعات من مقابلة حاجاتهم وحل مشكلاتهم، عن طريق العمل المتعاون لتطوير وتنمية الظروف الاجتماعية.

س : ما هي المجالات الأساسية التي تنظمها الرعاية الاجتماعية؟

ج : الرعاية الاجتماعية تتضمن البرامج الأساسية الآتية :

- ١- المساعدات العامة مثل المساعدات المالية للفقراء.
- ٢- التأمينات الاجتماعية.
- ٣- أعمال الفئات الخاصة وتنمية الموارد البشرية.
- ٤- الإسكان وحماية البيئة.
- ٥- الصحة العامة والعلاج الطبي.
- ٦- الصحة النفسية.
- ٧- التأهيل المهني.
- ٨- تقويم الانحراف السلوكي.
- ٩- الخدمات الترويحية وشغل وقت الفراغ.

س : ما هي المهام التي تقوم بها الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات؟

ج : تقوم الهيئة بما يلي :

- ١- تحصيل اشتراكات المؤمن عليهم لتأمين الشيخوخة، والعجز، والوفاة.
- ٢- صرف حقوق التأمين المقررة للمؤمنين وفق قانون الهيئة لمن انتهت خدماتهم في الوظيفة ولأسر المتوفين منهم.
- ٣- استثمار فوائض أموال الهيئة في مجالات متعددة كالاستثمار العقاري أو المساهمة في الشركات أو الودائع البنكية وشراء أدون الخزانة.

س : من هم المستفيدون من الهيئة بصورة مباشرة؟

ج : المستفيدون من الهيئة بصورة مباشرة :

- ١- موظفو الجهاز الإداري للدولة.
- ٢- موظفو القطاع العام والمختلط.
- ٣- رجال القضاء والسلك الدبلوماسي والقنصلية.
- ٤- شاغلو الوظائف العليا.
- ٥- موظفو الجهات المنظمة بقوانين خاصة.

س: من هم المشمولين بالتأمين بصورة غير مباشرة؟

ج: المشمولون هم أسرة المؤمن عليه وهم : الزوجة، الأبناء، ذكوراً وإناثاً، أبناء الابن الراحل.

س: ما هي المستحقات التي تصرفها الهيئة؟

ج: المستحقات التي تصرفها الهيئة هي :

١- صرف المعاشات الشهرية للمؤمن عليه (تأمين الشيخوخة والوفاة).

٢- صرف بدل تجهيز وتكون المتلقى المتقدعاً عند وفاته.

٣- صرف منحة زواج للمستحقة لمعاش المؤمن عليه المتوفى عند زواجهما لأول مرة.

٤- استبدال خمس المعاش على هيئة قرض للمتقاعد يستقطع من راتبه وباعاد الخمس بعد سداد المبلغ.

٥- تقدم الهيئة خدماتها ضد المخاطر التي تغطيها بشكل راتب شهري للمؤمن وكذا بشكل دفعة واحدة (وهو ما يسمى تعويض الدفعه الواحدة) وهي المبالغ التي يستحقها المؤمن عليه أو أحد الأفراد المعالين منه بعد الوفاة وتصرف لهم مرة واحدة.

س: وما هي التعويضات التي تصرفها الهيئة؟

ج: التعويضات التي تصرفها الهيئة هي :

١- مكافأة نهاية الخدمة : إذا انتهت خدمات المؤمن عليه وكانت خدماته المشتركة عنها في التأمين لا تؤهل له لاستحقاق المعاش

التقاعدي، صرف له مبلغ نقداً عن مدة اشتراكه في التأمين (تعويض الدفعه الواحدة).

٢- تعويض إصابة العمل : إذا تعرض المؤمن عليه لحادث فجائي أثناء العمل أو في الطريق إلى محل عمله أو أثناء عودته إلى منزله ونتج عن تلك الإصابة عجز، منح تعويض عن العجز الناتج عن الحادث، ويتحدد العجز بنسبة الفقدان على القدرة على العمل، كذلك إذا نتج عن الإصابة وفاة المؤمن يدفع التعويض مرة واحدة.

٣- بدل التجهيز والتكميل : تدفع الهيئة لأسرة المتوفى إذا كان متقدعاً بمقدار ما يتقاده من تقاضاه من معاش من الهيئة، أما المؤمن عليه إذا توفى قبل تقاعده فإن جهة العمل هي التي تتولى صرف هذا البدل.

٤- منحة الزواج : يدفع للمستحقة لمعاش المؤمن عليه المتوفى عن زواجهما لأول مرة بمقدار نصيبها من المعاش عن سنة كاملة مرة واحدة.

س: ما هي الأهداف الاجتماعية للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية؟

ج: ١- تحرير المؤمن عليه من الخوف والقلق حاضراً ومستقبلاً.

٢- تساعده على استقرار علاقات العمل بين العامل وصاحب

العمل حيث تقوم بدور الوسيط من أجل ضمان مستقبل العامل من خلال اشتراكات التأمين من العامل وصاحب العمل.

٣- تحمي المؤمن عليهم وأمنهم من الانحراف والضياع والتشرد بتقديمها ضمانت التأمينات والعاشات عند العجز والشيخوخة والوفاة.

٤- مساهمة التأمينات في حل بعض المشكلات الاجتماعية الناشئة في مجالات التعليم والصحة والإسكان عن طريق أستثمار أموالها في تقديم بعض الخدمات الاجتماعية.

٥- تسهم في حماية أصحاب الأعمال وخاصة الصغار منهم أثناء تعرضهم للأزمات حين تقوم بدفع التعويضات للدفعة الواحدة للمؤمن عليهم، ونهاية الخدمة.

س : من هم المستحقون للمساعدة الدائمة؟

ج : المستحقون للمساعدة هم :

أ- الأيتام.

ب- المرأة التي لا عائل لها.

ج : المصابون بالعجز الكلي الدائم.

د- المصابون بالعجز الجزئي الدائم.

هـ- الفقراء والمساكين.

وتحتاج الزوجات اللاتي فقدن عائلهن، وذلك لأي سبب من الأسباب مساعدة بحسب حالتهن، فإذا توفيت إحداهن أو

الحق في الرعاية الاجتماعية

تزوجت أو سجنت أو فُقدت أستحق أولادها المساعدة بحسب حالتهم.

س : من تصرف المساعدات المؤقتة؟

ج : تصرف المساعدات المؤقتة للحالات التالية :-

١- المصابون بالعجز الكلي المؤقت.

٢- المصابون بالعجز الجزئي المؤقت.

٣- أسرة الغائب أو المفقود.

٤- أسرة المسجون.

٥- الخارج من السجن.

س : متى تصرف المساعدة المؤقتة؟

ج : تصرف المساعدات المؤقتة مثلها مثل المساعدات الدائمة إلا أنها تجدد كل سنة إذا ثبتت البحث الميداني والمكتبي استمرار واستحقاق الحالة للمساعدة من عدمها.

س : ما الذي منحه القانون لذوي الحاجة والعوز ومخاطر الإنحراف الاجتماعي؟

ج : منحهم القانون تأمين الرعاية والحماية للأفراد والأسر المشمولة بالمساعدات الاجتماعية.

س : ما المقصود بالإغاثة؟

ج : الإغاثة هي المساعدات النقدية أو العينية أو كلاهما التي تصرف للأفراد والأسر نتيجة ظروف طارئة مثل حالات الكوارث

الدخل أو ممتلكات يمكن أن تدر عليه دخلاً أعلى من المساعدة المحددة.

س : كيف يمكن الحصول على المساعدة؟

ج : يمكن الحصول على المساعدة عن طريق تقديم طلب المساعدة إلى الجهة الإدارية المختصة التي توجد في نطاق الوحدة الإدارية التي يسكنها طالب المساعدة وذلك للحصول على استئمارة طلب المساعدة التي تعودها الجهة الإدارية المختصة بالصندوق مصحوبة بجميع المستندات المؤيدة له، والتي يصدر بها قرار من رئيس المجلس ويكون البحث الاجتماعي المكتبي والميداني شرطاً ضرورياً لصرف المساعدة.

س : ما هي الإجراءات الإدارية التي تلي ذلك من أجل الحصول على المساعدة؟

ج : على الباحثين الاجتماعيين العاملين في الجهات الإدارية المختصة التحقق والتتأكد والتعرف على حالة طالب المساعدة بواسطة البحث الميداني، ومن خلال الإطلاع على كافة المستندات المؤيدة والمدعمة لطالب المساعدة وعلى الجهات الإدارية المختصة ذات العلاقة تسهيل مهمة الباحثين الاجتماعيين في إنجاز مهامهم في إطار الوحدة الإدارية.

س : ماذا يتم بعد عملية البحث الاجتماعي للحصول على المساعدة؟

والنكبات العامة والفردية وحالات التهجير والتقطيع وليس لهذه المساعدات صفة الدوام.

س : ما هي المساعدات الطارئة أو الفورية؟

ج : هي المساعدات التي يتم صرفها نقدية أو عينية دفعة واحدة على أن لا يتجاوز صرف المساعدة الفورية للحالة الواحدة مرتين في السنة.

س : من تصرف هذه المساعدات؟

ج : تصرف هذه المساعدات للحالات والأسر التي تعرضت لظروف طارئة (أي غير عادية) أدت إلى انقطاع دخلها أو لم تتمكنها مواردها أو إمكانيتها من مواجهتها بما في ذلك الحالات المستفيدة من المساعدات الاجتماعية الدائمة.

س : كيف تحدد نتائج هذه المساعدات وأنواعها؟

ج : تحدد نتائج المساعدات الفورية وأنواعها وقيمتها وشروط أوضاع انتفاعها بقرار رئيس مجلس الإدارة لصندوق الرعاية الاجتماعية فتحصر المساعدات النقدية أو العينية أو كلاهما في حالة الكوارث أو النكبات الجماعية والفردية للمستفيددين من المساعدات الاجتماعية الدائمة والموقتة وغيرها دون تفرقة وفقاً للشروط والأوضاع والقواعد المحددة.

س : ما هي الشروط العامة للحصول على المساعدات؟

ج : لا يكون لطالب المساعدة أو أسرته أي مصدر من مصادر

ج : يتم البحث في الطلب من قبل الجهة الإدارية المختصة بقرار مسبب خلال شهرين من تاريخ تقديم الطلب ويبلغ صاحب الطلب بالموافقة من عدمها وفي مدة لا تتجاوز أسبوعاً بعد البت.

س : هل يعتبر قرار الجهة الإدارية ملزماً ونهائياً؟

ج : لصاحب الطلب حق الاعتراض على قرار الجهة الإدارية المختصة إلى الجهة الأعلى خلال شهرين من تاريخ إبلاغه وفقاً للتعليمات والنظم التي يصدر بها قرار من رئيس المجلس.

س : ما هي البيانات المطلوب تقديمها من الذين يستلمون المساعدة؟

ج : الذين يستلمون المساعدة من صندوق الرعاية الاجتماعية عليهم تقديم ما يلي :

١- تقديم بياناً وفقاً للنموذج الذي تعدد الجهة الإدارية المختصة في الصندوق في نهاية كل سنة، وإذا لم يقدم صاحب المساعدة البيان السنوي عن حالته الاجتماعية والمادية في موعد أقصاه شهر من نهاية السنة المالية، يتم توقيف صرف مستحقاته حتى يقوم بتقديم البيان السنوي عن حالته.

٢- يجب عليه أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة خلال مدة أقصاها شهرين عن حالة وقوع أي تغير في حالته أو حالة أبي فرد من أسرته المادية والاجتماعية أو تغير محل الإقامة، وإذا حدث أي ظرف طارئ لرب الأسرة نفسه أو على أفراد أسرته أن

يقوموا بتبيين الجهة الإدارية المختصة.
س : وماذا إذا زالت الأسباب أو حدث تغيير في الحالة بالزيادة أو النقصان؟

ج : في حالة زوال الأسباب التي أدت إلى منح المساعدة أو حدوث متغيرات بالزيادة أو النقصان تعدل المساعدة أو توقف أو تلغى طبقاً لنتائج البحث الاجتماعي.

س : عند حدوث التغيير في الأسرة متى يتم تغيير المساعدة؟
ج : يكون التعديل والإيقاف أو الإلغاء بالنسبة للمساعدة اعتباراً من الشهر التالي الذي حدث فيه التغيير.

س : إذا حصل المستفيد من المساعدة على هبة مالية أو ميراث هل تستمر المساعدة؟

ج : إذا حصل مستحق المساعدة على مبالغ نقدية أو ميراث أو هبة أو وصية تزيد قيمتها عن إجمالي المساعدة لخمس سنوات يوقف صرف المساعدة ويوجه المستفيد لاستثمار ما حصل عليه فيما يعود عليه وعلى أسرته بالنفع.

س : هل هناك مزايا أخرى للمشمولين بالمساعدات؟

ج : نعم هناك مزايا أخرى للمشمولين بالمساعدات وهي :
١- المشمولين بالمساعدات معفيون من رسوم الخدمات الصحية والتعليمية.

٢- على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل الاهتمام برعاية

الأسر المشمولة بنظام الرعاية الاجتماعية تربوياً واجتماعياً وثقافياً وكذلك تبصيرها بمخاطر وأضرار السلوك الاجتماعي السلبي. وكذلك دارسة أوضاع الأفراد والأسر المشمولة وتشخيص القادرين على العمل كلياً أو جزئياً والعمل على تأهيلهم وتدريبهم وتوفير فرص متنوعة للعمل.

-٣- إعطاء الأولوية في الحصول على المساعدة لطالبيها إذا قبل أو أحد أفراد أسرته الالتحاق بأحد مراكز التدريب والتأهيل، أو الالتحاق بعمل أو وظيفة أو مشروع إنتاجي.

-٤- تمنح الوزارة للمعاق شهادة بعد إكماله عملية التأهيل تبين فيها المهنة التي تم تأهيله عليها وعلى الوزارة بالتنسيق مع الوزارات المعنية إلتحق المعاقين الذين يخريجون من معاهد التأهيل والتدريب المهني بالأعمال المناسبة لقدراتهم وإمكانيتهم بالمؤسسات والأجهزة الحكومية وغير الحكومية وعلى هذه الجهات ووزارة الخدمة المدنية قبول من ترشحه الوزارة للعمل بها بنسبة لا تتجاوز ٥٪ من عدد العاملين لديها طالما وجدت الكفاءة لدى المعاقين لأداء أعمالهم.

-٥- يجوز الجمع بين المساعدات الاجتماعية والمحصصات المنوحة عن دورات التدريب والتأهيل أو أي مساعدات تقديرية أو عينية أخرى تقتضيها حالات وظروف طارئة للمستفيد من المساعدات الاجتماعية.

س : من هو اليتيم؟

ج : اليتيم هو من يتراوح بين الميلاد وسن عشرين سنة وتوفى والده أو مجهول الأب، أو من توفى والده وتزوجت أمه بعد وفاة أبيه وليس له قريب قادر وملزم شرعاً بالإنفاق عليه.

س : من هي المرأة التي لا عائل لها؟

ج : المرأة التي لا عائل لها : هي المرأة التي تجاوزت سن ٢٠ عاماً ويقل عمرها عن ٥٥ عام (المرأة العائنة) دون أن تتزوج ويشترط أن لا يكن لها أي مصادر للدخل أو قريب ملزم وقدر بالإنفاق عليها.

س : من هم المصابون بالعجز الكلي الدائم؟

ج : المصابون بالعجز الكلي الدائم : العاجز كلياً هو كل شخص ذكر أو أنثى ثبت من الفحص الطبي أنه مصاب بعاهة أو إعاقة بسبب الشيخوخة غير قابل للشفاء أو التحسن وثبت من الفحص الطبي عجزه الكامل عن القيام بأي عمل بحيث تكون نسبة العجز ١٠٠٪، وعدم صلاحيته للتأهيل المهني بسبب هذا العجز ولا يشترط في سن الشيخوخة إثبات حالة العجز ويكون عمر الذكر ٦٠ عاماً والأنتى ٥٥ عاماً وفي العجز الظاهر مثل بتر الطرفين أو فقد العينين فقداً كاملاً يكتفى بإثبات ذلك بمعرفة مدير عام الشؤون الاجتماعية المختص مع توفر الشروط الأخرى بشأن الممتلكات والدخل والأقارب الملزمين بالتنفقة.

س : من هي المطلقة؟

ج : المطلقة ذات الأولاد أو بدون أولاد : وهي المرأة التي طلت

س : من هي الأرملة بدون أولاد؟

ج : الأرملة بدون أولاد : هي من توفى زوجها وكانت في عصمته وقت وفاته ولم تتزوج بعد وفاته ولديها أبناء تنطبق عليهم شروط الأيتام وليس لأولادها قريب قادر وملزم شرعاً بالإنفاق عليهم.

س : من هي الأرملة ذات الأولاد؟

ج : الأرملة ذات الأولاد هي من توفى زوجها وكانت في عصمته وقت وفاته ولم تتزوج بعد وفاته ولديها أبناء تنطبق عليهم شروط الأيتام وليس لأولادها قريب قادر وملزم شرعاً بالإنفاق عليهم.

س : ما معيار تحديد الفقراء والمساكين؟

ج : الفقراء والمساكين هم الذين لا يوجد لديهم مصدر للعيش أو ممتلكات ثابتة أو منقولة ما عدا السكن الشخصي.

س : متى يطلق على الشخص بأنه مصاب بعجز جزئي الدائم؟

ج : المصابون بالعجز الجزئي الدائم : كل فرد ذكر أو أنثى ثبت من الفحص الطبي أنه أصيب بعجز جزئي مستديم أو عاشه أو يمرض شريطة أن يكون هذا العجز قد تسبب في عدم قدرته على مزاولة أي عمل بصورة جزئية مستديمة ويراعي في هذه الحالة إثبات درجة العجز ونسبة ومدته بقرار من اللجنة الطبية المختصة.

طلاقاً بائناً ومضى على طلاقها مدة العدة وأن تكون قد استنفذت كافة وسائل الحصول على مؤخر صداقها ونفقتها الشرعية هي وأولادها وأن لا تكون لديها مصادر للدخل وألا يكون لها أولاد ولا لها قريب قادر وملزم شرعاً بالإنفاق عليها.

س : من هم المصابون بالعجز الكلي المؤقت؟

ج : المصابون بالعجز الكلي المؤقت : من ثبت من الفحص الطبي أنه أصيب بعجز كلي مؤقت لاي سبب من الأسباب شريطة أن يكون هذا العجز قد أدى إلى عدم قدرته كلياً على مزاولة عمله أو أي عمل آخر لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وترتب على ذلك انقطاع دخله الذي يعتمد عليه في معيشته مع أسرته أو نقص هذا الدخل ويحتاج شفاؤه إلى فترة علاج لا تقل عن ستة أشهر.

س : من هم المصابون بالعجز الجزئي المؤقت؟

ج : المصابون بالعجز الجزئي المؤقت : من ثبت من الفحص الطبي أنه أصيب بعجز جزئي تسبب عدم قدرته على مزاولة عمله لفترة قصيرة بشرط إثبات ذلك بقرار من الطبيب المختص.

س : من هم أسرة الغائب أو المفقود؟

ج : أسرة الغائب أو المفقود : هي زوجته وأولاده ووالده ووالدته وأخوته الذين كان يقيم معهم في معيشة واحدة، وهو العائل الوحيد لهم وإثبات أن غيبته منقطعة تماماً، وأن الغيبة قد أدت

إلى انقطاع دخل الأسرة وأن لا يكون للأسرة دخل من أي مصدر، وأن يكون قد مضى على تغييه أكثر من عام ولا يعرف عنه أو عن مكان إقامته شيئاً، ولا يوجد من هو قادر وملزم شرعاً بالإنفاق على أسرته.

س : هل يستحق أفراد أسرة المجنون المساعدة؟

ج : نعم. تستحق أسرة المجنون المساعدة ويشترط لحصولها على المساعدة أن يكون عائل الأسرة قد صدر في حقه حكم نهائي بالسجن. وأسرة المجنون هي زوجته وأبناؤه ووالده ووالدته وأخوته الذين كان يعولهم قبل سجنه، وأن يكون هذا السجن مقيداً لحريرته ومانعاً للتكسب وأن يكون قد أدى إلى انقطاع الدخل كله أو بعضه، وأن لا يكون للأسرة أي دخل من أي مصدر أو عائل قادر وملزم بالإنفاق عليها.

س : كيف يحصل الخارج من السجن على المساعدة؟

ج : الخارج من السجن الذي أطلق سراحه عليه أن يتقدم إلى بطلب الحصول على المساعدة إلى المكتب المختص أو ديوان الوزارة في مدة أقصاها شهر من تاريخ الإفراج بشرط أن تكون المدة التي قضاهما في السجن ثلاثة أشهر على الأقل وأن سجنه قد أدى إلى تعطله عن العمل أو نقص دخله وأن سجنه قد أدى إلى فقدان عمله الأصلي وليس له أي مصدر أو دخل آخر.

ج : يعتمد تقرير سن الحدث على وثيقة رسمية فإذا ثبت عدم وجودها تم تقرير سنه بواسطة خبير متخصص.

س : هل يجوز التحفظ على الحدث في قسم الشرطة أو سائر الأجهزة الأمنية؟

ج : الحدث هو كل شخص لم يتجاوز سنه خمس عشرة سنة كاملة عند وقت ارتكابه فعلاً مجرماً أو عند وجوده في احدى حالات التعرض للانحراف.

س : من هو الحدث ذو الخطورة الاجتماعية؟

ج : هو الحدث المصابة بمرض عقلي أو نفسى أو ضعف عقلي وأثبتت الملاحظات والتتبع لسلوكه أنه فاقد كلياً أو جزئياً القدرة على الإدراك أو الاختيار بحيث يخشى منه على سلامته وسلامة الغير، وفي هذه الحالة يودع أحد المستشفيات المتخصصة.

س : من الذي يتولى إجراء التحقيق مع الحدث الجائع؟

ج : تتولى النيابة مباشرة إجراءات التحقيق والتصريف في مسائل الأحداث، ويجب على المحقق أثناء الاستجواب وإجراء التحقيق مراعاة سن الحدث ودرجة خطورة الفعل المنسوب إليه وحالته البدنية والذهنية والظروف التي نشأ وعاش فيها، وغير ذلك من عناصر فحص الشخصية.

س : كيف يتم تحديد سن الحدث؟

ج : يعتمد تقرير سن الحدث على وثيقة رسمية فإذا ثبت عدم وجودها تم تقرير سنه بواسطة خبير متخصص.

س : هل يجوز التحفظ على الحدث في قسم الشرطة أو سائر الأجهزة الأمنية؟

س : من هو الحدث؟

ج : لا يجوز التحفظ على الحدث الذي لا يتجاوز سنه أثنتي عشرة سنة في قسم من أقسام الشرطة وسائر الأجهزة الأمنية. ويجب تكفيله لوليه أو وصيه أو المؤمن عليه وفي حالة تعذر ذلك يتم ايداعه في أقرب دار لتأهيل الأحداث لمدة لا تزيد عن أربعة وعشرين ساعة إذا كان الإفراج عنه يشكل خطورة عليه أو على غيره يحال بعدها إلى النيابة للنظر في موضوعه.

إلا أنه يجوز التحفظ عند الاقتضاء على الحدث الذي أتم الثانية عشرة من عمره في أي قسم من أقسام الشرطة شريطة أن لا تزيد فترة التحفظ عن أربعة وعشرين ساعة على أن يتم التحفظ في مكان خاص يمنع اختلاط الحدث بغيره من المحجوزين من هم أكبر سنًا منه.

س : إذا كانت ظروف اتهام الحدث تستدعي التحفظ عليه فترة أطول فما هو الإجراء المتخذ في هذه الحالة؟

ج : إذا كانت ظروف اتهام الحدث تستدعي التحفظ على الحدث فترة أطول، جاز الأمر بإيداعه في أحد دور تأهيل ورعاية الأحداث وتقديمه عند كل طلب، على أن لا تزيد مدة الأمر بالإيداع الصادرة من النيابة على أسبوع ما لم تأمر المحكمة مدتها.

كما يجيز القانون تسليم الحدث إلى أحد والديه ولمن له الولاية عليه للمحافظة عليه وتقديمه عند كل طلب.

س : هل يجوز إساءة معاملة الحدث؟

ج : لا يجوز إساءة معاملة الحدث أو استخدام القيود الحديدية. كما يحظر التنفيذ بطريقة الإكراه البدني على المحكوم عليه.

س : أين يجب أن تجرى محاكمة الأحداث؟

ج : تجرى محاكمة الأحداث في محكمة الأحداث.

س : أين توجد محكمة الأحداث؟ ومن هم أعضاؤها؟

ج : بموجب القانون تنشأ في أمانة العاصمة وسائر عواصم محافظات الجمهورية محكمة أو أكثر خاصة بالأحداث. وتشكل محكمة الأحداث من قاضي واحد يعاونه خبيران من الأخصائيين يتم تعينهما بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، أحدهما على الأقل من النساء، ويكون حضورهما عند إجراءات المحاكمة وجوبياً وعلى الخبريين أن يقدموا تقريراً للمحكمة بعد بحث ظروف الحدث من جميع الوجوه، وتحديد التدابير لإصلاحه وذلك قبل أن تصدر المحكمة حكمها.

س : بماذا تختص محكمة الأحداث؟

ج : تختص محكمة الأحداث دون غيرها بالنظر في أمر الحدث عند اتهامه في الجرائم وعند تعرضه للانحراف.

س : إذا اشترك الحدث مع غيره في ارتكاب جريمة، أين يتم محاكمتهم؟

ج : على المحكمة أن تستمع إلى أقوال المراقب الاجتماعي بعد تقديمها تقريراً اجتماعياً يوضح العوامل التي دفعت الحدث

س : ما هي الإجراءات التي تتبعها المحكمة أثناء تعرض الحدث للانحراف وفي الجرائم الجسيمة وغير الجسيمة وقبل الفصل في أمر الحدث؟

ج : يجب أن تجري محاكمة الحدث المتهم بصورة سرية، لا يجوز أن يحضر محاكمة الحدث إلا أقاربه والشهود والمحامون والمراقبون الاجتماعيون، ومن تجيز له المحكمة الحضور بإذن خاص.

س : هل تتم محاكمة الحدث المتهم كما هو الحال في المحاكمات الأخرى؟

ج : يجب أن تجري محاكمة الحدث المتهم بجرائم جسيمة تكليف محام فمن يدافع عنه؟
س : إذا لم يستطع الحدث المتهم في جرائم جسيمة تكليف محام فمن يدافع عنه؟
ج : إذا لم يكن قد اختار الحدث محامياً له، تتولى النيابة أو المحكمة ندب محام للدفاع عنه.
س : هل تتم محاكمة الحدث المتهم كما هو الحال في المحاكمات الأخرى؟

ج : إذا اشترك الحدث في ارتكاب جريمة مع غيره، وجب تقديم الحدث وحده إلى محكمة الأحداث.

س : هل يحق للحدث المتهم تكليف محام للدفاع عنه؟

ج : نعم، يجب أن يكون للحدث المتهم بجرائم جسيمة محامي يتولى الدفاع عنه.

س : إذا لم يستطع الحدث المتهم في جرائم جسيمة تكليف محام فمن يدافع عنه؟

ج : إذا لم يكن قد اختار الحدث محامياً له، تتولى النيابة أو المحكمة ندب محام للدفاع عنه.

س : هل تتم محاكمة الحدث المتهم كما هو الحال في المحاكمات الأخرى؟

ج : يجب أن تجري محاكمة الحدث المتهم بصورة سرية، لا يجوز أن يحضر محاكمة الحدث إلا أقاربه والشهود والمحامون والمراقبون الاجتماعيون، ومن تجيز له المحكمة الحضور بإذن خاص.

س : ما هي الإجراءات التي تتبعها المحكمة أثناء تعرض الحدث للانحراف وفي الجرائم الجسيمة وغير الجسيمة وقبل الفصل في أمر الحدث؟

ج : على المحكمة أن تستمع إلى أقوال المراقب الاجتماعي بعد تقديمها تقريراً اجتماعياً يوضح العوامل التي دفعت الحدث

للانحراف، أو التعرض له، ومقترحات إصلاحه، كما يجوز للمحكمة الاستعانة في ذلك بأهل الخبرة.

س : هل يحق للحدث استئناف الحكم الصادر ضده من محكمة الأحداث؟

ج : يحق للحدث استئناف الحكم الصادر ضده من محكمة الأحداث عدا الأحكام التي تصدر بالتوبيخ وتسليم الحدث لوالديه أو ملن له الولاية عليه، فلا يجوز استئنافها إلا لخطأ في تطبيق القانون، أو بطalan في الحكم، أو خطأ في الإجراءات أخرى فيه.

س : هل يجوز خلط الأحداث من الذكور والإثاث في دار تأهيل ورعاية واحدة؟

ج : لا يجوز الخلط بين الأحداث الذكور والإثاث وذلك بداعهم في دار تأهيل ورعاية واحدة.

س : ماذا عن الاتعاب والمصاريف القضائية أمام المحاكم والدعوي...الخ؟

ج : لا يلتزم الأحداث بأداء أي رسوم أو مصاريف قضائية أمام جميع المحاكم في الدعاوي.

س : إذا حكم على الحدث المتهم بعقوبة تقييد الحرية أين يتم تنفيذها؟

ج : يتم تنفيذ العقوبة في أماكن منعزلة، وهي المؤسسات الحقوقية في الرعاية الاجتماعية

للانحراف، أو التعرض له، ومقترحات إصلاحه، كما يجوز للمحكمة الاستuanة في ذلك بأهل الخبرة.

س : هل يحق للحدث استئناف الحكم الصادر ضده من محكمة الأحداث؟

ج : يحق للحدث استئناف الحكم الصادر ضده من محكمة الأحداث عدا الأحكام التي تصدر بالتوبيخ وتسليم الحدث لوالديه أو ملن له الولاية عليه، فلا يجوز استئنافها إلا لخطأ في تطبيق القانون، أو بطalan في الحكم، أو خطأ في الإجراءات أخرى فيه.

س : هل يجوز خلط الأحداث من الذكور والإثاث في دار تأهيل ورعاية واحدة؟

ج : لا يجوز الخلط بين الأحداث الذكور والإثاث وذلك بداعهم في دار تأهيل ورعاية واحدة.

س : ماذا عن الاتعاب والمصاريف القضائية أمام المحاكم والدعوي...الخ؟

ج : لا يلتزم الأحداث بأداء أي رسوم أو مصاريف قضائية أمام جميع المحاكم في الدعاوي.

س : إذا حكم على الحدث المتهم بعقوبة تقييد الحرية أين يتم تنفيذها؟

ج : يتم تنفيذ العقوبة في أماكن منعزلة، وهي المؤسسات الحقوقية في الرعاية الاجتماعية

العقابية، ويجوز تأهيلهم اجتماعياً.
٥- الاختبار القضائي : وضع الحدث في بيئته الطبيعية تحت التوجيه والإشراف مع مراعاة الواجبات التي تحدها المحكمة ولا يجوز ان تزيد مدة الاختبار القضائي عن ثلاثة سنوات فإذا فشل الحدث في الاختيار عرض الأمر على المحكمة لتنفيذ ماتراه مناسباً من التدابير.

٦- الإيداع في إحدى دور تأهيل ورعاية الأحداث وإذا كان الحدث ذا عاهة يكون الإيداع في مركز مناسب لتأهيله ولا تحدد المحكمة في حكمها مدة الإيداع.
٧- الإيداع في إحدى المستشفيات المتخصصة التي تدعوه إليها حالة الحدث وتتولى المحكمة الرقابة على بقائه تحت العلاج في فترات دورية على أن لا تزيد فترة كل منها على سنة يعرض عليها خلالها تقارير الأطباء وتقرر إخلاء سبيله إذا ثبت لها أن حالته تسمح بذلك وإذا بلغ الحدث سن ١٥ سنة وكانت حالته تستدعي استمرار علاجه نقل إلى إحدى المستشفيات المخصصة لعلاج الكبار.

س : كم تكون مدة الإيداع؟
٨- مدة الإيداع لا تزيد على عشر سنوات في الجرائم الجسيمة وثلاث سنوات في الجرائم غير الجسيمة، وسنة في حالة التعرض للانحراف.

٩- التسلیم إلى أحد أبويه أو إلى من له الولاية عليه، أو إلى من يكون أهلاً من أسرته، فإن لم يوجد سلم إلى شخص مؤمن يتعهد بتربيته أو إلى أسرة موثوق بها يتعهد عائلتها بذلك.

١٠- الإلزام بواجبات معينة : يحظر ارتياح أماكن معينة، أو يفرض عليه الحضور في أوقات محددة أمام أشخاص أو هيئات معينة، والمواطبة على بعض الاجتماعات التوجيهية. أو غير ذلك من القيود التي تحدد بقرار من الوزير ويكون الحكم بهذه التدابير لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد عن ثلاثة سنوات.

س : ما هي واجبات الدار التي يودع فيها الحدث في هذه الحاله؟

ج : في مثل هذه الحاله، على الدار التي يودع فيها الحدث أن تقدم تقريراً للمحكمة عن حالته وسلوكه كل سته أشهر على الأكثر لتقرر المحكمة ما تراه بشأنه.

س : ما هي العقوبة المقررة على الحدث الذي يرتكب جريمة عقوبتها الإعدام؟

ج : إذا ارتكب الحدث الذي تزيد سنه على ١٤ سنة ولا تتجاوز ١٥ سنة جريمة عقوبتها الإعدام، يحكم عليه بالسجن مدة لا تقل عن عشر سنوات.

س : وماذا عن سائر الجرائم الأخرى؟

ج : في سائر الجرائم الأخرى يحكم على الحدث بعقوبة لا تزيد على ثلث الحد الأقصى للعقوبة المقررة لكل جريمة قانوناً.

س : هل تطبق أحكام العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات على الأحداث؟

ج : لا تسري أحكام العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات على الأحداث.

س : وماذا عن الحدث سيني السلوك الذي يشكل خطورة على نزلاء الدار الذي يودع فيه؟

ج : إذا كان الحدث سيني السلوك ويشكل خطورة على الدار

ونزلاته، فالمحكمة التي أصدرت الحكم أن تأمر بنقله من دار تأهيل الأحداث إلى المكان المخصص للأحداث في السجن للمدة التي تراها.

س : مادا عن الحدث الذي يبلغ الخامسة عشرة من عمره قبل إتمام المدة المحكوم بها وأين يقضي بقية العقوبة بعد أن يتجاوز سن الحدث؟

ج : يحق للمحكمة التي أصدرت الحكم أن تقرر نقل الحدث الذي بلغ سن الخامسة عشرة من عمره قبل إتمام المدة المحكوم بها من دار رعاية الأحداث إلى السجن لإتمام بقية العقوبة، ويجوز للمحكمة أن تمدد بقاء الحدث بناءً على طلب خطفي من النيابة إلى أن يتم سن السادسة عشرة من عمره، وذلك لإتمام تعلم المهنة التي بدأها.

س : ما هي دور الرعاية الاجتماعية؟

ج : دور الرعاية الاجتماعية هي الدور التي تنشأ من قبل الوزارة أو تحت اشرافها وتقدم فيها خدمات الرعاية الاجتماعية للمعاقين أو المسنين أو الاليتام أو غيرهم من يستحقون هذه الخدمات.

الباب الحادي عشر

الحق في التأمين الاجتماعي

إعداد
الدكتور علي محمد النصيري

أولاً التأمين على موظفي الدولة المعينين في وظائف دائمة وكذلك العاملين في القطاعين العام والمختلط.

س : من هو المؤمن عليه؟

ج : المؤمن عليه هو الموظف أو العامل المستفيد من التأمين والمتثبت على وظيفة أو درجة ثابتة في الجهاز الإداري للدولة أو في أي من القطاعين العام أو المختلط.

س : من هو المتقاعد؟ وما هو معاش التقاعد؟

ج : المتقاعد هو المؤمن عليه الذي انتهت خدمته بسبب بلوغه ستين عاماً من العمر أو عمل خمسة وثلاثين عاماً خدمة فعلية ويستحق معاشاً تقاعدياً . ومعاش التقاعد هو المعاش الشهري الذي يستحقه المؤمن عليه أو العامل عند انتهاء خدمته أو ما يستحقه خلفه بعد وفاته (وخلفه هنا ليس ورثته وإنما الأشخاص الذين كان يعيلهم قبل وفاته).

س : ما هو الأجر الكامل؟

ج : الأجر الكامل هو الأجر الأساسي و البدلات المقررة للمؤمن عليه والذي تؤخذ على أساسه الاشتراكات الشهرية وتستقطع لصالح صندوق التقاعد.

س : ما معنى الخدمة الفعلية؟

ج : الخدمة الفعلية هي مدة الخدمة التي قضاها المؤمن عليه

لدى الجهاز الإداري للدولة أو لدى أحد القطاعين العام أو المختلط وسدد عنها الاشتراكات المقررة أو من تاريخ الانتفاع بقوانيン التقاعد العسكري أو التأمينات الاجتماعية أو أي تأمين آخر وتم ضمها لمدة الخدمة اللاحقة.

س : ما معنى إصابة العمل؟

ج : إصابة العمل هي الإصابة التي يصاب بها الموظف أو العامل بأحد الأمراض المهنية أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته بشرط أن يكون قد سلك الطريق الطبيعي دون انحراف أو توقف ما لم يكن ذلك خارجاً عن إرادته.

س : ما هو المرض المهني؟

ج : المرض المهني هو الإصابة نتيجة تعرض المؤمن عليه لعوامل طبيعية أو كيميائية أو حيوية موجودة في بيئته العمل ونتيجة لطبيعة عمل المؤمن عليه.

س : ما هي الحالات التي يغطيها التأمين؟

ج : يغطي التأمين الحالات التالية :

١ - تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

٢ - التأمين الصحي وإصابات العمل.

س : كيف تحدد جهة العمل اشتراكات المؤمن عليه إلى صندوق التقاعد؟

ج : تلتزم جهة العمل التي يعمل لديها المؤمن عليه بتسديد اشتراكاتها للصندوق بواقع (٦٪) من جملة الأجر للمؤمن عليه شهرياً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة و (١٪) لتأمين إصابات العمل. وتستقطع (٦٪) من الأجر الشهري للمؤمن عليه لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ويتم استقطاع هذه النسبة شهرياً من الأجر (الأساسي والبدلات).

س : متى يستحق المؤمن عليه معاشًا تقاعدياً؟

ج : يستحق المؤمن عليه معاشًا تقاعدياً كاملاً (١٠٠٪) باجر كامل عندما تبلغ مدة خدمته الفعلية (٣٥) خمسة وثلاثون سنة كاملة والمؤمن عليها ثلاثون سنة خدمة فعلية.

ج : إذا تقادم المؤمن عليه قبل أن تبلغ سنوات خدمته خمسة وثلاثون سنة خدمة فعلية مما هو مقدار المعاش التقاعدي الذي يستحقه؟

ج : في مثل هذه الحالات يحسب معاش التقاعد بواقع جزء من أربعين سنة وعشرين جزءاً أي تحسّب سنوات الخدمة من اصل خمسة وثلاثين سنة خدمة التي يجب أن يخدمها المؤمن عليه.

س : متى يكون التقاعد إلزامياً؟

ج : يكون التقاعد إلزامياً في حالة بلوغ المؤمن عليه أو المؤمن عليها أحد الأجلين أي :

الحق في التأمين الاجتماعي دليل حقوق المواطن

٤ - تقادم المؤمن عليه أو المؤمن عليها لبلوغ الرجل سن الستين ومدة خدمته الفعلية خمسة عشر سنة كاملة وبلوغ المرأة سن

الخامسة والخمسين ومدة خدمتها الفعلية عشر سنوات.

٥ - عند إكمال المؤمن عليه خمسة وعشرين سنة خدمة فعلية إذا كان انتهاء الخدمة بقرار تأديبي أو بحكم قضائي.

وغير ذلك من الحالات وأخرها عند وفاة المؤمن عليه لأي سبب كان ومهما كانت مدة خدمته.

س : متى يستحق المؤمن عليه معاشًا تقاعدياً كاملاً (١٠٠٪)؟

ج : يستحق المؤمن عليه معاشًا تقاعدياً كاملاً (١٠٠٪) باجر كامل عندما تبلغ مدة خدمته الفعلية (٣٥) خمسة وثلاثون سنة كاملة

والمؤمن عليها ثلاثون سنة خدمة فعلية.

س : وإذا تقادم المؤمن عليه قبل أن تبلغ سنوات خدمته خمسة وثلاثون سنة خدمة فعلية مما هو مقدار المعاش التقاعدي الذي يستحقه؟

ج : في مثل هذه الحالات يحسب معاش التقاعد بواقع جزء من أربعين سنة وعشرين جزءاً أي تحسّب سنوات الخدمة من اصل خمسة وثلاثين سنة خدمة التي يجب أن يخدمها المؤمن عليه.

س : متى يكون التقاعد إلزامياً؟

ج : يكون التقاعد إلزامياً في حالة بلوغ المؤمن عليه أو المؤمن عليها أحد الأجلين أي :

الحق في التأمين الاجتماعي دليل حقوق المواطن

١- إذا بلغ سن المؤمن عليه (الرجل) ستين سنة أو بلغت سنوات خدمته الفعلية خمسة وثلاثون سنة خدمة فعلية.

٢- إذا بلغت المؤمن عليها (المرأة) سن خمسة وخمسين سنة أو بلغت سنوات خدمتها الفعلية ثلاثون سنة خدمة فعلية.

س : متى يستحق المؤمن عليه مكافأة نهاية الخدمة؟

ج : يستحق المؤمن عليه مكافأة نهاية الخدمة (حقوق نهاية الخدمة) بواقع ٩٪ من الأجر الكامل الأخير عن كل شهر من شهور الخدمة الفعلية في الأحوال الآتية :

١ - خروج المؤمن عليه خروجاً نهائياً من نطاق قوانين التأمينات.

٢ - هجرة المؤمن عليه خارج الجمهورية.

٣ - استقالة المؤمن عليه لمرافقه الزوج المهاجر أو لرعاية الأسرة أو للزواج، يشترط لا تقل مدة الخدمة المدفوع الاشتراك عنها عن سنة كاملة.

وفي حالة وفاة المؤمن عليه تصرف مكافأة نهاية الخدمة للمستحقين عنه إذا لم يكن قد استلمها أو انتفع بها وتوزع عليهم بالتساوي.

س : هل يستحق المؤمن عليه في حالة وفاته تعويضاً نقرياً؟ ومن يصرفه؟ وكم مقداره؟ ومن الذي يستلمه؟

ج : **نعم يستحق المؤمن عليه في حالة وفاته تعويضاً نقرياً**

تصريف جهة العمل التي كان يعمل فيها بمقدار أجر شهرين من أجره الأخير وتصريف فور الإبلاغ عن الوفاة بموجب شهادة الوفاة الصادرة من السجل المدني ويسلم مبلغ التعويض لأهله لتجهيز الجنازة وتتكينه ودفنه.

س : هل يستحق المؤمن عليه معاشاً تقاعدياً عند انتهاء خدمته بسبب وفاة طبيعية، أو عجز كلي مستديم من غير حالات إصابات العمل معاشاً تقاعدياً من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات (صندوق التقاعد) حسب مدة خدمته الفعلية شريطة لا يقل المعاش عن

٧,٠٠٠ ريال (سبعة ألف ريال) أو نصف اجره الكامل الأخير أيهما اكبر (أي انه إذا كان نصف اجر المؤمن عليه في حالة انتهاء خدمته للأسباب المذكورة أعلاه يزيد عن ٧,٠٠٠ ريال (سبعة ألف ريال) يحسب النصف، وإذا كان نصف اجره أقل من ٧,٠٠٠ ريال (سبعة ألف ريال) يحسب له السبعة الف وليس اقل من ذلك).

س : هل يستحق المتqaود في حالة وفاته مبالغ نقدية لمواجهة تكاليف الوفاة؟ ومن هي الجهة التي تصرفها؟ ولن تسلم؟

ج : نعم يستحق المتqaود في حالة وفاته معاش شهرين لمواجهة

تكليف الجنائز تصرفها الهيئة (صندوق التقاعد) وتسلم للمستحقين للمعاش من بعده.
س : هل يجوز للمؤمن عليه أن يستبدل جزءاً من معاشه التقاعدي بمبلغ نقدى؟

ج : نعم يجوز للمؤمن عليه أن يستبدل جزءاً من معاشه التقاعدي بمبلغ نقدى (أى أن يطلب من معاشه التقاعدي مبلغ معين كسلفة تستقطع بالتقسيط من معاشه التقاعدي) ويجوز للمستبدل أو خلفه في أي وقت أن يسدد باقى قيمة أقساط الاستبدل دفعة واحدة أو الاستمرار بالتقسيط.

س : ما هي الإجراءات التي يجب على جهة العمل القيام بها في حالة إصابة المؤمن عليه بإصابة عمل؟

ج : في حالة إصابة المؤمن عليه بإصابة عمل على جهة العمل القيام بالأتي :

١ - أن تقدم الإسعافات الأولية للمؤمن عليه المصاب.

٢ - أن تتولى نقل المؤمن عليه المصاب فوراً إلى مكان العلاج المناسب.

٣ - أن تجري التحقيق في الإصابة بالاشتراك مع لجنة الصحة والسلامة المهنية في المنشأة مبيناً ظروف الإصابة بالتفصيل وأثباتات أقوال الشهود وأقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك على أن يوضح التحقيق ما إذا كانت الإصابة نتيجة عمد أو

سوء سلوك فاحش ومقصود وترسل نسخة من التقرير إلى الهيئة (صندوق التقاعد) خلال أسبوع على الأكثر.

س : هل يجب على المؤمن عليه المصاب أن يبلغ جهة العمل أو الهيئة (صندوق التقاعد) أو أي مركز شرطة بأى حادث عمل يكون سبباً في إصابته؟

ج : نعم يجب على المؤمن عليه المصاب أو من ينوبه أن يبلغ جهة العمل أو الهيئة (صندوق التقاعد) أو أي مركز شرطة بأى حادث عمل يكون سبباً في إصابته مع إيضاح المكان والزمان والظروف التي أدت إلى الإصابة.

س : متى يسقط حق المؤمن عليه المصاب إصابة عمل في التعويض النقدي وفي الإجازات المرضية المقررة للمصاب؟

ج : يسقط حق المؤمن عليه المصاب إصابة عمل في التعويض النقدي وفي الإجازات المرضية المقررة للمصاب وتعامل فترة إصابته كإجارة اعتيادية في الحالات التالية :

أ - إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه.

ب - إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود جانب المؤمن عليه ويعتبر في حكم سوء سلوك فاحش ومقصود ما يلي :

١ - كل فعل يأتيه المؤمن عليه تحت تأثير المخدرات أو المسكرات.

٢ - كل مخالفة صريحة لإرشادات الصحة والسلامة المهنية والتعليمات الوقائية المعلن عنها شفوياً أو كتابياً في مكان العمل.

ج - إذا قصر المؤمن عليه المصاب في عرض نفسه للعلاج ولفتره تمتد إلى ما بعد خمسة عشر يوماً من تاريخ الإصابة دون مبرر مشروع.

د - إذا لم يمثل لتعليمات الطبيب التي تتمشى والقواعد الفنية لهنها الطب أو قام بمخالفه تلك التعليمات أثناء العلاج الطبي.

ه - إذا غادر الجمهورية أو انتقل من منطقة إلى أخرى دون إشعار الجهات الطبية وسبب ذلك عرقة العلاج المناسب مما أدى إلى مضاعفات غير متوقعة.

س : هل يستحق المؤمن عليه عند انتهاء خدمته بسبب الوفاة أو العجز الكلي المستديم نتيجة إصابة عمل معاشاً تقاعدياً؟

ج : نعم يستحق المؤمن عليه عند انتهاء خدمته بسبب الوفاة أو العجز الكلي المستديم إذا كانت الوفاة أو العجز الكلي المستديم نتيجة إصابة عمل وثبت ذلك يسوى المعاش على أساس ١٠٠٪ من الأجر الكامل الأخير مهما كانت مدة الخدمة الفعلية التي خدمها المؤمن عليه.

بالإضافة إلى أن المؤمن عليه أو المستحقين من بعده إذا توفي يحصل على تعويض نقدي يعادل تسعة وثلاثين ألف ريال

٣٩٠ .٠٠ ريال تصرف دفعه واحدة.

س : من هم المستحقون لمعاش المؤمن عليه أو المتقاعد إذا توفي؟

ج : إذا توفي المتقاعد أو المؤمن عليه يستحق المعاش أو المكافأة المقدرة من كان يعولهم شرعاً وهم :

الأرملة (الأرامل) الأبناء من الذكور والإإناث والمعالين من الوالدين والأخوة والأخوات وأبناء الابن المتوفى. وتوزع عليهم بالتساوي فإذا أوقف نصيب أحد المستحقين وزع نصيبه على باقي المستحقين بالتساوي وإذا توفي المؤمن عليه أو المتقاعد عن زوجه أو زوجات حوامل أعيد توزيع المعاش عند الولادة للجميع بالتساوي.

س : متى يتوقف صرف حصة المستحق من المعاش؟

ج : يتوقف صرف حصة المستحق من المعاش عند وفاته أو في الحالات التالية :

أ - بالنسبة للذكور من المستحقين : عند حصوله على عمل أو عند بلوغه سن ثمانية عشر سنة لمن لا يدرس، أو عند بلوغه إحدى وعشرين عاماً لمن يدرس بالمرحلة الثانوية وستة وعشرين عاماً لمن يدرس بالمرحلة الجامعية.

ب - بالنسبة للإناث : عند زواجهما أو التحاقها بعمل.

ويستثنى من التوقف عن صرف حصة المستحق في الأحوال التالية: ١ - إذا كان المستحق عاجزاً عن العمل وثبت ذلك بقرار

من اللجنة الطبية المختصة.

٢ - إذا ترملت المستحقة تعاد لها حصتها التي توقفت بسبب الزواج على شرط ألا يكون لها نصيب من معاش زوجها المتوفى.

٣ - في حالة طلاق المرأة المستحقة بنصيب من معاش التقاعد قبل زواجهما عاد لها نصيبها من المعاش بعد انقضاء العدة الشرعية.

س : هل يجوز لأحد المستحقين للمعاش الحصول على مبلغ يعادل نصيبيه في المعاش لمدة عام؟

ج : نعم يجوز للمستحقة من الإناث عند زواجهما الحصول من الهيئة على مبلغ نقدي يعادل نصيبيها في المعاش عن سنة كاملة تصرف دفعة واحدة على أن يوزع نصيبيها في المعاش بعد انقضاء السنة على بقية المستحقين بالتساوي.

س : هل يجوز للمستحقين الحصول على أكثر من معاش؟

ج : لا يجوز للمستحقين الحصول على أكثر من معاش فإذا استحقوا أكثر من معاش أدى إليهم المعاش الأكثر فائدة، إلا إذا كان المعاشان مستحقين عن والدين خاضعين لاحكام قانون التأمينات والمعاشات فيجوز الجمع بينهما.

س : ما هي المستندات التي يجب على المستحقين تقديمها لجهة العمل في حالة وفاة المؤمن عليه أو المقاعد؟

ج : يجب على المستحقين للمعاش تقديم قرار إنتهاء الخدمة بسبب الوفاة من جهة العمل للهيئة (صندوق التقاعد) وترفق في ملف التقاعد المستندات التالية :

١ - شهادة الوفاة أو أي مستند رسمي يحدد تاريخ وسبب الوفاة.

٢ - إثبات شرعي من المحكمة المختصة (المحكمة التي يقع مقر إقامة المستحقين في إطارها) يحصر من كان يعولهم المتوفى في تاريخ الوفاة وصلة القرابة والحالة الاجتماعية والوظيفية وتاريخ الميلاد لكل شخص منهم.

٣ - شهادات رسمية من المستحقين الدارسين في المراحل الدراسية المختلفة تفيد انتظامهم وتفرغهم للدراسة وبيان تاريخ الميلاد من واقع ملف الطالب.

٤ - صور طبق الأصل وممعدنة من شهادات الميلاد أو شهادات التسنين للمعالين من الذكور.

٥ - وثيقة عقد زواج الأرملة أو الأرامل أو أي وثيقة معدنة من جهة رسمية تثبت ذلك.

٦ - قرار طبي صادر من اللجنة الطبية المختصة في حالة عجز المستحق عجزاً كلياً يمنعه من مزاولة أي عمل.

س : ما هي المستندات المطلوبة في حالة وفاة أو إصابة المؤمن عليه خارج الجمهورية؟ ومن هي الجهة التي تعدّها؟ ولن تسلّمها؟

ج : في حالة وفاة المؤمن عليه أو إصابة أدت إلى العجز الكلي المستديم وهو في مهمة رسمية أو تدريبية خارج الجمهورية فيجب على جهة العمل إرفاق المستندات الالزمة بالإضافة إلى المستندات التالية :

- ١ - القرار الوزاري الخاص بتكليف المؤمن عليه للمهمة الرسمية والمدة المحددة للذهاب والعودة.
- ٢ - تقرير الإبلاغ عن الإصابة و نتيجتها.
- ٣ - تقرير شرطة البلد الذي حدث فيه الإصابة معد من قبل السفارة أو القنصلية اليمنية.
- ٤ - شهادة طبية من المستشفى الذي أسعف إليه معتمدة من السفارة أو القنصلية اليمنية في البلد الذي حدث فيه الإصابة أو الوفاة تبين تاريخ وساعة الوفاة أو الإصابة الجسيمة التي تربّط عليها عجز كلي أو جزئي مستديم.

٥ - وثيقة من سفارة أو قنصلية الجمهورية اليمنية في البلد الذي وقعت فيه الحادثة، توضح هذه الوثيقة الظروف التي أحاطت بالإصابة أو الوفاة وتقدم هذه المستندات عن طريق جهة العمل إلى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات (صندوق التقاعد)

أو أحد فروعها في المحافظة التي كان يعمل فيها المصايب أو المتوفى.

س : سبق وان تحدثنا بأنه يجوز للمؤمن عليه الحصول على مكافأة نهاية الخدمة فما هي المستندات المطلوبة لصرف هذه المكافأة؟

ج : إذا انتهت خدمة المؤمن عليه وكان مستحقاً لمكافأة نهاية الخدمة عن مدة الخدمة التي قضتها دون استحقاقه لمعاش تقاعدي فيجب إرفاق المستندات التالية بملف التقاعد مع إرفاق قرار وزيري من جهة العمل بإنهاء الخدمة مع ذكر السبب. والمستندات هي :

أ - في حالة التحاق المؤمن عليه بعمل لا يخضع فيه لأي من قوانين التأمينات السارية (قانون التأمينات الاجتماعية، قانون التقاعد العسكري أو أي قوانين تأمينية أخرى) يرفق إقرار من المؤمن عليه بالخروج نهائياً عن نطاق قوانين التأمينات السارية وبعد عدم عودته للعمل بأي جهة تخضع لهذه القوانين إلا بعد إبلاغ الهيئة ويعتمد من جهة العمل.

ب - في حالة الهجرة النهائية يرفق إقرار من المؤمن عليه بالهجرة النهائية خارج الجمهورية على أن يكون الإقرار مدعم بالمستندات التالية :

١ - صورة من جواز السفر موضح فيه تأشيرة سفارة الدولة

الحق في التأمين الاجتماعي

دليل حقوق المواطن

دليل حقوق المواطن

الحق في التأمين الاجتماعي

عمل، يكون تحت إشرافه أو إدارته ولو بعيداً عن نظره لقاء أجر.
وصاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم
عاملأً أو أكثر لقاء أجر.

س : ما معنى العجز المؤقت؟

ج : العجز المؤقت هو أن تسبب إصابة المؤمن عليه عجزاً عن العمل بصفة مؤقتة بحيث يصبح غير قادر على أن يكتسب الأجر الذي كان يتلقاه في العمل الذي كان يعمل به عند حدوث الإصابة أو في أي عمل مشابه.

س : ما هو العجز الجزئي المستديم؟

ج : العجز الجزئي المستديم هو أن تسبب الإصابة عجزاً مستديماً في بعض أجزاء الجسم يترتب عليه نقص مستديم في الأجر الذي يتلقاه قبل حدوث الإصابة وفي مقداره على العمل.

س : ما هو العجز الكلي المستديم؟

ج : العجز الكلي المستديم هو كل عجز من شأنه أن يحول كلياً وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يكتسب منه ويثبت ذلك بقرار من طبيب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، كما يعتبر في حكم العجز الكلي المستديم فقد البصر كلياً أو فقد الذراعين من المرفقين فما فوقهما أو فقد الرجلين معًا من الركبتين بما فوقهما أو الشلل العام أو الشلل

المهاجر إليها.

٢ - موافقة بلد المهاجر على الهجرة والإقامة الدائمة.

ج - إذا كانت استقالة المؤمن عليها للزواج أو لرعاية الأسرة أو لمرافقته الزوج المهاجر تكون الاستقالة مدعومة بإقرار منها بعدم العمل في أي جهة تخضع لأحد أنظمة التأمينات السارية إلا بعد إبلاغ الهيئة بعودتها إلى العمل.

د - إذا بلغ المؤمن عليه السن الإلزامي لإنتهاء الخدمة (٦٠ سنة للرجل و ٥٥ سنة للمرأة) ومدة خدمته أقل من الحد الأدنى لاستحقاق المعاش يرفق الطلب بعد تعديله من جهة العمل بملف التقاعد.

ه - في حالة الحكم النهائي على المؤمن عليه بالسجن لمدة لا تقل عن ثلاثة سنوات يرفق صورة معتمدة من الحكم على المذكور.

وفي حالة الإصابة بعجز كلي مستديم يرفق القرار الطبي من اللجنة الطبية المختصة.

ثانياً : التأمين في القطاع الخاص

س : من هو العامل؟ ومن هو صاحب العمل؟

ج : العامل هو كل شخص ذكر أو أنثى يعمل لدى صاحب

النصفي الدائمين.

س : ما معنى العجز غير المهني؟

ج : العجز غير المهني هو العجز الناشئ عن مرض غير مهني أو عن حادث لا يعتبر حادث عمل.

س : هل استثنى القانون فئات عمالية معينة من التأمين؟

ج : لقد استثنى القانون استثناءً مؤقتاً من سريان أحكام بعض الفئات إلى حين تسوية أوضاعهم بموجب أحكام اللوائح الخاصة وهم:

١ - العاملون المؤقتون في الزراعة والرعي.

٢ - البحارة والصيادون البحريون.

٣ - العمال العرضيون والموسميين.

٤ - عمال الشحن والتغليف.

٥ - أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعيشون في كفالة ولم يبلغوا سن الثامنة عشرة.

٦ - خدم المنازل ومن في حكمهم.

ولكن القانون أوجب أن تنتفع الفئات المشار إليها أعلاه والخاضعين لأحكام قانون العمل بتعويضات إصابة العمل الواردة في قانون العمل. كما أنه يجوز بقرار من الوزير بناءً على اقتراح مجلس الإدارة تطبيق أحكام القانون على كل أو بعض الفئات المستثناء وكذلك تطبيقه على نويع المهن الحرفة

الحق في التأمين الاجتماعي

والشاغلين لحسابهم، وأصحاب الحرف وأصحاب الأعمال (أي انه يجوز لصاحب العمل أن يؤمن على نفسه).

س : ما هي الحالات التي يؤمن صاحب العمل على عماله فيها؟

ج : يجب على صاحب العمل ان يؤمن على عماله تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابات العمل.

س : هل يجب على صاحب العمل أن يؤمن على العاملين لديه مما كان عندهم؟

ج : إذا كان صاحب العمل يستخدم خمسة عمال فأكثر فإنه يجب عليه تسديد اشتراكات التأمين.

س : هل يستحق المؤمن عليه حقوق نهاية الخدمة (مكافأة نهاية الخدمة) قبل أن يسري عليه قانون التأمينات الاجتماعية؟

ج : نعم يجب على صاحب العمل منح المؤمن عليه مكافأة نهاية الخدمة طبقاً لأحكام قانون العمل النافذ عن المدة السابقة على سريان قانون التأمينات. ويجوز للمؤمن عليه خلال الستة أشهر من بدء الاشتراك ضم اشتراكات المدة السابقة عن الخدمة الفعلية التي تقاضى عنها المكافأة على أن يؤديها للمؤسسة بواقع ١٥٪ من الأجر الشهري عند بدء الاشتراك مضموناً في أثني عشر وذلك عن كل سنة من سنوات الخدمة السابقة.

س : هل التأمين على العاملين في القطاع الخاص إلزامي أم اختياري؟

ج : التأمين على العاملين في القطاع الخاص إلزامياً ويجب على أصحاب الأعمال الذين تسرى عليهم أحكام قانون التأمين أن يتقدموا بطلبات للقيد بالمؤسسة، كما يتلزمون بتسجيل العاملين لديهم.

س : أين يقوم أصحاب القطاع الخاص بالتأمين على العاملين لديهم؟ **ج :** يكون التأمين على العاملين في القطاع الخاص في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

س : على من يجب دفع الاشتراكات المستحقة للمؤسسة؟ **ومن المسئول عن دفعها؟** **ومتى يبدأ التسديد؟**

ج : يتلزم صاحب العمل بدفع كامل الاشتراكات عن المؤمن عليهم إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ويكون مسؤولاً عن دفعها اعتباراً من تاريخ التحاق المؤمن عليه بالعمل. يتحمل صاحب العمل نسبة ٩٪ من مرتب العامل ويخصم من مرتب العامل ٦٪ اي الاجمالي ١٥٪.

س : ما هي الحقوق التي يحصل عليها المؤمن عليه المصايب من تأمين إصابات العمل؟

ج : يحصل المصايب المؤمن عليه من تأمين إصابات العمل على الحقوق التالية :

وتلتزم المؤسسة بمصاريف انتقال المصايب من محل إقامته إلى

٢ - تعويض العجز المؤقت.
٣ - التعويض أو المعاش في حالة العجز المستديم.
٤ - المعاش في حالة وفاة المؤمن عليه ويصرف للمستحقين من بعده.

س : ما هي إشكال الرعاية الطبية التي تقدمها المؤسسة للünsاب؟

ج : للمصايب الحق في الرعاية الطبية على نفق المؤسسة حتى يتم شفاؤه أو ثبت عجزه أو يتوفى وتشمل الرعاية الطبية ما يلي :-
أ - خدمات الأطباء المارسين والأخصائيين بما في ذلك أخصائي الأسنان.

ب - العلاج والإقامة بالمستشفى والرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء.

ج - إجراء العمليات الجراحية وصور الأشعة (الكتافة) وغيرها من الفحوصات الطبية.

د - توفير الخدمات التأهيلية وت تقديم الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية.
ه - صرف الأدوية اللازمة.

وتلتزم المؤسسة بمصاريف انتقال المصايب من محل إقامته إلى جهة العلاج والعكس.

س : ما هي التزامات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
للمصاب في الحالات التالية : العجز الكلي المستديم، العجز
الجزئي المستديم الذي نسبته (%) ، العجز الجزئي المستديم
الذي تقل نسبته عن (%) ؟

ج : إذا نشأ عن الإصابة عجز كلي مستديم تؤدي المؤسسة
العامة للتأمينات الاجتماعية للمصاب معاشًا شهريًا يعادل
(%) كحد أقصى من الأجر المحدد عنه الاشتراك أما إذا
نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم نسبته (%) فاكثر
يستحق المصاب معاشًا شهريًا يقدر على أساس نسبة ذلك
العجز من معاش العجز الكلي المستديم، أما إذا أدت الإصابة
إلى عجز جزئي مستديم تقل نسبته عن (%) تؤدي المؤسسة
للمصاب تعويضاً نقدياً دفعة واحدة يعادل نسبة ذلك العجز عن
معاش العجز الكلي عن (%) شهرًا .

س : متى يستحق المؤمن عليه معاش الشيخوخة؟
ج : يستحق المؤمن عليه معاش الشيخوخة في الأحوال التالية :

- ١ - بلوغ المؤمن عليه سن الستين (٦٠) عاماً ويبلغ المؤمن
عليها سن الخامسة والخمسين سنة على لا تقل مدة الاشتراك
في التأمين عن (١٨٠) اشتراكاً شهرياً أي خمسة عشر سنة
(١٥) سنة.

س : ما هي التزامات المؤسسة في حالة عدم قدرة المصاب من
ممارسة عمله بسبب الإصابة؟
ج : إذا لم يتمكن المصاب من مزاولة عمله تؤدي المؤسسة
للمصاب تعويضاً عن اجره يعادل صافي اجره خلال الثلاثة
الأشهر الأولى لعجزه المؤقت ثم (%) من صافي الأجر عن
المدة التالية للثلاثة الأشهر الأولى ويتم صرفه طوال مدة عجزه
عن العمل حتى تاريخ عودته للعمل أو ثبوت العجز المستديم أو
وقوع الوفاة أيهما أسبق ويتحمل صاحب العمل اجر يوم
الإصابة أي كان وقت وقوعها .

س : هل يجوز حرمان المصاب من تعويض العجز المؤقت؟
ج : نعم يجوز حرمان المصاب من تعويض العجز المؤقت في
الحالات التالية :

- ١ - إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه .
- ٢ - إذا حدثت الإصابة نتيجة سلوك فاحش ومقصود من جانب
المصاب ومن هذا السلوك ما يلي : -
 - أ - كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات .
 - ب - كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أماكن
ظاهرة من محل العمل، ولا يجوز التمسك بهذه المخالفات إلا إذا
أثبت ذلك من التحقيق الذي يتم إجراؤه وفقاً لأحكام القانون .

٢ - بلوغ المؤمن عليه سن الخامسة والأربعين ويشترط أن لا تقل مدة اشتراكه في التأمين عن (٤٠) اشتراكاً شهرياً أي عشرون سنة ولا يتحقق بعمل تسري عليه أحكام قانون التأمينات الاجتماعية ويخفض المعاش في هذه الحالة إلى ١٠٪.

٣ - إذا بلغت اشتراكات المؤمن عليه (٣٦٠) اشتراكاً شهرياً أي (٣٠) سنة اشتراكاً والمؤمن عليها (٣٠٠) اشتراكاً أي (٢٥) سنة اشتراكاً مهما كان السن.

٤ - إذا بلغت اشتراكات المؤمن عليه (٣٠٠) اشتراكاً شهرياً أي (٢٠) سنة وبلغ عمره الخمسين وإذا بلغت اشتراكات المؤمن عليها (٢٤٠) اشتراكاً شهرياً أي (٢٠) سنة وبلغ عمرها سن السادسة والأربعين.

س : هل يستحق المؤمن عليه معاشاً عند إصابته بعجز غير مهني أو بسبب الوفاة؟

ج : نعم يستحق المؤمن عليه معاش عند إصابته بالعجز غير المهني الكلي المستديم إذا كانت مدة الاشتراكات في التأمين (٦٠) ستين اشتراكاً (أي خمس سنوات) على الأقل ويربط المعاش بواقع ٥٠٪ من متوسط أجر الاشتراك الشهري في السنة الأخيرة أو على معاش الشيخوخة أيهما أكبر.

ويستحق معاش الوفاة إذا كانت مدة اشتراك المتوفى في التأمين ستة وثلاثين شهراً (٣٦) على الأقل ويحسب المعاش

بواقع ٥٠٪ من متوسط الأجر السنوي في السنة الأخيرة أو على أساس معاش الشيخوخة أيهما أكبر يوزع على المستحقين بالتساوي ويشترط لاستحقاق معاش العجز غير المهني الكلي المستديم ومعاش الوفاة أن يثبت العجز أو تقع الوفاة أثناء خدمة المؤمن عليه أو في خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة أو تقع الوفاة خلال المدة التي يحصل فيها المؤمن عليه على المعاش وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية.

س : متى تؤدي المؤسسة للمؤمن عليه تعويض الدفعية الواحدة؟
ج : تؤدي المؤسسة تعويض الدفعية الواحدة إذا كانت مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين سنة فاكثر وذلك في الأحوال التالية :

١ - استقالة المؤمن عليها المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة من العمل شريطة أن لا يتم الصرف لأكثر من مرة واحدة.

٢ - هجرة المؤمن عليه اليمني من البلاد بغرض العمل في بلد آخر.

٣ - مغادرة الأجنبي للبلاد نهائياً

٤ - عجز المؤمن عليه عجزاً كلياً مستديماً أو وفاته دون أن تتوافر في شأنه الشروط المحددة لاستحقاق المعاش.

٥ - بلوغ المؤمن عليه سن التقاعد دون أن تتوافر شروط استحقاق المعاش التقاعدي.

س : هل تعتبر المعاشات والتعويضات التي تؤديها المؤسسة للمؤمن عليه بدلاً عن مكافأة نهاية الخدمة التي كان من المفترض ان يدفعها صاحب العمل؟

ج : نعم المعاشات والتعويضات التي تؤديها المؤسسة للمؤمن عليه في حالة عدم استحقاقه للمعاش تعتبر مقابل التزام صاحب العمل بمكافأة نهاية الخدمة محسوبه طبقاً لأحكام قانون العمل وعلى صاحب العمل دفع الفرق بين المكافأة هذه وبين أي مكافأة ا薪水 يستحقها المؤمن عليه وتقررها القوانين أو اللوائح أو عقود العمل الفردية أو الجماعية أو المشتركة أو غيرها ويعودها صاحب العمل للعامل مباشرة على أساس الأجر عند انتهاء الخدمة.

س : ما هي المدد التي يربط على أساسها المعاش التقاعدي؟

ج : مدد التأمين التي يربط على أساسها المعاش التقاعدي هي :

- ١ - المدد السابقة على سريان القانون . وهي المبالغ التي يسددها المؤمن عليه للمؤسسة لضم الاشتراكات السابقة على سريان القانون وتقاضى عنها مكافأة نهاية الخدمة بواقع (١٥٪) من الاجر الشهري عند بدء الاشتراك مضروباً في اثنى عشر شهراً وذلك عن كل سنة من سنوات الخدمة السابقة على أن يتم التسديد خلال ستة الاشهر من بدء الاشتراك، كما

يجوز للمؤمن عليه الذي لم تسدد عنه مكافأة نهاية الخدمة لمدة الفعلية السابقة ضم اشتراكات هذه المدة خلال ستة اشهر من بدء سريان القانون.

ويجوز للمؤمن عليه الذي سددت عنه مكافأة نهاية الخدمة بواقع اجر ١٤ يوماً في السنة تحديد الفارق الناجم بين نسبة الاشتراكات بواقع (١٥٪) وبين ما تم تسديده للمؤسسة العامة للتأمينات من اجر اول شهر عند بدء الاشتراك.

٢ - مدد الاشتراك في التأمين التالية لسريان القانون وأديت عنها الاشتراكات.

٣ - المدد الاعتبارية التي يطلب المؤمن عليه ضمها على أن يؤدي عنها الاشتراك على أساس اجر الاشتراكات عند طلب الضم ويؤدي هذه الاشتراكات أما دفعة واحدة أو على أقساط . (المقصود بالاشتراكات هي (٩٪) التي سددتها صاحب العمل للمؤسسة و (٦٪) التي تستقطع من اجر المؤمن عليه ويعودها صاحب العمل للمؤسسة.

٤ - المدد المتعلقة بتبادل حصيلة الاشتراكات التي اقتطعت من مرتب أو اجر المؤمن عليه والذي كان يخضع لقانون التقاعد لموظفي الدولة أو قانون التقاعد العسكري وانتقل أو تعين في عمل خاضع لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو العكس.

٥ - يتلزم صندوق التقاعد المدني والعسكري والمؤسسة بتبادل

هذه الحصص لحساب المؤمن عليه المتقل إلى أحد هذه الصناديق وكذلك حصيلة حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة من تاريخ الخضوع للقانون الذي كان معالماً به حتى تاريخ تركه الخدمة.

س : من هم المستحقون لعاش المؤمن عليه أو صاحب المعاش؟

و ما هي الشروط الواجب توافرها في المستحقين للمعاش؟

ج : سبق أن أشرنا في الجزء المتعلق بالتأمين على العاملين في الجهاز الإداري للدولة والقطاعين العام والمختلط من هم المستحقون لعاش وشروط المستحقين وهي نفسها تطبق على العاملين في القطاع الخاص. وهناك الكثير من النصوص في قانون التأمينات والمعاشات تتوافق مع النصوص الواردة في قانون التأمينات الاجتماعية.

س : هل تسرى أحكام قانون التأمين على اليمنيين العاملين في الخارج؟

ج : نعم تسرى الأحكام الواردة في قانون التأمين على اليمنيين العاملين في الخارج وخاصة فيما يتعلق بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وفقاً للشروط الآتية :

١ - لا يكون صاحب معاش طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو أي قانون آخر معمول به في الجمهورية اليمنية في هذا المجال.

- ٢ - أن يكون له جواز سفر نافذ المفعول أو أي وثيقة أخرى رسمية تقوم مقامه.
- ٣ - أن لا يكون في الدولة التي يعمل بها قانون أو قوانين للتأمينات الاجتماعية يحصل بمقتضاه على معاش عند انتهاء خدمته بسبب الشيخوخة والعجز والوفاة.
- ويجب على المؤمن عليه العامل في الخارج أن يدفع الاشتراكات شهرية تعادل (١٥٪) من شريحة الدخل المحددة في لوائح المؤسسة.
- وتؤدي المؤسسة للمؤمن عليه أو للمستحقين المعاش أو التعويضات أو المنح المنصوص عليها في قانون التأمين. ويجوز للمؤمن عليه في الخارج ضم مدد اعتبارية لدد الاشتراك في هذا التأمين على أن تؤدي الاشتراكات بمعدل (١٥٪) من شريحة الدخل المحددة في لوائح المؤسسة عند تقديم الطلب وتؤدي الاشتراكات عن المدة المطلوبة دفعة واحدة أو على أقساط.

الباب الثاني عشر

حقوقك أمام شرطة المرور

إعداد

الدكتور محمد مغمر

إن كل نظام أو تعليمات أو قانون يوضع للتطبيق يجب أن يكون مفهوماً ويستطيع المواطن الحصول عليها بسهولة لأنها تعد خدمة للمواطنين، وينطبق هذا على قانون المرور وقواعد وتعليمات السير عسى أن يجدوا فيها ما يساعد على تخفيف الأزمة وما يعين على رصوْل كل طفل إلى مأواه سالمًا وكل مواطن إلى عمله مستقراً أمناً.

وسوف نستعرض الواجبات التي يجب أن يتلزم بها السائق والمواطن في التعامل مع قواعد المرور ورجل المرور، والإشارات التي يجب عليه الالتزام بها وكذلك الحقوق التي وضعها القانون له وكيفية الدفاع عنها.

س : من هو رجل شرطة المرور؟

ج : أي رجل شرطة ضابط أو صف ضابط أو شرطي يكون بزيه الرسمي.

س : ما هي واجبات رجل المرور؟

ج : رجل المرور هو بالأساس رجل شرطة، فله صلاحيات رجل الشرطة، وله على وجه الخصوص الواجبات التالية :

- ١ - تنظيم حركة المرور وحفظ نظام السير ومنع العوائق في الطرقات والأماكن العامة للوقوف والانتظار، ومنع المشاة من العبور إلا من الطرق المخصصة لعبور المشاة.

٢ - تحويل المرور مؤقتاً وأغلاق ومنع الجمهور من المرور من الأماكن التي تعتبر في حالة إغلاق مؤقت، وفي حالات الطوارئ والحوادث وأوقات الضرورة.

٣ - إصدار تعليمات للجمهور والسائلين بتحديد الأماكن العامة لوقف السيارات. وكذلك تحديد أماكن انتظار وصعود الركاب للسيارات والاحفلات المعدة لنقفهم.

مثال ذلك اللوحات المعدنية التي بدأ المرور بوضعها في بعض شوارع العاصمة.

٤ - منع سير المركبات المختلفة في بعض الطرق وفي بعض الاتجاهات.

٥ - تحديد أنواع المركبات التي يحق لها الانتظار، أو عدم الانتظار في الأماكن المخصصة لذلك.

٦ - تحديد الطرقات والشوارع التي يجب أن تستخدم من قبل السيارات المختلفة.

٧ - منع بعض المركبات من السير في بعض الشوارع والطرقات لأنها قد تسبب تلفاً للطرق أو أنها تضايق الناس.

س : هل تقوم النقابة بدورها في توعية السائقين وأفراد المجتمع بأهمية التقييد والالتزام بذباب المرور؟

ج : بالرغم من أن النقابة تعد من أقدم النقابات في اليمن، إلا أنها لم تقم بدورها على الوجه المطلوب، ولكن من حين إلى آخر

وفي المناسبات تقوم النقابة فيما يتعلق بـالالتزام السائق بالتقيد بأداب وقواعد المرور بدور فعال من حيث القيام بالتوعية الجماعية وشبه الجماعية وكذا التعريف بالمسئي والأضرار الناجمة عن الحوادث التي تلحق بالسائق وطبع بعض المواد الارشادية والتحذيرية. ولكن هذه الاعمال الموسمية التي تتم عادة في أسبوع المرور بيوم الشرطة العربي والدولي غير كافية، فلا بد من الاستمرار في عمل برامج توعية توجه للجميع سائقين و افراد عاديين.

س : ما هي أسباب الحوادث المرورية؟

- ج : أسباب الحوادث المرورية كثيرة أهمها ما يلى :
- قيادة السيارات من قبل صغار السن.
- عدم المعرفة والإلام بقواعد سير المشاة.
- المطبات والحواجز المفاجئة - السرعة الزائدة.
- عدم وجود إشارات خلفية (إشارات ضوئية خلفية).
- عدم وجود أغطية للحملولات الكبيرة وخصوصاً الأغطية الخاصة بالباباير المحملة بالحصى (الكري) والرمل (الننس) وغيرها.
- عدم وضع إشارات من قبل السيارات الواقفة أو المعطلة في الطرق.
- عدم الالتزام بـأنظمة المرور.

- عدم الالتزام بـقواعد السلامة العامة للركاب في السيارات بـجميع أنواعها (النقل والخصوصي والعام).
- الإهمال في صيانة السيارات.
- الإهمال و عدم الوعي بأهمية التقيد بأداب وقواعد المرور.
- عدم وجود أماكن لوقف السيارات في الأماكن العامة.
- في الخطوط الطويلة عدم وجود أماكن للسيارات المعطلة.
- عدم وجود إشارات مرورية في الأماكن التي يحتاج إليها.
- عدم الالتزام بـقواعد الصيحة المتعلقة بالبيئة_التلوث - الصيانة_العمر الافتراضي للسيارات.
- انعدام التوعية والارشاد للسائقين من قبل المرور (نقابة السائقين ومؤسسات المجتمع المدني).

س : هل هناك معيار محدد لمعرفة المتسبب في الخطأ؟

ج : لا يوجد معيار محدد متفق عليه في تحديد نسبة تقسيم وتوزيع الخطأ، ولكن في بعض البلدان التي توافر فيها جميع وسائل السلامة (الطريق - المركبة) فإن نسبة توزيع الخطأ حسب رأي المتخصصين تكون على النحو الآتي :

٩٠٪ السائق - ٥٪ المركبة (السيارة) - ٥٪ الطريق.

س : ما هي نسبة عوامل الخطأ في وقوع الحوادث؟

ج : يقول بعض المتخصصين إن توزيع نسبة الخطأ في الحوادث على الطرق والخطوط الطويلة هي :

٢٥٪ أخطاء في تصميم الطريق و ٢٥٪ السيارة و ٥٠٪ السائق.

س : ما هي المخالفات التي تكون العقوبة فيها فورية؟

ج : المخالفات التي تكون العقوبة فيها فورية هي :

- الامتناع عن نقل الركاب دون مبرر وأخذ أجرة أكثر من المقرر.

- حمل عدد أكثر من الحد الأقصى المقرر لها.

- استخدام السيارة من قبل سائقها في أغراض غير الأغراض المرخص لها.

- عدم اتباع إشارات المرور وارشادات رجال المرور والتعليمات الخاصة بتنظيم السير.

- تعطل حركة المرور في الطرق العامة أو اعتاقتها.

- كل سائق رفض اعطاء اسمه وعنوانه أو اعطى اسمًا وعنوانًا كاذبًا لرجال الشرطة المرتدي للباسه الرسمي عند الاشتباه به لأسباب معقولة في ارتكاب مخالفة.

- ترك السيارات والأشياء والحيوانات في الطريق مما يؤدي إلى تعريض حياة الغير للخطر أو الاموال للخطر أو تعطيل حركة المرور أو اعتاقتها في الأماكن المحظورة (غير مسموح الوقوف فيها).

- استخدام جهاز التنبية (الهون) في غير الحالات الضرورية.

واستخدام أجهزة التنبية التي تستخدمها سيارات الشرطة والاطفاء والاسعاف.

س : ما هو مقدار العقوبة المقررة لكل واحدة من المخالفات السابقة؟

ج : يعاقب كل من ارتكب اي من المخالفات مبلغ قدرة (١,٠٠٠) الف ريال كعقوبة فورية، وقد أعطي القانون فترة سماح لدفع المخالفات الفورية شهر (ثلاثون يوماً) من تاريخ وقوع المخالفة وتزداد بواقع ١٠٪ شهرياً في حالة عدم السداد.

س : ما هي إشارات المرور؟

ج : إشارات المرور هي عبارة عن إشارات تضعها ادارة المرور وهي ثلاثة انواع :

- ١ - لوحة وأعمدة وركائز حجرية في الطرق والشوارع تدل على اتجاهات السير والوقف والسرعة وغيرها.

- ٢ - الإشارات الضوئية وهي التي تحدد الاتجاهات الرئيسية والوقف والانطلاق.

- ٣ - الإشارات التي تُعطى من قبل رجل الشرطة والأشخاص المخولين لاعطاء إشارات التنبية والوقف لاستعمال الطريق من المشاة والسائقين.

ز - رخصة سوادة للحرارات والمركبات الزراعية والونشات والحفارات ١٨ سنة.

س : هل هناك حد أقصى للسرعة؟

ج : الحد الأقصى للسرعة يكون على النحو الآتي :

- سيارات الخصوصي والأجرة والحافلات التي لا تزيد عن ٢٧ راكب والسيارات الخاصة وسيارات الأجرة والدراجات النارية وسيارات النقل التي تزيد عن ٣,٠٠٠ كجم فإن السرعة الأقصى هي ١٠٠ كم في الساعة.

- الحافلات التي تسع ٢٧ راكبًا فاكثر والنقل التي يزيد وزنها على ٣,٠٠٠ كجم فالسرعة القصوى لها ٨٠ كم في الساعة.

س : هل المعاشر والتقارير التي يكتبها رجال المرور في الحوادث والمخالفات حجة ودليل إدانة على السائق؟

ج : نعم، هذه المعاشر تعتبر صحيحة وكل ما ورد فيها إلى أن يثبت العكس.

س : ما هو حكم من صدم شخصاً وتسبب في وفاته عن طريق طيش ورعونة وتغريط أو تجاوز الحد الأقصى للسرعة المقررة قانوناً؟

ج : يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن اربعة اشهر ولا تزيد عن ستين أو بغرامة لا تقل عن عشرة الاف ريال ولا تزيد عن ستين الف ريال

س : ما هي السن القانونية للحصول على رخصة قيادة السيارات؟

ج : تتدرج السن القانونية في منح رخصة قيادة السيارات بحسب نوع الرخصة المنوحة ويببدأ التدرج من ١٧ سنة - وتصل إلى ٢٢ سنة للمركبات الآلية، السيارات والحافلات والجرارات الزراعية والدراجات النارية كما يأتي :

أ - رخصة سوادة الدراجات النارية بكلفة أنواعها سن ١٧ سنة.

ب - رخصة سوادة سيارات خصوصي لا يزيد عدد الركاب فيها عن عشرة غير السائق ١٨ سنة.

ج - رخصة سوادة لسيارات النقل الخفيفة والخصوصي عدد ركابها ٢٦ راكب ١٩ سنة.

د - رخصة سوادة لسيارات النقل الثقيلة والرافعات المحمولة عليها والسيارات الخصوصي عدد ركابها اكثر من ٢٦ راكب ١٩ سنة.

ه - رخصة سوادة لسيارات والحافلات العمومية (الباصات) يزيد ركابها عن ٢٦ راكب ٢٠ سنة ويشترط ايضا ان يكون معه رخصة سوادة فئة ب ويكون قد مضى عليها ستان.

و - رخصة سوادة للحافلات العمومية باصات لاكثر من ٢٦ راكب ٢٢ سنة.

والحكم بالعقوبة السابقة لا يخل بحق المجنى عليه في التعويض عن الاصابة أو الديمة لورثته، لأن هذه العقوبات لا تغنى عن المطالبة بالتعويض.

س : ماهي المسافة التي يجب أن تفصل بين السيارات المتابعتين في السير؟

ج : ان كل سائق يتبع سيارة أخرى عليه أن يترك مسافة كافية لتفادي الصدام وضمان أمن السلامة وتقدير الكفاية متزوك للسائق وهي عادة ٩٠ سم.

س : هل يجوز حجز السيارة من قبل سلطة المرور؟

ج : نعم، ولكن في الحالات الآتية :

١ - اذا كانت السيارة لا تتوافق فيها المواصفات الفنية والميكانيكية.

٢ - في حالة تسببه باصابة شخص أو اشخاص اصابة جسدية برعونة وطيش وإهمال.

٣ - سوافة السيارة في حالة سكر أو مخدر.

٤ - سوافة السيارة بطيء أو إهمال وبرسعة تتجاوز الحد الأقصى للسرعة.

س : هل يحق لرجل المرور أن يحجز أي سائق ويقبض عليه بدون الحصول على أمر قبض؟

ج : نعم يحق له ذلك في حالات محصورة ومحددة بالمخالفات

الآتية: ١ - الامتناع عن تقديم رخصة سير السيارة (كرت الرقم) أو رخصة القيادة أو أي وثيقة أو بيانات أخرى تدل على هويته بغرض تحريم محضر ضبط بالمخالفة المرتكبه التي توجب توقيفه.

٢ - كل من يسوق سيارة بالطريق وهو تحت تأثير السكر والمخدرات.

٣ - كل من تسبب في اصابة جسمانية بشخص آخر بصورة طائشة أو رعونة وعدم احتياط واهتمام وعدم انتباه.

٤ - كل شخص يسبب في وفاة شخص آخر بسبب قيادة السيارة على الطريق بصورة طائشة.

س : كيف يمكن الحصول على الرخصة الدولية؟ وما هي مقتضياتها؟

ج : يمكن الحصول على الرخصة الدولية بالشروط التالية :

١ - ان يكون لديه رخصة قيادة سارية المفعول صادرة في الجمهورية.

٢ - أن يقدم بها بصورة عادية إلى الادارة المختصة.

٣ - أن يرغب في قيادة السيارة في أي قطر آخر ويلتزم بالاتفاقيات الدولية التي تلتزم بها اليمن.

٤ - يتقدم بطلب نموذج معه للحصول على رخصة قيادة دولية.

٥ - دفع الرسوم المقررة.

ج : نعم إشارات شرطي المرور تلغى الإشارات الأخرى وهى ملزمة ويجب اطاعتها مهما كان المعنى الذى تعطى الإشارات الأخرى حيث أوجب القانون اعطاء الأولوية أولاً لتعليمات وإشارات رجال المرور تليها الاشارات الصوتية ثم علامات الطريق وعدم الالتزام بها يوجب عقوبة.

س : ما هي عقوبة مخالفة إشارة رجل المرور وتعليماته؟

ج : هناك عقوبة فورية بمبلغ ١،٠٠٠ ريال يدفع خلال شهر وتزداد العقوبة بنسبة ١٠٪ للغرامة.

س : ما هي إشارات المرور الصوتية؟

ج : الإشارات المرور الصوتية هي الإشارات المثبتة على التقاطعات وتصدر إشارات ذات الوان متفق عليه دولياً موجهة للسائقين والمشاة.

وهذه الألوان هي اللون الأحمر واللون الأصفر واللون الأخضر وهي ترمز إلى الآتى :

١ - **اللون الأحمر :** ويعنى الوقوف ويجب على السائق الوقوف قبل خطوط مرور المشاة بمكان يستطيع أن يشاهد الإشارة الصوتية وأن لا يتعد تلك الخطوط.

٢ - **اللون الأصفر :** ويعنى الاستعداد للحركة. ويجب أن لا يتحرك السائق إلا بعد أن يظهر الضوء الأخضر الذي يأتي بعد الضوء الأحمر. وإذا ظهر الضوء الأصفر واصبح السائق على

ومدتها ١٢ شهر من تاريخ صدورها ما لم يتم سحبها من قبل المحكمة أو سلطة الترخيص.

س : ما هي الإشارات التي تنظم المرور والسير في الطرق والشوارع العامة وتنظم حركة السيارات ووسائل النقل؟

ج : إشارات تنظيم المرور والسير في الطرق والشوارع كثيرة نوردها فيما يلى :

١ - إشارات شرطة المرور وهي الإشارات التي يعطيها رجال المرور بزيه الرسمي لتسهيل حركة المرور وسير السيارات بجميع انواعها ويجب أن تكون مفهومة لكل سائق وتنقسم إلى :

الإشارات الآمرة بالوقوف والإشارات الآمرة بالحركة. وفي كثير من الأحيان يلجأ شرطي المرور إلى استعمال صفارته كعمل إضافي يساعد في تسهيل حركة المرور وتنظيم عملية الوقوف والحركة ويجب أن يفهم كل سائق معاني صوت الصفاراة.

٢ - إشارات المرور الصوتية.

٣ - إشارات اللوحات المعدنية.

٤ - الخطوط التي ترسم على سطح الطرق.

٥ - إشارات السائق لشرطى المرور وللمشاة بأصوات السيارة أو بواسطة اليد.

س : هل إشارات رجال المرور تلغى الإشارات الأخرى؟

خط مروء المشاة فعليه أن يستمر في السير قبل ظهور الضوء الأحمر حتى لا يربك من خلفه ولا يسد طريق المشاة.

٢ - اللون الأخضر : يعني السماح بالمرور ويجب على السائق أن يسير بسرعة بعد التأكد من خلو التقاطع من السيارات، ويكون حذراً، وبإمكانه الاستدارة لليمين أو لليسار إلا إذا كانت إشارة ضوئية أخرى تمنعه أو إشارة طرق تمنع الاستدارة، ويجب أن لا يتلألأ أو يبطن في الحركة عند مشاهدة الضوء الأخضر حتى لا يعيق الآخرين بتجاوزه ويربك السير ويجب أن يجعل اتجاهه على المسار الذي حده.

٤ - اللون الأصفر المتقطع : يعني السماح بالمرور ولكن بحذر وانتباه فإنه يسمح بمرور سيارات أخرى تقاطع مع خط سير السائق.

س : كيف يمكن الحصول على رخصة سير المركبة (أو ما يسمى كرت الرقم)؟

ج : هناك إجراءات تتبع في تسجيل السيارة والحصول على لوحة معدنية (كرت الرقم) هي :-

١ - يقدم مالك السيارة أو من ينوب عنه إلى إدارة المرور بالمحافظة التي يتقدم فيها بطلب التسجيل وفقاً لاستماره مخصص لذلك.

٢ - يدفع الرسوم المقررة للتسجيل ولللوحة المعدنية.

٢ - تقوم إدارة التسجيل بتدوين التفاصيل الخاصة بالسيارة في سجل خاص ويخصص لها رمزاً ورقمًا معيناً يسمى رقم التسجيل.

٤ - تقديم وثيقة تأمين حوادث السيارات لصلاحة الغير ساري المفعول من شركة تأمين مخصصة.

٥ - يسلم دفتر المالك يسمى دفتر ترخيص سير المركبة يحتوي على المعلومات الخاصة بالسيارة وبعد دليلاً على أنها مسجلة.
س : ما هي الوثائق التي يجب على السائق أن يحملها أثناء قيادة السيارة؟

ج : يجب على كل سائق أن يحمل دائمًا الوثائق التالية :

- ١ - رخصة سير المركبة (رخصة سير وملكية) أو ما يسمى كرت الرقم سارية المفعول.**
- ٢ - رخصة قيادة السيارة.**

س : هل يحق لرجل المرور أن يستوقف أي سائق في أي وقت؟ وما هي صلاحياته؟

ج : نعم، القانون يعطي الحق لرجل شرطة المرور بأن يوقف أي سائق له أن يتتأكد من صحة الأوراق الخاصة بالسيارة والسياق ورخصة السير ورخصة القيادة فقط ولا تتجاوز صلاحياته إلى أبعد من ذلك. ويشرط لصحة الاستيقاف أن يكون السائق قد وضع نفسه في موضع شبهة في ارتكاب أي

مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في قانون المرور. أما إذا كان السائق لا يثير أي شبهة حول مسلكه في السوافة فلا يحق لرجل المرور أن يستوقفه.

س : هل يحق لرجل المرور تقيش السائق وتقيش سيارته؟

ج : سيارة الشخص هي مثل المنزل والأماكن التي لا يجوز تقيشها إلا بأذن النيابة والقضاء، وبالتالي لا يجوز تقيش الشخص أو سيارته من قبل رجل المرور.

س : هل يحق لرجل المرور أن يقبض على سائق السيارة وأن يحتجز سيارته؟

ج : الأصل العام وفقاً للقانون أنه لا يجوز القبض على أي مواطن إلا بأذن وينطبق هذا على السائق. ولكن القانون أستثنى من هذا الأصل وأجازه في حالات خاصة محددة على سبيل الحصر وهي :

١ - الاستئاع عن تقديم رخصة القيادة أو أي وثيقة تدل على هويته يفرض تحرير محضر ضبط بالمخالفة المرتكبة.

٢ - قيادة السيارة في حالة سكر أو مخدرات.

٣ - قيادة السيارة على الطريق باهمال أو طيش وبسرعة تتجاوز الحد الأقصى للسرعة المقررة وبطريقة تشكل خطراً على الجمهور.

٤ - من تسبب في سواقته بالحالة إصابة جسمانية بشخص

حقوقك أمام شرطة المرور

دليل حقوق المواطن

دليل حقوق المواطن

آخر باهمال أو طيش وعدم انتباه.
٥ - من تسبب في وفاة شخص آخر نتيجة طيش أو إهمال وعدم احتياط.

س : ما هي عناصر الوقاية من حوادث الطرق؟

ج : يجب على كل سائق أن يستعمل عناصر الوقاية من حوادث الطرق، وهذه العناصر هي :

١ - المعرفة واللام الكافي بقواعد وأداب المرور والتعرف على الطرقات وكيفية التعامل معها، والتعامل مع السائقين والركاب بطريقة تتجنب الوقوع في المخاطر.

٢ - اليقظة : يجب أن تصاحب السائق في كل حركة وأن لا يعرض نفسه لللوم من الآخرين، فاليقظة تمكّن السائق من الاهتمام بكل ما يدور حوله وأن لا يغفل لحظة واحدة.

٣ - بُعد النظر : ويعني قدرة السائق على ترقب حدوث الاخطار والاستعداد لها، فمثلاً عند قيامه بالسفر لرحلة طويلة، يجب عليه أن يhattاط للأمور الضرورية سلامة الاطارات، وجود دنقليس (رافع) ضرورة التحكم بالسيارة . صيانة السيارة كاملة قبل الرحلة، وإذا لم يراع مثل هذه الأمور لم يكن بعيد النظر.

٤ - حسن التقدير . ويعني المعرفة بما يدور في حركة السير وكيفية مواجهتها والاستعداد لمواجهة المواقف المرجحة بحسن

حقوقك أمام شرطة المرور

تقدير وحزم.

٥ - المهارة ونعني بها أن السائق يجب أن يكون ماهرا في القيادة وفي استخدام عناصر الوقاية بمهارة وان تكون لديه المهارة والقدرة على تشغيل السيارة بكفاءة وتغيير السرعة في كل الاحوال التي تتطلب ذلك، كالوقوف والانطلاق بطريقة صحيحة.

س : هل هناك إشارات مرورية دولية للطرق؟

ج : نعم هناك لوحات معدنية تبين إشارات المرور الدولية، توضح أموراً أساسية تهم السائق في كل دولة وعادة ما يتوضع هذه اللوحات على جانبي الطريق ومداخلها والساحات والأماكن العامة، ويدخل المدن والطرق الرئيسية وعندما يشاهد ها السائق يجب عليه الالتزام بها واتخاذ الاجراءات التي تضمن سلامة الركاب وسلامته.

س : لماذا سميت إشارات دولية؟ وهل معرفة السائق لها ضرورة؟

ج : سميت دولية لأن الدول كانت بحاجة إلى مثل هذه الإشارات الموحدة لتوجيه السائقين الذين يعبرون بسياراتهم في أراضيها، لأن الإشارات كانت مختلفة في هذه الدول وتؤدي إلى حيرة السائقين.

وفي بداية الستينيات سعت الدول الأوروبية إلى توحيد هذه

حقوقك أمام شرطة المرور

دليل حقوق المواطن

دليل حقوق المواطن

الإشارات حيث اجتمعت في عام ١٩٦٨ م وعام ١٩٧١ م واتفقت على علامات موحدة، وقسمتها إلى الفئات التالية :

١ - الإشارات التحذيرية، وتأخذ شكل المثلثات.

٢ - الإشارات الالزامية، وتأخذ شكل الدوائر، وهي نوعان أحمر وأزرق (منع - وسماح)

٣ - الإشارات الارشادية، وتأخذ شكل مربعات ومستويات واسهم. وفي عام ١٩٧٢ م اعتمد المؤتمر العربي الأول للمرور في القاهرة هذه الإشارات بنفس الاشكال والمعاني المحددة في الدول الغربية.

ومعرفة السائق لهذه الإشارات ضرورية لأنها من شروط الحصول على رخصة القيادة للسيارة، فإذا لم ينجح فيها السائق فلا يمنح الرخصة.

س : ما الذي يجب على السائق عمله عندما يطلب منه رجل المرور الوقوف دون ارتكاب أي مخالف؟

ج : ١ - أول عمل يقوم به السائق هو الالتزام بالأمر و إيقاف السيارة بعيداً عن الطريق بأقصى اليمين.

٢ - الانتظار حتى يأتي إليه شرطي المرور لمعرفة سبب الإيقاف.

٣ - اذا طلب منه الأوراق فيجب عليه أن يعطيه رخصة سير المركبة ورخصة القيادة للاطلاع عليهما فقط ويجب على الشرطي إعادةها إليه.

حقوقك أمام شرطة المرور

س : هل يحق لشرطى المرور أن يأخذ أوراق المركبة ويحتجزها

ج : لا. لا يحق لشرطى المرور أن يأخذ أيًّا من الأوراق معه، بل عليه في حالة ارتكاب أي مخالفة أن يقوم بتحرير هذه المخالفة بدفع مخصص لذلك، وللسائق الحق في المراجعة والتظلم والشكوى في حالة تجاوز شرطى المرور صلاحياته المحددة في القانون.

س : ما حكم المبالغ المالية التي يأخذها بعض رجال المرور من السائقين؟

ج : هذه المبالغ حكمها حكم الرشوة، ولا يحق لرجل المرور طلبها ولا يجوز أن يقوم السائق بدفعها و يجب على السائق أن يبلغ إدارة المرور بذلك، وفي هذه الحالة يجب إثبات ذلك.

س : عند عدم حيازة رخصة سير المركبة (كرت الرقم) ورخصة القيادة أو الامتناع عن إبرازها عند الطلب من رجل المرور هل يعد ذلك مخالفه؟

ج : نعم يعتبر عدم حيازة رخصة السير والسوقة أو الامتناع عن إبرازها عند طلب رجل المرور مخالفه تستدعي القبض على السائق دون الحصول على أمر مسبق للقبض.

س : ما هي الاشياء الضروريه التي يجب توافرها في السيارة؟

ج : يجب على السائق ان يحمل معه في السيارة الادوات

حقوقك أمام شرطة المرور

والاشياء التالية :

- ١ - رخصة السير والقيادة.
- ٢ - إطارات إحتياطيه (استبني).
- ٣ - طفافية حريق خاصة بالسيارات.
- ٤ - رافعه (بنقلص) - ومفاتيح (بانات).
- ٥ - اشاره عاكسة.

س : ما هي فائدة الضوء الخلفي للوحة الرقم الخاص بالسيارة؟

ج : هذا الضوء يعمل على معرفة رقم السيارة على بعد ٢٠ متراً وبوضوح.

س : هل يجب علينا أن نطيع أوامر شرطى المرور حتى ولو كنا نعتقد أنها مخالفة؟

ج : نعم، يجب علينا أن نطيع أوامر وتعليمات شرطى المرور خلال قيامه بالواجب الرسمى والالتزام بارشاداته حتى لو كانت تختلف قواعد وأولويات المرور.

س : ما هي قواعد استخدام جهاز التتبیه (الهون) من قبل السائق؟

ج : عند استخدام جهاز التتبیه يجب على السائق أن يتلزم بقواعد وأداب المرور الآتية :

- ١ - عدم استعمال (الهون) جهاز التتبیه في المناطق السكنية إلا

عند الضرورة لمنع الخطر على الغير من المشاة ومستعملي الطرق.

٢ - عدم استعمال (الهون) أثناء وقوف السيارة إلا لغرض منع الحوادث.

٣ - لا بد أن يكون (الهون) جهاز التنبيه ذو صوت واحد ومعتدل وأن يكون موافق عليه من جهة الإدارة.

٤ - عدم إستعمال الهون في الأماكن الممنوع فيها استعماله وفي الأوقات المحددة لعدم الإستعمال.

٥ - لا يجوز استخدام الهون المستخدم من قبل سيارات الشرطة والإسعاف والإطفاء.

س : ما أهمية الالتزام بهذه القواعد؟

ج : أهمية الالتزام تكمن في الآتي :

١ - عدم الالتزام بهذه القواعد يعتبر مخالفة يعاقب عليها القانون بغرامة قدرها ألف ريال.

٢ - إن استعمال الهون من قبل السائقين بكثرة يدل على ضعفهم في السواقة وعدم ثقتهم بأنفسهم.

٣ - من التصرفات الغير لائقة والقبيحة أن تستخدم الهون عندما تكون الشوارع مزدحمة والسيارات واقفة في طابور طويل، لأن هذا التصرف يكون بدون هدف ولا يؤدي إلى نتيجة.

٤ - إن من يستخدم الهون والناس نائمون في بيوتهم أو على

فراش المرض وبصورة مزعجة يعتبر من عديمي الاحساس الانساني.

٥ - إن استعمال الهون واطلاقه في موكب الاعراس يعد من الأمور غير المناسبة والمزعجة لراحة الآخرين فتجنب استعمالها.

لذا أخي السائق، تذكر أنه بالإضافة إلى المخالفات التي ستحصل عليها، سيكون هناك عقوبة اجتماعية هي الاستهجان والاستحقار والاهانة من قبل افراد المجتمع فلا تستخدمنه الا للضرورة.

س : ما هو واجب السائق عند وقوع حادث يكون هو أحد طرفيه؟

ج : يجب على السائق الآتي :

١ - يجب عليه الوقوف فوراً بطريقة لاتشكل خطراً على حركة السير.

٢ - يجب عليه أن يكون متريشاً وهادئاً وأن لا يفقد اعصابه وأن يتعرف على الضرر الذي يتسبب به وكذا الضرر الذي حصل له.

٣ - عليه قبل كل شيء أن ينسى الصراخ واللوم والعتاب وعليه أن لا يتاثر بأى استفزاز أو صراخ من قبل الآخرين بما فيهم السائق الآخر.

٤ - عليه التعرف على موقع سيارته وموقع السيارات أو السيارة الأخرى وأن يحدد ذلك ويمنع أي تغير للآثار الموجودة بمكان الحادث. ٥ - تأمين حق الآخرين بالمرور على الطريق وإبلاغ أقرب جهة مرورية أو شرطية بالحادث فور وقوعه.

٦ - الاهتمام بالمصابين واسعافهم وتقديم المساعدة بنقلهم إلى أقرب مستشفى أو مركز إسعاف.

٧ - البقاء في مكان الحادث إلى أن يأتي رجال المرور وتقديم الأوراق الرسمية التي تثبت شخصية السائق وملكية السيارة وعمل مخطط بالحادث.

س : هل يستطيع السائق مغادرة مكان الحادث دون أن رجل المرور؟

ج : تذكر أخي السائق أن الحوادث التي ينتج عنها اصابات لنفسك أو لآخرين يستدعي أن يقوم رجال الشرطة بالاحتج على رخصة السواقة، وأحياناً حجز السيارة، وأن عملية الفصل في تسليم الرخصة يصبح من اختصاص المحكمة التي تتولى النظر في القضية.

س : إذا كان الحادث بسيطاً ولم يؤدى إلى اصابات بشرية هل يستطيع السائق أن يتصال مع الطرف الآخر؟

ج : نعم. فالسائق إذا استطاع أن يتصال مع شريكه بالحادث على الصلح ومعالجة نتائج الحادث المادي، فهذا شيء جيد

ويوفر عليهم الكثير من المال والوقت، وإذا تعذر الوصول إلى مثل هذا الأمر فيجب الانتظار لحين وصول رجل المرور الذي يتولى عمل تخطيط لوقع الحادث وكيف حصل، ويرفع الأمر إلى الجهة المختصة للفصل بالخلاف.

س : كثير ما نشاهد سيارات حكومية أو تابعة للقوات المسلحة أو الامن تتجاوز القواعد المرورية وتخالفها هل هناك قانون آخر تخص له؟

ج : لا. لا يوجد قانون آخر يحكمها، فالقانون ينص على أن القواعد والأحكام المتعلقة بقواعد السير وأدابه تطبق على المركبات والسيارات التابعة للقوات المسلحة والامن.

وان الحوادث والمخالفات المرورية التي ترتكبها مثل هذه السيارات يطبق عليها نفس القواعد والعقوبات المطبقة على السيارات والسائقين المدنيين.

ويجب على رجل المرور أن يرصد هذه المخالفات التي يقوم بها سائقو هذه السيارات ويضع الغرامة المقررة للمخالفات وتتولى الجهة دفع هذه الغرامة وفقاً للقانون.

س : كثير ما نشاهد حوادث مرورية تحدث فجأة مثل ظهور طفل أو انفصال أحد المشاة بطريقة لم يكن يتوقعها السائق فما هو المطلوب من السائق لتجنب مثل هذه الحوادث؟

ج : حتى يتتجنب السائق مثل هذه الحوادث يجب عليه أن يتذكر

الآتي : ١ - أنه لا يجوز للسائق أن يصطدم سيارة أحد المشاة أو يقع به الأذى أو القتل بحججة أن هذا المار لم يعبر الطريق بالشكل السليم.

٢ - يجب عليه أن يتذكر أن المشاة ليسوا متساوين في القدرات البدنية والذهنية، فهناك المريض والمشرد والاعرج والاعمى والطفل والشيخ المسن والقادم من الريف الذي لم يسبق له أن تعامل مع الطريق والسيارات، ويجب عليه أن يقدر ذلك بخبرته ويتجنب الواقع في حوادث وأن السرعة يجب أن تكون معقولة.

٣ - يجب على السائق أن يراقب الأماكن والbahات المخصصة لعبور المشاة والموضحة بالإشارات، كالمدارس والمستشفيات وغيرها، ويجب عليه أن يخفف السرعة وأن يوقف سيارته حتى يعبر المشاة.

٤ - عدم تجاوز سيارة أخرى قرب أماكن عبور المشاة لأنهم قد يقومون بالعبور أثناء قيامه بالتجاوز، وهنا يحصل الحادث ويكون السائق هو المسئول.

٥ - عند قيام السائق بالعودة إلى الخلف، يجب أن يتتأكد من عدم وجود أطفال أو أشخاص خلف السيارة وعند الوقوف لأخذ المارة والسماح لها بالعبور يجب أن يتبه السائق الذي خلفه، حتى لا يصطدم به، أو يقوم بالتجاوز فيعرض المارة للخطر.

٦ - يجب على السائق أن يكون قوي الملاحظة، وأن يتوقع

تصرفات غير طبيعية من المشاة، مثل أن يقوم شخص بالتعلق بسيارتك ويسقط، أو أن يكون راكب متعلق (متعبّر) بسيارة أمامه ويسقط فجأة، أو ينزل راكب من باص أو سيارة ويندفع فجأة للشارع، أو يندفع طفل صغير من يد أبيه أو أمّه إلى أمام السيارة، فيجب على السائق أن يكون شديد الملاحظة، وقدّر على التصرف بسرعة لتفادي وقوع الحادث.

س : كيف يتعامل السائق مع الأطفال ويتجنب حوادث الصدام؟
ج : الأطفال يشكلون أعلى نسبة مصابين من حوادث صدم السيارات ويعد أمر الانتباه والحذر منهم من أهم الأمور التي تقع على عاتق السائق، لذلك عليه الالتزام بما يلي :

١ - أن يتذكر أن أطفاله يخطئون بأمر، وأن هذه الاخطاء طبيعية وبديهية بالنسبة للأطفال، ويتصرون باستمرار تصرفات شاذة، لعدم اكتمال نمو قدراتهم، فلا بد أن يعامل أطفال الآخرين على الطرق كما يعامل أطفاله في البيت.
٢ - أن يتذكر أنه لا تستطيع التحكم بتصرف الطفل على الطرق وعليه بالحذر الشديد من تصرفاته.

٣ - دائمًا وعند أماكن ومناطق وجود الأطفال يجب خفض سرعة السيارات، وخاصة عند مناطق لعبهم، أو بالقرب من مدارسهم، أو الشوارع الفرعية وشوارع القرى، حيث تكون خبرتهم قليلة.

س : ما هو المطلوب من سائقى الباصات وسيارات الشحن الكبيرة لكي يكونوا مثالاً للالتزام؟

ج : أن رخص القيادة لسيارات الباص والشحن هي أعلى درجات الرخص، لذلك يجب عليهم الالتزام بالآتي :

١ - أن يكون هؤلاء السائقون في أعلى درجات الوعي المرورى والتجربة والتعاون وكل تصرف خاطئ منهم يمكن مستهجننا.

٢ - على هؤلاء السائقين عدم استغلال سياراتهم واحجامها الكبيرة واعتقادهم بأن نتائج الحوادث لا تشملهم، فيتصرفون تصرفات شاذة وغير مسؤولة، تكون ظاهرة للجميع، وعليهم ان يتذكروا أن هذه السيارات تساق بادرار العقول لا بقدرة المركبات وأنهم باهمالهم أو غرورهم الممدوس بسبب كبر حجم سياراتهم قد يواجهون على الطريق من يتسبب في اهانتهم ومعاقبتهم بين لحظة وأخرى.

٣ - على سائقى الشاحنات أن يتاكدوا بأن الاحمال على سياراتهم لا تزيد عن الاحجام المسموح بها ٢٦ . سنتمر عرضاً وعن ٤٢ سنتمر ارتفاعاً ولا تزيد عن مؤخرة ومقدمة السيارة وإنها آمنة ولا تسبب الضرر للمارة بالسقوط أو للطريق أو للسيارات الأخرى).

٤ - على سائقى الباصات ان يتعاونوا مع السائقين الآخرين وعليهم عند الوقوف أن يعودوا أنفسهم الوقوف بمamacare

الرصيف تماماً، حتى يكون صعود ونزول الركاب سهلاً وأن يكون الوقوف في الأماكن المخصصة للوقوف التي عليها إشارات وقوف الباصات، وأن يكون ذهنهم دائماً وأبداً محصوراً بأوضاع الطريق وسلامة ركابهم وأن لا يتورطوا بتجاوزات غير صحيحة اطلاقاً.

س : هل قيادة الدراجات النارية تحتاج إلى رخصة قيادة؟ وما هي شروط قيادتها؟

ج : نعم قيادة الدراجه النارية تحتاج إلى رخصة، وغير مسموح قيادتها دون رخصة، وهناك شروط بجب عليهم الالتزام بها وهي :

- ١ - عليهم أن يطبقوا كافة القواعد المطلوبة من السائقين.
- ٢ - إن نسبة كبيرة من سائقى الدراجات النارية هم من الشباب الذين يتميزون بطيش الشباب، والميل إلى السرعة، فيعتقدون أن صغر حجم دراجاتهم يمنحهم حقوقاً إضافية مما يعرضهم لحوادث تزيد بشكل مرتفع إذا قيست بعدد هذه الدراجات، مما يوجب أن يتفهموا أنه لا حق لهم بذلك، وأنهم ملزمون باتباع كافة القواعد المفروضة على السيارات، وأن يزدروا من حذرهم لحساب أنفسهم.

- ٣ - الخوذة الفولاذية الواقية واجبة الاستعمال لراكبي الدراجات النارية.

الباب الثالث عشر

حرية الرأي والتعبير

إعداد

الدكتور سلام الدين هداش

(الكمبيوتر) أو السير في مظاهرة أو مسيرة أو المشاركة في إضراب.

وقد تكون طريقة التعبير عن الرأي للتأييد أو الاحتجاج أو الإعراض وقد تكون عنفية أو سلمية... الخ.

س : هل يقر الدستور حرية الرأي والتعبير لكل مواطن ومواطنة؟

ج : نعم، فالدستور يقر بحرية الرأي والتعبير، وفيه توجد المبادئ الأساسية لكل القوانين اليمنية.

س : ما هي المبادئ المتعلقة بحرية الرأي والتعبير التي يقرها الدستور؟

ج : يحتوي الدستور على كثير من المبادئ القانونية التي لها علاقة بحرية الرأي والتعبير. وأهم هذه المبادئ هي التالية :

١) المشاركة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية

ب) حرية التفكير، وحق الإعراب عن رأيه عن طريق إحدى الوسائل التالية :

١ - بالقول عن طريق إلقاء الخطب في الاجتماعات العامة أو الكلام في اللقاءات الشخصية أو العائلية.

٢ - بالكتابة للمقالات والابحاث والمسرحيات والشعر والقصص والروايات... الخ، وذلك في الصحف والمجلات والكتب

س : ما هي الحرية؟

ج : الحرية هي إحدى الأشياء التالية :

١ - عمل أي شيء لا يضر بالآخرين

٢ - أي فعل أو عمل لا يمنعه القانون

٣ - أي فعل أو عمل لا يمكن منع الإنسان من القيام به.

٤ - أي فعل يسمح القانون القيام به.

س : ما هي حرية الرأي؟

ج : حرية الرأي هي حرية الإنسان في أن يكون أية فكرة خاصة بشأن أي قضية اجتماعية، أو سياسية أو اقتصادية.... الخ يمنية أو عربية أو عالمية كيف يشاء وأن يكون له رأيه الخاص بشأنها.

س : ما هي حرية التعبير؟

ج : حرية التعبير هي حرية الإنسان في أن يعبر عن رأيه أو فكره من خلال إحدى وسائل التعبير.

س : ما هي وسائل التعبير؟

ج : توجد العديد من وسائل التعبير التي يحق لأي إنسان استخدامها للتعبير عن رأيه، ومن أهم هذه الوسائل الكتابة في الصحف والمجلات، أو التصوير الفوتوغرافي، أو الرسم أو النحت، أو إلقاء خطبة أو كلمة في اجتماع يحضره عدد من الناس، أو من خلال التلفزيون أو الراديو أو الانترنت

والمنشورات وغيرها من الإصدارات المكتوبة والانترنت.

٣ - بالتصوير عن طريق الرسم أو النحت أو التصوير الفوتوغرافي أو التصوير التلفزيوني أو السينمائي.

ج) حرية التعبير من خلال البحث العلمي في العلوم الإنسانية كالاقتصاد والسياسة والكتابات الأدبية والثقافية مثل الفحص والروايات والمسرحيات والشعر والأغاني والموسيقى والسينما والمسرح، بشرط أن تكون هذه الكتابات الفنية والثقافية والأدبية تتفق مع مبادئ الدستور.

س : هل يتعاقب القانون من يخالف مبادئ حرية الرأي والتعبير؟

ج : نعم، فالقانون يؤكد بأنه إذا قام أي مواطن بالتعبير عن رأيه من خلال الكتابة أو الرسم أو إلقاء الخطاب وكان يقصد بهذا الفعل مخالفة مبادئ حرية التعبير وهو يعلم بذلك فإنه يستحق معاقبته لأن الفعل الذي قام به يعتبر جريمة.

س : ما هي الأفعال التي تعتبر جريمة ضد حرية الرأي والتعبير؟

ج : يحدد قانون الجرائم والعقوبات عدداً من الأفعال التي تعتبر من الجرائم ضد حرية الرأي والتعبير وهي :

١ - أن يعلن الشخص عن رأيه حول أي موضوع عن طريق إذاعة أو بالصياغ أو النشر أو تصريح أو توزيع أية أوراق على

الناس في مكان عام (في الشارع، مقهى، مكان العمل، مدرسة، نادي، مسجد.... الخ)

٢ - إذا قام أي شخص بدعاوة الآخرين علناً على ارتكاب جريمة، وبالفعل قام ذلك الشخص بارتكاب تلك الجريمة فإنه لا بد من معاقبته بالحبس مدة لا تزيد عن خمس سنوات أو بدفع غرامة على الأقل (هذا إذا لم يتم إعدامه أو إقامة الحد عليه بحسب نوع الجريمة).

٣ - تتم معاقبة أي شخص بعقوبة مدتها لا تزيد عن سنتين أو بدفع غرامة لا تزيد عن أربعة الف ريال إذا قام أي شخص بارتكاب إحدى الأفعال التالية :

أ) إهانة رئيس الجمهورية اليمنية علناً.

ب) توجيه العيب علناً ضد ملك أو رئيس دولة أجنبية أو ممثل عنه في اليمن بسبب مسألة تتعلق بولنيفته.

ج) الإهانة العلنية لرئيس الجمهورية أو رئيس الوزراء أو الوزراء أو مجلس النواب أو الجيش أو المحاكم.

٤ - يتم حبس أي شخص لمدة لا تزيد عن سنة أو دفع غرامة لا تزيد على ألف ريال إذا قام بالإذاعة أو النشر علناً ويسوء نية أخبار كاذبة أو أوراق مزورة منسوبة كذباً باسم شخص آخر.

٤ - حق كل شخص في نقل الأخبار والأفكار إلى الأشخاص الآخرين.

٥ - حق كل إنسان في نقل الأخبار والأفكار بأي طريقة تناسبه سواء بالكتابة أو بالטלפון أو الفاكس أو بإنترنت (الكمبيوتر).

٦ - حق كل شخص في نقل الأخبار والأفكار بين جميع دول العالم.

ثانياً : اتفاقية حقوق الإنسان المدنية والسياسية

هذه الاتفاقية صدرت عن الأمم المتحدة في عام ١٩٦٦/١٢/١م، وببدأ تطبيقها في تاريخ ٢٣/٣/١٩٧٦م. وقد وافقت اليمن على تطبيق هذه الاتفاقية. لهذا فإنها تعتبر جزءاً من القانون اليمني.

س : ما هي المبادئ التي تحتويها اتفاقية الحقوق المدنية والسياسية بشأن مبدأ حرية الرأي والتعبير؟

ج : هذه الاتفاقية تتكلم عن حرية الرأي والتعبير وتحتوي على عددة مبادئ هي التالية :

١ - أن لكل إنسان الحق في أن يكون له رأي دون أن يضايقه بسبب ذلك الرأي أي شخص آخر أو حكومة أو دولة أو حزب.

٢ - أن لكل إنسان الحق في حرية التعبير.

٣ - أن لكل إنسان الحق في الإطلاع على أي أفكار أو معلومات.

س : هل تعتبر حرية الرأي والتعبير من مبادئ حقوق الإنسان؟
ج : نعم، تعتبر حرية الرأي والتعبير من مبادئ حقوق الإنسان. لأن أهم وثائقتين من وثائق حقوق الإنسان التي تؤيدان حق الرأي والتعبير هما الوثائقان التاليتان :

أولاً : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨م).

ثانياً : اتفاقية حقوق الإنسان المدنية والسياسية (١٩٧٦م).

أولاً : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

صدر هذا الإعلان في العاشر من ديسمبر ١٩٤٨م عن الأمم المتحدة، ويؤيد تطبيقه في اليمن الدستور اليمني ولهذا السبب فإن هذا المبدأ يعتبر جزءاً من القانون اليمني.

س : ما هي المبادئ المتعلقة بحرية الرأي والتعبير التي يؤكد عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؟

ج : يحتوي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على العديد من المبادئ المتعلقة بحرية الرأي والتعبير، وهذه المبادئ هي :

١ - أن لكل شخص حق التمتع بحرية الرأي والتعبير.

٢ - أن لكل شخص الحق في أن تكون له آراء دون مضايقة من شخص آخر أو دولة.

٣ - حق كل شخص في الحصول على الأخبار والأفكار.

٤ - أن لكل إنسان الحق في الحصول على أي أفكار أو معلومات.

٥ - أن لكل إنسان الحق في نقل أي معلومات أو أفكار إلى الآخرين.

٦ - أن لكل إنسان الحق في الإطلاع أو الحصول أو نقل أي معلومات أو أفكار من أي دولة إلى أي دولة أخرى دون أي حواجز أو موانع.

٧ - إن لكل إنسان الحق في الإطلاع أو الحصول أو نقل أي معلومات سواء مكتوبة باليد أو مطبوعة أو إن تكون في شكل فني (لوحة، رسمة، صورة فوتوغرافية، تمثال، أغنية، مسرحية، فيلم) أو بأي طريقة أخرى مثل الإنترنت (الكمبيوتر).

س : هل تضع اتفاقية الحقوق المدنية والسياسية قيوداً ضد ممارسة حرية الرأي والتعبير؟

ج : نعم، إن هذه الاتفاقيات تضع قيوداً ضد حرية الرأي والتعبير، وهذه القيود هي التالي : -

أ) احترام حقوق الأشخاص الآخرين وسمعتهم.

ب) حماية أمن أي دولة.

ج) حماية النظام العام.

د) حماية الصحة العامة.

هـ) حماية الآداب العامة.

س : ما هي الأشياء الممنوع استخدامها عندما يقوم أي إنسان بممارسة حرية الرأي والتعبير؟

ج : هناك أشياء كثيرة ممنوع كتابتها في الصحف أو المجالات أو إلقائها في خطبة أمام الجماهير أو إذاعتها في الراديو أو التلفزيون أو أي وسيلة إعلامية أخرى. وهذه الممنوعات هي التالية : -

١ - المس بالعقيدة الإسلامية ومبادئها السامية أو تحريف الديانات السماوية أو العقائد الإنسانية.

٢ - المس بالصلحة العليا لليمن من خلال نشر وثائق ومعلومات سرية، أو إفشاء أسرار الأمن والدفاع عن اليمن.

٣ - إثارة النعرات القبلية أو الطائفية أو العنصرية أو المناطقية أو السلالية، وبث روح الشقاوة والتفرقة بين أفراد المجتمع اليمني أو ما يدعوه لتكفيرها.

٤ - ترويج الأفكار المعادية لأهداف ومبادئ الثورة اليمنية أو المساس بالوحدة الوطنية أو تشويه التراث والحضارة اليمنية والعربية والإسلامية.

٥ - الإخلال بالأداب العامة، وكرامة الأشخاص والحريات الشخصية بغرض الترويج والتشهير بهؤلاء الأشخاص.

٦ - نشر وقائع الجلسات المغلقة لسلطات الدولة العليا مثل (رئيس الجمهورية، مجلس الوزراء، مجلس النواب، المجلس

الأعلى للقضاء).

(الناس) وكذلك الاشخاص الاعتباريين وهم الأحزاب والجمعيات والوزارات والشركات ... الخ. ويكون ذلك في حالة نشر مقال في صحيفة أو مجلة أو مشهور تكون فيه إشارة أو تلميح لشخص معين أو جهة معينة، وبالتالي يحق لهذا الشخص أو الجهة حق الرد على تلك المقالة في نفس الصحيفة وخاصة إذا كان هذا المقال يحتوي على قذف أو سب في حق ذلك الشخص أو المؤسسة.

س: هل الصحيفة التي نشرت المقالة التي يحتوي على الشتم أو القذف ملزمة قانوناً بنشر مقالة لتصحيح موقف الشخص الذي تعرض للشتم أو القذف؟

ج : نعم، يجب على رئيس تحرير المجلة أو الصحيفة نشر التصحيح أو الرد بنفس الحروف وبينفس اللغة (عربية أو إنجليزية) وفي نفس المساحة، وفي نفس الصفحة وبدون أي مقابل مالي (أي مجاني).

س: من هم الأشخاص الذين يحق لهم المطالبة بتتصحيح المقالة التي تعرضوا فيها للشتم أو السب؟ وكيف يتم ذلك؟

ج : الأشخاص الذين يحق لهم المطالبة بتتصحيح المقالة هم الأشخاص الذين تعرضوا للشتم أو السب، وتنتمي المطالبة عن طريق : ١ - طلب الشخص أو المؤسسة التي تعرضت للقذف أو السب.

- ٧ - نشر وقائع التحقيق في قضية معينة، خلال مرحلتي التحقيق والمحاكمة مما يؤثر على سير العدالة.
- ٨ - نشر بيانات أو أنباء أو معلومات أو أخبار غير صحيحة بصورة متعمدة بهدف التأثير على الوضع الاقتصادي في اليمن.
- ٩ - التحریض على استعمال العنف والإرهاب.
- ١٠ - الإعلانات التي تحمل عبارات أو صور تتعارض مع القيم الإسلامية والأداب العامة.
- ١١ - الإعلانات التي تحمل عبارات قذف وتشويه سمعة الأشخاص الآخرين أو الاعتداء على حقوق الآخرين أو تضليل الجماهير.
- ١٢ - إعلانات الأدوية الطبية والتجميلية والمواد الغذائية دون إذن من الجهة المعنية.
- ١٣ - النقد المباشر والشخصي لرئيس الجمهورية أو أن تنسّب إليه أقوال أو تنشر له صور دون إذن من مكتبه أو من وزارة الأعلام.

س : إذا كتب شخص مقالة ضد شخص آخر قوله أو سببه فيها، فهل يحق له قانوناً الرد على المقالة في نفس الصحيفة؟

ج : كفل القانون حق الرد والتصحيح للاشخاص الطبيعيين

٢ - إذا نشرت الصحفة أو المجلة ردًا أو تصحيحاً أو تكذيباً للمقال المنشور سابقاً.

٣ - إذا كان مقال الرد أو التكذيب أو التصحيح موقعاً باسم مستعار وليس الاسم الحقيقي أو كان مكتوباً بلغة غير اللغة التي تم نشر الخبر أو المقال بها وورد فيه السب أو القذف أو الشتم.

س : إذا امتنعت الصحفة أو المجلة عن نشر الرد أو التصحيح فما الذي يمكن للشخص الذي تعرض للسب أو القذف القيام به؟

ج : في حالة امتناع الصحفة أو المجلة نشر الرد أو التصحيح، فإنه يحق للشخص الذي تعرض للسب أو القذف أن يتظلم إلى وزير الأعلام أو رفع قضية أمام المحاكم المختصة وعلى وجه التحديد رفع شكوى أمام نيابة الصحافة والطبوعات والتي تتولى التحقيق في الشكوى وحالتها إلى المحكمة الجزائية.

س : هل يحق للمواطن تنظيم مسيرات أو مظاهرات والمشاركة فيها على اعتبار أن المظاهرات والمسيرات هي جزء من حرية الرأي والتعبير؟

ج : نعم، إن الدستور ضمن للمواطن حق التعبير وإبداء رأيه عن طريق التظاهر أو المشاركة في المسيرة في الشوارع. ولكن لا يوجد قانون ينظم ذلك. وهذا لا يعني أنه في حالة خروج المواطن

٢ - طلب ورثة ذلك الشخص أو من يفوضه الرد.
س : هل هناك مدة محددة لليقيام بتصحيح المقالة؟

ج : نعم، هناك مدة محددة لليقيام بتصحيح المقالة، حيث يجب أن يصل الرد أو التصحيح إلى رئيس التحرير خلال مدة ثلاثة أشهر من تاريخ نشر الموضوع الذي يحمل القذف أو السب.

ويجب على رئيس التحرير نشر الرد أو التصحيح خلال ثلاثة أيام من تاريخ استلامه في أول عدد من الصحفة أو الجريدة.

س : هل يحق للصحفة أو الجريدة رفض نشر الرد أو التصحيح؟

ج : نعم، يحق لرئيس التحرير رفض نشر الرد أو التصحيح أو التكذيب في الحالات التالية :-

١ - إذا قامت الصحفة أو المجلة بتصحيح نفس المعلومات.

٢ - إذا كان التصحيح موقع باسم مستعار أو كان مكتوباً بلغة غير اللغة التي تم فيها نشر الخبر.

س : متى يجوز قانوناً للصحفة رفض نشر الرد أو التصحيح أو التكذيب؟

ج : يجوز قانوناً للصحفة أو المجلة رفض نشر الرد أو التصحيح أو التكذيب في احدى الحالات التالية :

١ - إذا كان الشخص الذي كتب الرد أو التصحيح أو التكذيب لا توجد له مصلحة مشروعة لليقيام بذلك.

بمسيرة أو مظاهرة أنه مطلق الحرية في عمل ما يريد، فعليه التعبير عن رأيه بطريقة سلمية واحترام الآخرين غير المشاركين في المسيرة أو المظاهرة، وأن يمتنع عن شتم أو قذف أي شخص كان، أو القيام بتكسير أو تحطيم أو احرق السيارات أو الدكاكين أو الطاعم أو الاعتداء على أي شخص، وهذه افعال يعقوب عليها القانون في حالة ارتكابها.

الباب الرابع عشر

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

في العاشر من ديسمبر (كانون الأول) ١٩٤٨ أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وأعلنته، وهذا هو نصه كما أذاعه مكتب الإعلام العام في الأمم المتحدة :

الدبياجة :

لما كان الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم،

ولما كان تناسي حقوق الإنسان وازدراؤها قد أفضى إلى أعمال همجية آذت الضمير الإنساني، وكان غاية ما يرثو إليه عامة البشر انبعاث عالم يتمتع فيه الفرد بحرية القول والعقيدة ويتحرر من الفزع والفاقة،

ولما كان من الضروري أن يقول القانون حماية حقوق الإنسان، ولكلها يضطر المرء آخر الأمر إلى التمرد على الاستبداد والظلم، ولما كانت شعوب الأمم المتحدة قد أكدت في الميثاق من جديد ايمانها بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء من حقوق متساوية وحزمت أمرها على أن تدفع بالرقي الاجتماعي قديماً وأن ترفع مستوى الحياة في جو من الحرية أنسج،

ولما كانت الدول الأعضاء قد تعهدت بالتعاون مع الأمم المتحدة على ضمان اطراح مراعاة حقوق الإنسان والحرريات الأساسية واحترامها، ولما كان للإدراك العام لهذه الحقوق والحرريات

دليل حقوق المواطن

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

دليل حقوق المواطن

الأهمية الكبرى للوفاء التام بهذا التعهد،

فإن الجمعية العامة تناهى بهذا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

على أنه المستوى المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم حتى يسعى كل فرد وهيئة في المجتمع واضعين على الدوام هذا الإعلان نصب أعينهم، إلى توطيد احترام هذه الحقوق والحرريات عن طريق التعليم والتربية واتخاذ إجراءات مطردة، قومية وعالمية، لضمان الاعتراف بها ومراعاتها بصورة عالمية فعالة بين الدول الأعضاء ذاتها وشعوب البقاع الخاصة لسلطاتها.

المادة الأولى : يولد جميع الناس احراراً متساوين في الكرامة والحقوق، وقد وهبوا عقلاً وضميراً، وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الاخاء.

المادة الثانية : لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحرريات الواردة في هذا الإعلان، دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر دون أية تفرقة بين الرجال والنساء.

وفضلاً عما تقدم فلن يكون هناك أي تمييز أساسه الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو البقعة التي ينتمي إليها الفرد سواءً كان هذا البلد أو تلك البقعة مستقلاً أو تحت

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

الوصاية أو غير ممتنع بالحكم الذاتي أو كانت سيادته خاضعة لأى قيد من القيد.

المادة الثالثة : لكل فرد الحق في الحياة والحرية وسلامة شخصه.

المادة الرابعة : لا يجوز استرقاق أو استعباد أي شخص، ويحظر الاسترقاق وتجارة الرقيق بكافة أوضاعها.

المادة الخامسة : لا يعرض أي إنسان للتعذيب ولا العقوبات أو المعاملات القاسية أو الوحشية أو الحاطة بالكرامة.

المادة السادسة : لكل إنسان أينما وجد الحق في أن يعترف بشخصيته القانونية.

المادة السابعة : كل الناس سواسية أمام القانون ولهم الحق في التمتع بحماية متكافئة منه دون أية تفرقة، كما أن لهم جميعاً الحق في حماية متساوية ضد أي تمييز يخل بهذا الإعلان وضد أي تحريض على تمييز كهذا.

المادة الثامنة : لكل شخص الحق في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه من أعمال فيها انتفاء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون.

المادة التاسعة : لا يجوز القبض على أي إنسان أو حجزه أو نفيه تعسفياً.

المادة العاشرة : لكل إنسان الحق على قدم المساواة التامة مع الآخرين، في أن تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة نزيهة نظراً عادلاً علينا للفصل في حقوقه والتزاماته وأية تهمة جنائية توجه إليه.

المادة الحادية عشرة :

- (١) كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئاً إلى أن تثبت إدانته قانوناً بمحاكمة علنية تؤمن له فيها الضمانات الضرورية للدفاع عنه.

- (٢) لا يدان أي شخص من جراء أداء عمل أو الامتثال عن أداء عمل إلا إذا كان ذلك يعتبر جرماً وفقاً للقانون الوطني أو الدولي وقت الارتكاب، كذلك لا توقع عليه عقوبة أشد من تلك التي كان يجوز توقيعها وقت ارتكاب الجريمة.

المادة الثانية عشرة : لا يعرض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو أسرته أو مسكنه أو مراسلاته أو لحملات على شرفه وسمعته، وكل شخص الحق في حماية القانون من مثل هذا التدخل أو تلك الحملات.

المادة الثالثة عشرة :

- (١) لكل فرد حرية التنقل واختيار محل إقامته داخل حدود كل دولة.

- (٢) يحق لكل فرد أن يغادر أية بلاد بما في ذلك بلده كما يحق له العودة إليه.

المادة الرابعة عشرة :

- (١) لكل فرد الحق في أن يلجأ إلى بلاد أخرى أو يحاول الالتجاء إليها هرلياً من الاضطهاد.

- (٢) لا ينتفع بهذا الحق من قدم للمحاكمة في جرائم غير سياسية أو لأعمال تناقض أغراض الأمم المتحدة ومبادئها.

المادة الخامسة عشرة :

- (١) لكل فرد حق التمتع بجنسية ما.
- (٢) لا يجوز حرمان شخص من جنسيته تعسفاً أو إنكار حقه في تغييرها.

المادة السادسة عشرة :

- (١) للرجل والمرأة متى بلغا سن الزواج حق التزويج وتأسيس أسرة دون أي قيد بسبب الجنس أو الدين، ولهم حقوق متساوية عند الزواج وأثناء قيامه وعند انحلاله.
- (٢) لا يبرم عقد الزواج إلا برضى الطرفين الراغبين في الزواج رضى كاملاً لا إكراه فيه.

(٣) الأسرة هي الوحدة الطبيعية الأساسية للمجتمع ولها حق التمتع بحماية المجتمع والدولة.

المادة السابعة عشرة :

- (١) لكل شخص حق التملك بمفرده أو بالاشتراك مع غيره.
- (٢) لا يجوز تجريد أحد من ملكه تعسفاً.

المادة الثامنة عشرة : لكل شخص الحق في حرية التفكير والضمير والدين، ويشمل هذا الحق حرية تغيير ديانته أو عقیدته، وحرية الإعراب عنهم بالتعليم والممارسة وإقامة الشعائر، ومراعاتها، سواء أكان ذلك سراً أم جهراً، منفرداً أم مع الجماعة.

المادة التاسعة عشرة : لكل شخص الحق في حرية الرأي والتعبير، ويشمل هذا الحق حرية انتقاد الآراء دون أي تدخل، واستقاء الآباء والأفكار وتلقينها وإذاعتها بأية وسيلة كانت دون

يسير القبول للتعليم العالي على قدم المساواة التامة للجميع وعلى أساس الكفاءة.

(٢) يجب أن تهدف التربية إلى إنماء شخصية الإنسان إنماء كاملاً، والى تعزيز احترام الإنسان والحريات الأساسية وتنمية التفاهم والتسامح والصداقات بين جميع الشعوب والجماعات العنصرية أو الدينية، والى زيادة مجهد الأمم المتحدة لحفظ السلام.

(٣) للأباء الحق الأول في اختيار نوع تربية أولادهم.
المادة السابعة والعشرون :

(١) لكل فرد الحق في أن يشتراك اشتراكاً جراً في حياة المجتمع الثقافي وفي الاستمتاع بالفنون والمساهمة في التقدم العلمي والاستفادة من نتائجه.

(٢) لكل فرد الحق في حماية المصالح الأدبية والمادية المترتبة على إنتاجه العلمي أو الأدبي أو التفني.

المادة الثامنة والعشرون :

لكل فرد الحق في التمتع بنظام اجتماعي دولي تتحقق بمقتضاه الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الإعلان تاماً.

المادة التاسعة والعشرون :

(١) على كل فرد واجبات نحو المجتمع الذي يتألف فيه وحده شخصيته أن تنمو نمواً جراً كاملاً.

(٢) يخضع الفرد في ممارسة حقوقه وحرياته لتلك القيود التي يقرها القانون فقط، لضمان الاعتراف بحقوق الغير وحرياته واحترامها ولتحقيق المقتضيات العادلة للنظام العام والمصلحة

(٢) لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساوٍ للعمل.

(٣) لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له وأسرته عيشة لائقه بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

(٤) لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لصلحته.

المادة الرابعة والعشرون : لكل شخص الحق في الراحة ، وفي أوقات الفراغ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر.

المادة الخامسة والعشرون :

(١) لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كافٍ للمحافظة على الصحة والرفاهية له وأسرته، ويتضمن ذلك التغذية واللبس والمسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته.

(٢) للأمومة والطفولة الحق في مساعدة ورعاية خاصتين، وينعم كل الأطفال بنفس الحماية الاجتماعية سواء أكانت ولادتهم ناتجة عن رباط شرعي أم بطريقة غير شرعية.

المادة السادسة والعشرون :

(١) لكل شخص الحق في التعليم، ويجب أن يكون التعليم في مراحله الأولى والأساسية على الأقل بالمجان، وأن يكون التعليم الأولى إلزامياً، وينبغي أن يعمم التعليم الفني والمهني، وأن



פורום חברתי
FORUM FOR CIVIL SOCIETY

Forum for Civil Society (FCS) is a non-partisan, non-governmental organization concerned with the development of democracy, and strengthening civil society.
OBJECTIVES
1- Development and practice of democracy 2- Strengthening civil society.
3- Supporting election process 4- Controlling legal development and legal education
5- Supporting transparency, accountability and free access of information
6- Increasing citizens participation in politics
MISSION

Activity of the affiliates of FCS began in the early nineties through contributions to expansion of the civil society's base, monitoring public affairs and driving the Yemenis' efforts to become part of the international community.

The first genuine activity began with the 1993 parliamentary elections with contributions to the first experience of its kind in the Arab world. It entailed local monitoring of the elections and driving more than 3,000 Yemeni citizens to the polling stations to monitor the election process.

Following the 1993's elections and until early 1996 the affiliates of FCS participated in the first of their experience of local monitoring of elections in other states. They also participated in local, Arab and international training in modern methods and means of monitoring elections, civil education and women participation.

During the legislative elections on April 27, 1997 and the complementing ones in 1998 the affiliates and volunteers of FCS participated in various programs. These continued to driving a broad sense of the Yemeni's civil society to participation in the elections and also to the civil and electoral awareness levels.

Out of the FCS belief in the importance of expanding cooperation with other civil society organizations in the region and the world it became a member of the Arab Network for Democracy Development (ANDD) based in Cairo and the International Civil Society Network based in China USA.

Currently FCS is active in the legal development programs. Monthly it issues alQstas, Yemen's only law journal. Regularly FCS organizes roundtable discussions taking current legal and human rights issues. Annually FCS is involved in justice with evaluate the status of independence of judiciary in Yemen. These only examples of FCS activities.

PROGRAM AREAS OF ACTIVITIES

I. Legal Education and Development Program: Since the beginning of 1998, FCS issues the monthly alQstas. Yemen's only law journal. alQstas is concerned with issues of law and legal reform. It acts as a forum for lawyers who discuss issues related to the law and human rights. So far in regular roundtable discussions progress has been made and became recognized locally in less than two years as one of the best journal in the country.

From 1999, FCS annually issues Report of Justice in Yemen. This report is concerned with monitoring the independence, integrity and the legal profession in Yemen. This report is published in a book and distributed widely. Three reports have already been published (1999, 1998 and 2000).

As from 1998, FCS regularly organizes roundtable discussions on many legal and human rights issues in which several specialists from the legal profession, the judiciary and the legal NGOs participate.

In 1999, FCS organized a series of seminars on the legal protection of human rights in the Yemen. These seminars discussed the obstacles facing Yemeni judiciary from protecting human rights. Solutions were proposed from participants who represented the three sectors of the justice system in Yemen: judges, prosecutors, and lawyers. The basic events and comments were afterwards published in a book.

After mid 2000, FCS has published its book "Freedom of Association in Yemen". This book talks about the legal situation of NGOs in Yemen, the issue of foreign funding obstacles of NGO work and NGO influence in policies.

End 2000, FCS published its book "Freedom of Opinion and Expression in Yemen". This book discusses the implementation of international standards of freedom of expression in Yemeni laws and practice. The book also contains the results of roundtable discussion about the freedom of press attended by lawyers, journalists, officials and press outlets. After this, FCS organized the full roundtable many courts decisions in cases against press were last few years.

Recently FCS has finished preparing the Citizens' Legal Guide which is expected to be distributed beginning 2002. It contains fourteen topics written by prominent lawyers in simple language.

Finally FCS is publishing this book which focuses on current election issues. Yemen faced after constitutional amendment, referendum and local elections. Papers and roundtable discussion were held and then published in this book. FCS hopes to stimulate debate of these important issues.

During local elections of February 2001, FCS participated in the process by monitoring electoral media. All Yemeni local stations were recorded and closely monitored to assure the right of all candidates to all candidates. II. Domestic Monitoring: During the 1997 legislative elections thousands of local volunteers were distributed every polling station to assess the elections process from the registration process and until polling day. This program entitled local monitoring of the elections and aiming make more than 3,000 Yemeni citizens to the polling stations to monitor the election process. Concerning the successful experience of domestic monitoring, FCS also participated in the complementary legislative elections of 1998.

Believing on taking its successful experience in domestic monitoring towards new fields, FCS recently tried a new kind of election monitoring, Syndicate election and Children Parliament election. For the first time, FCS monitored the elections of the Yemeni Bar Association during their "Third Congress" in April 2001. The monitoring effort was conducted by the FCS former Lawyers Committee for Monitoring Lawyers Elections. In May 2002, FCS monitored the first election of Yemeni Children's Parliament. It was indeed very interesting experience for FCS members.

III. Joint Electoral Assistance Secretariat: During the 1997 legislative elections a joint secretariat was established with the European Union to help them to organize the work of more than one hundred international observers who participated in the international monitoring of the elections.

IV. Increasing Women's Participation: During the 1997 legislative elections female legislators conducted weekly meetings in the remote areas that had recorded the lowest participation rate for women in the former election. These aimed at encouraging women to elect their elected agents and have them participate in the representation of their politics in general. In addition to support women as voters, one of the program components was about women as candidates. Support was given to more than 20 female candidates for election with the objective of having the largest number among them reach parliament. Two candidates of whom were elected from the program won the only two seats secured by women.

V. Civil and Electoral Education: Booklets were called upon to contribute to a poetry competition with poems that promote voting during the 1997 legislative elections. These competitions were recorded in television series that were transmitted by "Aljazeera" television on a number of times during the whole elections. The booklet "A person on age 18 years old has the right to vote" was also recorded by the world Yemeni Boxing champion, Nassem Hamdi. This was also transmitted by the national television a number of times during April 1997.

At the level of civil education, eight issues of a newspaper titled "The Democratic Forum" were published and widely distributed. This democratic forum focused on general civic issues and worked to increasing Yemeni citizens' electorate and civil awareness. One special part of the Democratic Forum was making a concern regarding the Yemeni literate voters.

FINANCING

The various programs are funded by the income derived from donations and unconditional contributions from local and international contractors. In addition to the contributions of FCS' founders and members.

العامة والأخلاق في مجتمع ديمقراطي.

(٣) لا يصح بحال من الأحوال أن تمارس هذه الحقوق ممارسة تناقض مع أغراض الأمم المتحدة ومبادئها.

المادة الثلاثون : ليس في هذا الإعلان نص يجوز تأويله على أنه يخول لدولة أو جماعة أو فرد أي حق في القيام بشنط أو تأدية عمل يهدى إلى هدم الحقوق والحريات الواردة فيه.