

جلسة يوم الثلاثاء الموافق ٤ / أكتوبر ٢٠١٦ م

المشكلة برئاسة فضيلة السيد / خليفة بن سعيد بن خليفة البوسعيدي / نائب رئيس المحكمة وعضوية كل من أصحاب الفضيلة القضاة: سالم بن سعيد الرحبي، سلطان بن ماجد الزعابي، العربي الحروشي، مجيد فرج شوشان

(٤)

الطعن رقم ٤١٧ / ٢٠١٦ م

الاعتراف « ماهيته. ما لا يعد اعترافا». قانون « تطبيق المادة ١٩١ من قانون الإجراءات الجزائية».

- الاعتراف المعتبر في المواد الجزائية والذي يؤخذ به المتهم يجب أن يكون نصاً في اقتراح الجريمة وأن يكون من الصراحة والوضوح بحيث لا يحتمل تأويلاً أما كلام المتهم حول ما يجري به العمل في الشركة من حيث نظام الإجازات فلا يعد اعترافاً منه عملاً بالمادة ١٩١ من قانون الإجراءات الجزائية.
- **قانون العمل» تطبيق المواد ٣ و ٦ و ٦٥ و ٧١ و ١١٦ من قانون العمل». نظام عام « القواعد الأمرة في قانون العمل».**
- الأحكام المتعلقة بإجازات العامل من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها بما يُنقص من امتيازات العامل وهذا الأمر مستفاد من نص المادة (١١٦) من قانون العمل والتي تعاقب كل من يخالف أحكام الفصلين الأول والثاني من الباب الرابع ولأن المادة (٣) من ذات القانون تقضي ببطالان كل شرط يخالف هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل.

الوقائع

تتحصّل الوقائع على ما يبيّن من الحكم المطعون فيه ومن سائر أوراق الطعن في أن الادعاء العام أحال الطاعن إلى المحكمة الابتدائية بمسقط (الدائرة الجزائية)؛ لأنه بتاريخ سابق على (٢٨ / ١ / ٢٠١٥ م) بدائرة اختصاص دائرة التفتيش بوزارة القوى العاملة :

أولاً: حرم القوى العاملة تعويضهم المستحق عن العمل في أيام العطل الرسمية الواقعة في أيام الراحة الأسبوعية، الأمر الثابت بتقارير دائرة التفتيش.

ثانياً : امتنع عن تعويض القوى العاملة عن العمل خلال أيام العطل الرسمية تعويضاً بيوم راحة بدلاً عنه أو زيادة في الأجر الشامل بما لا يقل عن (٢٥ %) محسوباً من أجره اليومي، وفق الثابت بأوراق الدعوى.

وطالب الادعاء العام بمعاقبته بجُنحتي « عدم تعويض العامل عن العمل في أيام العطل الرسمية الواقعة في أيام الراحة الأسبوعية » و « عدم تعويض العامل عن العمل في أيام العطل الرسمية » المؤثمتين بالمادة (١١٦) بدلالة المادة (٢٠٣/٦٥) من قانون العمل.

وبتاريخ (٢٠١٥/١٢/٩م) حكمت المحكمة حضورياً بإدانة المتهم (الطاعن) بالجُنحتين المؤثمتين بالمادة (١١٦) بدلالة المادة (٢٠٣/٦٥) من قانون العمل وقضت بمعاقبته عن الأولى بتغريمه مبلغاً قدره (٢٥,٠٠٠ ر.ع) خمسة وعشرون ألف ريال وعن الثانية بتغريمه مبلغاً قدره (٢٥,٠٠٠ ر.ع) خمسة وعشرون ألف ريال على أن تدغم العقوبتان في حقه وتنفيذ (١٠,٠٠٠ ر.ع) عشرة آلاف ريال منها ووقف الباقي والزامه المصاريف.

لم يحز هذا الحكم قبولاً لدى المحكوم عليه (الطاعن) فاستأنفه أمام محكمة الاستئناف بمسقط (دائرة الجُرح المستأنفة) التي قضت بتاريخ (٢٠١٦/٢/١٧م) حضورياً بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بتعديل الحكم المستأنف والقضاء بمعاقبة المتهم عن الاتهام المنسوب إليه بتغريمه مبلغاً قدره (٢٥,٠٠٠ ر.ع) خمسة وعشرون ألف ريال على أن يُنفذ منها مبلغ قدره (١٠,٠٠٠ ر.ع) عشرة آلاف ريال مع وقف تنفيذ العقوبة في حالة سداد مستحقات العاملين وألزمته المصاريف.

لم يرتض الطاعن بهذا القضاء قطعاً فيه بالنقض أمام المحكمة العليا بالطعن المائل الذي تم التقرير به بتاريخ (٢٠١٦/٣/٢٢م) بأمانة سر المحكمة التي أصدرته وبذات التاريخ أودعت صحيفة بأسباب الطعن موقعة من محام مقبول أمام المحكمة العليا بصفته وكيلاً عن الطاعن وقدم سند وكالته عنه التي تتيح له ذلك وسدّد مبلغ الكفالة المقرّر قانوناً وتم إعلان المطعون ضده بصحيفة الطعن فأثر عدم الرد عليها.

وقدم الادعاء لدى المحكمة العليا مذكرة بالرأي خلص فيها إلى قبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه وإعادة أوراق الدعوى إلى المحكمة التي أصدرته لتفصل فيها من جديد بهيئة مغايرة مع رد مبلغ الكفالة للطاعن.

المحكمة

بعد الاطلاع على الحكم المطعون فيه وعلى سائر أوراق الطعن وبعد سماع التقرير الذي أعدّه وتلاه القاضي المقرر وبعد المداولة قانوناً.
حيث إن الطعن حاز أوضاعه القانونية فهو مقبول شكلاً.

وحيث ينعى الطاعن على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه وتأويله والقصور في التسبب والخطأ في الإسناد وفي فهم الواقع ومخالفة الثابت بالأوراق وذلك عندما أدانه بما نسب إليه واستند في ذلك إلى اعترافه أمام محكمة أول درجة ولدى التحقيقات بالرغم من خلو الأوراق من ذلك الاعتراف ذلك أنه أنكر التهمة المسندة إليه في جميع مراحل الدعوى وأنه كان يتعين على المحكمة أن تشرع في تحقيق الدعوى عملاً بنص المادة (١٩٣) من قانون الإجراءات الجزائية إلا أنها لم تفعل كما أن مادة الاتهام لا تنطبق على واقعة الدعوى إذ إن عقود العمل المبرمة بين الشركة وجميع عمالها تنص على أن نظام العمل بالشركة يكون لمدة (١٤) أربعة عشر يوماً تعقبها مدة (١٤) أربعة عشر يوماً راحة مع عدم استحقاق العمال التعويض عن الإجازات الرسمية عدا إجازة العيدين وهذا النظام في العمل يعتبر أكثر سخاءً للعامل كما أن المادة (٦) من قانون العمل أباحت لصاحب العمل والعامل مخالفة ما ورد في قانون العمل من شروط حال قيام صاحب العمل بالارتباط مع عماله باتفاقيات تعود عليهم بمنافع أكثر من تلك التي يقرها القانون كما أن الحكم عوّل على محضر المخالفة المؤرخ في (٨/٩/٢٠١٥م) رغم أن المشتكيين قد تنازلا عن شكواهما كما عوّل على أن الاتفاقية المبرمة بين العمال والجهات المختصة - ومن بينها وزارة القوى العاملة - لم تتطرق إلى آلية تعويض العمال عن أيام العطل الرسمية وهو تعويل غير منطقي كما أخطأ الحكم حين اعتبر قواعد قانون العمل من القواعد الأمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إذ إن ذلك يخالف المادتين (٣) و (٦) من قانون العمل اللتين أباحتاً لطرفي عقد العمل الاتفاق على ما يخالف ما ورد في قانون العمل من شروط إذا كان من شأنه تحقيق فائدة ومصالحة للعامل كما أن الحكم أورد في معرض تقديره للغرامة أن عدد عمال الشركة (٢٣٧٦) في حين أنه لم يثبت أن هذا العدد من العمال قد تقدموا بالشكوى سوى عامل واحد وقع على شكواه وعامل آخر لم يوقع على الشكوى فضلاً عن أنهما قد تنازلا عن شكواهما مما يدل على أن الاتفاق المبرم بين العمال والشركة هو أكثر سخاءً ومصالحةً للعمال كما أن الحكم خالف نص المادة (٦٧) من قانون الجزاء التي تنص على أن صفح الفريق المتضرر يوقف تنفيذ العقوبات المحكوم بها حين قضى بالغرامة بالرغم من عدم

وجود متضررين ناهيك عن أن تقديره للغرامة المقضي بها جاء بلا سند، كل ذلك يعيب الحكم المطعون فيه بما يستوجب نقضه.

وحيث إنه من المقرر أن كل حكم بالإدانة يجب أن ترد فيه الحجج الواقعية والقانونية التي بُني عليها والمنتجة له لضمان شدة العناية به ودراسة نقاط النزاع دراسة وافية حتى تكون أحكام المحكمة موضع احترام وطمأنينة لوضوح الأسباب التي دعت إلى إصدارها وليتمكن الخصوم من دراستها وإبداء مطالعهم فيها ولتتمكن المحكمة الأعلى درجة من تصويبها عند الطعن فيها ومن ثم يجب أن يكون التسبب واضحاً تواجه به المحكمة موضوع النزاع في نطاق الواقع والقانون فلا يصح أن تكون أسباباً مبهمه أو غامضة أو مُجملة متخاذلة أو ناقصة أو متناقضة يمحو بعضها بعضاً كما يجب أن يتناول الحكم دفع الخصم الجوهرية ويرد عليها بأسباب سائغة وإلا كان الحكم قاصراً قصوراً مبطلاً.

لما كان ذلك وكانت الدعوى قد بدأت بشكوى من عاملين في الشركة المدعى عليها إلى دائرة التفتيش بوزارة القوى العاملة يطالبان بالتعويض عن الراحة الأسبوعية وعن العطلات الرسمية وبوصول الدعوى إلى الادعاء العام ثم محكمة أول درجة جاء رد الطاعن حسب الثابت في مرافعاته المكتوبة بالإنكار وقال شارحاً في معرض الرد أن طريقة عمل الشركة - وهي في ذلك شأنها شأن جميع الشركات العاملة في مجال النفط في البلاد - أن يعمل العامل مدة (١٤) أربعة عشر يوماً تعقبها مدة (١٤) أربعة عشر يوماً راحة تعويضاً عن الإجازة الأسبوعية والعطل الرسمية (الإسراء والمعراج ورأس السنة الهجرية والمولد النبوي وعيد الجلوس والعيد الوطني) إضافة إلى تمتع العامل بإجازته السنوية وإجازتي عيدي الفطر والأضحى والتي يُعوّض عنها مادياً بالضعف وهذا الأمر تم برعاية الجمعية العمومية للنفط والغاز (OPAL) وبحضور (١٢٠) رئيس شركة و (١٠٠) رئيس تنفيذي من مختلف الشركات وثلاثة وكلاء وزارات منهم وكيل وزارة القوى العاملة وقد وقع الجميع على هذا الاتفاق وعليه فإن العامل يعمل في الشركة لمدة (١٤) أربعة عشر يوماً ويستحق طبقاً للمادة (٧١) من قانون العمل ستة أيام إجازة أي عن كل خمسة أيام عمل يستحق يومين ومع ذلك يُمنح العامل في هذه الشركات ستة أيام مضافاً إليها ثمانية أيام إجازة إضافية تغطية للإجازات الرسمية وبالتالي فإن تلك الميزات جاءت أكثر سخاءً مما جاء به قانون العمل والذي يجوز الاتفاق على ما يخالفه إذا كان الاتفاق أكثر فائدة للعامل حسب نص المادة (٣) من قانون العمل.

ولما كان ما أدلى به الطاعن في معرض رده على هذه التهمة لا يعد اعترافاً حسبما تتطلبه المادة (١٩١) من قانون الإجراءات الجزائية والتي تنص على أنه: «... لا يعتبر اعترافاً من أقوال المتهم إلا ما كان صريحاً قاطعاً في ارتكاب الجريمة وصادراً عن بيّنة وحرية وإدراك...» ومؤدى ذلك أن الاعتراف المعتبر في المواد الجزائية والذي يؤخذ به المتهم يجب أن يكون نصاً في اقرار الجريمة وأن يكون من الصراحة والوضوح بحيث لا يحتمل تأويلاً أما كلام المتهم حول ما يجري به العمل في الشركة من حيث نظام الإجازات فلا يعد اعترافاً منه بل هو في حقيقته تحميل لألفاظ المتهم بما لم يقصده منها ومن المقرر في هذا الصدد أن الإجازة الأسبوعية تمثل التزاماً عينياً على صاحب العمل الوفاء بها بحيث يُمكن العامل من التمتع بها ولا تبرأ ذمته إلا بالوفاء بها ولكن قد تفترض طبيعة العمل والموقع الجغرافي للعمل وبعده عن موقع المدن (كالمعمل في الصحراء والبحر أو المناجم) تجميع الإجازات الأسبوعية أو الرسمية بغية تمكين العامل من التمتع بها مرة واحدة وهذا استثناء من القاعدة العامة وهي منح العامل إجازته الأسبوعية في حينها فقد نصت المادة (٦٥) من قانون العمل على أنه: «... للعامل الحق في أجره الشامل خلال العطلات في الأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير وإذا وقع يوم العطلة الرسمية في يوم الراحة الأسبوعية المقررة يُعوّض عنه بيوم آخر أما إذا وقعت العطلة الرسمية ضمن مدة الإجازة السنوية فإن العامل لا يستحق أي تعويض عنها ويجوز تشغيل العامل في يوم العطلة الرسمية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك وفي هذه الحالة يحق له أن يتسلم أجره الشامل عن هذا اليوم بزيادة لا تقل عن (٢٥%) أو أن يحصل على يوم راحة بدلاً منه...» ونصت المادة (٧١) من قانون العمل على أنه: «... على صاحب العمل أن يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة متتالية بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر ويجوز في الأماكن أو الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق العامل وصاحب العمل على ذلك كتابة وتكون الراحة الأسبوعية في جميع الأحوال مدفوعة الأجر...».

ولما كانت الأحكام المتعلقة بإجازات العامل من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها بما يُنقص من امتيازات العامل وهذا الأمر مستفاد من نص المادة (١١٦) من قانون العمل والتي تعاقب كل من يخالف أحكام الفصلين الأول والثاني من الباب الرابع ولأن المادة (٣) من ذات القانون تقضي ببطالان كل شرط يخالف هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل.

ولما كانت المادة (٦) من قانون العمل تنصُّ على أنه: «... لصاحب العمل القيام بمشاريع يُحصِّل عماله بموجبها على منافع أكثر سخاءً مما هو مقرَّر أو تزويد عماله بفوائد أخرى أو الارتباط معهم باتفاقيات متعلقة بشروط تكون أكثر سخاءً من الشروط المنصوص عليها في هذا القانون فإذا تعارض شرط في هذا القانون مع أحد الشروط الواردة في تلك المشاريع أو الاتفاقيات طبق الشرط الأكثر سخاءً بالنسبة إلى العامل...».

ولما كان الطاعن قد دفع أمام المحكمة المطعون في حكمها ومن قبل ذلك أمام محكمة أول درجة بأن الإجازة التي يتمتع بها العمال في الشركة متفق عليها بموجب الاجتماعات الموقع عليها مع المسؤولين في الدولة وهي ذات مميزات أكثر سخاءً للعامل مما نص عليها قانون العمل وقد جاء رد محكمة أول درجة على هذا الدفع غير سائغ بقولها: «... وتلتفت المحكمة عما أثاره المتهم والدفاع فلا يجوز حرمان العامل من حق قرَّره له القانون وهو من حقوقه المكتسبة مقابل منحه ميزة أفضل ولو تنازل العامل عن ذلك الحق فقواعد قانون العمل أمرة ولا يجوز مخالفتها إلا إذا كانت أكثر سخاءً وفائدة للعامل فيبطل أي تنازل أو صلح أو إبراء يتعلق بحقوق العامل وقد قرَّر المشرع حماية جزائية لضمان احترام الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل وتتمثل في فرض عقوبات جزائية على مخالفتها من قبل أصحاب العمل وهي عقوبة فرضها المشرع على صاحب العمل دون العامل حتى ولو كان الأخير قد ساهم في وقوعها وقد عدَّ المشرع العقوبة بتعدد من وقعت بشأنهم الجريمة وشدد العقوبة في حالة العود فضلاً عن الحماية الإدارية التي تتمثل في فرض رقابة الدولة والتأكد من حسن تطبيق قواعد العمل من خلال منح مفتشي العمل صفة الضبطية القضائية فيما يتعلق بمخالفات تلك القواعد كما أن الاتفاقية التي أشار إليها الدفاع بالتزام الشركة بنظام عمل المناوبة أسبوعين عمل وأسبوعين راحة الخاصة بشركات النفط والغاز لم تتطرق في أي بند منها إلى آلية تعويض القوى العاملة عن أيام العطل الرسمية والعمل خلالها حتى يمكن البحث فيما إذا كانت هذه البنود أكثر سخاءً للعامل من عدمه كما أكد المتهم على خلو عقد العمل المبرم بين الشركة والقوى العاملة لديه من أية إشارة تفيد آلية نظام العمل المتبع من قبلهما وخلوه من أي بنود معينة بعدم تعويضهم عن أيام العطل الرسمية...».

ولما كان دفاع الطاعن بأن الإجازة الممنوحة للعمال وهي (١٤) أربعة عشر يوماً مقابل (١٤) أربعة عشر يوم عمل تدخل فيها الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية وهي أكثر سخاءً للعمال مما هو مقرَّر في قانون العمل وهو دفاع جوهري لو صح فقد يتغيَّر

به وجه الرأي لذا كان لزاماً على المحكمة أن تقسطه حقه بالتحقيق فيه ثم ترد عليه بمنطق سائغ إن رأت أطراحه.

لما كان ذلك ولما كان ما ذكر فإن الحكم يكون معيباً بالقصور المبطل في التسبيب والإخلال بحق الدفاع بما يستوجب نقضه مع الإعادة ورد مبلغ الكفالة للطاعن.

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه وإعادة الدعوى إلى المحكمة التي أصدرته لتفصل فيها من جديد بهيئة مغايرة مع رد مبلغ الكفالة للطاعن.