

جلسة يوم الثلاثاء الموافق ٢٨ / مارس / ٢٠١٧ 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

(٣٧)

الطعن رقم ١٩ / ٢٠١٧ م

- اعتراف « ماهيته . وروده في سياق آخر » .
- الاعتراف المعتبر في المواد الجنائية والذي يؤخذ به المتهم يجب أن يكون نصاً في اقتراح الجريمة وأن يكون من الصراحة والوضوح بحيث لا يُحتمل معه التأويل أما رد المتهم بشأن ما يجري به العمل في الشركة من حيث نظام الإجازات فلا يعد ذلك اعترافاً بما نسب إليه ولا يجوز تحميل ألفاظه ما لم يقصده منها . تفصيل ذلك .

الوقائع

تتحصّل الوقائع على ما يبيّن من الحكم المطعون فيه ومن سائر أوراق الطعن في أن الادعاء العام أحال الطاعن (المتهم الثاني) وآخراً إلى المحكمة الابتدائية بمسقط (الدائرة الجزائية)؛ لأنهما بتاريخ سابق على (٢٠١٤/٧/٧ م) بدائرة اختصاص دائرة التفتيش بمسقط؛

أقداً على عدم تعويض العمال في أيام الراحة الأسبوعية عن العطل والمناسبات التي يصدر بتحديد لها قرار من وزير القوى العاملة، وفق الثابت بالأوراق.

وطالب الادعاء العام بمعاقبتهما بالمادة (٦٥) بدلالة المادة (١١٦) من قانون العمل.

وبجلسة (٢٠١٦/٤/٢١ م) حكمت المحكمة حضورياً بإدانة المتهم الثاني (الطاعن) بالتهمة المنسوبة إليه وقضت بمعاقبته بغرامة قدرها (٤٠٠ ر.ع) أربعمئة ريال وإعلان براءة المتهم الأول من التهمة المنسوبة إليه.

لم يحز هذا الحكم قبولاً لدى المحكوم عليه (الطاعن) فاستأنفه أمام محكمة الاستئناف بمسقط (دائرة الجُرح المستأنفة) التي قضت بجلسة (٢٠١٦/١٠/٢٦ م) حضورياً بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع برفضه وتأييد الحكم المستأنف وألزمت

المستأنف المصارييف.

لم يرتض الطاعن (المحكوم عليه) بهذا القضاء فطعن فيه بالنقض أمام المحكمة العليا بالطعن المائل الذي تم التقرير به بتاريخ (١٢/١٦/٢٠١٦م) بأمانة سر المحكمة التي أصدرته وبذات التاريخ أودعت صحيفة بأسباب الطعن موقعة من محام مقبول أمام المحكمة العليا بصفته وكيلأ عن الطاعن وقدم سند وكالته عنه التي تتيح له ذلك وما يفيد سداد مبلغ الكفالة المقررة قانوناً وقد تم إعلان المطعون ضده بصحيفة الطعن فأثر عدم الرد.

وقدم الادعاء العام لدى المحكمة العليا مذكرة بالرأى انتهى فيها إلى قبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه وإعادة الدعوى إلى المحكمة التي أصدرته لتفصل فيها من جديد بهيئة مغايرة.

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 استوفى شكله القانوني فهو مقبول شكلاً.

وحيث ينعى الطاعن على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه وتأويله والفساد في الاستدلال والقصور في التسبيب والإخلال بحق الدفاع عندما أدانه بجُنحة عدم تعويض العمال في أيام الراحة الأسبوعية عن العُطل والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير القوى العاملة المؤثمة بالمادة (٦٥ / ١) بدلالة (١١٦) من قانون العمل إذ عاقبه بالفقرة الأولى من هذه المادة مع أنها غير منطبقة عليه لعدم ثبوت قيامه بمخالفتها والقاعدة تقول بأنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص تجريمي فكان على الحكم أن يستوعب مجمل الفقرات المنصوص عليها في مادة الاتهام ليصل إلى فهم الصورة الصحيحة للواقعة ولو أنه فعل ذلك لاهتدى إلى أن الفعل الذي بدر منه تنطبق عليه الفقرة الرابعة من مادة الاتهام التي أعطت صاحب العمل الحق في تشغيل العامل في يوم العُطلة الرسمية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك وفي هذه الحالة يحق له أن يستلم أجره الشامل عن هذا اليوم بزيادة لا تقل عن (٢٥ %) أو أن يحصل على يوم راحة بدلاً منه إلا أن الحكم أغفل تطبيق هذه الفقرة بتفسير خاطئ واستدلال فاسد كما أن الحكم لم يعبأ بعقود العمل المبرمة بين العمال والشركة التي يعملون فيها والتي جاء في بنودها أن أيام العمل هي (١٤) يوماً وأيام

الراحة هي مثلها عدداً وأنه إذا صادفت أيام الأعياد أو العطل الرسمية أيام العمل أو أيام الراحة فإنها تدخل ضمن أيام الراحة المحددة بأربعة عشر يوماً ولا يحق لهم المطالبة بالتعويض عن أيام الأعياد والعطل الرسمية بأيام أخرى غير أيام الراحة المحددة بأربعة عشر يوماً ذلك أن منبع هذا الاتفاق يعود إلى العقود المبرمة بينهم وبين الشركة التي يعملون فيها والعقد شريعة المتعاقدين كما هو معروف وهذا العقد يتوافق مع المادة (٣) من قانون العمل الذي جاء في مضمونه بأن العقد يقع باطلاً إذا كان مخالفاً للقانون ولا يكون كذلك إذا كان أكثر فائدة للعامل ومن ثم يتبين أن الحكم لم يستوعب ويفهم طبيعة عقد العمل الذي بموجبه التحقق العامل بالعمل واستعجل في اتخاذ قراره بإدائه دون تحديد ماهية المخالفة القانونية التي وقعت من رب العمل في حق العامل كما أن الحكم أهدر حقه في الدفاع عن نفسه حينما تجاهل الاطلاع على رسالة (.....) والتي جاء فيها ما نصه: «... مبدئياً لا يتم سداد أجور العمل الإضافية بالنسبة إلى الإجازات المعلنة بما أنه يتم التعويض عن عدد ساعات العمل المنجزة بواسطة منح الموظف إجازة لمدة أسبوعين شهرياً...» وهذا المستند يعزز من مصداقية عقود العمل السالفة البيان وينفي عنه صفة الاتهام إذ لو محصتها المحكمة تمحيصاً دقيقاً وأطلعت عليها وأخضعتها للمناقشة الشفوية لانتهت في نهاية المطاف إلى رأي آخر غير الذي انتهت إليه في منطوق حكمها فضلاً عن أن الحكم نسب إليه اعترافاً لم يحدث في أي مرحلة من مراحل الدعوى إذ ليس في أقواله ما يُستفاد منه أنه اعترف منه حسب المعنى الوارد في المادة (١٩١) من قانون الإجراءات الجزائية كما أن الحكم جاء مجهلاً ومخالفاً للثابت بالأوراق ومعمماً تعميماً يتعذر معه معرفة المخالفة التي وقعت وأركانها الجرمية وأن الحكم خالف المادة (٢٢٠) من قانون الإجراءات الجزائية التي أوجبت في كل حكم بالإدانة أن يشتمل على بيان الواقعة المستوجبة للعقوبة والظروف التي وقعت فيها ونص القانون الذي حكم بموجبه وأن الحكم المطعون فيه قام على أسباب حكم محكمة أول درجة رغم ما اعتراه من عيوب لا يصح البناء عليها، 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 وليتمكّن الخصوم من دراستها وإبداء مطاعنهم فيها ولتتمكّن المحكمة الأعلى درجة من تصويبها عند الطعن فيها ومن ثم يجب أن يكون التسبب

واضحاً تواجه به المحكمة مواضع النزاع في نطاق الواقع والقانون فلا يصح أن تكون أسباب الحكم أسباباً مبهمه أو غامضة أو مجملة متخاذلة أو ناقصة أو متناقضة يمحو بعضها بعضاً كما يجب أن يتناول الحكم دفاع الخصم الجوهري ويرد عليه بأسباب سائغة والا كان الحكم قاصراً قصوراً مبطلاً.

لما كان ذلك وكانت الدعوى قد بدأت بشكوى من أربعة عمال من العاملين في الشركة المدعى عليها وهي الشركة (.....) لدى دائرة العمل يطالبون فيها بالتعويض عن الإجازات الأسبوعية والعطل الرسمية وبإحالة الدعوى إلى المحكمة جاء رد المتهم الثاني (الطاعن) في جميع مراحل الدعوى بإنكار التهمة وأنه لم يخالف قانون العمل حيث إن نظام العمل في الشركة وهي في ذلك شأنها شأن جميع الشركات العاملة في مجال النفط في البلاد هو أن يعمل العامل (١٤) يوم عمل يعقبها (١٤) يوم راحة تعويضاً عن الإجازات الأسبوعية والعطل الرسمية وقد وافق العمال على هذا النظام عند توقيعهم عقود العمل ببند صريحة كما أن هذا الأمر تم برعاية الجمعية العمومية للعُمانيات للخدمات النفطية (أوبال) وبالتالي فإن النظام المعمول به لدى الشركة أكثر فائدة للعامل لأنه يمنح العامل (١٨٠) يوم راحة سنوياً مدفوعة الأجر الشامل مقابل (١٨٠) يوم عمل في حين أن النظام العادي يستحق فيه العامل (١١٧) يوم راحة فقط أي أن النظام المعمول به في الشركة جاء أكثر سخاءً مما جاء به قانون العمل والذي يجوز الاتفاق على ما يخالفه إذا كان أكثر فائدة للعامل حسب المادة (٣) من قانون العمل.

لما كان ذلك وكان ما أدلى به الطاعن في معرض رده على هذه التهمة لا يعد اعترافاً حسبما تطلبه المادة (١٩١) من قانون الإجراءات الجزائية التي 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 الجنائية والذي يؤخذ به المتهم يجب أن يكون نصاً في اعتراف الجريمة وأن يكون من الصراحة والوضوح بحيث لا يُحتمل معه التأويل أما رد المتهم بشأن ما يجري به العمل في الشركة من حيث نظام الإجازات فلا يعد ذلك اعترافاً ولا يجوز تحميل ألفاظه ما لم يقصده منها ومن المقرر في هذا الصدد أن الإجازة الأسبوعية تمثل التزاماً عينياً على صاحب العمل يجب الوفاء به بحيث يُمكن العامل من التمتع بها ولا تبرأ ذمته إلا بالوفاء بها ولكن قد تفترض طبيعة العمل والموقع الجغرافي للعمل وبعده عن موقع المدن كالعامل في الصحراء أو البحار أو المناجم تجميع الإجازات الأسبوعية أو العطل الرسمية بغية تمكين العامل من التمتع بها مرة واحدة وهذا

استثناء من القاعدة العامة التي تقضي بمنح العامل إجازته الأسبوعية في حينها فقد نصت المادة (٦٥) من قانون العمل على أنه: «... للعامل الحق في أجره الشامل خلال العطل 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...» كما نصت المادة (٧١) من ذات القانون: «... على صاحب العمل أن يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن يومين متتاليين بعد خمسة أيام عمل متصلة 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 هي من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها بما ينقص من امتيازات العامل وهذا الأمر مُستفاد من المادة (١١٦) من قانون العمل التي يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الرابع ولأن المادة (٣) من قانون العمل تقضي ببطلان كل شرط يخالف هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل ولما كانت المادة (٦) من قانون العمل تنص على أنه: «... لصاحب العمل القيام بمشاريع يُحصّل عماله بموجبها على منافع أكثر سخاءً مما هو مقرر 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 قبلها أمام محكمة أول درجة بأن الإجازات التي يتمتع بها العمال في الشركة تمت بموجب عقود وافقوا عليها مسبقاً وتحت إشراف الجمعية العمومية للخدمات النفطية (أوبال) وهي أكثر سخاءً للعمال مما نص عليه قانون العمل وقد جاء رد محكمة أول درجة على هذا الدفاع غير سائغ بقولها: «... وحيث إن الرد المقدم من وكيل المتهم بأنه غير مخالف لقانون العمل وأنه ملتزم باتفاقية الجمعية العمومية للخدمات النفطية (أوبال) فهو غير سليم حيث إن المشرّع قد وضع القانون وأية مخالفة له لا تكون عملاً مشروعاً ويكون فاعلها مخالفاً

للقانون وقد نصّت المادة (٦٥) من قانون العمل على أن للعامل الحق في أجره الشامل خلال العطل في الأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديد لها قرار من الوزير وإذا وقع يوم العُطلة الرسمية في يوم الراحة الأسبوعية المقررة يُعوّض عنه بيوم آخر ويجوز تشغيل العامل في يوم العُطلة 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 فالقانون أوجب التعويض عن العمل في الإجازات الرسمية إذا اشتغل فيها العامل بما لا يقل عن (٢٥%) من أجره الشامل أو التعويض بيوم راحة ولا يعتبر نظام العمل (١٤) يوماً والإجازة (١٤) يوماً هو تعويض للعامل فالقانون أوضح استحقاق العمال التعويض عن العمل في أيام الإجازات الرسمية الأمر الذي تنتهي معه المحكمة إلى إدانة ومعاينة المتهم حسب قرار الإحالة....

ولما كان دفاع الطاعن يتركز على أن الإجازة الممنوحة للعمال وهي (١٤) يوم راحة مقابل (١٤) يوم عمل تدخل فيها الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية وهي أكثر سخاءً للعمال مما هو مقرّر في قانون العمل وهو دفاع جوهري لوصح قد يتغيّر به وجه الرأي لذا كان لزاماً على المحكمة أن تقسطه حقه بالتحقيق فيه ثم ترد عليه بمنطق سائغ إن رأت أطراحه ولما كان ما ذكر فإن الحكم أضحي معيباً بالقصور المبطل في التسبب والإخلال بحق الدفاع بما يستوجب نقضه والإعادة مع رد مبلغ الكفالة للطاعن.

فلهذه الأسباب

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