



المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية دراسة مقارنة في القانون العُماني والمصري

المعتز بن ناصر بن سعيد العويسي

رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة

الماجستير في القانون العام

قسم القانون العام

كلية الحقوق

جامعة الشرقية

سلطنة عُمان

٢٠٢٤م / ١٤٤٥هـ

الإشراف على الرسالة

المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية
دراسة مقارنة في القانون العُماني والمصري

رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة

الماجستير في القانون العام

إعداد

المعتز بن ناصر بن سعيد العويسي

إشراف

الدكتور/ أحمد بن صالح البرواني

٢٠٢٤م / ١٤٤٥هـ

المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية

دراسة مقارنة في القانون العُماني والمصري

إعداد الباحث: المعتز بن ناصر بن سعيد العويسي

الرقم الجامعي: 2213688

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ ١٨ من ذي القعدة 1445هـ، الموافق ٢٦
من مايو 2024م

المشرف

د. أحمد بن صالح البرواني

أعضاء لجنة المناقشة

م	صفته في اللجنة	الاسم	الرتبة الأكاديمية	التخصص	الكلية/ المؤسسة	التوقيع
1	رئيس اللجنة	د. أحمد بن صالح البرواني	أستاذ مساعد	القانون الجزائري	جامعة الشرقية	
2	المناقش الخارجي	د. مسعود بن حميد المعصري	أستاذ مشارك	القانون الجزائري	جامعة السلطان قابوس	
3	المناقش الداخلي	د. نزار قشطه	أستاذ مشارك	القانون الجزائري	جامعة الشرقية	

إقرار الباحث

الإقرار

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الرسالة تم تحديد مصدرها العلمي، وأن محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على أي درجة علمية أخرى، وأن مضمون هذه الرسالة يعكس آراء الباحث الخاصة، وهي ليست بالضرورة الآراء التي تتبناها الجهة المانحة.

الباحث: المعتز بن ناصر بن سعيد العويسي

التوقيع:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ تَعَالَى:

﴿فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ
لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ
نَجَّوْتِ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ ﴿٢٥﴾﴾

صِدْقُ اللَّهِ الْعَظِيمِ

سورة القصص الآية: ٢٥

إِهْدَاء

إلى أغلى الناس الذي منحني كل ما يملك

إلى من قدم لي الدعم النفسي والمعنوي والمادي حتى أصبحت نباتا استوى على سوقه بإذن الله تعالى

وأصبحت الزرع الذي يعجب الزراع نباته سر نجاحي ونور دربي ...

والذي أطال الله في عمره

إلى من هم عزوتي وسندي في الحياة ... إخوتي الغاليين.

الباحث

شكر وتقدير

﴿ قَالَ يَمْوسَىٰ إِنَّيْ أَصْطَفَيْتُكَ عَلَى النَّاسِ بِرِسَالَتِي وَبِكَلِمِي فَخُذْ مَاءً أَتَيْتُكَ وَكُن مِّنَ

الشَّاكِرِينَ ﴿١٤٤﴾ سورة الأعراف: ١٤٤

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستذكره، الحمد لله حمدا طيبا مباركا فيه مليء السماوات والأرض، الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه الحمد لله على ما أعطى وما أكسبنا من نعم وعلم، والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين نبينا محمد ﷺ الهادي البشير والسراج المنير ومن اقتضى أثره بإحسان إلى يوم الدين أما بعد....

قال النبي ﷺ "مَنْ أُتِيَ إِلَيْهِ مَعْرُوفٌ فَلْيُكَافِئْ بِهِ، وَمَنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَلْيَذْكُرْهُ، فَإِنَّ مَنْ ذَكَرَهُ فَقَدْ شَكَرَهُ" (رواه أحمد والطبراني وحسنه العلامة الألباني) وقال رسول الله ﷺ: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، وإنني اتقدم بالجزيل الشكر والامتنان والتقدير إلى أستاذي ومعلمي الفاضل د. أحمد بن صالح البرواني لما أملاه علي من اهتمام ومعلومات وإرشادات وكل ما قدمه من خبرات كانت في سبيل نجاح هذا الرسالة. وأخص بالشكر أعضاء لجنة المناقشة كلا من د. نزار قشطة مناقشا داخليا ود. مسعود المعمرى مناقشا خارجيا والشكر الموصول لكل من ساهم لي بالدعاء والنصح ولعائلتي الكريمة دون استثناء.

المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية، دراسة مقارنة في القانون العُماني والمصري

إعداد: المعتز بن ناصر بن سعيد العويسي

إشراف

الدكتور/ أحمد بن صالح البرواني

الملخص

في سياق علاقات العمل الفردية، تتركز المخاوف على المسؤولية الجزائية التي يتحملها أصحاب العمل والموظفين عندما يرتكبون أعمالاً غير قانونية أثناء العمل ويلتزم صاحب العمل بضمان بيئة عمل آمنة وصحية والامتثال لقوانين وأنظمة السلامة المهنية، في حالة عدم الامتثال وإصابة الموظف أو تلفه، قد يتحمل صاحب العمل المسؤولية الجزائية. في حالة ارتكاب أعمال غير قانونية، قد يتعرض الموظف للمسؤولية القانونية والعواقب الجزائية، مثل فرض غرامات أو عقوبات أخرى ينص عليها القانون. يهدف القانون العُماني والقانون المصري إلى ضمان الامتثال للقواعد واللوائح في علاقات العمل الفردية وجعل الانتهاكات خاضعة للعقاب وضمن ذلك، يجب على الأطراف المتعاقدة معرفة القانون واحترامه واتخاذ التدابير اللازمة لمنع ظهور أعمال غير قانونية وحماية حقوقهم والتزاماتهم في إطار علاقة العمل. لقد تطورت أحكام المسؤولية الجزائية في القطاع الاقتصادي وهي تشمل الآن المسؤولية الجنائية عن أفعال الغير والمسؤولية الجنائية للأشخاص الاعتباريين حيث أدى هذا التحول التدريجي إليها تجسيد وتقييد مبدأ المسؤولية الجزائية الشخصية الذي يعد من أهم مبادئ القانون من القانون الجنائي، وكان هذا القيد نتيجة لعدد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية. إذا كان القانون الجزائي بشكل عام عبارة عن مجموعة من الضوابط القانونية التي تحدد المخاطبين بجميع الجرائم والعقوبات المقررة لهم، فذلك لأنه قانون جنائي وقمعي عام، ولأنه نظراً لخصوصية مجالات معينة يمنح هذا القانون الاستقلال الجزائي في مسائل الحظر والعقوبات، أي ما يسمى بقانوناً مكملاً للقانون الجزائي، وأهمها قانون العمل وتلعب النصوص القانونية لقانون العمل دوراً هاماً في ضمان الحماية الجزائية، خاصة للموظف، حيث أن الجانب الضعيف في علاقات العمل

التعاقدية هو الذي يربط بين الموظف والموظف، وقد اهتم المشرعان العُماني والمصري بهذا المجال من خلال منحه استقلالية جزائية من قانون العمل، وذلك وفق مجموعة من الأحكام والأعراف الجزائية التي يجب على طرفي العلاقة احترامها وعدم الإخلال بها، وتكون مخالفة هذه الأحكام تخضع للمسؤولية الجزائية.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل، العامل، صاحب العمل، علاقات العمل الفردية، المسؤولية الجزائية

Criminal liability within the framework of individual employment relationships

Prepared by: Al Muataz Nasser Said Al Owaisi

Supervised by: Dr. Ahmed Saleh Nasser Al-Barwani

Abstract

In the context of individual employment relations, concerns focus on the criminal liability incurred by employers and employees when they commit illegal acts during work. The employer is obligated to ensure safe and healthy work environment and comply with occupational safety laws and regulations. In the event of non-compliance and the employee being injured or damaged, the employer may be held criminally liable. In the event of committing illegal acts, the employee may be exposed to legal liability and labor consequences, such as the imposition of fines or other penalties provided by law. Omani law and Egyptian law aim to ensure compliance with rules and regulations in individual business relationships and to make violations subject to punishment. To ensure this, contracting parties must know and respect the law and take the necessary measures to prevent the emergence of illegal acts and protect their rights and obligations within the framework of the business relationship. The provisions of criminal liability have developed in the economic sector and now include criminal liability for the actions of others and criminal liability for legal persons, as this gradual transformation has led to the embodiment and restriction of the principle of criminal liability. Personality, which is considered one of the most important principles of criminal law, and this restriction was the result of a number of economic and social factors. If criminal law in general is a set of legal controls that define those addressed to all crimes and the punishments assigned to them, that is because it is a general criminal and oppressive law, and because it is due to the specificity of certain areas, this law grants criminal independence in matters of prohibitions and penalties, that is, what is called a law complementary to the criminal law, the most important of which is the labor law. The legal texts of the labor law play an important role in ensuring criminal protection, especially for the employee, as the weak aspect in contractual labor relations is the one that connects employee to employer. The Omani and Egyptian legislators paid attention to this area by granting it penal independence in the article of the Labor Code, in accordance with a set of provisions and penal customs that both parties to the relationship must respect and not violate, and violation of these provisions is subject to criminal liability.

Keywords: *Labor law, worker, employer, individual labor relations, criminal responsibility.*

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	قرار لجنة المناقشة
ب	إقرار الباحث
ج	الآية الكريمة
د	الإهداء
هـ	الشكر والتقدير
و- ز	ملخص الرسالة باللغة العربية
ح	ملخص الرسالة باللغة الإنجليزية
ط- ي	قائمة المحتويات
١	المقدمة
٤	أولاً: أهمية الدراسة
٤	ثانياً: أهداف الدراسة
٥	ثالثاً: مشكلة الدراسة
٥	رابعاً: أسئلة الدراسة
٥	خامساً: منهجية الدراسة
٦	سادساً: الدراسات السابقة
٨	سابعاً: خطة الدراسة
٧٧-١١	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي الخاص بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية
١٣	المبحث الأول: المسؤولية الجزائية في إطار علاقة العمل الفردية
١٥	المطلب الأول: المسؤولية الجزائية والإطار المفاهيمي لعقد العمل الفردي
١٧	الفرع الأول: تعريف عقد العمل الفردي
٢٣	الفرع الثاني: عناصر عقد العمل الفردي وقواعد صحة إنهاء العمل
٢٩	الفرع الثالث: حدود ذاتية مخالفة قواعد التجريم والعقاب في إطار علاقة العمل
٣٤	المطلب الثاني: نطاق المسؤولية الجزائية من حيث أطراف علاقات العمل التعاقدية
٣٦	الفرع الأول: مفهوم المسؤولية الجزائية
٣٩	الفرع الثاني: المسؤولية عن الأخطاء الشخصية في علاقات العمل
٤٥	الفرع الثالث: المسؤولية الجزائية عن فعل الغير
٤٨	المبحث الثاني: الإطار التنظيمي للمسؤولية الجزائية في عقد العمل الفردي
٤٩	المطلب الأول: مجال المسؤولية الجزائية من حيث مراحل انعقاد عقد العمل الفردي.

الصفحة	الموضوع
٥٠	الفرع الأول: مجال المسؤولية الجزائية من حيث مراحل انعقاد عقد العمل الفردي
٥٢	الفرع الثاني: مجال المسؤولية الجزائية من حيث مخالفة قواعد إنهاء عقد العمل الفردي
٥٥	الفرع الثالث: مجال المسؤولية الجزائية من حيث الآثار المترتبة عن سريان عقد العمل الفرد
٦٢	المطلب الثاني: انتفاء المسؤولية الجزائية في قانون العمل
٦٢	الفرع الأول: حدود ذاتية مخالفة قواعد التجريم والعقاب في إطار علاقة العمل
٦٧	الفرع الثاني: انتفاء المسؤولية الجزائية
٦٨-١٢٦	الفصل الثاني: الأحكام الخاصة بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية
٧٩	المبحث الأول: الأحكام الموضوعية الخاصة بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية
٧٩	المطلب الأول: الأحكام الخاصة بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية
٧٩	الفرع الأول: مراحل المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي
٨٤	الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي:
٨٧	المطلب الثاني: الجرائم في إطار قانون العمل
٨٨	الفرع الأول: أركان الجرائم في إطار علاقات العمل الفردية
٩٦	الفرع الثاني: الحماية الجزائية الموضوعية للأحداث في قانون العمل
١٠٤	المبحث الثاني: الأحكام الإجرائية الخاصة في قانون العمل
١٠٤	المطلب الأول: الضبطية الإدارية القضائية في قانون العمل
١٠٥	الفرع الأول: ماهية الضبط الإداري
١٠٩	الفرع الثاني: الضبط الإداري القضائي في تشريعات العمل
١١٢	الفرع الثالث: الحق في التفتيش
١١٦	المطلب الثاني: الحماية الإجرائية المتصلة بالنزاعات المتعلقة بعقد العمل وبأحكام قانون العمل
١١٨	الفرع الأول: سرعة البت في المنازعات العمالية
١٢٤	الفرع الثاني: الإعفاء من الرسوم القضائية
١٢٧	الخاتمة
١٢٨	النتائج والتوصيات
١٣٠-١٣٧	قائمة المراجع

المقدمة

في الفكر الجنائي القديم كان الشخص يسأل مسؤولية مطلقة على أي شخص يقوم بسلوك إجرامي تحت ولايته، فكان رب الأسرة يسأل عن كافة أفراد أسرته حالة قيامهم بجريمة، لكن الأمر تطور فأصبحت المسؤولية الجزائية مقصورة على الأفعال التي يقوم بها الجاني، فكانت كذلك مطلقة فلم تكن موانع المسؤولية متجلية بصورة واضحة ذلك أن الجاني يسأل بالرغم من الظروف التي أحاطت به وقت ارتكابه للسلوك الإجرامي. وقد اهتمت الشريعة الإسلامية كذلك وأحاطت بمن تجب عليهم المسؤولية الجنائية إذ تقر الشريعة المسؤولية على الإنسان الحي المكلف فإذا مات سقطت التكاليف ولم يعد محلاً للمسؤولية. كما تنتهي المسؤولية الجزائية على الأطفال الذين لم يحملوا لقوله تعالى: ﴿وَإِذَا بَلَغَ الْأَطْفَالُ مِنْكُمُ الْحُلُمَ فَلْيَسْتَأْذِنُوا كَمَا اسْتَأْذَنَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ﴾^(١)

وعن علي عليه السلام عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: «رُفِعَ الْقَلَمُ عَنْ ثَلَاثَةٍ: عَنِ النَّائِمِ حَتَّى يَسْتَيْقِظَ، وَعَنِ الصَّبِيِّ حَتَّى يَحْتَلِمَ، وَعَنِ الْمَجْنُونِ حَتَّى يَعْجَلَ»^(٢) كما تنتقي المسؤولية الجزائية عند المكره وذلك لقوله تعالى ﴿مَنْ كَفَرَ بِاللَّهِ مِنْ بَعْدِ إِيمَانِهِ إِلَّا مَنْ أَكْرَهَ وَقَلْبُهُ مُطْمَئِنٌّ بِالْإِيمَانِ وَلَكِنْ مَنْ شَرَحَ بِالْكُفْرِ صَدْرًا فَعَلَيْهِمْ غَضَبٌ مِّنَ اللَّهِ وَلَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ﴾^(٣) وقوله تعالى ﴿إِنَّمَا حَرَّمَ عَلَيْكُمْ أَلْمِئَةَ وَالْدَّمَ وَلَحْمَ الْخَنزِيرِ وَمَا أَهَلَ بِهِ لِغَيْرِ اللَّهِ فَمَنْ أَضْطَرَّ غَيْرَ بَاطِلٍ وَلَا عَادٍ فَلَا إِثْمَ عَلَيْهِ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ﴾^(٤) وقوله صلى الله عليه وسلم: «رُفِعَ عَنِ أُمَّتِي الْخَطَأُ وَالنَّسِيَانُ وَمَا اسْتُكْرِهُوا عَلَيْهِ»^(٥) وبالتالي نستخلص من هذه الآيات والأحاديث أن المسؤولية الجزائية لا تقوم في الشريعة الإسلامية إلا حيث تتوفر الإرادة، فهي لا تقوم على الصبي حتى يبلغ أي حتى يكون أهلاً لفهم ما يفعل ويجب أن تقوم

(١) سورة النور الآية ٥٩.

(٢) حديث صحيح أخرجه رواه أبو داود والترمذي وابن ماجه واحمد.

(٣) سورة النحل الآية ١٠٦.

(٤) سورة البقرة الآية ١٧٣.

(٥) أخرجه ابن ماجه (٢٠٤٥)، وابن حبان (٧٢١٩)، والطبراني.

الصلة بين الفعل والنتيجة كما لا تقوم المسؤولية الجزائية على المكره والمجنون، وإن الإنسان لا يسأل عن فعل أتاها غيره وبالتالي فإن الشريعة الإسلامية أقرت بأن المسؤولية الجزائية تقوم في غير هذه الحالات المتمثلة في صغر السن الصبي غير الحالمين المكره والمجنون حتى يعقل، واهتم التشريع الجزائي بتلازم سلوك الشخص في القيام بالجرائم والظروف المحيطة في ارتكاب الجريمة، ذلك أن موضوع المسؤولية الجزائية يعتبر من أهم المواضيع في الدراسة الجزائية فعند إتيان السلوك الإجرامي نكون بصدد قيام المسؤولية الجزائية التي تستوجب بالضرورة ارتكابها على أساسين هما حرية الاختيار والإدراك.

ولعل التجريم في علاقات العمل الفردية يمثل أهمية كبرى في اسواء العلاقة بين العامل وصاحب العمل وكذلك فإن الأفعال في الغالب الأعم التي تصدر من صاحب العمل لها تأثير على سير المنشأة بانتظام واضطراب، وكل هذه الأمور وضع لها المشرع في قوانين العمل ضوابط واحكاما تبين الأفعال المجرمة وما يليها من عقوبات مقررة^(١).

وإذا تتبعنا تاريخ علاقة العمل، نجد أن الطبقة العاملة كانت دائماً في الطرف الأدنى من ترتيب الطبقات الاجتماعية في العصور الوسطى، حيث كان العمال عبيداً يتم شراؤهم وبيعهم بشكل واضح بسبب هيمنة النظام الإقطاعي والأسياد وأصحاب العمل الذين يتحكمون في القوى العاملة ويوجهونها وفق الإطار الخدمي لمصالحهم وزيادة ثروتهم دون أدنى اعتبار لمن ينتمي العمل فعلاً، أي الطبقة العاملة وظل هذا الأمر على هذه الحالة حتى نهاية القرن الثامن عشر، أي بعد الثورة الفرنسية في عام ١٧٨٩م، والتي قامت على مبادئ الأخوة والحرية والمساواة^(٢)، ووصل الوضع إلى تقدم مهم للغاية وهو إلغاء نظام الطبقات المهنية، الذي كان يتطلب احتكار الشيوخ للعمل، والاعتراف بحرية العمل.

(١) مسعود بن حميد المعمري، التجريم والعقاب في تشريعات العمل لدول مجلس التعاون الخليجي، دراسة مقارنة، مركز الغندور، القاهرة، ٢٠١٩، ص ١٢.

(٢) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، طبعة ٢٠٠٦، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ص ٧.

ويعتبر قانون العمل العامل الأساسي لأي تنمية اقتصادية لكونه يمثل الاهتمام الرئيسي لتنظيم قوة العمل التي تمثل، مع رأس المال، القوة الاقتصادية للدولة ولذا يجب على الدول بغض النظر عن توجهاتها الاقتصادية، تنظيم هذا القانون وفقاً لظروفها ومتطلباتها وجاءت الثورة الصناعية بخطوات لم تكن في حسابان المشرعين، لاسيما المشرع الفرنسي حيث أحدثت تغييرات جذرية في وسائل الإنتاج، وفي تسيير الآلة بما فيه علاقة صاحب العمل بالعمال، وكل ذلك أدى لإنتقال المسؤولية الجزائية من مفهومها الضيق القائم على أساس الشخصية والفردية والقائمة على أساس الحقوق العمالية إلى مفهوم وضعي جديد مبني على أساس ضمان المخاطر دون الحاجة لإثبات الخطأ لدى مسبب الضرر^(١).

وإذا كان من بين أهم المبادئ التي يقوم عليها التشريع العقابي مبدأ شخصية العقوبة مما يتطلب معه تحديد المقصود بالمبدأ ومدى علاقته بالمسائلة الجزائية، وهو ما الأمر الذي يدعو إلى ضرورة البحث عن التكييف القانوني الذي يتناسب مع هذه المعطيات، وإلى أهمية البحث في المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية على ضوء القانون العُماني، باعتبار أن المسؤولية الجزائية هي أثر قانوني مترتب عن جريمة لواقعة يعتد بها القانون، يفرض تحمل الفاعل للجزاء الذي تقرره القواعد الجزائية، إلا أن الطبيعة الخاصة التي تتميز بها علاقات العمل طرحت إشكالية حول مدى ملاءمة تطبيق القواعد العامة للمسؤولية الجنائية في إطار علاقات العمل الفردية^(٢)، مما دفع الباحثين إلى الاهتمام والتوجه للمطالبة بوضع تنظيم قانوني خاص بهذه العلاقات، وبالمقابل يتخوف البعض من هذه الخطوة، ويدعو لإعمال القواعد العامة الموجودة في القانون، وإدخال بعض التعديلات عليها فقط.

(١) جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج ٠١. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٨٤، ص ٨٩

(٢) محمد عوض، قانون العقوبات، القسم العام، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، مصر، ٢٠٠٧، ص ٤١٥

أولاً: أهمية الدراسة

تشكل المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية الاهتمام بالتجريم والعقاب ومكافحة الجريمة وتحقيق الأهداف المنشودة ورسم سياسة الوقاية من الجريمة (السياسة الجزائية الوقائية) وتحقيق الردع بنوعيه العام والخاص حتى لا يتم تكرار الجريمة مرة أخرى وتبرز أهمية هذه الدراسة فيما يأتي:

١. **الأهمية النظرية:** تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال توفير إطار نظري عن المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية في القانون العُماني، والوصول للعديد من النتائج القانونية التي تترتب على تطبيق المسؤولية الجزائية للأفراد وتتمثل أساساً في التعرف على مفهوم علاقات العمل وأهميتها، وكذلك التعرف على كيفية الاستفادة من هذه العلاقات في تفعيل كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والقانونية وغيرها.

٢. **الأهمية العلمية:** تكمن الأهمية العملية للدراسة بتناولها موضوع ذو أهمية كبيرة وهو المسؤولية الجزائية وتسليط الضوء على الإيجابيات والمشاكل والتحديات التي تواجهها وأثرها على علاقات العمل الفردية في القانون العُماني والمصري في ظل كثرة الانتهاكات الواقعة على حقوق العمال، يأمل الباحث في أن تسهم الدراسة في زيادة معرفته العلمية والعملية في هذا المجال وستكون لدراسة معمقة مستقبلاً بإذن الله وقد يحقق الفائدة للباحثين والمهتمين من خلال الموضوعات التي ستتناولها الدراسة.

ثانياً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية والمفاهيم المرتبطة بها من خلال دراسة وتحليل ورصد الجوانب المتعلقة بهذه المسؤولية الجزائية والوصول إلى تأصيل شرعي وتفسير قانوني للسلوكيات المخالفة لقانون العمل والتي تستوجب توقيع عقوبات جزائية ضد من يرتكبها وإيجاد آليات تحقق مقاصد القانون ووظيفة العدالة، وإيجاد حلول تتفق والمبادئ والأصول القانونية ومنها تحديد علاقات العمل الفردية باعتبارها المحل الذي تبنى عليه هذه المسؤولية، والوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تقديم توصيات تحقق الغرض والهدف من إجراء هذه الدراسة.

ثالثًا: مشكلة الدراسة

يثير موضوعنا إشكالية غاية في الأهمية فيسعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على المسؤولية الجزائية ومدى تطبيق قواعد وقوانين المسؤولية الجزائية عن الجرائم التي يرتكبها العامل أو كيان العمل.

رابعًا: أسئلة الدراسة

وتتفرع هذه الإشكالية إلى مجموعة من التساؤلات هي كالاتي:

- هل يمكن مساءلة كيانات العمل بشكل مستقل كفاعل أصلي للجريمة أم أن مسؤوليته لا تنعقد لانعدام شخصيته القانونية؟
- هل يمكن في هذه الحالة إسناد المسؤولية للمدير او لمالكه؟
- ما هو أساس هذه المسؤولية وحدودها؟
- ماهي أسباب قيام المسؤولية الجنائية في مجال عقود العمل؟
- هل يمكن منح الشخصية الاعتبارية لكيانات العمل؟

خامسًا: منهج الدراسة

من الممكن الاجابة على الإشكاليات التي يثيرها هذا الموضوع يستلزم سلوك مجموعة من القواعد العلمية، بغية الوصول الى المعرفة الحقيقية للموضوع، والخروج بمخرجات تتماشى والأهداف المتوخى تحقيقها من خلال هذه الدراسة، ولتحقيق هذه الغاية العلمية، لا بد من اعتماد منهج علمي حكيم، فمن أجل دراسة مختلف الإشكالات التي سبق وأن وضعناها، وسنسلك في ذلك المنهج التحليلي والمنهج المقارن، وفقا لما يأتي:

- **المنهج التحليلي:** الذي يسعى الى وصف وتشخيص وتحليل ظاهرة السلوكيات المخالفة لقانون العمل، بالإضافة الى الاشكال الجديدة التي ترتكب من خلالها تلك الجريمة، مع ابرز التطورات العامة للمسؤولية الجزائية في ظل علاقات العمل.
- **المنهج المقارن:** من خلال المقارنة بين القانون العُماني والقانون المصري، وذلك للوقوف على أوجه التباين والتشابه بينهما فيما يتعلق بالجرائم المرتكبة في ظل علاقات العمل.

سادسًا: الدراسات السابقة

١. جنو محمد، المسؤولية الجزائرية للمستخدم في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر

في القانون الاجتماعي:

تناولت هذه الدراسة المسؤولية الجزائرية للعامل بمجرد انعقاد علاقة العمل الفردية الدولية للفرد وبينت أن فكرة المسؤولية الجزائرية للفرد في قانون العمل تعتبر خطوة في الطريق الاتجاه الصحيح وتعتبر هذه الخطوة تتعزز مستقبلا عندما يتعامل مع رب العمل قد يرتكب هذا الأخير مخالفات مثبتة بموجب معايينات ومحاضر مفتش العمل ولها تأثير سلبي على الحياة العملية للعامل فهنا يصبح المستخدم قد خالف قاعدة قانونية مرة تستوجب توقيع الجزاء الذي يختلف حسب طبيعة ونوع الفعل المرتكب.

تشبه هذه الدراسة دراستنا من حيث أنها ساهمت في توضيح فكرة المسؤولية الجنائية على العامل وإمكانية تعزيز هذه الخطوة مستقبلا في ظل قانون العمل، في حين تركز الدراسة الحالية على المسؤولية الجزائرية في إطار علاقات العمل الفردية سواء المرتكبة من قبل الفرد أو من قبا صاحب العمل.

٢. دراسة احمد بن محمد (٢٠٢٣) الحماية الجزائرية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائرية في

قانون العمل، بحث منشور بمجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارات، الجزائر:

هدفت هذه الدراسة إلى إذا كان القانون الجزائري بشكل عام من مجموعة القواعد القانونية التي تبين المخاطبين عامة تعتبر الجريمة والعقوبات المقررة لها، وهذا بائتمان الشريعة العامة في مجال التجريم والعقاب، غير أنه ولأخص المجالات المسموح بها هذا القانون الذاتي جزائية في التجريم والعقاب وهو ما يتقنب القوانين المكلمة للقانون التبع والتي من أهمها قانون العمل وضوح الرؤية القانونية للنصوص القانونية في العمل الذي يسعى بشكل كبير إلى حماية جزائية خاصة للعامل، وذلك من خلال عطاءات خاصة بالعامل، خاصة بين كل مستخدم والعامل، واهتم بشرعية جزائية في هذا المجال بإتباع عطاءات ذاتية جزائية في قانون العمل وبجملة من التعليمات والقواعد الجزائية التي توافق عليها وتحدد مع توافق دعمهم خلال هذه الفترة، فإنها لا تخالفهم في احترام المسؤولية الجزائرية في حق، ويكون الهدف منها بالضرورة توفير حماية الجزائية توافق واستقرار العلاقات بين العناصر

والجماعات. وايضا هدفت هذه الدراسة إلى إذا كان القانون يعتقد بشكل عام أنه مجموعة من القواعد القانونية التي يجب أن تكون المجرمة والعقوبات المقررة لها، وهذا كالقانون العام في مجال التجريم والعقاب، ولكن لأنه لخصوصية وفي بعض المجالات أعطت هذا القانون الذاتي جزائية في التجريم والعقاب، وهو ما يعرف بالقوانين المكملة للقانون وأهمها قانون العمل تلعب النصوص القانونية لقانون العمل دورًا مهمًا في الحماية الجزائية للموظف بشكل خاص، كونه الطرف الأضعف في علاقة العمل التعاقدية، والأحكام الجنائية يجب على أطراف العلاقة احترامها وعدم انتهاكها، وعدم الالتزام بها يترتب عليه مسؤولية جزائية، وهذه الذاتية الجزائية في قانون العمل تهدف بالضرورة إلى توفير الحماية الجزائية والأمن والاستقرار للشخص وللشركة ولعلاقات العمل الجماعية.

وتتشابه هذه الدراسة مع دراستنا بشكل كبير إلا انها تختلف في كونها نظمت في حدود القانون الجزائري، وهذه الدراسة نظمت في قانون العمل العُماني.

٣. نظرية عامة لانعدام المسؤولية الجنائية، الباحث وليد سعيد الدين محمد، رسالة مقدمة للحصول

على درجة دكتوراة في القانون، جامعة عين الشمس، القاهرة، ٢٠١٧

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على حالات انعدام المسؤولية الجنائية بصفة عامة، فالمسؤولية الجنائية تقوم على التميز والاختيار، فإذا فقد الإنسان أحدهما رفع عنه التكليف ورفعت عنه المسؤولية الجنائية. وقد كانت هناك اهتمامات تشريعية بالحالات التي تؤدي إلى انعدام المسؤولية الجنائية وتأثيرها على حرية الإدراك والاختيار وتطورت النصوص التشريعية وأخذت في النمو على مراحل متعاقبة، فتحديد مدى توافر الأهلية الجنائية واستحقاق العقاب. والأهلية الكاملة للمسؤولية الجنائية تتطلب توافر الإدراك وحرية الاختيار فإن توافر الإرادة ذات قيمة قانونية وأن انتفيا أو انتفى أحدهما فالإرادة ليس لها قيمة قانونية، فالمسؤولية الجنائية تنعدم وليس للعقوبة محل. أما إن انتقص القدر المتوافر منهما أو من أحدهما، انخفضت القيمة القانونية للإرادة، واستتبع ذلك الانتقاص من الأهلية للمسؤولية الجنائية وتخفيف العقوبة في حدود ذلك. ولما أن الجريمة ليست كياناً مادياً خالصاً قوامه الفعل وآثاره ولكنها ذات كيان نفسى، فلا يسأل شخص عن جريمة ما لم تقم علاقة بين مادياتها

ونفسيته ضمانًا لتحقيق العدالة الجنائية، كما لا يسأل إلا إذا انتهجت إرادته إلى ماديات أسبغ الشارع عليها صفة غير مشروعة، أى أن المسؤولية الجنائية هي حصيلة جميع أركان الجريمة لا الركن المعنوي واحد ويتضح من ذلك أن نظرية انعدام المسؤولية الجنائية من الموضوعات الشائكة التي تحتاج إلى البحث المتعمق الذى يغوص فى أعماق القانون الجنائي هذا من ناحية.

ومن ناحية أخرى يتضح مدى أهمية هذه النظرية وما يرتبط بها من موضوعات. ولهذا فكرت فى محاولة التصدى للبحث فى الحلول التي وضعتها تشريعات مختلفة، والحلول التي يجب أن تضعها تشريعات أخرى أحجمت عن التعرض لهذه المشاكل خصوصًا بعض التشريعات العربية. تكمن صعوبة البحث فى أن ليس الهدف منها هو الدفاع عن المتهمين، وإنما الدفاع عن الأبرياء بغية درء الظلم عنهم ومنع أى اعتداء على حقوقهم وحررياتهم، وذلك لأن المسؤولية الجنائية من الركائز الأساسية التي يقوم عليها القانون الجنائي برمته ويعنى ذلك أن هذه الدراسة تتيح للإمام بأسباب انعدام المسؤولية الجنائية وأثر ذلك على الحقوق والحرريات فالمسؤولية الجنائية وعلى الرغم من أهميتها فقد أغفل القانون رسم معالمها، سواء فى القانون المصرى أم فى القانون المقارن، واكتفى بالإشارة فى نصوص متفرقة إلى بعض أحكامها. وتتشابه هذه الدراسة مع دراستنا أيضا بشكل كبير.

سابعًا: خطة الدراسة:

سنقوم بتقسيم الدراسة وفقًا لما يأتي:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي الخاص بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية.

المبحث الأول: المسؤولية الجزائية في إطار علاقة العمل الفردية.

المطلب الأول: المسؤولية الجزائية والإطار المفاهيمي لعقد العمل الفردي.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل الفردي.

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل الفردي وقواعد صحة إنهاء العمل.

الفرع الثالث: حدود ذاتية مخالفة قواعد التجريم والعقاب في إطار علاقة العمل.

المطلب الثاني: نطاق المسؤولية الجزائية من حيث أطراف علاقات العمل التعاقدية.

الفرع الأول: مفهوم المسؤولية الجزائية.

الفرع الثاني: المسؤولية عن الأخطاء الشخصية في علاقات العمل.

الفرع الثالث: المسؤولية الجزائية عن فعل الغير.

المبحث الثاني: الإطار التنظيمي للمسؤولية الجزائية في عقد العمل الفردي.

المطلب الأول: مجال المسؤولية الجزائية من حيث مراحل انعقاد عقد العمل الفردي.

الفرع الأول: مجال المسؤولية الجزائية من حيث مراحل انعقاد عقد العمل الفردي.

الفرع الثاني: مجال المسؤولية الجزائية من حيث مخالفة قواعد إنهاء عقد العمل الفردي.

الفرع الثالث: مجال المسؤولية الجزائية من حيث الآثار المترتبة عن سريان عقد العمل الفردي.

المطلب الثاني: انتفاء المسؤولية الجزائية في قانون العمل.

الفرع الأول: حدود ذاتية مخالفة قواعد التجريم والعقاب في إطار علاقة العمل.

الفرع الثاني: انتفاء المسؤولية الجزائية.

الفصل الثاني: الاحكام الخاصة بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية.

المبحث الأول: الأحكام الموضوعية الخاصة بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية.

المطلب الأول: الأحكام الخاصة بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية.

الفرع الأول: مراحل المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي.

المطلب الثاني: الجرائم في إطار قانون العمل.

الفرع الأول: أركان الجرائم في إطار علاقات العمل الفردية.

الفرع الثاني: الحماية الجزائية الموضوعية للأحداث في قانون العمل.

المبحث الثاني: الأحكام الإجرائية الخاصة في قانون العمل.

المطلب الأول: الضبطية الإدارية القضائية في قانون العمل.

الفرع الأول: ماهية الضبط الإداري.

الفرع الثاني: الضبط الإداري القضائي في تشريعات العمل.

الفرع الثالث: الحق في التفتيش.

المطلب الثاني: الحماية الإجرائية المتصلة بالنزاعات المتعلقة بعقد العمل وبأحكام قانون العمل.

الفرع الأول: سرعة البت في المنازعات العمالية.

الفرع الثاني: الإعفاء من الرسوم القضائية.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي الخاص بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية

إن المسؤولية الجزائية عن حقوق العمال في سلطنة عُمان أمر بالغ الأهمية في حماية حقوق العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصاد فهي تساهم في توفير بيئة عمل عادلة وآمنة وتعزز احترام قوانين ولوائح العمل، كما أنها تساهم في زيادة جاذبية الاستثمار وتحفيز الاقتصاد المحلي. إن النصوص القانونية تلعب دورًا كبيرًا في إضفاء حماية جزائية خاصة بالنسبة للعامل، باعتبار العامل الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية العمالية التي تربط كل من صاحب العمل والعامل، وإذا كانت المسؤولية الجزائية ضرورة يفرضها الواقع المهني لتفادي تعنت المستخدم. إن القانون ينشئ الحق ويحميه إن فكرة التجريم في نطاق الحماية الجزائية لعلاقات العمل بين صاحب العمل والعمال لتلاقي المصالح بين هذه الأطراف والحقوق المتبادلة التي يتم تنظيمها ووضعها في عقد العمل ويأتي القانون بحمايته بهدف الحد من أي تجاوزات قد تحدث^(١).

ومع ازدياد استخدام الآلات فائقة التكنولوجيا التي ينتج عنها إشعاعات ذات تأثير سلبي على جسم الإنسان زاد تعرض العمال لحوادث العمل والأمراض المهنية فحرص المشروع على حماية العمال من جميع المخاطر التي تهدد صحتهم وحياتهم لذلك حرص على أن يمارس العامل عمله في أمن وأمان من المخاطر التي تحيط به.

تعتبر المسؤولية الجزائية للحقوق العمالية أمرًا ذا أهمية كبيرة في ضمان حقوق العمال وتعزيز العدالة في مجال العمل فتساهم العقوبات الجزائية في خلق ردع قوي لتجنب انتهاكات حقوق العمال في المستقبل، ويساهم في مكافحة استغلال العمال وظروف العمل غير القانونية مثل العمل القسري والأجور غير المنصفة^(٢)، وتعمل على تعزيز الالتزام الدولي للدول بالمعاهدات والاتفاقيات الدولية

(١) توفيق الشاوي، ١٩٩٥، المسؤولية الجنائية في التشريعات العربية، معهد الدراسات العالية، القاهرة، ص ١٠.

(٢) بشير هدي، مرجع سابق، ص ٤٥.

المتعلقة بحقوق العمال وتطبيق العقوبات المناسبة فإنها تعبر عن التزامها بالمعايير الدولية، وبفضل وجود عقوبات قانونية صارمة يتم تقليص هذه الممارسات الضارة وتحسين حياة العمال^(١).

وفي المراحل التاريخية التي مر بها قانون العمل حتى ظهوره بشكله الحالي يمكننا أن نرى الأهداف التي صدر من أجلها، لأنها تهدف إلى حماية الحقوق الفردية والجماعية، لأنه لو لم يكن هناك قانون ينظم هذه المصالح لنشأ التعارض وسادت الفتن والنزاعات والاضطرابات، وضاعت مصالح الفرد، ومصالح المجتمع، وكان القانون يمثل الخط الفاصل بين مصلحتين متجاورتين، بحيث لا يخشى أحد من التعرض للعقوبة التي يفرضها القانون^(٢) إن حماية القانون الجزائي لحقوق العمل لها أهمية كبيرة لضمان حقوق العمال وتحقيق العدالة في مكان العمل وتساعد تدابير الحماية هذه على إرساء معايير عمل عادلة ومكافحة الانتهاكات والتجاوزات التي قد يتعرض لها العمال. وبفضل العقوبات الجزائية المنصوص عليها في القوانين، تم ترهيب مخالفاً وتحفيزهم على الالتزام بالقانون واحترام حقوق العمال. والهدف من هذه الحماية هو خلق بيئة عمل آمنة وصحية وتحقيق التوازن بين مصالح أصحاب العمل والموظفين. ومن خلال استخدام العقوبات الجزائية، يتم ترسيخ ثقافة احترام وتقدير حقوق العمال في المجتمع. ولذلك تلعب الحماية الجزائية دوراً حاسماً في تعزيز العدالة الاجتماعية وتحقيق التنمية المستدامة في مجتمعاتنا^(٣).

يعتبر القانون الجزائري العمالي أحد المجالات القانونية الحديثة التي تتناول الجرائم في مكان العمل وأصولها. طوّر هذا الفرع في فرنسا الغرض الذي تأسس من أجله وهو حماية الدولة من جرائم أصحاب العمل. عمل حتى منتصف القرن التاسع عشر، خاصة مع زيادة متطلبات العمل بعد الثورة الصناعية. وساهم ذلك في تدهور أوضاع العمال واضطر الدولة إلى التدخل لفرض الحماية على العمال من أجل حماية حقوق العمال^(٤) ولقد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، وذلك كما يأتي:

(١) محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، مجلة الشريعة والقانون، العدد ٤٧، دمشق، يوليو ٢٠١١، ص ٢٣
(٢) Jean Rivero Jean Savatier, Droit du travail, édition Themis, Décembre 1993.p 5.

(٣) مسعود بن حميد المعمري- التجريم والعقاب في تشريعات العمل - مرجع سابق ص ٣٦ وما بعدها.
(٤) بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في- شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ١٤

المبحث الأول

المسؤولية الجزائية في إطار علاقة العمل الفردية

المسؤولية هي العمود الفقري للنظام القانوني بأكمله وهي أكثر من مجرد فكرة فهي ليست نظامًا قانونيًا فحسب بل هي أيضًا نظام اجتماعي مرتبط بعلم شتى من بينها علم القانون، فالمسؤولية حلقة وصل بين القانون والعلوم الاجتماعية الأخرى وعلى وجه الخصوص المسؤولية الجزائية فهي مسألة قانونية ولكنها مسألة يحددها القانون سواء أكان مكتوبًا أو غير مكتوب، وتفرض شروط معينة لقيامها وتحديد حالات امتناعها، إلا أن هذه الشروط تعد ثمرة الأساس الفلسفي والاجتماعي الذي تقوم عليه المسؤولية^(١).

تقوم المسؤولية الجزائية على أساس فلسفي وجنائي مزدوج، فمن الناحية الفلسفية إن المسؤولية مرتبطة بحرية الاختيار ولا معنى لها إلا إذا كانت موجهة ضد من له حرية الاختيار، فإذا كان بإمكانه ألا يرتكب المخالفة فيكون من المشروع معاقبة هذا الشخص لانتهاكه القانون، وعلى النقيض من ذلك فإنه من غير المشروع معاقبة شخص لم يكن في وضع يسمح له بالتحكم في أفعاله. ومن المنظور الجنائي تتوقف صحة العقوبة وشرعيتها على درجة من العقلانية ودرجة تحكم الجاني في نفسه فلو أن الجاني غير قادر على توقع العقوبة وتكييف سلوكه وتصرفه فإن العقوبة عندئذ تفقد أثرها الرادع^(٢).

ومن المهم أن نعلم بأن تطور الفكر الفلسفي والاجتماعي في أي مجتمع ينعكس على قواعده القانونية بشكل عام وعلى قواعده الجنائية بشكل خاص، والقانون ما هو إلا مجموعة القواعد المجردة تنظم سلوك الأفراد داخل المجتمع وتحدد مسؤوليتهم وهذه المسؤولية تقتبس من أفكار المجتمع وإلا أصبحت غير فعالة بالشكل الصحيح فالعلاقة بين المجتمع والمسؤولية علاقة ترابطية وطيدة.

(١) محمد كمال الدين امام، المسؤولية الجنائية اساسها وتطورها، دراسة مقارنة في القانون الوضعي والشريعة الاسلامية، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ١٥.

(٢) عاطف النقيب، النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي، ط ١، منشورات عويدات، بيروت، ١٩٨٣.

كما أن المسؤولية الجزائية عن الفعل الشخصي هي مفهوم قانوني يشير إلى التبعية القانونية والأخلاقية للأفعال الجزائية، ويكون الشخص مسؤولاً جزائياً إذا كان هو الشخص الذي يُعتبر قانوناً مسؤولاً عن ارتكاب جريمة أو مخالفة جزائية وفقاً للنظام القانوني الذي ينطبق في البلد المعني. ومن ذلك يتضح بأن الهدف من المسؤولية الجزائية هو تحميل الأفراد المرتكبين للجرائم بالعواقب القانونية المناسبة لأفعالهم^(١).

وتتطلب المسؤولية الجزائية عن الفعل الشخصي وجود عناصر معينة لإثبات إدانة الشخص بارتكاب جريمة معينة، وتتفاوت هذه العناصر وفقاً للنظام القانوني المعمول به في الدولة المعنية. وتشمل هذه العناصر وجود عمل غير قانوني ورابطة مباشرة بين الفاعل والجريمة، بالإضافة إلى وجود نية غاية (العمد) أو إهمال (الإهمال) في ارتكاب الفعل الجزائي^(٢)، وبعد ثبوت المسؤولية الجزائية تأتي مرحلة تطبيق العقوبة على الشخص المدان، وتتراوح عقوبات المسؤولية الجزائية عن الفعل الشخصي من العقوبات البسيطة مثل الغرامة، إلى العقوبات الأكثر صرامة مثل السجن أو حتى عقوبة الإعدام في بعض الدول، وذلك بهدف تحقيق العدالة والردع من خلال تطبيق العقوبات على الأفراد الذين يرتكبون جرائم جزائية^(٣).

وجرائم العمل وإن كانت تتحد في صفتها غير المشروعة مع الجرائم الجزائية إلا أن جرائم العمل ينظمها قانون العمل، كما أن الجرائم الجزائية لا يشترط فيها انذار الجاني لإزالة أسباب المخالفة إلا أن الجرائم المحددة في قانون العمل يشترط انذار صاحب العمل لإزالة المخالفة خلال فترة محددة، وتختص جهات الاستدلال والضبط والادعاء العام بالتحقيق في الجرائم الجزائية ولكن في الجرائم المحددة في قانون العمل فتختص بنظرها الإدارة المختصة بوزارة العمل من خلال الأفراد الممنوحين صفة الضبطية القضائية^(٤).

(١) كامل السعيد، الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الاردني، الطبعة الاولى، ١٩٨١.

(٢) مسعود بن حميد المعمري، التجريم والعقاب في تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٤٧ وما بعدها.

(٣) مأمون سلامة، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤، ص ١٢.

(٤) مسعود بن حميد المعمري، التجريم والعقاب في تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٤٦.

المطلب الأول

المسؤولية الجزائية والإطار المفاهيمي لعقد العمل الفردي

تُفهم المسؤولية عمومًا على أنها الالتزام بتحمل العقوبة التي تفرضها القواعد القانونية نتيجة الفعل الذي يشكل انتهاكًا لأحكامها، أو المسؤولية تعني تحمل عواقب الفعل غير المشروع، وتعتبر المسؤولية الجزائية شكلًا من أشكال المسؤولية القانونية وتعرف بأنها الالتزام بتحمل التبعات القانونية الناجمة عن الجريمة، بحيث يصبح موضوع الالتزام الجنائي فرض عقوبة أو تدبير وقائي سبق أن حدده المشرع. المسؤولية الجزائية تعني أيضًا التزام الشخص بتحمل عواقب أفعاله المحظورة قانونًا في حالة إدانته. ويعرف أيضًا بأنه الشخص الذي يتحمل مسؤولية جريمته ويوقع عليها العقوبة المقررة في القانون الجزائي^(١).

ونجد ان بعض الفقه يعرف المسؤولية الجزائية بأنها مفهوم قانوني يتعلق بالنتائج المترتبة على ارتكاب جريمة جزائية أو قانونية وينص القانون العُماني على عدد من المخالفات والجرائم التي تترتب عليها المسؤولية الجزائية. ووفقًا للقانون العُماني تعني المسؤولية الجزائية تحميل الأفراد مسؤولية ارتكاب جريمة أو جنحة بالعقوبة التي ينص عليها القانون ويهدف ذلك إلى تحقيق العدالة وردع السلوك غير المرغوب فيه.^(٢)

كما تعرف المسؤولية الجزائية بأنها التزام الإنسان بتحمل الآثار القانونية المترتبة على قيام فعل يعتبر جريمة من وجهة نظر القانون ونتيجة مخالفة هذا الالتزام هي العقوبة أو التدبير الاحترازي الذي يفرضه القانون على فاعل الجريمة أو المسؤول عنها وبناءً على ذلك لم تعد المسؤولية الجزائية مسؤولية مادية بحتة كما كانت في التشريعات الجزائية القديمة بل تقوم في الوقت الحاضر على أساس المسؤولية الأخلاقية أو الأدبية^(٣)، على الرغم من أن عبارة "العقد الفردي" في قانون العمل تشير فقط إلى عقود العمل، إلا أن واضعي قانون العمل العُماني وقانون العمل المصري قرروا أنه من المناسب

(١) احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، الطبعة ٠٧، دار هومة للنشر، الجزائر، ٢٠٠٨، ص ١٧٩.

(٢) سمير عالية، شرح قانون العقوبات، مجد للمؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠٠٢، ص ٢٩٧.

(٣) منصور الرحماني، الوجيز في القانون الجنائي العام، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٦، ص ١٩٣.

إضافة صفة "الفردية" إلى هذه العبارة لتمييز هذا العقد عن العقود الأخرى التي يشار إليها بي "عقود العمل الجماعية".

ويمكن تعريف الإطار المفاهيمي بأنه نظام متماسك يحتوي على مجموعة متماسكة من المفاهيم المتعلقة بأهداف وأسس مجال معين، وتعريف المفاهيم لعقد العمل مهم جدًا لدراسة موضوع المسؤولية الجزائية خاصة في هذا المجال حيث تعتبر أسس هذا العقد جزءًا مكونًا لهذا العقد وهذا ما يجعل مسألة التعرف على عقد العمل وأبعاده مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بمفهوم عقد العمل الفردي، ونظرًا للطبيعة الخاصة لهذا الأخير فإنه ينشأ عنه مشكلة التمييز بين عقد العمل وبعض العقود الأخرى، وبالتالي ينشأ عنه إمكانية تطبيق قواعد تجريم وعقوبة غير تلك التي تحكم عقد العمل مما يضيف على عقد العمل طابعًا مميزًا وخاصًا وفي نفس الوقت يجعله كأى عقد آخر، وعقد العمل الفردي هو عقد بين صاحب العمل والعمال الفرد يحدد الحقوق والالتزامات والمسؤوليات المتبادلة وتتعلق المسؤولية الجزائية في عقود العمل الفردية بالالتزامات كل من صاحب العمل والعمال وعواقب عدم الامتثال لتلك الالتزامات^(١).

ولا يعني تطبيق العقوبات عن الأفعال المجرمة في قانون العمل أنها ذات طبيعة خاصة بل أنها تخضع بكافة مقوماتها للنظرية العامة للجريمة، من حيث الأركان وأسباب الإباحة وموانع العقاب، وكل ما تقتضيه النظرية العامة للجريمة، إلا أن هذه الجرائم لا تخضع في الإجراءات الجزائية الخاصة بها للقواعد العامة في الإثبات الجزائي إلا إذا لزم الأمر في جريمة تقتضي إجراءات جزائية معينة، وذلك خلافا لما يقوم به مفتش العمل بمقتضى صفة الضبطية القضائية بتحرير محضر الضبط الذي يتمتع بحجية في الإثبات الجزائي إلى أن يثبت العكس^(٢)، وكذلك ما يقوم به قاضي الصلح من محاولة الصلح بين طرفي الخصومة وإذا توفقت في مساعيه فتنتهي الدعوى الجزائية بهذا الصلح ويعتبر سندا تنفيذيا، أو تحال للمحكمة المختصة.

(١) حميد السعدي، شرح قانون العقوبات في الأحكام العامة: الجريمة والعقاب والمسؤولية الجنائية، دار الحرية للطباعة، بغداد. ١٩٩٦، ص ١٣٤.

(٢) مسعود بن حميد المعمرى - التجريم والعقاب في تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٦٢.

إن عقد العمل الفردي يوضح حقوق والتزامات الأطراف المتعاقدة ويحمي حقوق كل منهم، ولذا يجب أن يصاغ هذا العقد وفقاً للقوانين، وأن يحترم حقوق العمال وأصحاب العمل، ومن المهم أن يكون العقد مفهوماً وموقعاً من قبل الأطراف وأن يلتزموا به بأمانة وحسن النية، وهذا يوجب علينا تقسيم هذا المطلب (المسؤولية الجزائية والإطار المفاهيمي لعقد العمل الفردي)، إلى الفروع التالية:

الفرع الأول

تعريف عقد العمل الفردي

إن مسألة تعريف المفهوم الخاص لعقد العمل الفردي وتمييزه عن غيره من العقود المماثلة تحتاج إلى تفعيله بتعريفه أولاً ثم وضع أسس تمييزه عن غيره من العقود المماثلة.

تعريف عقد العمل الفردي:

لم يظهر اسم "عقد العمل" إلا في الآونة الأخيرة نسبياً عندما أُشير إليه في بعض التشريعات في أواخر القرن التاسع عشر على أنه "عقد إجازة الخدمات"^(١) وكثرت المحاولات القانونية والتشريعية لتعريفه، حيث أنتجت محاولات عدداً من التعاريف لعقد العمل والتي اختلفت باختلاف مرحلة التطور والظروف الاجتماعية والاقتصادية والفكرية السائدة^(٢)، وهكذا بذلت محاولات عديدة فقهية وتشريعية على حد سواء، وهناك جانب من الفقه عرّف عقد العمل بأنه: "عقد يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين مقابل عوض بأداء عمل مادي ذي طبيعة فنية عامة لصالح الطرف الآخر تحت إشراف الطرف الآخر". واجمع الفقه الفرنسي على أنه: "اتفاق يصنع بموجبه شخص هو الأجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر وهو المستخدم أو رب العمل مقابل عوض"^(٣).

إذن عقد العمل هو اتفاقية تبرم بين صاحب العمل والموظف، وهذا العقد يحدد الشروط والمتطلبات التي يجب على الموظفين الالتزام بها لأداء الجميع. ولذا فإن عقد العمل شكل من أشكال

(١) كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني، حيث عقد العمل في مشروع قانون العمل السويسري لسنة ١٩٠٩ ب إيجار العمل وهي تسمية تعطي للعمل صفة البضاعة القابلة للبيع والإيجار.

(٢) بشير هدي، مرجع سابق، ص ٥٥.

(٣) جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص ٨٠.

العقود ينظم العلاقات المختلفة بين الأشخاص العاملين ويحدد عقد حقوق والتزامات كل من صاحب العمل والموظف وتشمل هذه المهام والمسؤوليات التي يجب أن يؤديها الموظف، وساعات العمل، والأجر المتفق عليه، والتوقيع أو شروط الإلغاء، والإجازات والحقوق المتعلقة بالعمل والأجور يمكن أن تكون لعقد العمل مدة محددة أو غير محددة وينبغي لها أيضاً تحميل كل من الموظفين وصاحب العمل. قد يكون لكل دولة قوانين وقوانين محلية تنظم عقود العمل الفردية وتحمي حقوق الموظفين وتضمن التزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية^(١).

إن الغاية من تعريف عقدٍ ما، هي لإمكان إدخاله في فئة من الفئات القانونية التي حددها المشرع العُماني، لتيسير تكييف العقود على اختلافها، بغية تحديد القواعد القانونية الواجبة التطبيق عليها، ولغرض تعريف عقد العمل فإنه من المناسب تسليط الضوء على تعريف هذا العقد لغةً، ومن ثم اصطلاحاً ومن ثم التشريعات المقارنة، وفقاً لما يأتي:

أولاً: تعريف عقد العمل لغةً:

إن مصطلح العمل بالمعنى اللغوي، يقصد به "الجهد الانساني أيًا كان نوعه، عضلياً أو ذهنيًا، فنياً أو إدارياً، وسواء كان يحتاج لمهارة خاصة أو لا"^(٢). وعمل عملاً أي فعل فعلاً عن قصد^(٣). أما العقد "فهو اتفاق بين طرفين يلتزم بمقتضاه كل منهما تنفيذ ما اتفقا عليه، وعقد العمل هو عقد يلتزم بموجبه شخص أن يعمل في خدمة شخص آخر لقاء أجر"^(٤).

قال ابن فارس: (العين والقاف والداد أصل واحد يدل على شد وشدة وثوق، وإليه ترجع فروع

الباب)^(٥)، ويجمع على عقود، ومنه قوله تعالى: ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾^(٦)، والعقد نقيض الحل.

(١) أ. حمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، طبعه ٢٠٠٢، ج ٢، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص ١٥.

(٢) نديم مرعشل، وأسامة مرعشلي، الصحاح في اللغة والعلوم، المجلد الثاني، دار الحضارة العربية، ط ١، بيروت، ١٩٧٤، ص ١٦٠.

(٣) إبراهيم أنيس، وعبد الحليم منتصر، وعطية الصوالحي، ومحمد خلف الله، المعجم الوسيط، ج ٢، المجلد الثاني، دار الفكر، ص ٦٢٨.

(٤) د. إبراهيم أنيس، مرجع سابق، ص ٦٢٨.

(٥) معجم مقاييس اللغة، ابن فارس، ابو الحسين احمد بن فارس، بن زكريا القزويني الرازي.

(٦) سورة المائدة، الآية ١.

ثانيًا: تعريف عقد العمل اصطلاحًا:

عقد العمل هو عقد يتعهد بموجبه أحد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر ويكون في أدائه تحت توجيهه وإدارته مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر ويكون العامل أجييرًا خاصًا، ويتضح من هذا النص أن عقد العمل يتضمن ثلاثة عناصر رئيسية: وهي العمل (وهو محل التزام العامل) وسبب التزام صاحب العمل والأجر (وهو محل التزام صاحب العمل) وسبب التزام العامل، والتبعية وتتمثل في خضوع العامل لإدارة وإشراف صاحب العمل.

ثالثًا: تعريف عقد العمل في التشريعات العربية:

لقد وردت عدة تعاريف بصدد عقد العمل في التشريعات العربية، حيث عرّفت المادة (٦٧٤) من القانون المدني المصري عقد العمل بأنه (العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر، وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر).

وعرفته المادة (٤٢) من قانون العمل المصري رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بأنه (العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر)، ويظهر بأن التعريفين يؤكدان على تعهد بأداء عمل مقابل أجر، أي أن التعريفين قد أشارا إلى ثلاثة عناصر لعقد العمل، وهي العمل والتبعية والأجر^(١).

وعرفت المادة (٣٨) من قانون العمل البحريني رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ عقد العمل بأنه (عقد بين صاحب عمل وعامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب عمل وإشرافه مقابل أجر، ويتضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما وذلك لمدة محددة أو غير محددة أو من أجل القيام بعمل معين)^(٢).

وعرّف عقد العمل في الفقرة الثانية من المادة (١٢) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ بأنه (اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب

(١) محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الكتاب الأول، المبادئ العامة وعقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ١٩٦٦، ص ٦٠.

(٢) Labour Law of Bahrain (23/1976) <http://www.bah-Molsa.com/arabic/badL.htm>.

العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل أما لمدة محدودة، أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين^(١).

فعقد العمل وفقاً لهذه التعاريف يقصد به أن يقوم شخص بأداء عمل لحساب آخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر معين ولمدة معينة.

رابعاً: تعريف عقد العمل في التشريعات الأجنبية:

لقد تباين موقف مشرعو هذه الدول بصدد تعريف عقد العمل فمنهم من تولى مهمة التعريف بنفسه ومنهم من ترك هذه المهمة للفقهاء والقضاء. ففي القانون الفرنسي نجد أن المشرع قد ترك مهمة تعريف عقد العمل للفقهاء والقضاء، إذ لم يرد في القانون المدني ولا في قانون العمل الفرنسيين أي تعريف لعقد العمل بشكل يسمح بتحديد معالمه أو إظهار عناصره وخصائص هذا العقد^(٢). مما أدى إلى ظهور عدة تعاريف بهذا الصدد.

حيث عرف جانب من الفقهاء الفرنسيين^(٣) عقد العمل بأنه (الاتفاق الذي يلتزم بموجبه شخص - العامل - بوضع نشاطه تحت تصرف وتوجيه شخص آخر - صاحب العمل - مقابل دفع مبلغ من المال) وأشاروا بأن هنالك ثلاثة عناصر لعقد العمل يمكن استظهارها من التعريف، وهي: أن يكون هناك عمل بشري، وأن يكون هذا العمل مقابل دفع مبلغ من المال ذلك لأن عقد العمل من عقود المعاوضة الملزمة للجانبين، والعنصر الثالث يتمثل في الإشراف والخضوع الذي يمتاز بأنه ذو صفة شخصية، فالعامل يضع نفسه تحت إشراف شخص آخر، الأمر الذي يبرر التدخل الضروري للمشرع بالأحكام الآمرة لتنظيم هذا العقد لضمان احترام أمن وكرامة العامل^(٤).

(١) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، عمان، ١٩٩٩، ص ٩٠.

(٢) Camerlynck (G.H.) Traite' Du Droit Du Travail, Dalloz, 1968, P.45.

(٣) Ibid., P. 45, 48. Malezieux Et Manasseyre, Le Droit Du Travail En Agriculture, Berger- Levrault, 1963, P.118.

(٤) محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٦٠.

في حين تذهب الأستاذة (Boulanger)^(١) إلى ادخال فكرة الزمن في تعريفها لعقد العمل، وتعدده من العناصر الأساسية في هذا العقد. بينما يؤكد الفقيهان (Savatier) (Rivero)^(٢) على فكرة التبعية أو الخضوع عند تعريفهم لعقد العمل، حيث يعدون هذا العنصر هو الأساس في تعريف هذا العقد وهو الذي يميزه عن العقود الأخرى^(٣).

هذا على صعيد الفقه في فرنسا، أما القضاء فإنه قد أكتفى بتفريق عقد العمل عن العقود الشبيهة به بتطبيق معايير التعاريف والتي بوجودها تعد الرابطة عقد عمل^(٤).

أما في إنجلترا بلد القانون غير المقنن فإن المشرع لم يتولَّ مهمة تعريف عقد العمل بل ترك مهمة التعريف هذه إلى القضاء، الذي عرّف عقد العمل بأنه (عقد لإجارة الخدمات يتعهد بمقتضاه شخص بالاشتغال مقابل أجر تحت أوامر شخص آخر يتعهد بتشغيله)^(٥).

أما في القانون السويسري فإن المشرع قد أورد تعريفًا لعقد العمل في المادة /٣١٩ ف١ من قانون الالتزامات السويسري، بأنه (عبارة عن اتفاق يعد بمقتضاه شخص - المستخدم - بتقديم عمله لآخر - صاحب العمل - لمدة محددة أو غير محددة مقابل (أجر). ويؤخذ على هذا التعريف بأنه لم يذكر عنصر التبعية، وهذا العنصر يعد من العناصر الأساسية لعقد العمل. وأيًا كان أمر التعاريف السابقة، فإننا نجد بأن تعريف عقد العمل ينبغي أن يكون شاملاً لجميع عناصر هذا العقد الأساسية، كي يكون تعريفًا جامعا مانعا قدر الإمكان^(٦).

(١) Ripert Et Boulanger 'Traite' de droit civil ،Tome.3 ،1968 ،No. 1994.

(٢) Rivero Et Savatier ،Droit Du Travail ،Pres ،Univ De France ،1975 ،P.60.

(٣) جلال القرشي، المعايير القانونية لعقد العمل، مطبعة حداد، البصرة، ص ٤٢-٤٣

(٤) Ibid. ،P.60.

(٥) أورده محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٦٠

(٦) جلال القرشي، مرجع سابق، ص ٤٠.

ويرى الباحث:

أنه ومن خلال ذلك يرى الباحث أن الإطار المفاهيمي للمسؤولية الجزائية في عقد العمل الفردي، ينظم التزامات طرفي عقد العمل، وهذه الالتزامات تكون وفقاً لما يلي:

أولاً: التزامات صاحب العمل:

١. دفع الأجور والمزايا المتفق عليها في العقد.
٢. توفير بيئة عمل آمنة وصحية.
٣. توفير معدات ومواد العمل اللازمة لتنفيذ العمل.
٤. الامتثال لقوانين ولوائح العمل والعمال.

ثانياً: التزامات العامل الفردي:

١. أداء المهام المنصوص عليها في العقد بكفاءة ووفقاً للمعايير المنصوص عليها في العقد.
٢. مراعاة ساعات العمل والجدول الزمنية.
٣. الحفاظ على السرية وعدم إفشاء المعلومات للأطراف الأخرى.
٤. الالتزام بسياسات وإجراءات صاحب العمل.

الفرع الثاني

عناصر عقد العمل الفردي وقواعد صحة إنهاء العمل

يقوم عقد العمل كغيره من العقود الأخرى على عناصر وقواعد أساسية تضمن صحته وتشكل تمييزه عن غيره من عقود العمل الأخرى ووجود المسؤولية الجزائية في إطار علاقة العمل هرمون يضمن من ناحية توافر عناصر العقد ومن ناحية أخرى يضمن صحته وسلامته^(١).

أولاً: عناصر عقد العمل الفردي:

ويتكون عقد العمل من العناصر الأربعة الأساسية التالية والتي تتفق مع الاجتهادات الفقهية وهي العناصر التي تشكل الهوية المميزة لعقد العمل الفردي.

١. عنصر العمل:

يعتبر عنصر العمل عنصراً أساسياً من عناصر عقد العمل إذ يعتبر موضوع التزامات العامل وسبب التزامات صاحب العمل والعمل في إطار عقد العمل يشمل عمومًا النشاط الإنساني في أي مجال من مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العملية وقد يكون بدنيًا أو فكريًا ويتخذ خصائصه ومميزاته في إطار عقد العمل لذلك لا يوجد تعريف موحد^(٢).

٢. عنصر الأجر:

ويكتسب القرار الأخير أهمية كبيرة لأنه إذا كان العمل يخضع لالتزامات العامل، فإن الأجر تخضع لالتزامات صاحب العمل ولا يمكن الحديث عن العمل بدون عنصر الأجر، وهذا هو الحال عندما تستند قواعد العقوبات الجزائية في إطار علاقات العمل إلى مخالفة الأحكام القانونية المنظمة لعنصر الأجر مثل عدم تسليم قسيمة الأجر المطابقة للأجر الذي تم استلامه، أو دفع أجر أقل من الحد الأدنى الوطني للأجر المضمون أو الحد الأدنى للأجر المنصوص عليه في الاتفاقية الجماعية،

(١) محمد، الصغير، تشريع العمل الجزائري، مطبعة قالمة للنشر، الجزائر، ١٩٩٥، ص ١٠٤.

(٢) بشير، هدي مرجع سابق، ص ٥٥.

أو رفض دفع الأجر في الموعد المحدد ويتضح ذلك من استنتاج مجالات التطبيق^(١). وقام القانون العُماني على تعريف الأجر على أنه: "المقابل المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل نقدًا أو عينًا والثابت في عقد العمل مضافًا إليه العلاوة الدورية إن وجدت". وأيضًا ورد في القانون العُماني مفهوم الأجر الشامل وعرفه على أنه: "هو الأجر الأساسي مضافًا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى التي قد تقرر للعامل لقاء عمله ويشمل هذا: مقابل العمل الإضافي وما قد يتقاضاه العامل من مكافآت أو منح أو علاوات بسبب غلاء المعيشة أو بدلات فيما عدا بدل السفر وبدل الانتقال وبدل السكن" وتؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونًا وذلك ما لا يتفق على أجر عيني" وهذا ما نص عليه القانون العُماني من المادة (٨٥) في الباب الرابع من الأجور والإجازات وساعات العمل من الفصل الأول ألا وهو الأجور^(٢). وفي المادة (٩٠) من هذا الفصل فصل الأجور نص على أن: تؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة الأحكام الآتية^(٣):

- العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل كل شهر.
- إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدي له باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لإنهاء ما كلف به من عمل.
- في غير ما ذكر من الأحوال السابقة تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع، على أنه يجوز أن تؤدي لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك، وفي جميع الأحوال يتعين أداء الأجر خلال سبعة أيام من نهاية المدة التي يستحق عنها.

في المادة (٨٨) نصت على أن: يصدر بتحديد الحر الأدنى للأجور قرار من الوزير بعد التشاور مع لجنة الحوار المشترك بين أطراف الإنتاج واعتماده من مجلس الوزراء^(٤).

(١) احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١٣٢.

(٢) المادة (٨٥) من قانون العمل العُماني المرقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٣) المادة (٩٠) من قانون العمل العُماني المرقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٤) المادة (٨٨) من القانون العمل العُماني المرقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

لكن المادة (٩٢) نصت أن: يكون للأجور والحقوق والفوائد الأخرى وجميع المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون الأولوية على سائر الديون الواجبة على صاحب العمل وذلك فيما عدا النفقة الشرعية المحكوم بها.^(١)

وأخيراً نجد أن المادة (٩٧) نصت على انه: إذ تغيب عامل المناوبة أو العامل الذي يحدد أجره على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو نصف الشهر أو الشهر عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول مقبول لا يحق له الحصول إلا على أجر الساعات التي عمل فيها فعلاً، ويحسب أجر الساعة للعامل المحدد أجره على أساس الشهر بقسمة الأجر الشامل على المدة التي يمنح عنها الأجر ثم على عدد الساعات الأصلية طبقاً للقانون أيهما أقل. ويحسب أجر الساعة لعامل المناوبة في هذه الحالة على أساس قسمة الأجر الشامل عن دورة العمل بفرض اشتغاله فيها بالكامل على عدد الساعات الأصلية دون الساعات الإضافية. ولا يجوز الخصم من أجر العامل عن أية ساعة أو يوم يتغيب فيه عن العمل بسبب استدعائه للحضور أمام المحكمة أو الإدعاء العام كشاهد^(٢).

والعلاقة بين عنصر الأجر وعنصر العمل في عقد العمل علاقة تكاملية ومشروطة ويترتب على أداء العمل بالضرورة دفع أجر معين ولا ينشأ استحقاق الأجر إلا بعد أداء العمل مثل أيام الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية والعطلات ويقاس هذا الأجر على أساس وحدة الزمن مثل الأسابيع أو الأشهر أو على أساس الإنتاج من خلال الدفع بالقطعة أو العمل بالحصّة أو بعدد مرات العمل، فعلى سبيل المثال: يعتمد معيار الفترة الزمنية على فترة زمنية محددة كأساس لتحديد الأجور وقد تكون هذه الفترة قصيرة مثل ساعة أو يوم أو متواصلة مثل أسبوع، أسبوعين أو حتى شهر ويعتمد هذا المعيار في معظم الحالات خاصة في مجال علاقات العمل الدائمة ويهدف إلى تحقيق مصالح العامل وليس صاحب العامل على أجر حتى لو كانت إنتاجيته منخفضة^(٣).

(١) المادة (٩٢) من قانون العمل العماني المرقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٢) المادة (٩٧) من قانون العمل العماني المرقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٣) د. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الادارية في إطار المشروع، مرجع سابق، ص ٣١.

٢. عنصر التبعية:

يعتبر عنصر التبعية معياراً أساسياً في عقد العمل يميزه عن غيره من العقود وكما برى ويقر غالبية الفقه القانوني بوجود اعتماد معيار التبعية القانونية وتحقق التبعية بهذا المعنى عندما يكون العامل في وضع التبعية المهنية لصاحب العمل ويكون لصاحب العمل سلطة إصدار الأوامر والتعليمات والإشراف على العامل ومراقبته في أداء المهام المتفق عليها وفرض إجراءات تأديبية إذا لم يمثل العامل لهذه الأوامر أو لم يف بالتزاماته، والتبعية القانونية قد تكون تبعية فنية حيث ستخضع العامل لإشراف وتوجيه كامل أو شبه كامل من قبل صاحب العمل على تفاصيل العمل وجزئياته أو تبعية إدارية يشرف صاحب العمل على الظروف الخارجية للعمل بتحديد مكان العمل وزمانه وتوزيعه بين العمال ولكن الفقه الحديث رأى أن التبعية الإدارية أو التبعية التنظيمية كافية لتحقيق التبعية كعنصر من عناصر عقد العمل^(١).

٣. عنصر المدة:

يقصد بالمدة أو العنصر الزمني في علاقة العمل الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها أنشطته وجهوده وخبراته تحت تصرف صاحب العمل والتي يتم تحديدها مبدئياً في إطار عقد العمل وفقاً لحرية التعاقد.

وعرف القانون العُماني مفهومين لعنصر المدة المفهوم الأول هو ساعات العمل: هو الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة. أما الثاني ألا وهو ساعات العمل الليلية: وهو الوقت ما بين الساعة التاسعة مساءً والخامسة صباحاً والتي يكون فيها العامل تحت تصرف صاحب العمل، حيث نص على انه: "لا يجوز تشغيل العامل أكثر من (٨) ثماني ساعات عمل فعلية في اليوم الواحد، وبحد أقصى (٤٠) أربعين ساعة عمل فعلية في الاسبوع على ان تتخللها، ولا تكون من ضمنها ساعة للراحة يومياً، وتناول الطعام، والا تزيد مدة العمل المتواصل على (٦) ست ساعات، ويكون الحد الاقصى لساعات العمل في شهر رمضان (٦) ست

(١) عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، الاحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف، الاسكندرية ٢٠٠٤، ص ١١.

ساعات في اليوم، أو (٣٠) ثلاثين ساعة عمل في الاسبوع، وذلك بالنسبة للعمال المسلمين" وهذا ما نصت عليه المادة (٧٠) من القانون العُماني في تحديد ساعات العمل^(١)

وأيضاً نصت المادة (٧٠) من القانون العُماني في تحديد ساعات العمل نصت على أن: "يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن نصف ساعة يراعى في تحديدها ألا تزيد مدة العمل المتواصل على ست ساعات، وتحدد بقرار من الوزير الحالات والأعمال التي يتحتم لأسباب فنية وظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة والأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحسب من ساعات العمل الفعلية.^(٢)

وأقرت المادة (٨١) من قانون العمل المصري، على أنه يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة^(٣)، إذا كلف العامل بالعمل أكثر من ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (٦٨) فعلى صاحب العمل أن يمنحه أجراً إضافياً يوازي أجره الذي يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٢٥٪ على الأقل أو أن يمنحه إندناً بالتغيب عن العمل بدلاً من الساعات التي قام فيها بعمل إضافي شريطة أن يوافق العامل على ذلك^(٤)، ولصاحب العمل والعمال في العمل الذي يجري في الموانئ والمطارات أو على السفن أو البواخر أو الطائرات الاتفاق على صرف علاوة بدلاً من أجور الأوقات الإضافية بشرط موافقة الوزارة على ذلك وللوزير إضافة أية أعمال مماثلة.

وأقرت المادة (٨٥) من القانون المصري في أحكامها، على أن في حالة تشغيل العامل فترات إضافية بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية، أو ظروف استثنائية، يستحق بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥٪) عن ساعات العمل

(١) المادة (٧٠) من قانون العمل العُماني المرقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٢) المادة (٧٠) من قانون العمل العُماني المرقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٣) المادة (٨١) من قانون العمل المصري المرقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٤) د/صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الادارية في إطار المشروع، مرجع سابق، ص ٣٤.

النهارية، و(٧٠٪) عن ساعات العمل الليلية. فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم. ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي^(١) وفي القانون المصري يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد. وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل^(٢).

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال منقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد^(٣). في المادة (٧٢) : لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة في المادتين (٦٨)، (٦٩) من هذا القانون في الحالات الآتية:^(٤)

- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة ويشترط في هذه الحالة ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي على خمسة عشر يوماً في السنة ما لم ترخص الدائرة المختصة بمدد أطول.
 - إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.
 - إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط غير عادي.
- ويشترط في الحالتين الأخيرتين إبلاغ الدائرة المختصة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة أو التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل
- ويجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العامل في الدخول وفي أماكن ظاهرة بالمنشأة جدولاً يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة المقررة ومواعيد الراحة الأسبوعية وترسل صورة من هذا الجدول وبأي تعديل يطرأ عليه إلى الدائرة المختصة.

(١) المادة (٨٥) من قانون العمل العماني المرقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٢) عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، الاحكام العامة لعقد العمل الفردي ص ١٦.

(٣) المادة (٨٢) من قانون العمل المصري المرقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٤) المادة (٧٢) من قانون العمل العماني المرقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

الفرع الثالث

حدود ذاتية مخالفة قواعد التجريم والعقاب في إطار علاقة العمل

إن متطلبات التجريم في مجال العمل عبر الزمن كان هدفه الأول هو الوصول إلى تفعيل وجود سياسية جنائية في إطار عناصر العمل والجماعية ومواكبة لرؤية الاجتماعية التي عايشتها المجتمعات حيث وجد نوعين فمن جهة نص على عدد كبير منها لم يتابع المستخدمون أو أرباب العمل عندما يتصفحها^(١). ومن أي جهة أخرى عن العمل بها كذلك تعتمد هذه التعليمات التجريبية عند مخالفتها أيضا سواء فيما يتعلق بالأمر الذي تنوعها في ظل قانون العمل أو القوانين الهيكلية المكتملة له وكذلك تلك التي نظمها قانونا أيضا بموجب الإحالة إليه ورسم ذاتية متطلبات التجريم والعقاب في مجال العمل التي يترتب على مخالفتها المساءلة الفردية ويقصد البحث فيما اذا كان القانون الذي يحدد ذلك هو فرع مستقل قائم بذاته أو يخرج للقواعد العامة وبعبارة أخرى إلا أنه وافقا لتمييز القانون يؤمن في نطاق علاقات العمل بقواعد خاصة به تميزه عن القواعد العامة في ظل قانون يتسم بذاتية خاصة^(٢) تتجلى من خلال ما يلي: أولا الذاتية من خلال تعدد التنوع مع الارتباط، ثانيا: الذاتية من خلال أنواع التنوع في إطار العمل، ثالثا: الذاتية من خلال المسؤوليات والتضامن للعمل في تنفيذ العقابي^(٣)، ونشرح ذلك وفقا لما يلي:

اولا: الذاتية من خلال تعدد التنوع مع الارتباط

إن مسألة تعدد الأشكال المتعلقة بالجريمة التي تخالف الفرد أكثر من مرة بالقانون وبالتالي ارتكاب جريمة أكثر من جانب شخص واحد حيث ما زال يتعلق بمشكلة ما فيما يتعلق بمسألة القواعد القانونية المتعددة والتنازع الظاهري فيما بينها، فدراسة موضوع التعدد هي مسألة النظر في المشكلة العامة أكثر للجريمة من ارتباطها بنظرية قضائية وان يتولى المشرع التوحيد الشرعي بين أكثر من جريمة ويعالجها متخصصا بجريمة واحدة او تقرر لها متطلبات أخرى كقواعد التنوع تؤثرًا لا يقبل

(١) عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، الاحكام العامة لعقد العمل الفردي، مرجع سابق، ٢٠٠٤، ص ١٧.

(٢) د. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الادارية في اطار المشروع، مرجع سابق، ص ٢٩.

(٣) بشير، هدي، مرجع سابق، ص ٥٥.

المتتابعة والمركبة.... الخ^(١) أما العلاقة فالأصل أن الجريمة بمخالفة أحد النصوص المؤثرة وبالتالي تنطبق عليها الوصف هناك من حدده النص الوحيد كان لفعل واحد من الجرائم المتعددة يأخذ في الاعتبار الجريمة التي عاقبتها والحكم عليها، أما إلا بعد عده جرائم لسبب واحد مرتبط بها إجرامياً بحيث لا تقبل هنا اعتبارها جريمة واحدة والحكم المقررة لا يؤثرها ولكن إذا لم تكن الرغبة في ذلك عامة تتحكم في مسألة تعدد الأنواع التي تقتضي بما في ذلك التحدث -أي ما دامت عدة أجزاء مرتبطة بوحدة في المجال الخاص بالكبار، بحيث لا تقبل جزئية بهذه الحالة من الجرائم والحكم بالعقوبة الأصلية، لأن العمل وغيره من القانونيات الأخرى قد يبتعد عن هذه القاعدة العامة^(٢)، ونص التصنيف أن عقوبة مخالفة بعض الأحكام قانون العمل تتعدد بتعدد المخالفات المرتكبة حيث استعمل المشرع العُماني لتجسيد ذلك نظرياً "عبارة تطبيق المحكمة عند كل مخالفة معاينة وتكرر حسب عدد العمال جزاءً" لكن رغم هذا التعدد في الغرامه والذي يمكن أن تتعدى بموجب حدود المخالفات لتترتب على ذلك في نطاق الأجنحة^(٣). فإن هذا الخروج من المجال عند القاعدة العامة يبقى للتكييف الساقط للواقعة الإجرامية كما هو حيث تختلف الجريمة المشروطة على أنها مخالفة إلا أن مبدأ تعدد يحكم بتعدد العمال نهائياً هي مرهونه بأنها تكون المخالفة المرتكبة من قبل صاحب العمل قبل القضاء الذي تمس حقوق العمال بدلاً من المخالفة. توجد من قبيل عدم وجود موجود دون أن تمس حقوق العمال ما لا يمكن أن تعدد حصار الغرامة على سبيل المثال عدم توفير أسباب لقضاء الحاجة، تعتبر مخالفة من قبيل القضاء موجود التي لا تمس حقوق العمال^(٤).

ثانياً: الذاتية من خلال تصنيف الجرائم في إطار قانون العمل

كقاعدة عامة تنص المادة (٢٢) من القانون الجزاء العُماني تنقسم الجرائم إلى ثلاثة أنواع^(٥):
الجنايات والجنح والمخالفات ويحدد نوع الجريمة بمقتضى الحد الأقصى للعقوبة المقررة لها في القانون.

(١) جلال مصطفى الفريشي، مرجع سابق، ص ٨١.

(٢) احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي مرجع سابق، ص ١١٦.

(٣) نص المشرع العُماني على مفهوم حالات التعدد مع الارتباط بهدف إعطاء القانون الجنائي للعمل ذاتية خاصة تميزه عن بقية فروع القانون الجنائي الحديثة.

(٤) احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي مرجع سابق، ص ١٢٤.

(٥) المادة (٢٢) من القانون الجزاء العُماني لمرقم ٧ لسنة ٢٠١٨ المعدل بالقانون المرقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

وإذا كانت الجريمة معاقبا عليها بالسجن والغرامة، فيتحدد نوعها بحسب عقوبة السجن. وتعرف المادة (٢٤) من القانون العُماني الجنايات هي الجرائم المعاقب عليها بالإعدام أو السجن المطلق أو السجن المؤقت من (٣) ثلاث سنوات إلى (١٥) خمس عشرة سنة^(١) أما الجرح تعرفها المادة (٢٥) من نفس القانون الجرائم المعاقب عليها بالسجن مدة لا تقل عن (١٠) عشرة أيام، ولا تزيد على (٣) ثلاث سنوات، وبالغرامة التي لا تقل عن (١٠٠) مائة ريال عُماني، ولا تزيد على (١٠٠٠) ألف ريال عُماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين^(٢) أما المادة (٢٦) من نفس القانون تعرف المخالفات هي الجرائم المعاقب عليها بالسجن مدة لا تزيد على (١٠) عشرة أيام، وبالغرامة التي لا تقل عن (١٠) عشرة ريالات عُمانية، ولا تزيد على (١٠٠) مائة ريال عُماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

لكن في ظل القانون العُماني للعمل تكون المسؤولية الجزائية تنصب متابعتها على الجرح والمخالفات دون الجنايات فالجرح في مجال العمل يعتبر من الجرائم أكثرها خطورة والأقل عدد في نفس الوقت في حين أن المخالفات في هذا المجال تكون الأقل خطورة والاكثُر من حيث التعداد مقارنة بالجرح^(٣)، فقواعد التجريم والعقاب العمالية تنصب في معظم الحالات على جرائم تكييف على أنها مخالفات باستثناء البعض منها طبعاً والذي يكيف على أنه جرح وهي مقارنة بالمخالفات تعتبر قليلة في هذا الإطار خاصة في ظل قانون علاقات العمل^(٤).

أما المادة (٩) من قانون العقوبات المصري قسمت انواع الجرائم إلى ثلاثة أنواع^(٥): (الأول) الجنايات وتعرف المادة (١٠) من نفس القانون الجنايات هي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية^(٦):

- الإعدام نصت المادة (١٣) من نفس القانون كل محكوم عليه بالإعدام يشنق^(٧).

(١) المادة (٢٤) من القانون الجزاء العُماني لمرقم ٧ لسنة ٢٠١٨ المعدل بالقانون المرقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٢) المادة (٢٥) من القانون الجزاء العُماني لمرقم ٧ لسنة ٢٠١٨ المعدل بالقانون المرقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٣) عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، الاحكام العامة لعقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ١١.

(٤) المادة (٢٦) من قانون الجزاء العُماني المرقم ٧ لسنة ٢٠١٨ المعدل بالقانون المرقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٥) المادة (٩) من قانون العقوبات المصري المرقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.

(٦) المادة (١٠) من قانون العقوبات المصري المرقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.

(٧) المادة (١٣) من قانون العقوبات المصري المرقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.

- السجن المؤبد نصت المادة (١٤) لسجن المؤبد والسجن المشدد هما وضع المحكوم عليه في أحد السجون المخصصة لذلك قانونًا، وتشغيله داخلها في الأعمال التي تعينها الحكومة، وذلك مدة حياته إذا كانت العقوبة مؤبدة، أو المدة المحكوم بها إذا كانت مشددة. ولا يجوز أن تنقص مدة عقوبة السجن المشدد عن ثلاث سنين ولا أن تزيد على خمس عشرة سنة إلا في الأحوال الخاصة المنصوص عليها قانونًا^(١).

- السجن المشدد نصت المادة (١٥) يقضي من يحكم عليه بعقوبة السجن المؤبد أو المشدد من الرجال الذين تجاوزوا الستين من عمرهم ومن النساء مطلقًا مدة عقوبته في أحد السجون العمومية^(٢).

- السجن نصت المادة (١٦) عقوبة السجن هي وضع المحكوم عليه في أحد السجون العمومية وتشغيله داخل السجن أو خارجه في الأعمال التي تعينها الحكومة المدة المحكوم بها عليه ولا يجوز أن تنقص تلك المدة عن ثلاث سنين ولا أن تزيد على خمس عشرة سنة إلا في الأحوال الخصوصية المنصوص عليها قانونًا^(٣).

(الثاني) الجرح عرفت المادة (١١) من القانون العقوبات المصري الجرح هي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية^(٤):

- الحبس.

- الغرامة التي يزيد أقصى مقدارها على مائة جنيه.

(الثالث) المخالفات عرفت المادة (١٢) المخالفات هي الجرائم المعاقب عليها بالغرامة التي لا يزيد أقصى مقدارها على مائة جنيه^(٥).

(١) المادة (١٤) من قانون العقوبات المصري المرقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) المادة (١٥) من قانون العقوبات المصري المرقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.

(٣) المادة (١٦) من قانون العقوبات المصري المرقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.

(٤) المادة (١١) من قانون العقوبات المصري المرقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.

(٥) المادة (١) من قانون العقوبات المصري المرقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.

ثالثاً: الذاتية من خلال المسؤولية الجزائية التضامنية لأصحاب العمل في التنفيذ العقابي

وتسمى المسؤولية الجزائية باسم التضامن لأصحاب العمل بالمسؤولية التضامنية والتكافلية فيما بينهم عن أي مخالفة لأحكام العمل، غير أن هذه المسؤولية التضامنية تخضع له فقط وليس بالحكم، لأنه في حالة العديد من الأشخاص الذين عملوا وارتكبوا أحد المخالفات^(١)، فإن ذلك لا يعود عليه إلا هو، وأما إذا خالف عن طريق أعمال الأشخاص، فإن المخالفة تكون له عقاب . كما تنطبق عليها، ولكن تبقى من خلال المحافظة إذا ما انتهى إدانة عدة أشخاص بجريمة فإنهم يجمعونها جميعاً، مما يتيح المسؤولية الفردية المشتركة في القضاء^(٢).

وفي القانون العُماني، تنص المادة (٣٤) من قانون العمل العُماني رقم (٢٠٠٣/٣٥) على وجوب تحمل أصحاب العمل المسؤولية الجزائية التضامنية في التنفيذ العقابي. وذلك يعني أنه في حالة ارتكاب مخالفة عمالية أو تجاوز على حقوق العاملين، يمكن توجيه الاتهامات وفرض العقوبات على كل من الشركة والأشخاص الأفراد المرتبطين بالشركة والمسؤولين عن اتخاذ القرارات الواجبة في هذا الصدد. ويشمل ذلك أصحاب العمل، المديرين التنفيذيين، المفوضين، المراقبين، وأي شخص آخر مسؤول عن إدارة الشركة أو قراراتها المتعلقة بالأمور العمالية. وتهدف هذه المسؤولية التضامنية إلى ضمان تحمل الجميع المسؤولية عن المخالفات والتجاوزات التي ترتكب في إطار العمل^(٣)، وتشمل العقوبات التي يمكن فرضها على أصحاب العمل في حالة ارتكاب مخالفات عمالية في التنفيذ العقابي ما يأتي^(٤):

١. فرض غرامات مالية. ٢. السجن لمدة تصل إلى ستة أشهر.

٣. غلق المنشأة لمدة مؤقتة أو دائمة. ٤. إلغاء التراخيص الخاصة بالمنشأة.

وهذه العقوبات المطبقة تعتمد على طبيعة المخالفة وجدية التجاوز، وتقع مسؤولية إثبات الجريمة على الجهات المعنية، وتتم المحاكمة وفقاً لإجراءات القضاء العُماني.

(١) أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي مرجع سابق، ص ١٢١.

(٢) جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص ٩٦.

(٣) المادة (٣٤) من القانون العمل العُماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

(٤) جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص ٨١.

المطلب الثاني

نطاق المسؤولية الجزائية من حيث أطراف علاقات العمل التعاقدية

المسؤولية هي العمود الفقري للنظام القانوني بأكمله وهي أكثر من مجرد فكرة فهي ليست نظاماً قانونية فحسب بل هي أيضاً نظام اجتماعي مرتبط بعلوم شتى من بينها علم القانون، فالمسؤولية حلقة وصل بين القانون والعلوم الاجتماعية الأخرى وعلى وجه الخصوص المسؤولية الجزائية فهي مسألة قانونية ولكنها مسألة يحددها القانون سواء أكان مكتوباً أو غير مكتوب، وتفرض شروط معينة لقيامها وتحديد حالات امتناعها، إلا أن هذه الشروط تعد ثمرة الأساس الفلسفي والاجتماعي الذي تقوم عليه المسؤولية^(١).

تقوم المسؤولية الجزائية على أساس فلسفي وجنائي مزدوج، فمن الناحية الفلسفية إن المسؤولية مرتبطة بحرية الاختيار ولا معنى لها إلا إذا كانت موجّهة ضد من له حرية الاختيار، فإذا كان بإمكانه ألا يرتكب المخالفة فيكون من المشروع معاقبة هذا الشخص لانتهاكه القانون، وعلى النقيض من ذلك فإنه من غير المشروع معاقبة شخص لم يكن في وضع يسمح له بالتحكم في أفعاله. ومن المنظور الجنائي تتوقف صحة العقوبة وشرعيتها على درجة من العقلانية ودرجة تحكم الجاني في نفسه فلو أن الجاني غير قادر على توقع العقوبة وتكييف سلوكه وتصرفه فإن العقوبة عندئذ تفقد أثرها الرادع^(٢).

ومن المهم أن نعلم بأن تطور الفكر الفلسفي والاجتماعي في أي مجتمع ينعكس على قواعده القانونية بشكل عام وعلى قواعده الجنائية بشكل خاص، والقانون ما هو إلا مجموعة القواعد المجردة تنظم سلوك الأفراد داخل المجتمع وتحدد مسؤوليتهم وهذه المسؤولية تقتبس من أفكار المجتمع وإلا أصبحت غير فعالة بالشكل الصحيح فالعلاقة بين المجتمع والمسؤولية علاقة ترابطية وطيدة.

كما أن المسؤولية الجزائية عن الفعل الشخصي هي مفهوم قانوني يشير إلى التبعية القانونية والأخلاقية للأفعال الجزائية، ويكون الشخص مسؤولاً جنائياً إذا كان هو الشخص الذي يُعتبر قانوناً

(١) محمد كمال الدين امام، المسؤولية الجنائية أساسها وتطورها، مرجع سابق، ص ١٥.

(٢) عاطف النقيب، النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي، مرجع سابق، ص ٣٢.

مسؤولاً عن ارتكاب جريمة أو مخالفة جزائية وفقاً للنظام القانوني الذي ينطبق في البلد المعني. ومن ذلك يتضح بأن الهدف من المسؤولية الجزائية هو تحميل الأفراد المرتكبين للجرائم بالعواقب القانونية المناسبة لأفعالهم^(١)

وتتطلب المسؤولية الجزائية عن الفعل الشخصي وجود عناصر معينة لإثبات إدانة الشخص بارتكاب جريمة معينة، وتتفاوت هذه العناصر وفقاً للنظام القانوني المعمول به في الدولة المعنية. وتشمل هذه العناصر وجود عمل غير قانوني ورابطة مباشرة بين الفاعل والجريمة، بالإضافة إلى وجود نية غاية (العمد) أو إهمال (الإهمال) في ارتكاب الفعل الجزائي^(٢)، وبعد ثبوت المسؤولية الجزائية تأتي مرحلة تطبيق العقوبة على الشخص المدان، وتتراوح عقوبات المسؤولية الجزائية عن الفعل الشخصي من العقوبات البسيطة مثل الغرامة، إلى العقوبات الأكثر صرامة مثل السجن أو حتى عقوبة الإعدام في بعض الدول، وذلك بهدف تحقيق العدالة والردع من خلال تطبيق العقوبات على الأفراد الذين يرتكبون جرائم جزائية^(٣).

وجرائم العمل وان كانت تتحد في صفتها غير المشروعة مع الجرائم الجزائية الا ان جرائم العمل ينظمها قانون العمل، كما ان الجرائم الجزائية لا يشترط فيها انذار الجاني لإزالة أسباب المخالفة الا ان الجرائم المحددة في قانون العمل يشترط انذار صاحب العمل لإزالة المخالفة خلال فترة محددة، وتختص جهات الاستدلال والضبط والادعاء العام بالتحقيق في الجرائم الجزائية ولكن في الجرائم المحددة في قانون العمل فتختص بنظرها الادارة المختصة بوزارة العمل من خلال الافراد الممنوحين صفة الضبطية القضائية^(٤)،

(١) كامل السعيد، الاحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الاردني، مرجع سابق ص ١١٨.

(٢) مسعود بن حميد المعمرى- التجريم والعقاب في تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٤٧ وما بعدها.

(٣) مأمون سلامة، شرح قانون العقوبات، مرجع سابق، ص ١٢.

(٤) مسعود بن حميد المعمرى- التجريم والعقاب في تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٤٦.

وستتناول هذا المطلب في الفروع التالية:

الفرع الاول

مفهوم المسؤولية الجزائية

تُفهم المسؤولية عمومًا على أنها الالتزام بتحمل العقوبة التي تفرضها القواعد القانونية نتيجة الفعل الذي يشكل انتهاكًا لأحكامها، أو المسؤولية تعني تحمل عواقب الفعل غير المشروع، وتعتبر المسؤولية الجزائية شكلًا من أشكال المسؤولية القانونية وتعرف بأنها الالتزام بتحمل التبعات القانونية الناجمة عن الجريمة، بحيث يصبح موضوع الالتزام الجزائي فرض عقوبة أو تدبير وقائي سبق أن حدده المشرع. المسؤولية الجزائية تعني أيضًا التزام الشخص بتحمل عواقب أفعاله المحظورة قانونًا في حالة إدانته. ويعرف أيضًا بأنه الشخص الذي يتحمل مسؤولية جريمته ويوقع عليها العقوبة المقررة في القانون الجزائي^(١).

ونجد ان بعض الفقه يعرف المسؤولية الجزائية بأنها مفهوم قانوني يتعلق بالنتائج المترتبة على ارتكاب جريمة جنائية أو قانونية وينص القانون العُماني على عدد من المخالفات والجرائم التي تترتب عليها المسؤولية الجزائية. ووفقًا للقانون العُماني تعني المسؤولية الجزائية تحميل الأفراد مسؤولية ارتكاب جريمة أو جنحة بالعقوبة التي ينص عليها القانون ويهدف ذلك إلى تحقيق العدالة وردع السلوك غير المرغوب فيه.^(٢)

كما تعرف المسؤولية الجزائية بأنها التزام الإنسان بتحمل الآثار القانونية المترتبة على قيام فعل يعتبر جريمة من وجهة نظر القانون ونتيجة مخالفة هذا الالتزام هي العقوبة أو التدبير الاحترازي الذي يفرضه القانون على فاعل الجريمة أو المسؤول عنها وبناءً على ذلك لم تعد المسؤولية الجزائية مسؤولية مادية بحتة كما كانت في التشريعات الجنائية القديمة بل تقوم في الوقت الحاضر على أساس

(١) احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، مرجع سابق، ص ١٧٩.

(٢) سمير عالية، شرح قانون العقوبات، مرجع سابق، ص ٢٩٧.

المسؤولية الأخلاقية أو الأدبية^(١)، ونظرا لعدم وجود تعريف قانوني للمسؤولية الجنائية فإننا سنتناول تعريف المسؤولية الجزائية، فيما يلي:

أولاً: تعريف المسؤولية لغة

المسؤولية مشتقة من كلمة "سأل" فهو مسؤول. "السين" والهمزة" واللام" كلمة واحدة. ويقال أنه سأل سؤالا وسؤالا. ورجل الأسئلة: الذي يكثر الأسئلة^(٢).

والمسؤولية من يسأل عما يطلب، والذي يسأل هو الطالب^(٣)، والمسؤولية مصدر مصطنع لمسؤول يطلب أو يفى بالأمر المطلوب^(٤) أي المسؤولية عنه، ومنه (قوله تعالى: ﴿وَقَفُّهُمْ إِنَّهُمْ مَسْئُولُونَ﴾^(٥) والمسؤولية واجبة، ومن ذلك قوله: صلى الله عليه وآله وسلم: "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته..."^(٦) أي أن كل إنسان مسؤول عما عهد إليه ويجب عليه والمسؤولية هي حال أو صفة الشخص الذي يستفسر عن أمر يدخل في نطاق مسؤوليته^(٧)، ويتضح من خلال ذلك أن المسؤولية بشكل عام حالة أو صفة الشخص الذي يتم سؤاله عن أمر يكون مسؤولاً عنه.

ثانياً: المسؤولية في الفقه

تختلف تعريفات المسؤولية الجزائية، كما تختلف المفاهيم السائدة في الفكر القانوني. وعندما وضع الفقهاء تعريفاً محدداً، عرفه البعض بأنه "الجاني الذي يستحق العقوبة".

وتقع المسؤولية على فاعل آخر وجهت إليه تهمة جنائية ووقعت عليه العقوبة المقررة دفاعاً عن تلك التهمة^(٨)، والمسؤولية الجزائية هي انتهاك الشخص لتعليمات القاعدة القانونية أو عدم الامتثال

(١) منصور الرحماني، الوجيز في القانون الجنائي العام، مرجع سابق، ص ١٩٣.

(٢) مقاييس اللغة (٢٤/٣).

(٣) أحمد الفيومي: المصباح المنير ص ٤٠٣، ابن منظور: لسان العرب ج ص ٣٨٢.

(٤) علي عبد القادر القهوجي، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المسؤولية الجزائية والجزاء الجنائي (منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٨، ص ٣٥.

(٥) سورة الصافات، آية (٢٤).

(٦) البخاري: صحيح البخاري، كتاب العتق، باب كراهية التطاول على الرقيق وقوله عبدي أو أمتي حديث رقم ٢٥٥٤.

(٧) إبراهيم مصطفى وأحمد حسن الزيات: المعجم الوسيط، ط ٤، ٤٢٥ هـ - ٢٠٠٤ م، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، ج ص ٤.

(٨) رمسيس بهنام، النظرية العامة للقانون الجنائي، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٧١، ص ٣٢ نفس المضمون محمود الصالحي، مفهوم المسؤولية الجزائية في القانون الجنائي، عمان، مجلة القضاء الأردنية، العدد، ١٩٩٦، ٣٢، ص ١٢.

لحظرها وعلى الرغم من وضوح التعريف وبساطته، فقد تم التغاضي عن الكثير، مثل الشروط التي يجب توفرها حتى يكون ذلك ممكناً، فالمسؤولية تمثل حرية الجاني واختياره وضميره، وبالتالي فإن مسؤولية الشخص عن الجريمة التي ارتكبها تفهم من حيث الأحوال التي يمارس فيها عمله والأشياء الضرورية لحياته التي يحددها القانون، وتتطلب المسؤولية أن يتمتع الإنسان بالسلامة العقلية والروحية لفهم معنى أفعاله واتجاهها^(١)

من خلال تحديد المسؤولية يُعزز المُشرع العُماني العدالة والنزاهة ويضمن حقوق الأفراد والمجتمع ككل مثلاً يتحمل الأفراد المسؤولية عن أفعالهم ونتائجها ويكون عليهم تعويض الآخرين عن الأضرار التي يسببونها بسبب تصرفاتهم وبالمثل تكون للجهات الحكومية المسؤولية في تقديم الخدمات العامة والحفاظ على مصالح المواطنين وتحقيق التنمية المستدامة، فتعتبر المسؤولية في التشريع العُماني مفهوماً شاملاً يشمل القيم الأخلاقية والاجتماعية والقانونية وتهدف إلى تعزيز التعايش السلمي والعدل والتنمية في السلطنة.

وعرّف بعض الفقه المسؤولية بأنها "علاقة قانونية" وهي تنشأ بين الفرد والدولة، وبموجبه يلزم الفرد أمام السلطة العامة بالمحاسبة على أفعاله المخالفة للقاعدة الجزائية، وأن يكون عرضة لرد الفعل الناتج عن هذه المخالفة^(٢).

وعرفها الفقيه الإيطالي كلارا بأنها: "تعني تحمل عواقب انتهاك حرمة قانون الدولة بفعل خارجي مبني على إرادة الشخص ولا يبرره أداء واجب أو ممارسة واجب". الحق "والذي يعاقب عليه بعقوبة جنائية."^(٣) - يعرفه بعض الفقه على النحو التالي: "إنه التزام قانوني بالمسؤولية، أي مسؤولية

(١) محمد مصطفى القلبي، مذكرات في القانون الجنائي، مطبعة عباس عبد الرحمن ١٩٥٨م، ص٤٣، أيضاً محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الأردني، دار الثقافة للنشر، عمان ط١، ٢٠٠٦، ص٢٨٦.

(٢) احمد صبحي العطار، الضوابط القانونية للمسؤولية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص١١٥، مشار إليه بمؤلف صوفان محمد شديفات، المسؤولية الجنائية عن الأعمال الطبية "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ص٣٩.

(٣) انظر تعريف كلارا مشار إليه بمؤلف د. عبد السلام التونسي، موانع المسؤولية الجنائية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٧١م، ص٥٠.

جزئية، وفي الوقت نفسه التزام تبعي، لأنه لا ينشأ دائماً تبعاً للالتزام قانوني آخر، وهو "الالتزام الأصلي لحمايةهم من عدم الامتثال وضمن الامتثال الطوعي"^(١).

يقول الأمدي: "وقد أجمع العقلاء على أن شرط المتهم أن يكون عاقلاً عارفاً بالوجوب، لأن الوجوب كلام، وهو كلام من لا سبب له ولا عقل له". الفهم لها "كالجماد والحيوانات"^(٢).

ويرى الباحث أن المسؤولية الجزائية تقوم على ثلاثة أركان:

١. ارتكاب فعلاً محرماً شرعاً

٢. يجب على الفاعل أن يكون واضحاً فيما يفعله

٣. أن يكون الفاعل قد قام بالفعل طوعاً وغير مكره

فإذا توفرت هذه العناصر يعتبر الشخص مجرمًا ويوقع عليه العقوبة المناسبة. ومع ذلك، إذا غاب أي من هذه العناصر، فلا توجد مسؤولية جزائية، وبالتالي فإن الفاعل الذي قام بتنفيذ الفعل يعفى من المسؤولية الجزائية، وإذا ألحقت ضرراً بالمجتمع فمن حق المجتمع أن يحمي نفسه ممن يضره بما يراه مناسباً لحالته سواء بالشق الإداري أو المدني.

الفرع الثاني

المسؤولية عن الأخطاء الشخصية في علاقات العمل

بعد أن كانت المسؤولية الجزائية مبنية على الأخطاء الشخصية، جاءت الثورة الصناعية بخطوات لم يتوقعها المشرعون، وخاصة المشرع العُماني، حيث أحدثت تغييرات جوهرية في وسائل الإنتاج وفي إدارة الآلة، بما في ذلك العلاقات مع بين صاحب العمل والموظفين. كل ذلك أدى إلى تحول المسؤولية الجزائية من مفهومها الضيق القائم على الشخصية والفردية والمبني على الأخطاء الشخصية إلى مفهوم إيجابي جديد يقوم على تأمين الأخطار دون الحاجة إلى إثبات الخطأ في سبب

(١) عبد الحكم فوده، امتناع المساءلة الجنائية في ضوء الفقه والقضاء النقض، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٧م، ص ٩.

(٢) هو الإمام سيف الدين أبو الحسن علي بن أبي علي بن محمد الأمدي الفقيه الأصولي المتكلم قرأ القراءات والفقه، ترك نحو عشرين مصنفاً منها: الإحكام في أصول الأحكام، ومنتهى السؤل في علم الأصول، وأبكار الأفكار في أصول الدين، ودقائق الحقائق، ورموز الكنوز، توفي رحمه الله سنة ٦٣١هـ.

الضرر.^(١) كل ذلك أدى إلى انتقال المسؤولية الجزائية من مفهومها الضيق القائم على الشخصية والفردية والأخطاء الشخصية إلى مفهوم إيجابي جديد يقوم على التأمين من الأخطار دون الحاجة إلى إثبات الخطأ في سبب الضرر^(٢)، فإذا كان أحد المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التشريع الجنائي هو مبدأ طبيعة العقوبة الشخصية، فإن تعريف المقصود بالمبدأ ومدى ارتباطه بالمسؤولية الجزائية يجب أن يكون موضوع تحليل، وفقاً لما يأتي:

أولاً: مفهوم المسؤولية عن الأخطاء الشخصية في علاقات العمل:

تفهم المسؤولية الجزائية عن الفعل الشخصي في جريمة اجتماعية على أنها قدرة الجاني، أيا كانت وظيفته كموظف أو صاحب عمل، على تلقي العقوبة المنصوص عليها في القانون، أو التزام أحد هؤلاء الجناة. يلتزم أطراف علاقة العمل بإخضاع أنفسهم للوائح قانون العمل الجنائي كعقوبة لارتكابهم جريمة اجتماعية بسبب سوء سلوكهم الشخصي^(٣)، وتتجلى صور الإجماع الاجتماعي المرتكب في حق العامل فيما يأتي:

١. **مخالفة الأحكام المرتبطة بالأجور:** المادة (٨٧) من القانون العماني تنص على أنه "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام بتحويل أجر العامل إلى حسابه بأحد المصارف أو المؤسسات المحلية المرخصة من البنك المركزي العماني^(٤)".

ونصت المادة (٢٥٢) من القانون العمل المصري "كل من يخالف قرارات المجلس الاعلى للأجور بغرامة، لا تقل عن ألف جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود" حيث نصت المادة (٢٥٢) على معاقبة كل من يخالف المادة (٨١) من القانون بغرامة، لا تقل عن ألف جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العودة^(٥).

(١) عبد القادر عودة، التشريع الجنائي ج ١، ص ٣٤٠.

(٢) أحمد محمود خلف، الحماية الجنائية للمستهلك، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٦١.

(٣) حسن علي الذنون، المسؤولية عن الخطأ، ط ١، عمان دار وائل للنشر، ٢٠٠٦، ص ٤١.

(٤) المادة (٨٧) من قانون العمل العماني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٥) المادة (٢٥٢) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

٢. **جريمة تشغيل الأطفال دون السن القانوني للتشغيل:** إذ تعد هذه الجريمة من أخطر الجرائم التي تمس بكيان الطفولة وتؤثر على النظام القانوني للتشغيل بإقحام القصر دون السن القانونية في ميدان الشغل رغم نقص تجربتهم وعدم الدراية الكافية بمخاطر التشغيل^(١) وتتص المادة (٩٨) من قانون العمل العُماني على أنه "يحظر تشغيل العامل الحدث من الجنسين أو السماح له بالدخول في أماكن العمل ما لم يبلغ سن (١٥) الخامسة عشرة من عمره، ويجوز بقرار من الوزير رفع هذه السن في بعض الصناعات والأعمال والمهن التي تقتضي ذلك."^(٢). أما المادة (٩٩) من قانون العمل المصري تنص على أنه "يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغ سنهم اثنتى عشرة سنة"^(٣).

٣. **جريمة عدم إجراء الفحص الطبي:** حيث أن هذه الجريمة تقوم على امتناع الموظف عن التوقيع والتصديق بالبطاقة الصحية على الفحص الطبي الأولي والدوري على نفقته وكذلك أي نشاط يتعلق بالمحافظة على الصحة وسلامة العامل ونظافته وأمنه من خلال توفير العلاج والإسعافات الأولية والأدوات والحماية الشخصية والتدريب المتعلق بها، وتوفير التهوية والإضاءة ومياه الشرب ودورات المياه، وتوفير نظام غذائي صحي ومتوازن. وتتص المادة (١٠١) من القانون العُماني على أنه "إجراء الفحص الطبي للعامل الحدث للتحقق من لياقته الصحية لمزاولة العمل، مع تكرار الفحص الطبي بشكل دوري للتحقق من استمرار لياقته الصحية، وذلك في المواعيد التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير"^(٤).

وألزمت المادة (٢٣٧) بمشروع قانون مقدم من الحكومة المصرية بإصدار قانون العمل المصري، بعد موافقة مجلس الشيوخ عليها، المنشآت والمؤسسات الكشفت الطبي على العامل قبل

(١) فاطمة بحري، الحماية الموضوعية للأطفال المستخدمين، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٥٣.

(٢) المادة (٩٨) من قانون العمل العُماني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٣) المادة (٩٩) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٤) المادة (١٠١) من قانون العمل العُماني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

التحاقه بالعمل، حيث نصت على : "مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي^(١)

١. الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته، ولياقته الصحية طبقاً لنوع، واحتياجات العمل الذي يسند إليه.

٢. كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية، والعقلية، والنفسية بما يناسب احتياجات العمل، وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المختص بشئون الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة، والسلامة الصحية، والقدرات العقلية، والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.

٣. جريمة عدم التقيد بيوم العمل القانوني: وتقع هذه الجريمة عندما يخالف الموظف أو صاحب العمل الأحكام القانونية المتعلقة بيوم العمل من خلال تشغيل العمال أثناء الليل^(٢) المادة (٨) من قانون الجزاء العُماني تنص على أنه "تعد كلمة (ليلاً) أو عبارة (في الليل) في تطبيق أحكام هذا القانون، المدة الواقعة بين غروب الشمس وشروقها"^(٣). تنص المادة (٧٠) من القانون العُماني 'لا يجوز تشغيل العامل أكثر من (٨) ثماني ساعات عمل فعلية في اليوم الواحد، وبعده أقصى (٤٠) أربعين ساعة عمل فعلية في الأسبوع على أن تتخللها، ولا تكون من ضمنها ساعة للراحة يومياً، وتناول الطعام، وألا تزيد مدة العمل المتواصل على (٦) ست ساعات، ويكون الحد الأقصى لساعات العمل في شهر رمضان (٦) ست ساعات في اليوم، أو (٣٠) ثلاثين ساعة عمل في الأسبوع، وذلك بالنسبة للعمال المسلمين. ويجب على صاحب العمل أن يضع في مكان ظاهر

(١) نصت المادة (٢٣٧) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن "مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي": ١. الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته، ولياقته الصحية طبقاً لنوع، واحتياجات العمل الذي يسند إليه. ٢. كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية، والعقلية، والنفسية بما يناسب احتياجات العمل، وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المختص بشئون الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة، والسلامة الصحية، والقدرات العقلية، والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.

(٢) صلاح علي علي، حسن، حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٣.

(٣) المادة (٨) من قانون الجزاء العُماني رقم ٧ لسنة ٢٠١٨.

بمنشأته جدولاً لساعات العمل ومواعيد الراحة اليومية، والأسبوعية، وتحدد بقرار من الوزير الحالات والأعمال التي يتحتم لأسباب فنية وظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة^(١).

وينص قانون العمل المصري في المادة (٨٠)، على أنه لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٨ ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. وأشارت أن يجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها^(٢).

أما المادة (٧١) من قانون العمل العُماني نصت على: "تسمح لصاحب العمل بتشغيل العامل ساعات إضافية، على أن يتقاضى العامل أجرًا إضافيًا يعادل أجره الأساسي مضافاً إليه ٢٥٪ على الأقل من ساعات العمل النهارية، و ٥٠٪ على الأقل عن ساعات العمل الليلية^(٣)".

أقرب المادة (٨٥) من القانون المصري في أحكامها، "على أن في حالة تشغيل العامل فترات إضافية بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية، أو ظروف استثنائية، يستحق بالإضافة إلى أجره الأصلي أجرًا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥٪) عن ساعات العمل النهارية، و(٧٠٪) عن ساعات العمل الليلية. فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم. ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي^(٤)".

ثانياً: أساس المسؤولية الجزائية عن الفعل الشخصي

المسؤولية الجزائية عن الأفعال الشخصية هي مفهوم قانوني ينص على أن الأفراد مسؤولون قانوناً عن أفعالهم الشخصية التي تنتهك القانون الجزائي^(٥). وهذا يعني أن الشخص الذي يرتكب جريمة يتحمل المسؤولية القانونية عن تلك الجريمة ويمكن محاكمته ومعاقبته وفقاً للقوانين العُمانية والمصرية، ولم

(١) المادة (٧٠) من القانون العُماني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٢) المادة (٨٠) من القانون المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٣) المادة (٧١) من القانون العُماني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٤) المادة (٨٥) من القانون المصري رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٥) أحمد علي يونس، المسؤولية الجنائية، مقال منشور بمجلة الفتح القانونية، العدد ٧، الصادر في ديسمبر ١٩٩٦.

يحدد المشرعين العُماني والمصري الأساس الذي تقوم عليه هذه المسؤولية في قانون العمل، مما فتح الباب أمام الاجتهادات القضائية للبحث عن الأساس الذي تقوم عليه هذه المسؤولية.

ويرى الباحث:

أن المشرع العُماني يرجع أساس المسؤولية الجزائية في تشريعات العمل إلى مبدأ المسؤولية على أساس الخطأ الشخصي ويتضح ذلك جليا من خلال كثير من النصوص الواردة فيه، أهمها:

- تنص المادة (١٣٠) من القانون العُماني يجب على العامل وقف الإضراب عند بدء اجراءات تسوية النزاع العُماني الجماعي^(١).

- المادة (١٣٢) من القانون العُماني يحظر على صاحب العمل اغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً في أثناء مراحل تسوية النزاع ودياً او من خلال الفصل فيه بطريقة التحكيم^(٢).

- يتعين على كل صاحب عمل أن يوفر للعامل الحد الأدنى للحقوق المقررة للعامل بموجب أحكام هذا القانون ولا يجوز إجراء أي تخفيض في المستويات والشروط التي تم تشغيل العامل بموجبها قبل سريان هذا القانون إذا بقي العامل في خدمة صاحب العامل بعد نفاذ القانون^(٣).

- يلتزم كل صاحب عمل يشغل (٥٠) خمسين عاملاً فأكثر أن يضع نظاماً للشكاوي والتظلمات في المنشأة بعد اعتماده من الجهة المختصة، على أن يتضمن أحقية العمل في رفع شكواه أو تظلمه إلى صاحب العمل أو من يمثله، ويجب على صاحب العمل تمكين العامل من الحصول على نسخة معتمدة من هذا النظام.

- إذا تبين للمحكمة المختصة أن فصل العامل من عمله كان تعسفياً أو مخالفاً للقانون فيجب الحكم إما بإعادة العامل إلى عمله وإما بإلزام صاحب العمل بأن يدفع للعامل تعويضاً لا يقل عن أجر

(١) المادة (١٣٠) من القانون العُماني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٢) المادة (١٣٢) من القانون العُماني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣.

(٣) محمد عوض، مرجع سابق، ص ٤٧٧.

(٣) ثلاثة أشهر وبحد أقصى (١٢) اثني عشر شهرًا يحسب على أساس آخر أجر شامل كان يتقاضاه مع مراعاة ظروف العامل ومدة خدمته.

الفرع الثالث

المسؤولية الجزائية عن فعل الغير

المسؤولية الجزائية عن أفعال الغير هي مفهوم قانوني يشير إلى المسؤولية التي يتحملها الشخص عندما يتورط في جريمة يرتكبها شخص آخر^(١). وفي هذه الحالة يعتبر الشخص مسؤولاً قانوناً عن دوره في ارتكاب الجريمة، سواء عن طريق التواطؤ أو المساعدة أو التحريض أو غيرها من الأفعال التي تساهم في ارتكاب الجريمة.

تعتمد مسؤولية المجرم عن أفعال الآخرين على مفهوم التورط الإجرامي وهناك أشكال مختلفة للتورط في الجريمة، بما في ذلك المساعدة والتحريض والتواطؤ (المؤامرة)، وهو ما سنبينه وفقاً لما يأتي:

١. **التواطؤ (المؤامرة):** يحدث عندما يتفق شخصان أو أكثر على ارتكاب جريمة محددة والعمل معاً لتحقيق هذا الهدف الإجرامي. وفي هذه الحالة يعتبر الشركاء مشاركين في الجريمة ويتحملون المسؤولية القانونية عن الجريمة.

٢. **المساعدة:** تحدث عندما يدعم شخص ما أو يساعد شخصاً آخر في ارتكاب جريمة وقد تشمل المساعدة تقديم المعلومات أو الأدوات أو الحماية أو أي مساعدة أخرى تساعد الشخص الآخر في ارتكاب الجريمة. وفي هذه الحالة يتحمل الشخص الذي يقدم المساعدة المسؤولية القانونية عن تورطه في الجريمة.

٣. **التحريض:** يقع التحريض عندما يقوم شخص بتحريض آخرين على ارتكاب جريمة معينة، سواء عن طريق التشجيع أو التحريض أو التعليمات المباشرة. وفي هذه الحالة يكون المحرضون مسؤولين عن الجريمة التي حرضوا على ارتكابها^(٢).

(١) مسعود بن حميد المعمري، التجريم والعقاب في تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٤٣٣.

(٢) مسعود شهبوب، المسؤولية عن المخاطر وتطبيقاتها في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٠، ص ٦٤.

ولكي تكون هناك مسؤولية جزائية عن فعل ارتكبه شخص آخر، يجب أن يكون هناك عنصر سلوك إجرامي فعلي أو مشاركة في الجريمة من جانب الشخص الآخر. أي أنه يجب أن يكون الشخص الآخر قد ارتكب الجريمة ويجب أن يكون المشارك قد ساهم بطريقة ما في تنفيذها أو تحقيقها^(١).

ويهدف مبدأ المسؤولية الجزائية عن أفعال الغير إلى تحقيق العدالة الجنائية وضمان محاسبة جميع المتورطين في ارتكاب الجرائم. وبفضل هذا المبدأ، يمكن تقليل فرص التهرب من المسؤولية وتحقيق العدالة للضحايا. لذلك، يجب على الأشخاص توخي الحذر عند الانخراط في أعمال غير قانونية أو التحريض عليها^(٢)، حيث قد يتم فرض المسؤولية الجزائية عليهم إذا شاركوا في مثل هذه الأنشطة جرائم الآخرين. بموجب القانون الجزائي، حيث يجوز محاكمة الأشخاص المتورطين في جريمة وإدانتهم ومعاقبتهم وفقاً للعقوبات المنصوص عليها في القانون، وتعتبر المسؤولية الجزائية عن أفعال الغير آلية قانونية تهدف إلى محاسبة الأشخاص المتواطئين في جرائم الغير، سواء كانوا متواطئين^(٣).

ولقد كان ظهور المسؤولية الجزائية عن فعل الغير صراحة في بعض التشريعات وذلك في بعض الجرائم الاقتصادية وفي الجرائم التي تقع بالمخالفة لقانون العمل أو بالمخالفة الجزائية التي يمكن أن تنشأ عن فعل الغير في حالات استثنائية حيث تفرض بعض الالتزامات القانونية واجب القيام بالعمل المباشر على الوقائع التي تصدر عن تابعه مثل واجب مدير المشروع في تحقيق أثناء العمل من مراعاة اللوائح المفروضة لتحقيق المصلحة العامة^(٤)

(١) مصباح الخير، دور المؤسسات الاصلاحية في الوقاية من الجريمة، بحث منشور في مجلة المنظمة العربية للدفاع الاجتماعي، العدد ١٥، الرباط، ١٩٨٤، ص ٢٤٤.

(٢) مسعود شهيو، المسؤولية عن المخاطر وتطبيقاتها في القانون الاداري، مرجع سابق، ص ٦٤.

(٣) احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، طبعة ١٢، مرجع سابق، ص ٢٥٦.

(٤) محمد حزيط، المسؤولية الجزائية للشركات التجارية، دار هومة، الجزائر، ٢٠١٣، ص ١٨.

غير أن المسؤولية الجزائية عن فعل الغير لم تُعرف في القانون العُماني والمصري، وتعرف فقهاً بأنها: "مسؤولية شخص جنائياً عن فعل ارتكبه شخص آخر بسبب علاقة معينة بينهما تقتضي أن يكون الشخص الأول مسؤولاً عن فعل الشخص الثاني"^(١).

إن أساس المسؤولية الجزائية عن فعل الغير من المواضيع التي بقيت محل خلاف بين الفقهاء فمنهم من اعتبر أن خطأ الشخص المعنوي أو الطبيعي هو خطأ مفترض فأساس مسؤوليته الجزائية على أساس أن المشرع حين نص على مسؤولية الشخص عن فعل غيره إنما يفترض خطأ الشخص في الإشراف والمراقبة ومنع وقوع الفعل، ويرسي قانون الجزاء مبدأ يعتمد فيه أن المسؤولية الجزائية هي مسؤولية شخصية، وهذا يعني أن الشخص سواء كان مرتكباً أو شريكاً في الجريمة يكون مسؤولاً عن أفعاله فقط وليس عن أفعال الآخرين^(٢).

(١) لطيفة المهدي، مسؤولية جنائية الفعل الغير في الجرائم الاقتصادية، ورقتها عمل، نشرة من خلال الرابط bibilojuriste.club/2018/11/responsabilite-panel، في ٢٦/١١/٢٠١٨، الساعة ٢١:٠١. تاريخ زيارة الموقع، ١٠/٤/٢٠٢٢ الساعة : ٢١:٣٧.

(٢) محمد انور المساعد، ٣٥-محمد انور المساعد المسؤولية الجزائية عن الجرائم الاقتصادية، دار الثقافة، بيروت، لبنان، ٢٠٠٣، ص ٣٧٤.

المبحث الثاني

الإطار التنظيمي للمسؤولية الجزائية في عقد العمل الفردي

إن العمل على الإطار المفاهيمي لعقود العمل يجعل من السهل دراسة إطاره التنظيمي لاحقاً بعد توضيح وإزالة الغموض للعديد من المفاهيم ذات الصلة في شكل عقود العمل والأحكام التنظيمية والتي لها دور مهم في تحديد ومراقبة الإطار التنظيمي والعملي لمختلف جوانب علاقات العمل وخاصة في النظم القانونية في سلطنة عُمان ومصر، ويعلق النظام الحديث أهمية كبيرة على الجوانب التنظيمية لإطار علاقات العمل ويحتاج العمال وصاحب العمل إلى اعتماد طريقة تنظيمية موحدة تهدف إلى ضمان المساواة من ناحية واستقرار العلاقات الاجتماعية والاقتصادية من ناحية أخرى.

يشار إلى أهمية معالجة هذه المسألة من خلال توضيح ما إذا كان يمكن إثبات المسؤولية الجزائية قبل أن يصبح العقد نهائياً ومتصلاً بآثاره القانونية والتعاقدية، كقاعدة عامة فإن تطبيق قاعدة العقوبات الجزائية في علاقة العمل ينطوي على عدد من الالتزامات المفروضة على العامل أو صاحب العمل والتي تتوافق مع النموذج القانوني المكيف كجريمة يعاقب عليها القانون وفي الوقت نفسه قد يؤدي سريان عقد العمل إلى ظهور أسباب قانونية طارئة تستوجب إنهاء العلاقة وأن مخالفة الأحكام القانونية التي تنظم مثل هذه الحالات قد تؤدي إلى المسؤولية الجزائية، فمن الضروري التأكد من استيفاء العقد لجميع عناصره وتنظيم آثاره المتجسدة في الالتزامات والحقوق المقابلة^(١).

وفي المادة (٥٣) من القانون العُماني نصت على: "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على نصوص العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك وبصفة مؤقتة ومع ذلك يجوز أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان ذلك العمل لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً".^(٢) وهذا الموضوع يضم جوانب مهمة، سنتناولها في المطلبين التاليين:

(١) علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر ١٩٩٦، ص ٢٧٠.

(٢) المادة (٥٣) من القانون العُماني المرقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

المطلب الأول: مجال المسؤولية الجزائرية من حيث مراحل انعقاد عقد العمل الفردي.

المطلب الثاني: انتفاء المسؤولية الجزائرية في قانون العمل

المطلب الأول

مجال المسؤولية الجزائرية من حيث مراحل انعقاد عقد العمل الفردي

يحتل عقد العمل مكانة متميزة، فتحديد المقصود به هو أول مهمة، لأي باحث لمعرفة العلاقة القانونية التي ترد عليه كأساس لتطبيق قانون العمل، على من اعتبرهم القانون الأراضية التي ينفذ عليهم عقد العمل، والذي يعمل على تنظيم العلاقات بين اصحاب العمل والعمال.

ويمر عقد العمل بثلاث مراحل، تتجسد في الإبرام والتنفيذ والإنهاء، وهي مراحل يجب أن تأخذ بعين الاعتبار ما قد يرتبط بها من قواعد وشروط خاصة تنبع من الواقع ومن إكراهات اقتصادية واجتماعية. ولقد سعى قانون العمل لتنظيم عقد العمل في سياق مستجدات تسعى إلى ضبط الواقع من خلال مميزات معينة لهذا العقد، وتصنيفاته وتنفيذه، إلا أنه لم تأت بكل القواعد، وهنا يأتي دور القضاء في خلق اجتهادات تقترض خلق الانسجام وسد الثغرات من منطلق محاولة التوازن بين مصلحتي العامل كطرف ضعيف في العلاقة التعاقدية وبين مصلحة صاحب العمل الذي يقوم دائما بوضع شروط خاصة تخدم مصلحته وتجعل من عقد العمل قريبا لعقود الإذعان ذات الشروط التعسفية، ونحاول أن نتطرق في هذا المطلب لمجال المسؤولية الجزائرية في مراحل انعقاد عقد العمل، وفقا للفروع الآتية:

الفرع الأول

مجال المسؤولية الجزائية من حيث مراحل انعقاد عقد العمل الفردي

تتفق تشريعات العمل على أن إجراءات ومراحل تكوين العقد تختلف عن غيرها من العلاقات الأخرى وتفرض نظامها الخاص المتعلق ببدء سريان عقد العمل ومراحل تكوين العقد من خلال تعديل الإطار التنظيمي لحماية المصلحة العامة.

وبصفة عامة يتوقف قيام المسؤولية الجزائية على وجود عقد عمل صحيح مستوفٍ لجميع أركانه وشروطه، إلا أن عقد العمل له طبيعة خاصة تميزه عن غيره من العقود الأخرى من حيث صحته وإبرام العقد حيث يمر بمرحلتين أوليتين تعتبران بمثابة تمهيد للعقد النهائي وهما: -المرحلة التجريبية ومرحلة تثبيت وترسيم العامل في منصبه إلا أنه ليس بالضرورة أن تمر جميع عقود العمل بهاتين المرحلتين وإن كان هناك عقود عمل خاصة لا يتطلب العقد فيها ذلك كعقود المدراء والإطارات العليا التي يتم تثبيتهم وترقيتهم مباشرة، ولكن أثناء الفترة التجريبية يرتكب العامل خطأ جزائياً قبل أن يتم العقد النهائي يمكن أن يحدث أن يرتكب نفس الخطأ؟

ويمكن العثور على إجابة هذا السؤال من خلال دراسة شرطين أساسيين^(١)، هما:

١- المساءلة الجزائية أثناء الفترة التجريبية، ٢- المساءلة الجزائية أثناء التثبيت والترسيم.

أولاً: المساءلة الجزائية أثناء الفترة التجريبية: قد يتساءل البعض بشكل وجيه عما إذا كانت نفس الجزاءات والعقوبات الجزائية تنطبق على العمال تحت الفترة التجريبية كما تنطبق على العمال الآخرين إذا ارتكبوا جريمة جزائية؟

وفي محاولة الإجابة على هذا السؤال تدفعنا إلى دراسة الأحكام القانونية التي خصصها المشرع لهذه الفترة ومن خلال دراسة هذه الأحكام يمكن التأكد من الوضع القانوني الذي كان يتمتع به العمال خلال هذه الفترة وبالتالي يمكن أيضاً تحديد الأحكام الجزائية، كما يمكن القول بأن القانون

(١) احمد محمد، شواخ، قانون العمل، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، سوريا، ٢٠٠٦، ص ٢٦٥.

العُماني عرف فترة الاختبار بأنها: "المدة التي تختبر خلالها صلاحية العامل وتمكن صاحب العمل من الحكم عليه سواء من الناحية الفنية أو الخلقية وتمكن العامل من الإلمام بظروف العمل"^(١).

ولقد نص المشرع العُماني على هذه الفترة من قانون عقد العمل في المادة (٣٧) على انه: "لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر لمن يتقاضى أجره شهرياً ولمدة تزيد على شهر واحد لمن يتقاضى أجره على خلاف ذلك. ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى نفس صاحب العمل وتدخل فترة الاختبار إذا اجتازها العامل في مدة الخدمة، وفي جميع الأحوال يتعين تحديد فترة الاختبار إن وجدت في عقد العمل. ويجوز لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة الاختبار إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في العمل وذلك بعد إخطار الطرف الآخر بسبعة أيام على الأقل"^(٢).

ثانياً: المساءلة الجزائية أثناء مرحلة التثبيت والترسيم: مرحلة التثبيت والترسيم هي الفترة التي تلي فترة الاختبار (التجريبية) يتم خلالها عند انتهاء هذه الفترة وحصول العامل على نتائج إيجابية على الوظيفة بعد أن يثبت قدرته ومقدرته على إنجاز العمل المكلف به وتوافر جميع المؤهلات والمهارات العلمية والعملية اللازمة لإتمام العمل^(٣) وهكذا إذا تحول العقد من عقد مؤقت إلى عقد نهائي(دائم) وترتب على ذلك الإخلال بقواعد الجزاءات والقواعد الجزائية سواء المعاقب عليها بموجب قانون علاقات العمل أو قانون العقوبات أو بموجب مختلف القوانين الخاصة الأخرى بما في ذلك الأحكام الجزائية التي وضعها المشرع تطبق جميع الأحكام والإجراءات التي وضعها المشرع العُماني^(٤).

(١) علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل مرجع سابق، ص ٢٦٥

(٢) المادة (٣٧) من القانون العمل العُماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

(٣) علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل مرجع سابق، ص ٢٥٦.

(٤) احمية سليمان، مرجع سابق، ص ٢١٧.

الفرع الثاني

مجال المسؤولية الجزائية من حيث مخالفة قواعد إنهاء عقد العمل الفردي

تنص المادة (٤٢) من قانون العمل العُماني على أن ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية^(١):

١. انتهاء مدته أو إنجاز العمل المتفق عليه.
٢. إنهاء العقد من قبل العامل أو صاحب العمل طبقاً لأحكام هذا القانون.
٣. عجز العامل عن تأدية عمله أو وفاته.
٤. مرض العامل مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة أو منفصلة لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر خلال عام واحد، شريطة استنفاد مدة الإجازة المرضية المنصوص عليها في المادة (٨٢) من هذا القانون ورصيده من الإجازات الاعتيادية.^(٢)

حيث نصت المادة (٦١) على أنه يجب على صاحب العمل بالنسبة إلى العُمال غير المنتفعين بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية إذا انتهت علاقة العمل أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تعادل أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة خدمة من السنوات الثلاث الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة ويتخذ الأجر الأساسي الأخير للعامل أساساً لحساب المكافأة وتحسب مدة الخدمة المستمرة التي بدأت قبل سريان هذا القانون ضمن مدة الخدمة المعتبرة في تحديد مدة المكافأة المستحقة، ولا تستحق تلك المكافأة إذا قلت مدة الخدمة عن سنة واحدة^(٣).

لا يبدأ سريان الإخطار الصادر من صاحب العمل إلى العامل بإنهاء العقد في حالة وجود العامل في إجازة أو عطلة رسمية إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة أو العطلة هذا ما نصت عليه المادة (٣٩)^(٤).

^(١) المادة (٤٢) من القانون العمل العُماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

^(٢) لحمية سليمان، مرجع سابق، ص ١٩٢.

^(٣) مكرراً المادة (٦١) قانون العمل العُماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

^(٤) المادة (٣٩) من القانون العمل العُماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

وفي المادة (٤٠) لصاحب العمل فصل العامل دون سابق إخطاره وبدون مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات الآتية:^(١)

١. إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو لجأ إلى التزوير للحصول على العمل.
٢. إذا ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ الأخير الدائرة المختصة بالواقعة خلال ثلاثة أيام من تاريخ عمله بوقوعها.
٣. إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال ومكان العمل رغم إنذاره كتابية بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وكان من شأن مخالفتها إلحاق الضرر جسيم بمكان العمل أو العمال.
٤. إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من عشرة أيام خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متصلة على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الأولى.
٥. إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها.
٦. إذا حكم عليه نهائياً في جنائية أو في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو في جنحة ارتكبت في مكان العمل أو أثناء القيام به.
٧. إذا وجد أثناء ساعات العمل حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي.
٨. إذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه أو إذا اعتدى بالضرب على أحد زملائه في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض أو تعطيل عن العمل لمدة تزيد عن عشرة أيام^(٢).
٩. إذا أخل العامل إخلالاً جسيماً بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد عمله.

^(١) المادة (٤٠) من القانون العمل العماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

^(٢) احمية سليمان، مرجع سابق، ص ٢١٦.

أما في القانون المصري حدد قانون العمل، تسع حالات يجوز معها فصل العامل من وظيفته أو إنهاء عقده، حيث نص في مادته (٦٩)، على أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية^(١):

١. إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
٢. إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
٣. إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
٤. إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من ٢٠ يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من ١٠ أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه ١٠ أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه ٥ أيام في الحالة الثانية.
٥. إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها ما أدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
٦. إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.
٧. إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
٨. إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
٩. إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون.

ويرى الباحث:

أن استمرارية عقود العمل تفرض ضرورة ملائمتها مع التطورات التي تستهدفها المؤسسة، غير أن تحقيق هذه الملائمة يقتضي بالضرورة التوفيق بين مبدأ القوة الملزمة للعقد الذي يمنع الإرادة المنفردة من تعديل الروابط العقدية، ومبادئ قانون العمل التي تعطي لصاحب العمل سلطات واسعة

(١) المادة (٦٩) من القانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

من حيث الإدارة والتسيير، وكذا تحقيق نوع من التوازن العقدي بين التزامات الأطراف وليس انفراد أحد أطرافها ببند تخدم مصلحته مما يجعل العقد مجحفاً للطرف الآخر الضعيف في العقد، ويتم استغلال هذه البنود استغلالاً بشعاً من طرف اصحاب العمل خصوصاً فيما يتعلق بالنقل من مكان لآخر، وعدم تحقيق النتيجة التي تم الاتفاق عليها، وغيرها من البنود.

الفرع الثالث

مجال المسؤولية الجزائية من حيث الآثار المترتبة عن سريان عقد العمل الفرد

علاقة العمل هي إحدى تلك العلاقات التي تنتج آثاراً مباشرة لمجرد إتمام إجراءات الإبرام وفقاً للشروط المنصوص عليها في التشريعات السارية ونظراً لطبيعتها الخاصة فإنها تنطوي على حقوق والتزامات لكلا الطرفين حيث تشكل حقوق أحد الطرفين التزامات على الطرف الآخر^(١)، غير أنه من الجدير بالملاحظة في هذا السياق أن هناك عدداً من الالتزامات التعاقدية التي تنظمها أحكام جزائية تحدد الإخلال بها على أنه جريمة سواء كانت مخالفة أو جنحة ويترتب على الإخلال بها مسؤولية جزائية على الموكل ودراسة مجال المسؤولية الجنائية من حيث الآثار الناشئة عن عقد العمل يحتاج إلى تحديد^(٢):

١. تحديد حقوق والتزامات العامل في القانون العماني.

٢. حقوق والتزامات صاحب العمل أو المستخدم في القانون العماني.

٣. حقوق أو واجبات العامل في القانون المصري.

أولاً: تحديد حقوق والتزامات العامل في القانون العماني

المادة (٦٧) يلتزم العامل بالآتي^(٣):

١. تأدية العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل أو من يمثله، وطبقاً لما هو محدد بالعقد

ووفقاً لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وأن يبذل في تأديته من العناية ما

يبذله الشخص العادي.

(١) احمية سليمان، مرجع سابق، ص ٢٧٦.

(٢) يشير هدي، مرجع سابق، ص ٥١.

(٣) المادة (٦٧) من القانون العماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

٢. تنفيذ أوامر صاحب العمل أو من يمثله الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر.
 ٣. المحافظة على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه بحرص وعناية الشخص العادي، وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها.
 ٤. المحافظة على أسرار العمل.
 ٥. العمل باستمرار على تنمية مهاراته وخبراته وفقا للنظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل.
 ٦. عدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة من صاحب العمل، وحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك.
 ٧. تنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة لدى صاحب العمل سواء بمقتضى هذا القانون أو اللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له.
 ٨. عدم قبول هدايا أو عمولات أو مكافآت أو أموال أو غير ذلك بمناسبة قيامه بعمله بغير موافقة صاحب العمل.
 ٩. عدم الاحتفاظ لنفسه بأصول المستندات والأوراق التي تخص العمل.
 ١٠. عدم قيامه - بأي صفة كانت - بمزاولة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل في أثناء سريان عقد العمل المبرم معه.
 ١١. أن يحسن معاملة زملائه في العمل ويظهر الاحترام الواجب لهم ولرؤسائه، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل فيها.
- وفي المادة (٦٨) إذا تسبب العامل عمدا في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده، يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك، ويكون لصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع هذا المبلغ من الأجر الشهري الشامل للعامل على ألا يزيد على (٢٥٪) خمسة وعشرين في المائة من أجره في الشهر، ويجوز للعامل أن يتقدم بشكوى من تقدير صاحب العمل إلى الجهة المختصة خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ علمه بالاقتطاع، وتتبع في ذلك إجراءات تسوية المنازعات العمالية وفقا لأحكام هذا القانون^(١).

(١) المادة (٦٨) من القانون العمل العُماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

ويجوز لطرفي عقد العمل في الحالات التي يكون فيها العمل الذي يقوم به العامل يؤهله إلى منافسة صاحب العمل من خلال اطلاعه على أسرار العمل أو معرفة عملاء المنشأة الاتفاق على أنه لا يجوز للعامل منافسة صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد، شريطة تحديد الزمان والمكان ونوع العمل على ألا يتجاوز المكان النطاق الجغرافي الذي يمارس فيه نشاطه ولا تزيد المدة المحددة على (٢) عامين^(١)، ولا يجوز لصاحب العمل التمسك بالاتفاق إذا أنهى العقد دون أن يقع من العامل ما يبزر ذلك، كما لا يجوز لصاحب العمل التمسك بالاتفاق إذا وقع منه ما يبزر إنهاء العامل للعقد. ولصاحب العمل أن يتمسك بحق التعويض في حال إخلال العامل بشرط المنافسة دون المبالغة في طلب التعويض، وإذا ثبت أن صاحب العمل بالغ في طلب التعويض بقصد إجبار العامل على البقاء لديه اعتبر ما تم الاتفاق عليه باطلا^(٢).

ثانياً: حقوق والتزامات صاحب العمل أو العامل في القانون العماني

يلتزم صاحب العمل بأن ينشئ ملفاً خاصاً لكل عامل يتضمن على وجه الخصوص ما يلي:

١. اسم العامل وسنه وحالته الاجتماعية ومحل إقامته وجنسيته.

٢. مهنة العامل ومؤهلاته وخبراته.

٣. تاريخ مباشرة العامل العمل وتفاصيل أجره.

٤. الإجازات التي يحصل عليها العامل.

٥. الجزاءات التي وقعها صاحب العمل على العامل.

٦. تقارير الأداء الوظيفي للأداء.

٧. تاريخ انتهاء خدمة العامل وأسبابها^(٣).

(١) علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل مرجع سابق، ص ٢٣٥.

(٢) المادة (٦٩) من القانون العماني لمرقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

(٣) احمية سليمان، مرجع سابق، ص ٨٢.

رابعاً: حقوق وواجبات العامل في قانون العمل المصري

حددت المادة (٥٦) من قانون العمل وأجبات العمال وفق القانون، وجاءت كالاتي^(١):

١. أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل بالفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.
٢. أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.
٣. أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.
٤. أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.
٥. أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
٦. أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.
٧. أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به.
٨. أن يراعى النظم الموضوعية للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.
٩. أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.
١٠. أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

(١) المادة (٥٦) من القانون العمل المصري المرقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

١١. أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا أو لتأهيله

للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.

وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المنصوص عليه في الفقرة السابقة لمدة عام على الأقل من تاريخ انتهاء علاقة العمل. وفي جميع الأحوال يجب على صاحب العمل الحفاظ على سرية المعلومات التي يقدمها العامل أو يطلع عليها صاحب العمل وفقًا لأحكام هذا القانون ويعطي العامل إيصالًا بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات. وهذا ما نص عليه المشرع العماني في قانون عقد العمل من الفصل الثاني التزامات صاحب العمل المادة (٥٢)^(١).

أما المادة (٥٣) نصت على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل مخالفة نصوص العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة وبصفة مؤقتة. ومع ذلك يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان ذلك العمل لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافًا جوهريًا ويشترط في ذلك عدم المساس بحقوق العامل وألا يترتب عليه ضرر جسيم أو أعباء مالية دون مقابل عادل"^(٢).

المادة (٥٤) يلتزم صاحب العمل في حالة تشغيلية (٥٠) خمسين عاملاً فأكثر بإعداد لائحة بنظام العمل تتضمن بصفة خاصة قواعد تنظيم العمل في المنشأة وحقوق وواجبات كل من صاحب العمل والعامل. والقواعد المنظمة لعلاقته بزملائه ورؤسائه وأحكام ترقية العامل وتحديد فئات الأجور والعلاوات والبدلات بجميع أنواعها ومواعيد دفعها ونظام تقييم الأداء، وتتولى الوزارة اعتماد اللائحة خلال (٢) شهرين من تاريخ تسلمها فإذا انقضت تلك المدة دون رد منها أصبحت نافذة ويجب على صاحب العمل تزويد العامل بنسخة معتمدة من هذه اللائحة وعلى صاحب العمل تعديل اللائحة بما يتفق مع القوانين واللوائح والقرارات وتقديمها للوزارة لاعتمادها. ويصدر الوزير نموذجًا استرشاديًا بلائحة نظام العمل بعد التشاور مع لجنة الحوار المشترك بين أطراف الإنتاج^(٣).

(١) المادة (٥٢) من القانون العماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

(٢) المادة (٥٣) من القانون العماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

(٣) المادة (٥٤) من القانون العماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

ويلتزم صاحب العامل في حالة تشغيلية (٢٥) خمسة وعشرين عاملاً فأكثر بإعداد لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها وذلك وفقاً للنماذج والقواعد التي يصدر بها قرار من الوزير ويجب على صاحب العمل تقديم هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات إلى الوزارة وتتولى الوزارة اعتماد اللائحة خلال (٢) شهرين من تاريخ تسلمها فإذا انقضت تلك المدة دون رد منها أصبحت نافذة ويجب على صاحب العمل تمكين العامل من الحصول على نسخة معتمدة من هذه اللائحة. المادة (٥٥)

ويراعى في إعداد لائحة الجزاءات المنصوص عليها في المادة (٥٦) من هذا القانون الآتي:^(١)
١. أن تحدد الأفعال المحظور على العامل ارتكابها. والجزاءات المقررة عليها على أن تكون جزاءات تصاعدية.

٢. ألا يتم توقيع أكثر من جزاء على المخافة الواحدة.

٣. ألا يوقع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كانت له علاقة بالعمل.

ونصت المادة (٥٧) يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعاف الأولية لعماله في المنشأة وفي حال زاد عدد عماله في مكان واحد على (٢٠٠) مائتي عامل فعليه تعيين ممرض مؤهل للقيام بالإسعافات الطبية أو التعاقد مع مؤسسة مختصة لتوفي تلك الخدمات. وإذا عولج العامل في مستشفى حكومي أو خاص ولم تتوفر تغطية التأمين الصحي وجب على صاحب العمل أن يتحمل نفقات العلاج والدواء والإقامة في المستشفى وذلك طبقاً للوائح والنظم المالية المعمول بها في تلك المستشفيات^(٢).

ويلتزم صاحب العمل الذي يزاول عملاً في المناطق التي يحددها الوزير بأن يوفر لعماله وسائل النقل المناسبة وأن يوفر لهم المساكن الملائمة والوجبات الغذائية ومياه للشرب في أماكن يعدها لهذا الغرض^(٣).

(١) المادة (٥٦) من قانون العمل العماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

(٢) المادة (٥٧) من قانون العمل العماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

(٣) احمية سليمان، مرجع سابق، ص ١٨٩.

ويجوز لصاحب العمل عند الاقتضاء وبالاتفاق مع العامل أن ينقل العامل من موقع عمله الأصلي إلى أي موقع آخر في ذات المنشأة أو من عمله الأصلي إلى أي عمل آخر في إحدى منشأته الأخرى بعد الترخيص له بذلك من الوزارة في هذه الحالة.

يجب على صاحب العمل توفير مكان مخصص لاستراحة المرأة في مقر المنشأة التي يزيد فيها عدد العاملات على (٢٥) خمسة وعشرون عاملة.

ومع عدم الإخلال بحكم المادة (٤٨) من هذا القانون يجب على صاحب العمل عند انتهاء علاقة عمل العمال غير المنتفعين بأحكام قانون الحماية الاجتماعية أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته لا تقل عن أجر أساسي عن كل عام من أعوام خدمته ويستحق العامل المكافأة عن كسور العام بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة ويتخذ الأجر الأساسي الأخير للعامل أساسًا لحساب المكافأة وتحسب مدة الخدمة التي بدأت قبل سريان هذا القانون ضمن مدة الخدمة المعتبرة في تحديد مدة المكافأة المستحقة^(١).

يلتزم صاحب العمل بتسليم العامل بناء على طلبه وبدون مقابل شهادة نهاية خدمة يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه والأجر والمكافآت الأخرى وغيرها من الامتيازات إن وجدت^(٢).

ولا يجوز لصاحب العمل توقيع أي جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وتدوينها في محضر يعد لذلك^(٣).

(١) المادة ٤٨ من قانون العمل العُماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣.

(٢) احمد محمد، شواخ، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٣٤.

(٣) علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٧٥.

المطلب الثاني

انتفاء المسؤولية الجزائية في قانون العمل

إن متطلبات التجريم في مجال العمل عبر الزمن كان هدفه الأول هو الوصول إلى تفعيل وجود سياسية جزائية في إطار عناصر العمل والجماعية ومواكبة للرؤية الاجتماعية التي عايشتها المجتمعات حيث وجد نوعين فمن جهة نص على عدد كبير من قواعد التجريم والعقاب لم يتابع المستخدمون أو أرباب العمل عندما يتصفحها^(١). ومن أي جهة أخرى فإنه عند العمل بها كذلك تعتمد هذه التعليمات التجريبية عند مخالفتها أيضا سواء فيما يتعلق بالأمر الذي تنوعها في ظل قانون العمل أو القوانين الهيكلية المكملة له وكذلك تلك التي نظمها قانونا أيضا بموجب الإحالة إليه ورسم ذاتية متطلبات التجريم والعقاب في مجال العمل التي يترتب على مخالفتها المساءلة الفردية ويقصد البحث فيما اذا كان القانون الذي يحدد ذلك هو فرع مستقل قائم بذاته أو يخرج للقواعد العامة وبعبارة أخرى إلا أنه وفقا لتمييز القانون يؤمن في نطاق علاقات العمل بقواعد خاصة به تميزه عن القواعد العامة في ظل قانون يتسم بذاتية خاصة^(٢)، ودراسة متطلبات التجريم في مجال العمل، تتطلب منا أن نقسم هذا المطلب إلى فرعين، وفقا لما يلي:

الفرع الأول

حدود ذاتية مخالفة قواعد التجريم والعقاب في إطار علاقة العمل

تتجلى حدود ذاتية مخالفة قواعد التجريم والعقاب في إطار علاقة العمل، من خلال ما يلي:

اولا الذاتية من خلال تعدد التنوع مع الارتباط، ثانيا: الذاتية من خلال أنواع التنوع في إطار العمل،

ثالثا: الذاتية من خلال المسؤوليات والتضامن للعمل في تنفيذ العقابي^(٣)، ونشرح ذلك وفقا لما يلي:

(١) عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، الاحكام العامة لعقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ١٧

(٢) د/صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الادارية في اطار المشروع، مرجع سابق، ص ٢٩

(٣) بشير، هدي، مرجع سابق، ص ٥٥

أولاً: الذاتية من خلال تعدد التنوع مع الارتباط

إن مسألة تعدد الأشكال المتعلقة بالجريمة التي تخالف الفرد أكثر من مرة بالقانون وبالتالي ارتكاب جريمة أكثر من جانب شخص واحد حيث ما زال يتعلق بمشكلة ما فيما يتعلق بمسألة القواعد القانونية المتعددة والتنازع الظاهري فيما بينها، فدراسة موضوع التعدد هي مسألة النظر في المشكلة العامة أكثر للجريمة من ارتباطها بنظرية قضائية أين يتولى المشرع التوحيد الشرعي بين أكثر من جريمة ويعالجها متخصصاً بجريمة واحدة أو تقرر لها متطلبات أخرى كقواعد التنوع تؤثر لا يقبل المتابعة والمركبة.... الخ^(١) أما العلاقة فالأصل أن الجريمة بمخالفة أحد النصوص المؤثرة وبالتالي تنطبق عليها الوصف هناك من حدده النص الوحيد كان لفعل واحد من الجرائم المتعددة يأخذ في الاعتبار الجريمة التي عاقبتها والحكم عليها، أما إلا بعد عده جرائم لسبب واحد مرتبط بها إجرامياً بحيث لا تقبل هنا اعتبارها جريمة واحدة والحكم المقررة لا يؤثرها ولكن إذا لم تكن الرغبة في ذلك عامة تتحكم في مسألة تعدد الأنواع التي تقتضي بما في ذلك التحدث -أي ما دامت عدة أجزاء مرتبطة بوحدة في المجال الخاص بالكبار، بحيث لا تقبل جزئية بهذه الحالة من الجرائم والحكم بالعقوبة الأصلية، لأن العمل وغيره من القوانين الأخرى قد يبتعد عن هذه القاعدة العامة^(٢)، ونص التصنيف أن عقوبة مخالفة بعض الأحكام قانون العمل تتعدد بتعدد المخالفات المرتكبة حيث استعمل المشرع العُماني لتجسيد ذلك نظرياً "عبارة تطبيق المحكمة عند كل مخالفة معاينة وتكرر حسب عدد العمال جزاءً" لكن رغم هذا التعدد في الغرامه والذي يمكن أن تتعدى بموجب حدود المخالفات لتنترب على ذلك في نطاق الأجنحة^(٣). فإن هذا الخروج من المجال عند القاعدة العامة يبقى للتكييف الساقط للواقعة الإجرامية كما هو حيث تختلف الجريمة المشروطة على أنها مخالفة إلا أن مبدأ تعدد يحكم بتعدد العمال نهائياً هي مرهونه بأنها تكون المخالفة المرتكبة من قبل صاحب العمل قبل القضاء الذي تمس حقوق العمال بدلاً من المخالفة. توجد من قبيل عدم وجود موجود دون أن تمس حقوق العمال ما

(١) جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص ٨١.

(٢) احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي مرجع سابق، ص ١١٦.

(٣) نص المشرع العُماني على مفهوم حالات التعدد مع الارتباط بهدف إعطاء القانون الجنائي للعمل ذاتية خاصة تميزه عن بقية فروع القانون الجنائي الحديثة.

لا يمكن أن تعدد حصار الغرامة على سبيل المثال عدم توفير أسباب لقضاء الحاجة، تعتبر مخالفة من قبيل القضاء موجود التي لا تمس حقوق العمال^(١).

ثانياً: الذاتية من خلال تصنيف الجرائم في إطار قانون العمل

كقاعدة عامة تنص المادة (٢٢) من القانون الجزاء العُماني تنقسم الجرائم إلى ثلاثة أنواع^(٢): الجنايات والجنح والمخالفات ويحدد نوع الجريمة بمقتضى الحد الأقصى للعقوبة المقررة لها في القانون. وإذا كانت الجريمة معاقبا عليها بالسجن والغرامة، فيتحدد نوعها بحسب عقوبة السجن. وتعرف المادة (٢٤) من القانون العُماني الجنايات هي الجرائم المعاقب عليها بالإعدام أو السجن المطلق أو السجن المؤقت من (٣) ثلاث سنوات إلى (١٥) خمس عشرة سنة^(٣) أما الجنح تعرفها المادة (٢٥) من نفس القانون الجرائم المعاقب عليها بالسجن مدة لا تقل عن (١٠) عشرة أيام، ولا تزيد على (٣) ثلاث سنوات، وبالغرامة التي لا تقل عن (١٠٠) مائة ريال عُماني، ولا تزيد على (١٠٠٠) ألف ريال عُماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين^(٤) أما المادة (٢٦) من نفس القانون تعرف المخالفات هي الجرائم المعاقب عليها بالسجن مدة لا تزيد على (١٠) عشرة أيام، وبالغرامة التي لا تقل عن (١٠) عشرة ريالات عُمانية، ولا تزيد على (١٠٠) مائة ريال عُماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

لكن في ظل القانون العُماني للعمل تكون المسؤولية الجزائية تنصب متابعتها على الجنح والمخالفات دون الجنايات فالجنح في مجال العمل يعتبر من الجرائم أكثرها خطورة والأقل عدد في نفس الوقت في حين أن المخالفات في هذا المجال تكون الأقل خطورة والاكثُر من حيث التعداد مقارنة بالجنح^(٥)، فقواعد التجريم والعقاب العمالية تنصب في معظم الحالات على جرائم تكليف على أنها مخالفات باستثناء البعض منها طبعاً والذي يكيف على أنه جنح وهي مقارنة بالمخالفات تعتبر قليلة في هذا الإطار خاصة في ظل قانون علاقات العمل^(٦).

(١) أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي مرجع سابق، ص ١٢٤.

(٢) المادة (٢٢) من القانون الجزاء العُماني رقم ٧ لسنة ٢٠١٨ المعدل بالقانون المرقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٣) المادة (٢٤) من القانون الجزاء العُماني رقم ٧ لسنة ٢٠١٨ المعدل بالقانون المرقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٤) المادة (٢٥) من القانون الجزاء العُماني رقم ٧ لسنة ٢٠١٨ المعدل بالقانون المرقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٥) عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، الاحكام العامة لعقد العمل الفري، مرجع سابق، ص ١١.

(٦) المادة (٢٦) من قانون الجزاء العُماني رقم ٧ لسنة ٢٠١٨ المعدل بالقانون المرقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

أما المادة (٩) من قانون العقوبات المصري قسمت انواع الجرائم إلى ثلاثة أنواع^(١): (الأول) الجنايات وتعرف المادة (١٠) من نفس القانون الجنائيات هي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية^(٢):

- الإعدام نصت المادة (١٣) من نفس القانون كل محكوم عليه بالإعدام يشنق^(٣).

- السجن المؤبد نصت المادة (١٤) لسجن المؤبد والسجن المشدد هما وضع المحكوم عليه في أحد السجون المخصصة لذلك قانوناً، وتشغيله داخلها في الأعمال التي تعينها الحكومة، وذلك مدة حياته إذا كانت العقوبة مؤبدة، أو المدة المحكوم بها إذا كانت مشددة. ولا يجوز أن تنقص مدة عقوبة السجن المشدد عن ثلاث سنين ولا أن تزيد على خمس عشرة سنة إلا في الأحوال الخاصة المنصوص عليها قانوناً^(٤).

- السجن المشدد نصت المادة (١٥) يقضي من يحكم عليه بعقوبة السجن المؤبد أو المشدد من الرجال الذين جاوزوا الستين من عمرهم ومن النساء مطلقاً مدة عقوبته في أحد السجون العمومية^(٥).

- السجن نصت المادة (١٦) عقوبة السجن هي وضع المحكوم عليه في أحد السجون العمومية وتشغيله داخل السجن أو خارجه في الأعمال التي تعينها الحكومة المدة المحكوم بها عليه ولا يجوز أن تنقص تلك المدة عن ثلاث سنين ولا أن تزيد على خمس عشرة سنة إلا في الأحوال الخصوصية المنصوص عليها قانوناً^(٦).

(الثاني) الجنح عرفت المادة (١١) من القانون العقوبات المصري الجنح هي الجرائم المعاقب

عليها بالعقوبات الآتية^(٧):

- الحبس. - الغرامة التي يزيد أقصى مقدارها على مائة جنيه.

(١) المادة (٩) من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.
(٢) المادة (١٠) من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.
(٣) المادة (١٣) من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.
(٤) المادة (١٤) من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.
(٥) المادة (١٥) من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.
(٦) المادة (١٦) من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.
(٧) المادة (١١) من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.

(الثالث) المخالفات عرفت المادة (١٢) المخالفات هي الجرائم المعاقب عليها بالغرامة التي لا يزيد أقصى مقدارها على مائة جنيه^(١).

ثالثاً: الذاتية من خلال المسؤولية الجزائية التضامنية لأصحاب العمل في التنفيذ العقابي

وتسمى المسؤولية الجزائية باسم التضامن لأصحاب العمل بالمسؤولية التضامنية والتكافلية فيما بينهم عن أي مخالفة لأحكام العمل، غير أن هذه المسؤولية التضامنية تخضع له فقط وليس بالحكم، لأنه في حالة العديد من الأشخاص الذين عملوا وارتكبوا أحد المخالفة^(٢)، فإن ذلك لا يعود عليه إلا هو، وأما إذا خالف عن طريق أعمال الأشخاص، فإن المخالفة تكون له عقاب . كما تنطبق عليها، ولكن تبقى من خلال المحافظة إذا ما انتهى إدانة عدة أشخاص بجريمة فإنهم يجمعونها جميعاً، مما يتيح المسؤولية الفردية المشتركة في القضاء^(٣).

وفي القانون العُماني، تنص المادة (٣٤) من قانون العمل العُماني رقم (٢٠٠٣/٣٥) على وجوب تحمل أصحاب العمل المسؤولية الجزائية التضامنية في التنفيذ العقابي. وذلك يعني أنه في حالة ارتكاب مخالفة عمالية أو تجاوز على حقوق العاملين، يمكن توجيه الاتهامات وفرض العقوبات على كل من الشركة والأشخاص الأفراد المرتبطين بالشركة والمسؤولين عن اتخاذ القرارات الواجبة في هذا الصدد. ويشمل ذلك أصحاب العمل، المديرين التنفيذيين، المفوضين، المراقبين، وأي شخص آخر مسؤول عن إدارة الشركة أو قراراتها المتعلقة بالأمور العمالية. وتهدف هذه المسؤولية التضامنية إلى ضمان تحمل الجميع المسؤولية عن المخالفات والتجاوزات التي ترتكب في إطار العمل^(٤)، وتشمل العقوبات التي يمكن فرضها على أصحاب العمل في حالة ارتكاب مخالفات عمالية في التنفيذ العقابي ما يلي^(٥):

١. فرض غرامات مالية.
٢. السجن لمدة تصل إلى ستة أشهر.
٣. غلق المنشأة لمدة مؤقتة أو دائمة.
٤. إلغاء التراخيص الخاصة بالمنشأة.

(١) المادة (١٢) من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون المرقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي مرجع سابق، ص ١٢١.

(٣) جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص ٩٦.

(٤) المادة (٣٤) من القانون العمل العُماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣.

(٥) جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص ٨١.

وهذه العقوبات المطبقة تعتمد على طبيعة المخالفة وجدية التجاوز، وتقع مسؤولية إثبات الجريمة على الجهات المعنية، وتتم المحاكمة وفقاً لإجراءات القضاء العُماني.

الفرع الثاني

انتفاء المسؤولية الجزائية

يشترط لتوفير المسؤولية الجزائية توفر عنصران معاً وهما الوعي والاختيار في جرائم العمد، والخطأ في جرائم الخطأ، وانتفاء الإرادة والادراك أو إذا انتفى إحدهما أدى ذلك إلى انتفاء المسؤولية عن مرتكبي الفعل وفيما يلي توضيح لهذين الشرطين^(١):

أولاً: الوعي (أو الإدراك أو العقل أو التمييز أو الإجرام) يعني القدرة على فهم جوهر الأفعال وطبيعتها، وتقييم عواقبها، والتمييز بين ما هو محظور وما هو مسموح ويركز على جوهرية الفعل (كيانه وعناصره وخصائصه) وأثره في الإضرار بالمصلحة أو الحق الذي يحميه القانون.^(٢) هذه القدرة على الفهم لا تمتد إلى التكيف القانوني؛ والادراك المعول عليه هو السليم الخالي من العيوب التي قد تؤدي إلى انتفائه وانتفاء المسؤولية الجنائية تبعاً له، ويمكن حصر أسباب فقد الإدراك بـ (الصغر دون سن التمييز والجنون والعاهة العقلية والسكر أو تناول المواد المخدرة أو لأي سبب آخر يقرر العلم أنه يفقد الإدراك أو الإرادة). فإذا كان المتهم وقت ارتكاب الجريمة مجنوناً أو مصاباً بعاهة في عقله، أو كان في حالة سكر أو تخدير لتناوله مواد مسكرة أو مخدرة من دون علمه أو قسراً عليه، وكان فاقد الإدراك أو الإرادة وقت اتيانه السلوك الذي نجمت عنه الجريمة غير العمدية امتنعت مسؤوليته الجنائية، فموانع المسؤولية الجنائية ينصرف تأثيرها إلى الإرادة، فتجرد الإرادة من قيمتها القانونية، فلا تعد موجودة من الناحية القانونية وإن كانت موجودة من الناحية النفسية، ويقتصر تأثيرها على المسؤولية العقابية دون أن تؤثر على التكيف القانوني للفعل إذ يبقى غير مشروع. وقد يسأل المتهم

(١) منصور الرحماني، مرجع السابق، ص ١٩٥.

(٢) سمير عالية، مرجع سابق، ص ٢٩٩.

مسؤولية مخففة إذا لم يكن فاقد الإدراك أو الإرادة وقت ارتكاب الجريمة، وإنما أصيب بنقصهما أو بضعفهما، وهذه تمثل حالة وسط بين المسؤولية التامة وعدم المسؤولية^(١).

وانتفاء الإرادة لا بد أن يعتد القانون بهذا الانتفاء فلا يصح أن يقول الشخص بعدم توافر الإرادة لديه أثناء إتيانه الفعل، ولكن القانون هو الذي يعتد بالإرادة التي توجب المسؤولية والتي لا توجب المسؤولية أو تكون مانعا من موانع المسؤولية، ويتطلب ذلك توافر شرطان هما: التمييز أو الإدراك، وحرية الاختيار^(٢)

ويقصد بالإدراك قدرة الانسان على فهم ماهية أفعاله وتقدير نتائجها من حيث خطورتها على المصالح الاجتماعية باحتمال اصابتها بضرر، وان الإدراك هو القدرة على الفهم، والفهم مصدره العقل فهو اذن لا يوجد عند الانسان دفعة واحدة وإنما يتطور معه بتطور نموه العقلي، وحيث انه لا يوجد دليل قاطع على اكتماله لدى الانسان في سن معينة، لذلك يفترض المشرع بقريضة قانونية قاطعة لا تقبل اثبات العكس اكتمال ادراك الانسان عند بلوغه سنا قانونية معينة.

ففي قانون الجزاء العُماني^(٣) يعتبر من لم يتم التاسعة من عمره غير مدرك ولا يسمح بأثبات عكس ذلك، ومع ذلك فإن المشرع يسمح بأثبات عدم ادراك من أتم هذه السن لعاهة أصابت عقله وأفقدته ادراكه أو انتقصت منه^(٤).

كما انه لا عقاب على من ألجأته لارتكاب الجريمة ضرورة وقاية نفسه أو ماله أو عرضه من خطر جسيم على وشك الوقوع ولم يكن لإرادته دخل في حلوله، ولا يعاقب من ألجئ إلى ارتكاب جريمة بسبب اكراه مادي او معنوي، ويشترط المشرع ألا يكون في مكنة الفاعل (مرتكب الجريمة) منع الخطر بوسيلة اخرى وان تكون الجريمة بالقدر الضروري لدفعه ومتناسبة معه^(٥).

(١) أحمد ابو الرووس، القصد الجنائي والمساهمة والشروع والدفاع الشرعي والعلاقة السببية، طبعة ٢٠٠١، دار الكتب الجامعي الحديث، مصر، ص ٨٢.

(٢) مسعود بن حميد المعمري، التجريم والعقاب في تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٤٢٧.

(٣) المادة (٤٩) من قانون الجزاء العُماني رقم ٢٠١٨/٧ والمعدل بالقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٤) المادة (٥٠) من قانون الجزاء العُماني رقم ٢٠١٨/٧ والمعدل بالقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٥) المادة (٥١) من قانون الجزاء العُماني رقم ٢٠١٨/٧ والمعدل بالقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

وتمر أهلية الانسان في مراحل ثلاث يمكن تقسيمها كما يأتي^(١):

• **المرحلة الأولى:** تكون فيها أهليته منعدمة لأنه يولد فاقدًا للإدراك ثم تنمو مداركه مع مرور الزمن حتى تكتمل، ومعظم التشريعات تجعل من بلوغ الانسان سنا معينة من عمره حدا لانتهاء هذه المرحلة، وانتفاء الأهلية في هذه المرحلة في التشريعات التي نصت عليها يعد قرينة قانونية قاطعة لا يجوز اثبات عكسها.

• **المرحلة الثانية:** هي المرحلة التي تكون فيها أهلية الانسان ناقصة، ويكون ذلك في مرحلة الحداثة بإتمام التاسعة حتى اتمام الثامنة عشر، اذ تتدرج أهلية الانسان تبعا لازدياد قدرته على التمييز ونمو مداركه حتى يصل الى مرحلة التمييز بين الشر والخير، ويخضع الحدث لتدابير تربوية في الفترات الأولى من هذه المرحلة، ولعقوبات مخففة في الفترات النهائية منها.

• **المرحلة الثالثة:** هي مرحلة تمام الأهلية واكتمال مدارك الشخص وقدرته على فهم طبيعة أفعاله فيصبح أهلا لتحمل آثار المسؤولية التي يقررها الشارع، وقرينة اكتمال الأهلية لدى الشخص في هذه المرحلة ليست قاطعة، اذ يجوز اثبات عكسها، فيجوز اثبات عدم توافر هذه الأهلية لدى الشخص لجنون أو عاهة عقلية على الرغم من بلوغه سن الرشد الجنائي (اتمام الثامنة عشر)، فالأفراد يتفاوتون في تقديرهم للأمور ومن غير الممكن الجزم بالسن التي يصل فيها الناس الى درجة معقولة من النضج العقلي.

فالمشرع لا يستطيع ان يترك تحديد هذه السن للظروف الذاتية لكل انسان، وانما ينبغي ان يراعي الراجح والغالب من الاحوال، لذلك يعمد الى تحديدها بسن معينة. أما في إطار الفقه الاسلامي فقد أجمع الفقهاء المسلمين على ان سن المسؤولية الجنائية (سن التمييز) يبدأ بإكمال السنة السابعة من العمر، فمتى ما أتم الصغير السابعة ولم يعتريه أي عارض من عوارض الأهلية كالجنون أو السفه كان محلاً للمسؤولية الجزائية^(٢).

(١) احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، طبعة ١٢، مرجع سابق، ص ٢٤٠.

(٢) مأمون محمد، سلامة ١٩٩٩، قانون العقوبات: القسم العام، مرجع سابق، ص ٢٦٥-٢٦٧.

ثانياً: الإرادة يعني الشارع بحرية الإرادة أو حرية الاختيار القدرة على توجيه إرادته نحو فعل معين أو امتناع عن فعل معين؛ بعيداً عن أي مؤثرات خارجية تقوم بتحريك الإرادة أو توجيهها خلافاً لرغبة صاحبها^(١). ومن المسلم به أن حرية الاختيار ليست مطلقة، وإنما تقيدتها مجموعة عوامل داخلية وخارجية. فإذا تركت هذه العوامل حرية الاختيار للإنسان؛ تقوم مسؤوليته، أما إذا انتقصت هذه العوامل من حرية الاختيار على نحو ملحوظ؛ انتقت المسؤولية الجزائية. فالمكره على ارتكاب فعل جرمي معين لا يسأل جزائياً لفقدانه حرية الاختيار؛ وكذلك الأمر بالنسبة إلى من ألجأته ضرورة ما إلى اقتراف فعل إجرامي معين. فلولا الإكراه أو الضرورة لما أقدم كل منهما على ارتكاب فعله.^(٢)

وهي نفس العوامل التي تؤثر على قدرة الشخص على الإدراك وتؤدي إلى اختياره أو تقليده مما يؤدي إلى غياب المسؤولية الجزائية أو تقليدها: وهذه العوامل هي الإكراه والضرورة^(٣) وسنوضحهما وفقاً لما يلي:

١. الإكراه: قوة من شأنها أن تطفئ إرادة الفاعل أو تحد منها بشدة ولا يستطيع مقاومتها، فيتصرف وفق ما يفرضه عليه مصدر القوة هناك نوعان من الإكراه: الإكراه المادي، وهو قوة بدنية خارجية يجب على الإنسان مقاومتها، وتتحكم في أجزاء من جسمه وتستغلها في فعل إجرامي أو امتناع، والإكراه المعنوي، ويشمل: قوة معنوية، موجهة ضد شخص لا تستطيع مقاومته ومن شأنه أن يضعف إرادتها لدرجة أنه يحرم عليها ارتكاب جريمة^(٤)، ويحدث هذا غالباً من خلال التهديدات الموجهة للناس ويجوز للفاعل إذا لم يرتكب الجريمة. هو ضغط شخص ما على إرادة شخص آخر لإجباره على الانخراط في السلوك الإجرامي المطلوب انخراطه فيه.

(١) محمد، عوض، مرجع سابق، ص ٥٠٨.

(٢) أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص ٢٣٨.

(٣) أحمد فتحي سرور، القانون الجنائي الدستوري، الشرعية الدستورية في قانون العقوبات، الشرعية الدستورية في قانون الإجراءات الجنائية، دارالشروق، الطبعة الثانية ١٤٢٢، ٢٠٢٥، م، ص ٢١٠-٢١١.

(٤) مسعود بن حميد المعمرى - التجريم والعقاب في تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٤٣٢.

ومما سبق يتبين للباحث:

انه حتى يتم إعفاء الفاعل من المسؤولية الجزائية لكونه واقعا تحت الإكراه، يجب وتوافر شرطين، هما: الأول: أن يكون الإكراه شديدا بحيث لا يستطيع مرتكب الجريمة اختياره أو رفضه. الثاني: لم يكن بمقدور الفاعل تجنب الوقوع تحت الاكراه سواء بمقاومته أو بإبلاغ السلطات او غير ذلك من الوسائل التي تحميه من الاكراه.

٢. حالة الضرورة: حالة الضرورة هي حالة خارجية تكون فيها حقوق شخصين في خطر فوري ووشيك ويتم التضحية بأحدهما لحماية حقوق الآخر، ولكي يكون الشخص في حالة الاضطراب يجب أن تكون هناك حالة يكون فيها الخطر جسيم ووشيك يهدد نفسه أو ممتلكاته أو الآخرين لا يمكن دفعه إلا بارتكاب جريمة، وفي معظم الحالات يكون ذلك بسبب الطبيعة كالإعصار أو الفيضانات أو البراكين^(١).

والشرط الضروري كمانع من موانع المسؤولية لا يمكن أن يتحقق ويترتب عليه آثاره إلا إذا تحققت مجموعة من الشروط، من حيث تهديد الخطر على الشخص أو المال أي خطر يهدد الحياة أو سلامة البدن أو الحرية أو الشرف أو السمعة أو الحق في الاعتبار أو المال، أن يكون الخطر يهدد شخص الجاني أو ممتلكاته أو شخص آخر ممتلكاته وبالتالي لا يمكن تحميل الجاني المسؤولية الجزائية، أي لا تتحقق حالة الضرورة إلا إذا كان الخطر جسيماً ولا يحتاج مرتكب الخطأ إلى الإدعاء بأنه كان في حالة الضرورة وأن تكون الجريمة بدافع الضرورة قد ارتكبت ضد شخص بريء ضده فلا بد أن يكون الخطر جسيماً ولا بد أن يزيد في الخوف من تفكك الإنسان سواء أكان هذا الكيان مادياً أم معنوياً حتى لا يتوفر هذا المانع ولا ينتج أثره^(٢)

كما يشترط لتحقق حالة الضرورة أن يكون الخطر المؤدي إلى ارتكاب الفعل المكون للجريمة فورياً ويعتبر هذا الخطر فورياً حتى لو كان التهديد بالاعتداء مستقبلاً أو إذا كان الاعتداء قد وقع بالفعل وانتهى وذلك لأن حالة الضرورة مبنية على دفع الخطر فإذا زال الخطر زالت حالة الضرورة.

(١) إسماعيل، محمود إبراهيم، (١٩٩٩)، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات، دار الفكر العربي، القاهرة، ص ٤٤٦.

(٢) محمد عوض، مرجع سابق، ص ٥٢٧.

وحتى إذا كان الخطر وهمياً فيجوز أن يأخذ في الاعتبار إذا كانت هناك أسباب معقولة تدعو إلى الاعتقاد بحصول الخطر نظراً للظروف والملابسات التي وضع فيها الشخص ويشترط ألا يكون الخطر المحيط بمرتكب الجريمة مستقلة عن زوال الخطر المهدد به ومن الضروري أن يكون الشخص الذي يسعى إلى تحقيق الحالة المهددة بالخطر متوقفاً بزواله وقادراً على اللجوء إلى وسائل أخرى غير الوسائل الإجرامية لإزالته، وإذا كان قد أوجد الحالة اللازمة فلا يعقل أن يستفيد منها إذا كان القانون يقضي بأن الفعل المرتكب يوجب على الشخص أن يواجه الخطر ويكافحه بوسائل ليس من بينها ارتكابه، فلا يجوز له الاحتجاج بحالة الضرورة إلا إذا ارتكب^(١).

وبموجب القانون العُماني يُعتبر الشخص في حالة الضرورة مرتكباً للجريمة ولكن ليس بمحض إرادته، ويجب توافر عدة شروط حتى تكون حالة الضرورة مانعة من قيام المسؤولية الجزائية، وهذه الشروط هي:

- وجود خطر جسيم على المال أو النفس.

- يجب أن يكون الخطر وشيكاً.

- ألا يكون لدى الجاني أي وسيلة لدرء الخطر على الإطلاق.

- أن يكون السلوك متناسباً مع الخطر.

وتعتبر حالة الضرورة حالة خارجية حيث يجد الشخص نفسه أو شخص آخر محاطاً بخطر محتمل الوقوع ولا سبيل إلى منعه إلا بارتكاب جريمة، غير أنه لا يشترط أن يكون الخطر قد وقع عن قصد، كما لو ضحى الطبيب بحياة الجنين من أجل إنقاذ حياة الأم، وتختلف حالة الضرورة عن الإكراه المعنوي وذلك لأن حالة الضرورة لا يتسبب فيها الإنسان أما الإكراه المعنوي فيحدثه الإنسان^(٢).

فالإرادة قوة نفسية واعية ذات غرض معين تتجه إليه وتسيطر على الحركات العضوية وتدفعها لبلوغ هذا الغرض، إذ لا يتصور وجود الإرادة دون علم فالإرادة قوة نفسية واعية ذات غرض تتجه إليه

(١) إسماعيل محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص ٤٦٧.

(٢) مسعود بن حميد المعمرى، التجريم والعقاب في تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٤٦.

وهي تدرك الوسيلة لبلوغ هذا الغرض من اجل اشباع الحاجة، ويتيح لها العلم هذه الخصائص المدركة الواعية، الا ان العلم لا يعد عنصرا من عناصرها بل له كيان مستقل عن الارادة وان كان يمهد لها ويستحيل تصور الارادة دون علم.^(١)

ولا يكفي ان يكون الانسان قادراً على العلم بالوجهات المختلفة التي يمكن ان تتخذها ارادته، وانما يجب ان تكون له المقدرة على انتقاء الوجهة التي يمكن ان تتخذها ارادته، ولذلك يفترض لوجودها ان يكون الفاعل حرّاً في تصرفاته غير مرغم عليها وفي وضع جسدي ونفسي وعقلي يساعده على اتخاذ القرارات التي يريدها، اذ يستبعد من نطاق المسؤولية الجزائية الحركات العضوية الغير ارادية الصادرة عن الانسان، والحركات المستبعدة طائفتان^(٢):

أ. الحركات الصادرة ممن لا تسيطر ارادته على اعضاء جسمه كما في حالة الاغماء.

ب. الحركات الصادرة ممن يخضع لإكراه مادي يسلبه كل سيطرة ارادية على بعض اجزاء جسمه، فالإرادة ليست هي السبب الوحيد للفعل انما هي احد أسبابه فهي أحد العوامل التي حملت الجاني على ارتكاب الفعل، انما الأصل ان تتأثر باعتبارات عديدة يكاد بعضها يدفع الجاني دفعا الى ارتكاب الفعل، وتبقى للفعل الصفة الارادية ما دام لم يبلغ تأثير هذه الاعتبارات الى درجة الاكراه، لأنه اذا وصل الى هذه الدرجة تزول عن الفعل الصفة الارادية فلا يكون محل اعتبار في القانون، وكما ان الارادة ليست هي السبب الوحيد للفعل فكذلك ليست هي السبب الوحيد للنتيجة، انما هي تضافر عوامل عديدة ولكن الارادة هي من يقوم بالدور الرئيسي لأنها العامل الواعي المدرك بينها^(٣).

وحرية الاختيار يقصد بها قدرة الشخص على المفاضلة بين الامور والاختيار بناء على تلك المفاضلة، والمفاضلة بالنسبة للجاني تكون بين العوامل الدافعة للجريمة والعوامل المانعة لها اي بين الايجابيات والسلبيات، ولم يضع المشرع معيارا تقاس به حرية الارادة في الاختيار لعدم وجود مثل ذلك

^(١) فتوح عبدالله الشاذلي، شرح قانون العقوبات، طبعة ١٩٩٦، دار الهدى للمطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، ص ١٦٥.

^(٢) مصطفى ابراهيم، الزلمي، ٢٠٠٢، اصول الفقه في نسجه الجديد، منشورات شركة الخنساء للطباعة المحدودة، ص ٢٩١.

^(٣) احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، طبعة ١٢، مرجع السابق، ص ٢٤٥.

المعيار، لذلك التجأ الى الافتراض فافتراض حرية الارادة في الانسان العاقل افتراضا يقبل اثبات العكس، اي بقريئة قانونية غير قاطعة قابلة لأثبات العكس، فيجوز اثبات عدم حرية الارادة متى ما خضعت تلك الارادة لضغوط جعلتها غير حرة في اختيارها سواء اعدمت ذلك الاختيار أم انتقصت منه لدرجة جعلت منه غير ذي قيمة قانونية، مما يعني ان من يرتكب جرما الأصل فيه ان يكون أهلا لتحمل الجزاء ولا حاجة للقضاء الى التثبت من سلامة ادراكه وحرية اختياره الا اذا تمسك الجاني بما يخالف ذلك فيقع عليه عبء الاثبات، وتتقي حرية الاختيار بنوعين من الأسباب: أسباب خارجية كالإكراه أو حالة الضرورة، وأسباب داخلية ترجع الى الحالة العقلية أو النفسية، فالعلاقة التي تربط الجاني بماديات الجريمة هي علاقة نفسية جوهرها الارادة المعتبرة قانونا وهي الارادة الحرة المميزة، وهي محل لوم القانون لان القانون قد جرم هذه الماديات اذ منع بعض الافعال عن طريق شق التكليف لذلك كان يتعين على الجاني ان لا تكون له علاقة بهذه الماديات خاصة وانه يسيطر على الفعل بإرادته، فيتحمل وزرها لأنه تربطه بها علاقة تتمثل في سيطرة ارادته على هذه الماديات وهذه السيطرة قد تضيق وقد تتسع وكان يتعين ان لا تكون له بهذه الماديات علاقة خاصة بعد معرفته بعدم مشروعيتها وذلك عندما يسبغ المشرع عليها الصفة غير المشروعة، ومقدار اللوم في الجرائم العمدية أشد لان العلاقة بين شخصية الجاني وماديات الجريمة أقوى عند توافر القصد الجنائي لان الارادة تسيطر سيطرة فعلية شاملة على ماديات الجريمة، أما في الجرائم غير العمدية فان نطاق سيطرتها الفعلية يقتصر على بعض ماديات الجريمة (الفعل)، في حين ان علاقتها بالبعض الآخر (النتيجة) منحصرة في مجرد امكان السيطرة^(١).

وثمة ترابط بين حرية الاختيار والادراك، اذ لا وجود للإرادة الحرة (حرية الاختيار) بغير ادراك سليم (تمييز)، ذلك لان من لا يمتلك الادراك لا يقوى على التمييز بين الصواب والخطأ وبالتالي لا يقوى على توجيه ارادته والاختيار، فان حرية الارادة شرط وجودها الادراك حيث لا وجود للإرادة الحرة مالم تكن هذه الارادة مدركة، فوجود الارادة الحرة يعني لزماً وجود الادراك، اذ ان كل خلل في الادراك لا بد من تأثيره في الارادة (حرية الاختيار)، ولكن ليس كل خلل في الارادة (الاختيار) يؤثر في

(١) عبدالله سليمان، شرح قانون العقوبات، طبعة ١٩٩٨، ج ١، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص ٣١٢.

الادراك، اذ ان فاقد الادراك فاقدًا لحرية الاختيار بحكم ان الادراك هو الذي يعطي لصاحبه القدرة على ممارسة حرية الاختيار^(١).

الا ان قدرة الانسان على توجيه ارادته الوجهة التي يختارها ليست مطلقة وانما هي مقيدة، اذ ترد عليها مجموعة من العوامل لا يملك الجاني السيطرة عليها فتؤثر في حرية اختياره، وهناك مجال يتمتع الشخص بداخله بحرية التصرف، وتحدد هذا المجال قواعد القانون والقواعد المستمدة من الخبرة الانسانية العامة التي تحدد مقدار تحكم الانسان في تصرفاته، فاذا أنتفى أو ضاق هذا المجال وانساق الجاني تحت تأثير العوامل التي لا سيطرة له عليها الى الجريمة، تنتفي حرية الاختيار وتنتفي معها المسؤولية الجزائية. كما ان هذه العوامل هي نفسها تؤثر في قدرة الانسان على الادراك وتؤدي الى انتقائها أو إنقاصها، الأمر الذي يؤدي معه الى انتفاء المسؤولية الجزائية أو تخفيفها^(٢).

أما المشرع المصري حدد شروط لموانع المسؤولية الجزائية وفقا لقانون العقوبات المصري تنص المادة (٦٢) من قانون العقوبات بعد تعديلها في عام ٢٠٠٩ على أنه (٣) "لا يسأل جنائياً الشخص الذي يعاني وقت ارتكاب الجريمة من اضطراب نفسي أو عقلي أفقده الادراك أو الاختيار ويظل مسؤولاً جنائياً الشخص الذي يعاني وقت ارتكاب الجريمة من اضطراب نفسي أو عقلي أدى إلى إنقاص ادراكه أو اختياره، وتأخذ المحكمة في اعتبارها هذا الظرف عند تحديد مدة العقوبة".

ويستخلص مما سبق ان المشرع المصري يشترط وجود ثلاثة شروط لامتناع المسؤولية الجنائية:

١. إصابة المتهم باضطراب عقلي أو نفسي. ساوى المشرع المصري بين الاضطراب العقلي والنفسي واعتبر أن أيًا منهما يتحقق به امتناع المسؤولية الجنائية للشخص . والاضطراب العقلي هو مرادف لما كان المشرع يعتبره من قبيل الجنون قبل تعديل عام ٢٠٠٩ ولهذا الاضطراب العقلي معنى طبي يتعلق بالمخ، إلا أن المشرع آثر الافصاح عن الجنون في معناه القانوني على نحو يشمل كافة صور اضطراب القوى الذهنية لدى الشخص بما يفقده الادراك أو حرية

(١) مسعود بن حميد المعمري- التجريم والعقاب في تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٤٣٣.

(٢) احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، طبعة ١٢، مرجع سابق، ص ٢٥٤.

(٣) المادة (٦٢) من القانون العقوبات المصري رقم ٧١ لسنة ٢٠٠٩.

الاختيار. ولهذا فلا ينتقد القاضي بالمعنى الطبي الدقيق للجنون وما يقتضيه ذلك من البحث عن الأمراض العقلية وأنواعها، بل يكفي أن يتحقق من زوال الإدراك أو حرية الاختيار لدى الشخص لحظة ارتكابه الجريمة. ويستوي أن يكون فقد الإدراك أو الاختيار راجعاً إلى مرض يصيب المخ "وهو الجنون في معناه الطبي" أو خلل يتعلق بالجهاز العصبي للشخص أو اضطراب صحته النفسية(١)، وبموجب التعديل الذي طرأ على المادة (٦٢) من قانون العقوبات بالقانون رقم ٧١ لسنة ٢٠٠٩ بإصدار قانون رعاية المريض النفسي لم يتردد القضاء في اعتبار الاضطراب النفسي مانعاً من موانع المسؤولية الجنائية شأنه شأن الجنون، ومن صور هذا الاضطراب النفسي مثلما كشف عنه التقرير الطبي وجود اضطراب بالشخصية يتميز بارتفاع السمات العصبية والعدوانية الاجرامية مع اضطراب في السلوك.

٢. فقد الإدراك أو الاختيار: لا يترتب على مجرد الإصابة بالاضطراب العقلي أو النفسي امتناع المسؤولية الجنائية إذا لم يكن من شأنهما فقد الشعور أو الاختيار لدى الجاني(٢). وقد قضى تطبيقاً لذلك بأنه إذا كانت العاهة لا تؤدي إلى فقد الشعور أو الاختيار كالحرق والسفوفه فان المسؤولية الجنائية لا تمتنع(٣). ومن الملاحظ أن فقد الشعور أو الاختيار ليس المقصود بهما زوال التمييز أو الاختيار لدى الشخص تماماً بل يكفي اضعافهما والانتقاص منهما إلى حد التأثير على ارادة الشخص. وعلى أية حال فان تحديد مدى ما يتمتع به الجاني من التمييز.

٣. معاصرة فقد الإدراك أو الاختيار لارتكاب الجريمة: ينبغي لامتناع المسؤولية الجنائية أن يكون فقد الإدراك "الشعور" أو الاختيار معاصراً لوقت وقوع الجريمة. ويترتب على ذلك أنه لا أهمية لما قبل ذلك أو لما بعده فاذا كان الشخص فاقداً للشعور أو الاختيار قبل وقوع الجريمة ثم صار متمتعاً بهما لحظة وقوعها فانه يساءل جنائياً. كما يظل مسؤولاً جنائياً متى كان متمتعاً بالشعور والاختيار وقت وقوع الجريمة ولو تجرد منهما بعد ذلك. ولكن يترتب على الجنون اللاحق على

(١) علي عبد القادر القهوجي، مرجع سابق، ص ٥٧٨.

(٢) مسعود بن حميد المعمري - التجريم والعقاب في تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٤٣٣.

(٣) أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، طبعة ١٢، مرجع سابق، ص ٢٤٦.

ارتكاب الجريمة عدم جواز السير في الدعوى الجنائية وامتناع تطبيق العقوبة المقررة على الشخص. وفي هذا المعنى تنص المادة (٣٤٢) من قانون الإجراءات الجنائية المصري على أنه^(١) "إذا صدر أمر بأن لا وجه لإقامة الدعوى أو حكم بالبراءة للمتهم وكان ذلك بسبب اضطراب عقلي تأمر الجهة التي أصدرت الأمر أو الحكم إذا كانت الواقعة جنائية أو جنحة عقوبتها الحبس بحجز المتهم في أحد المحال المعدة للأمراض النفسية الى أن تأمر الجهة التي أصدرت الأمر أو الحكم بالأفراج عنه وذلك بعد الاطلاع على تقرير مدير المحل وسماع أقوال النيابة العامة وإجراء ما تراه لازماً للثبوت من أن المتهم قد عاد الى رشده". والهدف من هذا التدبير هو وقاية المجتمع من خطورة هذا الشخص. ولكن يشترط أن تكون الجريمة قد ارتكبت بالفعل وهذا التدبير الزامي لا تملك المحكمة أن تغفل الأمر به والا كان حكمها مشوباً بالخطأ في تطبيق القانون.

(١) المادة (٣٤٢) من قانون الإجراءات الجنائية المصري المرقم ٣ لسنة ٢٠٠١.

الفصل الثاني

الاحكام الخاصة بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية

إذا كان القانون الجزائي بشكل عام مجموعة من القواعد القانونية التي تبين للمخاطبين به جملة الأفعال المجرمة والعقوبات المقررة لها، وهذا باعتباره الشريعة العامة في مجال التجريم والعقاب، غير أنه ولخصوصية بعض المجالات يمنح هذا القانون ذاتية جزائية في التجريم والعقاب وهو ما يعرف بالقوانين المكملة لقانون العقوبات والتي من أهمها قانون العمل. إذ تلعب النصوص القانونية في ظل قانون العمل دورا كبيرا في إضفاء حماية جزائية خاصة بالنسبة للعامل، وذلك باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية العمالية التي تربط بين كل من المستخدم والعامل، ولقد اهتم المشرع الجزائري في هذا المجال بإعطاء ذاتية جزائية في قانون العمل وفق مجموعة من الأحكام والقواعد الجزائية التي يتوجب على أطراف العلاقة احترامها وعدم الإخلال بها، وأن مخالفتها تؤدي إلى قيام مسؤولية جزائية في حق المحال، وهذه الذاتية الجزائية في قانون العمل الهدف منها بالضرورة توفير الحماية الجزائية والأمن واستقرار علاقات العمل الفردية والجماعية، وسنقسم هذا الفصل إلى مبحثين وفقاً لما يأتي:

المبحث الأول: الأحكام الموضوعية الخاصة بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية

المبحث الأول

الأحكام الموضوعية الخاصة بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية

إن نجاح علاقات العمل مرهون على إمام رب العمل بواجباته تجاه العامل، وفي ذات الوقت إمام العامل بحقوقه لكن دون تناسي إمامه بواجباته تجاه رب العمل ومكان العمل ككل، وكل هذا حتى تتحسن علاقات العمل، وبذلك يوضع حدًا للإجرام الاجتماعي، وتتطلب دراسة الأحكام الموضوعية الخاصة بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية، أن نقوم بتقسيم هذا المبحث للمطالب الآتية:

المطلب الأول

الأحكام الخاصة بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية

نظرًا لتطلب المشرع بلوغ سن معينة للعمل، وأيضًا لا بد أن يبلغ صاحب العمل سنا معينة، فإننا سنتحدث في هذا المطلب عن مراحل المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي في الفرع الأول، وسنتناول في الفرع الثاني المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، وذلك وفقا لما يأتي:

الفرع الأول

مراحل المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي

١. مرحلة انعدام المسؤولية الجزائية: وهي المرحلة التي لا يُسأل فيها الحدث عن أيّ جرم يرتكبه، حيث يكون في هذه المرحلة طفلًا صغيرًا، وأهليته منعدمة، ويفترض عدم قدرته على فهم ماهية العمل الجنائي وعواقبه، وهذا الافتراض قوي جدًا بحيث أنّ كثيرًا من الشرائع الجنائية تعتبره عامًا لا يقبل التقيد، وذهبت أغلب التشريعات إلى جعل سن السابعة حدًا لانتهاء هذه المرحلة، حيث يعتبر الطفل قبل بلوغ هذه السن غير مُكتمل النمو البدني والعقلي، وغير قادر على فهم طبيعة الأفعال التي يرتكبها، ولا توقع نتائجها، ومن ثم ينعدم التمييز لديه، فلا يكون عندئذٍ أهلاً لتحمل المسؤولية

الجزائية ؛ كما أجمعت التشريعات على ضرورة تحديد سن معينة كحدٍ أدنى لسن الحدث، تبدأ بعدها مُساءلته جزائياً، أمّا قبل هذه السن فتتعدم مسؤوليته الجزائية^(١)

وقد حدّد المشرع العُماني سنّ المسؤولية الجزائية للصغير ببلوغه لسن التاسعة من عمره، فنصت المادة (٤٩) من قانون الجزاء على أنه^(٢): (لا يُسأل جزائياً من لم يبلغ التاسعة من عمره وقت ارتكاب الجريمة)، فإذا بلغ التاسعة يكون قد انتقل من مرحلة انعدام المسؤولية الجزائية إلى مرحلة نقص المسؤولية الجزائية.

وكذلك فلقد حدد المشرع الاردني في المادة (٣) من قانون الاحداث تعريف الحدث والولد والمراهق والفتى كما اخرج المشرع في المادة (٣٦) من ذات القانون كل من تقل سنه عن السابعة الشمسية عند اقترافه الفعل الجرمي من العقاب.

ويرى البعض أنّ المشرع العُماني قد سلك مسلكاً مُختلفاً، تميّز به عن كثير من التشريعات العربية التي حدّدت مرحلة انعدام المسؤولية الجزائية بإتمام الطفل لسن السابعة، كونه حدّد نهاية مرحلة انعدام المسؤولية بسنٍ أكبر، واستندوا في ذلك إلى أن هذه السن تكون فيها القدرات الإدراكية للحدث قد نمت على نحوٍ أفضل^(٣)، ذلك أنّ سن التاسعة تُعدّ سنّاً صغيرة جدّاً للمساءلة الجزائية. عموماً، فإنّ الحدث الذي يرتكب جريمة في هذه المرحلة تنتفي مسؤوليته الجزائية بشكلٍ مُطلق لعدم إدراكه، وأنّ عدم المسؤولية في هذه المرحلة تستند على أساس وجود قرينة قانونية مُطلقة لصالح الحدث، لا يجوز إثبات عكسها، ومن ثمّ فإنّ العبرة بسنّه وقت ارتكاب الجريمة، لا بوقت الملاحقة أو المحاكمة، ومن ثمّ فلا يجوز اتخاذ أيّ إجراءٍ حيال الحدث (عديم المسؤولية الجزائية) في حال ارتكابه لجريمة مُعاقب عليها جزائياً؛ ومع ذلك، فليس معنى هذا أن يلتزم المشرع بموقفٍ سلبيّ تجاهه؛ بل يجب أن يقوم بدورٍ إيجابيٍّ فعّالٍ لحمايته، ولهذا فإنّ جُلّ تشريعات الأحداث أخذت بمبدأ التدرُّج التربوي والاجتماعي لحماية ورعاية الحدث المُرتكب جُرمًا، وهو

(١) عبد الحكيم فودة، امتناع المساءلة الجنائية في ضوء الفقه وقضاء النقض، مرجع سابق، ص ٧٠.

(٢) المادة (٤٩) من القانون الجزاء العُماني المرقم ٧ لسنة ٢٠١٨ والمعدل بالقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٣) أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، طبعة ١٢، مرجع سابق، ص ٢٤٧.

ما زال في مرحلة انعدام المسؤولية، وذلك من خلال وضعه تحت المسؤولية الاجتماعية، والاهتمام بأمره، ومعالجة جنوحه، وإخضاعه للتدابير التربوية التي تهدف لإصلاحه^(١).

وهذا هو عين ما ذهب إليه المشرع العُماني، باعتبار أنَّ الحدث الذي يكون سنّه أقل عن تسع سنوات وارتكب جُرمًا يُشكل جنائية أو جنحة، فإنه في هذه الحالة يكون مُعرضًا للجنوح، وفق مُقتضيات المادة (٣) من قانون مساءلة الأحداث، وتوقع عليه في هذه الحالة التدابير التهذيبية أو العلاجية المقررة (التسليم والتوبيخ)^(٢) المبيّنة بنص المادة (١٥) الفقرتين (أ، ب) من القانون ذاته، وهذه التدابير المقررة للطفل المعرض للجنوح في هذه المرحلة من السن تواجه الخطورة فحسب، وبالتالي لا يفترض توافر الأهلية للمسؤولية الجزائية^(٣).

٢. مرحلة المسؤولية الجزائية المخفّفة للحدث الجانح: تتمثل مرحلة نقص المسؤولية في المرحلة التي تتوسط ما بين مرحلة انعدام المسؤولية واكتمالها وهي نطاق تطبيق قانون الأحداث عمليًا، حيث يتوافر في هذه المرحلة الإدراك الناقص غير المُكتمل للحدث، والذي يأخذ في التدرُّج بتقدُّم سنّه واتساع نطاق خبراته إلى أن تكتمل المسؤولية الجزائية ببلوغه سن الرشد.

وفي هذه المرحلة يُعتبر الحدث مسؤولًا جزائياً، إلا أنها مسؤولية ناقصة؛ وهو ما يجعله يستفيد من عُذر صِغَر السن، باعتبار أن ملكاته الذهنية لم تصل إلى حدِّ النُضج، فيتمُّ معاملته بشكلٍ يختلف عن مُعاملة المجرمين البالغين، على مستوى التشريع والقضاء، فيُعامل مُعاملةً خاصة فيما يُتخذ ضده من تدبيرٍ حال ارتكابه أيِّ فعلٍ مُجرّم، وهو تدبير ذو طابع (تربوي/ علاجي)، يهدف إصلاح انحراف سلوك الحدث من خلال علاج مُسبّباته، بهدف منعه من العودة إلى ارتكاب الجريمة مرة أخرى^(٤).

(١) إدريس الكناني، ظاهرة انحراف الأحداث، الطبعة الأولى، الرباط، مطبعة التوصية، ١٩٧٦، ص ٤٣.

(٢) المادة (٣) من قانون مساءلة الأحداث العُماني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٨.

(٣) المادة (١٥) من قانون مساءلة الأحداث العُماني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٨.

(٤) أكرم نشأت إبراهيم، عوامل جنوح الأحداث، بحث منشور في مجلة جنوح الأحداث، سلسلة الدفاع الاجتماعي، المنظمة العربية للدفاع الاجتماعي، العدد الثالث، الرباط، ١٩٨١، ص ٩.

وقد أعطى المشرع العُماني لقاضي الأحداث في هذه المرحلة سلطةً تقديرية واسعة في تقدير التدابير المناسبة نوعاً ومقداراً ومدةً، تتناسب مع حالة الحدث وظروفه الاقتصادية والاجتماعية والنفسية تبعاً لظروف حالة الحدث التي تحتاج للعلاج والإصلاح.

ووفقاً لما ذهب إليه التشريع العُماني؛ فإنَّ مرحلة المسؤولية الجزائية الناقصة للحدث تبدأ من بلوغه سن التاسعة، وحتى قبل تمام سن الثامنة عشر من العمر، فإذا أكملها سن الثامنة عشر بالتقويم الميلادي أصبح بالغاً راشداً.

أما بشأن التدابير والعقوبات المقررة في هذه المرحلة قسّم المشرع مرحلة نقص المسؤولية الجزائية إلى فترتين فرعيتين، مُقررًا فرض تدبير أو أكثر على الحدث الجانح من هذه المرحلة؛ بينما قضى بمعاقبة الحدث في الفترة المتأخرة من هذه المرحلة بالعقوبات المقررة في قانون العقوبات، في حالة ارتكابه جريمة، بعد تخفيفها وفق القانون، أو استبدال غيرها بها^(١)، وأورد المشرع العُماني نصوصاً حدّد فيها (ماهية) التدابير التي أجاز فرضها على الأحداث الجانحين، وتميّز أيضاً في تقسيمه لهذه التدابير إلى مجموعتين، أطلق على الأولى تدابير الرعاية، وعلى الثانية تدابير الإصلاح، وهذا التقسيم أقرب إلى أن يكون تقسيماً علمياً أكثر من كونه تقسيماً له قيمة قانونية، بالإضافة إلى أن جميع التدابير تجمع بين صفتي الرعاية والإصلاح معاً.

كما أورد أيضاً نصوصاً نظّم بها الأحكام الخاصة بفرض عقوبات جزائية مُخفّفة في الفترة المتأخرة من المرحلة العمرية للمسؤولية الناقصة، فلم يجز في هذه المرحلة توقيع العقوبات العادية على الحدث حتى بلوغ سن السادسة عشر من عمره، وفق مُقتضيات المادة (٢٧) من قانون مساءلة الأحداث^(٢)، وإنما أجاز للقاضي أن يتّخذ واحداً أو أكثر من التدابير المنصوص عليها في المادتين (١٥)، و(٢٠) من القانون ذاته، دون العقوبات، عدا عقوبة المصادرة وإغلاق المحل^(٣).

(١) جلال ثروت، (١٩٩٤)، نظرية الجريمة المتعددة القصد، دار المعارف، الإسكندرية. ص ١١٩.

(٢) المادة (٢٧) من قانون مساءلة الأحداث العُماني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٨.

(٣) المادة (١٥، ٢٠) من قانون مساءلة الأحداث العُماني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٨.

أما عند بلوغ الحدث سن السادسة عشرة من عمره وارتكب جريمة عقوبتها الإعدام أو السجن المطلق، فيمكن هنا للقاضي أن يحكم عليه بالسَّجن مدة لا تقل عن ٣ سنوات، ولا تزيد على ١٠ سنوات، وإذا ارتكب جريمة عقوبتها السَّجن المؤقت أو السَّجن حُكم عليه بالسَّجن مدة لا تجاوز نصف الحد الأقصى المقرر قانوناً للجريمة المرتكبة، وبما لا يقل عن ثلاث سنوات في الجنايات؛ وللمحكمة كذلك توقيع أحد التدابير المنصوص عليها في المادة (٢٠) من قانون مساءلة الأحداث،^(١) وذلك دون الإخلال بالعقوبات الفرعية المقررة في قانون الجزاء، على أن تنفذ العقوبة السَّجنية بحق الحدث الجانح في دار إصلاح الأحداث، حسب ما جاء في نص المادة (٢٨) من القانون ذاته^(٢).

٣. مرحلة اكتمال المسؤولية الجزائية: وهي المرحلة التي تبدأ في معظم النظم الجنائية ببلوغ الحدث سن الثامنة عشرة من العمر^(٣)، فإذا ما أتم الحدث هذه السن أصبح راشداً، وأهلاً للمسؤولية الجزائية بكل ما يترتب عليها من آثار، ما دام لم يصبه عارضٌ من عوارض الأهلية الجنائية فتوقع عليه كافة العقوبات المقررة لما يرتكبه من جرائم، ولا تخفف عنه العقوبات إلا تطبيقاً للقواعد العامة في قانون الجزاء، فيخرج الشخص في هذه الحالة من نطاق الأحكام الخاصة بالأحداث الجانحين؛ فلا يخضع للتدابير المقررة في قانون الأحداث، ولا يستفيد من أحكام المسؤولية المخففة، ولا يُحاكم أمام قضاء الأحداث. خلاصة القول، يتبين لنا أنَّ المشرع العماني من خلال نصوص قانون مساءلة الأحداث قد تدرَّج في المسؤولية الجزائية للحدث، أسوةً بالجمِّ الغفير من التشريعات الخاصة بالأحداث؛ فوضع حدًا أدنى للمسؤولية الجنائية، وهو بلوغ الحدث لسن التاسعة من العمر، وهنا تكون مسؤوليته مُندمجةً، فلا يُمكن محاكمته^(٤).

وإذا ما ارتكب أيّ فعلٍ مُخالف للقانون (جنحة أو جناية)، فإنَّه يعتبر معرضاً للجنوح ويخضع لأحد التدابير المبينة بالمادة (١٥/ أ، ب)^(٥)، أما مرحلة المسؤولية الناقصة أو المخففة، فهي المرحلة

(١) المادة (٢٠) من قانون مساءلة الأحداث العماني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٨.

(٢) المادة (٢٨) من قانون الجزاء العماني رقم ٧ لسنة ٢٠١٨ والمعدل بالقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٣) لكرم نشات، مرجع سابق، ص ١٠.

(٤) مصباح، الخير، دور المؤسسات الإصلاحية في الوقاية من الجريمة، بحث منشور في مجلة المنظمة العربية للدفاع الاجتماعي، العدد ١٥، الرباط، ١٩٨٤، ص ٢٤٤.

(٥) المادة (١٥) من قانون مساءلة الأحداث العماني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٨.

العمرية المطبقة على الحدث عند بلوغه سن التاسعة ودون أن يُكمل الثامنة عشرة، وهو نطاق تطبيق قانون الأحداث فعليًا، وهنا يستفيد الحدث من عذر صغر السن، أما إذا أكمل الحدث سن الثامنة عشرة، فإنه يصبح راشدًا وأهلًا للمسؤولية الجزائية، فينتقل إلى مرحلة المسؤولية الجزائية الكاملة (بلوغ سن الرشد الجنائي).

الفرع الثاني

المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي

مما لا شك فيه أن تطلب الإدراك والتمييز كعناصر في المسؤولية الجزائية يقتضي التسليم بأن الإنسان هو وحده دون سواه الذي يصلح لتحمل المساءلة الجزائية^(١).

وإن كانت هذه هي القاعدة، فهناك حالات أخرى تقبل فيها الفكر القانوني إسناد المسؤولية الجزائية لغير إنسان، ويتعلق الأمر بالأشخاص المعنوية أو الاعتبارية كما ورد في العديد من القوانين، وهي تعد حقا من المسؤوليات التي أثارت ولا زالت جدلا فقهيًا وقانونيًا منذ وقت طويل. ولقد تبني المشرع العُماني في توجيه الحديث مسألة الشخص المعنوي جزائيا وذلك في المادة (٢١) من قانون الجزاء، حيث تنص المادة (٢١) من قانون الجزاء على أنه: "تعد الأشخاص الاعتبارية الخاضعة وفقا لأحكام هذا القانون مسؤولة جزائيا عن الجرائم التي يرتكبها ممثلوها أو مديروها أو وكلاؤها لحسابها أو باسمها، ولا يجوز الحكم بغير الغرامة وما يتناسب من العقوبات الفرعية المقررة قانونا"^(٢).

والشخص المعنوي هو: "مجموعة من الأشخاص والأموال التي يعترف لها القانون بالشخصية القانونية المستقلة، فتكون بالتالي قابلة لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات وينقسم بدوره إلى أشخاص معنوية عامة وأشخاص معنوية خاصة"^(٣).

(١) د. شريف سيد كامل - المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية- دار النهضة العربية، القاهرة، ط١، ص٨-٩.

(٢) قانون الجزاء العُماني رقم ٢٠١٨/٧ والمعدل بالقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٣) د. نور الدين العمراني - شرح القسم العام من القانون الجنائي - الطبعة الخامسة - ٢٠١٤ ص١١٣

وتعتبر مسألة إخضاع الشخص المعنوي للمسؤولية الجزائية، من المسائل القانونية التي أثارت جدلاً قانونياً وفقهياً حاداً، ومرد ذلك لاختلاف التكليف القانوني للشخص المعنوي، ويؤكد المؤيدون لمبدأ تقرير المسؤولية الجزائية للشخص، أن هذه المسؤولية لا تشكل أي خرق لمبدأ شخصية العقاب، ذلك لأن العقوبة توقع مباشرة على الشخص المعنوي، حيث إذا مست أعضاء من الأشخاص الطبيعيين وذلك عن طريق غير مباشر بحكم الضرورة كما في الحالة التي يتعدى أثر العقوبة إلى أفراد أسرة الجاني فإذا تم حبسه ففي هذا حرمان من مورد رزقهم^(١).

ولأن الشخص المعنوي لا يمكن له أن يرتكب الجريمة بنفسه وإنما يتصرف عن طريق شخص طبيعي يعبر عن إرادته، ولذا يشترط لقيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي شرطين أساسيين:

- **الشرط الأول:** أن يكون مرتكب الفعل الذي يعد جريمة شخصاً طبيعياً يعبر عن إرادة الشخص المعنوي.

يقتضي هذا الشرط معرفة الشخص الطبيعي الذي ارتكب الجريمة، وما إذا كان يملك التصرف باسم الشخص المعنوي وفقاً للنظام الأساسي الذي يخضع له الشخص الاعتباري، وإن تحقق هذا الشرط فتعتبر تلك الأفعال بمثابة أفعال الشخص المعنوي التي يسأل عنها جنائياً، كما هو الشأن في القانون الإنكليزي، أما القانون الفرنسي فيعتبر أن قيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي لا يحول دون معاقبة الشخص الطبيعي عن ذات الجريمة^(٢).

- **الشرط الثاني:** أن يتم ارتكاب الفعل المحظور باسم ولحساب الشخص المعنوي.

ومفاد هذا الشرط أن قيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي يستوجب أن تكون الجريمة وقعت لحسابه، وذلك لتحقيق مصلحة له (تحقيق ربح، تجنب خسارة، تجنب إلحاق ضرر به،...) أياً كانت هذه المصلحة (مادية أو معنوية، مباشرة أو غير مباشرة، متحققة أو احتمالية)، كما يتبين أيضاً

(١) د. إبراهيم علي صالح، المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية، دار المعارف، طبعة بدون تاريخ، ص ١٠٩.

(٢) د. شريف سيد كامل، المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية، مرجع سابق ص ٣٥.

من هذا الشرط أن الشخص المعنوي لا يمكن أن يسأل عن الجرائم التي يرتكبها أحد أجهزته، أو ممثليه لحسابه الشخصي بهدف تحقيق مصلحته الشخصية، أو بقصد الإضرار بالشخص المعنوي.^(١)

ويرى الباحث:

أن هذه المسؤولية أخذت بعدا واقعيا يفرض نفسه بقوة، حيث أصبحت تمثل حقيقة تشريعية في عدد من الدول وبشكل صريح يعكس تطور مواقف التشريعات تجاه هذه الأشخاص لمواجهة ما يترتب عنها من خطورة بشكل مباشر.

(١) د. أنور محمد صدقي، المسؤولية الجزائية عن الجرائم الاقتصادية، ص ٤٠٥، ٤٠٦.

المطلب الثاني

الجرائم في إطار قانون العمل

تقوم المسؤولية الجزائية بقيام الجريمة والتي يجب ان يتوافر لقيامها ركنين مادي ومعنوي، تقسم الجرائم بحسب جسامتها في القانون الجزائي وفقا للتقسيم الثلاثي الشهير إلى جنایات وجنح ومخالفات، إلا انه في قانون العمل فلا ينطبق عليها إلا وصف الجنح أو المخالفات، ولا يوجد في قانون العمل جرائم من نوع الجنایات، ولذا فلا يمكن القول بوجود عقوبة جنایة في قانون العمل، إلا إذا اتصلت الجريمة بالقانون الجزائي^(١).

وتقسم الجرائم بحسب السلوك المادي فيها وفقا لقانون العمل إلى جرائم وقتية وجرائم مستمرة، ومثال الجريمة الوقتية قيام صاحب العمل بزيادة ساعات العمل على العامل في يوم واح، ومثال الجريمة المستمرة امتناع صاحب العمل عن دفع الأجر للعامل ويستمر في الامتناع فترة من الزمن. كما يتم تقسيمها إلى جرائم بسيطة وجرائم اعتياد، ولا نجد لجرائم الاعتیاد أي تطبيق في قانون العمل، بينما يمكن أن تقع الجرائم البسيطة في قانون العمل حيث يحدث الفعل ولا يتكرر مرة أخرى كأن يقوم صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل فصلا تعسفياً، ونلاحظ ان جرائم العود يمكن أن تقع في جرائم العمل ومثال ذلك تكرار صاحب العمل زيادة ساعات العمل على الموظف بالرغم من صدور احكام في دعاوي سابقة.

وتقسم جرائم العمل أيضا إلى جرائم سلبية وجرائم إيجابية، ومثال الجريمة الإيجابية صدور قرار بزيادة ساعات العمل، ومثال الجريمة السلبية الامتناع عن اعطاء العامل حقوقه.

ويتم تقسيم الجرائم في قانون العمل إلى جرائم مركبة وجرائم متتابعة الأفعال، فقد يقوم صاحب العمل بالامتناع عن اعطاء العامل أجره وفي نفس الوقت يقوم بتزوير توقيع العامل بأنه قبض الأجر المستحق، فهنا نكون بصدد جريمة مركبة، وقد يقوم صاحب العمل بزيادة ساعات العمل في يوم من

(١) أحمد عوض بلال، مبادئ قانون العقوبات المصري، مرجع سابق، ص ٢٨٣.

الأيام ثم يأتي في اليوم التالي ويقوم أيضا بزيادة ساعات العمل، فكل يوم ترتكب فيه جريمة زيادة ساعات العمل نكون بصدد جريمة متتابعة الأفعال^(١). ومن خلال دراسة هذه التقسيمات يتبين أن هناك جرائم في قانون العمل تنتمي إلى القانون الجزائي العام، وجرائم في القانون الجزائي العام لا تنتمي إلى قانون العمل.

ولذا فسيتم في هذا المبحث التحدث عن هذه الأركان في الفرع الأول، وفي الفرع الثاني سنتطرق للحماية الجزائية الموضوعية للأحداث في قانون العمل، وفقا لما يأتي:

الفرع الأول

أركان الجرائم في إطار علاقات العمل الفردية

تتكون الجرائم من ركنين مادي ومعنوي، ونتناول اركان الجرائم في إطار علاقات العمل الفردية، وذلك وفقا لما يلي:

أولاً: الركن المادي للجريمة: وهو الشكل الخارجي وشكل مسؤوليتها الجزائية، كما أن كل جريمة لا بد لها من مادة تجسد القصد الجنائي لفاعلها ويمثل الركن المادي أكثر الركنين فاعلية تقوم عليهما الجريمة وتنشأ عنهما المسؤولية الجزائية، فعدم وجودهما يشكل عائقاً أمام قيام الجريمة^(٢)، وللركن المادي أهمية واضحة لأن القانون لا يعرف الجريمة بدون الركن المادي فلولا الركن المادي لما اختل المجتمع ولما تأثرت الحقوق التي تستحق الحماية بالعدوان، ولولا الركن المادي لما تأثر المجتمع بالعدوان ولولا قيام الجريمة على الركن المادي لما كان من الصعب إثباتها، فإثبات الركن المادي أسهل من إثبات الركن المعنوي الذي يحمله الناس في أنفسهم^(٣).

والركن المادي للجريمة الجزائية هو عموماً فعل أو سلوك إجرامي يرتكبه شخص عاقل تترتب عليه عواقب سواء كانت إيجابية أو سلبية تؤثر على حق محمي دستورياً أو قانونياً، ولا يستطيع

(١) مسعود بن حميد المعمري، التجريم والعقاب في تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٦٢.

(٢) محمود، ضاري خليل، الوجيز في شرح قانون العقوبات، دار القادسية للطباعة والنشر والتوزيع، بغداد، ٢٠٠٥، ص ٦٦.

(٣) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني، دار النهضة العربية القاهرة، ١٩٩٨، ص ٢٦٧.

المشرع السيطرة على الأفكار الشريرة والنوايا الإجرامية في عقول الناس، ولذا فإن فالمشرع العُماني لا يعاقب على هذه الأفكار والنوايا لأنها لا تزال أمور نفسية داخلية، غير أن دائرة التجريم تبدأ في اللحظة التي تظهر فيها هذه الأفكار المسجونة في العالم الخارجي وتتجسد في صورة أفعال مادية أو مظاهر خارجية^(١)، حيث تنص المادة (٢٧) من قانون الجزاء العُماني على أنه "يتكون الركن المادي للجريمة من نشاط مجرم قانونا بارتكاب فعل، أو امتناع عن فعل"^(٢). أما المادة (٢٨) من نفس القانون نصت على أنه "لا يسأل شخص عن الجريمة ما لم تكن نتيجة لسلوكه الإجرامي، ويسأل عنها ولو كان قد أسهم مع سلوكه الإجرامي في إحداثها سبب آخر سابق أو معاصر أو لاحق، متى كان هذا السبب متوقعا أو محتملا وفقا للسير العادي للأمر، أما إذا كان ذلك السبب وحده كافيا لإحداث نتيجة الجريمة، فلا يسأل الفاعل في هذه الحالة إلا عن الفعل الذي ارتكبه"^(٣).

وتتجسد العناصر الأساسية لأي جريمة في الفعل أو السلوك المادي الذي يندرج وقت ارتكاب الفعل تحت المادة التي تجعل منه جريمة، وفي سياق علاقات العمل، يتم التعبير عن الجريمة الجنائية بسلسلة من الأنشطة الإيجابية والسلبية الصادرة عن الموظفين أو وكلائهم نتيجة لخرق أحكام قانون العمل. ويشير العنصر المادي لمخالفة العمل إلى السلوك أو النشاط الذي يقوم به الموظف الذي يمثل مظهرًا خارجيًا يتدخل فيه القانون بفرض عقوبة ويمكن أن يتجسد هذا السلوك في أفعال إيجابية أو سلبية، فالفعل الإيجابي هو أداء فعل معين يحظره القانون، والفعل السلبي يتجسد في عدم أداء الموظف أو رفضه للالتزام يتطلب القانون أداءه.^(٤)

وتتميز جريمة تعريض الغير للخطر بسمة خاصة من حيث أنها لا تشترط وقوع الضرر على العامل إذ قد يكون الفعل الإجرامي لحظيًا أو تستمر على مدى فترة طويلة^(٥)، وتنص المادة (٢٢٣)

(١) مسعود بوصنبورة، مرجع سابق، ص ١١١.

(٢) المادة (٢٧) من قانون الجزاء العُماني رقم ٧ لسنة ٢٠١٨ والمعدل بالقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٣) المادة (٢٨) من قانون الجزاء العُماني رقم ٧ لسنة ٢٠١٨ والمعدل بالقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٤) أحسن بوسقيعة، مرجع سابق ص ٩٦.

(٥) AlainCoeuret et ElisabethFortis ،op ،p:327.

من القانون الجزائي العُماني بوضوح على أن العناصر الأساسية لجريمة تعريض الغير للخطر تتألف من العناصر الأساسية الثلاثة الآتية:

١. انتهاك التزام خاص بالأمن أو الحيطة: وتضع الفقرة الأولى من نص المادة (٢٢٣) من القانون الجزائي العُماني مفهوماً محدداً للواجبات والقواعد مما يجعل من المستحيل التوسع في تعريف مفاهيم الكلمات المدرجة، ولما كان المشرع العُماني قد وضع واجبات محددة ينطبق عليها هذا النص في حالة الإخلال بها، فإن هذه الواجبات هي واجبات الأمن والحيطة التي يفرضها القانون واللوائح فقط ولا تنطبق عليها هذه الواجبات العامة.^(١)

٢. تعريض الغير للخطر: حيث يمكن تعريف الخطر بشكل على أنه احتمال وقوع ضرر أو مقدمة للضرر، وقد اشترط المشرع الفرنسي لاستيفاء العناصر الأساسية للجريمة أن يكون الإخلال بواجب معين منصوص عليه في القانون واللوائح قد عرض الآخرين للخطر، ويجب أن يكون هذا الخطر فورياً ومباشراً وأن تكون له عواقب ملموسة أي إصابة قد تسبب الوفاة أو عاهة دائمة.^(٢)

٣. العلاقة السببية بين انتهاك التزام خاص بالأمن والحيطة وبين الخطر: والسبب في ذلك هو أنه من ناحية يجب أن تكون هناك علاقة قوية بين الإخلال في الالتزام خاص والمخاطرة وذلك لتجنب حدوث عواقب وخيمة من ناحية والتعسف من استخدام هذا الحكم من ناحية أخرى

ومن خلال ذلك يتبين لنا أن الركن المادي في الجريمة يتكون من ثلاثة عناصر^(٣) هي:

أ. سلوك إجرامي صادر عن الجاني.

ب. نتيجة إجرامية ضارة أو خطرة لهذا السلوك ذلك إن الغالب يترك الفعل أو الامتناع تغييراً في العالم الخارجي.

^(١) يعتبر التزاما خاصا عندما يكون محددا بدقة كنموذج للتصرف الواجب اتباعه طبقا لمعيار التحديد الوارد في النص، بالإضافة إلى مقياس آخر يضيفي خصوصية على هذا الالتزام ألا وهو معيار طبيعة الأنشطة الخاصة محل الالتزام.

^(٢) يعرف الخطر لغة على أنه: الإشراف على الهلاك، أما قانونا فيعرف على أنه: الضرر المحتمل الذي يهدد المصلحة التي يحميها القانون بنص التجريم.

^(٣) سمير الشناوي، شرح قانون الجزاء الكويتي، دار السلاسل، الكويت، ١٩٩٥، ص ٢٦١.

ج. علاقة سببية بين سلوك الجاني والنتيجة الإجرامية التي تحققت فلا يرتكب صاحب السلوك جريمة ما لم تكن النتيجة ضارة.

إن السلوك الإجرامي من أهم عناصر الركن المادي، لأنه يمثل القاسم المشترك بين جميع أنواع الجرائم سواء كانت عمدية أو غير عمدية، تامة أو غير تامة، فالقاعدة الجزائية تقضى أن "لا جريمة بغير سلوك مادي"^(١)، ويقصد بالسلوك بمعناه القانوني: كل تصرف جرمه القانون سواء كان إيجابياً أو سلبياً كالترك أو الامتناع ما لم يرد نص على خلاف ذلك^(٢). والسلوك الإجرامي إما أن يكون إيجابياً (بارتكاب فعل جرمه القانون) أو سلبياً (الامتناع عن فعل أمر به القانون) وعلى هذا فإن دراسة السلوك الإجرامي يستلزم تقسيمه وفقاً لما يأتي:

١. السلوك الإيجابي: يعرف الفقه السلوك الإيجابي بأنه حركة عضوية (عضلية) يقوم بها مرتكب الجريمة بإرادة الإنسان من أجل أن يؤدي إلى ارتكاب الجريمة وبالتالي تغيير العالم الخارجي.^(٣)
فنستنتج من التعريف المسبق بأن السلوك الإيجابي يقوم على عنصرين: الحركة العضوية (العضلية) والصفة الإرادية.

أ. الحركة العضوية (العضلية): يمثل السلوك الإيجابي كياناً مادياً ملموساً يتجسد في حركات أعضاء جسم الجاني من أجل تحقيق أثر مادي معين، فعندما يبدأ الجاني في مقارنة الجرائم فإنه يتخيل النتيجة الإجرامية التي يريد تحقيقها ويتخيل في الوقت نفسه الحركات الجسدية التي تؤدي إلى تلك النتيجة، وهذه الحركة تقوم بها أجزاء من جسده وأهمية الحركة العضوية في كيان السلوك الإيجابي واضحة^(٤)، إن اعتبار الحركة العضوية عنصراً من عناصر السلوك الإيجابي له نتائج مهمة منها، والسلوك الإيجابي لا يستند إلى أفكار محصورة في ذهن صاحبها ولا إلى مجرد نية أو عزم على انتهاك حقوق الآخرين.^(٥)

(١) حميد السعدي، شرح قانون العقوبات في الأحكام العامة، مرجع سابق، ١٩٩٦ ص ١٥٠.

(٢) محمد هاشم أبو الفتوح، شرح القسم العام من قانون العقوبات، دار النهضة العربية، القاهرة. ١٩٩٠، ص ٢٥٨.

(٣) جلال ثروت، مرجع سابق. ص ١٢٢.

(٤) محسن ناجي، الأحكام العامة في قانون العقوبات: شرح على متن النصوص الجزائية، مطبعة العاني، بغداد. ١٩٩٤، ص ١١٤.

(٥) مصطفى العوجي، القانون الجنائي العام: النظرية العامة للجريمة، الجزء الأول، مؤسسة نوفل، بيروت، ١٩٩٤، ص ٢٥٥.

ب. **الصفة الإرادية:** هي قوة نفسية واعية وهي سبب عن صدور الحركة العضوية فتوجه صاحب الإرادة تحرك مكونات الجسم بطريقة تحقق الغايات التي يريدها صاحب الإرادة وتحرك مكونات الجسم بطريقة تحقق الغايات التي يريدها صاحب الإرادة. واعتبار الإرادة سبباً للحركة العضوية يعني أن هناك علاقة سببية مطلوبة بين الإرادة والحركة العضوية، وهذه العلاقة نفسية تختلف في طبيعتها عن العلاقة السببية المادية التي يجب أن توجد بين الأفعال في مجموعة النتائج الإجرامية، والدور الثاني للإرادة هو الهيمنة على جميع أجزاء الحركة العضوية وتوجيهها في اتجاه معين^(١)، إن أهمية الصفة الإرادية في جوهر السلوك الإيجابي واضحة حيث أنها تؤدي إلى استبعاد أي حركة عضوية تنفرد إلى الصفة الإرادية من نطاق المسؤولية الجزائية حتى لو كانت تنتهك.

٢. **السلوك السلبي:** هو امتناع الإرادة عن فعل معين في وقت كان يجب أن يفعل فيه، أي عدم الإقدام عليه اختياراً في وقت يجب أن يكون فعلاً طوعياً^(٢)، ويُعرف السلوك السلبي بأنه امتناع الشخص عن القيام ببعض الأفعال الإيجابية التي يتوقع القانون منه القيام بها في موقف معين عندما يكون ملزماً قانونياً بالقيام بهذه الأفعال ويكون في وسعه الامتناع عن القيام بها، ومن التعريفات السابقة يمكن أن نستنتج أن السلوك السلبي له ثلاثة عناصر: الامتناع عن القيام بفعل إيجابي، وجود التزام قانوني للقيام به، وأن يكون الامتناع إرادياً.^(٣)

أ. الامتناع عن القيام بفعل إيجابي: فالامتناع ليس مجرد موقف سلبي بمعنى الموقف السلبي المجرد أو التوقف التام عن الممارسة، بل هو موقف سلبي بالنسبة إلى فعل إيجابي معين يستمد منه الامتناع وجوده وطابعه، وهذا الفعل الذي ينبغي أن يتم هو فعل صريح أو يحدده القانون صراحةً أو ضمناً. فعلى سبيل المثال: الأم التي تمتنع عن إرضاع طفلها تكون مسؤولة جزائياً

(١) سامي النصراني، المبادئ العامة في قانون العقوبات والجريمة، مطبعة الدار الس، بغداد، ١٩٩٩، ص ٢١٤.

(٢) محمود نجيب حسني مرجع سابق، ص ٢٧٣.

(٣) جلال ثروت، مرجع سابق، ص ٢٢.

عن القتل إذا مات الطفل نتيجة لذلك ولم يحدث أي فعل أو حركة عضوية ولكن رفض القيام بالفعل الإيجابي المفروض على الأم أوجد مسؤولية من جانبها.^(١)

ب. وجود التزام قانوني للقيام به: لا يعاقب على جميع حالات رفض القيام بأفعال إيجابية، فالفعل الإيجابي الذي يرفض الجاني القيام به يجب أن يكون فعلاً مفروضاً على الجاني وبعبارة أخرى يجب أن يكون الرفض الذي يوصف بأنه أحد العناصر الرئيسية للجريمة والذي يتحمل الجاني المسؤولية عنه رفضاً لأداء فعل إيجابي ويكون الجاني ملزماً ثانوياً بأدائه، أما إذا لم يكن هناك فعل إيجابي واجب على الرفض فلا يكون الرفض مسؤولاً حتى لو كان الرفض مخالفاً للمبادئ الأخلاقية،^(٢) ولكن المشرع لم ينص على هذا النص في قانون الجزاء.

ج. أن يكون الامتناع إرادياً: أن الصلة السببية النفسية بين الإرادة والامتناع تتحقق بنفس الطريقة التي تتحقق بها هذه الصلة بين الإرادة والسلوك الإيجابي والفرق الوحيد بين الحالتين أن الإرادة في السلوك الإيجابي هي الإرادة الدافعة بينما الإرادة في السلوك السلبي هي الإرادة الماسكة.

ثانياً: الركن المعنوي: الجريمة ليست كياناً مادياً بحت يتألف من فعل إجرامي وآثاره ولا يكفي الإسناد المادي لفعل أو الامتناع عن فعل غير مشروع إلى شخص معين لكي يكون هذا الشخص مسؤولاً جزائياً ولكي تقع الجريمة، فبالإضافة إلى هذه العلاقة المادية، يجب أن تكون هناك علاقة أخرى ذات خصائص نفسية ويمكن تلخيص العنصر النفسي للجريمة في عنصر خاص يسمى العنصر المعنوي، ومن ثم فإن العنصر المعنوي يتطلب في المقام الأول أن يكون النشاط المادي موجهاً بالإرادة وإلا لم يكن جريمة حتى لو أدى التوجيه إلى ضرر، فمجرد توجيه الإرادة إلى الفعل لا يكفي لإثبات الركن المعنوي، ومع ذلك يجب أن تكون هذه الإرادة إجرامية، أي أنها يجب أن تكون آثمة لأنها تلزم الفاعل بوقوع إجرامي. فالإثم هو أساس العنصر الأخلاقي وبالتالي تقع به المسؤولية الجزائية.^(٣)

(١) مراد عبد الفتاح، مبادئ القانون الجزائري، مطبعة الرسالة، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٦٣.

(٢) فخري عبدالرزاق، الحديثي، شرح قانون العقوبات: القسم العام، دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل، ١٩٩٦، ص ١٨١.

(٣) محمود نجيب، حسني، مرجع سابق، ص ٥٠٣.

فإذا اتخذ الركن المعنوي للجريمة شكليين: القصد الجنائي غير العمدي كانت الجريمة غير عمدية، وعندما يأخذ صورة القصد الجنائي العمدي تكون إرادة الجاني متعمدة، لأن إرادته موجهة نحو الفعل الإجرامي الذي ارتكبه وعواقبه مع علمه بجميع الأركان التي يتطلبها القانون لارتكاب الجريمة.^(١) وتتص المادة (٣٣) من قانون الجزاء العُماني على أن "الركن المعنوي للجريمة هو العمد في الجرائم المقصودة، والخطأ في الجرائم غير المقصودة. ويتوفر العمد باتجاه إرادة الجاني إلى ارتكاب فعل أو الامتناع عن فعل متى كان هذا الارتكاب أو الامتناع مجرماً قانوناً، وذلك بقصد إحداث نتيجة مباشرة أو أي نتيجة أخرى مجرمة قانوناً يكون الجاني قد توقعها وقبل المخاطرة بها. وتكون الجريمة عمدية كذلك إذا وقعت على غير الشخص المقصود بها. ويتوفر الخطأ إذا وقعت النتيجة الإجرامية بسبب خطأ الفاعل، أو عدم مراعاة القوانين أو الأنظمة."^(٢)

أيضاً تنص المادة (٣٤) على أنه "لا عقاب على من أقدم على الفعل الجرمي بعامل غلط مادي، واقع على أحد العناصر المكونة للجريمة، إلا أنه يشترط في الجرائم غير المقصودة، ألا يكون الغلط ناتجاً عن خطأ الفاعل"^(٣).

ويستند القصد الجنائي والقصد غير المتعمد إلى إرادة منحرفة تتجه إلى انتهاك القانون. وبعبارة أخرى، فكلاهما ينطوي على إرادة يدينها القانون من حيث الاتجاه الذي تتوجه إليه، غير أن هناك فرقاً جوهرياً بين الاثنين في المدى الذي تمتد إليه هذه الإرادة، إذ أن الإرادة في حالة القصد الجنائي تشمل الفعل والنتائج المترتبة عليه، بينما تشمل في حالة القصد غير العمدي الفعل فقط دون النتائج المترتبة عليه.

ويفهم العنصر المعنوي للجريمة بشكل عام على أنه الارتباط النفسي بين الجريمة الجزائية وعواقبها ومرتكبها أي الجاني الذي ارتكب هذه الجريمة أو العناصر النفسية التي تشكل مادة الجريمة وتتحكم فيها^(٤)، وشكل عام، يتم الكشف عن أشكال النية الإجرامية في جزأين الشق الأول هو القصد

(١) محمد حسن، ربيع، المبادئ العامة للجريمة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٢٤٢.

(٢) المادة (٣٣) من القانون الجزاء العُماني رقم ٧ لسنة ٢٠١٨ والمعدل بالقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٣) المادة (٣٤) من القانون الجزاء العُماني رقم ٧ لسنة ٢٠١٨ والمعدل بالقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠٢٢.

(٤) علي عبدالقادر، القهوجي، (٢٠٠١)، مرجع سابق، ص ٢٤٢.

العام، بينما الشق الثاني هو القصد الجنائي الخاص يشير القصد العام إلى اتجاه إرادة مرتكب الجريمة نحو ارتكاب الجريمة عن علم، وتشكل عناصره القانونية حجر الزاوية في تحديد المسؤولية الجزائية عن الجرائم المتعمدة. النية المحددة والتي تسمى بالدافع الخاص هي الدافع النفسي لتحقيق سلوك معين بهدف تحقيق غرض محدد.

إلا أن القانون لا يشترط حضوره في جميع الجرائم ويتجلى القصد العام في أن يعلم صاحب صفة المجني عليه أنه موظف عمومي يمثل السلطة العامة وأن إرادته مع ذلك تتجه إلى الإساءة إليها.^(١) هناك عدة طرق تساعد في ذلك النية المحددة هي نية مرتكب الجريمة في الإضرار بشرف الضحية وسمعتها.

وتعتبر الجرائم العمدية جرائم تعاقب عليها نصوص قانون الجزاء وتتعلق بعدم التزام المتهم بالالتزامات المفروضة عليه في هذا الشأن تجاه الموظف وهيئة الضمان الاجتماعي، حتى لو حدد المشرع من خلال هذه النصوص طبيعة الجريمة، ولم يتم تحديد القصد، لأن هذا النوع من الجرائم يصل إلى القصد الإجرامي^(٢).

ويرى الباحث:

انه لا يكفي لتحميل الفاعل المسؤولية عن نشاطه الاجرامي والذي يعتبر جريمة من الناحية القانونية إذا قام مرتكبه بنشاط بدني فقط، بل يجب أن يكون هناك ركن معنوي للجريمة، بعنصره العلم والإرادة، دون الحاجة إلى النية الخاصة المتمثلة في وجود نية الضرر.

(١) محمد حسن، ربيع، مرجع سابق، ص ٢٤٣.

(٢) د. محمود نجيب حسني، مرجع سابق، ص ٥٠٣.

الفرع الثاني

الحماية الجزائية الموضوعية للأحداث في قانون العمل

لقد تفاقمت ظاهرة تشغيل الأحداث في الدول النامية، بسبب عدة عوامل ساهمت في اقتحام العديد من الأحداث لعالم العمل، نتيجة لفقدان الأسرة لمن يعيها أو تفككها إضافة إلى عوامل الهجرة والفقر وتوالي الأزمات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية مما أثر سلباً على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية.

وحماية للعاملين من الأحداث، أولى القانون رعاية خاصة للعمال من الأحداث عن طريق فرض قواعد الزامية لتشغيل الأحداث مقرونة بمجموعة من العقوبات على اصحاب في حالة عدم احترامهم لقواعد تشغيل الأحداث المنصوص عليها، ويأتي هذا التنظيم بناء على مجموعة من الاعتبارات التي تتمثل في حداثة سن الأحداث، أو لكون تشغيلهم في بعض الأعمال مما يتنافى وطبيعة الأحداث.

أولاً: أركان جرائم مخالفة قواعد تشغيل الأجراء الأحداث.

ان مخالفة هذه القواعد المتعلقة بتشغيل القاصرين والنساء تتطلب توافر ركنين أساسيين (الركن المادي والركن المعنوي) ولا يتطلب المشرع تحقيق النتيجة، لأن هذا النوع من الجرائم يندرج ضمن الجرائم الشكلية أو جرائم الخطر، فبمجرد قيام صاحب العمل بخرق هذه القواعد يكون مرتكباً للجريمة، وجرائم تشغيل الأحداث متنوعة، وهو ما يوجب علينا التطرق لأركان جريمة تشغيل الأحداث دون السن القانوني للتشغيل والنساء، ومن ثم لأركان جرائم الظروف الصحية للشغل وايضا يوجب علينا بحث وتحليل الظروف التنظيمية لتوظيف الأحداث، وهو ما سنقوم به وفقاً لما يأتي:

ثانياً: الأركان المتعلقة بجريمة تشغيل القاصرين دون السن القانوني.

تتطلب هذه الجريمة توافر الركن المفترض إلى جانب الركنين المادي والمعنوي، فالمقصود بالركن المفترض في جريمة تشغيل القاصرين دون السن القانوني هو صفة المجني عليه والجاني، اذ يشترط في الاول أن يكون قاصراً دون سن التشغيل القانوني لهذه الفئة والمحدد في ١٥ سنة وفقاً للمادة (١) الفقرة ١٢ من قانون العمل، والتي عرفت العامل الحدث بأنه: "كل عامل يبلغ من العمر

(١٥) خمسة عشر عاما، ولم يكمل (١٨) ثمانية عشر عاما"، وجاءت المادة (٩٨) من القانون نفسه ونصت على أن: "يحظر تشغيل العامل الحدث من الجنسين أو السماح له بالدخول في أماكن العمل ما لم يبلغ سن (١٥) الخامسة عشرة من عمره، ويجوز بقرار من الوزير رفع هذه السن في بعض الصناعات والأعمال والمهن التي تقتضي ذلك"^(١)، ويشترط في الثاني أن يكون صاحب العمل، وهو كما عرفته المادة (١) الفقرة ١٠ من قانون العمل^(٢)، بأنه: "كل شخص طبيعي أو اعتباري يعمل لديه عامل فأكثر لقاء أجر"، فقد حددت المادة (٢١) من قانون التجارة العُماني^(٣) الأهلية الواجبة، ببلوغ الشخص سن الثامنة عشر، وعدم قيام مانع قانوني بحقه مثل السفه أو الجنون أو العته، أو مانع قانوني يتعلق بنوع المعاملة التجارية نفسها)). ونصت المادة (٢٢) من ذات القانون على انه: "إذا كان للقاصر مال في تجارة، جاز للمحكمة أن تأمر بتصفية ماله وسحبه من هذه التجارة أو باستمراره فيها، وفقا لما تقضي به مصلحة القاصر، مع مراعاة أحكام قانونه الوطني عند الاقتضاء. فإذا أمرت المحكمة بالاستمرار في التجارة، فلها أن تمنح النائب عن القاصر تفويضا عاما أو مقيدا للقيام بجميع الأعمال اللازمة لذلك، ويقيد التفويض في السجل التجاري وينشر في الجريدة الرسمية ولا يكون القاصر ملتزما إلا بقدر أمواله المستغلة في التجارة، ويجوز شهر إفلاسه ولا يشمل الإفلاس غير الأموال المستغلة في التجارة ولا يترتب عليه أي أثر بالنسبة إلى شخص القاصر. ويجوز للمحكمة إلغاء التفويض المشار إليه إذا طرأت أسباب جديدة يخشى معها سوء إدارة النائب دون أن يترتب على ذلك أضرار بالغير حسن النية ويجب على أمانة سر المحكمة خلال الأربع والعشرين ساعة التالية لصدور الأمر بإلغاء التفويض إبلاغ الأمر لأمانة السجل التجاري لقيده ونشره في الجريدة الرسمية". ونصت المادة (٢٣) من القانون ذاته، على انه: "مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٢١) تخضع أهلية النساء لممارسة التجارة لقانون الدولة التي يتمتعن بجنسيتها".

(١) قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٣/٣٥.

(٢) قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٣/٣٥.

(٣) قانون التجارة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ١٩٩٠/٥٥ وتعديلاته.

أما بخصوص الركن المادي، فهذه الجريمة من الجرائم الشكلية أساسها السلوك الاجرامي وهذا العنصر يتمثل في قيام صاحب العمل بتشغيل أجير قاصر أو أجراء قاصرين دون السن القانوني الذي هو ١٥ سنة تحت تبعيته لقاء أجر^(١)، وبالتطرق للركن المعنوي نلاحظ على ان النص القانوني المتعلق بهذه الجريمة لم يحدد ما إذا كانت عمدية او غير عمدية، وفي هذا الصدد صنفها بعض الفقه بكونها عمدية بناء على مجموعة من الاعتبارات.

ثالثاً: الأركان المتعلقة بجريمة عدم مراعاة الظروف الصحية والتنظيمية.

ان المقصودة بالجرائم المتعلقة بالظروف الصحية للشغل هي تلك الجرائم التي لها تأثير على صحة القاصر نفسياً وجسدياً كغياب الفحص الطبي وتشغيل القاصر ليلاً وفي الاشغال الخطيرة والمخلة للآداب العامة وعدم تحديد مدة عمله، وسنورد المواد القانونية التي تحكم هذه الجرائم في قانون العمل العُماني^(٢)، وفقاً لما يأتي:

المادة (٩٩) لا يجوز تشغيل العامل الحدث فيما بين الساعة السادسة مساءً، والسادسة صباحاً، كما لا يجوز تشغيله تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على (٦) ست ساعات في اليوم الواحد. ولا يجوز إبقاء العامل الحدث في مكان العمل أكثر من (٧) سبع ساعات متصلة، ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة فأكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل العامل أكثر من (٤) أربع ساعات متصلة.

المادة (١٠٠): لا يجوز تكليف العامل الحدث بالعمل لساعات إضافية، أو إبقاؤه في مكان العمل بعد المواعيد المقررة له، كما لا يجوز تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية.

المادة (١٠١) يلتزم صاحب العمل في حالة تشغيله العامل الحدث بالآتي:

١. التحقق من موافقة ولي الأمر أو الوصي بشأن تشغيله.

(١) فاطمة بحري - الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين مرجع سابق، ص ١٠٤.

(٢) قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٣/٣٥.

٢. إجراء الفحص الطبي للعامل الحدث للتحقق من لياقته الصحية لمزاولة العمل، مع تكرار الفحص الطبي بشكل دوري للتحقق من استمرار لياقته الصحية، وذلك في المواعيد التي يصدر بتحديدھا قرار من الوزير.

٣. أن يكون لديه نظام خاص بتشغيل الأحداث توضح فيه ساعات العمل وفترات الراحة اليومية، ومواعيد الراحة الأسبوعية، ويحق للعامل الحدث الحصول على نسخة منه في أثناء العمل الرسمي.

٤. أن يحرر أولاً بأول كشفا مبينا فيه أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ تشغيلهم.

٥. إبلاغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث قبل تشغيلهم والأشخاص الذين يكلفهم لمراقبة عملهم.

وسنوجز أركان هذه الجرائم وفقا لما يلي:

أ. جريمة عدم إجراء الفحص الطبي:

جرم المشرع في المادة (١٠١) الفقرة ٢ من قانون العمل^(١)، عدم إجراء الفحص الطبي للعامل الحدث للتحقق من لياقته الصحية لمزاولة العمل، وعدم تكرار الفحص الطبي بشكل دوري للتحقق من استمرار لياقته الصحية، في المواعيد التي يصدر بتحديدھا قرار من الوزير، ويتضح من ذلك أن الركن المادي لهذه الجريمة يتحقق عن طريق امتناع صاحب العمل عن اخضاع الأجراء القاصرين للفحص الطبي سواء منه الابتدائي أو الدوري في الموعد المحدد من قبل وزير العمل، وعليه فهذه الجريمة سلبية تقوم بمجرد الامتناع عن القيام بالفحص الطبي وما يتعلق بصحة الأحداث وسلامتهم. أما بالنسبة للركن المعنوي، فهي جريمة عمدية يتحقق ركنها المعنوي القائم على ارادة ووعي صاحب العمل بخطورة عدم اجراء الفحص الطبي على القاصر خصوصا وأن ارادته غير مشوبة بأي عيب من عيوب الإرادة^(٢).

(١) قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٣/٣٥.

(٢) د. سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، الجزء الأول، ط١، مطبعة بنيانسان، المغرب، ٢٠٠٥، ص ٦٥.

ب. جريمة مخالفة أوقات عمل الأحداث:

نص المشرع العُماني على هذه الأوقات في المواد (٩٩ و ١٠٠) من قانون العمل^(١)، وتنص المادة (٩٩)، على أنه: "لا يجوز تشغيل العامل الحدث فيما بين الساعة السادسة مساءً، والسادسة صباحاً، كما لا يجوز تشغيله تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على (٦) ست ساعات في اليوم الواحد. ولا يجوز إبقاء العامل الحدث في مكان العمل أكثر من (٧) سبع ساعات متصلة، ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة فأكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل العامل أكثر من (٤) أربع ساعات متصلة".

وتنص المادة (١٠٠): على أنه: "لا يجوز تكليف العامل الحدث بالعمل لساعات إضافية، أو إبقاؤه في مكان العمل بعد المواعيد المقررة له، كما لا يجوز تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية".

لما في العمل من إرهاق كبير على الكبار فلقد منع المشرع العمل على الأحداث، وأجازه لبعض الاعتبارات بشرط مراعاة الأوقات والفترات المحددة قانوناً، وعليه فإن الركن المادي لهذه الجريمة يتحقق بقيام المشغل بسلوك ايجابي يتمثل في أحد الصور الآتية:

١. تشغيل العامل الحدث فيما بين الساعة السادسة مساءً، والسادسة صباحاً.
٢. تشغيل الحدث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على (٦) ست ساعات في اليوم الواحد.
٣. إبقاء العامل الحدث في مكان العمل أكثر من (٧) سبع ساعات متصلة.
٤. عدم تخلل ساعات العمل فترة فأكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة.
٥. تشغيل العامل أكثر من (٤) أربع ساعات متصلة.
٦. تكليف العامل الحدث بالعمل لساعات إضافية.
٧. إبقاؤه في مكان العمل بعد المواعيد المقررة له.
٨. تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية.

^(١) قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٣/٣٥.

وبخصوص الركن المعنوي، فيتحقق بانصراف ارادة المشغل الى تشغيل أجزاء أحداث واستمرار تشغيلهم في الفترة الليلية التي حددها المشرع.

ج. جريمة تشغيل القاصرين في الاشغال الخطيرة والمخلة للآداب العامة

فركنها المادي يتمثل في قيام صاحب العمل بتشغيل الاحداث في أعمال خطيرة مثل المقالع والمناجم وغيرها من تلك التي فيها أضرار بليغة وتوق طاقتهم أو مخلة للآداب العامة، أما الركن المعنوي، فيتحقق باتجاه ارادة المشغل لتشغيل الأجراء القاصرين في هذه الاشغال رغم علمه بخطورة الأمر^(١).

د. جريمة الامتناع عن اعداد الوثائق الخاصة بالأجراء القاصرين:

تنص المادة (١٠١) يلتزم صاحب العمل في حالة تشغيله العامل الحدث بالآتي:

١. التحقق من موافقة ولي الأمر أو الوصي بشأن تشغيله.
 ٢. إجراء الفحص الطبي للعامل الحدث للتحقق من لياقته الصحية لمزاولة العمل، مع تكرار الفحص الطبي بشكل دوري للتحقق من استمرار لياقته الصحية، وذلك في المواعيد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.
 ٣. أن يكون لديه نظام خاص بتشغيل الأحداث توضح فيه ساعات العمل وفترات الراحة اليومية، ومواعيد الراحة الأسبوعية، ويحق للعامل الحدث الحصول على نسخة منه في أثناء العمل الرسمي.
 ٤. أن يحرر أولاً بأول كشفا مبينا فيه أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ تشغيلهم.
 ٥. إبلاغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث قبل تشغيلهم والأشخاص الذين يكلفهم لمراقبة علمهم.
- ومن ذلك يتضح أنه لا بد لكل مشغل أن يقوم بإعداد الوثائق الخاصة بهذه الفئة من الأجراء، كي تتمكن الهيئات الادارية والقضائية من مراقبتهم، وفي حالة خرق أيا من هذه القواعد تتحقق هذه الجريمة لتحقق الركن المادي المتمثل في ثبوت تملصه من واجب تقديم ملف خاص بالأجير القاصر حيث يتضمن الوثائق الضرورية للشغل، وعليه في حالة امتناع المشغل من اعداد هذه المهمة التنظيمية

(١) محمد ريطب، الحماية الجنائية للأجير في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية نموذجاً، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، كلية الحقوق، بسطات، المغرب، السنة الجامعية ٢٠٠٩/٢٠١٠، ص ١٩.

كوجوب التحقق من موافقة ولي الأمر أو الوصي بشأن تشغيله مثلا، أما عن الركن المعنوي فهو يتحقق بامتناع المشغل بكامل ارادته السليمة مع عدم جهله لهذه المهمة التنظيمية^(١).

هـ. جريمة عدم دفع أجر الاجير القاصر:

نظرا لما للأجر من أهمية خاصة في الجانب الاجتماعي والمعيشي فان المشرع راعى أن مسألة خروج الطفل للعمل في سن ١٥ سنة، إنما هي لسد رمق عيشه، ولذا جعل من الالتزام بالأجر على عاتق المشغل، حيث يتحقق الركن المادي لهذه الجريمة عن طريق امتناع المشغل عن اداء الاجور لأجرائه الأحداث. أما الركن المعنوي فيتحقق متى تعمد المشغل في امتناعه عن أداء الأجر بإرادة واختيار دون اكراه^(٢).

ثالثاً: الجزاءات الجزائية المترتبة عن مخالفة قواعد تشغيل الأجراء الأحداث

إن استهلال المشرع في هذه النصوص المتعلقة بتشغيل الأجراء الأحداث بألفاظ تفيد المنع وعدم الجواز، لا يكفي لردع المخالفين لهذه القواعد، بل لابد أن يضيفي المشرع على هذه المقترضيات الطابع الجزري حتى تحظى بالتطبيق السليم للملزمين بها وتحافظ على الغرض الذي شرعت من أجله^(٣).

ولقد نص المشرع العُماني في قانون العمل^(٤)، على العقوبات المتعلقة بمخالفة قواعد عمل

الأحداث في المادتين التاليتين:

المادة (١٤٢): مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب على الجرائم المبينة في هذا القانون بالعقوبات المنصوص عليها فيه.

المادة (١٤٣): "يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن (١٠) عشرة أيام، ولا تزيد على شهر، وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال عُماني، ولا تزيد على (٢٠٠٠) ألفي ريال عُماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين:

(١) - فاطمة بحري، مرجع سابق، ص ١٦١.

(٢) محمد ريطب، مرجع سابق، ص ١٩.

(٣) محمد ريطب، مرجع سابق، ص ١٩ محمد بهير، الحماية الجزرية للأجير في التشريع المغربي، مطبعة الأمنية - الرباط ٢٠١٧، ص ٦١.

(٤) قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٣/٣٥.

١. صاحب العمل أو من يمثله الذي يمتنع عن تقديم التسهيلات اللازمة أو البيانات أو المعلومات وفقاً لأحكام هذا القانون أو يقدم بيانات أو معلومات غير حقيقية للموظفين، أو يقوم بأي فعل من شأنه حرمان العامل من حقه في ممارسة نشاطه النقابي أو عرقلة تشكيل النقابات العمالية أو النقابات العامة القطاعية أو الاتحاد العام للعمال.

٢. كل شخص يعرقل أو يعطل عمداً أحداً من الموظفين المخولين صفة الضبطية القضائية عن ممارسة سلطاته أو إنجاز أي واجب مخول له، أو مفروض عليه، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.

٣. كل من يخالف أحكام المواد (٥، ١٨، ٢٢، ٢٧، ٧٥، ٧٦، ٩٨، ٩٩، ١٠٠) من هذا القانون.

وعليه فقد عاقب المشرع بالسجن مدة لا تقل عن (١٠) عشرة أيام، ولا تزيد على شهر، وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال عُمانى، ولا تزيد على (٢٠٠٠) ألفي ريال عُمانى، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وذلك كله مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب على الجرائم المبينة في هذا القانون بالعقوبات المنصوص عليها فيه.

المبحث الثاني

الأحكام الإجرائية الخاصة في قانون العمل

من أهم خصائص قانون العمل أنه قانون حمائي صدر بهدف تنظيم علاقات العمل على أساس العدالة الاجتماعية، وهذا يقتضي إعادة التوازن لعقد العمل الفردي من خلال تقرير مجموعة من القواعد الآمرة متصلة بالنظام العام. بحيث لا يجوز لأطراف علاقة العمل الاتفاق على مخالفتها، وقد اتخذت الصبغة الحمائية لقانون العمل مظاهر متعددة، لكننا سنقتصر في هذا المبحث فقط على مظاهر الحماية الإجرائية المتصلة بالضبط الإداري في قانون العمل، ثم الحماية الإجرائية المتصلة بالنزاعات المتعلقة بعقد العمل وبأحكام قانون العمل، وذلك وفقا لما يلي:

المطلب الأول

الضبطية الإدارية القضائية في قانون العمل

تعد ممارسة وظيفة الضبطية الإدارية القضائية مظهر من مظاهر السلطة العامة في فرض النظام العام بواسطة مجموعة من الامتيازات والسلطات، التي تمارسها هيئات الضبط الإداري بهدف الحفاظ على أمن وصحة وسكينة أفراد المجتمع. وهذا وتعتبر الضبطية الإدارية القضائية تدابير مانعة وقائية على حدوث التهديد بإخلال بالنظام العام، ويظهر ذلك بالتصدي إلى كل من يهدد استقراره، باتخاذ كل الإجراءات الوقائية قبل وقوع الإخلال الفعلي به أو حتى بعد وقوعه، إذا لم يصل إلى جريمة جزائية التي تباشر فيها وظيفة الضبط القضائي بهدف معاقبة مرتكبيها، إلا أنه في بعض الأحيان تستمر مهمة الضبط الإداري بعد وقوع الاضطرابات وهذا معناه أن التدابير في هذا الحال ليس مانعة، وإنما تأخذ أسلوب الجزاءات الإدارية كالاقتال أو سحب الترخيص أو المصادرة^(١)، ولا تقتصر تشريعات العمل على النصوص الخاصة بحقوق العمال وأصحاب الأعمال والتزامات كل منهما، ولكنها تشمل على بعض الإجراءات الجزائية وتنطوي على جزاءات جنائية تنطبق على كل من يخالف

(١) أعاد حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، ١٩٩٨، ص ٦٣.

الأحكام المنصوص عليها في القانون^(١)، والتي ترجمها النصوص التشريعية الخاصة بقانون العمل، وهذا فضلا عن النصوص العقابية طبقا للقواعد العامة للعقوبات والجزاءات لذلك وضع المشرع العُماني والمصري في التشريعات العمالية قواعد للضبطية الإدارية والضبطية القضائية يقوم بها موظفين تابعون للدولة لتحرير المخالفات التي تقع على أصحاب الأعمال والعمال واتخاذ الإجراءات اللازمة للإحالة لتوقيع الجزاءات المنصوص عليها. وعلى ذلك سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى فرعين، وفقا لما يأتي:

الفرع الأول

ماهية الضبط الإداري

يعد الضبط الإداري أهم وظيفة من وظائف الإدارة العامة في الدولة، ويعد امتياز من امتيازات السلطة العامة المتمثلة في مراقبة وتنظيم النشاط الفردي في شتى المجالات، عن طريق فرض القيود والضوابط على حريات الأفراد لحماية النظام العام في المجتمع فمن حق سلطات الضبط الإداري أن تضع على الأفراد قيودا تحد بها من أنشطتهم وحرياتهم من خلال ما تصدره من إجراءات وتدابير سواء كانت عامة أم فردية لضمان سلامة المجتمع ووقايته من كل الاضطرابات قبل وقوعها أو منع تفاقمها أو وقفها عن وقوعها، فسلطات الضبط الإداري تعمل على حماية الدولة من كل المخاطر التي تهدد استقرارها ووحدتها، وأيضا حماية الأفراد من المخاطر التي لا يمكن للفرد بمفرده استبعادها سواء بسبب الأفراد أنفسهم أم بسبب الظروف الطبيعية^(٢).

أولاً: مفهوم الضبط الإداري والقضائي وطبيعته القانونية يعد الضبط الإداري من أهم وظائف الإدارة العامة في الدولة، حيث يهدف للمحافظة على النظام العام، والسلطة الإدارية هي صاحبة الاختصاص الأصلي في تنفيذ القانون، والتي لديها الإمكانيات البشرية والمادية التي تعينها على وضع التشريعات لموضع التنفيذ ولهذا تحرص الدساتير والتشريعات على منح السلطة الإدارية بإصدار قرارات الضبط الإداري من أجل حماية النظام العام، ولما كانت الدولة ممثلة بالسلطة

(١) محمد عبدة إمام، القانون الإداري وحماية الصحة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٧، ص ٢٥٧.

(٢) خالد حليل الظاهر، القانون الإداري، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الأردن، ١٩٩٧، ص ١٤٧.

التنفيذية مسؤولة عن تلبية متطلبات واحتياجات المجتمع فإنها لا تترك المجال مفتوح للنشاط الفردي، بل نجدها تفرض نوع من الرقابة عليه بهدف حماية النظام العام من الأنشطة الفردية التي قد تخل أو تهدد النظام العام وهذا ما يعرف بالضبط الإداري^(١)، ويقوم بهذه الوظيفة جهاز يتبع السلطة التنفيذية ويطلق على هذا الجهاز اسم (الشرطة) ولا تخلو أي دولة من دول العالم من هذا الجهاز، الذي يقوم بوظيفتين: أولاً: منع الجريمة قبل وقوعها، وثانياً: ضبط الجريمة بعد وقوعها بحيث يبحث ويتحرى عن مرتكب الجريمة^(٢)، ويطلق على من يقوم بمنع الجريمة (رجل الضبط الإداري)، وأيضاً يطلق على من يقوم بضبط الجريمة (رجل الضبط القضائي)، ليس شرطاً أن تنتهي وظيفة الضبط الإداري على مرأى ومسمع رجل الشرطة بل قد ترتكب الجريمة رغم حظر القانون للفعل ودون علم أو من رجل الشرطة، هنا يمكن القول أن وظيفة الضبط الإداري لا وجود لها في هذه الحالة، أو انتهى مفعولها سواء حال رؤية رجل الضبط الإداري أو في غير رؤية منه. وقد تنتهي وظيفة الضبط الإداري بمسمع ومرأى من رجل الشرطة ذات الضبطية الإدارية، كأن تتخطى السيارة إشارة المرور بالرغم من وجود الضوء الأحمر، وبالرغم من رجل الشرطة لها فيضطر رجل الشرطة إلى تحرير محضر لسائق السيارة المخالفة، فوظيفة رجل الشرطة كضبط إداري قد تبدأ بمنع مرور السيارات عند ظهور إشارة المرور الحمراء وتنتهي وظيفته بمخالفة ذلك، أو نبدأ وظيفته كرجل ضبط قضائي بتحرير محضر للمخالف من السائقين. ويتضح من هذا المثال أن رجل الشرطة قد يحمل الصفتين معاً: صفة رجل الضبط الإداري وصفة رجل الضبط القضائي، كما يوضح كيف تنتهي مهمة رجل الشرطة ذات الضبط الإداري، وتبدأ مهمة رجل الشرطة ذات الضبط القضائي^(٣).

(١) عادل السعيد محمد أبو الخير، كتاب البوليس الإداري، ط١، الإسكندرية، ٢٠٠٨، ص٧٧

(٢) محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، ١٩٩٨، ص٣٨١

(٣) د. محمود سعد الدين الشريف، دروس في النظرية العامة للضبط الإداري لطلبة الدراسات العليا، دار الفكر العربي القاهرة، سنة ١٩٦٤، ص٧٧.

ثانياً: تمييز الضبط الإداري عن أنواع الضبط الأخرى: إذا أخذنا بالمفهوم الواسع لمصطلح الضبط الذي مؤداه أنه: تدخل الدولة لتنظيم المجتمع -لاستغرق هذا التعريف كل وظائف الدولة بسلطاتها الثلاثة المعروفة، ويستنتج الباحث هنا يعني أن هناك ضبطاً تشريعياً تمارسه السلطة التشريعية، وضبطاً قضائياً تمارسه السلطة القضائية وضبطاً إدارياً تمارسه السلطة التنفيذية وفي هذا الفرع سوف نتحدث عن الضبط الإداري والضبط التشريعي، وعن الضبط الإداري والضبط القضائي.

١. الضبط الإداري والضبط التشريعي: يهدف التشريع -كأصل عام- إلى تحقيق العديد من الأغراض من بينها النظام العام فمجال التشريع واسع ويتدخل في مجالات متعددة تتضمن تنظيم النشاط الفردي، وتنظيم وحسن سير المرافق والمشروعات العامة في الدولة أي تنظيم كافة شؤون المجتمع، أما الضبط الإداري فيهدف إلى المحافظة على النظام العام كقاعدة عامة، ويصدر التشريع - عن السلطة التشريعية، أما الضبط الإداري فإنه من مهمات الإدارة بمعنى أن الضبط الإداري يتم بأداة قانونية تتمثل في لائحة أو نظام أو قرار فردي وفقاً لقواعد تدرج القواعد القانونية، فإن القاعدة الأدنى يجب أن تأتي متوافقة مع القاعدة الأعلى وذلك فإن اللائحة أو النظام يجب أن يصدر وفقاً للقانون، إلا أن الأمر لا يسير دائماً على نفس المنهج فقد تتدخل الإدارة وتصدر لائحة أو نظاماً أو قراراً فردياً لتقييد نشاط فردي أو تنظيم حرية من الحريات بدون وجود نص تشريعي يمنع بالمساس بالنشاط أو الحرية التي تنظمها الإدارة. يرى جانب من الفقه بأن الضبط الإداري وظيفة إدارية في مجالات معينة^(١)، ووظيفة سياسية في أخرى، فيقرر بأنه وظيفة إدارية في الوظائف التقليدية، وفي نفس الوقت يكون ذا طبيعة سياسية في الوظائف ذات الطابع السياسي في الدولة^(٢)، وعرف جانب من الفقه الفرنسي الضبط الإداري بأنه قيد تفرضه السلطة العامة على نشاط الأفراد لتحقيق الصالح العام، وهو لا يقيد الحريات العامة التي يكلفها القانون، وإنما هو قيد على نشاط الأفراد فقط، فالحرية هي الأساس أما القيود المفروضة بواسطة الضبط فهي استثناء^(٣).

(١) د. إبراهيم طه الفياض، القانون الإداري، مكتبة الفلاح والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة ١٩٨٨، ص ٢١١.

(٢) د. محمود سعد الدين الشريف، مرجع سابق، ص ١١٤.

(٣) Waline(Marcile) traite sircyde dorit Administrati, sirey, 9ed, 1963, p63.

أما على صعيد الفقه العربي فقد عرف جانب بأنه "اختصاص جهة الإدارة في أن تفرض على الأفراد قيوداً تحد بها من ممارسة حرياتهم) سواء تعلقت هذه الحريات بالنشاط المادي أو بالأفكار التي تتصل بهذا النشاط) وذلك بغية حماية النظام العام، بينما يذهب جانب آخر إلى أنه "فرض القيود - عن طريق الجهة الإدارية - على نشاط الأفراد وحرياتهم بقصد تنظيم مباشرتها حماية للمجتمع من الاضطراب بصوره المختلفة^(١). بينما عرفه جانب آخر بأنه: عبارة عن قيود وضوابط ترد الأفراد في ناحية أو عدة نواحي من الناحية البشرية^(٢).

٢. الضبط الإداري والضبط القضائي: يقول (إيتين بيكارد) في كتابه القيم *La notion de police administrative*: إن عملية الضبط تعد قضائية ابتداء من اللحظة التي يكون موضوعها ملاحظات قضائية بارتكاب جنح أو مخالفات أو يكون هدفها البحث عن جريمة محددة وعلى العكس عندما يمارس الموظف "الشرطي" مهمة بهدف تحقيق الرقابة العامة، وعندما يكون بحثه غير موجه نحو جنحة أو جنائية محددة فهو يمارس إذن الضبط الإداري "فإذا كان هدف الضبط الإداري الأساسي يتمثل بالحفاظ على النظام العام وحمايته لمنع حدوث الاضطرابات أو الحوادث أو توقي إصابة الأفراد بالأمراض أي أن هدف الضبط الإداري وقائياً، فإن الضبط القضائي تبرز طبيعته بعد مخالفة القانون أو الاعتداء على النظام العام، وذلك لملاحقة الشخص الذي اعتدى على النظام العام، وأخل بقواعده تمهيداً لتقديمه للعدالة لمحاكمته وتوقيع العقوبة المناسبة عليه. وتعبير آخر فإن الضبط الإداري يهدف إلى الوقاية والضبط القضائي يهدف إلى الردع والعقاب، هذا من ناحية الهدف أو الموضوع، أما من الناحية الشكلية - أو القائمين على كل نوع من أنواع الضبط - فإن الضبط الإداري تقوم به السلطة التنفيذية بحسب الأصل^(٣)، أما الضبط القضائي فهو من اختصاص مأموري الضبط القضائي يمارسونه تحت إدارة وإشراف النائب العام^(٤).

(١) عبد الفتاح حسن، مبادئ القانون الإداري، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، سنة ١٩٧٩، ص ٥٠٩.

(٢) د. عبد المنعم محفوظ، القانون الإداري - دراسة تأصيلية مقارنة - الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، مكتبة عين شمس، الدار الجامعية، القاهرة، سنة ١٩٧٩، ص ٩.

(٣) إبراهيم طه الفياض، مرجع سابق، ص ٢١٥.

(٤) مصطفى أبو زيد فهمي، القانون الإداري، الدار الجامعية، الاسكندرية، سنة ١٩٧٢، ص ١٦٠.

الفرع الثاني

الضبط الإداري القضائي في تشريعات العمل

إن الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل دعت المشرع العُماني إلى وضع نظام خاص للتفتيش على أماكن العمل لضمان احترام هذه القواعد ومراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، ويكون للعاملين الذين لهم صفة الضبط القضائي في تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له أن يزوروا أماكن العمل للتأكد من حسن تطبيق أحكامه ويحمل هؤلاء العاملون بطاقة تثبت صفتهم ولهم حق الدخول إلى جميع أماكن العمل والقيام فيها بأي تفتيش كان وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمال وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال ومن ينوب عنهم . ويقتصر حق الدخول أو التفتيش على أماكن العمل فقط دون غيرها، فلا يجوز دخول مسكن صاحب العمل أو تفتيشه ولو كان ملحقا بمحل العمل أو تفتيشه إلا في ساعات العمل سواء كان ذلك نهارا أو ليلا، فقانون العمل ينطوي على التزامات وأحكام تتعرض للمخالفة من جانب صاحب العمل أو العامل أو الغير، لذلك فإن ما يمكن ضبطه من مخالفات يقع على الجهة التي تطبق قوانين العمل وتشرف على تنفيذ قوانينه، وهذه الجهة هي وزارة العمل في التشريعات كافة وزارات سواء أكانت مستقلة أو مندمجة مع وزارة أخرى. وقد فرضت التشريعات عقوبات على صاحب العمل الذي يمنع هؤلاء الموظفين من القيام بعملهم، وسوف نتحدث عن الضبطية الإدارية القضائية في تشريع العمل العُماني، وعن الضبطية الإدارية القضائية في تشريع العمل المصري.

١. الضبطية الإدارية القضائية في تشريع العمل العُماني: لم يختلف تشريع العمل العُماني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣ عن التشريع المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في منح الضبطية القضائية، فقد نصت المادة (١٣٧) من قانون العمل العُماني على أن يكون للموظفين -الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة قانونا بالاتفاق مع الوزير- صفة الضبطية القضائية في نطاق تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له ويكون للموظفين المشار إليهم الدخول إلى أماكن العمل، وفحص الدفاتر والسجلات والأوراق المتعلقة به للتأكد من تطبيق أحكام هذا القانون

واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له^(١)، وقد ألزمت المادة (١٣٨) من القانون صاحب العمل أو من يمثله أن يقدم للموظفين المنصوص عليهم في المادة (١٣٧)، من هذا القانون التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجباتهم وكل ما يطلبونه من بيانات أو معلومات على أن تكون كاملة وصحيحة، ويحظر على أي شخص أن يعطل أو يعرقل متعمدا هؤلاء الموظفين عن ممارسة عملهم^(٢)، وتتطابق هذه المواد مع قانون العمل المصري في منح صفة الضبطية القضائية لبعض الموظفين بوزارة العمل بسلطنة عمان، وأيضا في التزامات صاحب المنشأة، وقد فرض قانون العمل العُماني في المادة (١٤٣) عقوبة على صاحب العمل أو من يمثله الذي يمتنع عن تقديم التسهيلات اللازمة أو البيانات أو المعلومات أو يقدم بيانات أو معلومات غير حقيقية للموظفين وهي السجن مدة لا تقل عن (١٠) عشرة أيام، ولا تزيد على شهر، وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال عُماني، ولا تزيد على (٢٠٠٠) ألفي ريال عُماني أو بإحدى هاتي العقوبتين^(٣). ووضع نفس العقوبة في نفس المادة (١٤٣) من الفقرة الرابعة لكل شخص يعرقل أو يعطل عمدا أحدا من الموظفين المخولين صفة الضبطية القضائية عن ممارسة أو إنجاز أي واجب مخول له، أو مفروض عليه، وتتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة^(٤).

ويلاحظ أن قانون العمل العُماني وضع العقوبة ليس فقط على منع عمل مفتش الضبط القضائي، بل بالنسبة لعرقلة عمل أي موظف رسمي حتى ولو لم يكن له صفة مأمور الضبط القضائي طالما يتجه إلى مأمورية رسمية يؤديها لدى صاحب العمل.

٢. الضبطية الإدارية القضائية في تشريع العمل المصري: نصت المادة (٢٣٢) من قانون العمل المصري على أن: يكون للعاملين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له، والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورية الضبط القضائي

(١) المرسوم السلطاني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣ بإصدار قانون العمل.

(٢) المرسوم السلطاني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣ بإصدار قانون العمل.

(٣) المرسوم السلطاني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣ بإصدار قانون العمل.

(٤) المرسوم السلطاني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣ بإصدار قانون العمل.

بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم^(١). وتعني هذه المادة أن وزير العدل هو الذي يمنح صفة الضبطية القضائية بالاتفاق مع الوزير المختص وهو الوزير المختص^(٢) بوزارة العمل على أن يحدد وزير العمل أسماء العاملين الذين يمنحهم هذه الصفة وليس لجميع العاملين أن يمنحوا هذه الصفة، لأنها تتعلق بالعاملين القائمين على التفتيش المنشأة وحدهم، ولا تمنح صفة الضبطية القضائية بصفة مطلقة في جميع أقاليم الدولة، بل إن الاختصاص المكاني يتحدد حسب دائرة العمل الذي يعمل بها الموظف، فإذا كانت دائرة عمله في منطقة معينة، فيكون هذا الاختصاص في دائرة العمل فقط^(٣)، وليس له أن يباشرها في منطقة غير منطقة عمله، ويحمل الموظفين ممن لهم صفة الضبطية القضائية بطاقات تثبت هذه الصفة ولهم حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق القانون أي: قانون العمل والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم، ويحدد الوزير المختص قواعد التكاليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين عليه طبقا للمادة (٢٣٣) من الفقرة الأولى من قانون العمل المصري^(٤). ويقوم موظف الضبطية القضائية بهذه الصفة بتحرير المحاضر ضد أصحاب الأعمال المخالفين، ويتم بموجبها إحالتهم إلى القضاء لتطبيق العقوبة المنصوص عليها في المخالفة، وللموظفين ليس فقط أعمال الضبطية القضائية بمعناها الذي ذكرت بل لهم بالإضافة إلى ذلك صفة مأمور الضبط الإداري^(٥)، وألزمت المادة (٢٤٣) من قانون العمل المصري أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له، وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم^(٦)، وعلى أصحاب الأعمال طبقا للمادة ٢٣٥ من قانون

(١) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الصادر بتاريخ ٢٠٠٣/٤/٧ والقرارات واللوائح المنفذة له، دار الكتب القانوني.

(٢) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الصادر بتاريخ ٢٠٠٣/٤/٧ والقرارات واللوائح المنفذة له، دار الكتب القانوني.

(٣) الاختصاص المكاني لمأمور الضبط القضائي نقض جنائي مصري في ١٤/٢/١٩٨٢، ١٥/٦/١٩٨٢، ٣٣ رقم ٥٢، ١٤٨ مجموعة أحكام النقض.

(٤) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الصادر بتاريخ ٢٠٠٣/٤/٧ والقرارات واللوائح المنفذة له، دار الكتب القانوني.

(٥) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، مرجع سابق، ص ٨٥٨.

(٦) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الصادر بتاريخ ٢٠٠٣/٤/٧ والقرارات واللوائح المنفذة له، دار الكتب القانوني.

العمل أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من موظف الضبطية القضائية في المواعيد التي يحددها^(١)، وقد فرضت المادة (٢٥٧) من قانون العمل عقوبة على مخالفة أحكام المادتين (٢٣٥،٢٣٤) على صاحب العمل الذي يمتنع عن تقديم المستندات والبيانات، أو يمتنع عن الحضور فيكون بذلك قد ارتكب جريمة امتناع فيعاقب عليها طبقاً للمادة ٢٥٧ من قانون العمل المصري بالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة جنية ولا تجاوز ألف جنية وتضاعف الغرامة في حالة العود^(٢).

الفرع الثالث

الحق في التفتيش

لم يحصر المشرع مهمة مفتشي العمل في ضبط مخالفات أحكام قانون العمل واللوائح والقرارات التي تصدر تنفيذاً له وتحرير المحاضر عنها، فلقد حرص المشرع على الاستفادة من احتكاك مفتش العمل بالواقع الملموس في علاقات العمل وما ينتج عنه من مفارقات عن تطبيق القوانين على نحو ما يستلزمه من مواجهات، ولذا فقد حدد المشرع مهام مفتشي العمل في مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل، وتزويد اصحاب العمل والعمال بالإرشادات اللازمة واقتراح علاج القصور في احكام القانون، وضبط المخالفات التي تقع بالمخالفة لأحكام القانون، ولم يكن المشرع ليوكل هذه المهام لمفتشي العمل دون أن يزودهم بالصلاحيات والسلطات التي تمكنهم من القيام بها، ومن أهم هذه الصلاحيات اسباغ صفة الضبطية القضائية عليهم بما يترتب على ذلك من نتائج على قدر كبير من الأهمية، علاوة على ذلك فقد اعطى المشرع لهم امكانية الدخول للمنشآت الخاضعة لأحكام القانون^(٣)، حيث راعى المشرع أنه غالباً ما يتم رصد تلك المخالفات من خلال إدارة تفتيش العمل، وقد نص المشرع على الحق في

التفتيش في المواد الآتية:

(١) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الصادر بتاريخ ٧/٤/٢٠٠٣ والقرارات واللوائح المنفذة له، دار الكتب القانوني.

(٢) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الصادر بتاريخ ٧/٤/٢٠٠٣ والقرارات واللوائح المنفذة له، دار الكتب القانوني.

(٣) د. علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الامارات العربية المتحدة، كلية شرطة دبي، ١٦، ١٩٩٨م، ص ١٩٣ وما بعدها.

المادة (١٣٧): "تكون للموظفين -الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة قانونا بالاتفاق مع الوزير- صفة الضبطية القضائية في نطاق تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له، وتحدد بقرار من الوزير القواعد والإجراءات المنظمة لعملهم، ويكون لهم الحق في الدخول إلى أماكن العمل وفحص الدفاتر والسجلات والأوراق المتعلقة به للتأكد من تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له.

ويؤدي هؤلاء الموظفون قبل مباشرة العمل اليمين أمام الوزير بأن يؤديوا عملهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا سرا من أسرار العمل أو أي معلومات أو بيانات اطلعوا عليها بحكم عملهم، ولو بعد انتهاء خدمتهم".

المادة (١٣٨): "يلتزم صاحب العمل أو من يمثله أن يقدم للموظفين المنصوص عليهم في المادة (١٣٧) من هذا القانون التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجباتهم وكل ما يطلبونه من بيانات أو معلومات على أن تكون كاملة وصحيحة، وذلك فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له.

ويحظر على أي شخص أن يعطل أو يعرقل متعمدا هؤلاء الموظفين عن ممارسة عملهم.

المادة (١٣٩): "يصدر الوزير قرارا بتحديد الإجراءات والضوابط التي يتم التعامل بموجبها مع المخالفين لأحكام قانون العمل، والقرارات الصادرة تنفيذا له".

وللوزارة - بالتنسيق مع الجهات المختصة - ربط المخالفات المقيدة ضد أصحاب العمل في سجل التزامات تلك الجهات ولإيقاف خدماتها عنهم حتى زوال تلك المخالفات.

المادة (١٤٣): يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن (١٠) عشرة أيام، ولا تزيد على شهر، وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال عُمانى، ولا تزيد على (٢٠٠٠) ألفي ريال عُمانى، أو بإحدى هاتين العقوبتين:

١.

٢. صاحب العمل أو من يمثله الذي يمتنع عن تقديم التسهيلات اللازمة أو البيانات أو المعلومات وفقا لأحكام هذا القانون أو يقدم بيانات أو معلومات غير حقيقية للموظفين، أو يقوم بأي فعل

من شأنه حرمان العامل من حقه في ممارسة نشاطه النقابي أو عرقلة تشكيل النقابات العمالية أو النقابات العامة القطاعية أو الاتحاد العام للعمال.

ومن خلال تلك النصوص نجد أن المشرع أعطى الحق لمفتشي العمل للدخول إلى أماكن العمل في أوقات العمل ليلاً أو نهاراً دون سابق إخطار، والحصول على عينات من المواد المستعملة، وتحرير الضبوط اللازمة في حال اكتشاف مخالفات لأحكام قانون العمل، وبالتالي فإن التفتيش وتحرير الضبوط وتحويلها إلى القضاء ثم صدور أحكام جزائية يشكل نوعاً من الحماية ذات طابع تأديبي من شأنها ردع أية انتهاكات محتملة للأحكام الواردة في قانون العمل، وهذا أمر طبيعي لأن المنشأة هي المكان الطبيعي الذي يمارس فيه مفتش العمل مهامه، إلا أن المشرع أحاط هذا الحق بكثير من الضمانات التي تحفظ لصاحب العمل مصالحه في كل جوانبها، كمل ألقى على صاحب العمل ببعض الالتزامات التي تكفل لعملية التفتيش أن تحقق الغاية منها^(١)، ونجد أن المشرع العُماني أعطى لمفتش العمل حق التفتيش وفق الضوابط التالية:

١. حق التفتيش يكون للموظفين الذين يصدر قرار من السلطة المختصة قانوناً بالاتفاق مع الوزير بمنحهم صفة الضبطية القضائية في نطاق تطبيق أحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له. ويؤدي هؤلاء الموظفون قبل مباشرة العمل اليمين أمام الوزير.
٢. يكون لهم الحق في الدخول إلى أماكن العمل، ويترتب على ذلك أنه لا يجوز لمفتش العمل أن يدخل أي مكان ولو كان مملوكاً لصاحب العمل أو ملحقاً بمكان العمل طالما أنه لا يعد منشأة خاضعة لأحكام قانون العمل، وإذا ح مفتش العمل تلك الأماكن الغير خاضعة لقانون العمل يعد مرتكباً لجريمة انتهاك ملك الغير ويستحق العقوبة المقررة لذلك^(٢).
٣. ولهم فحص الدفاتر والسجلات والأوراق المتعلقة به للتأكد من تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

(١) د. علي حسين نجده، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٠٠.

(٢) د. عبدالناصر العطار، شرح احكام قانون العمل، القاهرة، ١٩٨٩، ص ٢٩.

٤. يلتزم صاحب العمل أو من يمثله أن يقدم لهم التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجباتهم وكل ما يطلبونه من بيانات أو معلومات على أن تكون كاملة وصحيحة.

٥. يحظر على أي شخص أن يعطل أو يعرقل متعمدا هؤلاء الموظفين عن ممارسة عملهم.

٦. عاقب المشرع صاحب العمل أو من يمثله الذي يمتنع عن تقديم التسهيلات اللازمة أو البيانات أو المعلومات أو يقدم بيانات أو معلومات غير حقيقية للموظفين، بالسجن مدة لا تقل عن (١٠) عشرة أيام، ولا تزيد على شهر، وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال عُماني، ولا تزيد على (٢٠٠٠) ألفي ريال عُماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وذلك كله مع عدم الإخلال بأي عقوبة أي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، وفقا للمادة (١٤٢) من قانون العمل^(١).

(١) المرسوم السلطاني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣ بإصدار قانون العمل.

المطلب الثاني

الحماية الإجرائية المتصلة بالنزاعات المتعلقة بعقد العمل وبأحكام قانون العمل

يتميز قانون العمل بمجموعة من الخصائص التي تجعله قانونا متميزا عن سائر فروع القوانين الأخرى، فهو يعالج مصالح لكل منها ظروفها وطابعها الخاص الذي يجب ان يؤخذ في الاعتبار، ولقد ترتب على ذلك بالضرورة أنه أصبح لهذا الفرع من فروع القانون صباغته الخاصة التي خرج بها على كثير من الثوابت والأصول^(١)، وتتجلى ذلك من خلال المميزات التالية:

أولاً: ذاتي المصدر: مقارنة بالعديد من فروع القانون الأخرى، يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر إذ يعتمد في مصدره إضافة إلى النصوص القانونية على أحكام ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين النقابات والاتحادات المهنية وأصحاب العمل من المصادر الهامة والتميزة لقانون العمل، كما أن قواعد قانون العمل تستند على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل التي تختلف عن باقي أحكام وقواعد القوانين الأخرى^(٢).

ثانياً: الصيغة الأمرة لقواعده: يتميز قانون العمل بأن قواعده أمرة وهذا على عكس معظم فروع القانون الخاص مثل القانون المدني الذي يحكمه أساساً مبدأ سلطان الإرادة، وتعود الطبيعة الأمرة لقواعد قانون العمل إلى تراجع مبدأ سلطان الإرادة وتدخل الدولة لتنظيم مجال العمل بوضع قواعد أمرة لحماية مصالح وحقوق العمال، فلا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها، ولقد جعل المشرع قواعد قانون العمل أمرة لكونها قواعد أمرة لمصلحة العامل فلا يجوز الخروج عليها حين يمثل هذا الخروج انتقاصا من حقوق العامل او حرمانا من مزاياه، أما إذا كان الخروج على قواعده يجلب مزيدا من الحقوق والمزايا فهو خروج يحتفى به ويلقى كل القبول^(٣).

(١) د. علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٣١.

(٢) د. معزيز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، السنة الجامعية: ٢٠١٥-٢٠١٦، ص ١٠.

(٣) د. علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٣١.

وتتجلى الصفة الآمرة في قانون العمل كونه يتضمن بين طياته الكثير من الأحكام القانونية تتعلق بالجزاءات سواء المتمثلة في الغرامات أو الحبس، ويبرز كذلك في حالة إبرام عقد عمل لمدة محدودة في غير الحالات المنصوص عليها قانوناً. وعليه يجب أن يكون كل بند من بنود عقود العمل خاضعاً وملتزماً بقانون العمل وأي بند لا يتوافق مع أي نص من نصوص القانون يعتبر باطلاً، ولا يصلح تطبيقه، أو تنفيذه ولقد قضت المحكمة العليا في سلطنة عمان (الدائرة العمالية) بأن: "جاءت أحكام قانون العمل آمرة متعلقة بالنظام العام ومن ثم فلا يجوز مخالفة هذه الأحكام ويحظر الاتفاق على مخالفتها"^(١).

وتجدر الإشارة ان غالبية قواعد قانون العمل العكلى الآمرة تلقي بعبئها على صاحب العمل على نحو لا يتصور معه ان تكون للعامل أدنى مصلحة في اعاقة تنفيذها إلا ان هناك من احكام قانون العمل ما يتوجه بالأمر الى العامل، وبالتالي ليس هناك ما يمنع من ان يكون العامل محلاً لتطبيق قواعد قانون العمل ومن ثم يتعرض للعقوبة المقررة اذا خالف نصوص قانون العمل او اللوائح والقرارات الصادرة لتنفيذ له^(٢).

ثالثاً: الاتجاه نحو التدويل: لقد ساهمت العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية في تدويل قواعد قانون العمل، فضلاً عن إسهامات المنظمات الدولية المتخصصة بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، ومنظمة العمل العربية، والتي كان لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية التي تبرمها.

رابعاً: الواقعية: تتجلى خاصية الواقعية في بعده عن العمومية والتجريد واقتراجه أكثر من المخاطبين بأحكامه وظروفهم المختلفة^(٣)، وهذا اعطى لقانون العمل القدرة على مسايرة مختلف التغيرات التطورات ويطبق في كافة الظروف والأماكن والأوقات، لذلك يتميز قانون العمل بأنه قادرٌ على مراعاة حالات العمال وتقدير ظروفهم، والتمييز بين مهاراتهم وقدراتهم في القيام بالمهن المختلفة،

(١) الطعن رقم ٢١٠ / ٢٠١٧م جلسة يوم الاثنين الموافق ٢٢ / ١ / ٢٠١٨م.

(٢) د. علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٣١.

(٣) د. قتيبي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، القاهرة، ١٩٨٥، ص ٦٥.

ولهذا فالمشرع حاول إيجاد آليات لتحديد هذه الظروف منها ما يتعلق بالأجر وذلك بإقراره الأجر الثابت والمتغير، كما راعى التركيبة الفيزيولوجية للقائم بالعمل فميز بين ظروف عمل المرأة عن الرجل^(١).
ولقد تضمن قانون العمل مبدئين أساسيين في النزاعات العمالية وهي: السرعة في البت بالمنازعات، والإعفاء من الرسوم لتسهيل ولوج العامل إلى القضاء للمطالبة بحقوقه، ولذا سوف نقوم بدراسة هذه الإجراءات وفقاً لما يأتي:

الفرع الأول

سرعة البت في المنازعات العمالية

نص المشرع العُماني في قانون العمل على الحق في سرية البت في المنازعات العمالية، وذلك في المادة (٩) من قانون العمل^(٢)، والتي تنص على انه: "لا تقبل دعاوى منازعات العمل الناشئة عن المطالبة بالحقوق المنصوص عليها في هذا القانون، وعقد العمل، إذا رفعت ابتداءً إلى المحكمة المختصة دون تقديم طلب للتسوية إلى التقسيم الإداري المختص في الوزارة، ليتولى مساعي التسوية بين أطرافها وفقاً لأحكام هذا القانون، وذلك خلال مدة أقصاها (٣٠) ثلاثون يوماً من تاريخ تقديم الطلب.

وإذا تمت التسوية بين أطراف النزاع أمام التقسيم الإداري المختص في الوزارة، أثبت هذا الصلح في محضر يوقعه الأطراف، والموظف المختص في الوزارة، ومن يتم انتدابه من القضاة، ويكون له قوة السند التنفيذي، وينتهي به النزاع في حدود ما تم الصلح فيه، وتعطى صورة رسمية من المحضر مذيلة بالصيغة التنفيذية وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والتجارية، مع مراعاة قواعد الاختصاص المقررة قانوناً. وفي حال فشل التسوية بين أطراف النزاع، يكون على التقسيم الإداري المختص في الوزارة إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة خلال (٧) سبعة أيام من تاريخ آخر جلسة للتسوية، ويجب أن تكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن وقائع النزاع، وأسماء الأطراف، وموطنهم

(١) د. معزير عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٠.

(٢) المرسوم السلطاني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣ بإصدار قانون العمل.

الأصلي أو المواطن المختار من قبل كل واحد منهم لإجراءات التقاضي، وبيان أجر العامل والطلبات في الدعوى، وإرفاق صورة من عقد العمل وسائر الحجج والأسانيد التي يقدمها كل الأطراف.

ويسقط الحق في المطالبة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون بعد انقضاء عام من تاريخ استحقاقه، وبالنسبة للحقوق التي نشأت قبل العمل بهذا القانون فتحسب مدة العام اعتباراً من تاريخ العمل بأحكامه.

وتنص المادة (١٠) على أنه: "يجوز للعامل الذي يفصل من العمل أن يتقدم بشكواه إلى الجهة المختصة خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار، وعليها اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة (٩) من هذا القانون"^(١).

وقد أحسن المشرع عندما نص على نظر القضايا العمالية على وجه السرعة فالعدالة البطيئة نوع من الظلم، بل أن تأخير العدالة إنكاراً لها، فإذا كان هذا بالنسبة للشخص العادي في الظروف العادية فهو الظلم بعينه بالنسبة للعامل وذويه ÷ إذ يستوجب في الظروف التي يطرق فيها العامل باب القضاء أن يكون نظر تلك الدعاوي على وجه السرعة، إلا أنه لا يقصد بذلك جعلها من القضاء المستعجل فهي ما زالت من اختصاص القضاء العادي لأنها دعاوي موضوعية تمس أصل الحق ويطلب الحكم في موضوعها، أما الدعاوي المستعجلة فهي لا تمس أصل الحق ويطلب الحكم فيها بصفة مؤقتة إحترازاً من فوات الوقت^(٢)، وهو ما فعله المشرع العُماني، حيث أصدر المشرع قانون تبسيط الإجراءات في شأن بعض المنازعات^(٣)، ومن هذه المنازعات المنازعات العمالية.

ومن خلال دراسة المواد القانونية التي أوردها المشرع العُماني، نجد أنه:

١. بموجب المادة (٩) من قانون العمل^(٤)، يتم عرض المنازعات العمالية على لجنة مختصة بفض المنازعات العمالية غير أنه قبل اللجوء إلى اللجنة يجب أن يعرض النزاع على إدارة علاقات العمل

(١) المرسوم السلطاني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣ بإصدار قانون العمل.

(٢) د. علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٠.

(٣) مرسوم سلطاني رقم ١٢٥ / ٢٠٢٠ بإصدار قانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات.

(٤) المرسوم السلطاني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣ بإصدار قانون العمل.

لتسويته ودياً خلال مدة أقصاها (٣٠) ثلاثون يوماً من تاريخ تقديم الطلب، واللجوء لهذه اللجنة وجوبي، وفي ذلك قضت المحكمة العليا بأن: "دعوى عمالية (رفعها - اللجوء الى الدائرة المختصة اجراء وجوبي)، وفي الحكم جاء ما نصه: (فلما كان ذلك وهديا به فإن المشرع يكون قد رسم طريقا للسير في الدعاوى العمالية يختلف عن غيرها من الدعاوى وحدد كيفية لبدأ السير فيها فأتاح للعامل أو رب العمل وقبل ولوج باب المحاكم الالتجاء لدائرة تسوية المنازعات بمكاتب العمل لتسوية المنازعة فإذا ما تمت التسوية توقف الأمر عند هذا الحد وإن لم تتم التسوية أو تمت ولم يلتزم أحد الطرفين بتنفيذها أحييت المنازعة إلى المحكمة لتسير وفق الإجراءات التي رسمها قانون الإجراءات المدنية والتجارية، ولما كان المشرع إنما قصد من حث الطرفين على ضرورة الالتجاء لدائرة تسوية المنازعات العمالية مصلحة طرفي المنازعة إذ أتاح لهما فرصة التسوية الودية قبل خوض غمار المنازعة القضائية أمام المحكمة وعهد بهذه التسوية لأشخاص مؤهلين لذلك بمكاتب العمل بغية إنهاء المنازعة قبل وصولها للمحكمة حفاظا على أواصر العلاقة بين العامل ورب العمل وحرصا على إنها المنازعة العمالية في أسرع وقت ممكن فلما كان ذلك وكان الالتجاء لدائرة تسوية المنازعات العمالية يستهدف مصلحة طرفي علاقة العمل ولما كانت إجراءات التقاضي إنما تتعلق بالنظام العام ومن ثم فإن الالتجاء إلى دائرة تسوية المنازعات العمالية يكون وجوبيا وحيث أن المطعون ضده لم يلتجأ المطعون ضده لدائرة تسوية المنازعات وابتدأها بدعواه المقدمة لمحكمة القضاء الإداري فإن دعواه تكون غير مقبولة، لما كان ذلك وكان الالتجاء لدائرة تسوية المنازعات العمالية يستهدف مصلحة طرفي علاقة العمل ولما كانت إجراءات التقاضي إنما تتعلق بالنظام العام ومن ثم فإن الالتجاء إلى دائرة تسوية المنازعات العمالية يكون وجوبيا"^(١).

أ. وإذا تمت التسوية بين أطراف النزاع أمام التقسيم الإداري المختص في الوزارة، أثبت هذا الصلح في محضر يوقعه الأطراف، والموظف المختص في الوزارة، ومن يتم انتدابه من القضاة، ويكون له قوة السند التنفيذي، وينتهي به النزاع في حدود ما تم الصلح فيه^(٢)، وتعطى صورة رسمية من

(١) الطعن رقم ٨٢٩ / ٢٠١٦م - جلسة يوم الاثنين الموافق ١٤ / مايو / ٢٠١٨م

(٢) د. علي حسين نجيد، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٥.

المحضر مذيلة بالصيغة التنفيذية وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والتجارية، مع مراعاة قواعد الاختصاص المقررة قانونا، وفي ذلك قضت المحكمة العليا بقولها: "إن المشرع يكون قد رسم طريقا للسير في الدعاوى العمالية يختلف عن غيرها من الدعاوى وحدد كيفية لبدأ السير فيها فأتاح للعامل أو رب العمل وقبل ولوج باب المحاكم الالتجاء لدائرة تسوية المنازعات بمكاتب العمل لتسوية المنازعة فإذا ما تمت التسوية توقف الأمر عند هذا الحد"^(١).

ب. أما إذا لم تتم تسوية النزاع وديًا، يكون على التقسيم الإداري المختص في الوزارة إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة^(٢) خلال (٧) سبعة أيام من تاريخ آخر جلسة للتسوية، ويجب أن تكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن وقائع النزاع، وأسماء الأطراف، وموطنهم الأصلي أو الموطن المختار من قبل كل واحد منهم لإجراءات التقاضي، وبيان أجر العامل والطلبات في الدعوى، وإرفاق صورة من عقد العمل وسائر الحجج والأسانيد التي يقدمها كل الأطراف، وتسري أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية، في شأن الإجراءات أمام لجنة فض المنازعات العمالية والقرارات التي تصدرها، فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون. وفي ذلك قضت المحكمة العليا بقولها: "وإن لم تتم التسوية أو تمت ولم يلتزم أحد الطرفين بتنفيذها أحيالت المنازعة إلى المحكمة لتسير وفق الإجراءات التي رسمها قانون الإجراءات المدنية والتجارية"^(٣).

والحق ان حرص المشرع على محاولة حل النزاع وديا واعطاء الأولوية لهذا المسلك يستحق الاشادة لأنه يباعد الخصومة والقطيعة بين العامل وصاحب العمل وما صاحب ذلك من توتر وسوء ظن وحالة نفسية سيئة خاصة بالنسبة للعامل، ويعيد لعلاقة العمل الوثام والاحترام وفق النهج الرباني والصلح خير^(٤).

(١) الطعن رقم ٨٢٩ / ٢٠١٦م، جلسة يوم الاثنين الموافق ١٤ / مايو / ٢٠١٨م.

(٢) د. علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٥.

(٣) الطعن رقم ٨٢٩ / ٢٠١٦م، جلسة يوم الاثنين الموافق ١٤ / مايو / ٢٠١٨م.

(٤) د. علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٥.

ج. لا يجوز اشتراط التحكيم في عقد العمل، ولكنه لا يمنع القضاء العُماني من نظر الدعوى لكونه مخالف لعقد العمل، وفي ذلك قضت المحكمة العليا بقولها: "تحكيم (عمل- شروط- عقد عمل - وجود شرط تحكيم بعقد العمل - أثره - لا يمنع القضاء العماني من نظر الدعوى - علة ذلك- حماية العامل)، يفيد نص المادة (١١) من قانون التحكيم أنه لا يجوز التحكيم في المسائل التي لا يجوز فيها الصلح كما أن المقرر وفق قانون العمل بطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل وكل إجراء ومصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عنه أو المخالفة لأحكامه معتبراً إياها أنها قواعد وأحكام تخص النظام العام قاصداً حماية العامل من التعسف وإحاطته بكثير من الضمانات معتبراً إياه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية"^(١).

ويظهر أن المدد المحددة قانوناً جميعها قصيرة تحقق سرعة البت في المنازعة، ولا تقتصر سرعة الإجراءات على تلك المتبعة أمام اللجنة، بل تتعداها إلى الإجراءات المتبعة أمام المحكمة الابتدائية ومحكمة الاستئناف؛ حيث يحق لذوي الشأن الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام الدائرة المختصة بمحكمة الاستئناف خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور قرار اللجنة إذا كان حضورياً، أو من اليوم التالي للإعلان بالقرار إذا كان قرارها غيابياً، وتنتظر الدائرة المختصة بمحكمة الاستئناف الطعن على وجه السرعة، وعليها أن تفصل فيه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة أمامها.

وفي ٢٠٢/١١/١٢م، أصدر حضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم - حفظه الله ورعاه- المرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٠/١٢٥ بشأن تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات^(٢)، والتي منها تبسيط إجراءات الدعاوي العمالية، ولعل أبرز ما جاء في هذا القانون^(٣) ولوائحته التنظيمية^(٤)، فيما يتعلق بمنازعات العمل الفردية ما يلي:

١. لا تقبل دعاوى منازعات العمل إذا رفعت ابتداء إلى الدائرة الابتدائية.

(١) الطعن رقم ٨٢٩ / ٢٠١٦م، جلسة يوم الاثنين الموافق ١٤ / مايو / ٢٠١٨م.

(٢) مرسوم سلطاني رقم ٢٠٢٠ / ١٢٥ بإصدار قانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات.

(٣) مرسوم سلطاني رقم ٢٠٢٠ / ١٢٥ بإصدار قانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات.

(٤) قرار وزاري رقم ١٠٤ / ٢٠٢١ صادر عن مجلس الشؤون الإدارية للقضاء: بإصدار اللائحة التنظيمية لقانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات.

٢. إذا حدثت تسوية في دائرة المنازعات العمالية يكون لها قوة السند التنفيذي. ويجب البت فيها خلال ٣٠ يوماً أمام الدائرة الابتدائية.

٣. مدة الاستئناف (١٥) خمسة عشر يوماً إذا كان قيمة الدعوى تتجاوز (٢٠٠٠ ريال) والفصل خلال مدة (٣٠) ثلاثين يوماً ويجوز تمديد هذه المدة لمدة أخرى مماثلة فقط.

٤. لا يجوز الطعن أمام المحكمة العليا.

ويتبين لنا أن المشرع أختص بعض المنازعات بطريق إجرائي خاص، وهذه المنازعات هي: الدعاوي الفردية التي يرفعها فرد واحد وليست الدعاوي العمالية، وأن يكون النزاع بين عامل وصاحب عمل أو بين صاحب عمل وعامل، ويختلف موضوع الإعفاء من الرسوم والذي يقتصر على الدعاوي التي يرفعها العامل فقط، وأن يكون النزاع متولداً عن حكم من احكام قانون العمل فقط وليس عن قانون آخر^(١)، ولا يحصل على الإعفاء إلا الدعاوي التي يرفعها العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل، ومن ثم لا تتمتع بالإعفاء الدعاوي التي يرفعها أي من افراد الطوائف المستتناة من احكام قانون العمل، ولو كان ينطبق عليه تعريف العامل^(٢).

ويرى الباحث:

أن المشرع العُماني يهدف من ذلك إلى منع تعسف أصحاب العمل وتسريع إجراءات التقاضي وحماية العمال ومراعاة وضعهم المادي والاقتصادي.

(١) د. علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٤.

(٢) د. عبدالرزاق حسين يسين، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية طبقاً لتشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالتشريعات العربية الخليجية الأخرى والتشريع المصري، النظرية العامة لقانون العمل، الكتاب الأول، كلية شرطة دبي، الامارات العربية المتحدة، ١٩٩٢، ص ١٤١.

الفرع الثاني

الإعفاء من الرسوم القضائية

أدرك المشرع أن مزية الحق للعامل خاصة تتمثل في تسهيل الحصول عليه دون إرهاب مالي أي دون أي تكاليف مالية، فالأصل أن يحصل الانسان على حقه دون أن يدفع لذلك مقابلًا، فالعامل إمكانياته محدودة، وهو عندما يقرر اللجوء للقضاء فهو لا يسلك هذا المسلك إلا بعد أن تعييه كل السبل وتوحد في وجهه كل الأبواب فأقر المشرع ألا يحمل العامل همًا فوق همه فقرر إعفاءه من الرسوم القضائية^(١)، المتمثل بالإعفاء من الرسوم، فقد أعفى المشرع العامل من الرسوم القضائية، في المادة (٢) من قانون العمل^(٢)، والتي تنص على أن: "تسري أحكام هذا القانون على جميع أصحاب الأعمال والعمال، ولا يسري على من تنظم عملهم قوانين أو نظم خاصة.

ويجوز بقرار من الوزير تنظيم عمل فئات ذات طبيعة عمل خاصة على أن يتضمن القرار بصفة خاصة الآتي:

ت. الإعفاء من الرسوم القضائية في جميع الدعاوى الناشئة عن المنازعات العمالية التي يرفعها العاملون أو المستحقون عنهم.

ونتطرق للدعاوى التي تتمتع بهذا الإعفاء، وضوابط الإعفاء وحدوده، وفقا لما يلي:

١. **الدعاوى التي تستفيد من الإعفاء:** وفقا لنص المادة (٢) من قانون العمل^(٣)، فإن الدعاوى

التي تعفى من الرسوم القضائية هي تلك التي يرفعها العاملون أو المستحقون عنهم، والعامل

وفقا لنص المادة (١) الفقرة ١١، من قانون العمل^(٤)، هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر

لدى صاحب عمل، وتحت إدارته وإشرافه.

(١) د. علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، - ص ٢٢٠

(٢) مرسوم سلطاني رقم ١٢٥ / ٢٠٢٠ بإصدار قانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات.

(٣) مرسوم سلطاني رقم ١٢٥ / ٢٠٢٠ بإصدار قانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات.

(٤) مرسوم سلطاني رقم ١٢٥ / ٢٠٢٠ بإصدار قانون تبسيط إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات.

ويقصد بالمستحقون عن الورثة في حالة وفاة العامل، ولا شك أن المستحقين عن العمال هم أولى بالرعاية فأحوالهم المادية متردية، علاوة على حالتهم النفسية فهم قد فقدوا سندهم في هذه الحياة القاسية، ومن ثم فلقد أحسن المشرع وكان على حق عندما نص على إعفاء الدعاوي التي ترفع من قبل المستحقين عن الورثة للمطالبة بحقوقهم أو حقوق مورثهم المتولدة عن أحكام قانون العمل^(١).

٢. ضوابط الإعفاء من الرسوم القضائية: لم يجعل المشرع الإعفاء من الرسوم القضائية خالياً من

كل قيود بل وضع له بعض الضوابط المنطقية المعقولة، ونبينها وفقاً لما يأتي:

أ. يتحقق الإعفاء بقوة القانون، فلم يتطلب المشرع تقديم طلب للإعفاء من الرسوم وبالتالي خضوع هذا الطلب لتقدير القاضي، وإنما أقام قرينة قاطعة على أن العامل في حالة مادية تستدعي تمتع دعواه بالإعفاء^(٢).

ب. الدعاوي التي تعفى من الرسوم القضائية هي تلك التي يرفعها العاملون أو المستحقون عنهم، وأن تكون هذه الدعاوي مستندة لأحكام قانون العمل.

ج. تحرز من المشرع وحتى لا تغص المحاكم بالدعاوي الكيدية، يجوز إعمال القواعد العامة في التعسف في استعمال حق التقاضي إذا كان الهدف من رفع الدعوى مجرد التشهير بصاحب العمل وجلب المتاعب له واستنفاد جهده ووقته، وبالتالي يجوز للمحكمة إذا رفضت الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات^(٣).

٣. وفقاً لنص المشرع في المادة (٢) من قانون العمل^(٤)، على أن الإعفاء من الرسوم القضائية في جميع الدعاوي الناشئة عن المنازعات العمالية التي يرفعها العاملون أو المستحقون عنهم، وبالتالي فإن هذا الإعفاء يشمل الرسوم القضائية فقط، في جميع مراحل التقاضي، وبالتالي فإن هذا الإعفاء ليس شاملاً، فهو لا يشمل المراحل السابقة على تسجيل الدعوى والإنذارات، ولا

(١) د. علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٤.

(٢) د. عبدالرزاق حسين يسين، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٨٣.

(٣) د. علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢١٨.

(٤) مرسوم سلطاني رقم ١٢٥ / ٢٠٢٠ بإصدار قانون تيسير إجراءات التقاضي في شأن بعض المنازعات.

المصروفات التي قد تتوجب أثناء سير الدعوى كالكفالة وأمانة الخبير، حيث تنطبق عليها القواعد العامة الواردة في قانون الاجراءات المدنية والتجارية القاضية بأن من يتحملها هو الطرف الذي خسر الدعوى.

ويرى الباحث:

ان المشرع حقق ضمانات فعالة ودافعا قويا للعامل ليأخذ حقه دون أن يحبطه العوز أو الحاجة، وأن هذا الإعفاء يشمل جميع مراحل الدعوى والتنفيذ على حد سواء، إلا أن هذا الإعفاء لا يحول دون تطبيق الأصل فمن يخسر دعواه يجوز للمحكمة ان تحكم عليه بالمصاريف كلها أو بعضها.

٤. انطباق الإعفاء على دعاوى الجزائية: قانون العمل يهدف لحماية الطبقة العاملة، وتحقيقا لهذا الهدف جاءت قواعده أمره ومرتبطة بالنظام العام، وهذا التعلق هو الذي يبرر تفرع الجزاءات في قانون العمل، ولذا فإن اللجوء لقانون الجزاء يستهدف حماية النظام العام بأكثر وسائل الردع وهو توقيع العقوبة الجزائية، ولذا كان من الضروري اقتران حماية العامل بجزاء فعال يكفل الانصياع لأحكام قانون العمل وهو العقوبة الجزائية التي لا توجد لفاعليتها مثل في فروع القانون الأخرى^(١).

(١) د. عبدالرزاق حسين يسين، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية مرجع سابق، ص ٧٥.

الخاتمة

لقد اتضح لنا من خلال دراستنا بان مسألة وجود جزاء جنائي في نطاق علاقات العمل امر ضروري فهو بمثابة حل وقائي وردعي في نفس الوقت يساهم في اجتناب مختلف الاخلالات التي ترد على القواعد القانوني والاحكام التنظيمية المعمول بها في الاطار ولقد قام المشرع العُماني والمشرع المصري بفرض عدة جزاءات لمعظم الانتهاكات والاخلالات التي ترتكب في مجالات علاقات العمل الفردية والجماعية وظهر ذلك من خلال تجريم مختلف السلوكيات الاجرامية الماسة في الاحكام والقواعد الواجبة احترامها من قبل اطراف العلاقة سواء كان في ظل قوانين العمل بصفة عامة او بالاحالة على قانون العقوبات لمواكبة الحركية والمرونة الدائمة التي يشهدها القانون الجزائي للعمل ومما متع قواعده بذاتية خاصة تميزه عن القواعد العامة مقررًا ذلك مسؤولية جزائية تؤدي الى فرض احترام وقواعد التجريم والعقاب لا سيما من جانب المستخدمين في مواجهة العمال وممثليهم

ولقد شهد تشريع العمل الجزائي في سلطنة عمان وفي مصر تطورًا هامًا ظهر ذلك من خلال ضمه لقواعد خاصة تقضي بإقرار المسؤولية الجزائية للأشخاص الاعتبارية بصفتهم مستخدمين عن معظم الجرائم المرتكبة في المجال كما ان اثناء المنظومة القانونية تهتم بنصوص قانونية بحماية العمال والمستخدمين من اي تمييز سواء كان متعلق بالعمل النقابي او الجنسي وهذا يعد نقطة ايجابية تحتسب للمشرع العُماني الذي عمل ايضا على توسيع الاختصاصات المخولة لمفتشي العمل بإضفاء عليهم صفة الطبعية القضائية التي تسمح لهم معاينة وتحرير الاخلالات الواردة على مختلف الالتزامات الواجبة احترامها وان كان هذا الحق يقتصر على صنف المخالفات فقط دون الجرائم الاخرى واخيرا يمكننا القول بان وجود هذا القصور القانوني الذي يجد من فعالية المساءلة الجزائية في علاقات العمل له تأثير كبير وواضح على الجانب الاجرائي لان عدم تشديد العقوبة وحصرها في غرامات بسيطة محددة بمبالغ مالية ضئيلة مقارنة بجسامة الاعمال المرتكبة من قبل المستخدمين أشخاص طبيعيين أو معنويين.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

توصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها:

١. تقوم المسؤولية الجزائية على حرية الاختيار المقيدة بالعقوبة تفرض لأن الجاني تحرك بإرادته في اتجاه مخالفة القانون، وحيث لا يمكن فرض العقوبة فإن حرية الاختيار هي أساس المسؤولية الجزائية وتحقيق المسؤولية يقتضي الاعتراف والسيطرة أما إذا تعرض الشخص لما يناهز ذلك الاعتراف أو الاختيار فإن المسؤولية الجزائية لا يمكن منعها إلا باتخاذ تدابير وقائية، المسؤولية الجزائية لا يمكن منعها دون اتخاذ تدابير ولا يمكن منعها دون اتخاذ تدابير احترازية ضد ذلك الشخص.
٢. ضرورة تطوير وتحسين السياسات والإجراءات المتعلقة بالمسؤولية الجزائية في بيئة العمل، بحيث تكون هذه السياسات والإجراءات واضحة وشفافة، وتدعم العدالة وتحقق التوازن بين حقوق الموظفين ومصالح الشركة.
٣. دراسة المسؤولية الجزائية تساعد على تحديد المخاطر القانونية في بيئة العمل وتطوير استراتيجيات للتعامل معها. يتم تحديد السلوكيات غير المقبولة وتطبيق سياسات تحول دون حدوثها، مما يقلل من احتمالية العواقب القانونية.
٤. أركان المسؤولية الجزائية تتمثل في ركني الجريمة، ويندرج تحت ركن الجريمة أركان الجريمة المادي والمعنوي إذ يمثل الركن المادي الوجه الظاهر لها أما الركن المعنوي فيمثل الركن المعنوي فيمثل الوجه الباطني لها ويندرج تحت ركن الأهلية الجزائية ما يسمى بعناصر المسؤولية الجزائية والمتمثلة في الإدراك (التمييز) والإرادة (الحرية).

التوصيات:

يوصي الباحث بما يأتي:

١. أن يقوم المشرع العُماني بالأخذ بالأسباب المخففة في حال الاقتناع بأن الفاعل أخذ التدابير الاحترازية والحذر لتجنب وقوع النتيجة المحظورة.
٢. تأهيل القضاة المتخصصين وتطوير مهاراتهم في إطار علاقات العمل الفردية وتوفير التدريب المناسب لهم بما يتناسب مع التطورات القانونية والتكنولوجية الحديثة.
٣. ترسيخ التدابير الوقائية والعلاجية لتعزيز السلوك القانوني وتحقيق العدالة.
٤. لتعاون مع السلطات المختصة، مثل الشرطة والادعاء العام، في تقديم المعلومات والتعاون في التحقيقات والمحاكمات.
٥. ينبغي التركيز على بيان المسؤولية الجزائية التي تنشأ في إطار علاقات العمل الفردية وضرورة تقليل فرص ارتكاب الجريمة.
٦. يوصى بإجراء تقييم دوري لفعالية السياسات والإجراءات المتعلقة بالمسؤولية الجزائية في بيئة العمل الفردية.
٧. تابعة تطبيق هذه السياسات والإجراءات وتقييمها بشكل منتظم للتأكد من فعاليتها وتحديثها حسب الحاجة.
٨. لتركيز على الشركات الكبيرة وتخفيف القيود على الشركات الناشئة لتوفير فرصة استمرارها خاصة فيما يتعلق بالتعمين، والحد الأدنى للأجور، وهذا يحقق نمو هذه الشركات ويجاد فرص عمل برواتب ومزايا يقبل بها بعض الباحثين عن العمل.

قائمة المراجع

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: المراجع العامة:

١. د. إبراهيم علي صالح، المسؤولية الجنائية الأشخاص المعنوية، دار المعارف، طبعة بدون تاريخ نشر.
٢. د. ابراهيم طه الفياض، القانون الإداري، مكتبة الفلاح والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة ١٩٨٨م.
٣. احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، ط٧، دار هومة للنشر، الجزائر، ٢٠٠٨م.
٤. احمد ابو الرووس، القصد الجنائي والمساهمة والشروع والدفاع الشرعي والعلاقة السببية، دار الكتب الجامعي الحديث، القاهرة، طبعة ٢٠٠١م.
٥. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣م.
٦. أحمد عوض بلال، مبادئ قانون العقوبات المصري، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥م.
٧. احمد صبحي العطار، الضوابط القانونية للمسؤولية، دار النهضة العربية، القاهرة.
٨. أحمد فتحي سرور، القانون الجنائي الدستوري، الشرعية الدستورية في قانون العقوبات الشرعية الدستورية في قانون الإجراءات الجنائية السورية، دار الشروق، الطبعة الثانية ١٤٢٢هـ، ٢٠٠٢م.
٩. أحمد محمود خلف، الحماية الجنائية للمستهلك، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، ٢٠٠٥م.
١٠. ادريس الكنانى، ظاهرة انحراف الاحداث، ط١، الرباط، مطبعة التوصى، ١٩٧٦م.
١١. إسماعيل، محمود إبراهيم، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات، دار الفكر العربي، القاهرة ١٩٩٩م.
١٢. أعاد حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، ١٩٩٨م.
١٣. توفيق الشاوي، المسؤولية الجنائية في التشريعات العربية، معهد الدراسات العالية، القاهرة ١٩٩٥م.
١٤. جلال ثروت، نظرية الجريمة المتعددة القصد، دار المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٤م.

١٥. حسن علي الذنون، المسؤولية عن الخطأ، ط١، عمان دار وائل للنشر، ٢٠٠٦م.
١٦. حميد السعدي، شرح قانون العقوبات في الأحكام العامة: الجريمة والعقاب والمسؤولية الجنائية، دار الحرية للطباعة، بغداد. ١٩٩٦م.
١٧. خالد حليل الظاهر، القانون الإداري، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الأردن، ١٩٩٧م.
١٨. رمسيس بهنام، النظرية العامة للقانون الجنائي دار منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٧١م.
١٩. سامي النصراوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات والجريمة، مطبعة الدار، بغداد. ١٩٩٩م.
٢٠. سمير الشناوي شرح قانون الجزاء الكويتي، دار السلاسل، الكويت ١٩٩٥م.
٢١. سمير عالية، شرح قانون العقوبات، مجد للمؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠٠٢م.
٢٢. د. شريف سيد كامل - المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط١، ١٩٩٧م.
٢٣. عادل السعيد محمد أبو الخير، كتاب البوليس الإداري، الطبعة الأولى، الإسكندرية، ٢٠٠٨م.
٢٤. عاطف النقيب، النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي، ط١، منشورات عويدات، بيروت، ١٩٨٣م.
٢٥. عبدالله سليمان، شرح قانون العقوبات، ج١، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر طبعة ١٩٩٨م.
٢٦. د. عبد المنعم محفوظ، القانون الإداري - دراسة تأصيلية مقارنة - الكتاب الثاني - الطبعة الأولى - مكتبة عين شمس - الدار الجامعية، القاهرة، سنة ١٩٧٩م.
٢٧. عبد الفتاح حسن، مبادئ القانون الإداري، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، سنة ١٩٧٩م.
٢٨. عبد الحكم فوده، امتناع المساءلة الجنائية في ضوء الفقه والقضاء النقض، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٧م.
٢٩. عبد الحكيم فودة، امتناع المساءلة الجنائية في ضوء الفقه وقضاء النقض، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، ٢٠٠٣م.

٣٠. عبد السلام التونجي، موانع المسؤولية الجنائية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٧١م.
٣١. علي عبد القادر القهوجي، شرح قانون العقوبات، القسم العام، المسؤولية الجزائية والجزاء الجنائي (منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٨م).
٣٢. فاطمة بحري، الحماية الموضوعية للأطفال المستخدمين، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠٠٧م.
٣٣. فتوح عبدالله الشاذلي، شرح قانون العقوبات، طبعة، دار الهدى للمطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر ١٩٩٦م.
٣٤. فخري عبدالرزاق، الحديثي شرح قانون العقوبات: القسم العام، دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل ١٩٩٦م.
٣٥. كامل السعيد، الاحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الاردني، الطبعة الاولى، ١٩٨١م.
٣٦. مأمون سلامة، شرح قانون العقوبات - القسم العام، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤م.
٣٧. محمد انور المساعد المسؤولية الجزائية عن الجرائم الاقتصادية، دار الثقافة، بيروت، لبنان، ٢٠٠٣م.
٣٨. محمد حسن ربيع، المبادئ العامة للجريمة، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٩٦م.
٣٩. محمد حزيط، المسؤولية الجزائية للشركات التجارية، دار هومة، الجزائر، ٢٠١٣م.
٤٠. محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الأردني، دار الثقافة للنشر، عمان، الاردن، ط ١، ٢٠٠٦م.
٤١. محمد عبدة إمام، القانون الإداري وحماية الصحة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٧م.
٤٢. محمد عوض، قانون العقوبات، القسم العام، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، مصر، ٢٠٠٧م.
٤٣. محمد مصطفى القلبي، مذكرات في القانون الجنائي، مطبعة عباس عبد الرحمن ١٩٥٨م.

٤٤. محمد كمال الدين امام، المسؤولية الجنائية اساسها وتطورها، دراسة مقارنة في القانون الوضعي والشريعة الاسلامية، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، ٢٠٠٤م.
٤٥. محمد هاشم أبو الفتوح شرح القسم العام من قانون العقوبات، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٩٠م.
٤٦. د. محمود سعد الدين الشريف، دروس في النظرية العامة للضبط الإداري لطلبة الدراسات العليا، دار الفكر العربي القاهرة، سنة ١٩٦٤م.
٤٧. محمود ضاري خليل، الوجيز في شرح قانون العقوبات، دار القادسية للطباعة والنشر والتوزيع، بغداد ٢٠٠٥م.
٤٨. د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني، دار النهضة العربية القاهرة ١٩٩٨م.
٤٩. محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، ١٩٩٨م.
٥٠. محسن ناجي، الأحكام العامة في قانون العقوبات: شرح على متن النصوص الجزائية، مطبعة العاني، بغداد ١٩٩٤م.
٥١. مراد عبد الفتاح مبادئ القانون الجزائري، مطبعة الرسالة، الإسكندرية ٢٠٠٣م.
٥٢. مسعود شهبوب، المسؤولية عن المخاطر وتطبيقاتها في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٠م.
٥٣. مصطفى ابراهيم، الزلمي، اصول الفقه في نسيجه الجديد، منشورات شركة الخنساء للطباعة المحدودة ٢٠٠٢م.
٥٤. مصطفى أبو زيد فهمي، القانون الإداري، الدار الجامعية، الاسكندرية، سنة ١٩٧٢.
٥٥. مصطفى العوجي، القانون الجنائي العام: النظرية العامة للجريمة، الجزء الأول، مؤسسة نوفل، بيروت، ١٩٩٤م.
٥٦. منصور الرحماني، الوجيز في القانون الجنائي العام، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٦م.
٥٧. د. نور الدين العمراني - شرح القسم العام من القانون الجنائي - الطبعة الخامسة - ٢٠١٤م.

ثالثاً: المراجع المتخصصة:

١. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، عمّان، ١٩٩٩م.
٢. احمد محمد، شواخ، قانون العمل، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، سوريا، ٢٠٠٦م.
٣. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر طبعة ٢٠٠٦م.
٤. بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، - ٢٠١٠م.
٥. جلال القرشي، المعايير القانونية لعقد العمل، مطبعة حداد، البصرة
٦. جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج ١. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٨٤م.
٧. حمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج ٢، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر طبعه ٢٠٠٢م.
٨. د. سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، الجزء الأول الطبعة الأولى، مطبعة بنياناسن، المغرب، ٢٠٠٥م.
٩. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الادارية في إطار المشروع، دراسة مقارنة، الطبعة الاولى منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١١م.
١٠. صلاح علي علي، حسن، حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٣م.
١١. د. عبدالرزاق حسين يسين، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية طبقاً لتشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالتشريعات العربية الخليجية الأخرى والتشريع المصري - النظرية العامة لقانون العمل - الكتاب الأول، كلية شرطة دبي، الامارات العربية المتحدة، ١٩٩٢م.
١٢. عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، الاحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف، الاسكندرية ٢٠٠٤م.

١٣. د. عبدالناصر العطار، شرح احكام قانون العمل، القاهرة، ١٩٨٩م.
١٤. د. علي حسين نجيده، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الامارات العربية المتحدة، كلية شرطة دبي، الطبعة الاولى ١٩٩٨/٩٧م.
١٥. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر ١٩٩٦م.
١٦. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر ١٩٩٦م.
١٧. د. قنحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، القاهرة، ١٩٨٥م.
١٨. محمد الصغير، تشريع العمل الجزائري، مطبعة قائمة للنشر، الجزائر، ١٩٩٥م.
١٩. محمد بهير، الحماية الزجرية للأجير في التشريع المغربي، مطبعة الأمنية - الرباط ٢٠١٧م.
٢٠. محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، مجلة الشريعة والقانون، العدد ٤٧، دمشق، يوليو ٢٠١١م.
٢١. محمد لييب شنب، شرح قانون العمل، الكتاب الأول، المبادئ العامة وعقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ١٩٦٦م.
٢٢. مسعود بن حميد المعمرى، التجريم والعقاب في تشريعات العمل لدول مجلس التعاون الخليجي، دراسة مقارنة، مركز الغندور، القاهرة، ٢٠١٩م.
٢٣. مسعود شهبوب، المسؤولية عن المخاطر وتطبيقاتها في القانون الاداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٠م.
٢٤. د. معزير عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، السنة الجامعية: ٢٠١٥-٢٠١٦م.

رابعاً: البحوث والرسائل العلمية:

١. أحمد علي يونس، المسؤولية الجنائية، مقال منشور بمجلة الفتح القانونية، العدد ٧، الصادر في ديسمبر ١٩٩٦م.
٢. أكرم نشأت ابراهيم، عوامل جنوح الاحداث، بحث منشور في مجلة جنوح الاحداث، سلسلة الدفاع الاجتماعي، المنظمة العربية للدفاع الاجتماعي، العدد الثالث، الرباط، ١٩٨١م.
٣. صوفان محمد شديفات، المسؤولية الجنائية عن الأعمال الطبية "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة.
٤. لطيفة المهدي، مسؤولية جنائية الفعل الغير في الجرائم الاقتصادية، ورقتها عمل، نشرة من خلال الرابط bibilojuriste.club/2018/11/responsabilite-panel، في ٢٦/١١/٢٠١٨، الساعة ٢١:٠١. تاريخ زيارة الموقع، ١٠/٤/٢٠٢٢م.
٥. محمود الصالحي، مفهوم المسؤولية الجزائية في القانون الجنائي، عمان، مجلة القضاء الأردنية، العدد ٣٢، ١٩٩٦م.
٦. محمد ريطب، الحماية الجنائية للأجير في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية أنموذجاً، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، كلية الحقوق بسطات، السنة الجامعية ٢٠٠٩/٢٠١٠م.
٧. مصباح الخير، دور المؤسسات الاصلاحية في الوقاية من الجريمة، بحث منشور في مجلة المنظمة العربية للدفاع الاجتماعي، العدد ١٥، الرباط، ١٩٨٤م.

القوانين:

١. قانون الجزاء العُماني المرقم ٧ لسنة ٢٠١٨م.
٢. قانون العمل العُماني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣م.
٣. قانون مساءلة الاحداث العُماني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٨م.
٤. قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. AlainCoeuret et ElisabethFortis, op
2. Agriculture, Berger- Levrault, 1963.
3. Camerlynck, (G.H.) Traite' Du Droit Du Travail, Dalloz, 1968>
4. Ibid., P. 45,48.Malezieux Et Manasseyre, Le Droit Du Travail En.
5. Jean Rivero Jean Savatier, Droit du travail, édition Themis, Décembre 1993.
6. Labour Law of Bahrain (23/1976)<http://www.bah>.
7. Molsa.com/arabic/badL.htm.
8. Ripert Et Boulanger, Traite' de droit civil, Tome.3, 1968, No. 1994.
9. Rivero Et Savatier, Droit Du Travail, Pres, Univ De France, 1975.