

The Mandatory Rule in Labour Legislation: A Comparative Study under Omani Law and Egyptian Law



Ahmed bin Saleh bin Nasser Al-Barwani^{1*}

Hisham Jadallah Mansour Shakaterh²

Rafat Hisham Shakaterh³

¹ Al Sharqiya University - Sultanate of Oman

² Middle East University, Faculty of Law/Jordan

³ Jadara University-Faculty of Law-Jordan

* E-mail: albarwani10@gmail.com

Article Info.

Article Progress:

Received
15/3/2026

Accepted
5/5/2026

Publishing
20/6/2026

First Author
[0009-0006-3324-6906](https://orcid.org/0009-0006-3324-6906)

Second Author
[0000-0001-8693-5744](https://orcid.org/0000-0001-8693-5744)

Third Author
[0009-0005-6591-6233](https://orcid.org/0009-0005-6591-6233)

Abstract

The Omani and Egyptian legislatures have given significant attention to regulating labor relationships by establishing a comprehensive legal framework that includes a set of penal provisions obligating all parties to employment contracts, whether individual or collective in groups, to comply with these provisions and refrain from violating them. Violation of these provisions results in the imposition of criminal penalties on the offender, whether a natural or legal person, reflecting the seriousness of the legislation in regulating and organizing the work environment. The imposition of penalties through judicial rulings aims to enhance the security and stability of labor relations, ensure their continuity and sustainability, contribute to a fair and disciplined work environment, and reduce the likelihood of disputes and conflicts between employers and employees.

This legislative approach also assists in achieving a balance between the rights and duties of all parties within the labor market and ensures the protection of the economic and social interests of both sides. Through a comparative study of the Omani and Egyptian systems, it is evident that both seek to establish effective mechanisms for legal oversight and the enforcement of penalties, thereby supporting labor market stability and promoting sustainable economic and social development. Compliance with these criminal provisions constitutes a fundamental pillar for maintaining legal and institutional discipline and forms a solid basis for fostering mutual trust between employers and employees, which positively reflects on productivity and the achievement of comprehensive development goals.

Citation: Ahmed bin Saleh bin Nasser Al-Barwani, Hisham Jadallah Mansour Shakaterh, Rafat Hisham Shakaterh, The Mandatory Rule in Labour Legislation: A Comparative Study under Omani Law and Egyptian Law, Researcher Journal for Legal Sciences, ISSN: 5960-2706, Vol. 7, No. 1, June, 2026, Pages 147-163.

DOI: <https://doi.org/10.37940/JRLS.2026.7.1.9>

This is an open-access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

Publisher: College of Law, University of Fallujah

Keywords: Criminalization, Punishment, Omani Labor Law Legislation, Rights and Duties of Workers, Egyptian Law

القاعدة الأمرة في تشريعات العمل- مقارنة بين القانونين العماني والمصري

¹ د. احمد بن صالح بن ناصر البرواني*

² د. هشام جادالله منصور شخاترة

³ رافت هشام شخاترة

¹ جامعة الشرقية - كلية القانون - سلطنة عمان

² جامعة الشرق الأوسط - كلية القانون - الأردن

³ جامعة جدارا - كلية القانون - الاردن

*albarwani10@gmail.com

معلومات المقالة	الخلاصة
تاريخ الاستلام 2026/3/15	أولى المشرع العماني والمصري اهتمامًا بالغًا بتنظيم علاقات العمل، من خلال وضع نظام قانوني متكامل يشمل مجموعة من الأحكام الجزائية التي تلزم جميع أطراف عقد العمل، سواء الفردي أو الجماعي، بالالتزام بها وعدم الإخلال بها. ويترتب على مخالفة هذه الأحكام فرض عقوبات جزائية على المخالف، سواء كان شخصًا طبيعيًا أو اعتباريًا، مما يعكس جدية التشريعات في ضبط وتنظيم بيئة العمل. ويهدف توقيع الجزاء بحكم قضائي إلى تعزيز أمن واستقرار علاقات العمل، وضمان استمراريتها واستدامتها، بما يسهم في تحقيق بيئة عمل عادلة ومنضبطة، ويقلل من احتمالات النزاعات والخلافات بين أصحاب العمل والعمال.
تاريخ القبول 2026/5/5	كما أن هذا النهج التشريعي يساهم في تحقيق التوازن بين حقوق وواجبات الأطراف كافة داخل سوق العمل، ويضمن حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية لكلا الطرفين. ومن خلال الدراسة المقارنة بين النظامين العماني والمصري، يتضح أن كلاهما يسعى إلى إيجاد آليات فعالة للرقابة القانونية وتطبيق الجزاءات، بما يدعم استقرار سوق العمل ويعزز من فرص التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. كما أن الالتزام بهذه الأحكام الجزائية يعد ركيزة أساسية للحفاظ على الانضباط القانوني والمؤسسي، ويشكل قاعدة صلبة لتعزيز الثقة المتبادلة بين أصحاب العمل والعمال، مما ينعكس إيجابًا على الإنتاجية وتحقيق أهداف التنمية الشاملة.
تاريخ النشر 2026/6/20	الكلمات المفتاحية: التجريم، العقاب، تشريعات قانون العمل العماني، حقوق وواجبات العمال، القانون المصري
كيفية استشهاد هذا البحث:	د. احمد بن صالح بن ناصر البرواني، د. هشام جادالله منصور شخاترة، رافت هشام شخاترة. القاعدة الأمرة في تشريعات العمل- مقارنة بين القانونين العماني والمصري، مجلة الباحث للعلوم القانونية، المجلد 7، عدد 1، 2026، الصفحات: 147-163.

1. المقدمة

يُعد قانون العمل من التشريعات الحديثة نسبيًا، حيث ظهر بشكل واضح في منتصف القرن التاسع عشر واستمر تطوره حتى القرن العشرين، وهو قانون يرتبط أساسًا بالنظام الرأسمالي. وقد تأخر ظهوره في العصور القديمة والوسطى لأسباب متعددة، أبرزها غياب البيئة الاقتصادية والاجتماعية المناسبة التي تدفع إلى تنظيم علاقات العمل. وكان لانتشار مبادئ الثورة الفرنسية، وخاصة تلك التي تدعو إلى الحرية والمساواة والحقوق الطبيعية، أثر كبير في تمهيد الطريق لتطوير هذا القانون، حيث تم تطبيق هذه المبادئ على مختلف فروع القانون بما فيها مجال العمل، لاسيما مبدأ "حرية العمل" المرتكز على مبدأ "سلطان الإرادة وحرية التعاقد".

ظهرت فكرة علاقة العمل لأول مرة في الفقه الألماني، حيث ركزت على إرساء أساس تشريعي وتنظيمي يوازن بين حرية التعاقد وحماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية. وقد ساهم هذا المفهوم الجديد في تنظيم علاقات العمل بشكل أكثر عدالة وفاعلية مقارنة بالمفهوم التقليدي لعقد العمل، إذ أصبح أساسه اجتماعيًا بامتياز، يتجسد في الضمانات القانونية والاتفاقيات العمالية، مع الاحتفاظ بحرية التعاقد ضمن نطاقها التقليدي.

ومن بين القضايا التي أولتها التشريعات الحديثة اهتمامًا خاصًا، مسألة "التجريم والعقاب" في مجال العمل، والتي تُعرف باسم "القانون الجزائي للعمل"، وهو فرع من فروع القانون الجزائي يختص بالجرائم الناتجة عن مخالفة أحكام تشريع العمل والعقوبات المقررة لها. في هذا السياق، فإن انتفاء التكافؤ بين أطراف عقد العمل يعزز أهمية هذه العقوبات، فمثلاً يمكن تشديد العقوبة في حالات ارتكاب جرائم مثل السرقة أو خيانة الأمانة من قبل المستخدم. وقد اهتم كل من المشرع العماني والمصري بتنظيم التجريم والعقاب ضمن إطار علاقات العمل، حيث تضمن قانون العمل العماني رقم (53) لسنة 2023 وقانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 نصوصًا جزائية تُجرّم الأفعال

المخالفة لأحكام العمل وتُحدد العقوبات المقررة لها، مع مراعاة الخصوصية التي تميز هذه العلاقة، حيث تمتزج فيها الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية مع الأبعاد النفسية والإنسانية.

كما يعكس تطور مفهوم العمل عبر الحضارات المختلفة، والمكانة التي يحظى بها داخل المجتمع، التغير المستمر في أنظمة العمل بفعل التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. ورغم أن العلاقات العمالية بالمفهوم الحديث لم تتبلور إلا خلال الثورة الصناعية، فإن جذورها تعود إلى ضرورة تنظيم حياة الإنسان ونشاطه، مما يجعل دراسة قانون العمل الحديث وإجراءاته الجزائية أمراً ضرورياً لفهم العلاقة بين العمل والمجتمع وكيفية حماية حقوق جميع الأطراف.

1.1 مشكلة الدراسة

تتمثل إشكالية هذه الدراسة في التوازن الدقيق الذي تسعى تشريعات قانون العمل العماني والمصري لتحقيقه بين حماية حقوق العمال وضمان حقوق أصحاب العمل. فبينما تهدف هذه القوانين إلى وضع قيود وتشريعات تجرم السلوكيات التي قد تضر بمصالح العمال أو تهدد استقرار علاقات العمل، فإنها في الوقت ذاته تشدد على ضرورة وجود آليات فعالة لتنفيذ العقوبات وفرض المسؤولية على المخالفين، بما يضمن عدم استغلال أصحاب العمل لموقعهم أو تجاوز حقوق العمال. ويبرز من هذا التوازن دور التشريعات في تحقيق العدالة التعاقدية بين الطرفين، بحيث يتم المحافظة على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال دون الإضرار بمصالح أصحاب العمل، وهو ما يعكس توجه القانون الحديث نحو حماية الطرف الأضعف في العلاقة العمالية وتعزيز الانضباط المؤسسي في سوق العمل. كما تركز الدراسة على كيفية تفعيل هذه الأحكام عملياً، بما يحقق الاستقرار والاستدامة لعلاقات العمل الفردية والجماعية ويحد من النزاعات والصراعات المحتملة، الأمر الذي يعكس أهمية التشريعات الجزائية ضمن منظومة قانون العمل في ضمان بيئة عمل عادلة ومتوازنة.

2.1 أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى فهم الإطار القانوني للعقوبات المتعلقة بعلاقات العمل في كل من عمان ومصر، مع التركيز على كيفية تنظيم التشريعات للعلاقات بين العمال وأرباب العمل وحماية حقوق الطرفين. كما تهدف الدراسة إلى استكشاف أثر هذه القوانين على استقرار سوق العمل وفعاليتها في الحد من المخالفات التي قد تهدد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للأطراف المعنية، بالإضافة إلى التعرف على التحديات التي قد تواجه تطبيق هذه الأحكام على أرض الواقع.

وبناءً على ذلك، تركز الدراسة على الإجابة عن الأسئلة الرئيسية التالية:

١. ما هي أنواع الجرائم المرتبطة بقوانين العمل في كل من سلطنة عمان وجمهورية مصر العربية؟
٢. كيف تؤثر هذه التشريعات على سوق العمل، وحقوق العمال، وواجبات أرباب العمل؟
٣. ما هي الثغرات أو التحديات القانونية التي قد تعيق تطبيق هذه التشريعات بفعالية في كلا البلدين؟

3.1 منهجية الدراسة

لمعالجة هذه الإشكالية، اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي كأداة أساسية، حيث تم التركيز على دراسة وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بعلاقات العمل والجرائم المترتبة عليها. كما تم استخدام المنهج المقارن بشكل تكاملي، من خلال مقارنة أحكام القانون العماني بنظيرتها في القانون المصري، بهدف تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين النظامين فيما يتعلق بالجرائم والعقوبات في سياق العمل. ويتيح هذا الجمع بين المنهجين استكشاف مدى فعالية التشريعات في حماية حقوق العمال وأرباب العمل، وفهم الأسس القانونية والاجتماعية التي يقوم عليها تنظيم العلاقات العمالية في كلا البلدين.

4.1 أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل الإطار القانوني للتجريم والعقوبات في قوانين العمل العمانية والمصرية، من خلال استعراض متعمق للتشريعات المتعلقة بعلاقات العمل والجرائم المترتبة بها. ويسعى البحث إلى إجراء مقارنة شاملة بين النظامين القانونيين، لتحديد أوجه التشابه والاختلاف في طرق معالجة الجرائم وتطبيق العقوبات، وكذلك فهم الأسس القانونية والاجتماعية التي تقوم عليها هذه التشريعات. كما يتضمن البحث تصنيفاً لأنواع الجرائم المرتبطة بعلاقات العمل، وتحليل العقوبات المقررة لها، بهدف الكشف عن الثغرات القانونية والتحديات التي قد تعرقل تنفيذ هذه القوانين على أرض الواقع. ومن خلال تقديم توصيات عملية لتعزيز التشريعات الحالية وزيادة الوعي

بحقوق العمال وواجبات أصحاب العمل، يهدف البحث إلى دعم العدالة الاجتماعية، وتحقيق التوازن بين مصالح جميع الأطراف المعنية، بما يساهم في تحسين بيئة العمل، وتعزيز استقرار سوق العمل، ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

5.1 أهمية الدراسة

يشكل التجريم والعقاب ومكافحة الجريمة محوراً أساسياً في تحقيق الأهداف المرجوة من التشريعات، بما في ذلك رسم سياسات فعالة للوقاية من الجريمة وتحقيق الردع العام والخاص، بهدف الحد من تكرار الانتهاكات والحفاظ على استقرار العلاقات القانونية والاجتماعية. وتبرز أهمية هذه الدراسة في محورها العلمي والعملية على النحو التالي:

- **الأهمية العملية:** تكمن في قدرة الدراسة على تحليل مفهوم التجريم والعقاب ضمن سياق قانون العمل، واستخلاص النتائج القانونية المترتبة على تطبيق المسؤولية الجزائية للأفراد والمؤسسات. وتساهم الدراسة في فهم دور تشريعات العمل وأهميتها، بالإضافة إلى كيفية الاستفادة منها في تعزيز مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، وضمان تفعيلها بطريقة تدعم حقوق العمال وتحافظ على مصالح أصحاب العمل.
- **الأهمية العلمية:** تتجلى في تسليط الضوء على موضوع ذو وزن كبير في المجال القانوني، وهو التجريم والعقاب في علاقات العمل، مع تحليل الإيجابيات والصعوبات والتحديات التي تواجه تطبيق هذه الأحكام. كما تهدف الدراسة إلى استكشاف أثر هذه التشريعات على قانون العمل العمالي والمصري، في ظل الانتهاكات المتكررة لحقوق العمال، مما يساهم في تعميق المعرفة العلمية والعملية للباحثين والمهتمين بهذا المجال. ومن المتوقع أن تشكل هذه الدراسة قاعدة أكاديمية متينة لإجراء بحوث مستقبلية، وأن تقدم مساهمة ملموسة في تطوير الفهم القانوني لممارسات العمل وحماية الحقوق ضمن بيئة العمل.

6.1 خطة البحث:

سوف نقوم بتقسيم هذا البحث إلى مبحثين: المبحث الأول: التجريم والعقاب في علاقات العمل المطلوب الأول: مفهوم جرائم العمل، المطلوب الثاني: ذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل المبحث الثاني: دور التفتيش العمالي في ضبط جرائم العمل المطلوب الأول: ماهية الضبط الإداري المطلوب الثاني: الضبط الإداري القضائي في تشريعات العمل

2. التجريم والعقاب في علاقات العمل

يتطلب تطبيق أحكام التجريم والعقاب ضمن إطار قانون العمل توافر صفات محددة لدى أطراف العلاقة العمالية، وهي صفة "العامل" من جهة، وصفة "المستخدم" أو "صاحب العمل" من جهة أخرى. وتنقسم علاقات العمل وفقاً للتشريع إلى نوعين رئيسيين: علاقات عمل فردية تتعلق بالاتفاق المباشر بين العامل وصاحب العمل، وعلاقات عمل جماعية تشمل التزامات متعددة الأطراف تتعلق بالعمال وأصحاب العمل أو النقابات، حيث يحدد القانون الحقوق والواجبات لكل طرف وفقاً لطبيعة العلاقة⁽¹⁾. وتتمثل العلاقات الفردية في تلك التي تحكمها أحكام عقد العمل الفردي بين العامل وصاحب العمل، حيث تحدد هذه العقود حقوق وواجبات الطرفين على نحو مباشر وشخصي. أما العلاقات الجماعية فهي تمثل الاتفاقيات التي تنظم العمل على نطاق أوسع، من حيث شروطه وظروفه وأحكام التشغيل، ويبرم هذا النوع من الاتفاقيات بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية من جهة، وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظماتهم، من جهة أخرى، بهدف تنظيم العلاقة العمالية بطريقة تعكس مصالح جميع الأطراف وتحمي حقوقهم⁽²⁾. لم تغفل هذه التشريعات عن تنظيم أحكام التجريم والعقاب في حال مخالفة أحكام قانون العمل، حيث ينص القانون على تجريم بعض الأفعال التي قد يرتكبها العامل أو صاحب العمل. وتشمل هذه الأفعال السلوكيات التي تؤدي إلى الإضرار بحقوق الطرف الآخر أو الإخلال بالالتزامات القانونية المقررة، مما يتيح للقانون فرض العقوبات المناسبة لضمان الالتزام بالأحكام وحماية استقرار علاقات العمل⁽³⁾ من منظور قانون العمل، تُعد بعض الأفعال جرائم وفق التشريعات المعمول بها، وفيما يخص العقوبات، تميل أغلب قوانين العمل في الدول العربية إلى فرض غرامات مالية كعقوبة رئيسية، بينما تُفرض عقوبة الحبس في حالات محددة تتعلق بانتهاكات أكثر خطورة. ويعكس هذا التدرج في العقوبات حرص المشرع على

(1) تعريف العامل وعناصر عقد العمل/ د. وجيه محمد خيال، شرح نظام العمل السعودي، ج 1 ط 1990/1 ص 113 وما بعدها. وانظر في أنواع العقود في قانون العمل ، العقد المحدد المدة ، والعقد غير محدد المدة والعقد المبرم لتنفيذ عمل معين ، د. محمد عماد محمد البربري ، آثار انتهاء العقد العمل ، رسالة دكتوراة ، حقوق عين الشمس سنة 1982 ، ص 4 وما بعدها

(2) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، الصادر في 2003/4/7

(3) قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975 المعدل بالقانون 108 لسنة 1976 وقانون المحال رقم 371 لسنة 1956 وقانون 453 لسنة 1954 في شأن الأعمال الصناعية والتجارية

تحقيق الردع وحماية حقوق الأطراف في علاقات العمل، مع مراعاة التناسب بين طبيعة المخالفة وشدة العقوبة⁽¹⁾. ومن هذا المبحث سوف نتناول عن ماهية القانون الجزائي للعمل (المطلب الأول) وايضا نتعرف عن ذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل (المطلب الثاني)

1.2 مفهوم جرائم العمل

لقد شهد قانون العمل تطوراً مستمراً لمواكبة مجموعة من المستجدات القانونية، مع إدماج مقتضيات جزائية تهدف إلى حماية أطراف العلاقة العمالية، سواء العمال أو أصحاب العمل. ويأتي هذا التطور لضمان التزام جميع الأطراف بأحكام وقواعد قانون العمل تحت طائلة العقوبة، حيث تشكل العقوبة أحد العناصر المميزة لهذا القانون. ومن أجل فهم أعمق لمفهوم القانون الجزائي للعمل، سيتم في هذا المطلب تناول الموضوع على محورين أساسيين: الفرع الأول يتناول مفهوم جرائم قانون العمل، أما الفرع الثاني فيتطرق إلى خصائص جرائم قانون العمل.

1.1.2 مفهوم جرائم قانون العمل

1.1.1.2 تعريف جرائم قانون العمل

لم يضع المشرع العماني والمشرع المصري تعريفاً محدداً للجريمة، وهو ما يصعب معه صياغة تعريف علمي شامل لها. وبدلاً من ذلك، اقتصر التشريع على تحديد أنواع الجرائم وأقسامها القانونية، وبيان أركانها، وتوضيح العقوبات المقررة لكل منها. وقد ترك المشرع مهمة وضع التعاريف الدقيقة للجريمة لعلم الفقه القانوني، نظراً لأن صياغة التعاريف الدقيقة ليست من اختصاص التشريع بحد ذاته، بل تعد من مهام الدراسات النظرية والبحثية القانونية⁽²⁾.

وعند النظر في مفهوم الجريمة، فقد عرفها بعض الفقه القانوني بأنها كل سلوك غير مشروع، سواء كان إيجابياً بالقيام بفعل أو سلبياً بالامتناع عن أداء واجب، يُقرر القانون بشأنه عقوبة أو تدبيراً احترازياً، ويقع هذا السلوك عن قصد أو نتيجة إهمال من الشخص المرتكب. ويبرز من هذا التعريف أن الجريمة ليست مجرد مخالفة عادية، بل هي فعل أو امتناع يترتب عليه تأثير قانوني محدد يهدف إلى حماية النظام العام وحقوق الأطراف الأخرى⁽³⁾. أما فيما يخص تعريف جرائم قانون العمل، فقد عرفها بعض الفقه بأنها كل نشاط أو سلوك يقوم به العامل أو صاحب العمل يخالف بموجبه أحكام تشريعات العمل، ويترتب على هذا الفعل فرض عقوبة مناسبة. ومن جهة أخرى، عرفها جانب آخر من الفقه بأنها الجرائم المنصوص عليها صراحة في قانون العمل، والتي تمثل مجموعة من الأفعال التي يسعى المشرع من خلالها إلى حماية حقوق العامل داخل بيئة العمل من خلال تجريم المخالفات ومعاقبة مرتكبيها. ويستفاد من هذين التعريفين أن جرائم قانون العمل في كل من سلطنة عمان وجمهورية مصر العربية تُطبق على فئة محددة من الأشخاص، كما نصت المادة (2) من قانون العمل العماني رقم (53) لسنة 2023 على سريان أحكام القانون على جميع أصحاب الأعمال والعمال، مع استثناء الفئات التي ينظم عملها قوانين خاصة⁽⁴⁾.

نصت المادة (1) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 على سريان أحكامه على العامل وصاحب العمل، في حين حددت المادة (4) الفئات المستثناة من تطبيقه. والتي تنص على عدم تطبيق أحكام القانون على: (أ) العاملين في أجهزة الدولة، بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، و(ج) أفراد أسرة أصحاب العمل الذين يعتمدون فعلياً على صاحب العمل في معيشتهم⁽⁵⁾.

2.1.1.2 تقسيمات جرائم قانون العمل

تتقسم جرائم قانون العمل، على غرار غيرها من الجرائم، إلى فئتين رئيسيتين، كل منهما يعتمد على منظور مختلف لتصنيف الجريمة. الفئة الأولى تعرف بـ"التقسيمات الفقهية"، حيث يقوم الفقه القانوني بتحليل الجرائم وفق أركانها الأساسية، مثل الركن المادي للجرم، والركن

(1) لوحظ أن العقوبات المالية هي الغالبة في قوانين العمل، والغرض من ذلك هو ضمان عدم هروب المستثمرين إذا ما وقعت عليهم عقوبات تصل إلى الحبس إلا في حالات خاصة

(2) أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجزائية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1980، ص35

(3) محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، ط6، ص1989، دار النهضة العربية، ص40-41

(4) لمرسوم السلطاني رقم 53 لسنة 2023 بإصدار قانون العمل الصادر في 2023/7/25، الجريدة الرسمية

(5) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 الصادر بتاريخ 2003/4/7 والقرارات واللوائح المنفذة له، مكتبة دار الكتب القانونية

المعنوي، والأثر القانوني الناتج عنها. هذا التصنيف يساعد على فهم طبيعة كل جريمة وسبب تجريهما، ويتيح للباحثين والقضاة تقييم مدى خطورة الفعل وعلاقته بحقوق الأطراف في علاقة العمل.

أما الفئة الثانية، فتعرف بـ "التقسيمات القانونية"، والتي يقوم فيها القانون بتصنيف الجرائم وفق معيار الخطورة والجسامة، بهدف تحديد نوع العقوبة المناسبة لكل جريمة. وتشمل هذه التصنيفات الثلاثة: الجنايات، الجنح، والمخالفات. على سبيل المثال، ينص نصت المادة (22) من قانون الجزاء العماني رقم (7) لسنة 2018 على أن تحديد نوع الجريمة يكون وفقاً للحد الأقصى للعقوبة المقررة لها، فإذا كانت الجريمة معاقباً عليها بالسجن والغرامة معاً، فإن نوع الجريمة يحدد بحسب عقوبة السجن.

ولتوضيح هذه التصنيفات ضمن سياق العمل:

أولاً: الجنايات: قد تشمل الجرائم الأكثر خطورة مثل التزوير في سجلات العمل أو الاختلاس من قبل المستخدم، حيث تتطلب عقوبات شديدة تشمل السجن لفترات طويلة.

ثانياً: الجنح: تتعلق بأفعال أقل جسامة، مثل عدم الالتزام بشروط السلامة في مكان العمل، وقد يترتب عليها عقوبة سجن قصيرة أو غرامة مالية.

ثالثاً: المخالفات: تشمل الانتهاكات البسيطة التي لا تهدد استقرار العمل بشكل كبير، مثل التأخر المتكرر عن الحضور، وغالباً ما تكون العقوبة المالية هي الأداة المعتمدة لمعالجتها.

وتسهم هذه التصنيفات في خلق نظام قانوني متدرج، يراعي درجة الضرر الناتج عن كل فعل ويوازن بين حماية حقوق العمال وواجبات أصحاب العمل، كما يوفر قاعدة واضحة للقضاء لتطبيق العقوبات بشكل عادل ومنسجم مع طبيعة الجريمة.¹ أما في ظل القانون المصري، فقد نص قانون العقوبات بعد آخر تعديلاته (رقم 58 لسنة 1937) على أن الجرائم تُصنّف إلى ثلاث فئات رئيسية، وهي: الجنايات، الجنح، والمخالفات، وذلك وفقاً للأحكام الواردة في الباب الثاني من القانون. ويعكس هذا التصنيف التدرج في خطورة الجرائم، حيث تحدد نوع العقوبة بحسب مدى جسامة الفعل وتأثيره على النظام العام وحماية حقوق الأفراد⁽²⁾. تتوافق تصنيفات جرائم قانون العمل مع التقسيم العام الذي اعتمدته معظم التشريعات الوطنية المقارنة، حيث يراعى في هذا التصنيف شدة الفعل وخطورته على النظام القانوني وحقوق الأطراف في علاقات العمل. وتتركز غالبية هذه الجرائم ضمن فئتي الجنح والمخالفات، إذ تشمل الجنح الأفعال التي تتجاوز الانتهاكات البسيطة لكنها لا تصل إلى مستوى الجنايات، مثل مخالفة أحكام السلامة المهنية أو التأخير المتكرر في أداء الواجبات أو الإخلال بشروط العقود الفردية والجماعية، ويترتب عليها عادة عقوبات مالية محددة، وقد تشمل أحياناً السجن لفترات قصيرة لضمان الردع دون فرض عقوبة غير متناسبة مع الفعل. أما المخالفات فتتعلق بالانتهاكات البسيطة التي لا تُحدث أضراراً جسيمة لكنها تؤثر على انتظام بيئة العمل، مثل التأخر عن تقديم المستندات الإدارية أو مخالفة التعليمات الشكلية لعقود العمل، ويكون العقاب غالباً بالغرامة المالية مع إمكانية اتخاذ إجراءات تصحيحية إضافية. ويسهم هذا التدرج في العقوبات في تحقيق التوازن بين حماية حقوق العمال وضمان حقوق أصحاب العمل، كما يعزز الاستقرار القانوني والتنظيمي في سوق العمل، ويوفر للقضاء أساساً لتقدير العقوبة بما يتناسب مع جسامة الفعل، مما يعكس عقلانية التشريع ومرونته في مواجهة الانتهاكات المختلفة ويحفز جميع الأطراف على الالتزام بالقانون لضمان بيئة عمل عادلة وأمنة⁽³⁾.

2.1.2 . خصائص التجريم في قانون العمل

الخصائص التي تتميز بها جرائم قانون العمل نجد مجموعة من هذه الخصائص:

1.2.1.2 تجريم الأفعال المخالفة للنظام العام في مجال قانون العمل

يعتمد النظام العام على مجموعة من العناصر الأساسية مثل الصحة العامة، السكينة العامة، الأخلاق، والأمن العام، وغيرها من الوسائل التي تهدف إلى توفير حماية شاملة للمواطنين داخل المجتمع. ويرى بعض الفقهاء أن مفهوم النظام العام يختلف تبعاً للمجال الذي يُطبق فيه، مثل النظام العام الاقتصادي أو السياسي أو الأخلاقي.

وفيما يتعلق بقطاع العمل، يرتبط النظام العام بالنظام العام الاجتماعي، الذي يركز على حماية مصالح العمال وضمان السلم والأمن الاجتماعي في بيئة العمل. ويهدف هذا النظام في أغلب الأحيان إلى حماية حقوق العامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل، وتحقيق توازن عادل بين مصالح جميع الأطراف، بما يعزز من الاستقرار القانوني والاجتماعي في قطاع العمل⁽⁴⁾. لا

(1) قانون الجزاء العماني رقم 7 لسنة 2018 الصادر بتاريخ 11/ 1/ 2018، الجريدة الرسمية

(2) قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937، الصادر في 1937/7/21

(3) بن أحمد محمد، الحماية الجزائية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2017، ص147

(4) بن أحمد محمد، الأحكام الجزائية لقطاع العاملين، دراسة موضوعية مقارنة، الدار المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2020، ص95

يجوز الاتفاق على مخالفة قواعد قانون العمل الجزائية، لأنها تمثل جزءاً لا يتجزأ من أحكام النظام العام الاجتماعي الذي يهدف إلى تنظيم العلاقات بين الأطراف وحماية المصلحة العامة في بيئة العمل. وتكمن أهمية هذه القواعد في أنها صممت لحماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، إذ تضمن له الحد الأدنى من الحقوق الأساسية التي تشمل الأجور، وساعات العمل، وظروف السلامة والصحة المهنية، فضلاً عن حمايته القانونية من أي تجاوزات أو استغلال قد يمارسه صاحب العمل. ويعكس هذا الوضع فلسفة التشريع التي تضع مصلحة العامل في مقدمة الأولويات، بحيث يصبح الالتزام بهذه القواعد إلزامياً ولا يمكن تجاوزه بالاتفاق بين الطرفين. كما أن هذه الحماية تضمن تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وتعزز من استقرار بيئة العمل، وتوفر إطاراً قانونياً يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والحد من الانتهاكات التي قد تهدد حقوق الطرف الأضعف، وبالتالي تعزيز الثقة والالتزام بالقانون داخل سوق العمل⁽¹⁾. كما أن قواعد قانون العمل تعكس بشكل واضح التفاوت في القوة بين الأطراف، إذ يكون صاحب العمل عادة في موقع أقوى من العامل، لا سيما في ظل ما يعرف بشروط الإذعان، حيث يلتزم العامل بتنفيذ التعليمات والأوامر الصادرة عن صاحب العمل فيما يخص مهام العمل وواجباته اليومية. ويظهر هذا التفاوت بوضوح في القرارات المتعلقة بالرواتب، وساعات العمل، وظروف التشغيل، مما يضع العامل في موضع هش مقارنة بصاحب العمل. ومن هنا تبرز أهمية وجود قواعد صارمة لحماية العامل، تضمن له الحد الأدنى من الحقوق وتحد من أي استغلال محتمل للسلطة، بما يعزز العدالة والتوازن في العلاقات التعاقدية. ويشمل ذلك حقوق العامل في الأجر العادل، وساعات العمل، وظروف السلامة والصحة المهنية، وكذلك حماية حقوقه القانونية ضد أي تجاوز أو تصرف غير مشروع من طرف صاحب العمل. ويؤكد هذا التوجه التشريعي على ضرورة التوازن بين مصالح الأطراف، وحماية الطرف الأضعف، وضمان استقرار بيئة العمل، بما يساهم في تعزيز الالتزام بالقانون والثقة في النظام القانوني داخل سوق العمل، سواء في القانون العماني أو القانون المصري⁽²⁾.

2.2.1.2 التجريم في قانون العمل يتصف بتعدد العقوبات بتعدد العمال

تعد خاصية تعدد العقوبات بتعدد العمال من أبرز السمات التي تميز القانون الجزائي للعمل عن القانون الجزائي العام، إذ تهدف إلى ضمان حماية جماعية للعمال المتضررين من المخالفات والجرائم العملية، بما يعكس حجم الضرر الفعلي الذي وقع عليهم. ويعني هذا المبدأ أن العقوبة لا تُفرض بشكل فردي على الجريمة نفسها فحسب، بل تتناسب مع عدد العمال الذين تأثروا بها، مما يعزز دور القانون في تحقيق العدالة والردع الفعال.

نصّت المادة (147) من قانون العمل العماني رقم (53) لسنة 2023 على فرض غرامة تتراوح بين (500-1000) ريال عماني، مع مضاعفتها بتعدد العمال، وتتضاعف في حالة تكرار المخالفة. كما نصت المادة 148 على عقوبات مالية تتراوح بين 100 و300 ريال عماني، مع تطبيق نفس مبدأ التعدد والتضاعف للمواد المحددة في القانون. كما نصّت المادة (238) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 على فرض غرامة تتراوح بين (50-100) جنيه، وتضاعف بتعدد العمال، كما نصت المادة 240 على غرامة تتراوح بين 1000 و5000 جنيه بنفس الأسلوب.

ويظهر أثر هذا المبدأ في تعزيز الالتزام بالقانون بين أصحاب العمل، إذ يدفعهم إلى الامتثال للمعايير القانونية والحرص على حقوق كل عامل لتجنب تراكم الغرامات أو تضاعفها. كما يساهم في حماية حقوق العمال بشكل جماعي، ويعكس وعي المشرع بأهمية الردع الشامل لمنع انتهاكات متعددة قد تؤثر على أكثر من عامل في وقت واحد. ومن الناحية العملية، يساهم هذا التدرج في العقوبات في تحقيق التوازن بين حماية العمال وضمان استمرارية الأعمال، ويؤكد على أن تطبيق القانون لا يقتصر على العقوبة الفردية، بل يمتد ليشمل الأثر الاجتماعي والجماعي لمخالفة أحكام العمل، مما يعزز بيئة عمل عادلة ومستقرة ويزيد من فعالية القانون في تنظيم سوق العمل.

3.2.1.2 مضاعفة الغرامة في حالة العود

ويجسد ذلك ما نصت عليه الأحكام الجزائية لقانون العمل في عبارة "مضاعفة الغرامة في حالة العود"، ويشير هذا الوصف القانوني إلى الحالة التي يعود فيها الشخص المخالف إلى ارتكاب نفس الجريمة بعد صدور حكم قضائي ضده سابقاً. ويهدف هذا الإجراء إلى تعزيز الردع، بحيث يتحمل المخالف المسؤولية بشكل أشد عند تكرار المخالفة، مما يضمن حماية أكبر للعمال ويعزز الالتزام بالقواعد القانونية داخل بيئة العمل⁽³⁾، ويُقصد بالعائد في هذا السياق الشخص الذي سبق وأن نفذت فيه العقوبة نتيجة ارتكابه جريمة سابقة، ثم عاد لاحقاً لارتكاب نفس الجريمة أو مخالفة مشابهة. وقد نظم كل من المشرع العماني والمشرع المصري هذه المسألة سواء في قوانين العقوبات العامة أو في الأحكام الجزائية المكملة لقوانين العمل. ففي القانون العماني رقم 53 لسنة 2023 المتعلق بتفتيش العمل، نص المشرع على

(1) مزبور بصيفي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، رسالة دكتوراه، جامعة وهران 2، 2018، ص7
(2) جمال عباس، مبدأ الأفضلية وفكرة النظام الاجتماعي، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، 2015، ص666
(3) مصطفى علي جاب الله، مرجع سابق، ص9

عقوبات محددة في حق المخالفين للأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بتفتيش العمل، مع تطبيق مبدأ مضاعفة العقوبة في حالة العود. ويشمل ذلك إلزام كل مستخدم بإبلاغ النقابة المختصة أو البلدية أو الهيئة المعتمدة عن نسب التعيين الشاغرة في مؤسسته، لضمان الالتزام بالقواعد التنظيمية وحماية حقوق العمال، ولتعزيز مبدأ الردع القانوني لمنع تكرار المخالفات⁽¹⁾. نصّت المادة (144) من قانون العمل العماني رقم (53) لسنة 2023 على فرض غرامة مالية على صاحب العمل في حال عدم الالتزام بنسب التعيين، وتُحسب الغرامة عن كل عامل كان من المفترض تعيينه أو إحلاله. كما يُلزم القانون صاحب العمل بتحقيق نسبة التعيين المحددة خلال ستة أشهر من تاريخ اكتشاف المخالفة. ويهدف هذا النص إلى ضمان حقوق العمال العمانيين وتعزيز توازن القوى في سوق العمل بين العمال المحليين وغيرهم، مع خلق حافز قانوني لأصحاب العمل للامتثال للأنظمة التشريعية.

ويبرز أثر هذه المادة في عدة مستويات: أولاً، فهي تعمل على تعزيز الردع القانوني من خلال فرض غرامة مالية تتناسب مع عدد العمال الذين لم يتم تعيينهم، مما يضاعف التزام أصحاب العمل بالقوانين المتعلقة بالتوظيف المحلي. ثانياً، تسهم المادة في تعزيز فرص العمل للعمانيين ورفع نسب التعيين في مختلف المؤسسات، بما يضمن توزيعاً عادلاً للفرص الاقتصادية. ثالثاً، توفر المادة إطاراً قانونياً واضحاً للرقابة والتفتيش، حيث يجب على صاحب العمل تنفيذ خطة التعيين خلال فترة محددة، مما يعزز الشفافية والمساءلة. وأخيراً، يعكس هذا النص فلسفة التشريع العماني في حماية حقوق الطرف الأضعف ضمن بيئة العمل، وتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، بما يسهم في استقرار سوق العمل وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية⁽²⁾، تنص المادة 143 من قانون العمل العماني على فرض عقوبات صارمة على صاحب العمل أو من يمثله في حال الامتناع عن تقديم التسهيلات اللازمة أو تقديم بيانات ومعلومات غير صحيحة للموظفين، أو ارتكاب أي فعل من شأنه حرمان العامل من ممارسة نشاطه النقابي، أو عرقلة تشكيل النقابات العمالية أو القطاعية أو الاتحاد العام للعمال. وتتراوح العقوبة بين السجن لمدة لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد على شهر، وغرامة مالية تتراوح بين 1000 و2000 ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين، بما يعكس جدية التشريع في حماية حقوق العمال وضمان ممارسة النشاط النقابي بحرية.

ويُطبق نفس المبدأ في حالة العود، حيث تتضاعف الغرامة عند تكرار المخالفة نفسها، ما يعزز الردع الفردي ويجعل أصحاب العمل أكثر التزاماً بالقوانين، ويحول دون تكرار الانتهاكات التي قد تؤثر على عدد أكبر من العمال أو تعرقل حقوقهم النقابية. ويعد هذا التكرار مؤشراً على المسؤولية المتزايدة للمالك أو المسؤول القانوني، بحيث يتم التعامل مع كل مخالفة لاحقة بأثر أكبر لحماية حقوق العمال.

وتظهر أهمية هذا النص في عدة أبعاد عملية: أولاً، يعزز من الالتزام القانوني لدى أصحاب العمل من خلال فرض عقوبات مالية وجنائية شديدة في حالة العودة. ثانياً، يضمن حماية الطرف الأضعف، وهو العامل، ويؤكد حقه في ممارسة أنشطته النقابية بحرية. ثالثاً، يعكس هذا النص فلسفة التشريع العماني في موازنة العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، بما يحقق استقرار بيئة العمل ويحد من أي تجاوزات أو استغلال للسلطة. وأخيراً، يساهم تطبيق مبدأ العود ومضاعفة العقوبة في تعزيز الردع العام، بحيث يصبح أي انتهاك لاحق للعاملين أو للنشاط النقابي مكلفاً بشكل أكبر، ما يرفع من مستوى الالتزام بالقانون ويؤمن بيئة عمل عادلة ومستقرة⁽³⁾. في القانون المصري، نصّت المادة (242) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 على معاقبة المخالف بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على سنة، وبغرامة مالية، أو بإحدى هاتين العقوبتين. ويعكس هذا النص حرص المشرع المصري على حماية حقوق العمال والحفاظ على النظام العام في بيئة العمل، مع ضمان أن تكون العقوبة متناسبة مع جسامة المخالفة وتأثيرها على سوق العمل.

ويُطبق القانون نفس مبدأ الردع في حالة العود، حيث تزداد شدة العقوبة عند تكرار ارتكاب المخالفة نفسها، بهدف منع الانتهاكات المتكررة وحماية العمال من أي استغلال محتمل. ويشبه هذا الإجراء ما ورد في القانون العماني رقم 53 لسنة 2023، الذي يضاعف العقوبة عند تكرار المخالفات لضمان الالتزام بالقوانين المتعلقة بحقوق العمال والنشاط النقابي.

ويُظهر تأثير هذا المبدأ على صعيد التطبيق العملي أنه يدفع أصحاب العمل إلى الالتزام الدقيق بالمعايير القانونية، ويحد من الانتهاكات المتكررة التي قد تؤثر على عدد أكبر من العمال. كما يعزز حماية الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية ويضمن ممارسة الحقوق النقابية بحرية، ما يساهم في تحقيق بيئة عمل عادلة ومستقرة، ويضمن التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، بالإضافة إلى تعزيز فعالية النظام القانوني والردع العام في سوق العمل⁽⁴⁾.

4.2.1.2. عدم فعالية العقوبات في القانون الجزائي للعمل وردع المخالفين

- (1) عبدالله سليمان، شرح قانون العقوبات، القسم العام، 1998، ص377
- (2) مرسوم السلطاني رقم 53 لسنة 2023 بإصدار قانون العمل الصادر في 2023/7/25، الجريدة الرسمية
- (3) مرسوم السلطاني رقم 53 لسنة 2023 بإصدار قانون العمل الصادر في 2023/7/25، الجريدة الرسمية
- (4) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 الصادر بتاريخ 2003/4/7 والقرارات واللوائح المنفذة له، مكتبة دار الكتب القانوني.

تأخذ معظم العقوبات المنصوص عليها في قوانين العمل شكل الغرامات المالية، وهو ما يمثل غالبية الجزاءات المقررة للمخالفين لأحكام القانون. ومع ذلك، تُعتبر هذه الغرامات في كثير من الحالات غير كافية لتحقيق الردع الكامل، سواء على المستوى الفردي أو العام. فالبعض من المخالفين قد يراها عقوبة ضعيفة أو غير مؤثرة بما فيه الكفاية، مما قد يؤدي إلى استمرار الانتهاكات أو تكرارها، وبالتالي تقليل فعالية النظام القانوني في حماية حقوق العمال وضمان الالتزام بالقواعد التنظيمية داخل بيئة العمل.

وفي هذا السياق، نجد أن كلا من القانون العماني رقم 53 لسنة 2023 والقانون المصري رقم 12 لسنة 2003، بالرغم من فرضهما غرامات مالية للانتهاكات، قد اتخذوا أيضًا إجراءات لتعزيز الردع، مثل مضاعفة الغرامة في حالة العود، وفرض عقوبات سجنية محددة في بعض المخالفات. ففي القانون العماني، تتضاعف الغرامة عند تكرار المخالفة، مما يزيد من جدية الردع ويجعل أي مخالفة لاحقة أكثر تكلفة على صاحب العمل. وفي القانون المصري، توفر المادة 242 وغيرها من النصوص العقابية مزيجًا من الغرامات والسجن لتأمين بيئة عمل أكثر التزامًا بالقانون.

ويبرز من هذا النهج القانوني أن الاعتماد على الغرامات المالية وحدها قد لا يكون كافيًا لضمان الالتزام الكامل، لذلك تأتي مضاعفة الغرامة والعقوبات السجنية كآليات تكميلية لتحقيق الردع الفعال، وحماية حقوق العمال، والحفاظ على النظام العام في سوق العمل. كما يعكس هذا التوجه حرص المشرعين على موازنة العقوبة بين الفاعلية العملية والعدالة الاجتماعية، بما يضمن بيئة عمل مستقرة وعادلة لجميع الأطراف، ويعزز التزام أصحاب العمل بالقوانين ويحد من الانتهاكات المتكررة⁽¹⁾، من جهة أخرى، يُلاحظ أن قيمة الغرامات المقررة في الأحكام الجزائية لقانون العمل غالبًا ما تكون ضئيلة وغير كافية لردع المخالفين، خصوصًا عند مقارنتها بعقوبات بعض الجرائم الأخرى. وهذا يوضح الحاجة الملحة لإعادة النظر في نصوص الجرائم والعقوبات المنصوص عليها في قانون العمل، بما يعزز فعالية الجزاءات في حماية حقوق العمال وضمان التزام أصحاب العمل بالقواعد القانونية، ويضمن تحقيق الردع العام والخاص على حد سواء داخل بيئة العمل⁽²⁾.

2.2. ذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل

يتميز قانون العمل بخصوصية قانونية تجعله قادرًا على تنظيم علاقات العمل بشكل مستقل، إلا أنه لا يعمل بمعزل عن القوانين الأخرى، بل يرتبط بها ارتباطًا تكامليًا، خاصة قانون العقوبات وقانون أصول المحاكمات الجزائية، نظرًا لضرورة تطبيق القواعد الإجرائية عند النظر في الجرائم العمالية، نجد أن قانون العمل قد تطور ليصبح قانونًا مستقلًا قائمًا بذاته، يتميز بموضوعاته الخاصة التي تميزها بطبيعتها عن القانون المدني وفروع القانون الخاص الأخرى. وعلى الرغم من أن قانون العمل يرتبط ببعض التشريعات الأخرى ويستفيد من المبادئ القانونية العامة، إلا أنه يمتلك ذاتية علمية وتشريعية وقانونية تؤهله لتنظيم علاقات العمل وحماية حقوق الأطراف بشكل مستقل، مع الحفاظ على التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل⁽³⁾، وتتحقق الذاتية القانونية لقانون العمل من خلال الخصائص المميزة التي تفرقه عن باقي فروع القانون، حيث تمتلك هذه الخصائص القدرة على تنظيم علاقات العمل وحماية حقوق الأطراف بشكل مستقل، مع مراعاة التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، مما يمنح قانون العمل هوية تشريعية وقانونية مستقلة عن القوانين الأخرى⁽⁴⁾، ويظهر استقلال قانون العمل من خلال عدة جوانب، منها استقلالية تفسير نصوصه، والصفة الأمرة لقواعده، والجزاء الجزائي المقرر لمخالفته أحكامه، إضافة إلى التميز في المزايا العمالية المتعلقة بالتقاضي ونظر الدعاوى. ومن هذا المنطلق، يمتاز القانون الجزائي للعمل بخصائصه وقواعده الخاصة، التي تختلف عن القواعد العامة المنصوص عليها في قانون العقوبات. ويمكن تناول دراسة هذه الخصائص وتحليلها في هذا المطلب من خلال الفروع التالية: من حيث مبدأ الإحالة الجزائية (الفرع الأو)، من حيث مبدأ توقيع الجزاء الجزائي (الفرع الثاني)، من حيث مبدأ المسؤولية الجزائية (الفرع الثالث)، من حيث مبدأ الصفة الإلزامية لقانون العمل (الفرع الرابع).

1.2.2. من حيث مبدأ الإحالة الجزائية

يُعد نظام الإحالة التشريعية في القانون الجزائي آلية قانونية ذات مدلول خاص، يقوم على الرجوع الدائم إلى القواعد العامة للتجريم والعقاب الواردة في قانون العقوبات، وذلك لتكملة ما قد لا تتضمنه نصوص القانون الجزائي الخاص، وضمان انسجام الأحكام الجزائية مع

(1) عباسة جمال، مبدأ الأفضلية وفكرة النظام العام الاجتماعي، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، 2015، ص 666.

(2) مزبود بصيفي، مرجع سابق، ص 20.

(3) موفق نور الدين، الإحالة في التجريم والعقاب وتأثيرها على القانون الجزائي الأعمال، مجلة الدراسات القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المدية، 2020، ص 114.

(4) مصطفى علي جاب الله، مرجع سابق، ص 11.

المبادئ العامة للعدالة والقانون⁽¹⁾ عند التدقيق في نصوص القانون الجزائي، يتضح أن هذه النصوص عادةً ما تتكون من شقين رئيسيين، يشمل كل منهما جانباً محدداً من أحكام التجريم والعقاب، بما يضمن تنظيمًا متكاملًا للعقوبات وتطبيقها على المخالفين وفقاً للمعايير القانونية⁽²⁾ : الشق الأول يتعلق بـ النموذج القانوني للجريمة والعقوبة المقررة لها، حيث تُصاغ شروط التجريم في النصوص القانونية، بينما يمثل جواب هذه الشروط في العقوبة الجزائية المقررة لكل مخالفة. ويهدف هذا الأسلوب في كل من القانون العماني والمصري إلى تحقيق أقصى قدر من الردع، وضمان منع الأفراد من ارتكاب السلوك الإجرامي. ولهذا السبب، يحرص المشرع في الأحوال العامة على أن يتم ذكر نص العقوبة مباشرة في متن النص التجريمي نفسه.

غير أن الملاحظ في القوانين الجزائية الخاصة، مثل قوانين العمل، أن المشرع غالباً يتبع أسلوب الإحالة بدلاً من النص المباشر على العقوبة، حيث يتم الرجوع إلى القواعد العامة للتجريم والعقاب المنصوص عليها في قانون العقوبات لتحديد الجزاء المناسب، بما يضمن تكامل النصوص الجزائية وعدم وجود فراغ قانوني⁽³⁾ . في سياق التجريم والعقاب، كما هو الحال في سياسة التجريم المنهجية في قوانين العمل، يرى بعض الفقهاء أن اعتماد أسلوب الإحالة يعد من أبرز السمات التي تمنح هذه القوانين طابعها الخاص والمستقل. ويسهم هذا الأسلوب في تأكيد ذاتية القانون وتنظيمه للعلاقات العملية، حيث يتيح الاستفادة من القواعد العامة للتجريم والعقاب عند الحاجة، مع الحفاظ على خصوصية الأحكام المتعلقة بعقوبات المخالفات في بيئة العمل⁽⁴⁾.

تُعد خصوصية القانون الجزائي للعمل واضحة من خلال اعتماد المشرع على آلية الإحالة التشريعية، وهو ما يطرح إشكالية مهمة تتعلق بتأثير هذه الإحالة على النصوص التجريبية والعقابية، ودور القاضي في تطبيقها، ونجاح هذا الأسلوب في التشريعات الخاصة بقطاع العمل. ويسهم نظام الإحالة في معالجة الثغرات القانونية، وضمان تكامل الأحكام الجزائية مع مبادئ العدالة وحماية حقوق العمال، دون الحاجة إلى إعادة صياغة النصوص لكل مخالفة صغيرة أو جديدة.

وتتعدد أشكال الإحالة التي يعتمد عليها المشرع في قوانين العمل، وأهمها:

١. الإحالة المحددة: وهي الرجوع إلى نص محدد في قانون العقوبات أو قوانين أخرى لتطبيق عقوبة معينة على مخالفة نص قانون العمل.
٢. الإحالة العامة: وتشير إلى استكمال النصوص الجزائية بأي قواعد عامة للتجريم والعقاب عند غياب نص محدد، بما يضمن شمولية الحماية القانونية.
٣. الإحالة الاحتياطية: وهي استخدام قواعد قانونية أخرى كحل احتياطي في حال عدم وجود نص مباشر يحدد العقوبة في القانون الخاص.
٤. الإحالة الصريحة: عندما يورد نص قانون العمل عبارة واضحة تُحال بموجبها المخالفة إلى أحكام قانون العقوبات أو التشريع العام.
٥. الإحالة الضمنية: وهي الإحالة التي تُستنتج من سياق النصوص القانونية دون ذكر صريح للرجوع إلى قوانين أخرى.

في القانون العماني رقم 53 لسنة 2023، تُطبق الإحالة لضمان فرض العقوبات المناسبة على مخالفات العمل التي لم يُنص عليها صراحة، مما يحافظ على استمرارية الردع وحماية العمال. وبالمثل، في القانون المصري رقم 12 لسنة 2003، تُستفاد أحكام قانون العقوبات لتعزيز الجزاءات على الانتهاكات غير المنصوص عليها مباشرة، ما يعكس فعالية آلية الإحالة في سد الثغرات القانونية وتحقيق التوازن بين حقوق العمال والتزامات أصحاب العمل.

ويؤكد هذا التعدد في أشكال الإحالة أن القانون الجزائي للعمل يتمتع بمرونة كبيرة، تسمح له بالتكيف مع المستجدات في بيئة العمل وضمان حماية الأطراف، مع منح القاضي أدوات قانونية فعالة لتطبيق الأحكام الجزائية بشكل دقيق وعادل.

2.2.2. من حيث مبدأ توقيع الجزاء الجزائي

تختلف الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل المخالف، مثل الإنذار الشفهي والخطي أو الفصل من العمل، بحسب جسامة المخالفة، عن الجزاءات التي ينص عليها القانون الجزائي، والتي تتميز بطابع مادي محسوس مثل الحبس والسجن، أو بطابع

(1) سليمان عبد المنعم، النظرية العامة لقانون العقوبات، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة بيروت عام 2023، ص19

(2) علي عوض حسن، علاء فوزي زكي، الموسوعة الشاملة في شرح قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، دار الحفانية، القاهرة، 2010، ص24

(3) نور الدين موفق، مرجع سابق، ص114

(4) مصطفى علي مصطفى جاب الله، الحماية الجزائية لعلاقات العمل، دكتورة، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، 2014، ص4

مالي كالمغرامات المالية. والجزاء بشكل عام يمثل الردة القانونية على مخالفة قاعدة قانونية، ويصدر عن سلطة مختصة ومنظمة، أو يتخذ صورة أثر مادي منظم يُفرض من قبل السلطة العامة ممثلة بالسلطة القضائية، بهدف معاقبة المخالف وردع الآخرين عن تكرار المخالفة⁽¹⁾، وفيما يتعلق بالتشريعات العمانية والمصرية الخاصة بعلاقات العمل، يميل المشرع غالباً إلى تطبيق الجزاء على طرف محدد من أطراف العلاقة التعاقدية، ويكون غالباً صاحب العمل هو الطرف الذي يقع عليه الجزاء، لضمان التزامه بالقواعد القانونية وحماية حقوق العمال، مع مراعاة التدرج في شدة الجزاء بما يتناسب مع جسامة المخالفة وتأثيرها على بيئة العمل.

ويبرز من هذا التطبيق أن مبدأ توقيع الجزاء الجزائي في قوانين العمل يهدف إلى تحقيق التوازن بين حماية حقوق العمال وضمان التزام أصحاب العمل بالقواعد القانونية، مع التدرج في شدة الجزاءات وفقاً لجسامة المخالفة، ما يعكس المرونة والخصوصية التي يتميز بها القانون الجزائي للعمل مقارنة بالقوانين الجزائية العامة.

3.2.2. من حيث مبدأ المسؤولية الجزائية

اعتمد المشرع العماني والمصري في القانون الجزائي لعلاقات العمل على مبدأ المسؤولية الجزائية التضامنية لأصحاب العمل عند تطبيق العقوبات، بحيث يكون جميع أصحاب العمل المشاركين في مخالفة معينة مسؤولين بالتضامن عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن قانون العمل⁽²⁾، ويتيح هذا المبدأ الذاتية في تنفيذ العقوبة، حيث إذا صدر حكم بالغرامة ضد عدة أشخاص عن جريمة واحدة، يجوز لأحدهم دفع كامل المبلغ المستحق، على أن يسترد لاحقاً حصته من شركائه المتضامين وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية التضامنية المنصوص عليها في القانون المدني⁽³⁾. ويبرز هذا النظام أن المسؤولية التضامنية في القانون الجزائي للعمل تهدف إلى ضمان تنفيذ العقوبات بفعالية، وحماية حقوق الأطراف المتضررة، مع الحفاظ على التوازن بين الالتزام الفردي والجماعي في بيئة العمل⁽⁴⁾.

4.2.2. من حيث مبدأ الصفة الإلزامية لقانون العمل

تُعد أحكام قانون العمل من القواعد التي تُصنّف ضمن النظام العام، حيث تُعد مخالفتها جريمة جزائية. ويعود ذلك إلى توجه المشرع نحو توفير أقصى حماية ممكنة لعلاقات العمل، بما يضمن حماية الطرف الأضعف في هذه العلاقة، وهو العامل. ومع ارتباط قانون العمل في الوقت الحاضر ارتباطاً وثيقاً بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة، فإن التطبيق السليم لهذه الأحكام يساهم بشكل مباشر في تحقيق الأهداف الاقتصادية، بما في ذلك تنظيم سوق العمل، تعزيز الإنتاج، وجذب الاستثمارات، خاصة في المؤسسات والمنشآت الصناعية التي تمثل الركيزة الأساسية لتطور الاقتصاد القومي.

لذلك، أصبح اللجوء إلى الحماية الجزائية عبر فرض الجزاء الجزائي عند مخالفة أحكام قانون العمل أمراً ضرورياً، حيث يكفل احترام القواعد القانونية ويعزز استقرار علاقات العمل، بما يساهم بدوره في دعم السياسة الاقتصادية وضمان نموها بشكل متوازن⁽⁵⁾. وتستمد الصفة الإلزامية لقانون العمل قوتها من طبيعة قواعده الأمرة، حيث تشكل هذه الصفة الغالبة في معظم مواده. ويترتب على ذلك التزام كل من صاحب العمل والعامل بما نصت عليه الأحكام القانونية، بما يضمن احترام القواعد المنظمة لعلاقات العمل وتحقيق العدالة وحماية

(1) عمرو إبراهيم الوقار، الحماية الجزائية لعلاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ص109

(2) مزبور بصيفي، مرجع سابق، ص7.

(3) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 الصادر بتاريخ 2003/4/7 والقرارات واللوائح المنفذة له، مكتبة دار الكتب القانونية.

(4) مصطفى علي جاب الله، مرجع سابق، ص28.

(5) ناهد العجوز، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، الإسكندرية، 1995، ص290.

الطرف الأضعف في العلاقة⁽¹⁾. وعليه، اكتسبت الصفة الإلزامية لقانون العمل بعداً خاصاً، حيث صُممت قواعده بحيث يؤدي مخالفتها إلى التجريم، بما يضمن احترام الأحكام القانونية وحماية حقوق الأطراف، ويعكس حرص المشرع على تحقيق الالتزام الكامل في علاقات العمل⁽²⁾.

3. دور التفتيش العمالي في ضبط جرائم العمل

تُعد ممارسة وظيفة الضبطية الإدارية القضائية أحد مظاهر السلطة العامة في الحفاظ على النظام العام، حيث تُمنح للهيئات المختصة مجموعة من الامتيازات والصلاحيات التي تمكنها من حماية أمن وصحة وسكينة المجتمع. وتعتبر الضبطية الإدارية القضائية إجراءً وقائيًا يهدف إلى منع أي تهديد قد يخل بالنظام العام، من خلال التدخل المبكر سواء قبل حدوث الإخلال أو بعده، مع مراعاة أن هذه التدابير قد لا تصل دائماً إلى مستوى الجريمة الجزائية التي يُباشَر فيها الضبط القضائي بهدف معاقبة المخالفين.

في بعض الحالات، تستمر مهام الضبط الإداري بعد وقوع الاضطرابات، حيث تتحول التدابير إلى جزاءات إدارية مثل الاعتقال أو سحب الترخيص أو المصادرة، بهدف استعادة النظام العام والسيطرة على المخالفات. وبالمثل، لا تقتصر تشريعات العمل على النصوص المنظمة لحقوق العمال وواجبات أصحاب العمل، بل تتضمن أيضاً إجراءات جنائية تتضمن جزاءات جزائية تطبق على كل من يخالف أحكام القانون، بما يعزز الالتزام بالقواعد القانونية ويضمن استقرار علاقات العمل⁽³⁾، منصوصاً على تجريمها في النصوص التشريعية الخاصة بقانون العمل، بالإضافة إلى ما تنص عليه القواعد العامة للعقوبات والجزاءات. ومن هذا المنطلق، وضع المشرع العمالي والمصري أطراً تنظيمية للضبطية الإدارية والضبطية القضائية، يقوم بها موظفون تابعون للدولة، بهدف تحرير المخالفات التي يرتكبها أصحاب العمل أو العمال، واتخاذ الإجراءات اللازمة لإحالتها إلى الجهات المختصة لتوقيع العقوبات المقررة.

وبناءً على ذلك، سيتم تناول هذا المبحث على شكل مطلبين رئيسيين، يوضح كل منهما جوانب الضبط والإجراءات المتعلقة بالجزاءات القانونية في سياق علاقات العمل:

1.3. ماهية الضبط الإداري

تُعتبر الضبطية الإدارية من أبرز وظائف الإدارة العامة في الدولة، وتمثل أحد امتيازات السلطة العامة في تنظيم النشاط الفردي في مختلف المجالات. ويُمارَس هذا الدور من خلال فرض القيود والضوابط على حريات الأفراد، بما يضمن حماية النظام العام في المجتمع. ويحق لسلطات الضبط الإداري إصدار إجراءات وتدابير عامة وفردية تهدف إلى ضمان سلامة المجتمع ومنع وقوع الاضطرابات أو الحد من تفاقمها. كما تسهم هذه الصلاحيات في حماية الدولة من المخاطر التي قد تهدد استقرارها ووحدةها، وفي الوقت نفسه حماية الأفراد من الأخطار التي لا يستطيعون تفاديها بمفردهم، سواء كانت ناتجة عن سلوكيات أخرى أو ظروف طبيعية خارجة عن السيطرة⁽⁴⁾.

1.1.3. مفهوم الضبط الإداري والقضائي وطبيعته القانونية

يُعد الضبط الإداري من أبرز وظائف الإدارة العامة في الدولة، حيث يهدف إلى الحفاظ على النظام العام وضمان احترام القواعد القانونية. وتمتلك السلطة الإدارية الصلاحيات اللازمة لتنفيذ القانون، مدعومة بالإمكانات البشرية والمادية التي تمكنها من وضع التشريعات وتطبيقها على أرض الواقع. ومن هذا المنطلق، تحرص الدساتير والتشريعات على منح السلطة الإدارية الحق في إصدار قرارات الضبط الإداري بما يضمن حماية النظام العام.

ونظراً لتحمل الدولة، ممثلة بالسلطة التنفيذية، مسؤولية تلبية متطلبات واحتياجات المجتمع، فإنها لا تترك المجال مفتوحاً للنشاط الفردي بشكل غير منظم، بل تمارس نوعاً من الرقابة على الأنشطة الفردية بهدف منع أي سلوكيات قد تخل بالنظام العام أو تهدد استقراره، وهو ما يُعرف بمفهوم الضبط الإداري⁽⁵⁾. ويتم تنفيذ هذه الوظيفة من خلال جهاز يتبع السلطة التنفيذية، يُعرف باسم الشرطة أو جهاز الأمن، ولا

(1) عمرو إبراهيم وقار، مرجع سابق، ص 110.

(2) أحمد حسن البرعي، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995، ص 97.

(3) محمد عبدة إمام، القانون الإداري وحماية الصحة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 257.

(4) خالد خليل الظاهر، القانون الإداري، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الأردن، 1997، ص 147.

(5) عادل السعيد محمد أبو الخير، كتاب البوليس الإداري، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2008، ص 77.

تخلو أي دولة من وجوده. ويقوم هذا الجهاز بوظيفتين رئيسيتين: الأولى تتعلق بالوقاية من الجريمة ومنع وقوعها، والثانية تتمثل في ضبط الجرائم بعد حدوثها من خلال البحث والتحري عن مرتكبيها وتقديمهم للمساءلة القانونية⁽¹⁾. يطلق على الشخص المكلف بمنع وقوع الجريمة لقب رجل الضبط الإداري، بينما يُطلق على الشخص المكلف بضبط الجريمة بعد حدوثها لقب رجل الضبط القضائي. ولا يشترط أن تُنجز وظيفة الضبط الإداري برؤية أو إشراف رجل الشرطة دائماً، فقد تحدث المخالفة أو الجريمة رغم حظر القانون للفعل وبدون علم الضابط، وفي هذه الحالة يُعتبر مفعول الضبط الإداري قد انتهى أو لم يُطبق.

وقد تتم وظيفة الضبط الإداري أمام أعين رجل الشرطة، كما في حالة تجاوز سائق السيارة لإشارة المرور الحمراء، حيث يبدأ الضابط دوره بمنع مرور السيارات عند الإشارة الحمراء، وإذا خالف السائق القاعدة، يقوم الضابط بتحويل المخالفة إلى ضبط قضائي عن طريق تحرير محضر رسمي. ويتضح من هذا المثال أن رجل الشرطة يمكن أن يتحمل الصفتين معاً: وظيفة الضبط الإداري ووظيفة الضبط القضائي، ويبين كذلك كيفية انتهاء مهمة الضبط الإداري وبدء مهمة الضبط القضائي بعد وقوع المخالفة⁽²⁾.

2.1.3. 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 أولاً: الضبط الإداري والضبط التشريعي، ثانياً: الضبط الإداري والضبط القضائي

1.2.1.3. الضبط الإداري والضبط التشريعي

يهدف التشريع بشكل عام إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أبرزها حماية النظام العام، ويتناول التشريع مجالات واسعة تشمل تنظيم النشاط الفردي وضمان حسن سير المرافق العامة والمشروعات الوطنية، أي تنظيم جميع شؤون المجتمع. بالمقابل، يركز الضبط الإداري على الحفاظ على النظام العام كقاعدة أساسية، ويُنفذ من خلال الإدارة العامة باستخدام أدوات قانونية مثل اللوائح والأنظمة والقرارات الفردية، بما يتوافق مع التسلسل الهرمي للقواعد القانونية، بحيث تأتي القواعد الأدنى متوافقة مع القواعد الأعلى.

ومع ذلك، قد تتخذ الإدارة أحياناً قرارات أو تصدر لوائح لتنظيم نشاط فردي أو تقييد حرية معينة حتى في غياب نص تشريعي صريح، وهو ما يعكس الطبيعة العملية للضبط الإداري. ويرى بعض الفقهاء أن الضبط الإداري يمثل وظيفة إدارية في مجالات محددة، لكنه في الوقت ذاته قد يحمل طابعاً سياسياً عند تطبيقه في الوظائف ذات الطبيعة السياسية للدولة، ما يجعله يجمع بين الجانب الإداري والسياسي في آن واحد⁽³⁾.

عرف بعض الفقه الفرنسي الضبط الإداري على أنه قيد تفرضه السلطة العامة على أنشطة الأفراد بهدف خدمة الصالح العام. ويشير هذا التعريف إلى أن الضبط الإداري لا يمس الحريات العامة المكفولة بموجب القانون، بل يقتصر على تنظيم النشاط الفردي فقط. ومن هذا المنطلق، تظل الحرية هي المبدأ الأساسي، في حين تشكل القيود التي يفرضها الضبط الإداري استثناءً مشروعاً لتحقيق المصلحة العامة وضمان النظام في المجتمع⁽⁴⁾.

يمكن فهم الضبط الإداري على أنه أداة أساسية للدولة لتنظيم المجتمع وحماية النظام العام، وهو مفهوم تناولته كل من الفقه الفرنسي والعربي مع اختلافات دقيقة في التأكيد على نطاقه وهدفه. فقد عرف بعض الفقه الفرنسي الضبط الإداري بأنه قيد تفرضه السلطة العامة على نشاط الأفراد بهدف تحقيق الصالح العام، دون المساس بالحريات العامة المكفولة قانوناً، إذ تبقى الحرية هي المبدأ الأساسي، والقيود الاستثناء المشروع. بينما يرى جانب من الفقه العربي أن الضبط الإداري هو اختصاص يمنح جهة الإدارة القدرة على فرض قيود على الأفراد تحد من ممارسة حرياتهم، سواء كانت مرتبطة بالنشاط المادي أو بالأفكار المرتبطة به، بغرض حماية النظام العام، ويرى فريق آخر أن الضبط الإداري يمثل آلية تنظيمية لممارسة الحريات وضمان حماية المجتمع من مختلف أشكال الاضطرابات.

(1) محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، 1998، ص381

(2) د. محمود سعد الدين الشريف، دروس في النظرية العامة للضبط الإداري لطلبة الدراسات العليا، دار الفكر العربي القاهرة، سنة 1964، ص77

(3) د. محمود سعد الدين الشريف، مرجع سابق، ص114.

(4) د. محمود سعد الدين الشريف، مرجع سابق، ص114.

وفي التطبيق العملي، يُعد الضبط الإداري جزءاً من منظومة القوانين العمانية والمصرية للعمل، إذ تمنح هذه القوانين السلطة للجهات التنفيذية لإصدار لوائح وقرارات تنظيمية تهدف إلى تنظيم النشاط الفردي داخل بيئة العمل وضمان احترام حقوق العمال وأصحاب العمل. كما يستخدم الضبط الإداري كأداة وقائية للحد من المخالفات والانتهاكات قبل وقوعها، فيما تتكامل وظائفه مع الضبط القضائي الذي يختص بتطبيق الجزاءات والعقوبات على المخالفين بعد وقوع المخالفة. ومن هذا المنطلق، يُمكن القول إن الضبط الإداري في سياق قوانين العمل لا يقتصر على الجانب التنظيمي، بل يمتد إلى تحقيق التوازن بين حماية النظام العام وضمان حقوق الأطراف في علاقات العمل، ما يجعله أداة مركزية في تحقيق العدالة والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي⁽¹⁾. بينما عرفه جانب آخر بأنه: عبارة عن قيود وضوابط ترد الأفراد في ناحية أو عدة نواحي من الناحية البشرية⁽²⁾.

2.2.1.3 الضبط الإداري والضبط القضائي

يشير الباحثين إيتين بيكارد في كتابه *La notion de police administrative* إلى أن عملية الضبط تتحول إلى طابع قضائي بمجرد أن يكون موضوعها متابعة جرائم معينة كالجنح أو المخالفات، أو حين يكون هدفها البحث عن جريمة محددة. وعلى النقيض، عندما يقوم الموظف، مثل الشرطي، بمهمة تهدف إلى ممارسة الرقابة العامة دون استهداف جنحة أو جناية بعينها، فإنه يمارس الضبط الإداري. ويكمن الهدف الأساسي للضبط الإداري في الحفاظ على النظام العام وحمايته بشكل وقائي، مثل منع حدوث الاضطرابات أو الحوادث، أو حماية الأفراد من الأمراض، بينما يظهر الضبط القضائي بعد ارتكاب مخالفة للقانون أو الإخلال بالنظام العام، حيث يركز على ملاحقة مرتكبي المخالفات وتقديمهم للعدالة لفرض العقوبة المناسبة.

من منظور وظيفي، يهدف الضبط الإداري إلى الوقاية والحماية، أما الضبط القضائي فيركز على الردع وتطبيق الجزاء. وعلى مستوى المسؤولية الإدارية، يقوم الضبط الإداري السلطة التنفيذية بممارسته وفق الصلاحيات الممنوحة لها، في حين يتمتع الضبط القضائي باختصاص مأموري الضبط القضائي، الذين يمارسونه تحت إشراف وإدارة النائب العام، لضمان تحقيق العدالة وتطبيق القانون بفعالية⁽³⁾.

2.3 الضبط الإداري القضائي في تشريعات العمل

نظراً للصفة الأمرة لقواعد قانون العمل، عمل المشرع العماني والمصري على إنشاء نظام خاص للتفتيش على أماكن العمل، بهدف ضمان احترام أحكام القانون ومراقبة تنفيذها بشكل فعال. وتم منح العاملين الذين يتمتعون بصفة الضبط القضائي في هذا السياق الصلاحية القانونية لزيارة أماكن العمل للتأكد من تطبيق أحكام القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له. ويحمل هؤلاء الموظفون بطاقة رسمية تثبت صفتهم، ويحق لهم الدخول إلى جميع أماكن العمل، وإجراء عمليات التفتيش اللازمة، وفحص الدفاتر والسجلات المرتبطة بالعمل، وطلب البيانات والمستندات الضرورية من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.

ويقصر هذا الحق على أماكن العمل فقط، ولا يجوز توسيعه ليشمل مساكن أصحاب الأعمال، حتى وإن كانت مرتبطة بالمنشأة، كما يلتزم الموظفون بأداء مهامهم خلال ساعات العمل الرسمية، سواء كان ذلك نهائياً أو ليلاً. وبما أن قانون العمل يحتوي على التزامات وأحكام قد يتم انتهاكها من قبل أصحاب الأعمال أو العمال أو أطراف أخرى، فقد تم تكليف الجهة المسؤولة عن تطبيق القانون والإشراف على تنفيذه، وهي وزارة العمل في كل من التشريعات العمانية والمصرية، بالقيام بمهام الرقابة والتفتيش. كما فرضت التشريعات عقوبات على كل صاحب عمل يعيق هؤلاء الموظفين عن أداء مهامهم القانونية.

1.2.3 الضبطية الإدارية القضائية في تشريع العمل العماني

لم تختلف أحكام التشريع العماني الخاص بالعمل رقم 53 لسنة 2023 كثيراً عن نظيرتها المصرية رقم 12 لسنة 2003 فيما يتعلق بمنح صفة الضبطية القضائية. فقد نصت المادة 137 من قانون العمل العماني على أن الموظفين الذين يتم تحديدهم بقرار من السلطة المختصة بالتنسيق مع الوزير يتمتعون بهذه الصفة، وذلك في نطاق تطبيق أحكام القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له. ويتيح هذا الترتيب للموظفين ممارسة صلاحيات الرقابة والتفتيش القضائي على أماكن العمل، بما يكفل الامتثال للقواعد القانونية وحماية حقوق العمال وضمان استقرار العلاقة التعاقدية بين الأطراف⁽⁴⁾. يتمتع الموظفون الذين منحهم المشرع صفة الضبطية القضائية نصت المادة (137) من قانون

(1) د. عبد المنعم محفوظ. القانون الإداري (دراسة تأصيلية مقارنة)، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، مكتبة عين شمس، الدار الجامعية، القاهرة 1979 - ص 9.

(2) د. عبد الفتاح حسن، مبادئ القانون الإداري، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، سنة 1979، ص 509.

(3) إبراهيم طه الفياض، مرجع سابق، ص 215.

(4) المرسوم السلطاني رقم 53 لسنة 2023 بإصدار قانون العمل بتاريخ 2023/7/25، الجريدة الرسمية

العمل العماني رقم (53) لسنة 2023 على منح صفة الضبطية القضائية لبعض الموظفين المختصين. وتلزم المادة 138 من قانون العمل صاحب العمل أو من يمثله بتوفير كافة التسهيلات اللازمة لهؤلاء الموظفين لأداء مهامهم، بما في ذلك تزويدهم بالبيانات والمعلومات المطلوبة بشكل كامل ودقيق. كما يحظر القانون على أي شخص إعاقتهم أو منعهم عن ممارسة واجباتهم بشكل متعمد، لضمان فعالية الرقابة وتحقيق أهداف الضبط القضائي في حماية حقوق العمال واستقرار بيئة العمل⁽¹⁾، حيث منح صفة الضبطية القضائية لبعض موظفي الجهات المختصة بوزارة القوى العاملة، وكذلك من حيث إلزام أصحاب المنشآت بالتعاون مع هؤلاء الموظفين وتمكينهم من أداء مهامهم الرقابية.

وقد قرر قانون العمل العماني في المادة (143) جزاءات على صاحب العمل أو من يمثله في حال الامتناع عن تقديم التسهيلات أو البيانات والمعلومات المطلوبة لهؤلاء الموظفين، أو في حال تقديم معلومات غير صحيحة لهم. وتتمثل هذه العقوبة في الحبس لمدة لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد على شهر، وغرامة لا تقل عن (1000) ألف ريال عماني ولا تزيد على (2000) ألفي ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وذلك لضمان تمكين الجهات المختصة من أداء مهامها الرقابية وتحقيق الالتزام بأحكام قانون العمل⁽²⁾. كما قرر المشرع في الفقرة الرابعة من المادة (143) توقيع العقوبة ذاتها على كل شخص يتعمد عرقلة أو تعطيل أحد الموظفين الذين يتمتعون بصفة الضبطية القضائية أثناء قيامهم بمهامهم أو عند أدائهم لأي واجب قانوني منوط بهم. ويهدف هذا النص إلى ضمان تمكين هؤلاء الموظفين من أداء وظائفهم الرقابية دون عوائق. كما نص القانون على مضاعفة العقوبة في حال تكرار المخالفة، وذلك لتعزيز الردع وضمان الالتزام بأحكام القانون⁽³⁾.

ويلاحظ أن المشرع في قانون العمل العماني لم يقتصر في تقرير العقوبة على حالة منع أو عرقلة عمل مفتشي الضبط القضائي فحسب، بل وسع نطاق الحماية ليشمل أي موظف رسمي يؤدي مهمة مرتبطة بتطبيق أحكام القانون، حتى وإن لم يكن يتمتع بصفة مأمور الضبط القضائي. ويأتي ذلك ما دام هذا الموظف يقوم بمأمورية رسمية لدى صاحب العمل في إطار تنفيذ واجباته الوظيفية، الأمر الذي يعكس حرص المشرع على ضمان تمكين الموظفين المختصين من أداء مهامهم دون تعطيل أو عرقلة.

2.2.3. الضبطية الإدارية القضائية في تشريع العمل المصري

نصت المادة (232) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 على منح صفة مأموري الضبط القضائي لبعض موظفي الجهات المختصة. ويتم تحديد هؤلاء الموظفين بقرار يصدر عن وزير العدل بالتنسيق مع الوزير المختص، بحيث تقتصر صلاحياتهم على الجرائم التي تقع ضمن نطاق اختصاصهم الوظيفي وترتبط بطبيعة أعمالهم أثناء ممارسة مهامهم المتعلقة بتطبيق أحكام قانون العمل⁽⁴⁾ وتعني هذه المادة أن وزير العدل هو الذي يمنح صفة الضبطية القضائية بالاتفاق مع الوزير المختص وهو الوزير المختص⁽⁵⁾ بالقوى العاملة. ويشترط أن يقوم وزير القوى العاملة بتحديد أسماء الموظفين الذين تُمنح لهم هذه الصفة، إذ لا تُمنح صفة الضبطية القضائية لجميع العاملين في الوزارة، وإنما تقتصر على فئة محددة منهم، وهم الموظفون المختصون بعمليات التفتيش على المنشآت، باعتبارهم المسؤولين عن متابعة تنفيذ أحكام قانون العمل والتأكد من الالتزام بها.

ولا تُمنح صفة الضبطية القضائية بصورة مطلقة في جميع أنحاء الدولة، بل يقتصر نطاق ممارستها على الحدود المكانية المرتبطة بجهة عمل الموظف. فاختصاص الموظف يتحدد وفق المنطقة أو الدائرة التي يؤدي فيها مهامه الوظيفية، بحيث يمارس صلاحياته داخل نطاقها فقط. وعليه، لا يجوز له مباشرة هذه الصلاحيات خارج نطاق اختصاصه المكاني المحدد له بموجب قرار تعيينه أو تكليفه الوظيفي.

يحمل الموظفون الذين مُنحوا صفة الضبطية القضائية بطاقات رسمية تثبت هذه الصفة، تخولهم الدخول إلى أماكن العمل المختلفة وإجراء عمليات التفتيش بهدف التأكد من الالتزام بأحكام قانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له. كما يحق لهم مراجعة الدفاتر والسجلات والوثائق المرتبطة بالعمال، وطلب ما يلزم من بيانات أو مستندات من أصحاب الأعمال أو من يمثله قانوناً. وقد نصت الفقرة الأولى من المادة (233) من قانون العمل المصري على أن الوزير المختص يحدد الضوابط المنظمة لتكليف القائمين بالتفتيش بالدخول إلى أماكن العمل خلال الليل أو خارج ساعات العمل الرسمية، وذلك بما يضمن فاعلية الرقابة على تطبيق أحكام القانون⁽⁶⁾. يقوم الموظفون الذين يتمتعون بصفة الضبطية القضائية بإثبات المخالفات التي يرتكبها أصحاب الأعمال من خلال تحرير محاضر رسمية تُحال بموجبها القضايا

(1) المرسوم السلطاني رقم 53 لسنة 2023 بإصدار قانون العمل بتاريخ 2023/7/25، الجريدة الرسمية

(2) المرسوم السلطاني رقم 53 لسنة 2023 بإصدار قانون العمل بتاريخ 2023/7/25، الجريدة الرسمية

(3) المرسوم السلطاني رقم 53 لسنة 2023 بإصدار قانون العمل بتاريخ 2023/7/25، الجريدة الرسمية

(4) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 الصادر بتاريخ 2003/4/7 والقرارات واللوائح المنفذة له، دار الكتب القانوني

(5) يقصد بالوزير المختص وزير القوى العاملة طبقاً للمادة 1/ج من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003

(6) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 الصادر بتاريخ 2003/4/7 والقرارات واللوائح المنفذة له، دار الكتب القانوني

إلى الجهات القضائية المختصة للنظر فيها وتوقيع العقوبات المقررة قانوناً. ولا تقتصر مهام هؤلاء الموظفين على ممارسة الضبط القضائي فحسب، بل يمتد دورهم كذلك إلى ممارسة مهام الضبط الإداري، الأمر الذي يمكنهم من متابعة تنفيذ أحكام قانون العمل والرقابة على الالتزام بها داخل أماكن العمل⁽¹⁾.

أوجبت المادة (243) من قانون العمل المصري على أصحاب الأعمال أو من يمثلهم تقديم التسهيلات اللازمة للموظفين المكلفين بمتابعة تنفيذ أحكام قانون العمل والقرارات الصادرة تطبيقاً له، بما يمكنهم من أداء مهامهم الرقابية على الوجه المطلوب. كما ألزمتهم بتقديم المستندات والبيانات التي يطلبها هؤلاء الموظفون عند مباشرة عملهم⁽²⁾، إضافة إلى ذلك، نصت المادة (235) من القانون ذاته على ضرورة استجابة أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم لطلبات الحضور التي يوجهها إليهم موظفو الضبطية القضائية، وذلك في المواعيد التي يحددها هؤلاء الموظفون، بما يضمن حسن سير إجراءات الرقابة والتحقيق في المخالفات المرتبطة بتطبيق قانون العمل⁽³⁾.

وقد قرر المشرع في المادة (257) من قانون العمل المصري توقيع جزاء على مخالفة الأحكام الواردة في المادتين (234) و(235)، وذلك في حال امتناع صاحب العمل عن تقديم المستندات أو البيانات المطلوبة، أو عدم استجابته لطلب الحضور الموجه إليه. ويُعد هذا السلوك جريمة امتناع يعاقب عليها القانون، حيث تتمثل العقوبة في غرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على ألف جنيه، مع مضاعفة قيمة الغرامة في حالة تكرار المخالفة، وذلك بهدف ضمان التزام أصحاب الأعمال بالتعاون مع الجهات المختصة في تنفيذ أحكام قانون العمل⁽⁴⁾.

4. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة المتعلقة بالتجريم والعقاب ضمن تشريعات قانون العمل العماني والقانون المصري، يتضح أن كلا النظامين يهدفان إلى حماية حقوق العمال وضمان بيئة عمل عادلة وأمنة. ورغم الفروق الثقافية والتاريخية بين السلطنة العمانية وجمهورية مصر العربية، إلا أن هناك توافقاً في المبادئ القانونية التي تنظم علاقات العمل، بما يعكس حرص المشرعين على تعزيز حقوق الأفراد وحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل. وتشير نتائج الدراسة إلى أن التجريم والعقاب في قوانين العمل يمتد ليشمل ليس فقط حماية أصحاب الأعمال، بل أيضاً صون حقوق العمال، بما يحقق التوازن الضروري في العلاقات العمالية. كما تسعى التشريعات في كلا البلدين إلى مواجهة الانتهاكات عبر فرض عقوبات رادعة وفعالة، مما يعزز قدرة القانون على ضبط المخالفات. وفي النهاية، فإن تعزيز الشفافية والمساءلة في تنفيذ هذه القوانين يمثل خطوة جوهرية نحو تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان حماية مصالح جميع الأطراف في سوق العمل.

1.1 النتائج

يشير التحليل القانوني إلى أن معيار التجريم في علاقات العمل يستند إلى نفس الأسس المقررة في القواعد العامة للقانون الجزائي، حيث يُراعى فيه مدى الخطر والضرر الناتج عن الفعل، سواء في إطار العمل الفردي أو الجماعي، لا سيما فيما يتعلق بـ السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل. كما أن الجرائم في قانون العمل تتبع نفس التقسيمات المعروفة في القانون الجنائي العام؛ فلا تُعد هناك جريمة إلا إذا نص عليها القانون، مع تحقق الأركان المادية والمعنوية للفعل المجرم. أما العقوبات الجزائية المقررة في قوانين العمل فتتراوح عادة بين الحبس والغرامة، وغالباً ما تكون من نوع الجنب أو المخالفات، مع ميل واضح نحو تطبيق الغرامات المالية في حالات المخالفة، بما يعكس الطابع الوقائي والردعي لهذه العقوبات في سياق الحفاظ على حقوق العمال وتنظيم علاقة العمل.

النتائج المستخلصة من الدراسة:

1. أن معيار التجريم في علاقات العمل لا يختلف عن معيار الخطر والضرر المعمول به في القانون الجزائي العام، ويطبق على جميع أشكال العمل بما فيها الفردية والجماعية.
2. أن الجرائم في قانون العمل تتطلب وجود نص قانوني محدد، مع تحقق الأركان المادية والمعنوية للفعل، مما يضمن وضوح المسؤولية القانونية.

(1) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية ط3 لسنة 1998، دار النهضة العربية، القاهرة، ص858
(2) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 الصادر بتاريخ 2003/4/7 والقرارات واللوائح المنفذة له، دار الكتب القانوني
(3) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 الصادر بتاريخ 2003/4/7 والقرارات واللوائح المنفذة له، دار الكتب القانوني
(4) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 الصادر بتاريخ 2003/4/7 والقرارات واللوائح المنفذة له، دار الكتب القانوني

٣. أن العقوبات الجزائية في قوانين العمل غالباً ما تكون مالية أو جنحية، مع التركيز على الغرامات، وهو ما يوضح الطبيعة الوقائية والردعية لهذه القواعد لضمان احترام حقوق العمال وتنظيم العلاقة بين الطرفين.

2.4 التوصيات

في ضوء الدراسة والتحليل المقارن لتشريعات قانون العمل العماني والمصري، يتضح أن حماية حقوق الأطراف داخل علاقات العمل تتطلب تعزيز الإطار الجزائي لضمان احترام القواعد القانونية وتحقيق الانضباط الوظيفي. فالتوازن بين حقوق العامل وواجباته من جهة، وحقوق صاحب العمل وواجباته من جهة أخرى، يشكل أساساً ضرورياً لتعزيز بيئة العمل وضمان استقرار سوق العمل. كما أن التجريم والعقاب يمثلان أداة فعالة لردع المخالفات وضمان الامتثال لأحكام القانون.

١. يوصي الباحثون المشرع العماني والمصري بالسعي إلى تحقيق توازن واضح في مجال التجريم داخل علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل، بما يعزز حرص العامل على الالتزام بواجباته، ويضمن حماية عادلة للطرفين. كما يشدد الباحثون على أهمية توفير حماية جزائية أكثر صرامة وفعالية مقارنة بالنصوص القانونية السابقة، التي لم تعد توفر مستوى كافياً من الضمان القانوني.

٢. يقترح الباحثون تغليظ العقوبات المالية المنصوص عليها في قانون العمل والقوانين المكمل له، نظراً لأن المبالغ الحالية تعتبر ضئيلة جداً ولا تحقق الردع المطلوب، وذلك لضمان احترام القواعد القانونية وردع كل من قد يفكر في مخالفتها، بما يعزز الاستقرار القانوني والاجتماعي في بيئة العمل.

3.4 المراجع

1. د. وجيه محمد خيال، شرح نظام العمل السعودي، ج 1 ط 1990/1، د. محمد عماد محمد البربري، أثار انتهاء العقد العمل، رسالة دكتوراه، حقوق عين الشمس سنة 1982
2. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجزائية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1980
3. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، ط 6، دار النهضة العربية.
4. بن أحمد محمد، الحماية الجزائية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2017.
5. بن أحمد محمد، الأحكام الجزائية لقطاع العاملين، دراسة موضوعية مقارنة، الدار المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2020.
6. مزيود بصيفي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، رسالة دكتوراه، جامعة وهران 2، 2018.
7. جمال عباس، مبدأ الأفضلية وفكرة النظام الاجتماعي، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، 2015
8. عبدالله سليمان، شرح قانون العقوبات، القسم العام، 1998.
9. موفق نور الدين، الإحالة في التجريم والعقاب وتأثيرها على القانون الجزائي الأعمال، مجلة الدراسات القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المدينة، 2020.
10. سليمان عبد المنعم، النظرية العامة لقانون العقوبات، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة بيروت عام 2023.
11. علي عوض حسن، علاء فوزي زكي، الموسوعة الشاملة في شرح قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، دار الحقائق، القاهرة، 2010
12. مصطفى علي مصطفى جاب الله، الحماية الجزائية لعلاقات العمل، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، 2014.
13. ناهد العجوز، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، الإسكندرية، 1995.
14. أحمد حسن البرعي، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995.
15. محمد عبدة إمام، القانون الإداري وحماية الصحة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007.
16. خالد خليل الظاهر، القانون الإداري، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الأردن، 1997.
17. عادل السعيد محمد أبو الخير، كتاب البوليس الإداري، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2008.
18. د. محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، 1998.
19. د. محمود سعد الدين الشريف، دروس في النظرية العامة للضبط الإداري لطلبة الدراسات العليا، دار الفكر العربي القاهرة، سنة 1964.
20. عبد المنعم محفوظ، القانون الإداري، (دراسة تأصيلية مقارنة)، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، مكتبة عين شمس، الدار الجامعية، القاهرة، سنة 1979-
21. د. عبد الفتاح حسن، مبادئ القانون الإداري، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، سنة 1979.