

سلطة محكمة الموضوع في تقدير خطأ العامل الجسيم

هبة أبوبكر عوض

أستاذ القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة البريمي، سلطنة عمان

hiba@uob.edu.om

ملخص الدراسة

إنّ موضوع السلطة التقديرية لقاضي الموضوع حول تقدير الخطأ الجسيم يفرض على القاضي الذي يطرح أمامه النزاع، أن يبحث في الأسباب التي اعتمدها صاحب العمل لاتخاذ قرار فصل العامل ويعطيها التكييف القانوني الذي يتلاءم مع مقتضيات قانون العمل الذي يحدد شروط ويضع إطار إنهاء علاقة العمل حتى لا يتعسف صاحب العمل في ممارسة حقه الإرادي، وذلك سواء بالتحقق من جسامه الخطأ الذي ارتكبه العامل، أو بتقدير سبب ومبرر الفصل. ومن هنا يدور التساؤل حول معايير تقدير الخطأ الجسيم وسلطة قاضي الموضوع في تقدير ما إذا كان الخطأ جسيماً أو بسيطاً، ومدى نطاق السلطة الرقابية للمحكمة الأعلى حول تقدير مبرر الخطأ الجسيم من عدمه؟

إنّ ممارسة السلطة التقديرية تتطلب من القاضي أن يتأكد من وجود سبب الفصل في حد ذاته أولاً، ثم إذا ثبت تحققه بالوسائل التي قررها القانون، يجنح إلى ممارسة الرقابة القضائية على الفصل التعسفي من الناحية الموضوعية، وذلك بتقدير مدى جسامه الخطأ الذي ارتكبه العامل، كمبرر وسبب استند إليه صاحب العمل في فصل العامل.

الكلمات المفتاحية الدالة: خطأ جسيم، سلطة المحكمة التقديرية، الرقابة القضائية.

The Authority of the Subject Matter Court in Assessing the Worker's Serious Fault

Hiba Abu-Bakr Awad

Professor of Private Law, College of Law, University of Buraimi, Sultanate of Oman

hiba@uob.edu.om

Study Summary

The subject of the discretionary power of the subject judge regarding the assessment of serious error requires the judge before whom the dispute is

brought to examine the reasons relied upon by the employer to make the decision to dismiss the worker and give them the legal qualification that is consistent with the requirements of the Labor Law, which determines the conditions and sets the framework for terminating the employment relationship so that the employer does not abuse his voluntary right, whether by verifying the seriousness of the error committed by the worker, or by assessing the reason and justification for the dismissal. Hence, the question revolves around the criteria for assessing gross error and the authority of the subject judge to assess whether the error is gross or simple, and the scope of the supervisory authority of the Supreme Court regarding assessing the justification for gross error or not?

The exercise of discretionary power requires the judge to first verify the existence of the reason for dismissal in itself, then if it is proven to have been achieved by the means stipulated by the law, he tends to exercise judicial oversight over arbitrary dismissal from an objective standpoint, by assessing the seriousness of the error committed by the worker, as a justification and reason on which the employer relied in dismissing the worker.

Keywords: Serious Fault, Court Discretion, Judicial Oversight.

أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من واقع مهام القضاء العظيمة التي تستوجب طرح أسباب النزاع، والبحث في الأسباب التي اعتمدها صاحب العمل لتقدير سلوك العامل بالخطأ الجسيم المبرر لاتخاذ قرار الفصل، ومن ثم يقع على كاهل القضاة وصف الخطأ الجسيم والبسيط. وتتأكد وجاهة أهمية السلطة التقديرية والرقابة القضائية على وصف الخطأ الجسيم كمبرر للفصل التعسفي؛ ومن ثمَّ لتقدير مدى خطأ العامل، والسبب الذي استند إليه صاحب العمل لفصل العامل.

مشكلة وتسؤلات الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في بيان مفهوم الخطأ الجسيم ومعايير تقدير الخطأ الجسيم، ومدى سلطة المحكمة التقديرية في تقدير وتقييم الظروف المصاحبة للخطأ الجسيم، ومدى الرقابة القضائية للمحاكم الأعلى في تقدير مبررات الفصل التعسفي.

أهداف البحث

بيان واستقراء دور القضاء في وضع أسس ومعايير لتقدير الخطأ الجسيم وحدود السلطة الرقابية على قاضي الموضوع في تقدير مدى جسامته وبساطة الخطأ، والوقوف تطبيقات المحكمة العليا العمانية في إطار موضوع الدراسة.

منهج الدراسة

من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة فسوف اعتمد على المنهجين: الوصفي التحليلي القانوني والمنهج المقارن بشأن رصد اتجاهات الفقه والقضاء في تقدير الخطأ الجسيم، وقوفاً على مدى تطور نظرة الفقه والقضاء. في تحديد المعايير والضوابط التي تقلل من المنازعات العمالية والإشكالات القانونية الناجمة عن إنحراف تقدير الخطأ، وذلك من أجل الخروج بنتائج وتوصيات واضحة، وبالتالي سنتناول الموضوع وفقاً للتقسيم الآتي:

مقدمة

إذا كان من الطبيعي أنه بعد أن يتأكد قاضي الموضوع من إثبات صحة الوقائع المدعى بها ونسبتها إلى العامل أن يحدد لنفسه معايير معينة لتقدير الخطأ الجسيم، لأن الرقابة القضائية على قرار الفصل التعسفي تمر حتماً بمرحلتين تفترض الثانية حصول الأولى.

فالقاضي لا يمكنه مراقبة وتقدير أسباب الفصل قبل أن يثبت لديه صحتها ونسبتها إلى العامل، ولذلك فإن هذه الرقابة تنصب على واقعة ثبت حصولها، ويبقى عليه في الأخير تقدير مدى جسامته تلك الوقائع، ومع ذلك فإنه لا يجوز إطلاق سلطة القاضي في هذا التقدير، وإنما يتعين عليه أن يعتمد معايير قانونية وموضوعية حتى يتسنى له تقدير قرار الفصل ما إذا كان تعسفياً أم لا؟

وجود مبرر لسبب الفصل يرجع للقاضي لا إلى صاحب العمل انطلاقاً مما يفرضه عقد العمل على الجانبين من حقوق والتزامات، وعقد العمل كغيره من العقود يترتب على الإخلال به جزاءً يستوجب الفسخ والتعويض.

ولذلك سنتناول في هذه الدراسة المعايير التي يعتمدها القاضي في تقدير جسامه الخطأ ونطاق الرقابة القضائي على تقدير الخطأ الجسيم وفق المطلبين الآتين:

- المطلب الأول: سلطة قاضي الموضوع في تقدير الخطأ الجسيم للعامل.
- المطلب الثاني: نطاق رقابة المحكمة العليا على تقدير محكمة الموضوع للخطأ الجسيم.

المطلب الأول: سلطة قاضي الموضوع في تقدير الخطأ الجسيم للعامل

ينشأ الخطأ الجسيم للعامل تأسيساً على الدور الإشرافي والإداري لصاحب العمل، وعلاقة التبعية التي تربط العامل به نتيجة للعلاقة التعاقدية التي تمنح صاحب العمل سلطة التوجيه والمراقبة على قيام العامل بالتزاماته التعاقدية والاتفاقية والقانونية والتنظيمية، وذلك باتخاذ التدابير اللازمة للسير الحسن للعمل، ومنها تلك التي تتعلق بالانضباط، وتكون هذه التدابير بمبادرة منفردة من صاحب العمل.

إلا أنه وإن كان صاحب العمل بما له من سلطة الإشراف والتوجيه، له مبررات لاتخاذ قرار الفصل إلا أن هذه المسألة تخضع لأحكام لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة الذي، لذلك يشترط في قرار الفصل أن يكون مبنياً على خطأ جسيم قائم على سبب مبرر بالنظر إلى الظروف والملابسات التي حصل فيها ذلك الخطأ، ويرى الدكتور محمد مختار والدكتور محمد عثمان أن تأديب العامل على الخطأ التأديبي يبتدئ عندما يتوقف الردع الجنائي.¹

إنّ معيار تقدير جسامه الخطأ، وإيجاد مبرر للفصل من عدمه يكون من خلال تقدير الظروف والملابسات لارتكاب العامل لهذا الخطأ.

أولاً: تقدير تأثير جسامه الخطأ في الإضرار بالمؤسسة

عقد العمل من العقود التي تحقق المنفعة للعاقدين، وأهم الأهداف التي ترمي إليها المؤسسة هي ازدهار نشاط المؤسسة وتحقيق الربح، لذلك يكون من أهم التزامات العامل تأدية عمله وبذل العناية اللازمة وإفراغ ما لديه من قدرات تنفيذاً للواجبات المرتبطة بحكم عمله.

وهو التزم يقع على عاتق العامل طبقاً لنص المادة (67) من قانون العمل العماني الجديد، وكل إخلال بهذا الالتزام من شأنه أن يؤثر على نشاط المؤسسة.²

¹ محمد مختار والدكتور محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، 1973، القاهرة مصر، الطبعة الأولى، ص 36.

² المادة (67) من قانون العمل العماني الجديد 53 لسنة 2023.

إنّ تقدير جسامه الخطأ الذي يعد مبرراً للفصل يخضع لمدى إخلال العامل بحسن سير المؤسسة، وأثر الخطأ الذي ارتكبه على نشاط المؤسسة وبالتالي تعتبر تلك الأخطاء مخالفة لقانون العمل.³

فإذا تمسك صاحب العمل في قرار فصله للعامل بإخلال هذا الأخير بالتزاماته بتنمية نشاط المؤسسة، فإن خطأ العامل في هذا الخصوص قد يكون له تأثير مباشر أو غير مباشر على نشاط المؤسسة، لذلك فإنه يتعين على القاضي في تقديره لسبب الفصل أن ينظر في مدى تأثير الخطأ على حسن سير المؤسسة واستمرارية نشاطها. فإهمال رئيس وحدة الإنتاج في مصنع المواد الغذائية لواجباته في الإشراف والرقابة عدة مرات بصورة غير مبررة ودون ترخيص سابق من صاحب العمل وتدهور كميات وجودة الإنتاج يمثل خطأ جسيماً يبرر قرار الفصل، لتأثيره السلبي على نشاط المؤسسة وإنتاجها. وفي هذا الإطار يقوم القاضي بالبحث عمّا إذا كان وتدهور كميات وجودة الإنتاج يرجع لمسؤولية العامل الشخصية، فالعامل الذي يهمل ويتراخى في تنفيذ العمل المكلف به يكون بذلك قد ارتكب خطأ جسيماً من شأنه أن يبرر قرار فصله. أما إذا كان التدهور يرجع إلى أسباب تخرج عن إرادة العامل فإنه لا يمكن الاستناد إليها في تبرير فصله، وللقاضي أن يعتمد في تقدير ذلك على معيار الرجل العادي لان العامل مطالب ببذل عناية، وليس تحقيق غاية.

ويثير تدخل القاضي لمراقبة ممارسة السلطة التأديبية الجدل الفقهي لأنه يتدخل بعد حدوث المشكلة لا قبل حدوثها، لكن يبقى تدخله ضماناً قوية ضد إنحراف صاحب العمل بالسلطة التأديبية عن مسارها الطبيعي،⁴ فرفض العامل مثلاً تنفيذ تعليمات صاحب العمل دون مبرر يكون سبباً منطقياً ويبرر الفصل على أساس الخطأ الجسيم طبقاً للمادة 40 من قانون العمل العماني الجديد، وهنا يقدر القاضي صحة قرار الفصل.

أما إذا استند رفض تنفيذ التعليمات إلى أسباب موضوعية فإن الفصل يكون غير مبرر، فالعامل الذي يرفض تعليمات صاحب العمل إذا تعلقت هذه التعليمات بأوامر تهدد السلامة الجسدية للعامل فإنه يتعين على القاضي أن ينظر إلى عدم امتثال العامل لتعليمات صاحب العمل بالنظر للظروف الملازمة لهذا السلوك، وبالتالي فإنه لا يمكن اعتبار العامل في هذه الحالة قد ارتكب خطأ جسيماً يبرر فصله على أساس عدم تنفيذ تعليمات رؤوسه، فالظروف والملابسات التي حصل فيها الخطأ هي المعيار الحقيقي لتقدير جسامته أو بساطته.

³ أشرف عثمان يوسف البصري الشريف، السلطة التأديبية لصاحب العمل في ضوء أحكام نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي، مرجع سابق، ص 32.

⁴ علي حسين الجبلاني حسين، السلطة التأديبية لصاحب العمل علي العامل، مرجع سابق، ص 209.

فالعامل الذي يقوم بالتدخين داخل المصنع بالقرب من أسطوانات الغاز يعتبر قد ارتكب خطأ جسيماً حتى ولو لم يتحقق الضرر فعلاً، لأن الخطأ ارتبط بظروف وملابسات حولته من مجرد خطأ بسيط إلى خطأ جسيم.

ثانياً: سلطة القاضي في تقدير مبرر الفصل

إنّ مناط سلطة القاضي تكمن في في تقدير مبرر الفصل بالنظر إلى جسامة الخطأ، وفق الظروف والملابسات المصاحبة للسلوك ومدى حرص العامل وإهماله حتى يتمكن من تقدير أسباب الفصل. فرفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية، وإفصاحه بمعلومات وأسرار مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع، والتسبب عمداً في إضرار مادية تصيب المؤسسة، وتناول الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل، كلها سلوكيات من شأنها أن تبرر فصل العامل، وإن كانت تبرر ذلك فإنه لا يمكن حصرها لأنها تتعلق بوقائع وأفعال مادية غير محددة، إلا أنّ رفض العامل أداء عمله طبقاً لما يفرضه عليه عقد العمل من إخلاص وتفاني في إنجاز المهام التي أسندت إليه في إطار وظيفته يعد مبرراً للفصل من العمل، أو وقفه عن العمل مع حرمانه من الأجر عن الفترة الموقوف فيها.

إنّ واجبات العامل في عقد العمل أن يبذل العناية اللازمة في أدائه لعمله المكلف به وأن يلتزم وأن يلتزم حسن النية في تنفيذ التزاماته وفق العلاقة التعاقدية التي تربطه بصاحب العمل، فمن واجباته الحذر والحيلة في تنفيذ واجباته وعدم ارتكاب أخطاء تضر بالمنشأة، وهنا يثور التساؤل حول مدى تأثير خبرة العامل ومهارته وسلوكه ودرجة وعيه بالخطأ الذي ارتكبه بالنسبة للقاضي؟

كما إنّ خبرة العامل ومهارته وسلوكه تعد معياراً لوعيه ودرايته بما يعد خطأ من قبله، ودرجة وعي العامل بالخطأ الذي ارتكبه من خلال نص المادة 40 من قانون العمل العماني الجديد التي ذكرت بعض الأخطاء التي تبرر قرار الفصل، وكانت كل هذه الأخطاء قائمة على ضرورة اتجاه نية العامل إلى الإضرار بالمؤسسة، حيث ربط المشرع في هذه المادة كل فعل اعتبره خطأ جسيماً ربطه باتجاه نية العامل إلى الإضرار بالمؤسسة، "وإنّ المقرر في قضاء المحكمة العليا العمانية إنّ إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة شرطه الإضرار خلال المدة القانونية وعدم التعسف ووجود مبرر مشروع لإنهاء العقد ومخالفة ذلك مؤداه اعتبار صاحب العمل متعسفاً في الفصل كما ان المادة (40) من قانون العمل وان أتاحت فصل العامل دون إخطار إلاّ أنّه يجب على المحكمة ان تتحقق من وجود ذلك السبب ونوعه ولا يكفي أن يساق بشكل إجمالي دون تفصيل أو إثبات.

ولذلك فإنه يتعين على قاضي الموضوع في تقدير جسامة خطأ العامل أن ينظر إلى سلوك هذا الأخير في إطار نية العامل في تنفيذ الالتزام الذي يلقي على عاتقه واجب حماية المؤسسة، وحماية مصالحها

ويترتب على ذلك أن خطأ العامل العمدي الذي من شأنه الإضرار بهذه المصالح يعتبر جسيماً لانعدام أمانة العامل في تنفيذ التزاماته التعاقدية.

وقد يتخذ هذا السلوك من جانب العامل عدة مظاهر يمكن للقاضي أن يستخلصها من ملابسات القضية وتكون له سندا في تقدير الخطأ وما إذا كان مبرراً للفصل، لأن القاضي غير ملزم بالوصف الذي يعطيه صاحب العمل للخطأ حتى ولو كان من الأخطاء المتفق على جسامتها، في التنظيمات واللوائح الداخلية للمؤسسة.

"لما كان ذلك وكان البين من مفردات الحكم ان المطعون ضدها إنما فصلت العامل للخلل الجسيم دون أن توقف المحكمة على نوع الإخلال إلا قولها انه غير منضبط في دوامه وانه يتغيب عن العمل وانه غير منجز للمهام المنوطة به ومعلوم ان الإخلال الجسيم امر مختلف عن الغياب فضلا عن ان المحكمة لم تتحقق من عدد أيام الغياب وهل هي متصلة أم منفصلة بما يوصلها إلى صحة ادعاء الغياب من عدمه كما أنها أيدت قول الحكم الابتدائية من ان العامل عجز عن إثبات التعسف في الفصل مع ان الواجب ان يكلف صاحب العمل بأثبات الخلل الجسيم والغياب وعدده الأمر الذي يجعل الحكم المطعون فيه مخالفا للقانون مستوجبا نقضه."⁵

فالاتجاه القضائي للمحكمة العليا العمانية هو التطبيق السليم الذي يعتمد في تقدير الخطأ الجسيم أن لا يكون في إطار مجرد وإنما يجب أن تراعى فيه الظروف الموضوعية التي حصل فيها الخطأ، والظروف الذاتية للعامل الذي ارتكب الخطأ.

ولا يمكن للقاضي تقدير الخطأ الجسيم بالنظر إلى نية العامل ودرجة وعيه بالخطأ فقط، وإنما يجب أن ينظر من جهة أخرى إلى طبيعة سلوك العامل.

ثالثاً: تقدير الخطأ الجسيم وفق نية العامل وسلوكه

وقد حاول القضاء خاصة العماني استخلاص بعض المظاهر في سلوكيات العامل التي يمكن أن تكشف عن نيته في ارتكابه للخطأ، واستناداً إلى ذلك يمكن تقدير جسامته الخطأ، ويمكن حصر هذه المظاهر في سلوك العامل بالصور التالية، والتي هي: -الواقع لا تتناقض مع قانون العمل خاصة المادة 40 التي ذكرت بعض الأخطاء التي يمكن أن يرتكبها العامل، ومن حيث الموضوع نظراً لأننا بصدد الفصل في نزاع يتعلق بإخلال المطعون ضده إخلالاً جسيماً بالتزامه من الملائم أن ننوه إلى المادة (9 / 40) من قانون العمل والتي تنص على ما يلي:

⁵ الطعن رقم 843 / 2016 الصادر عن الدائرة العمالية جلسة 22 / 01 / 2018.

"1- لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره وبدون مكافأة نهاية الخدمة إذا أدخل العامل إخلالا جسيماً بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد عمله" مثل إفشاء الأسرار للمنافسين.⁶

1- الإخلال الجسيم كمبرر للفصل:

لابد وأن يكون قرار أو حكم القاضي مناسباً للدلالة على أن العمل التقديري يستدل به على الحق والعدل بكل ما في وسعه، لأن التقصير في ذلك لا يكون حكمه مناسباً، ويكون مقصر في استعمال السلطة التقديرية،⁷ وإخلال العامل بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد العمل لا يبرر الفصل إلا إذا كان الإخلال جسيماً، وتقدير صفة الإخلال الجسيم مسألة موضوعية تتوقف على ظروف كل حالة وبصفة خاصة على طبيعة العمل، ولما كان عمل البنوك ذا طبيعة خاصة فإن معيار صفة الإخلال بأنه جسيم أم لا في طبيعة العمل بالبنوك يختلف عن غيره من الأعمال ولا سيما أن طبيعة عمل البنوك ذات طبيعة تجارية وربحية ويعتمد على ودائع العملاء وأن أي خطأ من العامل في البنك يؤثر سلباً على سمعته وفقدان الثقة فيه، ولذا يتختم أن يتم اختيار العمالة في البنوك من ذوي الكفاءة وحسن الإدارة والدرجة العالية من الثقة واليقظة والتبصر وأصحاب الخبرات في المجال المصرفي، وبالرغم من أن المطعون ضده له تراكم من الخبرات بحسبان أنه سبق أن عمل في عدد من البنوك إلا أنه وقع في خطأ لا يجد القبول حتى لو وقع من موظف في بداية العمل المصرفي لأن قيام المطعون ضده بصرف مبلغ (28000 ر.ع) لعميل ليس له رصيد في حسابة يغطي هذا المبلغ ودون أي معاملة بنكية لا يخرج عن كونه إخلالاً جسيماً بأداء التزاماته المترتبة على عقد العمل وهي المحافظة التامة على أموال البنوك ولا سيما المطعون ضده هو مدير البنك الذي وقعت فيه المخالفة، ولا يشفع للمطعون ضده ما قدمه من مبررات لأن العمل في البنك لا يخضع لأي مبررات مهما كانت غير الصرف للعملاء وفق العملية البنكية المعتادة والمقررة وفق ضوابط الصرف للمحافظة على أموال البنك والقول بغير ذلك يعني إباحة التصرف في أموال البنك وتفقد البنوك مهمتها الأساسية وهي المحافظة على أموال العملاء، وقد تكون الظروف الطارئة⁸ من الأسباب التي تجيز بعض الاستثناءات.

وقرر قضاء المحكمة العليا العمانية في الطعن رقم 250 / 2015 م جلسة 23 / 11 / 2015 "ولما كان المطعون ضده قام بصرف مبلغ (28000 ر.ع) لأحد العملاء دون أي معاملة بنكية يكون المطعون ضده أدخل إخلالاً جسيماً بالتزاماته في أداء عمله ناهيك عما يترتب على ما قام به من خطأ من شأنه أن

⁶ أشرف عثمان يوسف البصري الشريف، السلطة التأديبية لصاحب العمل في ضوء أحكام نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي، مرجع سابق، ص 19.

⁷ محمد علي محمد العمري، السلطة التقديرية للقاضي في القضاء الإسلامي وتطبيقاتها في المحاكم الشرعية، مرجع سابق، ص 22.

⁸ دالي بشير، دور القضاء في حماية الطرف الضعيف في العقد (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 118.

يؤدي إلى تدني حجم الودائع للبنك الطاعن وأن إخلال المطعون ضده إخلالا جسيماً بأداء التزاماته على نحو ما نوهنا عنه يبرر فصله من العمل بموجب المادة 40 / 9 من قانون العمل، وبذلك يكون الحكم المطعون فيه انطوى على مخالفة القانون مما يتعين نقضه.

2- تناسب المخالفة مع جزاء الفصل:

"حدد المشرع حالات يسوغ لرب العمل فيها فصل العامل من عمله ليس ضمنها استعمال التبغ أثناء العمل كما ان هذا التصرف حال ثبوت صحته لا يشكل خطأ جسيماً أو تصرفاً خطيراً بحيث يبرر الفصل مباشرة.

- لمحكمة الموضوع السلطة في استخلاص ثبوت ارتكاب العامل للمخالفة وكفايتها وتناسب مع جسامه جزاء الفصل.⁹

جاء في حيثيات الطعن: " وعن النعي على الحكم المطعون فيه بمخالفة القانون والقصور في التسبب لما استخلصه من مشروعية الفصل لتناوله (الطاعن) التبغ أثناء العمل فهو نعي شديد ذلك انه وان كان المقرر ان تقدير مشروعية الفصل من عدمه من مسائل الواقع إلا انه يجب على محكمة الموضوع ان تبني قضاءها على أسباب سائغة ومقبولة وإذ كان المشرع قد حدد حالات يسوغ لرب العمل فيها فصل العامل من عمله ليس ضمنها استعمال التبغ أثناء العمل كما ان هذا التصرف حال ثبوت صحته لا يشكل خطأ جسيماً أو تصرفاً خطيراً بحيث يبرر الفصل مباشرة ومن ثم فإن الحكم المطعون فيه إذ بني قضاءه على ما استخلصه من استعمال الطاعن التبغ أثناء العمل فضلاً عن تكرار الأخطاء يكون قد خالف القانون واخطأ في تطبيقه بما يستوجب نقضه.

ولما كان الموضوع صالحاً للفصل فيه فإن هذه المحكمة وعملاً بالمادة 260 إجراءات مدنية وتجارية تتصدى للفصل في موضوع الاستئناف.¹⁰

وحيث انه عن موضوع الاستئناف 815 / 2016 عمالي مسقط المقام من الشركة بطلب إلغاء الحكم الابتدائي ولما كان الأخير قد خلص صائباً إلى عدم مشروعية فصل العامل فإن الاستئناف يكون خليقاً بالرفض وتأييد الحكم المستأنف وعن المصاريف فهي إلزام المطعون ضدها عملاً بالمادتين 183، 259 إجراءات مدنية وتجارية.¹¹

⁹ - الطعن رقم 804 / 2016 الصادر عن الدائرة العمالية جلسة 31 / 12 / 2017.

¹⁰ إن نص المادة (260) من قانون الإجراءات المدنية والتجارية يوصل إلى مبدأ التقاضي على درجتين في القضاء العمالي، ويستشف الباحث ذلك لأن القاضي إذا فصل في مسألة إجرائية، يرجع أوراق النزاع لمحكمة الموضوع للفصل في الموضوع، حتى لا يحرم المتقاضين من درجة التقاضي الابتدائية.

¹¹ الطعن رقم 804 / 2016 الصادر عن الدائرة العمالية جلسة 31 / 12 / 2017.

3- اعتبار عدم الالتزام بأداء العمل المتفق عليه خطأً جسيماً:

- مقتضى نص المادة (27 / 2) من قانون العمل أنه يجب على العامل أن ياتمر بأوامر صاحب العمل بتنفيذ العمل المتفق عليه، ومخالفة ذلك باعتباره خطأً جسيماً يخضع لرقابة المحكمة العليا في الإجراءات حيث تتحصل الوقائع في أن الطاعنة تقدمت بشكوى إلى دائرة تسوية المنازعات العمالية بالقوى العاملة قررت فيها أنها التحقت بالعمل لدى المطعون ضدها بوظيفة وكيل سفر وراتب شهري مقداره 355 ريالاً عمانياً وقامت المطعون ضدها بفصلها من العمل بعد أن نقلتها من عملها للضغط عليها لتقديم استقالتها وطالبت بالتعويض عن الفصل وباقي مستحقاتها.

ولتعدر التسوية أحيلت الشكوى إلى المحكمة الابتدائية بمسقط وقيدت برقم 1151 / 2018 وقدمت صحيفة بتعديل طلباتها طلبت بختامها إلزام المطعون ضدها بأن تؤدي لها مبلغ 6035 ريالاً عمانياً عن رواتبها من شهر 8 / 2018 حتى نهاية عقدها بتاريخ 2 / 12 / 2019 و 250 ريالاً عمانياً بدل إجازتها لعامي 2017 / 2018 و 50 ريالاً عمانياً شهرياً التي خصمتها منها بدءاً من 1 / 9 / 2017 وتعويضها عن الفصل التعسفي بمبلغ 20000 ريال عمانياً وتعويضاً مادياً وأدبياً بمبلغ 200 ريالاً جراء مخالفة العقد ومبلغ 887 ريالاً عمانياً مكافأة نهاية الخدمة ومبلغ 700 ريال عمانياً عن تذاكر السفر لعامي 2017 / 2018 ورسالة نقل كفالة وشهادة خبرة ردت المطعون ضدها بأن الفصل لم يكن تعسفياً وأقرأ للطاعنة بمبلغ 355 ريالاً عمانياً عن راتب شهر يوليو 2018 ومبلغ 273,400 ريالاً عمانياً مكافأة نهاية الخدمة ومبلغ 177,500 ريالاً عمانياً عن بدل الإجازة السنوية وبتاريخ 11 / 2 / 2019 حكمت المحكمة بإلزام المطعون ضدها بأن تؤدي للطاعنة مبلغ 950 ريالاً عمانياً وفق المبين بالأسباب وشهادة خبرة ورفض باقي الطلبات.

استأنفت الطاعنة¹² هذا الحكم بالاستئناف رقم 205 / 2019 مسقط وبتاريخ 23 / 4 / 2019 قضت المحكمة بتعديل الحكم المستأنف وذلك بزيادة المبلغ المحكوم به إلى 1305,950 ريالاً عمانياً. طعن الطاعنة في هذا الحكم بطريق النقض بصحيفة موقعة من محام مقبول وأودعت أمانة سر هذه المحكمة بتاريخ 22 / 5 / 2017 ومتضمنة البيانات المنصوص عليها بالمادتين 243 و 244 من قانون الإجراءات المدنية والتجارية. عرض الطعن على المحكمة في غرفة المداولة فرأت أنه جدير بالنظر فأمرت باستكمال إجراءات نظره وأعلنت صحيفة الطعن للمطعون ضده وأودعت مذكرة بالرد على أسباب الطعن.

وحيث أقيم الطعن على ثلاثة أسباب تنعى بهم الطاعنة على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون وتأويله وتفسيره والقصور في التسبب والفساد في الاستدلال ومخالفة الثابت بالأوراق وفي بيان

¹² الاستئناف رقم 205 / 2019 مسقط وبتاريخ 23 / 4 / 2019.

ذلك تقول إن الحكم المطعون فيه والمؤيد للحكم الابتدائي لم يبين الأساس الذي استند إليه في أن فصل المطعون ضدها كان صحيحاً ووجه مخالفة الطاعنة لقانون العمل واكتفى بما قرره من أنه تبين لها أن الطاعنة لديها أخطاء في الحجوزات وفقاً للإشارات وانتهى الحكم إلى أن الفصل لم يشبه التعسف وذلك على الرغم من أنها حجزت تلك الإشارات وما قرره بأنها ليست مسؤولة عن أية أخطاء مما يعيب الحكم المطعون فيه ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي سديد ذلك أنه وإن كان لمحكمة الموضوع سلطة فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة المقدمة منها إلا ذلك مشروط بأن يكون استخلاصها سائغاً.¹³

لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه والمؤيد للحكم الابتدائي قد انتهى إلى إخلال الطاعنة بالالتزام المحمول عليه بموجب المادة 2 / 27 من قانون العمل والذي يقتضي أنه على العامل أن ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه وكذلك ما أكدته شهادة الشهود إلى تقصير المطعون ضدها في عملها وتسببها في اضطراب سير العمل بما أكدته من أخطاء أثرت على سمعة المستأنف ضدها ومكانتها ومصداقيتها تجاه عملائها.¹⁴

وكان ما انتهى إليه الحكم لا يستظهر منه وجه مخالفة الطاعنة للمادة 2 / 27 من قانون العمل والأفعال التي نسبت إليها في شأن ذلك وكذلك أوجه تقصيرها التي تخالف بها قانون العمل سواء كان الفعل ينتج عنه خطأ جسيم وفقاً للفقرة 2 من المادة 40 من قانون العمل أو إخلال جسيم وبيان ذلك الخطأ أو الإخلال الجسيم وفقاً للفقرة 9 من ذات المادة مما يعيب الحكم بالقصور في التسبب والفساد في الاستدلال مما يوجب نقضه في ذلك الخصوص على أن يكون مع النقص الإحالة. فلهذه الأسباب: «حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه بخصوص ما قضى به بشأن الفصل وما يترتب عليه وإحالة الدعوى إلى المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيها لتفصل فيه بهيئة مغايرة وألزمت المطعون ضدها المصاريف».¹⁵

4- تقدير التحريض على الإضراب خطأ جسيماً مبرراً للفصل:

الطعن رقم 795 / 2018م جلسة 26 / 06 / 2019، وفي الإجراءات تتحصل الوقائع في أن العامل الطاعن بدأ خصومته قبل المطعون ضدها بشكايته التي قدمها لدائرة تسوية المنازعات العمالية بالقوى

¹³ يرى الباحث أن قاضي الموضوع له سلطة التوفيق بين شروط وبنود العقد المختلفة بطريقة مستساغة. المصدر: دالي بشير، دور القضاء في حماية الطرف الضعيف في العقد (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 44.

¹⁴ يرى الباحث أنه يجب أن يكون حكم المحكمة مسبباً، سواء رأى قاضي الموضوع أن قرار الفصل مبرراً أم غير مبرر؛ حيث أنه تسرى بخصوص التسبب القواعد العامة الواردة بقانون الإجراءات المدنية والتجارية العماني برقم 2002/29. بتصرف من: أيمن عبد العزيز مصطفى البرماوي، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل في قانون العمل 12 لسنة 2003، مرجع سابق، ص 383.

¹⁵ الطعن رقم 445 / 2019م جلسة 07 / 06 / 2020.

العاملة والتي طلب فيها التعويض عن الفصل التعسفي وبدل الإنذار وساعات العمل الإضافية والشركة عزت الفصل لحصوله في مدة الاختبار. ولتعذر التسوية فقد أحيلت المنازعة إلى المحكمة الابتدائية بمسقط وقيدت برقم 2015/ 456 عمال مسقط.

المحكمة: وحيث ينعي الطاعن على الحكم المطعون فيه مخالفته القانون والخطأ في تطبيقه لاعتباره أن إنهاء خدمته في فترة الاختبار جاء مسوغا وبيانا لذلك يقول إن محكمة الاستئناف وهي تعيد نظر الموضوع مسيطرة لحكم المحكمة العليا لم تتعرض للسبب الذي استندت إليه المطعون ضدها للفصل وهو الإضراب الذي ادعته المطعون ضدها واختلقته فضلا عما زعمته من تحريضه لزملائه في العمل للإضراب غير المشروع فضلا عن استناده لأسباب تسوغ فصله لم تعتمد عليه المطعون ضدها وهو إنذاره بإنذارين.

وحيث إن هذا النعي غير سديد ذلك أن من المقرر أن تقدير قيام المسوغ للفصل هو مسألة موضوعية تستقل بتقديرها محكمة الموضوع متى أقامت قضاءها على استخلاص سائغ.

ومن المقرر وجوب التزام المحكمة المحال إليها الدعوى بقضاء المحكمة العليا في المسألة القانونية التي فصلت فيها، فلما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد استخلص مشروعية فصل الطاعن وكان استخلاصه سائغا مستندا لقضاء هذه المحكمة في الطعن السابق ومن ثم كان ما يثيره الطاعن جدلا موضوعي ألا تصح إثارته أمام هذه المحكمة ويكون النعي من ثم في غير محله ويكون الطعن خليقا بالرفض مع إلزام الطاعن بالمصاريف عدا الرسوم.

فلهذه الأسباب

«حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلا ورفضه موضوعا وألزمت الطاعن بالمصاريف عدا الرسوم»¹⁶

وبالنتيجة فإن معيار قاضي الموضوع في تقدير جسامته الخطأ، وتكييف مدى تعسف صاحب العمل في قرار الفصل، يخضع لرقابة قضائية تمارسها المحكمة العليا التي تبسط رقابتها على الجوانب القانونية في تقدير القاضي لقرار الفصل التعسفي، وتقدير الوقائع المادية طبقا لما ينص عليه القانون.

5- الإنحراف عن واجب اليقظة والتبصر خطأ جسيماً:

استقر القضاء العماني على الأخذ في معيار الخطأ الجسيم بمعيار الرجل العادي في الظروف العادية بأن يلتزم الشخص في سلوكه باليقظة والتبصر حتى لا يضر بالغير، فإذا انحرف عن هذا السلوك كان

¹⁶ الطعن رقم 795 / 2018م جلسة 26 / 06 / 2019.

انحرافه خطأ جسيماً يستوجب المسؤولية¹⁷ بالإضافة إلى الحالات المنصوص عليها في المادة (40) من قانون العمل أن لائحة نظام العمل في البنك تنص فيه المادة (92) على الفصل عن العمل ويضيف وكيل الطاعن أن المطعون ضده أقر في التحقيق معه أن العميل طلب منه هذا المبلغ لحاجته الملحة والشديدة له بدون أي معاملة بنكية مما يعني أن المطعون ضده تصرف في المبلغ للعميل كقرض شخصي بالإضافة إلى ذلك خالف المطعون ضده التعهد الذي وقع عليه في 3 / 7 / 2013م بالمحافظة على أداء مهام وظيفته بكل أمانة وإخلاص وعدم انتهاك الثقة التي منحت له وأنه مسؤول عن هذا الانتهاك وتحمله أي تبعات أو مطالبات قانونية تكون ترتبت على ذلك حتى لو أدى الأمر إلى الطرد من العمل (مستند 8) وفي ختام صحيفة الطعن تمسك وكيل الطاعن بان ما قام به المطعون ضده يعتبر خطأ مهنيًا جسيماً يرر الفصل بموجب المادة (9 / 40) من قانون العمل العماني ولذا طالب بنقض الحكم المطعون فيه وتأييد الحكم الابتدائي واحتياطاً نقض الحكم المطعون فيه وإعادة أوراق الدعوى لمحكمة استئناف صحار للفصل في الدعوى مجدداً بهيئة مغايرة¹⁸.

أودع وكيل المطعون ضده مذكرة دفاع موكله على صحيفة الطعن ودفع فيها أن الطاعن أرفق مع صحيفة الطعن وكالة صادرة من.... والمخول له من... المحدود والموثقة لدى كاتب العدل بالسبب والصادرة منه إلى المحامين بمكتب الدكتور... دون أن يرفق نسخة من ذلك التحويل الصادر من...المحدود الطاعن إلى... لبيان حدود ونطاق ذلك التحويل وعمّا إذا يبيح للمخول توكيل مكتب محاماة للدفاع عن البنك الطاعن؛ ولبيان مدة وميقات سريان ذلك التحويل وعمّا إذا كان ساري المفعول وقت تحرير الوكالة المرفقة مع صحيفة الطعن بالنقض مما يتعين معه عدم قبول الطعن لما وصمت به صحيفة الطعن من تجهيل بالوكالة عن الطاعن.

وجاء الرد على أسباب صحيفة الطعن أن المطعون ضده لم يرتكب خطأً إلى درجة وصفه بأنه جسيم لأنه قام بقرض شخصي لأحد عملاء البنك المميزين بضمان شيك تم إيداعه لدى البنك الطاعن، وليس من حق الطاعنة كطرف في النزاع أن يوصف عمل المطعون ضده بالخطأ الجسيم وهذا الوصف حق لجهة فنية عليا كالبنك المركزي ويضيف وكيل المطعون ضده أن البنك الطاعنة لم تخطر موكله قبل الفصل وبذلك يكون الفصل تعسفياً ولذا طالب بتأييد الحكم المطعون فيه ورفض الطعن¹⁹.

¹⁷ قرار رقم 103 في الطعن رقم 2005/70، وفيه يؤصل الحكم لمبدأ مفاده أن: "انقطاع العامل بسبب المرض لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع متصلة أو منفصلة يبرر إنهاء عقد العمل شريطة إثبات هذا المرض بشهادة طبية". المصدر: إسحاق بن أحمد البوسعيدي، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية مع المبادئ المستخلصة منها لسنة 2005، المحكمة العليا سلطنة عمان، المبدأ 33، ص 192.

¹⁸ المادة 40 من قانون العمل العماني رقم 35 لسنة 2003، ويكافئها نفس المادة في القانون الجديد 35 لسنة 2023.

¹⁹ قرار رقم 46 في الطعن رقم 2005/3؛ حيث أقر مبدأ أن مستخدم صاحب العمل لا يمثلونه عند الإدلاء بشهادتهم فلا يعتبروا خصوم، وتقبل شهادتهم وتوزن طبقاً للمعايير المقررة في وزن وتقييم البينة. المصدر: إسحاق بن أحمد البوسعيدي، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية مع المبادئ المستخلصة منها لسنة 2005، مرجع سابق، المبدأ 22، ص 130.

عقب وكيل الطاعن على مذكرة الدفاع ورد على الدفاع أعلاه بأن هو المدير العام للبنك الطاعن فرع عمان وهو الشخص المفوض وفق ما هو مبين في مستندات السجل التجاري وأن فصل المطعون ضده جاء متفقا مع القانون.

المحكمة: 20

ومن حيث الموضوع نظرًا لأننا بصدد الفصل في نزاع يتعلق بإخلال المطعون ضده إخلالا جسيمًا بالتزامه من الملائم أن ننوه إلى المادة (9 / 40) من قانون العمل والتي تنص على ما يلي:
"الصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره وبدون مكافأة نهاية الخدمة إذا أخل العامل إخلالا جسيمًا بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد عمله"

يستفيد من النص أعلاه أن إخلال العامل بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد العمل لا يبرر الفصل إلا إذا كان الإخلال جسيمًا، وتقدير صفة الإخلال الجسيم مسألة موضوعية تتوقف على ظروف كل حالة وبصفة خاصة على طبيعة العمل، ولما كان عمل البنوك ذا طبيعة خاصة فإن معيار صفة الإخلال بأنه جسيم أم لا في طبيعة العمل بالبنوك يختلف عن غيره من الأعمال²¹ ولا سيما أن طبيعة عمل البنوك ذات طبيعة تجارية وربحية ويعتمد على ودائع العملاء وأن أي خطأ من العامل في البنك يؤثر سلبيًا على سمعته وفقدان الثقة فيه، ولذا يتختم أن يتم اختيار العمالة في البنوك من ذوي الكفاءة وحسن الإدارة والدرجة العالية من الثقة واليقظة والتبصر وأصحاب الخبرات في المجال المصرفي، وبالرغم من أن المطعون ضده له تراكم من الخبرات بحسبان أنه سبق أن عمل في عدد من البنوك إلا أنه وقع في خطأ لا يجد القبول حتى لو وقع من موظف في بداية العمل المصرفي لأن قيام المطعون ضده بصرف مبلغ (28000 ر.ع) لعميل ليس له رصيد في حساب يغطي هذا المبلغ ودون أي معاملة بنكية لا يخرج عن كونه إخلالا جسيما بأداء التزاماته المترتبة على عقد العمل وهي المحافظة التامة على أموال البنوك ولا سيما المطعون ضده هو مدير البنك الذي وقعت فيه المخالفة، ولا يشفع للمطعون ضده ما قدمه من مبررات لأن العمل في البنك لا يخضع لأي مبررات مهما كانت غير الصرف للعملاء وفق العملية البنكية المعتادة والمقررة وفق ضوابط الصرف للمحافظة على أموال البنك والقول بغير ذلك يعني إباحة التصرف في أموال البنك وتفقد البنوك مهمتها الأساسية وهي المحافظة على أموال العملاء.²²

²⁰الطعن رقم 250 / 2015 م جلسة 23 / 11 / 2015.

²¹ أنشأت المحكمة العليا مبدأ خاص بالقرار رقم 116 في الطعن رقم 2005/148 بأن العامل الذي لا يتقدم بطلب إلغاء قرار الفصل لدائرة العمل المختصة خلال (15) يوما من تاريخ إخطاره بهذا القرار لا يترتب عليه سقوط حقه في التعويض. المصدر: إسحاق بن أحمد البوسعيدي، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية مع المبادئ المستخلصة منها لسنة 2005، مرجع سابق، المبدأ 37، ص 216.

²² أنشأت المحكمة العليا مبدأ خاص بالقرار رقم 83 في الطعن رقم 2005/29 بأن إشعار الأجير بإنهاء خدماته يجب أن يتم رسميا، ولا يجوز إثارته بشهادة الشهود. المصدر: إسحاق بن أحمد البوسعيدي، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية مع المبادئ المستخلصة منها لسنة 2005، مرجع سابق، المبدأ 30، ص 177.

وما ينبغي التنويه إليه أن محكمة الموضوع أوردت في حيثياتها أن الخطأ الذي قام به المدعي يعتبر خطأ جسيماً، ولا يوجد أي تعسف من المدعي عليه في قرار الفصل، وتقضي تبعا لذلك برفض طلب إلغاء الفصل والعودة للعمل والتعويض عن الفصل التعسفي وفي المنطوق قضت محكمة الموضوع برفض الدعوى وإلزام المدعي بالمصاريف ومبلغ (100 ر.ع) أتعاب المحاماة وهذا القضاء وافق صحيح القانون.

ولما كانت محكمة الاستئناف انتهت إلى أن فصل المطعون ضده كان تعسفياً فإن الحكم المطعون ضده يكون خالف القانون وأخطأ في تطبيقه مما يتعين نقضه والتصدي بتأييد الحكم الابتدائي ورد الكفالة للطاعن وتحميل المطعون ضده المصاريف.

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه وتأييد الحكم الابتدائي ورد الكفالة للطاعن وتحميل المطعون ضده المصاريف²³.

6-- ضرورة إثبات نوع الخطأ الجسيم وحجمه:

"دفعت المطعون ضدها بان مبرر الفصل هو الخطأ الجسيم الذي اقترفه العامل دون ان توضح نوعه وحجمه إلا قولها انه كان يتغيب وقضت المحكمة برفض الاستئناف مع عدم وجود ما يفيد الإخلال الجسيم وعدم تتبع حالات الغياب وعدد الأيام التي غابها الطاعن وهل تلك الأيام تجيز الفصل من عدمه. كان البين من مفردات الحكم ان المطعون ضدها إنما فصلت العامل للخلل الجسيم دون ان توقف المحكمة على نوع الإخلال إلا قولها انه غير منضبط في دوامه وانه يتغيب عن العمل وانه غير منجز للمهام المنوطة به ومعلوم ان الإخلال الجسيم امر مختلف عن الغياب فضلاً عن ان المحكمة لم تتحقق من عدد أيام الغياب وهل هي متصلة أم منفصلة بما يوصلها إلى صحة ادعاء الغياب من عدمه كما أنها أيدت قول الحكم الابتدائية من ان العامل عجز عن إثبات التعسف في الفصل مع ان الواجب ان يكلف صاحب العمل بأثبات الخلل الجسيم والغياب وعدده الأمر الذي يجعل الحكم المطعون فيه مخالفاً للقانون مستوجباً نقضه."²⁴

إنّ معيار الخطأ الجسيم يجب أن يكون بمعيار سلوك الرجل الحريص المتبصر بصناعته وتخصصه؛ وهذا ليس تجنياً على العامل، ولكن هذا هو طبيعة حرفة العامل؛ حيث يختاره صاحب العمل من العناصر المتخصصة والمؤهلة علمياً وحرفياً لمزاولة حرفة معينة، وهذا التأهيل يجعل معيار الرجل

²³الطعن رقم 2015 / 250 م جلسة 23 / 11 / 2015.

²⁴الطعن رقم 2016 / 843 الصادر عن الدائرة العمالية جلسة 22 / 01 / 2018.

الحريص المتبصر بشؤون حرفته وصناعته هو المعيار الواجب التطبيق، وليس معيار الرجل العادي، ومن ثم فإن الباحث يرى أن الخطأ الجسيم هو الخطأ الذي يتنافى مع أصول وقواعد المهنة أو العمل الذي يزاوله العامل على سبيل الاحتراف والتخصص.²⁵

المطلب الثاني: نطاق رقابة المحكمة العليا على تقدير محكمة الموضوع للخطأ الجسيم

تنتهي الخصومة بصدور الحكم القضائي الذي يصدره قاضي الموضوع بوضع حد للمنازعة التي تطرح عليه بما خوله القانون من سلطة في تكييف الوقائع موضوع النزاع، وتطبيق النصوص القانونية وإنزالها على الوقائع والتحقيق في الدعوى القضائية وصولاً لوجه الرأس فيها والفصل في النزاع، فإن هذه المسألة تفرض عليه أن يتولى بدقة تحديد الوقائع المتنازع عليها، والتكييف القانوني لها، ثم عليه أن يستخلص الحلول القانونية والنتائج المنطقية المطابقة لروح القانون ويكون ذلك على بناء منطقي، وأسباب قانونية تؤدي حتماً وبالضرورة إلى النتيجة القانونية التي توصل إليها في حسم النزاع المعروض عليه.

ويخضع قاضي الموضوع في ذلك لرقابة المحكمة العليا التي تبسط رقابتها على أحكامه من حيث تكييف الوقائع وتطبيق القانون، وهذا ما يكون في نطاق الرقابة القضائية على الأحكام.²⁶

أولاً: رقابة لمحكمة العليا على تكييف الوقائع

تتمتع المحكمة العليا بصفاتها محكمة للنقض بمهمة مراقبة قضاة الموضوع في تكييفهم لوقائع النزاع لمعرفة مدى تطابقها مع الواقع، وإن كانت المحكمة العليا هي محكمة قانون لا تنظر في أصل النزاع، فإن معيار التفرقة بين الوقائع التي يستقل قضاة الموضوع بتقديرها، وبين القانون الذي هو من اختصاص المحكمة العليا، قد يبدو سهلاً من الناحية النظرية، ولكنه في الواقع يثير عدداً من المسائل التطبيقية، وذلك لأن المحكمة العليا إذا تصدت لمعرفة ما إذا كان قضاة الموضوع قد قاموا بتطبيق القانون تطبيقاً سليماً، فإن عليها أن تنظر في الوقائع، وتتفحص كيفية تكييف قضاة الموضوع للوقائع ومدى صحة تحديد نقاط النزاع، فإذا كان الجزاء بالفصل غير مشروع فإن للقاضي أن يبطله ويعيد العامل إلى العمل، سواء كان البطلان بسبب شكلي أو بسبب موضوعي.²⁷

إن دور المحكمة العليا بضمان تطبيق القانون، واحترامه فإنها تنظر في تقدير وتكييف الوقائع التي بُنيَ عليها الحكم، والتأكد من صلاحية تلك الوقائع لتكون مستنداً واقعياً للحكم.²⁸

²⁵ أنشأت المحكمة العليا مبدأ خاص بالقرار رقم 24 في الطعن رقم 2004/109 بأن التبعية التي تؤكد على علاقة العمل لا يشترط أن تكون بصفة دائمة، كما لا يشترط أن تكون تبعية فنية أو تبعية مهنية، ولكن ما يكفي أن تكون تبعية تنظيمية إدارية. المصدر: إسحاق بن أحمد البوسعيدي، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية مع المبادئ المستخلصة منها لسنة 2005، مرجع سابق، المبدأ 12، ص 54.

²⁶ علي حسين الجبلاني حسين، السلطة التأديبية لصاحب العمل على العامل، مرجع سابق، ص 209.

²⁷ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، 2007، القاهرة مصر، ص 243.

²⁸ يحي بكوش، الأحكام القضائية وصياغتها الفنية إعدادها تسببها عيوبها والترجيح بين الأدلة، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1984، الجزائر، ص 55.

والرقابة على التكيف القانوني للوقائع تكون بما يتطابق مع الواقع، ويتلاءم مع القانون، ويوجد مدى أوسع في مجال منازعات العمل، نظراً لاختلاف مراكز القوى في العلاقة العقدية، وإثبات وجود خطأ جسيم يشكل سبب حقيقي وجدي لإنهاء علاقة العمل، أو إثبات تعسف صاحب العمل في وصف الخطأ بالجسيم، يستمد من واقعة العلاقة التعاقدية في حد ذاتها، فيكون للأطراف عبء إثبات تقديم الأدلة والوقائع التي تسند ادعاءاتهم، وغالباً ما يكون للخطأ الجسيم ظروف وملابسات تعطي لصاحب العمل الخيار في اعتماد الظرف الذي يراه أكثر إقناعاً للقاضي، ولو كان هذا الخطأ ليس هو في حد ذاته الذي دفع في الواقع صاحب العمل إلى تسريح العامل، وفي هذه الحالة يتعين على قاضي الموضوع أن يحدد أصل النزاع، ثم يستخلص الأسباب الحقيقية التي كانت دافعا للمستخدم في إنهاء علاقة العمل، ومن جهة أخرى فإنّ عليه أن يسبب حكمه تسبباً مقبولاً من الناحية الواقعية، وخاضعاً لمقتضيات القانون من الناحية المنطقية، بحيث يمكن للمحكمة العليا أن تتأكد من فهم قاضي الموضوع للوقائع انطلاقاً مما هو ثابت بأوراق الدعوى.

قضت المحكمة العليا العمانية في الطعن رقم 2018/1528م جلسة 11 / 11 / 2019 بأن²⁹: (نه وإن كان لمحكمة الموضوع سلطة فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة المقدمة منها إلا ذلك مشروط بأن يكون استخلاصها سائغاً. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه والمؤيد للحكم الابتدائي قد انتهى إلى إخلال الطاعنة بالالتزام المحمول عليه بموجب المادة 2 / 27 من قانون العمل والذي يقتضي أنه على العامل أن ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه وكذلك ما أكدته شهادة الشهود إلى تقصير المطعون ضدها في عملها وتسببها في اضطراب سير العمل بما أكدته من أخطاء أثرت على سمعة المستأنف ضدها ومكانتها ومصداقيتها تجاه عملائها وكان ما انتهى إليه الحكم لا يستظهر منه وجه مخالفة الطاعنة للمادة 2 / 27 من قانون العمل والأفعال التي نسبت إليها في شأن ذلك وكذلك أوجه تقصيرها التي تخالف بها قانون العمل سواء كان الفعل ينتج عنه خطأ جسيم وفقاً للفقرة 2 من المادة 40 من قانون العمل أو إخلال جسيم وبيان ذلك الخطأ أو الإخلال الجسيم وفقاً للفقرة 9 من ذات المادة مما يعيب الحكم بالقصور في التسبب والفساد في الاستدلال مما يوجب نقضه في ذلك الخصوص على أن يكون مع النقص الإحالة.

فلهذه الأسباب

"حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه بخصوص ما قضى به بشأن الفصل وما يترتب عليه وإحالة الدعوى إلى المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيها لتفصل فيه بهيئة مغايرة وألزمت المطعون ضدها المصاريف".

²⁹ الطعن رقم 445 / 2019م جلسة 07 / 06 / 2020

ومفاد ذلك أنّ النظر في الوقائع من حيث هي من اختصاص قضاة الموضوع، إلا أنّ المحكمة العليا تبسط رقابتها على بيان تكييف تلك الوقائع، وأسباب توصل قاضي الموضوع إلى قناعته التي جعلته يتجه في حكمه الاتجاه السليم، وذلك من خلال تقدير الأسباب والحجج القانونية، والأدلة الواقعية التي بنى عليها حكمه، ومدى تفسير قاضي الموضوع لادعاءات الأطراف، وفهم ما أحاط بها من مسائل قانونية، وهي الوسيلة القانونية التي من خلالها تتمكن المحكمة العليا من مراقبة تقدير قاضي الموضوع الوقائع، لأنّ القانون يلزمه بذكر الأسباب والوقائع التي استخلص من ثبوتها النتيجة القانونية التي توصل إليها، والقواعد القانونية التي وضعت في إطارها تلك النتيجة.

ولذلك فإنّ قاضي الموضوع إذا ما ثبت له وجود المبرر والسبب الحقيقي والجدي القائم على خطأ جسيم، أو إذا ما ثبت له الطابع التعسفي لقرار الفصل، فإنّه يبني حكمه على الوقائع المعروضة عليه، والتي يعطيها التكييف القانوني الذي يتلاءم مع النتيجة التي توصل إليها، سواءً بوصف السبب التعسفي على قرار فصل العامل، أو تقرير مشروعيتها.³⁰

وهذا يعني أن قضاة الموضوع ملزمون بتقدير الوقائع تقديراً واقعياً يتلاءم مع نصوص القانون، ويكون نتيجة منطقية مترابطة مع ما توصل إليه في حسم النزاع.

فإذا خالف قضاء محكمة الموضوع الوقائع، فإنّ المحكمة العليا لا تمارس رقابتها بالبحث عن أدلة جديدة، أو تجرى موازنة بينها وبين الأدلة التي قدمها الأطراف، وإنما تقتصر رقابتها حول مدى التزم قضاء محكمة الموضوع وفق الثابت بالأوراق دونما يناقضها أو يتجاوزها، لأنّ القاضي المدني يستمد اجتهاده القضائي ممّا له أصل ثابت بأوراق القضية المعروضة عليه.

ثانياً: الرقابة على التسبب القانوني:

تبسط المحكمة العليا رقابتها حول تسبب الحكم تسبباً منطقياً وقانونياً يتوافق مع وقائع القضية. ويلزم أن ينطلق التسبب من خلال التكييف القانوني للوقائع، فالقاضي يعرض عليه النزاع، وهو الذي يعمل على تحديد طبيعته، ويضعه في إطار القاعدة القانونية الواجبة التطبيق على ذلك النزاع.³¹

وعليه فإنّ الأسباب هي المحور الذي يبين فيه القاضي المبررات التي من أجلها أصدر حكمه، وذلك بتفحص الحل القانوني الذي يتضمنه النص القانوني، ومدى إنطباقها على الوقائع التي كان قد وضع لها

³⁰ أنشأت المحكمة العليا مبدأ خاص بالقرار رقم 78 في الطعن رقم 2002/136 بأن محكمة الموضوع ليست ملزمة بإعادة المأمورية إلى الخبير المنتدب في الدعوى أو إحالتها إلى خبير آخر، طالما اطمأنت لتقرير الخبير ولم تجد سبباً يجعلها تستجيب لطلب إعادة المأمورية للخبير. المصدر: إسحاق بن أحمد البوسعيدي، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية مع المبادئ المستخلصة منها لسنة 2003، وزارة العدل، المبدأ 49، ص 213.

³¹ أنشأت المحكمة العليا مبدأ خاص بالقرار رقم 131 في الطعن رقم 2005/90 بأن تسبب الحكم الاستثنائي بالإحالة لأسباب حكم أول درجة جائز متى كانت كافية لحمل قضائه. المصدر: إسحاق بن أحمد البوسعيدي، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية مع المبادئ المستخلصة منها لسنة 2005، مرجع سابق، المبدأ 41، ص 241.

التكليف الملائم، فإذا انطبقت القاعدة القانونية على الواقعة أنزل حكم النص القانوني على الوقائع حسباً للنزاع، وإن لم يتحقق ذلك، فإنه يتعين عليه البحث عن القاعدة القانونية التي تتضمن الحل القانوني لتلك الواقعة.

فالتسبب هو المحور الفني الذي يربط فيه قاضي الموضوع بين الوقائع باعتبارها هي عناصر النزاع، والنص القانوني المتضمنة الحل القانوني المجرد، وبذلك يضع نقطة تلاقي أو انسجام بين الوقائع والقانون، والقصور في التسبب هو عرض غير كاف للعناصر الواقعية التي تبرر تطبيق النصوص القانونية، بحيث إذا وضعت تلك العناصر إزاء قواعد قانونية أخرى فلا تؤدي إلى حل مختلف بالنسبة للقضية.³²

فإذا قرر القاضي إن الوقائع التي ادعى صاحب العمل ارتكابها من طرف العامل تعتبر خطأً جسيماً يبرر فصله، عليه تسبب حكمه، وإيراد الحجج الواقعية والقانونية التي بنى عليها قاضي الموضوع حكمه، وقد فرض المشرع في المادة (١٧٢)³³ من قانون الإجراءات المدنية العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 29 لسنة 2002 التسبب ليحمل القضاة على العناية بتمحيص مزاعم الخصوم، وفحص أدلتهم ووزنها ودراسته جميع نقاط النزاع، سواء اتصلت بالوقائع أو بالقانون دراسة وافية تمكنهم من استخلاص النتائج التي يؤسسون عليها حكمهم.³⁴

ويجب أن يكون كل حكم مستوفياً بذاته أسبابه، وأن يكون التسبب جدياً يواجه فيه القاضي جميع نقاط ووقائع النزاع في نطاق القانون والواقع، فلا يقتصر على أسباب عامة أو ناقصة أو متناقضة، بل يجب أن يكون التسبب واضحاً وكافياً لإسناد الحل القانوني المقرر في الحكم.

وقد بينت المحكمة العليا في العديد من قراراتها أنّ ممّا ينعاها الطاعن على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون والفساد في الاستدلال والقصور في التسبب، وفي بيان ذلك يقول إنّهُ يستحق الترقية لتوافر شروطها في حقه إذ التحق بالدورة التدريبية التي تعدها المطعون ضدها الأولى للترقية كما يوجد توصيات من مديري الطاعن بالموافقة على ترقيته كما أن خبير الدعوى الذي استندت إليه المحكمة لم

³² أحمد هندي، أصول المحاكمات المدنية والتجارية- دراسة في التنظيم القضائي- الاختصاص- الدعوى- المحاكمة- الأحكام وطرق الطعن فيها- التحكيم، الدار الجامعية، 1989، بيروت لبنان، ص 440.

³³ نصت المادة (١٧٢) من قانون الإجراءات المدنية العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 29 لسنة 2002 على أنّه: "يجب أن يبين في الحكم المحكمة التي أصدرته وتاريخ ومكان إصداره وما إذا كان صادراً في مادة مدنية أو تجارية أو غيرها، وأسماء القضاة الذين سمعوا المرافعة واشتركوا في الحكم وحضروا النطق به وعضو الادعاء العام الذي أبدى رأيه في القضية إن كان، وأسماء الخصوم وقيانهم أو ألقابهم وصفاتهم وموطن كل منهم وحضورهم أو غيابهم. كما يجب أن يشتمل الحكم على عرض مجمل لوقائع الدعوى ثم طلبات الخصوم وخلاصة موجزة لدفعهم ودفاعهم الجوهري، ورأي الادعاء العام إن كان، ثم تذكر بعد ذلك أسباب الحكم ومنطوقه. والقصور في أسباب الحكم الواقعية، والنقص أو الخطأ الذي يؤدي إلى التجهيل بالخصوم وصفاتهم أو بالقضاة الذين اشتركوا في إصداره يترتب عليه بطلان الحكم".

³⁴ تحكم المادة (١٧٢) من قانون الإجراءات المدنية العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 29 لسنة 2002، على أهمية بيان المحكمة التي أصدرت الحكم، ونوعه مدني أو تجاري أو غيرها، وأسماء القضاة الذين سمعوا المرافعة واشتركوا في الحكم.

يطلع على لائحة العمل بالشركة وملفات زملائه الذين يسترشد بهم مما يعيب الحكم المطعون فيه عندما قضى برفض ترقيته وبما يستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي سديد ذلك أن من المقرر أنه وإن كان لمحكمة الموضوع سلطة فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة المقدمة منها إلا أن ذلك مشروط بأن يكون استخلاصها سائغا وله أصله بالأوراق كما أنه يجب على المحكمة عند النظر في ترقية العامل الاطلاع على لائحة العمل وشروط الترقية بها، لما كان ذلك، وكان البين من الحكم المطعون فيه أنه لم يطلع على لائحة نظام العمل بالشركة وشروط الترقية بها واستظهار مدى توافر تلك الشروط أو عدم توافرها في العامل فإنه يكون معيبا بالقصور في التسبب مما يعيبه ويستوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن على أن يكون مع النقض الإحالة".³⁵

وجاء في قرارها آخر أنه " من المقرر قانونا -لمحكمة الموضوع فهم واستخلاص وقائع الدعوى وتطبيق القانون عليها ما دام استخلاصها سائغا.

- الحكم الصادر في الدعوى الجزائية لم يذكر فيه صلة العامل بالمجني عليه ولا وقوع التعدي أثناء العمل من عدمه ولم يبحث ذلك الدفاع ويمحصه لتطبيق نص المادة (40 / 6) من قانون العمل تطبيقا صحيحا فإنه يكون قد أصابه القصور في التسبب".³⁶

الخاتمة:

وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

1. أن الأخطاء الجسيمة المذكورة في المادة 40 من قانون العمل العماني 2023 قد وردت سبيل المثال لا الحصر، لأن الأخطاء لا يمكن حصرها لارتباطها بوقائع مادية وظروف وملابسات مختلفة. وبالتالي فإن الفصل لا يكون مبرراً إلا إذا كان قائماً على سبب حقيقي وجددي، حتى ولو كان الخطأ الذي ارتكبه العامل من غير الأخطاء المنصوص عليها في هذه المادة،
2. سلطة قاضي الموضوع في تقدير الخطأ الجسيم ليست بمنأى عن رقابة المحكمة العليا لأنه ليس هناك خطأ يستند على أسباب أو وقائع تشبه الأخرى، فتختلف الأخطاء وتتعدد باختلاف الوقائع المادية والظروف والملابسات المصاحبة لها.
3. وضع المشرع الإطار العام الذي يجب أن يمارس فيه القاضي رقابته على تقدير الخطأ الجسيم

³⁵ الطعن رقم 146 / 2019م جلسة 16 / 03 / 2020

³⁶ الطعن رقم 434 جلسة 06 / 02 / 2019.

4. يبرز دور قاضي الموضوع في تقدير مدى وصف الخطأ لوصمه بالجسيم من عدمه، وذلك بالاستناد على أدلة الإثبات التي يقدمها الأطراف والوسائل التي منحه إياها المشرع لتأسيس عقيدته وتدعيم قناعته، واستخدام كافة الوسائل التي يراها لازمة وصولاً لوجه الرأي في الدعوى وتحقيق العدالة المنشودة.

التوصيات:

1. يجب وضع تعريف دقيق للخطأ الجسيم.
2. سرعة البت في الشكاوى العمالية، وسرعة إصدار الأحكام في منازعات العمل.
3. تعزيز وتفعيل مفهوم الرقابة على تقدير الخطأ الجسيم من قبل صاحب العمل والدائرة العمالية والقاضي المختص بالمنازعات العمالية.
4. توحيد اجتهادات المحكمة العليا المتعلقة بمعايير تقدير الخطأ الجسيم.

المصادر والمراجع

1. أحمد هندي، أصول المحاكمات المدنية والتجارية- دراسة في التنظيم القضائي- الاختصاص- الدعوى- المحاكمة- الأحكام وطرق الطعن فيها- التحكيم، الدار الجامعية، 1989، بيروت لبنان، ص 440.
2. أشرف عثمان يوسف البصري الشريف، السلطة التأديبية لصاحب العمل في ضوء أحكام نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي، (د. د. ن)، 2012، جدة، المملكة العربية السعودية.
3. أشرف عثمان يوسف البصري الشريف، السلطة التأديبية لصاحب العمل في ضوء أحكام نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي، م
4. دالي بشير، دور القضاء في حماية الطرف الضعيف في العقد (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016، تلمسان الجزائر يحي بكوش، الأحكام القضائية وصياغتها الفنية إعدادها تسببها عيوبها والترجيح بين الأدلة، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1984، الجزائر.
5. علي حسين الجيلاني حسين، السلطة التأديبية لصاحب العمل علي العامل، مرجع سابق، ص 209.
6. محمد علي محمد العمري، السلطة التقديرية للقاضي في القضاء الإسلامي وتطبيقاتها في المحاكم الشرعية،
7. محمد مختار والدكتور محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، 1973، القاهرة مصر، الطبعة الأولى.

القوانين

قانون العمل العماني الجديد 53 لسنة 2023.

أحكام المحكمة العليا العمانية

مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية مع المبادئ المستخلصة منها لسنة 2005-2021.