جامعة القاهرة
كلية الحقوق

الحماية الجنائية للعلاقات العمالية

" دراسة مقارنة "

رسالة مقدمة من :

عبده محمود بداية

للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق

لجنة المناقشة والحكم من السادة :

الأستاذ الدكتور محمود كبيش	أستاذ القانون الجنائي وعميد كلية الحقوق – جامعة القاهرة	رئيساً
الأستاذ الدكتور عمرو إبراهيم الوقاد	أستاذ ورئيس قسم القانون الجنائي كلية الحقوق – جامعة طنطا	عضواً
الأستاذ الدكتور شريف سيد كامل	أستاذ القانون الجنائي ورئيس مركز مكافحة الجريمة بكلية الحقوق جامعة القاهرة	مشرفاً وعضواً

٢٠١٢

جامعة القاهرة
كلية الحقوق

الحماية الجنائية للعلاقات العمالية

" دراسة مقارنة "

رســـالة مقدمـة من :

عبده محمود بداية

للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق

لجنة المناقشة والحكم من السادة :

الأستاذ الدكتور محمود كبيش	**أستاذ القانون الجنائي وعميد كلية الحقوق – جامعة القاهرة**
رئيساً	
الأستاذ الدكتور عمرو إبراهيم الوقاد	**أستاذ ورئيس قسم القانون الجنائي كلية الحقوق – جامعة طنطا**
عضواً	
الأستاذ الدكتور شريف سيد كامل	**أستاذ القانون الجنائي ورئيس مركز مكافحة الجريمة بكلية الحقوق جامعة القاهرة**
مشرفاً	
و عضــواً	

٢٠١٢

إهداء

أولاً : إلى روح والدي :
رحمـــــه الله رحمـــــة واسعـــــة . وأسكنـــــــه الفـــردوس الأعلـــى

ثانياً : إلى كل من يؤمن :
بإقرار الحق . وقمع الظلم . ونصرة العدالة . قولاً . وعمـلاً وفعـــلاً

إلى هـــــؤلاء
أهدى هذا المؤلف

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين ، سيدنا محمد وعلى آله الطاهرين وصحابته أجمعين .

وبعد ،

ٹ ٹ ڃ ڃ ڃ ڃ چ [1]

ويقول رسول الله – صلى الله عليه وسلم – "من شُكْر النعمة إفشاؤُها[2]"

ومن هذا المنطلق أشكر الله عز وجل الذي أنعم عليَّ بهذا العالم الجليل صاحب الخلق الكريم الأستاذ الدكتور / محمود كبيش ، حيث تكرم سيادته وتفضل مشكوراً بقبول رئاسة لجنة الحكم على الرسالة مما يضفي عليها شرفاً عظيماً أعتز به ، على الرغم من كثرة مسئوليات سيادته وتعددها، أشكره تقديراً وعرفاناً ، ولا يسعني إلا أن أدعو المولى عز وجل بأن يغمره بوافر الصحة والسعادة ، وأن يجزيه عنا خيراً .

كما أتقدم بوافر الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور/ عمرو إبراهيم الوقاد باعتباره عالماً وعلماً شامخاً من علماء القانون الجنائي ، الذي تفضل مشكوراً بالاشتراك في مناقشة هذه الرسالة مما يضفي عليها قيمة علمية كبيرة وفخراً أعتز به ، جزاه الله عنا خيراً .

كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى أستاذنا الدكتور/ شريف سيد كامل الذي فتح لي مكتبه فاستزدنا من علمه واغترفنا من معينه ، أشكره على قبول الإشراف على هذه الرسالة ، وما قدمه لي من نصح وتوجيهات وملاحظات ، فلولاه ما ظهر هذا العمل إلى النور أشكره تقديراً وعرفاناً وجزاه الله عنا خيراً.

وأخيراً ، لست أدعى الكمال في هذا البحث ، لأن العمل البشري مهما أتقنه صاحبه لا يخلو من الهفوات والزلات وأسأل الله الكريم رب العرش العظيم أن ينفعنا بهذا العمل وأن يجعله سراجاً يضيء به طريق الحق والعدل، إنه نعم المولى ونعم النصير وبالإجابة جدير .

---

١) سورة إبراهيم: ٧ .

٢) رواه قتاده ، جمع الجوامع، ج٦، ص٣٩٤، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان .

ٱ ب پ

چ ک ک ک ک ک گ گ

ڭ گ گ گ گ گ گ گ

ڭ ڭ ں ں ٹ چ

الإسراء: ٧٠

مقدمة

أولاً : الجزاء الجنائي على مخالفة قواعد قانون العمل :

يتميز قانون العمل بأن مخالفة أهم أحكامه تكون جريمة جنائية ، فالباب الثاني من الكتاب السادس من قانون العمل الجديد رقم ٢٠٠٣/١٢، يتضمن مواد التجريم التي يبلغ عددها إحدى وعشرين مادة (المواد من ٢٣٧-٢٥٧عمل) .

فهذه المواد تتضمن العقوبات التي تطبق عند مخالفة أحكامه ولذا يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه (المادة ٥ عمل) .

ويستهدف المشرع من ذلك توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل.

فكل نص يقدم حماية للعامل تكون مخالفته جريمة جنائية . فاللجوء إلى قانون العقوبات يستهدف حماية النظام العام بأكثر الوسائل ردعاً وهو الجزاء الجنائي لأن قانون العمل يمس المصلحة العامة من جهتين :

الأولى : حماية الطبقة العاملة التي تحتاج إلى رعاية وترتبط حمايتها بالمصلحة العامة من حيث حماية القدرة الإنتاجية للوطن وحماية صحة المواطن .

الثانية : يرتبط قانون العمل في الوقت الحاضر بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة ، وتطبيق قواعده يساعد على تحقيق هذه السياسة. فقانون العمل يرتبط بالإنتاج وبسعر التكلفة وبسوق العمل والتصدير والاستثمار .

ومن ثم فإن حماية مصالح الطبقة العمالية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة قد فرض اللجوء إلى الجزاء الجنائي في مجال قانون العمل[١] ، وإن هذه الحماية تعد من الظواهر القانونية الحديثة[٢] .

كما يبسط قانون العقوبات حمايته الجنائية على حق العامل وذلك بما يقرره من عقوبات في حالة التوقف عن العمل بالمصالح ذات المنفعة العامة والاعتداء على حرية العمل (المواد ٣٧٤ – ٣٧٥ عقوبات)[٣].

ويلاحظ أن المشرع المصري لم يلجأ إلى عقوبة الحبس إلا في حالات قليلة ، وذلك تشجيعاً منه للقطاع الخاص للقيام بدوره في الأنشطة الاقتصادية ، سواء بإدارة الأموال أو باستثمار الأموال الوطنية أو العربية أو الأجنبية ، وذلك لأن التوسع في تطبيق عقوبة الحبس على أصحاب الأعمال قد يؤدي إلى تخويف المستثمرين وتمنعهم من الإقبال على المشروعات الاقتصادية المرتبطة بخطة التنمية[٤] .

ثانياً : <u>أوجه التشدد في العقوبة في قانون العمل</u> :

تتميز سياسة قانون العمل في العقاب بخصائص أو مظاهر معينة نظراً لخطورة الجرائم المعاقب عليها وما تحدثه من أثار سيئة بالنسبة للقوى العاملة وأدائها أو بالنسبة للإنتاج ذاته وأدائه[٥] ، ومن هذه الخصائص :

- تشديد العقوبة في حالة العود .

---

١) د. حسام الدين الأهواني ، شرح قانون العمل ، سنة ١٩٩١ ، ص٨٥ .

٢) د. جلال العدوي ، قانون العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ١٩٦٧/١٩٦٨ ، ص٣٠٩ .

٣) الدكتوران هلالي عبد اللاه أحمد ، محمد كامل رمضان ، الوسيط في شرح القسم العام من قانون العقوبات سنة ٢٠٠٠ ، ص٢١ .

٤) المستشار محمد عزمي البكري ، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد ، الجزء الثاني ، سنة ١٩٨٦ ، ص١٠٧٤ .

٥) د. حمدي عطيفي ، الوجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، سنة ٢٠٠٤ ، ص٤٤ .

- تعدد العقوبة بتعدد العمال .
- التضامن في المسئولية الجنائية .
- حظر وقف التنفيذ في العقوبات المالية .

(١) <u>تشديد العقوبة في حالة العود</u> :

يعرف الفقه العود بأنه العودة إلى الجريمة من قبل شخص سبق الحكم عليه نهائياً بالإدانة من أجل جريمة أخرى .

فالعود يعبر عن خطورة إجرامية للجاني لم يفلح الحكم السابق في إزالتها وبالتالي يعتبر سبباً لتشديد العقوبة عن الجريمة الجديدة .

ويشترط في العود توافر أمرين :

الأمر الأول : هو وجود حكم سابق بالإدانة منتج لأثاره القانونية .

الأمر الثاني : وهو ارتكاب جريمة جديدة[١] وقد عبرت عن ذلك محكمة النقض بقولها " يجب في العود أن تكون الجريمة السابقة قد صدر الحكم فيها وصار نهائياً قبل وقوع الجريمة المطلوب محاكمة المتهم من أجلها ، فإذا كانت الجريمة المرفوعة بها الدعوى قد وقعت قبل صدور الحكم في الجريمة السابقة فلا يصح للمحكمة أن تعتبر المتهم عائداً .."[٢]

وتنص المادة ٤٩ عقوبات على أنه : " يعتبر عائداً **أولاً :** من حكم عليه بقوبة جنائية وثبت ارتكابه بعد ذلك جناية أو جنحة ، **ثانياً :** من حكم عليه بالحبس مدة سنة أو أكثر وثبت أنه ارتكب جنحة قبل مضي خمس سنين من تاريخ انقضاء هذه العقوبة أو من تاريخ سقوطها بمضي المدة ، **ثالثاً :**

---

١) أستاذنا الدكتور مأمون سلامة ، قانون العقوبات (القسم العام) ، دار الفكر العربي، سنة ١٩٧٩ ، ص٥٣٤ .

٢) انظر نقض جنائي ١٩٤٥/١٢/٢٤ مجموعة القواعد القانونية جـ١ رقم ٩١ ص٨٦٧ .

من حكم عليه لجناية أو جنحة بالحبس مدة أقل من سنة واحدة أو بالغرامة وثبت أنه ارتكب جنحة مماثلة للجريمة الأولى قبل مضي خمس سنين من تاريخ الحكم المذكور " .

وتعتبر السرقة والنصب وخيانة الأمانة جنحاً متماثلة في العود ، وكذلك يعتبر العيب والإهانة والسب والقذف جرائم متماثلة .

ويستفاد من نص هذه المادة أن قانون العمل قد خرج على القواعد العامة في العود من النواحي الآتية:

الناحية الأولى : هي أن قانون العمل قد شدد العقوبة بسبب العود إلى ارتكاب بعض جرائم العمل التي تعد مجرد مخالفات ، بينما لا يرد العود طبقاً للقواعد العامة على المخالفات .

الناحية الثانية : هي أن قانون العمل شدد العقوبة بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة الأولى خلال ستة أشهر من تاريخ توقيع الجزاء السابق (المادة ٦٣ عمل) بينما شدد قانون العقوبات العقوبة في حالة العود إلى ارتكاب جنحة مماثلة قبل مضي خمس سنين من تاريخ الحكم في الجنحة السابقة (المادة ٤٩ عقوبات) [١] .

الناحية الثالثة : نصت غالبية مواد العقاب من قانون العمل رقم ٢٠٠٣/١٢ على مضاعفة الغرامة في حالة العود . أي أن مضاعفة الغرامة في حالة العود وجوبياً وليس جوازياً للمحكمة ، وذلك على خلاف الحال في المادة ٥٠ من قانون العقوبات التي جعلت الحكم بأكثر من الحد الأقصى المقرر للجريمة في حالة العود جوازياً للقاضي[٢] .

---

١) راجع ، د. جلال العدوي ، المرجع السابق ، ص٣٣٠ .

٢) راجع أيضاً ، المستشار محمد عزمي البكري ، المرجع السابق ، ص١٠٨٥ .

(٢) تعدد العقوبة بتعدد العمال :

يختلف معنى التعدد في قانون العقوبات عن معنى التعدد في قانون العمل ، فيقصد بالتعدد في قانون العقوبات الأحوال التي يخالف فيها الفرد أكثر من مرة قانون العقوبات ويرتكب أكثر من جريمة قبل الحكم النهائي عليه في إحداها .

و التعدد نوعان : التعدد الصوري والتعدد المادي .

ويتحقق التعدد الصوري في الفروض التي يخالف فيها الشخص بسلوك واحد نصاً تجريمياً أكثر من مرة ، كما يتوافر أيضاً التعدد الصوري إذا ترتب على السلوك الواحد أكثر من نتيجة يعتد بها المشرع قانوناً .

ومثال ذلك من يقتل بعيار واحد أكثر من شخص ففي هذه الحالة نكون بصدد تعدد صوري بين جريمتي القتل اللتين تحققتا ، وكذلك من يرتكب هتك العرض في الطريق العام يكون قد ارتكب جريمتين متعددتين تعدداً صورياً وهما هتك العرض والفعل الفاضح العلني .

أما التعدد المادي فيتحقق إذا تعدد السلوك المرتكب من الجاني وترتب على ذلك تعدداً في الوقائع الإجرامية المتحققة . ومثال ذلك ضرب المجني عليه وإتلاف منقولاته عمداً .

وقد أخذ المشرع المصري بنظام وحدة العقوبة في التعدد الصوري (المادة ١/٣٢ عقوبات) ، بينما أخذ بنظام تعدد العقوبات الذي يقوم على ضرورة توقيع العقوبة المقررة لكل جريمة من الجرائم المتعدد بحيث تتعدد العقوبات الواجبة التطبيق بتعدد الجرائم في التعدد المادي وأورد عليه استثناءات للتخفيف من عيوبه .

حيث نصت المادة ٣٣ عقوبات على أن " تتعدد العقوبات المقيدة للحرية إلا ما استثنى بنص المادتين ٣٥ ، ٣٦ " [١] .

---

١) أستاذنا الدكتور مأمون سلامة، قانون العقوبات، القسم العام، ص٥٠٠ وما بعدها.

ويقصد بالتعدد في قانون العمل ، جمع العقوبات فقد حدد القانون الجرائم وبين عقوبة كل منها فإذا ارتكب شخص جريمة استحق عقوبتها وإذا ارتكب عدة جرائم استحق عقوبتها جميعاً ، وقد استقر قضاء النقض على أن عقوبة الغرامة تتعدد عند مساس المخالفة بمصالح أفراد العمال وحقوقهم مباشرة ولا تتعدد عند مساس المخالفة بالقواعد التنظيمية ، ومثال الحالة الأولى إلزام صاحب العمل بتحرير عقد العمل ، ومثال الحالة الثانية إلزام صاحب المنشأة بوضع جدول ساعات العمل في مكان ظاهر بالمنشأة[١] .

وقد عبرت عن ذلك محكمة النقض بقولها : " المستفاد من نصوص القانون رقم ١٩٥٩/٩١ أنه قد اشتمل على نوعين من الالتزامات التي فرضها على صاحب العمل :

الأولى : وهي تتناول حقوق العمال الناشئة عن علاقتهم برب العمل وما يجب عليه أن يؤديه إليهم من أجر وإعانة غلاء وما يكفله لهم من علاج وكذلك تحديد ساعات العمل ومنح الإجازات والمكافآت المستحقة لهم إلى آخر تلك الالتزامات التي تمس مصالح أفراد العمال وحقوقهم مباشرة .

والثانية : وهي أحكام تنظيمية هدف المشرع منها إلى تحسين سير العمل واستتباب النظام بالمؤسسة وضمان مراقبة السلطات المختصة تطبيق القانون على الوجه الذي يحقق الغرض من إصداره ومن قبيل ذلك ما نص عليه في المادة ٦٥ من القانون من وجوب توفير وسائل الإسعافات الطبية بالمنشأة وما أوجبه في المادة ٧٠ منه من قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص ..... فإذا كان المستفاد من مجموع نصوص هذا القانون أنه قد اشتمل على نوعين من الالتزامات التي

---

١) عبد الحميد قطب بلال ، الموسوعة العمالية ، قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ص٣٦٣ .

فرضها على صاحب العمل فإن ما نص عليه في الفقرة الأخيرة من المادة ٢٢١ من القانون على تعدد العقوبة بقدر عدد العمال إنما يكون قاصراً على مخالفة الالتزامات التي تتناول حقوق العمال الناشئة عن علاقتهم برب العمل وما يجب عليه أن يؤديه إليهم من أجر وإعانة غلاء وما يكفله لهم من علاج وكذلك تحديد ساعات العمل ومنح الإجازات والمكافآت المستحقة لهم إلى آخر تلك الالتزامات التي تمس مصالح أفراد العمال وحقوقهم مباشرة "[١] .

ويلاحظ أن التعدد يعد استثناء من نص المادة ١/٣٢ عقوبات التي تنص على أنه : " إذا كون الفعل الواحد جرائم متعددة وجب اعتبار الجريمة التي عقوبتها أشد والحكم بعقوبتها دون غيرها " .

وقد دفع المشرع إلى هذا الاستثناء تخوفه من استهتار أصحاب الأعمال معتمدين على بساطة قيمة الغرامة الواحدة مهما تعدد العمال الذي وقعت بشأنهم الجريمة .

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا قضي الحكم بتعدد الغرامة بتعدد العمال الذي وقعت في شأنهم المخالفة وجب عليه أن يستظهر في مدوناته عدد العمال الذي وقعت في شأنهم المخالفة ، وإلا كان معيباً بالقصور في التسبيب ولا يقدح في ذلك أن يكون عدد العمال قد ورد بمحضر ضبط الواقعة [٢] .

---

١) انظر نقض جنائي ١٩٦٢/٤/٢٤ مجموعة أحكام محكمة النقض ، س٣١، رقم ١٠٨ ، ص٤٣٠ .

– انظر نقض جنائي ١٩٦٢/٤/٢٤، مجموعة القواعد القانونية ج٤ ، س٣١ ، ص٨١٧ .

٢) المستشار محمد عزمي البكري ، المرجع السابق ، ص١٠٧٦ .

كما يعتبر هذا التعدد وجوبياً على المحكمة وليس جوازياً لها ، فلا تلتفت إلى الرأفة وظروف المتهم ، كذلك فإن هذا التعدد خاص بالغرامة فلا يمتد إلى عقوبة الحبس ولا مجال لقياس الحبس على الغرامة لأنه لا توسع في المسئولية الجنائية[١] ، ويلاحظ أيضاً أن التعدد على نحو ما سلف لنا بيانه يختلف عن ارتباط الجرائم .

وقد عبرت عن ذلك محكمة النقض بقولها : " من حيث أن الفقرة الثانية من المادة ٣٢ من قانون العقوبات قد نصت على أنه إذا وقعت عدة جرائم لغرض واحد وكانت مرتبطة ببعضها بحيث لا تقبل التجزئة وجب اعتبارها كلها جريمة واحدة والحكم بالعقوبة المقررة لأشد تلك الجرائم وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن مناط تطبيق الفقرة المشار إليها تلازم عنصرين هما : وحدة الغرض وعدم القابلية للتجزئة بأن تكون الجرائم المرتكبة قد انتظمتها خطة جنائية واحدة بعد أفعال متكاملة تكون مجموعاً إجرامياً لا ينفصم ، فإن تخلف أحد العنصرين سالفي البيان انتفت الوحدة الإجرامية التي عناها الشارع بالحكم الوارد في تلك الفقرة وارتد الأمر إلى القاعدة العامة في التشريع العقابي وهي تعدد العقوبات بتعدد الجرائم وفقاً للمادتين ٣٣ ، ٣٧ من قانون العقوبات مع التقيد عن التنفيذ بالقيود المشار إليها في المواد ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٨ من ذلك القانون .

لما كان ذلك وكانت جريمتا صاحب العمل من عدم توفير أجهزة الإطفاء اللازمة وعدم وضع الأسلاك والتوصيلات الكهربائية في مواسير عازلة هي من جرائم العمد التي تتحقق في صورة سلبية تتمثل في مخالفة أمر الشارع أو القعود عن تنفيذه وهما بطبيعتهما غير متلازمتين إذ يمكن تصور إحداهما دون الأخرى كما أن القيام بتنفيذ إحداهما لا يجزئ عن القيام بالأخرى وهذا النظر يتمشى مع روح التشريع الصادر في شأنه قانون

---

١) المستشار محمد عزمي البكري ، المرجع السابق ، ص١٠٧٦ .

العمل وهو القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذي وإن تضمن أنواعاً مختلفة من الالتزامات المستقلة التي استهدف ببعضها حماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات ضماناً لسلامتهم في أدائهم لأعمالهم وترسم في البعض الآخر الأوضاع التنظيمية التي تكفل سلامة تطبيقه ومراقبة السلطات المختصة تنفيذ أحكامه ، إلا أن الواقع من الأمر أن تلك الالتزامات تدور في مجموعها حول حماية العمال أثناء العمل كما تصورها الشارع ومن ثم فهي تأتلف مع الاتجاه العام الذي دل عليه الشارع حيث نص في القرارات الوزارية ومنها القرار ٤٨ لسنة ١٩٦٧ والذي أعمل الحكم المطعون فيه مقتضاه بصدد الدعوى المطروحة على تعدد التزامات صاحب العمل نحو تأمين وسلامة العمال أثناء أداء العمل ، الأمر الذي يباعد بين أحكامه وبين القاعدة الواردة في الفقرة الأولى من المادة ٣٢ من قانون العقوبات ويتأتى عقلاً التضييق في تطبيق الفقرة الثانية من هذه المادة حيث تتعدد الالتزامات المختلفة وتتعدد الجرائم بتعددها .

لما كان ذلك فإن الحكم المطعون فيه إذا انتهى إلى توافر الارتباط بين جريمتي عدم توفير أجهزة الإطفاء اللازمة وعدم وضع الأسلاك والتوصيلات الكهربائية في مواسير عازلة وقضي بعقوبة واحدة فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون[١] .

(٣) التضامن في المسئولية الجنائية :

تنص المادة ٨ من قانون العمل رقم ٢٠٠٣/١٢ على أنه : " إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون ، ويكون من تنازل له صاحب العمل

---

١) انظر نقض جنائي ١٩٨٠/٥/١٨ مجموعة أحكام النقض ، س٤٩ ، رقم ١١٨ ، ص٦٢٦ .

انظر نقض جنائي ١٩٦٥/١٠/١١ مجموعة القواعد القانونية ، جـ٤ ، رقم ٤٧٧ ، صـ٨٢١ .

عـن الأعمـال المسـندة إليـه كلهـا أو بعضـها متضـامناً معـه فـي الوفـاء بالالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون " .

وبإلقاء الضوء على هذه المادة نجد أنها تقرر نوعين من المسئولية التضامنية :

أولهما : مسئولية أصحاب العمل فيما بينهم ، وهي مسئولية تضامنية مدنية وجنائية ، وسند المسئولية التضامنية الجنائية هي أن أصحاب العمل شركاء في المنشأة ويتولون معاً الإشراف عليها وإدارتها ، فمسئوليتهم التضامنية الجنائية هي مسئولية شخصية يسأل كل منهم عن مخالفة ارتكابها .

وثانيهما : مسئولية صاحب العمل مع المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها ، وهي مسئولية تضامنية مدنية ، ولا يمكن القول بوجود مسئولية جنائية بينهم . [١]

وتضيف المادة ٢٥٦ عمل قولها : " ..... ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون " .

وبإلقاء الضوء على هذه المادة نجد أن المشرع تبنى مبدأ المسئولية التضامنية في العقاب ، بين صاحب العمل أو من يفوضه ، وبين المتسبب في ارتكاب الجريمة[٢] .

وتعد المسئولية التضامنية في العقاب استثناء من القواعد العامة في قانون العقوبات **وقد عبرت عن ذلك محكمة النقض** بقولها "من المقرر في

---

١) المستشار محمد عزمي البكري ، المرجع السابق ، ص١٠٨٠ .

٢) د. حمدي عطيفي ، المرجع السابق ، سنة ٢٠٠٤ ، ص٤٥ .