

جلسة ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٦٨

برئاسة السيد المستشار / محمد صبرى ، وعضوية السادة المستشارين : محمد محفوظ ، ومحمود العمرارى ، ومحمود عطيفة ، والدكتور أحمد إبراهيم .

(٢٢٢)

الطعن رقم ١٩٠٧ لسنة ٣٨ القضائية

(ا) موانع العقاب . "إطاعة المرءوس لأمر رئيسه" . موظفون عموميون . مستخدمون عموميون . مؤسسات عامة . شركات . تأميم . خدمة عسكرية .

أحكام المادة ٦٣ عقوبات . لا يستفيد منها إلا الموظف والمستخدم العام . عدم صريان أحكامها على موظفى وعمال الشركات التابعة لمؤسسات الطعان .

(ب ، ج ، د) خدمة عسكرية . قانون . "مريانه من حيث الأشخاص " تفسيره " . حكم . "تسببه . تسبب غير معيب " .

(ب) حظر المادة ٥٨ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية المعدل استبقاء أى عامل من المواطنين سنة ما بين الحادية والعشرين والثلاثين دون تقديم إحدى الشهادات المبينة فى المادة ٦٤ منه .

(ج) تقدير المهلة التى تمنح للعامل من قير تحريجى الجاهات والأزهر والمعاهد العليا لتقديم الشهادة المنصوص عليها فى المادة ٦٤ من قانون الخدمة العسكرية . موضوعى .

(د) استخدام أى مواطن فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين من العمر فى أى عمل أو وظيفة . محظور .

(هـ) عقوبة . "تطيةها" . "العقوبة المبررة" . نقض . "المصاحبة فى الطعن" . خدمة عسكرية . إرتباط . طعن .

دخول العقوبة المقررة بها عن التهمتين المسندتين لتهم في حدود العقوبة المقررة لإحداهما . عدم جدوى الذمى على الحكم خطؤه في التهمة الأخرى .

- (و ، ز) دفاع . ” الإخلال بحق الدفاع . ما لا يوفره “ . إثبات .
 ” إثبات بوجه عام “ . حكم . ” تسببه . تسبب غير معيب “ .
 محكمة الموضوع . موانع العقاب . ” حالة الضرورة “ . نقض .
 ” أسباب الطعن . ما لا يقبل منها “ .
 (و) عدم التزام المحكمة بالرد على الدفاع الموضوعى . مثال .
 (ز) خطأ الحكم فيما لا يؤثر في عقيدته . لا يعيبه .

١ — الأحكام التى تتضمنها المادة ٦٣ من قانون العقوبات خاصة بالموظف العام . ومن ثم لا يستفيد منها من لم تكن له هذه الصفة وإن كانت العلاقة بينه وبين من أصدر الأمر تفرض عليه طاعته ، وإذ كان ذلك وكان الواضح من سياق نصوص القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٣ بتأميم منشآت تصدير القطن وكذلك مجال القطن الموجودة فى الجمهورية العربية المتحدة وإخضاعها لإشراف المؤسسة المصرية العامة للقطن وما دل عليه قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم ١١٠٦ لسنة ١٩٦٥ بشأن إعادة تنظيم الشركات التابعة للمؤسسات المصرية العامة للقطن وما تلاها من قرارات جمهورية ، أن الشارع احتفظ لهذه الشركات بشكلها القانونى واستمرارها فى مزاولة نشاطها ، مما مؤداه عدم اعتبار موظفى وعمال هذه الشركات من الموظفين والمستخدمين العامين فى حكم المادة ٣ / ٦ من قانون العقوبات .

٢ — مقتضى نص المادة ٥٨ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية المعدلة بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٠ ، أن استبقاء أى عامل يبلغ سنه ما بين الحادية والعشرين وبين الثلاثين دون أن يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها فى المادة ٦٤ منه ، محظور .

٣ — لم يحدد القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية أمدا معينا يقدم فيه العامل الشهادة المنصوص عليها فى المادة ٦٤ منه ، ومن ثم فإن

تقدير المهلة التي تمنح له مما يدخل في تقدير محكمة الموضوع بغير معقب ، ولا محل للتحدى بأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ بمنح خريجي الجامعات والأزهر والمعاهد العليا مهلة لا تتجاوز سنة لتقديم الشهادة المذكورة ، لأن أحكامه لا تسرى إلا على هؤلاء الخريجين .

٤ - لم يفرق القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية بين من يشتغل بعمل دائم أو عمل موسمي ، ذلك بأن المادة ٥٨ منه قد حظرت استخدام أي مواطن فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين من العمر ما لم يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها في المادة ٦٤ من ذات القانون ، وهو حظر عام لا محل لتخصيصه بعمل دون آخر أو وظيفة دون أخرى .

٥ - إذا كان البين من مدونات الحكم أنه قضى بإدانة المتهم عن التهمتين المسندتين له وهما استخدامه عاملا يتراوح عمره بين الحادية والعشرين والثلاثين دون أن يكون حاصلًا على شهادة معاملة عسكرية واستبقاؤه هذا العامل في عمله رغم عدم حصوله على تلك الشهادة، وأوقع عليه عقوبة واحدة تطبقا للمادة ٣٣/٣ من قانون العقوبات لاوتباطهما وكانت هذه العقوبة تدخل في حدود العقوبة المقررة للجريمة موضوع التهمة الثانية وهي عقوبة مساوية لعقوبة الجريمة موضوع التهمة الأولى ، فإن مصلحة المتهم في هذه الحالة تكون متفية ويكون ما يشيره من جدل عن استخدام العامل في الشركة إدارته قبل أن يعمل مديرا لها لا جدوى منه ، وبالتالي لا محل لبحث إن كان هو الذي ألحق العامل بالعمل في المحلج إبان إدارته له أم لا .

٦ - إن قول المتهم أن حالة العمل في المحلج إدارته كانت تجعل من العسير الاستغناء عن العمال الذين لم يستوفوا مسوغات تعيينهم دفعة واحدة - لا تشكل حالة ضرورة تبيح له مخالفة القانون خصوصا وأن العامل المعنى بالمخالفة - كما يبين من المفردات المضمومة وعقد العمل الخاص به - لم يكن عاملا فنيا يتعذر الاستغناء عن خدمته ، وإنما كان خفيرا بالمحلج ، وبالتالي فإن ما يشيره المتهم في هذا الشأن لا يعدو أن يكون دفاعا موضوعيا لا تلتزم المحكمة بالرد عليه .

٧ - إن ما يشيره المتهم من أن الحكم قد أخطأ إذ أورد أنه لم يتحرك لإجبار العامل على تقديم الشهادة المطلوبة لولا بلاغ التجنيد فإنه - بفرض صحته - لا يعيب الحكم طالما لم يتناول من الأدلة ما يؤثر في عقيدة المحكمة .

الوقائع

إتهمت النيابة العامة الطاعن بأنه في الفترة ما بين ١٥ سبتمبر سنة ١٩٦٢ حتى ١٧ فبراير سنة ١٩٦٥ بنذر دمنهور : (أولا) استخدم عاملا يتراوح عمره بين الحادية والعشرين والثلاثين (فؤاد حمزة السيد) دون أن يكون حاصلا على شهادة المعاملة العسكرية (ثانيا) استبقى العامل المذكور في عمله رغم عدم حصوله على الشهادة سالفة الذكر . وطلبت عقابه بالمواد ٦٤ و ٥٨ و ٦٦ / ١ - ٣ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ والقوانين المعدلة له . ومحكمة دمنهور الجزئية قضت حضوريا عملا بمواد الاتهام والمادة ٣٢ / ٢ من قانون العقوبات بتغريم المتهم ٥٠ ج نحسين جنيا عن التهمتين . فاستأنف . ومحكمة دمنهور الابتدائية (بهيئة استئنافية) قضت في الاستئناف بقبول الاستئناف شكلا وفي الموضوع برفضه وتأييد الحكم المستأنف . فطعن المحامي الوكيل عن المحكوم عليه في هذا الحكم بطريق النقض . وقضت محكمة النقض بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه وإحالة القضية إلى محكمة دمنهور الابتدائية لتفصل فيها من جديد هيئة استئنافية أخرى . ومحكمة دمنهور الابتدائية (بهيئة استئنافية) قضت في الدعوى من جديد عملا بالمواد ٦٤ و ٥٨ و ٦٦ / ١ - ٣ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ والقوانين المعدلة بقبول الاستئناف شكلا وفي الموضوع برفضه وتأييد الحكم المستأنف . فطعن المحامي الوكيل عن الطاعن للمرة الثانية في هذا الحكم بطريق النقض ... الخ .

المحكمة

حيث إن مبنى الطعن هو أن الحكم المطعون فيه إذ دان الطاعن بجريمتي استخدام عامل دون أن يكون حاصلا على شهادة المعاملة العسكرية واستبقاء هذا

العامل رغم عدم تقديمه ائلك الشهادة قد أخطأ فى تطبيق القانون وشابه فساد فى الاستدلال ، ذلك بأن الطاعن أورد فى دفاعه أن العامل فؤاد حمزة السيد كان يعمل بالشركة قبل أن يعين مديراً لها ومجرد أن أخطره الموظف المختص بأن بعضاً من العمال ومن بينهم العامل المذكور لم يستوفوا مسوغات تعيينهم كاملة بما فى ذلك شهادة المعاملة حتى أصدر منشوراً نبه فيه على العمال بضرورة استكمال مسوغات تعيينهم وإلا أوقف صرف مرتباتهم ولكن المحكمة لم تأخذ بهذا الدفاع وأطرحته بأسباب غير سائغة . كما أن ما قالته المحكمة فى مدونات حكمها من أنه لولا بلاغ منطقة التجنيد لما تحرك الطاعن لإجبار العامل على تقديم شهادة المعاملة لا ينال من دفاع الطاعن لأن تقدم العامل لمنطقة التجنيد إنما تم بعد أن طلب إليه تقديم شهادة المعاملة ثم إن الطاعن منح العامل مهلة تقرب من الثمانية شهور بناء على تعليمات صدرت إليه من المركز الرئيسى للشركة فى القاهرة وهو ملتزم بتنفيذ تعليماتها ومن ثم فإن مسئولياته الجنائية تكون ممتنعة خصوصاً وقد جرى العمل فى المؤسسات والشركات على منح العمال مهلة لا تزيد على سنة أسوة بالمهلة التى منحها القانون رقم ١٤ سنة ١٩٦٤ لخريجي الجامعات .. عند تعيينهم فى الوظائف الحالية . وطالما أن العامل المذكور قد عمل بالشركة قبل تعيين الطاعن مديراً لها فإنه لا يصح مساءلته عن التهمة الأولى مما يعيب الحكم المطعون فيه ويستوجب نقضه .

وحيث إن الحكم الابتدائى المؤيد لأسبابه والمكمل بالحكم المطعون فيه بين واقعة الدعوى بما حاصله أن منطقة تجنيد الإسكندرية أبلغت النيابة الإدارية فى ١٧ فبراير سنة ١٩٦٥ بأن فؤاد حمزة السيد المولود بتاريخ ١٤ من أكتوبر سنة ١٩٣٦ قد تقدم إلى منطقة التجنيد وتبين من التحقيق أنه يعمل بالشركة العربية لمخلج الأقطان بدمهور — التى يديرها المتهم (الطاعن) على الرغم من أنه لم يحصل على شهادة المعاملة . وإذ تولت النيابة الإدارية تحقيق الواقعة أسفر تحقيقها عن أن العامل المذكور التحق بالعمل بالشركة المشار إليها بعقد مؤرخ ١٥ سبتمبر سنة ١٩٦٢ وفى أوائل عام ١٩٦٤ اكتشف عبدالسلام عبدالجليل موظف الشركة الذى أسندت إليه عملية مراجعة ملفات العاملين بها أن بعضاً منهم لم يستكمل مسوغات تعيينه فعرض الأمر على الطاعن بوصفه مديراً للشركة وقدم إليه مذكرة متضمنة أسماءهم ومن بينهم العامل

المشار إليه . وبسؤال الطاعن قرر أن ذلك العامل قد عين ابتداء بعمل موسمي ثم تقرر تثبيته في عمله خلال سنة ١٩٦٤ فطالبته الشركة هو وأقرانه باستكمال مسوغات التعيين مما حدا به إلى التقدم لمنطقة التجنيد للحصول على شهادة المعاملة وقد ردد موظف الشركة عبد السلام عبد الجليل عند سؤاله أمام محكمة أول درجة ما تقدم وأضاف أنه عندما تبين أن العامل سالف الذكر وبعض من زملائه لم يقدموا شهادات المعاملة وكان ذلك في يناير سنة ١٩٦٤ عرض الأمر على الطاعن فأصدر في ٦ فبراير سنة ١٩٦٤ منشورا بالتنبيه على هؤلاء العمال بضرورة إحضار تلك الشهادة وإلا أوقف صرف مرتباتهم وقد التزم الطاعن في ذلك بتعليمات المركز الرئيسي بالقاهرة واستدل على ذلك بخطاب قدمه موجه من الشركة العربية خليج الأقطان إلى نيابة المؤسسات والشركات في ٣ يولييه سنة ١٩٦٥ في شأن هذه الواقعة مؤداه أنه من العسير الاستغناء عن العمال الذين لم يقدموا شهادات المعاملة دفعة واحدة خلال موسم العمل كما قدم حافظة مستندات ضمنها المنشور السالف الإشارة إليه وشهادة إدارية مقدمة من العامل فؤاد حمزة السيد تفيد إعفائه مؤقتا من التجنيد واستند الحكم في ثبوت الواقعة في حق الطاعن إلى بلاغ منطقة التجنيد وما ثبت من تحقيقات النيابة الإدارية . لما كان ذلك ، وكان نص المادة ٦٣ / ١ من قانون العقوبات لا يعين الطاعن في منعه على الحكم من أنه لم يأخذ بدفاعه القائم على أنه كان ملتزما فيما أتاه بتعليمات إدارة الشركة بالقاهرة التي إرتأت فيها لصالح العمل عدم فصل العمال الذين لم يقدموا شهادات المعاملة مما يترتب عليه إمتناع مسؤوليته الجنائية ، ذلك بأن الأحكام التي تتضمنها تلك المادة خاصة بالموظف العام ، ومن ثم لا يستفيد منها من لم تكن له هذه الصفة وإن كانت العلاقة بينه وبين من أصدر الأمر تفرض عليه طاعته . ولما كان الواضح من سياق نصوص القانون رقم ٣٨ سنة ١٩٦٣ بتأميم منشآت تصدير القطن وكذلك محالج القطن الموجودة بالجمهورية العربية المتحدة وإخضاعها لإشراف المؤسسة المصرية العامة للقطن وما دل عليه قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم ١١٠٦ لسنة ١٩٦٥ بشأن إعادة تنظيم الشركات التابعة للمؤسسات المصرية العامة للقطن وما تلاها من قرارات جمهورية أن الشارع احتفظ لهذه الشركات بشكلها القانوني واستمرارها في مزاولتها نشاطها مما يؤداه عدم اعتبار موظفي وعمال هذه الشركات من الموظفين والمستخدمين

العامين في حكم المادة ١/٦٣ من قانون العقوبات و بالتالى فان الحكم اذ لم يأخذ بدفاع الطاعن في هذا الخصوص لا يكون مخطئا في القانون . لما كان ما تقدم ، وكان الحكم قد عرض إلى دفاع الطاعن المبني على أنه لم يكن مديرا للمحلج عندما التحق العامل فؤاد حمزة السيد بالعمل به حتى يكون مسئولاً وخاصة أنه ما أن علم بأن مسوغات التعيين غير مقدمة من بعض العمال حتى أصدر منشورا كلفهم فيه باستيفاء مسوغات تعيينهم في خلال شهر وورد عليه بما أورده من أن الطاعن وإن كان قد طالب العامل المذكور هو وأقرانه من العمال بتقديم شهادات المعاملة بمجرد أن علم في فبراير سنة ١٩٦٤ بخلو ملفاتهم منها إلا أن هذا العامل تراخى في تقديمها حتى شهر سبتمبر سنة ١٩٦٤ ومع هذا السلوك من جانب العامل فان الطاعن سمح له بالبقاء في العمل رغم عدم حصوله على الشهادة المطلوبة لمدة استطلت حوالى السبعة شهور مما لا يجدى الطاعن تمسكه باصدار تعليمات في صورة منشور نبه فيه على العاملين باستكمال مسوغات التعيين بتقديم شهادات المعاملة وهذا السلوك من الطاعن يؤدي إلى تعطيل القوانين . وما قاله الحكم من ذلك صحيح في القانون ، ذلك بأن المادة ٥٨ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية المعدلة بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٠ تنص على أنه لا يجوز استخدام أى مواطن من الإقليم الجنوبى بعد بلوغه التاسعة عشرة من عمره أو بقاءه في وظيفته أو عمله أو منحه ترخيصاً في مزاولة أية مهنة حرة أو قيده في جدول المشتغلين بها ما لم يكن حاملاً بطاقة الخدمة العسكرية والوطنية . كما لا يجوز ذلك أيضاً بالنسبة إلى أى منهم فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين من عمره ما لم يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها في المادة ٦٤ أو النموذج " وضع المواطن تحت الطلب لأجل معين " . ومقتضى هذا النص أن استبقاء أى عامل يبلغ سنه ما بين الحادية والعشرين وبين الثلاثين دون أن يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها في المادة ٦٤ من القانون سالف البيان محذور ولم يحدد القانون أمداً معيناً يقدم فيه العامل هذه الشهادة ومن ثم فإن تقدير المهلة التي تمنح له مما يدخل في تقدير محكمة الموضوع بغير معقب . لما كان ذلك ، وكان الحكم قد ارتأى أن المدة التي استبقى فيها الطاعن العامل فؤاد حمزة السيد في خدمة المحلج بعد التنبيه عليه بتقديم شهادة المعاملة ودون تقديمه إياها إنما تجاوز المهلة المعقولة والتي كان الطاعن نفسه قد حددها في المنشور الذى أصدره في ٦ فبراير

سنة ١٩٦٤ ، وكان الطاعن قد تقاعس عن متابعة تنفيذ المنشور الذي أصدره في هذا الشأن واستبقى العامل في العمل بعد انتهاء المهلة التي حددها دون أي مبرر مقبول ، فإن الحكم إذ أطرح دفاع الطاعن الذي أثاره في هذا الخصوص للأسباب السائفة التي أوردتها يكون سديدا ولا يعتد بالشهادة الإدارية المقدمة من العامل فؤاد حمزة السيد لأنها فضلا عن أنها لا تحمل اعتمادا من الجهة الإدارية كما يبين من الاطلاع عليها فإنها لا تدخل في عداد الشهادات أو النماذج التي أوجب القانون تقديمها طبقا لما جرى به نص المادة ٦٤ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ . ولا محل للتحدى بأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ لأن أحكامه لا تسرى إلا على خريجي الجامعات والأزهر والمعاهد العليا . هذا وأن قول الطاعن بأن حالة العمل في المحاج كانت تجعل من العسير الاستغناء عن العمال الذين لم يستوفوا مسوغات تعيينهم دفعة واحدة — لا تشكل حالة ضرورة تبيح للطاعن مخالفة القانون خصوصا وأن العامل فؤاد حمزة السيد — كما يبين من المفردات المضمومة وعقد العمل الخاص به — لم يكن عاملا فتيا يتعذر الاستغناء عن خدمته وإنما كان خفيرا بالمحاج ، وبالتالي فإن ما يثيره الطاعن في هذا الشأن لا يعدو أن يكون دفاعا موضوعيا لا تلتزم المحكمة بالرد عليه ، أما ما يثيره الطاعن من أن الحكم قد أخطأ إذ أورد أن الطاعن لم يتحرك لإجبار العامل على تقديم الشهادة المطلوبة لولا بلاغ التجنيد فإنه — بفرض صحته — لا يعيب الحكم طالما لم يتناول من الأدلة ما يؤثر في عقيدة المحكمة . ولما كان البادي من مدونات الحكم أن هذه الواقعة لم يكن لها أثر في تكوين عقيدة المحكمة أو في النتيجة التي انتهى إليها ، فإن ما يثيره الطاعن في هذا الخصوص لا يكون له محل . لما كان ما تقدم ، وكان لا جدوى مما يثيره الطاعن من أن العامل فؤاد حمزة السيد كان عاملا موسميا باليومية ولم يثبت إلا بتاريخ ٢٢ يناير سنة ١٩٦٤ ما دام أنه قام فعلا بتثبيته دون أن يكون حاصلا على شهادة الخدمة العسكرية أو يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها في المادة ٦٤ من القانون سالف الذكر واستبقاه في العمل رغم ذلك قرابة الثمانية شهور . وبالإضافة إلى ذلك فإن ما خلص إليه الحكم من أن القانون لم يفرق بين من يشتغل بعمل دائم أو عمل موسمي صحيح في القانون ، ذلك بأن المادة ٥٨ من ذلك القانون قد حظرت استخدام أي مواطن فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين من العمر ما لم يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها

في المادة ٦٤ وهو حظر عام لا محل لتخصيصه بعمل دون آخر أو وظيفة دون أخرى . أما ما يثيره الطاعن من جدل حول إدانته في التهمة الأولى التي موضوعها استخدام عامل دون أن يكون حاصلًا على شهادة المعاملة مع أنه عين قبل اختيار الطاعن مديرًا للمحليج ، فإنه لما كان البين من مدونات الحكم أنه قضى بإدانة الطاعن من التهمتين المسندتين له وأوقع عليه عقوبة واحدة تطبيقًا للمادة ٢/٣٢ من قانون العقوبات لارتباطهما وكانت هذه العقوبة تدخل في حدود العقوبة المقررة للجريمة موضوع التهمة الثانية وهي جريمة عقوبتها مساوية لعقوبة الجريمة موضوع التهمة الأولى فإن مصلحة الطاعن في هذه الحالة تكون متفنية و يكون ما يثيره من جدل في هذا الخصوص لا جدوى منه وبالتالي فلا محل لبحث إن كان الطاعن هو الذي ألحق العامل بالعمل في المحليج إبان إدارته له بصفته شريكًا متضامنًا قبل تأميمه على ما يبين من عند استخدامه المؤرخ ١٥ سبتمبر سنة ١٩٦٢ أم لا . لما كان ما تقدم جميعه ، فإن الطعن برمته يكون على غير أساس متعينًا رفضه موضوعًا ومصادرة الكفالة .