



مدى جواز رجوع شركات القطاع العام على عاملها بالمسؤولية عما يقع منهم من أخطاء في أثناء العمل أو بسببه

د. عبدالعزيز كريم أبوخشب*

ملخص

الأهداف: تهدف الدراسة إلى النظر في مدى جواز رجوع شركات القطاع العام (أو ما يطلق عليها أحيانا شركات قطاع الأعمال المملوكة بالكامل للدولة) على عاملها بالمسؤولية عما يقع منهم من أخطاء في أثناء تأديتهم لأعمالهم أو بسببها. المنهج: تتناول الدراسة تحليل ومقارنة مسؤولية العاملين في شركات القطاع العام بنظرائهم من موظفي القطاع الحكومي، ومدى إمكانية إعمال تطبيق مبدأ التفرقة بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي على العاملين في شركات القطاع العام، وكذلك مقارنة من جهة أخرى بنظرائهم من العاملين في القطاع الأهلي، وذلك بأسلوب وصفي تحليلي للمراكز القانونية للعاملين محل الدراسة، مع اللجوء أحيانا إلى منهجية المقارنة ببعض القوانين المقارنة ترجيحاً لبعض الآراء عند وجود الخلاف غير المقطوع به، ومتضمنة تقييماً لتلك المراكز القانونية. النتائج: تنتهي الدراسة إلى بيان إشكالية عدم حسم أو عدم وضوح المراكز القانونية للعاملين في شركات القطاع العام، وخاصة العاملين منهم في القطاع النفطي المملوك بالكامل للدولة، مقارنة مع نظرائهم من العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الأهلي، وذلك فيما يتعلق بمدى إمكانية رجوع أرباب أعمالهم عليهم بالتعويض عما يصيبهم من أضرار ناتجة عن أخطاء هؤلاء العاملين التي تقع منهم في أثناء أعمالهم أو بسببها. الخاتمة: خلصت الدراسة إلى أن عدم وجود إجابة محددة لمدى إمكانية رجوع شركات القطاع العام على عاملها بالمسؤولية عما يقع منهم من أخطاء في أثناء العمل أو بسببه يمثل إشكالية تحتاج إلى حل حاسم كي تستقر معه المراكز القانونية لجميع أطراف العلاقة العمالية في

* جامعة الكويت، الإيميل: aksafadhli@gmail.com

- تُسلم البحث في 2020/8/10، عُذّل في 2020/11/4، أُجيز للنشر في 2020/11/9.

شركات القطاع العام، ومن ثم تضع الدراسة رأياً القانوني المقترح في هذه المسألة.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية العقدية، المسؤولية التقصيرية، الالتزام ببذل العناية، الالتزام بتحقيق نتيجة.

المقدمة

تمهيد

إن من أهم المسائل التي اعتنى بها فلاسفة القانون هي البحث في الغاية أو الغرض من القانون؛ ذلك أن القانون ليس مقصوداً لذاته، بل هو وسيلة لتحقيق غايات سامية، إذ يذهب بعض فلاسفة القانون في تحديدهم الغاية من القانون إلى تقرير أهداف قريبة يتوصل بها أو تعد سبيلاً للوصول إلى غاية أسمى أو غاية مثالية، (حسن، د. ت.) فإن كانت الغاية القريبة (أو الغاية الفنية كما يطلق عليها أحياناً) هي حماية حقوق أشخاص المخاطبين بالقانون ومصالحهم، فإن الغاية الأسمى من القانون هي تحقيق التناسق بين المثل والقيم العليا، وعلى رأسها قيمة العدالة (حسن، د. ت.).

ومن المعلوم أن الصناعة النفطية تعد من الصناعات الشاقة والخطرة، وأن العمل فيها لا يخلو من تعريض صحة العاملين فيها وحياتهم للخطر؛ عن طريق ما يتعرضون له من مضار صحية أو أخطار صناعية تهدد حياتهم وصحتهم، إلا أنه وفيما يتعلق بمقارنة هؤلاء العاملين النفطيين بما يتمتع به موظفو القطاع الحكومي من حماية ورعاية في مجال الخطأ الوظيفي فسيظهر مقدار التباين بينهم، وخاصة عند مقارنة عاملي الشركات النفطية المملوكة بالكامل للدولة بنظرائهم من موظفي القطاع الحكومي، وعلى وجه التحديد عند المقارنة بزملائهم من موظفي مؤسسة البترول الكويتية الذين يعدون موظفين عموميين، فإن هؤلاء الأخيرين يتمتعون بجميع المزايا والامتيازات المالية والعينية والوظيفية التي يتمتع بها عاملو الشركات النفطية التابعة لمؤسسة البترول الكويتية، وفي المقابل يعد موظفو مؤسسة البترول الكويتية موظفين عموميين،

بينما يعد نظراً لهم من عاملي الشركات النفطية التابعة لمؤسسة البترول عمالاً أهليين لا موظفين عموميين فإن ذلك من شأنه مظنة حرمانهم من الحماية الضرورية التي يتمتع بها موظفو القطاع الحكومي من عدم جواز رجوع الدولة عليهم في حالة ارتكابهم أخطاء في أثناء أو بسبب وظائفهم استناداً لمبدأ " الخطأ المصلحي أو الخطأ المرفقي " ما لم يكن حادثاً لأسباب شخصية.

وهذه الضمانة والحماية تشمل -بلا شك- موظفي مؤسسة البترول الكويتية باعتبارهم موظفين عموميين؛ بينما الأمر محل نظر واجتهاد بشأن عاملي الشركات النفطية المملوكة بالكامل لمؤسسة البترول الكويتية على اعتبار أنهم يعدون عاملين أهليين لا موظفين عموميين؛ الأمر الذي دفعنا إلى النظر في مدى إمكانية إعمال مبدأ " الخطأ المصلحي أو الخطأ المرفقي " على الأضرار الناجمة عن أخطاء عاملي الشركات النفطية المملوكة للدولة التي تقع منهم في أثناء وظائفهم أو بسببها، أو البحث عن سبيل آخر يضمن لهم مثل هذه الحماية، خاصة أن الحوادث النفطية أشد خطراً وأكبر وقوعاً في الحياة العملية، وذلك أسوةً بنظرائهم من موظفي القطاع الحكومي خاصة من عاملي مؤسسة البترول الكويتية.

عرض الدراسة

سنقوم في هذه الدراسة بعرض علاقة الدولة بشركات القطاع العام، ألا وهي الشركات المملوكة بالكامل للدولة، وإلى طبيعة علاقة هذه الشركات بعاملها، وذلك في المبحث الأول من الدراسة، ثم نعرض بعد ذلك لطبيعة مسؤولية الدولة عن أعمالها وأنشطتها مع تسليط الضوء على مبدأ التفرقة بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي في مبحث ثانٍ، ثم ننتقل بعد ذلك إلى المبحث الثالث من هذه الدراسة لنتناول فيه مدى مسؤولية العاملين في القطاع الأهلي عن الأضرار التي تصيب أرباب أعمالهم نتيجة أخطائهم، ثم نختم بعد ذلك بالوضع القانوني لعاملي القطاع النفطي عن أخطائهم تجاه أرباب أعمالهم، منتهجين في ذلك أسلوباً وصفيّاً تحليلياً، مع اللجوء أحياناً إلى منهجية المقارنة

ببعض القوانين المقارنة ترجيحاً لبعض الآراء عند وجود الخلاف غير المقطوع به، ومختتماً بتقييم لهذا العرض.

المبحث الأول: أساليب إدارة مشاريع الدولة

تضطلع الدولة الحديثة بالمهام الرئيسية الموكلة إليها بحسب النظم الدستورية التي تحكمها، ويكاد يطبق الإجماع على بعض هذه المهام على أنها مهام أساسية لا يمكن بحال أن تتخلى عنها الدولة أو أن تعهد إلى غيرها من أشخاص القانون الخاص القيام بها، كمهام الدفاع عن الدولة وسلامتها في الداخل والخارج، والأمن العام، والقضاء، ويبقى ما عدا ذلك من مهام أخرى تختلف الدول في مدى تدخلها فيها اتساعاً أو تضيقاً بحسب المذهب السياسي الذي تعتنقه الدولة.

فمن مفهوم "الدولة الحارسة" في الدول التي تعتنق المذهب الحر الذي يقتصر فيه دور الدولة في حدود توفير المرافق الأساسية من دفاع وأمن وقضاء، اتجهت الكثير من الدول نحو الميل إلى الأفكار ذات الطابع الاشتراكي، وذلك مع تزايد احتياجات الأفراد وتنوعها، فكان من مظاهر ذلك زيادة تدخل الدولة في العديد من الأنشطة والمرافق (الفياض، 2008).

وتتنوع أساليب السلطة ومظاهرها في ممارستها لنشاطها في إدارة المرافق والمشروعات العامة وفق أنسب الطرق التي تسهم في تحقيق المصلحة العامة التي تمثل غاية السلطة من ممارستها لهذا النشاط. فقد تستخدم السلطة في ذلك أساليب القانون العام الذي تتمتع بموجبه السلطة بمزية عن الأفراد الذين تتعامل معهم، فلا تكون مع الأفراد على قدم المساواة، بل يتم منح السلطة، من أجل المصلحة العامة، امتيازات تتسم بطابع السلطة العامة، يمكن معها وعلى أساسها أن تصدر السلطة قرارات بإرادتها المنفردة، وتكون نافذة في مواجهة المتعاملين معها دون أن يتطلب ذلك رضاهم أو موافقتهم، بل ولها في بعض الأحيان أن تستخدم أسلوب القسر والإجبار في سبيل تنفيذ قراراتها إذا ما

اقتضت المصلحة ذلك، ودون أن يكون في المقابل للأفراد المتعاملين معها مثل هذه الامتيازات (بدوي، 2010).

وإزاء هذا التنوع في المركز الذي تتولاه السلطة بمناسبة قيامها بمهامها المنوطة بها في إشباع الحاجات العامة وتحقيق صالح الجماعة، تنوعت أساليب إدارتها للمرافق والمشروعات العامة، فكان منها ما تولت إدارتها وتسييرها واستغلالها بنفسها مباشرة عن طريق أموالها وموظفيها وعاملها، وتحمل المسؤوليات والمخاطر الناجمة عن ذلك، ويطلق على هذا الأسلوب طريقة الإدارة المباشرة أو "الريجي"، وهو الأسلوب الغالب في إدارة المرافق العامة الإدارية، وإن استخدم أحياناً في بعض المرافق التجارية والصناعية الأخرى كمرافق البريد والنقل وتزويد الماء والكهرباء (آل ياسين، 1993)، وهذه الإدارة المباشرة تكون في صورتها التقليدية من قبل الجهات المركزية والإقليمية، وقد تكون في أحيان أخرى، خاصة بالنسبة للمرافق الصناعية والتجارية، عن طريق المؤسسة أو الهيئة العامة (ويطلق عليها أحياناً اللامركزية المرفقية)، ويكون لهذه المؤسسات قدر من الاستقلالية عن الدولة، بحيث يتم بموجب أنظمة إنشائها منحها الشخصية الاعتبارية المستقلة التي تخولها صلاحية اكتساب الحقوق والتحمل بالالتزامات استقلالاً عن الدولة⁽¹⁾، إلا أن هذه الاستقلالية ليست تامة، فتبقى هذه المؤسسات العامة جزءاً لا يتجزأ من الوحدة الإدارية، وتبقى للدولة على هذه المؤسسات العامة سلطة وصائية تتمكن من طريقها من الإشراف على هذه الوحدات الإدارية من خلال الوزير المعني التابعة له هذه الوحدات (الفياض، 2008).

مفهوم شركات قطاع الأعمال

وفي مواكبة التطور الحاصل للمشروعات الاقتصادية والتجارية والصناعية، فقد حاولت الدول اتباع الأساليب الحديثة في إدارة تلك المشروعات والخروج من

(1) تنص المادة 18 من القانون المدني رقم 67/1980 على أنه "تثبت الشخصية الاعتبارية لكل مجموعة من الأشخاص، أو الأموال، يعترف لها القانون بهذه الشخصية".

بوتقة النظم التقليدية لإدارة المرافق والمشروعات العامة التي لم تعد تؤتي ثمارها المرجوة منها، وكان من شأن ذلك قيام الدول بإنشاء مشروعات عامة مملوكة لها تعهد بإدارتها إلى شركات مملوكة لها، فيظل المشروع مع ذلك مملوكاً للدولة، وكذلك الإدارة وإن اختلف النظام القانوني الذي يحكم تلك الجهات ومدى علاقتها بالدولة؛ (العصار، (1994).

وقد اصطلح جانب من الفقه على تسمية إدارة الدولة للمشروعات العامة عن طريق كل من المؤسسة العامة أو الشركات المملوكة للدولة بمفهوم "القطاع العام"؛ حيث عرفوه بأنه

الهيكل القانوني الذي تستطيع الدولة، به ومن خلاله، توجيه النشاط الاقتصادي الوطني، وتسخير وسائل الإنتاج التي تصبح ملكاً للمجتمع ككل، لصالح مجموع السكان، وفق خطة عامة للتنمية الاقتصادية، مما يترتب على هذا تغير جذري للعلاقات الاجتماعية والإنتاجية في المشروع، ونبذ الأسلوب الفردي أو الرأسمالي، سواء من حيث الملكية أو الإدارة أو العمالة أو فكرة الربح (رضوان، 1982، ص.246).

ويذهب بعضهم (الشمري، 1990) إلى أن هذا التعريف ذو صبغة اشتراكية؛ مما دعاه إلى تبني تعريف آخر؛ حيث عرف "القطاع العام" بأنه

مجموعة الوحدات الاقتصادية في الدولة التي تستطيع بها، ومن خلالها، رسم سياستها الاقتصادية وتوجيهها، سواء أكانت هذه الوحدات تقوم بدور رقابي وإشرافي أو إنتاجي أو تقوم بذلك معاً، وسواء اتخذت هذه الوحدات شكل مؤسسات عامة اقتصادية أو شركات تجارية مملوكة بالكامل للدولة (الشمري، 1990، ص.14).

ومع أن هذه التعريفات للقطاع العام قد جمعت في ثناياها أشكالاً عدة لتلك الوحدات التي تتولى إدارة المشروعات العامة، وأهمها المؤسسة العامة والشركة المساهمة المملوكة بالكامل للدولة، فقد اختلف فيما إذا كان لهذه التفرقة أهمية أم لا، حيث ذهب فريق من الفقهاء إلى أنه لا أهمية للتفرقة بينهما على اعتبار أن

هذه التفرقة قد وقعت تحت تأثير المصادفة وحدها، فكما أن الدولة وحدها هي التي تقوم بإنشاء المؤسسة العامة، وهي التي تمنحها الشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة، فكذلك الحال في الواقع بالنسبة للشركات المساهمة المملوكة بالكامل للدولة، فالدولة هي المساهم الوحيد والمالك الوحيد للشركة، فالاختلاف بينهما من وجهة نظر أصحاب هذا الرأي لا يعدو أن يكون اختلافاً في الشكل والمظهر لا في المضمون (مغاوري، 1981، ص.55-153). ومع ذلك فإن الغالب في الفقه - ويؤيده القضاء - يذهب إلى التفرقة بينهما، فيعتبر المؤسسة العامة من أشخاص القانون العام تخضع من حيث العموم لقواعد القانون العام، إلا أنه ونظراً لأنها ذات طبيعة اقتصادية أو تجارية فإنها تخضع لبعض أحكام القانون الخاص، بينما في المقابل تعد الشركات المساهمة العامة المملوكة بالكامل للدولة من أشخاص القانون الخاص، تخضع بصفة عامة لأحكام القانون الخاص فيما لم يرد بشأنه نص أو حكم في أنظمة إنشائها (الشمري، 1990؛ مغاوري، 1981، ص.55-153).

المبحث الثاني: مسؤولية الدولة عن أنشطتها

لقد كانت السلطة فيما مضى تتمتع بنوع من الحصانة والحماية التي تجعلها بمنأى عن المساءلة، سواء أكانت السلطة التنفيذية أم التشريعية أم القضائية، وكان ذلك الامتياز من أهم الامتيازات التي كانت تحظى بها السلطة، خاصة في تلك العصور السابقة على تبني مبدأ الفصل بين السلطات، وحينما كانت تجتمع تلك السلطات في يد "الملك"، وحيث كان "الملك هو الدولة، والملك لا يخطئ" (سليمان، 1988)، فلم يكن هناك مجال للحديث عن مساءلة السلطة عن أعمالها. إلا أنه بعد الثورة الفرنسية، وعلى الرغم من حرص رجالها على تأكيد سيادة الدولة، برز إلى جانب ذلك مبدأ احترام الملكية الفردية، والعمل على ضرورة حمايتها (سليمان، 1988)؛ بحيث أصبح من المبادئ الأساسية التي تنادي بها الدساتير الحديثة، وخاصة بعد تنامي تدخل الدولة في مباشرة المشروعات الاقتصادية والتجارية والصناعية (زين الدين، 2011)؛ مما أدى إلى

تطور الأمر في العلاقة بالسلطة، وأصبح بالإمكان محاسبة السلطة عن أعمالها، وخاصة السلطة التنفيذية منها وذلك عن بعض أعمالها، وهي تلك الأعمال التي تمارسها السلطة أو الإدارة وتحاكي فيها تصرفات الأشخاص العاديين، ودون أن تلجأ فيها إلى استعمال أساليب السلطة العامة (السناري، 2016)؛ واستبعد بعضها الآخر من المساءلة، وهو ما أطلق عليه أعمال السيادة أو أعمال الحكومة، وهي التي تمارسها السلطة أو الإدارة بوصفها سلطة عامة، وتستخدم فيها أساليب القسر والإجبار بما تصدره من أوامر ونواهي لا يملك المخاطب بها إلا الانصياع لها، وكانت بمنأى عن المساءلة عما يترتب عليها من نتائج (السناري، 2016). وأخذ الأمر يتسع حتى استطل إلى تقرير مسؤولية الدولة عن أعمال كل من السلطة التشريعية (الشريف والعتيبي، 2004)؛ والسلطة القضائية (الرشيدي، 2012) وإن كان ذلك بحدود أقل مما هو عليه الأمر بالنسبة لأعمال السلطة التنفيذية⁽²⁾.

وقد استقر المبدأ⁽³⁾ في النظام القانوني الكويتي على تقرير مسؤولية الدولة عن أعمال السلطة التنفيذية (الإدارة) سواء كانت أعمالاً قانونية أم أعمالاً مادية. وتتمثل الأعمال القانونية للإدارة في تلك التصرفات القانونية التي تقوم بها الإدارة، سواء أكانت تتمثل بقرارات إدارية تصدرها الإدارة وتفصح فيها عن

(2) لا يتسع المقام في هذه المقالة، وليس هنا مجال بحث أو عرض مسؤولية الدولة عن أعمال كل من السلطتين التشريعية والقضائية، سواء في القانون الكويتي أو المقارن، ويمكن مراجعتها في مظانها.

(3) يفرق بعض فقهاء وفلاسفة القانون بين المبدأ القانوني والقاعدة القانونية، باعتبار أن المبدأ القانوني يمثل التصور العام أو المجرّد للفكرة بينما تعد القاعدة القانونية هي التطبيق التفصيلي لهذا التصور العام، يراجع في تفصيل ذلك كتابات د. سمير عبدالسيد تناغو "النظرية العامة للقانون"، د. عبدالفتاح عبدالباقي نظرية القانون، وقد أبدع في عرضها وتبنيها الباحث أ. عبدالله أحمد حسين قمبر، (2019، ص. 302 وما بعدها).

إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح، بقصد إحداث أثر قانوني متى كان ممكناً وجائزاً قانوناً، وكان الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة⁽⁴⁾، أم تمثلت بتعاقدات تبرمها الإدارة مع غيرها من هيئات وجهات عامة أو أفراد وجهات خاصة لإشباع حاجة من الحوائج العامة ويطلق عليها العقود الإدارية (زين الدين، 2011)؛ حيث تقصد الإدارة من خلال هذه الأعمال أو التصرفات القانونية إحداث آثار قانونية معينة بإنشاء مراكز قانونية أو تعديلها أو إلغائها (زين الدين، 2011). وأما بالنسبة للأعمال المادية للإدارة؛ فهي وإن كانت صادرة عن ممثلي السلطة، تختلف عن سابقتها من الأعمال القانونية في أنها تمثل أعمالاً مادية محلها وقائع مادية أو إجراء مثبت لها دون أن تقصد الإدارة به تحقيق آثار قانونية معينة إلا ما يرتبه المشرع على هذه الأعمال من آثار أو أحكام تعد وليدة لإرادة المشرع المباشرة وليست وليدة الإرادة المنفردة الذاتية للإدارة أو طرفي العقد الإداري (زين الدين، 2011).

وتخضع أعمال الإدارة في الكويت لولاية القضاء، سواء ما كان منها من أعمال قانونية أم أعمال مادية، فتختص الدائرة الإدارية بالنظر في مسائل ذكرت على سبيل الحصر في المرسوم بقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء الدائرة الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982، تكون لها فيها ولاية كاملة شاملة لولاية الإلغاء وولاية التعويض، ويختص القضاء العادي فيما عدا ذلك من مسائل دون أن تمتد ولايته في هذا الخصوص لولاية الإلغاء المحصورة في اختصاص الدائرة الإدارية، ويستثنى من نظر القضاء، سواء القضاء الإداري أو القضاء العادي، بعض الأعمال الإدارية، وبخاصة أعمال الحكومة (أو أعمال السيادة) طبقاً لما قرره المادة 2 من المرسوم بقانون رقم 23 لسنة 1990 بتنظيم القضاء، التي نصت على أنه "ليس للمحاكم أن تنظر في أعمال السيادة"، وكذلك ما استثني بموجب الفقرة 5 من المادة الأولى من المرسوم

(4) حكم محكمة التمييز، طعن رقم 1988/298 تجاري، صادر بجلسة 1989/4/24.

بقانون رقم 20 لسنة 1981 المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 بشأن الدائرة الإدارية، وهي القرارات الصادرة بشأن مسائل الجنسية، وإقامة غير الكويتيين وإبعادهم وتراخيص دور العبادة. وقد تعرّض تحصين المشرع لبعض أعمال الإدارة من ولاية القضاء، سواء الإداري منه أو العادي، لنقدٍ واسع من قبل الفقه الكويتي؛ وذلك لتعارضه مع المبادئ الدستورية التي تقر كفالة حق التقاضي، واستقلال السلطة القضائية (الرشيدي، 2012)، حيث يقرر أستاذنا الأستاذ الدكتور عثمان عبدالمك الصالح -رحمه الله- أن

المشرع الدستوري أطلق اختصاص الدائرة الإدارية، وجعله شاملاً لكافة المنازعات الإدارية دون قيد أو شرط مما لا يتأتى معه تخصيصه بغير مخصص، نزولاً على القاعدة الأصولية العامة في التفسير، والتي تقضي بأن يؤخذ العام على إطلاقه ما لم يوجد ما يخصصه (1994، ص.99)، وفي معرض تعليقه على تحصين قرارات سحب الجنسية يقرر الأستاذ الدكتور محمد عبدالمحسن المقاطع بشأن حرمان الأفراد من الطعن أمام القضاء على مثل هذه القرارات أن هذا المسلك ولا شك مسلك خاطئ فيه مخالفة للدستور (1993، ص.213-230).

أساس مسؤولية الدولة

تعد قواعد المسؤولية المقررة في القانون المدني هي الأصل العام لجميع أنواع المسؤولية التي تقرر بموجب الأنظمة والقوانين الأخرى بشتى فروعها، سواء ما كان منها متعلقاً بأحكام المسؤولية في القانون الجزائي، أو أحكام المسؤولية في القانون العام، وحتى تلك الأحكام التي تنظم المسؤولية في القانون الدولي، فهي وإن اختلفت في جوانب منها عن تلك المبادئ المقررة لأحكام المسؤولية في القانون المدني فإنها بلا شك تجد لها أساساً فيه.

وحيث إن الأصل في أساس المسؤولية في القانون المدني هو ركن "الخطأ" كما هو الحال في المسؤولية الخطئية، وقد تقوم في أحيان أخرى على أساس من تحمل التبعة أو الضمان كما هو الحال في مسؤولية المتبوع عن أعمال

تابعه أو مسؤولية حارس الأشياء أو المسؤولية في ضمان أذى النفس، وهي التي يطلق عليه أحياناً المسؤولية غير الخطئية، تمييزاً لها عن المسؤولية التي تتطلب توافر ركن الخطأ فيها، فكنك المسؤولية الإدارية للإدارة، وهي محل بحثنا، تقوم من حيث الأصل على أساس ركن الخطأ، وقد تقوم في أحيان أخرى على أساس من تحمل التبعة أو الضمان. ويختلف ركن الخطأ في المسؤولية الإدارية بحسب السبب المنشئ للواقعة، فقد يكون أحياناً متمثلاً بمخالفة مبدأ المشروعية في القرار الإداري، وذلك في حالة تجاوز الإدارة لسلطتها المشروعة، واعتوار قراراتها بعيد يصيب أحد أركان القرار الإداري التي يبني عليها، وهي الاختصاص ومراعاة الإجراءات الشكلية في القرار ومحله وغايته (الفياض، 2008)، وقد تتمثل بعدم تنفيذ الإدارة لالتزاماتها التعاقدية في العقد الإداري أو التأخير في ذلك (الحو، 2004)⁽⁵⁾، وقد يكون أساسها تحمل التبعة أو المخاطر، كما هو الحال فيما قرره نص المادة 25 من الدستور الكويتي من تحمل الدولة للأعباء الناجمة عن الكوارث والمحن العامة، وكذلك في مجال العقد الإداري تظهر نظرية تحمل التبعة أو المخاطر فيما تبناه القضاء الإداري في كل من مصر والكويت من مبادئ أخذها من مجلس الدولة الفرنسي فيما ابتكره من نظريات ثلاث تقوم على إعادة التوازن المالي للعقد الإداري، وذلك من خلال إلزام الإدارة، وعلى الرغم من عدم وقوع خطأ منها، بتعويض المتعاقد معها عما يصيبه من أضرار ناتجة من اختلال التوازن بين حقوق المتعاقد مع الإدارة والتزاماته بشكل واسع (العصار، د. ت).

(5) وفي هذا يقول المؤلف (ص.134): "ويتمثل الخطأ العقدي للإدارة في عدم قيامها بتنفيذ التزاماتها الناشئة عن العقد عمداً أو بإهمال أو بفعالها دون عمد أو إهمال. فإذا لم تقم الإدارة -في عقد الأشغال العامة- بتنفيذ التزامها العقدي "بتمكين المتعاقد معها من البدء في تنفيذ العمل ومن المضي في تنفيذه حتى يتم إنجازه، فإذا لم تقم بهذا الالتزام فإن هذا يكون خطأ عقدياً في جانبها يخول المدعي الحق في أن يطلب التعويض عن الضرر الذي أصابه من جراء عدم قيام جهة الإدارة بالتزامها أو من جراء تأخرها في القيام به".

وتتمثل الأولى منها في نظرية فعل الأمير التي يتم على أساسها تعويض المتعاقد مع الإدارة عن أي زيادة في التزاماته أو أعبائه التعاقدية تكون ناشئة عن صدور إجراء أو عمل من الجهة الإدارية، والثانية هي نظرية الصعوبات المادية في التنفيذ، وفيها تقوم الإدارة بتعويض المتعاقد معها عما يواجهه من صعوبات مادية لم يكن بالإمكان توقعها عند إبرام العقد يترتب عليها أن تجعل تنفيذ التزاماته التعاقدية أشد صعوبة، والنظرية الثالثة هي نظرية الظروف الطارئة التي تتمثل في حوادث أو ظروف تطرأ خلال تنفيذ العقد، سواء كانت طبيعية أو اقتصادية أو من جهة أخرى غير جهة الإدارة أو المتعاقد معها، ولم يكن في الحسبان توقعها عند إبرام العقد الإداري، ويترتب عليها إخلال جسيم باقتضائيات العقد من شأنه أن يرهق المتعاقد مع الإدارة ويتهدهد بخسارة جسيمة (الحو، 2004؛ العصار، د. ت).

ومن جانب آخر، فقد تتحقق مسؤولية الإدارة نتيجة أعمال مادية يقوم بها ممثلوها أو موظفوها، وتشكل خطأً شخصياً بانحراف عن السلوك المعتاد أو مخالفة التزام سابق، وترتب على ذلك ضرر للغير، فإذا لم يعرف الشخص الطبيعي مرتكب الخطأ أو لم يحدد فإن الشخص المعنوي يكون مسؤولاً مسؤولاً مباشرة، وإذا تحدد شخص المخطئ، فإنه إلى جانب توافر مسؤولية الشخص الطبيعي (ممثل أو موظف الشخص الاعتباري - الإدارة-) عن خطئه الشخصي، فإن مسؤولية الإدارة تكون متوافرة كذلك باعتبارها متبوعاً مسؤولاً عن أعمال تابعيه، وهي المقررة بحكم نص المادة 240 من القانون المدني التي تنص على أن

1- يكون المتبوع مسؤولاً في مواجهة المضرور عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعا منه في أداء وظيفته أو بسببها. 2- وتقوم رابطة التبعية ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه، متى كان من شأن المهمة المكلف بها التابع أن تثبت للمتبوع سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه (الشريف، 1997).

ومع ذلك فإنه وفقاً لأحكام القانون المدني فإن مسؤولية المتبوع في هذه الحالة هي مسؤولية ضمان أو مسؤولية احتياطية لصالح المضرور ضماناً له من إفسار الشخص الطبيعي، بحيث يكون للشخص الاعتباري - إن لم يكن هناك

اتفاق بغير ذلك- أن يرجع على المتبوع بما يكون قد أداه للمضرور طبقاً لحكم المادة 241 من القانون المدني التي نصت على أن "للمسؤول عن عمل الغير، أن يرجع عليه بكل ما يدفعه للمضرور عن عمله غير المشروع".

الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي

لقد وجدت صعوبة وإضرار بسير المرفق بانتظام واطراد عند تطبيق الأحكام المقررة في القانون المدني من إمكان رجوع المتبوع على تابعيه فيما يدفعه من تعويض للمضرور، حيث إن من شأن ذلك أن يؤثر على أداء الموظف أو العامل حين يحمله بتكاليف مالية لا يقوى على تحملها بسبب أخطاء وقعت منه نتيجة قيامه بأداء وظيفته، الأمر الذي قد يجعله يحجم عن أداء العمل بالشكل المطلوب خشية ترتب مسؤوليته مما قد يؤثر على حسن سير المرفق العام، وقد أشارت المحكمة الإدارية العليا⁽⁶⁾ إلى ذلك حيث جاء في حكم لها ما نصه

"لقد نشأت نظرية التفرقة بين الخطأ الشخصي، والخطأ المرفقي، وإلزام العامل بما تحملته الدولة نتيجة خطئه الشخصي دون المرفقي في ظل نظم التوظيف المتعلقة بالعاملين بالحكومة التي تشمل الجهاز الإداري للدولة، ووحدات الحكم المحلي بناءً على ذلك ابتدع القضاء الإداري هذه النظرية لضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وحتى لا يحجم عمال المرافق العامة عن القيام بواجباتهم الوظيفية خشية المسؤولية عن كل ما يقع منهم من أخطاء بمناسبة تسيير المرافق العامة".

وكان من شأن ذلك قيام مجلس الدولة الفرنسي، ومنذ حكم له في قضية PELLETIER في إرساء قاعدة تحكم المسؤولية عن الأضرار الناشئة عن أخطاء الموظفين، تفرق بموجبها بين نوعين من الخطأ، وهما الخطأ الشخصي الذي يسأل عنه الموظف في ماله الخاص، والنوع الآخر الذي أطلق عليه الخطأ

(6) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 3558 لسنة 36 ق، عليا، جلسة 1996/2/13، الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء 50، ص. 267.

المرفقي الذي تسأل عنه جهة الإدارة ولا ترجع فيه الإدارة على موظفيها في أموالهم الخاصة (سليمان، 1988)، وفي ذلك يقرر القضاء الإداري المصري في حكم للمحكمة الإدارية العليا⁽⁷⁾ أن

القاعدة في مجال قيام المسؤولية الإدارية على أساس ركن الخطأ حرصت على التمييز بين الخطأ المصلحي أو المرفقي الذي ينسب فيه الإهمال أو التقصير إلى المرفق ذاته وبين الخطأ الشخصي الذي ينسب إلى الموظف، ففي الحالة الأولى تقع المسؤولية على عاتق الإدارة وحدها ولا يسأل الموظف عن أخطائه المصلحية والإدارة هي التي تدفع التعويض، وفي الحالة الثانية تقع المسؤولية على عاتق الموظف شخصياً ليسأل عن خطئه الشخصي وينفذ الحكم في أمواله الخاصة.

فالمرفق العام أو جهة الإدارة ذاتها، إنما هي شخصيات اعتبارية تمارس نشاطها وأعمالها من خلال أشخاص طبيعيين، ألا وهم موظفوها أو ممثلوها، فالخطأ في جميع الأحوال منشؤه شخص طبيعي لا الشخص الاعتباري، إلا أنه ينسب الخطأ إلى المرفق إذا كان لا يمكن تقرير وجود خطأ الموظف أو نفيه إلا من خلال إجراء تقييم لسير المرفق العام، وبالمقابل يكون الخطأ شخصياً إذا كان بالإمكان تقدير خطأ الموظف دون أن يتطلب ذلك تقييماً لسير المرفق العام (السناري، 2016).

وفي سبيل الوصول إلى نتيجة مدى تعلق خطأ الموظف بالمرفق العام وما إذا كان بالإمكان فصل هذا الخطأ عن المرفق، بحيث يتمكن من التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، فقد تنوعت المعايير التي تُعمل في سبيل ذلك، وإن كان الأصل، وفقاً لما قرره القضاء الإداري⁽⁸⁾، أنه

(7) حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 19 يونيو 1959، مشار إليه لدى (زين الدين، 2011، ص.298).

(8) حكم المحكمة الإدارية العليا في 30/3/1969 في القضية رقم 1183 لسنة 10 ق، مشار إليه لدى (الشريف، 1991، ص.96، سليمان، ص.132).

لا توجد قاعدة عامة مجردة تضع ضوابط محددة تفصل بوجه قاطع بين الأخطاء المرفقية وبين الأخطاء الشخصية، وإنما يتحدد كل نوع من هذه الأخطاء في كل حالة على حدة تبعاً لما يستخلصه القاضي من ظروفها وملابساتها مستهدياً في ذلك بالعديد من المعايير، ومنها نية الموظف ومبلغ الخطأ من الجسامة والدافع إلى ارتكابه. والعمل الضار المنسوب إلى الموظف لا يعتبر مشوباً بالخطأ الشخصي إلا إذا كان على درجة معينة من الجسامة (خطأً جسيماً)، وتحديد جسامة الخطأ مسألة تقديرية تتفاوت تبعاً للظروف المختلفة.

وقد سلك القضاء الكويتي المسلك نفسه للقضاء الإداري المصري، حيث جاء في حكم لمحكمة التمييز⁽⁹⁾ من المقرر أن التفرقة بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي إنما تتحدد تبعاً لما يستخلصه القاضي من ظروف كل حالة وملابساتها، مستهدياً في ذلك بعدد من المعايير، منها نية الموظف ومبلغ الخطأ من الجسامة والدافع إلى ارتكابه، فالعبرة بالقصد الذي ينطوي عليه الموظف، وهو يؤدي واجبات وظيفته، فكلما قصد النكالية أو الإضرار أو تغيا منفعته الذاتية كان خطؤه شخصياً، ويتحمل نتائجه، وكذلك كلما كان الخطأ جسيماً، أي متى كان عمل الموظف الضار مشوباً بسوء النية أو كان بالغاً حد الجسامة، وإلا كان العمل الضار مصلحياً يسأل عنه ذات المرفق.

ومع ذلك فإن أغلب الفقه والقضاء استقر على أن الفيصل في تمييز الخطأ الشخصي عن الخطأ المرفقي أو المصلحي يكون بالنظر إلى نية العامل أو الموظف، وغايته من وراء هذا السلوك أو العمل، فإن قصد به تحقيق المصلحة العامة، أو كان من أجل تحقيق أحد الأهداف المنوط بالإدارة تحقيقها وتدخل في

(9) حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 90/262 تجاري، جلسة 1992/2/17، مجموعة القواعد التي قررتها محكمة التمييز، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو 1999م، قاعدة رقم 39.

وظيفتها الإدارية، فإن خطأ الموظف في مثل هذه الحالة يصبح مندمجاً في أعمال وظيفته بحيث لا يمكن فصله عنها، ويكون -على هذا- منسوباً للمرفق العام، وأما إذا كان الموظف في عمله مدفوعاً بأغراض شخصية ولم يكن الغرض منه المصلحة العامة، وإنما كان لمجرد النكاية أو الإضرار بالغير أو تحقيق منفعة شخصية له أو لغيره، أو إذا كان خطأ الموظف جسيماً فإنه يعد خطأً شخصياً يسأل عنه الموظف في ماله الخاص (سليمان، 1988؛ الشريف، 1997)؛ وقد سار القضاء الكويتي على هذا النهج حيث قضت محكمة التمييز⁽¹⁰⁾.

من المقرر في مجال قيام مسؤولية الإدارة على أساس ركن الخطأ التفرقة بين الخطأ المرفقي (المصلحي) الذي ينسب فيه الإهمال أو التقصير إلى المرفق العام ذاته، وبين الخطأ الشخصي الذي ينسب إلى الموظف، ففي الحالة الأولى تقع المسؤولية على عاتق الإدارة وحدها، ولا يسأل الموظف عن أخطائه المرفقية، والإدارة هي التي تلتزم أداء التعويض، بينما تقع المسؤولية في الحالة الثانية على عاتق الموظف شخصياً، فيسأل عن خطئه الشخصي، والخطأ المرفقي يكون بالبحث وراء نية الموظف فإن كان الدافع لتصرفه تحقيق الصالح العام فإن الخطأ يندمج مع أعمال الوظيفة بحيث لا يمكن فصله عنها، ويعد من الأخطاء المنسوبة للمرفق العام، ويكون خطأ الموظف حينئذٍ مرفقياً ما لم يصل إلى حد ارتكاب جريمة تقع تحت طائلة أحكام قانون الجزاء، ففي هذه الحالة يعد خطأ الموظف شخصياً، ويسأل عنه من ماله الخاص.

ومن الجدير بالذكر أن التفرقة بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي قد اعتنقها القضاء الكويتي وقضى بها في فترة سابقة على نص المشرع عليه في قانون الخدمة المدنية (الرشيدي، 2012) بالفقرة التي أضيفت بالمرسوم بقانون رقم 89/2 على المادة 27 من قانون الخدمة المدنية، والتي قرر المشرع في

(10) حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 89/293 تجاري، جلسة 1990/3/25.

عجزها من أنه " لا يسأل الموظف إلا عن خطئه الشخصي "، حيث وفقاً لهذا التعديل يكون المشرع الكويتي قد تبنى التفرقة بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي بموجب نص تشريعي، مع أن القضاء الكويتي قد سبق المشرع⁽¹¹⁾ في الأخذ بهذا المبدأ وتبنى التفرقة بين هذين الخطأين، فهو مبدأ قضائي نص عليه المشرع لاحقاً للتأكيد عليه لا لتأسيسه، بل إن إدارة الفتوى والتشريع (الرشيدي، 2012) كذلك هي أيضاً قد أخذت بتقرير مبدأ التفرقة بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي في وقت سابق على تبنيه تشريعياً بموجب التعديل الذي أجري على قانون الخدمة المدنية بالمرسوم بقانون رقم 89/2، حيث قررت الجمعية العامة لقسمي الفتوى والتشريع أنه " يجب التمييز في نطاق مسؤولية الدولة عن أعمال تابعيها بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، فلا يجوز للإدارة أن ترجع على أي من تابعيها لاقتضاء ما تحملته من أضرار عن أخطائهم إلا إذا اتسم الخطأ بطابع شخصي، أما إذا كان هذا الخطأ مرفقياً فإن الإدارة تتحمل ما يترتب على هذا الخطأ من تعويض. ويعد الخطأ شخصياً ويسأل عنه الموظف في ماله الخاص إذا كان الفعل الذي يشكل الخطأ مما يكشف عن نزوات مرتكبه وعدم تبصره، وأنه قد تغيا منفعة الشخصية، أو إذا كان الموظف قد قصد بفعله هذا النكاية أو الإضرار بالغير، وكان الخطأ الذي قارفه جسيمياً، أما إذا كان الفعل الذي آتاه الموظف تسبب عنه الضرر مطبوعاً بطابع غير شخصي، وينم عن موظف معرض للخطأ والصواب عد هذا الخطأ مرفقياً يندمج في أعمال الوظيفة بحيث لا يمكن فصله عنها. ويعد من الأخطاء المنسوبة إلى المرفق⁽¹²⁾ ".

(11) ينظر حكم محكمة التمييز المشار إليه آنفاً في الهامش (10).

(12) فتوى رقم 87/380/2 في 25/6/1988م - مبادئ إدارة الفتوى والتشريع المجموعة العاشرة 1995 ص.219.

المبحث الثالث: مسؤولية عاملي القطاع النفطي تجاه أرباب العمل النفطيين

نظراً للخلاف الدائر بشأن النظام القانوني للعاملين في الشركات المملوكة بالكامل للدولة، وما إذا كانوا يخضعون في علاقتهم الوظيفية لقانون الخدمة المدنية أو نظم وظيفية خاصة بهم، أم كانوا يخضعون لقانون العمل في القطاع الأهلي أو النفطي بحسب الأحوال، فإن ذلك يحتم علينا ابتداءً بيان مسؤولية العامل في مواجهة رب العمل عن أدائه للعمل، وذلك وفقاً لأحكام قانون العمل الأهلي.

مسؤولية العاملين في القطاع الأهلي تجاه أرباب أعمالهم

وفي بيان مفهوم العامل فإنه يعد أحد طرفي العلاقة العمالية التي ينظم أحكامها قانون العمل، وتتضمن هذه العلاقة العمالية قيام العامل بتأدية عمل مادي (ذهنياً كان أم يدوياً) (زكي، د. ت.) لمصلحة غيره ألا وهو رب العمل الطرف الآخر في العلاقة العمالية، وأن يكون في أدائه لهذا العمل خاضعاً لرب العمل وتابعاً له تبعية قانونية (عبدالباقي، 1993)، وأن يكون العمل نظير مقابل يتقاضاه العامل يسمى الأجر (الهندياني وعبدالرضا، 2012)، وإن من أهم آثار هذه العلاقة العمالية التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه في عقد العمل، وهو الالتزام الرئيس المكلف به العامل الذي يتفرع عنه غيره من الالتزامات الثانوية (زكي، د. ت.)، في مقابل الالتزام الرئيس على رب العمل بدفع الأجر مقابل هذا العمل.

ويجب على العامل من حيث الأصل، في تنفيذه لالتزامه بتأدية العمل، أن يبذل من العناية ما يبذله الشخص المعتاد، وهو المعيار الذي يتحدد بموجبه مدى التزام العامل بأداء العمل من حيث الكم والكيف، أو بعبارة أخرى من حيث قدر العمل ودرجة جودته، هذا من جانب، ومن جانب آخر يحدد هذا المعيار مدى العناية المطلوبة من العامل بما يسلم إليه أو يقع تحت يده من أدوات العمل، وذلك كله ما لم يتفق على درجة من العناية أشد أو أقل من عناية الشخص المعتاد، سواء أكان هذا الاتفاق منصوصاً عليه في عقد العمل، أم بأن من الظروف التي صاحبت إبرام العقد (زكي، د. ت.).

فقد يستخلص من كون صاحب العمل يستخدم عاملاً بدرجة عالية من الكفاءة أو يلتزم قبول عامل بأجر أكبر من الأجر العادي: أنه ينتظر منه عناية أكبر من العناية المعتادة في أداء العمل، وقد يستخلص من كونه يقبل التعاقد مع عامل عن بيئة من قلة كفاءته المهنية أو إهماله أنه يقنع منه بعناية أقل من العناية المعتادة (كيرة، د. ت. ص. 354).

هذا فضلاً عما تقتضيه القواعد العامة من وجوب تنفيذ العقد وفق ما يتطلبه حسن النية وشرف التعامل، والذي رتب عليه البعض بوجود واجب الإخلاص على عاتق العامل يلزم بموجبه قيام العامل بكل ما يعود على رب العمل بالنفع، والامتناع عن كل ما يعود عليه بالضرر (الهندياني وعبدالرضا، 2012). ولا شك في أن إخلال العامل بالتزامه بأداء العمل يرتب توقيع جزاء عليه، ونظراً لخصوصية العلاقة العمالية، فإن الجزاء الذي يوقع على العامل نتيجة إخلاله بالتزامه بأداء العمل لا يقتصر على ما هو مقرر وفق القواعد القانونية العامة، والذي غالباً ما يصعب إعماله فضلاً عن قلة فاعليته، وذلك ما دعا المشرع العمالي إلى منح رب العمل سلطة توقيع جزاءات تأديبية على العامل عند إخلاله بالتزامه في أداء العمل (عبدالباقي، 1993).

ولا تثير هذه المبادئ كبير إشكال في معرض تطبيقها على العلاقة العمالية، إلا أن الإشكال يثور في مدى جواز رجوع رب العمل على العامل في المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة التنفيذ المعيب من العامل للعمل. والسائد في الفقه والقضاء الفرنسي، إلى عدم مسؤولية العامل عن التنفيذ المعيب للعمل مهما كان الضرر المترتب عليه إلا في حالة خطئه الجسيم، وذلك على اعتبار -وفقاً لما هو مقرر في القانون الإداري- أنه في حالة الخطأ الجسيم فإن الخطأ يكون منفصلاً عن الوظيفة فيجب أن يتحمل صاحبه نتائجه، وذلك بخلاف ما إذا كان يسيراً فيعد خطأً مصلحياً يتعين أن يتحملة المشروع نفسه لا العامل. (رشدي، 1994، ص. 413-455) وفقاً لمبدأ تحمل تبعه السلطة. وأما في القانون الكويتي، فإن قانون العمل الأهلي رقم 6/2010 لم يتناول صراحة مدى أحقية رب العمل في الرجوع على العامل بالتعويض عما أصابه من

ضرر نتيجة خطأ العامل، وكل ما في ذلك أن المادة 41 أجازت لرب العمل فصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة إذا ارتكب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لرب العمل، فوفقاً لهذا النص نظر المشرع إلى مدى جسامته الضرر الذي تعرض له رب العمل دون اعتبار لدرجة أو جسامته أو نوع الخطأ الواقع من العامل، فالعبرة عنده في فصل العامل دون إخطار أو مكافأة إنما هو منوط بجسامته ما أصاب رب العمل من ضرر. ولا إشكال في ذلك، إلا أن التساؤل يُثار عن مدى إمكان رجوع رب العمل على العامل بالتعويض عما أصابه من ضرر. فقد ذهب جانب من الفقه الكويتي (عبدالباقي، 1993) إلى أن عدم النص على حكم لمثل هذه المسألة في قانون العمل فإن من مقتضى ذلك الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني، ومن ذلك ما قرره المادة 227 على أن " كل من أحدث بفعله الخاطئ ضرراً بغيره يلتزم بتعويضه، سواء كان في إحداثه الضرر مباشراً أو متسبباً"، والتي لم تشترط درجة معينة من الجسامته في الخطأ لترتيب مسؤولية العامل، فتعين معه تقييم سلوك العامل وفق درجة العناية المطلوبة منه في أدائه لعمله، وهي عناية " الشخص المعتاد"، وهي نفس درجة العناية المطلوبة منه في المحافظة على أدوات العمل طبقاً لما قرره نص المادة 290 من القانون المدني الكويتي من أنه في الالتزام بعمل إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على شيء أو أن يقوم بإدارته، أو كان المطلوب أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه، فإنه يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه عناية الشخص العادي، ولو لم يتحقق الغرض المقصود. هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على غير ذلك - وفي كل حال يبقى المدين مسؤولاً عما يأتيه من غش أو خطأ جسيم". (رشدي، 1994، ص. 413-455).

ومع ذلك فإن قضاء التمييز الكويتي قد ذهب في حكم له⁽¹³⁾ - وكان من ضمن مبررات أخرى- إلى رفض رجوع رب العامل على العامل بالتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة مخالفة العامل التعليمات الصادرة له من رب العمل على

(13) تمييز تجاري/1، رقم 1986/127 (تجاري)، جلسة 1987/2/4 (حكم غير منشور) مشار إليه لدى (رشدي، 1994).

أساس أن رب العمل لم يدع أن الضرر الذي أصابه كان ناشئاً عن ارتكاب العامل جريمة أو غشاً أو خطأً جسيماً؛ الأمر الذي يقتضي معه عدم قبول رجوع رب العمل على العامل بالتعويض نتيجة مجرد خطئه البسيط ما لم يكن ناشئاً عن جريمة أو غش أو خطأً جسيماً. وكان من ضمن ما قرره هذا الحكم، وأيده في ذلك بعض الفقه الكويتي (رشدي، 1994، ص.413-455)، من أن الخسارة التي تلحق رب العمل إن كانت من ضمن مخاطر المهنة فإنه ليس لرب العمل في ذلك حق الرجوع على العامل بالتعويض. وقد تقرر في القانون المقارن -ومن ذلك القانون الإنجليزي- أن مدى احتمالية وتوقع الخطر يعد أمراً جوهرياً في تقييم سلوك الشخص الذي وقع منه الخطأ، فكلما كان وقوع الحادث أمراً غير متوقع ضاق الأمر في ترتيب المسؤولية (Cooke, 2009, Alhajeri, 2011, p.11-27)⁽¹⁴⁾، كما ذهبت محكمة استئناف أونتاريو في كندا في حكم لها⁽¹⁵⁾ في تقدير مسؤولية العامل إلى أنه ينبغي الأخذ بعين الاعتبار بظروف العمل وتزايد مخاطره مع تطور التكنولوجيا وزيادة تعقيداتها وتكلفتها الباهظة بالمقارنة بمداخل العامل، وقد تبنت هذا التوجه المحكمة العليا في مقاطعة نونافا سكوتيا في كندا في دعوى أخرى⁽¹⁶⁾ معززة هذا التأييد ببعض النقول عن ذلك الحكم⁽¹⁷⁾.

إثبات مسؤولية العامل

يتعلق بمسألة إثبات خطأ العامل (المدين) ما يدور من جدل حول مبادئ الإثبات في مثل هذه المسؤوليات، فيذهب أنصار وحدة المسؤولية إلى أن قواعد إثبات المسؤولية العقدية لا تختلف عنها في المسؤولية التقصيرية على أساس

(14) (Cooke, 2009, P. 148) “Care must be taken in respect of a risk that is reasonably foreseeable. Nearly all human actions involve some of damage, but not every risky act will result in liability”. Also, Bolton v Stone [1951] 1 All ER 1078.

(15) Douglas v Kinger, 2008)NCA 452.

(16) Portage LaPrairie Mutual Insurance Company v MacLean, 2012 NSSC 341.

(17) Justice Patrick J. Duncan says: “I adopt the reasoning found at paragraphs 58 to 65 of Douglas v. Kinger, supra. I do not think I can state it better:

أنه يجب دائماً على المدعي إقامة الدليل على الخطأ الذي يؤسس عليه دعوى التعويض (زكي، 1978)، ومن جانب آخر يتفق الجمهور في الفقه الحديث مع أنصار وحدة المسؤولية، كذلك في عدم التفرقة في قواعد الإثبات فيما إذا كان الالتزام إيجابياً، بإعطاء أو أداء عمل، وما إذا كان سلبياً، بامتناع عن عمل، فيلقى عبء الإثبات على عاتق أقدر الخصوم على إثبات خطأ خصمه (زكي، 1978)، ويميزون في ذلك بين ما إذا كان الالتزام بتحقيق نتيجة أم ببذل عناية، فعلى الدائن إثبات عدم تحقق النتيجة المطلوبة ليقوم الدليل على عدم تنفيذ المدين لالتزامه، وعلى المدين كي يتخلص من التزامه أن يقيم الدليل على أن عدم تنفيذه لالتزامه راجع إلى سبب أجنبي ليس له علاقة فيه (زكي، 1978). وأما في الالتزام ببذل عناية، أو كما يسميه البعض الالتزام العام باليقظة والانتباه (زكي، 1978)، فإن على الدائن أن يثبت عدم قيام المدين ببذل العناية المطلوبة منه عن طريق إقامة الدليل على واقعة أو وقائع معينة تدل على قصور المدين عن بذل العناية المطلوبة، ويقوم عبء الإثبات هنا على اعتبارين: الاعتبار الأول هو افتراض ما يقع في أغلب الأحيان، وهو صحة تنفيذ المدين لالتزامه، ويقوم الاعتبار الثاني على إلقاء عبء الإثبات على عاتق أقدر الخصوم على إثبات خطأ خصمه (زكي، 1978)، وهذا يقتضي النظر في طبيعة التعامل والعادات الجارية وما جرى عليه العمل في الصناعة نفسها محل النظر، فقد يكون العمل في بعض الصناعات على

= A return to the Lister principle of employee liability without regard to the individual circumstances of each case would create the potential for significant disruption to employer/employee relations. Obviously, certain types of employment are disproportionately fraught with risk. For example, in these days of increasingly complex technology, employees are required to handle ever more sophisticated machinery. Minor employee error can result in major equipment breakdown and, consequently significant damages. In those circumstances, employment relations would be greatly challenged if an employee was to be held financially liable to the employer for the financial consequences of a momentary lapse of attention. As LaForest J. observed at p. 340 of *London Drugs*, "an employee's capacity to cause loss does not bear any relation to his salary."

عدم الالتفات إلى بعض الأخطاء البسيطة بحيث تكون مغتفرة في هذه الصناعة، ولا يأبه لها وتكون عفواً لا ترتب مسؤولية، وإنما يأبه فقط لترتيب مسؤولية العامل في حال كان خطؤه ناشئاً عن سوء سلوك فاحش ومقصود أو ما يطلق عليه أحياناً بالخطأ غير المغتفر كقسيم للخطأ البسيط المغتفر (رشدي، 1995). وقد ذهب بعض الفقهاء إلى الأخذ بعين الاعتبار بدرجة الخطأ في بعض المسؤوليات التي تحتاج رعاية خاصة، كمسؤولية الطبيب ومسؤولية القاضي وأمثالهم، ممن يتطلب توفير مزيد أمان لهم في ممارستهم لأعمالهم، وذلك بالتشدد في قبول مسؤوليتهم عن أعمالهم بتطلب درجة من الجسامة تتجاوز ما هو مطلوب وفق القواعد العامة في المسؤولية التي يكفي فيها أدنى خطأ حتى ولو كان يسيراً كي تترتب عليه المسؤولية، إلا أن الغالب من الفقه قد عارض هذا التوجه على اعتبار أن كل شخص مسؤول عن خطئه ولو كان يسيراً، وهو المعمول به في القضاء (البيه، 1993)، إلا أنهم اشترطوا أن لا تقوم مسؤولية الطبيب إلا عند التأكد من وجود خطأ منسوب للطبيب على وجه القطع واليقين، وليس على وجه الاحتمال والشك، فإن كان هناك شك يحيط بالخطأ المنسوب للطبيب دل ذلك على عدم وجود الخطأ من حيث الأصل، حيث يقرر الفقيه الكبير الراحل الأستاذ الدكتور سليمان مرقس أن مؤاخذه المرء عن خطئه اليسير ليس معناها الحكم عليه بمجرد الشك دون اليقين، إذ لا بد من ثبوت الخطأ بصفة قاطعة مهما خفت درجته، فلا يجوز للقاضي أن يخطئ الطبيب إلا إذا وجد في عمله مخالفة لمبدأ طبي من المبادئ الثابتة على وجه التحقيق (د. سليمان مرقس، كما في - البيه، 1993، ص. 159). وبذلك يتحقق الاعتبار الذي أراده أنصار نظرية الخطأ الجسيم، ألا وهو توفير حماية وأمان للطبيب في أثناء ممارسته لعمله (البيه، 1993)، وقد قرر القضاء الكويتي هذا المبدأ حيث جاء في حكم له بمناسبة خطأ طبي منسوب لطبيبة أن " المنوط في مسؤولية الطبيبة عن خطئها المهني أن يثبت بصورة أكيدة واضحة أنها خالفت سلوكها عن جهل أو تهاون

أصول الفن الطبي الثابتة وقواعده العلمية الأساسية التي لا مجال فيها للجدل أو الخلاف⁽¹⁸⁾.

وحاصل ما تقدم في مدى جواز رجوع رب العمل على العامل بالتعويض أن الفقه يجيز ذلك دون اعتبار لمدى جسامه خطأ العامل ما لم يكن قد اتفق على درجة معينة من المسؤولية فيجب حينها إعمال ما اتفق عليه، كما أنه لرب العمل فضلاً عن ذلك أن يوقع الجزاءات التأديبية على العامل، إلا أن القضاء قد تطلب بشكل ضمني أن يكون خطأ العامل قد شكل جريمة أو كان ناشئاً عن غش أو خطأ جسيم حتى يمكن لرب العمل أن يرجع على العامل بالتعويض عما ناله من ضرر.

مسؤولية العامل النفطي تجاه أرباب العمل من الشركات النفطية المملوكة للدولة

إن المشرع في تنظيمه لأحكام المسؤولية وضع حداً فاصلاً بين أحكام كل من المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية، فجعل لكل من هاتين المسؤوليتين أحكاماً تختص بها عن الأخرى، وتطبق في نطاقها الذي حدده لها المشرع، فإذا كان هناك علاقة تعاقدية تحكم أطرافها وتحدد نطاقها فإن ما يقع من ضرر لأي طرف من أطراف هذه العلاقة نتيجة إخلال أحدهما بما تقرر من التزامات نص عليها العقد المنظم للعلاقة بينهما فإن المتعين أن تطبق أحكام هذا العقد وما تقرر في القانون بهذا الشأن، فإن ما ارتضاه أطراف العلاقة التعاقدية من أحكام يكون هو الواجب التطبيق على ما ينشأ بسبب تنفيذ العقد أو عند مخالفته باعتباره النظام الذي التقت عليه إرادة الأطراف ليحكم ما يكون ناشئاً عن هذه العلاقة، ولا يجوز في مثل هذه الحالة الأخذ بأحكام المسؤولية التقصيرية على اعتبار أنه يخالف إرادة أطراف العلاقة التعاقدية، ويترتب عليه إهدار ما ارتضوه من نصوص العقد التي التقت إرادتهما عليه، وذلك كله ما لم

(18) استئناف كويتي 12/2/1990، رقم 1560/1989 تجاري - غير منشور.

يثبت أن المخالفة التي ارتكبها الطرف المسؤول في العقد يشكل جريمة أو أنه يعد غشاً أو خطأً جسيماً تترتب عليه المسؤولية التقصيرية.

وعليه فإنه في حالة ارتكاب العامل لخطأ عادي أو بسيط دون أن يصل إلى حد يمكن معه وصفه بأنه خطأ جسيم، فإن رب العمل ليس له الرجوع على العامل بالتعويض عما يترتب على هذا الخطأ من أضرار، ولكن له في حالة ما إذا كانت الأضرار جسيمة أن يجازي العامل بما هو مقرر من عقوبات تأديبية وفقاً لنص المادة 41 من قانون العمل الأهلي رقم 6/2010 وكان رب العمل قد تبناها ونص عليها في لائحة جزاءاته التأديبية وفقاً للمادة 36 من قانون العمل الأهلي. وهذه الحجة قد أشارت إليها المحكمة الكلية في الحكم المشار إليه آنفاً⁽¹⁹⁾ إلا أن محكمة الاستئناف التفتت عنها على اعتبار أنها زائدة، وبذلك لم تتعرض لها محكمة التمييز في حكمها.

إن إجازة رجوع رب العمل على العامل بالتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة خطأ عادي ارتكبه العامل أثناء أو بسبب العمل يتناقض مع كل من فكرة الضمان وفكرة تحمل التبعية وفكرة تبعية السلطة، ما لم يكن الخطأ المرتكب يشكل جريمة أو يعد غشاً أو خطأً جسيماً على اعتبار أن الخطأ في مثل هذه الحالة ينفصل عن الوظيفة، ويستقل عنها، ويعد خطأً شخصياً لا مصلحياً، أما إن بقي الخطأ بسيطاً أو عادياً فهو غير منفك عن الوظيفة ولا مستقل عنها فيبقى خطأً مصلحياً يتعين معه إعمال فكرة الضمان أو تحمل التبعية أو السلطة التي بنيت على أساس من نيابة العامل عن رب العمل في أدائه للعمل، أو على أساس من فكرة استفادة رب العمل من عمل العامل، وعليه في نفس الوقت أن يتحمل مغبة هذا النشاط وفقاً للمبدأ المعروف "الغرم، بالغرم"، وكذلك على أساس من تحمل رب العمل نتيجة اختياره للعامل (منصور، 1980-1981)، وإن محاولة تحميل العامل ما ينجم عن خطئه البسيط من أضرار ليتناقض مع كل هذه الأفكار والمبادئ، بل إن الأمر أصبح في

(19) تمييز تجاري/1، رقم 127/1986 (تجاري)، جلسة 1987/2/4 (حكم غير منشور).

ظل تطور الصناعة وتعقيدياتها وزيادة مخاطرها أولى بالقول والعمل به، وإن رأياً بخلاف ذلك سيؤدي بلا شك إلى تحميل العامل وهو الطرف الضعيف في العلاقة العمالية ما لا يطيق، والناظر في بعض الحوادث الصناعية الحديثة التي بلغت خسائرها مئات الملايين ليدرك حقاً أن القول بتحميل العامل هذه الخسائر هو مما لا يمكن تطبيقه على أرض الواقع فضلاً عن قبوله، كما أن تطور صناعة التأمين في هذا العصر جعل أرباب العمل في مثل هذه الصناعات يحرصون أشد الحرص على تأمين أنشطتهم وأعمالهم وعمالهم ومنشأتهم، وإن تقصيرهم في توفير تغطيات تأمينية لبعض الأنشطة ذات الخطورة يرتب مسؤوليتهم المهنية ويعد تقصيراً منهم باعتبار توفير مثل هذه التغطيات التأمينية أمراً لا بد منه بل إنه يعد من أهم وسائل إدارة المخاطر قبل وقوعها وبعده.

وبالنظر إلى عاملي شركات قطاع الأعمال، وبخاصة عاملو القطاع النفطي منهم، فإن أرباب أعمالهم من شركات قطاع الأعمال تعد من أشخاص القانون الخاص، وتكتسب صفة التاجر وتخضع لقانون الشركات وقانون التجارة فيما لم يرد بشأنه نص في قوانين إنشائها، وأن علاقتها بعاملها تخضع من حيث الأصل لقانون العمل، ومع ذلك كله فإن العاملين في هذه الشركات يعدون في حكم الموظف العمومي فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون الجزاء وفقاً للمادة 43 من القانون رقم 31 لسنة 1970 بتعديل بعض أحكام قانون الجزاء رقم 16 لسنة 1960، وكذلك أيضاً في تطبيق أحكام القانون رقم 1/1993 بشأن حماية الأموال العامة، وكذلك القانون رقم 2 لسنة 2016 في شأن إنشاء الهيئة العامة لمكافحة الفساد، وإن مبدأ "الغرم، بالغنم" يقتضي أن تتوافر لديهم الحماية الممنوحة للموظفين العموميين في ممارستهم لأعمالهم في إدارة المرافق العمومية، ومن ذلك على وجه الخصوص تطبيق مبدأ التفرقة بين ما يعد "خطأً مصلحياً أو مرفقياً" وما يعد "خطأً شخصياً" فيما يقع منهم من أخطاء أثناء أدائهم لأعمالهم أو بسببها، وإلا كان في ذلك إخلال بمبادئ العدالة وتفرقة لا مبرر لها

(20) يراجع ما ذكرناه سابقاً في ص.225.

مطلقاً، هذا فضلاً عن أن مبدأ التفرقة بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي هو مبدأ قضائي قد قرره القضاء قبل النص عليه تشريعياً⁽²⁰⁾ الأمر الذي لا يمنع من تطبيقه على عاملي القطاع النفطي في شركات القطاع العام على الرغم من عدم وجود نص تشريعي يقرر تطبيق هذا المبدأ بشأنهم.

وعلى افتراض عدم الأخذ في علاقة عاملي القطاع النفطي بالشركات النفطية بما تقرر في القضاء الإداري من التفرقة بين الخطأ المصلي والخطأ الشخصي، فإن مخاطر المهن النفطية وارتفاع قيمة منشآتها وعدم إمكان تقدير تكاليف ما قد ينشأ عن الحوادث التي تقع في الصناعة النفطية، والتي قد تصل أحياناً إلى مئات المليارات كما حصل مع الحادث الذي وقع لشركة بريتش بتروليوم في خليج المكسيك، فإن ذلك يستلزم القول بعدم مسؤولية العاملين النفطيين عن نتائج مثل هذه الحوادث، وهو ما تقرر في حكم المحكمة المشار إليه في هذه الدراسة⁽²¹⁾، ويغلب على الشركات النفطية التأمين على منشآتها وعملياتها ومشاريعها لاستحالة الرجوع على العاملين بالخسائر التي قد تنجم عن أخطاء عامليها، وهذا القول لا يمنع من اتخاذ الشركات النفطية للإجراءات التأديبية ضد أي من عامليها إذا ارتكبوا ما يستدعي ذلك أو حتى مباشرة الإجراءات الجزائية إن كان هناك ما يبرر ذلك.

الخلاصة

إن النظام القانوني الذي يحكم العلاقة بين الدولة وموظفيها، في غالب أحواله، ليس محلاً لإثارة الجدل، بل واضح وبيّن لأطراف العلاقة، وكذلك لدى الفقه والقضاء. والأمر كذلك لا يختلف بالنسبة للنظام القانوني الذي يحكم العلاقة بين العاملين في القطاع الأهلي وأرباب أعمالهم، فهو محدد المعالم لا يكتنفه الغموض في معظم أحكامه، كما بينا ذلك في ثنايا هذه الدراسة، إلا أن الوضع بالنسبة للعاملين في شركات قطاع الأعمال متأرجح بين أحكام كل من

(21) تمييز تجاري/1، رقم 1986/127 (تجاري)، جلسة 1987/2/4 (حكم غير منشور).

النظامين السابقين، فتارة تجده يتجه نحو تطبيق الأحكام الخاصة بالموظفين العموميين، وتارة أخرى يذهب إلى تطبيق أحكام القانون الأهلي، وفي هذا التردد بين أحكام كل من هذين النظامين وعدم الوضوح زعزعة للمراكز القانونية لأطراف العلاقة بلا شك، فالعامل في شركات قطاع الأعمال لا يرى إلى أي مدى يمكن للنظام القانوني الحاكم لعلاقته العمالية في حمايته من رجوع رب العمل عليه بالتعويض عن الأضرار التي تنشأ عن خطئه العادي، والشأن كذلك بالنسبة لأرباب العمل أنفسهم، فهم قائمون على أجهزة ومرافق عامة مملوكة للدولة، وتمثل ثروة قومية وأموالاً عامة يتعين حمايتها بأقصى درجات الحماية، فلا يدرون أي مصلحة يتعين عليهم ترجيحها عند حدوث ما يستوجب الفصل في مدى جواز رجوع شركات قطاع الأعمال على عاملها، وذلك لعدم وجود نصوص وأحكام مقطوع بها ليست محل شك أو تفسير.

وإن مثل هذا الأمر ليدعونا إلى القول بضرورة حسم هذا الوضع إما بتشريع عادي صادر عن البرلمان أو لائحي صادر عن الإدارة، كأن تعدل اللوائح المنظمة لشركات قطاع الأعمال بتحديد مدى مسؤولية هؤلاء العاملين عن أخطائهم العادية، أو أن يكون ذلك من خلال النص في عقود عملهم على مدى الحماية التي يمكن إسباغها عليهم من قبل أرباب عملهم مثل تلك الأحوال.

والحل الأمثل لهذه الإشكالية، فيما نراه، هو قيام أرباب العمل بالتأمين على مسؤولية عاملهم عن الأضرار التي تصيب ممتلكاتهم أو أغراضهم أو منشآتهم جراء أخطاء عاملهم التي تقع منهم في أثناء أدائهم لأعمالهم أو بسببها. وهذا الحل وإن كان لا يمنع من التدخل تشريعياً أو لائحياً أو تعاقدياً، فهو يحقق أماناً أكبر لكلا طرفي العلاقة؛ ففيه تحقيق أمان للعامل من جهة اطمئنانه إلى عدم تحمله نتائج ما لا يطيقه عند خطئه البسيط، ومن جانب آخر تحقيق أمان لأرباب العمل من ضمان الحصول على التعويضات المناسبة للأضرار التي تلحق منشآتهم وبشكل أسرع لملاءة شركات التأمين، بل إن فائدة ذلك تمتد لتصل إلى تنشيط السوق التأميني وتوسيع نطاق عمله. والحمد لله رب العالمين.

الأحكام

حكم محكمة التمييز، طعن رقم 1988/298 تجاري، صادر بجلسة 1989/4/24.
حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 3558 لسنة 36 ق عليا، بجلسة
1996/2/13.

حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 19 يونيو 1959.

حكم المحكمة الإدارية العليا في 1969/3/30 في القضية رقم 1183 لسنة 10 ق.

حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 90/262 تجاري، جلسة 1992/2/17.

حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 89/293 تجاري، جلسة 1990/3/25.

تمييز تجاري/1، رقم 1986/127 (تجاري)، جلسة 1987/2/4.

استئناف كويتي 1990/2/12، رقم 1989/1560 تجاري.

فتوى رقم 87/380/2 في 1988/6/25 م - مبادئ إدارة الفتوى والتشريع

المجموعة العاشرة 1995.

Court of Cassation, Commercial Appeal No. 298/88 rendered in 24/4/1989.

The Supreme Administrative Court (Egypt), Appeal No. 36, rendered in 13/12/1996.

The Supreme Administrative Court (Egypt), rendered in 19/6/1959.

The Supreme Administrative Court (Egypt), Appeal 1183/10, rendered in 30/3/1969.

Court of Cassation, Commercial Appeal No. 262/90, rendered in 17/2/1992.

Court of Cassation, Commercial Appeal No. 293/89, rendered in 25/3/1990.

Court of Cassation, Commercial Appeal No. 127/1986, rendered in 4/2/1987.

Kuwaiti High Court of Appeal, Commercial Appeal No. 1560/89, rendered in 12/2/1990.

Bolton v Stone [1951] 1 All ER 1078.

Douglas v Kinger, 2008)NCA 452.

Portage LaPrairie Mutual Insurance Company v MacLean, 2012 NSSC 341.

Legal Advice No. 2/380/87 on 25 June 1988 - Principles of Department for Legal
Advice and Legislation - Group 10- 1995.

المراجع

- آل ياسين، محمد علي. (1993). القانون الإداري (المبادئ العامة في نظرية المرافق العامة. الضبط الإداري. القضاء الإداري، مع مبحث خاص بالكويت في كل من هذه الموضوعات). المكتبة الحديثة للطباعة والنشر.
- بدوي، ثروت. (2010). القانون الإداري. دار النهضة العربية.
- البيه، محسن عبد الحميد. (1993). خطأ الطبيب الموجب للمسؤولية المدنية. مطبوعات جامعة الكويت.
- حسن، أحمد إبراهيم. (د. ت.). غاية القانون (دراسة في فلسفة القانون). دار المطبوعات الجامعية.
- الحو، ماجد راغب. (2004). العقود الإدارية والتحكيم. دار الجامعة الجديدة للنشر.
- رشدي، محمد السعيد. (1995). الخطأ غير المغتفر - سوء السلوك الفاحش والمقصود. مطبوعات جامعة الكويت.
- رشدي، محمد السعيد. (1994). مسؤولية العامل قبل رب العمل عن التنفيذ المعيب للعمل. مجلس النشر العلمي في جامعة الكويت، مجلة الحقوق، 18 (3)، 413-455.
- الرشدي، عبدالله حباب. (2012). تطور القضاء الإداري في دولة الكويت "دعوى الإلغاء، دعوى التسوية، دعوى التعويض". (د. ن.).
- رضوان، أبو زيد. (1982). شركات المساهمة والقطاع العام. دار الفكر العربي.
- زكي، محمود جمال الدين. (1978). مشكلات المسؤولية المدنية. جزء 1. مطبعة جامعة القاهرة.
- زكي، محمود جمال الدين. (د. ت.). قانون العمل الكويتي. جامعة الكويت.
- زين الدين، بلال أمين. (2011). المسؤولية الإدارية التعاقدية وغير التعاقدية "دراسة مقارنة". دار الفكر الجامعي.
- سليمان، سامي حامد. (1988). نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية "دراسة مقارنة". مكتبة النهضة المصرية.
- السناري، نورا، وفرغلي، عبدالرحمن محمد. (2016). مسؤولية الموظف ومدى مسؤولية الدولة عن أخطائه وأفعاله. دار النهضة العربية.
- الشريف، عزيزة، العتيبي، محمد. (2004). القانون الإداري الدعاوي الإدارية "دعوى الإلغاء ودعوى التعويض". مطبوعات جامعة الكويت.
- الشريف، عزيزة. (1997). مساءلة الموظف العام في الكويت "المسؤولية المدنية والجنائية والإدارية". مجلس النشر العلمي، لجنة التأليف والتعريب والنشر.

- الشمري، طعمة. (1990). *شركات القطاع العام في القانون الكويتي والقانون المصري*. مؤسسة الكويت للتقدم العلمي - إدارة التأليف والترجمة والنشر.
- عبدالباقي، عبدالفتاح. (1993). *أحكام قانون العمل الكويتي*.
- العصار، يسري محمد. (2016). *العقد الإداري في قانون المناقصات العامة رقم 49/2016* [مذكرة مطبوعة].
- العصار، يسري. (1994). *النظام القانوني لمرفق النقل الجوي في القوانين الكويتية والمصرية والفرنسية في ضوء نظرية المرفق العام الاقتصادي*. مجلس النشر العلمي في جامعة الكويت، *مجلة الحقوق*، 18(3)، 789-862.
- الفياض، إبراهيم طه. (2008). *القانون الإداري (نشاط وأعمال السلطة الإدارية بين القانون الكويتي والقانون المقارن)*. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- قمبر، عبدالله أحمد حسين. (2019). *مسؤولية الدولة عن أعمال السلطة القضائية في القانون الكويتي والمقارن*. دار الحقانية.
- كيرة، حسن. (د. ت.). *أصول قانون العمل - عقد العمل*. منشأة المعارف.
- مغاوري، فكري أحمد. (1981). *النظام القانوني لمؤسسة البترول الكويتية وشركات المساهمة العامة البترولية*. *مجلة إدارة الفتوى والتشريع*، 1(1)، يناير.
- المقاطع، محمد عبدالمحسن. (1993). *بيان مدى اختصاص لجنة حقوق الإنسان في مجلس الأمة الكويتي بنظر شكاوي سحب الجنسية*. مجلس النشر العلمي في جامعة الكويت، *مجلة الحقوق*، 17(2،1)، مارس ويونيو.
- منصور، منصور مصطفى. (1980 - 1981). *المصادر غير الإرادية للالتزام* [مذكرة مطبوعة على الآلة الكاتبة]. كلية الحقوق، جامعة الكويت.
- الهندياني، خالد جاسم، وعبدالرضا، عبدالرسول. (2012). *شرح أحكام قانون العمل رقم 6 لسنة 2010* (ط. 2). (د. ن.).
- Aal Yassen, M. A. (1993). *Administrative Law (General Principles of Public Utilities Theory, Administrative Measures, Administrative Judiciary Kuwait as a Case Study)* (in Arabic). Modern Printing & Publishing Bookshop.
- Abdulbaki, A. (1993). *Law of Employment* (in Arabic).
- Al Assar, Y. (1994). *Legal System of Air Cargo Facilities under Kuwaiti, Egyptian & French Laws within the Light of Economic Public Utility Theory* (in Arabic). *Journal of Law published by Academic Publication Council, Kuwait University*, 18(3), 789-862.
- Al Assar, Y. M. (2016). *Administrative Contract under Public Tenders Law No. 49/2016* (in Arabic) [Printed Memo].
- Al Biah, M. A. (1993). *Medical Malpractice* (in Arabic). *Kuwait University Press*.

- Al Fayaad, I. T. (2008). *Administrative Law (Activities & Business of the Administrative Authority under Kuwait & Comparative Laws)* (in Arabic). Al Falah Publishing & Distribution Bookshop.
- Alhajeri, M. A. (2011). The Risk Concept on Modern Tort Map (An Analytical Approach to English Law). *Journal of law, Academic Publication Council, Kuwait University*, 25(3), 11-27.
- Al Helaw, M. R. (2004). *Administrative Contracts & Arbitration* (in Arabic). New University Publishing House.
- Al Hendayani, Kh. J., & Abdulredha, A. (2012). *Law of Employment* (in Arabic) (2nd ed.). (N.P.).
- Al Makattai, M. A.(1993). 'Statement on Jurisdiction of Human Rights Committee at Kuwait National Assembly to consider Nationality Withdrawal related Actions' (in Arabic). *Academic Publication Council at Kuwait University, Journal of Law*, 17(1&2), 213-230.
- Al Rasheedi, A. H. (2012). *Development of Administrative Judiciary in the State of Kuwait* (in Arabic). (N.P.)
- Al Sharrif, A.(1997). *Disciplinary Proceedings against Civil Servant in Kuwait (Civil, Criminal and Administrative Responsibilities)* (in Arabic). Kuwait University, The Academic Publication Council.
- Al Sharrif, A., & Al Otaibi, M. (2004). *Administrative Law & Administrative Lawsuit* (in Arabic). Kuwait University Press.
- Al Shemmari, T. (1990). *Public Sector Companies under Kuwait & Egyptian Laws* (in Arabic). KISR, Composition, Translation & Publishing Department.
- Al Sinnary, N., & Farghali A. M. (2016). *Employee's Liability and the extent of State's Liability for his Mistakes and Acts* (in Arabic). Arab Renaissance House.
- Badawi, Th. (2010). *Administrative Law* (in Arabic). Arab Renaissance House.
- Cooke, John. (2009). *Law of Tort* (9th ed). Pearson Longman.
- Hassan, A. I. (N. D.). *Law Objective (Study in the Philosophy of Law)* (in Arabic). University Literature House.
- Keyrah, H. (N.D.). *Principles of Labor Law, Employment Contract* (in Arabic). Al Maraf Establishment.
- Maghawri, F. A. (1981). Legal System of Kuwait Petroleum Corporation & Petroleum Public Shareholding Companies (in Arabic). *Legal Advice & Legislation Review*, 1(1), 55-153.
- Mansour, M. M. (1980-1981). *Delictual Obligation* (in Arabic) [Printed memo], Faculty of Law, Kuwait University.
- Qambar, A. A. H. (2019). *State Liability for the Acts of the Judicial Authority under Kuwait & Comparative Laws* (in Arabic). Al Hakaniya House.

- Radwan, A. (1982). *Shareholding Companies & Public Sector* (in Arabic). Arab Thinking House.
- Rushdi, M. A. (1994). Employee's Liability towards Employer for Defective Performance of Work (in Arabic). Academic Publication Council, Kuwait University, *Journal of Law*, 18(3), 413-455.
- Rushdi, M. A. (1995). *Gross Negligence and Willful Misconduct* (in Arabic). Kuwait University Literature.
- Sulaiman, S. H. (1988). *Theory of Personal Mistake within the Field of Administrative Liability "Comparative Study"* (in Arabic). Egyptian Renaissance Bookshop.
- Zaki, M. J. (1978). *Issues of the Civil Liability Part I* (in Arabic). Cairo University Press.
- Zaki, M. J. (N. D.). *Kuwait Labor Law* (in Arabic). Kuwait University.
- Zainuldin, B. A. (2011). *Contractual & Non-contractual Administrative Liability "Comparative Study"* (in Arabic). University Thinking House.

The Extent to Which the State Companies May Recourse against Employees Following Their Negligence Caused Damages

Dr. Abdulaziz K. Abu-Khashabah*

Abstract

Objectives: This study aims to look into the legitimacy of state companies (or what are sometimes called work sector companies fully owned by the state) resourcing against their employees for damages caused by the later negligence or carelessness. **Method:** The study analyses and examines the state companies' employees' legal position in the event of causing damages to their employers. The examination of such issue includes a discription and analysis of state companies' employees' positions compared with their counterpart who works in the state departments and works in the private sector. The researcher sometimes supported his stands with ideas of comparative law. **Results:** The study outcome shows that the state companies' employees' legal position in causing damage to their employers is undetermined. However, the study suggests some solutions. **Conclusion:** The study concludes with the lack of a specific answer regarding the possibility of resourcing against employees by the state companies for damages during or caused by work. This in term is causing issues that require a conclusive solution so legal centers can accommodate the work relations for all parties in the state companies. The study also proposed its legal view for this matter.

Keywords: Contractual liability, Tort, Duty of care, Fit for purpose.

* Kuwait University, E-mail: aksafadhli@gmail.com

-Submitted: 10/8/2020, Revised: 4/11/2020, Accepted: 9/11/2020.

د. عبدالعزيز كريم أبوخشبة، حاصل على شهادة الدكتوراه في القانون من جامعة ساوثهامبتون، المملكة المتحدة، عام 2013، محام، ومحاضر زائر في قسم القانون الخاص بكلية الحقوق، جامعة الكويت. الاهتمامات البحثية: القانون المدني المعمق، أحكام المسؤولية المدنية والضمان منها، عقود المقاولات الكبرى، الضمانات المسماة وغير المسماة، التأمين، الملكية الفكرية، وقانون العمل.

الإيميل: aksafadhli@gmail.com

للاستشهاد:

أبو خشبة، عبدالعزيز. (2022). مدى جواز رجوع شركات القطاع العام على عامليها بالمسؤولية عما يقع منهم من أخطاء في أثناء العمل أو بسببه. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 48(185)، 209-243.

<https://www.doi.org/10.34120/0382-048-185-005>

To Cite:

Abu-Khashabah, A. (2022). The Extent to Which the State Companies May Recourse against Employees Following Their Negligence Caused Damages. *Journal of the Gulf and Arabian Peninsula Studies*, 48(185), 209 - 243.

<https://www.doi.org/10.34120/0382-048-185-005>

