

المسؤولية المدنية عن العمل التطوعي في القانون الكويتي: دراسة تحليلية مقارنة مع قانون تنظيم العمل التطوعي في إمارة دبي لسنة ٢٠١٨

الدكتور/ مرضي عبيد العياش
قسم القانون الخاص
كلية الحقوق - جامعة الكويت

ملخص:

أهمية العمل التطوعي وشيوعه على المستوى الوطني لا سيما في أزمة فيروس كورونا المستجد، جعلتنا نتساءل عن المسؤولية المدنية الناجمة عن العمل التطوعي، في ظل ندرة الدراسات القانونية والأحكام القضائية في هذا الشأن، نظراً لعدم وجود قانون ينظم ذلك في معظم الدول العربية، لا سيما من جهة القانون الخاص؛ إذ من المعلوم أنه قد ينشأ عن العمل التطوعي، كغيره من الأعمال ضرر للمتطوع أو جهة التطوع أو الغير، فما الحكم القانوني في مثل هذه المسائل؟ وهذا التساؤل لا ينبغي الإجابة عنه إلا من خلال اتباع المنهج المقارن، وصفاً كان أو تحليلياً كلما قضت الحاجة إلى ذلك؛ وقد ارتأينا أن تنصب تلك المقارنة بين القانون الكويتي وقانون إمارة دبي لحدائته، مع الإشارة إلى بعض القوانين الأخرى. ونهدف من خلال هذه الدراسة إلى محاولة بحث تكوين العلاقة التطوعية من مفهومها وخصائصها وعناصرها، ومن ثم بيان أحكام المسؤولية المدنية المترتبة عليها. وخلصنا إلى أن العمل التطوعي غير منظم قانوناً في الكويت بشكل واف، وبالتالي لا مناص من تطبيق القواعد العامة عليه دون أدنى تخصيص، وذلك على خلاف إمارة دبي، التي نظمتها تنظيمياً دقيقاً؛ وأن العلاقة بين المتطوع والجهة المتطوع لديها، والعمل من قبيل المنفعة العامة، وسند تلك العلاقة العقد ولو لم يكن مكتوباً؛ أما إذا استهدف العمل مصلحة شخصية أو كان مقابل أجر انتفت صفة التطوع فيه؛ كما بينا مدى الحاجة إلى إلزام الجهة المتطوع لديها بتغطية المتطوع بتأمين ضد الإصابات والعدوى، وآخر ضد المسؤولية المدنية المترتبة على الإضرار بالغير.

وقد تبين من خلال هذه الدراسة أن علاقة المتطوع بجهة التطوع علاقة عقدية تخضع لقواعد القانون الخاص، وأن الجهة المتطوع لديها تكون مسؤولة عن الأضرار التي يحدثها المتطوع بالغير، على أساس مسؤولية المتطوع عن أعمال تابعيه وفقاً للقواعد العامة، حيث تقوم هذه المسؤولية تبعاً لقيام مسؤولية المتطوع الشخصية، ولا سبيل لجهة التطوع في دفع مسؤوليتها إلا بنفي الخطأ ابتداء عن المتطوع نفسه. واستنتجنا أن التشريع الإماراتي خص المتطوع بقواعد متميزة للإعفاء من المسؤولية المدنية استثناء وفقاً لعدة ضوابط. ولكل ذلك نوصي

بأن يستفيد المشرع الكويتي من التشريعات المقارنة، وبالأخص القانون الإماراتي، ويتوج كل ذلك بقانون خاص متكامل ينظم ممارسة هذا العمل، فالواقع العملي يشير إلى تزايد ممارسة هذا العمل دون وجود ضوابط خاصة تحمي تلك العلاقة التطوعية، سواء بين الطرفين أو تجاه الغير. وهكذا كان لابد أن تبدأ دراستنا بتكوين علاقة التطوع كمبحث أول، ثم أحكام المسؤولية عنها في مبحث ثان.

مقدمة:

عرف العالم أجمع العمل التطوعي منذ القدم، فالتطبعة البشرية مِيَالَة إلى عمل الخير، والمجتمعات بشتى أنظمتها تكاد لا تخلو من العمل التطوعي، لأنه يهدف إلى تحقيق منفعة عامة ومصلحة وطنية. وفي هذا الوقت، لم يعد العمل التطوعي - كما كان في السابق - يستهدف فئة الفقراء لتقديم المساعدات لهم في الحروب والكوارث والمحن^(١)، بل إنه صار يجوب المجتمعات ويستهدف كل فئاتها، وباتت الدول تسعى لتعزيزه وتنمية المسؤولية المجتمعية لدى الأفراد، وذلك بغرسه في نفوسهم، وجعله كثقافة عامة لديهم، فالعمل التطوعي يزرع روح المبادرة ويشجع على المشاركة الإيجابية، في جميع الأنشطة التي تعود بالفائدة على المجتمع، بل وعلى المتطوعين أنفسهم، باستثمار أوقات الفراغ لديهم، وإطلاق طاقاتهم البشرية.

أهمية البحث وأهدافه:

ولذلك فقد انتشر العمل التطوعي في نطاق واسع وذاع صيته، وازدادت أهميته في كل المجتمعات، وصار الأفراد والمؤسسات يسعيان إليه بشكل متزايد، لما فيه من فائدة عامة للمجتمع؛ وقد بدا ذلك بصورة جلية في المجتمع الكويتي عندما اجتاحت فيروس كورونا المستجد العالم، وتسبب في تعطيل جميع جوانب الحياة، فهب المتطوعون للعمل التطوعي لنصرة الوطن، ومساعدة أفراد المجتمع في سد حاجاتهم^(٢)، بعد النقص الشديد في بعض الأعمال، نتيجة فرض حظر التجول الشامل، وعزل المناطق، وإغلاق المطارات، وتعطيل جميع مؤسسات الدولة العامة والخاصة والأهلية من قبل السلطة العامة، ورغم كل هذه الممارسات التطوعية مازال لا يوجد قانون ينظم هذه الأعمال التطوعية، ويحفظ حقوق المتطوعين أو جهات التطوع أو الغير؛ لذا فإننا نهدف من خلال هذه الدراسة إلى

(١) المادة (٢/ثانياً-٨) من المرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٧٩ في شأن الدفاع المدني.

(٢) وبشكل خاص في مجال المستلزمات الغذائية والمساعدة الصحية، فقد اكتظت الجمعيات التعاونية بالمتطوعين الكويتيين للعمل على إدارة الأمن الغذائي وتوصيل السلع للمحتاجين، وتنظيم عملية الدخول والخروج، وتوزيع الوجبات الغذائية للمحتاجين في المناطق المعزولة، وما شابه ذلك. وفي المجال الصحي شارك المتطوعون وزارة الصحة في تنظيم عملية الفحص الطبي، وترتيب المحاجر وتوصيل الأدوية للمحتاجين.

محاولة بحث تكوين العلاقة التطوعية من حيث مفهومها وبيان خصائصها وعناصرها، ومن ثم التوصل لأحكام المسؤولية المدنية المترتبة عليها، كل ذلك من أجل إبراز الحماية اللازمة - من وجهها السلبي - لما قد يترتب عن العمل التطوعي.

إشكالية البحث:

وأهمية العمل التطوعي وشيوعه على المستوى الوطني، جعلتنا نتساءل عن المسؤولية المدنية الناجمة عن العمل التطوعي، في ظل ندرة الدراسات القانونية والأحكام القضائية في هذا الشأن، لا سيما في مجال القانون الخاص^(٣)؛ إذ من المعلوم أنه قد ينشأ عن العمل التطوعي^(٤)، كغيره من الأعمال، ضرر للمتطوع أو جهة التطوع أو الغير، فما الحكم القانوني في مثل هذه المسائل؟ وهذا التساؤل لا تتأتى الإجابة عنه، إلا من خلال معرفة التنظيم القانوني الذي يحكم العمل التطوعي، كمفهومه، وطبيعة العلاقة بين المتطوعين والجهات المتطوع لديها^(٥). ولما كانت الدراسة قاصرة على المستوى الوطني^(٦)، وفي إطار القانون الخاص تحديداً، فقد لجأنا أولاً إلى النظام القانوني الكويتي في شتى فروعه، وتبين لنا - كما أسلفنا - عدم وجود قانون ينظم العمل التطوعي على وجه الاستقلال والتخصيص^(٧).

(٣) والحقيقة أنه لم يتسن لنا الحصول على مراجع متخصصة في هذا الموضوع، ولم يتيسر لنا الحصول على أحكام قضائية تعيننا عليه، فلم يكن لدينا سوى محاولة تطويع القواعد العامة وتحليل القوانين الخاصة في هذا الشأن.

(٤) وما يهمنا في هذه الدراسة هنا العمل التطوعي بالمعنى الدقيق له، أي ما يكون محله "أداء عمل" وليس "مالاً" كالتبرعات:

Qui ne comporte pas une transmission de biens mais de services.

(٥) ويمكن أن تسمى أيضاً جهات التطوع أو الجهة المنظمة للعمل التطوعي، أو المؤسسة التطوعية وما شابه من مسميات تصب في المعنى نفسه.

(٦) دون العمل التطوعي على المستوى الدولي.

(٧) ولا ينال من ذلك صدور بعض القوانين أو المراسيم أو القرارات: كالقانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٢ بشأن الأندية وجمعيات النفع العام الذي ينظم تأسيس تلك الأندية والجمعيات ومواردها، فهذه الجمعيات وإن كانت لا تسعى للربح وتستهدف القيام بنشاط اجتماعي أو ثقافي أو خيري، وتمارس إلى جانب عملها بعض الأعمال ذات الصبغة التطوعية، إلا أنها غير مختصة بالعمل التطوعي ولم يشر قانونها لذلك. وكذلك لا يقدر في قولنا صدور المرسوم رقم (٧٧) لسنة ٢٠٠٤ بإنشاء مركز العمل التطوعي، الذي يهدف إلى القيام بالأعمال والمشروعات التطوعية التي يناد بها خدمة المجتمع، فهذا المرسوم لم يتعرض إلا لألية تأسيسه واختيار أعضائه وأهداف إنشائه بشكل عام، دون أن يشير لغيره من حقوق وواجبات ومسؤوليات المتطوع أو الجهة المتطوع لديها. وهكذا هي القرارات المتعلقة بالعمل التطوعي تهدف فقط أن تكون سنداً لإنشاء جمعية تطوعية أو مركز أو فريق مع بيان أهدافه =

منهج البحث:

ومن هذا المنطلق كان لابد من اللجوء إلى القواعد العامة للمسؤولية في القانون المدني، لمحاولة معرفة مدى استيعابها للعمل التطوعي تارة، ومدى إمكانية تطويعها لهذا الأمر تارة أخرى؛ ولأن هذا ليس كافياً للإحاطة بموضوع البحث^(٨)، فكان لابد لنا أن نتجه صوب القانون المقارن، للبحث عن قانون نموذجي يفي بهذا الغرض، يرافقنا في هذه الدراسة لحظة بلحظة، دون إغفال القواعد العامة، وقد وقع اختيارنا على القانون رقم (٥) لسنة ٢٠١٨ بشأن تنظيم العمل التطوعي في إمارة دبي^(٩)، لعلنا في عرضه وتحليله ومقارنته بالقواعد القانونية الأخرى، نستطيع أن نجد الإجابات الوافية عن تساؤلاتنا المطروحة، وبيان أوجه الكفاية والقصور في النظام القانوني الكويتي، مع الإشارة إلى بعض القوانين الأخرى كلما اقتضى الأمر ذلك^(١٠).

خطة البحث. وعلى ذلك، فإن هذه الدراسة، سوف تتناول الآلية القانونية لتكوين العلاقة التطوعية: ببيان مفهومها وصولاً إلى طبيعتها، ومن ثم عرض أهم عناصرها والالتزامات العقدية الناشئة عنها؛ ثم دراسة أحكام المسؤولية المدنية التقصيرية لكل من الجهة المتطوع لديها والمتطوع.

وفي ضوء ما سبق، سوف تكون خطة الدراسة على النحو الآتي:

المبحث الأول: تكوين علاقة التطوع.

المطلب الأول: مفهوم العمل التطوعي.

= كما سنرى؛ بل أن الجمعيات التعاونية - التي تعمل في ظل القانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقانون رقم (١١٣) لسنة ٢٠١٣ بشأن الجمعيات التعاونية - وهي من أكثر المؤسسات استعانة بالمتطوعين خلال جائحة فيروس كورونا المستجد، لا يوجد في قانونها أي تنظيم واضح للعمل التطوعي. أما القرار الوزاري الصادر من وزارة الشؤون الاجتماعية برقم (١/٢٤٧) لعام ٢٠١٤، بشأن لائحة تنظيم فرق العمل التطوعي المسجلة لدى الوزارة، الذي عمل به اعتباراً من ٢٠١٥/٣/١، فإنه قاصر على آلية تسجيل فرق العمل التطوعي في الوزارة دون غيرها، ولا يجيب إطلاقاً عن كل التساؤلات المطروحة، ولا يتضمن حقوق المتطوعين وواجباتهم أو غيره مما يعني في نطاق الدراسة.

(٨) كلما كان ذلك ممكناً، لعله يسهم بتشجيع الباحثين في دراسات أخرى تعالج ما قصرنا فيه، وتتدارك ربما ما لم نصبه، فهذه الدراسة ليست إلا مبادرة حاولنا فيها أن نبذل ما بوسعنا لتخرج بهذا الشكل.

(٩) وقد يشار إليه بعدة صور في البحث: كالقانون الإماراتي أو المشرع في دبي، فكل ذلك نقصد منه هذا القانون؛ فضلاً عن الإشارة إلى بعض قوانين الدول الأخرى كلما كان ذلك ممكناً.

(١٠) كالقانون التونسي والفرنسي والبلجيكي من باب التزويد المحمود.

المطلب الثاني: عناصر اتفاق التطوع.

المطلب الثالث: الالتزامات الناشئة عن اتفاق التطوع.

المبحث الثاني: أحكام المسؤولية المدنية عن العمل التطوعي.

المطلب الأول: مدى انطباق مسؤولية المتبوع على الجهة المتطوع لديها.

المطلب الثاني: مسؤولية الجهة المتطوع لديها.

المطلب الثالث: المسؤولية الشخصية للمتطوع.

المبحث الأول تكوين علاقة التطوع

تمهيد وتقسيم:

لا يمكن الوصول إلى حقيقة العمل التطوعي إلا بفهم تكوين علاقة التطوع التي تنبثق من عدة جوانب، أهمها مفهوم العلاقة في العمل التطوعي، إذ لا يهدف من خلالها كل من المتطوع أو الجهة المتطوع لديها بالقيام بالعمل التطوعي لتحقيق منفعة شخصية، حيث يتسم هذا العمل بأدائه دون مقابل؛ والعمل التطوعي ليس على نمط واحد بل متنوع، وقد يتخذ عدة صور، ومن خلال عرض خصائص العلاقة التطوعية والعناصر التي تقوم عليها لا سيما سند القيام بها، يتضح بأنها لا تعدو أن تكون سوى علاقة اتفاقية أو بالأحرى هي عقد بين المتطوع والجهة المتطوع لديها، تحت إشراف الجهة المختصة في الدولة، وفيه تتحدد الالتزامات الناشئة عن هذا العقد، والتي يجب على الطرفين احترامها، وفي حال إخلال أحدهما بتلك الالتزامات تثور مسؤوليته عن ذلك. وكما سبق أن قدمنا سوف ترتكز الدراسة على قانون إمارة دبي في هذا الشأن. ومن هذا المنطلق سوف ندرس مفهوم علاقة التطوع (المطلب الأول)، ثم عناصر اتفاق التطوع (المطلب الثاني)، ونختم بالالتزامات الناشئة عن اتفاق التطوع (المطلب الثالث).

المطلب الأول مفهوم علاقة التطوع

تتعدد التعريفات التي أطلقها كل من الفقه والقانون على العمل التطوعي ولكنها تصب في معنى واحد؛ وهذا لا يعني أنها على صورة واحدة، بل إن تشجيع العمل التطوعي وتطويره يقتضي أن يتخذ عدة صور أو أشكال؛ فمن خلال تعريف العمل التطوعي وبيان صورته، سوف تتضح معنا خصائصه التي من خلالها تتبين طبيعة تلك العلاقة. ولذلك نبدأ بتعريف العمل التطوعي (أولاً)، فصوره (ثانياً)، ثم خصائصه (ثالثاً).

أولاً - التعريف بالعمل التطوعي:

تتعدد التعريفات التي أخذت بها التشريعات الوطنية للعمل التطوعي بشكل

(١١) انظر في مدى علاقة مفهوم العمل التطوعي والوقف في الشريعة الإسلامية: محمد التوجي وبحماوي عبد الله: العلاقة بين الوقف والعمل التطوعي، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد (٧)، العدد (٤)، أكتوبر ٢٠١٨، ص ٣٣٨.

عام^(١١)، أو اتفاق التطوع بشكل خاص^(١٢)؛ وقد قدمنا بأنه لا يوجد قانون متكامل ينظم العمل التطوعي في الكويت، كل ما هنالك قرار وزاري صادر من وزارة الشؤون الاجتماعية ينظم فقط تشكيل الفرق التطوعية، وتسجيلها لدى الوزارة^(١٣). وقد عرفت هذه اللائحة العمل التطوعي بشكل عام بأنه: "هو كل بذل للجهد يقوم به فرد أو جماعة طوعية بهدف تحقيق الصالح العام والمنفعة العامة، داخل وخارج الكويت، دون أي دعم مباشر من قبل الدولة. أما المتطوع فهو: كل من يعمل بدون مقابل لتقديم خدمة للمجتمع يستهدف بها تحقيق الصالح العام، ويستثنى من ذلك الأعمال التي يقوم فيها الفرد لأسباب عائلية أو خاصة، ولا يمنح المكلفون بإدارة الفريق أي مرتب أو مكافأة عن الأعمال المعهودة إليهم بها بصفتهم هذه"^(١٤).

أما قانون إمارة دبي بشأن العمل التطوعي، فقد عرف العلاقة التطوعية بدقة أكثر، وفي ذلك قضت المادة (٢) من القانون المذكور بأن العمل التطوعي هو: "كل عمل يهدف إلى تحقيق منفعة عامة ينفذ ضمن إطار منظم بموجب اتفاق التطوع، يشارك بموجبه المتطوع بمحض اختياره خارج نطاق عائلته سواء بوقته أو جهده أو مهاراته دون أن يهدف إلى تحقيق عائد مادي لنفسه. أما المتطوع فهو: "كل من يسخر نفسه طوعية بلا إكراه أو ضغوط ودون أجر لأداء العمل التطوعي". والبيان أن القانون الإماراتي كان أكثر دقة بوصفه للعمل التطوعي وتنظيمه بشكل عام، دون أن يحصره فقط على تأسيس الفرق التطوعية^(١٥)، بل أدخله صراحة في الجانب الاتفاقي، عندما قرر بأن العمل التطوعي ينفذ ضمن إطار منظم بموجب اتفاق التطوع، الذي

(١٢) ورغم أن الدستور الكويتي لم يعرف العمل التطوعي، إلا أنه يمكن أن نفهم من نص المادة (٢٥) أن تضامن المجتمع خاصة في الكوارث والمحن يقتضي بالضرورة القيام بالعمل التطوعي ودعمه. انظر في ذلك بعض التعريفات الأخرى من وجهة نظر القانون الدولي: ندى الدعيح: النظام القانوني للعمل التطوعي، دراسة في القانون الدولي والمقارن، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس، مجلد ٥٢، العدد رقم ١، يناير ٢٠١٠، ص ٥٣٩.

(١٣) القرار الوزاري رقم (٢٤٧/أ) لعام ٢٠١٤، بشأن لائحة تنظيم فرق العمل التطوعي المسجلة لدى الوزارة، الذي عمل به اعتباراً من ١/٣/٢٠١٥. والفريق التطوعي وفقاً لهذا القرار: "كل مجموعة لا تقل عن خمسة أشخاص طبيعيين تهدف إلى تحقيق الصالح العام، وتكون نشاطاتها داخل وخارج دولة الكويت".

(١٤) المادة (١) من القرار الوزاري سالف البيان.

(١٥) كما هو الشأن في لائحة تنظيم العمل التطوعي التي كانت قاصرة على آلية تأسيس الفرق التطوعية، وطرق تشكيلها وتسجيلها دون أن يكون هذا القرار شاملاً للعمل التطوعي برمته، فضلاً عن أنه لم يتطرق إطلاقاً لحقوق المتطوعين وجهات التطوع والتزاماتهم، كما لم يشير إلى الطبيعة القانونية لاتفاق التطوع ولا المسؤولية المترتبة عليه.

عرفه بأنه: " اتفاق كتابي ينظم العلاقة بين المتطوع والجهة المتطوع لديها"^(١٦). كما حدد المشرع الإماراتي المقصود بالجهة المتطوع لديها بأنها تشمل أي جهة حكومية أو جهة خاصة، بما في ذلك المنشأة الأهلية المرخص لها بالعمل في دبي^(١٧).

أما القانون البلجيكي بشأن حقوق المتطوعين^(١٨)، فقد عرف العمل التطوعي: بأنه ذلك النشاط الذي يمارس طوعية دون أجر؛ بحيث يكون العمل التطوعي موجهاً لشخص أو أكثر من الجمهور، وليس للشخص نفسه أو لمجموعته التي يعمل من ضمنها؛ وبشرط أن يكون خارج نطاق الأسرة أو النطاق الشخصي للفرد الذي يمارس النشاط؛ وألا يباشر هذا النشاط في إطار عقد العمل أو عقد الخدمة أو الوكالة. أما المتطوع: فهو أي شخص طبيعي يقوم بالعمل التطوعي وفقاً للمفهوم الذي ذكرناه سلفاً. أما الجهة المنظمة للعمل التطوعي فهي تلك الجمعيات الواقعية أو ذات الشخصية المعنوية سواء أكانت عامة أم خاصة التي تستقطب المتطوعين دون أن تهدف إلى الربح.

ومن خلال التعريفات المذكورة، يتبين لنا بأن نطاق تطبيق قانون التطوع الإماراتي أو البلجيكي، يشمل جميع الأشخاص الطبيعيين والاعتباريين الذين يقومون بأي عمل أو نشاط ذي صلة بالعمل التطوعي^(١٩). ومن هذا يتضح أن العمل التطوعي ليس قاصراً على الأفراد أو المؤسسات، بل يتنوع إلى عدة أنواع، وهو ما نعرض إليه الآن.

ثانياً - صور العمل التطوعي:

لم يعد العمل التطوعي بدائياً كما كان، فلم يعد قاصراً على الأفراد، بل يمتد إلى الشخص الطبيعي والمعنوي، كما أنه ليس محصوراً بالأعمال العامة التي قد يجيدها جميع الأشخاص، بل قد يكون أيضاً تخصصياً^(٢٠)؛ ونتيجة لذلك قد يكون العمل التطوعي عملاً تخصصياً أو مؤسسياً أو أشبه بالعمل الفردي، فلا هو مؤسسي ولا تخصصي، وهذا هو النهج الذي سار عليه المشرع الإماراتي في قانون تنظيم العمل التطوعي.

(١٦) المادة (٢) من القانون المذكور أعلاه.

(١٧) المادة (٢) من القانون المذكور أعلاه.

(١٨) المادة (٣) من القانون المتعلق بحقوق المتطوعين البلجيكي رقم (٥٩) الصادر في ٣ يوليو ٢٠٠٥. والقانون البلجيكي - كالقانون الإماراتي - يتعامل مع علاقة التطوع بأنها علاقة عقدية كما سوف نرى.

(١٩) وذلك على خلاف القرار الوزاري الكويتي بشأن لائحة تنظيم فرق العمل التطوعية المذكور سلفاً الذي جاء قاصراً في محتواه التنظيمي على تأسيس فرق العمل دون سواها.

(٢٠) انظر: المادة (٣) من القانون الإماراتي، والمادة (٣) من القانون البلجيكي بهذا الشأن.

نظمت المادة (٧) من القانون المذكور ضوابط العمل التطوعي التخصصي. وقد عرفه المشرع بأنه: "العمل التطوعي الذي يتطلب أدائه مؤهلات أو خبرات أو شروط معينة في المتطوع تتجاوز الشروط الواجب توافرها فيه للقيام بالعمل غير المتخصص" (٢١). ولذلك يتطلب القانون للقيام بالعمل التخصصي ترخيصاً خاصاً من هيئة تنمية المجتمع بعد موافقة الجهة المتطوع لديها، فضلاً عن استيفاء الشروط اللازمة في هذا القانون، بما فيها كافة الاشتراطات المطلوبة لمزاولة المهنة المتعلقة بالعمل التطوعي التخصصي، والإنذار اللازم من الجهة المختصة بمثل هذا العمل، وفقاً للمعايير الفنية التي تحددها الجهة المتطوع لديها، كالعمل التطوعي الطبي يفترض أن يكون القائم عليه طبيباً أو ممرضاً مختصاً، ومرخصاً له من الجهات الصحية قبل مزاولة أي نشاط تطوعي في هذا الشأن (٢٢). وأخيراً فإن العمل التطوعي التخصصي قد يكون أيضاً مؤسسياً في الوقت ذاته.

وقد عرض المشرع في دبي إلى العمل التطوعي المؤسسي في المادة (٨) من القانون المذكور. ويمكن تعريفه بأنه: "العمل التطوعي الذي تنفذه الجهات الحكومية أو الجهات الخاصة، بما فيها المنشأة الأهلية في الإمارة من خلال المنتسبين إليها" (٢٣). فالمشرع - بهذا القانون - شجع جميع مؤسسات الدولة العامة والخاصة على الانخراط في العمل التطوعي (٢٤)، والعمل على اعتباره جزءاً لا يتجزأ من المسؤولية الاجتماعية لتلك الجهات؛ وعلى إثر ذلك أجاز المشرع، تخصيص أوقات معينة أثناء ساعات العمل الرسمي لموظفي الجهات الحكومية والمؤسسات الخاصة، لتمثيل هذه

(٢١) المادة (٢) من القانون المذكور.

(٢٢) على خلاف - مثلاً - العمل التطوعي في تنظيم العمل في الجمعيات أو الأسواق في أوقات المحن والكوارث كما حدث في أزمة فيروس كورونا، أو تنظيم الدور عند أخذ المسحات الطبية من قبل المختصين، أو العمل على توزيع الوجبات الغذائية للمحتاجين. فكل تلك الأعمال التطوعية لا تعتبر أعمالاً تخصصية، وبإمكان جميع الأفراد القيام بها دون حاجة إلى توافر خبرات أو شهادات أو تراخيص معينة.

(٢٣) والمقصود بالمنشأة الأهلية، هي تلك الجمعية الأهلية أو المؤسسة الأهلية التي تم تأسيسها بموجب التشريعات السارية في إمارة دبي. المادة (٢) من القانون الإماراتي المذكور.

(٢٤) والمشرع الفرنسي يدعو إلى ذلك أيضاً:

Loi no 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif en France. Voir l'article 1 qui dispose que: Toute association de droit français ou toute fondation reconnue d'utilité publique... peut conclure un contrat de volontariat avec une personne physique.

الجهات للمشاركة بالأنشطة التطوعية دون المساس بحقوقهم الوظيفية، بحيث تحتسب عدد الساعات التي شارك فيها الموظف بتمثيل جهته في الأنشطة التطوعية المؤسسية من ضمن ساعات الأعمال التطوعية المعتمدة لدى هيئة تنمية المجتمع^(٢٥). وقد حمل القانون الجهات الحكومية والخاصة مسؤولية التنسيق مع الجهة المتطوع لديها، قبل ترشيح موظفيها للقيام بالعمل التطوعي المؤسسي، كما ألزمها بتحمل مسؤولية وتبعات الأعمال التطوعية التي يؤديها هؤلاء الموظفون لدى الجهة المتطوع لديها^(٢٦). وهكذا فالعمل التطوعي المؤسسي قد يكون تخصصياً وقد يكون غير تخصصي، المهم ألا يكون عبر الأفراد مباشرة - أو بالأحرى الفرق التطوعية - بل عن طريق مؤسسات الدولة.

إذ أجاز المشرع في دبي أن يكون الأفراد فيما بينهم فريقاً للقيام بأعمال التطوع بشكل جماعي في المجالات ذات الاهتمام المشترك، بشرط أن يقيد هذا الفريق في قاعدة البيانات المعتمدة لدى هيئة تنمية المجتمع، والحصول على ترخيص من الهيئة المذكورة بعد استيفاء الشروط اللازمة في هذا الشأن. وعلى خلاف العمل التطوعي المؤسسي، يتحمل كل متطوع في فريق العمل التطوعي مسؤولية وتبعات ما يؤديه من أعمال تطوعية قد تسبب ضرراً بالغير^(٢٧). ومن خلال ما سبق يبدو لنا جلياً بأن العلاقة التطوعية تتميز عن غيرها بعدة خصائص.

ثالثاً - خصائص علاقة التطوع:

لما كان القانون الكويتي لم ينظم تشريعاً خاصاً يُعنى بعلاقات العمل التطوعية التي تزداد يوماً بعد يوم، فإننا سوف نواجه تلك العلاقة من خلال القواعد العامة والقانون الإماراتي المذكور؛ فتسليط الضوء سلفاً على تعريف العمل التطوعي وأنواعه، يتضح منه أن العمل التطوعي لا يعدو أن يكون سوى علاقة اتفاقية بين المتطوع والجهة المتطوع لديها تحت إشراف وتوجيه الدولة^(٢٨)، وتتميز هذه العلاقة بعدة خصائص.

(٢٥) وهي الهيئة الحكومية المناط بها تطبيق هذا القانون. انظر في اختصاصاتها: نص المادة (٥) من القانون المذكور.

(٢٦) كما سنرى في المبحث الثاني من هذا البحث عند تناول قواعد المسؤولية المدنية للجهات التي تشرف على المتطوعين.

(٢٧) فالمسؤولية هنا شخصية كما سنرى في حينه.

(٢٨) محمد حسين منصور: مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٦، ص ٥١.

فعلاقة التطوع ما هي إلا اتفاق عقدي^(٢٩)، يبرم بالإرادة المشتركة بين طرفين: المتطوع من ناحية والجهة المتطوع لديها من ناحية أخرى، ولا يمكن إكراه أي شخص للدخول في اتفاق التطوع، ولكن فكرة العقدية فيه ليست مطلقة، كحال العديد من العلاقات العقدية التي تتدخل الدولة في تنظيمها حماية للنظام العام أو أحد الأطراف^(٣٠)، ولذلك يمكن اعتبارها من ضمن عقود القانون الخاص حتى لو فرضت الدولة بعض القيود على تكوين تلك العقود أو آثارها^(٣١). والأصل أن يكون العقد التطوعي رضائياً دون حاجة لأي شكلية خاصة، وهذا هو الحال في النظام الكويتي الذي لم ينظم عقد التطوع^(٣٢) وبالتالي يعتبر عقداً غير مسمى^(٣٣)؛ إلا أن المشرع في دبي فضّل أن يكون عقداً كتابياً^(٣٤)، بل ونموذجياً أي يكون معداً سلفاً - في بعض جوانبه وفقاً لمتطلبات القانون - من قبل هيئة تنمية المجتمع^(٣٥).

(٢٩) يبدو أن المشرع الإماراتي يفضل استخدام لفظ "اتفاق" على لفظ "عقد"، على خلاف المشرع التونسي في قانون العمل التطوعي رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٠. وقد يكون المشرع الإماراتي متردداً في اعتباره عقداً بالمعنى الضيق نظراً لدور الدولة الكبير في إعداده أو تنظيمه، إلا أن ذلك لا ينفي عنه صفة العقد وفقاً للقانون الخاص من وجهة نظرنا، شأنه في ذلك ربما سيكون، شأن عقد العمل الذي يرى - بعض الفقهاء - بأنه يخالطه فكرة النظام القانوني نظراً لانحسار دور الإرادة العقدية فيه، فصار يراه البعض بأنه علاقة عمل وليس عقد عمل. انظر في ذلك: عبد الفتاح عبد الباقي: أحكام قانون العمل، دون دار نشر، ١٩٩٣، ص ١٧٠ وما بعدها.

(٣٠) مثل علاقات العمل وعقود الاستهلاك وغيرها من العقود التي يكون للدولة فيها دور بالحد من مبدأ سلطان الإرادة.

(٣١) وهذا ما أخذ به صراحة القانون التونسي رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٠ المتعلق بالعمل التطوعي، إذ نص في الفصل الرابع منه على أن عقد التطوع هو: "اتفاق كتابي محدد المدة ينظم العلاقة بين المتطوع والمنظمة حسب مقتضيات هذا القانون". والمقصود بالمنظمة هنا الجهة المنظمة للعمل التطوعي أو الجهة المتطوع لديها كما يسميها المشرع الإماراتي.

(٣٢) وبالتالي تكون القواعد العامة هي الحاكمة في مثل هذا العقد. ولن يغير من وجهة نظرنا القرار الوزاري بشأن لائحة تنظيم فرق العمل التطوعي الذي تتطلب في المادة (٦) منه أن تكون هناك وثيقة مكتوبة لفرق العمل التطوعي؛ ذلك أن هذا المتطلب يخص تأسيس الفريق فقط، دون أن يتعرض إطلاقاً لاتفاق التطوع.

(٣٣) S. Hennion-Moreau: Rresponsabilités des bénévoles et des salaries., 2005, N., 4, p. 415.

(٣٤) كما سوف نرى في المطلب الثاني من هذا المبحث.

(٣٥) انظر: نص المادة (٥/٥) والمادة (١٢) من القانون المذكور أعلاه.

(٣٦) J. Savatier, Entre bénévolat et salariat: le statut des volontaires pour le développement, sous Cass. soc. 26 octobre 1999, D. soc. 2000, p. 148.

ولما كان العمل التطوعي يهدف إلى تحقيق المنفعة العامة بلا أجر ودون عائد مادي^(٣٦)، فإن عقد التطوع نتيجة لذلك يعتبر من عقود التفضل التبرعية، وليس من عقود المعاوضات التي يعطى فيها كل طرف مقابلاً لما يحصل عليه، وهذا أكثر ما يميز عقد التطوع عن عقد العمل^(٣٧). فالمتطوع يتبرع بجهده ووقته للقيام بعمل معين لا ينتظر منه مقابل، فإذا طلب مقابلاً لعمله انتفت عن العقد الصفة التطوعية^(٣٨)، إلا أن ذلك لا يعني عدم تكريمه تقديراً لجهوده، وتشجيعاً له في المستقبل لحثه على العمل التطوعي^(٣٩).

ويعتبر عقد التطوع من العقود الزمنية الواردة على العمل^(٤٠)؛ فالمدة ركن أساسي فيه، والمتطوع يسخر وقته أو جهده أو مهاراته لفترة من الزمن لأداء العمل التطوعي^(٤١)، كما أن اتفاق التطوع لا يرد على سلعة أو مبلغ من النقود، بل على المتطوع نفسه بالنسبة لأداء العمل التطوعي المطلوب ووقته وظروفه، لذا فإنه من العقود التي يدخل فيها الاعتبار الشخصي، سيما بالنسبة للمتطوع، فإذا استقطبت جهة التطوع فرداً لأداء نوع من أنواع العمل التطوعي، فإنه لا يجوز له من بعد تكليف غيره به^(٤٢)، بل يجب عليه القيام به بنفسه، ولأن شخصية المتطوع محل اعتبار، فلا خلافة في عقد التطوع الذي ينقضي بقوة القانون بوفاء المتطوع أو إصابته بما يحول بينه وبين القيام بالعمل التطوعي^(٤٣). كما يمكن اعتبار عقد التطوع - وعلى خلاف

(٣٧) خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا: شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد، ط ١، دون دار نشر، الكويت، ٢٠١٠، ص ١٤٣.

(٣٨) ومن ثم صار أجراً وأوسى أشبه بالعامل الأجير: مرضي العياش وسامي الهذال: أجر العامل وجائحة فيروس كورونا: مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، العدد السادس، يونيو ٢٠٢٠، ص ١٥٠ وما بعدها.

(٣٩) ورغم أن المشرع الإماراتي لم يعرض إلا للتكريم المعنوي (شهادة شكر وتقدير) في المادتين (٢/١١، ٦/١٥) إلا أننا نعتقد أن المكافأة المالية يمكن اعتبارها من ضمن التقدير والتشجيع، مادام المتطوع قد قام به بحسن نية، وربما يمكن لنا أن نفهمه من نص المادة (١١/٥)، وكذلك نص المادة (٤/١٧)؛ وقد كان المشرع التونسي أكثر وضوحاً في هذا الخصوص، إذ نص صراحة في الفصل السابع عشر من قانون العمل التطوعي على جواز منح المتطوع مكافأة مالية.

(٤٠) عبد الخالق حسن أحمد: مصادر الالتزام، كلية القانون وعلوم الشرطة (أكاديمية شرطة دبي)، مطبعة الفجيرة الوطنية، ط ١، ٢٠٠٣، الإمارات العربية المتحدة، ص ٢٧.

(٤١) A. Etienney: La durée de la prestation, L.G.D.J, 2009, p. 295.

(٤٢) من دون موافقة الجهة المتطوع لديها وفقاً للإجراءات والاشتراطات المتبعة في هذا الشأن.

(٤٣) المادة (٤/١٥) من قانون تنظيم العمل التطوعي الإماراتي.

الأصل العام - عقداً غير لازم، إذ إن طبيعة العقود الزمنية تتنافى مع قاعدة لزوم العقد، إعمالاً لمبدأ عدم أبدية العقود الزمنية التي يُمكن غالباً أحد طرفيه بإنهائه بالإرادة المنفردة دون توقف على رضا المتعاقد الآخر^(٤٤)؛ ولذلك نص القانون الإماراتي صراحة على جواز إنهاء اتفاق التطوع خلال سريانه وقبل انقضاء مدته، وذلك بإخطار كتابي^(٤٥).

وقد عرض الفقه الإسلامي لهذا النوع من اتفاقات التطوع وأطلق عليها وصف وقف الوقت، وقد اعتبرت وزارة الأوقاف الكويتية أن رعاية العمل التطوعي تدخل من ضمن الوقف، ويقصد به وقف المسلم لجزء من وقته للعمل الخيري، وهو من الأمور المستجدة في الشريعة الإسلامية، والمتطوع هنا يتبرع بوقته ويضعه تحت تصرف الجمعيات الخيرية، بحيث يصبح وقته ملكاً لها، فلا يجوز التصرف فيه للأغراض الشخصية أو لغير الجهة الموقوف لها^(٤٦). ويعتبر مفهوم وقف الوقت من المفاهيم الجديدة التي استحدثت في السنوات القليلة الماضية، وكان السبق في هذا المفهوم للأمانة العامة للأوقاف بدولة الكويت، منذ بداية عام ١٩٩٨^(٤٧). وقف الوقت هو المسمى الإعلامي لمشروع رعاية العمل التطوعي الكويتي، وهو محاولة لابتكار فكر وفلسفة جديدة للدور الوقفي، من خلال استهداف مساحات جديدة في العمل المجتمعي التنموي، ويأتي القطاع التطوعي كأحد أهم الأولويات التي يستهدفها الدور الوقفي الجديد لما يمثله من علامة بارزة في خريطة العمل الاجتماعي الكويتي^(٤٨).

وهكذا يتضح لنا بأن العمل التطوعي - في نطاق القانون الخاص - لا يمارس

(٤٤) إبراهيم أبو الليل: العقد والإرادة المنفردة، مؤسسة دار الكتب، ط ٢، ١٩٩٨، ص ٢٧٢ وما بعدها، وعلى وجه الخصوص ص ٢٧٤-٢٧٥؛ وللتعمق في دراسة العقد غير لازم راجع أيضاً: إبراهيم أبو الليل: العقد غير لازم (دراسة مقارنة معمقة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٩٤، ص ٢٤ وما بعدها - ص ١٥١).

(٤٥) وذلك قبل انتهائه بمدة معقولة (المادة ١٣/٢).

(٤٦) محمد التوجي وبهماوي عبد الله: العلاقة بين الوقف والعمل التطوعي، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد (٧)، العدد (٤)، أكتوبر ٢٠١٨، ص ٣٤٦. ويمسى أيضاً "وقف المنافع".

(٤٧) حسن الصفار، مقال بعنوان: التطوع بالوقت، منشور على الموقع الإلكتروني الآتي: <http://saffar.org/index.php?act=artc&d=3764> آخر زيارة في ٢٠/٩/٢٠٢٠

(٤٨) خلود الخميس، مقال بعنوان: التطوع بالوقت، منشور على الموقع الإلكتروني لجريدة القبس الكويتية بتاريخ ٣١ أغسطس ٢٠٠٥: <https://alqabas.com/article/95364> آخر زيارة في ٢٠/٩/٢٠٢٠

إلا في نطاق اتفاق بين المتطوع والجهة المتطوع لديها، سواء أكان صريحاً أم ضمناً^(٤٩)، إلا أنه يخضع لبعض القيود التي تفرضها الدولة، وهذا ما يلزم أن نعرض له في المطلب القادم.

المطلب الثاني عناصر اتفاق التطوع

لم يعد اتفاق التطوع من العقود غير المسماة في النظام القانوني في إمارة دبي - كما هو الشأن في القانون الكويتي الذي لم ينظم عقد التطوع - إذ تم تسميته صراحة وفقاً لقانون تنظيم العمل التطوعي، فهو ذلك الاتفاق الكتابي الذي ينظم العلاقة بين المتطوع (أولاً) والجهة المتطوع لديها (ثانياً) وفق ضوابط نص عليها القانون في نموذج الاتفاق ذاته (ثالثاً).

أولاً - المتطوع:

أشرنا سلفاً بأن المتطوع هو كل من سخر نفسه - بجهد أو وقته أو مهاراته - طوعية لأداء العمل التطوعي، وكان ذلك طوعية منه بلا ضغوط أو إكراه ودون مقابل. وحماية للمتطوع والنظام العام في المجتمع، وحتى تسير الأعمال التطوعية وفقاً للأهداف المرسومة، فإن الدول غالباً ما تتدخل لوضع بعض الشروط الواجب توافرها في المتطوع نفسه، حتى يمكن له ممارسة العمل التطوعي، وهذا ما تبناه المشرع الإماراتي، فقد اشترط أولاً يقل سن المتطوع عن ثماني عشرة سنة ميلادية،

(٤٩) والاتفاقية الخاصة بالمساعدة (التطوعية) لا يعترف بها القضاء في فرنسا إلا إذا تم قبوله صراحة أو ضمناً. والخضوع (رابطة التبعية) للطرف الآخر يعتبر مظهراً من مظاهر القبول الضمني بالاتفاق، وبذلك يتكون عقد التطوع، أما إذا بادر المتطوع من تلقاء نفسه بالعمل التطوعي دون أن يلاقي قبولاً من الجهة المتطوع لديها، فإن الأخير لا يسأل عن التعويض عن الأضرار التي تحدث له، ومن باب أولى تلك التي تصيب الغير. انظر في ذلك: موقف القانون الفرنسي:

S. Hennion-Moreau: précité, p. 400. Cet auteur a décidé que: «La jurisprudence subordonne la reconnaissance de la convention d'assistance à l'acceptation tacite ou expresse de l'aide proposée par l'assisté. Le lien de subordination est alors une manifestation de cette acceptation. Mais quant l'assistant prend seul l'initiative de l'entraide qui s'avère pour lui préjudiciable, aucune convention d'entraide n'est établie et la jurisprudence refuse d'admettre la responsabilité de l'assisté ». Jurisprudences indiquées par l'auteur: «Cass. 1ère civ., 16 juillet 1997, D. 1998, JP, p. 566; 16 décembre 1997, Bull. civ., I, n° 376; 13 janvier 1998, JP, p. 45».

ومع ذلك أجاز لمن لم يتم هذا العمر أن يقوم بالعمل التطوعي إذا وافق وليه أو وصيه أو من في حكمهما^(٥٠).

وعلى الرغم من أن العمل التطوعي هو أشبه بالعمل التبرعي، ولكنه بالوقت والجهد وليس بالمال^(٥١)، إلا أن المشرع في إمارة دبي اعتمد عمراً أقل، تشجيعاً منه لمثل هذه الأعمال التي تصب في المنفعة العامة والمصلحة الوطنية؛ فإذا لم يبلغ السن القانونية المطلوبة، فلا يجوز له ممارسة العمل التطوعي، ومن باب أولى إبرام عقد التطوع^(٥٢). أما بالنسبة للقانون الكويتي فالأمر يبدو غامضاً، إذ لا قانون ينظم اتفاق التطوع أو العمل التطوعي بشكل عام، حتى أن لائحة تنظيم فرق العمل التطوعي لم تضع سناً معينة لأعضاء الفريق، الذي - ربما - يمكن القياس عليه في توجه السلطة المختصة بالدولة بشأن سن المتطوع.

والرجوع إلى القواعد العامة سوف يزيد الأمر غموضاً من حيث تكيف طبيعة التصرف في إبرام عقد التطوع، وعمّا إذا كان ضاراً ضرراً محضاً فيكون باطلاً، وما إذا كان مثل هذا التصرف يدور بين النفع والضرر فيكون قابلاً للإبطال لمصلحته، ما لم تلحقه الإجازة ممن له ولاية عليه^(٥٣). وما نميل إليه أن إبرام عقد التطوع تصرف دائر بين النفع (كل الأعمال الإنسانية والوطنية والخبرة والتدريب الذي يكتسبه المتطوع فضلاً عن التكريم والتقدير والمكافأة إن وجدت)، والضرر (العمل دون أجر)،

(٥٠) والملاحظ أن المشرع لم يضع حداً أدنى لسن المتطوع، فقد فتح الباب بأن أجاز لمن هم دون عمر (١٨) سنة ممارسة العمل التطوعي بموافقة الولي أو الوصي أو من في حكمهما، فهل معنى ذلك أن الولي أو الوصي غير مقيد بحد أدنى من العمر؟ لا سيما إذا أخذنا في الاعتبار اختلاف طبيعة كل عمل تطوعي عن الآخر وما يتناسب مع كل فئة عمرية؛ القانون لم يجب عن ذلك، واللجوء إلى القواعد العامة في سن التمييز غير محبذ في هذا الشأن، فسن التمييز يبدأ من السابعة ميلادية. أمل أن يكون هناك حد أدنى للعمر في القرارات المنظمة والمنفذة لهذا القانون، إذ لم يتسن لنا الحصول والاطلاع عليها في موقع هيئة تنمية المجتمع. لا سيما وأن نص المادة (١٤) في البند (٥) منه يجيز لمدير عام الهيئة أن يضيف شروطاً أخرى بقرار يصدر عنه في هذا الشأن. انظر على سبيل المثال: قانون التطوع التونسي - في الفصل التاسع منه - الذي لم يجز العمل التطوعي لمن لم يتجاوز سنه (١٣) عاماً إلا في إطار الأنشطة التربوية.

(٥١) فإن كان بالمال فإن سن الرشد - في القانون المدني الكويتي - إحدى وعشرون سنة ميلادية كاملة للتصرفات القانونية كأصل عام، المادة (٢/٩٦).

(٥٢) المادة (١/١٤) من قانون إمارة دبي المذكور.

(٥٣) المادة (٨٧) من القانون المدني الكويتي.

وتفادياً لمشكلة الأهلية اللازمة في هذا الشأن، يجدر بنا تحري موافقة الولي أو من في حكمه على إبرام مثل هذا العقد، والأجدر من ذلك هو تدخل السلطة المختصة لتحديد هذه السن تفادياً لأي نزاعات في هذا الشأن^(٥٤). فالأمر كما قدمنا متعلق بالوقت والعمل وليس المال.

لا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل اشترط القانون الإماراتي أيضاً أن يكون المتطوع: حسن السيرة والسلوك، ولم يسبق الحكم عليه في جنابة^(٥٥)، أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره، وأن يكون لائقاً صحياً لأداء العمل التطوعي، كما يجب أن يكون مسجلاً لدى هيئة تنمية المجتمع لممارسة العمل التطوعي^(٥٦).

ثانياً - الجهة المتطوع لديها:

المقصود بالجهة المتطوع لديها هي تلك الجهة التي تنظم العمل التطوعي لديها عن طريق اتفاقها المبرم مع المتطوع، وقد تكون جهة عامة حكومية أو خاصة غير حكومية أو منشأة أهلية، ولكن وقبل القيام بممارسة أي عمل تطوعي أو السماح بتنفيذه، يجب على الجهة المتطوع لديها الحصول على تصريح بذلك من هيئة تنمية المجتمع^(٥٧). وعلى ذلك فإننا نخلص بأن الجهات التي يمكن التطوع لديها تنحصر في ثلاث فئات:

الفئة الأولى: الجهة الحكومية: وهي الدوائر الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة، والمجالس والسلطات، وما في حكمها من الجهات التابعة لحكومة دبي، بما في ذلك من

(٥٤) وهذا يدخلنا في إشكالية أخرى، وهي عدم وجود حد أدنى لسن التطوع سوى سن السابعة ميلادية، معنى ذلك أن من له الولاية أو الوصاية يستطيع الموافقة على إبرام عقد التطوع حتى لمن هو في سن السابعة، وفي هذا خطر كبير على الطفل، إذا يقتضي أن يحدد حد أدنى للسن لا يجوز فيه لمن يرغب بالتطوع أن يمارس العمل التطوعي حتى لو وافق وليه، وفقاً لطبيعة العمل التطوعي الذي يراد القيام به.

(٥٥) يلاحظ أن النص يقول: "الحكم عليه في جنابة"، ولم يقل الحكم عليه بعقوبة جنابة. والمعلوم أن هناك فرقاً بين الصياغتين، فالصيغة الأولى وفي النص أعلاه يحرم كل من يرغب في العمل التطوعي حتى لو كان الحكم بأقل من عقوبة الجنابة كما لو أخذ القاضي بأسباب الرأفة، ما دام التكييف القانون لها باعتبارها جنابة؛ أما في الصيغة الثانية التي اعتاد عليها المشرع الكويتي، فإنه يشترط أن تكون العقوبة التي حكم بها القاضي عقوبة جنابة، أي الحبس المؤبد أو المؤقت مدة تزيد على ثلاث سنوات.

(٥٦) المادة (٢٠٣،٤ / ١٤) من القانون المذكور.

(٥٧) المادة (٦) من القانون سالف الذكر.

السلطات المشرفة على مناطق التطوير الخاصة، والمناطق الحرة، بما فيها مركز دبي المالي العالمي^(٥٨).

الفئة الثاني: الجهة الخاصة: وهي المؤسسات الخاصة التي لا تعتبر من ضمن الجهات الحكومية، سألقة البيان أعلاه، ولا في عداد المنشآت الأهلية المذكورة أدناه، وغالباً تستهدف الربح.

الفئة الثالثة: المنشأة الأهلية: الجمعية الأهلية أو المؤسسة الأهلية المنشأة بموجب التشريعات السارية في إمارة دبي، والتي لا تستهدف الربح في عملها كأصل^(٥٩).

وهذه الجهات هي من تمارس الدور الإشرافي والتوجيهي على المتطوع، تحت رقابة هيئة تنمية المجتمع المنوط بها تطبيق أحكام قانون تنظيم العمل التطوعي؛ لذلك ألزم المشرع تلك الجهات المتطوع لديها بالتنسيق مع هذه الهيئة في كل ما يتعلق بالأعمال التطوعية. ويجب على الجهات المتطوع لديها في سبيل تحقيق ذلك، تحديد المعايير وضوابط العمل التطوعي وتزويد الهيئة المذكورة بها، وتحديد فئات المتطوعين وطبيعة الأعمال التي يمكن أن تؤديها كل فئة من هذه الفئات، بمراعاة كون الأعمال التطوعية تتناسب مع مؤهلات المتطوع وقدراته الفكرية والبدنية، وقيد أسماء المتطوعين، وبياناتهم الشخصية، وطبيعة الأعمال التطوعية الموكلة إليهم، وعدد الساعات التي تطوعوا فيها، في قاعدة بيانات هيئة تنمية المجتمع، ولا يجوز للجهة المتطوع لديها إشراك أي متطوع في العمل التطوعي إلا بعد التحقق من كونه مسجلاً في الهيئة المذكورة.

أما الفرق التطوعية لا يمكن اعتبارها بحد ذاتها جهة متطوع لديها، فهي لا تعدو أن تكون سوى فريق عمل مشكل من مجموعة من الأفراد يعمل بروح الجماعة، وفقاً لضوابط معينة تضعها الهيئة المذكورة^(٦٠). والذي يميزه عن تلك الفئات المشمولة في الجهات المتطوع لديها، أن تلك الفئات تتمتع بالشخصية المعنوية^(٦١)، على خلاف الفرق التطوعية التي لا تثبت لها هذه الصفة^(٦٢).

(٥٨) المادة (٢) من القانون المذكور.

(٥٩) المادة (٢) من القانون المذكور.

(٦٠) انظر: المادة (٢) والمادة (٩) من القانون المذكور.

(٦١) Ph. Malaurie et L. Aynes: Droit des obligation, LGDJ, 8 édition, 2016, p. 40.

(٦٢) وتترتب على هذا عدة نتائج قانونية من حيث المسؤولية على ما سوف نراه في حينه.

(٦٣) المادة (١٢) من القانون.

ثالثاً - نموذج اتفاق التطوع:

نظم قانون إمارة دبي في شأن العمل التطوعي، الآلية التي يجب اتباعها للاستعانة بالمتطوع من قبل الجهة المتطوع لديها^(٦٣)، وحرصاً من المشرع على اتفاق التطوع في ذاته فقد خصه بعدة ضوابط بنص مستقل، إذ استلزم أن يكون عقد التطوع مكتوباً^(٦٤)، ومعداً بالتنسيق مع هيئة تنمية المجتمع في هذا الشأن، كما فرض أن يتضمن هذا العقد كافة المسائل المتعلقة بتنظيم العلاقة بين المتطوع والجهة المتطوع لديها، وعلى وجه الخصوص^(٦٥): موضوع العمل التطوعي أي محله ومحتواه، وطرق تنفيذه، والوقت اللازم لهذا التنفيذ؛ ومدة اتفاق التطوع وشروط تجديده، إذ إنه وفي جميع الأحوال يجب ألا تتجاوز مدة اتفاق التطوع المدة المطلوبة لإنجاز العمل التطوعي، ونتيجة لذلك فإن أي تجاوز في المدة لا يعتد به، فالأصل أن العقد يبقى صحيحاً حتى ينقضي أو يزول محله، وهو العمل التطوعي المتفق عليه.

وحرصاً من المشرع الإماراتي على حماية المتطوع، فقد أوجب أن يتضمن عقد التطوع كافة الالتزامات التي يجب أن يتقيد بها المتطوع عند القيام بالعمل التطوعي، والتعويض عن التكاليف والنفقات المالية التي يتحملها، وذلك حسب طبيعة هذا العمل، وطبيعة المخاطر التي تحيط بالعمل التطوعي، وآلية حماية المتطوع في الحالات التي تستدعي ذلك^(٦٦). وكذلك يجب أن يحتوي عقد التطوع على التدابير التي يمكن تطبيقها على المتطوع في حال إخلاله بأي من الالتزامات المتفق عليها في العقد وهذا القانون والقرارات الصادرة في شأنه، وقد أراد المشرع بتحديد مثل هذه التدابير، إحاطة اتفاق التطوع - بل والمتطوع على وجه الخصوص - بقدر من الحماية اللازمة من أي إجراء تحكيمي أو تعسفي يصدر من الجهة المتطوع لديها، كما أن المشرع لم يقتصر على تلك البيانات، إذ ذكرها صراحة لأهميتها على سبيل المثال وليس الحصر،

(٦٤) وهذا هو حال القانون الفرنسي الذي يتطلب أن يكون العقد كتابياً أيضاً وفقاً لنص المادة الأولى من قانون التطوع:

Article 1: «Ce contrat est un contrat écrit qui organise une collaboration désintéressée entre l'organisme agréée et la personne volontaire... Ce contrat a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt géénéral...» Loi no 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat, loi precitee.

(٦٥) نعرض في هذا البند فقط للمتطلبات التشريعية التي فرضها المشرع الإماراتي في عقد التطوع ذاته، والتي وضع لها نصاً خاصاً في القانون (المادة ١٢)، أما الالتزامات الناشئة عن هذا الاتفاق أي آثار العقد، فسوف نتناولها في المطلب القادم.

(٦٦) كالتأمين ضد الإصابات والعدوى عند القيام بالعمل التطوعي.

فقد تطلب القانون أي يتضمن العقد بيانات أخرى تكون لازمة لتنظيم العلاقة بين المتطوع والجهة المتطوع لديها.

ومحاولة من المشرع بتنفيذ عقد التطوع على أكمل وجه، فقد أنشأ لجنة تسمى "لجنة شؤون المتطوعين" تشكل في هيئة تنمية المجتمع من قبل المدير العام، تختص بالنظر والفصل في أي شكاوى أو منازعات تتعلق بتنفيذ العقد التطوعي، ولأن هذا العقد لا يعدو أن يكون سوى مجموعة من الالتزامات المتقابلة، فإن هذه المنازعات لا تخرج عن كونها نزاعاً في الالتزامات الناشئة عن اتفاق التطوع، وهذا ما نعرضه في المطلب الآتي.

المطلب الثالث

الالتزامات الناشئة عن اتفاق التطوع

السؤال عن الالتزامات الناشئة عن عقد العمل التطوعي، يتمثل في بيان آثار عقد التطوع، من التزام كل طرف بالواجبات التي فرضها هذا العقد أو ذلك القانون على كلا الطرفين؛ وإذا كان الأصل في العقود هو أن العقد شريعة المتعاقدين وخضوعها لمبدأ سلطان الإرادة، إلا أن المشرع قد يتدخل في كثير من التعاقدات، ليفرض بعض القواعد الآمرة، حماية لأحد طرفي التعاقد أو النظام العام أو تقديراً للمصلحة العامة، وهذا هو الحال في عقد التطوع في القانون الإماراتي في إمارة دبي. وهكذا نتناول التزامات المتطوع (أولاً)، ونعقبها بالتزامات الجهة المتطوع لديها (ثانياً)، ثم نختم في الجزاء المترتب على إخلال المتعاقدين بالتزاماتهما (ثالثاً).

أولاً - التزامات المتطوع:

نظم المشرع في دبي التزامات المتطوع بشكل واضح ودقيق بنص خاص، تفادياً لأي نزاع ينشأ مستقبلاً من جانب، وتفعيلاً لدور الدولة التي حملت على عاتقها حماية النظام القانوني للعمل التطوعي من جانب آخر. لذلك ألزمت المادة (١٦) من قانون العمل التطوعي المذكور^(٦٧)، المتطوع بالتقيد ابتداء باتفاق التطوع المبرم بينه وبين الجهة المتطوع لديها، فعلاوة على الالتزامات التي نص عليها المشرع صراحة، يجب عليه احترام جميع ما ورد في العقد إذا كان متفقاً وصحيح القانون. وكون محل عقد

(٦٧) يسري على أفراد فريق العمل التطوعي ذات الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون والقرارات الصادرة بموجب، المتعلقة بتسجيل المتطوع وإجراءات قيده، وغيرها من الأحكام الأخرى على المتطوع (المادة ١٠) من القانون المذكور.

التطوع وموضوعه ما هو إلا عمل تطوعي معين، فإن المتطوع يلتزم بإنجازه بالشكل المتفق عليه، وفي الوقت المُحدّد بإخلاص وإتقان وتمييز، ولا يجوز له كأصل أن يكلف غيره به.

ولما كان لكل مجتمع خصوصيته، فكان من الواجب على المتطوع احترام عادات وتقاليد المجتمع المحلي، وتجنّب كل ما من شأنه الإخلال بقواعد السلوك القويم، والالتزام بمبادئ وأهداف وضوابط العمل التطوعي المُعتمدة في النظم أو اللوائح لدى الجهة المُتطوِّع لديها^(٦٨)، فالعمل التطوعي يهدف إلى غايات نبيلة ويتناقض مع كل خروج على مقتضياته الوطنية؛ وهكذا فإنه يجب على المتطوع احترام المتطوعين الآخرين، والعاملين في الجهة المُتطوِّع لديها، والعمل معهم بروح الفريق الواحد في حُدود العمل التطوعي وأهدافه، وعدم الخوض في سياسات عمل الجهة المتطوع لديها وخططها وبرامجها الاستراتيجية.

وحتى يحوز المتطوع ثقة الجهة المتطوع لديها، بل والمجتمع الذي يعيش فيه، يلزم عليه عدم إفشاء الأسرار والمعلومات الشخصية التي اطلع عليها من خلال إنجازه عمله التطوعي^(٦٩)، وهذا يعد التزاماً أخلاقياً وأدبياً، ويقتضيه حسن النية وشرف التعامل في التعاقدات^(٧٠)، قبل أن ينص عليه القانون صراحة^(٧١).

والجدير بالذكر بأن العمل التطوعي لا ينحصر في المجهود الذاتي للفرد، بل أن كثيراً ما يُعطى المتطوع بعض الأشياء لاستخدامها في العمل، وهو بذلك ملزم بالمحافظة على كل هذه الأشياء من أدوات ومُعَدّات وأجهزة تم تسليمها له بمناسبة العمل، كما أنه ملتزم بردها فور ترك العمل التطوعي أو انتهاء اتفاق التطوع، وفي حال تلف أو فقد أي من تلك الأدوات والمُعَدّات والأجهزة وجب عليه إبلاغ الجهة المتطوع لديها. هذه باختصار جميع الالتزامات التي حمّلها القانون على عاتق المتطوع، وهي في الوقت ذاته تعتبر حقوقاً للجهة المتطوع لديها، وها هي التزاماتها.

(٦٨) وهذا يقتضي الالتزام بتوجيهات الجهة المتطوع لديها في طريقة أداء العمل التطوعي وكيفية.

(٦٩) D. Azquinazi Bailleux, La difficile distinction du contrat de bénévolat et du contrat de travail, RJS, 2012, N., 2, p. 987. Voir aussi, l'article 4 - a de la loi belge du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires qui s'oppose que: «..le volontaire est tenu à un devoir de discrétion..».

(٧٠) عبد الحليم عبد اللطيف القوني: حسن النية وأثره في التصرفات، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ٣٩٧.

(٧١) كما يحظر على المتطوع جمع التبرعات أو الإعلان عنها عبر أي وسيلة، إلا بعد إخطار هيئة تنمية المجتمع والحصول على موافقة الجهة المتطوع لديها (المادة ١٠) من القانون المذكور.

ثانياً - التزامات الجهة المتطوع لديها:

لغايات تطبيق عقد العمل التطوعي على أكمل وجه، فقد ألزم المشرع الإماراتي الجهة المتطوع لديها بعدة التزامات، فضلاً عن تلك الالتزامات المنصوص عليها في اتفاق التطوع^(٧٢). فقد ألزمها - وقبل خوض غمار العمل - بإطلاع المتطوع بكل المعلومات اللازمة بطبيعة العمل التطوعي الذي سيقوم بتنفيذه؛ وكل الأنظمة الداخلية المتعلقة بالعمل التطوعي في الجهة المتطوع لديها. كما تلتزم بأن توكل إليه الأعمال التطوعية التي تتناسب مع مؤهلاته وقدراته الفكرية والبدنية، بعد تدريبه على القيام بالأعمال المسندة إليه، ومساعدته على إبراز مواهبه وصقلها، بما يضمن الاستفادة من قدراته بالشكل الصحيح.

وقد جعل من الإشراف على المتطوعين والتحقق من قيامهم بالأعمال التطوعية على الوجه المطلوب، التزاماً قانونياً على عاتق الجهة المتطوع لديها، وهذا يقتضي واجب الرقابة والتوجيه على أعمالهم للقيام بها على الوجه الصحيح، عن طريق التعامل معهم باحترام وتقدير، من قبل كافة العاملين في الجهة المتطوع لديها؛ وهذا يقتضي مساواة كل متطوع مع غيره من المتطوعين دون أي تمييز فيما بينهم، وتوفير البيئة المناسبة التي تكفل قيامه بالعمل التطوعي الموكل إليه على أكمل وجه، كل ذلك ليس مطلباً أخلاقياً فحسب بل تشريعياً^(٧٣).

أهمها وقاية المتطوعين من أخطار العمل التطوعي بتأمين سلامتهم^(٧٤)، من أي ضرر قد يلحق بهم جراء العمل التطوعي، وذلك من خلال وضع نظام محكم لإجراءات الوقاية والسلامة بالتنسيق مع الجهات المختصة في هذا الشأن؛ فالعمل دون أجر وبقصد تحقيق المنفعة العامة يتطلب التشدد في مثل هذه الإجراءات حماية للمتطوعين والغير. وتحقيقاً لذلك وللوصول إلى أقصى درجات الضمان المتاح، فقد ألزم المشرع الجهات المتطوع لديها بتغطية المتطوعين بتأمين ضد الإصابات والعدوى، وآخر ضد المسؤولية المدنية المترتبة على الإضرار بالغير.

ولما كان العمل التطوعي غير مأجور، وليس له مقصود سوى المصلحة العامة^(٧٥)، فقد أوجب المشرع الجهة المتطوع لديها بتحمل كافة المصاريف والتنفقات المترتبة

(٧٢) المادتان (١١ و ١٥) من قانون تنظيم العمل التطوعي المذكور.

(٧٣) المادة (١١) من القانون المذكور.

(٧٤) وسلامة المستفيدين من الأعمال التطوعية.

(٧٥) وهذا لا مانع من تكريمه، بل أن المشرع ألزم الجهة المتطوع لديها بمنح المتطوع شهادة شكر وتقدير في حال قيامه بتنفيذ العمل التطوعي على أكمل وجه (المادة ١١/١٢).

على أعمال التطوع، بما في ذلك المصاريف والنّفقات العلاجية اللازمة للمتطوع عن أي ضرر لحق به أثناء تأديته لأعمال التطوع، شريطة أن يكون هذا الضرر ناتجاً عن خطأ الجهة المتطوع لديها؛ وتزويد المتطوع بالمعدات والأدوات اللازمة للقيام بالأعمال التطوعية المُوكلة إليه، فلا يجوز أن يتحمل المتطوع - وهو المتبرع بجهده ووقته - أي تكاليف أو نفقات تخص العمل التطوعي، ولا تحميله بجهد وعمل أكبر قد يفوق طاقته^(٧٦)، وهذا مؤداه عدم جواز تكليفه بإنجاز أعمال ومُعاملات الجهة المُتطوِّع لديها وكل ما يتعلّق بمهامّها التنظيميّة.

كانت تلك هي التزامات الجهة المتطوع لديها، بعد أن انتهينا مسبقاً من التزامات المتطوع، والمعلوم أن التزامات كل طرف تعتبر حقوقاً للطرف الآخر، فإذا تم الإخلال بها ينبغي أن يترتب عليه جزاء. هذا ما سوف ندرسه الآن.

ثالثاً - جزاء إخلال المتعاقدين بالتزاماتهما:

تناولنا فيما تقدم الالتزامات العقدية التي يفرضها اتفاق التطوع على كل من المتطوع والجهة المتطوع لديها، وإخلال أي طرف منهما يترتب جزاء عليه، فما هي تلك الجزاءات التي نص عليها المشرع الإماراتي^(٧٧)؟

بالنسبة للجهة المتطوع لديها، الحقيقة أن القانون الخاص بشأن العمل التطوعي المذكور لم ينص إلا على جزاء واحد فقط، وهو ما نصت عليه المادة (٣/١٣) التي تقضي بانتهاء اتفاق التطوع إذا أخل أحد طرفي الاتفاق بالتزاماته الواردة في اتفاق التطوع^(٧٨)، وتعتبر هذه الحالة إحدى الحالات التي رتبها المشرع لانتهاء الاتفاق، وعلى ما يبدو من النص أن الانتهاء يكون بقوة القانون دون حاجة إلى إجراء معين^(٧٩).

(٧٦) فقد حظر المشرع تكليف المتطوع بساعات عمل تطوعي تفوق عن (٤٢٠) ساعة في السنة (المادة ١٠/١١) من القانون المذكور.

(٧٧) وما يعنينا في دراستنا الجزاء المدني الذي يترتب على إخلال أحد طرفي الاتفاق في التزاماته، وليس الجزاءات الإدارية التي توقعها الدولة في حال مخالفة المتطوع أو الفريق أو جهة التطوع لأحكام القانون. كالجزاءات التي فرضتها المادة (٣٥) من لائحة تنظيم عمل الفرق التطوعي عند مخالفة اللوائح والنظم من شطب أو إنذار أو لفت نظر.

(٧٨) سواء أكان المتطوع أم المتطوع لديه فالنص مطلق؛ والملاحظ أن المشرع يتجنب لفظة "الفسخ" أو "الفصل" كما سبق له أن تجنب لفظة "العقد" واستخدم مصطلح "الاتفاق". انظر في ذلك ما ذكرناه سلفاً في الهامش رقم (٢٨) من هذه الدراسة.

(٧٩) سواء إخطار كتابي أو غيره، إلا أن الواقع العملي يتطلب إثبات تلك المخالفة العقدية تحسباً لأي نزاع مستقبلاً حول ذلك، حتى يتوصل الطرف الآخر لانتهاء ذلك الاتفاق وفقاً للنص القانوني المذكور أعلاه.

أما بالنسبة للمتطوع، فإن المشرع قد أوجب بأن يتضمن اتفاق التطوع على وجه الخصوص^(٨٠)، التدابير التي يُمكن تطبيقها في حال إخلال المُتطوِّع بأي من التزاماته المنصوص عليها في اتفاق التطوُّع وهذا القانون والقرارات الصادرة بموجبه، وهذا يعني بأن المشرع قد خول الجهة المتطوع لديها وضع الجزاء المناسب^(٨١). كما أنشأ المشرع في دبي لجنة تُسمَّى "لجنة شُؤون المُتطوِّعين" تختص بالنظر والفصل في أي شكوى أو مُنازعات تتعلّق بتنفيذ اتفاق التطوُّع، وسوف يكون لها الدور الأبرز في حسم أي نزاع ينشأ بمناسبة عقد التطوع قبل اللجوء إلى القضاء^(٨٢).

هذا هو مخلص ما ورد في التشريع الخاص في العمل التطوعي، وهو بالتأكيد ليس كافياً بحد ذاته، ولكنه ليس ناقصاً أو قاصراً، فالقواعد العامة في القانون المدني هي من تحكم هذا الأمر^(٨٣)، فأى طرف يخل بالتزامه يلتزم بتعويض الطرف الآخر عما لحقه من ضرر، فإذا كان الالتزام ناشئاً عن عقد كانت المسؤولية عقدية، ومن ثم يمكن أساس المسؤولية في عدم تنفيذ المدين الالتزام المتفق عليه، وإخلاله بتنفيذ هذا الالتزام يختلف عما إذا كان الالتزام التزاماً ببذل عناية^(٨٤)، أو التزاماً بتحقيق نتيجة^(٨٥).

(٨٠) المادة (١٢) من القانون المذكور.

(٨١) وبالتأكيد أن ذلك سوف يكون وفقاً للسياسات التي تضعها هيئة تنمية المجتمع. وهو في الغالب لا يخرج عن لفت النظر أو الإنذار، أو وقفه عن العمل التطوعي لفترة ما أو شطبه (فصله إن صح القول) من العمل التطوعي.

(٨٢) ولكن القانون لم يوضح عما إذا كان اللجوء إلى هذه اللجنة إلزامياً أو اختيارياً، وهل هي محطة لازمة قبل اللجوء إلى القضاء في حال رغبة أحد طرفي العقد رفع الدعوى مباشرة، وما سوف يترتب على ذلك قانوناً في حال اللجوء المباشر إلى القضاء، كعدم قبول الدعوى. والشيء بالشيء يذكر، ففي قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠، تتطلب المادة (١٤٦) منه أن يسبق أي دعوى عمالية اللجوء إلى إدارة العمل المختصة لتسوية النزاع ودياً وإلا حكم بعدم قبول الدعوى. (يحدد قرار تشكيل اللجنة آلية عملها وعقد اجتماعاتها واتخاذ قراراتها) (المادة ١٩) من القانون المذكور.

(٨٣) والحقيقة أننا لا نريد الخوض في غمار القواعد العامة للمسؤولية العقدية بقدر ما نسقطها ونذكر بها في حدود مقتضيات الدراسة. للمزيد راجع: عبد الخالق حسن أحمد: مرجع سابق، ص ٢١١ وما بعدها؛ عبد الفتاح عبد الباقي: نظرية العقد والإرادة المنفردة، دون دار نشر، ١٩٨٤، ص ٥٣٨؛ نبيلة رسلان وسعيد قنديل: النظرية العامة للالتزام (مصادر الالتزام)، جامعة طنطا - كلية الحقوق، ٢٠٠٣-٢٠٠٥، ص ٢٠٥.

(٨٤) وفيه يبحث مسلك المدين وإذا كان قد بذل العناية اللازمة وإلا عد مقصراً.

(٨٥) أما هنا فالنتيجة مطلوب تحقيقها، وبالتالي يعد المدين مقصراً إذا لم تتحقق النتيجة، مهما بذل من العناية والوسائل طالباً تحقيقها.

وبالرجوع إلى طبيعة التزامات، كل من المتطوع والجهة المتطوع لديها سألقة البيان، نجدها في جلها تمثل التزاماً بتحقيق نتيجة^(٨٦)، وعدم التنفيذ بحد ذاته ينجم عنه خطأ عقدي، وبالتالي يثير المسؤولية العقدية للطرف المدين سواء أكانت من جانب المتطوع أم من جانب الجهة المتطوع لديها. وهذا ما ينطبق - بشكل جلي - على أي عقد تطوع يبرم في الكويت في ظل عدم وجود تشريع خاص ينظم العمل التطوعي، وبالتالي يجب أن يتمتع المتعاقد في عقد التطوع، كأصل، بكل السلطات التي تجيزها القواعد العامة عند إخلال الطرف الآخر بالتزامه العقدي، بما فيها الدفع بعدم التنفيذ^(٨٧).

كالتطوع الذي يمتنع عن أداء العمل التطوعي في ظروف خطيرة، كانتشار فيروس كورونا، بسبب عدم تأمين الجهة المتطوع لديها عليه ضد العدوى؛ والمتطوع الذي يرفع دعوى قضائية للحصول على تعويض عن إصابته أثناء أو بسبب ممارسته للعمل التطوعي، فكل هذه المسائل غير منظمة في القانون الكويتي^(٨٨)، ولا سبيل إلا بالرجوع إلى الالتزامات الناشئة عن العقد المبرم بين الطرفين، والعقد لا يقتصر على ما ورد فيه من شروط، أو يسري عليه من أحكام، وإنما يتضمن كذلك ما يعتبر من مستلزماته ولو لم يتم الاتفاق عليها، وفقاً لما تجري عليه العادة وما تمليه العدالة، وبمراعاة طبيعة التعامل^(٨٩)، وما يقتضيه حسن النية وشرف التعامل^(٩٠)؛ إذ من المعلوم أن تنفيذ العقد يجب أن يكون بطريقة تتفق مع كل ذلك^(٩١).

والواقع العملي في الكويت، علاوة على طبيعة العمل التطوعي أو العلاقة التطوعية بين كل من المتطوع والجهة المتطوع لديها، يشير بأن هذا العمل لا يثير في الغالب أي إشكالات قانونية - عند عدم تنفيذ أحد طرفيه أي من الالتزامات - سواء من حيث التعويض أو التنفيذ العيني^(٩٢)، لأن أي منهما، وفي الغالب، سوف يتوقف

(٨٦) أسامة أحمد بدر: الالتزام ببذل عناية والالتزام بتحقيق نتيجة بين المسئوليتين الشخصية والموضوعية، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، ٢٠١١، ص ١٠١ وما بعدها.

(٨٧) المادة (٢٢٠) من القانون المدني الكويتي.

(٨٨) على خلاف القانون الإماراتي المذكور.

(٨٩) F. Terre, Ph. Simler et Y. Lequette: percite, Droit civil (Les obligations), Dalloz, 10 édition, 2009, p. 454.

(٩٠) المادة (١٩٥) من القانون المدني الكويتي.

(٩١) المادة (١٩٦) من القانون المدني الكويتي.

(٩٢) كما أن التنفيذ العيني لا يتناسب أحياناً مع طبيعة هذا العقد الذي يكون محله عملاً تطوعياً، فعلى سبيل المثال من غير المتصور من الجهة المتطوع لديها أن تجبر المتطوع على أداء العمل التطوعي المتفق عليه.

عند حد إنهاء الاستمرار في العمل التطوعي؛ لأن هذا العمل لا يمثل مصدر رزق، ولا يبتغى منه مصلحة خاصة، وبالتالي تندر النزاعات بشأنه^(٩٣)؛ فضلاً عن أنه لا عقود كتابية تبرم في هذا الشأن وإنما غير كتابية^(٩٤)، وهذا لا ينزع عنها صفة العقد ولا ينال من صحتها، ففي ظل عدم التنظيم التشريعي، يظل عقد التطوع رضائياً ولا حاجة لشكلية معينة في هذا الخصوص^(٩٥).

أما عن الأضرار التي قد تصيب المتطوع فقد عالجه المشرع الإماراتي، كما أسلفنا، بتحميلها الجهة المتطوع لديها، وذلك بتغطية المتطوعين بنظام التأمين ضد الإصابات والعدوى وآخر ضد المسؤولية المدنية المترتبة على الإضرار بالغير. وهكذا فإن المسؤولية - من وجهة نظرنا - بين كل من المتطوع والجهة المتطوع لديها، يحكمها طبيعة الالتزام الذي تم الإخلال به، فإذا كان ناشئاً عن اتفاق التطوع كانت المسؤولية عقدية، أما إذا كان غير ناشئ عن عقد التطوع، كالأضرار التي يحدثها المتطوع للغير، فإن أساس المسؤولية يكون مختلفاً. وهذا ما سوف نعرض له في المبحث الثاني.

(٩٣) فلم نتحصل إطلاقاً على أي نزاع قضائي في هذا الشأن، سواء من حيث بحث طبيعة الاتفاق على العمل التطوعي أو طبيعة المسؤولية وأساس قيامها.

(٩٤) وذلك على خلاف القانون الإماراتي في هذا الشأن الذي تطلب الكتابة كشرط ضروري لاتفاق التطوع كما سبق أن رأينا.

(٩٥) كالجمعيات التعاونية التي استعانت بالشباب الكويتي في أزمة فيروس كورونا كمتطوعين للقيام بأعمال تطوعية بسبب النقص في الكوادر العاملة.

المبحث الثاني أحكام المسؤولية المدنية عن العمل التطوعي

تمهيد وتقسيم:

على خلاف المسؤولية العقدية التي تنشأ بمناسبة عدم قيام أحد طرفي العلاقة بتنفيذ التزامه العقدي كما رأينا، فإنه قد يترتب على العمل التطوعي إضرار بالغير، ويكون ذلك من خلال ارتكاب المتطوع نفسه خطأ شخصياً يسبب ضرراً للغير خلال القيام بالعمل التطوعي، فتقوم به مسؤوليته الشخصية، ولكن هل هذه المسؤولية مقتصرة على المتطوع فحسب، وإن كان ذلك فمتى يتحمل وحده تلك المسؤولية، ومتى يمكن أن يضمن غيره ذلك بالتبعية؟

لقد نظم القانون الكويتي مسؤولية المتطوع عن أعمال تابعيه، في المادة (٢٤٠) من القانون المدني الكويتي التي تنص على أنه: "يكون المتطوع مسؤولاً، في مواجهة المضرور، عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع، متى كان واقعاً منه في أداء وظيفته أو بسببها. وتقوم رابطة التبعية، ولو لم يكن المتطوع حراً في اختيار تابعه، متى كان من شأن المهمة المكلف بها التابع أن تثبت للمتطوع سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه" ^(٩٦) والسؤال الذي يمكن أن يطرح مرة أخرى وبشكل أدق: هل يمكن تطبيق هذه المسؤولية على الجهة المتطوع لديها عملاً بالقواعد العامة ^(٩٧)؟ لا سيما في حالة عدم وجود تنظيم قانوني خاص للعمل التطوعي في الكويت، وما الوضع في قانون العمل التطوعي في إمارة دبي؟ للإجابة عن هذا التساؤل ينبغي أن نتناول مدى انطباق شروط تحقق المسؤولية (المطلب الأول) ومن ثم مسؤولية الجهة المتطوع لديها (المطلب الثاني)، ثم نخرج على المسؤولية الشخصية للمتطوع باعتبارها الأساس الذي تنطلق منه مسؤولية الجهة المتطوع لديها (المطلب الثالث).

(٩٦) مستوحاة من المادة ١٧٤ من القانون المدني المصري، وهذا الأخير يعود في أصله إلى نص المادة (١٢٨٤) فقرة (٥) من القانون المدني الفرنسي (مدونة نابليون)، والذي تم تعديله في عام ٢٠١٦ فصارت إلى (١٢٤٢) مدني فرنسي، ويقابلها في قانون المعاملات المدنية الإماراتي المادة (٣١٣/ب).

Article (1242) du code civil français qui dispose qu': « On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde... Les maîtres et les commettants, du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés ».

E. Ayissi Manga, Préposé et responsabilité, RRJ 2002, N., 2, p. 715.

(٩٧)

المطلب الأول

مدى انطباق مسؤولية المتبوع على الجهة المتطوع لديها

للتعرف على مدى انطباق مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه على الجهة المتطوع لديها^(٩٨)، ينبغي علينا دراسة شروط قيام تلك المسؤولية: من وجود علاقة تبعية قانونية بين المتطوع والجهة المتطوع لديها (أولاً)، ثم التأكد من ارتكاب المتطوع عملاً غير مشروع حال أداء وظيفته التطوعية أو بسببها (ثانياً)، لكي نتوصل في نهاية المطاف للإجابة عن تساؤلنا بعد تقييم تلك الشروط (ثالثاً).

أولاً - علاقة التبعية بين المتطوع والجهة المتطوع لديها:

حتى تكون هناك علاقة تبعية يجب أن يكون هناك شخصان، أحدهما تابع للآخر^(٩٩). وبمقتضى هذه التبعية تكون للمتبوع سلطة فعلية على تابعه، بحيث تسمح للأول بالرقابة والتوجيه على الثاني؛ والسلطة المقصودة هنا هي السلطة الفعلية، ولا يهم من بعد مصدرها أو مدى مشروعيتها، وما إذا كان مردها القانون أو العقد أو الواقع^(١٠٠)؛ سواء باشر المتبوع هذه السلطة أو لم يباشرها^(١٠١). على أن الرقابة والتوجيه يجب أن يكونا على عمل معين، فمجرد الرقابة العامة أو المطلقة لا تكفي لوجود علاقة تبعية^(١٠٢). وكثيراً ما تقوم العلاقات التبعية على العقود الخدمية، ولكن لا يشترط - كما أسلفنا - وجود عقد، ولا حتى أن يتقاضى التابع أجراً.

ومن خلال ذلك يتبين لنا أن علاقة التبعية تعتبر قائمة - مادامت هناك سلطة فعلية بالرقابة والتوجيه - حتى لو كانت الأعمال المنوطة بالتابع على سبيل المجاملة، كأن تكون في إطار علاقة الصداقة أو الأسرة^(١٠٣). وإذا كان الأمر كذلك فإن علاقة التطوع لا يمكن أن تخرج عن نطاق هذه المسؤولية؛ ذلك أن علاقة التبعية تجد مصدرها في العقد المبرم^(١٠٤)، بين المتطوع والجهة المتطوع لديها.

(٩٨) S. Hennion-Moreau: précité, p. 397.

(٩٩) سمير تناغو: مصادر الالتزام، مكتبة الوفاء القانونية، ط ١، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٢٨٠.

(١٠٠) عبد الرسول عبد الرضا وجمال النكاس: مصادر الالتزام، مؤسسة دار الكتب، ط ٤، الكويت، ٢٠١٥، ص ٢٦٥.

(١٠١) إبراهيم أبو الليل: المسؤولية المدنية والإثراء دون سبب، مؤسسة دار الكتب، ط ٢، الكويت، ١٩٩٨، ص ١٥٢.

(١٠٢) عبد الرزاق السنهوري: الوسيط (مصادر الالتزام)، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، ط ٣، بيروت، ٢٠٠٩، ص ١١٤٩.

(١٠٣) حسن عبد الباسط جميعي: الخطأ المفترض في المسؤولية المدنية، دون دار نشر، دون سنة طبع، ص ١٢٣.

(١٠٤) كما يسميه القانون التونسي، أو اتفاق التطوع كما يطلق عليه القانون الإماراتي.

وسواء أكان هذا العقد مكتوباً أم غير مكتوب، فإن المتطوع مرتبط بلا أدنى شك بتعليمات وأوامر الجهة المتطوع لديها، ولا يجوز له الخروج عليها، وإلا تعرض للمسؤولية^(١٠٥)، إذ إن محل اتفاق التطوع هو أداء العمل التطوعي تحت رقابة وتوجيه الجهة المتطوع لديها، ولا فكاك له عن إشراف تلك الجهة إطلاقاً، حتى لو كان عمله تطوعياً دون مقابل^(١٠٦). فالتبعية لا تتطلب - كما رأينا - أن يكون العمل مأجوراً، بل يكفيها أن تستند إلى سلطة فعلية، تملك فيها الجهة المتطوع لديها أن تصدر التوجيهات اللازمة لذلك المتطوع الذي لا يجوز له الخروج عنها، وهذا ما يتناسب فعلاً مع طبيعة العمل التطوعي^(١٠٧).

وإذا كانت هذه العلاقة التبعية لا تبدو صريحة في النظام الكويتي^(١٠٨)، لا سيما خلال هذه الأزمة الصحية، فلا عقود مكتوبة، ولا نظام لائحي مؤسسي ينظم العمل التطوعي وآلية الاستعانة بالمتطوعين، لا سيما من مؤسسات خاصة ليست لها خبرة أو دراية كافية في العمل التطوعي^(١٠٩)، وهي إن مارسته فقد كان من باب الحاجة الماسة لخدمة كل من يعيش على أرض الكويت^(١١٠). فإذا كانت كذلك في القانون الكويتي^(١١١)،

(١٠٥) راجع في ذلك المبحث الأول: المطلب الثالث: الخاص بالالتزامات الناشئة عن اتفاق التطوع وجزاء الإخلال بهذه الالتزامات.

S. Hennion-Moreau: précité, p. 399. (١٠٦)

(١٠٧) وهو ما نراه - فعلاً - الآن إبان أزمة فيروس كورونا المستجد، بعد حاجة كثير من مؤسسات الدولة العامة والخاصة لهم، لا سيما الجمعيات التعاونية ومؤسسات العمل الأهلية الخيرية.

(١٠٨) ونعني بذلك القواعد العامة في القانون المدني. حيث إن لائحة تنظيم فرق العمل التطوعي سألقة الذكر، لم تتطرق إلى تنظيم العمل التطوعي المؤسسي أو التخصصي، إلا أنها سمحت لتلك الفرق أن تعمل تحت مظلة أي جمعية تطوعية مصرح بها، كالهلال الأحمر، وهذا الأخير بدوره لم ينظم أيضاً في نظامه الأساسي جوانب المسؤولية المدنية عن العمل التطوعي. راجع في ذلك: النظام الأساسي لجمعية الهلال الأحمر الكويتي الصادر بالقرار الوزاري رقم (١١٢) لسنة ٢٠٠٩ من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

(١٠٩) كالجمعيات التعاونية والفرق التطوعية ذات المبادرات الفردية.

(١١٠) والمتطوع يكون تابعاً لجهة التطوع أي كانت المدة الزمنية التي أوقف فيها جهده وعمله لها، سواء طال أو قصرت، فعلاقة التبعية لا يشترط أن تكون دائمة، بل قد تكون مؤقتة أو عرضية مادامت السلطة الفعلية موجودة في مثل هذا الوقت العرضي. راجع في ذلك: عبد الرزاق السنهوري: مرجع سابق، ص ١١٥٤ وهوامشها.

(١١١) نقصد بذلك علاقة التبعية، وأنها غير واضحة، ليس لعدم قناعتنا بتوافر شرط التبعية الذي نراه متوافراً بين المتطوع والجهة المتطوع لديها، بل بسبب عدم وجود قانون خاص بالعمل التطوعي ينص صراحة على مثل هذه التبعية أو يحمل الجهة المتطوع لديها المسؤولية عن =

إلا أن الأمر يبدو أكثر وضوحاً وصراحة في القانون المقارن^(١١٢).

وبالرجوع إلى قانون تنظيم العمل التطوعي في إمارة دبي، يتضح لنا العديد من النصوص القانونية التي تبين تلك العلاقة التبعية بين المتطوع والجهة المتطوع لديها^(١١٣). وهذا يبدو من التزام جهة التطوع بتحديد معايير وضوابط العمل التطوعي وبالتالي التزام المتطوع بهذه المعايير والضوابط^(١١٤)، والإشراف على المتطوعين والتحقق من قيامهم بالأعمال التطوعية على الوجه المطلوب^(١١٥)، والاتفاق على موضوع العمل التطوعي وطرق تنفيذه^(١١٦)، والالتزامات التي يجب على المتطوع التقيد بها^(١١٧)، والتدابير التي يمكن تطبيقها في حال إخلال المتطوع بأي من الالتزامات المنصوص عليها في القانون أو القرارات الصادرة بموجبه أو اتفاق التطوع^(١١٨). وكذلك ما نص عليه المشرع من إطلاع المتطوع على النظام الداخلي للعمل التطوعي^(١١٩)، ووجوب احترام المتطوع وتقديره ومساواته بغيره من المتطوعين^(١٢٠)، وعدم تكليفه بإنجاز أعمال ومعاملات جهة التطوع^(١٢١)، والالتزام المتطوع بإنجاز العمل التطوعي بإتقان وإخلاص، تحت إشراف وتوجيه الجهة المتطوع لديها^(١٢٢). كل تلك النصوص تثبت بصورة قطعية، تبعية المتطوع للجهة المتطوع لديها، سواء أكان ذلك

= أعمال تابعيها من المتطوعين عند الإضرار بالغير كما سوف نرى في القانون الإماراتي في حينه.

(١١٢) فالقانون التونسي المتعلق بالعمل التطوعي يتضمن - في حقوق وواجبات المتطوع - نصوصاً تبرز علاقة التبعية بين المتطوع والجهة المتطوع لديها، وذلك بالالتزامه بإنجاز عمله بدقة وإخلاص وأمانة، واحترام زملائه من المتطوعين، وتمتعته بأيام راحة وعطل وأعياد بما لا يجوز معه تكليفه بالعمل خلال هذه الأيام. انظر في هذا الشأن: الباب الثالث من القانون الخاص بحقوق المتطوع وواجباته.

(١١٣) وأولها تلك التسمية، نعني تسميتها بالجهة المتطوع لديها المنصوص عليها في المادة الثانية من هذا القانون والتي تشير إلى خضوع المتطوع لتوجيهات ورقابة هذه الجهة.

(١١٤) المادة (١١) بند (١).

(١١٥) المادة (١١) بند (١١).

(١١٦) المادة (١٢) بند (١).

(١١٧) المادة (١٢) بند (٥).

(١١٨) المادة (١٢) بند (٦).

(١١٩) المادة (١٥) بند (٣).

(١٢٠) المادة (١٥) بند (٤).

(١٢١) المادة (١٥) بند (٧).

(١٢٢) المادة (١٦) بند (٢).

بشكل صريح أم ضمنى. يكفي أن نقول بأن التبعية تتجلى في التزام جهة التطوع بعدم تكليف المتطوع بإنجاز أعمالها الخاصة، إذ يتبين من - مفهوم - هذا النص مدى سلطة الجهة المتطوع لديها على المتطوع، التي أراد المشرع أن يحد من سوء استغلالها^(١٢٣).

وهكذا فإن علاقة التبعية تبدو جلية بين المتطوع (التابع) والجهة المتطوع لديها (المتبوع)، ولا يمكن أن تنتفي هذه التبعية بحجة أن العمل التطوعي عمل خيري أو إنساني أو تبرعي أو تربوي أو ثقافي أو دون مقابل؛ لأن العبرة هي بالتوجيه والرقابة على أداء العمل، ولا يهم بعد ذلك سبب هذا العمل^(١٢٤).

ثانياً - ارتكاب المتطوع خطأ في أداء وظيفته التطوعية أو بسببها:

لا يكفي أن تقوم العلاقة التبعية بين شخصين، كي يسأل أحدهما عن فعل الآخر غير المشروع، بل أوجب المشرع - فضلاً عن ذلك - أن تنهض مسؤولية الشخص التابع (المتطوع) أولاً وفقاً للقواعد العامة، بأن يرتكب فعلاً غير مشروع^(١٢٥)، فالمسؤولية هنا تبعية وليست أصلية، فلا تقوم إلا تبعاً لقيام مسؤولية التابع، وبشرط أن تكون كما وصفها المشرع "في أداء الوظيفة أو بسببها". معنى ذلك أنه متى ما أخطأ المتطوع - الذي يخضع لجهة التطوع ويأتمر بأمرها ويلتزم بتوجيهاتها - وأحدث ضرراً بالغير أثناء عمله التطوعي أو حتى بسببه، فإن تلك الجهة المتطوع لديها تسأل عن فعله، ويجوز اختصاصها لإصلاح الضرر الذي سببه المتطوع^(١٢٦).

والخطأ في أداء الوظيفة هو ذلك العمل الضار الذي يحدث أثناء تأدية الوظيفة، وهذا هو الأصل العام، أي أن يؤدي المتطوع عمله التطوعي بطريقة تسبب ضرراً بالغير، كالمطوع الذي يسقط منه شيء على أحد المارة، أثناء ترتيب السلع المرصوفة في رفوف الجمعية التعاونية التي يعمل بها، فيصيبه بضرر جسماني، أو

(١٢٣) واضح جداً اقتراب هذه النصوص من نصوص قانون العمل.

(١٢٤) وإن كنا نعتقد بأنه يجب أن يؤثر في مدى تخفيف المسؤولية من قبل القضاء كما سنرى في حينه.

(١٢٥) سواء مسؤوليته عن أعماله الشخصية (بالخطأ الثابت) أو عن فعل الغير أو عن حراسة الأشياء على حسب الأحوال، وكلما كان ذلك ممكناً بحسب طبيعة الوظيفة التطوعية، وهذا ليس إلا تطويع للقواعد العامة في مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه. راجع في ذلك: سمير تناعو: مرجع سابق، ص ٢٨١.

Ph. Malaurie et L. Aynes: précité, p. 158.

(١٢٦)

ذلك المتطوع الذي يتسبب بإتلاف حاجيات المتسوق عند مساعدته؛ فالمتطوع هنا يقوم بتأدية عمله فعلاً^(١٢٧).

وقد يكون الخطأ بسبب الوظيفة، وهذا يحدث عندما يقع الفعل غير المشروع من المتطوع وهو لا يؤدي عمله التطوعي، ولكن هذا العمل كان سبباً في ارتكابه لذلك الخطأ، فلولا ما كان من الممكن ارتكابه، ولا حتى التفكير في ارتكابه^(١٢٨)، كالمتطوع الذي يعتدي على أحد المتسوقين في مكان العمل، والمتطوع الذي يسرق بعض السلع التي توردها بعض الشركات للجمعيات التعاونية خلال العمل^(١٢٩)، أو المتطوع الذي يعتدي على أحد الأفراد أثناء توزيع الوجبات الغذائية^(١٣٠).

تلك هما الحالتان اللتان تسأل عنهما الجهة المتطوع لديها عن أعمال المتطوع الضارة وفقاً لقواعد مسؤولية المتبوع (جهة التطوع) عن أعمال تابعه (المتطوع)، التي نصت عليها صراحة المادة (٢٤٠) من القانون المدني الكويتي، لكن كل من الفقه والقضاء يشير إلى حالة الثالثة^(١٣١)، وهي الخطأ المرتكب بمناسبة الوظيفة، فالفعل غير

(١٢٧) يستوي بعد ذلك أن يكون الخطأ بأمر من جهة التطوع أو بعلمها أو بغير علمها ولكن دون اعتراض، وحتى لو وقع الفعل الضار دون أمر جهة التطوع أو رغم معارضتها. عبد الرسول عبد الرضا وجمال النكاس: مرجع سابق، ص ٢٦٨.

(١٢٨) عبد الرزاق السنهوري: مرجع سابق، ص ١١٦١؛ سمير تناغو: مرجع سابق، ص ٢٨٢. (١٢٩) فالعبرة وفقاً لصياغة نص المادة (٢٤٠) من القانون المدني الكويتي ليس بوقت الفعل بل بمدى ارتباطه بالعمل أي بأدائه؛ لذا كانت هذه الحالة - من وجهة نظرنا - بسبب الوظيفة وليس في أداء الوظيفة، فالأخيرة تفترض أن الخطأ وقع عند تأدية العمل. انظر: الأعمال التحضيرية والمذكرة الإيضاحية وهما بصدد تفسير النص المذكور والتعليق على صياغته.

(١٣٠) آثار مقطع مصور لاعتداء عضو متطوع على أحد الأفراد خلال توزيع وجبات طعام استنكاراً واسعاً عبر مواقع التواصل الاجتماعي في الكويت. وتظهر اللقطات شخصاً "متطوعاً" في لجان النظام، أثناء توزيع وجبات إفطار، يلاحق شخصاً آخر، قبل أن ينهال عليه بالضرب مراراً لسبب غير معروف. السبيل عدد ١١ مايو ٢٠٢٠:

<http://assabeel.net/news/2020/5/11/>

(١٣١) لم ينص عليها المشرع الكويتي ولا القانون المصري باعتباره المصدر التاريخي لهذا النص. وقد قضت محكمة التمييز الكويتية بأنه: "مفاده أن مسؤولية المتبوع عن الضرر الذي يحدثه تابعه لعمله غير المشروع تقوم على خطأ مفترض في جانب المتبوع فريضاً لا يقبل إثبات العكس متى كان العمل غير المشروع قد وقع منه أثناء تأدية وظيفته أو بسببها أو ساعدته هذه الوظيفة أو هيأت إتيان فعله غير المشروع، كما أن استخلاص الخطأ الموجب للمسؤولية ونسبته إلى فاعله وما نجم عنه من ضرر ورابطة السببية فيما بينهما وتقدير التعويض الجابر لهذا الضرر هو من أمور الواقع التي تستقل بها محكمة الموضوع" ولا نظن من جانبنا بأن القضاء يأخذ بالخطأ المرتكب بمناسبة الوظيفة، ولا يوجد حكم بهذا الخصوص على حد =

المشروع في هذه الحالة لم يرتكب أثناء تأدية الوظيفة ولا بسببها، بل أن الوظيفة هي من هيأت ويسرت وقوعه، دون أن تكون لازمة لوقوعه، فالوظيفة لم تكن الدافعة إلى ارتكابه، لكنها ليست ببعيدة عنه، فهي ساعدت بذلك وكانت ذات صلة وعلاقة لارتكاب الخطأ؛ فهي أشبه باستغلال الوظيفة وإمكاناتها لارتكاب الخطأ دون أن تكون الوظيفة هي من دفعته لذلك. ومن جانبنا نستبعد الأخذ بهذا التوسع؛ لأنه لا يتناسب وطبيعة العمل التطوعي الذي يهدف إلى المنفعة العامة من ناحية، وأن المشرع لم ينص عليه صراحة لصعوبة تحديد معيار مناسب في هذا الشأن من ناحية أخرى^(١٣٢).

وهكذا فإذا كان الخطأ أجنبياً كلياً عن الوظيفة التطوعية ولا علاقة له بها، فلا هو قد وقع أثناء أدائها ولا بسببها بالمفهوم السابق^(١٣٣)، فلا جناح على الجهة المتطوع لديها، ولا يمكن مساءلتها عن أي فعل ضار يقوم به المتطوع، إذا كان غير متصل بالوظيفة بالتوضيح السابق بيانه؛ ولذلك فإن الجهة المتطوع لديها لا تسأل عن الضرر الذي يحدثه المتطوع في غير ساعات العمل التطوعي^(١٣٤).

= علمنا التزاماً بنص المادة (٢٤٠) من القانون المدني، الذي صدر سنة ١٩٨٠، أي أثناء ما كان هذا الخلاف موجوداً في الفقه والقانون المصري، أحد أهم مصادر القانون الكويتي، ولو أراد المشرع لضمها صراحة بالنص المذكور، أما ما ورد في الحكم المذكور فما هو إلا تدليل للخطأ المرتكب بسبب الوظيفة الذي من الصعب ضبط معياره، وهذا مستقر عليه قضاء. تمييز تجاري، طعن رقم (١٦٢٢ لسنة ٢٠١٣) الصادر بجلسة ٣ فبراير ٢٠١٦، أنظمة صلاح الجاسم؛ تمييز مدني، طعن رقم (٢٠ لسنة ١٩٩٥) الصادر بجلسة ٢٨ أكتوبر ١٩٩٦؛ تمييز تجاري، طعن رقم (٥٩ لسنة ١٩٩٣) الصادر بجلسة ٧ ديسمبر ١٩٩٣؛ راجع: القواعد من ١١٤-١٢٨ من مجموعة القواعد التي قررتها محكمة التمييز، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩.

(١٣٢) ونظراً لذلك انقسم الفقه بشأنها بين مؤيد ومعارض. راجع في هذا الخصوص، عبد الرزاق السنهوري: مرجع سابق، ص ١١٦٩ وما بعدها؛ إبراهيم أبو الليل: مرجع سابق، ص ١٥٨ وما بعدها.

(١٣٣) والقضاء هو من يلعب الدور الأبرز في هذا الخصوص، ويعالج كل حالة على حدة. (١٣٤) ذكرت الإدارة العامة للعلاقات والإعلام الأمني بوزارة الداخلية أنه تم استدعاء أحد المتطوعين والذي قد ظهر بمقطع فيديو تم تداوله على وسائل التواصل الاجتماعي وهو يعتدي على أحد العاملين بمحطة تبعية الوقود. وأوضحت الإدارة أن الأجهزة الأمنية المختصة قامت على الفور باستدعاء الشخص بعد رصد مقطع الفيديو وإحالته إلى الجهة المختصة للتحقيق معه وجاري تسجيل قضية مقيدة بالاعتداء بالضرب والسب. جريدة الجريدة عدد ١٠ مايو ٢٠٢٠. وذلك

على الرابط الآتي: <https://www.aljarida.com/articles/1589139489338076400/>

ثالثاً - تقييم شروط قيام المسؤولية:

واضح جداً من الشرطين السابقين مدى جسامه حجم مسؤولية الجهة المتطوع لديها قبل الغير، عند وقوع أي ضرر من المتطوع أثناء الوظيفة أو بسببها؛ إذ إنه ورغم أن جهة التطوع نفسها تبتغي - في عملها - تنمية المسؤولية المجتمعية، وغرس ثقافة التطوع عن طريق تشجيع المشاركة الإيجابية، في الأنشطة الاجتماعية والإنسانية وسد حاجات المجتمع، والتخفيف عن كاهل الدولة ومساعدتها في الأزمات والكوارث؛ إلا أنها تجد نفسها - كجهة تنظم العمل التطوعي - مسؤولة عن أفعال كل المتطوعين لديها تجاه الغير باعتبارهم تابعين لها، توجههم وتشرف على أعمالهم وتراقبها. كل ذلك كان وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية في النظام القانوني الكويتي، التي متى تحققت شروطها حقت أحكامها وفقاً للقانون، ولن يغفر للجهة المتطوع لديها كون عملها ليس ربحياً.

بمعنى آخر، إن عدم وجود قانون خاص ينظم العمل التطوعي، والعلاقة ما بين المتطوع والجهة التي يرغب في التطوع لديها، حتم علينا اللجوء إلى القواعد العامة^(١٣٥)؛ لذا فإن قواعد المسؤولية، ليس لها أي نوع من الخصوصية في شأن العمل التطوعي^(١٣٦)، لذلك حرصت بعض الدول على تنظيم قانون خاص للعمل التطوعي؛ لسببين رئيسيين: أهميته واتساع رقعة انتشاره في الآونة الأخيرة؛ وطبيعته الخاصة التي تحتاج إلى معالجته بأسلوب معين، يتناسب مع خصوصيته وأهدافه السامية، وعدم تركه للقواعد العامة لاسيما من جانب المسؤولية.

وبالرجوع إلى قانون إمارة دبي في شأن العمل التطوعي، يبدو لدينا جلياً مدى تحمّل الجهة المتطوع لديها المضار التي يحدثها المتطوع، وفضلاً عن القواعد العامة في قانون المعاملات المدنية الإماراتي^(١٣٧)، فقد قضت المادة (٨/ج) من القانون المذكور بأن جهة التطوع تتحمل مسؤولية وتبعات ما يؤديه هؤلاء الموظفون من أعمال تطوعية، وهذا هو الحال عندما تكون الجهة العامة أو الخاصة هي من وجهت

(١٣٥) وتلك القواعد أوجدتها القانون بتجرد يسع العديد من الحالات لضمان استمرارية انطباقها، إذ من المعلوم أن النصوص متناهية والوقائع غير متناهية.

(١٣٦) وكما قدمنا سلفاً فإننا لم نقع على حكم قضائي بشأن المسؤولية المدنية عن الأضرار التي قد تحدث من مزاوله العمل التطوعي، وإن كان للقضاء دور في المستقبل، فيما بعد لو عرض عليه مثل تلك المسائل، لاصطدم بحدّة تجرد القواعد العامة وربما توقف عند حد معين، وإن كانت الغاية نبيلة من العمل التطوعي.

(١٣٧) التي تعالج مسؤولية المتطوع عن أعمال تابعه (٣١٣/ب) من القانون المذكور أعلاه.

ونسقت لأعمال موظفيها المتطوعين لدى الجهة المتطوع لديها، وهو ما يسمى بالعمل التطوعي المؤسسي الذي جعله المشرع جزءاً من المسؤولية المجتمعية لمؤسسات الإمارة العامة والخاصة والأهلية^(١٣٨).

وهذه المسؤولية وإن كانت عن عمل الغير (الموظفين المتطوعين)، إلا أنها مختلفة عن المسؤولية الملقاة على عاتق الجهة المتطوع لديها في غير تلك الحالات، وهي غالباً ما تكون في الأعمال التطوعية التخصصية^(١٣٩)، أو بعبارة أشمل في غير الأعمال التطوعية المؤسسية، كالتى تكون فيها العلاقة مباشرة بين المتطوع والجهة المتطوع لديها دون تنسيق وتوجيه من جهة عمل المتطوع؛ وهذا ما قرره المادة (١٨) من قانون العمل التطوعي، بأن تكون الجهة المتطوع لديها مسؤولة تجاه الغير عن نتائج العمل التطوعي الذي يقوم به المتطوع.

وهكذا فإنه وإن كانت شروط قيام المسؤولية قد تهرق جهات التطوع فتعزف تلك المؤسسات عن الأعمال الإنسانية، بسبب الأحكام الجامدة لهذه المسؤولية، إلا أن بعض الدول حققت تقدماً ملحوظاً في هذا الشأن للتخفيف من حدة الآثار المترتبة على المسؤولية المدنية، بتدابير تتناسب مع طبيعة العمل التطوعي، وهذا ما سوف نعرض إليه عند دراسة أحكام المسؤولية.

المطلب الثاني

مسؤولية الجهة المتطوع لديها

لما كانت مسؤولية جهة التطوع تجد أساسها القانوني في اعتبارها جهة متبوعة وبالتالي مسؤولة عن تابعيها^(١٤٠)، فإن نطاق هذه المسؤولية ينحصر فيما بين الجهة المنظمة للعمل التطوعي والمضروور فقط، والأخير هو من يقرر خيار الرجوع، هو وشأنه في اختيار نوع المسؤولية التي يرغب في الرجوع على أساسها، فإما يختاره على أساس مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه، أو يختاره بالتأسيس على مسؤولية

(١٣٨) المادة (٨) بند أ من القانون المذكور؛ راجع أيضاً: المبحث الأول: المطلب الأول: في هذا الشأن.

(١٣٩) راجع: المادة (٧) في شأن العمل التطوعي التخصصية.
(١٤٠) اختلفت الآراء نحو مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه، فمنهم من يرى بأن أساسها يعود إلى نظرية النيابة، ومنهم من يرى أن الخطأ المفترض هو أساس المسؤولية، أما البعض فيعتقد بأن نظرية تحمل التبعة أو المخاطر هي أساس المسؤولية، في حين أن البعض الآخر يميل إلى نظرية الضمان أو الكفالة القانونية. انظر: حسن جميعي: مرجع سابق، ص ١٣٠.

المتطوع الشخصية، فإن اختار جهة التطوع، حق لها الرجوع على المتطوع فيما دفعت عنه (أولاً)، إلا إذا تمكنت من دفع المسؤولية عنها (ثانياً)، وهذا يتطلب منا تقييماً لهذه المسؤولية لبيان مدى فاعليتها وفقاً للقواعد العامة مقارنة بالتشريع الإماراتي الخاص بالعمل التطوعي (ثالثاً).

أولاً - حق الجهة المتطوع لديها في الرجوع على المتطوع:

الجهة المنظمة للعمل التطوعي، باعتبارها متبوعاً، مسؤولة عن أفعال المتطوع، لأنه تابع لها، فالمسؤولية - كما قدمنا - ليست شخصية، بل إنها مسؤولية تبعية، فلا تنهض مسؤوليتها إذاً إلا إذا قامت مسؤولية المتطوع، وهذا يقتضي - وفقاً للقواعد العامة - أحقية المضرور (الغير) في الرجوع على الأول (جهة التطوع) أو الثاني (المتطوع)، وله أيضاً الرجوع عليهما معاً على سبيل التضامن، والغالب أن المضرور يرجع على المتبوع إذا وجده موسراً، فإذا دفع المتبوع التعويض للمضرور، حق له أن يرجع به كاملاً على التابع^(١٤١).

وغني عن البيان أنه إذا كان التابع هو الذي أدى التعويض للمضرور فإنه لا يرجع بشيء على المتبوع، اعتباراً بأن مسؤولية هذا الأخير لا تعدو أن تكون مسؤولية ضمان، وهذا هو الأصل العام. على أنه تجدر الإشارة إلى أن عدم الرجوع على جهة التطوع يقتضي بأن الخطأ المرتكب من المتطوع، خطأ مستقل تماماً عن الجهة المتطوع لديها، فإذا ساهمت الأخيرة بهذا الخطأ، فإنها تكون مسؤولة أمام المضرور بكل التعويض على سبيل التضامن؛ أما من قبل المتطوع فيوزع غرم المسؤولية بينهما بقدر دور كل منهما في الخطأ، فإذا تعذر تحديد دور كل منهما فيه، وزع عليهم غرم المسؤولية بالتساوي^(١٤٢).

وإذا كانت هذه هي القاعدة العامة، فإن جهة التطوع لا تملك دوماً الرجوع على المتطوع فيا أحدثه من ضرر بالغير، إذ إن المشرع الإماراتي في نص المادة (١٧) من قانون العمل التطوعي، قد أعفى المتطوع صراحة من المسؤولية المدنية، وبات من غير المشروع قانوناً لجهة التطوع الرجوع عليه، حتى لو سبب ضرراً للغير، إذا التزم الضوابط التي نصت عليها المادة المذكورة كما سنرى.

(١٤١) وصار له حق الحلول القانوني محل المضرور وفقاً لنص المادة (٣٩٤) من القانون المدني الكويتي.

(١٤٢) وهذا يفترض بالتأكيد أن يكون كل من جهة التطوع والمتطوع مساهمين في الخطأ نفسه، أما إذا استغرق خطأ الجهة المنظمة للعمل التطوعي خطأ المتطوع، كأن يكون بناء على أوامرها وتنفيذاً لتوجيهاتها، فإن المتطوع لا يكون مسؤولاً.

ثانياً - دفع مسؤولية الجهة المتطوع لديها:

قدّمنا بأن المسؤولية عن أعمال التابع مسؤولية تبعية وليست أصلية، فهي أشبه بضمان المتبوع لأفعال تابعه الضارة التي أحدثها في حق الغير، ولأنها مسؤولية ضمان، جاز للمتبوع الرجوع على تابعه لاستيفاء حقه منه، إذا تكبد غرم التعويض عنه^(١٤٣).

وهكذا فإذا رجع المضرور على جهة التطوع بسبب فعل المتطوع الضار، فلا يمكنها دفع المسؤولية بنفي الخطأ من جانبها، كأن تثبت أنها كجهة تطوع لم تقصّر أو تهمل في رقابة وتوجيه المتطوع، أو أنها اتخذت كل الاحتياطات اللازمة وكان الخطأ واقعاً لا محالة حتى رغم اتخاذ كافة التدابير اللازمة؛ لذا فإن الطريق الوحيد لدفع المسؤولية هو نفي خطأ المتطوع، وفقاً للقواعد العامة، لينتفي معه بحكم اللزوم خطأ الجهة المنظمة للعمل التطوعي، فإذا قامت مسؤولية التابع انتهضت معها مسؤولية المتبوع لا تنفك عنها إطلاقاً، إلا إذا انتفت الأولى، نظراً لتبعية المسؤولية الثانية لها^(١٤٤).

وقد نظم المشرع الإماراتي قواعد الإعفاء من المسؤولية بشكل يتناسب والعمل التطوعي بشأن المتطوع، وهو ما يفترض أن ينعكس إيجاباً على جهة التطوع باعتبار أن مسؤوليتها تبعية، فلا تقوم إلا بقيام مسؤولية المتطوع، وانتفاؤها يؤدي إلى إمكان دفع مسؤولية جهة التطوع، إلا أن هذا الإعفاء كان استثنائياً للمتطوع دون الجهة المتطوع لديها. وفي ذلك قرر بأن يعفى المتطوع من المسؤولية المدنية^(١٤٥) بشرط أن يكون مسجلاً لدى هيئة تنمية المجتمع، وأن يكون اتفاق التطوع المبرم بينه وبين الجهة المتطوع لديها ساري المفعول، وأن يكون قد تلقى التدريب الكافي، وألا يتجاوز عمله التطوعي الأعمال التي تدرب عليها، وأن تكون الأعمال التطوعية التي قام بها بحسن نية وبهدف القيام بالعمل التطوعي المحدد في اتفاق التطوع وليس لتلقي أي مكافأة أو منفعة شخصية، وأخيراً ألا يكون هناك أي نوع من أنواع الإهمال أو الخطأ من جانب المتطوع^(١٤٦).

وبذلك يكون المشرع قد حمّل جهة التطوع مسؤولية عمل المتطوع وتبعاته من قبل الغير، حتى في ظل إعفاء هذا المتطوع من المسؤولية بنص صريح^(١٤٧). ورغم

(١٤٣) إبراهيم أبو الليل: مرجع سابق، ص ١٦٤.

(١٤٤) سمير تناغو: مرجع سابق، ص ٢٨٥.

(١٤٥) والمسؤولية الجزائية؛ المادة (١٧) من القانون المذكور أعلاه.

(١٤٦) وفقاً لما سنراه لاحقاً بشيء من التفصيل في المطلب الثالث.

(١٤٧) سواء أكانت جهة التطوع عامة أم خاصة أم منشأة أهلية. راجع: المادة (١٨) من قانون تنظيم العمل التطوعي في إمارة دبي.

أن هذا النص يستفيد منه المتطوع لدفع مسؤوليته، إلا أنه يؤخذ عليه أنه لم يقدم له كثيراً في ذلك، رغم أنه يقوم بعمل ذي طابع خاص^(١٤٨)؛ لأنه اشترط للإعفاء من المسؤولية، ألا يكون هناك أي نوع من أنواع الإهمال أو الخطأ كما سوف نرى^(١٤٩).

ثالثاً - تقييم مسؤولية الجهة المتطوع لديها:

تبين لنا من خلال دراسة أحكام المسؤولية أن القواعد العامة في القانون المدني تعتبر جامدة بالنسبة إلى علاقات العمل التطوعية، ولذلك لجأنا إلى قانون إمارة دبي بشأن تنظيم العمل التطوعي لبيان وجه المعالجة التشريعية التي خص بها المسؤولية المدنية؛ إذ إنه ورغم تأكيد هذا القانون، مسؤولية الجهة التابع لها المتطوع تجاه الغير عن تبعات ما يؤديه هؤلاء المتطوعون من أعمال تطوعية، وهو ما يثبت أنها مسؤولية مدنية تخضع في إطارها العام للقواعد العامة في المسؤولية^(١٥٠)، إلا أنه خص العمل التطوعي ببعض القواعد التي تتناسب مع طبيعته.

وأهم ما تضمنه - كما رأينا - هو إعفاء المتطوع من المسؤولية المدنية وفقاً للضوابط، وهذا يعني أن المشرع الإماراتي في دبي وضع نصب عينيه أولوية حماية المتطوع، معتبراً إياه أضعف طرف في العلاقة التطوعية، وهو بذلك حمل المسؤولية التقصيرية للمتطوع على عاتق جهة التطوع، وفي ذلك نوع من الشدة والتجرد تجاه الجهة المنظمة للعمل التطوعي، وهو في ذلك سلك مسلك القواعد العامة؛ إذ إن المؤسسات التي تقوم على العمل التطوعي لا تقل أهمية عن المتطوع ذاته، فهي تمارس عملاً غير ربحي أيضاً، وتتطلع لتلبية حاجات المجتمع في شتى مجالات الحياة قاصداً المصلحة العامة، ولم يفت المشرع الإماراتي هذا الأمر^(١٥١)، فقد ألزم

(١٤٨) عمل "تفضلي" يقاس بالجهد المبذول والوقت الذي يقدمه دون أجر، كحال جهة التطوع.
(١٤٩) ونقدنا قد يتضاءل أمام القوانين التي تجعل من الضرر أساس المسؤولية على خلاف القانون الكويتي الذي يجعل من الخطأ أساس المسؤولية (المادة ٢٢٧ من القانون المدني الكويتي)، فالقانون المدني الإماراتي من أنصار نظرية الضرر كأساس لقيام المسؤولية لاسيما المسؤولية الشخصية فهي ضمان أكثر من أنها مسؤولية (راجع: المادة ٢٩٩ وما بعدها من القانون المدني الإماراتي) وهي قواعد تتفق والشريعة الإسلامية.

(١٥٠) وتحديد المسؤولية عن فعل الغير، وبشكل خاص مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه.
(١٥١) وإجراء هذا التأمين ملزم أيضاً للجهة المتطوع لديها لتغطية المتطوعين ضد الإصابات والعدوى، وذلك بالنسبة للأعمال التطوعية التي تحددها هيئة تنمية المجتمع في دبي. المادة (١١) البند (٦) من قانون تنظيم العمل التطوعي في إمارة دبي.

الجهة المتطوع لديها بتغطية المتطوعين بتأمين ضد المسؤولية المدنية المترتبة على الإضرار بالغير، وحسناً فعل بذلك^(١٥٢).

وهكذا يكون المشرع الإماراتي قد ساهم في حماية المتطوع والجهة المتطوع لديها على حد سواء من تحمل غرم المسؤولية، حتى لو كان يؤخذ عليه بأن اشتراكات التأمين سوف تكون على عاتق جهات التطوع، إذ يمكن الرد على ذلك بأن تلك الجهات غالباً ما تستقبل تبرعات من جهات عدة بما فيها الدولة، ويمكن استقطاع جزء من هذا الدعم لسداد اشتراكات التأمين، فمن أهم واجبات جهات التطوع عدم تحميل المتطوعين أي نفقات، وهذا يشجع الأفراد على العمل التطوعي، والجهات على استقطاب المتطوعين، والتوسع في مجالات العمل الإنساني، دون قلق من عواقب المسؤولية المدنية، التي قد تترتب جراء الأضرار التي قد يحدثها المتطوع ويسأل عنها في بعض الأحيان شخصياً، وهذا ما سوف نتطرق إليه الآن.

المطلب الثالث

المسؤولية الشخصية للمتطوع

لا شك بأن مسؤولية المتطوع تبقى قائمة في القانون الكويتي عملاً بالقواعد العامة في القانون المدني؛ فكل من يحدث بفعله الخاطئ ضرراً شخصياً يلتزم بالتعويض عنه. إذا كان الأمر كذلك في القانون الكويتي، فما هو الحال في القانون الإماراتي إذن؟ لن نتناول هنا القواعد العامة للمسؤولية الشخصية، وسوف نقتصر على الضوابط التي نصت عليه المادة (١٧) من قانون العمل التطوعي في إمارة دبي، واعتبار المشرع الخروج عليها، أساساً للمسؤولية الشخصية للمتطوع؛ ويمكن رد مجمل هذه الضوابط إلى ثلاث حالات: عدم فاعلية اتفاق التطوع (أولاً)، وتجاوز المتطوع حدود مهمته (ثانياً)، وأخيراً خطأ المتطوع (ثالثاً).

(١٥٢) وهذا يتفق والنهج الذي اتخذه المشرع البلجيكي في ضرورة وجود تأمين يغطي جهة التطوع من المسؤولية التي قد تنشأ بسبب المتطوع، فجهات التطوع تعد مسؤولة مدنياً عن الأضرار التي تقع من ذلك المتطوع. انظر:

Et en droit belge dans l'article 6 de la Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires dispose que: « Les organisations qui, en vertu de l'article 5, sont civilement responsables des dommages causés par le volontaire contractant, afin de couvrir les risques liés au volontariat, une assurance qui couvre au minimum la responsabilité civile de l'organisation ». Et en droit français: La personne volontaire est affiliée obligatoirement aux assurances sociales du régime général. Voir l'article 13 de la loi de France 2006-586 du 23 relative au volontariat, précitée.

أولاً - عدم فاعلية اتفاق التطوع:

تنظيماً للعمل التطوعي في إمارة دبي، عهد المشرع في قانون العمل التطوعي إلى هيئة تنمية المجتمع جميع السلطات اللازمة في الرقابة والإشراف على العمل التطوعي، ووضع الخطط والسياسات العامة له، وإنشاء قاعدة بيانات لقيد المتطوعين، والتنسيق مع الجهات الحكومية والجهات الخاصة والمنشآت الأهلية في كل ما يتعلق بتنفيذ الأعمال التطوعية، واعتماد نموذج اتفاق التطوع بالتنسيق مع الجهات المتطوع لديها^(١٥٣)؛ بحيث لا يجوز تنفيذ أي عمل تطوعي أو السماح به إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الهيئة المذكورة^(١٥٤)، كما لا يجوز الاستعانة بأي متطوع إلا من خلال اتفاق التطوع الذي تعده الهيئة^(١٥٥). وإعمالاً لذلك، وحتى لا تتحقق المسؤولية المدنية الشخصية للمتطوع، يجب أن يكون مسجلاً في الهيئة، كما يجب أن يكون اتفاق التطوع المبرم بينه وبين الجهة المتطوع لديها ساري المفعول^(١٥٦)، فإذا لم يكن كذلك، بأن انقضى العقد أو كان باطلاً أو مارس المتطوع العمل التطوعي دون تصريح، قامت مسؤوليته الشخصية، واعتبر بذلك مخطئاً، وملتزمًا بتعويض كل عمل أدى إلى الإضرار بالغير، دون أن يستفيد من قواعد الإعفاء من المسؤولية^(١٥٧).

ثانياً - تجاوز المتطوع حدود مهمته التطوعية:

يشترط المشرع الإماراتي أن يكون المتطوع قد تلقى تدريباً كافياً، وأن يمارس عمله بحسن نية مستهدفاً بذلك المنفعة العامة، فالعمل التطوعي يقوم على المصلحة الوطنية العليا، التي لا تتبغى من خلالها جموع المتطوعين مقابلاً أو أجراً أو أي منفعة شخصية، ولذلك أوجب المشرع على المتطوع أن يلتزم حدود مهمته وعمله الذي تدرب عليه^(١٥٨)، فإذا تجاوز ذلك وأحدث بفعله ضرراً بالغير، اعتبر مخطئاً وحق عليه التعويض، ولن يعفيه من تلك المسؤولية طبيعة العمل الوطني أو الإنساني الذي قام به

(١٥٣) راجع: المادة (٥) من قانون العمل التطوعي في إمارة دبي.

(١٥٤) انظر: المادة (٦) من قانون العمل التطوعي في إمارة دبي.

(١٥٥) راجع: المادة (١٢) من قانون العمل التطوعي في إمارة دبي.

(١٥٦) انظر: المادة (١٧) من قانون العمل التطوعي في إمارة دبي.

(١٥٧) راجع: المادة (١٣) من قانون العمل التطوعي في إمارة دبي.

(١٥٨) وهي أشبه بالقواعد العامة والمبادئ المستقرة في قيام الموظف أو العامل بأداء وظيفته أو عمله في الحدود المرسومة له من قبل القوانين أو النظم واللوائح أو توجيهات الرئيس أو رب العمل على حسب الأحوال. انظر في ذلك:

S. HENNION-MOREAU: précité, p. 406.

مادام أنه تجاوز العمل المتفق عليه أو الذي تدرب عليه أو كان سيئ النية؛ لأن ترك باب تنفيذ العمل التطوعي على مصراعيه، في ظل استفادة المتطوع بقواعد الإغفاء من المسؤولية، سوف يؤدي حتماً إلى سوء استغلال هذا العمل النبيل، أو القيام به بطيش ودون اتخاذ الاحتياطات اللازمة، وهو ما تنبه له المشرع^(١٥٩).

ثالثاً - الإهمال أو الخطأ من جانب المتطوع:

وقبل أن نعرض للقانون الإماراتي في هذا الشأن، يجب أن نشير بإيجاز إلى أن المسؤولية المدنية - وفقاً للقواعد العامة - تقوم باجتماع ثلاثة أركان: الخطأ، الضرر، وعلاقة السببية^(١٦٠)؛ والمعلوم أنه لم يرد في القانون المدني تعريف للخطأ بتعمد من المشرع^(١٦١)؛ ومع ذلك يمكن تعريف الخطأ بأنه العمل غير المشروع أو الفعل الضار^(١٦٢)، أو الإخلال بالتزام سابق أو واجب قانوني^(١٦٣)، أو كما استقر في قضاء محكمة التمييز الكويتية بأن: "الانحراف عن السلوك المألوف وما يلزم به الشخص العادي من اليقظة والتبصر حتى لا يضر بالغير في مثل الظروف المحيطة بالمنسوب إليه الخطأ"^(١٦٤).

وهكذا متى ما أخطأ المتطوع بفعله الشخصي، وسبب ضرراً للغير حقت

(١٥٩) انظر: المادة (١٧/٣-٤) من قانون العمل التطوعي في إمارة دبي.

(١٦٠) المادة (٢٢٧) من القانون المدني الكويتي الذي يمثل الأصل العام لقواعد المسؤولية عن الأعمال الشخصية.

(١٦١) حيث ترك مسألة تحديد فكرة الخطأ كركن لقيام المسؤولية المدنية للفقه والقضاء، كي يضيف عليها نوعاً من المرونة لمواكبة التطور في الفكر القانوني. انظر: المذكرة الإيضاحية للقانون المدني الكويتي. تمييز مدني كويتي: طعن رقم ١١٨ لسنة ١٩٩٧، جلسة ٢٧/٤/١٩٩٨، أنظمتها صلاح الجاسم.

تمييز مدني كويتي: الطعانان رقما ٦٦، ٦٩ لسنة ٢٠٠٣، جلسة ٢٧/١٠/٢٠٠٣، أنظمتها صلاح الجاسم. تمييز مدني كويتي: طعن رقم ٧٥ لسنة ١٩٩٩، جلسة ١٧/٤/٢٠٠٠، أنظمتها صلاح الجاسم. تمييز مدني كويتي: طعن رقم ٤١١ لسنة ٢٠٠١، جلسة ١٠/٦/٢٠٠٢، أنظمتها صلاح الجاسم.

(١٦٢) عبد الرزاق السنهوري: مرجع سابق، ص ٨٧٩.

(١٦٣) عبد الرسول عبد الرضا وجمال النكاس: مرجع سابق، ص ٢٢٨.

Voir aussi A. Bénabent, Droit civil: les obligations, Motchrestien 2007, 11 édition, p. 383 et suivant.

(١٦٤) تمييز مدني كويتي: طعن رقم ١١٨ لسنة ١٩٩٧، جلسة ٢٧/٤/١٩٩٨، أنظمتها صلاح الجاسم. تمييز مدني كويتي: طعن رقم ١٥/١٩٩٧، جلسة ١٥/١٠/١٩٩٨، مجلة القضاء والقانون، السنة ٢٦، ج ١ مايو ٢٠٠١، قاعدة رقم ٨٠، ص ٣٥٩.

مسؤوليته والتزم بالتعويض، والإهمال ليس إلا صورة من صور الخطأ^(١٦٥). وهذه القواعد قابلة للتطبيق على المتطوع دون أدنى تخصيص؛ وبالتالي فإن المعيار العام لتحديد الخطأ هو "الانحراف عن السلوك"، لذا يسأل المتطوع عن خطئه سواء أكان خطأ يسيراً أم جسيماً^(١٦٦)، فلا تمييز بينهما في المسؤولية عن الأعمال التطوعية. وإذا كان هذا هو الشأن في القانون الكويتي، إلا أنه لا يختلف كثيراً عنه في القانون الإماراتي؛ الذي وبعد أن أصدر قانوناً خاصاً في العمل التطوعي لتنظيمه والمحافظة على حقوق المتطوعين، نص صراحة في المادة (٥/١٧) على مسؤولية المتطوع الشخصية في حال ارتكابه أي نوع من الإهمال أو الخطأ.

وهذا ما يؤكد لنا مسابقة المشرع في دبي للقواعد العامة، فالخطأ لا يمكن الإعفاء منه حتى لو كان بسيطاً، وفي ذلك نوع من الإرهاق على المتطوع، وضد ممارسته العمل بأريحية تامة، نتيجة قلقه من ارتكاب أي نوع من أنواع الخطأ، ومن ثم مسؤوليته عنها، وقد عالج القانون البلجيكي مثل هذا الفرض بشكل مختلف وأكثر حماية للمتطوع، بأن اشترط لقيام مسؤوليته أن يكون الخطأ جسيماً أو يرتكب تدليساً (غشاً)^(١٦٧).

(١٦٥) راجع: خلاصة دروس منصور مصطفى منصور، المصادر غير الإرادية للالتزام، ج١، جامعة الكويت، ١٩٨٠-١٩٨١، ص ١٨. انظر أيضاً: عبد الرزاق السنهوري، مرجع سابق، ص ٩٣١. (١٦٦) المقصود بالخطأ الجسيم هو ذلك الخطأ الذي لا يقتصره أقل الناس فطنة، أو أكثرهم إهمالاً، أو هو الخطأ الذي يؤدي إلى ضرر جسيم أو كبير بحيث يبتعد فيه الفاعل عن سلوك الرجل المعتاد الذي أحاطت به ذات الظروف، أما الخطأ اليسير فيقصد به الخطأ الذي يمكن أن يقع به عوام الناس فهو خطأ قليل الأهمية نسبة إلى تفاهة الضرر أو ضآلته، أو هو الخطأ الذي لا يرتكبه الشخص المعتاد أو رب الأسرة الحريص، وبصفة عامة كل ما يخرج عن نطاق الخطأ الجسيم والغش. محمد السعيد رشدي: الخطأ غير المغتفر، دراسة في القوانين: الفرنسي والمصري والكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى، ١٩٩٥، الكويت، ص ١٣٩ وما بعدها. انظر أيضاً: أحمد إبراهيم حسن، أساس المسؤولية العقدية في القانون الروماني، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، دون سنة طبعة، ص ١١ و ٨٠.

(١٦٧) Article 5 de la Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires: « Sauf en cas de dol, de faute grave ou de faute légère présentant dans le chef du volontaire un caractère habituel plutôt qu'accidentel, celui-ci n'est pas, sauf s'il s'agit de dommages qu'il s'occasionne à lui-même, civilement responsable des dommages qu'il cause dans l'exercice d'activités volontaires organisées par une association de fait... »

- وقد تم تعديل هذا القانون عدة مرات في ٢٠٠٦ و ٢٠٠٩ و ٢٠١٤ و ٢٠١٨ وآخرها ٢٠١٩.

(١٦٨) وقد رأينا أن ما يخفف من حدة هذه المساءلة، هو نظام التأمين ضد المسؤولية الذي فرضه المشرع الإماراتي في هذا الشأن لحماية للمتطوع.

وبذلك يمكن دفع مسؤولية المتطوع بإثبات أن الخطأ الذي ارتكبه لا يعدو أن يكون خطأ بسيطاً^(١٦٨).

وهو ما نأمل أن يعيد المشرع الإماراتي النظر فيه؛ لأن المسؤولية تقوم - في الغالب الأعم - على ارتكاب خطأ، وتخصيص قواعد للإعفاء من المسؤولية تفترض ثبوت المسؤولية المراد الإعفاء عنها ابتداءً؛ وهذا قد يشجع على التمييز بين درجات الخطأ وما إذا كان يسيراً أو جسيماً، عمدياً أو غير عمدي، بحسن نية أو بسوء نية، ومن ثم يترك للقضاء السلطة التقديرية لذلك. كما أن القضاء، في الكويت أو الإمارات، وبالنظر إلى الطبيعة الخاصة للعمل التطوعي، وما يصاحبه من أعمال وطنية وإنسانية تتغيا المصلحة العامة، يستطيع تقدير مسؤولية المتطوع تقديراً مغايراً، وذلك بالتخفيف من حدتها وعدم المبالغة بالتعويض عنها^(١٦٩)، وهذا ممكن دون إخلال بالقواعد القانونية والمبادئ القضائية وهو ما أخذت به محكمة النقض الفرنسية^(١٧٠).

وأخيراً يجب التنويه إلى أن ما ينطبق على المتطوع من أحكام المسؤولية المدنية، هو ذاته الذي ينطبق على فريق العمل التطوعي، إذ لا يعتبرها المشرع الإماراتي من الجهات المتطوع لديها سواء العامة أو الخاصة أو الأهلية، وهي لا تعدو أن تكون سوى مجموعة من الأفراد الذين يشكلون فيما بينهم فريقاً للقيام بأعمال تطوعية ذات اهتمام مشترك؛ لذا فإن كل متطوع في الفريق يتحمل مسؤولية وتبعات ما يؤديه من أعمال تطوعية وفقاً لقواعد المسؤولية الشخصية^(١٧١)، ذلك أن الفريق التطوعي يفتقر إلى علاقة التبعية، فهو، كأصل عام، لا يخضع لرقابة وتوجيه جهة ما^(١٧٢).

(١٦٩) للتعمق راجع في ذلك: إبراهيم أبو الليل، تعويض الضرر في المسؤولية المدنية، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٩٥، ص ٦٥ وما بعدها.

(١٧٠) La Cour de cassation, dans l'arrêt "Costedoat" du 25 février 2000, a statué que le préposé « qui agit sans excéder les limites de la mission qui lui a été impartie par son commettant » n'est pas sa responsable à l'égard des tiers. P. Jourdain: obs. sur cassation, RTD civ. 2000, p. 582; G. Viney: obs. sur cassation, JCP G 2000, I, 241, n° 16.

(١٧١) راجع في تعريف الفريق التطوعي: المادة (٢)، وانظر أيضاً: المادة (٩) الفقرة (هـ) من قانون تنظيم العمل التطوعي في إمارة دبي. وبطبيعة الحال يسأل كل متطوع عن فعله الشخصي، فإذا تعدد الفاعلون كانت المسؤولية تضامنية وفق المادة (٢٢٨) من القانون المدني الكويتي، وينطبق عليها القواعد العامة بشأن توزيع غرم المسؤولية.

(١٧٢) أما إذا كان الفريق التطوعي خاضعاً لرقابة وإشراف جهة عامة أو خاصة أو منشأة أهلية، فإنه يعتبر تابعاً برمته لتلك الجهة ياتمر بأوامرها ويخضع لتوجيهاتها، ومن ثم تسأل تلك الجهة عن أفعاله مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه.

خاتمة:

جاءت هذه الدراسة لبحث المسؤولية المدنية الناجمة عن العمل التطوعي، واتخذت من قانون إمارة دبي رقم (٥) لسنة ٢٠١٨ بشأن تنظيم العمل التطوعي، أنموذجاً لها دون إغفال القواعد العامة، ولا سيما في القانون المدني الكويتي، مع الإشارة إلى بعض القوانين الأخرى.

وعرضنا في المبحث الأول لتكوين علاقة التطوع، إذ درسنا في المطلب الأول: مفهوم العمل التطوعي، لبيان تعريفه وصوره وخصائصه؛ أما المطلب الثاني: فقد بحثنا فيه عناصر اتفاق التطوع، وبحثنا فيه شروط كل من المتطوع والجهة المتطوع لديها ونموذج اتفاق التطوع؛ وختمنا هذا المبحث بمطلب ثالث: عرضنا فيه للالتزامات الناشئة عن اتفاق التطوع، وذلك بدراسة التزامات المتطوع والجهة المتطوع لديها، ثم جزاء إخلال المتعاقدين بالتزاماتهما.

أما المبحث الثاني فقد تطرق لأحكام المسؤولية المدنية عن العمل التطوعي، حيث تناولنا في المطلب الأول: مدى انطباق شروط مسؤولية المتطوع على الجهة المتطوع لديها، إذ درسنا فيه شروطها اللازمة، من علاقة التبعية بين المتطوع وجهة التطوع وارتكاب المتطوع خطأ في أداء وظيفته التطوعية أو بسببها، وأعقبناهما بتقييم تلك الشروط بالنسبة للعمل التطوعي، أما المطلب الثاني: فقد بحثنا فيه مسؤولية الجهة المتطوع لديها، ببيان حق الجهة المتطوع لديها في الرجوع على المتطوع ودفع مسؤوليتها، ثم قدمنا تقييماً لتلك المسؤولية، وختمنا المبحث الثاني بمطلب ثالث: عرضنا فيه للمسؤولية الشخصية للمتطوع التي تقوم، وفقاً لقانون إمارة دبي، عند عدم فاعلية اتفاق التطوع أو تجاوز المتطوع حدود مهمته التطوعية أو صدور خطأ من جانب المتطوع.

وخلصنا إلى أن العمل التطوعي غير منظم قانوناً في الكويت بشكل واف، وبالتالي لا مناص من تطبيق القواعد العامة عليه دون أدنى تخصيص، وذلك على خلاف إمارة دبي التي نظمتها تنظيمًا دقيقاً؛ لذا يمكن لنا أن نحتذي بها وفقاً لما يتناسب مع نظامنا القانوني؛ كما خالصنا إلى أن غاية هذا العمل هي تحقيق المنفعة العامة دون مقابل، فإذا استهدف مصلحة شخصية أو كان مقابل أجر انتفت صفة التطوع فيه.

وقد توصلنا إلى أن العلاقة بين المتطوع والجهة المتطوع لديها، سندها العقد ولو لم يكن مكتوباً؛ وسواء أكان صريحاً أم ضمنياً، ففي النظام القانوني الكويتي، وحيث لا يوجد تشريع خاص بالعمل التطوعي، فإن هذا العقد يبقى رضائياً، يقوم على

توافق الإرادتين بين المتطوع والجهة المتطوع لديها دون حاجة إلى شكل خاص، وهذا يختلف عن القانون الإماراتي، فإن كان يبدو فيه أن العلاقة في العمل التطوعي، تقوم على أساس اتفاق التطوع، وبالتالي يكون عقداً بين المتطوع والجهة المتطوع لديها، إلا أنه خرج عن هذا الأصل، وتطلب أن يكون مكتوباً، بل وبدا لنا عقداً نموذجياً، إذ للجهة المختصة دور في إعداده بالتنسيق مع الجهة المتطوع لديها، وهذا وإن كان يقلل من دور الإرادة المشتركة للمتعاقدين، خروجاً على مبدأ سلطان الإرادة، إلا أنه يبقى - من وجهة نظرنا - عقداً من عقود القانون الخاص، ولا ينال من طبيعته هذه تدخل الدولة في إعداده حماية لمصلحة معينة تقدرها.

ينتج عن ذلك أن هذا العقد هو الذي يحكم العلاقة بين الطرفين، وأي إخلال به يترتب عليه قيام المسؤولية العقدية، لا سيما تلك الالتزامات التي فرضها المشرع الإماراتي بنص القانون، لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأمن القانوني. ومن أهم تلك الالتزامات إلزام الجهة المتطوع لديها، بتغطية المتطوع بتأمين ضد الإصابات والعدوى، وآخر ضد المسؤولية المدنية المترتبة على الإضرار بالغير.

كما تبين من خلال هذه الدراسة أن الجهة المتطوع لديها تكون مسؤولة عن الأضرار التي يحدثها المتطوع بالغير، على أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه وفقاً للقواعد العامة، حيث تقوم هذه المسؤولية تبعاً لقيام مسؤولية المتطوع الشخصية، فيصير بذلك كل منهما متضامناً مع الآخر في مواجهة المضرور، ولا سبيل لجهة التطوع في دفع مسؤوليتها إلا بنفي الخطأ ابتداء عن المتطوع نفسه. ومن أوجه التمييز التي خص بها التشريع الإماراتي المتطوع، في قواعد المسؤولية عن العمل التطوعي، هو الإعفاء من المسؤولية المدنية - استثناء - وفقاً لعدة ضوابط، في حين أنه قرر صراحة مسؤولية الجهة المتطوع لديها قبل الغير عن أعمال المتطوع غير المشروعة.

وأخيراً ومن خلال هذه الدراسة، فإننا نوصي بأن يستفيد المشرع الكويتي من التشريعات المقارنة لا سيما القانون الإماراتي، ودراسة تجارب الدول الأخرى في شأن تنظيم العمل التطوعي، ويتوج كل ذلك بقانون خاص متكامل ينظم ممارسة هذا العمل، دون إغفال عن تقرير قواعد المسؤولية، فالواقع العملي - حالياً - وفي الكويت تحديداً، يشير إلى أن القيام بالعمل التطوعي - رغم المخاطر التي قد تنجم عنه - لا يتطلب سوى توافق الأطراف على هذا العمل، فلا ضوابط خاصة ولا عقد ثابت بالكتابة، أو حتى قواعد قانونية خاصة بطرفي العلاقة فيما بينهما أو تجاه الغير.

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

- إبراهيم أبو الليل: العقد غير اللازم: دراسة مقارنة معمقة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٩٤.
- إبراهيم أبو الليل: تعويض الضرر في المسؤولية المدنية، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٩٥.
- إبراهيم أبو الليل: العقد والإرادة المنفردة: مؤسسة دار الكتب، ط٢، ١٩٩٨.
- إبراهيم أبو الليل: المسؤولية المدنية والإثراء دون سبب، مؤسسة دار الكتب، ط٢، الكويت، ١٩٩٨.
- أحمد إبراهيم حسن: أساس المسؤولية العقدية في القانون الروماني، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، دون سنة طبع.
- أسامة أحمد بدر: الالتزام ببذل عناية والالتزام بتحقيق نتيجة بين المسئوليتين الشخصية والموضوعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١١.
- حسن عبد الباسط جميعي: الخطأ المفترض في المسؤولية المدنية، دون دار نشر، دون سنة طبع.
- خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا: شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد، ط١، دون دار نشر، الكويت، ٢٠١٠.
- سمير تناغو: مصادر الالتزام، مكتبة الوفاء القانونية، ط١، الإسكندرية، ٢٠٠٩.
- عبد الحليم عبد اللطيف القوني: حسن النية وأثره في التصرفات، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٠.
- عبد الخالق حسن أحمد: مصادر الالتزام، كلية القانون وعلوم الشرطة (أكاديمية شرطة دبي)، مطبعة الفجيرة الوطنية، ط١، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٣.
- عبد الرزاق السنهوري: الوسيط (مصادر الالتزام)، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، ط٣، بيروت، ٢٠٠٩.
- عبد الرسول عبد الرضا وجمال النكاس: مصادر الالتزام، مؤسسة دار الكتب، ط٤، الكويت، ٢٠١٥.
- عبد الفتاح عبد الباقي: نظرية العقد والإرادة المنفردة، دون دار نشر، ١٩٨٤.
- أحكام قانون العمل، دون دار نشر، ١٩٩٣.

- محمد حسين منصور: مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٦.
- محمد التوجي وبحماوي عبد الله: العلاقة بين الوقف والعمل التطوعي، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد (٧)، العدد (٤)، أكتوبر ٢٠١٨.
- محمد السعيد رشدي: الخطأ غير المغتفر، دراسة في القوانين: الفرنسي والمصري والكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، ط١، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٩٥.
- مرضي العياش وسامي الهذال: أجر العامل وجائحة فيروس كورونا: مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، العدد السادس، يونيو ٢٠٢٠، ص ١٥٠ وما بعدها.
- منصور مصطفى منصور، المصادر غير الإرادية للالتزام، ج١، خلاصة دروس جامعة الكويت، ١٩٨٠-١٩٨١.
- نبيلة رسلان وسعيد قنديل: النظرية العامة للالتزام (مصادر الالتزام)، جامعة طنطا - كلية الحقوق، ٢٠٠٤.
- ندى الدعيج: النظام القانوني للعمل التطوعي دراسة في القانون الدولي والمقارن، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس، مجلد ٥٢، العدد رقم ١، يناير ٢٠١٠.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- E. Ayissi Manga, Préposé et responsabilité, RRJ 2002, N., 2, p. 715.
- D. Azquinazi Bailleux, La difficile distinction du contrat de bénévolat et du contrat de travail, RJS, 2012, N., 2, p. 983.
- A. Bénabent, Droit civil: les obligations, Motchrestien, 11 édition. 2007.
- A.Etienne: La durée de la prestation, L.G.D.J, 2009.
- S. Hennion-Moreau: Rresponsabilités des bénévoles et des salaries, Revue Juridique de l'Ouest, 2005, N., 4.
- P. Jourdain: obs. sur cassation, RTD civ. 2000, N., 12.

- Ph. Malaurie et L. Aynes: Droit des obligation, LGDJ, 8 édition, 2016.
- J. Savatier, Entre bénévolat et salariat: le statut des volontaires pour le développement, sous Cass. soc. 26 octobre 1999, D. soc. 2000.
- F. Terre, Ph. Simler et Y. Lequette: Droit civil (Les obligations), Dalloz, 10 édition, 2009.
- G. Viney: obs. sur cassation, JCP G 2000, I, 241, N., 16.

ثالثاً - المواقع الإلكترونية:

- حسن الصفار، مقال بعنوان: التطوع بالوقت، منشور على الموقع الإلكتروني:
[http://saffar.org/index.\[h\]?act=art&id=3764](http://saffar.org/index.[h]?act=art&id=3764)
آخر زيارة كانت في ٢٠-٩-٢٠٢٠
- خلود الخميس، مدير مشروع وقف الوقت، مقال بعنوان: التطوع بالوقت (وقف الوقت)، منشور في جريدة القبس الكويتية بتاريخ ٣١ أغسطس ٢٠٠٥، على الموقع الإلكتروني الآتي:
<https://alqabas.com/article/95364>
آخر زيارة كانت في ٢٠-٩-٢٠٢٠

Civil Liability for Voluntary Work in Kuwaiti Law: An Analytical Study Comparing with the Law Regulating Voluntary Work in the Emirate of Dubai for the year 2018

Dr.Mordhi Alayash

The importance of volunteer work and its prevalence at the national level, especially in the crisis of the new Corona virus, made us wonder about civil liability resulting from volunteer work, in light of the scarcity of legal studies, especially from the point of view of the Private law. We decided that the comparison between Kuwait's law and Dubai's Law would be based on its modernity, with reference to some other laws. We aim through this study to try and understand the formation of the voluntary relationship from its concept, characteristics and elements, and then explain the provisions of civil liability resulting from it. We concluded that voluntary work is not adequately regulated in Kuwait, and therefore it is inevitable to apply general rules. Yet if the work is for a personal interest or is for a wage, the capacity for volunteering for it is ceased.

It was revealed through this study that the volunteer's relationship with the volunteer is a contractual relationship that is subject to the rules of private law, and that the volunteer is responsible for the damages caused by the volunteer to others, on the basis of the responsibility of the follower for the work of his subordinates according to the general rules. We concluded that the UAE legislation singled out the volunteer with distinct rules for exemption from civil liability, as an exception according to several regulations. For all of this, we recommend that the Kuwaiti legislator benefit from comparative legislation, especially the Emirati law, Thus, our study had to start with forming the volunteer relationship as a first chapter, and then the rulings of responsibility for it in a second chapter.