

مسئولية العامل قبل رب العمل عن التنفيذ المعيب للعمل

دراسة في القوانين الفرنسي والمصري والكويتي مع التركيز على حكم لمحكمة التمييز
الكويتية في الدعوى رقم ١٣٧/١٩٨٦ [الدائرة التجارية الأولى]

الدكتور/ محمد السعيد رشدي

أستاذ القانون المدني المساعد

كلية الحقوق - جامعة الكويت

مقدمة:

عقد العمل وفقا لنص المادة ٦٧٤ من القانون المدني المصري هو «العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه في مقابل أجر يتعهد به الأخير»^(١).

فطرفا عقد العمل إذن هما العامل من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى. ويترتب على هذا العقد نشوء التزامات على عاتق كل من العامل وصاحب العمل. وإذا كان الأصل أن للمتعاقدين حرية تحديد الآثار التي تترتب على تعاقدتهما، وفقا لمبدأ سلطان الإرادة فإن المشرع قد قيد هذه الحرية، إلى حد كبير، في نطاق علاقات العمل، ففرض على المتعاقدين عدة التزامات وحدد مداها بحيث لا يجوز استبعادها أو التغيير في حدودها.

(١) في نفس المعنى تقرر المادة ١/١٢٩ من قانون العمل المصري بأن تسري أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه. وقد أخذت محكمة النقض المصرية بهذا المعنى (انظر نقض مدني ١٩٨٠/٣/٤ منشور في قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية للأستاذ عصمت الهواري، ج٤، رقم ٦، ص٦، وكذلك نقض مدني ١٩٨٤/٣/٥. نفس المرجع، ج٦، رقم ٧، ص٨). أما في القانون المدني الكويتي فلم يرد عقد العمل في العقود المسماة. وقد أخذت المادة الأولى من قانون العمل في القطاع الأهلي (رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤) بنفس المعنى حين عرفت العامل وصاحب العمل بقولها «يقصد بكلمة «عامل» كل ذكر أو أنثى من العمال والمستخدمين يقوم بعمل يدوي أو ذهني مقابل أجر تحت إشراف أوامر صاحب العمل. ويقصد بكلمة «صاحب عمل» كل شخص طبيعي أو معنوي يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له ويستخدم عمالا مقابل أجر».

ومن أهم الالتزامات التي تقع على العامل، والتي من أجلها أبرم عقد العمل، أن يقوم بتأدية العمل المكلف به بمقتضى العقد^(١)، وعلى الوجه المبين فيه^(٢). ولهذا الالتزام طابع شخصي. فيجب على العامل القيام بالعمل الذي يلتزم به بنفسه^(٣). وكفاءة العامل وشخصيته تعتبر عاملاً أساسياً وجوهرياً في إبرام عقد العمل^(٤)، فلا يجوز للعامل أن يحل محله أي شخص من الغير في أداء العمل المطلوب منه، كما لا يجوز له أن يستعين بالغير في أداء هذا العمل^(٥).

والعامل في تأدية العمل مطالب بأن يبذل فيه عناية الشخص المعتاد^(٦)، وذلك ما لم يتفق في العقد على درجة من العناية أخف أو أشد من عناية الشخص المعتاد.

وهذا الاتفاق كما قد يكون صريحاً، قد يكون ضمناً يستخلص من ظروف التعاقد ذاتها، فيجوز أن يستخلص الاتفاق على ضرورة بذل عناية أكبر من عناية الشخص المعتاد

(١) تنص المادة ٥٤ من قانون العمل المصري على أنه «لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة ذلك، منعا لوقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوقه المادية».

(٢) انظر محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية ١٩٨٢، رقم ١٩٨ ص ٧١٨.

(٣) وتنص المادة ٦٧٥/أ من القانون المدني المصري على أنه «يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد» وهو نفس الحكم الذي تقرره المادة ١/٥٨ من قانون العمل المصري. وهذا الحكم مسلم به في القانون الفرنسي دون نص عليه، راجع في هذا الصدد:

Brun (Adnre) et Galland (Henri), Droit du travail, Tome Ier, Les rapports individuels de travail, 2e me ed, 1978, Siery, P.196.

Durand - Traité de droit du travail, t, II avec la collaboration de vitu, 1950, Dalloz., N316 pp 578-579

Planioi et Ripert et autres, Traité Protique de droit civil Francais T.xIN 843.

Aubry et Rau, Cours de droit civil francais, 5e éd. N°372, P. 419.

(٤) انظر، حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، ١٩٩١ ص ٤٦، محمد لبيب شنب شرح قانون العمل، ١٩٨٣، رقم ١٣٦ ص ١٧٨، محمود جمال الدين، المرجع السابق رقم ١٩٨ ص ٧١٩.

(٥) راجع في هذا الصدد:

Camerlyncyk. contrat de travail (Exécution) Rep. de droit du travail, 1476 T. 1 N 16

حيث يرى أن ذلك تطبيقاً للقواعد العامة في الالتزام وفقاً لنص المادة ١٢٣٧ مدني فرنسي، حيث لا يجوز تنفيذ العمل بواسطة الغير وإرادة الدائن. وانظر تطبيقاً لذلك، نقض اجتماعي فرنسي أول ديسمبر ١٩٦٦، دالوز ١٩٦٧ ص ٢٠٠ (مشار إليه لدى كامر لنك السابق).

(٦) مادة ٦٨٥/أ مدني السابق الإشارة إليها، ومادة ٥٨/أ عمل مصري وهذا الحكم في حقيقة الأمر ليس سوى تطبيق للمبدأ العام الوارد في المادة ٢١١/أ مدني مصري.

من ارتفاع أجر العامل عن أجر مثله، أو من كونه على درجة عالية من المهارة أو الكفاية الفنية أو من المؤهلات الحاصل عليها^(١).

وعلى العامل أن يقوم بتنفيذ التزامه طبقاً لمقتضيات حسن النية، فإذا كان من المبادئ المسلم بها في تنفيذ العقود، بصفة عامة، أن يتم تنفيذها طبقاً لما يستوجبه حسن النية، فإن هذه القاعدة تسري على عقد العمل بصفة خاصة، بل ومن باب أولى، نظراً لما يتميز به هذا العقد - كما ذكرنا - من طابع شخصي على الأقل من جانب العامل، حيث تكون الثقة والخبرة محل اعتبار مهم^(٢).

كما أن علاقة التبعية التي يقوم عليها عقد العمل تستوجب أن يكون هناك تعاون من أجل مصلحة العمل، وهي - بلا شك - مصلحة مشتركة بين الطرفين: العامل وصاحب العمل، فنجاح المشروع وازدهاره لا بد أن يعود بالنفع على العامل، وبالعكس، فإن فشل هذا المشروع وتدهوره يعود بالضرر أيضاً على العامل. «فالمشروع عبارة عن مجموعة عمل حقيقية تعمل تحت إدارة صاحب المشروع ويوجد تضامن وتعاون بين أعضائها، فالعامل أصبح جزءاً من المشروع ويحق لصاحب العمل أن ينتظر من العامل سلوكاً

(١) انظر:

Rivéro (Jean) et Savatier (Jean), Droit du travail, 1960, cp; thémis, P. 347.

برابن وفيتو، قانون العمل المرجع السابق، رقم ٣١٧ مكرر ص ٥٨٥ (طبعة ١٩٥٦) ومن الفقه العربي، محمود جمال زكي، المرجع السابق، رقم ١٩٨ ص ٧١٩ - ٧٢٠، محمد لبيب شنب، المرجع السابق، رقم ١٣٦ ص ١٨٧ - ١٨٨ وهامش (١)، حسام الأهواني، المرجع السابق رقم ٤٧٦ ص ٤٦٥، عبدالرسول عبدالرضا، الوجيز في قانون العمل الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٨٥ ص ١٥٩ - ١٦٠، جمال فاخر النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، الطبعة الأولى، ١٩٩٣، رقم ٨١ ص ١٦٢.

وانظر من التطبيقات العملية كذلك من أحكام القضاء الكويتي: تمييز تجاري ١/ في الطبعة رقم ١٩٨٦/١٢٧ تجاري جلسة ١٩٨٧/٢/٤ (غير منشور) «حيث كان العامل يشغل وظيفة كبير المتداولين لدى شركة المركز المالي الكويتي»، محكمة الاستئناف العليا (الدائرة العمالية) في الطبعة رقم ١٩٨٨/٤١ عمالي جلسة ١٩٨٨/١١/١٠ (غير منشور) «حيث كان العامل يشغل وظيفة مدير شركة»؛ محكمة الاستئناف العليا (الدائرة العمالية) في الطبعة رقم ١٩٨٨/٤١ عمالي جلسة ١٩٨٨/١٠/١٠ (غير منشور) «حيث كان العامل يشغل وظيفة مدير شركة» محكمة الاستئناف العالي (الدائرة العمالية) في الطعن رقم ٤٠ و ١٩٨٨/٥٨ (عمالي) جلسة ١٩٨٨/٥/٥ (غير منشور) «حيث كان العامل يشغل وظيفة مدير لمصنع بلاط».

(٢) حسام الأهواني، رقم ٤٨٢ ص ٤٧٠.

صحيحاً ومستقيماً أو منضبطاً سواء في تنفيذ عمله أو في سلوكه نحو المشروع^(١).

عرض الموضوع:

من الطبيعي أن صاحب المشروع الذي يُسخر له طاقته، ويضع جهده وماله لخدمة مشروعه، ويحشد له عماله، يتطلع في النهاية إلى تحقيق ربح. ولكن قد يمني رب العمل بخسارة بدلا من أن يحقق ربحاً. وفي هذه الحالة عليه أن يتحمل العبء النهائي لهذه الخسارة باعتبارها المقابل للربح الذي كان يأمل في تحقيقه. فعمليات المضاربة تقوم في واقع الأمر على احتمالات الربح واحتمالات الخسارة. فإذا أخفق رب العمل في تحقيق الربح ومنى بخسارة فإنه يتحمل هذه الخسارة باعتبارها من المخاطر اللصيقة بالمشروع، أو هي - على الأقل - من مخاطر الاستغلال العادية، التي يجب أن يتحمل نصيبه منها.

بيد أنه ليس نادراً أيضاً أن يصاب رب العمل بخسارة، ولكن هذه الخسارة تكون، هذه المرة، ناجمة عن فعل أحد عماله، سواء كان هذا الفعل يشكل خطأ أو لا.

فالعامل قد يقدم يوماً إنتاجاً سيئاً غير مقبول، لمخالفته للمواصفات الفنية المطلوبة، مما يترتب على ذلك، إهدار المواد الخام التي استعملها العامل في صنع هذا الإنتاج من ناحية، ورفض هذا الإنتاج من ناحية أخرى. كالعامل التريزي الذي يحيك ثوبا لا يتفق ومقاسات العميل، أو العامل في مصنع الذي يقدم إنتاجاً ترفضه جهة الرقابة على الإنتاج. أو كالعامل السائق الذي يقود سيارة العمل دون أن يفحصها فنياً ويتأكد من سلامتها وقياس مستوى الزيت فيها مما يصيب محركها بتلف^(٢)، أو العامل الذي يشغل وظيفة مساعد كبير الطهاة لدى شركة تعد وجبات غذائية لشركات الطيران فأعد وجبات غير مطابقة

(١) الأهواني، نفس الموضع، وانطلاقاً من هذه الفكرة ذهب بعض الفقهاء الفرنسيين إلى القول بوجود التزام على عاتق العامل لمصلحة صاحب العمل يطلقون عليه الالتزام بالإخلاص Obligation de fidélité مؤداه «الامتناع عن كل عمل يضر بصاحب العمل، والقيام بكل عمل يؤدي إلى حماية مصالحه» (انظر: براين وفتوي قانون العمل المرجع السابق، رقم ٣١٨، بلانيول وريبير، القانون المدني الفرنسي، المرجع السابق، ج١ رقم ٨٤٥). ويتنقد البعض في الفقه الفرنسي الحديث، فكرة الالتزام بالإخلاص هذه والتي توحى بالأبوة Paternalisme لصاحب العمل على عماله فهي فكرة تتناقى مع واقع الحال في علاقات العمل (انظر: Camerlynck, Contrat de travail, T.I, Paris 1968, N 115)

(٢) انظر هذه الأمثلة وغيرها لدى: Emile Guerguiev, Responsabilite civile des travailleurs envers leurs employeurs. dispositions limitatives de responsabilité du code du travail budgare. Etudes de droit du travail offerres à André Brun, Librairie Sociale et economique, Paris 1974, P. 235 et suiv.

للمواصفات مما أدى إلى رفضها وإلى سوء سمعة هذه الشركة لدى شركات الطيران الأخرى^(١)، أو العامل الذي ينتج بلاطاً غير مطابق للمواصفات^(٢)، أو العامل الذي لم يفحص حمولة البنزين من النوع الممتاز قبل إفراغها في خزان محطة الوقود التي يعمل بها وتسبب في اختلاط هذه الحمولة بنوع رديء مما أدى إلى تلوثها بمخزون البنزين وتغير لونه وخواصه مما اضطر الشركة إلى سحبه^(٣).

ولا شك أنه في مثل هذه الأحوال إذا كانت الخسارة التي أصابت رب العمل مردها إلى فعل خاطيء من جانب العامل، فإن رب العمل يملك معاقبة العامل تأديباً وفقاً للسلطة التأديبية التي يعطيها له قانون العمل، بدءاً من الإنذار حتى الفصل من الخدمة^(٤). وبحسب الأصل، فإن صاحب العمل يملك سلطة تقدير مدى خطورة أو تفاهة الفعل وبالتالي الجزاء الذي يتناسب معه^(٥).

- (١) محكمة الاستئناف العليا، الدائرة العمالية رقم ١٠٢٤/١٩٨٤ (عمالي) جلسة ١٩٨٤/٦/٢٨ (غير منشور).
 - (٢) محكمة الاستئناف العليا، الدائرة العمالية رقم ٥٨٠٤٠/١٩٨٨ (عمالي) جلسة ١٩٨٨/٥/٥ (غير منشور).
 - (٣) محكمة الاستئناف العليا، دائرة التمييز، رقم ١٩٨٣/٢٧ (عمالي) جلسة ١٩٨٣/٣/٧ (غير منشور).
 - (٤) وتقرر المادة ٣/٦٠ من قانون العمل المصري أن يصدر وزير القوى العاملة والتدريب قراراً ببيان العقوبات التأديبية وإجراءات التأديب. ولقد صدر القرار الوزاري رقم ٣٤ لسنة ١٩٨٣ عدداً هذه العقوبات بأنها: ١- الإنذار، ٢- الغرامة، ٣- الوقف عن العمل، ٤- الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها، ٥- الإنذار الكتابي بالفصل، ٦- الفصل من الخدمة. وتقرر المادة (٥١) من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي (رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤) أنه: يراعى في إعداد لوائح الجزاءات وتطبيقها القواعد التالية:
 - ١- أن تحدد اللوائح المخالفات التي تقع من العمال ودرجاتها.
 - ٢- أن تتضمن قائمة تصاعديّة للجزاءات.
 - ٣- أن لا يقع أكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة.
 - ٤- أن لا يقع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج العمل إلا إذا كان له علاقة بالعمل.
 - ٥- أن لا يزيد الخصم على أجر خمسة أيام شهرياً.
 - ٦- أن لا يزيد الإيقاف على عشرة أيام شهرياً.
 - ٧- أن لا يعاقب العامل على شيء ارتكبه وممر على تاريخ ثبوته خمسة عشر يوماً أو موعد رفع الأجور عادة. هذا وقد حددت المادة (٥٥) من هذا القانون الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل أن يفصل العامل بدون إعلان وبدون مكافأة.
 - (٥) انظر: Katala, Droit de travail, T 4 l'entreprise-Dalloz, paris 1980. N 343, P. 378
- غير أنه إذا كان جزاء المخالفة هو الفصل فإن سلطة صاحب العمل لا تكون مطلقة، بل تخضع لعدة قيود أهمها: أولاً: ارتكاب العامل لخطأ جسيم، ثانياً: لا يترك لصاحب العمل السلطة المطلقة في الادعاء بأن ثمة خطأ ما يعتبر خطأ جسيماً، بل إن القضاء هو الذي يملك سلطة تقدير ما إذا كان الخطأ المنسوب إلى العامل خطأ جسيماً أو ليس كذلك (راجع في تفصيل ذلك، حسام الأهواني، المرجع السابق، رقم ٤١٢ ص ٤١٤ والأحكام المشار إليها في الهامش). وقد قررت محكمة التمييز الكويتية في هذا الصدد أنه «وإن كان لصاحب العمل سلطة توقيع الجزاء =

وإذا كان رب العمل يملك، في مواجهة العامل الذي يتسبب بخطئه في إلحاق خسارة برب العمل، إمكانية توقيع عقوبات تأديبية على هذا العامل، فإن التساؤل الذي يثور، والذي يدور حوله هذا البحث، هو مدى إمكانية رجوع رب العمل على العامل وفقاً للقواعد العامة للمسئولية العقدية لمطالبته بتعويض الأضرار التي نشأت عن خطئه في ممارسة عمله، إما نتيجة عدم قيامه بتنفيذ التزامه العقدي، أي امتناعه عن أداء العمل المطلوب منه، أو نتيجة قيامه بأداء هذا العمل ولكنه قصر أو أهمل فلم يبذل العناية المطلوبة منه.

فهل يجوز لرب العمل مثل هذا الرجوع؟ أم أن علاقة العمل التي تربط العامل برب العمل وتترجم خضوع العامل وتبعيته لصاحب العمل يكون لها تأثير ما على القواعد العامة بحيث تؤثر، على نحو أو آخر، على حق رب العمل في الرجوع طبقاً للقواعد العامة.

لاشك بداية، كما هو مشاهد عملاً، وكما يقرر ذلك بعض الفقهاء، أنه من الناحية العملية نادراً ما يرجع رب العمل بالتعويض على العامل طبقاً للقواعد العامة للمسئولية العقدية إذا كان خطأ العامل يبرر فصله^(١)، فرب العمل يفضل في مثل هذه الحالة أن يقوم

= التأديبي على عماله، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة، بل إن للقضاء سلطة الرقابة على مباشرة صاحب العمل سلطته هذه، وهذه الرقابة ليست فقط بالنسبة إلى توقيع جزاء لا يسمح به القانون أصلاً، بل أيضاً بالنسبة لتناسب الجزاء مع المخالفة التي ارتكبت، وذلك لأن توقيع عقوبة لا تتناسب في فداحتها مع المخالفة التي ارتكبت يعتبر من رب العمل تجاوزاً لسلطته التأديبية يملك القضاء التعقيب عليها بإلغاء ما وقع التجاوز فيه» (تميز كويتي ١١/٢٩/ ١٩٨٢، مجلة القضاء والقانون ١٩٨٥، س ١١، ع ٣، ق ١٦، ص ٢٧٣) كما أقرت محكمة التمييز لمحكمة الموضوع سلطة تقدير مدى هذا التناسب، دون معقب عليها فيه، متى استندت فيه إلى أدلة سائغة (تميز كويتي ١١/٢٩/ ١٩٨٢، مجلة القضاء ١٩٨٥، س ١١، ع ٢، ق ١٦، ص ٢٧٣).

(١) تنص المادة ٥٥ من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي (رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤) على أنه: «لصاحب العمل أن يفصل العامل بدون إعلان وبدون مكافأة في الأحوال الآتية:

- أ- إذا ارتكب خطأً تسببت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل.
- ب- إذا تكررت مخالفته لتعليمات صاحب العمل، فيما عدا الحالات التي تقتضيها سلامة العمال وأمن العمل، فهذه في بعض الأحوال لا يشترط فيها التكرار ويراعى في كل ذلك ما جاء بلائحة الجزاءات المعتمدة.
- ج- إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متتالية.
- د- إذا حكم عليه في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق.
- هـ- إذا ارتكب عملاً مخلًا بالأداب في مكان العمل.
- و- إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه مع مراعاة ما جاء بلائحة الجزاءات المعتمدة.
- ز- إذا أخل وقصر في أي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون.
- ح- إذا ثبت أن العامل قد أخل غشاً ليحصل على العمل.
- ط- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه.

بفصل العامل وتكون الدعوى متعلقة بعد ذلك بمدى تعسف إنهاء العقد، حيث يقع عبء الإثبات على العامل. ثم إن فصل العامل يؤدي إلى تخلص رب العمل من العامل في جميع الأحوال.

ولكن إذا كان رب العمل لا يرغب فعلاً في فصل العامل، أو كان الخطأ لا يبرر الفصل، وكان الضرر - في نفس الوقت - لا يمكن التفاوضي عن تعويضه، فما هي إمكانية هذا الرجوع، وبأية شروط، وهل لعقد العمل تأثير ما على هذا الرجوع؟. هذا ما سنحاول الإجابة عنه من خلال هذا البحث.

خطة البحث:

نقسم هذا البحث على فصلين:

نتناول في الفصل الأول وضع المسألة في القانون الفرنسي، ثم نتناول في الفصل الثاني موقف القانونين المصري والكويتي من هذه المسألة، مع التركيز على حكم لمحكمة التمييز الكويتية عام ١٩٨٧ لتتولى التعليق عليه في ضوء ما انتهينا إليه من دراسة في هذا البحث.

الفصل الأول وضع المسألة في القانون الفرنسي

أثير هذا التساؤل في القانون الفرنسي^(١)، ويمكننا بصدد الإجابة عنه أن نعرض لمرحلتين كان موقف القضاء الفرنسي فيهما مختلفاً تماماً، هما المرحلة السابقة على عام

(١) راجع بصفة عامة:

- Camerlynck et autres, Traité de droit du travail T.1, contract de travail, par Camerlynck, Paris, 1986,
- T.11 les salaires par. G. Lyon-Caen, Paris 1967 T.111, Réglementation de travail de l'emploi, Paris, 1966.
- TIV, L'entreprise par Catala, Paris, 1980.
- Camerlynck et G. Lyon-Caen, Manuel de droit du travail, 4^e édition Paris, 1970.
- Durand, Traité de droit du travail, T.1 avec la collaboration de Jaussand et T. 11, avec la collaboration de Vitu Lyon-caen (G) Manuel de droit du travail et la sécurité sociale, Paris, 1955.
- Brun (A) Galland (H) Droit du travail T.1, les rapports individuels de travail 2^e édition 1978.
- Rivero (J) et Savatier (J) Droit du travail, Coll thémis, 1975.
- Teyssie, Droit du Travail, Paris, 1980.

١٩٥٨، والمرحلة اللاحقة على عام ١٩٥٨. ونكتفي بالنسبة للفترة الأولى أن نعرض لها في مبحث تمهيدي.

مبحث تمهيدي

الوضع في القانون الفرنسي في الفترة السابقة على عام ١٩٥٨

في هذه الحقبة من الزمن كان القضاء الفرنسي مستقراً على تقرير مسئولية العامل قبل رب العمل طبقاً للقواعد العامة، فالعامل يرتبط مع رب العمل بعقد، هو عقد العمل يلتزم بمقتضاه بأداء العمل المتفق عليه، وهذا الالتزام غالباً هو التزام بعمل^(١) لا يعتبر العامل قد أداه على النحو المطلوب إلا إذا بذل مثله في ذلك مثل أي مدين آخر، ووفقاً لنص المادة ١١٣٧ مدني فرنسي^(٢)، عناية الرجل المعتاد، ما لم يتفق أو يتبين من الظروف تتطلب عناية أقل أو أكثر^(٣). وبالتالي فإن أي تقصير في أداء العمل عن عناية الرجل المعتاد، يكون من شأنه إلحاق خسارة برب العمل يلتزم بمقتضاه بتعويض رب العمل عن هذه الخسارة.

وانطلاقاً من هذا ذهب الفقهاء الفرنسيون، في هذه الفترة من الزمن، إلى أن «كل الأخطاء التي قد يرتكبها العامل بدءاً من مجرد الخطأ اليسير إلى الخطأ العمدي الضار تشكل خرقاً للالتزامات تعرضه للعقوبات التأديبية ولخطورة انخفاض أجره وأحياناً للفصل وأيضاً لحكم للحكم عليه بالتعويضات»^(٤) وهذا الذي ذهب إليه الفقه حكم به القضاء حين

(١) راجع: كاميرلنك، عقد العمل، المرجع السابق، رقم ٢١٣ ص ٢٣٩؛ براين وفيتو، عقد العمل، المرجع السابق،

رقم ٣١٧ ص ٥٨٤؛ كاميرلنك وليون كان، الوجيز في عقد العمل، المرجع السابق، رقم ٢٣٠ ص ٢٩٢.

(٢) انظر بوجه عام في العناية المطلوبة من المدين لكي يعتبر أنه قد أوفى بالتزامه التعاقدي، مازوونتك المسئولية المدنية،

العقدية والتقصيرية، ج١، ١٩٦٥، رقم ٦٩٠ ص ٧٧٠، فيني، المسئولية، باريس ١٩٨٢، رقم ٥٩٠ ص ٧٠،

محمود جمال الدين زكي، النظرية العامة للالتزامات، رقم ١٧٩ ص ٣٣٣.

(٣) راجع بخصوص عقد العمل، كيفية استخلاص مقدار العناية المطلوبة من العامل في أداء العمل، براين وفيتو،

المرجع السابق، نفس الموضوع، حيث يرى أن نص المادة ١١٣٧ مدني فرنسي التي تتطلب من المدين عناية الرجل

المعتاد ليس سوى نص مفسر لإرادة المتعاقدين يمكنهما بالاتفاق، أو يمكن من الظروف استخلاص أنهما قد اتفقا

على مقدار عناية أكثر أو أقل. ويمكن عند الخلاف الرجوع إلى مقدار العناية التي بذلها العامل عندما كان عاملاً

تحت الاختبار لتقدير مدى العناية التي بذلها حالئذ، والتي قبل رب العمل التعاقد معه عليها، مع الأخذ في الاعتبار

مدى خبرة العامل اللاحقة.

(٤) براين وفيتو، المرجع السابق، ص ٥٨٥، وفي نفس المعنى بلا نيول وريير، المرجع السابق، ج ١١ رقم ٨٤٥ ص

Aubry et Rau, Cours de droit Civil Francais, T.4. 1907, P. 419؛ ٧٨٠

أقر رجوع رب العمل بالتعويض على العامل لمجرد إخلاله البسيط في أداء العمل^(١).

المبحث الأول

الوضع في القانون الفرنسي بدءاً من عام ١٩٥٨

(موقف الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية وموقف فقهاء قانون العمل)

المطلب الأول

موقف الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية

بدءاً من عام ١٩٥٨ بدأت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، وهي الدائرة المختصة بعلاقات العمل، في اتخاذ موقف مختلف من مسؤولية العامل قبل رب العمل عن التنفيذ المعيب للعمل، وذلك حين تطلبت لمسئوليته، ليس مجرد توافر خطأ يسير في جانبه، بل لابد لذلك من توافر خطأ جسيم.

فالعامل لا يكون مسئولاً قبل رب العمل بالتعويض عن التنفيذ المعيب للعمل إلا، في حالة الخطأ الجسيم فقط، دون اليسير.

وقد ظهر هذا الاتجاه، في بداية الأمر، في حكمين لهذه الدائرة صدرتا بتاريخ ١٩ مايو ١٩٥٨. أولهما خاص برسام أخطأ في بعض تفاصيل اللوحة التي عهد بها إليه رب العمل^(٢). والثاني خاص بالعامل الذي تأخر في شحن بضاعة خاصة بعمله، مما أدى إلى فقدان رب العمل لهذه الصفقة ولهذا العميل^(٣). وقد قررت المحكمة في هذين الحكمين، ودون أن تعلن مبدأ عاماً، عدم مسؤولية كل من العاملين لأن الفعل المنسوب إليهما ليس سوى مجرد إهمال Un Simple Négligence لا يشكل خطأ جسيماً Faute grave وهو ما لا

(١) انظر:

lille, 1 er Fév, 1894 Gaz. pal. 1894. 550. Comm., Lyon, 15 nov, 1904. D- p 1905-5-31.

Req. 15 fév. 1892-D. p. 1892 -I- 364.

Req. 16 juillet 1928 -s- 1928 -I- 280.

Soc. 19 Mai 1958, Bull. civ. 1958. IV. n°616 p.454

(٢)

Soc. 19 Mai 1958, Bull. civ. 1958. IV. n°613. p 456

(٣)

يجوز لرب العمل الرجوع على العامل بالتعويض. ثم ما لبثت الدائرة نفسها، وبعد حوالي ستة أشهر، أن قضت القضاء نفسه بصدد خمسة عمال يعملون في مصنع للمعادن قاموا بتصنيع «مفاتيح» غير مطابقة للمواصفات المطلوبة، مما أدى بالرقابة على التصنيع إلى رفض هذه المنتجات، فقام رب العمل بعدم احتساب أجور هؤلاء العمال عنها. ولما كان هؤلاء العمال يعملون بالإنتاج، فقد أدى هذا إلى انخفاض أجرهم عن الحد الأدنى للأجر الذي يضمنه عقد العمل الجماعي الذي ينظم علاقتهم برب العمل. فرفع العمال الخمسة دعوى مطالبين بالفارق بين الأجر المقبوض فعلاً والأجر الذي يعتقدون أحقيتهم له، فدفع رب العمل باستحقاقه للتعويض، قبل هؤلاء العمال عن الأضرار التي أصابته من جراء التصنيع المعيب، فقضت محكمة «سانت إتيان» بعدم مسؤولية العمال عن تعويض رب العمل لأن «العامل لا يكون مسئولاً عن النتائج المعيبة لعمله إلا إذا كانت طريقته المتبعة تظهر، بالمقارنة بعامل متوسط الحرص، ليس مجرد خطأ غير إرادي فقط، ولكن خطأ جسيماً أو إرادياً»^(١).

فطعن رب العمل بالنقض على هذا الحكم بدعوى أن المحكمة حذفت نصوص القانون المدني حين رفضت الحكم بمسؤولية العمال لعدم صدور خطأ جسيم من جانبهم، في حين أن قواعد المسؤولية العقدية لا تتطلب للمسؤولية مثل هذا الخطأ، بل يكفي، وفقاً لها، مجرد الخطأ اليسير. ولكن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض أيدت ما ذهبت إليه محكمة الاستئناف حين قررت أنه «لم يثبت أن أياً من العمال المدعى عليهم قد ارتكب في تنفيذ التزاماته المهنية خطأ جسيماً يعادل الغش Faute Lourde Equivalente au dol»^(٢).

استقرار المبدأ:

هذا الاتجاه الذي اعتنقته الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية صار فيما بعد، القاعدة العامة التي انتهجها القضاء في شقيها سواء من حيث مسؤولية العامل قبل رب العمل مدنياً حين يرتكب خطأ جسيماً، أو من حيث انعدام مسؤوليته حين لا يتوافر بصده

(١) L'ouvrier ne peut être tenue pour responsable de resultat defectueux de son travail que si sa facon de proceder revele, par comparaison avec un ouvrier normaloncent diligaent, non un simple erreur involontaire mais une faute lourde voire volontaire.

Trip. civ. de saint - Etienne, 24 setp 1955- Sous Soc. 27 nov 1958 d. 1959. 20

Soc 27 nov. 1958 D. 1959 20 note lindon- J.C.P. 1959-11-11143, note Brethe de la Gressaye - S. 1959- 35. (٢)

R.T.D.C. 1959 P. 753 obs. Mazeaud (no 4) et P. 731 obs. Carbonnier (n. 8).

مثل هذا الخطأ الجسيم، وذلك على التفصيل التالي:

أولاً:

فمن الحالات التي أقر فيها القضاء مسئولية العامل قبل رب العمل والتزامه بالتعويضات لتوافر «خطأ جسيم» في جانبه، حالة العامل قائد السيارة الذي قاد السيارة رغم عدم فحصه لمستوى المياه داخل المحرك وهو ما بداله أثناء قيادته للسيارة من ارتفاع صوت محركها بشدة وسخونتها الشديدة. ولكنه رغم ذلك لم يتوقف لتزويدها بالمياه اللازمة مما ترتب عليه تلف بعض أجزائها، حيث قررت المحكمة أن مثل هذا الأمر لا يمكن ألا يلاحظه السائق الخبير {Experimente} ومن ثم فإن هذا العامل، منظورا إلى خبرته، يكون قد ارتكب خطأ غير مغتفر Impardonnable^(١). وحالة العامل المختص في تلقيح الحيوانات تلقيحاً صناعياً، إذا أصاب الحيوانات بجراح أثناء عملية التلقيح الصناعي^(٢). وحالة المهندس الذي أغفل إخطار الإدارة عن حالة الأدوات الخاصة بالمصنع^(٣) وحالة العامل الميكانيكي الذي يعمل لدى رب العمل صاحب ورشة لإصلاح السيارات تقع في بلدة صغيرة حين قام هذا العامل بمنافسة رب العمل منافسة غير مشروعة^(٤). وحالة ناظرة المدرسة التي فصلها رب العمل فأخطرت العمدة بأن المدرسة ستغلق أبوابها للنقل إلى مكان آخر، وكذا أعلمت أولياء أمور الطلاب بالبحث لهم عن

(١) Cons. prud'h. Delaseine, 18 Juill. 1965. D. 1966, Sommaire 32 (Col. 2 en pene).

(٢) Cass. Soc. 12 Janv, 1966, Bull Civ . 4, P. 27, Dalloz, code de travail 1974, P. 54. n. 9.

(٣) Cass. Soc 9 dec 1964. Bull civ. 4, P. 684, Dalloz, code de travail, 1974, P. 54, n.7

(٤) Cour. d' appel de chambéry - 5oct. 1965, D. 1966. 36

وانظر أيضا بصدد خطأ العامل لقيامه بمنافسة رب العمل:

Cass. Soc. 25 Mai 1971, Gaz Pal, 1971, 2, tabl. and. P. 122 n. 239.

حيث اعتبرت المحكمة من قبيل الخطأ الجسيم قيام العامل بعمل من الأعمال التي تتضمن منافسة لصاحب العمل. وكذلك:

Cass, soc, 2 Fev 1966, Bull. civ. 4. p. 105, Dalloz, code de travail 1974, p.51.n.9. Gaz. pal. 1966, 2, table analy p. 153, n 219.

حيث شغل منصباً كبيراً في منشأة منافسة وكذلك:

Cass. soc, Mai 1971, D. 1971, 575

حيث قام العامل بتأسيس منشأة منافسة وأيضاً:

Cass, soc. 16 Mars 1977, D. 1977. I.R 194.

حيث قام العامل بتشغيل منشأة منافسة

مدرسة جديدة، وكذا أخطرت المدرسين بضرورة البحث عن وظائف جديدة لهم، حيث قررت المحكمة أن الخطأ هنا يرقى إلى مرتبة الغش^(١). وحالة المحاسب الذي عقب فصله من العمل أخفى تدليسا بعض المستندات المحاسبية^(٢). وحالة المدير التجاري الذي قدم للجمعية العمومية للمساهمين بيانات غير صحيحة تخص الوضع المالي السيء للشركة بدلاً من أن يعلن عن هذا الوضع ويقترح طرقاً علاجية له^(٣). ومعلم الطيران الذي غفل أثناء تمرينه للمتدربين عن مراقبة لوحة القيادة^(٤). والممثل التجاري الذي تصرف في كل منتجات المصنع إلى تاجر معين بالرغم من معارضة رب العمل لذلك^(٥).

ثانياً:

ومن الحالات التي رفض القضاء الحكم على العامل بالتعويض استناداً إلى عدم توافر خطأ جسيم في جانبه، حالة سرقة أحد أدوات العمل عهددة العامل من الورشة التي يعمل

(١) Carr. Soc. 18 dec. 1972, D. 1973. I.R. 2 (col2) (Dame Romdeau C. Damevergoy).

(٢) Cass. Soc. 13 Mars 1974. D. 1974 I.R. 93

(٣) Cass Soc. 16 Avril 1975. D-1975. I.R. 116

(٤) Cass Soc. 28 oct. 1975. D- 1975. I.R. 328

(٥) Reimes 10 Mai, 1972, D. 1972, som, 195.

وانظر أيضاً الحالات الآتية والمشار إليها في كامبرلنك السابق ص ٢٤١ هامش (١٢) وكامبرلنك وليون كان، السابق ص ٢٩٣ هامش - غياب العامل عن العمل بدون مبرر وبدون استئذان رب العمل في وقت كان العمل الزراعي فيه في حالة طوارئ.

Soc. 14 oct 1960, Bull. civ. no 871.

Soc 24 Fev 1961, Bull, civ IV no 257

-إفشاء العامل لأسرار المهنة

Soc. 26 Avril 1963, Bull. civ IV n 354.

- إغراء العمال على ترك العمل

Soc. 9 Nov. 1965, Bull. civ. no 763

- إقراض العامل لزميل له في العمل قرض دون موافقة رب العمل

Soc 20 Jun. 1966, Bull. civ. no 648.

- العامل الذي عهد إليه رب العمل بمبلغ من المال لإيداعه في بنك فتركه العامل في السيارة المفتوحة لمدة ساعة مما أدى إلى سرقة

Soc 20 Juill. 1979 Bull. civ. V, 407.

- وقيام المدير الإداري بمنافسة رب العمل .

Soc 19 oct. 1978, Bull. civ. V, 515.

بها. حيث قررت المحكمة أن «العامل لا يكون مسئولاً في مواجهة رب العمل عن مخاطر الاستغلال، وأنه لا يكون مسئولاً إلا في حالة خطئه الشخصي الجسيم، ومن ثم فإن قضاة الموضوع لم يبحثوا عما إذا كانت الآلة الخاصة بالورشة قد تعرضت بفعل العامل لمخاطر غير عادية ومنفصلة عن تلك الناشئة بصفة أساسية من الاستغلال، وعما إذا كان العامل قد ارتكب خطأ جسيماً، فإنهم لا يكونون قد برروا حكمهم»^(١). وحالة العامل الذي عهد إليه رب العمل بمجموعة من المنتجات لإطلاع العملاء عليها في البلدان المجاورة، فوضعها مع أغراضه الشخصية في سيارة العمل التي تركها مغلقة في الطريق العام أمام أحد الفنادق التي قضى الليل فيها حيث سرقت مع أغراضه، فلم تعتبر المحكمة أن مثل هذا التصرف يعد خطأ جسيماً حيث لم يكن بوسع العامل أن يضع السيارة في «جراج» مغلق^(٢).

المطلب الثاني موقف فقهاء قانون العمل

هذا الاتجاه الذي أعلنته الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية من عدم مسئولية العامل في مواجهة رب العمل عن التنفيذ المعيب للعمل إلا إذا نسب إلى العامل خطأ جسيم، هو اتجاه اعتنقه فقهاء قانون العمل وبلا استثناء^(٣). وقد برروا هذا المبدأ بالحجج الآتية:

(١) Soc 21 Janu 1971, D. 1971, 291

(١)

Soc. 10 Fev. 1962, D. 1962 - 566 Note, Lindon S. 1962-316- J.C.P. - 1962 - IV - 77

(٢) وفي ذات المعنى سرقة أشياء من العامل Soc. 24 Nov. 1955, Bull. civ. 1955, n 852. p. 642

مذكور في تعليق ليندون على حكم ١٠ فبراير ١٩٦٢ السابق.

وفي ذات المعنى كذلك وبوضوح Soc. 21 Mars 1968, J.D.P 1968, IV 80 حيث قالت المحكمة: "En l'absence de faute lourde du salarié de nature à engager la responsabilité de celui vis-à-vis de l'employeur le patron qui supporte seul les risques de l'exploitation ne peut des dommages intérêts au salarié".

(٣) انظر: ريفيرو وسافانييه، قانون العمل باريس، ١٩٧٥، ص ٣٧٥ وما بعدها؛ كاميرلنك، عقد العمل، باريس

١٩٦٨ رقم ١٠٨ وما بعده؛ ليون كان وكاميرلنك، قانون العمل، باريس، الطبعة الرابعة، ١٩٧٠، رقم ١٤٠ ص

١٣٩ وما بعدها، أوليه Ollier (P.D) قانون العمل، باريس، ١٩٧٢ ص ١٧٥ وما بعدها، بران وجالان، قانون

العمل، الطبعة الثانية، باريس، ١٩٧٨، ص ٧٧٠ وما بعدها، براين وفيتو، عقد العمل، الجزء الثاني، باريس

١٩٥٠، رقم ٣١٥ وما بعدها، كاتلا، قانون العمال، المشروع ج ٤ باريس دالوز ١٩٨٠، ص ٣٤٦ وما بعدها،

كاميرلنك، تنفيذ عقد العمل، موسوعة قانون العمل دالوز ١٩٧٦، رقم ١٥ وما بعده.

- **الحجة الأولى:** مستمدة من المادة ١١٣٧/م من القانون المدني الفرنسي. فإذا كانت الفقرة الأولى من هذه المادة تضع، كمبدأ عام، مقدار العناية المطلوبة من المدين لكي يعتبر أنه قد أوفى التزامه والتي حددتها بأنها عناية الرجل المعتاد، فإن الفقرة الثانية من هذه المادة قد قررت أن هذا القدر من العناية قابل للزيادة أو النقصان بالنسبة لبعض العقود^(١). والتي يرى أنصار هذه الحجة أن عقد العمل واحد منها «فلم يعد مقبولا، بالنسبة لعقد العمل، أن تطبق عليه، بسهولة وببساطة، وفي جميع الأحوال، قواعد القانون المدني»^(٢).

يبد أن هذه الحجة، على ما يبدو، ليست مقنعة تماما، فقد اعترض عليها بعض الشراح بدعوى أن المادة ١١٣٧/٢ مدني لا تجد تطبيقاتها بصدد عقد العمل، لأن العقود التي عنتها هذه المادة هي عقود حددها المشرع، وحدد بصدها مقدار العناية المطلوبة من المدين سواء زاد أم قل عن عناية الرجل المعتاد، كعارية الاستعمال (م ١٨٨٢). والوكالة (م ١٩٩٢)، وليس من بينها عقد العمل^(٣).

ويرد أنصار هذه الحجة على خصومها بأن تعديل مدى العناية المطلوبة من العامل بصدد عقد العمل أمر يتأتى من العادات التي لا ينكر أحد مدى قوتها القانونية بصدد عقد العمل، والتي قد جرت على أن رب العمل لا يطالب العامل ماليا إلا إذا بلغت أخطاؤه قدرا من الخسارة أو كانت تنطوي على غش^(٤).

- **الحجة الثانية:** وهي حجة ذات محتوى اقتصادي، تقوم على عدم التوازن الاقتصادي بين طرفي عقد العمل: العامل، ورب العمل «فرب العمل الذي يوجد على رأس

(١) وهذا هو نص المادة ١١٣٧ من القانون المدني الفرنسي:

l'obligation de veiller à la conservation de la chose, soit que la convention n'ait pour objet que l'utilité de l'une des parties, soit qu'elle ait pour objet leur utilité commune, soumet celui qui en est chargé à y apporter tous les soins d'un bon père de famille. Cette obligation est plus ou moins étendue relativement à certains contrats, dans les effets, à cet égard sont expliqués sous les titres qui les concernent.

(٢) ليندون (R) London في تعليقه على نقض اجتماعي ٢٧ نوفمبر ١٩٥٨، دالوز ١٩٥٩ ص ٢٠، وانظر ص ٢١ العمود الأول - أسفل حيث يقول: "Au contrat de travail, il n'est plus possible d'appliquer purement et simplement, et en toutes circonstances, les principes du code civil".

(٣) مازو، ملاحظاته في المجلة الفصلية للقانون المدني R.T.D.C. ١٩٥٩ ص ٧٥٤، جالان، القضاء، ص ٢٣٧ وص ٢٣٨.

(٤) ليندون والتعليق السابق ص ٢١ العمود الثاني في المقدمة، وانظر، جالان، القضاء، ص ٢٣٨ حيث يرى أنه من الصعب القول بجريان العادة على ذلك.

المشروع والذي يجني فوائده يجب بالمقابل أيضا، أن يتحمل مخاطره. والتنفيذ المعيب، غير الإرادي، للعمل حينما ينشأ عن الإهمال، أو عن الأخطاء التافهة في تنفيذ عقد العمل يجب أن يحتسب ضمن هذه المخاطر^(١).

والخطأ اليسير للعامل هو من المخاطر العادية للاستغلال الذي يتم لصالح ولحساب رب العمل، ويجب على هذا الأخير أن يتحملة^(٢)، خاصة وهذا الأمر من الأهمية بمكان. إن عقد العمل بطبيعته يضع العامل في حالة تعامل دائم مع آلات وأدوات مملوكة لرب العمل مما يجعل من السهولة بمكان، ومن المتوقع في ذات الوقت، أن يصبح هذا العامل السبب غير الإرادي في إحداث أضرار ما تلحق رب العمل^(٣). ومما يزيد هذا الأمر أهمية أن عقد العمل من العقود التي قد يستمر تنفيذها لسنوات طوال يكون العامل، طوالها معرضا، لسبب أو لآخر، لارتكاب خطأ ما^(٤)، قد يكلفه كل ما يكون قد جناه من حياته الوظيفية. ومن ثم فإن القول بتحميل العامل عبء هذه الأخطاء البسيطة لن يعني تحميله عبء المخاطر العادية للاستغلال الذي يتم لصالح رب العمل فقط، ولكنه سيجعل منه أيضا، كما قالت محكمة السين الفرنسية «المؤمن لرب العمل عن كل المخاطر اللصيقة بمشروعه»^(٥).

- **الحجة الثالثة:** وهي - في نظرنا- أكثر الحجج أهمية، وهي تلك التي تركز على الطبيعة الخاصة لعقد العمل والتي تضع العامل تحت سلطة وتبعية رب العمل. هذه الطبيعة الخاصة التي تظهر، من ناحية في الحرية التامة التي يتمتع بها رب العمل في اختيار عماله. فرب العمل، أمام هذه الحرية، حين يستأجر العامل إنما يعني ذلك رضاه عنه وقبوله منه للعمل كما أداه ووفقا لقدراته، قابلا منه ذلك القدر من العناية

(١) ليندون التعليق السابق، ص ٢١ عمود (٢) كامرلنك، المرجع السابق رقم ٢١٤، ص ٢٤٢، كامرلنك وليون كان، المرجع السابق، ص ٢٩٤.

(٢) Marie- Thérèse Rives- lange, contribution à l'etude de la responsabilité des maitres et commettants (pour une nouvelle approche de la question) j.c.p, 1970- 1. -2309. Spec. N11 et Suiv.

وانظر في التعبير عن هذا المعنى وبوضوح تام، نقض اجتماعي ٢١ يناير ١٩٧١، دالوز ١٩٧١ ص ٢٩١.

(٣) بران وجالان، السابق، ص ٦٨٢، جالان، القضاء، ص ٢٣٨.

(٤) ماري تريز وريف لانج، الأسبوع القانوني (الجورس كلاسير) السابق، رقم ٢٩.

(٥) "assureur de son propre patron pous tous les risques. inherents a son genre d'etreprise"

Trib. civ Saine. 6 elec. 1956, Sous soc. 19 non 1959, D. 1960-74, 2enc espece- 10-75 (col2).

الذي أبداه والذي يتواءم مع هذه القدرات^(١). هذه الطبيعة الخاصة لعقد العمل التي تظهر، بالأولى، في السلطة التي يتمتع بها رب العمل، والتي يقابلها الخضوع القانوني للعامل له. فهذه السلطة وما يقابلها من خضوع يحتمل أن يكون في كل مرة يكون فيها تنفيذ العمل تنفيذاً معيباً، فإن رب العمل يكون مساهماً بقدر ما في هذا التنفيذ المعيب إما لأنه لم يحسن توجيه وتدريب العامل، أو لأنه لم يراقبه رقابة فعالة أثناء تنفيذه لعمله» ففي عقد العمل تظهر، أكثر مما تظهر في أي عقد آخر، فكرة أن رب العمل يجب أن يتحمل نصيبه من مسئولية التنفيذ المعيب للعمل^(٢).

وإذا كان من الصعب، إزاء هذا الأمر الشائك كثيراً، تحديد مقدار نصيب كل منهما في هذه المسئولية، فإن المصلحة التي تقضي بوجوب عدم تعريض وحدة المشروع للخطر تقضي بوجوب تحميل رب العمل العبء الكامل لهذه المسئولية، خاصة وأن هذا القول يوافق الاتجاه التشريعي الذي حظر، بداية، توقيع عقوبة الغرامة على العامل بالنسبة لتنفيذه المعيب للعمل، وذلك حتى يضمن العامل الحصول على أجره كاملاً، وذلك قبل أن يلغي المشرع، بقانون ١٧ يوليو ١٩٧٨، عقوبة الغرامة كلية^(٣)، ذلك أنه يخشى من طريق اللجوء إلى الحكم على العامل بالتعويض لتنفيذه المعيب للعمل أن يؤدي هذا إلى إعادة إحياء عقوبة الغرامة الملغاة، وهو ما سينافي، بالحتم، مقصود المشرع^(٤).

(١) انظر، جالان، القضاء، ص ٢٣٨.

Brethe de la grassaye, note sous soc, 27 nov, 1958, J.C.P. 1959 011-11143

(٢)

وهذه الحجة التي يحلو للبعض أن يسميها حجة «مخاطر السلطة» (Risque d'autorite) (كاميرلنك، ص ٢٤٢) هي حجة اعتنقها كل من تعرض لهذا الموضوع، ورأى بعضهم أنها في هذا الصدد، حجة حاسمة (كاميرلنك، ص ٢٤٢) وانظر أيضاً، بران وجالان، المرجع السابق، ص ٦٨٢، جالان، القضاء، ص ٢٣٨، كاربونييه، ملاحظات في المجلة الفصلية ١٩٥٩ ص ٧٥٣، ليندون، تعليقه السابق الإشارة إليه، وانظر في الأحكام القضائية التي أخذت بوضوح تام بهذه الفكرة.

Soc. 19 Mai 1958, Bull. Cass. 1958. IV n 612 p.454

والخاص بالعامل الرسام الذي ارتكب خطأ في تنفيذ الرسومات الموهود بها إليه، حين قررت المحكمة عدم مسئوليته استناداً إلى أن رب العمل كان ينبغي عليه أن يفحص العمل المنفذ من قبل العامل الذي يعمل وفقاً لتعليماته المحددة والمكتوبة.

(٣) انظر كاميرلنك وليون كان، قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٩٤.

(٤) انظر، بران وجالان، قانون العمل، المرجع السابق، رقم ٥٥١ ص ٦٨٢، جالان، القضاء، ص ٢٣٨.

المبحث الثاني موقف فقهاء القانون المدني والدوائر المدنية لمحكمة النقض الفرنسية

المطلب الأول موقف فقهاء القانون المدني

إذا كان شراح قانون العمل قد أيدوا، ومنذ البداية، موقف الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، إلا أن الحال، فيما يتعلق بشراح القانون المدني، لم يكن مماثلاً تماماً. فهؤلاء الشراح مع تقبلهم للمبدأ الذي أعلنته الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض من عدم مسئولية العامل قبل رب العمل عن التنفيذ المعيب للعمل إلا في الحالة التي ينسب فيها إلى العامل خطأ جسيم، إلا أنهم اختلفوا حول التبرير القانوني لهذا الاتجاه. فذهبوا في بداية الأمر إلى محاولة رد هذا الاتجاه إلى القواعد العامة للمسئولية، ثم انتهوا، في نهاية الأمر، إلى إقرار هذا المبدأ على سبيل الاستثناء من القواعد العامة. بل إنهم اعتنقوا تأثيرات هذا المبدأ فيما يتعلق برجوع رب العمل، بوصفه متبوعاً، على العامل، بوصفه تابعاً، في الحالة التي يكون فيها للمتبوع أن يرجع على تابعه لاسترداد ما قد يكون قد أداه إلى الغير، ضحية التابع، وفقاً لقواعد مسئولية المتبوع عن فعل التابع (م ١٣٨٤/٥ مدني فرنسي) حين اشترطوا لإمكان هذا الرجوع ضرورة توافر خطأ جسيم في جانب العامل.

ففي بداية الأمر ذهب شراح القانون المدني إلى رفض ما ذهب إليه الدائرة الاجتماعية من القول بضرورة توافر «خطأ جسيم» في جانب العامل لإقرار مسئوليته قبل رب العمل. فمثل هذا التطلب يعد «منافياً للعقل»^(١) لأنه يشكل، بلا شك، خرقاً لمبدأ جوهرى من المبادئ التي تقوم عليها المسئولية العقدية، وهو المبدأ القاضي بأن أي خطأ

(١) كاربونيه في تعليقه على نقض اجتماعي ٢٧ نوفمبر ١٩٥٨، المجلة الفصلية ١٩٥٩، ص ٧٣١، رقم (٨) حيث

يقول: II va de soi que L'arrêt ne signifie pas que la responsabilité contractuelle n'est engagée qu'en cas de

faute lourde, ce qui serait une absurdité.

مهما كان يسيرا كاف لمسئولية من صدر عنه^(١). وبالتالي فإن تطلب المحكمة توافر خطأ جسيم في جانب العامل لهو قول غير صحيح. لأن المسؤولية العقدية توجد في كل المرات التي لا ينفذ فيها المدين ما وعد به، أي في كل المرات التي لم يقدم فيها العناية التي يفرضها عليه العقد، ومن ثم فإنه لتحديد مسؤولية العامل ينبغي تحديد مقدار العناية المطلوبة منه في تنفيذ العقد. والقول بأن العامل لا يكون مسئولاً في مواجهة رب العمل إلا إذا كان مخطئاً خطأ جسيماً سيعني، دائماً، أن العناية المطلوبة من العامل في أدائه للعمل هي عناية تقل عن عناية الرجل المعتاد، وهو ما لا يمكن قبوله إلا في أحوال استثنائية حين يتفق على ذلك في العقد. أما في غير ذلك من الأحوال فالعناية المطلوبة من العامل، مثله في ذلك مثل أي مدين آخر، هي عناية الرجل المعتاد. ومن ثم فإن التساؤل ينحصر في نهاية الأمر في معرفة هل العامل الذي ينفذ العمل مرة تنفيذاً معيباً يعتبر قد انحرف في سلوكه عن سلوك «الرجل المعتاد» أم لا؟ مع الوضع في الاعتبار أن فكرة الرجل المعتاد، الذي يتخذ كمعيار عند تحديد ما إذا كان هناك انحراف في السلوك من عدمه، ليست واحدة بل هي فكرة ذات محتوى متغير يتوافق مع الظروف ومع الطبيعة الخاصة للأنشطة المختلفة. ولذلك فإنه عند تحديد ما إذا كان هناك انحراف في السلوك من عدمه بالنسبة لشخص مهني فإنه يجب أن يؤخذ في الاعتبار ألا نحيل في ذلك إلى ما نتوقعه من شخص أجنبي عن هذه المهنة. بل إن الرجل المعتاد، في مثل هذه الأحوال يكون شخصاً مهنيًا من نفس تخصصه^(٢) bon professionnel de sa spécialité «والعامل المعتاد، في نظر هذا الفريق من الفقهاء، لا يستطيع أن يتفادى بعض الأخطاء، كما أن هذا العامل المعتاد ليس هو الذي يوفق دائماً في كل القطع التي يصنعها»^(٣). وليس هو، امتداداً لنفس الفكرة، الذي يحقق الربح دائماً في كل الصفقات التي يجريها. وانطلاقاً من

(١) راجع في هذا المبدأ، مازو وتك، المرجع السابق، ج ١، رقم ٦٨٧، ص ٧٦٩ وما بعدها، فبني، المسؤولية، المرجع السابق، رقم ٥٩٩، ص ٧١٢.

Le tourneau, (Ph.) la responsabilité civil, Dalloz 1976, n 1045 p.363. Weill (A) et Terré (F) Droit Civil, les obligations Dalloz 1980, 3 eme ed P. 461 N 406 et civ.

(٢) انظر، مازو وتك، المرجع السابق، ج ١، رقم ٤٢٨ ص ٤٩٨، وفبني المرجع السابق، ص ٥٩٦، محمود جمال الدين، قانون العمل، رقم ٢٤٢ ص ٤٧٧.

(٣) انظر كاربونييه، تعليقه مع نقض اجتماعي ٢٧ نوفمبر ١٩٥٨ السابق يقول في ص ٧٣٢ L'ouvrier moyen ne paut ٧٣٢ paut eviter certaines erreur, l'ouvrier moyen n'est pas celui qui reussit toutes les pieces qu'il Fabrique وهذه الحجة اعتنقها من شراح قانون العمل، الأستاذ كامبرلنك، السابق، ص ٢٤٢ هامش (١٦).

هذا التحليل يذهب الفقهاء أنصار هذا الاتجاه إلى أن العامل الذي ينفذ العمل مرة تنفيذاً معيياً لا يكون مسئولاً في مواجهة رب العمل، ليس - كما ذهب إلى ذلك الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض - لأنه لم يرتكب خطأ جسيماً، بل لأن مقارنة سلوكه بسلوك العامل المعتاد تظهر أن هذا العامل لم ينحرف عن سلوك الرجل المعتاد، ومن ثم ينتفي أي خطأ في جانبه، فمرد انعدام مسئوليته ليس متأسساً على اشتراط الخطأ الجسيم لإمكان قيام هذه المسئولية، وهو ما قد يشكل خروجاً على القواعد العامة للمسئولية، ولكن يعود، بالأحرى، إلى التطبيق السليم لهذه القواعد العامة، التي نحيل في بيان توافر الانحراف في السلوك، ومن ثم الخطأ، إلى العامل المعتاد. ومقارنة سلوك العامل الذي ينفذ العمل مرة تنفيذاً معيياً بسلوك العامل المعتاد، تظهر أن العامل لم ينحرف في مسلكه عن مسلك هذا الأخير، ومن ثم ينتفي أي خطأ في جانبه. فالعامل تنعدم مسئوليته ليس عن طريق الاستثناء من القواعد العامة بتطلب توافر خطأ جسيم في جانبه، ولكنها تنعدم، بالأحرى، تطبيقاً لهذه القواعد العامة، لانعدام أي خطأ في جانبه. هذا ما أرادت الدائرة الاجتماعية قوله ولكنها أخطأت التعبير عنه^(١).

تحليلنا للرأي السابق:

الواقع أن الرأي المتقدم، بما ينتهي إليه من نتيجة توافق النتيجة التي انتهى إليها فقهاء القانون الاجتماعي، قد تكون له دلالة على رغبة هؤلاء الفقهاء في مسابقة اتجاه فقهاء القانون الاجتماعي من عدم مسئولية العامل قبل رب العمل إلا إذا كان خطأ العامل خطأ «ذا طبيعة خاصة». هذه الطبيعة الخاصة التي رآها فقهاء القانون الاجتماعي، وبوضوح تام، في ضرورة توافر «خطأ جسيم» في جانب العامل، وهو ما لا يوافقهم عليه فقهاء القانون المدني، باعتبار أن مثل هذا التطلب سيشكل خرقاً لقاعدة من أكثر القواعد استقراراً في مجال المسئولية المدنية، وهي أن أي خطأ مهما كان يسيراً كافٍ لمسئولية من صدر عنه. وأمام هذين الاعتبارين المتعارضين، رفض القول بانعدام مسئولية العامل إلا في حالة الخطأ الجسيم من ناحية، والرغبة في عدم إقرار مسئوليته إلا استناداً إلى خطأ ذي طبيعة خاصة من ناحية أخرى. فقد حاول هؤلاء الفقهاء تبسيط المسألة وردها إلى نطاق القواعد العامة، والقول بأن العامل، في حالة التنفيذ المعيب للعمل، لا يكون مسئولاً

(١) كاربونيه، التعليق السابق، ص ٧٣٢.

تطبيقاً للقواعد العامة، لانتفاء أي خطأ في جانبه لأن مقارنة سلوك هذا العامل بسلوك العامل المعتاد تدل على أن هذا الأول لم يخطئ، لأن العامل المعتاد ليس هو الذي لا يخطئ أبداً «فالعامل لا يستطيع أن يتفادى بعض الأخطاء، وأن هذا العامل المعتاد ليس هو الذي يوفق في كل القطع التي يصنعها» وليس هو، امتداداً لنفس القول، الذي يحقق الربح في كل الصفقات التي يبرمها.

رأينا في الموضوع:

الواقع أن هذا الرأي، رغم بساطته، ورغم الفطنة التي يدل عليها، إلا أننا لا يمكننا قبوله؛ ذلك لأن أنصاره قد وقعوا، لا إرادياً، في الخطأ الذي لاموا فقهاء القانون الاجتماعي على اقترافه، وهو الخروج على القواعد العامة للمسئولية المدنية. لأننا حين نقارن سلوك الشخص محل المسئولية، بسلوك الرجل المعتاد، فإن هذه المقارنة تكون، فقط، بصدد الواقعة التي نشأ عنها الضرر بالذات، وليس بصفة عامة. لأننا لو اعتنقنا هذه المقارنة بصفة عامة لوجب، دائماً، أن ننتهي إلى أن مسلك الشخص محل المسئولية، ما لم يكن هناك غش أو خطأ جسيم من جانبه، سيوافق دائماً مسلك الرجل المعتاد.

لأن الرجل المعتاد، في عموم حياته، ليس هو الشخص الذي لا يخطئ أبداً. بل هو، ولكونه معتاداً، يرد عليه الخطأ أحياناً، فلكل رجل، حتى المعتاد هفوة، أو كبوة، وكما قال المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد ﷺ «كل ابن آدم خطأ..» فإذا ما قارنا، مثلاً، مسلك قائد السيارة الذي يرتكب خطأ يسيراً ينجم عنه حادث بمسلك الرجل المعتاد في عموم حياته وليس بصدد هذه الواقعة بالذات، لوجب أن ننتهي إلى عدم مسئولية قائد السيارة، لأن الرجل المعتاد ليس هو الرجل الذي لا يرتكب الحوادث مطلقاً، وليس هو الرجل الذي لا تصدر عنه أي هفوة، وإن كان قد لا يرتكب الحادثة التي ارتكبها الشخص محل المسئولية، ولا يؤتي الهفوة التي نجم عنها نفس الحادث.

أي أن الخلط الذي وقع فيه فقهاء القانون المدني، في تحليلهم المتقدم، هو أنهم لم يقارنوا مسلك العامل بمسلك الرجل المعتاد في نفس الواقعة، ولكنهم قارنوا بينه وبين هذا الأخير في عموم حياته. وهذا ما أدى بهم إلى الانتهاء إلى أن العامل لا يكون مسئولاً بصدد واقعة معينة، ليس لأن سلوكه يتطابق وسلوك الرجل المعتاد في هذه الواقعة بالذات، ولكن لأن سلوكه يطابق سلوك الرجل المعتاد في عموم حياته. وواضح أن هذا الرأي ينتهي، في تحليله الأخير، إلى عدم مسئولية العامل إلا إذا كان الفعل الصادر منه

فعلا لا يرتكبه العامل المعتاد «في مجمل حياته»، أي لا يكون مسئولاً إلا بالنسبة للخطأ الجسيم، باعتبار أن العامل المعتاد طوال حياته لا يرتكب الخطأ الجسيم، أو بالنسبة للأخطاء المتكررة، باعتبار أن العامل المعتاد في مجمل حياته وإن ارتكب أخطاء ما إلا أنه لا يتكرر منه ارتكابه لها، وإلا صار مهماً لا معتاداً.

ومن هنا فإن فقهاء القانون المدني، حين أرادوا ألا يحدثوا التواء في المبدأ القاضي بأن أي خطأ مهما كان يسيراً كاف لمسئولية من صدر عنه فضلوا حل المسألة على نطاق القواعد العامة، مقارنين مسلك الشخص محل المسؤولية ليس بمسلك الرجل المعتاد في الواقعة محل التقييم، ولكن بصفة عامة، يكونون قد أحدثوا التواء في مبدأ أكثر أهمية من المبدأ الذي أرادوا المحافظة عليه، وهو أن التقييم يكون بصدد واقعة معينة لا بصفة عامة. ليس هذا فقط، بل إن محاولتهم هذه «لتطويع» الرجل المعتاد لخدمة الأغراض ستؤدي، دائماً، إلى انعدام مسؤولية الأشخاص عن الأخطاء اليسيرة بحيث لا تتقرر هذه المسؤولية إلا بصدد الأخطاء الجسيمة، أو العمدية. لأن الرجل المعتاد، في مجمل حياته، يرتكب مثل هذه الأخطاء اليسيرة، وبالتالي فإن التدليل النهائي لرأي هؤلاء الفقهاء يؤدي إلى أنهم، ودون أن يشعروا، قد قبلوا، وبصورة أكثر اتساعاً عن طريق إقرار قاعدة عامة لا مجرد استثناء، فكرة أن العامل لا يكون مسئولاً قبل رب العمل إلا إذا كان مخطئاً خطأ جسيماً. ليس هذا هو فقط، بل إن مسؤولية العامل عن خطئه الجسيم فقط تتأني، وفقاً لهم، ليس على سبيل الاستثناء من القاعدة العامة، كما ذهب إلى ذلك فقهاء القانون الاجتماعي، ولكنها تتم تطبيقاً للقاعدة العامة التي ينتهي إليها رأيهم هذا، وهي أن المرء، بصفة عامة، لا يكون مسئولاً إلا إذا كان مخطئاً خطأ جسيماً.

اعتراف فقهاء القانون المدني مؤخراً بهذا المبدأ:

وإذا كان الاتجاه السابق يحاول تبريراً اتجاه الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية عن طريق رده إلى نطاق القواعد العامة، وتفادي القول بأن قيام مسؤولية العامل قبل رب العمل عن التنفيذ المعيب للعمل تشكل استثناء على القواعد العامة في مجال المسؤولية المدنية، حين تتطلب لقيامها توافر خطأ جسيم في جانب العامل، إلا أن فقهاء القانون المدني^(١)، رغم محاربتهم لنظرية تدرج الأخطاء، وللاتجاه الذي يرى أن

(١) انظر من أنصار هذا الرأي، مازو وتك، ج ١، رقم ٦٩١ ص ٧٧١ فيني، المسؤولية، المرجع السابق، رقم ٦٠٠ ص ٧١٤.

المسئولية، في بعض حالاتها، لا تقوم مستندة إلى الخطأ الجسيم، وهو الاتجاه الذي يدعو إلى «إحياء» فكرة الخطأ الجسيم^(١)، قد عادوا، مؤخرا، إلى الاعتراف، وببساطة، إلى أنه من بين الحالات التي يمكن فيها قبول القول بعدم قيام المسؤولية إلا مستندة إلى خطأ جسيم تأتي مسؤولية العامل قبل رب العمل عن التنفيذ المعيب للعمل، والتي تعد أكثرها أهمية وأكثرها استقراراً. ويرر هذا الاستثناء ليس فقط، بالقضاء المستقر، والذي رسخ رسوخا شديدا للدائرة الاجتماعية في هذا المعنى، ولكن أيضا بعدالة هذا القضاء وتوافقه مع الظروف الخاصة بطبيعة عقد العمل^(٢).

المطلب الثاني

موقف الدوائر المدنية لمحكمة النقض الفرنسية

إذا كانت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية - وعلى نحو ما رأينا - قد استقر قضاؤها على أن رب العمل حين يرجع على العامل بدعوى المسؤولية العقدية، استنادا إلى أن هذا الأخير قد ألحق به أضرارا لعدم قيامه بالعمل على النحو الواجب، فإن العامل لا يكون مسئولا في مواجهة رب العمل إلا إذا ثبت في جانبه خطأ جسيم. فإن موقف الدوائر المدنية لمحكمة النقض الفرنسية، في هذا الصدد، يتمثل في حكمين شهيرين وتقليديين قد صدرا عن هذه الدوائر، يوحيان، على الأقل ظاهريا، بأن اتجاه الدوائر المدنية لمحكمة النقض قد يكون مخالفا لاتجاه الدائرة الاجتماعية لذات المحكمة.

أما الحكم الأول، فهو قد صدر عن الدائرة المدنية الثانية لمحكمة النقض^(٣). وهو حكم خاص بقائد سيارة عهد إليه رب العمل بتوزيع بعض مطبوعات الدعاية عقب الفراغ من توصيل العمال. وأثناء قيادة العامل للسيارة أخطأ التقدير عند أحد المنحنيات فسقط في حفرة، مما نجم عن ذلك تلف في السيارة وفي بعض المطبوعات. فطالبه رب العمل بالتعويض، ليس على أساس المسؤولية العقدية، ولكن على أساس المسؤولية التقصيرية.

(١) انظر هذا الاتجاه على وجه الخصوص

Josserand la rénaissance de la faute lourde sous le signe de profession, D. H. 1939, Chronique 29.

(٢) انظر في هذا المعنى، مازو وتك، ١٠، رقم ٦٩١ - ٧٧٦ وهامش (٢٤) ملحق فيني، المرجع السابق، ص ٧١٤.

(٣) Cass. 2^{ème} ch. civ. 13 nov. 1964. D1965, 346, note london, J.C.P. 1965, II, 14110, note Biziére

R.T.D.C. 1965, obs. Rodiere. P. 345, n.1.

وقد قضت محكمة كولمار Colmar برفض دعوى رب العمل، لأن العامل لم يصدر عنه خطأ جسيم. لكن الدائرة الثانية (مدني) لمحكمة النقض نقضت حكم الاستئناف، وأقرت مسؤولية العامل في مواجهة رب العمل استنادا إلى أن المادتين ١٣٨٢ و ١٣٨٣ من القانون المدني لا تشترطان لتطبيقهما توافر خطأ جسيم، بل يكفي لذلك مجرد الخطأ اليسير.

وأيا ما كان الرأي حول هذا الحكم^(١)، فهو لا يمثل أي معارضة لاتجاه الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، لأن هذا الحكم ينصب على مسؤولية العامل قبل رب العمل «تقصيريا»، في حين أن اتجاه الدائرة الاجتماعية ينصب على مسؤولية العامل قبل رب العمل «عقديا» لا تقصيريا^(٢).

أما الحكم الثاني: فهو حكم صدر عن الدائرة الأولى للمحكمة ذاتها^(٣) في واقعة أكثر طرافة من الواقعة السابقة - وهو خاص بعامل سائق كان مكلفا بمهمة من قبل رب العمل، وعقب الانتهاء منها انحرف عن طريق عودته لقضاء بعض المصالح الشخصية له (زيارة والدته) فاصطدمت سيارته، خلال هذا الانحراف، بشجرة ولم يكن في المستطاع، كما قررت ذلك المحكمة، تحديد سبب الحادث الذي نجمت عنه تلفيات غير طفيفة بالسيارة. وبصدد هذه الواقعة فإن رب العمل لم يكن يستطيع مطالبة العامل بالتعويض على أساس قواعد المسؤولية التقصيرية، لأن دعواه هنا كانت سترفض، لأنه إذا كان هذا العامل قد أخطأ حين انحرف عن طريق العودة من المهمة، فهذا الخطأ، بلا شك، خطأ تأديبي يجيز لرب العمل توقيع عقوبة تأديبية عليه، بيد أنه من المشكوك فيه كثيرا أن هذا الخطأ يمكن أن يؤدي إلى مسؤولية العامل تقصيريا في مواجهة رب العمل، لانعدام رابطة السببية بين هذا الخطأ والضرر الذي لحق رب العمل^(٤).

(١) حيث انتقد هنا الحكم لقبوله دعوى رب العمل قبل العامل على نطاق المسؤولية التقصيرية وليس العقدية. انظر في هذا النقد، ليندون، وبيزير، وروديير في تعليقاتهم على حكم ١٣ نوفمبر ١٩٦٤ المشار إليه في الهامش السابق. وأيضا ستارك (B. Starck)، في الالتزامات، ١٩٧٢، ص ٢٣٧ هامش (٤١٤) حيث يقول: Arrêt critiquable et critiqué en ce qu'il statue en vertu de l'art 1382 du c. civ. alors, qu'en l'espece il sagussait de responsabilité contractuelle.

وكذلك مازو وتلك، السابق، ص ١٠٤.

(٢) ستارك، السابق، ومازو وتلك، السابق، ١٠٤.

(٣) Cass. civ. 1er ch. 26 oct. 1965. D. 1965, 838 note Lindon, Gaz pal. 1966 - 1 - 54. note paul esmein.

(٤) في ذات المعنى، ليندون، تعليقه السابق.

كما أن رب العمل أيضا كان سيتعرض لاحتمال، راجح كثيرا، لخسارة دعواه فيما لو ادعى مطالبا بالتعويض استنادا إلى عقد العمل الذي يربطه بالعمال، نظرا لاستقرار قضاء النقض في هذا الصدد، والمتمثل في قضاء الدائرة الاجتماعية، من تطلب خطأ جسيم لمسئولية العامل قبل رب العمل. ولذلك فإن رب العمل قد طالب بالتعويض، ليس على أساس عقد العمل، باعتبار أن العامل حين بدأ في استعمال السيارة لمصلحته الشخصية، يكون قد كف عن تنفيذ عقد العمل الذي يربطه برب العمل وتجاوزه، ولكن على أساس أن وضع العامل الذي يستعمل أدوات العمل في غير الأغراض المخصصة لها يقترب كثيرا من وضع المستعير الذي يستعمل العارية في غير الأغراض المأذون بها^(١). فيلتزم، من ثم، بأن يردها بالحالة نفسها التي تسلمها فيها دون حاجة إلى إثبات أي خطأ في جانبه، واستنادا إلى ذلك قضت المحكمة بمسئولية العامل في مواجهة رب العمل.

ملاحظة على الحكمين المتقدمين:

والأمر الملاحظ على هذين الحكمين، هو أن أيا منهما لا يمثل معارضة حقيقية من الدائرة المدنية لمحكمة النقض لاتجاه الدائرة الاجتماعية لها، لأن أيا من هذين الحكمين، لم يبحث مسئولية العامل قبل رب العمل على نطاق عقد العمل، بل بحثها على نطاقات أخرى مختلفة عنه. وهو ما يبرر الاختلاف بين قضاء الدائرتين. هذا الاختلاف الذي لا يدل على خلاف أو تضاد في موقف كل منهما.

خلاصة القول:

يخلص مما تقدم إلى أن الاتجاه السائد في القانون الفرنسي، سواء فيما يتعلق بقضاء الدائرة الاجتماعية أو المدنية لمحكمة النقض، أو سواء فيما يتعلق بقضاء القانون الاجتماعي أو المدني، هو الاتجاه الذاهب إلى عدم إقرار مسئولية العامل مدنيا قبل رب العمل عن التنفيذ المعيب للعمل. وإن كان هذا الاتجاه متفق عليه من حيث المبدأ، إلا أن الخلاف الذي دار حوله يتمثل في مسألة التأصيل القانوني له. فبينما ذهب الاجتماعيون من القانونيين، سواء القضاة منهم أو الفقهاء، إلى تبرير هذا الاتجاه بالقول بضرورة مسئولية العامل «فقط» في حالة خطئه الجسيم، فإن المدنيين منهم، سواء في ذلك القضاة أو الفقهاء، يقررون أن العامل الذي يؤدي مرة تنفيذ العمل تنفيذا معينا، لا يعد منحرفا في

(١) وهو ما كلفته محكمة الاستئناف بأنه شبه عقد عارية (quasi contract de prêt à usage)

سلوكه عن سلوك «العامل المعتاد» وأنه إذا ما تقرر انعدام مسؤوليته في مواجهة رب العمل عن ذلك التنفيذ المعيب، فإن هذا مرده ليس إلى اشتراط خطأ جسيم في جانبه، وإنما، بالأحرى، لانعدام أي خطأ في جانبه، لأن هذا التنفيذ المعيب لا يعني ضرورة انحرافه عن سلوك العامل المعتاد الذي يمكن أن يصدر عنه مثل هذا التنفيذ المعيب.

تأثير المبدأ في مجال المسؤولية المدنية:

لقد أحدث الاتجاه السابق للدائرة الاجتماعية في مجال المسؤولية المدنية، تأثيراً آخر أكثر خطورة في العلاقة بين رب العمل، بوصفه متبوعاً، والعامل، بوصفه تابعاً. حين يرجع هذا الأول على الأخير بالمبالغ التي دفعها بوصفه متبوعاً عن فعل تابعه.

ذلك أنه إذا كان الرأي في الفقه وفي القضاء مستقراً على أنه يجوز للمتبوع، في هذه الحالة، أن يرجع على التابع بكل ما دفعه، وفي جميع الأحوال وأياً ما كانت درجة الخطأ^(١). إلا أن هذا الاستقرار بدأ يتزعزع، بعد الاتجاه السابق للدائرة الاجتماعية، ليظهر رأي قوي ينادي بقصر حق رب العمل، المتبوع، في الرجوع على العامل، التابع، فقط في الحالة التي يسند فيها إلى هذا الأخير خطأ جسيم، دون تلك الأحوال التي يسند فيها إليه خطأ يسير^(٢).

(١) من أنصار هذا الرأي: Weill (Alex) et terré (Francois), Droit civil, les obligations 3^{eme} ed Dalloz, paris.

"... il (commettant) est subroge dans les droits de la victime et peut donc 1980 N 671 p. 743 exercer un recours cont le préposé, non seulement en cas de faute intentionnelle ou lourde mais ausi en cas de faute legère voir très legere, de celui- ci".

وانظر أيضاً: Lalou (Henri), Traite pratique de la responsabilite civile, 6^{eme} ed par azard (pierre), Paris, 1962 N 1086 p. 612 et 613.

Marty (Gabriel) et Raynaud (pierre), Droit Civil, Tome, 11,1er volume, les obligations, Sircy, paris, 1962. N 429 p. 442 et. 443.

وانظر هامش (٨) من ص ٤٤٣ حيث يصفان حكم الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الصادر في ٢٧ نوفمبر ١٩٥٨ بأنه قابل للمناقشة

- Le tourneau (philippe), la responsabilite Civile, 2^{eme} ed. Dalloz paris, 1976 N 1773 P. 612.

وانظر مع ذلك نقد هذا الاتجاه، فقرة رقم ١٧٧٤ ص ٦١٣.

(٢) انظر من أنصار هذا الاتجاه:

Rives- Lange (M.Th.) contribution a l'etude de la responsabilite des maitres et commettants J.C.P.1970 - 1-2309. Strk (Boris) Droit civil, obligations, paris 1972 N 649 P. 286 ry N 651 P.237, savatier note J.C.P. 1965, II, 14139.

ويعزز هذا الرأي موقفه هذا بالقول بأنه إذا كان الخطأ الجسيم، وفقا للمصطلحات المعروفة في القانون الإداري، خطأ شخصيا (Faute Personnelle) أو خطأ منفصلا عن الوظيفة (Faute Detachable des Fonctions) يجب أن يتحمل صاحبه نتائجه، إلا أن الخطأ اليسير لا يعدو، وفقا لنفس المصطلحات، أن يكون «خطأ مصلحيا» (Faute de service)، يجب أن يتحملة المشروع لا العامل^(١). لأن «العامل يعمل لحساب رب العمل الذي يملك وحده إمكانية السيطرة على مجموع الأنشطة الضارة، والذي يملك وحده، وفقا لهذا، سلطة إدارتها بطريقة تهدف إلى توقي مخاطر الأضرار.

وفي مثل هذه الأحوال لن يكون من العدل في شيء أن يتحمل العامل، وفي جميع الأحوال، مجمل النتائج الضارة التي قد يتسبب في ارتكابها حتى بأخطائه التافهة جدا في نطاق الوظيفة التي يمارسها في خدمة مصلحة رب العمل^(٢).

ثم يؤسس أنصار هذا الاتجاه رأيهم هذا بالاستناد، وبصفة أساسية، إلى اتجاه الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الذي سبقت الإشارة إليه. ذلك أنه إذا كان العامل غير مسئول في مواجهة رب العمل عن التقصير المعيب للعمل إلا إذا كان مخطئا خطأ جسيماً، بما يعني فرض نوع من الحصانة للعامل، فإن نفس الحال، ونفس الدرجة من الخطأ، ونفس الحصانة، يجب أن تمتد إلى نطاق رجوع المتبوع على التابع. لأن الأمر في جميع الأحوال يعني ضرورة تحمل المشروع الأخطاء الناشئة عن مخاطر الاستغلال، والتي من بينها الأخطاء اليسيرة لتابعيه. ولهذا «فحين يرتكب العامل في أدائه لوظيفته خطأ يؤدي إلى المسؤولية التقصيرية لرب العمل، فإن رجوع هذا الأخير عليه يكون وفقا لعقد العمل، أي على النطاق التعاقدي. ولهذا يجب أن يكون متوقفا على وجود خطأ جسيم»^(٣).

(١) وانظر في الدفاع الشديد عن هذا الرأي، فضلا عن الفقهاء المشار إليهم في الهامش السابق، مازووتنك، المرجع السابق، رقم ٩٢٧ ص ١٠٠٢ خاصة ص ١٠٠٤، وأيضا، وبصفة خاصة، فيني، المرجع السابق، رقم ٨١٢ ص ٦٠٣.

(٢) انظر، فيني، المرجع السابق، ص ٩٠٤.

(٣) مازو وتنك، السابق، ص ١٠٠٤، وانظر عكس ذلك نقض مدني ٢ مارس ١٩٧٩، دالوز ٢٩-١٩٨٠ الذي لا يزال يميز لرب العمل الرجوع على العامل مطلقا دون اشتراط خطأ جسيم في جانبه. وانظر لارومييه Larroumet (Ch.) في تعليقه على هذا الحكم حيث ينتقد موقف محكمة النقض بدعوى أن القانون المدني يجب ألا يظل ساكنا وينبغي أن يأخذ في الاعتبار معطيات قانون العمل (ص ٣٠ العمود الأول).

الفصل الثاني وضع المسألة في القانونين المصري والكويتي

المبحث الأول موقف المشرعين المصري والكويتي

تكلمت عن «الخطأ الجسيم» للعامل، المادة ٧٦ من قانون العمل المصري حين نصت على حرمان العامل من أجره عن مهلة الأخطار، وفي نفس الوقت حرمانه من مكافأة مدة الخدمة.

وقد ورد في عبارة نص المادة ٧٦ (عمل) والتي تضمنت حالات إنهاء صاحب العمل للعقد دون أن يلزم بمكافأة مدة الخدمة، بأن هذا الانتهاء يتم دون سابق إعلان للعامل، مما يوحي أن نطاق تطبيق هذه المادة يقتصر على عقود العمل غير محددة المدة، حيث يلزم إخطار أحد المتعاقدين للآخر بإنهاء العقد، وهذا التفسير غير سليم، حيث إن هذه الحالات تتضمن إخلالاً جسيماً من جانب العامل بالتزاماته الجوهرية، وقد يتحقق ذلك في عقود العمل محددة المدة، أو غير محددة المدة، مما يقتضي توحيد الحكم في نوعي عقد العمل^(١).

بيد أن المشرع المصري قد جمع في هذه المادة الحالات التي يجيز لصاحب العمل إنهاء العقد مع حرمان العامل من الحق في مكافأة مدة الخدمة، ومن أجره عن مهلة الأخطار، دون أن توضع معايير متميزة للخطأ. وعلى ذلك فإن فكرة الخطأ الجسيم الذي يحرم العامل من حقه في الأجر عن مهلة الأخطار، يؤدي هو نفسه إلى حرمان العامل من مكافأة مدة الخدمة^(٢). وحيث إن حق صاحب العمل في حرمان العامل من هذين الحقين يتوقف على حقه في إنهاء العقد لارتكاب العامل خطأ جسيماً، لذا فإن معيار الخطأ الجسيم يكون واحداً بالنسبة لكافة حقوق صاحب العمل المترتبة عليه. وعلى ذلك فإن

(١) انظر محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، رقم ٢٠٨، عبدود يحيى، وشرح قانون العمل، ١٩٦٤، رقم ١٦٥.

(٢) راجع في هذا الصدد، وبالتفصيل، أحمد شوقي عبدالرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، ١٩٧٩ بدون ناشر.

الخطأ الذي لم يصل إلى حد الجسامة التي تجيز لرب العمل إنهاء العقد، لا يكون كافياً لحرمان العامل من مكافأة مدة خدمته، أو من أجره عن مهلة الإخطار.

مع ملاحظة أن النص الذي تكلم عن الخطأ الجسيم، لم يذكر الخطأ صراحة وإنما تحدث عن الخسارة المادية الجسيمة، حيث نصت المادة ٣/٧٦ من قانون العمل عن جواز إنهاء صاحب العمل عقد العمل مع حرمان العامل من مكافأة مدة خدمته، ومن أجره عن مهلة الإخطار «إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من علمه بوقوعه».

ولقد اعتد المشرع هنا بجسامة الضرر، بصرف النظر عن مدى جسامة الخطأ الذي يستوي فيه أن يكون عمدياً أو غير عمدي، جسيماً أو يسيراً، نظراً لعمومية النص.

ولقد أورد المشرع الكويتي في المادة (٥٥) من قانون العمل في القطاع الأهلي حالات يجوز فيها لرب العمل أن يفصل العامل تأديبياً، بدون إعلان وبدون مكافأة. وهذا يعني أن يكون من سلطة رب العمل أن ينهي الرابطة العقدية بينه وبين العامل، بالرغم من أن مدة العقد مازالت قائمة لم تنقض. ولا يجبر رب العمل عند توقيعها على إعطاء مهلة للعامل، إذ إنه ينهي خدماته فوراً^(١).

ونظراً لشدة هذه العقوبة، فقد حدد القانون، على سبيل الحصر، المخالفات التي تستتبع توقيعها، متى ارتكبتها العامل، وأولى هذه المخالفات «إذا ارتكب خطأ تسببت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل» ووضح من هذا النص أن كل ما يقتضيه القانون لفصل العامل تأديبياً في هذه الحالة، هو أن يلحق رب العمل خسارة جسيمة، نتيجة خطأ العامل. ووفقاً للقواعد العامة، يقع على عاتق رب العمل إثبات خطأ العامل، وما لحقه بسببه من خسارة جسيمة.

والمرجع في تقدير هذه الأخيرة هو قاضي الموضوع. ويلاحظ، كما هي الحال بالنسبة للمادة ٣/٧٦ (عمل مصري)، أن العبرة هي بجسامة الضرر لا بجسامة الخطأ، فيستوي في هذا الأخير أن يكون عمدياً أو غير عمدي، جسيماً أو يسيراً، نظراً لعمومية النص.

(١) راجع تمييز ١٢/٦/١٩٧٤، مجلة القضاء والقانون، ص ٥، ع ٢، ق ١٧ ص ٨٨.

ولقد أقرت محكمة التمييز الكويتية حق رب العمل في فصل العامل، مع الحرمان من مكافئة نهاية الخدمة، وبدل للإخطار، وذلك بإنهاء عقد العمل لعامل كان يشغل وظيفة كبير الدائرة الفنية في إحدى الشركات، وذلك بسبب وجود عجز مالي في عهده، بالرغم من صدور حكم نهائي ببراءته نظرا لعدم كتابة الأدلة حول عمدية الأفعال المنسوبة إليه^(١).

أما فيما يتعلق بحق رب العمل في طلب التعويض من العامل، فقد تعرض المشرع المصري لذلك في المادة ٦٨ من قانون العمل، في الحالة التي يتسبب فيها العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده. فكثيرا ما يقتضي العمل أن توضع، بين يدي العامل، أشياء يتخذها أداة لمباشرة عمله، كالآلة التي يعمل عليها، وكالسيارة التي يتولى السائق قيادتها، فإذا ما قصر العامل في المحافظة على هذه الأشياء، أو تسبب في فقد أحدها أو إتلافه أو تدميره فإن العامل يلزم بتعويض رب العمل عن الضرر الناجم عن هذا العقد أو الإتلاف أو التدمير.

بيد أن المشرع يكفي لإقامة مسئولية العامل أن يكون الضرر ناشئا عن خطأ العامل، وجاء اصطلاح الخطأ خاليا من أي وصف، مما يستلزم فهمه بالخطأ بالمعنى العام، فلا يلزم أن يكون على درجة معينة من الجسامه^(٢).

وبلاحظ أن نص المادة ٦٨ من قانون العمل المصري لا يسري إلا على الضرر الذي يتمثل في المساس بالمهمات أو الآلات أو المنتجات بالفقْد أو الإتلاف أو التدمير. أما الضرر الذي ينشأ في غير هذه الحالات فيخضع للقواعد العامة في القانون المدني^(٣). كما أنه لم يرد في نصوص قانون العمل الكويتي ما يشير إلى واجب العامل بصدد الأشياء التي توضع بين يديه. وبالتالي يتعين الرجوع أيضا إلى القواعد القانونية العامة^(٤).

وتتمثل القواعد العامة في المادة ١٦٣ من القانون المدني المصري والمادة ٢٢٧ من القانون المدني الكويتي، في المسئولية عن الأعمال الشخصية. حيث تنص الأولى على

(١) تمييز ١٩٧٩/٢/٢٦، طعن رقم ٧٨ / ٥٤ تجاري.

(٢) حسام الدين كامل الاهواني، المرجع السابق، رقم ٤٧٩ ص ٤٦٧.

(٣) انظر في هذا المعنى، استئناف القاهرة ١٩٧٩/١٢/٢٢ منشور في البسيوني والسلاوي قضاء العمل ص ٣٢٣ قاعدة ٧٨ مكرر، حيث أوضحت المحكمة بحقه أن نص المادة ٦٨ لم يكن إلا بمجرد تطبيق للقواعد العامة في القانون

المدني والواردة في المادة ١٦٣، ولكن تشترط المادة بعض الإجراءات لتقدير التعويض والطعن في التقدير.

(٤) انظر عبدالفتاح عبدالباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، طبعة ثانية ١٦٩٠، رقم ٢٠٧ ص ٣٥٣.

أن «كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض» وتنص الثانية في فقرتها الأولى على أن «... كل من أحدث بفعله الخاطئ ضرراً بغيره يلزم بتعويضه، سواء أكان في إحداثه بضرر مباشراً أم متسبباً».

وتمشياً مع عموم هذين النصين، فلا محل لاشتراط درجة معينة من الجسامة في الخطأ لانعقاد المسؤولية. وإذا كان واجب العامل أن يبذل في تأدية العمل «ما يبذله الشخص المعتاد»^(١) فإن هذا المعيار يحدد مدى مسؤولية العامل عما يكون تحت يديه من أموال لصاحب العمل سواء كانت أدوات سلمت إليه لتنفيذ العمل، أو مواد عهد بها إليه ليرد عليها العمل، فيلتزم بالمحافظة على تلك الأدوات أو العناية بهذه المواد بقدر التزام الشخص العادي، وذلك تطبيقاً لنص المادتين ٢١١ مدني مصري و٢٩٠ مدني كويتي اللتين يأتي نصهما على النحو التالي: «في الالتزام بعمل، إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالتزامه إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي، ولو لم يتحقق الغرض المقصود. هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على غير ذلك - وفي كل الأحوال يبقى المدين مسئولاً عما يأتيه من غش أو خطأ جسيم».

ويعد تطبيقاً لذلك أيضاً ما جاء في المادة ٣/٦٨٥ من القانون المدني المصري بشأن التزامات العامل حين نصت على أنه يجب على العامل «أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله». ويرى بعض الشراح أن حكمها هذا ينطبق أيضاً على ما يسلم إلى العامل من مواد لصنعها^(٢).

وخلاصة القول: إن مسؤولية العامل في القانونين المصري والكويتي تتحدد وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية العقدية، ويسأل من ثم، عن خطئه اليسير، كما يسأل كل عاقد حر. ويأتي نص المادة ٦٨ من قانون العمل المصري تطبيقاً لهذا المبدأ حين اعتبرت العامل مسئولاً عما يهلك، بخطئه، من أموال لصاحب العمل «وإن كانت القواعد العامة في تقدير الخطأ تستوجب أن يؤخذ في الاعتبار الظروف الخارجية المحيطة وفي مقدمتها أن العمل يتم تحت إمرة صاحب العمل. فالإنتاج المعيب، أو المصروفات التي لا محل لها، قد ترجع إلى تعليمات صاحب العمل أو إلى سوء تنظيم المنشأة، وليس بالضرورة إلى خطأ العامل. ومن ثم فإن التشدد في

(١) المادة ٦٨٥ أ مدني مصري.

(٢) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، رقم ١٩٨ ص ٧٢٠ وهامش (٢١).

توافر الخطأ لا يرجع إلى ضرورة أن يكون على درجة معينة من الجسامة، وإنما إلى دقة استخلاص وقوع الضرر بخطأ يسأل عنه العامل وحده. ولا محل للتفرقة، في جميع الأحوال، أي في إطار المادة ٦٨ أو خارجها، بين الخطأ العمدي والخطأ غير العمدي^(١).

المبحث الثاني موقف القضاء المصري والكويتي

إن المطلع على أحكام القضاء العمالي في كل من مصر والكويت لا يسعه إلا أن يسلم بأنه من النادر أن نجد من بينها أحكاماً ما تتعلق بدعاوى يرفعها أصحاب الأعمال على العمال لمقاضاتهم على أساس المسؤولية العقدية.

فصاحب العمل يفضل كثيراً أن تكون الدعوى متعلقة بمدى تعسف إنهاء عقد العمل، حيث يقع عبء الإثبات على العامل، كما أن صاحب العمل يكتفي، في الأغلب الأعم من الأحوال، بفصل العامل، فيتخلص بذلك منه في جميع الأحوال^(٢).

(١) حسام الأهواني، المرجع السابق، رقم ٤٧٩ ص ٤٦٨، وانظر عكس ذلك، عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، ج ٢ ص ٣٦١.

(٢) انظر من القضاء المصري:

- القاهرة الابتدائية ١٥ أبريل ١٩٥٦، مدونة الفكهاني، ط ٣، ص ٢٥٧ رقم ٢١٧ (شراء بضاعة لعملاء الشركة من شركات منافسة).

- شئون عمال القاهرة ٣ يونية سنة ١٩٥٦، مدونة الفكهاني، ص ٢٤٥ رقم ٢٠٨ (إشغال العامل في نفس نشاط رب العمل).

- محكمة مصر التجارية الجزئية ٨ نوفمبر ١٩٤٥، المحاماة، س ٢٦، ص ١٢٦ رقم ٥٣ (اتصال العامل بعملاء المحل واتفاقه معهم على تصنيع أدوات من نفس النوع الذي يقوم صاحب العمل بإنتاجها).

- القاهرة الابتدائية ٢٥ مارس سنة ١٩٦٣، موسوعة الهواري، ج ٢، ص ٤٨٢، رقم ٥٦٧ (تعامل العامل مع عملاء صاحب العمل في السلع التي يتجر فيها هذا الأخير).

- استئناف القاهرة ٢٤ ديسمبر ١٩٦٨ موسوعة الفكهاني، فصل بدون مكافأة أو تعويض، ملاحق ١٩٦٨، رقم ٨ القاهرة الابتدائية ٢٨ ديسمبر ١٩٥٧، مدونة الفكهاني ج ٣/١، ص ٢٣٨، رقم ١٩٧ (اختلاس العامل لأعمال المنشأة يمثل خطأ جسيماً في مسلكه).

- استئناف القاهرة ٩ نوفمبر ١٩٦٧، موسوعة الفكهاني، مجلد (١)، اتهام ملاحق، ١٩٦٨، رقم ٣ (لا يؤثر نفاذه قيمة الأشياء المختلسة).

- نقض مدني ١٨ مارس ١٩٧٢، مجموعة النقض المدنية س ٢٣، ص ٤٣٣ رقم ٦٩ (شكوك جدية حول مسلك العامل ونزاهته - لا يعد إنهاء العقد من جانب صاحب العمل تعسفياً).

(۱) (۱۳۳۱/۳/۸۷۶۱) (۱۳۳۱/۳/۸۷۶۱) (۱۳۳۱/۳/۸۷۶۱) (۱۳۳۱/۳/۸۷۶۱) (۱۳۳۱/۳/۸۷۶۱)

(ସମ୍ପର୍କିତ ଲୋକଙ୍କୁ ସୂଚାଇ ଦେବା ପାଇଁ ଏହି ନୋଟିସ୍ ପ୍ରକାଶ କରାଯାଉଅଛି)

התאריך: 12/12/2019 (תאריך) 3801/3761 לפרק: 12/12/2019 - 12/12/2019

١٩٨٨/٧٦ رقم ١٢، استئناف العلما، محكمة الاستئناف -

جسارہ: خستہ: ۵۰۰

١٣ / ٧٧٦١ لى، يقيمون ويقيمون في بيوتهم -

(۱۵۸۷) یسوع مسیح علیه السلام له قدامه قدامه

2. 1978 ခုနှစ် ဇူလိုင်လ (၁၅) ရက် (အင်္ဂါ) ၁၁၈/၇၇ လုပ်ငန်း၊ ဖိတ်ခေါ်၊ ဖိတ်ခေါ် (အင်္ဂါ)

11. (c) $\frac{1}{2}$

ה'תשנ"ח (1977) 3/7077761. לפי, יחזקאל, יחזקאל, יחזקאל, יחזקאל.

(تاریخ اسلام کے بارے میں جو کچھ لکھا ہے اس سے ظاہر ہوتا ہے کہ یہ سب کچھ ایک ہی شخص نے لکھا ہے۔)

منه جود بعضه بغيره في قوله تعالى: ﴿الَّذِي يَتَّبِعُكَ مِنْ تَحْتِ الْاَرْضِ وَيَنْزِلُ بِكَ الرَّجَاءَ نَزْلًا﴾ (فصل)

(مکتوبہ نمبر) (تاریخ) ۷۶۱/۷۶۱ لمیٹڈ، یو۔ پی۔ ایم، یو۔ پی۔ ایم، یو۔ پی۔ ایم -

(ط)۔ جو لوگوں پر تقریریں کرنا شروع کر دیں۔

(موسمیاتی) (تاریخ) ۱۹۸۵/۰۷/۲۵ بمبئی، پاکستان، اسلام آباد -

(پیشہ: جاسوسی کی تعلیم دینا اور ملوث افراد کو جان بچانے کا کام)

(מקסימו טב) (ת"ש) 20/6781 לוי, יצחק, ויצחק, יצחק, יצחק -

(1) 1990 1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2100 2101 2102 2103 2104 2105 2106 2107 2108 2109 2110 2111 2112 2113 2114 2115 2116 2117 2118 2119 2120 2121 2122 2123 2124 2125 2126 2127 2128 2129 2130 2131 2132 2133 2134 2135 2136 2137 2138 2139 2140 2141 2142 2143 2144 2145 2146 2147 2148 2149 2150 2151 2152 2153 2154 2155 2156 2157 2158 2159 2160 2161 2162 2163 2164 2165 2166 2167 2168 2169 2170 2171 2172 2173 2174 2175 2176 2177 2178 2179 2180 2181 2182 2183 2184 2185 2186 2187 2188 2189 2190 2191 2192 2193 2194 2195 2196 2197 2198 2199 2200 2201 2202 2203 2204 2205 2206 2207 2208 2209 2210 2211 2212 2213 2214 2215 2216 2217 2218 2219 2220 2221 2222 2223 2224 2225 2226 2227 2228 2229 2230 2231 2232 2233 2234 2235 2236 2237 2238 2239 2240 2241 2242 2243 2244 2245 2246 2247 2248 2249 2250 2251 2252 2253 2254 2255 2256 2257 2258 2259 2260 2261 2262 2263 2264 2265 2266 2267 2268 2269 2270 2271 2272 2273 2274 2275 2276 2277 2278 2279 2280 2281 2282 2283 2284 2285 2286 2287 2288 2289 2290 2291 2292 2293 2294 2295 2296 2297 2298 2299 2300 2301 2302 2303 2304 2305 2306 2307 2308 2309 2310 2311 2312 2313 2314 2315 2316 2317 2318 2319 2320 2321 2322 2323 2324 2325 2326 2327 2328 2329 2330 2331 2332 2333 2334 2335 2336 2337 2338 2339 2340 2341 2342 2343 2344 2345 2346 2347 2348 2349 2350 2351 2352 2353 2354 2355 2356 2357 2358 2359 2360 2361 2362 2363 2364 2365 2366 2367 2368 2369 2370 2371 2372 2373 2374 2375 2376 2377 2378 2379 2380 2381 2382 2383 2384 2385 2386 2387 2388 2389 2390 2391 2392 2393 2394 2395 2396 2397 2398 2399 2400 2401 2402 2403 2404 2405 2406 2407 2408 2409 2410 2411 2412 2413 2414 2415 2416 2417 2418 2419 2420 2421 2422 2423 2424 2425 2426 2427 2428 2429 2430 2431 2432 2433 2434 2435 2436 2437 2438 2439 2440 2441 2442 2443 2444 2445 2446 2447 2448 2449 2450 2451 2452 2453 2454 2455 2456 2457 2458 2459 2460 2461 2462 2463 2464 2465 2466 2467 2468 2469 2470 2471 2472 2473 2474 2475 2476 2477 2478 2479 2480 2481 2482 2483 2484 2485 2486 2487 2488 2489 2490 2491 2492 2493 2494 2495 2496 2497 2498 2499 2500 2501 2502 2503 2504 2505 2506 2507 2508 2509 2510 2511 2512 2513 2514 2515 2516 2517 2518 2519 2520 2521 2522 2523 2524 2525 2526 2527 2528 2529 2530 2531 2532 2533 2534 2535 2536 2537 2538 2539 2540 2541 2542 2543 2544 2545 2546 2547 2548 2549 2550 2551 2552 2553 2554 2555 2556 2557 2558 2559 2560 2561 2562 2563 2564 2565 2566 2567 2568 2569 2570 2571 2572 2573 2574 2575 2576 2577 2578 2579 2580 2581 2582 2583 2584 2585 2586 2587 2588 2589 2590 2591 2592 2593 2594 2595 2596 2597 2598 2599 2600 2601 2602 2603 2604 2605 2606 2607 2608 2609 2610 2611 2612 2613 2614 2615 2616 2617 2618 2619 2620 2621 2622 2623 2624 2625 2626 2627 2628 2629 2630 2631 2632 2633 2634 2635 2636 2637 2638 2639 2640 2641 2642 2643 2644 2645 2646 2647 2648 2649 2650 2651 2652 2653 2654 2655 2656 2657 2658 2659 2660 2661 2662 2663 2664 2665 2666 2667 2668 2669 2670 2671 2672 2673 2674 2675 2676 2677 2678 2679 2680 2681 2682 2683 2684 2685 2686 2687 2688 2689 2690 2691 2692 2693 2694 2695 2696 2697 2698 2699 2700 2701 2702 2703 2704 2705 2706 2707 2708 2709 2710 2711 2712 2713 2714 2715 2716 2717 2718 2719 2720 2721 2722 2723 2724 2725 2726 2727 2728 2729 2730 2731 2732 2733 2734 2735 2736 2737 2738 2739 2740 2741 2742 2743 2744 2745 2746 2747 2748 2749 2750 2751 2752 2753 2754 2755 2756 2757 2758 2759 2760 2761 2762 2763 2764 2765 2766 2767 2768 2769 2770 2771 2772 2773 2774 2775 2776 2777 2778 2779 2780 2781 2782 2783 2784 2785 2786 2787 2788 2789 2790 2791 2792 2793 2794 2795 2796 2797 2798 2799 2800 2801 2802 2803 2804 2805 2806 2807 2

(۱) کپیہہ نتیجہ

י"א/ל/ז'תשס"ו, (ת"פ) 877/3761 ו- (ת"פ) 880/3761 לפיכך יבוצעו, ימלאו, יחוללו ויגששו -

ਮੇਰੀ ਮਾਂ)।

[illegible][illegible]

(۱) (مکتبہ متحج) ۸/۲/۷۶۵۱ جلد (۱) ۸۸/۷۶۵۱ لیست بستتیه -

[illegible]

(مکتبہ تجر) ۱۷۶۲/۲/۸ یسّخ (تقریباً) ۱۷۶۱/۳/۱ لیو رستمیہ -

: تخيبي الكمال العجيب ومن

(၁၂)။ အဘိုးအဘွားတို့၏ အမည်ကို မှတ်တမ်းတင်ပါ။

٨٧٨. لم يرد ٨٥٨ هـ ، ١ ج ١ ، في تاريخ الامم والموسم ، ١٩٥٩ م ، ٧ ج ١ ، في تاريخ الامم والموسم .

(۱) کسی که در این دنیا به نیکی و نیکوکاری بپردازد و در آخرت به نیکی و نیکوکاری بپردازد، در آخرت به نیکی و نیکوکاری بپردازد.

== ከጋራው ስምዖን ይኸው የባለቤትነት ፍርድ ቤት በመስተዳደሩ ለጥያቄው መቅባት አልተችለም፡፡

(١) يتوكلون. التمسوا. يحكمهم. الصادقون. الحكماء. لهذا. بعض. نعم. العمل. يتقيدون. فم.

မိမိတို့အား အကျိုးပြုစေရန် အားပေးကြည့်ပါ။

[illegible]

ونظراً لصللة هذا الحكم المباشرة بموضوع الدراسة، سنقوم بعد عرضه بالتعليق عليه.

ملخص الحكم:

- إذا ما نحن أردنا أن نلخص وقائع الدعوى فإنه يمكن القول بأنه في شهر يوليو ١٩٨٣م التحق عامل بخدمة شركة (وهي شركة للتعامل في العملات والمعادن الثمينة) بوظيفة كبير المتداولين للإشراف على أعمال غرفة التداول الخاصة بالتعامل في العملات والمعادن الثمينة.

- وبتاريخ ١٢/١١/١٩٨٣ (أي بعد مرور أقل من أربعة أشهر على بدء العلاقة) حددت الشركة صلاحيات العامل من حيث حجم التعامل بالعملات على نحو معين وقيدته بحد أقصى في التعامل وبطريقة معينة في هذا التعامل، بحيث لا يخلط بين حسابات العملاء وحساب الشركة، ومنعته من تجاوز هذه الصلاحيات إلا بإذن مسبق من المدير العام للشركة. وقد بررت الشركة هذا الإجراء بقيام العامل بعدة تجاوزات حققت «خسائر فادحة» وهذا كله في عمره الوظيفي الذي لم يتجاوز أربعة أشهر.

وخلال الفترة من ٣/٢/٨٤ حتى ٩/٣/٨٤ أبرم العامل المذكور عدة صفقات، بعضها حقق أرباحاً، وبعضها الآخر حقق خسائر، وصفت كلتاها بالمعقولة. ولكن حدث أن حققت إحدى الصفقات خسارة جسيمة مقدارها خمسمائة وأربعة وستون ألف مارك ألماني (وهو ما قدرته الشركة بخمسة وستين ألف دينار). وقد نسبت الشركة إلى العامل أنه أبرم هذه الصفقة مخالفاً تعليمات رب العمل التي تحدد صلاحيات العامل المذكورة. والتي رفعت بشأنها دعاوها مطالبة بالتعويض عنها، والتي رفضت كلية من المحكمة الكلية والمحكمة الاستئنافية، وكذلك رفضت محكمة التمييز قبول الطعن فيه من حيث الموضوع.

وإليك الحكم بلفظه ومنطوقه:

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع المرافعة وبعد المداولة.

حيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث إن الوقائع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق - تتحصل

في أن الشركة الطاعنة أقامت الدعوى رقم ١٩٨٤/٣٠٤٤ تجاري كلي بطلب الحكم بالزام - المطعون ضده بأن يؤدي لها مبلغ ٦٥٠٠ دينار، وقالت بيانا لها إن المذكور كان يعمل لديها في وظيفة كبير المتداولين للإشراف على أعمال غرفة التداول بها والخاصة بالتعامل بالعملات والمعادن الثمينة، وإذ خالف تعليماتها وأخل بواجبات وظيفته وترتب على ذلك خسارة لحقت بها بلغت قيمتها المبلغ المطالب به، فقد أقامت الدعوى بطلبها سالف البيان، وبتاريخ ١٩٨٥/٢/٢١ حكمت المحكمة برفض الدعوى، استأنفت الطاعنة هذا الحكم بالاستئناف رقم ١٩٨٥/٣٨٣ تجاري، وبتاريخ ١٩٨٦/٥/١٣ حكمت المحكمة بتأييد الحكم المستأنف، طعنت الطاعنة في هذا الحكم بطريق التمييز، وبالجلسة المحددة أصرت على طلب تمييز الحكم، والتزمت النيابة العامة الرأي الذي أبدته بمذكرتها برفض الطعن.

وحيث إن الطعن أقيم على ثلاثة أسباب تنعي الشركة بها على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون والفساد في الاستدلال، وفي بيان ذلك تقول إن المطعون ضده عمل لديها في وظيفة كبير المتداولين ليشرف على المتداولين بالعملات، ولتتعامل بسوق العملات لحسابها ولحساب العملاء باسمها مع مراعاة التمييز بين حساباتها وحسابات العملاء، ولذا فهو تابع لها بموجب علاقة العمل التي تربطه بها ويتعين عليه أن يؤدي عمله تحت إشرافها ويمثل لتعليماتها، ولا تنتفي مسؤوليته إلا في حالة عدم مخالفته هذه التعليمات، وقد نص القانون المدني على أن من أحدث بفعله الخطأ ضررا بغيره يلتزم بتعويضه سواء كانت المسؤولية عقدية أو تقصيرية، والثابت من أوراق الدعوى أن المطعون ضده أخطأ لمخالفته التعليمات الصادرة إليه منها، وأن خسارة لحقت بها في إحدى الصفقات، ومع ذلك رفض الحكم المطعون فيه الدعوى وأقام قضاءه على أن من طبيعة التجارة الربح والخسارة وأن الصفقات التي أبرمها المطعون ضده مخالفا فيها التعليمات حققت الربح أحيانا ومنيت بالخسارة أحيانا أخرى، ولا يحق للطاعنة التمسك بمخالفة التعليمات في شأن الصفقة التي حققت خسارة طالما أنها تجاوزت تلك التي حققت ربحا أو خسارة طفيفة، وهي أسباب غير سائغة، لأن الطاعنة لم يكن بوسعها مقاضاة المطعون ضده عن الصفقات التي خالف بشأنها التعليمات وحققت أرباحا، لأن ضررا لم يلحقها من جراء ذلك، ومن ثم يكون الحكم بقضائه هذا قد أخطأ في تطبيق القانون وشابه فساد في الاستدلال.

وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أن المشرع وقد خص كل من المسؤولية العقدية

والمسئولية التقصيرية بأحكام تستقل بها عن الأخرى، وجعل لكل من المسئوليتين في نظامه القانوني موضعا منفصلا عن المسئولية الأخرى، فقد أفصح بذلك عن رغبته في إقامة نطاق محدد لأحكام كل من المسئوليتين، فإذا قامت علاقة تعاقدية محددة بأطرافها ونطاقها وكان الضرر الذي أصاب أحد العاقدين قد وقع بسبب إخلال الطرف الآخر بتنفيذ العقد، فإنه يتعين الأخذ بأحكام العقد وبما هو مقرر في القانون بشأنه، باعتبار أن هذه الأحكام هي وحدها التي تضبط كل علاقة بين الطرفين بسبب العقد سواء عند تنفيذه تنفيذا صحيحا أو عند الإخلال بتنفيذه، ولا يجوز الأخذ بأحكام المسئولية التقصيرية التي لا يرتبط المضورور فيها بعلاقة عقدية سابقة لما يترتب على الأخذ بأحكام تلك المسئولية في مقام العلاقة العقدية من إهدار لنصوص العقد المتعلقة بالمسئولية عند عدم تنفيذه مما يخل بالقوة الملزمة له، وذلك ما لم يثبت أن الفعل الذي ارتكبه أحد الطرفين وأدى إلى الإضرار بالطرف الآخر يكون جريمة أو يعد غشا أو خطأ جسيما، مما تتحقق معه المسئولية التقصيرية لما كان ذلك إثبات الخطأ الموجب للمسئولية العقدية على أحد العاقدين - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - هو تقدير موضوعي مستقل به محكمة الموضوع في حدود سلطتها التقديرية ما دام استخلاصها سائغا، وكان حكم أول درجة المؤيد بالحكم المطعون فيه لأسبابه قد أقام قضاءه برفض طلب التعويض على قوله «إن المدعية - الطاعنة- قد ركنت في دعواها إلى ما وصفته بأنه التعليمات الخطية الصادرة من مديرها العام إلى المدعى عليه - المطعون ضده- بتاريخ ١٢/١١/١٩٨٣... و ١٩/١٢/١٩٨٣ والتي أدت إلى الخسارة المدعاة. والثابت من تعليمات ١٢/١١/١٩٨٣ أنها حددت صلاحيات كبير المتداولين اعتبارا من ١٤/١١/١٩٨٣ بما لا يجاوز مليون دولار أميركي ونصف مليون فرنك سويسري ونصف مليون مارك ألماني ومائة ألف جنيه استرليني ومليون فرنك فرنسي وخمسين مليون ين ياباني... وبما مؤداه أنه كان يجوز لكبير المتداولين التعامل يوميا في العملات الست المذكورة بما لا يجاوز الحد الأقصى لكل منها. والثابت من تعليمات ١٩/١٢/١٩٨٣ أنها كانت لتنظيم العمل اليومي والأسبوعي في إدارات الشركة المختلفة... ومن التقرير المنسوب صدوره من المدعى عليه عن الصفقات المنسوب إليه إبرامها خلال المدة من ٣/٢/١٩٨٤ حتى ٩/٣/١٩٨٤ أن الصفقات المذكورة كانت تحقق الربح أحيانا وتحقق الخسارة أحيانا أخرى، وأن مبالغ الربح والخسارة التي تحققت في الصفقات جميعها كانت معقولة عدا الصفقة التي تم إبرامها بتاريخ ٩/٢/١٩٨٤ وتصفيتها بتاريخ ٩/٣/١٩٨٤، فقد حققت خسارة مقدارها ٥٦٤ ألف مارك ألماني، وهو ما قدره

التقرير بحوالي ستين ألف دينار وقدرته المدعية بخمسة وستين ألف دينار... وتجارة العملة شأنها في ذلك شأن أي تجارة تقوم على الربح والخسارة... وليس هناك تجارة تقوم على الربح دائما ولا تجارة تقوم على الخسارة دائما... ومؤدى تعليمات ١٩٨٣/١١/١٢ أنه كان باستطاعة المدعى عليه التعامل يوميا في كل من الدولار الأميركي والفرنك الفرنسي والمارك الألماني والجنيه الاسترليني والفرنك السويسري والين الياباني في نطاق الحد الأقصى لكل منها، حتى ولو حققت جميعها خسارة، بلا معقب عليه في ذلك طالما أنه قد التزم بالتعليمات حرفيا... ومن استقراء الصفقات المنسوب للمدعى عليه إبرامها والمشار إليها بالتقرير المنسوب صدوره منه أن أي صفقة منها لم تتجاوز مجموع الحدود القصوى للعمليات الست المسموح له بالتداول فيها، ومن ثم فإن التمسك بمخالفة التعليمات في شأن صفقة واحدة منها حققت خسارة كبيرة مع التجاوز عن باقي الصفقات التي حققت أرباحا أو خسائر معقولة، رغم مجاوزتها للحد الأقصى للعملة نفسها، لا يعدو كونه تحميلا للمدعى عليه لمسئولية الخسارة الجسيمة وحدها لمجرد أنها جسيمة، وليس لمجرد مخالفة التعليمات... بما مؤداه أن المدعية لا تلتزم معيارا موضوعيا موحدًا. وكان ما حصله الحكم من أوراق الدعوى ومستنداتها في نفي حصول خطأ من المطعون ضده سائفا ويكفي لحمل النتيجة التي انتهى إليها، خاصة وأن الطاعنة لم تدع أن المطعون ضده قد ارتكب جريمة أو غشا أو خطأ جسيما، ومن ثم فإن النعي لا يعدو أن يكون في حقيقته جدلا موضوعيا فيما لمحكمة الموضوع من سلطة تقدير إثبات الخطأ الموجب للمسئولية العقدية لا يجوز إثارته أمام محكمة التمييز، وبالتالي يكون هذا النعي برمته في غير محله.

وحيث إنه لما تقدم يتعين رفض الطعن.

لذلك حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع برفضه، وألزمت الطاعنة المصروفات وحكمت بمصادرة الكفالة.

سكرتير الجلسة - رئيس الجلسة

المشاكل القانونية التي يثيرها الحكم:

الواضح من هذا الحكم أنه يثير مشكلة مسئولية العامل قبل رب العمل. فمتى يكون العامل مسئولاً بالتعويض قبل رب العمل؟ وهل يكفي ذلك أن يصاب بخسارة، حتى لو كانت جسيمة؟ أم أنه يشترط لذلك أن يكون مرد هذه الخسارة إلى خطأ العامل؟ وإذا اشترط ذلك ما هي درجة هذا الخطأ ومعياره ومقياسه؟

وما تأثير وجود تعليمات على خطأ العامل، وهل نحن في هذه الدعوى بصدد تعليمات أم لا؟

ملحوظات على الحكم:

وقبل أن نسلم أنفسنا لدراسة هذا الحكم فإن لنا عليه بعض الملحوظات نوردتها فيما يلي:

الملحوظة الأولى:

وهي الخاصة بالحجة التي استندت إليها المحكمة الكلية، والتي يحمد للمحكمة الاستئنافية أنها غضت الطرف عنها باعتبارها «زائدة» في حين أنها - في نظرنا - تمثل ما هو أكثر من كونها زائدة، لأنها غير صحيحة. وهي الحجة الداهية إلى أنه على فرض أن المدعى عليه تسبب في حصول الخسارة المدعاة نتيجة إخلاله بواجباته ومخالفته التعليمات ومجاوزته لها، فإنه لا يكون للمدعية سوى مجازاته وفقا لما هو مبين تفصيلا بأحكام قانون العمل بالقطاع الأهلي....

وهذه الحجة ليست صحيحة على الإطلاق. لأنها تؤدي دوما إلى حرمان رب العمل من الرجوع على العامل بالتعويض عن الأضرار التي قد يسببها له هذا الأخير بخطئه، اكتفاء بما يمنحه قانون العمل من سلطة في توقيع جزاءات معينة، في حين أننا قد انتهينا إلى أنه لا يوجد، من الناحية القانونية، ما يمنع رب العمل من مقاضاة العامل ومطالبته بالتعويض. بل إن عبارة المحكمة قد وردت بشكل مطلق، مما قد يوحي بحرمان رب العمل من هذا الرجوع حتى في حالة ارتكاب العامل غشا أو تواطؤا، وهو ما لا يمكن قبوله أو التسليم به.

الملحوظة الثانية:

إنه على الرغم من الأهمية الكبرى التي تترتب على التعليمات المشار إليها، والتي تحد من صلاحيات العامل، وهي التعليمات التي ركزت عليها الشركة بصورة أساسية في دعواها، فإن المحكمة بصدد هذه التعليمات لم تحرص على استظهار السبب الذي من أجله تم تقييد صلاحيات العامل «كبير المتداولين» وهو كما ادعت الشركة أنه يرجع إلى قيام العامل بعدة تجاوزات ألحقت بها خسارة جسيمة، وهذا أمر لا يجب أن يمر دون أن يسترعي الانتباه. لأن العامل الذي يشغل مثل هذا المركز حين يحقق في خلال أربعة أشهر

أو أقل خسارة جسيمة برب العمل. يجب بطبيعة الأحوال، تحري الأمر لمعرفة هل ترجع هذه الخسارة إلى العامل أم إلى طبيعة التعامل؟ لأنها إذا كانت راجعة إلى فعل العامل فإن استمرار الشركة في العلاقة العقدية معه بعد ذلك، يقوم دليلاً على قبولها منه مثل هذه «الكفاية في العمل» بما قد لا يجيز لها بعد ذلك محاسبته على مثلها.

الملحوظة الثالثة :

إنه بعد إصدار هذه التعليمات، المقيدة لصلاحيات العامل، فهل التزم العامل بها، أم خالفها؟ وإن كان قد خالفها، فهل خالفها فقط في الصفقة التي جلبت الخسارة، أم أنه اعتاد مخالفتها فحقق مرة أرباحاً، وحقق مرة أخرى خسارة، فما هو موقف الشركة إزاء تجاهل العامل لتعليماتها، وهل قامت، مثلاً، بالتحقيق معه، وتوقيع جزاء معين عليه، أم أنها تغاضت عن ذلك لمجرد أنه كان يحقق أرباحاً؟ فتحقيق هذه الواقعة له أهمية لا تخفى، لأنه إذا كان العامل قد اعتاد مخالفة تعليمات رب العمل، فإن الشك يدور حول مخالفة هذه التعليمات ذاتها، لأنها ستكون قد ألغيت فعلاً. بجريان العامل على خلافها، وتسامح وقبول رب العمل لهذه المخالفات. ومتى كان الأمر كذلك فإنه لا يجوز للشركة، بعد ذلك، أن تعود لتتمسك بهذه التعليمات، التي أهدرتها هي شخصياً حين أتت الرياح في غير صالحها وأبرم العامل صفقة حققت خسارة جسيمة. فالعبرة بالتصرف في ذاته، بصرف النظر عن نتيجته.

الملحوظة الرابعة :

ولعلها ليست منفصلة عن الملحوظة السابقة، وهي خاصة بالحجة الأساسية التي بنت عليها المحكمة الكلية حكمها والتي اعتنقتها محكمة الاستئناف من بعدها، والخاصة بالاستدلال على اعتياد العامل مخالفة تعليمات رب العمل.

فقد جاء بالحكمين تأثيراً لهذا الاستدلال العبارة التالية :

«... وكان الثابت من استقراء الصفقات المنسوب للمدعى عليه إبرامها والمشار إليها بالتقرير المنسوب صدوره منه، أن أي صفقة منها لم تتجاوز مجموع الحدود القصوى للعمليات الست المسموح له بالتداول فيها...».

والواقع، أنه يبدو أن هناك خطأ في كتابة الحكمين، وإلا فإن ما استندت إليه المحكمتين يكون استدلالاً غير منطقي لأنه إذا كان الثابت أنه «من استقراء الصفقات

المنسوب للمدعى عليه إبرامها... أن أي صفقة فيها لم تتجاوز مجموع الحدود القصوى للعمليات الست المسموح له بالتداول فيها». فإن كان هذا الأمر ثابتاً، فإنه يفيد أن العامل في إبرامه لجميع الصفقات المشار إليها يكون قد التزم بتعليمات الشركة ولم يخالفها. ومن هنا فإن استنتاج المحكمة عدم التزام الشركة معياراً موضوعياً موحداً، يكون غير صحيح، لأن العامل يكون، على هذا النحو، قد احترام تعليمات الشركة في كل المرات السابقة.

وبعد هذه الملحوظات وما تفضي إليه من عدم تأكيد لما إذا كانت هناك تعليمات محددة للعامل لازالت قائمة ومعتداً بها، أم أنها ألغيت... يتوجب علينا أن نعرض في هذا الصدد مسألتين:

الأولى: مسؤولية العامل قبل رب العمل في حالة وجود تعليمات محددة بشأن العمل.

الثانية: مسؤولية العامل قبل رب العمل في حالة عدم وجود تعليمات محددة بشأن العمل.

أولاً: مسؤولية العامل قبل رب العمل في حالة وجود تعليمات محددة:

نفترض هذه الحالة أن رب العمل قد أعطى للعامل أوامر معينة، محددة بشأن كيفية أداء العمل. وهنا يثور التساؤل عن تأثير وجود مثل هذه التعليمات على مسؤولية العامل قبل رب العمل سواء في ذلك مسؤوليته التأديبية أو المدنية.

يحسن هنا التفرقة بين حالتين، حالة اتباع العامل للتعليمات، وحالة مخالفة العامل لهذه التعليمات.

(١) حالة اتباع العامل للتعليمات:

إذا اتبع العامل التعليمات التي أصدرها إليه رب العمل فإن الأمر لا يخلو من أحد فرضين:

(أ) الفرض الأول: أن ينجم عن اتباع العامل لهذه التعليمات تحقيق ربح لرب العمل. وواضح، بالطبع، أن هذه الحالة لا تثير أي مشكلة فيما يتعلق بمسؤولية العامل، لا تأديبية، لأن العامل لم يخالف تعليمات رب العمل، ولا مدنياً، لأن الفرض أن العامل باتباعه لتعليمات رب العمل لا يكون مخطئاً، كما أن مسألة المسؤولية المدنية لا تثور من حيث الأصل لانعدام الضرر لأننا، بالفرض، بصدده تحقيق ربح لا خسارة.

(ب) الفرض الثاني: أن ينجم عن اتباع العامل لهذه التعليمات تحقيق خسارة لرب العمل.

ولا شك، بداية، في هذا الفرض، أنه سيصعب كثيرا القول بوجود خطأ تأديبي في جانب العامل، لأن العامل، بالفرض، قد اتبع تعليمات رب العمل، وهو ما ينفي الخطأ التأديبي عنه، أما كون أن هناك خسارة قد تحققت رغم اتباع العامل للتعليمات، فهذه الخسارة ليست، مطلقا، مبررا لتوقيع عقوبة تأديبية على العامل.

لأن العقوبة التأديبية، كأى عقوبة، تهدف إلى معاقبة سلوك مؤثم أو مجرم تأديبا، وهي بهذا تنفك عن الضرر فهي قد تقع دون ضرر، ووقوع الضرر في ذاته، ما لم يصاحبه هذا السلوك المؤثم، غير كاف وحده لتوقيع العقوبة التأديبية^(١). هذا عن المسؤولية التأديبية للعامل.

إما فيما يتعلق بالمسؤولية المدنية للعامل، ففي هذا الفرض، أيضا لا تثار مسألة المسؤولية المدنية، فالخسارة التي تحققت، لا دخل للعامل في تحققها، ولم يثبت، بالفرض، أي خطأ من جانب العامل.

(٢) حالة مخالفة العامل للتعليمات:

وهنا تجدر التفرقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية المدنية.

أ - ففيما يتعلق بالمسؤولية التأديبية، فلا شك أن العامل الذي يخالف تعليمات رب العمل يكون مخطئا تأديبا، ويستحق لذلك العقاب التأديبي، وهو يظل مستحقا لهذا العقاب، بغض النظر عن النتائج التي ترتبت على مخالفة التعليمات. حتى وإن نجم عن مخالفة هذه التعليمات تحقيق ربح أو فائدة لرب العمل. لأن المسؤولية التأديبية مناطها الخطأ التأديبي وحده دون تعلقها كما ذكرنا بأي ضرر، وهذا الخطأ التأديبي يتجسد في مجرد مخالفة التعليمات.

ب - أما فيما يتعلق بالمسؤولية المدنية. فهل مخالفة العامل لتعليمات رب العمل وحدها كافية للقول بوجود «خطأ عقدي»، يستوجب مسؤولية العامل مدنيا قبل رب العمل

(١) انظر في هذا المعنى، علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، دراسة مقارنة، رسالة القاهرة ١٩٧٤، ص ٣٠، ٣٨، ٥٩. وراجع عبدالفتاح عبدالباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، المرجع السابق، رقم ١٩٩ ص ٣٤٣.

إذا ما أصيب هذا الأخير بضرر وثبتت علاقة السببية بين هذا الضرر والمخالفة المنسوبة للعامل؟.

لا شك بداية، فإن هناك أحوالا لا يثور فيها هذا التساؤل، وهي الحالات التي لا يصاب فيها رب العمل بأي ضرر من جراء مخالفة العامل للتعليمات، أو يصاب فيها بضرر تنقطع السببية بينه وبين مخالفة العامل للتعليمات.

ولكن في الحالة التي يصاب فيها رب العمل بضرر يثبت قيام علاقة السببية بينه وبين مخالفة العامل للتعليمات، هل يمكن القول بأن هذه المخالفة في ذاتها تشكل خطأ عقديا يستوجب مسئولية العامل قبل رب العمل؟.

الحق أن تعميم القول في هذه الحالة، سواء أكان هذا القول إيجابا أم نفيًا، أمر لن يخلو من مظنة التعسف. لأن القول بتوافر الخطأ العقدي في كل حالة سيخالف فيها العامل تعليمات رب العمل سيعني وجود تطابق بين الخطأ العقدي ومجرد مخالفة التعليمات.

ثانيا: مسئولية العامل قبل رب العمل في حالة عدم وجود تعليمات محددة:

الفرض في هذه الحالة أن رب العمل لم يعط للعامل تعليمات محددة بشأن كيفية القيام بالعمل. بل ترك العامل يؤدي هذا العمل طبقا للأصول الفنية المتعارف عليها، وطبقا لما هو متفق عليه في العقد.

ولا شك أن الحديث عن مسئولية العامل قبل رب العمل عن التنفيذ المعيب للعمل في الفرض الذي نحن بصدده يقتضي بداية تحديد مدى العناية المطلوبة من العامل في أدائه للعمل. باعتبار أن هذا القدر من العناية سيعد هو المقياس الذي سيقدر بناء عليه، ما إذا كان العامل قد بذل القدر من العناية المطلوب منه، ومن ثم لاختطاً في جانبه، أم أنه قد قعد عن بذله وبعد، لذلك، مخطئاً.

وإذا رجعنا إلى «قانون العمل الكويتي»، سواء قانون العمل في القطاع الأهلي (رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤) أو قانون العمل في القطاع النفطي (رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩) فلا نجد فيه، على خلاف غيره من القوانين^(١)، نصاً يحدد مقدار العناية المطلوبة من العامل في أدائه

(١) انظر المادة ٦٨٥/أ من القانون المدني المصري التي تنص على أنه «يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد».

للمعمل. ويتعين، من ثم، لتحديد هذه العناية، الرجوع إلى القانون المدني الذي تنص المادة ٢٩٠ منه، والواردة في الباب الثاني المخصص لآثار الالتزام، على أنه:

١ - «إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على شيء أو أن يقوم بإدارته، أو كان المطلوب أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه، فإنه يكون قد وفى بالالتزام، إذ بذل في تنفيذه عناية الشخص العادي، ولو لم يتحقق الغرض المقصود. هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على غير ذلك.

٢ - وفي كل حال يكون المدين مسئولاً عما يأتيه من غش أو خطأ جسيم»^(١).

وعلى ذلك، وأمام انعدام أي نص قانوني آخر يتطلب من العامل عناية أخف أو أشد من عناية الرجل المعتاد، فإن هذا القدر من العناية، ما لم يوجد اتفاق على عكس ذلك، يكون هو المطلوب من العامل. وإلى هذا المعنى الأخير أخذ شراح قانون العمل الكويتي^(٢)، أسوة بغيرهم من شراح قانون العمل المقارن^(٣).

فإذا كان معيار الرجل المعتاد هو المعيار الذي سيقاس بالنسبة إليه سلوك العامل لتحديد ما إذا كان قد بذل ما هو مطلوب منه من العناية أم لا، لنقرر على ضوء ذلك، ما إذا كان العامل مخطئاً من عدمه. فإنه يجب ألا يغيب عن البال، أن الرجل المعتاد الذي يقاس تصرف المدين بالنسبة له ليس هو الرجل المعتاد المجرد. بل هو الرجل المعتاد في الظروف الخارجية المحيطة بالمدين، وهو، وبصورة أكثر خصوصية، بالنسبة للمهنيين، مهني من نفس التخصص المطلوب قياس سلوك العامل فيه.

والآن وبصدد الحكم محل التعليق، ما هو موقف العامل من المسؤولية؟ هل هو

(١) وهذا النص يتفق ويتطابق مع نص المادة ٢١١ من القانون المصري.

(٢) راجع في هذا الصدد، عبدالرسول عبدالرضا، قانون العمل، المرجع السابق، ص ١٥٩، محمد لبيب شنب، دروس في شرح قانون العمل ١٩٨٠ - ١٩٨١ مذكرات على الآلة الكاتبة لطلبة كلية الحقوق - جامعة الكويت ص ١٥٧، عبدالفتاح عبدالباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، ١٩٩٠، رقم ١٦٨، ص ٣٠٠. جمال فاخر النكاس، قانون العمل الكويتي، ١٩٩٣، رقم ٨٢، ص ١٦٣.

(٣) محمود جمال الدين ذكي، عقد العمل، المرجع السابق، رقم ١٩٨، ص ٧١٨ وما بعدها، محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ١٩٨٣، رقم ١٤٠ ص ٢٠٠، حسام الأهواني، شرح قانون العمل المرجع السابق، رقم ٤٧٤ ص ٤٦٣ خاصة ص ٤٦٥ محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، الطبعة الثانية، ١٩٨٥، بدون ناشر، ص ٤٢٠ كاسرلنك، عقد العمل السابق، رقم ٢١٢ ص ٢٣٨، براين وفيتو، عقد العمل، المرجع السابق، رقم ٣١٧ ص ٥٨٤.

مستول عن تعويض رب العمل عن الأضرار التي أصابته أم غير مستول؟
انتهت المحكمتان الكلية والاستئنافية، على ما رأيناه، إلى عدم مسئولية العامل عن هذه الخسارة، واستندت كلتاهما في ذلك إلى أن الخسارة هذه تعد من مخاطر المهنة.
والواقع أن هذا التبرير الذي قالت به المحكمتان لهُو تبرير صحيح في هذه الواقعة المعروضة، ولكن يجب عدم أخذه على إطلاقه، في وقائع أخرى، فالخسارة لا شك هي المقابل الطبيعي للربح. ومن يأمل في تحقيق ربح يجب أن يتوقع أيضا الخسارة ويتقبلها باعتبارها المقابل الطبيعي للربح المأمول.
ولكن هذا القول على إطلاقه، يكون صحيحاً تماماً إذا لم تكن الخسارة ناجمة عن خطأ العامل، أما حين تكون كذلك فسوف يسأل العامل وفقا لما انتهينا إليه، عن تعويض رب العمل.
ونظرا لعدم ثبوت خطأ العامل في الواقعة محل البحث، فقد برأه الحكم محل التعليق.