

المسؤولية المدنية للعامل وامكانية التخفيف منها

د. عزيز الخفاجي

ملخص:

سواءً كان العامل مسؤولاً تجاه صاحب العمل عن الضرر المادي الذي يولده له او تعريضه، والنتج عن خطأ ارتكبه، هل هناك قواعد خاصة تنظم هذه المسؤولية أم تطبق قواعد العامة في المسؤولية؟

يخضع عقد العمل الى نظام قانوني اساسي، ومتناقض مع العقود المدنية الاخرى وحتى القريبة منه والتي تخضع الى احكام القانون المدني، كعقد المقاولة وعقد الوكالة، او التي تخضع الى احكام القانون التجاري، كعقد الشركة، رغم ان هذه العقود تتفق مع عقد العمل من حيث ان موضوعها هو القيام بعمل.

ان اساس هذا التنظيم القانوني الاساسي المتناقض لعقد العمل مع العقود الاخرى هو معيار التبعية القانونية، الذي من شأنه ان يضع العامل تحت سلطة واشراف ورقابة صاحب العمل عند تنفيذه للعمل.

فاذا كانت التبعية القانونية هي اساس التمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة الاخرى، يعني امكانية وجود قواعد خاصة لعقد العمل، قد تختلف عن القواعد القانونية المنظمة لاحكام المسؤولية المدنية في العقود الاخرى.

المشرع العراقي، سواء على مستوى القانون المدني^(١)، او على مستوى قانون العمل^(٢)، اكد على تطبيق القواعد العامة للمسؤولية المدنية على المسؤولية المدنية للعامل تجاه صاحب العمل او تجاه الغير.

ويبدو، انه لهذا السبب تجنب شراح قانون العمل العراقي البحث في مسؤولية العامل المدنية تجاه صاحب العمل او تجاه الغير. اذ نظر هؤلاء الى عقد العمل كونه عقد

(١) المادة ٩٠٩ د - مدني .

(٢) المادة ٤٤ من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغى. للمادة ٢٦٣ من قانون العمل رقم

١٥١، ١٩٧٠، الملغى، قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٨٧ المتعاقد، المادة ١٢٤ .

المسؤولية المدنية للعامل وامكانية التخفيف منها

د.عزيز الخفاجي

المقدمة:

متى يكون العامل مسؤولاً تجاه صاحب العمل عن الضرر المادي الذي يولده له او للغير، والنتج عن خطأ ارتكبه، هل هناك قواعد خاصة تنظم هذه المسؤولية أم تطبيق القواعد العامة في المسؤولية؟

يخضع عقد العمل الى نظام قانوني اساسي، ومتناقض مع العقود المدنية الاخرى وحتى القريبة منه والتي تخضع الى احكام القانون المدني، كعقد المقاولة وعقد الوكالة، او التي تخضع الى احكام القانون التجاري، كعقد الشركة، رغم ان هذه العقود تتفق مع عقد العمل من حيث ان موضوعها هو القيام بعمل.

ان اساس هذا التنظيم القانوني الاساسي المتناقض لعقد العمل مع العقود الاخرى هو معيار التبعية القانونية، الذي من شأنه ان يضع العامل تحت سلطة واشراف ورقابة صاحب العمل عند تنفيذه للعمل.

اذا كانت التبعية القانونية هي اساس التمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة الاخرى، يعني امكانية وجود قواعد خاصة لعقد العمل، قد تختلف عن القواعد القانونية المنظمة لاحكام المسؤولية المدنية في العقود الاخرى.

المشرع العراقي، سواء على مستوى القانون المدني^(١)، او على مستوى قانون العمل^(٢)، أكد على تطبيق القواعد العامة للمسؤولية المدنية على المسؤولية المدنية للعامل تجاه صاحب العمل او تجاه الغير .

ويبدو، انه لهذا السبب تجنب شراح قانون العمل العراقي البحث في مسؤولية العامل المدنية تجاه صاحب العمل او اتجاه الغير. اذ نظر هؤلاء الى عقد العمل كونه عقد

^(١) المادة ٩٠٩/د - مدني .

^(٢) المادة ٤٤ من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغى. للمادة ٢٦٣ من قانون العمل رقم

١٥١، ١٩٧٠، الملغى، قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٨٧ التعاقد، المادة ١٢٤ .

رضائي، ملزم للجانبين، وهو التزام بإداء عمل، والالتزام ببذل عناية، وهو من العقود
المستمرة وأخيراً فهو من العقود المسماة التي تضمنها القانون المدني في المواد
من ٩٠٠ إلى ٩٢٥ .

نعتقد، أن ما يتمتع به عقد العمل من خاصية (التبعية القانونية) تميزه عن العقود
المشابهة، ولكون عقد العمل ينظم علاقات بين طرفين غير متكافئين من الناحية
الاقتصادية، ولما يتصف به عقد العمل من خاصية اجتماعية، لكل هذه الأسباب، يمكن
دراسة هذا الموضوع ومحاولة إيجاد قواعد قانونية خاصة بعقد العمل تحكم المسؤولية
المدنية للعامل تجاه صاحب العمل والغير. ولتحقيق ذلك فإننا سنقسم هذا الموضوع
إلى مبحثين :

المبحث الأول : تحديد الطبيعة القانونية للمسؤولية المدنية للعامل .

المبحث الثاني : حماية العامل ضد المسؤولية المدنية الناتجة عن العمل .

المبحث الأول : الطبيعة القانونية لمسؤولية العامل المدنية

تقسم المسؤولية المدنية، إلى مسؤولية تعاقدية ومسؤولية تقصيرية تقليدياً، اعتبرت
المسؤولية التقصيرية نظام قانوني متميز عن المسؤولية التقصيرية ؟
يذهب الفقه الفرنسي، من أن الخطأ التعاقدية يتحدد بنطاق العقد، (فكل خطأ خارج
نطاق العقد يعتبر خطأ تقصيري حتى لو كان هناك عقد بين مرتكب العفل
الضاد والمتضرر) (١).

(١) Philippe Le TOURNEAU : La responsabilité civile. 3e édition. Dalloaz. 1982.
193.

ان المسؤولية التعاقدية لا تنهض الا اذا كان الضرر ناتج عن عدم تنفيذ الالتزام الناشئ عن العقد او التأخر في تنفيذه، بصورة خاطئة، هذا يعني، انه يجب ان يكون ارتباط قانوني بين العقد والضرر، نستخلص من ذلك بأن كل ضرر ناتج عن خطأ خارج العقد، فان الخطأ تقصيري والمسؤولية التعاقدية⁽¹⁾.

وضع الفقه معياراً آخر للتمييز بين المسؤوليتين، يقوم هذا المعيار على اساس مقارنة بين مركز المتعاقد المتضرر والشخص الثالث، (اذ عندما يكون الشخص المتضرر قد اسببه ضرر بسبب العقد، وعندما تكون ظروف الواقع تتطابق مع الشخص الثالث، فان هذا الضرر يكون مستقلاً عن العقد، والمسؤولية تقصيرية).

كان القضاء الفرنسي، قد وضع معياراً للتمييز بين المسؤوليتين، ففي نطاق عقد العمل، قضت محكمة النقض، الغرفة الاجتماعية : ان المسؤولية تكون تعاقدية عندما يكون الضرر ناتجاً عن سبب عند تنفيذ عقد العمل⁽²⁾.

واضاف الفقه الفرنسي تعليقاً على هذا القرار (من انه قد لا تتحقق المسؤولية التعاقدية حتى لو كان مرتكب الفعل الضار والمتضرر مرتبطان بعلاقة تعاقدية، اذ يشترط ولكي تتحقق المسؤولية التعاقدية، ان تكون بسبب نقص في الالتزامات التعاقدية، فاذا كان الضرر بسبب تنفيذ العقد، ولكنه اجنبي عن الالتزامات الواجب تنفيذها بموجب العقد، فان المسؤولية تعاقدية)⁽³⁾.

وفي ضوء ما تقدم فان المسؤولية المدنية للعامل، قد تكون مسؤولية تعاقدية (المطلب الاول)، وقد تكون مسؤولية تقصيرية (المطلب الثاني) وتخصص المطلب الثالث الى المحكمة المختصة .

⁽¹⁾ HUET : cite par philippe Le Tourneau. Op.cit.p93.

⁽²⁾ Cour.cass .27.mov. 1958.J.c.p.1959.n.65210.

⁽³⁾ Lucien MOURGION : La res ponsabilite de la salarie foutif a legard de l'employeur, Etude pratique, 1965.76556.

رضائي، ملزم للجاسين، وهو التزام باداء عمل، والالتزام ببذل عناية، وهو من العقود
المستمرة واخيراً فهو من العقود المسماة التي تضمها القانون المدني في المواد
من ٩٠٠ الى ٩٢٥ .

نعقد، ان ما يتمتع به عقد العمل من خاصية (التبعية القانونية) تميزه عن العقود
المشابهة، ولكون عقد العمل ينظم علاقات بين طرفين غير متكافئين من الناحية
الاقتصادية، ولما يتصف به عقد العمل من خاصية اجتماعية، لكل هذه الاسباب، يمكن
دراسة هذا الموضوع ومحاولة ايجاد قواعد قانونية خاصة بعقد العمل تحكم المسؤولية
المدنية للعامل تجاه صاحب العمل والغير. ولتحقيق ذلك فاننا سنقسم هذا الموضوع
الى بحثين :

البحث الاول : تحديد الطبيعة القانونية للمسؤولية المدنية للعامل .

البحث الثاني : حماية العامل ضد المسؤولية المدنية الناتجة عن العمل .

البحث الاول : الطبيعة القانونية لمسؤولية العامل المدنية

تقسم المسؤولية المدنية، الى مسؤولية تعاقدية ومسؤولية تقصيرية تقليدياً، اعتبرت
المسؤولية التقصيرية نظام قانوني متميز عن المسؤولية التقصيرية ؟
يذهب الفقه الفرنسي، من ان الخطأ التعاقدني يتحدد بنطاق العقد، (فكل خطأ خارج
نطاق العقد يعتبر خطأ تقصيري حتى لو كان هناك عقد بين مرتكب الفعل
الضاد والمتضرر)^(١).

^(١) Philippe Le TOURNEAU : La responsabilité civile. 3e édition. Dalloz. 1982.
p93.

ان المسؤولية التعاقدية لا تنهض الا اذا كان الضرر ناتج عن عدم تنفيذ الالتزام
الناتج عن العقد او التأخر في تنفيذه، بصورة خاطئة، هذا يعني، انه يجب ان يكون
ارتباط قانوني بين العقد والضرر، نستخلص من ذلك بان كل ضرر ناتج عن خطأ
خارج العقد، فان الخطأ تقصيري والمسؤولية التعاقدية⁽¹⁾.

وضع الفقه معياراً آخر للتمييز بين المسؤوليتين، يقوم هذا المعيار على اساس مقارنة
بين مركز المتعاقد المتضرر والشخص الثالث، (اذ عندما يكون الشخص المتضرر قد
اصابه ضرر بسبب العقد، وعندما تكون ظروف الواقع تتطابق مع الشخص الثالث، فان
هذا الضرر يكون مستقلاً عن العقد، والمسؤولية تقصيرية).

كان القضاء الفرنسي، قد وضع معياراً للتمييز بين المسؤوليتين، ففي نطاق عقد
العمل، قضت محكمة النقص، الغرفة الاجتماعية : ان المسؤولية تكون تعاقدية عندما
يكون الضرر ناتجاً عن سبب عند تنفيذ عقد العمل⁽²⁾.

واضاف الفقه الفرنسي تعليقاً على هذا القرار (من انه قد لا تتحقق المسؤولية
التعاقدية حتى لو كان مرتكب الفعل الضار والمتضرر مرتبطان بعلاقة تعاقدية، اذ
يشترط ولكي تتحقق المسؤولية التعاقدية، ان تكون بسبب نقص في الالتزامات التعاقدية،
فاذا كان الضرر بسبب تنفيذ العقد، ولكنه اجنبي عن الالتزامات الواجب تنفيذها بموجب
العقد، فان المسؤولية تعاقدية)⁽³⁾.

وفي ضوء ما تقدم فان المسؤولية المدنية للعامل، قد تكون مسؤولية تعاقدية (المطلب
الاول)، وقد تكون مسؤولية تقصيرية (المطلب الثاني) وتخصص المطلب الثالث الى
المحكمة المختصة .

(1) HUET : cite par philippe Le Tourneau. Op.cit.p93.

(2) Cour.cass .27.mov. 1958.J.c.p.1959.n.65210.

(3) Lucien MOURGION : La res ponsabilite de la salarie foutif a legard de
l'employeur, Etude pratique, 1965.76556.

المطلب الأول، المسؤولية التعاقدية للعامل .
وفقاً للقواعد العامة، يقتضي توفر خطأ وضرر، وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر لتحقيق المسؤولية التعاقدية، إذا كان ركن الضرر والعلاقة السببية لا يثير إشكالاً في تحديد مسؤولية العامل المدنية الناشئة عن عقد العمل إلا أن ركن الخطأ قد أصبه تطوراً قضائياً وتأييداً فقهيّاً في القانون المقارن، على خلاف الموقف في القانون العراقي، إذ استمر بتطبيق القواعد العامة للمسؤولية المدنية المنظمة في القانون المدني .

من المعروف أن المسؤولية التعاقدية اطرافها المتعاقدين، العامل وصاحب العمل فهل تمتد إلى الشخص الثالث. لذلك سنبحث في طبيعة التزام العامل (أولاً)، ثم في نطاق تطبيق المسؤولية التعاقدية (ثانياً) .

أولاً: طبيعة التزام العامل

ينفذ العامل التزامه لمصلحة صاحب العمل أثناء وقت محدد، سواء كان العقد محدداً المدة أو غير محدد المدة. وهو حينما يقوم بذلك فإنه لا يسأل عن نتيجة العمل، إذ أن طبيعة التزامه ليس بتحقيق غاية. لأن الالتزام بتحقيق غاية لا يتفق مع جوهر عقد العمل، وإنما يتفق مع عقد المقاولة. لذلك فإن معيار التمييز بينهما هو أن العامل في عقد العمل، هو أن العامل في عقد العمل يبقى خاضعاً عند تنفيذه للعمل إلى رقابة وإشراف صاحب العمل، بينما في عقد المقاولة لا يخضع المقاول إلى رقابة وإشراف صاحب العمل .

فهو يمتلك الحرية عند تنفيذه العمل، إلا أنه مسؤولاً عن نتيجة عمله، لذلك يقال، أن طبيعة التزام المقاول هو التزام بتحقيق غاية أو التزام بنتيجة .

أما طبيعة التزام العامل، فهو التزام ببذل عناية، إذ عليه عند تنفيذ عمله أن يبذل العناية اللازمة، ومعيار العناية اللازمة هو عناية الرجل المعتاد عند تنفيذه للعمل .

نعقد، بأنه عند تطبيق هذا المعيار، ان نأخذ بنظر الاعتبار نوع العمل وطبيعة الالتزامات .

ففي الاعمال التي تتكرر يومياً قد يرتكب العامل خطأ، كما بالنسبة لعامل مطعم يقوم بغسل الاواني، فان كسر انية ولو كانت ثمينة اثناء العمل، لا يعني بان هذا العامل لم يبذل العناية اللازمة، ونفس الشيء بالنسبة لموظف البنك الذي يتصرف عمله بالتكرار اليومي، فان ارتكابه خطأ اثناء تنفيذ العمل لا يعني انه لم يبذل العناية اللازمة، عناية الرجل المعتاد .

كذلك الامر بالنسبة الى طبيعة الالتزامات التي يحكموها العامل. ان هذه الالتزامات بتحدد طبيعتها حسب اهمية العامل الفنية او الادارية، فالعامل الذي يستلم اجراً عالياً باعتباره كادر متقدم، يتحمل المسؤولية الناتجة عن خطأ الناتج عن تكرار العمل، على خلاف العامل الذي يستلم الحد الأدنى للاجر باعتباره عاملاً غير فلياً .
ولكن، هل يتحمل العامل المسؤولية التعاقدية عن الخطأ العمدي والخطأ غير العمدي، الناشئ عن اهمال مثلاً .

المادة (١٦٨) من القانون المدني التي نظمت شروط المسؤولية التعاقدية لم تشترط في الخطأ ان يكون عمدياً او غير عمدياً، وانما اعتبرت عدم تنفيذ الالتزام او التأخر في تنفيذه، خطأ تعاقدي .

نعقد، ان تطبيق القواعد العامة في نطاق عقد العمل، قد يتناقض مع هدف قانون العمل، وهو حماية العمال، كما ان قانون العمل يختلف عن التشريعات الاخرى، كونه ينظم علاقات مادية واجتماعية، على خلاف العقود المدنية الاخرى، كعقد البيع، والتأمين، والشركة، التي تنظم علاقات مادية فقط. وحيث ان المسؤولية لها تأثير على اجر العامل. وبما ان الاجر له طابع اجتماعي اضافة الى الطابع المادي، لذلك نعتقد بوجود المحافظة على اجر العامل عندما يكون الخطأ غير عمدي وذلك يعني عدم مسؤولية العامل عن الخطأ غير العمدي .

ثانياً: نطاق تطبيق المسؤولية التعاقدية :

قد يرتكب العامل أثناء تنفيذ عمله خطأ يولد ضرر مباشر لصاحب العمل، أو يرتكب خطأ يولد ضرر إلى شخص ثالث متعاقد مع صاحب العمل أو غير متعاقد .

١- الضرر الذي يصيب صاحب العمل مباشرة .
لغرض تحديد نطاق مسؤولية العامل التعاقدية عن الضرر الذي يصيب صاحب العمل مباشرة، يتطلب الرجوع إلى محتوى العقد، وإلى نصوص قانون العمل التي

تعتبر جزء من عقد العمل. فيما يتعلق بالتزامات العامل .

فإذا كان الضرر ناتج عن عدم تنفيذ الالتزام التعاقدية، أو تأخر بتنفيذه بخطأ عمدي

منه، وبعبارة أخرى إن هناك إخلال بالالتزام تعاقدية فإن العامل يتحمل المسؤولية

التعاقدية عن الضرر الذي أصاب صاحب العمل مباشرة، إلا إذا أثبت أن هناك سبب

اجتبي أدى إلى عدم تنفيذه لالتزامه أو تأخر في تنفيذه. مثال ذلك حالة عدم قيام العامل

بوضع مادة معينة في الانتاج أدى إلى تلفه. أو حالة عدم قيام العامل بالمحافظة على

الأدوات التي في عهده، ولم يبذل العناية المعتادة، وأدى إلى عطلها أو فقدانها .

٢- الضرر الذي يصيب الشخص الثالث ولكن المسؤولية تقع على صاحب العمل .

قد يتعاقد صاحب عمل مع شخص لنقل بضاعة معينة، ويعهد صاحب العمل

هذا العقد (عقد النقل) بعرضه إلى سائق، فإذا ما ارتكب العامل (السائق) خطأ ولد ضرر

بالبضاعة، فإن صاحب العمل يسأل عن الضرر الذي أصاب البضاعة تجاه الغير

وذلك لو إن شيئاً تعود ملكيته إلى صاحب العمل قد ولد ضرراً إلى الغير دون أن

تكون بينهما علاقة تعاقدية، فإن صاحب العمل (المقاول) يكون مسؤولاً تجاه المتضرر.

استناداً إلى المادة (٢٣١) من القانون المدني، مثال ذلك. في أعمال البناء لو أن عمال

وثناء تنفيذ العمل لم يضع الأدوات أو الآلات الميكانيكية التي يستخدمها لتنفيذ العمل

بصورة صحيحة، وسقطت على أحد المارة، وأدى ذلك إلى الأضرار به، يمسك

بجروح، فإن لهذا الأخير الرجوع على صاحب العمل (المقاول) بالضرر الذي أصيب به وفقاً للمادة (٢٣١) مدني.

في الحالتين أعلاه، فإن طبيعة المسؤولية هي مسؤولية تعاقدية ولا تتحقق مسؤولية العامل إلا إذا أثبت صاحب العمل خطأ العامل التعاقدية .

المطلب الثاني: المسؤولية التقصيرية للعامل .

تتحقق المسؤولية التقصيرية عندما يصاب صاحب العمل أو الغير بضرر نتيجة لارتكاب العامل خطأ خارج نطاق محتوى العقد، وحتى لو كانت هناك علاقة تعاقدية بين المتضرر ومرتكب الفعل الضاد .

هذا يعني أن المسؤولية التقصيرية للعامل قد تتحقق عندما يصاب صاحب العمل بضرر على اثر خطأ ارتكبه العامل بصورة مباشرة، أو أن الضرر أصاب الغير، إلا أن المسؤولية تقع على صاحب العمل .

أولاً: ضرر يصيب صاحب العمل مباشرة

وفقاً للمادة ١٢٤ من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، يسأل العامل عن الضرر الذي يتسبب فيه العامل عن عمد أو عن خطأ لأموال صاحب العمل التي في عهده، وأساس المسؤولية هي المسؤولية التعاقدية، إذا كيف يمكن تصور المسؤولية التقصيرية بين شخصين تربطهما علاقة تعاقدية؟

لنفترض أن عاملاً في مخزن، بعد انتهاء العمل، وأثناء مغادرته مكان العمل، كسر الزجاجاة للباب الخارجي، في مثل هذه الحالة فإن هذا العامل يعتبر حكماً، حكم الشخص العابر، فهو يسأل مسؤولية تقصيرية أي يسأل عن أي خطأ ولد ضرر للغير باعتباره عابر سبيل .

وقد نظر القضاء الفرنسي التي قضية ملخصها، ان مدير محل تجاري قد وضع الحافلة التابعة للمحل التجاري، وسائقها، تحت تصرف جمعية رياضية، التي كان هو رئيسها الفخري، والسائق عضواً فيها استخدم السائق الحافلة لتوزيع اعلانات لمصلحة المحل التجاري، وفي الطريق وثناء قيادته الحافلة وقع في حفرة، وادى ذلك الى الاضرار بالحافلة .

طلب صاحب العمل، باعتباره مالك الحافلة، تعويضاً عن الاضرار التي اصابت الحافلة استناداً الى المادة (1382) من قانون فرنسي، أي على اساس المسؤولية التقصيرية. باعتبار السائق قد استخدم الحافلة خلافاً لاوامر صاحب العمل، اذ كانت الحافلة مخصصة لنقل اعضاء الجمعية الرياضية ايام العطل الرسمية او عطلة نهاية الاسبوع. في مثل هذه الظروف، فان سائق الحافلة (العامل في المحل التجاري) يتحمل المسؤولية عن الضرر الذي اصاب الحافلة نتيجة لارتكابه خطأ خارج مضمون العقد، أي على اساس المسؤولية التقصيرية .

ثانياً: ضرر يصيب الغير الا ان المسؤولية تقع على صاحب العمل .

اذا ارتكب العامل خطأ ادى الى الاضرار الغير، فان المتضرر يستطيع ان يرجع على العامل، او على صاحب العمل او على كليهما معاً، على ان يثبت خطأ العامل (استناداً الى المادة 219/أ من قانون فرنسي). ويستطيع صاحب العمل الرجوع على العامل اذا ما تحققت شروط المسؤولية استناداً الى المادة (220) من قانون فرنسي، بما دفعه من تعويض للمتضرر.

ولكن ما هي طبيعة مسؤولية العامل تجاه صاحب العمل هل تعاقدية أم تقصيرية ؟

هنا، يجب ان تفرق، فيما اذا كان الضرر قد تحقق بسبب تنفيذ العقد، ولكنه اضر عن الالتزامات الواجب تنفيذها بموجب العقد، فان المسؤولية تقصيرية، وبين حالة

لا كان الضرر قد تحقق بسبب تنفيذ العقد ولكنه نتيجة لخطأ داخل نطاق العقد والمسؤولية تعاقدية .

فتحديد طبيعة مسؤولية العامل تجاه صاحب العامل، ليس على أساس طبيعة مسؤولية العامل تجاه الغير المتضرر، وهي مسؤولية تقصيرية، وإنما على أساس مدى كون الخطأ الذي ادى الى الاضرار بالغير داخل او خارج نطاق العقد. فان كانت داخل نطاق العقد، فالمسؤولية تعاقدية، اما اذا كانت خارج نطاق العقد، فلا يتحمل صاحب العمل المسؤولية .

المطلب الثالث: المحكمة المختصة

في العراق، ومنذ صدور قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى، تأسس قضاء عمل مختص بالنظر، في جميع ما يطرحه اصحاب العلاقة امامها، من خلافات ناجمة عن تطبيق قانون العمل وانظمته وعقوده الجماعية والفردية، سواء ما تعلق منها بالحقوق الشخصية وما تستتوجه من غرامات وعقوبات، وقد جاء قانون العمل النافذ رقم ٧١ / ١٩٨٧ ليؤكد وجود قضاء العمل وليحدد اختصاصاته في المادة (١٣٩) التي تقول (تختص محكمة العمل بما يأتي : أولاً : الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزئية المنصوص عليها في هذا القانون). وحيث ان المطالبة بالتعويض عن المسؤولية المدنية هو من ضمن المنازعات المدنية، لذلك فان محكمة العمل هي المختصة في دعاوى المسؤولية المدنية، ولكن هل يشمل ذلك المسؤولين التعاقدية والتقصيرية ؟.

لما كانت محكمة العمل تختص بالنظر في الدعاوى المدنية الناشئة عن عقد العمل، فان محكمة العمل تكون مختصة بالنظر في مسؤولية العامل التعاقدية تجاه صاحب العمل، سواء كان الضرر قد اصاب صاحب العمل مباشرة او اصاب الغير المتعاقد مع صاحب العمل او اصاب الغير غير المتعاقد مع صاحب العمل .

أما بما يتعلق بالمسؤولية التصيرية، فإن محكمة البداية هي المختصة، لأن النزاع لم يكن نتيجة لتطبيق عقد العمل، سواء كان الضرر قد تولد إلى صاحب العمل مباشرة إلا أن الخطأ خارج نطاق العقد، أو أن الضرر قد أصاب الغير وكان الخطأ خارج نطاق العقد، فإن المحكمة المختصة بالنظر بالنزاع بين صاحب العمل والعمال هي محكمة البداية وليس محكمة العمل .

لما كان الغرض من إقامة الدعوى، سواء على أساس المسؤولية التعاقدية أم على أساس المسؤولية التصيرية، هو الحصول على التعويض، فإنه ومن الناحية العملية لا فرق بين إقامة الدعوى أمام محكمة البداية أو أمام محكمة العمل مادام قضاء العمل لا يأخذ بنظر الاعتبار الخصائص التي تميز عقد العمل عن العقود الأخرى، كما لا يأخذ بنظر الاعتبار هدف قانون العمل وهو حماية العامل، وكون هذا القانون ينظم علاقات مادية واجتماعية على خلاف القوانين الأخرى التي تنظم علاقات مادية فقط .

وقد أكد قانون العمل رقم ١٩٨٧/٧١ حقيقة عدم أهمية إقامة الدعوى أمام محكمة العمل محكمة البداية من المادة ١٣٩ / ثانياً، حينما أحال اختصاص محكمة العمل إلى محكمة البداية في حالة عدم وجود محكمة عمل في المنطقة .

المبحث الثاني : حماية العامل ضد المسؤولية المدنية الناتجة عن العمل

إن المسؤولية المدنية تكون عبئاً ثقيلاً على المدين العادي، ولتصبح أكثر ثقلًا، إذا كانت تفرض على العامل .

لقضاء، حينما يطبق أحكام القانون المدني في نطاق المسؤولية المدنية، فإنه لا يأخذ بنظر الاعتبار مدى العا المالى والاجتماعى على مرتكب الفعل الضار، وإنما يسمي من أجل التثبيت عن مدى توفر أركان المسؤولية المدنية، والحكم بتعويض يتناسب مع قيمة الضرر .

قانون العمل يتصف كونه ينظم علاقات مادية واجتماعية، على خلاف التشريعات الاخرى التي تنظم علاقات مادية فقط، وعقد العمل يتميز عن العقود المدنية المشابهة، كون ان هناك علاقة بين صاحب العمل والعامل تختلف عن العلاقة بين دائن ومدين، مؤجر ومستاجر، مقاول وصاحب عمل، واساس اختلاف هذه العلاقة هو، خاصية التبعية، التي تميز عقد العمل عن العقود الاخرى. والتي اثرت على الشخصية القانونية للعامل. فهل يمكن الاخذ بنظر الاعتبار هذه الخاصية لانشاء قاعدة جديدة يختص بها قانون اعمل، الا وهي، اشتراط ارتكاب العامل خطأ جسيماً كشرط لتحقق مسؤولية العامل المدنية .

لذلك سنبحث في هذه المبحث .

المطلب الاول : الحماية المبينة على اساس الخطأ الجسيم .

المطلب الثاني : مدى الاخذ بفكرة الخطأ الجسيم في المسؤولية التعاقدية .

المطلب الثالث : مدى الاخذ بفكرة الخطأ الجسيم في المسؤولية التقصيرية .

المطلب الاول، الحماية المبينة على اساس الخطأ الجسيم

تقضي التشريعات المدنية بوجود توفر ركن الخطأ الى جانب الضرر والعلاقة السببية، كازكان للمسؤولية المدنية، والقضاء ملزم بتطبيق ذلك . في نطاق قانون العمل، الذي ينظم عقد العمل، حيث يتميز هذه العقد بخاصية التبعية، فان الموقف القانوني لاطراف العلاقة قد تختلف بالنسبة للعقود المدنية الاخرى. اذ انه وفي عقد العمل لا يوجد شخصيتان قانونيتان، متساويتان من الناحية القانونية والاقتصادية، كما في العقود المدنية الاخرى التي يوجد فيها دائن ومدين. ففي عقد العمل فان صاحب العمل هو الذي يسيطر على العامل، فالمدين بالعمل لا ينظم برنامجاً لاداء العمل، فنشاطه مخطط من قبل الدائن (صاحب العمل) والاستقلالية التي يتمتع بها المدين العادي عند تنفيذه للعقد. قد امتدت بدرجة كبيرة في عقد العمل، لان نشاط العامل

يعتمد على الأوامر ورقابة وإشراف صاحب العمل. وبإختصار فإن هذه الخاصية تكشف لنا مدى (سيطرة) صاحب العمل. وبالعكس. وفي العقود المدنية الأخرى. فإن المدين يلتزم بتنفيذ الالتزام، سواء كان التزاماً بإداء عمل أو التزاماً بالامتناع عن أداء عمل. وهو حينما يقوم بتنفيذ التزامه، فالما يقوم بذلك بالطريقة التي يعتقد أنها أفضل. وله كل الحرية في التصرف، والمدين يتحمل أمام خصمه المسؤولية الكاملة عن مبادرته وعن تصرفاته.

أمام هذه المفاهيم، فإن للخطأ مفهوم خاص في عقد العمل كركن من أركان المسؤولية المدنية. ذلك، أن تنفيذ العمل يتم تحت رقابة وتوجيه صاحب العمل. وهذا يعني أن العامل قد تنأزل عن حريته في تنفيذ العمل. هذا ما يبرر مسؤولية صاحب العمل عندما يرتكب العامل خطأ تافه أو بسيط. لأن صاحب العمل يلتزم بالمراقبة والتوجيه عند تنفيذ العامل لالتزاماته. فإذا لم يقوم بذلك، أو وجه أو راقب بصورة سيئة، فإنه لم يؤدي إحدى التزاماته الجوهرية التي فرضها عليه عقد العمل مما أدى بالعامل إلى أن يرتكب خطأ أو فعل ضار وقد يكون خطأ صاحب العمل في الرقابة والتوجيه سبب مباشر ووحيد للضرر.

التشريعات المدنية العراقية، لم تأخذ بفكرة تدرج الخطأ في نطاق المسؤولية المدنية^(١). كذلك الأمر بالنسبة للقانون المدني الفرنسي^(٢)، إلا أن القضاء الفرنسي قد اتخذ قرارات عديدة قرر بموجبها اشتراط أن يكون الخطأ الذي يرتكبه العامل، خطأ جسيماً، حتى يتحمل المسؤولية المدنية.

(١) المادة (١٢٤) من قانون العمل رقم ١٩٨٧/٧١، اشترطت أن يكون الخطأ الذي يرتكبه العامل جسيماً حتى يستطيع صاحب العمل أن يفرض عقوبة فصل العامل.

(٢) في فرنسا: صدر عام ١٩٥٧، قانون خاص بوكالة الأنباء الفرنسية جاء من المادة الثانية (ب) رئيس وكالة الأنباء الفرنسية يكون مسؤولاً أمام الوكالة عن الأخطاء والجسيمة التي ارتكبها أثناء تنفيذه وظيفته.

كان القضاء الفرنسي يقضي ان بان كل خطأ يرتكبه العامل ابتداء من الخطأ البسيط حتى الخطأ العمدي، بشكل خرقاً لالتزاماته⁽¹⁾ ويحملة المسؤولية .
محكمة النقض الفرنسية قد تبنت موقفاً جديداً بموجبه، ان الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل هو الذي يحمل العامل المسؤولية في قانون العمل⁽²⁾.

الاتجاه القضائي السابق، يؤكد تطبيق القواعد العامة في القانون المدني وهذا هو شأن القضاء العراقي⁽³⁾، إذ جاء في قرار محكمة العمل العليا (ويعتبر اخلاصاً منه بالتزامه باداء العمل اذا تسبب متعمداً او غير متعمد في تلف الانتاج واثواته التي يملكها رب العمل ويكون مسؤولاً عن تعويض الضرر الذي لحق برب العمل نتيجة اخلاصه بعمله وعدم بذله العناية اللازمة للمحافظة على الانتاج (فقرة ٢ من مادة ٩٠٩ منى) .

أما الاتجاه القضائي الفرنسي الذي تبنته محكمة النقض، فقد اكدته في قرارات لاحقة وقضت (ان عدم تنفيذ عقد العمل لا يولد مسؤولية العامل، الا في حالة الخطأ الجسيم)⁽⁴⁾.

يتفق الفقه الفرنسي، بأن موقف محكمة النقض يعتبر خرقاً للقوانين البريتورية، الا انه وافق على هذا الخرق لاسباب مختلفة .

اذ يرى البعض: (في حالة عدم وجود قاعدة عامة في قانون العمل، فان الفقه والقضاء قد وجد في الطبيعة الخاصة لعقد العمل سبباً لاطفاء العامل من المسؤولية التعاقدية وفقاً للقانون العادي. ان الخاصية الجوهرية لعقد العمل التي تميزه عن عقد المعاولة تجعل العامل ينفذ عمله تحت سلطة ورقابة صاحب العمل، ونستطيع أن نصل الى ان الاهمال، المرتكب من قبل العامل، في حقيقته ما هو، إلا بسبب خطأ صاحب

⁽¹⁾ V.Durand el vitu: Traite de droit de travail. T.I, 1950. n° 313. p 585.

⁽²⁾ Cass Ciu 27 naw 1958 .D.1959.p20.

⁽³⁾ محكمة العمل (الملغاة) الهيئة القضائية الثالثة - رقم الاضبارة ٦٨/عليا/ ١٩٧١ التاريخ

١٩٧٢/١١/٢١ - قضاء محكمة العمل العليا - الجزء الاول - ص١٥٦.

⁽⁴⁾ Cour, Cass soc : 21 Mars. 1968. Bull. Civ. 1968.

Cour Cass Soc :3 nov.1967. j.c.p.1968 - ed.c.l.83249.note.biziere.

Cour Cass. 17.nov.1976.Gaz.pal.1977.sow.p.31.

العمل، كان يكون (أمر غير صحيح، خطأ في الحساب، إهمال في الرقابة). فالعامل لن
 غير مسؤول، لأن العامل لم يرتكب خطأ، كما أنه لم يرتكب خطأ جسيماً⁽¹⁾.
 رأي آخر يأخذ بنظر الاعتبار الخاصية الاقتصادية لعقد العمل لتبرير وتأييد موقف
 محكمة النقض فيقول (إن عدم المساواة الاقتصادية بين العامل وصاحب العمل، إذ إن
 صاحب العمل يحتفظ بالربح لنفسه، لذلك عليه أن يتحمل مخاطر الخطأ البسيط)⁽²⁾.
 وفقه آخر يرى في (تطور قانون العمل من قبل المشرع والقضاء والذي ينصب دائماً
 باتجاه مصلحة العامل، لذلك يبدو من الطبيعي أن يخفض الجزاء المدني بسبب خطأ
 العامل، إذ أنه لا يستفيد، من ذلك العامل فقط، وإنما عائلته أيضاً)⁽³⁾.
 إذا كان الفقه والقضاء الفرنسي يتفقان على خلق قاعدة قانونية خاصة بقانون العمل،
 وفي نطاق المسؤولية المدنية، إلا أن السؤال الذي نطرحه هل إن الخطأ البسيط الذي
 يعفى من المسؤولية يؤخذ به في المسؤولية التعاقدية والتقصيرية ؟

المطلب الثاني: مدى الأخذ بفكرة الخطأ الجسيم كشرط للمسؤولية التعاقدية

من السهل أن نفهم من خلال القرارات القضائية وإراء الفقهاء بأن العامل لا يلزم
 بالتعويض عن الأضرار المباشرة التي تصيب صاحب العمل والناشئة عن عقد العمل،
 إلا إذا نتج الضرر عن خطأ جسيم، وأن مدى الأخذ بفكرة الخطأ الجسيم كشرط لتحصيل
 العامل المسؤولية التعاقدية، يرتبط بمدى توفر خاصية والتبعية .
 إن آثار التبعية لا تبدو واحدة في كل الحالات، كما أن هذه التبعية غير أكيدة عند
 ممارسة بعض الأعمال، إذ أن هناك التزامات تتولد عن عقد العمل يلتزم بها المدين
 بكامل حريته، كما في العقود العادية، لذلك فإن ما تحمله التبعية من تقييدات للمسؤولية

⁽¹⁾ Brethe de la Grassaye : note sous cour. 1958.J.O.P.1959.11143.

⁽²⁾ Limdon, Note, Sous La decision du 27.mov.1958.d.1959.p20.

⁽³⁾ Girard JAQUEME : La res poms abilite limite du salarie. v.soc.1965.p.145

التعاقدية يجب ان تدرس بالنسبة الى طبيعة العمل الممارس، وفي ضوء طبيعة الالتزامات.

اولاً: اثار التبعية بالنسبة الى طبيعة العمل الممارس:

في المشروع، عادة ما تكون هناك درجات مهنية، تبدأ من العامل غير الماهر حتى صاحب العمل، فهل ان اثار التبعية، تتطابق على كل الدرجات العمالية. ان معيار الترتيبات ليس المعيار الوحيد الذي يمكن ان يحدد حالة زيادة او قلة الخضوع او الرقابة، اذ ان نوع العمل او قرب وبعد مكان العمل ؛ هي عناصر اساسية، لها دور في تحديد مدى توفر خاصية التبعية .

فما يتعلق بالدرجات المهنية والتبعية، حيث يوجد عمال، عمال ماهرون، كادر فني، مهندسون، اداريون، اننا نتساءل هل ان درجة مسؤولية هؤلاء بنفس الدرجة ؟
ليس هناك ما يدعوننا لان نجيب بالنفي، بالتاكيد ان العامل الماهر يقوم بعمل يختلف عن العمل الذي يقوم به عامل مخزن مثلاً. ان العامل الماهر لا يكون اقل خضوعاً لسلطة صاحب العمل. ان كثرة او قلة سلطة صاحب العمل بالرقابة والتوجيه، لا تحرر من عنصر الاجبار في تنفيذ العمل. لذلك فان مسؤولية الكوادر العليا يجب ان تنظم بنفس الشروط التي تنظم مسؤولية العمال .

اما فيما يتعلق بمدى تأثير التبعية على نوع العمل، فهناك نشاطات او اعمال لا يمكن فهم التبعية القانونية بسهولة، اذ ان هناك اعمال تبدو انها اعمال حرة. وليست اعمال مأجورة ومثالها العمل الطبي .

قانونياً، يجب أن نفترض تبعية الطبيب، اذ ان الاستقلالية الفنية للطبيب لا تعني عدم خضوعه لسلطة صاحب العمل في تنظيم عمله. اذا في مقابل التبعية التي يخضع لها الطبيب، يبدو مشروعاً لان يمنح الطبيب المأجور فوائد عقد العمل، وخاصة التخفيف من المسؤولية، بمعنى انه لا يسأل الا عن الخطأ الجسيم .

واخيراً هل ان البعد المكاني اثر على توفر عنصر التبعية ؟

قانون العمل، وفي العمل المستقل، قد استبعد من حيث المبدأ كل فكرة للاجبار بحسب

انه قد استبعد صراحة التبعية كعنصر اساسي للعمل في البيت .
الواقع ان هذه الاستقلالية يمكن الا تكون امتيازاً، اذ ان العمال المستقلين قد يكونوا
خاضعين فعلياً الى التبعية، وبهذا يكون حكمهم، حكم العمل التابع، ويستفيدون من كثير

التبعية ولا تتحقق مسؤولية العامل التعاقدية الا بشرط ان يكون الخطأ جسماً .
ثانياً: تأثير التبعية بتقييد المسؤولية التعاقدية في حنوء طبيعة الالتزامات.

ينتج عقد العمل نوعان من الالتزامات، اذ ان هذا العقد يلزم العامل بان يقدم عملاً
خاضعاً لرقابة صاحب العمل لهذا السبب أقر، وبصورة عامة، بان العامل يجب ان
يؤدي التزاماً مطاع .

ولكن هذا العقد قد ينشأ التزامات اخرى، والتي يمكن ان نسميها التزامات عادية.
ينفذ العامل هذه الالتزامات دون ان تظهر سلطة ادارة او رقابة لصاحب العمل، مثل
واجب الاخلاص تجاه صاحب العمل، وكذلك الالتزام بعد المنافسة .

في العقود المدنية الاخرى، يمكن أن يرتكب المدين تجاه الدائن خطأ تعاقدي او
تقصيري، حسب ما اذا كان يتعلق او لا يتعلق بتنفيذ العقد وفي هذه العقود فان المدين
يمتلك الحرية الكاملة لتنفيذ التزاماته في عقد العمل، فان كل خطأ يرتكبه العامل خلال
اوقات العمل يكون بالضرورة يرتبط بالتزام الطاعة، اذا ان اي استقلالية لا يمكن ان
توجد بين العامل وصاحب العمل عند انجازه العمل، بمعنى ان استمرارية الالتزام
بالطاعة يصاحب استمرارية الالتزام بالرقابة .

وبهذا فاله وخلال اوقات العمل، فان كل خطأ يرتكبه العامل يكون بالضرورة
تعاقدياً، فهو ليكشف عن نقص بالالتزام الجوهرى للعقد .

وعلى هذا الاساس، فان خطأ العامل خلال وقت العمل العادي او الاضافي، يمكن ان
يشترط فيه ان يكون خطأ جسماً لكي يتحمل العامل مرتكب الفعل الضار المسؤولية،
وعلى العكس من ذلك، فان كل خطأ لا يرتبط بالتزام الطاعة يمكن أن يخضع الى

احكام المسؤولية العادية، اي ان مجرد ارتكاب الخطأ بحمل العامل مرتكب الفعل الضار
المسؤولية التعاقدية .

المطلب الثالث ، مدى الاخط والخطأ الجسيم كحرج للمسؤولية التقصيرية

إذا كان المتضرر من خطأ العامل شخصاً ثالثاً، يبدو من السهولة تطبيق قواعد
المسؤولية المدنية، اي تطبيق احكام المادة ٢١٩/١ من القانون المدني التي نظمت احكام
مسؤولية المتبوع عن اعمال تابعة. وبموجبها يستطيع المتضرر ان يرجع على صاحب
العمل باعتباره متبوعاً يتحمل مسؤولية خطأ تابعه. فاذا اقيمت الدعوى على صاحب
العمل ونفع التعويض، فان المادة (٢٢٠ مدني) اجازت لصاحب العمل الرجوع على
العامل بما ضمنه .

لغرض البحث في مدى امكانية التخفيف او تقييد مسؤولية العامل في مثل هذه الحالة،
بصورة لا تجعل من هذا التخفيف او التقييد مسبباً للاضرار بمصلحة صاحب العمل، لا
بد من دراسة قواعد القانون المدني في هذا النطاق من المسؤولية .
ان رجوع صاحب العمل على العامل مرتكب الفعل الضار، يمكن ان يتم في نوعين
من الظروف، فالعامل مرتكب الفعل الضار، يمكن ان يكون في حالة اداء عمل الى احد
علاء صاحب العمل، او ان يصيب الضرر نتيجة لخطأ العامل شخص من غير
المتعاقبين مع صاحب العمل .

اولاً: حالة ما اذا كان الضرر اصاب شخص ثالث متعاقد مع صاحب العمل .
نحن هنا في حالة التزام صاحب العمل، بان ينفذ التزاماً لمصلحة شخص متعاقد معه،
اذ يمكن ان يتولد ضرر يصيب مع من تعاقد معه صاحب العمل عن اخطاء متعددة من
بينها خطأ العامل.

في هذه الحالة، ان مسؤولية صاحب العمل تجاه دائنة مستقلة عن مسؤولية العامل
تجاه صاحب العمل .

ان مبدأ المسؤولية التعاقدية تسمح للمتضرر ان يتصرف مباشرة ضد صاحب العمل
هذا يعني ان العقود المعقودة بين صاحب العمل ودائنة مستقلة قانونياً عن العقود
المعقودة بين صاحب العمل والعامل .

يترتب على ذلك نتيجة رئيسية. وهي ان درجة خطأ العامل ليس لها اثر على
مسؤولية صاحب العمل تجاه المتضرر .

ان عقد العمل يجعل كل خطأ يرتكبه العامل خلال وقت العمل ذو طبيعة تعاقدية.
سواء كان الضرر قد اصاب صاحب العمل مباشرة او اصاب اموال دائن صاحب العمل
المتعاقد معه، اي ان مسؤولية العامل تجاه صاحب العمل ستثبت على اساس شروط عقد
العمل، دون ان تأخذ بنظر الاعتبار العقد المعقود بين صاحب العمل والغير المتعاقد
معه، نظراً لاستقلالية هذين النوعين من العقود عن بعضها .

الواقع انه لا يوجد اردتان قانونيتان ملزمتان بتنفيذ العمل الملزم باداءه صاحب
العمل لدائنه، اي انه لا يكون هناك شخصيتان قانونيتان مستقلتان باداء جيد او اداء
ردي للعمل، ان الارادة الوحيدة التي تتصرف هي ارادة صاحب العمل .

وبناء على هذا الواقع القانوني، فان صاحب العمل لا يستطيع الرجوع على العامل
بما ضمنه، الا اذا استطاع ان يثبت ان العامل قد ارتكب خطأ جسيماً، على اساس ان
الخطأ تعاقدي ما دام انه كان تنفيذاً لعقد العمل .

نستخلص، بان الغير المتضرر، يستطيع ان يقيم الدعوى على صاحب العمل، ولا
يتحمل هذا الاخير المسؤولية، الا اذا اثبت الغير ارتكاب العامل خطأ، دون النظر الى
درجة الخطأ. الا ان صاحب العمل اذا ما اراد الرجوع على العامل مرتكب الفعل
الضار. فان عليه ان يثبت ارتكاب العامل خطأ جسيماً وذلك استناداً الى
مضمون العقد .

هل يمكن ان يكون الامر كذلك، عندما يصيب الضرر الغير خارج العلاقات التعاقدية مع صاحب العمل؟

ثانياً: حالة ما اذا كان الضرر اصاب شخص ثالث غير متعاقد مع صاحب العمل .
عندما يكون صاحب العمل مسؤول مسؤولية تعاقدية، يكون من المنطق بان كل خطأ يرتكبه العامل يجعل صاحب العمل (المدين) مسؤول تجاه الغير المتضرر (الدائن). اما اذا كان الشخص الثالث المتضرر من خطأ العامل غير متعاقد مع صاحب العمل فان الامر اما ان يلجأ المتضرر الى اقامة الدعوى على العامل مباشرة والمطالبة بالتعويض، استناداً الى المادة (١٨٦) مدني. واما ان يقيم الدعوى على صاحب العمل - بعد ان يخبره العامل بمركزه القانوني، وان يؤسس طلبه على اساس المادة ٢١٩/ من القانون المدني، وان له كل المصلحة لان يتصرف بهذه الطريقة .

اذا اختار الغير المتضرر اقامة الدعوى على صاحب العمل استناداً الى المادة ٢١٩/ مدني، واستطاع ان يثبت مسؤولية العامل، واستحق التعويض فهل يمكن لصاحب العمل الرجوع على العامل بما دفعه استناداً الى المادة (٢٢٠) مدني ؟
للاجابة على هذا السؤال، يقتضي التمييز بين حالتين : حالة ما اذا كان الضرر كان على اثر فعل للعامل غير مرتبط بالعمل، وليس كتنفيذ لعقد العمل، وحالة ما اذا كان الضرر قد نتج عن استعمال شئى قد عهد الى العامل به من قبل صاحب العمل .
في الحالة الاولى، فان مسؤولية صاحب العمل، هي مسؤولية احتياطية وليست مسؤولية اصلية، وعلى اساس هذا التكييف فان صاحب العمل يستطيع ان يرجع على العامل بما ضمنه حتى اذا كان العامل قد ارتكب خطأ تافه. وتبرير ذلك ان عنصر التبعية غير متوفر في هذه الحالة، وبالتالي ينتفي خطأ صاحب العمل، الذي لا يعدو الا ان يكون وسيطاً له الحق بالرجوع على مرتكب الفعل الضار (العامل) وفقاً للمادة (٢٢٠) مدني .

الخاتمة

درجت كثير من التشريعات على اعتبار قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص، وتضمنت القوانين المدنية فصلاً خاصاً لتنظيم عقد العمل، ومنها القانون المدني

(المواد ٩٠٠ إلى ٩٢٥).

إن دراسة عامة للقانون المدني، نجد أنه ينظم وبصورة أساسية العلاقات المالية بين الأفراد، وعلى هذا الأساس، فإن مشرع القانون المدني ينظر إلى العمل كنشاط تقتضيه الدورة المالية للملكية الخاصة. وليس كنشاط الساني اجتماعي.

إن الإخذ بنظرة القانون المدني إلى العمل تجعل من قانون العمل عاجزاً عن تنظيم علاقات العمل بصورة كاملة، وبالتالي تقتضي الضرورة، ووفقاً للنظرة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية للعمل من تبني قواعد جديدة لقانون العمل تختلف عن قواعد القانون الخاص، مراعيًا عند تشريعه، الظروف الاقتصادية والاجتماعية العامة، والظروف الاقتصادية والاجتماعية للعامل بصورة خاصة.

في ضوء ما تقدم، فقد حاولنا أن نبحث عن قواعد جديدة في نطاق المسؤولية المدنية للعامل وكيفية التخفيف عنها، آخذين بالنظر الاعتبار موقف التشريع المقارن، وعرض آراء الفقهاء. وخلصنا إلى أن قواعد المسؤولية المدنية للعامل تختلف من حيث طبيعة ركن الخطأ عن طبيعة ركن الخطأ في المسؤولية المدنية بموجب القانون المدني واعتبرنا أن الخطأ الجسيم المرتكب من قبل العامل شرطاً لتحميل العامل المسؤولية التعديدية. ولم تأخذ بهذا الرأي بصورة مطلقة وينظر الاعتبار مدى توفر عنصر التبعية. وإنما اخذنا بنظر الاعتبار مدى توفر عنصر التبعية عند ارتكاب الخطأ.

أما الحالة الثانية، وهي حالة ما إذا كان الخطأ قد ارتكب، مثلاً، من استعمال شيء قد عهد إلى العامل به من قبل صاحب العمل، فإن الخطأ الذي ارتكبه العامل يرتبط بعقد العمل، وله نظامين، خطأ تقصيري عندما يصيب الضرر الغير، وخطأ تعاقدي لكونه يتعلق بتنفيذ عقد العمل من قبل العامل .
ويترتب على ذلك النتائج التالية، في العلاقة بين صاحب العمل والغير (المتضرر) لا يظهر أي تقييد للمسؤولية .

بمعنى أن العامل يتحمل المسؤولية مهما كانت درجة الخطأ .
أما في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، والتي ينظمها عقد العمل، حيث أن العامل قد ارتكب خطأ نتيجة لاستعمال شيء قد عهد إليه به من قبل صاحب العمل لتنفيذ العمل، يعني أن خاصية التبعية متوفرة، أي أن لصاحب العمل سلطة في الرقابة والإشراف، وعلى هذا الأساس فإن صاحب العمل لا يستطيع أن يرجع على العامل بما ضمنه الاتفاق أثبت أن العامل قد ارتكب خطأ جسيماً .

المصادر

1. Brethe de la Grassaye : note sous Cour. Cass : du 27 nov.1958.J.c.P.1959.11143.
2. Durand et Vitu : Traite de droit de travail. T.I.1950.
3. Girard JAQUEME : La responsabilite limite de salarie. Dr.Soc.1965.
4. Lindon : Note sous la decision de 27 nov.1958. D.1959.
5. Lucien Mourgion : La res pousabilitq de salarie fautif a L'egard de L'employeur. Etude Pratique. 1961. 76556
6. Philippe le TOURNEAU. La responsabilite civil. 3e edition. Dalloz.1982.