



# المسئولية المدنية والجنائية لصاحب العمل

إعداد

د. شريف محمد نور الدين عبد الفتاح

قسم: التشريعات الاجتماعية  
كلية الحقوق - جامعة القاهرة

بحث مستل من الإصدار الثالث ٢/٢ - العدد التاسع والثلاثون  
يوليو / سبتمبر ٢٠٢٤م

## المسئولية المدنية والجنائية لصاحب العمل

إعداد

د. شريف محمد نور الدين عبد الفتاح

قسم: التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق - جامعة القاهرة



### موجز عن البحث

تناول البحث المسئولية المدنية لصاحب العمل من خلال بيان مسئوليته القائمة على أساس الخطأ واجب الإثبات وتحديد أركانها الثلاثة المتمثلة في الخطأ والضرر وعلاقة السببية بينهما، كما أظهر البحث أن اتفاق طرفي علاقة العمل على إعفاء صاحب العمل من التزامه بضمان سلامة العامل وإعفاؤه أيضا من المسئولية الناتجة عن المخاطر المهنية يعد اتفاقاً محظوراً نظراً لأن جسد العامل، باعتباره انسان، له حرمة مطلقة، فلا يجوز المساس بجسده أو تعريضه لأي مخاطر تمس نفسه أو جسده.

وتعرض البحث أيضا إلى مسئولية صاحب العمل، بصفته متبوعاً عن أعمال تابعيه، حيث تبين أن صاحب العمل يكون مسئولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعا منه، في حال تأدية وظيفته أو بسببها، وأنه يلزم لقيام مسئولية صاحب العمل وجود علاقة تبعية بينه وبين تابعه، وحدوث خطأ من تابعه حال تأدية وظيفته أو بسببها أدى إلى الإضرار بالعامل. وأظهر البحث ضرورة اثبات العامل المضرور توافر شروط قيام المسئولية الشخصية لتابع صاحب العمل، وفي حالة إثباتها، يكون له مطالبة صاحب العمل بالتعويض باعتباره مسئولا عن أعمال تابعه.

فضلا عن ذلك، فقد أشار البحث إلى المسئولية الجنائية لصاحب العمل المقررة بموجب أحكام قانون العمل الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، حيث تبين أن المشرع قد عاقب كل من يخالف أيا من أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، المقررة في الكتاب الخامس من هذا القانون بالعقوبات الجنائية المقررة به.

وأوضح البحث أركان مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة بقانون العمل ٢٠٠٣/١٢ اللازم توافرها حتى يعد سلوكه مخالفة ويستأهل العقاب المقرر بذات القانون.

بالإضافة إلى ذلك، فقد تناول البحث العقوبات الجنائية المقررة بقانون العمل ٢٠٠٣/١٢ على مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الواردة بذات القانون، وقد تبين أن هذه العقوبات توقع على المنشأة لمجرد مخالفتها هذه الأحكام، ولا يتوقف توقيع العقوبة، على وقوع ضرر من جراء المخالفة، كما أن هذه العقوبات لا توقع على صاحب العمل إلا إذا ثبت ارتكابه بنفسه مخالفة أحكام السلامة والصحة المهنية المقررة قانونا وذلك إعمالاً لمبدأ شخصية العقوبة.

وأخيراً، فقد أشار البحث إلى التدابير الاحترازية التي قررها المشرع لضمان سلامة العمال حيث تبين منح المشرع الحق لوزارة العمل، في حالة عدم التزام صاحب المنشأة بأحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة بقانون العمل ٢٠٠٣/١٢، وأيضا في حالة وجود خطرداهم على صحة أو سلامة العمال أن تأمر بإغلاق المنشأة، كلياً أو جزئياً، حتى زوال أسباب الخطر.

**الكلمات المفتاحية:** المسئولية المدنية ، المسئولية الجنائية، المسئولية الشخصية، العقوبات

الجنائية، التدابير الاحترازية

## Civil And Criminal Liability Of The Employer

**Sherif Mohamed Nour El Din Abdel Fattah**

Department of Social Legislation, Faculty of Law, Cairo University, Egypt.

**E-mail: [Dr.sherif22@yahoo.com](mailto:Dr.sherif22@yahoo.com)**

### **Abstract :**

The research presented the civil liability of the employer by stating his responsibility based on the error that must be proven and determining its three pillars comprising error, damage, and the causal relationship between them. The research also has shown that the agreement of the two parties to the labour relationship to exempt the employer from his obligation to ensure the safety of the worker and also exempt him from the responsibility resulting from occupational risks are considered a prohibited agreement because the worker's body, as a human being, is absolutely inviolable, so it is not permissible to harm his body or expose him to any risks that affect his soul or body.

The research also showed the responsibility of the employer, in his capacity as a subordinate, on the actions of his subordinates, as it was shown that the employer is responsible for the damage caused by his subordinate through his illegal work, if it is caused by him in the case of performing his job duties or because of them, and that for the employer's responsibility to exist, it's necessary for the existence of a dependency relationship between him and his subordinate, and for the occurrence of an error by his subordinate while performing his job or because of it, resulting in the worker being exposed to harm.

The research also showed that the injured worker needs to prove that the required conditions for existing the personal responsibility of the employer's subordinate are fulfilled, and in case of proven it, he shall have the right to demand a compensation from the employer as he is responsible on the actions of his subordinates.

In addition, the research referred to the criminal liability of the employer stipulated by virtue of the provisions of the Labour Law issued No. 12 of 2003, as it was found that the legislator has punished whoever violates any of the provisions of occupational safety and health and ensuring labour environment security set forth in (Book Five) of this law with the criminal penalties prescribed therein.

The research clarified the elements of the employer's violation of the provisions of occupational safety and health and ensuring labour environment security stipulated in the Labour Law which must be fulfilled in order to his behavior to be considered a violation requiring the punishment prescribed in the aforesaid law.

Furthermore, the research showed the criminal penalties prescribed in Labour Law 12/2003 for the employer's violation of the provisions of occupational safety and health and ensuring labour environment security mentioned in the same law. It was found that these penalties are imposed on the establishment simply for violating these provisions, and the imposition of the penalty doesn't depend on the occurrence of damage as a result of the violation. These penalties aren't imposed on the employer unless it is proven that he committed a violation of the occupational safety and health stipulated in Labour Law by himself, in application of the principle of personal punishment.

Finally, the research indicated the precautionary measures decided by the legislator to ensure the safety of workers, as it was shown that the legislator granted the Ministry of Labour the right, in case of the owner of the establishment doesn't adhere to the provisions of occupational safety and health and ensuring labour environment security set forth in Labour Law 12/2003, and also in the case of a danger threatening the safety or health of the worker, to order the closure of the installation, wholly or partially, until the causes of danger are ended.

**Keywords :** Civil responsibility, Criminal liability, Personal Responsibility, Criminal Penalties, Precautionary Measures

## مقدمة

حرص المشرع المصري على تمكين العامل من الحصول على تعويض تكميلي وفقاً لأحكام المسئولية المدنية عما يصيبه من أضرار صحية وجسدية بسبب العمل، حيث أتاح المشرع للعامل الرجوع على صاحب العمل بالتعويض بشرط أن يقوم بإثبات خطؤه الشخصي وذلك دون المساس بحق العامل المصاب في الحصول على التعويضات العينية والنقدية المقررة بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

ورغم أخذ المشرع، من حيث المبدأ، بمسئولية صاحب العمل عن خطؤه الشخصي إلا أنه من المستقر عليه فقهاً وقضياً أيضاً تحمله بنوعٍ ثانٍ من المسئولية، وهي مسئوليته بصفته متبوعاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه حال تأدية وظيفته أو بسببها.

فضلاً عن ذلك، يقع على عاتق صاحب العمل مسئولية جنائية وفقاً لأحكام قانون العمل الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، حيث عاقب المشرع المصري بموجب أحكام المادة (٢٥٦) منه كل من يخالف أي حكم من أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة بالكتاب الخامس من ذات القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وقرر المشرع المصري أيضاً أن تكون عقوبتا الحبس والغرامة المشار إليهما وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة. وتضاعف الغرامة في حالة العود. كما قرر المشرع أن يكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون.

### أهمية البحث:

يحاول هذا البحث استعراض الأنظار ولفت الانتباه إلى موضوع المسئولية المدنية والجنائية لصاحب العمل في نطاق قانون العمل لما له من أهمية بالغة في إعادة التوازن بين طرفي علاقة العمل فثبوت المسئولية المدنية لصاحب العمل يمكن العامل من الحصول على تعويض تكميلي بالإضافة إلى حقه في الحصول على التعويض المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر برقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ مما يؤدي إلى زيادة قيمة التعويض

المستحق للعامل المضرور، فضلا عن أن ثبوت المسؤولية الجنائية يحقق العدالة الاجتماعية ويحقق التوازن العادل بين طرفي العملية الإنتاجية ويحمي الطبقة العاملة من تراخي أصحاب العمل في اتخاذ إجراءات السلامة والصحة المنية وتأمين بيئة العمل من المخاطر المهنية المقررة بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقراراته التنفيذية.

ولا شك أن إلقاء مزيد من الضوء على المسؤولية القانونية لأصحاب العمل هو أمر تستلزمه التطورات الحديثة في وسائل الإنتاج واتساع حجم المشروعات والشركات المحلية والدولية وازدياد المخاطر المهنية في قطاعات العمل خاصة التي تتسم بالخطورة بسبب طبيعة نشاطها أو استخدامها مواد خطيرة بطبيعتها.

بالإضافة إلى ذلك، ترجع أهمية هذا البحث أيضا في كونه محاولة لتبصير أصحاب العمل بأحكام المسؤولية المدنية والجنائية الملقاة على عاتقهم بموجب أحكام القانون وتوعيتهم بالقواعد القانونية المقررة في هذا الشأن حتى يتمكنوا من التطبيق السليم لأحكام القانون وهو الأمر الذي يحول دون مساءلتهم القانونية من ناحية ويحمي العمال ويضمن سلامتهم من المخاطر المهنية من ناحية أخرى.

### مشكلات البحث:

أهم المشكلات التي تواجه موضوع هذا البحث هو ندرة الأبحاث والدراسات القانونية التي تناولته فضلا عن أن الدراسات التي تناولته لم تتناوله بالتفصيل الكافي والشرح الوافي على الرغم من أهمية إبراز المسؤولية المدنية والجنائية لصاحب العمل في نطاق قانون العمل لما لذلك من دور حيوي في تحقيق علاقات عمل مستقرة وإعادة التوازن بين طرفي علاقة العمل. من ثم فقد تطرق هذا البحث لموضوع المسؤولية المدنية والجنائية في نطاق قانون العمل من أجل تحديد مسؤولية صاحب العمل وذلك بشيء من التفصيل، أملا أن يقدم الفائدة لكافة رجال القانون والباحثين القانونيين فضلا عن العاملين في هذا الحقل وأن يساهم في إثراء المكتبة القانونية وأن يكون بداية لأبحاث ودراسات قانونية جديدة في هذا الموضوع.

### منهج البحث:

اتبعت في هذا البحث مناهج البحث التالية:

(١) المنهج الوصفي من خلال الرجوع إلى المصادر والاستعانة بالمراجع والدراسات القانونية العامة والمتخصصة، بالإضافة إلى بيان آراء الفقه وأحكام القضاء في المسائل موضوع البحث.

٢) المنهج التحليلي من خلال تحليل المسائل التي تناولها البحث وعرض النصوص القانونية في القانون المصري والقرارات التنفيذية له.

٣) المنهج المقارن من خلال استعراض موقف القانون الفرنسي وآراء الفقه الفرنسي في كثير من جوانب البحث في مقابل موقف القانون المصري وآراء الفقه المصري في ذات الشأن.

### خطة البحث:

تناولت هذا البحث من خلال تمهيد وفصلان على النحو التالي:

- ❖ الفصل الأول: الأحكام العامة للمسئولية المدنية لصاحب العمل.
- المبحث الأول: مسئولية صاحب العمل القائمة على أساس الخطأ واجب الإثبات.
- المطلب الأول: أركان المسئولية.
- الفرع الأول: الخطأ.
- الفرع الثاني: الضرر.
- الفرع الثالث: علاقة السببية بين الخطأ والضرر.
- المطلب الثاني: بطلان اتفاق الإعفاء من المسئولية عن الأضرار الجسدية.
- المبحث الثاني: مسئولية صاحب العمل عن أعمال تابعيه.
- المطلب الأول: شروط تحقق مسئولية صاحب العمل عن أعمال تابعيه.
- الفرع الأول: قيام علاقة تبعية بين صاحب العمل وتابعه.
- الفرع الثاني: خطأ تابع صاحب العمل.
- المطلب الثاني: رجوع العامل المضرور على صاحب العمل بدعوى المسئولية عن أعمال تابعيه.
- المبحث الثالث: آثار مسئولية صاحب العمل (تعويض المضرور).
- المطلب الأول: ماهية خطأ صاحب العمل.
- المطلب الثاني: مدى أحقية العامل المضرور في الجمع بين التعويض المدني والتعويض الجزافي المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.
- المطلب الثالث: تقدير التعويض المدني.
- المطلب الرابع: حق العامل المضرور في الرجوع على الغير المسئول عن وقوع الحادث.
- ❖ الفصل الثاني: الأحكام العامة للمسئولية الجنائية لصاحب العمل.

- المبحث الأول: أركان مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- المطلب الأول: الركن الشرعي للمخالفة.
- المطلب الثاني: الركن المادي للمخالفة.
- المطلب الثالث: الركن المعنوي للمخالفة.
- المبحث الثاني: العقوبات الجنائية المقررة على مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والتدابير الاحترازية المقررة لضمان سلامة العمال.
- المطلب الأول: العقوبات الجنائية المقررة على مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- المطلب الثاني: التدابير الاحترازية المقررة لضمان سلامة العمال.
- ❖ ... ثم الخاتمة والتوصيات والمراجع.



## تهديد

يذهب علماء اللغة والفقه إلى القول بأن معنى المسؤولية في اللغة يتضح من بيان مصدر الكلمة، والمصدر الصناعي للمسئولية من الفعل (سأل)، وهذا الفعل تتشعب دلالاته إلى استعمالات ثلاثة: أولها بمعنى الاستعطاء، ويدل على ذلك قوله سبحانه وتعالى "ولا يسئلكم أموالكم"، وقوله عز وجل "وسئلو الله من فضله"، والاستعمال الثاني بمعنى الاستفسار والاستعلام عن شيء، فيقال سألته عن كذا أي استفسرته واستعلمته عنه، أما الاستعمال الثالث للمسئولية فيأتي بمعنى المحاسبة وتحديد التبعة، وفي ذلك قوله سبحانه "وقفوههم إنهم مسئولون" وقوله سبحانه "وإنه لذكر لك ولقومك وسوف تسئلون"، فالمسئولية لغة وفقا لهذا الاستعمال الأخير تعني المحاسبة عن الفعل وتحديد تبعة الخطأ<sup>(١)</sup>.

فيما تعرف المسئولية اصطلاحاً بأنها الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع على الغير طبقاً للقانون<sup>(٢)</sup>، كما تعرف بأنها التزام الفرد بتحمل نتائج أفعاله أو قراراته، وتعرف أيضاً بأنها مساءلة الشخص عن فعل أو ترك غير جائز<sup>(٣)</sup>.

والمسئولية بمعناها الاصطلاحي قد تكون مسؤولية قانونية لها جزاء قانوني، وقد تكون أخلاقية أو أدبية ليس لها جزاء مادي ملموس، وإنما لها جزاء أخلاقي يتمثل في لوم النفس، والمسئولية القانونية تنوع إلى مسؤولية مدنية ومسئولية جنائية.

والمسئولية المدنية هي جزاء أضر بشخص معين، بينما المسئولية الجنائية هي جزاء فعل أضر بالمجتمع. لذا، فإن الذي يطالب بالتعويض كجزاء للمسئولية المدنية هو الشخص المضرور وليس ممثل المجتمع الذي يطالب بعقوبة جزاء للمسئولية الجنائية<sup>(٤)</sup>.

(١) بندرين طلال المحلاوي، المسئولية عن تضليل المستهلك في البيوع المعاصرة، مجلة الدراسات العربية، كلية

دارالعلوم، جامعة المنيا، المجلد ٣٣، العدد ٣، يناير ٢٠١٦، ص ١٧٩٥ : ١٧٩٧.

(٢) المعجم الوسيط، دار المعارف، القاهرة، مصر، ١٩٧٢.

(٣) ياسر أحمد رزق، المسئولية المدنية عن أضرار المواد الكيميائية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر،

٢٠١٠، ص ٧. ولمزيد من التعريفات راجع بندرين طلال المحلاوي، مرجع سبق ذكره، هامش رقم (١).

(٤) بكر عبد اللطيف الهبوب، المسئولية العقدية، مجلة القضائية، السعودية، العدد الثالث، محرم ١٤٣٣ هـ،

ص ٢٨١.

أما عن مسؤولية صاحب العمل، فقد قيلت العديد من النظريات الفقهية التي حاولت بيان طبيعة المسؤولية القانونية لصاحب العمل، وذلك بعد التطور الاقتصادي السريع الذي حدث منذ القرن التاسع عشر والذي كان له أكبر الأثر في تطور نظريات المسؤولية المدنية حيث تطورت الآلات والمعدات المستخدمة في العمل، وتم استحداث آلات جديدة تتسم بالتعقيد، وقد ترتب على ذلك، أن أصبح الخطر الكامن في استعمال هذه الآلات، أقرب احتمالاً وأكثر تحققاً مما كان عليه الأمر في الماضي، مما حدا بالفقه إلى الاستجابة لهذا التطور، فظهرت العديد من النظريات، التي حاولت تحديد الأساس القانوني لمسؤولية صاحب العمل عن ضمان سلامة العمال من مخاطر العمل<sup>(١)</sup>، وهي على النحو التالي:

### أولاً: تحمل التبعة "الغرم بالغنم":

ظهرت هذه النظرية على أثر زيادة مخاطر العمل زيادة كبيرة، من شأنها أن تجعل من العسير على العامل، أن يثبت خطأ من جانب صاحب العمل، حتى يستطيع الرجوع عليه بالتعويض<sup>(٢)</sup>. ومقتضى هذه النظرية أن المسؤولية المدنية لا يصح تأسيسها على الخطأ، لأن الالتزام بالتعويض لم يعد جزءاً جنائياً، وإنما صار وسيلة لإعادة التوازن بين ذمتين ماليتين، ذمة المصاب وذمة المتسبب في الضرر، وأن العدالة تقتضي إقامة هذا التوازن على أساس الغرم بالغنم، أي على أساس أن من يعود عليه الفائدة بالشيء يجب أن يتحمل، في مقابل ذلك، تبعة ما ينشأ عنه من ضرر للغير، فمن يستعمل الآلات الخطرة في مصلحته، يجب أن يتحمل تبعة ذلك، سواء كانت النتيجة نافعة أم ضارة، إذ لا محل للمقابلة بينه وبين من

(١) منار حلي عدوي: أحكام تعويض إصابة العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠، رسالة

ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠٠٨، ص ٩. للاطلاع أنظر الموقع الإلكتروني

<http://scholar.najah.edu>

(٢) عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية،

القاهرة، ١٩٥٢، ص ٨٦٨.

يلحقه الأذى بسبب تلك الآلات، لأنه هو الذي أنشأ خطر حصول الضرر، فمتى تحقق هذا الخطر، بوقوع الأذى، تحتّم عليه تعويض الضرر<sup>(١)</sup>.

ويعود ظهور نظرية تحمل التبعة إلى عدة أسباب، منها تطور الصناعة وانتشار الآلات الميكانيكية، مما أدى إلى زيادة المخاطر المهنية، فكان لزاماً على صاحب العمل، الذي يجني أرباح المنشأة، أن يعرض العمال المصابين، بصرف النظر عن وقوع خطأ من جانبه، وكذلك صعوبة إثبات العامل الدليل على خطأ صاحب العمل، وغالبا ما يعجز عن ذلك، فضلا عن ذلك، فإنه يصعب، في ضوء مبادئ العدالة والأخلاق، أن يظل العامل المضروب الذي لم يرتكب خطأ، بلا تعويض، بحجة أن المخطئ لم يرتكب خطأ، مما كان يستلزم أن يعرض صاحب العمل، العامل المضروب، عما لحقه من ضرر<sup>(٢)</sup>.

فنظرية تحمل التبعة هي الفكرة، التي تقيم المسؤولية غير العقدية، على عنصر الضرر، ولا تعدد بالخطأ كركن من أركان المسؤولية، ولا سيما في محيط النشاط الضار - الخطر - فبموجبها تنشغل مسؤولية من أتى بالنشاط الضار، بمجرد حدوث الضرر، وما على المضروب إلا أن يثبت الضرر وعلاقة السببية بين الضرر والنشاط الضار<sup>(٣)</sup>.

وهذه النظرية تتفق مع التطور الاقتصادي، بعد أن أصبحت المخترعات الحديثة والآلات الميكانيكية والمؤسسات الصناعية، مصدر خطر كبير، وفي نفس الوقت تدر موارد ضخمة، فبات من الضروري تعويض الأضرار التي تحدثها تلك الآلات<sup>(٤)</sup>.

---

(١) سليمان مرقس: موجز أصول الالتزامات، الطبعة الأولى، معهد الدراسات العليا، جامعة الدول العربية،

القاهرة، ١٩٥٦، ص ٣٤٨؛ منار حلبي عدوي، مرجع سبق ذكره هامش (٥)، ص ١١.

(٢) سعد السعيد المصري: المسؤولية المدنية الناشئة عن الإخلال بالالتزامات المترتبة على عقد العمل، دار النهضة

العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٣٣١؛ أيمن إبراهيم عبد الخالق العشماوي: تطور مفهوم الخطأ كأساس

للمسئولية المدنية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٩٨، ص ١٢٤ وما بعدها.

(٣) عبد الوهاب محمد عبد الوهاب: المسؤولية عن الأضرار الناتجة عن تلوث البيئة، رسالة دكتوراه، كلية

الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٩٤، ص ٨٧٠.

(٤) عبد الوهاب محمد عبد الوهاب محمود، مرجع سبق ذكره هامش (٩)، ص ٦٢١.

وقد ذهب الفقه المصري إلى أن الحوادث تقع بسبب طبيعة العمل نفسه، لا بسبب خطأ صاحب العمل أو العامل، ولذلك، فإن من العدل أن يتحمل صاحب العمل أخطاره، التي لحقت بالضحية، وأن يضمنها كتكاليف إنتاجية. وعليه، فإن تعويض العامل يعد واجباً بديهي، لأن إصابته كانت نتيجة اشتغاله لمصلحة صاحب العمل ولحسابه، وقد وقعت نتيجة الخطر المتصل بالعمل الكامن فيه<sup>(١)</sup>.

وقد أصدر المشرع المصري قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، مؤسساً فيه التزام رب العمل بالتعويض، على أساس نظرية تحمل التبعة، بغض النظر عن وقوع خطأ من عدمه<sup>(٢)</sup>.

وبالرغم من أهمية هذه النظرية، في إطار حوادث العمل، وما تمتاز به من إمكانية مساءلة الأشخاص الاعتبارية، إذ لا تستلزم خطأ، والذي يستلزم بدوره إرادة وإدراكاً، كما أنها تبرر تحمل المتبوع للتعويض بأكمله، وعدم رجوعه على التابع، وفقاً لقاعدة الغرم بالغنم، إلا أنها لم تخل من النقد، إذ اعتبرها بعض الفقه ليست من أنواع المسؤولية، وإنما صورة من توزيع المخاطر، يتعرض لها الإنسان، كما أن تعويض المضرور على أساسها، ليست له صفة العقوبة، وإنما هو من قبيل إعادة التوازن بين الحقوق المقابلة<sup>(٣)</sup>.

كما طالت النظرية سهام النقد، من حيث أن منطقتها يقتضي إقرار مسؤولية المتبوع، دون إلزام المضرور بإثبات خطأ التابع، رغم أن المستقر عليه، فقها وقضاء، أن المضرور لا بد وأن

---

(١) السيد حسن عباس: النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٨٣، ص ٤٩: منار

حلي عدوي، مرجع سبق ذكره هامش (٥)، ص ١١.

(٢) عبد الوهاب محمد عبد الوهاب محمود، مرجع سبق ذكره هامش (٩)، ص ٦٢٥.

(٣) السيد حسن عباس، مرجع سبق ذكره هامش (١١)، ص ٥٠؛ عادل حمزة شيبية: مسؤولية الشخص الاعتباري التقصيرية في القانون الوضعي مقارنة بالشريعة الإسلامية، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٩٤، ص ٣٣٢.

يقيم الدليل على خطأ التابع، فضلاً عن أن مسaire هذا المنطق، يقتضي أن يتم تحريك دعوى المسؤولية من المضرور إلى المتبوع فقط، بينما المستقر عليه أيضاً أنه يجوز للمضرور أن يوجه دعواه، إلى أي منهما شاء المتبوع أو التابع<sup>(١)</sup>.

### ثانياً: الضمان:

ظهرت نظرية الضمان عام ١٩٤٨، ونادى بها الفقيه ستارك، ومقتضى هذه النظرية أن المسؤولية عن الأضرار الجسدية والمادية، تقوم على فكرة الضمان، فإلحاق الضرر بالغير ما هو إلا إخلال من المدين بالحق في سلامة الدائن بالالتزام، في جسده وماله. لذا، فإن من أحدث الضرر، يكون ملزماً بالتعويض، بقوة القانون، إلا في حالة القوة القاهرة، فمناطق المسؤولية، إذن، هو الضمان وليس تحمل التبعة<sup>(٢)</sup>.

ومن ثم، يكون هناك فارق واضح بين الضمان وتحمل التبعة، إذ يكون منظور الأخيرة إلى التعويض على أنه مقابل الفائدة المتحققة من النشاط، بينما يرتكز منظور الضمان إلى التعويض على فكرة الإخلال بحقوق المضرور، وعلى ذلك، وفي ظل هذا الأساس، تتحقق المسؤولية ويلزم بالضمان<sup>(٣)</sup>.

ويشير الفقه المؤيد لهذه النظرية - بحق - إلى أن فكرة الضمان، من حيث طبيعتها، تنسجم مع أحكام تعويض إصابات العمل، لأنها وجدت، من أجل أن يجبر العامل، من

---

(١) عادل حمزة شيبية، مرجع سبق ذكره هامش (١٣)، ص ٣٣٢ وما بعدها.

(٢) منار حلبي عدوي، مرجع سبق ذكره هامش (٥)، ص ١٥.

(٣) سعيد سعد عبد السلام: الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص

الأضرار التي لحقت به، من جراء عمله، بغض النظر عن مدى توافر الخطأ، وتمثل هذه الغاية الأساسية من الضمان، وهي جبر الضرر<sup>(١)</sup>.

وقد اتجه القضاء الفرنسي، حديثاً، إلى افتراض المسؤولية ذاتها بدلا من افتراض الخطأ، فالقانون الحديث لا يلتفت نحو محدث الضرر ولكن يهدف إلى حماية المضرور الذي يبغى الحصول على التعويض، فسواء وقع خطأ أو لم يقع فإن الضرر قد حدث<sup>(٢)</sup>.

وتمتاز هذه النظرية، بأن الضمان يتوافق مع عدم جواز دفع المتبوع لمسئوليته، متى توافرت شروطها، إلا بإثبات السبب الأجنبي، ذلك أن السماح للمتبوع بدفع المسؤولية، بإثبات انتفاء الخطأ، يعني وضع المضرور في مواجهة فروض، لا يتمكن فيها من الحصول على التعويض المستحق له، عن الأضرار التي أصابته، نتيجة أفعال التابعين غير المشروعة. كما أن فكرة الضمان تتوافق، بشكل مثالي، مع حق المتبوع في الرجوع على التابع، بما أداه من تعويضات للمضرور. فطالما أن التابع مسئول مسؤولية شخصية، وأن المتبوع ليس إلا الضامن لالتزام التابع، فإنه يصبح من الطبيعي أن يرجع المتبوع على التابع بما أداه للمضرور. ويعني ذلك أن المسؤولية تقع بشكل نهائي على عاتق التابع، الذي يسأل عن أخطائه الشخصية<sup>(٣)</sup>.

### ثالثاً: التزام صاحب العمل بضمان سلامة العمال من مستلزمات عقد العمل:

ذهب البعض<sup>(٤)</sup> أن أساس الالتزام بضمان السلامة، يعود إلى نص الفقرة الثانية من المادة (١٤٨) من القانون المدني<sup>(٥)</sup>، والتي تنص على أنه "لا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه، ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته، وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة

(١) منار حلبي عدوي، مرجع سبق ذكره هامش (٥)، ص ١٥.

(٢) محمد إبراهيم الدسوقي: تقدير التعويض بين الخطأ والضرر، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص ٥٣٢.

(٣) حسن عبد الباسط جميعي: الخطأ المفترض في المسؤولية المدنية، بدون ناشر، ٢٠٠٥، ص ١٤٣-١٤٤.

(٤) محمود جمال الدين زكي: مشكلات المسؤولية المدنية، الجزء الثاني، مطبعة جامعة القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٢٢٦؛ محمد علي عمران: الالتزام بضمان السلامة وتطبيقاته في بعض العقود، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٠، ص ١٥.

(٥) الصادر برقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨، الوقائع المصرية، العدد ١٠٨ مكرر (أ) غير اعتيادي، في ٢٩ يولييه ١٩٤٨.

الالتزام". فتحدد المقصود بمضمون العقد، لا يقتصر على إلزام المتعاقد بما ورد فيه، على وجه التخصيص والإفراد، بل يلزمه كذلك، بما يقتضيه طبيعته، وفقاً لأحكام القانون والعرف والعدالة.

لذا، يكون للقاضي أن يضيف إلى مضمون العقد، ما يقضي به القانون أو العرف أو العدالة، فالقانون، وفقاً لهذا الرأي – وبحق - نظام اجتماعي يهدف إلى حماية الفرد، ويعمل على تحقيق التوازن، بين مصالح الأفراد المختلفة، لذا وجب على القاضي، أن يقدر ما إذا كان في إضافة التزام ثانوي أو آخر إلى مضمون العقد، تنظيم أفضل للعلاقات بين طرفيه من عدمه، وبذلك يقع على عاتق أصحاب العمل التزاماً بضمان سلامة عاملهم، حماية لهم من مخاطر العمل، باعتبار تضمن عقد العمل التزاماً يقع على عاتق صاحب العمل بضمان سلامة العامل.

وقد قضت محكمة النقض المصرية، في أحد أحكامها، بأنه "لا يقتصر نطاق العقد على إلزام المتعاقدين بما ورد فيه، ولكنه يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته، وفقاً للقانون والعرف والعدالة، وذلك بحسب طبيعة الالتزام"<sup>(١)</sup>. وفي حكم آخر قررت أن "تحديد نطاق العقد - على ما تقضي به الفقرة الثانية من المادة (١٤٨) من القانون المدني - منوطاً بما اتجهت إليه إرادة عاقديه، وما يعتبر من مستلزماته، وفقاً للقوانين المكملة والمفسرة والعرف والعدالة، بحسب الالتزام"<sup>(٢)</sup>.

#### رابعا: التزام صاحب العمل بضمان سلامة العمال تفرضه موجبات حسن النية:

يذهب هذا الرأي إلى أن مصدر الالتزام بضمان السلامة، يكون في الفقرة الأولى من المادة (١٤٨) من القانون المدني، والتي تنص على أنه "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه، وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية".

لذا، فإن عقد العمل، يجب تنفيذه، على وجه يتفق مع ما يفرضه حسن النية وما يقتضيه العرف في شرف التعامل: فالعقد وإن كان شريعة المتعاقدين، فليس ثمة عقود تحكم فيها المباني دون المعاني، فحسن النية يظل العقود جميعها، سواء فيما يتعلق بتعيين

(١) الطعن رقم ٢٠٣٣ لسنة ٥١ ق، جلسة ١٩٨٦/١٢/٢٥، مكتب في ٣٧، الجزء ٢، ص ١٠٤٢.

(٢) الطعن رقم ٩٩ لسنة ٥٣ ق، جلسة ١٩٨٤/٣/٥، مكتب في ٣٥، الجزء ١، ص ٦١٧.

مضمونها أم بتنفيذها<sup>(١)</sup>.

ويؤسس هذا الرأي توجهه، على سند من القول بأن تنفيذ العقد، بطريقة تتفق وموجبات حسن النية، أمر يتفق والطبيعة القانونية للالتزام بضمان السلامة. وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "المشرع اعتبر العقد هو قانون المتعاقدين، وشريعتهما الحاكمة، لما ما يثور بشأن تنفيذه من منازعات، ولذلك لم يجز المشرع نقض العقد أو تعديله، إلا باتفاق طرفيه، أو للأسباب التي يقرها القانون، كما أوجب القانون تنفيذ العقد، طبقاً لما اشتملت عليه بنوده، وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية"<sup>(٢)</sup>. وقد قضت محكمة النقض المصرية أيضاً بأن "تفسير العقد طبقاً لما اشتمل عليه، يجب أن يتم بحسن نية، وحسن النية من مسائل الواقع، التي تخضع لسلطان محكمة الموضوع"<sup>(٣)</sup>. فتفسير الاتفاقات لمعرفة حقيقة القصد منها، أمر تستقل به محكمة الموضوع، ما دام قضاؤها في ذلك يقوم على أسباب سائغة، ولا رقابة لمحكمة النقض عليها، متى كانت عبارات الاتفاق تحمل المعنى الذي حصلته.

#### خامساً: الإرادة المشتركة (الضمنية) للمتعاقدين:

يعد أنصار هذا الرأي هم مؤيدي مبدأ سلطان الإرادة، حيث ذهبوا إلى أن إرادات طرفي العلاقة العقدية، لم تعبر بصورة صريحة، عن الالتزام بضمان السلامة، وأنه بالبحث عن الإرادة المفترضة للطرفين، وبإعمال قواعد تفسير العقد، يتم ربط الالتزام بضمان السلامة بالعقد<sup>(٤)</sup>. فأساس الالتزام بضمان السلامة، وفقاً لهذا الرأي، هو الإرادة المشتركة للمتعاقدين، ولا شك أن عدالة الالتزام بضمان السلامة تتفق مع توسعة نطاق الحماية الاجتماعية، ولا تتعارض معها، فصاحب العمل الذي يحصل على ثمار المشروع، عليه مغبة

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني، الجزء ٢، ص ٢٨٧.

(٢) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٣٧٩٧ لسنة ٤٥ ق، جلسة ٢٠٠٢/٣/١٦، مكتب فني، الجزء ١، ص ١٣٦.

(٣) الطعن رقم ٨١١ لسنة ٤٣ ق، جلسة ١٩٧٧/٥/١٦، مكتب فني ٢٨، الجزء ١، ص ١٢١٤.

(٤) عبد القادر أقصاصي: الالتزام بضمان السلامة في العقود "نحو نظرية عامة"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية،

٢٠١٠، ص ٢٨١.



تقصيره وحماية عامله الذي وضع نفسه تحت تصرفه، فليس هناك أسى من السلامة الجسدية في نطاق عقد العمل<sup>(١)</sup>.

وقد قررت محكمة النقض المصرية، في أحد أحكامها، أن "التعبير عن الإرادة كما قد يكون صريحاً، يكون أيضاً ضمنياً، وذلك باتخاذ موقف، لا تدع ظروف الحال شكاً في دلالة على حقيقة المقصود"<sup>(٢)</sup>.

غير أن هذا الرأي تعرض للنقد بسبب طابعه الخيالي، حيث يقوم على التحكم والافتراض في تفسير إرادة المتعاقدين على نحو لا يصادف الواقع<sup>(٣)</sup>.

### سادساً: المسئولية المدنية للأشياء الخطرة "حراسة الأشياء":

يتخذ هذا الرأي من الالتزام بضمان السلامة، وسيلة لتفسير مسئولية حارس الأشياء، فيذهب إلى أن عقد العمل يقوم على استخدام الأشياء الخطرة، التي ينبعث عنها مخاطر المهنة، التي تمس الكيان الجسدي للعامل، ويلتزم صاحب العمل بكفالة السلامة الجسدية للعامل، فالعامل لا يحتاج إلى إثبات الخطأ في جانب صاحب العمل، كما هو الحال في مجال حراسة الأشياء، حيث ألقى المشرع التزاماً محدداً بضمان سلامة الغير، يتحقق الإخلال به، بمجرد إحداث الشيء ضرراً بالغير، ولا يستطيع الحارس التخلص منه، إلا إذا اثبت أن ما حدث كان نتيجة للقوة القاهرة أو الحادث المفاجئ<sup>(٤)</sup>.

وتتحقق مسئولية حارس الأشياء بتوافر شرطين: الأول أن يتولى شخص حراسة شيء تقتضي حراسته عناية خاصة أو حراسة آلات ميكانيكية، والثاني أن يقع الضرر بفعل هذا الشيء. فمتى تحققت مسئولية حارس الأشياء قامت هذه المسئولية على خطأ مفترض في جانب الحارس<sup>(٥)</sup>.

(١) سعيد سعد عبد السلام، مرجع سبق ذكره هامش (١٦)، ص ٦٢-٦٤.

(٢) الطعن رقم ٣٢١٦ لسنة ٥٨ ق، جلسة ١٠/٢٨/١٩٩٣، مكتب في ٤٤، الجزء ٣، ص ٨٣.

(٣) عبد القادر أقصاوي، مرجع سبق ذكره هامش (٢٧)، ص ٢٨٢.

(٤) محمود التلي: النظرية العامة للالتزام بضمان سلامة الأشخاص، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس،

١٩٨٨، ص ٣٥٣:٣٥٤.

(٥) أنظر المادة (١٧٨) من القانون المدني.

والخطأ المفترض في جانب حارس الشيء، هو خطأ في الحراسة، فإذا ألحق الشيء ضرراً بالغير، فذلك لأن زمام الشيء قد أفلت من يد حارسه، وإفلات زمام الشيء هو عين الخطأ. والخطأ هنا مفترض افتراضاً لا يقبل إثبات العكس، فلا يجوز للحارس أن ينفي الخطأ عن نفسه بأن يثبت أنه لم يرتكب خطأ، وأنه بذل ما يكفي من العناية حتى لا يحدث الشيء الضرر، ولا يستطيع الحارس أن ينفي عنه المسؤولية، إلا بنفي علاقة السببية ما بين فعل الشيء والضرر الذي وقع، وهو لا يستطيع نفي علاقة السببية هذه، إلا إذا أثبت أنه قد اتخذ كافة الاحتياطات اللازمة وأن الضرر قد كان بسبب قوة قاهرة أو حادث مفاجئ أو خطأ المصاب أو خطأ الغير<sup>(١)</sup>.

غير أن هذه النظرية، امتدت إليها سهام النقد، حيث ذهب البعض إلى أن هذه النظرية أقرب إلى فكرة الضمان التي تفترض وجود عيب في الشيء الخطر، مما يبعد الالتزام بضمان السلامة عن غايته الجوهرية، وهي تغطية الضرر في المنطقة الخالية من أحكام المسؤولية التقصيرية<sup>(٢)</sup>.

هذا، ولم يأخذ المشرع المصري بهذه النظرية، حيث اشترط لقيام مسؤولية صاحب العمل توافر خطأ في جانبه، مما يعني رفضه فكري الخطأ الثابت والخطأ المفترض في جانب صاحب العمل لقيام مسؤوليته، في مواجهة العامل المضرور.

وأخيراً، نرى أن الضمان هو الأساس القانوني للالتزام بضمان السلامة، وأن مسؤولية صاحب العمل عن الأضرار الجسدية التي تصيب العامل تقوم على فكرة الضمان، فإخلال صاحب العمل بحق العامل في سلامته الجسدية، يخول الأخير الحق في التعويض، جبراً للضرر الذي أصابه.

بالإضافة إلى ذلك، فإن المسؤولية المدنية تقع على عاتق صاحب عمل إذا ما تسبب بخطأه الشخصي، في تعرض العامل للضرر، فإذا ما تعرض العامل للضرر فيكون له أو لذويه الحق في مطالبة صاحب العمل بالتعويض المدني، كما تقع على عاتق صاحب العمل المسؤولية

---

(١) سليمان مرقس: محاضرات في المسؤولية المدنية في تقنينات البلاد العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، ١٩٥٨، ص ١٥٦.

(٢) سعيد سعد عبد السلام، مرجع سبق ذكره هامش (١٦)، ص ٦٦-٦٧.

بصفته متبوعاً عن أعمال تابعيه، حيث يكون مسئولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع، متى كان واقعاً منه في حال تأدية وظيفته أو بسببها.

ومن المقرر، أن رجوع العامل المضرور على صاحب العمل، يكون في حدود عناصر الضرر التي لم تغطها أداءات التأمين الاجتماعي، بحيث يمكن القول بأن صاحب العمل لا يلتزم إلا بدفع تعويض جزئي للمضرور. وفي هذا الشأن يذهب رأي في الفقه إلى أنه وإن كان ذلك يحقق مصلحة العامل المضرور في الحصول على تعويض كامل إلا أن ذلك لا يكفي لتحقيق الوظيفة الوقائية للمسئولية المدنية، وأنه كان يتعين منح هيئة التأمينات الاجتماعية حق الرجوع على صاحب العمل لاسترداد ما قامت بدفعه من أداءات<sup>(١)</sup>، علماً بأن قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر برقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ لم يتضمن نصاً صريحاً<sup>(٢)</sup> يمنح هيئة التأمينات الاجتماعية الحق في الرجوع على من تسبب في إحداث الضرر.

ويثمن هذا الرأي رأي آخر يرى أن إقرار هذا الحق يحث صاحب العمل على اليقظة والحذر واتخاذ الإجراءات التي تكفل تأمين بيئة العمل، وأنه يجب الإبقاء على دور المسئولية القائمة على فكرة الخطأ كاملاً<sup>(٣)</sup>.

وجدير بالذكر أن المسئولية المدنية لصاحب العمل في القانون الفرنسي، ذات نطاق

---

(١) حسن عبد الرحمن قدوس: التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسئولية المدنية والتأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩٧، ص ٨٠-٨١.

(٢) نصت المادة (٦٤) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر برقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على أن "تلتزم الجهة المختصة بجميع الحقوق المقررة وفقاً لأحكام هذا الباب حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسئولية شخص آخر خلاف صاحب العمل دون إخلال بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسئول".

(٣) محمد محمد أحمد محمد عجيز: دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٥٢.

محدود، ويرجع سبب ذلك لتعدد أنظمة التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي يشملها التأمين الاجتماعي. إلا أن هذه الأنظمة تحفظ مع ذلك بعض آثار المسؤولية المدنية، حيث أن أصحاب العمل يمولون عن طريق الأقساط، صناديق التأمين الاجتماعي، مما يعد تعويض جزئي من جانبهم للأضرار التي تنسب لأنشطة منشأتهم، على هدى الخطورة الفعلية لها، كما أن تعويض العمال مدنياً، كما سبق القول، ممكن من ناحية أخرى، أن يرتبط بجسامة الخطأ المرتكب<sup>(١)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك، تقع على صاحب العمل المسؤولية الجنائية متى خالف القواعد التي فرضها المشرع، لحماية وضمان سلامة العامل، في نفسه وجسده، والمقررة في الكتاب الخامس من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، واعتبر المشرع، أن مخالفة أي حكم من هذه الأحكام يعد جريمة، يعاقب عليها القانون بجزاء محدد<sup>(٢)</sup>.

وتعد المسؤولية الجنائية لصاحب العمل في القانون الفرنسي ذات نطاق أكبر من مسؤوليته المدنية، حيث تنشأ المسؤولية الجنائية لصاحب العمل بسبب مخالفته التنظيم الخاص بحق العمال في الصحة والأمان داخل العمل، كما تثور بسبب تصرفات الإهمال الصادرة عنه التي تسبب حوادث العمل وتؤدي إلى وقوع الأمراض المهنية<sup>(٣)</sup>.

في ضوء ما تقدم، نتناول في هذا البحث أحكام المسؤوليتين المدنية والجنائية لصاحب العمل، وذلك في فصلين مستقلين على النحو التالي:

الفصل الأول: المسؤولية المدنية لصاحب العمل.

الفصل الثاني: المسؤولية الجنائية لصاحب العمل.

(1) Pélissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D. : Droit du travail, Dalloz, Paris, 25e édition, 2010, p. 749.

(2) فاطمة عبد العزيز حسن: المسؤولية المدنية للطبيب، المجلة القانونية والقضائية، قطر، العدد الثاني، السنة

الأولى، ٢٠٠٧، ص ١١٦.

(3) Pélissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D., op. cit. (38), p. 749-750.

## الفصل الأول

### الأحكام العامة للمسئولية المدنية لصاحب العمل

#### مقدمة:

عرف جانب من الفقه المسئولية المدنية بأنها التزام شخص بتعويض الضرر الذي سببه لشخص اخر نتيجة اخلاله بالتزام يقع عليه<sup>(١)</sup>، والمسئولية المدنية كجزاء فعل أضر بشخص معين تنقسم إلى قسمين: الأول مسؤولية عقدية وهي جزاء الاخلال بالتزام عقدي، والثاني مسؤولية تقصيرية وهي جزاء الاخلال بالواجب العام الذي يلزم الافراد بعدم الاضرار بالغير، ومن ثم فقد ذهب جانب من الفقه إلى تعريف المسئولية المدنية بأنها إخلال بالتزام ناجم عن عقد أو إرادة منفردة أو فعل ضار<sup>(٢)</sup>.

وقد سمح قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر برقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بدور تكميلي للقواعد العامة للمسئولية المدنية، في تغطية الأضرار التي لا تدخل في نطاق التعويض الجزافي المقرر بهذا القانون، حيث يستطيع العامل المصاب مطالبة صاحب العمل بتعويض تكميلي إذا تمكن من إثبات خطأ صاحب العمل أو تابعيه.

وإثبات الخطأ العادي لصاحب العمل أو تابعيه، يعد في القانون المصري، أساسًا كافيًا للرجوع عليه وفقًا للقواعد العامة في المسئولية المدنية، فالمشرع المصري لم يحدد درجة معينة من الخطأ للرجوع على صاحب العمل أو تابعيه، فالخطأ اليسير الذي لم يبلغ أي حد من الجسامة، يكفي لتعويض العامل عن الضرر الذي أصابه، ولم يعوض عنه وفقًا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، وذلك على عكس الوضع في القانون الفرنسي، حيث لا يكفي الخطأ العادي الصادر عن صاحب العمل أو تابعيه لمطالبة العامل المصاب بالتعويض، وفقًا

---

(١) رمضان ابو السعود، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، الطبعة الاولى، ٢٠٠٢، ص ٣١١.

(٢) بكر عبد اللطيف الهبوب، مرجع سبق ذكره، هامش رقم (٤)، ص ٢٨٢.

للقواعد العامة في المسؤولية المدنية، فلا يجوز الرجوع على صاحب العمل إلا إذا كان خطأه موصوفاً بالعمد أو غير المغتفر<sup>(١)</sup>.

ويذهب رأي إلى أن الاختلاف بين القانونين الفرنسي والمصري في هذا الشأن يرجع إلى أن القانون الفرنسي يضي على صاحب العمل، حصانة قانونية، تمنع من الرجوع عليه، وفقاً للقواعد العامة إلا في حالة الخطأ الموصوف، على عكس الوضع في القانون المصري حيث يعد صاحب العمل - وتابعيه - في مواجهة المضرور في حكم الغير المسئول الذي يمكن الرجوع عليه، دون اشتراط أية درجة للخطأ<sup>(٢)</sup>.

من ناحية أخرى، تقع على عاتق صاحب العمل، مسئولية من نوع ثان، هي مسئوليته بصفته متبوعاً عن أعمال تابعيه، حيث يكون مسئولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع، متى كان واقعا منه، في حال تأدية وظيفته أو بسببها.

ويجوز للعامل أن يجمع بين التعويض الجزافي والتعويض الذي يستحقه من صاحب العمل بوصفه مسئولاً عن أفعال تابعيه، وتنقضي في هذه الحالة فكرة الإثراء بلا سبب لأن المبالغ التي يحصل عليها تتعدد بتعدد المصادر، فالحقوق التأمينية مصدرها الاشتراكات التي تؤدي للهيئة، أما مصدر التعويض، وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني، فهو الفعل الضار، غير أن جبر الضرر يجب أن يكون متكافئاً معه وغير زائد عليه. ولما كان صاحب العمل يلتزم بدفع التعويض، بوصفه ضامناً، وليس باعتباره مسئولاً ذاتية عن خطأ

---

(١) أحمد عبد التواب محمد بهجت: التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ١١٥-١١٦.

(٢) محمد محمد أحمد محمد عجز، مرجع سبق ذكره هامش (٣٧)، ص ٥٦.

ارتكبه، فمن حق العامل أن يطالبه بالحصول على تعويض لما أصابه من ضرر وفقاً لقواعد مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعيه<sup>(١)</sup>.

وعليه، نتناول في هذا الفصل، مسؤولية صاحب العمل على أساس الخطأ واجب الإثبات، ثم نبين مسؤوليته بصفته متبوعاً عن أعمال تابعيه، وذلك على النحو التالي:

❖ المبحث الأول: مسؤولية صاحب العمل القائمة على أساس الخطأ واجب الإثبات.

❖ المبحث الثاني: مسؤولية صاحب العمل عن أعمال تابعيه.

---

(١) أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ١٢٩٨ وما بعدها.

## المبحث الأول

### مسئولية صاحب العمل القائمة على أساس الخطأ واجب الإثبات

#### تمهيد وتقسيم:

يخضع صاحب العمل للمسئولية المدنية إذا ارتكب خطأ سبب ضرراً للعامل، بشرط أن يثبت العامل، خطأ صاحب العمل الشخصي. وبالرجوع إلى القواعد العامة في المسئولية المدنية نجد أن المشرع المصري قد نظم هذه المسئولية التي تقوم على الخطأ، أو ما اصطلح عليه بين الفقهاء بالمسئولية الخطئية أو التقصيرية في المادة (١٦٣) من القانون المدني، حيث تستظهر هذه المادة في عبارة أكثر ما تكون إيجازاً ووضوحاً حكم المسئولية التقصيرية في عناصرها الثلاثة، فقررت الإلزام بالتعويض على كل خطأ سبب ضرراً للغير، فلا بد إذن من توافر خطأ وضرر ثم علاقة سببية تقوم بينهما، ويشمل لفظ الخطأ في هذا المقام الامتناع والفعل الإيجابي، وتنصرف في دلالته إلى مجرد الإهمال والفعل العمد على حد سواء. ولما كان الأصل في المسئولية التقصيرية بوجه عام أن تناط بخطأ يقام الدليل عليه لذلك ألقى عبء الاثبات فيما على عاتق المضرور وهو الدائن<sup>(١)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض بأن "المسئولية التقصيرية لا تقوم إلا بتوافر أركانها الثلاثة، من خطأ ثابت في جانب المسئول، إلى ضرر واقع في حق المضرور، وعلاقة سببية تربط بينهما، بحيث يثبت أن الضرر قد نشأ عن ذلك الخطأ ونتيجة لحدوثه"<sup>(٢)</sup>.

وقضت أيضا بأنه "إذا كان استخلاص الخطأ والضرر ورابطة السببية بينهما وإن كان مما يدخل في حدود السلطة التقديرية لمحكمة الموضوع، إلا أنه يشترط أن يكون هذا الاستخلاص سائغاً، وله أصل ثابت بالأوراق"<sup>(٣)</sup>.

من ذلك يتبين، أنه يقع على عاتق العامل المضرور، عبء اثبات الخطأ الشخصي لصاحب العمل، حتى يتمكن من الحصول على التعويض المدني، حيث أن أساس مسئولية

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني، ج ٢، ص ٣٥٤.

(٢) الطعن رقم ٥٣٣ لسنة ٦٨ ق، جلسة ١٥/٦/١٩٩٩، مكتب فني ٥٠، ج ٢، ص ٨٥٠.

(٣) الطعن رقم ٢٤٤١ لسنة ٦٢ ق، جلسة ١٧/٢/١٩٩٩، مكتب فني ٥٠، ج ١، ص ٢٤٦.



صاحب العمل عن فعله الشخصي هو الخطأ الواجب الإثبات.  
في ضوء ما تقدم، نتناول في هذا المبحث أركان مسئولية صاحب العمل القائمة على أساس الخطأ واجب الإثبات وهي ما تعرف بالمسئولية الخطئية، وذلك في مطلب أول، ثم نلقي الضوء في مطلب ثان على بطلان اتفاق الإعفاء من المسئولية عن الأضرار الجسدية، وذلك على النحو التالي:

- المطلب الأول: أركان المسئولية.
- المطلب الثاني: بطلان اتفاق الإعفاء من المسئولية عن الأضرار الجسدية.

## المطلب الأول : أركان المسئولية

### مقدمة:

نظم المشرع المصري المسئولية التي تقوم على الخطأ، أو ما اصطلح عليه بين فقهاء القانون المدني بالمسئولية الخطئية، وذلك في المادة (١٦٣) من القانون المدني، التي حددت الأركان الثلاثة لهذه المسئولية، حيث فرضت الإلزام بالتعويض على كل خطأ سبب ضرراً للغير.

ومن ثم فإن المسئولية القائمة على أساس الخطأ واجب الإثبات تقوم على ثلاثة أركان، هي الخطأ والضرر وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر.  
في ضوء ما تقدم، نتناول في هذا المطلب، أركان مسئولية صاحب العمل القائمة على أساس الخطأ واجب الإثبات، وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: الخطأ.

الفرع الثاني: الضرر.

الفرع الثالث: علاقة السببية بين الخطأ والضرر.

## الفرع الأول : الخطأ

### أولاً: تعريف الخطأ:

قرر المشرع المصري للعامل المصاب أو لذويه الحق في الرجوع على صاحب العمل إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه، وذلك دون المساس بحق العامل المصاب في الحصول على التعويضات العينية والنقدية المقررة بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

وإثبات الخطأ العادي لصاحب العمل يعد في القانون المصري أساساً كافياً للرجوع عليه

وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية.

ولم يضع المشرع تعريفاً للخطأ، غير أن المادة (١٦٣) من القانون المدني حددت عناصر المسؤولية في الخطأ والضرر وعلاقة السببية بينهما، حيث نصت على أن " كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض".

لذا، فقد اجتهد الفقه لوضع تعريف للخطأ، وتعددت التعريفات التي قيلت في هذا الشأن، ومنها ما ذهب إليه رأي - أيده غالبية الفقه - من تعريف الخطأ الموجب للمسؤولية المدنية بأنه "إخلال بواجب قانوني مقترن بإدراك المخل إياه"<sup>(١)</sup>. فالخطأ هو إخلال الشخص بالتزام قانوني مع إدراكه لهذا الإخلال<sup>(٢)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه "لما كان الفعل المطلوب التعويض عنه يمثل التزاماً على صاحب العمل فيما نصت عليه المادة ١١٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - المنطبق على واقعة النزاع - من توفير وسائل السلامة والصحة المهنية بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره والمحددة بقرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ في شأن الاشتراطات والاحتياجات اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل، ويترتب على إخلاله بهذا الالتزام إذا ما أضر بأحد العمال مسؤوليته عن تعويضه"<sup>(٣)</sup>.

**ثانياً: إثبات الخطأ:** القاعدة العامة في الإثبات أن "البينة على من أدعى". ومؤدى ذلك، أنه يقع على عاتق العامل المضروب عبء إثبات ضرر أصابه نتيجة لخطأ اقترفه صاحب العمل بشخصه.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "مناط رجوع العامل المضروب بالتعويض على

---

(١) سليمان مرقس: الوافي في شرح القانون المدني، المجلد الثاني، الفعل الضار، دارصادر للطباعة والنشر لبنان، ١٩٨٧، ص ١٨٧-١٨٨.

(٢) عبد الناصر العطار: مصادر الالتزام، بدون ناشر، ١٩٩٠، فقرة ١٧٤، ص ٢٥٣-٢٥٤؛ عبدالحى حجازي: النظرية العامة للالتزام، الجزء الثاني، مكتبة عبد الله وهبه، القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٤٤٠.

(٣) الطعن رقم ١٢٧٤٢ لسنة ٧٧ ق، جلسة ٢٠٠٨/٧/٦، للاطلاع أنظر الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية: [www.cc.gov.eg/Omal.aspx](http://www.cc.gov.eg/Omal.aspx)

صاحب العمل أن يثبت أن إصابته قد نشأت عن خطأ شخصي من جانبه يرتب مسؤليته الذاتية عن هذا التعويض عملاً بحكم الفقرة الثانية من المادة (٦٨) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥<sup>(١)</sup>.

وحيث أن الخطأ هو إخلال بالتزام يفرضه القانون، فإن الفعل الخطأ هو عبارة عن واقعة قانونية وليس تصرفاً قانونياً. ومن ثم، يجوز للعامل المضروب إثباته بكافة طرق الإثبات. هذا فضلاً عن أن المشرع المصري قد خفف على العامل صعوبة إثبات حقوقه، حيث منحه الحق في إثبات، جميع حقوقه، بكافة طرق الإثبات. فإقامة الدليل على خطأ صاحب العمل الشخصي يمثل عبئاً ثقيلاً على كاهل العامل المضروب، ومن ثم فقد أجاز قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ للعامل الإثبات بكافة طرق الإثبات<sup>(٢)</sup>.

ويحمد للمشرع المصري منح العامل الحق في الإثبات بكافة طرق الإثبات، حيث أن قيامه بالإثبات وفقاً للقواعد العامة في الإثبات ليس بالأمر السهل، فالمشرع راعى أن العامل هو الطرف الضعيف في علاقة العمل فاتجهت نيته إلى تيسير الإثبات عليه، دون صاحب العمل الذي يلتزم بالإثبات وفقاً للقواعد العامة وذلك حماية للعامل من تعسف صاحب العمل ولإقامة نوعاً من التوازن في العلاقة بينهما.

ويذهب الفقه إلى أن الإثبات بكافة طرق الإثبات، بما فيها الالتجاء إلى القرائن، لأن ثبوتها

---

(١) الطعن رقم ٧٥٠ لسنة ٦٨ ق، جلسة ١٩٩٩/٦/٢٤، مكتب فني ٥٠، ج ٢، ص ٩٠٣. يجدر التنويه إلى أن نص المادة (٦٨) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المنطبق على واقعة الدعوى يقابله نص المادة (٦٦) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الحالي الصادر برقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٩ الذي قرر أنه "لا يجوز للمصاب أو المستحقين عنه التمسك ضد الهيئة بالتعويضات التي تستحق عن الإصابة طبقاً لأي قانون آخر. كما لا يجوز لهم ذلك أيضاً بالنسبة لصاحب العمل إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه".

(٢) نصت المادة (٣٢) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ على أن "للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات".

ليس مقصورًا لذاته، بل للاستدلال على غيره، وللقضاء سلطة واسعة في استنباط تلك القرائن، وله حرية الاختيار في الواقعة الثابتة، من الوقائع المتعددة التي يراها أمامه، وله تلك السلطة في تقدير ما تحمله هذه الواقعة من دلالة<sup>(١)</sup>.

لذا، فلقاضي الموضوع السلطة التقديرية في استنباط القرائن التي تساعد في تشكيل عقيدته واستنباط الحقيقة وتشكيل علمه اليقيني كالاعتماد على تحقیقات أجريت في غيبة الخصوم أو من محضر جمع استدلالات أجرته الشركة أو من شهادة شاهد لم يؤد اليمين ولا رقابة عليه فيما يستخلصه منها متى كان استنباطه سائغاً<sup>(٢)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "استخلاص الخطأ الموجب للمسئولية، مما يدخل في السلطة التقديرية لمحكمة الموضوع، ما دام أن استخلاصها سائغاً"<sup>(٣)</sup>.

وقضت بأن "تكييف الفعل المؤسس عليه التعويض بأنه خطأ أو نفي هذا الوصف عنه هو من المسائل التي يخضع قضاء الموضوع فيها لرقابة محكمة النقض"<sup>(٤)</sup>.

وقضت في حكم آخر بأنه "لما كان الحكم المطعون فيه قد أيد حكم أول درجة الذي اقتصر في قضائه بالتعويض على ما جاء بالمادتين ٢٠٨، ٢١١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من أنها لم توفر وسائل السلامة والصحة المهنية للمطعون ضده ولم تقدم دليلاً على

(١) سليمان مرقس: مرجع سبق ذكره هامش رقم (٧)، ص ٨٦-٨٧.

(٢) سمير عبد السمیع الأودن: الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقها وقضاء، الطبعة الأولى، دار الفتح للطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٤٠.

(٣) الطعن رقم ٧٥٠ لسنة ٦٨ ق، جلسة ١٩٩٩/٦/٢٤، مكتب فني ٥٠، ج ٢، ص ٩٠٣؛ الطعن رقم ٢٨٩٥ لسنة ٦٢ ق، جلسة ١٩٩٩/١/٢٦، مكتب فني ٥٠، ج ١، ص ١٢٩.

(٤) الطعن رقم ٣٢ لسنة ٦٨ ق، جلسة ١٩٩٩/١٢/٧، مكتب فني ٥٠، ج ٢، ص ١٢٢٩؛ الطعن رقم ٢٨٨٦ لسنة ٦٨ ق، جلسة ١٩٩٩/٧/١٣، مكتب فني ٥٠، ج ٢، ص ٩٩٧؛ الطعن رقم ٤٤٦٤ لسنة ٦٨ ق، جلسة ١٩٩٩/٥/٤، مكتب فني ٥٠، ج ١، ص ٦٢٥؛ الطعن رقم ١٥٠٥ لسنة ٦٨ ق، جلسة ١٩٩٩/٤/٢٧، مكتب فني ٥٠، ج ١، ص ٥٥٨؛ الطعن رقم ١٨٣٣ لسنة ٦٢ ق، جلسة ١٩٩٨/٧/٩، مكتب فني ٤٩، ج ٢، ص ٥٨٨.

قيامها بتوفيرها دون أن يبين على وجه التحديد ماهية وسائل السلامة المنصوص عليها في القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - الواجب التطبيق - والقرار الوزاري رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ في شأن الاشتراطات والاحتياجات اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل والتي كان يتعين على الطاعنة توفيرها في مكان العمل للوقوف على مدى كفايتها في تأمين بيئة العمل وما إذا كانت تغنيها عن تسليم العمال وسائل الوقاية الشخصية وأثر ذلك في إصابة المطعون ضده بالمرض المهني فإنه يكون فضلا عن خطئه في تطبيق القانون قد عابه القصور في التسبب"<sup>(١)</sup>.

وقضت بأنه "لما كان الحكم المطعون فيه قد نفى الخطأ عن المطعون ضدها على سند من أن أوراق الدعوى خلت من دليل على توافره دون أن يتحقق من قيامها بتوفير وسائل واحتياجات السلامة والصحة المهنية وتسليمها للطاعن الوسائل اللازمة لوقايته من أخطار العمل أمام الآلة التي يعمل عليها فإنه يكون قد خالف القانون وشابه القصور"<sup>(٢)</sup>.

وقضت أيضا بأنه "لما كان البين من الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه أنه انتهى إلى ثبوت خطأ الطاعنة استناداً إلى أنها لم تتخذ أساليب الحيطة والحذر أو اتباع أساليب علمية متقدمة واقية أثناء هذا النوع من العمل، وكان هذا الذي استند إليه الحكم فضلا عن أنه لا يواجه دفاع الطاعنة بما يصلح رداً عليه فإنه لا يبين منه ماهية أساليب الحيطة والحذر التي أهملت الطاعنة في اتخاذها أو ماهية الأساليب العلمية الواقية التي لم توفرها للمطعون ضده أثناء أدائه لعمله وعلاقة ذلك بالإصابة التي أصابت المذكور حتى تتمكن محكمة النقض من إعمال رقابتها في تكييف الفعل المنسوب للطاعنة بأنه خطأ أو نفي هذا

(١) الطعن رقم ٢٧٢٣ لسنة ٧٤ ق، جلسة ٢٠٠٦/١١/٩؛ الطعن رقم ١٢٠٥ لسنة ٧٣ ق، جلسة ٢٠٠٤/١١/٢١؛

الطعن رقم ٢٦٠٩ لسنة ٧٣ ق، جلسة ٢٠٠٤/٣/٧؛ الطعن رقم ١٢٠١ لسنة ٧٣ ق، جلسة ٢٠٠٤/١٠/١٧؛

الطعن رقم ١٨٠٤ لسنة ٧٢ ق، جلسة ٢٠٠٤/١/٤، للاطلاع أنظر الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية:

[www.cc.gov.eg/Omal.aspx](http://www.cc.gov.eg/Omal.aspx)

(٢) الطعن رقم ٧١٩٧ لسنة ٦٤ ق، جلسة ٢٠٠٦/٧/١٠، للاطلاع أنظر الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية:

[www.cc.gov.eg/Omal.aspx](http://www.cc.gov.eg/Omal.aspx)

الوصف عنه، فإن الحكم يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون والقصور في التسبب"<sup>(١)</sup>.

## الفرع الثاني : الضرر

**أولاً: ماهية الضرر:** يعرف الضرر بأنه الأذى الذي يصيب المضرور في حق أو في مصلحة مشروعة سواء انصب على حياته أو جسده أو ماله أو شعوره<sup>(٢)</sup>.  
والضرر له وجهان: ضرر مادي وآخر أدبي.

### أ-الضرر المادي:

يتمثل الضرر المادي في قيمة اقتصادية يفقدها الدائن نتيجة لإخلال المدين بالتزامه فهو مساس بعنصر مادي من عناصر الذمة المالية يمكن تقييمه مالياً<sup>(٣)</sup>.  
والضرر المادي يصيب العامل المصاب في جسده أو في ماله، فهو إخلال محقق بمصلحة ذات قيمة مالية للعامل، تتمثل في حق العامل في الحياة، وفي سلامة جسده. فتعرض العامل لضرر كالإصابة في جسده بسبب خطأ شخصي من جانب صاحب العمل، يعني تعرضه لأضرار اقتصادية أو مادية، تتمثل في عدم قدرته على العمل والكسب، ومن ثم يتعين على صاحب العمل جبرها، فإذا لم يكن التعويض مقدراً في العقد، تولى القاضي تقديره، ويناط هذا التقدير بعنصرين، قوامهما ما لحق الدائن من خسارة وما فاته من كسب<sup>(٤)</sup>.  
وقد استقر قضاء محكمة النقض المصرية على أنه "يدخل في الكسب الفائت ما كان يأمل المضرور في الحصول عليه من كسب متى كان لهذا الأمل أسباب مقبولة، ذلك أنه إذا كانت الفرصة أمراً محتملاً فإن تفويتها أمر محقق يجب التعويض عنه"<sup>(٥)</sup>.

(١) الطعن رقم ٨٠٤٣ لسنة ٧٥ ق، جلسة ٢٠٠٦/٣/٩، للاطلاع أنظر الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية

[www.cc.gov.eg/Omal.aspx](http://www.cc.gov.eg/Omal.aspx)

(٢) سليمان مرقس، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ١٢٧.

(٣) حمدي عبد الرحمن: الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٥٢٠.

(٤) مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني، الجزء ٢، ص ٥٦٣.

(٥) الطعن رقم ٤٧٩٧ لسنة ٦٤ ق، جلسة ٢٠٠٧/١/١٥، مكتب فني ٥٢، الجزء ١، ص ٧؛ الطعن رقم ٣٨٨

لسنة ٥٧ ق، جلسة ١٩٨٩/١٢/١٢، مكتب فني ٤٠، الجزء ٣، ص ٢٨٨.

### شروط الضرر الموجب للتعويض:

١- أن يشكل إخلالاً بحق أو مصلحة مشروعة: يشكل الاعتداء على حياة العامل أو على سلامة جسده إخلالاً بحقه، كما أن الضرر الذي يصيب ذويه نتيجة إصابته يعد أيضاً إخلالاً بحق، فوفاة العامل بسبب خطأ شخصي لصاحب العمل يعد ضرراً أصاب العامل في حياته، كما يعد ضرراً أصاب ذويه الذين يعولهم حيث ينقطع مورد رزقهم<sup>(١)</sup>، ويكفي أن يكون من فقد العائل له حق في النفقة، ولو لم يكن يعال بالفعل، ذلك أن فقد العائل قد أضع عليه حقاً ثابتاً هو حقه في النفقة.

وقد قضت محكمة النقض بأنه "لما كان الثابت من الأوراق أن المطعون ضدها زوجة للمجني عليه ومن ثم فإن نفقتها تكون واجبة عليه طبقاً لنص الفقرة الأولى من المادة الأولى من القانون ٢٥ لسنة ١٩٢٠ بشأن أحكام النفقة وتكون إعالته لها ثابتة قانوناً، ويتحقق بذلك الضرر المادي الموجب للتعويض. وإذ قضى الحكم المطعون فيه لها بالتعويض عن الضرر المادي فإنه يكون قد أعمل صحيح حكم القانون"<sup>(٢)</sup>.

أما الضرر الذي يمثل مساساً بمصلحة مشروعة، فمثاله حرمان من كان يتولى العامل الإنفاق عليهم دون أن يكون ملزماً بذلك<sup>(٣)</sup>. فإذا كان من فقد العامل المتوفى، ليس له حق في النفقة، ولكن كان العامل المتوفى يعوله فعلاً، فالضرر الذي ينزل به في هذه الحالة يكون إخلالاً بمصلحة مالية لا إخلالاً بحق ثابت.

وقد قضت محكمة النقض بأن "العبرة في تحقق الضرر المادي للشخص الذي يدعيه نتيجة وفاة آخر هي بثبوت أن المتوفى كان يعوله فعلاً وقت وفاته على نحو مستمر ودائم وأن فرصة الاستمرار على ذلك كانت محققة وعندئذ يقدر القاضي ما ضاع على المضرور من فرصة بفقد عائله ويقضى له بالتعويض على هذا الأساس"<sup>(٤)</sup>.

(١) عبد القادر أقصاصي: مرجع سبق ذكره هامش (٢٧)، ص ٤٤٩ وما بعدها.

(٢) الطعن رقم ١١٦٢ لسنة ٥٦ ق، جلسة ١٩٩٠/٢/٦، للاطلاع أنظر الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية:

[www.cc.gov.eg/Omal.aspx](http://www.cc.gov.eg/Omal.aspx)

(٣) نبيل إبراهيم سعد: النظرية العامة للالتزام، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٣، ص ٤٣٦.

(٤) الطعن رقم ١١٦٢ لسنة ٥٦ ق، جلسة ١٩٩٠/٢/٦.

## ٢- أن يكون محققاً:

يتعين أن يكون الضرر الذي لحق بالعامل بسبب خطأ صاحب العمل الشخصي حالاً أي يكون قد وقع بالعامل فعلاً، كما يمكن أن يكون محققاً إذا كان لم يقع بالعامل في الحال ولكنه محقق الوقوع به في المستقبل، كما لو تعطل العامل عن العمل في المستقبل نتيجة إصابته بعجز كلي<sup>(١)</sup>، فإذا كان الضرر محتمل الوقوع في المستقبل فليس للعامل المضرور مطالبة صاحب العمل بالتعويض قبل تحقق الضرر<sup>(٢)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "الضرر الموجب للتعويض هو ما كان محققاً بأن يكون قد وقع بالفعل أو أن يكون وقوعه في المستقبل حتمياً"<sup>(٣)</sup>. كما قضت بأن "احتمال وقوع الضرر في المستقبل لا يكفي للحكم بالتعويض"<sup>(٤)</sup>.

## ب- الضرر الأدبي:

لا يمس الضرر الأدبي مصلحة اقتصادية أو حق مالي، لذلك فإنه لا يعد قيمة اقتصادية في ذاته، فهو يصيب المضرور في شعوره أو عاطفته. وعادة ما يتلازم الضرر الأدبي مع ضرر مادي يصيب الدائن، فإصابة العامل، يترتب عليها تعرضه لأضرار مادية، تتمثل في مصاريف العلاج، أو فقدان أجره فترة انقطاعه عن العمل، كما يترتب عليها، تعرضه لأضرار أدبية، تتمثل فيما يعانیه من آلام بسبب الإصابة<sup>(٥)</sup>.

ويستطيع العامل المضرور الرجوع على صاحب العمل والمطالبة بالتعويض عن الضرر الأدبي فضلاً عن الضرر المادي إذا كان الضرر الذي لحق به بسبب خطأ صاحب العمل

(١) عبد القادر أقصاصي، مرجع سبق ذكره هامش (٢٧)، ص ٤٥٠ وما بعدها.

(٢) عبد الرزاق السنهوري، مرجع سبق ذكره هامش (٦)، فقرة ٤٦؛ عبد القادر أقصاصي، مرجع سبق ذكره هامش (٢٧)، ص ٤٥٠.

(٣) الطعن رقم ١٣٨٥ لسنة ٦٠ ق، جلسة ١٩٩٤/١٢/٤، مكتب فني ٤٥، الجزء ٢، ص ١٥٢٥.

(٤) الطعن رقم ١١٦٢ لسنة ٥٦ ق، جلسة ١٩٩٠/٢/٦.

(٥) أنور سلطان: مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٣، ص ٣٤٧؛ عبد القادر أقصاصي، مرجع سبق ذكره هامش (٢٧)، ص ٤٥٥.



الشخصي.

وقد قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، في أحد أحكامها، باستحقاق لحام حديد بأحد المنشآت تعويضاً عن الضرر الأدبي الذي أصابه بسبب معرفته بتعرضه لمادة الاسبستوس الأمر الذي سبب له القلق والاضطرابات النفسية<sup>(١)</sup>.

**ثانياً: إثبات الضرر:** لا شك أن الضرر هو الركن الذي تقوم المسؤولية، من أجل تعويضه، ولا قيام لها بدونه، ويتعين على العامل المضرور إثبات الضرر الذي لحق به قبل إثبات الخطأ الشخصي لصاحب العمل ورابطة السببية بين هذا الضرر وذاك الخطأ. وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "دعوى التعويض عن خطأ صاحب العمل الشخصي الذي يرتب مسؤوليته الذاتية محلها الضرر المطلوب التعويض عنه"<sup>(٢)</sup>.

والقاعدة في الإثبات أن "البينة على من ادعى"، والضرر كواقعة مادية يجوز للعامل المضرور إثباته بكافة طرق الإثبات بما في ذلك البينة والقرائن<sup>(٣)</sup>، هذا فضلاً عن أن المشرع المصري قد خفف على العامل صعوبة إثبات حقوقه، حيث منحه بموجب المادة (٣٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الحق في إثبات جميع حقوقه بكافة طرق الإثبات وذلك على نحو ما سبق بيانه سابقاً.

والثابت أن وقوع الضرر، من مسائل الموضوع، التي لا رقابة فيها لمحكمة النقض على محكمة الموضوع، متى أقيم قضاؤها على أسباب سائغة<sup>(٤)</sup>.

---

(1) Soc., 27 janvier 2016, pourvoi n° 15-10.640, Bull. 2016, V, n° 17 ; Soc., 25 septembre 2013, pourvoi n° 12-12.110, Bull. 2013, V, n° 201. <<L'indemnisation accordée au titre du préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés aux bouleversements dans les conditions d'existence, résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'emploi >>.

(٢) الطعن رقم ٧٩٠ لسنة ٧٠ ق، جلسة ٢٠٠١/٥/٢١. مجلة المحاماة الصادرة عن نقابة المحامين المصرية، العدد الثاني، ٢٠٠٢، ص ٢٩٢.

(٣) عبد الرزاق السنهوري، مرجع سبق ذكره هامش (٦)، ص ٨٥٢-٨٥٥.

(٤) عبد الوهاب محمد عبد الوهاب، مرجع سبق ذكره هامش رقم (٩)، ص ٢٦٥.

## الفرع الثالث : علاقة السببية بين الخطأ والضرر

أولاً: ماهية علاقة السببية: لا يكفي لقيام مسئولية صاحب العمل، أن يتوافر ركنا الخطأ والضرر، بل يجب أن يكون خطأ صاحب العمل الشخصي هو السبب في الضرر الذي لحق بالعامل.

وتنتفي علاقة السببية إذا كان الضرر الذي أصاب العامل راجعاً إلى سبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، فيجب أن يكون خطأ صاحب العمل الشخصي هو السبب في الضرر الذي أصاب العامل فإذا رجع الضرر إلى سبب أجنبي انعدمت السببية<sup>(١)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "علاقة السببية من أركان المسئولية وتوافرها شرط لازم لقيامها والقضاء بالتعويض تبعاً لذلك، وهي تقتضي أن يكون الخطأ متصلاً بالإصابة أو الوفاة اتصال السبب بالمسبب بحيث لا يتصور وقوع أيهما بغير قيام هذا الخطأ"<sup>(٢)</sup>.

كما قضت بأنه "بحسب المحكمة أن تكون قد أقامت حكمها برفض دعوى التعويض المؤسسة على المسئولية التقصيرية على ما ثبت لها من أن الضرر الذي أصاب المضرور قد نشأ عن سبب أجنبي لم يكن للمدعى عليه يد فيه، وليس على المحكمة بعد ذلك أن تتحرى وقوع خطأ من المضرور أو خطأ من الغير"<sup>(٣)</sup>.

ثانياً: إثبات علاقة السببية: تطبيقاً لقاعدة "البينة على ما ادعى" فإنه يقع على عاتق العامل المضرور عبء إثبات علاقة السببية. ومن ثم يتعين على العامل، حتى يستطيع مطالبة

(١) عبد الرزاق السنهوري، مرجع سبق ذكره هامش (٦)، ص ٧٤٣.

(٢) الطعن رقم ٥٤٤ لسنة ٦٩، جلسة ١٩٩٩/١٢/٢٨، مكتب فيني ٥٠، ج ٢، ص ١٣٢١.

(٣) الطعن رقم ٢٠٣ لسنة ٢٣، جلسة ١٩٥٨/٥/١٥، مكتب فيني ٩، ج ٢، ص ٤٤١.

صاحب العمل بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به، أن يقوم بإثبات توافر علاقة السببية بين هذه الأضرار وخطأ صاحب العمل الشخصي.

ويذهب الفقه إلى القول بأن علاقة السببية تُفترض، إذا أثبت المدعي قيام كل من الخطأ والضرر، وهذا لا يعني إعفاء المدعي من إثباتها، ولكن في ضوء القواعد العامة، لا يتحتم على المدعي إثبات كل عناصر الدعوى، وإنما يكفيه أن يبرهن على قدر من العناصر، يكون كافياً في افتراض ثبوت الباقي<sup>(١)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض بأنه "لما كان من المقرر أن تقدير توافر رابطة السببية بين الخطأ والضرر أو عدم توافرها هو من المسائل الموضوعية التي تفصل فيها محكمة الموضوع بغير معقب عليها مادام تقديرها سائغاً مستنداً إلى أدلة مقبولة ولها أصلها في الأوراق وكان يكفي لتوافر رابطة السببية بين خطأ المتهم والضرر الواقع أن تستخلص المحكمة من وقائع الدعوى أنه لولا الخطأ المرتكب لما وقع الضرر"<sup>(٢)</sup>.

### المطلب الثاني : بطلان اتفاق الإعفاء من المسؤولية عن الأضرار الجسدية

لا شك أن فرض المشرع الالتزام بضمان السلامة على عاتق أصحاب العمل، كان يهدف كغاية سلامة العمال، بالحفاظ على أجسادهم وأرواحهم من مخاطر العمل.

وحيث أن القواعد العامة في القانون المدني، تجيز لطرفي العقد، الاتفاق على إعفاء المدين بالالتزام من المسؤولية، فقد أثار جانباً من الفقه تساؤلاً هاماً، يتعلق بمدى جواز اتفاق طرفي علاقة العمل على إعفاء صاحب العمل من التزامه بضمان سلامة العامل وإعفاءه أيضاً من المسؤولية الناتجة عن المخاطر المهنية؟<sup>(٣)</sup>

وقد ذهب رأي في الفقه المصري<sup>(٤)</sup> - بحق - ردّاً على هذا التساؤل إلى القول بأن هذا الاتفاق محظور، ولا يجوز بأي حال، نظراً لأن جسد الإنسان له حرمة مطلقة ومن ثم فلا

(١) عبد الوهاب محمد عبد الوهاب، مرجع سبق ذكره هامش (٩)، ص ٣٢٧.

(٢) الطعن رقم ٨٤٨ لسنة ٦٨ ق، جلسة ١٩٩٩/١٢/٧، مكتب فني ٥٠، ج ٢، ص ١٢٤١؛ نقض جنائي، الطعن

رقم ٢١١١ لسنة ٦٧ ق، جلسة ١٩٩٨/٣/٥، مكتب فني ٤٩، ج ١، ص ٣١٦.

(٣) سعيد سعد عبد السلام، مرجع سبق ذكره هامش رقم (١٦)، ص ٩٩.

(٤) محمود التلي، مرجع سبق ذكره هامش رقم (٣١)، ص ٢١٨.

يجوز المساس بجسد العامل أو تعريضه لأي خطر يمس نفسه أو جسده. وبالتالي، فإن أي اتفاق بين طرفي علاقة العمل، أو بين صاحب العمل والغير، يمس جسد العامل، يعد اتفاقاً باطلاً.

ويضيف هذا الرأي أنه لا يجوز لصاحب العمل، تطبيقاً لمبدأ السلامة العقدية، أن يعفي نفسه من المسؤولية، حتى لو كان عن خطئه اليسير، كما في حالة خطأ أحد تابعي صاحب العمل، إذ أن خطأ التابع يعد هو خطأ المتبوع، ومن ثم فلا يجوز الإعفاء منه. لذا، تبطل شروط الإعفاء من المسؤولية، أو التخفيف منها، لما تتضمنه هذه الشروط من مساس، ولو بطريق غير مباشر، بالسلامة الجسدية للإنسان بوجه عام<sup>(١)</sup>.

فلا شك في أن سلامة جسد الإنسان وصحته وصيانة جسده، تعد من حقوقه اللصيقة، وتثبت للإنسان صفة الإنسانية، إذ تولد معه وتظل لصيقة به، وتستمد أصولها من ضرورة حماية الشخصية الإنسانية، في مختلف مظاهرها، لأن جسد الإنسان، يخرج من دائرة التعامل المالي<sup>(٢)</sup>.

ويؤكد غالبية الشراح هذا المفهوم، وأنه لا يجوز الاتفاق على إعفاء الدائن من مسؤوليته عن الأضرار الجسدية، على سند من القول، بأن جسم الإنسان، يخرج عن دائرة التعامل المالي، لأنه ليس من الأشياء، وأي اتفاق يكون محله جسم الإنسان أو سلامته، يكون باطلاً،

---

(١) سعيد سعد عبد السلام، مرجع سبق ذكره هامش (١٦)، ص ١٠٠؛ محمد علي عمران، مرجع سبق ذكره

هامش رقم (٢٠)، ص ٢١٤.

(٢) أحمد سليم فريز: الشرط المعدل للمسؤولية العقدية في القانون المدني المصري، رسالة ماجستير، جامعة

النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠٠٦، ص ١١٦-١١٧. أنظر الموقع الإلكتروني <http://scholar.najah.edu>

فمثل هذا الاتفاق، يكون مخالفاً للنظام العام<sup>(١)</sup>.  
ومن المتصور أن يرتب المساس بجسد العامل، ليس أضراراً مادية فحسب، بل وأدبية أيضاً، مما تستوجب التعويض، فدعوى الضرر المادي الذي يصيب العامل، ليس فقط عن المساس بحقوقه المالية، وإنما أيضاً عن المساس بحقه في سلامة جسمه.  
وحق الإنسان - بوجه عام - في الحياة وسلامة جسمه، من الحقوق التي كفلها الدستور والقانون، وجرم التعدي عليه، ومن ثم فإن المساس بسلامة الجسم بأي أذى، من شأنه الإخلال بهذا الحق، مما يمكن المعتدى عليه، من الرجوع قضائياً، على المعتدي، لتعرضه للضرر المادي والأدبي كذلك.  
ولا شك أن التزام صاحب العمل بضمان سلامة عامله يعد من الالتزامات الآمرة التي فرضها المشرع باعتبار أنها تتعلق بالنظام العام، كما أن الاتفاق على الإعفاء من المسؤولية عن الإخلال بهذه الالتزامات الآمرة يقع باطلاً.  
وتعلق التزام صاحب العمل بضمان سلامة عامله بالنظام العام يظهر مدى الحرص البالغ للمشرع على تنفيذ الالتزام، دون إخلال أو إهمال أو رعونة، حيث أن تنفيذ الالتزامات الآمرة - بوجه عام - يهتم مصلحة الجماعة، ويكون الإخلال بها، ولو كان يسيراً، مخالفاً للنظام العام.

---

(١) محمود جمال الدين زكي: مشكلات المسؤولية المدنية، الجزء الأول، مطبعة جامعة القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٥٨؛ أنور سلطان، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٣، ص ٣٦٤.

## المبحث الثاني

### مسئولية صاحب العمل عن أعمال تابعيه

#### تمهيد وتقسيم:

الأصل أن صاحب العمل، لا يسأل إلا عن نتيجة فعله الشخصي، وأنه لا يتحمل تبعه فعل غيره، وأن مسئوليته عن فعله الشخصي، لا تقوم إلا إذا ثبت أن فعله كان خطأ، وأنه تسبب في إحداث ضرر بالعامل المصاب، الذي يقع عليه عبء هذا الإثبات. ورغم أن المشرع قد أخذ من حيث المبدأ، بمسئولية صاحب العمل عن خطأه الشخصي، إلا أن الفقه والقضاء قد استقرا على تحمله المسئولية بصفته متبوعاً عن أعمال تابعيه.

وتتحقق مسئولية صاحب العمل، بصفته متبوعاً عن أعمال تابعه، إذا قامت علاقة تبعية بينه وبين تابعه، فضلاً عن ارتكاب هذا التابع، أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، خطأ أحدث ضرراً بعامل أو بأي غير من الأغيار.

ويعتبر خطأ تابع صاحب العمل، من صور الخطأ الشخصي للأخير، ويكون للعامل المضرور، بسبب أحد زملائه العمال أو رؤسائه في العمل، أن يطالبه بالتعويض، على سند من قواعد مسئولية المتبوع عن أعمال التابع.

ويبرر ذلك بأن عدم جواز الرجوع على صاحب العمل، إلا بسبب خطأ في جانبه، يقف عند حد مسئوليته الذاتية، أما مسئوليته كمتبوع، فإن مصدرها القانون. ومن ثم، فإذا كان الضرر قد لحق بالعامل، بفعل أحد تابعي صاحب العمل، جاز للعامل المضرور، استناداً للقواعد العامة في المسئولية عن أفعال التابعين، الرجوع على صاحب العمل.

وتقرر القواعد العامة في القانون المدني، أن مسئولية المتبوع عن أعمال التابع، ليست مسئولية ذاتية، وإنما هي في حكم مسئولية الكفيل المتضامن.

ويكون لدى العامل المضرور الخيار بين أن يرجع على تابع صاحب العمل مرتكب الضرر

أو أن يرجع على صاحب العمل ذاته أو أن يرجع عليهما معا، والاثنان متضامنان أمامه. وصاحب العمل بصفته متبوعاً، إذا توافرت شروط مسئوليته، فإنه لا يستطيع دفعها عن نفسه، ولا يفيد أنه استحال عليه، منع الفعل الضار الصادر من تابعه. ويذهب الفقه إلى أن مسؤولية المتبوع، لا تقوم إلا إذا تحققت مسؤولية التابع<sup>(١)</sup>، فإذا انتفت مسؤولية تابع صاحب العمل، انتفت أيضاً مسؤولية صاحب العمل، وفي هذه الحالة تكون مسؤولية الأخير غير متحققة، لعدم توافر شرط من شروطها، وهو شرط تحقق مسؤولية التابع، أما إذا توافر هذا الشرط فلا سبيل لصاحب العمل إلى دفع المسؤولية عن نفسه. وقد قضت محكمة النقض بأن "النص في المادة ٦٦ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، مقتضاه أن تنفيذ الهيئة العامة للتأمينات لالتزامها الناشئ عن القانون المذكور لا يخل بما يكون للمؤمن له - العامل وورثته - من حق قبل الشخص المسئول، ولما كانت المادة ١/١٧٤ من القانون المدني نصت على أن المتبوع يكون مسئولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه حال تأدية وظيفته أو بسببها، وكانت مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه غير المشروعة ليست مسؤولية ذاتية، إنما هي في حكم مسؤولية الكفيل المتضامن، كفالة ليس مصدرها العقد، وإنما مصدرها القانون، فيكون مسئولا عن تابعه، وليس مسئولا معه. ومن ثم، فإنه لا جدوى من التحدي في هذه الحالة بنص المادة ٢/٦٨ من قانون التأمين الاجتماعي والتي لا تجيز للعامل الرجوع على صاحب العمل لاقتضاء التعويض إلا عن خطئه الشخصي الذي يرتب المسؤولية الذاتية، ذلك أن مجال تطبيق هذه

---

(١) إسماعيل غانم: في النظرية العامة للالتزام، مكتبة عبد الله وهبة، ١٩٦٧، القاهرة، ص ٤٣٦.

المادة هو عند بحث مسؤولية رب العمل الذاتية. لما كان ذلك، وكان البين من الحكم المطعون فيه أنه بنى قضاءه بإلزام الطاعنة بالتعويض المقضي به، على سند مما استخلصه من توافر عناصر مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه غير المشروعة، فإنه لا يكون قد خالف القانون<sup>(١)</sup>.  
في ضوء ما تقدم، نتناول في هذا المبحث، في مطلبين مستقلين، مسؤولية صاحب العمل بصفته متبوعًا عن أعمال تابعيه، وذلك على النحو التالي:

- المطلب الأول: شروط تحقق مسؤولية صاحب العمل عن أعمال تابعيه.
- المطلب الثاني: رجوع العامل المضروب على صاحب العمل بدعوى المسؤولية عن أعمال

تابعيه.

### المطلب الأول : شروط تحقق مسؤولية صاحب العمل عن أعمال تابعيه

#### مقدمة:

يكون صاحب العمل مسئولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع، متى كان واقعاً منه في حال تأدية وظيفته أو بسببها. وتقوم رابطة التبعية بين صاحب العمل وتابعه، ولو لم يكن صاحب العمل حراً في اختيار تابعه متى كانت له على تابعه سلطة فعلية في رقبته وتوجيهه<sup>(٢)</sup>.

لذا، فمسئولية صاحب العمل عن أعمال تابعه، تفترض وجود رابطة تبعية بينهما، كما تفترض أن صاحب العمل، يملك سلطة الرقابة والتوجيه على تابعه. فإذا وقع من التابع، أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، عمل غير مشروع، أدى إلى إصابة عامل - أو أي غير من الأغير - بضرر، فإن مسؤولية صاحب العمل تقوم، في مواجهة العامل المضروب، لتعويضه عن الأضرار التي لحقت به نتيجة فعل تابع صاحب العمل.

(١) الطعن رقم ٤٨٦١ لسنة ٦١ ق، جلسة ١٩٩٧/١٢/٢٨، مكتب فني ٤٨، ج ٢، ص ١٥٨٤؛ نقض جنائي،

الطعن رقم ٦٥٨٧ لسنة ٥٥ ق، جلسة ١٩٨٨/١/٢٦، مكتب فني ٣٩، ج ١، ص ٢١٧.

(٢) المادة (١٧٤) من القانون المدني.



ويتضح من ذلك، أنه يلزم لقيام مسؤولية صاحب العمل تحقق شرطين: الأول وجود علاقة تبعية بين صاحب العمل وتابعه، والثاني حدوث خطأ من تابع صاحب العمل حال تأدية وظيفته أو بسببها أدى إلى الإضرار بالعامل<sup>(١)</sup>، وهو ما سوف نتناوله بالتفصيل في هذا المطلب على النحو التالي:

- الفرع الأول: قيام علاقة تبعية بين صاحب العمل وتابعه.
- الفرع الثاني: خطأ تابع صاحب العمل.

### الفرع الأول : قيام علاقة تبعية بين صاحب العمل وتابعه

يجب لقيام مسؤولية صاحب العمل، باعتباره متبوعاً عن أعمال تابعه، وجود علاقة تبعية بينه وبين تابعه، ويتحقق ذلك إذا كان لصاحب العمل على تابعه سلطة فعلية في الرقابة والتوجيه. وقد استقر الفقه والقضاء على أن أي صورة من صور التبعية تكفي للقول بتوافر علاقة التبعية، فلا يشترط أن تتوافر التبعية الفنية بل يكفي أن تتوافر التبعية التنظيمية أو الإدارية<sup>(٢)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض بأن "علاقة التبعية تقوم على توافر الولاية في الرقابة والتوجيه بحيث يكون للمتبوع سلطة إصدار الأوامر إلى التابع في طريقة أدائه لعمله وفي الرقابة عليه في تنفيذ هذه الأوامر ومحاسبته على الخروج عليها، وقوام علاقة المتبوع بالتابع هو ما للأول على الثاني من هذه السلطة الفعلية من الناحية الإدارية أو التنظيمية"<sup>(٣)</sup>.

لذا، فعلاقة التبعية تقوم على عنصري السلطة الفعلية، والرقابة والتوجيه. ويجب لتحقيق مسؤولية صاحب العمل توافر سلطة فعلية له على تابعه في الرقابة والتوجيه، والعبارة بالسلطة الموجودة التي يباشرها فعلاً، أو التي في مقدوره استخدامها. فعلاقة التبعية تقوم

(١) حسن عبد الباسط جميعي، مرجع سبق ذكره هامش (١٩)، ص ١٩.

(٢) أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء ٢ شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ١٢٥.

(٣) الطعن رقم ١٩٧٤ لسنة ٧٠ ق، جلسة ٢٠٠١/١٢/١٣، مكتب في ٥٢، ج ٢، ص ١٣٠٢؛ الطعن رقم ٣٠٥٧ لسنة ٦٢ ق، جلسة ١٩٩٣/١٢/٥، مكتب في ٤٤، ج ٣، ص ٣٣٠؛ الطعن رقم ٣٦٦٠ لسنة ٦٠ ق، جلسة ١٩٩٥/٢/١٩، مكتب في ٤٦، ج ١، ص ٤٢٠.

على السلطة الفعلية التي تثبت لصاحب العمل في رقابة التابع وتوجيهه، سواء استعملها، أو لم يستعملها طالما أنه كان في استطاعته استعمالها<sup>(١)</sup>.

وقد قضت الدائرة المدنية لمحكمة النقض الفرنسية، بأن "علاقة التبعية تتميز بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي له صلاحية إصدار الأوامر والتوجيهات ومراقبة تنفيذها ومعاقبة العامل على مخالفتها"<sup>(٢)</sup>.

وبالتالي، يلزم أن يكون لصاحب العمل، سلطة فعلية في إصدار تعليماته إلى تابعه، في طريقة أداء عمله الذي عينه له، وسلطة رقبته في تنفيذ هذه التعليمات، ومحاسبته على الخروج عليها<sup>(٣)</sup>.

وقضت محكمة النقض المصرية، كذلك، بأن "مسئولية المتبوع تتحقق ولو لم يعين تابعه الذي وقع منه الفعل غير المشروع، إذ يكفي في مساءلة المتبوع أن يثبت وقوع خطأ من تابع له، ولو تعذر تعيينه من بين تابعيه"<sup>(٤)</sup>.

ولا يشترط أن يكون صاحب العمل قادرًا على الرقابة والتوجيه من الناحية الفنية، فالرقابة المقصودة هي الرقابة الإدارية، كما لا يشترط أن يستعمل صاحب العمل سلطته في الرقابة والتوجيه على التابع، وإنما يشترط أن يكون قادرًا على مباشرة هذا الحق<sup>(٥)</sup>.  
وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه "لا يكفي أن يكون هناك مطلق رقابة أو توجيه،

(١) مصطفى العدوي: النظرية العامة للالتزام، الطبعة الأولى، بدون دار نشر، ١٩٦٩، ص ٦٢٣.

(2) Soc., 7 juillet 2016, pourvoi n° 15-16.110, Bull. 2016, V, n° 1179. <<Que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail>>.

(٣) زهير بن زكريا حرح: الخطأ في المسؤولية المدنية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٩٩، ص ١٦٦ وما بعدها.

(٤) الطعن رقم ٧٤٠ لسنة ٤٦ ق، جلسة ١٩٧٩/١٢/٦، مكتب فيني ٣٠، ج ٣، ص ١٨١.

(٥) زهير بن زكريا حرح، مرجع سبق ذكره هامش (٦٠)، ص ١٦٧؛ أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، مرجع سبق ذكره هامش (٩٢)، ص ١٢٨ وما بعدها.

بل لابد أن تكون هذه الرقابة وذلك التوجيه في عمل معين يقوم به التابع لحساب المتبوع، ولا يعد من هذا القبيل، مجرد الإشراف العام على عمل التابع - حتى ولو كان فنيًا - بل لابد من التدخل الإيجابي من المتبوع، في تنفيذ هذا العمل وتسييره كما شاء، وهو الأمر الذي تقوم به سلطة التوجيه والرقابة في جانب المتبوع، ويؤدي إلى مساءلته عن الفعل الخاطئ الذي وقع من التابع<sup>(١)</sup>.

بناء على ذلك، يتبين أن علاقة التبعية بين صاحب العمل وتابعه، تستند إلى عنصرين، هما:

١- عنصر السلطة الفعلية: تستند علاقة التبعية إلى سلطة فعلية، فلا يشترط لقيام علاقة التبعية، وجود عقد بين صاحب العمل وتابعه، فوجود أو عدم وجود عقد، لا يؤثر على وجود علاقة التبعية بينهما، وحتى إذا وجد عقد وكان باطلا، فإن ذلك لا يؤثر على وجود علاقة التبعية، طالما أن لصاحب العمل سلطة فعلية في الرقابة والتوجيه على تابعيه. فعلاقة التبعية بين صاحب العمل وتابعه، تقوم على توافر ولاية صاحب العمل في رقابة وتوجيه تابعه، وذلك بأن يكون لصاحب العمل سلطة فعلية في إصدار الأوامر إلى تابعه، في طريقة أداء عمل معين، يقوم به التابع لحساب صاحب العمل، وفي الرقابة عليه في تنفيذ هذه الأوامر، ومحاسبته على الخروج عليها، وهو ما يعرف بالتبعية القانونية، والتي يأخذ بها المشرع المصري، في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، حيث تعرف المادة (٣١) منه، عقد العمل، بأنه العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل، بأن يعمل لدى صاحب عمل، وتحت إدارته وإشرافه، لقاء أجر.

٢- الرقابة والتوجيه: يرتبط هذا العنصر، بمضمون العنصر الأول، وهو السلطة الفعلية، إذ أن مضمون هذه السلطة، هو تمكين صاحب العمل من إصدار أوامره للتابع، وأن يتمتع، بالتالي، بالسلطة في رقابته، وأن يصدر إليه التوجيهات في شأن تنفيذها<sup>(٢)</sup>.

(١) الطعن رقم ٢٩٢٢ لسنة ٥٨ ق، جلسة ١٩٩٠/٦/٢٨، مكتب فني ٤١، ج ٢، ص ٣٩٤.

(٢) حسن جمعي، مرجع سبق ذكره هامش (٩١)، ص ١٢٢ وما بعدها؛ محمد الشيخ عمر دفع الله: مسئولية المتبوع، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٧٠، ص ٢١١ وما بعدها.

وقد استقر قضاء محكمة النقض على أن "أساس مسئولية المتبوع، ما للمتبوع من سلطة فعلية في إصدار الأوامر إلى التابع في طريقة أداء عمله، والرقابة عليه في تنفيذ هذه الأوامر ومحاسبته عن الخروج عليها، وهو الأمر الذي تقوم به سلطة الرقابة والتوجيه في جانب المتبوع، ومتى انعدم هذا الأساس فلا يكون التابع قائمًا بوظيفته لدى المتبوع ولا يكون الأخير مسئولًا عن الفعل الخاطئ الذي يقع من التابع"<sup>(١)</sup>.

### الفرع الثاني : خطأ تابع صاحب العمل

يكون صاحب العمل مسئولًا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع، متى كان واقعًا منه في حال تأدية وظيفته أو بسببها.

١-الخطأ حال تأدية الوظيفة: تقوم مسئولية صاحب العمل عن الضرر الذي ارتكبه تابعه، وهو يؤدي عملاً من أعمال وظيفته، سواء ارتكب التابع الفعل الضار، تنفيذًا لأمر صاحب العمل، أو دون وجود هذا الأمر، وسواء كان يعلم صاحب العمل أو دون علمه، أو رغم معارضته<sup>(٢)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه "إذا انتفت العلاقة بين الفعل الضار والوظيفة، بأن ارتكب التابع العمل غير المشروع، في غير أوقات العمل، وقت أن تخلى فيه عن عمله لدى المتبوع، فتكون الصلة بينهما قد انقطعت، ولو مؤقتًا، ويصبح التابع حرًا يعمل تحت مسئوليته وحده"<sup>(٣)</sup>.

وقضت بأنه "إذ كان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده أخطأ بعدم قيامه بفصل التيار الكهربائي عن الأكشاك محل الصيانة مما نتج عنه وفاة المجني عليه وإذ كانت هذه الوفاة

(١) الطعن رقم ١٩١٩ لسنة ٦٠ ق، جلسة ١٢/٣/١٩٩٥، مكتب فني ٤٦، ج ١، ص ٤٦٨ : الطعن رقم ٢٤٤٦

لسنة ٥٨ ق، جلسة ٥/٢٨/١٩٩٢، مكتب فني ٤٣، ج ١، ص ٧٦٦.

(٢) نبيلة رسلان: مصادر الالتزام، بدون ناشر، ٢٠٠٠، ص ٣٥١-٣٥٢.

(٣) الطعن رقم ٢٧٧٥ لسنة ٥٨ ق، جلسة ٧/١٩/١٩٩٢، مكتب فني ٤٣، ج ١، ص ٩٧٧.

تعد ضرراً جسيماً لحق بصاحب العمل لتحمله تبعاتها وما ترتب عليها من حقوق لورثة المتوفي فإن ما قارفه المطعون ضده يعد خطأ جسيماً يبرر فصله"<sup>(١)</sup>.

## ٢- الخطأ بسبب الوظيفة:

يكون صاحب العمل مسئولاً أيضاً عن خطأ تابعه، الذي يقع منه بسبب الوظيفة، ويكون الخطأ واقعاً بسبب الوظيفة في أحد فرضين: الأول إذا كان التابع لم يكن يستطيع ارتكاب الخطأ لولا الوظيفة، والثاني إذا كان التابع لم يكن ليفكر في ارتكاب الخطأ لولا الوظيفة.

فإذا تحققت رابطة التبعية بين صاحب العمل وتابعه، فإن مسؤولية صاحب العمل عن أعمال تابعه، لا تثير صعوبات، بشرط أن يرتكب التابع عملاً غير مشروع - أي يقترف خطأ - فيجب أن تتحقق مسؤولية التابع أولاً، حتى تقوم مسؤولية صاحب العمل، وعلى العامل المضرور، عند رجوعه على صاحب العمل، أن يثبت أولاً، خطأ التابع وما سببه له من ضرر، وأن يقع هذا الخطأ حال تأدية وظيفته أو بسببها، فمتى كانت الأضرار ناتجة عن سلوك خاطئ من جانب التابع، أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، تحققت مسؤولية صاحب العمل، وفقاً لحكم المادة (١٧٤) من القانون المدني<sup>(٢)</sup>.

فإن لم يكن ثمة انحراف في سلوك التابع ولم يرتكب خطأ، وكان سلوكه متفقاً مع سلوك الشخص المعتاد، فإنه لا مسؤولية على عاتق صاحب العمل، وفي ذلك قرر المشرع المصري، أن المتبوع يكون مسئولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع.

(١) الطعن رقم ٨٦٦٣ لسنة ٨١ ق، جلسة ٢٠١٢/١٠/٧، المستحدث في المبادئ التي قررتها دوائر العمال والتأمينات الاجتماعية في الفترة من أول أكتوبر ٢٠١٢ لغاية آخر سبتمبر ٢٠١٣، مكتب فني، ص ٣٨.

(٢) عبد الوهاب محمد عبد الوهاب، مرجع سبق ذكره هامش (٩)، ص ٤٠٩-٤١٠.

### مسئولية صاحب العمل عن المخالفة التي يرتكبها أحد تابعيه:

حيث قررت المادة (٢٥٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، معاقبة كل من يخالف أياً من أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة بذات القانون، والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالعقوبات الواردة به، وأن يكون صاحب العمل، أو من يمثله عن المنشأة، مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه، في الوفاء بالعقوبات المالية، إذا كانت الجريمة قد وقعت، نتيجة إخلاله بأي من الواجبات، التي يفرضها عليه هذا القانون. لذا، يذهب رأي فقهي - بحق - إلى القول بأن هذا التضامن في الوفاء بالعقوبة المالية، تقرير من المشرع بمسئولية صاحب العمل، عن المخالفة التي ارتكبها العامل التابع له، إذا كانت هذه المخالفة جاءت نتيجة إخلال صاحب العمل أو من يمثله، بأي من الواجبات التي يفرضها عليه القانون، حتى ولو وقعت المخالفة من التابع، وهو بعيد عن المنشأة<sup>(١)</sup>.

### **المطلب الثاني : رجوع العامل المضرور على صاحب العمل بدعوى المسئولية عن أعمال تابعيه**

تعد مسئولية صاحب العمل المتبوع، عن أعمال التابع، صورة من صور الخطأ الشخصي لصاحب العمل، وتعود تلك المسئولية، لخطأ صاحب العمل في اختيار تابعه، الذي أحدث الضرر، أو خطأه في توجيهه، أو رقابته، أثناء قيامه بالعمل. وحيث أن صاحب العمل، لا يساءل مدنياً، إلا عن خطئه الشخصي، فحسب، فإن الضرر الذي يصيب العامل، بسبب الآلات أو الأشياء التي يتعين حراستها بعناية خاصة، لا يرتب مسئولية صاحب العمل، لأن ذلك لا يعد من قبيل خطأ صاحب العمل الشخصي، فمسئولية حارس الأشياء، تقوم على أساس فكرة الخطأ المفترض، وليس الخطأ الشخصي، فالعامل الذي يلحق به ضرر، من الآلة التي يعمل عليها، يكون ما أصابه من ضرر، بفعل هذه الآلة، وليس بفعل صاحب العمل الشخصي.

(١) فاطمة محمد الرزاز: المسئولية شبه الجنائية لصاحب العمل في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مقارنة بأحكام

قانون العمل الفرنسي، بدون ناشر، بدون سنة نشر، ص ٩٣-٩٤.

وعلى ذلك، فإذا ما توافرت شروط مسئولية تابع صاحب العمل، فعندئذ، تقوم مسئولية صاحب العمل، حيث أن مسئوليته ترتبط بشكل لصيق بمسئولية تابعه. وبالتالي، ينبغي على العامل المضور، اثبات توافر شروط قيام المسئولية الشخصية لتابع صاحب العمل، وفي حالة إثباتها، يكون له مطالبة صاحب العمل بالتعويض، باعتباره مسئولاً عن أعمال تابعه.

ومتى ثبت أن مرتكب الخطأ، تابعاً لصاحب العمل، وأنه ارتكب هذا الخطأ حال تأدية وظيفته أو بسببها، فإن صاحب العمل يسأل عن تعويض الضرر الناشئ عن هذا الخطأ، ولو لم يكن من الممكن تحديد شخص مرتكب الضرر، ما دام من الثابت يقيناً، أنه أحد تابعي صاحب العمل<sup>(١)</sup>، ويبدو ذلك في حالة مرور أحد العمال أسفل بناء بالمنشأة، يقوم فيه بعضاً من العمال بأعمال الترميم، وسقطت عليه آلة من الآلات المستخدمة في أعمال الترميم، بسبب خطأ من هؤلاء العمال، القائمين على العمل بهذه الآلة، مما أدى لتعرض العامل المار أسفل البناء لضرر، ففي هذه الحالة قد يكون من العسير تحديد شخص مرتكب الضرر، لأن سقوط الآلة كان بخطأ من هؤلاء العمال مجتمعين، أو بخطأ من أحدهم ولكن يصعب تحديده، ونظراً لأنه من الثابت يقيناً - في جميع الأحوال - أن مرتكب هذا الخطأ، تابعاً لصاحب العمل، وأنه ارتكب هذا الخطأ حال تأدية وظيفته، لأن هؤلاء العمال جميعهم تابعين لصاحب العمل، لذا يكون صاحب العمل مسئولاً عن تعويض الضرر الناشئ عن هذا الخطأ.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "إقامة الحكم قضاءه بمسئولية الطاعنة عن التعويض على ما استخلصه من أوراق الجنحة أنفة الذكر أن الخطأ وقع من أحد العمال التابعين لها الذي أدار مفتاح تشغيل الآلة (البريمة) أثناء قيام المطعون عليه بأعمال صيانتها

---

(١) زهير بن زكريا حرح، مرجع سبق ذكره هامش (٩٦)، ص ١٧٢؛ رأفت محمد أحمد حماد: مسئولية المتبوع عن

انحراف "خطأ" تابعه، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٢٥٦.

مما نجم عنه حدوث إصابته فإنه يكون قد رد الحادث إلى خطأ تابع الطاعنة ورتب على ذلك مسئوليتها عن الضرر، وكان مؤدى هذا الذي قرره الحكم المطعون فيه أنه قطع - في نطاق ما لمحكمة الموضوع من سلطة تقديرية - وبأسباب سائغة أن مرتكب الفعل الضار رغم الجهالة بفاعله أو تعذر تعيينه من بين العاملين لديها هو أحد تابعي الطاعنة وكان يكفي في مساءلة المتبوع عن أعمال تابعيه وكان الثابت أنه لم يصدر حكم جنائي بات فاصلاً في الدعوى الجنائية ينفي الخطأ في جانب أي من العاملين بالشركة والذي سبب إصابة المطعون عليه فإن تعيب الحكم بما ورد بسبب النعي لا يعدو أن يكون - في حقيقته - جديلاً فيما تستقل محكمة الموضوع بتحصيله وفهمه وتقديره وهو ما لا تجوز إثارته أمام محكمة النقض ويكون ما قرره الحكم في صدد مسئولية الطاعنة عن التعويض صحيحاً في القانون"<sup>(١)</sup>.

وإذا ارتكب تابع صاحب العمل فعلاً غير مشروع، دون أن يقع من صاحب العمل خطأ شخصي، فإن صاحب العمل يكون متضامناً مع تابعه، ومسئولاً في مواجهة العامل المضرور عن أفعاله الضارة، ويترتب على ذلك أن يكون للعامل المضرور الاختيار بين أن يرجع على التابع أو أن يرجع على صاحب العمل أو أن يرجع عليهما معاً.

وفي هذا الشأن، فقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "للمضرور أن يرجع مباشرة على المتبوع، بتعويض الضرر الناشئ عن أعمال تابعه غير المشروعة، دون حاجة لإدخال التابع في الدعوى. وأن مسئولية المتبوع عن أعمال تابعه غير المشروعة مسئولية تبعية، مقررة بحكم القانون، لمصلحة المضرور، تقوم على فكرة الضمان القانوني، فالمتبوع يعتبر في حكم الكفيل المتضامن، كفالة مصدرها القانون، وليس العقد، فلا تتوافر تجاه المتبوع إلا تبعاً لقيام مسئولية التابع، فمسئولية المتبوع تدور مع مسئولية التابع وجوداً وعدمياً، وعلى هذا فإن مسئولية المتبوع تنتفي بانتفاء مسئولية التابع لسبب من الأسباب النافية"<sup>(٢)</sup>.

فإذا رجع العامل المضرور على التابع، دون صاحب العمل، وقف الأمر عند هذا الحد،

(١) الطعن رقم ٤٨٦١ لسنة ٦١ ق، جلسة ١٩٩٧/١٢/٢٨، مكتب في ٤٨، ج ٢، ص ١٥٨٤.

(٢) الطعن رقم ٢٩٩ لسنة ٣٣ ق، جلسة ١٩٦٨/٣/٢٨، مكتب في ١٩، ج ١، ص ٦٤٢.



نظراً لأن التابع مسئول مدنياً مسئولية شخصية، ويكون على العامل المضرور، هنا، أن يثبت خطأ التابع والضرر الواقع عليه وعلاقة السببية بينهما، وليس للتابع في هذه الحالة الحق في إدخال صاحب العمل في الدعوى المقامة عليه من العامل المضرور فمسئولية صاحب العمل في هذا الشأن مقررة لمصلحة العامل المضرور، وليس التابع، ولهذا فإن المضرور وحده، هو الذي يتمسك بها دون غيره<sup>(١)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك، يستطيع العامل المضرور، الرجوع على صاحب العمل وحده، ولا يلزم بإدخال التابع في دعوى التعويض، المقامة ضد صاحب العمل.

وإذا رجع العامل المضرور، على كل من صاحب العمل وتابعه معاً، باعتبارهما مسئولين بالتضامن، فيكون كل منهما مسئولاً عن كامل التعويض تجاه المضرور، وإذا كان للتابع شريك في الفعل الضار، فيجوز للعامل المضرور، أن يرجع على صاحب العمل وتابعه، أو على صاحب العمل وشريك التابع، أو على التابع وشريكه، فالمضرور له الحرية في أن يرفع الدعوى على أي من المسئولين الثلاثة<sup>(٢)</sup>.

نخلص من ذلك، أن صاحب العمل، يكون مسئولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه، بعمله غير المشروع، متى كان واقعاً منه، حال تأدية وظيفته أو بسببها، غير أن مسئولية صاحب العمل عن أعمال تابعه، ليست مسئولية ذاتية، وإنما هي في حكم مسئولية الكفيل المتضامن، وكفالته ليس مصدرها العقد، وإنما مصدرها القانون، فيكون مسئولاً عن تابعه وليس مسئولاً معه.

(١) حسام الأهواني: النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، الطبعة الثانية، بدون دارنشر، ١٩٩٥، ص ٦٢٥.

(٢) عبد الرزاق السنهوري، مرجع سبق ذكره هامش (٦)، ص ١٠٤٩.

## المبحث الثالث

### آثار مسؤولية صاحب العمل (تعويض المضرور)

#### تمهيد وتقسيم:

رغم حرص المشرع المصري على حماية العمال من مخاطر العمل، من خلال إلزام أصحاب الأعمال باتخاذ الوسائل والاحتياطات التي تكفل وقياتهم من هذه المخاطر، إلا أنه حقيقة لا مفر من تعرض العمال لهذه المخاطر مهما كانت الوسائل والاحتياطات المتخذة لحمايتهم منها. ومن ثم، فقد اعتنق المشرع اتجاها محمودا، سعيا منه إلى محاولة جبر الضرر الواقع على العمال، حيث تبني فكرة جديدا مضمونه أن صاحب العمل ليس وحده المستفيد من جهود العمال، بل إن المجتمع كله، ينتفع بهذه الجهود، كما أن مخاطر المهنة، ليست من خلق صاحب العمل، بل هي نتيجة للتقدم الصناعي والعلمي في وسائل الإنتاج. ومن ثم فمن الطبيعي أن يتجه الفكر إلى المجتمع، ليتحمل تبعه هذه المخاطر التي يتعرض لها العاملون فيه.

بناء على ذلك، فقد ارتفعت مسؤولية صاحب العمل، فلم يعد يلتزم بتعويض الأضرار، التي تصيب عماله، واقتصر التزامه على الوفاء باشتراك دوري، مقدر بنسبة من أجر العامل، ويحصل الأخير على التعويض، من الهيئة التأمينية وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

غير أن صاحب العمل يكون مسئولاً، في مواجهة العامل، إذا ارتكب خطأ شخصياً، ألحق ضرراً به. فيستطيع العامل في هذه الحالة اقتضاء حقه من الهيئة التأمينية بالإضافة إلى إمكانية رجوعه على صاحب العمل بالتعويض.

ومن ثم يذهب الفقه - بحق - إلى أن مبدأ استبعاد الخطأ، كأساس للتعويض عن إصابات العمل، قابله الأخذ بنظام التعويض الجزافي، بحيث لا يكون أمام العامل فرصة للحصول على التعويض الكامل، إلا إذا قام بإثبات الخطأ الذي يصبح وسيلة ضرورية، لحصول العامل المصاب على التعويض الكامل. لذا، فإن المشرع المصري الذي أخذ بنظام

التأمين الاجتماعي، في مواجهة خطر إصابة العمل، قد احتفظ بمجال محدد لفكرة الخطأ، إلى جوار فكرة المخاطر الاجتماعية، التي تعتبر أساس الحماية الاجتماعية<sup>(١)</sup>.

حيث قرر المشرع حق العامل المصاب، أو ذويه، في الرجوع على صاحب العمل، إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه<sup>(٢)</sup>، فالمشرع، إذن، يستلزم أن يكون خطأ صاحب العمل خطأ شخصياً، أي خطأ ثابتاً، وليس خطأ مفترضا، وبذلك يكون قد سمح للعامل بالحصول على تعويض تكميلي، لجبر الضرر الذي أصابه، بسبب عدم تحقيق صاحب العمل الضوابط والتدابير التشريعية المقررة لضمان سلامته وصحته<sup>(٣)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك، فقد قرر المشرع، الحق، للعامل المصاب، إذا كانت الإصابة ترجع إلى خطأ الغير، في أن يطالبه بالتعويض، وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية، دون المساس بحقه في الحصول على الأديات الاجتماعية المقررة في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩<sup>(٤)</sup>.

في ضوء ما تقدم، نتناول في هذا المبحث، ماهية خطأ صاحب العمل، ومدى أحقية العامل المضرور في الجمع بين التعويض المدني والتعويض الجزافي المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر برقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، ثم تقدير التعويض المدني، وحق العامل المضرور في الرجوع على الغير المسئول عن وقوع الحادث، وذلك على النحو التالي:

• المطلب الأول: ماهية خطأ صاحب العمل.

- 
- (١) محمد أحمد محمد عجز، مرجع سبق ذكره هامش (٣٧)، ص ١٠.
  - (٢) المادة (٦٦) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.
  - (٣) أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سبق ذكره هامش رقم (٤٣)، ص ١١٤.
  - (٤) المادة (٦٤) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

- المطلب الثاني: مدى أحقية العامل المضروب في الجمع بين التعويض المدني والتعويض الجزافي المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.
  - المطلب الثالث: تقدير التعويض المدني.
  - المطلب الرابع: حق العامل المضروب في الرجوع على الغير المسئول عن وقوع الحادث.
- ### المطلب الأول : ماهية خطأ صاحب العمل

لا يجوز للعامل المصاب أو لخلفه العام، التمسك ضد صاحب العمل بالتعويضات المستحقة عن الإصابة، طبقاً لأي قانون آخر، إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه<sup>(١)</sup>.

ومن ثم، فقد قيد المشرع المصري، حق العامل في الحصول على التعويض المدني، بارتكاب صاحب العمل خطأ شخصي، أي خطأ ثابت في جانبه، وليس مفترضا، وأن هذا الخطأ الشخصي يرتب مسئوليته الذاتية، وهو خطأ واجب الإثبات، طبقاً للقواعد العامة في القانون المدني.

ولم يشترط القانون المصري، في خطأ صاحب العمل أن يكون موصوفا بالعمد أو الجسامة أو عدم الاغتفار - على نحو ما قرره المشرع الفرنسي - وإنما اكتفي أن يصدر من صاحب العمل خطأ عادي. لذا، فإن للعامل المضروب ولخلفه العام، الحق في الرجوع على صاحب العمل، للمطالبة بتعويض تكميلي، عما أصابه من ضرر، وفقاً للقواعد العامة للمسئولية المدنية، بصرف النظر عن درجة خطأ صاحب العمل.

وقد قضت محكمة النقض المصرية أن "مفاد نص الفقرة الثانية من المادة ٦٨ من قانون

---

(١) نصت المادة (٦٦) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على أنه "لا يجوز للمصاب أو المستحقين عنه التمسك ضد الهيئة بالتعويضات التي تستحق عن الإصابة طبقاً لأي قانون آخر، كما لا يجوز لهم ذلك أيضا بالنسبة لصاحب العمل إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه".

التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن مناط رجوع العامل المضرور بالتعويض على صاحب العمل أن يثبت أن إصابة العمل قد نشأت عن خطأ شخصي من جانب صاحب العمل يرتب مسؤوليته الذاتية عن هذا التعويض. لما كان ذلك، وكانت إصابة المطعون ضده قد لحقت به أثناء عمله لدى الشركة الطاعنة، وكان الحكم المطعون فيه لم يستظهر قيام خطأ شخصي وقع منها أدى إلى إصابة المطعون ضده، وأقام قضاءه على قيام مسؤولية المتبوع عن تعويض تابعه عن الضرر الذي أصابه أثناء عمله وتحجب بذلك عن أعمال المادة ٦٨ من قانون التأمين الاجتماعي فيما تضمنته من أحكام خاصة بشأن خطأ صاحب العمل الواجب الإثبات فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون<sup>(١)</sup>.

## المطلب الثاني : مدى أحقية العامل المصاب في الجمع بين التعويض المدني والتعويض الجزافي

### المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية المعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

لا يغطي التأمين الاجتماعي كافة الأضرار الجسدية، التي تلحق بالعامل، بسبب مزاولته نشاطه المهني، بل حدد الأضرار التي يتم تغطيتها، من حيث النوع والكيف، وعادةً ما يكون التعويض عنها جزافياً. ومن ثم، فإن العامل المصاب، لا يستطيع مطالبة التأمين الاجتماعي، بالتعويض الكامل، لكافة أضراره الجسدية، بل يطالبه فقط بالتعويض الجزافي المحدد سلفاً. إلا أن قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ سمح بدور تكميلي للقواعد العامة للمسئولية المدنية، في تغطية الأضرار التي لا تدخل في نطاق التعويض الجزافي، بحيث يستطيع العامل المصاب، مطالبة صاحب العمل، بالتعويض التكميلي بموجب هذه القواعد، إذا تمكن من إقامة البينة، على خطأ صاحب العمل أو تابعيه<sup>(٢)</sup>.

وقد كفل المشرع المصري، للمصاب، تعويضه عن الضرر الذي لحق به، من جراء تحقق

(١) الطعن رقم ٢١٤٧ لسنة ٦٦ ق، جلسة ١٩٩٩/٦/٨، مكتب في ٥٠، الجزء ٢، ص ٧٩٩؛ الطعن رقم ٧٥٠

لسنة ٦٨ ق، جلسة ١٩٩٩/٦/٢٤، مكتب في ٥٠، ج ٢، ص ٩٠٣.

(٢) عبد الحميد عثمان محمد: المسئولية المدنية عن مزار المادة المشعة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة،

١٩٩٣، ص ٤٦١-٤٦٢.

إصابة العمل، فألزم الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بالتعويض وغيره من الحقوق، أيا كان سبب الإصابة، سواء كانت راجعة للعامل المصاب أو للقوة القاهرة أو للغير، ولا يشترط لاستحقاق المصاب هذه الحقوق من الهيئة سوى خضوعه للتأمين وإصابته بإصابة عمل<sup>(١)</sup>، فلا يهم عدم قيام صاحب العمل بالتأمين عنه، أو تخلفه أو تأخره في سداد الاشتراكات، فإهمال صاحب العمل في التأمين على العامل المصاب، أو في سداد الاشتراكات عنه، لا يحول دون اقتضاء هذا العامل والمستحقين عنه، الحقوق المقررة لهم، بمقتضى القانون، فتلتزم هيئة التأمينات الاجتماعية بالوفاء بها كاملة.

لذلك، فإن الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي تلتزم بجميع الحقوق المقررة للعامل المصاب، حتى ولو كانت الإصابة تقتضى مسئولية شخص آخر، خلاف صاحب العمل، دون إخلال بما يكون للعامل المصاب من حق قبل الشخص المسئول، وذلك وفقاً لما قرره المادة (٦٤) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ٢٠١٩/١٤٨، فالتزام الهيئة لا يمنع العامل من مطالبة شخص آخر، بصفته مسئولاً عما ألم به، وفقاً لقواعد المسئولية المدنية. من جانب آخر، لم يجز المشرع المصري، للعامل المصاب أو المستحقين عنه، التمسك ضد الهيئة بالتعويضات التي تستحق عن الإصابة، طبقاً لأي قانون آخر، كما لم يجز لهم بالنسبة لصاحب العمل إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه<sup>(٢)</sup>.

---

(١) وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "المشرع جعل إصابة العمل رهنا بوقوع الحادث أثناء تأدية العمل ولو في غير الساعات المحددة له متى كان أداؤه لمصلحة العمل". الطعن رقم ٨٨٤ لسنة ٥١ ق، جلسة ١٩٨١/١٠/٢٨، مجموعة عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، ج ٥، القاعدة رقم ٣٧٤، ص ٦٢٨، أنظر: منار حلبي عدوي، مرجع سبق ذكره هامش (٥)، ص ٦٠.

(٢) المادة (٦٦) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

ويحق للعامل المضرور، أن يجمع بين التعويض الذي يطالب به، عن الضرر الناشئ عن الخطأ، وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية، وبين ما قد يكون مقررأً له عن ذلك بموجب أي قانون آخر.

فما من شك في أن تنفيذ الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي لالتزامها المتعلق بتأمين إصابات العمل، لا يخل بحق العامل المصاب، في اللجوء إلى القضاء، للحصول على تعويض تكميلي من صاحب العمل، إذا كان التعويض المقرر له، بمقتضى قانون التأمينات الاجتماعية، غير كافٍ لجبر الضرر الذي لحق به، بسبب الإصابة، أيا كانت درجة خطأ صاحب العمل.

ويذهب الفقه الفرنسي إلى أن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، يعد من أوائل المجالات لقانون التأمين الاجتماعي الفرنسي، فتعدد حوادث العمل مع تطور تقنية الآلات، أظهر حدود نظام المسؤولية المدنية، التي تقوم أصالة على فكرة الخطأ، فعندما يقع حادث في مصنع، يكون اثبات الخطأ - بصفة عامة - صعباً، والنتيجة أن المتضرر أو ورثته لا يحصلون على تعويض. لذا، فقد حقق القانون ٩ أبريل ١٨٩٨ توافقاً يقوم، بصورة واسعة، على فكرة Risque - Profit بمعنى "الغرم بالغنم"، وأقام نظام مسؤولية دون خطأ الذي يقوم على فكرة المخاطر التي تعطي الحق في تعويض جزافي وتلقائي، وفي المقابل لا توجد أي دعوى تعويض عن الحوادث أو الأمراض المهنية، يمكن ممارستها وفقاً للقواعد العامة عن طريق المتضرر أو ورثته<sup>(١)</sup>.

وقد قرر المشرع الفرنسي، عدم المساءلة المدنية لصاحب العمل، أي حصانته من الرجوع عليه وفقاً لأحكام المسؤولية المدنية، فليس من دعوى تعويض يمكن ممارستها من قبل العامل المضرور، على سند من الشريعة العامة، ولا من لهم الحق في ذلك. غير أن المشرع الفرنسي، قرر إمكانية إثارة المسؤولية المدنية لصاحب العمل، لمصلحة العامل المضرور،

---

(1) Gaudu, F., op. cit. (24), p. 150.

وذلك استثنائياً، في حالتي الخطأ غير المغتفر والخطأ العمدي<sup>(١)</sup>.

كما قرر المشرع الفرنسي أن يثبت للمضرور، استقلالاً عن الزيادة في المعاش، الحق في مطالبة رب العمل، أمام الجهة القضائية للضمان الاجتماعي، بتعويض عن الضرر الناشئ عما تكبده من آلام جسدية ومعنوية، والأضرار الجمالية، والحرمان من التمتع بمباهج الحياة، وكذلك، الضرر الناشئ عن فقد أداء صفات إمكانية الترقى المهني<sup>(٢)</sup>.

نخلص من ذلك، أن العامل المصاب لا يستطيع الجمع بين تعويضين عن نفس الضرر، بما يتجاوز جبر هذا الضرر، فحصول العامل على حقوقه التأمينية، المقررة طبقاً لقانون التأمينات الاجتماعية، لا يمنعه من مطالبة رب العمل بالتعويض الجابر للضرر، الناشئ عن خطؤه الشخصي، الذي نشأ عنه الضرر، جبراً مكافئاً له، ومقتضى ذلك وجوب استئزال الحقوق التأمينية، من إجمالي التعويض المستحق، فلا يلتزم صاحب العمل إلا بتكملة التعويض، أي الفرق بين التعويض الجزافي الذي تؤديه الهيئة، وبين التعويض الكامل الذي يغطي كل الضرر الذي أصابه<sup>(٣)</sup>.

وعليه، يستطيع العامل المضرور، أن يرجع على صاحب العمل، بدلاً من الرجوع على هيئة التأمينات الاجتماعية، وفي هذه الحالة يثبت للعامل المصاب، الحق في الحصول على تعويض كامل، يغطي كل عناصر الضرر، وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية. وبالتالي، فإنه لا يجوز للعامل المصاب أن يعود فيرجع على هيئة التأمينات الاجتماعية، للحصول على التعويض الجزافي. ويستطيع العامل المصاب أن يبدأ بالرجوع على هيئة التأمينات

---

(١) لمزيد من التفاصيل أنظر: أسامة أحمد بدر: الدور التكميلي لقواعد المسؤولية المدنية عند الرجوع على

صاحب العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١١، ص ٨٣-٨٤.

(٢) سعيد سعد عبد السلام، مرجع سبق ذكره هامش (١٦)، ص ١١١-١١٢.

(٣) أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، مرجع سبق ذكره هامش رقم (٤٥)، ص ١٢٩٨.



الاجتماعية، للحصول على التعويض الجزافي، وفي هذه الحالة يستطيع أن يعود على صاحب العمل، لاقتضاء تعويض تكميلي، يغطي الضرر الذي لم يغطه التعويض الذي حصل عليه من هيئة التأمينات الاجتماعية<sup>(١)</sup>.

لذا، وحيث قد قرر المشرع المصري، التزام الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، بجميع الحقوق المقررة للعامل، في حالة إصابة العمل، وحتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر، خلاف صاحب العمل، دون إخلال بما يكون للعامل المصاب من حق قبل الشخص المسئول. فيكون للعامل المصاب، الحق في الجمع بين الحقوق التأمينية، والتعويض طبقاً للقواعد العامة للمسئولية المدنية.

### المطلب الثالث : تقدير التعويض المدني

لا يستطيع العامل المضرور مطالبة صاحب العمل بالتعويض المدني، إلا في حدود خطأ صاحب العمل حيث لا يتحمل الأخير التعويض إلا في حدود خطؤه الشخصي<sup>(٢)</sup>. وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "رجوع المضرور بالتعويض على صاحب العمل مناطه ثبوت أن إصابة العمل أو الوفاة نشأت عن خطأ شخصي من جانبه يرتب مسئوليته الذاتية عن هذا التعويض"<sup>(٣)</sup>.

ويذهب رأي فقهي - بحق - إلى أن مخالفة صاحب العمل، أحكام المحافظة على سلامة وصحة العامل، أمر بطبيعته يترتب عليه ضرراً جسيماً، فليس بعد المساس بحياة أو سلامة جسد أو صحة العامل ضرراً يمكن أن يوصف بالجسامة. ومؤدى ثبوت خطأ صاحب العمل، أن يستحق العامل المضرور، جبراً كاملاً للضرر الذي لحقه بعد استئصال مبلغ الضمان الاجتماعي، فيستحق العامل المصاب تعويضاً مدنياً عن باقي الضرر المادي والأدبي الذي لحقه، والذي لم يغطه التعويض الاجتماعي<sup>(٤)</sup>.

(١) محمد محمد أحمد محمد عجيز، مرجع سبق ذكره هامش (٣٧)، ص ٢٣٥.

(٢) سعيد سعد عبد السلام، مرجع سبق ذكره هامش (١٦)، ص ١١٧-١١٨.

(٣) الطعن رقم ٣٠٥ لسنة ٧٠ ق، جلسة ٢٠٠١/١/١١؛ الطعن رقم ٢١٥٤ لسنة ٦٢ ق، جلسة ١٩٩٨/٢/٨.

مجلة المحاماة، مرجع سبق ذكره هامش رقم (٧٥)، ص ٢٩٢.

(٤) أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سبق ذكره هامش (٤٣)، ص ١١٩.

وقد خول المشرع، القاضي، تقدير التعويض المدني<sup>(١)</sup> كما منحه سلطة إنقاص مقدار التعويض، أو عدم الحكم به في حالة مساهمة المضرور في إحداث الضرر<sup>(٢)</sup>، فالتعويض المدني التكميلي، يتأثر من حيث ثبوت الحق فيه أو مده، بارتكاب العامل المصاب خطأ، بصرف النظر عن درجة جسامته. وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "انفراد الدائن بالخطأ أو استغراق خطئه خطأ المدين بحيث كان هو السبب المنتج للضرر أثره سقوط حق الدائن في التعويض فلا يكون مستحقاً أصلاً، كما أن إسهام الدائن بخطئه في وقوع الضرر وتقصيره في تنفيذ التزامه يترتب عليه عدم أحقيته في اقتضاء تعويض كامل"<sup>(٣)</sup>.

وقضت أيضاً بأنه "لما كان البين من الحكم المطعون فيه أنه أقام قضائه برفض دعوى الطاعنين ونفي مسئولية المطعون ضدها الأولى عن التعويض تأسيساً على أن سبب وفاة مورث الطاعنين يرجع إلى خطؤه الشخصي دون أن يبين ماهية هذا الخطأ وكيفية وقوعه وأثر ذلك فيما لحق المورث من إصابة بحياته، وهو ما يعجز محكمة النقض عن إعمال رقابتها في تكييف الفعل المنسوب إلى المطعون ضدها الأولى بأنه خطأ أو نفي هذا الوصف عنه، بما يعيب الحكم بالقصور في التسبب ويوجب نقضه"<sup>(٤)</sup>.

أما التعويض الجزافي فيستحق، ولو ثبت اشتراك العامل المصاب بخطئه في تحقق الضرر، وذلك باستثناء حالي تعمد العامل المؤمن عليه إصابة نفسه، وحدوث الإصابة

(١) تنص المادة (١٧٠) من القانون المدني على أن "يقدر القاضي مدي التعويض عن الضرر الذي لحق بالمضرور طبقاً لأحكام المادتين ٢٢١ ، ٢٢٢ مراعيًا في ذلك الظروف الملابسة، فإن لم يتيسر له وقت الحكم أن يعين مدي التعويض تعييناً نهائياً، فله أن يحتفظ للمضرور بالحق في أن يطالب خلال مدة معينة بإعادة النظر في التقدير".

(٢) تنص المادة (٢١٦) من القانون المدني على أن "يجوز للقاضي أن ينقص مقدار التعويض أو ألا يحكم بتعويض ما إذا كان الدائن بخطئه قد اشترك في إحداث الضرر أو زاد فيه".

(٣) الطعون أرقام ١٨٥٩ ، ٢٤٤٤ ، ٢٤٤٧ لسنة ٧٠ ق، جلسة ٢٠٠١/٦/١٢، مجلة المحاماة، مرجع سبق ذكره هامش (٧٥)، ص ٣٤.

(٤) الطعن رقم ٩٨٦٤ لسنة ٦٥ ق، جلسة ٢٠١٠/٣/١٦، للاطلاع أنظر الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية:

بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب<sup>(١)</sup> وذلك وفقاً لما قرره المادة (٥٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ٢٠١٩/١٤٨<sup>(٢)</sup>. ولا شك أن الهدف من التعويض المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية، للعامل المصاب،

(١) محمد محمد أحمد محمد عجيز، مرجع سبق ذكره هامش (٣٧)، ص ٢٣٧.

(٢) نصت المادة (٥٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على أنه "لا يُستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة في الحالات الآتية:

١- إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه.

٢- إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب.

ويعتبر في حكم ذلك:

- كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

- كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة في محل العمل.

وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عنها عجز مستديم تزيد نسبته على (٢٥%) من العجز الكامل.

ولا يجوز التمسك بإحدى الحالتين (١ و ٢) إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجري في هذا الشأن وفقاً لأحكام المادتين (٦١، ٦٢) من هذا القانون."

ونصت المادة (٦١) من ذات القانون على أن "يلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص أو المسئول الفعلي عن الإدارة لديه بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد عماله يعجزه عن العمل وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل، ويكون البلاغ مشتملاً على اسم المصاب وعنوانه وموجز عن الحادث وظروفه والعضو المصاب والجهة التي نقل إليها المصاب لعلاج. ويكتفى بمحضر تحقيق إداري يجري بمعرفة السلطة المختصة لدى صاحب العمل في حالة وقوع الحادث داخل دائرة العمل وذلك بالنسبة للمؤمن عليهم المشار إليهم في البندين (١ ، ٢) من أولاً من المادة (٢) من هذا القانون."

ونصت المادة (٦٢) من ذات القانون على أن "تجرى الجهة القائمة بأعمال التحقيق تحقيقاً من صورتين في كل بلاغ، ويبين في التحقيق ظروف الحادث بالتفصيل وأقوال الشهود إن وجدوا، كما يوضح بصفة خاصة ما إذا كان الحادث نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب طبقاً لأحكام المادة (٥٧) من هذا القانون، وتبين فيه كذلك أقوال صاحب العمل أو مندوبه وأقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك، وعلى هذه الجهة موافاة الهيئة بصورة من التحقيق وللهيئة طلب استكمال التحقيق إذا رأت محلاً لذلك."

وكذلك، التعويض المدني، هو جبر الضرر الواقع عليه، جبراً مكافئاً له، وعدم الانتقاص منه، أو الزيادة عليه، والتعويض المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية إنما هو تعويض جزافي، مما يعني جواز عدم تغطية الضرر، بالتعويض المكافئ له. ومن ثم، تأتي قواعد القانون المدني، لاستكمال التعويض، ليكون جابراً للضرر، واشترط المشرع لاستحقاقه، خطأ صاحب العمل الشخصي.

بناء على ذلك، يجب على القاضي، وهو يتصدى لتقدير قيمة التعويض، أن يقدر أولاً ما تم دفعه من قبل هيئة التأمينات الاجتماعية، أي قيمة أداءات التأمين الاجتماعي، ثم يخصم هذه التعويضات، ويقدر القاضي بعد ذلك الاستنزال، ما يكون جابراً للضرر، ويقضي بالتعويض التكميلي. فلئن كان حصول المؤمن عليه على حقوقه التي كفلها له قانون التأمينات الاجتماعية، لا يحول دون مطالبة رب العمل، بالتعويض عن الحادث، طبقاً لأحكام القانون المدني، إلا أن ذلك مشروط بأن يراعي القاضي عند تقدير التعويض، خصم الحقوق التأمينية، من جملة التعويض الذي يستحقه<sup>(١)</sup>.

فضلاً عن ذلك، يلتزم القاضي، في سبيل تقدير قيمة التعويض، بمعيار الضرر فحسب، مما يعني أن جسامه الخطأ، لا تدخل ضمن عناصر تقدير قيمة التعويض<sup>(٢)</sup>.

نخلص مما تقدم، أنه في ضوء عدم اشتراط المشرع المصري، في خطأ صاحب العمل، أن يكون موصوفاً، حيث اكتفى المشرع، بإيراد لفظ الخطأ، الذي يمكن العامل المصاب من المطالبة بالتعويض المدني المكمل، مجرداً عن أي وصف، الأمر الذي يفهم منه أن مجرد الخطأ العادي من جانب صاحب العمل أو أحد تابعيه، إنما يعطي للعامل المصاب الحق في التعويض الكامل<sup>(٣)</sup>.

(١) سعيد سعد عبد السلام، مرجع سبق ذكره هامش (١٦)، ص ١١٨-١٢٠.

(٢) محمد محمد أحمد محمد عجز، مرجع سبق ذكره هامش (٣٧)، ص ٢٣٦.

(٣) يطلق مصطلح التعويض الكامل على التعويض الجزافي المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية مضافاً إليه التعويض المدني التكميلي المستحق في حالة ثبوت خطأ صاحب العمل الشخصي وفقاً لأحكام القانون المدني.

وقد ذهب رأي في الفقه - بحق - إلى وجود بعض الأضرار الجسدية، التي تلحق بالعامل، والتي تنشأ عن مزاولته لنشاطه المهني، إلا أنها لا تدخل في نطاق مفهوم إصابة العمل، لأن الأضرار التي تصيب الإنسان في ذاته متنوعة، ويشترك في إحداثها عوامل متعددة، ويستحيل إحصائها، بالإضافة إلى أن بعض تأثيرات العمل الضارة على الأعضاء الجسدية، لا تتضح معالمها دفعةً واحدة، فمنها ما يظهر بشكل فوري، ومنها ما يتأخر في الظهور. فضلاً عن أن هناك بعض الإصابات كسقوط الشعر، والعقم، والآلام النفسية، لا تقلل من الكفاءة المهنية للعامل المصاب، وبالتالي تخرج من نطاق التزام التأمينات الاجتماعية بالتعويض الجزافي، وقد يستحيل على العامل المصاب بهذه الإصابات، اللجوء إلى القواعد العامة في القانون المدني، للحصول على تعويض لها، نظراً لعدم وقوع خطأ من صاحب العمل أو تابعيه، يعطيه الحق في ممارسة دعوى التعويض في مواجهته، وبالتالي تظل هذه الإصابات، خارج نطاق التعويض الجزافي المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية، والتعويض التكميلي بموجب القواعد العامة في القانون المدني<sup>(١)</sup>.

وإذا كانت مخالفة صاحب العمل لأحكام وقواعد السلامة والصحة المهنية، المقررة قانوناً، والتي ترتب عليها تعرض العامل لضرر، يعد قرينة على ارتكابه خطأً، يمكن العامل المضروب من مطالبته بالتعويض المدني، فإن صاحب العمل يمكنه التخلص من هذه المسؤولية، إذا أثبت أن هذا العامل، هو الذي لم ينفذ تعليمات وقواعد السلامة المهنية، وأن الضرر الذي لحق به يرجع لذلك. غير أن للعامل أن يدحض ذلك، بإثبات أن الضرر الذي لحقه، ليس

---

(١) عبد الحميد عثمان، مرجع سبق ذكره هامش (١١٨)، ص ٤٦٣-٤٦٤ ؛ حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع

سبق ذكره هامش (٣٥)، ص ٤٥٤ وما بعدها.

بسبب مخالفته تعليمات السلامة والصحة المهنية، وإنما لحق به الضرر لأسباب أخرى<sup>(١)</sup>.  
وأخيراً، تجدر الإشارة إلى أن دعوى مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن إخلاله بالتزامه بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل والتي تسقط بالتقادم الحولي بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء عقد العمل. وفي ذلك قضت محكمة النقض المصرية بأنه "ولئن كان المشرع فرض التزامات قانونية على أصحاب الأعمال بضرورة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل، إلا أنه أوجب أيضاً على العمال عند الإخلال بهذه الالتزامات أو بأحكام عقد العمل ومطالبتهم أرباب الأعمال بالتعويض أن يسارعوا برفع دعواهم قبل انقضاء سنة من وقت انتهاء العقد نزولاً على حكم المادة ٦٩٨ من القانون المدني، وذلك لتصفية واستقرار المراكز القانونية بينهما، ورتب المشرع على الإخلال بهذا الميعاد سقوط الدعوى"<sup>(٢)</sup>.

### **المطلب الرابع : حق العامل المصاب في الرجوع على الغير المسئول عن وقوع الحادث**

قرر المشرع المصري، للعامل المصاب الحق في الرجوع بالتعويض على الغير المسئول عن وقوع الحادث<sup>(٣)</sup>، فالعامل الذي يصاب بسبب فعل ضار من شخص آخر، خلاف صاحب العمل، فإن ذلك لا يعفي هيئة التأمينات الاجتماعية من التزامها بالتعويض، ولا يخل بما يكون للمصاب من حق، قبل الشخص المسئول، وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية. لاختلاف مصدر كل حق عن الآخر.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه "وحيث أنه لما كان نص المادة ٤١ من القانون

(١) أحمد عبدالنواب محمد بهجت، مرجع سبق ذكره هامش (١٠٣)، ص ١٢٠-١٢١.

(٢) الطعن رقم ٢٠٧٩٠ ، ٢٠٨٢٩ لسنة ٨٤ ق، جلسة ٢٠١٦/٥/٣، للاطلاع أنظر الموقع الإلكتروني لمحكمة

النقض المصرية [www.cc.gov.eg/Omal.aspx](http://www.cc.gov.eg/Omal.aspx)

(٣) المادة (٦٤) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بشأن التأمينات الاجتماعية - قبل إلغائه بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ - قد جرى بأن (تلتزم الهيئة بتنفيذ أحكام هذا الباب حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسئولية شخص آخر خلاف صاحب العمل ولا يخل ذلك بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسئول به) وكان مقتضى ذلك أن تنفيذ الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية لالتزامها المنصوص عليه في الباب الرابع من تأمين إصابات العمل لا يخل بما يكون للمؤمن له - العامل أو ورثته - من حق قبل الشخص المسئول فإن الحكم إذا قضى بالحق قبل

العمال الذين دانهم بجريمة القتل الخطأ يكون سديداً في القانون"<sup>(١)</sup>.

كما قضت بأن "العامل الذي تسري عليه أحكام تأمين إصابات العمل إذا أصيب نتيجة حادث، أثناء تأدية العمل أو بسببه، وكانت الإصابة ترجع إلى فعل ضار من شخص آخر خلاف صاحب العمل، فإن ذلك لا يعفي الهيئة من التزامها بالتعويض ولا يخل بما يكون للمصاب من حق قبل الشخص المسئول، وفقاً لأحكام المسئولية التقصيرية الواردة بالقانون المدني لاختلاف مصدر كل حق عن الآخر"<sup>(٢)</sup>.

فما من شك، أن لكل تعويض مصدر مستقل، الأمر الذي يبرر للعامل أن يجمع بين الحقين، وبحيث يمكن للعامل أن يرفع دعويين في آن واحد: الدعوى الأولى ضد الهيئة إذا تقاعست عن أداء التزاماتها، ومصدرها التزامها بأداء الحقوق التأمينية المحددة بقانون التأمينات الاجتماعية، والدعوى الأخرى في مواجهة المسئول عن الضرر، ومصدرها القواعد العامة في المسئولية المدنية"<sup>(٣)</sup>.

(١) طعن جنائي رقم ١٥٠٧ لسنة ٤٤ ق، جلسة ١٩٧٥/٢/٣، أحكام النقض العمالية المدنية والجنائية في التأمين

الاجتماعي، محمد فهيم أمين، عالم الكتب، القاهرة، بدون سنة نشر، المبدأ ٥٠، ص ٧٤.

(٢) الطعن رقم ٥٣٨ لسنة ٤٣ ق، جلسة ١٩٧٧/٣/١، مكتب في ٢٨، ج ١، ص ٥٩١.

(٣) أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، مرجع سبق ذكره هامش رقم (٤٥)، ص ١٣٠٢ وما بعدها.

## الفصل الثاني

### الأحكام العامة للمسئولية الجنائية لصاحب العمل

#### مقدمة:

عرف الفقه المسئولية الجنائية بأنها تحمل التبعة، بمعنى ان يتحمل الانسان نتائج الأفعال المجرمة التي يأتيها مختارا وهو مدرك لمعانيها ونتائجها<sup>(١)</sup>. ويعرفها جانب آخر من الفقه بأنها تحمل تبعة الأفعال التي ارتكها الانسان المخاطب بنص القاعدة الجزائية<sup>(٢)</sup>.

فالمسئولية الجنائية إذن لا تخرج عن كونها تحمل تبعة الأفعال التي ارتكها الانسان المخاطب بنص القاعدة الجزائية، والمجسدة لسلوك يجرمه القانون الجزائي. إذ أن مجرد ارتكاب الجاني للجريمة لا يكفي وحده لاعتباره مسئولا جزائيا عنها، وبالتالي توقيع العقوبة المقررة لها، بل يجب علاوة على ذلك أن تتوافر في الجاني العناصر القانونية الأساسية اللازمة لقيام المسئولية الجنائية<sup>(٣)</sup>.

والمسئولية الجنائية لا تتوافر إلا إذا كان الجاني وقت ارتكاب الجريمة يتمتع بالتمييز والادراك فضلا عن القدرة على الاختيار، وبدون تلك العناصر تنتفي المسئولية الجنائية ومن ثم فلا مجال لتوقيع العقوبة على الفاعل على الرغم من أن السلوك الذي ارتكبه يعد جريمة وفقا لأحكام القانون<sup>(٤)</sup>.

ولا شك أن صاحب العمل، يخضع للمسئولية الجنائية، إذا ارتكب فعلا غير مشروع معاقب عليه بموجب أحكام قانون العقوبات. بالإضافة إلى ذلك فقد أخضع المشرع المصري

---

(١) محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، ١٩٨٩، ص ٦٦٢.

(٢) فايز عايد المطيري، محمد عبد الرحمن بوزبر، المبادئ العامة في قانون الجزاء الكويتي، الطبعة الخامسة، ٢٠١٤ - ٢٠١٥، مطبعة المقهوي الأولى، الكويت، ص ٢٠١٣.

(٣) اللجنة العلمية بمعهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية، المسئولية الجنائية (موانع المسئولية - أسباب الإباحة)، وزارة العدل، الكويت، ٢٠١٨ - ٢٠١٩، ص ٥.

(٤) يوسف المطيري، الوجيز في شرح قانون الجزاء الكويتي، القسم العام، الطبعة الأولى، ٢٠١٣، ص ٢٦١.



صاحب العمل للمسئولية الجنائية بموجب أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، حيث قرر معاقبة كل من يخالف أيا من أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة في الكتاب الخامس من هذا القانون بعقوبي الحبس والغرامة، مما يتبين معه - بحق - أن المسئولية الواقعة على عاتق صاحب العمل بموجب أحكام قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ هي مسئولية جنائية، والتي تقوم في حالة ما إذا فرض المشرع هذه العقوبات في قانون العقوبات أو في أي قانون آخر.

بالإضافة إلى ذلك، فإن توقيع عقوبي الحبس والغرامة، المقررة بموجب أحكام قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ على صاحب العمل، لا يمنع من أن يوقع عليه، عقوبات جنائية أخرى، مما ورد بقانون العقوبات، إذا شكلت المخالفة التي ارتكبتها صاحب العمل جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات أو ترتب عليها ضررًا بالعامل يعاقب عليه جنائيًا.

في ضوء ما تقدم، نتناول في هذا الفصل، أركان مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ثم نبين العقوبات الجنائية المقررة على مخالفة صاحب العمل هذه الأحكام، فضلا عن التدابير الاحترازية التي فرضها المشرع لضمان سلامة العمال، وذلك على النحو التالي:

❖ المبحث الأول: أركان مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

❖ المبحث الثاني: العقوبات الجنائية المقررة على مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والتدابير الاحترازية المقررة لضمان سلامة العمال.

## المبحث الأول

### أركان مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تمهيد وتقسيم:

حتى تقوم مسؤولية صاحب العمل يتعين أن يصدر منه سلوك يشكل اعتداء أو إخلال بالالتزامات الواقعة على عاتقه، بموجب أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، تجاه العاملين لديه. ويرجع ذلك إلى أن المشرع المصري لم ينص في قانون العمل على جرائم وإنما نص على التزامات أوجب تنفيذها ووضع العقوبات على مخالفتها.

ويلزم حتى يعد سلوك صاحب العمل مخالفة، ويستأهل العقاب المحدد بقانون العمل، يتعين أن يتوافر فيه أركان محددة، سنتناولها في هذا المبحث على النحو التالي:

- المطلب الأول: الركن الشرعي للمخالفة.
- المطلب الثاني: الركن المادي للمخالفة.
- المطلب الثالث: الركن المعنوي للمخالفة.

### المطلب الأول : الركن الشرعي للمخالفة

يقصد بالشرعية، كما يذهب الفقه، أن يحدد المشرع السلوك المعاقب عليه ويبين أركانه ووصفه بوضوح وقد يحدد المشرع صفة الفاعل وبالتالي لا تقع المخالفة إلا إذا توافرت هذه الصفة<sup>(١)</sup>.

وتأتي شرعية مخالفات قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ من وجودها في هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له، حيث نص المشرع في هذا القانون على التزامات فرضها على صاحب العمل، ونص على عقوبات على مخالفتها. لذا، فلا يمكن اعتبار سلوك صاحب العمل مخالفة

---

(١) فاطمة محمد الرزاز، مرجع سبق ذكره هامش (١٠٦)، ص ٤٧؛ عبد الرازق الموافي عبد اللطيف: المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، ١٩٩٩، ص ٤٣.

إلا في حالة وجود نص في القانون يقضي بذلك، فإذا لم يوجد هذا النص فلا يجوز اعتبار سلوكه مخالفة.

وقد نص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على العقوبات الموقعة على صاحب العمل، أو من تثبت مخالفته، لأحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، فقرر في المادة (٢٥٦) معاقبة كل من يخالف أي من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والقرارات الصادرة تنفيذا له، بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المشار إليهما، وجوبيتين، إذا ترتب على الجريمة، الوفاة أو الإصابة الجسيمة. وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة، مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت، نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون.

### المطلب الثاني : الركن المادي للمخالفة

إن مخالفة صاحب العمل، أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، المقررة بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له، يكون من خلال إتيانه سلوكاً سلبياً وليس سلوكاً ايجابياً يتمثل هذا السلوك السلبي في إخلاله بالالتزامات المفروضة عليه، بموجب أحكام قانون العمل، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وعدم أداء الواجبات المفروضة عليه، لحماية العمال من مخاطر العمل<sup>(١)</sup>.

ولا شك أن مخالفة صاحب العمل أيّاً من أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة بمقتضى أحكام قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ وقراراته التنفيذية تعرضه للعقوبات

(١) فاطمة محمد الرزاز، مرجع سبق ذكره هامش (١٠٦)، ص ٥١.

المحددة بذات القانون وذلك بمجرد إتيانه السلوك المخالف وإخلاله بالتزاماته المقررة في هذا الشأن، بغض النظر عن تحقق نتيجة لسلوكه.

وبالتالي يمكننا القول بأن مسؤولية صاحب العمل تقوم على سلوكه المخالف فقط وليس على النتائج المترتبة على هذا السلوك.

### المطلب الثالث : الركن المعنوي للمخالفة

يتمثل الركن المعنوي لمخالفة صاحب العمل، في إرادة صاحب العمل الآثمة، باعتباره مرتكب الفعل، المكون للركن المادي للمخالفة.

وتعد مخالفة صاحب العمل لأحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، عمدية إذا قصد السلوك والنتيجة المترتبة عليه.

وفي هذه الحالة تقوم مسؤولية صاحب العمل، عن مخالفته أحكام القانون، باعتباره مهنيًا، وعلمه مفترض بالتزاماته وواجبات الإدارة الملقاة على عاتقه<sup>(١)</sup>.

أما إذا لم يقصد صاحب العمل من سلوكه تحقيق النتيجة، وإنما كان سلوكه صادرًا عن إهمال أو رعونة بأحكام القانون، فيكون خطأ غير عمدي.

وفي هذه الحالة، تقوم مسؤولية صاحب العمل عن الخطأ غير العمدي، نظرًا لإخلاله بالالتزامات التي فرضها المشرع عليه حمايةً للعامل ولعدم مراعاته الحيطة والحذر في تنفيذ هذه الالتزامات.

(١) فاطمة محمد الرزاز، مرجع سبق ذكره هامش (١٠٦)، ص ٥٦.

## المبحث الثاني

### العقوبات الجنائية المقررة على مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين

#### بيئة العمل والتدابير الاحترازية المقررة لضمان سلامة العمال

#### تمهيد وتقسيم:

فرض المشرع توقيع بعض العقوبات الجنائية على صاحب العمل، الذي يخالف أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الواردة بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقراراته التنفيذية ولا توقع هذه العقوبات الجنائية على صاحب العمل إلا إذا ثبت ارتكابه بنفسه مخالفة أحكام السلامة والصحة المهنية، وذلك إعمالاً لمبدأ شخصية العقوبة.

من ناحية أخرى، فقد منح المشرع المصري الحق لوزارة العمل ومديرياتها، في حالة عدم التزام صاحب المنشأة بقواعد وأحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة بقانون العمل ٢٠٠٣/١٢ وأيضاً في حالة وجود خطر داهم على صحة أو سلامة العمال أن تأمر بإغلاق المنشأة، كلياً أو جزئياً، حتى زوال أسباب الخطر.

في ضوء ما تقدم، نتناول في هذا المبحث العقوبات الجنائية التي فرضها المشرع على مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والتدابير الاحترازية المقررة لضمان سلامة العمال، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: العقوبات الجنائية المقررة على مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة

والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

المطلب الثاني: التدابير الاحترازية المقررة لضمان سلامة العمال.

## المطلب الأول : العقوبات الجنائية المقررة على مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

توقع على صاحب العمل العقوبة المقررة بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، لمجرد مخالفته أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الواردة في ذات القانون ولا يتوقف توقيع العقوبة على وقوع ضرر من جراء المخالفة.

وقد عرفت المادة (١) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ صاحب العمل بأنه "كل شخص طبيعي أو اعتباري، يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر". ويتبين من ذلك، أن المقصود بصاحب العمل هو من يملك سلطات التوجيه والإشراف الإداري على عماله والمنوط به تنفيذ أحكام القانون. لذا، فإن مسؤولية صاحب العمل لا تتولد باعتباره صاحب المنشأة، وإنما تتولد باعتباره صاحب الكلمة العليا في إدارة المنشأة، فالمسئولية وسلطة الإدارة وجهان لعملة واحدة، فإذا لم يكن صاحب العمل هو المسئول عن الإدارة، تنتقل المسئولية إلى من يمثله في إدارة المنشأة<sup>(١)</sup>.

فالمقصود بصاحب العمل في مجال التجريم والعقاب هو صاحب الأمر - وفقاً للنظام المتبع في المنشأة - في الإشراف الإداري على العمال، والمنوط به تنفيذ أحكام القانون. فإذا كان هناك رئيس أو مدير يتولى إدارة المنشأة - كمدير تنفيذي للمنشأة أو رئيس فرع - ويكون مسئولاً عن تنفيذ أحكام قانون العمل بها فيكون هو المسئول عن المخالفات التي تقع وبالتالي توقع عليه العقوبة<sup>(٢)</sup>.

أما إذا كان صاحب العمل هو الذي يدير المنشأة بنفسه، فهو المسئول عن مخالفة أحكام السلامة والصحة المهنية، وتوقع عليه العقوبة الجنائية المقررة وفقاً لأحكام القانون.

وعليه، فلا توقع على صاحب العمل العقوبات الجنائية إلا إذا ثبت ارتكابه بنفسه،

(١) فاطمة محمد الرزاز، مرجع سبق ذكره هامش (١٠٦)، ص ٦٣-٦٤.

(٢) فاطمة محمد الرزاز: حماية بيئة العمل وتأمين سلامة العامل في مصر وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (مستخرج من مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية، العدد العشرون، أكتوبر ٢٠٠٤)، مطبعة كلية الحقوق جامعة القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٢٨٢.

مخالفة أحكام السلامة والصحة المهنية، وذلك إعمالاً لمبدأ شخصية العقوبة والذي يمنع توقيع العقوبة الجنائية على شخص لم يرتكب المخالفة بذاته.

فمسئولية صاحب العمل، إذن، مسئولية شخصية، وذلك وفقاً لأحكام التجريم. فما من شك أن صاحب العمل، يعد مسئولا عن كل فعل أو امتناع، يصدر عنه بصفة شخصية، بالمخالفة لأحكام قانون العمل.

هذا، وقد عاقب المشرع المصري، كل من يخالف أيًا من أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، المقررة بقانون العمل، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، بالعقوبات الواردة به، ومفاد ذلك، أن المشرع قد عاقب المتسبب في ارتكاب المخالفة مع صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة.

وقد حرص المشرع على النص صراحة، على أن العقوبات الواردة بقانون العمل، لا تخل بأي عقوبة أشد، منصوص عليها في أي قانون آخر<sup>(١)</sup>.

لذا، فإن كانت مخالفة صاحب العمل، لأحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، قد ترتب عليها وقوع ضرر بالعامل كوفاته مثلاً، فيعاقب صاحب العمل بالعقوبة الجنائية المنصوص عليها في قانون العقوبات، باعتبارها العقوبة الأشد، طالما ثبت ارتكاب صاحب العمل المخالفة بنفسه.

وتصيب العقوبة المقررة في قانون العمل، صاحب العمل في حريته أو ماله، وحيث أنها محددة بنص قانوني، فلا يستطيع القاضي أن يخرج عليها، وأن يوقع على صاحب العمل أية عقوبة أخرى غير العقوبة الواردة في قانون العمل<sup>(٢)</sup>.

---

(١) المادة (٢٣٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) صالح راشد المطيري: المسئولية الجنائية في أحكام عقد العمل في النظام السعودي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١٤، ص ٦٤، للاطلاع أنظر الموقع الإلكتروني: repository.nauss.edu.sa

وحيث قد عاقب المشرع المصري كل من يخالف أيًا من أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، المقررة قانونًا، بالحبس مدة لا تقل عن (٣) أشهر وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠) جنيه ولا تجاوز (١٠) آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المشار إليهما وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة.

بناء على ذلك، فإن العقوبات الجنائية التي قررها المشرع لمعاقبة صاحب العمل على إخلاله بأحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تتمثل فيما يلي:

#### أ- عقوبة الحبس:

عاقب المشرع المصري صاحب العمل في حالة مخالفته أيًا من أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقراراته التنفيذية بعقوبة الحبس وهي تعد عقوبة أصلية وتعتبر وفقًا للقانون جنحة<sup>(١)</sup>. ويتم بها سلب حرية صاحب العمل المحكوم عليه في المدة التي يحددها الحكم<sup>(٢)</sup>.

وقد نص المشرع المصري على الحد الأدنى لعقوبة الحبس والذي حدده بمدة لا تقل عن (٣) أشهر، في حين لم يذكر الحد الأقصى لهذه العقوبة، حيث ترك للقضاء، تطبيق القواعد العامة في الحد الأقصى لعقوبة الحبس وهو ألا يزيد على ثلاث سنوات.

#### ب- عقوبة الغرامة:

عرف المشرع المصري، عقوبة الغرامة بأنها إلزام المحكوم عليه بأن يدفع إلى خزينة الحكومة المبلغ المقدر في الحكم<sup>(٣)</sup>. والغرامة في قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ هي الوسيلة الثانية التي قررها المشرع بعد الحبس لضمان تنفيذ أصحاب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية

---

(١) لمزيد من التفاصيل أنظر: محمد زكي أبو عامر: قانون العقوبات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ١٩٩٦، ص ٥١٩.

(٢) أنظر القواعد العامة: محمود نجيب حسني، مرجع سبق ذكره هامش (١٤٥)، ص ٥٠٦.

(٣) المادة (٢٢) من قانون العقوبات المصري.



وتأمين بيئة العمل المقررة في هذا القانون وقراراته التنفيذية<sup>(١)</sup>.

وقد أعطى المشرع المصري للقاضي الحق في أعمال سلطته التقديرية، حسب ملابسات الدعوى المعروضة أمامه وظروفها، حيث أجاز له أن يحكم بالحبس أو الغرامة معا أو أن يحكم بإحدهما فقط، غير أنه قد سلبه هذا الحق حين أوجب عليه الحكم بالحبس والغرامة معا في حالة ما إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة<sup>(٢)</sup>.

### الجرائم المعاقب عليها بعقوبتي الحبس والغرامة أو بإحدهما:

- عدم توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل الفيزيائية أو الميكانيكية أو البيولوجية أو الكيميائية أو السلبية أو مخاطر الحريق<sup>(٣)</sup>.
- عدم إجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال عند وقوع كارثة<sup>(٤)</sup>.
- عدم إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبالتعديلات التي تطرأ عليها، وعدم الإبلاغ عن تخزين مواد خطيرة أو استخدامها<sup>(٥)</sup>.
- عدم إجراء الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل، للتأكد من سلامته ولياقته الصحية. وعدم إجراء كشف القدرات على العامل للتأكد من لياقته من ناحية قدراته

(١) حسني أحمد الجندي: قواعد العقاب في القانون الجنائي في العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية،

كلية الحقوق، جامعة القاهرة، فرع بني سويف، السنة الثانية، العدد الأول، يناير ١٩٨٧، ص ٢٠٨.

(٢) صالح راشد المطيري، مرجع سبق ذكره هامش (١٥٥)، ص ٧٠؛ عبد العزيز عبد المنعم خليفة: الأحكام العامة

لعقد العمل الفردي في ضوء قانون العمل الموحد وقضاء النقض العمالي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية،

القاهرة، ٢٠٠٤، ص ١٥٢.

(٣) المواد أرقام (٢٠٨، ٢٠٩، ٢١٠، ٢١١، ٢١٢، ٢١٤) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٤) المادة (١/٢١٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٥) المادة (٢/٢١٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

- الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل<sup>(١)</sup>.
  - عدم تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته وإحاطته قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته. وعدم توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعامل، وتدريب العامل على استخدامها<sup>(٢)</sup>.
  - عدم إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال لاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى<sup>(٣)</sup>.
  - عدم توفير وسائل الإسعاف الطبية لعمال المنشأة<sup>(٤)</sup>.
  - عدم توفير وسائل الانتقال المناسبة للعمال الذين يستخدمهم صاحب العمل في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية<sup>(٥)</sup>.
  - عدم توفير التغذية المناسبة والمسكن الملائمة للعمال الذين يستخدمهم صاحب العمل في المناطق البعيدة عن العمران<sup>(٦)</sup>.
  - عدم الالتزام بإنشاء جهاز وظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل<sup>(٧)</sup>.
- وفي فرنسا، فقد عاقب المشرع الفرنسي، بموجب القانون رقم ١٠٩٧ لسنة ١٩٨٢، صاحب العمل، الذي أهمل في التزامه بضمان سلامة وصحة العمال، ولم يلتزم بإنشاء لجنة الصحة والسلامة وشروط العمل بالحسب لمدة تتراوح من شهرين إلى سنة، والغرامة التي تتراوح بين (٢٠٠٠) يورو إلى (٢٠٠٠٠) يورو، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

(١) المادة (٢١٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) المادة (٢١٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٣) المادة (٢١٩/أ) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٤) المادة (١/٢٢٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٥) المادة (١/٢٢١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٦) المادة (٢/٢٢١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٧) المادة (١/٢٢٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وفي حالة العود، فقد قرر المشرع الفرنسي، أن يكون الحبس لمدة سنتين كحد أقصى، والغرامة تبلغ كحد أقصى (٤٠٠٠٠) يورو، مع الأخذ في الاعتبار أن عقوبتي الحبس والغرامة، في حالة العود، يحكم بهما وجوباً<sup>(١)</sup>.

والفقه الفرنسي مستقر على توقيع العقوبات الجنائية على صاحب العمل فقط في حالة ارتكابه بنفسه ما يخالف قواعد وتدابير السلامة والصحة المهنية المقررة لضمان سلامة العمال، والملتزم هو باتخاذها وتحقيقها في المنشأة وفقاً لأحكام القانون. والفقه الفرنسي مستقر أيضاً على أنه إذا خالف صاحب العمل قواعد وأحكام السلامة والصحة المهنية في مقر المنشأة التي يقوم هو بإدارتها بنفسه فتوقع عليه العقوبات الجنائية حتى ولو صدرت المخالفة من أحد معاونيه، وذلك لخضوع معاونيه بالمنشأة لإشرافه وتوجيهه ورقابته بشكل مباشر. أما إذا ارتكبت مخالفة قواعد السلامة والصحة المهنية في موقع عمل فوض صاحب العمل معاونين له في إدارته نيابة عنه، فلا توقع على رب العمل العقوبات الجنائية وإنما توقع على معاونيه القائمين على إدارة المنشأة<sup>(٢)</sup>.

كما أن المشرع الفرنسي مستقر على مسئولية صاحب العمل الجنائية سواء بسبب مخالفته التنظيم الخاص بحق العمال في الصحة والأمان داخل العمل أو بسبب تصرفات الإهمال التي تصدر منه وتسبب حوادث العمل وتؤدي إلى وقوع الأمراض المهنية.

فالقانون الفرنسي، من قبل صدور القانون ٣١ ديسمبر ١٩٩١ - الذي وضع التزاماً عاماً على عاتق أصحاب العمل في شأن ضمان سلامة العمال - مستقر على المسئولية الجنائية لصاحب العمل، استهداء بنص المادة (٣١٩) من قانون العقوبات الفرنسي، وذلك إذا كانت الحادثة التي أفضت إلى وفاة العامل لها علاقة بالإهمال أو عدم الحرص وعدم مراعاة اللوائح<sup>(٣)</sup>.

بالإضافة إلى أن الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية قد استقرت على مسئولية

(١) أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سبق ذكره هامش (٤٣)، ص ٧٠ وما بعدها.

(٢) أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سبق ذكره هامش (٤٣)، ص ١٥٠-١٥١.

(3) J. P. Murcier: "Origine, contenu et avenir de l'obligation générale de sécurité", Dr. Soc. n° 7-8 Juillet-Août 1988, p. 610.

صاحب العمل عن تأمين سلامة العمال، وأنه يقع على عاتق صاحب العمل، التزامًا عامًا بالسلامة حيث قضت بأنه "استقلالًا عن التدابير الملزمة صراحة بموجب النصوص الخاصة بسلامة العمال، فإنه يؤول لرئيس المنشأة أن يتخذ التدابير الضرورية التي تتطلبها الظروف وتتعلق بالتزامه العام بالسلامة"<sup>(١)</sup>.

### المطلب الثاني : التدابير الاحترازية المقررة لضمان سلامة العمال

عرف الفقه المصري التدابير الاحترازية بأنها مجموعة من الإجراءات التي تواجه خطورة إجرامية كامنة في شخصية مرتكب جريمة لتدراها عن المجتمع<sup>(٢)</sup>. ويُفهم من هذا التعريف أن تلك التدابير لا تواجه جريمة وإنما تواجه خطورة إجرامية في شخص ارتكب جريمة، وذلك لدرء هذه الخطورة عن المجتمع ومنعه من العودة إلى ارتكاب جريمة أخرى<sup>(٣)</sup>.

وقد قرر المشرع المصري بموجب أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بعض التدابير الاحترازية ضمانًا لسلامة العمال، ومن ذلك ما قرره المادة (٢٢٥) من هذا القانون من منح وزارة العمل الحق في حالة وجود خطر داهم على صحة أو سلامة العمال أن تأمر بإغلاق المنشأة، كليًا أو جزئيًا أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.

بالإضافة إلى ذلك، فقد ألزم المشرع، بموجب أحكام المادة (٢١٥) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ صاحب المنشأة بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة. على أن يتم

---

(1) Crim., 19 nov. 1996, Bull. Crim, n° 413. << Indépendamment des mesures expressément rendues obligatoires par les textes relatifs à la sécurité des travailleurs, il appartient au chef d'entreprise de prendre les dispositions nécessaires commandées par les circonstances et relevant de son obligation générale de sécurité >>.

(٢) محمود نجيب حسني: علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٦، ص ١٢٦.

(٣) صالح راشد المطيري، مرجع سبق ذكره هامش (١٥٥)، ص ٩٤.

اختبار فاعلية هذه الخطة، وإجراء بيانات عملية عليها، للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها.

ويلتزم صاحب العمل بإبلاغ مديرية العمل المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها، وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.

وقد منح المشرع المصري، لمديرية العمل المختصة الحق في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها، في المواعيد التي تحددها مديرية العمل المختصة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية، مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف. ولمديرية العمل المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.

وتجدر الإشارة إلى أن التدبير الاحترازي المعاقب به صاحب العمل في هذا الشأن لا يخل بتوقيع الجزاء الجنائي عليه المقرر بموجب القانون نتيجة مخالفة هذه القواعد.

وفي فرنسا، فقد فرض المشرع الفرنسي في قانون العمل الفرنسي الإغلاق الجزئي والكلي للمنشأة إذا خالف صاحب العمل الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، وفي حالة ما إذا تكررت المخالفة فيتم إغلاق المنشأة لمدة خمس سنوات كحد أقصى<sup>(١)</sup>.

---

(١) سلامة عبد التواب، حماية البيئة في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ١٠٩.

## خاتمة

وأخيراً، تبدو ضرورة فهم أصحاب العمل لأحكام قانون العمل الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقراراته التنفيذية فضلا عن سائر القوانين التي تحدد مسئوليتهم القانونية، المدنية والجنائية، حيث يترتب على الفهم الصحيح التطبيق السليم لأحكام القانون وعدم التعرض للمساءلة القانونية. ومن ثم، يجب على صاحب العمل القيام بالتزامه باتخاذ كافة الإجراءات والتدابير المقررة قانونا لحماية العمال في أرواحهم وأجسادهم ومنع تعرضهم للأضرار والمخاطر المهنية.

ولا شك أن تطبيق المنشآت المخاطبة بأحكام قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ لأحكام هذا القانون تطبيقا صحيحا ليس من شأنه فقد تقليل المخاطر المهنية وحماية العمال من مخاطر العمل بل من شأنه أيضا أن يعزز الإنتاجية ويحقق رضا العمال عن المنشأة والذي يؤدي إلى إيجاد بيئة عمل مستقرة خالية من التوتر والمشاكل فضلا عن أنها تكون محفزة على زيادة الإنتاج. وعلى العكس من ذلك فإن عدم امتثال المنشآت للقواعد والمتطلبات القانونية المقررة يؤدي إلى مساءلة صاحب العمل مدنياً من خلال أداء التعويض المدني للعامل المضروب جبرا للضرر الذي تعرض له وفقا لأحكام القانون، وجنائياً من خلال معاقبته بالعقوبات الجنائية المقررة بقانون العمل ٢٠٠٣/١٢ لمخالفته أحكام الكتاب الخامس من هذا القانون.

في ضوء ما تقدم، نخلص في خاتمة البحث إلى بيان أهم النتائج التي توصلنا إليها، وهي على النحو التالي:

### نتائج البحث:

- ١- حرص المشرع المصري على إبراز مسؤولية صاحب العمل المدنية والجنائية في مواجهة العامل المضروب، وحرصه على حماية حقوق العامل في حالة إخلال صاحب العمل بمسئوليته القانونية.
- ٢- أحقية العامل المضروب، أو ذويه، في الرجوع على صاحب العمل، وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ٢٠١٩/١٤٨ إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه.
- ٣- أحقية العامل المضروب في الحصول على التعويض المدني في حالة ارتكاب صاحب العمل خطأً شخصي يترتب مسئوليته الذاتية، وهو خطأ واجب الإثبات، ولا يشترط فيه أن

- يتصف بالعمد أو الجسامة، بل يكفي أن يكون خطأً عاديًا.
- ٤- أحقية العامل المضرور في الحصول على التعويض الكامل للضرر، وليس التعويض التكميلي فحسب، ففي حالة حصوله على التعويض التكميلي وفقا للقواعد العامة في القانون المدني، كان من حقه أن يجمع بين هذا التعويض وبين التعويض الجزافي المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ٢٠١٩/١٤٨.
- ٥- يعد صاحب العمل مسئولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع، متى كان واقعا منه، في حال تأدية وظيفته أو بسببها، وعلى العامل المضرور إثبات توافر المسئولية الشخصية لتابع صاحب العمل، وفي حالة إثباتها، يكون له مطالبة صاحب العمل بالتعويض، باعتباره مسئولاً عن أعمال تابعه.
- ٦- مسئولية صاحب العمل الجنائية مردها مخالفته أيا من أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، المقررة في الكتاب الخامس من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ حيث يكون عرضة للعقوبات الجنائية المقررة بذات القانون.

### توصيات:

- ختامًا، وبعد استعراض نتائج هذا البحث، فإنه يكون من الجدير أن نشير إلى أهم التوصيات التي تبنت لنا من خلال تناول موضوع هذا البحث، ونوردها فيما يلي:
- ١) أهمية التدخل التشريعي بتعديل نص المادة (٦٤) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ لمنح هيئة التأمينات الاجتماعية الحق في الرجوع على المتسبب في إحداث الضرر وذلك على غرار نص المادة (٤٦) من قانون التأمينات الاجتماعية الأسبق الصادر برقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ الذي قرر أن "تلتزم المؤسسة بتنفيذ أحكام هذا الفصل حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسئولية شخص آخر خلاف صاحب العمل وتحل المؤسسة قانونًا محل المؤمن عليه قبل ذلك الشخص المسئول بما تكلفته".
- ٢) أهمية التدخل التشريعي بتعديل قانون العمل الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أو قانون العقوبات الصادر برقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ بإضافة نص يفرض العقوبة الجنائية المناسبة على صاحب العمل أو المسئول بالمنشأة في حالة وفاة العامل نتيجة الاخلال الجسيم بأحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة بقانون العمل ٢٠٠٣/١٢.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

١. إسماعيل غانم: في النظرية العامة للالتزام، أحكام الإلتزام والإثبات، مكتبة عبد الله وهبة، القاهرة، ١٩٦٧.
٢. أحمد حسن البرعي ، رامي أحمد البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
٣. ----- ، ----- : الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
٤. أحمد عبد التواب محمد بهجت، التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩.
٥. أسامة أحمد بدر، الدور التكميلي لقواعد المسؤولية المدنية عند الرجوع على صاحب العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١١.
٦. السيد حسن عباس، النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٣.
٧. أنور سلطان، مصادر الإلتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٣.
٨. حسام الدين كامل الأهواني، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، الطبعة الثانية، بدون دار نشر، ١٩٩٥.
٩. حسن عبد الباسط جميعي، الخطأ المفترض في المسؤولية المدنية، بدون ناشر، ٢٠٠٥.
١٠. حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩٧.
١١. حمدي عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩.
١٢. رأفت محمد أحمد حماد، مسؤولية المتبوع عن انحراف "خطأ" تابعه، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر.



١٣. رمضان ابو السعود، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، الطبعة الاولى، ٢٠٠٢.
١٤. سعد السعيد المصري، المسئولية المدنية الناشئة عن الإخلال بالالتزامات المترتبة على عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
١٥. سعيد سعد عبد السلام، الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨.
١٦. سلامة عبد التواب، حماية البيئة في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
١٧. سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني، المجلد الثاني، الفعل الضار، دار صادر للطباعة والنشر، لبنان، ١٩٨٧.
١٨. -----، محاضرات في المسئولية المدنية في تقنينات البلاد العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، ١٩٥٨.
١٩. -----، موجز أصول الالتزامات، الطبعة الأولى، معهد الدراسات العليا، جامعة الدول العربية، القاهرة، ١٩٥٦.
٢٠. سمير عبد السميع الأودن، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقهاً وقضاءً، الطبعة الأولى، دار الفتح للطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٣.
٢١. عادل حمزة شيبه، مسئولية الشخص الإعتباري التقصيرية في القانون الوضعي مقارنة بالشريعة الإسلامية، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٩٤.
٢٢. عبد الحي حجازي، النظرية العامة للالتزام، الجزء الثاني، مكتبة عبد الله وهبه، القاهرة، بدون سنة نشر.
٢٣. عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٥٢.
٢٤. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي في ضوء قانون العمل الموحد وقضاء النقض العمالي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.
٢٥. عبد القادر أقصاصي، الالتزام بضمان السلامة في العقود "نحو نظرية عامة"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٠.

٢٦. عبد الناصر العطار، مصادر الالتزام، بدون ناشر، ١٩٩٠.
٢٧. فاطمة محمد الرزاز، المسؤولية شبه الجنائية لصاحب العمل في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مقارنة بأحكام قانون العمل الفرنسي، بدون ناشر، بدون سنة نشر.
٢٨. -----، حماية بيئة العمل وتأمين سلامة العامل في مصر وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (مستخرج من مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية، العدد العشرون، أكتوبر ٢٠٠٤)، مطبعة كلية الحقوق جامعة القاهرة، بدون سنة نشر.
٢٩. فايز عايد المطيري، محمد عبد الرحمن بوزبر، المبادئ العامة في قانون الجزاء الكويتي، مطبعة المقهوي الأولى، الكويت، الطبعة الخامسة، ٢٠١٤ - ٢٠١٥.
٣٠. محمد إبراهيم الدسوقي: تقدير التعويض بين الخطأ والضرر، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، بدون سنة نشر.
٣١. محمد زكي أبو عامر، قانون العقوبات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ١٩٩٦.
٣٢. محمد علي عمران، الالتزام بضمان السلامة وتطبيقاته في بعض العقود، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٠.
٣٣. محمد فهيم أمين، أحكام النقص العمالية المدنية والجنائية في التأمين الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، بدون سنة نشر.
٣٤. محمد محمد أحمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
٣٥. محمود جمال الدين زكي، مشكلات المسؤولية المدنية، الجزء الأول، مطبعة جامعة القاهرة، بدون سنة نشر.
٣٦. -----، مشكلات المسؤولية المدنية، الجزء الثاني، مطبعة جامعة القاهرة، بدون سنة نشر.
٣٧. محمود نجيب حسني، علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٦.
٣٨. -----، شرح قانون العقوبات - القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩.
٣٩. مصطفى العدوي، النظرية العامة للإلتزام، مصادر الإلتزام، الطبعة الأولى، بدون دار نشر، ١٩٦٩.

٤٠. نبيل إبراهيم سعد، النظرية العامة للالتزام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٣.
٤١. نبيلة إسماعيل رسلان، مصادر الالتزام، بدون دار نشر، ٢٠٠٠.
٤٢. ياسر أحمد رزق، المسؤولية المدنية عن أضرار المواد الكيميائية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، ٢٠١٠.
٤٣. يوسف المطيري، الوجيز في شرح قانون الجزاء الكويتي، القسم العام، الطبعة الأولى، ٢٠١٣.

### الرسائل الجامعية:

١. أحمد سليم فريز، الشرط المعدل للمسئولية العقدية في القانون المدني المصري، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠٠٦.
٢. أيمن إبراهيم عبد الخالق العشماوي، تطور مفهوم الخطأ كأساس للمسئولية المدنية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٩٨.
٣. زهير بن زكريا حرح، الخطأ في المسؤولية المدنية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٩٩.
٤. صالح راشد المطيري، المسؤولية الجنائية في أحكام عقد العمل في النظام السعودي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٤.
٥. عبد الحميد عثمان محمد، المسؤولية المدنية عن مضار المادة المشعة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٩٣.
٦. عبد الرازق الموافي عبد اللطيف، المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، ١٩٩٩.
٧. عبد الوهاب محمد عبد الوهاب محمود، المسؤولية عن الأضرار الناتجة عن تلوث البيئة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٩٤.
٨. محمد الشيخ عمر دفع الله، مسئولية المتبوع، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٧٠.
٩. محمود التلي، النظرية العامة للالتزام بضمان سلامة الأشخاص، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٨٨.

١٠. منار حلبي عدوي، أحكام تعويض إصابة العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠٠٨.

### الأبحاث والمجلات القانونية:

١. بكر عبد اللطيف الهبوب، المسؤولية العقدية، مجلة القضائية، السعودية، العدد الثالث، محرم ١٤٣٣ هـ.
٢. بندر بن طلال المحلاوي، المسؤولية عن تضليل المستهلك في البيوع المعاصرة، مجلة الدراسات العربية، كلية دار العلوم، جامعة المنيا، المجلد ٣٣، العدد ٣، يناير ٢٠١٦.
٣. حسني أحمد الجندي، قواعد العقاب في القانون الجنائي في العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، فرع بني سويف، السنة الثانية، العدد الأول، يناير ١٩٨٧.
٤. فاطمة عبد العزيز حسن، المسؤولية المدنية للطبيب، المجلة القانونية والقضائية، قطر، العدد الثاني، ٢٠٠٧.

### معاجم:

١. المعجم الوسيط، دار المعارف، القاهرة، مصر، ١٩٧٢.

### القوانين:

١. القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ بإصدار قانون العقوبات.
٢. القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ بإصدار القانون المدني.
٣. قانون الإثبات رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨.
٤. قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.
٥. قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
٦. قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

### الأعمال التحضيرية للقوانين:

١. مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني، الجزء ٢.

٢. الأعمال التحضيرية لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

### الدوريات:

١. اللجنة العلمية بمعهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية، المسئولية الجنائية (موانع

المسئولية - أسباب الإباحة)، وزارة العدل، الكويت، ٢٠١٨ - ٢٠١٩.

٢. مجموعة أحكام محكمة النقض المصرية - المكتب الفني، الجزء الأول والثاني والثالث.

٣. مجلة المحاماة الصادرة عن نقابة المحامين المصرية، العدد الثاني، ٢٠٠٢.

٤. مجموعة عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء

الخامس.

٥. أحكام المحكمة الإدارية العليا - المكتب الفني، الجزء الأول.

### **ثانياً: المراجع الأجنبية:**

#### **(A)Ouvrages généraux:**

1-Gaudu, F.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 2<sup>e</sup> édition, 2007.

2-Pélissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 25<sup>e</sup> édition, 2010.

#### **(B)Articles:**

1-Murcier, J. P.: Origine, contenu et avenir de l'obligation générale de sécurité, Dr. Soc. n° 7-8 Juillet-Août 1988.

### **ثالثاً: مواقع على شبكة الانترنت:**

[www.cc.gov.eg/Omal.aspx](http://www.cc.gov.eg/Omal.aspx)

- محكمة النقض المصرية

<http://scholar.najah.edu>

- جامعة النجاح الوطنية - فلسطين

## فهرس الموضوعات

٩٠٨	موجز عن البحث
٩١١	مقدمة
٩٢٧	الفصل الأول : الأحكام العامة للمسئولية المدنية لصاحب العمل
٩٣٠	المبحث الأول : مسئولية صاحب العمل القائمة على أساس الخطأ واجب الإثبات
٩٣١	المطلب الأول : أركان المسئولية
٩٣١	الفرع الأول : الخطأ
٩٣٦	الفرع الثاني : الضرر
٩٤٠	الفرع الثالث : علاقة السببية بين الخطأ والضرر
٩٤١	المطلب الثاني : بطلان اتفاق الإعفاء من المسئولية عن الأضرار الجسدية
٩٤٤	المبحث الثاني : مسئولية صاحب العمل عن أعمال تابعيه
٩٤٦	المطلب الأول : شروط تحقق مسئولية صاحب العمل عن أعمال تابعيه
٩٤٧	الفرع الأول : قيام علاقة تبعية بين صاحب العمل وتابعه
٩٥٠	الفرع الثاني : خطأ تابع صاحب العمل
٩٥٢	المطلب الثاني : رجوع العامل المضرور على صاحب العمل بدعوى المسئولية عن أعمال تابعيه
٩٥٦	المبحث الثالث : آثار مسئولية صاحب العمل (تعويض المضرور)
٩٥٨	المطلب الأول : ماهية خطأ صاحب العمل
٩٥٩	المطلب الثاني : مدى أحقية العامل المصاب في الجمع بين التعويض المدني والتعويض الجزافي
٩٦٣	المطلب الثالث : تقدير التعويض المدني
٩٦٨	المطلب الرابع : حق العامل المصاب في الرجوع على الغير المسئول عن وقوع الحادث
٩٧٠	الفصل الثاني : الأحكام العامة للمسئولية الجنائية لصاحب العمل
	المبحث الأول : أركان مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل
٩٧٢	المطلب الأول : الركن الشرعي للمخالفة
٩٧٣	المطلب الثاني : الركن المادي للمخالفة
٩٧٤	المطلب الثالث : الركن المعنوي للمخالفة
	المبحث الثاني : العقوبات الجنائية المقررة على مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة

٩٧٥	والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والتدابير الاحترازية المقررة لضمان سلامة العمال ...
	المطلب الأول : العقوبات الجنائية المقررة على مخالفة صاحب العمل أحكام السلامة
٩٧٦	والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.....
٩٨٢	المطلب الثاني : التدابير الاحترازية المقررة لضمان سلامة العمال .....
٩٨٤	خاتمة .....
٩٨٦	المراجع .....
٩٩٢	فهرس الموضوعات .....