

الجانب الإجرائي والموضوعي لدعوى المسؤولية التي ترفع من العامل على شركات العمالة.

داود بن سليمان بن سالم الخروصي.

محامي ومستشار قانوني وباحث (سلطنة عمان)

حاصل على الدكتوراه من كلية الحقوق - جامعة أسيوط

البريد الإلكتروني: dawood778@hotmail.com

الملخص :

تدور فكرة هذا البحث حول طبيعة النظام القانوني للعقد المبرم بين العامل وشركات العمالة. ويلاحظ أن العقد القانوني المبرم بين العامل وشركات العمالة يصعب تحديده، ومجمل القول فيه أن علاقة وكالة التشغيل بالعامل علاقة مركبة غير مسماة هذا من جانب. ومن جانب آخر فإن الخطأ التقصيري، لوكالات التشغيل الخاصة قبل العامل يتمثل في تجاوز الوكالة حدود نيابتها عن صاحب العمل. ومن جانب ثان فإن الفكرة الجوهرية لهذا البحث تدور حول الدعوى المرفوعة لتحريك مسؤولية شركات العمالة، وهي إما أن تكون من جانب العامل، أو من جانب صاحب العمل، وتثير كل منهما الكثير من الإشكاليات، أهمها: المحكمة المختصة بالنزاع أو القانون واجب التطبيق على النزاع، ومن جانب ثالث: يُقدر التعويض بمقدار الضرر الذي أصاب المضرور، وفي جميع الأحوال للمحكمة الهيمنة على تقدير التعويض، ولو كان متفقاً عليه وقصره على ما يوازي الضرر الحقيقي، ومتى حكمت المحكمة بتعويض للمضرور، تظهر جزئية هامة، تتمثل في كيفية حصول المضرور على قيمة هذا التعويض، إذا لم تلتزم الشركة به، وتوجد عدة طرق يمكن للمضرور بها الحصول على التعويض وهي إما عن طريق الشركاء، أو عن طريق موجودات الشركة، أو عن طريق خطاب الضمان لدى جهة الإدارة، وأخيراً التأمين ضد المسؤولية.

الكلمات المفتاحية: جانب إجرائي، جانب موضوعي، دعوى المسؤولية، شركات العمالة، وكالات تشغيل خاصة.

The Procedural and Objective Side of the Liability Suit that is filed by the Employee on the Employment Companies

Dawood Bin Soliman Bin Salem Alkharousy

(Lawyer, Legal Consultant and Researcher (Sultanate Oman Holder of Ph.D. degree, Faculty of Law – Assiut University

Email: dawood778@hotmail.com

Abstract:

The idea of this research revolves around the nature of the legal system of the contract between the employee and employment companies. It is noted that the legal contract concluded between the employee and employment companies is difficult to be defined, and in general the relationship between the employee and employment agency is a complex relation and undefined. On the other hand, the delictual fault of the private employment agencies towards the employee is that the agency exceeds the limits of its representation from the employer. On the other side, the main ides of this research is about the lawsuit to initiate the responsibility of the employment companies. It is either filed by the employee, or by the employer. And each raises many problems, the most important of them are: the competent Court, or the applicable law. On the third side, compensation is estimated at the amount of damage suffered .

In all cases, the court shall dominate the estimation of compensation, even if it was agreed upon and limited to what is equivalent to the real damage. And whenever the court decides a compensation for the affected person, an important issue appears which is how he obtains the compensation, if the company does not abide by it. There are several ways in which the affected person can obtain the compensation, either through partners, or through the company's assets, or

by the guarantee letter of the administration, and finally insurance against liability .

Keywords: Procedural Side, Objective Side, the Liability Suit, Employment Companies, Private Employment Agencies.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مقدمة

أولاً: إطلاق الهجرة بلا قيود:

تشكل ظاهرة الهجرة^(١)، ظاهرة طبيعية على هذه المعمورة، منذ قدم البشر، فمن خلالها تشكلت تلك المعمورة، وهي في ذات الوقت ظاهرة دولية، لا تخلو المجتمعات بأسرها منها . وقد أخذت هذه الظاهرة تتبلور بعد الحرب العالمية الثانية، فبعد الخراب والدمار في البلاد الأوربية، نتيجة لهذه الحرب، بدأت هذه الدول محاولات البناء والتعمير والرخاء الاقتصادي، ولم يكن هناك بُدًا لتحقيق ذلك، إلا باستقبال العمالة من كافة الأرجاء والأنحاء، وفتح الحدود دون رابط، أو إجراءات تعقيدية. هذا ما تميزت به الهجرة في بداياتها، فلم يكن هناك عراقيل، أو صعوبات أمام تدفق هذه الهجرات، لذا يمكن أن نطلق على هذه المرحلة من الهجرة، الهجرة بلا قيود.

والعالم في مجمله شهد العديد من الهجرات - التي يصعب حصرها في مجال البحث - إلا أن الجدير بالإشارة إليه، والتأكيد عليه، هو أن هذه الهجرات تبلورت بعد الحرب العالمية الثانية، وبدايات حركات التحرر والاستقلال في الدول المرسلّة للعمالة، فبدأ الانفتاح نحو أوروبا، فوجد دولة مثل فرنسا قد انتقل إليها

(١) هجر أو هجرًا، تعني تباعد - وهاجر تعني ترك وطنه من مكان كذا أو تركه وخرج منه إلى غيره، والمهاجر الذي هاجر مع النبي ﷺ . المعجم الوجيز، مادة هجر، ص ٦٤٤؛ وأيضًا الهجر ضد الوصل والاسم الهجرة، والمهاجرة من ارض إلى ارض، ترك الأول للثانية والتهاجر التقاطع. مختار الصحاح، للشيخ الإمام محمد بن أبي بكر بن عبدالقادر الرازي، وزارة المعارف، ١٣٤٠هـ/١٩٩٢م، مادة هجر، ص ٦٩٠.

في سنوات (١٩٦٩ - ١٩٧٠ - ١٩٧١)، ما يقرب من مائتي ألف عامل، وقد ارتفع عدد العمال المهاجرين في أوروبا - وقتذاك - من مليونين في بداية الستينات إلى ٦ ملايين في بداية السبعينات، ثم بدأ في الانخفاض بعد ذلك، وقد وفد هؤلاء العمال من المستعمرات الأوربية في آسيا، أفريقيا، ودول أوروبا الجنوبية المطلة على المتوسط، التي تتميز بوفرة العمالة مثل تركيا، اليونان، يوغسلافيا، إيطاليا، وإسبانيا^(١).

ولم يقتصر الأمر على أوروبا فقط، بل امتد لمناطق عديدة في العالم من قارات آسيا، أفريقيا، وأمريكا اللاتينية^(٢)، وبالتالي لم يكن تدفق العمالة غير الحدود من بلد على بلد في تلك الأوقات - أمراً - قاصراً على إقليم معين، بل أصبح عنصر آسيا، دائماً، وجوهرياً، ومن عناصر النظام الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي العالمي^(٣). وكان من نتاج ذلك، تحرك منظمة العمل الدولية، نحو تقنين وضع هؤلاء العمالة، وتوفير قدرًا من الحماية لهم في البلاد المهاجر إليها.

ثانياً: دواعي الهجرة المؤقتة للعمل بالخارج

وتتعدد الدواعي ما بين دواعي فردية أو ذاتية، اقتصادية، ودواعي سياسية، وتعرض لكل هذه الدواعي على النحو التالي:

(١) د. محمد إسماعيل، حقوق العمال المهاجرين في التأمينات الاجتماعية، بدون ناشر، ١٩٨٨، هامش ص ١٠.

(٢) حتى أن أفريقيا قد شهدت هجرة داخل بلدها، فكانت ساحل العاج (كوت دي فوار) - الآن - من الدول التي تتمتع بنمو اقتصادي مستمر منذ الاستقلال وهو البلد المستقبل الرئيسي في الإقليم، حيث قدر عدد المهاجرين الأفارقة إليها بنسبة ٢٠% من سكانها في عام ١٩٧٥. د. محمد إسماعيل، المرجع السابق، ص ١١.

(٣) د. محمد إسماعيل، المرجع السابق، ص ١١.

١ - الدواعي الفردية أو الذاتية للهجرة للعمل بالخارج :

تكمن الدواعي الذاتية في رغبة المهاجر في الارتقاء بنفسه في درجات السلم الاجتماعي^(١)، والتطلع إلى الأفضل من خلال تأمين المستقبل وادخار المال، ويستدل على ذلك، بأن هذه الظاهرة بدأت على كتف الطبقة العاملة وهذا يؤكد النماذج التي سافرت في ذلك الوقت وتركت عملها^(٢)، ومن هذه النماذج..

- المهن الفنية العليا: وتشمل هذه المهن المهندسين والأطباء وغيرهم ممن يمتنون المهن الفنية، وهذه الفئة كانت طموحاتهم، تتركز على ترك مصر، والعمل بالخارج لتحقيق طموحات أعلى - مثل - تأثيث عيادات خاصة بالأطباء أو العمل في شركات مقاولات أفضل بالنسبة للمهندسين.
- الحرفيين: مثل السباكين والنقاشين وغيرهم، ممن يحترفون مهنة يدوية، وهم مما يكتسبون من خلال أعمالهم، إلا أن طموحاتهم تدور أيضاً حول التطلع مع اختلاف نوع التطلع، فهذه الفئة لا تتطلع في تحسين وضعها الحرفي باكتساب مهارات جديدة، وإنما تهدف إلى إشباع حاجاتهم من المشتريات والسلع المعمرة - عمال الخدمات، وترتكز طموحات تلك الفئة

(١) راجع الدوافع الفردية أو الذاتية للهجرة المؤقتة لدى: د. محمد إسماعيل، المرجع السابق، ص ٢٠.

(٢) ويرى الدكتور/ عبدالباسط عبدالمعطي، الهجرة النفطية والمسألة الاجتماعية، مكتبة مديولي، الطبعة الأولى، ١٩٨٤، أن الاتجاه العام في الظاهرة يشير إلى أن معظم المهاجرين من الطبقة العاملة وبعض شرائح البرجوازية، ص ٦٦.

على الادخار والتأمين للمستقبل، خوفاً من الغد، حيث إنه معرضون في أي وقت لتترك عملهم^(١).

- ويختلف التطلع والتأمين كلاً حسب مهنته وتعليمه، فالحرفي ينظر إلى التطلع من خلال شراء مستلزمات من السلع المعمرة، والمهني يريد تحسين وضعه المهني بتأثيث - مثلاً - عيادة خاصة، والخدمي يريد أن يدخل مبلغاً من المال لتأمين المستقبل حسب وجهة نظره، غير أنهم جميعاً يتفقون في هدف التطلع وهو التأمين لهم ولأولادهم، ونلاحظ أن هذا النمط هو الذي تميزت به الهجرة المصرية في بدايتها، مع ملاحظة أن هذا النمط، يوجد بكثرة أيضاً الآن.

٢- الدواعي الاقتصادية للهجرة للعمل بالخارج :

تتمثل الدواعي الاقتصادية، في تدني الأوضاع الاقتصادية، والتي ساعد بشكل مباشر إلى إجبار العامل على ترك دياره، ووطنه، والهجرة للخارج، ودون الدخول في تفاصيل أسباب، وتدهور الأوضاع الاقتصادية، إلا بالقدر القليل الذي يفيد هذه الجزئية، غير أننا نشير إلى بدايات هذه الأوضاع، وربطها مع حجم الهجرة في تلك الفترات، لنبين مدى تأثيرها على أعداد الهجرة. ففي النصف الثاني من الستينات، حدثت أزمة اقتصادية نتيجة التراكم الرأسمالي، وتردي النمو في الناتج، والإنتاجية في القطاعات السلمية، كما شهدت هذه الفترة ضربات

(١) للمزيد من عرض هذه النماذج، راجع بالتفصيل، د. عبدالباسط عبدالمعطي، المرجع

خارجية، وجهت للنظام المصري، مثل وقف الولايات المتحدة، للمعونة الغذائية لمصر، مما أدى إلى تباطؤ معدلات نمو الإنتاج^(١). وقد تزامن هذا الوضع الاقتصادي، مع أوضاع الهجرة، التي كانت سائدة وقتذاك، والتي تميزت بوضع القيود، التي كانت تعرقل الهجرة للخارج، مما أثر بالطبع على حجم الهجرة في ذلك الوقت. وتأتي فترة ١٩٦٧ والتي تزامنت مع كارثة ١٩٦٧، إلى حرب أكتوبر ١٩٧٣، حيث تركز اهتمام النظام المصري على إعادة القوات المسلحة - وكان معنى ذلك - أن تتحول موارده عن البناء الاقتصادي إلى الإنفاق العسكري، ولم يختلف وضع الهجرة عن ذي قبل، من إجراءات وتعقيدات. والجدير بالملاحظة - على هاتين الفترتين - أنه على الرغم من تدهور الوضع الاقتصادي في هذه الأوقات، إلا أن معدلات الهجرة كانت محدودة، نظراً للإجراءات الحكومية، المتخذة تجاه الهجرة. أما فترة السبعينيات، فقد شهدت ظهور البطالة كظاهرة جديدة تميز بها سوق العمل المصري، وكان ذلك راجعاً إلى زيادة السكان، وقلة ومحدودية رؤوس الأموال، وعدم قدرة الدولة على التشغيل والاستخدام وسياسة التعليم، كل ذلك أجبر مئات الآلات إلى البحث عن فرص عمل في الدول الخليجية^(٢). وعلى ما تقدم - نجد الأوضاع الاقتصادية التي سادت مصر، والتي دارت ما بين شمولية النظام الاقتصادي الاشتراكي^(٣)،

(١) د. نادر فرجاني، الهجرة إلى النفط، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الثانية، ١٩٨٤، ص ٤٨.

(٢) د. محمد إسماعيل، المرجع السابق، ص ٣٩.

(٣) د. محمد عصفور، العمالة والهجرة المصرية للخارج، بحث منشور في مجلة المحاماة، نوفمبر، ديسمبر ١٩٨٣، العددان التاسع والعاشر، السنة الثالثة والستون، ص ١٤٦ وما بعدها.

وبين الانفتاح في السبعينات، وما بعده قد تزامنت معها معدلات الهجرة، ما بين التقييد والإطلاق، وكلا الفترتين شهد تدني للأوضاع الاقتصادية، إلا أن معدلات وأنماط الهجرة قد اختلفت. فالفترة الأولى بالرغم من تدني الأوضاع الاقتصادية على نحو ما أشرنا، إلا أنها لم تشهد زيادة في أعداد الهجرة بالخارج، ليس لإجراءات التعقيد فحسب، ولكن لعدم الرغبة فيها، حيث كان هناك تقارب بين طالبي التشغيل، وفرص العمل المتاحة، فلم تظهر البطالة بعد، أما الفترة الثانية التي شهدت ظهور البطالة، أبرمت معها تزايد أعداد الهجرة، ليس لإطلاق الهجرة فحسب، ولكن لعدم وجود فرص عمل بالداخل، وبالربط بين أعداد الهجرة وتزايدها في فترة السبعينات وتدانيها في فترة الستينات، وبين الأوضاع الاقتصادية، التي كانت سائدة في الفترتين، نجد أن الفترة الثانية والتي شهدت تزايد أعداد المهاجرين، هي الفترة المعبرة عن ظاهرة الهجرة المصرية بالخارج، ونلاحظ أن تزايد أعداد المهاجرين، كان ناتجاً عن تزايد معدل البطالة وعدم وجود فرص عمل بالداخل، مما أجبر المواطن المصري على السفر والعمل بالخارج، وهو ما يعبر عن اضطراره إلى ذلك.

٣- الدواعي السياسية للهجرة للعمل بالخارج :

إن أية ظاهرة تنشأ في سياق اقتصادي^(١)، وقد رأينا أن الدواعي الاقتصادية، وما نتج عنها من ظهور للبطالة، قد ساعدت بشكل كبير على الهجرة بالخارج، إلا أن اكتمال ذلك، لا يكون غلا بوجود دواعي سياسية، تزامنت مع الدواعي الاقتصادية، وساعدت عليها، وتمثلت هذه الدواعي في تحويل مصر إلى الرأسمالية العالمية، ثم مرحلة الانفتاح، وما تابعه من فتح الأبواب للاستيراد، والاستثمار الأجنبي، واتباع سياسة التشجيع على الهجرة إلى الخارج، ولم يكن

(١) د. نادر فرجاني، المرجع السابق، ص ٢٩.

ذلك التحويل، ناتجاً عن إرادة حكومية، بل دواعي سياسية فرضها الوضع السياسي العالمي، وهو انعكس بالطبع - على المواطن المصري بشكل غير مباشر.

الأهمية العلمية للدراسة:

هذه الأهمية تعكس التطور الذي حدث للوساطة في إبرام عقد العمل عن ذي قبل بسبب محدودية الدور الذي كانت تلعبه فيما مضى إلى اضطلاعها بأدوار عدة وهو ما قد يؤثر على المفهوم القانوني لعقود الوساطة - بوجه عام - وعقود العمل بوجه خاص.

تبرز أهميتها العلمية - أيضاً - في أهمية الحماية القانونية للعامل في مواجهة وكالات التشغيل الخاصة بعد التطور الذي حدث في عملها عن ذي قبل في ظاهرة تمثل جزءاً من نسيج المجتمع المصري في الوقت الحالي ويحتاج العامل فيها إلى كل الضمانات وخاصة أن أغلب التشريعات والاتفاقيات تركز على حماية العامل المهاجر - داخل دول المهجر - دون أن تنظر إلى الوسيلة التي تنقل العامل إلى هذه الدول، وتوفير حماية له في مواجهتها حتى يمكن فيما بعد أن يستفيد من الحماية في دول المهجر.

والمسئولية المدنية (التعويض) - دائماً وأبداً - تدور حول جبر الضرر الواقع على المضرور، فهي وسيلة إصلاح أو جبر الضرر الناتج عن التقصير، وعلاقة وكالة التشغيل بالعامل، وفقاً لهذه الروابط، تحتل تقصير الوكالة في عملها، سواء كان تقصيراً ناتجاً عن الإخلال بحدود النيابة (التزام قانوني)، كأن تكون خرجت عن حدود النيابة، وتعاقبت مع العامل بشروط مخالفة، لما قرره صاحب العمل، أو أن يكون التقصير، ناتجاً عن عدم الالتزام بعقد التوظيف الخاص الذي يربطها بالعامل والخروج عن حدوده (التزام عقدي)، كأن تكون أهملت في

البحث، أو أن تكون قصرت في إجراء الترشيح، وذلك بعدم الجدية في إجراء الاختبار، أو أن يكون التقصير نتج عن عدم إخبار العامل قبل التعاقد على عقد العمل بأي معلومات كان من الممكن لو علمها العامل، ما أقبل على التعاقد (التزام قانوني) - علاوة على ذلك - حالة قيام الوكالة بالنصب على العامل.

كما تدور المسؤولية المدنية لوكالات التشغيل الخاصة حول الروابط القانونية التي تربطها بالعامل ويرتب الإخلال بأي منهم مسؤوليتها المدنية، فالإخلال بعقد التوظيف الخاص يمثل إخلالاً عقدياً ومن ثم يرتب مسؤوليتها العقدية، والإخلال بحدود نيابتها مع صاحب العمل، يمثل إخلالاً قانونياً ويرتب مسؤوليتها التقصيرية أما الالتزام بالإخبار فالإخلال به يمثل إخلالاً قانونياً ومن ثم يرتب مسؤوليتها التقصيرية.

وعلى ضوء ذلك نقسم هذا الموضوع إلى المباحث الآتية:

خطة البحث:

المبحث التمهيدي: النظام القانوني للعقد المبرم بين العامل وشركات

العمالة.

المبحث الأول: الدعوى المرفوعة لتحريك مسؤولية شركات العمالة.

المبحث الثاني: الحكم الصادر بالتعويض وكيفية تنفيذه ضد شركات

العمالة.

المبحث التمهيدي

النظام القانوني للعقد المبرم بين العامل وشركات العمالة

إن اضطلاع وكالة التشغيل، بالعديد من المهام، والتي استجدت مع تطور دورها، أدى هذا إلى صعوبة تكييف العلاقة وفقاً لعقدي المقاول أو السمسرة، على الرغم من توافر الخصائص الأساسية للعقدين على العلاقة، ومن ثم فإن تعدد مهام وكالة التشغيل وتميزها، له دور كبير في تحديد التكييف القانوني لعلاقتها مع العامل، لذا فمن الضروري طرح كيف تميزت وتعددت مهام وكالة التشغيل الخاصة في علاقاتها مع العامل، ثم بيان التكييف القانوني، وفقاً لهذا التعدد والتميز.

ويشتمل على مطلبين :

المطلب الأول : التكييف المختار لعلاقة وكالة التشغيل بالعامل

المطلب الثاني: الخطأ التقصيري، لوكالات التشغيل الخاصة قبل العامل (تجاوز

الوكالة حدود نيابتها عن صاحب العمل)

المطلب الأول

التكييف المختار لعلاقة وكالة التشغيل بالعامل

أولاً: تمييز علاقة وكالة التشغيل بالعامل:

يرجع تمييز علاقة وكالة التشغيل بالعامل عن ذي قبل، إلى تعدد مهام والتزامات وكالة التشغيل قبل العامل، على النحو التالي:

- البحث عن وظيفة للعامل وهذا الالتزام يجد صداه في الفقرة م من المادة ١٨ من اللائحة المنظمة لعمليات إلحاق العمالة بالخارج، وذلك بقولها: "تلقى طلبات احتياجات أصحاب الأعمال في الدول الخارجية من العمالة المصرية، والبحث عن فرص خارج جمهورية مصر العربية للمسجلين لدى الشركة للراغبين بالعمل في الخارج" (يلاحظ أن هذا الالتزام من الالتزامات الأولى لوكالات التشغيل).

- ترشيح المقيد لديها للوظائف والأعمال والمهن التي تناسبهم، وفقاً لاحتياجات أصحاب الأعمال في الخارج (الفقرة ج من ذات المادة ١٨ من اللائحة)، فقد نصت على تلقي طلبات المصريين الراغبين في العمل على النموذج المعد لذلك، وتسجيلها في السجل الخاص، براغبي السفر للعمل في الخارج.

وهذان الالتزامان يعدان من الالتزامات التي نص عليهما القانون، غير أن من الأخير، ينبثق عنه الالتزام الآتي:

فالترشيح الذي تقوم به وكالة التشغيل للعامل، يفرض عليها القيام بالالتزام وعمل آخر، وهو إجراء الاختيارات التي تساعد على القيام بالترشيح، فكيف تقوم وكالة التشغيل بالترشيح للعامل - دون - أن تتأكد وتعرف مدى مناسبة الوظيفة، ووفقاً لطلبات وشروط صاحب العمل، ولا تتأكد من ذلك، إلا من خلال

إجراء اختبارات للعامل، وقد يشمل هذا الاختبار - اختباراً - في اللغة، أو المهارات، أو في النواحي الفنية، للعمل المطلوب كالمهندسة أو الصيدلة أو المحاماة ... وحتى وإن لم تقم الوكالة بهذا الاختبار، لبعض المهن كالحرف وغيرها، فإن التزامها بالترشيح للوظائف، يجعلها تتحمل تبعات عدم دقة هذا الترشيح، أو عدم اختيار العالم للعمل الذي يناسبه، ومدى تناسب العمل معه. كما تلتزم الوكالة عند إجراء التعاقد مراعاة مناسبة الأجور، ومستوى الأجور السائدة في بلد العمل بالخارج، بحيث لا تقل عن مستويات الأجور لدى الإدارة المختصة (المادة ١٩ من لائحة قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

- في مقابل التزامات وكالة التشغيل على النحو السابق، يلتزم العامل بأداء مقابل لما تقوم به وكالة التشغيل، وهو نسبة ٢% من أجره عن السنة الأولى كمصروفات إدارية (المادة ٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).
- يضاف إلى ما تقدم، نيابتها عن صاحب العمل بالخارج عند إبرام عقد العمل^(١).
- وفي ظل هذا التعدد لالتزامات وكالة التشغيل - فلا بد - أن ينظر لها من زاوية أخرى، وبعيداً تماماً عن دورها التقليدي في قيامها بدور وسيط فقط، فهذه الزاوية هي تعدد الالتزامات والمهام التي تقوم بها، وهذه الالتزامات تختلف في خصائصها، مما يجعل كل التزام له طبيعة خاصة به وذلك على النحو التالي:

(١) كما أن المستقبل قد يحمل التزامات أخرى مثل نقل العامل بوسيلة مواصلات للخارج وخاصة أن القانون في لائحته التنفيذية (م ٢١) قد ألزم صاحب العمل بنفقات السفر في حالة التعاقد للعمل بالخارج من محل التعاقد إلى مقر العمل، والعكس سواء في أول مرة أو في الإجازات أو عند نهاية الخدمة.

- إن التزامها بالبحث عن الوظيفة، هو التزام يمكن تكييفه على أنه سمسرة أو مقاوله، نظراً لتوافر عناصر السمسرة، أو المقاوله، والالتزام بالترشيح فيهو التزاماً يمكن أن يربط الوكالة بالعالم بشكل مستقبل، دون أن يسبقه بحث عن وظيفة، غير أن هذا التشريح قد يحمل في طياته التزاماً آخر، وهو إجراء اختبار للعامل، حتى يمكن لوكالة التشغيل إجراء الترشيح، حتى وإن اقتصر الأمر على الشهادات المقدمة من العامل، كذلك الأمر لالتزامها بمتابعة مستوى الأجور عند التعاقد.
- بالنظر إلى هذه الالتزامات، نجد أنها تستقل في طبيعتها، وتتميز بجوهريتها، ومن ثم فلا يكون أماننا، إلا النظر إلى كل التزام على حدة.

ثانياً: تكييف العلاقة بين وحدة العقد وتجزئته:

- أ - مفهوم فكرة تجزئة ووحدة العقد، وتطبيقها على علاقة وكالة التشغيل بالعامل. ترددت بشدة فكرة وحدة العقد وتجزئته، في مجال علاقة وكالات السفر والسياحة^(١)، فقد تأرجحت الآراء الفقهية، والأحكام القضائية، حول اعتبار العلاقة التي تربط وكالة السفر والسياحة بالعميل، ما بين اعتبارها قائمة على تجزئة العقد تارة، وتارة أخرى على وحدة العقد، وكان السبب في ذلك، هو تعدد مهام هذه الوكالات.

(١) لمزيد من وحدة العقد وتجزئته وتطبيقه على علاقة وكالة السفر يرجع إلى: د. عدنان إبراهيم سرحان، العلاقة بين مكاتب السياحة والسفر وعمالها، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، سبتمبر ٢٠٠٧، العدد ٣، السنة ٣١، ص ٤٠١ وما بعدها؛ د. أحمد السعيد الزقرد، الروابط القانونية الناشئة عن عقد الرحلة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الأول، السنة الثامنة والعشرون، مارس ١٩٩٨، ص ٩٩ وما بعدها.

وتقوم فكرة تجزئة العقد على وجود عدة التزامات تقع على عاتق الملتزم بها، تتمتع جميعها بالاستقلالية، بحيث يمكن رد هذه الالتزامات وتكييفها إلى عدد كبير من العقود^(١). ويترتب على هذه الالتزامات تكييف الالتزامات التي يرتبها كل عقد على حدة^(٢)^(٣). أما فكرة وحدة العقد، فهي تقوم على أساس وجود عقد واحد يحكم العلاقة، ومن ثم يتعين البحث عن وصف، أو تكييف واحد لهذا العقد^(٤)، وتستند هذه الفكرة على قاعدة أن الفرع يتبع الأصل *L'accessoire* *suit le principal*^(٥)، بمعنى أن هناك عنصراً جوهرياً، وعنصراً تبعياً في رابطة واحدة، فأحد هذه العناصر يمثل المركز الأول، بحيث يحدث نوع من الجذب

(١) في هذا المعنى د. أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص ١٠٤.

(٢) د. أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص ١٠٥.

(٣) وهناك اتجاه في الفقه يدعم هذه الفكرة، وسنده أن العقد الذي يربط الطرفين واحد من لناحية الاقتصادية، ولكنه من الناحية القانونية مجموعة من العقود المعروفة والتقليدية، ويؤسس رأيه على أن الرحلة التي تنظمها وكالة السفر تتجزأ إلى مراحل متعددة تارة، تتمثل في النصح والإرشاد، وتارة أخرى في الانتقالات والمنترهات، وتارة أخرى في الإقامة والإيواء، وتارة في التسلية والترفيه إلى آخره، لذا فإنها تارة تكون ناقلاً وقد تكون وكيلاً وقد تكون مقاولاً.. بنظر في هذا الاتجاه د. أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص ١٠٥ وما بعدها؛ د. عبدالفضيل محمد أحمد، وكالات السفر والسياحة من الوجهة القانونية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، بدون سنة النشر، ص ٨٥ وما بعدها.

(٤) د. عبدالفضيل محمد، المرجع السابق، ص ٨٧، بند ١٠٤.

(٥) والجدير بالذكر أن المشرعين الفرنسي والمصري، لم يوردا نصاً عاماً صريحاً يأخذ بنظرية أن الفرع يتبع الأصل، ولكنه أورد تطبيقات عديدة منها مثلاً العقار بالتخصيص مادة ٨٢ مدني ونظرية الأعمال التجارية بالتبعية (مادة ٩/٢ تجاري) ، وما يراه الفقه من وجود نظرية الأعمال المدنية بالتبعية. راجع في ذلك د. عبدالفضيل، المرجع السابق، ص ٨٩، بند ١٠٧.

والاجذاب بين العنصر الأصلي، والعناصر الفرعية أو الثانوية، والعنصر الجوهري، هو الذي يؤدي وظيفته القانونية والاقتصادية، ويحتفظ بطبيعته وخصائصه، حتى لو فصل العنصر التبعية أو الفرعي، الذي انضم إليه أو اتحد معه، أما العنصر الفرعي أو الثانوي، فهو الذي يكمل عنصراً آخر أو يزيد في فائدته أو يعضد قدرته على أداء وظيفته القانونية أو الاقتصادية، ومن ثم يفقد خصائصه الذاتية، ويكتسب خصائص العنصر الرئيسي^(١)(٢).

ب- تكييف علاقة وكالة التشغيل بالعامل وفقاً لفكرة وحدة أو تجزئة العقد.

وفقاً لتعدد التزامات وكالة التشغيل قبل العامل، على النحو المشار إليه، ما بين البحث، الترشيح، إجراء اختبار، ومتابعة مستوى الأجور السائدة في بلد صاحب العمل، وتمتع هذه الالتزامات باستقلالية، كما أنه من هذه الالتزامات يمكن أن يربط وكالة التشغيل بالعامل بشكل مستقل، دون أن يسبقه بحث، وهو الالتزام بالترشيح، وهو التزام ذو طبيعة خاصة.

ومن ثم فإن اعتماد فكرة وحدة العقد وتأسيسه وفقاً لمبدأ - أن الفرع يتبع الأصل - تجد صعوبة في تطبيقها، نظراً لطبيعة هذه الالتزامات وجوهريتها، ومن ثم فلا يمكن أن نصف العقد بأنه مقاولة، وفقاً لنظرية الفرع يتبع الأصل، وبالتالي صعوبة القول، بأن العقد وحدة واحدة، لذا لا يكون أماناً إلا وصف العقد بالعقد

(١) د. عبدالفضيل محمد، المرجع السابق، ص ٨٨، بند ١٠٥.

(٢) هذا وقد حظيت فكرة وحدة العقد بتأييد كثير من الفقه في علاقة وكالات السفر والعميل . يراجع في ذلك: د. عبدالفضيل محمد، المرجع السابق، ص ٨٧ وما بعدها؛ د. أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص ١٠٦ وما بعدها؛ د. عدنان إبراهيم سرحان، المرجع السابق، ص ٤١٣ وما بعدها.

المركب، وذلك لتعدد واستقلالية التزامات وكالة التشغيل، وتميز كل التزام على حدة.

لذلك فإن فكرة تجزئة العقد هي التي نميل إليها، وما يُدعم ذلك - أن العلاقة بين وكالة التشغيل والعامل، قد تقتصر على وحدة واحدة، من هذه الالتزامات، أو بمعنى أدق عندما تخلو العلاقة من البحث، وهذا أمر وارد، وذلك عندما تعلن وكالة التشغيل عن وظائف، دون أن يكون العامل، قد كلفها بالبحث عن عمل، ففي هذه الحالة تكون وكالة التشغيل، قد التزمت فقط بالترشيح وإجراء الاختبار، ثم متابعة الأجور عند التعاقد، دون أن تشمل العلاقة البحث عن الوظيفة.

ومع ذلك فإن انفصال هذا الالتزام، وإمكانية عدم حدوثه إن كان ممكن في الواقع، إلا أن إثباته صعب عندما ننظر هذه المسألة أمام القاضي - فالقاضي عندما يكيف العلاقة قد يجد صعوبة في معرفة، إن كانت وكالة التشغيل، لم تقم بالبحث، نظراً لأن القانون، قد نص صراحة على البحث، كما أن الوكالة ملزمة بقيد العامل لديها في دفاتر، وهو ما يدل على أن الوكالة قامت بالبحث بالفعل.

- لذلك يمكن القول: نظرياً أن علاقة الوكالة بالعامل، تنقسم إلى علاقيتين:

- علاقة تشمل البحث والاختبار والترشيح ومتابعة الأجور.

- وعلاقة تشمل كل ذلك ما عدا البحث.

خلاصة القول في ذلك: أن علاقة وكالة التشغيل بالعامل علاقة مركبة غير

مسماة^(١).

(١) هناك من الفقه من يرى أن فكرة العقد غير المسمى، ما هي إلا وسيلة للهروب من تكييف، أي عقد يصعب تكييفه، فهي فكرة تؤدي إلى تجنب، أو تلافي المشكلة، أكثر من حلها.. براجع هذا الرأي في رسالة د. محمد عبدالظاهر حسين، المسؤولية المدنية للمحامي تجاه العميل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٠م، ص ٩٢، وكذلك مؤلفه عقد الفندق، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧م، ص ٤٧.

- علاقة وكالة التشغيل بالعامل علاقة مركبة غير مسماة:

وفقاً لما أشرنا إليه من تتبع لالتزامات، وعناصر علاقة وكالة التشغيل قبل العامل - وأيضاً - التزام العامل بالأجر قبل الوكالة، نجد صعوبة في تكييف العلاقة، وفقاً لأي عقد من العقود المسماة في القانون المدني، فاعتبارنا ذلك العقد عقد مركب غير مسمى، ويمكننا أن نطلق عليه، عقد التوظيف بالخارج.

ثالثاً: ماهية عقد وكالة التشغيل والعامل (تعريفه، خصائصه، عناصره):

١- تعريف عقد التوظيف بالخارج:

هو ذلك العقد الذي تلتزم فيه وكالة التشغيل بالبحث عن وظيفة للعامل وترشيحه لها بعد إجراء اختبار له، والتحقق من مدى مناسبته لتلك الوظيفة، وذلك نظير أجر يلتزم به العامل.

٢- خصائص عقد التوظيف بالخارج:

أ - من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي:

تنقسم العقود من حيث صفة المتعاقدين، إلى عقود قائمة على الاعتبار الشخصي، وهي التي تكون فيها شخصية المتعاقد ملحوظة عند انعقاد العقد، وتنفيذه^(١)، أي أن شخصية المتعاقد، وما يتميز به كانت سبباً لإقبال على التعاقد، ولولاها ما أقبل الطرف الآخر على التعاقد، ومع أهمية ذلك الاعتبار، نجد أن غالبية العقود لا تقوم على الاعتبار الشخصي، فالأصل في التعاقد يتم لأهداف اقتصادية، ولا تتأثر بشخصية المتعاقد كالبيع والمقاول^(٢).

(١) د. حسام الأهواني، مصادر الالتزام، الجزء الأول، الطبعة الثانية، بدون دار نشر، ١٩٩٥، ص ٤٧، بند ٥٩.

(٢) د. الأهواني، المرجع السابق (مصادر الالتزام)، ص ٤٧ وما بعدها.

ومع ذلك نجد أن هناك من العقود، تقوم على قدر كبير من الاعتبار الشخصي وبسبب الثقة - مثل - عقد النيابة، وأيضاً عقد التوظيف بين وكالة التشغيل والعامل القائم على الثقة، حيث يعتمد العامل، على وكالة التشغيل في البحث عن وظيفة مناسبة له، وما يؤكد ذلك هو انعدام خبرة العامل في البحث ولمعرفة وكالة التشغيل - أيضاً - بعقد العمل وصاحب العمل، كما سنوضح في الارتباط الثالث بينهما، وهو الالتزام بالإخبار بالبيانات^(١).

ب - من العقود الملزمة للجانبين:

عقد الوظيفة من العقود الملزمة للجانبين، والذي يفرض التزامات متبادلة في ذمة طرفيه منذ إبرامه^(٢)، والعامل من جانب ووكالة التشغيل من جانب آخر، لوفقاً لما أشرنا إليه في تعريف هذا العقد نجد أن العامل يلتزم بأجر يعطيه لوكالة التشغيل وهو نسبة ٢% ، أما التزم وكالة التشغيل، فهو البحث عن وظيفة مناسبة للعمل وترشيحه لها، بعد إجراء الاختبارات له. أما العقد الملزم لجانب واحد، فهو ذلك العقد الذي يفرض التزاماً على جانب واحد من المتعاقدين، دون الآخر، وهو ما يفرق بين هذين النوعين من العقود، وهذه التفرقة تبرز أمور عدة بين هذين النوعين من العقود.

ج - من عقود المعاوضة:

وعقد المعاوضة، هو الذي يحصل فيه المتعاقد على مقابل لما يعطي، كالبيع والإيجار، أما عقد التبرع، فهو العقد الذي يعطي المتعاقد شيئاً، أو يقدم خدمة

(١) د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المصري، الجزء الأول، مصادر الالتزام، الطبعة الثانية، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٧٦، ص ٤٧ وما بعدها.
(٢) يراجع في هذه الفروق د. الأهواني، المرجع السابق، ص ٤٩، بند ٦١؛ د. محمد عبدالظاهر حسين، المرجع السابق (المصادر)، ص ٣١ وما بعدها؛ د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق (مصادر الالتزام)، ص ٤٧ وما بعدها.

دون أن يحصل على مقابل، مع ضرورة انصراف نية المتعاقد إلى التبرع^(١)، وعقد الوظيفة من العقود التي يمكن تصنيفها، ضمن النوع الأول، وهو عقود المعاوضة، حيث تقوم وكالة التشغيل، بهذا العمل مقابل أجر، تتحصل عليه من العامل.

د - من العقود الواقعة على العمل:

الالتزام بشكل عامل، إما أن يكون التزاماً بإعطاء شئ أو القيام بعمل شئ، أو الامتناع عن عمل، فالأول - يقصد به الالتزام بترتيب حق عيني، أو نقل حق عيني على شئ، وذلك مثل نقل الملكية وترتيب حق ارتفاع، أو حق رهن أو نقل براءة اختراع، أما الالتزام الآخر - وهو القيام بعمل فهو الذي يلتزم فيه المدين بالقيام بعمل إيجابي، أو أداء خدمة - مثل الالتزام بالنقل، أو بناء، أو تسليم المبيع، أو ترميم عمار، أما الالتزام بالامتناع عن عمل: فهو التزام المدين بالامتناع عن القيام بأعمال معينة، مثل ما يحدث في عقود العمل، والذي قد يشترط فيه صاحب العمل على العامل، عدم الاشتغال لدى صاحب عمل منافس.

وعقد الوظيفة ينتمي إلى النوع الثاني من الالتزامات، وهو القيام بعمل أو بمعنى أدق أداء خدمة، وهو ما يسوقنا إلى الخاصة التالية:

هـ - من عقود الخدمات:

على الرغم من النقد الذي وجه للفرقة بين العقود، على أساس عقود أموال، أو عقود خدمات من حيث موضوعها بعدم جدوى هذه الفرقة^(٢)، غير أنه لا يمكن تصنيف عقد الوظيفة ضمن عقود الأموال، نظراً لأن عقود الأموال، تقع

(١) د. حسام الأهواني، المرجع السابق (مصادر الالتزام)، ص ٥١، بند ٦٢.

(٢) يراجع في ذلك: د. حسام الأهواني، المرجع السابق (مصادر الالتزام)، بند ٣٤، ٣٥، ٣٦.

دائماً على أشياء مادية كالبيع والإيجار، أما عقود الخدمات، فهي تنصب على تقديم خدمات، وتدخل ضمنها كل النشاطات المهنية كالمحامي أو الطبيب أو المهندس. ويأتي عقد الوظيفة ضمن هذه العقود القائمة على الخدمات، على الرغم من تعدد التزاماتها، إلا أنها في النهاية يمكن تصنيف عملها من ضمن عقود الخدمات.

و - من عقود القانون الخاص:

تنقسم العقود إلى عقود القانون العام، وعقود القانون الخاص، ومعيار التفرقة بينهما، هو أن يقع العقد على مرفق عام، وكان أحد أطرافها، أو كلاهما من السلطة العامة، وليس من الأشخاص الخاصة^(١)، وعلاقة وكالة التشغيل تدخل ضمن عقود القانون الخاص، على اعتبار أن العقد لا يقع على مرفق عام، وأن أشخاصه من الأشخاص الخاصة، وهذا الأمر له من الأهمية في التفرقة بين العقود التي تتوسط فيها الإدارة (وزارة القوى العاملة، والهجرة)، والتي يمكن أن نطلق عليها عقود التوظيف العامة، وهذا ما جعلنا، أن نطلق على هذا العقد من عقود القانون الخاص، تفريقاً بينها، وبين العقود التي تتوسط فيها الإدارة، ممثلة في وزارة القوى العاملة والهجرة.

ز - عقد مركب:

تنقسم العقود إلى عقد مركب أو عقد بسيط، والمركب هو الذي يتضمن أكثر من عملية قانونية، فهو يضم أكثر من عقد، أما البسيط فهو يقتصر على عملية

(١) فالعقد الإداري هو الاتفاق الذي يكون أحد أطرافه شخصاً معنوياً عاماً، بقصد إدارة المرافق العامة أو تسييرها.. راجع في تفصيل تعريف العقد الإداري وعناصره د. أنس جعفر، العقود الإدارية، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣م، ص ١٣.

قانونية واحدة^(١)، ووفقاً للطرح السابق، وتعدد التزاماتها، فلا مناص من اعتبار عقد وكالة التشغيل بالعامل من العقود المركبة^(٢).

هذا أهم ما يتميز به عقد التوظيف بالخارج، والذي أردنا إبرازه بعد توضيح التكييف القانوني، كما أنه من العقود الرضائية، وهي صفة تلازم العقود، ولا تنفك عنها.

٣ - عناصر عقد التوظيف بالخارج:

أ- العنصر الأول: البحث.

وهو العنصر الأول الذي تلتزم به وكالة التشغيل، المتمثل في البحث عن وظيفة للعامل بالخارج، وهو ما نص عليه قانون العمل في لائحته المنظمة لمسألة الإلحاق، في المادة ١٨ فقرة ١، ولم يحدد القانون وسائل معينة للبحث، فوكالة التشغيل لها أن تقوم بالبحث وفقاً لما يترأى لها سواء بالبحث عن طريق الإعلام المقروءة، أو عن طريق الإعلام المسموع..، ويمكن لها عن طريق اتخاذ وسيلة خاصة بها، مثل أن يكون لها جريدة خاصة بها.

ب- العنصر الثاني: إجراء الاختبار.

ويمثل ذلك العنصر أسبقية قبل العنصر التالي وهو الترشيح، حيث لا تستطيع الوكالة القيام بالترشيح قبل إجراء الاختبارات، وهو العنصر الذي يسبغ تطوراً في علاقة وكالة التشغيل بالعامل عن ذي قبل، والجدير بالذكر أن هذا التطور ظهر أو ترجم من خلال نيابة الوكالة عن صاحب العمل، لذا فإن النيابة تدخل ضمن أسباب تطور عمل الوكالات، وللوكالة أن تقوم بالاختبارات، وفق

(١) د. مصطفى عبدالجواد، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ١٢٦.
(٢) للمزيد من تقسيمات العقود، يراجع د. أحمد حشمت أبوسنتيت، نظرية الالتزام في القانون المدني الجديد، الكتاب الأول، الطبعة الثانية، مطبعة مصر ١٩٥٤م، ص ٤٩ وما بعدها.

ما يترأى لها للوصول إلى مدى مناسبة العامل للوظيفة، فلها أن تجري اختبارات شفوية، أو اختبارات تحريرية، أو مقابلة شخصية، أو غير ذلك، ولها أن تكتفي بالشهادات التي يحملها العامل، ولا يقلل هذا من طبيعة الالتزام بالاختبار، أما عن نوعية الاختبار، فقد يكون اختباراً في اللغات، أو في المهارات، أو في النواحي الفنية المتعلقة بالعمل، وهذا العنصر لم ينص عليه القانون، إلا أنه يستنتج من العنصر الثالث للعقد، وهو إجراء الترشيح، وأخيراً لا يقلل من هذا الدور، في أن يوظف العامل في وظيفة حرفية، فعبء الترشيح يفرض عليها أن تتأكد من مناسبة العامل للوظيفة.

ج - العنصر الثالث: مناسبة العامل للوظيفة.

بعد أن تقوم وكالة التشغيل باختبار العامل، وهو العنصر السابق على الترشيح لا تستطع أن تقوم بالترشح، دون أن يكون هناك سبباً لهذا الترشح، وهذا السبب يتمثل في مدى مناسبة العامل للوظيفة، ولا يتأت ذلك إلا من خلال إجراء اختبار تجربة للعامل، ومتى تأكدت الوكالة من ذلك، تقوم بترشيحه لها، وإبرام العقد معه نيابة عن صاحب العمل.

وهذا العنصر قد نص عليه القانون في المادة (١٨) من اللائحة المنظمة للقانون في فقرتها (ج) وذلك بقولها: "ترشيح المقيد لديها للوظائف والأعمال، التي تناسبهم وفقاً لاحتياجات أصحاب الأعمال في الخارج".

د - العنصر الرابع: مناسبة الأجور.

قبل أن تقوم وكالة التشغيل، بإبرام عقد العمل نيابة عن صاحب العمل، عليها أن تتأكد من مناسبة الأجر لمستوى الأجور السائدة، في بلد صاحب العمل بالخارج، بحيث لا تقل عن مستويات الأجور، المعتمدة لدى الإدارة المختصة (المادة ١٩ من لائحة قانون العمل)، وهذا ما يدعو إلى اعتبار وكالة التشغيل

تلعب دوراً مهماً في بعض بنود عقد العمل، ومدى مناسبته للعامل، وهذا ما اتضح في تعريف عقد التوظيف، بالقول - بمدى مناسبة الوظيفة له"، وهذا التناسب الذي تقوم به وكالة التشغيل يكون في الأجر من ناحية، كما يشمل طبيعة العمل من ناحية أخرى.

هـ - العنصر الخامس: الأجر.

مقابل ما تقوم به الوكالة من أعمال والتزامات، ألزم القانون العامل بدفع أجر للوكالة، حيث نص القانون على أن تتقاضى الوكالة من العامل أجر قيمته ٢% من أجره على السنة الأولى، وذلك وفقاً لنص المادة (٢١) من القانون: ".واستثناءً من أحكام الفقرة السابقة، يجوز للشركات المشار إليها في البند ٥ من المادة ١٧ من هذا القانون يتقاضى مبلغ ٢% من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط، كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى".

المطلب الثاني

الخطأ التصريحي، لوكالات التشغيل الخاصة قبل العامل

(تجاوز الوكالة حدود نيابتها عن صاحب العمل)

يتمثل الخطأ الذي يمكن أن ترتكبه وكالة التشغيل، وهي بصدد قيامها بأعمال النيابة الصادرة لها من صاحب العمل، في تجاوز حدودها^(١). وهذا التجاوز لا يمكن حصره، لأنه ببساطة يتوقف على احتياجات صاحب العمل، وما يتطلبه من شروط في العامل، وهذه الاحتياجات تتعدد وتختلف من وظيفة لأخرى، ومن صاحب عمل لآخر، لذا فإن صور الخطأ، ترتبط بما يتطلبه صاحب العمل من شروط في العامل، فمتى خالفت وكالة التشغيل هذه الشروط، فإنها تكون قد ارتكبت خطأ، تُسأل عليه، متى سبب هذا الخطأ ضرراً للعامل. لذا فإن صور الخطأ الناتجة عن تجاوز وكالة التشغيل حدود نيابتها، ترتبط وجوداً وعدمًا، مع ما يتطلبه صاحب العمل من شروط واردة في النيابة، وبناءً عليه نعرض بعض صور الخطأ، الذي يمكن أن تقع فيه وكالة التشغيل، أثناء تنفيذ الوكالة.

ففيما يتعلق بطلب صاحب العمل خبرة معينة للعامل، فقد يشترط أو يحدد صاحب العمل عدد سنوات من الخبرة للعامل، وفقاً لمتطلبات الوظيفة المطلوبة، فهذه المتطلبات تختلف باختلاف الوظيفة، فهناك من الوظائف الفنية التي تتطلب خبرة معينة، وهناك من الوظائف التي لا تتطلب هذه الخبرة، كالأعمال اليدوية والحرفية، فمعيار ذلك، يرجع إلى صاحب العمل، فيما يتطلبه من سنوات، أو ما لا

(١) يلاحظ أن النيابة يمكن أن تتسع لتشمل العديد من الالتزامات، كضمان الوكيل للغير أنه يعمل في حدود التوكيل. د. عبدالرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول: الجزء السابع (الكتاب الأول)، لجنة الشريعة الإسلامية بنقابة المحامين، ٢٠٠٧، ص ٤٨٣.

يتطلبه. ومتى لم تلتزم وكالة التشغيل بما طلبه صاحب العمل، فإنها تكون قد ارتكبت خطأ، بخروجها عن حدود النيابة.

وقد يكون التجاوز فيما يتعلق بالمهارات، التي يتصف بها العامل، وهذه من الحالات، التي يمكن أن تخرج فيها وكالات التشغيل عن حدود النيابة، وتتعدد هذه المهارات ما بين مهارات في اللغات، ومهارات في الحاسب الآلي، أو أن تكون مهارات فنية، وفقاً للتخصص المطلوب، كالمهندس، أو الطبيب، أو الصيدلي، وقد ذكرنا أن هذه من الحالات، التي يمكن لوكالة التشغيل الخروج فيها عن حدود ما طلبه صاحب العمل، ذلك، لأن هذه المهارات ليس لها ضابط يمكن التحكيم فيه، إلا من خلال إجراء اختبارات، ولأن الشهادات لا تكف لإثبات ذلك، وهذا ما يدعونا إلى أن إجراء الاختبار أمراً - لا بد منه حتى تستطيع وكالة التشغيل، القيام بمهام النيابة، وخاصة أن هذا الخروج، قد يكون متعمد منها، لتستطيع إبرام العديد من العقود، غير مبالية بالأضرار، التي قد تعود على كل من العامل، وأيضاً صاحب العمل.

وقد يكون التجاوز يتعلق بالصفات الشخصية للعامل، فقد تتطلب الوظيفة سناً معيناً، أو صفات شخصية - معينة - لازمة للمهنة، فعلى سبيل المثال - فمهنة مثل مهنة الإدارة، أو المدير تتطلب شخصية قيادية ذات مواصفات معينة، أو أن يكون مطلوباً سناً محدداً، يتراوح ما بين كذا وكذا، وبشكل عام تتعدد الصفات الشخصية، التي يمكن أن تتطلبها الوظيفة، وفقاً لنوع العمل، فلاشك أن هذه من الأمور التي يمكن أن تتجاوزها وكالة التشغيل، أثناء تنفيذها للنيابة.

وقد يكون التجاوز يتعلق بتخصص الوظيفة، فمن المعروف أن في ذات المهنة تعدد التخصصات، فمهنة مثل مهنة الهندسة، تتعدد فيها التخصصات ما بين مهندس مدني، إلكتروني، أو ميكانيكي، أو غيرها من التخصصات في ذات

المهنة، ومن ذلك مهنة الطب تتعدد فيها التخصصات المختلفة، ومن ثم فمجال التجاوز، متسع لووكالة التشغيل، فيمكن أن تتخطى ذلك، وتتعاقد مع تخصص آخر. ومن الأمور المهمة، التي تفرض على الوكالة الدقة، هي مسألة الأجر، وأهميته تنبع من ناحية الإدارة، ومن صاحب العمل، فالأخير يضع رقماً معيناً، أو أجراً معيناً، أو مبلغاً من المال، يتراوح ما بين كذا وكذا، والإدارة وضعت معايير ونسب معينة، لا يجوز للوكالة أن تحيد عنها، والعامل أيضاً يهمله أن يكون الأجر، مناسباً لمشقة السفر والغربة وفوق ذلك، قد تتجاوز وكالة التشغيل كل ذلك، وتتعاقد مع العامل، بقيمة تختلف عن التي حددها صاحب العمل.

المبحث الأول

الدعوى المرفوعة لتحريك مسؤولية شركات العمالة

فإن تعريف العقد الذي يربط الوكالة بالعامل، هو ذلك العقد الذي تلتزم فيه وكالة التشغيل بالبحث عن وظيفة للعامل وترشيحه لها بعد إجراء اختبار له، والتحقق من مدي مناسبته لتلك الوظيفة وذلك نظير أجر يلتزم به العامل، ولبيان الدعوى المرفوعة لتحريك مسؤولية شركات العمالة من خلال المطالب الثلاثة التالية:

المطلب الأول : الدعوى المرفوعة من جانب العامل .

المطلب الثاني : الدعوى المرفوعة من صاحب العمل.

المطلب الثالث : الجانب الموضوعي في دعوى المسؤولية.

المطلب الأول

الدعوى المرفوعة من جانب العامل

يثير الجانب الإجرائي لدعوى المسؤولية التي ترفع من العامل على شركات العمالة، نقطتين رئيسيتين هما، مسألة المحكمة المختصة بالنزاع^(١) سواء كان اختصاصاً مكانياً أو اختصاصاً نوعياً^(٢)، كما يثير من ناحية أخرى إلى القانون الواجب التطبيق على النزاع وسوف نتعرض لهما على النحو التالي:

أولاً: المحكمة المختصة بالنزاع:

١- الاختصاص المكاني (المكاني)^(٣):

لا يثير الاختصاص المكاني – أية إشكالية – نظراً لكون الطرفين وطنيين (الشركات – العامل)، حيث تطبق القاعدة العامة في ذلك، والقاعدة العامة في الاختصاص المكاني، هي اختصاص محكمة موطن المدعي عليه، وقد حددها المشرع لتحقيق المساواة بين طرفي الخصومة، فالمدعي هو الذي يختار الوقت الذي يرفع فيه دعواه، ويستطيع أن يعد مستنداته، قبل رفعها، فيجب الموازنة بين مركزي الخصمين، فترفع الدعوى أمام محكمة موطن المدعي عليه، وهذه القاعدة تطبق على جميع الدعاوي، ما لم يوجد نص يقرر قاعدة خاصة، وهي تطبق سواء كانت الدعوى تقريرية أو منشئة أو دعوى إلزام، كما ترفع أمام القضاء

(١) راجع: د. فتحي والي، الوسيط في القانون المدني، مركز جامعة القاهرة للطباعة والنشر، ١٩٩٧م، ص ٢١٣، ٢١٤.

(٢) ينظر: د. محمد المنجي، دعوى التعويض، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣م، ص ١٧٩ وما بعدها.

(٣) راجع: د. محمد المنجي، دعوى التعويض، المرجع السابق، ص ١٩٦.

العادي والقضاء الاستثنائي، ويؤكد هذا نص المادة ٤٩ من قانون المرافعات^(١)، يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعي عليه ما لم ينص القانون على غير ذلك، فإن لم يكن للمدعي عليه موطن في الجمهورية، يكون الاختصاص للمحكمة، التي تقع في دائرتها محل إقامته، وإذا تعدد المدعي عليهم كان الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن أحدهم.

وعلى هذا، فإن المحكمة المختصة، محلياً بدعوى المسؤولية التي ترفع من العامل، يجب أن ترفع في موطن الشركة باعتبارها مدعي عليها، وإذا كان للشركة فروع أخرى، فترفع الدعوى وفقاً للمركز الرئيسي، ويجوز رفع الدعوى إلى المحكمة التي يقع في دائرتها فرع الشركة أو الجمعية أو المؤسسة، وذلك في المسائل المتصلة بهذا الفرع^(٢)، ويلاحظ أن الاختصاص المحلي لا يتعلق بالنظام العام وهو ما قضت به محكمة النقض : أن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن قواعد الاختصاص المحلي أو المركزي وضعت لمصالح المتقاضين خاصة ولا شأن بالنظام العام^(٣)، وعلى هذا فيجوز للأطراف الاتفاق على رفع النزاع أمام المحكمة المتفق عليها، غير أن هذا الاتفاق يصعب تحقيقه في قضايا التعويض عامة، وبالأخص في دعوى التعويض المرفوعة من العامل.

٢- المحكمة المختصة بالنزاع نوعياً:

يقصد بالاختصاص النوعي الاختصاص الذي يرجع إلى نوع الدعوى بغض النظر عن قيمتها، والقاعدة أن الاختصاص النوعي، بنظر دعوى التعويض إنما ينعقد للمحاكم العادية أي المدنية، وذلك أي كانت المسؤولية الموجبة للتعويض

(١) صدر قانون المرافعات رقم ١٣ لعام ١٩٦٨ في ٩ صفر ١٣٨٨، ٧ مايو ١٩٦٧.

(٢) المادة ٥٢ من قانون المرافعات.

(٣) طعن رقم ١١٧٨، س ٥١ ق، جلسة ٢٧ / ١١ / ١٩٨٩ م.

سواء عقدية أو تقصيرية، والمقرر قانوناً أن الاختصاص النوعي هو من النظام العام وهو ما عبر عنه قضاء النقض "أن مؤدى نص المادة ١٠٩ من قانون المرافعات وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أن الاختصاص بسبب نوع الدعوى أو قيمتها من النظام العام"^(١)، لذا فإن مسألة الاختصاص النوعي تعتبر قائمة في الخصومة، ومطروحة دائماً أمام محكمة الموضوع، ويعتبر الحكم الصادر فيها في الموضوع مشتملاً على قضاء ضمني^(٢).

أما فيما يتعلق بتقسيم الدوائر داخل المحكمة نفسها من تجارية، مدنية، تعويض، عمال، ضرائب، أحوال شخصية، فأى الدوائر يرفع العامل أمامها دعواه. بادئ ذي بدء نوضح أن تقسيم المحكمة الواحدة، إلى دوائر هي مساءلة تنظيمية، الغرض منها زيادة نشاط المحكمة، هذا التقسيم يكون حسب نوع القضايا، (مدني، تجاري، أحوال، ضرائب ...) ولكن لا يكون تقسيم للاختصاص، وإنما هو توزيع وتقسيم تنظيمي فالاختصاص يكون للمحكمة وليس للدائرة^(٣)، ومن ثم فإذا رفع العامل دعواه أمام المحكمة المدنية، وفقاً للاختصاص المكاني المشار إليه، فهي المحكمة المختصة بهذه الدعوى، حتى وإن وزعت أمام الدائرة التجارية حيث قضى بأن الدفع بعدم الاختصاص النوعي للمحكمة في دائرتها التجارية لمدنية النزاع غير مقبول، بل أن الأمر - لا يقتصر على ذلك - فقط - بل يمتد حتى وإن وزعت أمام دائرة أخرى غير المدنية أو التجارية، حيث إن جزاء عدم احترام التوزيع، لا يرتب الحكم بعدم الاختصاص.

(١) طعن مدني ١١٢٠ س ٥٤ هـ جلسة ١٥/١٢/١٩٩١ م.

(٢) راجع: د. محمد المنجي، دعوى التعويض، مرجع سابق، ص ١٩٢.

(٣) ينظر: د. فتحي والي، الوسيط في القانون المدني، مرجع سابق، ص ٢١٥، ٢١٦

وما بعدها.

وعلى هذا فما على العامل إلا أن يتحرى الدقة في الاختصاص المكاني، حتى يتجنب عدم الاختصاص المحلي، أما الاختصاص النوعي فيكون للمحكمة المدنية التي تتولى بعد ذلك، توزيع الدعوى، وفقاً للنظام المعمول به والتي غالباً ما توزع على الدوائر التعويضية، وبناء على كل ما سبق فإنه لا تأثير ناتج عن تجارية شركات إلحاق العمالة على دعوى المسؤولية من حيث المحكمة المختصة محلياً، وكذلك الاختصاص النوعي على النحو المشار إليه، والسؤال الآن هل يمتد عدم التأثير على القانون الواجب التطبيق على النزاع، أم أن الأمر يختلف برمته، هذا ما نوضحه فيما يلي:

ثانياً: القانون الواجب التطبيق على دعوى المسؤولية.

يقصد بالقانون الواجب التطبيق على دعوى المسؤولية، التي ترفع من العامل على شركات إلحاق العمالة، هل تطبق أحكام القانون المدني، أم تطبق أحكام القانون التجاري وفقاً لتجارية الشركة على النحو المشار إليه. في البداية نطرح تساؤلاً، وهو عن طبيعة دعوى المسؤولية التي تتعلق بخطأ مرتكب من جانب الشركة، سواء كان خطأ قانونياً أو خطأ عقدياً، بمعنى هل دعوى المسؤولية مثلها مثل الخلاف الذي يدور حول الالتزامات بين الجانبين مثل الأجر، أو غيرها من الالتزامات الأخرى، وبالتالي ينطبق عليها النتائج المترتبة على اعتبار أن العمل يعتبر عملاً مختلطاً، أم أنها تختلف عن هذه الالتزامات، وبالتالي لا ينطبق عليها مفهوم الأعمال المختلطة على النحو المشار إليه. لا بد أن نشير أولاً إلى أن هذا الخلاف يختلف في علاقة العامل بشركات العمالة عن علاقتها بصاحب العمل، فالعلاقة الأخيرة تحكمها مبادئ وقواعد أخرى، وهي مسألة الإسناد، والتي سيجئ ذكرها عند الحديث عن الدعوى المرفوعة من صاحب العمل.

وفي اعتقادي أن طبيعة دعوى المسؤولية، تختلف عن الالتزامات المتبادلة بين الطرفين من حيث القانون الواجب التطبيق على أي نزاع، فالأخيرة تحكمها قاعدة الأعمال المختلطة، والتي يقصد بها الأعمال التي تعتبر تجارية بالنسبة لأحد أطراف التعاقد، ومدنية بالنسبة للطرف الآخر، أما دعوى المسؤولية فهي تخضع لقواعد القانون المدني في كل ما يتعلق بها من أمور مثل التقادم – أو شرط الإعفاء من المسؤولية أو الإثبات ونفيه، فلا علاقة بين دعوى المسؤولية وغيرها من الالتزامات الأخرى، ومن ثم تطبق قواعد القانون المدني في دعوى المسؤولية بين العامل وشركات العمالة، ولا تأثير لتجارية الشركة على الدعوى حيث لا علاقة بين الدعوى، وبين الالتزامات التي ينطبق عليها مفهوم المادة الثالثة السابقة الذكر.

المطلب الثاني

الدعوى المرفوعة من صاحب العمل

تشير دعوى المسؤولية المرفوعة من صاحب العمل، عدة إشكاليات، من حيث القانون الواجب التطبيق على النزاع، والمحكمة المختصة بالنزاع، ويرجع هذا إلى كون صاحب العمل أجنبياً، وهذا ما نوضحه على النحو التالي:

أولاً: المحكمة المختصة بالنزاع:

١- الاختصاص المكاني:

تنص المادة ٢٢ من القانون المدني على أن: يسري على قواعد الاختصاص وجميع المسائل الخاصة بالإجراءات قانون البلد الذي تقام فيه الدعوى أو تباشر فيه الإجراءات.

كما تنص المادة ٢٨ من قانون المرافعات: تختص محاكم الجمهورية بنظر الدعاوي التي ترفع على المصري، ولم يكن له موطن أو محل إقامة في الجمهورية، وذلك، ففيما عدا الدعاوي العقارية المتعلقة بعقار واقع في الخارج^(١). ويتضح من هذا أن الاختصاص المكاني بدعوى المسؤولية التي ترفع على الشركة، من قبل صاحب العمل الأجنبي، تختص بها محاكم الجمهورية، وذلك وفقاً للمقر الرئيسي الذي تقطن فيه الشركة، وبهذا يحق لصاحب العمل، أن يلجأ إلى المحاكم المصرية، لرفع دعواه، وفقاً لما محدد في هذا الشأن، ولكن يثور تساؤل هام، عما إذا كان للشركة فرع في دولة صاحب العمل، فهل يجوز له أن يرفع دعواه، وفقاً لاختصاص المحكمة التي يوجد فيها الفرع.

(١) ينظر: د. رضا السيد عبد الحميد، الشركات التجارية في القانون المصري، الجزء الأول، دار النهضة العربية، ط ٢٠٠٥م، ص ٢٥.

في اعتقادي أن هذه المسألة تمثل اختصاصاً أصيلاً لمحاكم الجمهورية طالما أن الدعوى ترفع على مصري، وذلك وفقاً لمفهوم المادة ٢٨ من قانون المرافعات والتي تنص على أن تختص محاكم الجمهورية بنظر الدعاوي التي ترفع على المصري، ولو لم يكن له موطن أو محل إقامة في الجمهورية، فإذا كان المشرع قد خص محاكم الجمهورية بالدعاوي التي ترفع على مصري - حتى ولو يكن له موطن في الداخل - فطالما أنه مصري فترفع الدعوى وفقاً للاختصاص المصري، ولا يؤثر في ذلك وجود فرع للشركة في الخارج.

٢- الاختصاص النوعي:

وفقاً للمادة ٢٢ مدني، والتي وضعت الأساس في قواعد الاختصاص، من حيث القواعد، وفقاً لإجراءات قانون البلد الذي تقام فيه الدعوى، وحيث أن دعوى المسؤولية التي ترفع من صاحب العمل، على الشركة ترفع داخل النطاق المصري، ومن ثم تسري عليها القواعد المقررة في هذا الشأن، وهي لا تختلف عما ذكرناه في دعوى المسؤولية المرفوعة من العامل، حيث ترفع الدعوى أمام المحكمة المدنية.

ثانياً: القانون الواجب التطبيق على دعوى صاحب العمل:

إذا ما تم رفع دعوى المسؤولية، تبرز مسألة هامة، تتمثل في تنازع القوانين على اعتبار أن صاحب العمل أجنبياً، وبالتالي تظهر مشكلة تنازع القوانين، وأي قواعد الإسناد، تطبق في هذا ولكن الأمر يحتاج إلى بيان جوهر مشكلة تنازع القوانين.

* ماهية النزاع:

إن تحديد مجال تنازع القوانين يتحدد بالمسائل التي ذات العنصر الأجنبي، فإذا ما وجدت مسألة تنطوي على عنصر أجنبي، يثار التساؤل عن القانون الذي

يحكم كل هذه المسائل إذا ما عرض نزاع أمام القضاء^(١)، وذلك مثل مسألة الزواج بين أجنبي ووطني، ومن أكثر المسائل التي يبرز فيها الطابع الدولي موضوع النيابة وهو شكل علاقة الشركة مع صاحب العمل الأجنبي، حيث تنوب الشركة عن صاحب العمل، في إبرام عقد العمل، وعلى هذا فإن إمكانية وجود تنازع قوانين - أمراً - لا مفر منه لوجود عنصر أجنبي في العلاقة، وهو صاحب العمل ومن هنا تثار مسألة القانون الواجب التطبيق على النزاع^(٢).

* قاعدة الإسناد:

بادئ ذي بدء نوضح أن أي ضرر يحدث لصاحب العمل أساسه وجود عقد النيابة، وبالتالي فإن أي إشكالية تتعلق بتنازع القوانين تطبق هنا قاعدة الإسناد المتعلقة بالعقد، وهو ما نصت عليه المادة ١٩ من القانون المدني بقولها: يسري على الالتزامات التعاقدية قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً فإن اختلفا موطناً سري قانون الدولة التي تم فيها العقد هذا ما لم يتفق المتعاقدان أو يتبين من الظروف أن قانوناً آخر هو الذي يراد تطبيقه.

وعلى هذا فإذا ما اتفق صاحب العمل والشركة على القانون المطبق في حدوث أي نزاع، يطبق قانون الاتفاق (الإرادة) وهذا هو الأساس في هذه الحالة أو أن يتبين من الظروف أن قانوناً آخر هو الذي يراد تطبيقه ثم أخيراً القانون الذي تم فيه العقد ومن ثم فيتم الإسناد إلى أي من هذه القواعد الثلاث، وعلى هذا فقد يتفق صاحب العمل مع الشركة على تطبيق قانون معين على أي نزاع ينشأ

(١) د. إبراهيم أحمد إبراهيم، تنازع القوانين، طبعة دراسة، ١٩٩٦م، ص ١١.

(٢) ينظر: د. جمال مرسي بدر، النيابة في التصرفات القانونية، الهيئة المصرية للكتاب، الطبعة الثالثة، ١٩٨٠. ص ٣٧٦ وما بعدها.

بينهما، ويسري هذا الأمر أيا كان نوع الدعوى المرفوعة من صاحب العمل سواء دعوى مسئولية أو دعوى بطلان، وإذا لم يتم الاتفاق فينظر إلى القانون الأقرب في التطبيق على النزاع.

والصعوبة تكمن في حالة عدم وجود اتفاق بين الشركة وصاحب العمل في تحديد القانون الذي يطبق على النزاع الناشئ بينهما، وذلك لأن قاعدة الإسناد التي تطبق في حالة عدم وجود هذا الاتفاق هي قانون الدولة التي تم فيها التعاقد^(١)، وتكمن الصعوبة في معرفة المكان الذي تم فيه العقد، أهو دولة صاحب العمل أم دولة شركات إلحاق العمالة.

والأصل في التعاقد بين الشركة وصاحب العمل هو التعاقد بين غائبين وقد تعددت الاتجاهات والنظريات حول معرفة زمان العقد ومكان العقد الذي يبرم بين غائبين، أهى نظرية استلام القبول، أم نظرية تصدير القبول، أم نظرية استلام القبول، وأخيراً نظرية العلم بالقبول^(٢)، وعلى فرضية أن التعاقد تم بالتليفون بين الشركة وصاحب العمل وهذا هو الأغلب، فيعتبر ذلك تعاقدًا بين حاضرين من حيث زمان انعقاد العقد، إذ لا توجد فترة زمنية بين صدور القبول (الشركة)، و علم الموجب به (صاحب العمل)، أما فيما يتعلق بمكان انعقاد العقد فإن التعاقد بالتليفون يعتبر تعاقدًا بين غائبين، أي أن العقد تم في المكان الذي يوجد فيه الموجب (صاحب العمل)، باعتبار أنه المكان الذي علم فيه بالقبول، وذلك تطبيقاً لنظرية العلم بالقبول، حيث تعد هذه النظرية تطبيقاً للقواعد العامة من أن الإرادة

(١) في هذا المعنى: د. عبدالمنعم فرج الصدة، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، ١٩٨٦م، ص ١٢٣.

(٢) راجع: د. عبدالودود يحيى، الموجز في النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، ١٩٨٥م، ص ٤٨، ٥٠.

الجانب الإجرائي والموضوعي لدعوى المسؤولية التي ترفع من العامل على شركات العمالة

لا تنتج أثرها إلا من الوقت الذي تصل فيه إلى علم من وجهت إليه، كما أنها النظرية التي أخذت بها معظم التقنيات المدنية^(١).

(١) د. جمال مرسي بدر، مرجع سابق، ص ٤١٨ وما بعدها، وأيضاً راجع: د. صلاح الدين زكي، تكون الروابط العقدية فيما بين الغائبين، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، بدون تاريخ نشر.

المطلب الثالث

الجانب الموضوعي في دعوى المسؤولية

يتعلق الجانب الموضوعي بدعوى المسؤولية التي ترفع من العامل على الشركة بتأسيس الدعوى فهل تؤسس وفقاً لقواعد المسؤولية العقدية أم وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية، ويعد هذا الجانب من النقاط الهامة في مسألة الدعوى، وعلّة ذلك حتى يتجنب العامل رفض دعواه، إذا ما أسس دعواه وفقاً لإحدى قواعد المسئوليتين، ففضى برفضها وبالتالي سترفض الدعوى إذا ما رفعت مرة أخرى، ولم يتغير السبب تأسيساً على قوة الأمر المقضي به وهذا تقليلاً من حماية المضرور (العامل).

وحتى يتجنب العامل هذا الأمر – عليه أن يستند في عواه – على كل من الخطأ التقصيري والخطأ العقدي، فتعدد علل التعويض أو أسبابه، بمثابة وسائل دفاع أو طرقه^(١)، فتحديد طبيعة المسؤولية تعتبر من وسائل الدفاع في دعوى التعويض، ولا يعتبر تغييراً لسبب الدعوى أو موضوعها لأن سبب الدعوى هو الإخلال بمصلحة مشروعة للمضرور في شخصه أو في ماله مهما تنوعت المسؤولية^(٢)، وهو السبب المباشر المولد للدعوى بالتعويض^(٣)، وعلى محكمة الموضوع أن تأخذ منها ما يتفق وطبيعة النزاع المطروح عليها، وأن تنزل حكمه

(١) طعن مدني رقم ٥٧ س ٨ ق، ج ١/٥/١٩٣٩، موسوعة عبدالمعین، الكتاب الأول، (ج ٢) ص ٢٥.

(٢) د. محمد المنجي، مرجع سابق، ص ٢٦٨ وما بعدها.

(٣) طعن مدني رقم ٥١٩٦، س ٦٢ ق، ٢٠/٩/١٩٩٣ م.

على واقعة الدعوى، ولا يعد ذلك منها تغييراً لسبب الدعوى أو موضوعها مما لا تملكه من تلقاء نفسها^(١).

وفي جميع الأحوال، فإن محكمة الموضوع لا تستطيع أن تحكم بما لم يطلبه المضرور، فلا يسوغ لها أن تقضي على أساس المسؤولية التعاقدية، ما دامت قد رفعت على أساس التقصيرية، ومن هنا كان قولنا: على العامل أو حتى صاحب العمل أن يؤسس دعواه على الأثنين معا، وعلى المحكمة أن تقضي بما تراه وفي هذا فائدة للعامل فإنه يتجنب إذا ما أسس دعواه على أحدهما ثم خسرها، ثم رفع دعوى أخرى تأسيساً على المسؤولية الأخرى رفض الدعوى تأسيساً على قوة الأمر المقضي به، لأن ذلك دالا بالافتضاء على انتفاء مسؤولية المدعي عليه قبل المدعي عما دعاه، أيا كانت المسؤولية التي أسس عليها دعواه.

(١) د. محمد المنجي، مرجع سابق، ص ٢٦٩.

المبحث الثاني

الحكم الصادر بالتعويض وكيفية حصول العامل عليه

يُقدر التعويض بمقدار الضرر الذي أصاب المضرور^(١) وفي جميع الأحوال – للمحكمة الهيمنة على تقدير التعويض، ولو كان متفقاً عليه وقصره على ما يوازي الضرر الحقيقي، ومتى حكمت المحكمة بتعويض للمضرور (العامل – صاحب العمل) تظهر جزئية هامة، تتمثل في كيفية حصول المضرور على قيمة هذا التعويض، إذا لم تلتزم الشركة به، وتوجد عدة طرق يمكن للمضرور بها الحصول على التعويض وهي إما عن طريق الشركاء، أو عن طريق موجودات الشركة، أو عن طريق خطاب الضمان لدى جهة الإدارة، وأخيراً التأمين ضد المسؤولية، وسوف نتناول هذه الطرق على النحو التالي:

ويشتمل على خمسة مطالب :

المطلب الأول: مسؤولية الشركاء عن التعويض.

المطلب الثاني: ذمة الشركة.

المطلب الثالث: خطاب الضمان.

المطلب الرابع: التأمين ضد المسؤولية.

المطلب الخامس: صور أخرى لحماية العامل.

(١) استئناف القاهرة، استئناف رقم ٤٩٧ س ٦٩ق، د المدينة السادسة، ج ١٠/١١/١٩٥٣
موسوعة عبدالمعين، الكتاب الأول، ج ٢، ص ٢٣٠.

المطلب الأول

مسئولية الشركاء عن التعويض

يقصد بمسئولية الشركاء عن التعويض، مدى مسئولية الشركاء في شركة إلحاق العمالة عن قيمة التعويض الصادر من المحكمة لصالح المضرور (العامل – صاحب العمل) نشير أولاً إلى أن الفعل الضار الصادر عن الشركة لا يندرج تحت مفهوم المادة ١٦٩ حيث يعتبر هذا الفعل صادراً من فرد واحد وليس هناك تعدد أو شركاء في الفعل، فالشركة تمثل كياناً واحداً ولا يعتبر الفعل المرتكب منها فعل مشترك، ومن هنا كان الفارق بين التضامن في التعويض على أساس التعدد في الاشتراك في الفعل الضار، وبين وحدة الفعل الضار الذي ترتكبه الشركة فلا تعدد هنا كما لو كان الفعل ارتكب من فرد واحد، كما أن المحكمة عندما تقرر التعويض ضد الشركة، لا تعد المسؤولية عن التعويض، ولا تحدد نسب فيما بينهم (كما في حالة الخطأ التقصيري)، على اعتبار أن الشركة تمثل كياناً واحداً وهذا هو الفرق بين تضامن المسئولين عن التعويض، وبين مسئولية الشركاء عن التعويض، غير أن هذا لا يعني أن الشركاء لا يسألون عن التعويض الصادر من المحكمة وإنما يسألون باعتباره ديناً في ذمة الشركة فكيف يسألون إذن عن هذا الدين.

وبالرجوع إلى الشكل القانوني لشركات إلحاق العمالة والتي تدور ما بين شركات المساهمة شركات التوصية بالأسهم وشركات ذات المسئولية المحدودة، فإن مسئولية الشركاء عن التعويض الصادر تدور بين قدر ما ساهموا فيه من رأس مال الشركة وهذا هو الأغلب، حيث يعد هذا النوع هو السائد في كل شركات المساهمة، وأيضاً في شركات ذات المسئولية المحدودة، وبالتالي لا تمتد المسئولية عن التعويض إلى أموالهم الخاصة، أما النوع الآخر من مسئولية

الشركاء فهو يوجد بنسبة قليلة جداً، حيث يتواجد هذا النوع في شركات التوصية بالأسهم فقط، ونظراً لأن الغالب الأعم في شركات الإلحاق هو شركات ذات المسؤولية المحدودة لسهولة تأسيسها، وقليل من شركات المساهمة ولأن هذه الشركات تكون مسؤولية الشركاء فيها محدودة، فيمثل هذا ضعف لضمانة المضرور، حيث لا يستطع المضرور أن يرجع على الشركة بالحكم الصادر بالتعويض الذي أصدرته المحكمة، في أمواله الخاصة، ولا يكون أمام العامل إلا ذمة الشركة التي هي من ذمة الشركاء، وهذا ما نوضحه في المطلب القادم.

المطلب الثاني

ذمة الشركة

تتمتع الشركة بذمة مالية مستقلة عن ذمة الشركاء المالية، هذه الذمة قد تكون عقاراً أو منقولاً ويعد ما ساهم فيه الشريك مالا للشركة ينقل إليها، وتدخل في ذمتها فلا يكون للشريك حقاً فيه حيث تنقل ملكية الحصص التي يقدمها الشركاء لتكون رأس مال للشركة، وتسكن في ذمتها ولا يكون للشريك إلا الحق في الحصول على نصيبه من الأرباح والموجودات عند تصفية الشركة وعلى هذا يكون للشركة حرية التصرف كيفما شاءت في الحصة مادام الشريك قد تجرد من ملكيتها وكانت قد قدمت للشركة على سبيل التملك^(١)، ومن ثم فإن رأس مال الشركة يعد كله ملكاً للشركة، سواء أكان منقولاً أو حصة عينية أو عقاراً^(٢).

وعلى ما تقدم فإن المسؤولية عن ديون الشركة تكون في ذمتها المالية الممثلة في رأس المال، المكون من حصص المساهمين ولا دخل للشركاء في ذلك إلا بقدر مساهمتهم في رأس المال وبالتالي يصبح ما في ذمتها بما تحمله من حصص سواء منقولة أو عقارية حق لدين الغير يستطيع أن يستوفي منه حقه. وبالتالي فإن للمضور سواء العامل أو صاحب العمل يستطيع أن يستوفي قيمة التعويض بالرجوع على الشركة وما فيها من حصص المساهمين.

إلا أنه يلاحظ أن دائني الشريك طالما بقيت الشركة لا يكون لهم حق في اقتضاء حقهم عن طريق التنفيذ على تلك الحصص، وإنما يقتصر حقهم في التنفيذ

(١) ينظر: د. أبو زيد رضوان، الشركات التجارية، طبعة دراسية، ٢٠٠١م، ٢٠٠٢، ص ١٣٢.

(٢) د. يحيى أحمد موافي، الشخص المعنوي ومسئوليته قانوناً، رسالة، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ١٩٧٧، ص ١٠ وما بعدها.

الجانب الإجرائي والموضوعي لدعوى المسؤولية التي ترفع من العامل على شركات العمالة

على نصيب المساهم في الأرباح، طبقاً للقواعد العامة، في حجز ما للمدين لدى الغير^(١).

غير أن هذه الضمانة – أيضاً – غير كافية لما فيها من صعوبة ولقطة رأس مال الشركة ولعدم وجود موجودات لهذه الشركات في الغالب الأعم، ومن ثم فلا بد أن يكون هناك طريق آخر يستطيع المضرور أن يستوفي منه حقه، وهذا ما نوضحه في الجزئية التالية:

(١) ينظر: د. أبو زيد رضوان، مرجع سابق، ص ١٣٢.

المطلب الثالث

خطاب الضمان

يمثل خطاب الضمان أهم الضمانات القانونية التي يمكن من خلالها للمضرور أن يستوفي منه قيمة التعويض الصادر له من المحكمة، فقد نصت الفقرة ٣ من المادة ٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن: تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادرا من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ ١٠٠ ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ويتعين استكمال قيمة الخطاب بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام القانون وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول.

وعلى الرغم من أهمية هذه الضمانة القانونية غير أن نص القانون يشوبه الغموض فإذا كان القانون أعطى للإدارة مكنة خصم أية مبالغ من قيمة خطاب الضمان وهو بمثابة تأمين للإدارة، إلا أنه لم يحدد الحالات التي يتم فيها الخصم، واكتفى أن يضع قاعدة عامة مفادها أن يكون الخصم طبقاً للقانون ولم يحدد الحالات التي يقرها القانون من غرامات كما أن خصم الغرامات أمر يتعلق بالإدارة، وهو غالباً يكون بخصوص أعمال التفتيش ومخالفة الشركة للواجبات التي لا بد أن تلتزم بها، كما أن مفهوم التعويضات مبهم، فهل يقصد به الإدارة أم المضرور (العامل، صاحب العمل) أم كلاهما وكيف يتم خصم التعويض مثلاً، وهو غالباً يتقرر بحكم قضائي في الغالب الأعم والذي يكون قد صدر بعد حين من الدهر.

الجانب الإجرائي والموضوعي لدعوى المسؤولية التي ترفع من العامل على شركات العمالة

كما أن قيمة خطاب الضمان ضعيفة مقارنة بطبيعة عمل الشركات وإمكانية وقوعها في الخطأ كثيراً ومع كثير من الأفراد كما أنها تشمل الغرامات والتعويضات ومن هنا يبرز أهمية وجود نظام تأميني مستقل.

المطلب الرابع

التأمين ضد المسؤولية

في الحقيقة، إن مسألة حصول المضرور على قيمة التعويض المحكوم به من المحكمة لصالحه سواء العامل أو صاحب العمل من خلال الطرق القانونية السابقة أمر محفوف بالصعوبة فالرجوع على الشريك نفسه أمر يكاد يكون مستحيلاً، نظراً لصعوبة وجود الشريك الذي يحصل منه على التعويض عن طريق ماله الخاص، أما الرجوع على ذمة الشركة الممثلة في رأس مالها، والذي يكون من أسهم الشركاء فلا يقل صعوبة عن سابقه وذلك لقلّة رأس المال ذاته، كما أن الرجوع على موجودات الشركة بالحجز عليها أمر يحتمل المخاطرة، نظراً لعدم وجود موجودات للشركة في الأصل، ولم يكن حال الطريق الثالث أكثر أمناً على الرغم من أهميته نظراً لقلّة قيمة خطاب الضمان القانوني ولغموض النص القانوني الذي ينص على خصم التعويضات منه.

كل ذلك جعلنا نسلك - طريقاً آخر - متعارفاً عليه في الوسط القانوني، وهو طريق التأمين وهذا الطريق قد يبدو غريباً فيما نتحدث عنه، ولكنه قد لا يكون غريباً عند النظر إلى أهميته، والتأمين يتعدد من حيث أنواعه وأشكاله، إلا أن الذي نعنيه هو التأمين ضد المسؤولية أو التأمين من المسؤولية، فهو يستهدف ضمان المؤمن له ضد المخاطر الذي قد يتعرض له من جانب الغير بسبب ما أصابه من ضرر فالشخص يؤمن نفسه ضد الأعباء أو الديون التي قد تثقل ذمته المالية فتهددها بعجز جسيم، أو لا تقدر على الوفاء بها، فهذا النوع من التأمين يستهدف تعويض الأضرار التي تصيب الذمة المالية من جراء ما يلتزم به من تعويض الغير، ولهذا يوصف بأنه التأمين من الديون ويلاحظ أن المؤمن لا يقوم

بتعويض الضرر الذي يصيب الغير، وإنما يعوض الضرر الذي يصيب الذمة المالية للمؤمن له^(١).

ويتميز التأمين عن المسؤولية بأن مبلغ التأمين لا يكون محددًا لأنه لا يعرف مدى ما يلتزم به المؤمن به المؤمن له وما تتعرض له ذمته المالية من أضرار، نتيجة الحالات التي تنعقد فيها مسؤوليته، وصور التأمين من المسؤولية متعددة ولكن أهمها التأمين من المسؤولية المدنية الناشئة من حوادث السيارات^(٢).

وعلى هدي ما تقدم وفي ظل صعوبة حصول المضرور على قيمة التعويض من الشركة، وبالتالي عدم جبر الضرر الواقع عليه فلماذا لا يكون هناك تأمين من المسؤولية الناشئة عن إحقاق العمالة بالخارج، وخاصة في ظل زيادة المخاطر التي يتعرض لها العامل نتيجة لتطور عمل الشركات – بوجه خاص – كما أنه من ناحية أخرى، يفتح الطريق أمام القضاء في التشديد من الحكم الصادر بالتعويض، وذلك لوجود مظلة تأمينية، ممثلة في التأمين الذي تلتزم به الشركات.

وعلى غرار التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الحالي رقم ٧٩ لعام ١٩٧٧^(٣)، والذي يوفر الأمان الاجتماعي في حالات الشيخوخة والعجز والوفاة، وعلى هدي الجهود الدولية – أيضاً – لتوفير سياج من الأمان الاجتماعي في دول المهجر من المساواة في التأمينات الاجتماعية مع مواطني هذه الدول، فلماذا لا يمتد هذا الأمان الاجتماعي – أيضاً

(١) د. حسام الأهواني، المبادئ العامة في التأمين، بدون دار نشر، ٢٠٠٢، ٢٠٠٣م، ص ٢٧، د. نبيلة رسلان، أحكام التأمين، ١٩٨٩م، ص ٢٨، ٢٩.

(٢) د. سمير كامل، التأمين الإجباري من المسؤولية المدنية للمهندسين والمقاولين عن حوادث البناء، الطبعة الأولى، ١٩٩٠، ١٩٩١م، ص ٤.

(٣) د. محمد إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٨٥ وما بعدها.

الجانب الإجرائي والموضوعي لدعوى المسؤولية التي ترفع من العامل على شركات العمالة

– ليشمل التأمين من المسؤولية الناشئة عن إلحاق العمالة بالخارج عن طريق هذه الشركات مع ضرورة أن يكون هذا التأمين إجبارياً^(١) للشركات وليس اختيارياً.

(١) د. محمد عبدالظاهر حسين، التأمين الاجباري من المسؤولية المدنية المهنية، دار النهضة العربية، ١٩٩٦م، ص ١٨ وما بعدها.

المطلب الخامس

صور أخرى لحماية العامل

لا تقتصر حماية العامل على الرجوع بالتعويض على شركات إلحاق العمالة وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية أو العقدية فحسب وإنما يمكن له أن يرجع عليها بدعوى الإثراء بلا سبب، وله - أيضاً - الرجوع بالتعويض على كل من صاحب العمل، والإدارة ممثلة في وزارة القوى العاملة والهجرة وهذا ما نوضحه على النحو التالي:

أولاً: رجوع العامل بالتعويض على الشركة بدعوى الإثراء:

تعد دعوى الإثراء بلا سبب إحدى وسائل الحماية للمضروب متى توافرت شرائطها وهي تأتي في مصاف دعاوي المسؤولية الأخرى (العقدية، العمل غير المشروع) وهو ما جعلها تتمتع بالاستقلالية فيجوز للمفتقر أن يرجع على المثري بهذه الدعوى متى انعدم السبب القانوني للإثراء ونشير إلى هذا بإيجاز على النحو التالي:

* سبب تمييز دعوى الإثراء (دعوى أصلية):

تتميز دعوى الإثراء بلا سبب بأنها دعوى مستقلة بذاتها، وتنفصل عن دعوى المسؤولية العقدية أو المسؤولية التقصيرية، فإذا قامت دعوى أخرى إلى جانبها (العقدية - التقصيرية)، كان للمدعي الخيار بين الدعويين^(١)، فهي تقف جنباً بجنب معهما، ولم يكن هذا التمييز واعتبارها دعوى أصلية بالأمر اليسير، حيث تعددت الاتجاهات الفقهية^(٢)، سواء في مصر أو فرنسا حول اعتبارها

(١) ينظر: د. السنهوري، الجزء الأول، ص ٩٩٦.

(٢) د. أحمد حشمت أبو ستيت، مرجع سابق، ص ٥٣١، ٥٣٦.

دعوى أصلية أو احتياطية، والسبب في ذلك يرجع إلى وجود دعوى أخرى، تقوم بجانبها، ومن ثم لا يجوز للمفتقر الرجوع بدعوى الإثراء، لأنها دعوى احتياطية يجوز مباشرتها إذا وجد سبيل قانوني آخر^(١)، إلا أن المشرع المصري أكد على أصلية هذه الدعوى، عندما نص عليها في مواده معتبراً إياها في مرتبة دعوى العقد ودعوى المسؤولية التقصيرية وهذا ما نوضحه في التالي:

* شروط دعوى الإثراء بلا سبب:

تنص المادة ١٧٩ من التقنين المدني المصري على أن: كل شخص ولو غير مميز يثري دون سبب مشروع على حساب شخص آخر يلتزم في حدود ما أثرى به بتعويض هذا الشخص عما لحقه من خسارة، ويبقى هذا الالتزام قائماً ولو زال الإثراء فيما بعد، كما تنص المادة ١٨٠، تسقط دعوى التعويض عن الإثراء بلا سبب بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من لحقته الخسارة بحقه في التعويض، وتسقط الدعوى كذلك في جميع الأحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذي ينشأ فيه هذا الحق.

ويتبين من هذا أن للدعوى شروط نوجزها على النحو التالي:

- ١- إثراء المدين: ويقصد به الفائدة التي يحققها المدين سواء كانت مادية أو معنوية، أو كانت بشكل مباشر أو غير مباشر.
- ٢- افتقار الدائن: ويقصد به الخسارة التي يتكبدها الدائن مثل: مالا ينفقه، أو المنفعة التي تفوته.

(١) راجع: د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في عقد العمل الفردي، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر، ١٩٥٧م، ص ٥٦٥ وما بعدها، د. نبيل إبراهيم سعد، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، الالتزام، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠١م، ص ٥٠٠.

٣- وجود علاقة سببية بين الافتقار والإثراء: بمعنى أن يكون إثراء المدين نتيجة افتقار الدائن.

٤- انعدام السبب القانوني للإثراء: بمعنى أن يكون للمثري حق لإثرائه سواء القانون أو العقد، فمتى كان للمثري حق فيما كسبه، وكان سبب لإثرائه، فليس للمدين أن يرجع عليه بالتعويض^(١).

* مدى إمكانية استفادة العامل من مدى الإثراء:

متى توافرت الشروط المشار إليها لدعوى الإثراء فإنها تنشأ للعامل حقا في طلب التعويض في مواجهة شركات الحاق العمالة، ويحق للعامل (المفتقر) بصفته مدعي تعويض في ذمة الشركة، بصفته مدعي عليها (المثري) ويكون ذلك بشكل مستقل على النحو المشار إليه.

إلا أن الأمر ليس بهذا اليسر، حيث يقع على العامل عبء الإثبات فقضي بأن الإثراء بلا سبب عبء إثبات وقوعه دائماً على عاتق المفتقر، وعليه أن يثبت الآتي:

- أن هناك إثراء في جانب الشركة (المثري) ومقدار هذا الإثراء.
- أن هناك افتقار في جانبه، ترتب عليه إثراء للشركة (المثري).
- أن الإثراء بلا سبب قانوني، إذ أن الإثراء يفرض فيه أن له سبباً قانونياً، ولا يكلف المثري إثبات هذا السبب، فإذا ادعى (المفتقر) الا سبب للإثراء فعليه هو أن يثبت ذلك^(٢) بالنظر إلى هذه الإثباتات نجد أن الأمر يزداد صعوبة أمامه في إثبات ذلك خاصة فيما يتعلق بالإثبات الأخير وهو ألا يكون للإثراء سبب قانوني

(١) د. محمود جمال الدين، مرجع سابق، ص ٥٦٢، ٥٦٤، د. السنهوري، مرجع سابق، الجزء الأول، ص ٩٦٤، ٩٨٤.

(٢) د. السنهوري، مرجع سابق، الجزء الأول، ص ١٠٠٧.

فمن المقرر أن للشركة حقاً قانونياً في أن تحصل من العامل على نسبة ٢% من أجره وهو ما نص عليه قانون العمل (م ٢١) ومن ثم فإن هذا يفند أي محاولة لإثبات أن الإثراء بلا سبب قانوني، وهو ما تؤكد عليه - أيضاً - من حق الشركة في الحصول على هذه النسبة، إلا أن الإشكالية ليست في هذه النسبة، وإنما الإشكالية في الحصول على مبالغ أكثر مما هو مقرر، وهو ما يحدث بالفعل وبالتالي فما تحصل عليه الشركة زيادة عن هذه النسبة، هو ما يجعل إثراءها بلا سبب قانوني، وما نعول عليه في طلب التعويض.

وعلى العامل - هنا - أن يثبت حصول الشركة على مبالغ تزيد عما هو مقرر، بجميع وسائل الإثبات، لأن الإثراء والافتقار من الوقائع المادية التي يجوز إثباتها بكافة طرق الإثبات، ومتى ثبت العامل افتقاره وإثراء الشركة فإنه يفرض هنا ألا سبب قانوني لإثراء الشركة، وإذا ادعت أن هناك سبباً قانونياً لإثرائها فعليها أن تثبت ذلك^(١).

ثانياً: رجوع العامل بالتعويض على صاحب العمل:

الأصل أن الموكل (صاحب العمل) لا يسأل عن الخطأ الذي يرتكبه وكيله (الشركة) فالوكيل إذا كان ينوب عن الموكل في التصرف القانوني أو العمل القانوني محل النيابة فينصرف إليه آثاره إلا أنه لا ينوب عنه في الخطأ الذي يرتكبه في حق الغير، بسبب تنفيذ الوكالة، ويلتزم الوكيل وحده بتعويض الغير الذي أضر به بخطئه، طالما لم يقر الموكل وكيله عن هذا الخطأ، بقصد إضافة آثاره إلى نفسه^(٢).

(١) د. السنهوري، المرجع السابق، الجزء الأول، ص ١٠٠٧، ١٠٠٨.

(٢) نقض مدني رقم ٢١ س ٣٢ ق ج ١٤/١١/١٩٦٧.

ومن ثم فإن إمكانية رجوع العامل على صاحب العمل على أساس ارتكاب الشركة خطأ، بخروجها عن حدود وكالتها أمر مستبعد، إلا في حالات معينة.

١- يمكن للعامل الرجوع على صاحب العمل إذا كان القانون ينص على مسؤوليته هو (صاحب العمل) بالإضافة إلى مسؤولية الوكيل، حيث يسأل الموكل عن خطأ وكيله.

٢- يمكن للعامل الرجوع على صاحب العمل وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية، حيث تتعدد صور مسؤولية الموكل عن خطأ وكيله، منها إذا ما ارتكب الموكل خطأ جر إلى خطأ الوكيل، كأن يكون أهمل في رقابته حيث تجب عليه رقابته، أو كان الخطأ الذي ارتكبه الوكيل ليس إلا تنفيذاً لتعليمات تلقاها منه، ويكون الموكل في هذه الوضعية مسؤولاً عن خطأه الشخصي لا عن خطأ الوكيل، كما يسأل الموكل إذا كان الوكيل مرتبطاً به ارتباطاً التابع بالمتبوع^(١).

٣- كما يمكن للعامل أن يرجع على صاحب العمل على أساس النيابة، وذلك إذا ما ارتكبت الشركة تدليساً، بمعنى أنه إذا ارتكبت الشركة تدليساً جر العامل إلى التعاقد معها، فإن العقد يكون أولاً قابلاً للإبطال، ويجوز له أن يرجع على صاحب العمل بالتعويض، كما يجوز للعامل أن يرجع على الشركة، كما لو كان التدليس صدر من صاحب العمل، فيكون الموكل مسؤولاً عن خطأ الشركة، ويرجع ذلك إلى أن التصرف الذي يمضيه باسم الموكل، يعقد بإرادة الوكيل فتحل هذه الإرادة محل إرادة الأصيل.

ومن ثم فإن المجال متسع لرجوع العامل على صاحب العمل، إذا ما توافرت حالة من هذه الحالات المشار إليه عالياً، ويلاحظ أن صاحب العمل يسأل هنا عن

(١) د. السنهوري، مرجع سابق، الجزء السابع، ص ٥١٣.

خطئه الشخصي وليس بكونه الموكل وفقا للحالات المشار إليها غير أن مسألة أن يكون صاحب العمل متبوع، والشركة تابع، فهو أمر مستبعد، لصعوبة أن تكون الشركة خاضعة لتوجيه ورقابة صاحب العمل، وهي تباشر عملها، أما إذا كان صاحب العمل يباشر التوجيه والرقابة على الشركة، فتصبح الشركة هنا تابعاً وصاحب العمل متبوع، وبالتالي يسأل صاحب العمل مسؤولية تقصيرية قبل العامل.

وعلى ضوء ما تقدم فإن صاحب العمل يسأل مسؤولية تقصيرية في مواجهة العامل، أولاً عن خطئه الشخصي كأن يكون أهمل في الرقابة على النائب أو أن يكون خطأ الشركة إلا تنفيذاً لتعليمات صدرت منه، كما يسأل مسؤولية تقصيرية – أيضاً – عن خطأ الغير (النائب) كأن تكون الشركة ارتكبت تدليساً جر العامل إلى التعاقد، كل ذلك في نطاق المسؤولية التقصيرية.

ولا مجال لمسئولية صاحب العمل عن خطأ النائب في نطاق علاقة النيابة، ويرجع ذلك إلى أن النيابة بحكم كونها إحلالاً لإرادة النائب محل إرادة الأصيل في إبرام التصرف القانوني، ينحصر مجالها في التصرفات القانونية، سواء أكانت عقوداً أو تصرفات بالإرادة المنفردة، أما المسؤولية التقصيرية سواء عن خطأ الغير أو الخطأ الشخصي، فهي مؤسسة عن العمل غير المشروع وهو واقعة قانونية لا علاقة بالإرادة كمصدر للآثار القانونية، لذا فهي بعيدة في مجال التصرفات القانونية القائمة على الإرادة.

ومن ثم يتبين الوضوح أن الربط بين المسؤولية التقصيرية عن خطأ النائب وبين موضوع آثار النيابة ينطوي على خلط بين متميزين من مجالات النشأ

القانوني، وأن مسألة مسؤولية الأصيل عن خطأ النائب لا يمكن الوصول إليه في نطاق علاقة النيابة^(١).

وعلى هذا فإن الأصيل (صاحب العمل) مسئول نحو الغير (العامل) في حدود قواعد المسؤولية التقصيرية، وكذلك في حدود قواعد النيابة ذاتها^(٢)، وليس كأثر من آثار النيابة.

ثالثاً: رجوع العامل بالتعويض على جهة الإدارة:

يمثل رجوع العامل بالتعويض على جهة الإدارة (وزارة القوى العاملة والهجرة)، من الجوانب الهامة، التي توفر حماية للعامل إن لم يكن أهمهم على الإطلاق ولا يكون ذلك إلا بتطبيق أحكام مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعة حيث أن مسؤولية المتبوع (الإدارة) عن أعمال تابعة غير المشروعة مقررة بحكم القانون، لمصلحة المضرور وتقوم على فكرة الضمان القانوني فيعتبر المتبوع في حكم الكفيل كفالة مصدرها القانوني وليس العقد، وقد نصت المادة ١٧٤ من القانون المدني على أن: يكون المتبوع مسئولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع، متى كان واقعاً منه في حال تأدية وظيفته أو بسببها، وتقوم رابطة التبعية ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه متى كانت له سلطة فعلية في رقبته وتوجيهه.

ويتبين من هذا النص حتى تتحقق مسؤولية الإدارة باعتبارها متبوع لا بد أن تكون هناك تبعية بين الإدارة والشركة، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى - أن ترتكب الشركة خطأ أحدث ضرراً للعامل في حال تأدية وظيفتها أو بسببها:

(١) د. جمال مرسي بدر، مرجع سابق، ص ٣٣٣.

(٢) ينظر: الطعن رقم ٢١ س ٣٢ ق ج ١٤/١١/١٩٧٦.

الشرط الأول: أن تكون هناك تبعية بين الإدارة والشركة.

تشتمل التبعية التي قصدها المشرع على أمرين: الأمر الأول، هو وجود عنصر السلطة الفعلية، والثاني، هو وجود الرقابة والتوجيه، أما الأمر الأول، والمتعلق بالسلطة الفعلية، فلا تعني وجود عقد يربط بين الإدارة والشركة، وهو ما عبر عنه المشرع، ولو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه، وإنما يكفي أن يكون للمتبوع (الإدارة) سلطة في إصدار الأوامر إلى التابع في طريقه أداء عمله، وفي الرقابة عليه ومحاسبته^(١) وهذا ما تحقق بشكل كبير في علاقة الإدارة بالشركة، حيث تحققت هذه السلطة من خلال مكنة الترخيص الصادرة من الإدارة إلى الشركة، بمزاولة أعمال الحاق العمالة بالخارج فليس هناك مجال لتحقيق التبعية الممثلة في السلطة الفعلية إلا من خلال هذا الترخيص الصادر من الإدارة فبدونه كيف تباشر الإدارة أعمال الرقابة والتوجيه والتي من خلالها تظهر هذه الرقابة والتوجيه^(٢).

أما الأمر الثاني للتبعية يتمثل في رقابة الوزارة وتوجيهاتها للشركة ويكون ذلك من خلال الرقابة الإدارية عليها، وما تقوم به من أعمال التفتيش عليها، وفي هذا ما يكفي في تحقق الرقابة والتوجيه بدون الرقابة الفنية وقد عبرت عن ذلك أحكام النقض بقولها: تقوم التبعية كلما كان للمتبوع سلطة فعلية على التابع في الرقابة والتوجيه ولو كانت هذه الرقابة قاصرة على الرقابة الإدارية ويستقل قاضي الموضوع في استخلاص علاقة التبعية متى ركن في استخلاصه إلى أسباب سائغة لها أصل ثابت في الأوراق، بل أن القضاء ذهب إلى أبعد من ذلك في امتداد التبعية – لتشمل – التبعية الأدبية وذلك بقوله: بأن وجود علاقة تبعية بين

(١) طعن مدني رقم ١٢٣ س ٣٨ ق ، ج ١٩٤ / ٥ / ١٩٦٣.

(٢) د. سمير تناغو، مصادر الالتزام، بدون دار نشر، ١٩٩٩، ٢٠٠٠م، ص ٥١٦ وما بعدها.

الطبيب وإدارة المستشفى الذي عولج فيه المريض ولو كانت علاقة تبعية أدبية كاف لتحمل المستشفى مسؤولية خطأ الطبيب، ومن ثم فإن التبعية لا تقتصر على التبعية الفنية فقط، بل تمتد إلى التبعية الإدارية وهو ما يتحقق بشكل كبير في علاقة الإدارة ممثلة في وزارة القوى العاملة والهجرة وبين العامل من وجود تبعية إدارية، وليس تبعية فنية مثل طريقة البحث عن العمل، أو غيره من النواحي الفنية التي تمارسها الشركة وهي بصدد ممارسة ومباشرة عملها وهذا ما يكفي في تحقق مفهوم التبعية والذي من خلاله يستطيع العامل أن يرجع على الإدارة بالتعويض على أساس الخطأ المفترض، إذا ما وقع خطأ من الشركة سبب ضرراً له.

الشرط الثاني: ارتكاب عمل غير مشروع.

يشترط لتحقيق مسؤولية الإدارة عن أعمال تابعها أن ترتكب الشركة عمل غير مشروع (خطأ) وهو ما يفهم متى يكون المتبوع مسئولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع، ومن ثم فلا بد من خطأ تتوافر فيه عناصره حتى تسأل الإدارة باعتبارها متبوع، فقد قضى بأن مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه غير المشروعة مصدرها العمل غير المشروع وهي لا تتحقق إلا حيث تتحقق مسؤولية التابع بناء على خطأ واجب الإثبات أو بناء على خطأ مفترض^(١).
الشرط الثالث: أن يكون الخطأ حال تأدية الوظيفة أو بسببها.

يضاف إلى ما تقدم لمسؤولية المتبوع (الإدارة) عن أعمال تابعة (الشركة) أن يكون الخطأ المرتكب من الشركة قد وقع أثناء تأدية عملها أو بسببها وهو ما يستفاد من نص المادة ١٧٤ ويعد هذا الشرط أو الضابط هو الذي يربط مسؤولية

(١) طعن رقم ٢١٧ لسنة ٢١ق، ج ١٦٦/١٢/١٩٥٤.

المتبوع بعمل التابع ويبرر مسؤولية المتبوع^(١)، ومن ثم فإذا كان خطأ الشركة قد وقع بعيداً عن عملها وارتباطها بالإدارة فلا مسؤولية على الإدارة ولا يتحقق هذا الفرض إلا في حالة أن تقوم الشركة بعملها دون أن تحصل على ترخيص من الإدارة ففي هذه الحالة تنتفي العلاقة بينهما، وتنتفي علاقة التبعية، أما وأن الشركة تمارس عملها، بموجب الترخيص الصادر لها من الإدارة، فلا مناص من اعتبار الشركة تمارس عملها باعتبارها تابعة للإدارة وأي خطأ يصدر منها يعتبر حال تأدية عملها أو بسببها.

كيفية استفادة العامل بالرجوع على الإدارة:

متى تحققت شروط مسؤولية المتبوع (الإدارة) عن أعمال تابعة على النحو المشار إليه كان للعامل الخيار بين عدة اتجاهات للاستفادة من هذه المسؤولية.

أ- يجوز له أن يرجع على المتبوع (الإدارة) مباشرة بالتعويض دون حاجة لإخال التابع (الشركة) الدعوى وهو ما قضى به قضاء النقض للمضور أن يرجع مباشرة على المتبوع بتعويض الضرر الناشئ عن أعمال تابعه غير المشروعة دون حاجة لإخال التابع في الدعوى ولا تلتزم المحكمة في هذه الحالة بتنبيه المتبوع إلى حقه في إدخال تابعه^(٢)، كما يلاحظ أن مطالبة المضور العامل مطالبة قضائية يقطعها التقادم بالنسبة للمتبوع، وليس من شأنها قطع التقادم بالنسبة للتابع (الشركة)^(٣).

ب- يمكن للعامل المضور أن يرجع على الإدارة كمتبوع والشركة كتابع معا متضامنين أمامه.

(١) د. السنهوري، مرجع سابق، الجزء الأول، ص ٨٨٠.

(٢) طعن رقم ٢٩٩ / ٣٠٩ ق ج ٣ / ٢٨ / ١٩٦٨.

(٣) طعن ٣٥٣٥ لسنة ٥٨ ق ج ١ / ٥ / ١٩٩٥.

ج- كما يجوز له أن يكتفي بالرجوع على التابع الشركة دون الاستفادة من مسؤولية الإدارة عن أعمال تابعها.

وفي جميع الأحوال لا يجوز له أن يرجع تارة على الإدارة وتارة أخرى على الشركة، حيث لا يجوز أن يعرض عن الضرر مرتين، فعلى العامل هنا أن يختار أي من الأطراف الثلاث - لرفع دعواه - لجبر الضرر الواقع عليه، جراء فعل الشركة (الشركة، صاحب العمل، الإدارة) فالمهم في ذلك تعددت طرق الحماية التي من خلالها يمكن للعامل جبر الضرر الواقع عليه جراء عمل شركات إحقاق العمالة بالخارج.

الخاتمة

وبعد هذا العرض السابق للدراسة، نستعرض الآن بعض النتائج التي تم استخلاصها، وبعدها نوضح أهم المقترحات والتوصيات الهامة، وذلك على النحو التالي:

أولاً: النتائج.

١- لقد أبرزت الدراسة جانباً مهماً من جوانب العلاقات والروابط القانونية، وخروج هذه الروابط عن الإطار التقليدي، وتطورها، وعدم اقتصرها على الاتفاق المباشر بين الأطراف، ذلك من خلال آثار النيابة، وتأثر الغير بها، كطرف ثالث من حيث النتائج، وهو ما يبين أهمية النيابة في نشوء علاقات وروابط قانونية غير مباشرة، وفي ذات الوقت الارتباط المباشر من خلال العلاقة العقدية بينهما - هذا - بالإضافة إلى وجود رابط آخر، وهو الالتزام بالإخبار. ومن ثم تعددت الروابط والعلاقات القانونية، في آن واحد، وعدم اقتصرها على شكل واحد.

٢- إن معايير منظمة العمل الدولية لم تراع أهمية النيابة في ظل العلاقات الدولية، فلم تتضمن الاتفاقية الحالية والمعبرة عن هذه المعايير، إمكانية نيابة الوسيط (الوكالات)، عن صاحب العمل، في عقود العمل، حيث منعت أن تكون الوكالة طرفاً في عقد الاستخدام، وهذا ما يمثل إشكالية في حالة التصديق على الاتفاقية من جانب مصر، كما أن المشرع المصري أغفل هذا، في القانون الحالي.

٣- إمكانية عدم الاستفادة من دعوى المسؤولية المدنية، وبالتالي عدم جبر الضرر الواقع على العامل، من خلال عدم التوسع في الخبرة، بين

- المسئوليتين، فيما يتعلق بالمعنى المتواتر للخبرة، وهو التفضيل بين أي من الدعويين ترفع، العقدية أم التقصيرية.
- ٤- تزايد الهجرة غير الشرعية، مما قد يشير إلى سبب ذلك إلى الشركات، ولو بشكل غير مباشر.
- ٥- ومن النتائج الإيجابية في البحث، تعدد صور حماية العامل، من خلال تنوع وتعدد دعوى التعويض، التي يمكن أن يلجأ إليها العامل، فله أن يرجع على وزارة القوى العاملة، أو صاحب العمل، كما له أن يرجع على الشركة، ليس عن طريق دعوى المسؤولية فحسب، وإنما عن طريق دعوى الإثراء بلا سبب.

ثانياً : التوصيات.

- ١- لمعالجة مسألة إكمانية، عدم استفادة العامل من المسؤولية المدنية، نجد أن الباب مفتوحاً، لتقرير تنظيم قانوني، لمسئولية مهنية لوكالات التشغيل الخاصة، في ظل القانون الاجتماعي، يجمع في طياته من القواعد ما يراه مناسباً، للاستفادة من دعوى المسؤولية بنوعيتها، وخاصة أن القانون الاجتماعي، مؤهل لقبول ذلك، نظراً لقيامه على الجانب الحمائي للعامل، وعدم التقيد، بما هو مقرر في قواعد القانون المدني. وعلى القضاء المصري أن يلعب دوراً خلاقاً، في النظر إلى جبر الضرر الواقع، على الطرف المتعامل مع المهني، بوجه عام، والعامل المتعامل مع الشركات، بوجه خاص، وأن يبرز من القواعد التي تساعد على تقنين هذه المسؤولية في القانون الاجتماعي، كما يفعل القضاء الفرنسي، في تقرير كل ما هو جديد.

٢- للمساعدة في مواجهة الهجرة غير الشرعية، على الشركات أن تطور من عملها، وإن يستحدث طرقاً جديدة لجذب الشباب إليها، كأن يكون لها دور في تدريب العمالة، ورفع مستوى العامل، وزيادة الدور التثقيفي لها، وفي المقابل على الإدارة أن تحفز الشركات على العمل بتقرير حوافز مالية.. مثل المشرع الفلبيني، وأن تُفَعَّل العقوبات وتغلظها على الشركات المخالفة.

٣- إن المجال أصبح متاحاً للعامل، لرفع دعوى تعويض على الشركات المخالفة، لتعدد الروابط القانونية، وإمكانية وقوع الشركات في الخطأ، وتنوع الضرر الواقع عليه، مثل تعديل عقد العمل من جانب صاحب العمل، أو إلغائه، أو استمراره، أو في حالة عدم وجود صاحب عمل، وارتكابه غش نحوه، وكذلك إمكانية إثراء الشركة على حساب بلا سبب، فعلى العامل ألا يتردد في رفع الدعوى، حتى يجبر الضرر الواقع عليه.

قائمة المراجع

أولاً: المعاجم:

- مختار الصحاح، للشيخ الإمام محمد بن أبي بكر بن عبدالقادر الرازي، وزارة المعارف، ١٣٤٠هـ/١٩٩٢م.

ثانياً: الكتب العربية:

١. د. أحمد حشمت أبو ستيت، نظرية الالتزام في القانون المدني الجديد، الكتاب الأول، الطبعة الثانية، مطبعة مصر ١٩٥٤م.
٢. د. جمال مرسي بدر، النيابة في التصرفات القانونية، الهيئة المصرية للكتاب، الطبعة الثالثة، ١٩٨٠.
٣. د. حسام الأهواني، المبادئ العامة في التأمين، بدون دار نشر، ٢٠٠٣، ٢٠٠٢م.
٤. د. حسام الأهواني، مصادر الالتزام، الجزء الأول، الطبعة الثانية، ١٩٩٥.
٥. د. رضا السيد عبدالحميد، الشركات التجارية في القانون المصري، الجزء الأول، دار النهضة العربية، ط٥، ٢٠٠٥م.
٦. د. سمير تناغو، مصادر الالتزام، بدون دار نشر، ١٩٩٩، ٢٠٠٠م.
٧. د. سمير كامل، التأمين الإجباري من المسؤولية المدنية للمهندسين والمقاولين عن حوادث البناء، الطبعة الأولى، ١٩٩٠، ١٩٩١م.
٨. د. صلاح الدين زكي، تكون الروابط العقدية فيما بين الغائبين، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، بدون تاريخ نشر.
٩. د. عبدالباسط عبدالمعطي، الهجرة النفطية والمسألة الاجتماعية، مكتبة مدبولي، الطبعة الأولى، ١٩٨٤.

١٠. د. عبدالرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول: الجزء السابع(الكتاب الأول)، لجنة الشريعة الإسلامية بنقابة المحامين، ٢٠٠٧.
١١. د. عبدالفضيل محمد أحمد، وكالات السفر والسياحة من الوجهة القانونية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، بدون سنة النشر.
١٢. د. عبدالمنعم فرج الصدة، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، ١٩٨٦م.
١٣. د. عبدالودود يحي، الموجز في النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، ١٩٨٥م.
١٤. د. فتحي والي، الوسيط في القانون المدني، مركز جامعة القاهرة للطباعة والنشر، ١٩٩٧م.
١٥. د. محمد المنجي، دعوى التعويض، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣م.
١٦. د. محمد إسماعيل، حقوق العمال المهاجرين في التأمينات الاجتماعية، بدون ناشر، ١٩٨٨.
١٧. د. محمد عبدالظاهر حسين، التأمين الاجباري من المسؤولية المدنية المهنية، دار النهضة العربية، ١٩٩٦م.
١٨. د. محمد عبدالظاهر حسين، المسؤولية المدنية للمحامي تجاه العميل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٠.
١٩. د. محمد عبدالظاهر حسين، عقد الفندقة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧م.
٢٠. د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في عقد العمل الفردي، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر، ١٩٥٧م.

٣١٩. د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في نظرية الالتزام فى القانون المصري، الجزء الأول، مصادر الالتزام، الطبعة الثانية، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٧٦.
٣٢٠. د. مصطفى عبدالجواد، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.
٣٢١. د. نادر فرجاني، الهجرة إلى النفط، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الثانية، ١٩٨٤.
٣٢٢. د. نبيل إبراهيم سعد، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، الالتزام، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠١.
٣٢٣. د. نبيلة رسلان، أحكام التأمين، ١٩٨٩م.

ثالثاً: الرسائل العلمية:

١. د. يحيى أحمد موافي، الشخص المعنوي ومسئوليته قانوناً، رسالة، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ١٩٧٧.

رابعاً: المقالات والأبحاث العلمية:

١. د. أحمد السعيد الزقرد، الروابط القانونية الناشئة عن عقد الرحلة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الأول، السنة الثامنة والعشرون، مارس ١٩٩٨.
٢. د. عدنان إبراهيم سرحان، العلاقة بين مكاتب السياحة والسفر وعمالها، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، سبتمبر ٢٠٠٧، العدد ٣، السنة ٣١.
٣. د. محمد عصفور، العمالة والهجرة المصرية للخارج، بحث منشور في مجلة المحاماة، نوفمبر، ديسمبر ١٩٨٣، العددان التاسع والعاشر، السنة الثالثة والستون.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٦٩٠	الملخص
٦٩٣	المقدمة
٧١٧ : ٧٠١	المبحث التمهيدي :النظام القانوني للعقد المبرم بين العامل وشركات العمالة
٧٠٢	المطلب الأول : التكيف المختار لعلاقة وكالة التشغيل بالعامل
٧١٥	المطلب الثاني: الخطأ التقصيري، لوكالات التشغيل الخاصة قبل العامل (تجاوز الوكالة حدود نيابتها عن صاحب العمل).
٧٣٠ : ٧١٨	المبحث الأول:الدعوى المرفوعة لتحريك مسؤولية شركات العمالة.
٧١٩	المطلب الأول : الدعوى المرفوعة من جانب العامل .
٧٢٤	المطلب الثاني : الدعوى المرفوعة من صاحب العمل
٧٢٩	المطلب الثالث : الجانب الموضوعي في دعوى المسؤولية.
٧٥١ : ٧٣١	المبحث الثاني : الحكم الصادر بالتعويض وكيفية حصول العامل عليه
٧٣٢	المطلب الأول: مسؤولية الشركاء عن التعويض.
٧٣٤	المطلب الثاني: ذمة الشركة.
٧٣٦	المطلب الثالث: خطاب الضمان.
٧٣٨	المطلب الرابع: التأمين ضد المسؤولية.
٧٤١	المطلب الخامس: صور أخرى لحماية العامل.
٧٥٤ : ٧٥٢	الخاتمة
٧٥٧ : ٧٥٥	المصادر والمراجع
٧٥٨	فهرس الموضوعات