

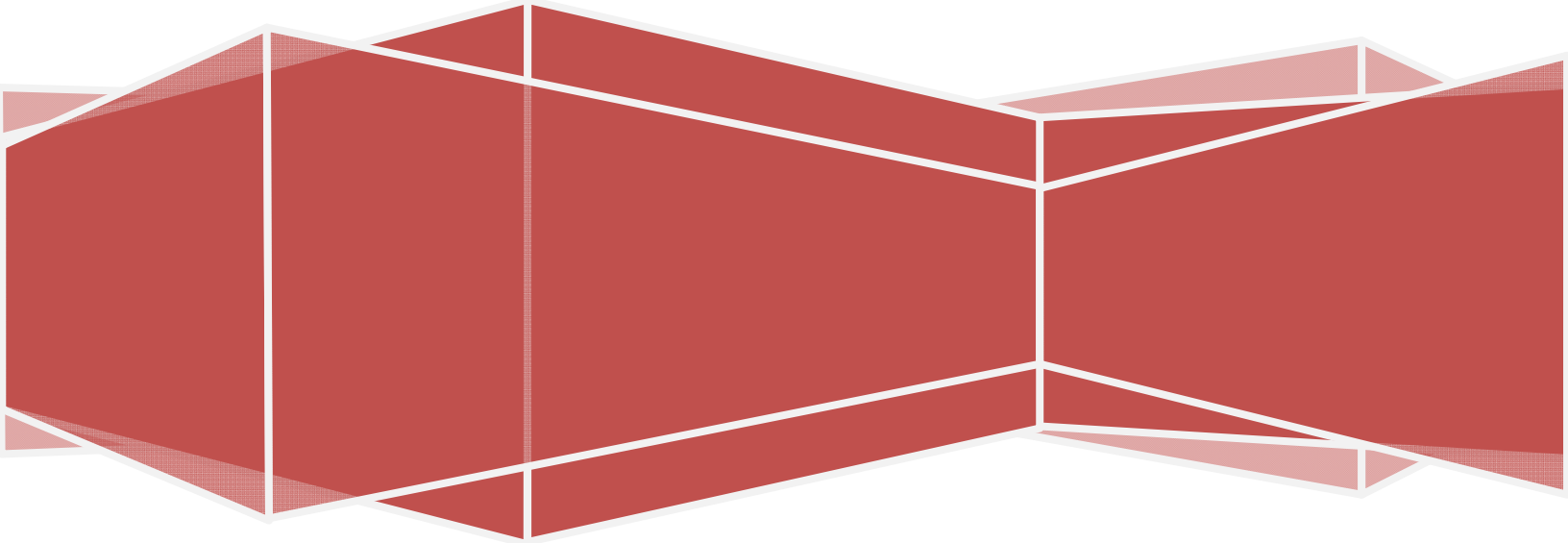


الالتزام بالتبصير في قانون العمل
دراسة مقارنة في تشريعات العمل المصرية والفرنسية والقطرية والكويتية
إعداد

د. شريف محمد نور الدين عبد الفتاح

قسم التشريعات الاجتماعية
كلية الحقوق - جامعة القاهرة

بحث مستل من الإصدار الأول ٢/٢ من العدد الأربعين
يناير/ مارس ٢٠٢٥م



الالتزام بالتبصير في قانون العمل

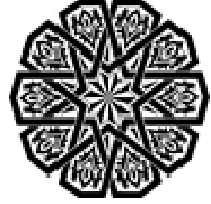
دراسة مقارنة في تشريعات العمل المصرية والفرنسية والقطرية والكويتية

إعداد

د. شريف محمد نور الدين عبد الفتاح

قسم التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق - جامعة القاهرة



موجز عن البحث

ألقى البحث الضوء على التزام صاحب العمل بالتبصير، وهو الالتزام الذي فرضته أحكام قانون العمل الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بهدف حماية العمال من مخاطر العمل. وقد تبين أن هذا الالتزام قد أصبح ضرورة للتغلب على عدم التعادل الواضح بين العامل وصاحب العمل، في معرفة المعلومات المتعلقة بمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها.

وأوضح البحث أن التزام صاحب العمل بالتبصير يشمل نوعين من المعلومات: يتمثل الأول في المعلومات المتعلقة بتحذير العامل من مخاطر العمل وتبصيره بوسائل الأمان والوقاية منها، أما الثاني فيتمثل في المعلومات المتعلقة بتعريف العامل بكيفية الاستخدام السليم للأجهزة والمعدات والمواد المستخدمة في العمل.

أظهر البحث أيضاً أن التزام صاحب العمل بالتبصير يظهر في مرحلة ما قبل إبرام عقد العمل ويسمى بالالتزام بالتبصير قبل التعاقدي، كما يكون في مرحلة تنفيذ العقد ويسمى بالالتزام التعاقدي بالتبصير. وأن توافر صفة المهنية في العامل لا يعفي صاحب المنشأة من الالتزام بالتبصير، وإن كان يخفف من التشدد فيه، كما أن التزام العامل المحترف بالاستعلام لا يعفي صاحب العمل من هذا الالتزام.

وتعرض البحث لبيان مدى إمكانية إبطال عقد العمل من جانب العامل إذا وقع في غلط أو تدليس والتعويض عن الإخلال بهذا الالتزام وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني. **الكلمات المفتاحية:** الالتزام بالتبصير، مخاطر العمل، الالتزام بالاستعلام، الغلط، التدليس.

Obligation to provide information in Labour Law
Comparative study in Egyptian, French, Qatari and Kuwaiti labour legislations

Sherif Mohamed Nour El-Din Abdel Fattah

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

E-mail: Dr.sherif22@yahoo.com

Abstract :

The research shed light on the employer's obligation to provide information, which is imposed by the provisions of the Labour Law No. 12 of the year 2003 with the aim of protecting workers from work dangers. It has been shown that this obligation has become a necessary to overcome the clear imbalance between the worker and the employer in knowing information connected with work risks and means of preventing them.

The research also explained that the employer's obligation to provide information includes two types of information: the first is information related to warning the worker of the dangers of work and alerting him to the means of safety and prevention from them. The second information connected with informing the workers of how the proper use the devices, tools, and materials used at work.

The research also showed that the employer's obligation to provide information appears at the stage before concluding the labour contract, it called the obligation to provide information before the contract. It also occurs at the stage of carrying out the contract and is called the contractual obligation to provide information.

The presence of a professional quality in the worker doesn't exempt the employer from the obligation to provide information, even if it reduces the severity of it. Furthermore, the obligation of the professional worker to make inquiries doesn't exempt the employer from this obligation.

The research discusses the possibility of invalidating the labour contract by the worker if he was imposed to a mistake or fraud by the employer. finally compensation for breach of this obligation according to the general rules of Civil Law.

Keywords: The Obligation To Provide Information, Work Risks, The Obligation To Inquiry, Mistake, Fraud.

مقدمة

نادى فقه القانون المدني - عامة - بضرورة إقرار الالتزام بالإعلام والتبصير كالالتزام عام في جميع أنواع العقود خاصة العقود التي تتسم بالحساسية وتعتمد على الثقة المشروعة بين أطرافها. ولا شك أن عقد العمل يعد أحد أهم هذه العقود وذلك لانعدام التكافؤ بين طرفي علاقة العمل في المعرفة والدراية بالمعلومات الجوهرية المتعلقة بمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها وهو الأمر الذي يعد من أهم الضرورات العملية التي حدت بالفقه والقضاء في كل من مصر وفرنسا إلى الاهتمام بمعالجة قضايا العمل والصعوبات التي تفرزها علاقات العمل وإقرار الالتزام بالتبصير في نطاق عقد العمل.

وقد استجاب المشرع المصري لهذا الاتجاه الفقهي والقضائي السليم وقرر صراحة وفقا لأحكام قانون العمل الحالي الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، التزام أصحاب المنشآت بتبصير العمال بمخاطر العمل وتبصيرهم بطرق الأمان ووسائل الوقاية من هذه المخاطر وتدريبهم عليها والإدلاء بالمعلومات عن الطرق السليمة لأداء العمل بسلامة وأمان وذلك قبل مزاوله العمل، وبالتالي أصبح التزام أصحاب المنشآت بالتبصير في مواجهة العاملين لديهم قبل التعاقد التزام قانوني يتقيدون به في مواجهة العاملين لديهم وتثبت مسئوليتهم في حالة إخلالهم به.

وبذلك فقد أصبح التزام صاحب العمل بإعلام وتبصير العامل بمخاطر العمل ووسائل الوقاية من هذه المخاطر فضلا عن تعريفه وتدريبه على الأسس السليمة لأداء العمل، من أهم الالتزامات الملزمة على عاتقه، والتي تعد تطبيقا لمبدأ حسن النية في المعاملات، وقد فرضه المشرع حماية للعمال ووقاية لهم من مخاطر العمل.

وهذا الالتزام يفرض على صاحب المنشأة توعية وتبصير العاملين لديه بجميع مخاطر العمل، سواء كانت مخاطر متوقعة أم غير متوقعة تحدث بشكل عارض، وهو التزام بتحقيق نتيجة، وليس التزاما ببذل عناية، فإذا أخل به صاحب المنشأة ترتبت مسئوليته المدنية تجاه العامل المضرور.

ولا يستطيع صاحب المنشأة أن يتملص من هذا الالتزام بحجة عدم معرفته بأصول العمل ومخاطره والمعلومات الجوهرية المتعلقة به، فيظل التزام صاحب المنشأة غير المحترف

بهذا الالتزام قائم لا يستطيع التخلص منه، كما يقع على عاتق صاحب العمل التزام بمتابعة التطورات في مجال عمل المنشأة، حيث أن كل تغير بها يستتبع تجدد التزامه بالتبصير في مواجهة العمال.

وأخيراً، فلا شك أن تعقد الآلات والأجهزة الحديثة المستخدمة في العمل بالمنشآت والمصانع يؤكد على أهمية هذا الالتزام لمصلحة العامل باعتباره الطرف الأضعف في علاقة العمل حيث يضمن سلامته وحمايته من مخاطر هذه الآلات. ومن ثم فإن الالتزام بالتبصير في نطاق عقود العمل يعد من أهم الالتزامات المقررة لضمان سلامة العمال من مخاطر العمل.

أهمية البحث:

لا تخفى الأهمية القصوى لهذا الالتزام في مجال عقود العمل خاصة في الآونة الأخيرة بعد التطور التكنولوجي الهائل في وسائل الإنتاج وآلات ومعدات العمل.

ومن ثم فقد أصبح التزام صاحب العمل بالتبصير ضرورة لازمة للتغلب على عدم التعادل الواضح بين طرفي علاقة العمل في المرحلة السابقة على إبرام عقد العمل أو أيضاً بعد إبرامه وقبل مزاوله العامل العمل، لتحقيق المعرفة والدراية الكاملة بالمعلومات المتعلقة بمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها.

ويحاول هذا البحث إلقاء مزيد من الضوء على هذا الالتزام في نطاق قانون العمل لما له من أهمية بالغة في إعادة التوازن بين طرفي علاقة العمل وحماية العمال وضمان سلامتهم من مخاطر العمل فضلاً عن حفظ حقوقهم في مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن الإخلال بهذا الالتزام، فثبوت مسئولية صاحب العمل المدنية تمكن العامل أو ورثته من الحصول على التعويض الجابر للضرر، بالإضافة إلى أن ثبوت المسئولية الجنائية لصاحب العمل من شأنه تحقيق العدالة وتحقيق فكرة الردع العام وحماية العمال من إخلال أو إهمال أصحاب العمل في الوفاء بالتزامهم بالإعلام تجاه العاملين لديهم.

ولا شك أن إلقاء الضوء على هذا الالتزام في نطاق قانون العمل هو أمر ضروري تبعاً للتطورات التكنولوجية الحديثة في وسائل الإنتاج والأجهزة والأدوات المستخدمة في العمل الأمر الذي قد يؤدي إلى ازدياد المخاطر المهنية في مختلف قطاعات العمل خاصة التي تتسم بالخطورة بسبب طبيعة نشاطها أو المواد المستخدمة في العمل.

وأخيراً، يهدف هذا البحث إلى توعية أصحاب العمل بهذا الالتزام في ضوء أحكام القانون

فضلا عن تبصيرهم بمسئوليتهم في حالة الاخلال أو الإهمال في الوفاء بالالتزام بالإضافة إلى توعيتهم بالقواعد القانونية المقررة في هذا الشأن.

مشكلات البحث:

يحاول هذا البحث أن يضع إجابات على ما يثيره من إشكاليات ومن أبرزها مدى التزام صاحب العمل بالتبصير في مواجهة العامل، ما هو الالتزام بالتبصير قبل التعاقد؟ مدى التزام العامل بالاستعلام، هل لمهنية العامل أثر على التزام صاحب العمل بالتبصير؟ هل يجوز للعامل إبطال عقد العمل للغلط أو التدليس؟

ولا شك أن عدم وجود أبحاث ودراسات قانونية سابقة تناولت موضوع الالتزام بالتبصير في قانون العمل يعد من أبرز المشكلات التي واجهت هذا البحث على الرغم من أهمية تسليط الضوء على هذا الالتزام لما له من أهمية في تحقيق علاقات عمل مستقرة ومتوازنة بين طرفي علاقة العمل خاصة في ظل التطورات التقنية الحديثة التي طرأت في وسائل الإنتاج في مختلف مجالات العمل.

وهو الأمر الذي دفعنا إلى التعرض في هذا البحث لهذا الالتزام في قانون العمل بشيء من التفصيل وذلك للرد على العديد من الأسئلة الهامة التي تعرض لها وذلك من خلال بيان موقف القانون المصري ونظيره الفرنسي بالإضافة إلى موقف القانونين القطري والكويتي في هذا الشأن.

أملين أن يقدم هذا البحث الفائدة المرجوة وأن يسهم في إثراء المكتبة القانونية وأن يكون بداية لأبحاث ودراسات قانونية متخصصة في هذا الموضوع.

منهج البحث:

اتبعت في هذا البحث مناهج البحث التالية:

- (١) المنهج الاستقرائي من خلال الاستعانة بالمصادر والمراجع والدراسات القانونية العامة، وتناول آراء الفقه وأحكام القضاء في المسائل محل البحث.
- (٢) المنهج التحليلي من خلال استعراض النصوص القانونية التي تناولت هذا الالتزام في القانون المصري والقطري والكويتي وتحليل الموضوعات محل البحث في ضوء أحكام النصوص القانونية.
- (٣) المنهج المقارن من خلال استعراض موقف القانون القطري والقانون الكويتي فضلا عن

القانون الفرنسي وآراء الفقه الفرنسي في كثير من جوانب البحث وذلك في مقابل موقف القانون المصري وآراء الفقه المصري في ذات الشأن.

خطة البحث:

تناولت هذا البحث من خلال تمهيد وثلاثة مباحث على النحو التالي:

❖ المبحث الأول: مفهوم التزام صاحب العمل بالتبصير.

- المطلب الأول: ماهية الالتزام بالتبصير.
- المطلب الثاني: أهمية الالتزام بالتبصير.
- المطلب الثالث: خصوصية الالتزام بالتبصير في نطاق عقود العمل.
- المطلب الرابع: الالتزام بالتبصير في مستويات العمل العربية والدولية.
- الفرع الأول: الالتزام بالتبصير في اتفاقيات العمل العربية.
- الفرع الثاني: الالتزام بالتبصير في اتفاقيات العمل الدولية.

❖ المبحث الثاني: الأحكام العامة للالتزام بالتبصير.

- المطلب الأول: الأساس القانوني للالتزام بالتبصير.
- المطلب الثاني: طبيعة الالتزام بالتبصير.
- المطلب الثالث: أثر مهنية العامل على التزام صاحب العمل بالتبصير.
- المطلب الرابع: التزام العامل بالاستعلام.
- المطلب الخامس: موضوع التزام صاحب العمل بالتبصير.
- الفرع الأول: تعريف العامل بالطرق السليمة لأداء العمل وتدريبه عليها.
- الفرع الثاني: تحذير العامل من مخاطر العمل وإحاطته علما بطرق الوقاية منها.

❖ المبحث الثالث: أثر الإخلال بالالتزام بالتبصير على عقد العمل.

- المطلب الأول: مدى قابلية إبطال عقد العمل للإخلال بالالتزام بالتبصير.
- الفرع الأول: مدى اعتبار الغلط أساسا لإبطال العقد.
- الفرع الثاني: مدى اعتبار التدليس أساسا لإبطال العقد.
- المطلب الثاني: اثبات الالتزام بالتبصير.
- المطلب الثالث: التعويض عن الإخلال بالالتزام وفقا لأحكام القانون المدني.

❖ ... ثم الخاتمة والتوصيات والمراجع.

تهديد

يعد التزام صاحب العمل بإعلام وتبصير العامل بمخاطر المهنة من أهم الالتزامات الملقاة على عاتقه، والتي فرضها المشرع بموجب أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ضماناً لسلامة وصحة العمال من مخاطر العمل.

وقد فرض المشرع المصري هذا الالتزام صراحة في المادتين (٢١١، ٢١٧) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢، حيث ألزم صاحب العمل بإحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته، وتدريبه على استخدام وسائل الوقاية منها، فضلاً عن تعريفه وتدريبه على الأسس السليمة لأداء العمل، وذلك حرصاً على تحقيق السلامة الجسدية للعمال.

ولا شك أن إخلال أو إهمال صاحب العمل في أداء هذا الالتزام يؤدي إلى تعريض العامل، بصورة كبيرة، لمخاطر العمل. ومن ثم فقد أصبح توعية العامل بهذه المخاطر بالإضافة إلى مخاطر الاستخدام الخاطئ للآلات والمواد المستخدمة في العمل، وتدريبه على الاستخدام الأمثل لها، من أهم أسباب الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.

ومن شأن هذا الالتزام، كذلك، أن يوقع على عاتق صاحب العمل، التزاماً بمتابعة التطورات التي تحدث في مجال نشاط المنشأة، حيث أن أي تغيير يطرأ في هذا الشأن، يستتبع تجدد التزامه بالتبصير في مواجهة العمال، كما أن كل تغيير أو إحلال يحدث في الأجهزة والآلات والمواد المستخدمة في العمل، يستتبع، كذلك، تجدد التزامه بتبصير العاملين بطرق استعمالها أو التعامل معها بشكل سليم وآمن فضلاً عن المعلومات المتعلقة بمخاطر المواد والآلات الجديدة، وطرق الوقاية من هذه المخاطر.

في ضوء ما تقدم، سوف نتناول في هذا البحث مفهوم التزام صاحب العمل بالتبصير ثم نتعرض للأحكام العامة لهذا الالتزام، وأخيراً نسلط الضوء على آثار مسؤولية صاحب العمل، وذلك في ثلاث مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول

مفهوم التزام صاحب العمل بالتبصير

تمهيد وتقسيم:

أصبح الالتزام بالتبصير ضرورة لازمة للتغلب على الاختلال الواضح بين طرفي علاقة العمل، في معرفة المعلومات المتعلقة بمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها، مما حدا بالمشرع إلى النص عليه صراحة، بنصوص قانونية قاطعة، بإلزام أصحاب العمل به، حفاظا على صحة العمال وسلامتهم من مخاطر العمل.

في ضوء ما تقدم، نتناول في هذا المبحث ماهية الالتزام بالتبصير ومبرراته، ثم نوضح مدى خصوصية هذا الالتزام، وأخيرا نستعرض هذا الالتزام في مستويات العمل العربية والدولية، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول : ماهية الالتزام بالتبصير

يذهب رأي إلى تعريف الالتزام بالإعلام والتبصير بأنه "الزام عام سابق على التعاقد يتحدد محله في قيام المدين به، بإخطار الطرف الآخر الدائن به، بكافة البيانات المتعلقة بالعقد المراد إبرامه، سواء من ناحية شروطه أم أوصاف الشيء محله أم مدى سعة التعهدات المتبادلة الناشئة عنه"^(١).

ويرى هذا الرأي أن الالتزام بالتبصير قبل التعاقد هو التزام سابق على التعاقد يتعلق بالالتزام أحد المتعاقدين بأن يقدم للمتعاقد الآخر عند تكوين العقد البيانات اللازمة لإيجاد رضاء سليم كامل متنور على علم بكافة تفاصيل هذا العقد، وذلك بسبب اعتبارات معينة قد ترجع إلى طبيعة العقد أو صفة أحد طرفيه أو طبيعة محله أو أي اعتبار آخر يجعل من المستحيل على أحدهما أن يلم ببيانات معينة أو يحتم عليه منح ثقة مشروعة للطرف الآخر

(١) د/ نزيه محمد الصادق المهدي، الالتزام قبل التعاقد بالإدلاء بالبيانات المتعلقة بالعقد وتطبيقاته على بعض أنواع العقود دراسة فقهية قضائية مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٢، ص ١٠.

الذي يلتزم بناء على جميع هذه الاعتبارات بالتزام بالإدلاء بالبيانات^(١). وعرفه رأي فقهي آخر بأنه "التزام قانوني عام سابق على التعاقد يلتزم فيه المدين بإعلام الدائن في ظروف معينة إعلاما صحيحا وصادقا بكافة المعلومات الجوهرية المتصلة بالعقد المراد إبرامه والتي يعجز عن الإحاطة بها بوسائله الخاصة ليبنى عليها رضاه بالعقد"^(٢). ويذهب هذا الرأي إلى القول بأن الالتزام بالتبصير قبل التعاقد التزام عام سابق على جميع أنواع العقود متى توافرت شروط وجوده، فلا يخص عقدا بعينه أو عقود بذواتها، إنما يفرض على أحد طرفي العقد المزمع إبرامه أو كليهما أيا كان نوع هذا العقد، ما دام أن هناك معلومات تتصل بالعقد يحوزها أحدهما ويجهلها الطرف الآخر، فلا شك أن قيام التعاقد بتنفيذ التزامه بالتبصير قبل التعاقد تنفيذا صحيحا أثرا كبيرا في بناء العقد بناء صحيحا خاليا من أي شائبة أو عيب قد يكون سببا في هدمه بعد قيامه، الأمر الذي يساعد على ثبات واستقرار المراكز القانونية بعد نشأته^(٣).

ويعرفه البعض بأنه "تنبيه أو إعلام طالب التعاقد بمعلومات من شأنها إلقاء الضوء على واقعة ما أو عنصر ما من عناصر التعاقد المزمع حتى يكون الطالب على بينة من أمره بحيث يتخذ قراره الذي يراه مناسبا على ضوء حاجته وهدفه من إبرام العقد"^(٤).

وبالاطلاع على قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يتبين أن المشرع المصري نص على الالتزام بالتبصير - كالتزام عام - في المادة (٢١٧) من هذا القانون، حيث نصت على أن "تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي:

- أ- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.
- ب- إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها".

(١) د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (١)، ص ١٥.

(٢) د/ خالد جمال أحمد حسن، الالتزام بالإعلام قبل التعاقد، رسالة دكتوراه جامعة أسيوط، ١٩٩٦، ص ٨٢.

(٣) د/ خالد جمال أحمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٨٧.

(٤) د/ سهير منتصر، الالتزام بالتبصير، دار النهضة العربية، ١٩٩٠، ص ٤١.

كما فرض المشرع المصري الالتزام بالتبصير في شأن المخاطر الكيميائية، حيث نصت المادة (٢١١) من ذات القانون في فقرتها (هـ) ، (و) على أن "تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:

(هـ) وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحا بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد.

(و) تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر. ونرى أن المنشآت المخاطبة بأحكام المادة (٢١١) من قانون العمل، الملتزمة بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية، هي كافة المنشآت التي تعمل في الصناعات الكيميائية، بالإضافة إلى أي منشأة يتعرض فيها العمال لمخاطر كيميائية.

ويتضح من النصوص القانونية سالفه الذكر أن المشرع المصري، تأكيداً لما انتهى إليه الفقه والقضاء في فرنسا ومصر، ألزم صاحب العمل بتبصير العامل بمخاطر العمل وطرق الوقاية منها، وهو التزام يقع على عاتق صاحب العمل قبل إبرام عقد العمل، وفقاً لما هو مستقر عليه فقهاً وقضاً باعتباره التزام قبل التعاقد، كما يلتزم صاحب العمل بالوفاء به أيضاً بعد إبرام عقد العمل باعتباره التزاماً تعاقدياً لاحقاً على إبرام العقد، ومن ثم يمكننا أن نصفه بأنه التزام "مستمر" ينشأ قبل إبرام العقد ويستمر لما بعد إبرامه.

ومن ثم فإن صاحب العمل يظل ملتزماً بالوفاء بالالتزام بالتبصير ليس فقط في المرحلة السابقة على العقد وليس بعد إبرامه وقبل مزاولة العامل العمل بل يظل محملاً بهذا الالتزام طالما استمرت علاقة العمل، فكثيراً ما يحدث قيام صاحب المنشأة بتحديث أدوات العمل وإحلال الأجهزة والمواد المستخدمة في العمل بأخرى أكثر حداثة وفي هذه الحالة يلتزم صاحب المنشأة بتبصير العامل بطرق العمل السليمة على الآلات والمعدات الجديدة وتعريفه وتبصيره أيضاً بالمواد والخامات الجديدة المستخدمة في العمل. فالحكمة التي تغياها المشرع المصري من وراء ذلك تكمن في حماية العامل من مخاطر العمل لما تؤدي إليها من أضرار وأمراض

تصيب العامل في صحته وسلامته وتنعكس من ناحية أخرى على أفراد أسرته باعتباره العائل لهم.

علما بأن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٣٨ لسنة ١٩٩٥ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون البيئة الصادر بالقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ في المادة (٣١ / ط) نص أيضا على ذات الالتزام - وإن كان الهدف منه في الأصل حماية البيئة من التلوثات غير أن الحماية تمتد بطبيعة الحال لتشمل العامل حفاظا على سلامته - حيث قرر أن "علي القائمين علي إنتاج أو تداول المواد الخطرة سواء كانت في حالتها الغازية أو السائلة أو الصلبة أن يتخذوا جميع الاحتياطات بما يضمن عدم حدوث أية أضرار بيئية، وعلمهم بوجه خاص مراعاة ما يلي: (ط) توعية العاملين بتداول تلك المواد وبمخاطرها والاحتياطات اللازمة عند تداولها والتأكد من إلمامهم بكافة هذه المعلومات وتدريبهم عليها.

ويرى بعض الفقهاء أن الراغب في التعاقد لا يصدق عليه وصف الدائن بالالتزام بالإعلام قبل التعاقد متى أمكنه الوصول إلى المعلومات المتصلة بالعقد بوسائله الخاصة أو كان عالما بها فعلا من باب أولى ولذلك فإنه يجب عليه الاستعلام عن المعلومات التي يمكنه التعرف عليها بطرقه الخاصة، كما عليه إن أراد مزيدا من المعلومات الثانوية المتصلة بالعقد أن يبحث عنها بنفسه دون أن يكون له الحق في مطالبة غيره بها^(١).

ومع تقديرنا لهذا الرأي إلا أننا نرى أن الأمر يختلف في نطاق عقد العمل وحجتنا في ذلك أن طبيعة المخاطر التي يتعرض لها العمال في بعض قطاعات العمل تستلزم من أصحاب هذه المنشآت عدم الارتكان إلى المعلومات التي يعلمها العامل. والملاحظ أن قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ لم يفرق بين العامل المحترف وغير المحترف في هذا الشأن، ومن ثم نرى التزام أصحاب العمل بالإعلام والتبصير في مواجهة كافة العمال على حد سواء.

ويظهر الأمر بوضوح عندما يكون صاحب العمل مهني محترف متخصص ففي هذه الحالة يكون عدم المساواة في العلم بينه وبين العامل واضح وبالتالي فالتزامه بتبصير العامل

(١) د/ خالد جمال أحمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٨٥-٨٦.

بالمعلومات المتعلقة بمخاطر العمل عند إبرام العقد وأيضا قبل مزاولة العامل العمل أمر لا شك فيه، ويؤكد جانب من الفقه الفرنسي أن من أهم أسباب اختلال المساواة في العلم والمعرفة بين طرفي العقد أن يكون أحدهما محترفا متخصصا في مجال تخصصه مع شخص عادي غير محترف الأمر الذي يلقي على عاتق الأول بالالتزام بالإفشاء بالمعلومات للطرف الثاني^(١).

ويؤكد الفقه المصري على أن صفة الاحتراف في أحد المتعاقدين هي من أهم أسباب وجود الاختلال الفادح في العلم والمعرفة بين الطرفين ومن ثم تلقي على عاتق هذا المحترف التزاما بالإفشاء للطرف الآخر بالمعلومات التي تضعه على قدم المساواة في العلم وتساهم في تكوين رضائه المتنور السليم بإبرام العقد^(٢).

بناء على ذلك نلاحظ أن الالتزام بالإعلام والتبصير يلعب دورا حيويا في مجال عقود العمل، حيث يعتبر بمثابة وسيلة حماية للعامل، حيث يمكن العامل من الإلمام بطبيعة مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها، فهو يشكل رضا العامل فضلا عن أنه يحميه باعتباره الطرف الضعيف عند إبرام العقد نظرا لعدم معرفته بالمعلومات اللازمة عن العمل ومخاطره.

فالالتزام بالتبصير يعد إذن من أهم الوسائل الحمائية التي قررها المشرع حماية للعامل من مخاطر المهنة، وبوفاء صاحب العمل بهذا الالتزام، يكون رضا العامل عند إبرام العقد رضا سليما غير مشوب بغلط أو تدليس.

ومن الجدير بالذكر أن قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ نص في المادة ١١٧ منه على أنه "على المنشأة أن تحيط العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر عدم التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريبه على استخدامها". ويتبين من ذلك أن صاحب العمل يلتزم بإحاطة العامل علما قبل مزاولة عمله بالمخاطر التي تحدث به في

(١) د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مصادر الالتزام، المؤسسة الفنية للطباعة والنشر، ٢٠٠٦، ص ١٨-١٩.

(٢) د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ١٩.

حالة عدم التزامه بوسائل الوقاية المقررة للمهنة التي يعمل بها، مع التزامه بتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العامل على استخدامها والاستخدام الصحيح، كما يتبين من هذا النص القانوني أن المشرع لم يفرض صراحة على صاحب العمل الالتزام بإعلام العامل بمخاطر المهنة^(١).

ويرى الفقه المصري أن العامل يلتزم بأن يستعمل وسائل الوقاية وأن يتعهد على ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، كما يلتزم ألا يرتكب أي فعل أو تغيير يقصد به منع تنفيذ التعليمات الخاصة بحماية العامل أو إساءة استعماله أو إلحاقه ضرراً أو تلفاً بالوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال، وإذا خالف العامل ذلك يكون معرضاً للمساءلة التأديبية^(٢).

ويشير جانب من الفقه المدني إلى أنه ليس كل جهل للمتعاقد منشئاً للالتزام بالتبصير حيث يفرق في هذا الشأن بين الجهل غير المقبول والجهل المشروع المبرر فهناك معلومات يتعين أن يكون المتعاقد ملماً بها حيث يسهل عادة علمها في مجال عمله وتعتبر معلومات عادية مفترض فيها علم كافة العاملين في مجال عمله. ويذهب هذا الجانب الفقهي إلى أن تلك المعلومات لا تقوم مسؤولية صاحب المنشأة إذا لم يفصح عنها للعامل^(٣)، وذلك بعكس المعلومات التي لا يستطيع العامل أن يعلمها حيث يعد جهله بها جهلاً مشروعاً مبرراً وبالتالي تقوم مسؤولية صاحب العمل إذا لم يقم بواجب التبصير بها^(٤).

ونرى أنه في ضوء التطور التقني الكبير في أدوات ووسائل الإنتاج فإن جهل العامل

(١) د/ سعيد سعد عبد السلام، الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٢١.

(٢) د/ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، عام ١٩٨٥، طبعة نادي القضاة، ص ٥٥٦.

(٣) د/ سهير منتصر، مرجع سبق ذكره هامش (٥)، ص ٦٠.

(٤) د/ نزيه المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ١٥١؛ د. أكرم محمود حسين، أ. إيمان محمد طاهر، الالتزام بالإفشاء وسيلة للالتزام بضمان السلامة"، بحث منشور بمجلة الرافدين للحقوق، العراق، مجلد (١)، السنة العاشرة، العدد ٢٤، ٢٠٠٥، ص ٢٤-٢٥.

بالمعلومات المتعلقة بمخاطر عمله والطرق السليمة لأداء العمل ومخاطر الاستعمال الخاطئ لأدوات العمل يعد جهلاً مشروعاً يرتب مسؤولية صاحب العمل بالتبصير.

بناءً على ذلك يمكننا القول بأن انعدام التكافؤ بين طرفي علاقة العمل، في المعرفة والدراية بالمعلومات الجوهرية المتعلقة بمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها، يعد من أهم الضرورات العملية التي حدت بالفقه والقضاء، في مصر وفرنسا، إلى الاهتمام بمعالجة قضايا العمل، والصعوبات التي تفرزها علاقات العمل، فقد نادى الفقه بضرورة إقرار الالتزام بالإعلام، نظراً لما يتسم به عقد العمل من خصوصية، فضلاً عن قيامه على مبدأ الثقة المشروعة بين طرفيه. وقد استجاب المشرع المصري لهذا الاتجاه الفقهي السليم، وقرر صراحة التزام أصحاب العمل بالإعلام، في مواجهة العاملين لديهم.

ويتحقق الالتزام بالتبصير بقيام صاحب العمل بتعريف العامل بالطرق السليمة لأداء العمل وتبصيره بالمعلومات المتعلقة بمخاطر العمل وطرق الأمان ووسائل الوقاية منها، فضلاً عن تدريب العامل على وسائل الوقاية الشخصية، وتوعيته بالاحتياطات التي يتعين عليه اتباعها في أوقات العمل وأوقات حدوث الخطر، وتحذيره من مخاطر عدم اتباع هذه الاحتياطات^(١).

ويرى البعض^(٢) أن هذا التحذير يقوم على عنصرين أساسيين أولهما: تحذير العامل من مخاطر العمل، ومخاطر عدم اتباع وسائل الوقاية منها. والخطر المعني في هذا الشأن هو الخطر محتمل الوقوع، فهو الذي يصلح وحده أن يكون محلاً للالتزام بالتحذير، فالمعيار

(١) د/ حاج بن علي محمد: تمييز الالتزام بالإعلام عن الالتزام بالنصيحة لضمان الصفة الخطرة للشيء المبيع، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، العدد ٦، ٢٠١١، ص ٧٥؛ د/ محمد عبد القادر علي الحاج: مسؤولية المنتج والموزع، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٨٢، ص ٧٨؛ د/ حمدي أحمد سعد: الالتزام بالإفشاء بالصفة الخطرة للشيء المبيع، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٩٨، ص ٤٣.

(٢) راجع د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت: الالتزام بالنصيحة في نطاق التشييد، رسالة دكتوراه، جامعة الزقازيق، ١٩٩٤، ص ٨٠-٨٦.

الأساسي لهذا الالتزام وهدفه هو تحذير العامل من احتمالية الخطورة الناتجة عن العمل. ومن ثم فإنه الفقه لا يشترط في الخطر، حتمية إحداثه للضرر، فكل ما يستلزمه احتمالية إحداث الخطر للضرر مستقبل. ثانيهما: تحذير العامل من خطورة عدم اتباع الطرق السليمة لأداء العمل، ومخاطر عدم استخدام وسائل الوقاية الشخصية. فالتحذير يقوم على التأثير على قناعة العامل، وثنى عزمه عن المسلك الخاطئ.

ولا شك أن وفاء صاحب العمل بهذا الالتزام، من شأنه تحقيق المعرفة والدراية الكاملة للعمال، بالمعلومات المتعلقة بأداء العمل بطريقة سليمة وأمنة، وبمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها، الأمر الذي يؤدي إلى ضمان سلامة العمال.

ويذهب جانب من الفقه إلى أن التزام صاحب المنشأة بإحاطة العامل بمخاطر المهنة، عند التحاقه بالعمل لديه، يعد التزاما عقديا ينشأ عن عقد العمل، وتكون مسئولية صاحب العمل عن هذا الإخلال مسئولية عقدية^(١). وقد قضت محكمة النقض^(٢) بأنه "لما كان التزام رب العمل بإحاطة العامل بمخاطر المهنة عند التحاقه بالعمل لديه التزاما عقديا ينشأ عن عقد العمل وإن نص عليه القانون على ما تقدم كانت مسئولية رب العمل عن هذا الإخلال مسئولية عقدية".

وينبغي على صاحب المنشأة أيضا أن يتحرى الدقة والصدق في المعلومات التي يقدمها إلى العامل، وإلا صار مغلا بالتزامه، على نحو يوجب المساءلة والتعويض^(٣).

ونرى أن التزام صاحب العمل بالتبصير يشمل توعية وتبصير العامل بكافة المعلومات الجوهرية اللازمة لأداء العمل وفقا للأسس السليمة الآمنة، واللازمة لتبصيره بمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها. ومن ثم، لا يطالب صاحب العمل بإحاطة العامل بالمعلومات غير

(١) د/ سعيد سعد عبد السلام: الالتزام بالإفصاح في العقود، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٢٢.

(٢) نقض مدني بتاريخ ١٩٨٤/٣/٤، طعن رقم ٣١٢، مجلة القضاة الفصلية، عام ١٩٨٧، ص ٢١٨، مشار إليه في مرجع د/ سعيد سعد عبد السلام، مرجع سبق ذكره هامش (١٥)، ص ٢٢.

(٣) د/ خالد جمال أحمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٨٦.

الجوهريّة التي لا يؤدي جهل العامل بها إلى تعرضه لمخاطر العمل. ويذهب رأي فقهي إلى القول بأن أهم تطبيقات مبدأ حسن النية في إبرام العقود، أن الطرف المتخصص فنياً، يلتزم بالإفشاء بالمعلومات للطرف الآخر، حتى يضعه على قدم المساواة معه في العلم، ومن ثم يتعامل الاثنان بسلاح متعادل^(١). من ناحية أخرى، ينبغي على العامل الالتزام بتنفيذ التعليمات الموضوعة، للمحافظة على سلامته ووقايته من حوادث العمل، كما يتعين عليه ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات الخاصة بحماية العمال أو إساءة استعمالها أو إلحاقه ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لسلامة العمال وإذا خالف العامل ذلك يكون معرضاً للمساءلة التأديبية^(٢). وفي فرنسا، يلزم المشرع الفرنسي، صاحب العمل، بأن يضع سياسة منهجية للحد من المخاطر ويعبر عن الالتزام بالوقاية بالالتزام بالتأهيل والإعداد، حيث يلتزم صاحب العمل بأن ينظم تأهيل وتدريب عملي ومناسب للعمال، لضمان سلامتهم من مخاطر العمل^(٣). وقد أصدر المشرع الفرنسي، القانون ٦ ديسمبر ١٩٧٦ الذي فرض على أصحاب العمل الالتزام بتدريب العمال في مجال الأمن، حيث أدخل فكرة "الأمان الكامل" والتي مفادها أن مشكلة الأمان ينبغي علاجها، منذ مرحلة إنتاج الآلات أو المنتجات الخطرة^(٤). بالإضافة إلى ذلك، يذهب الفقه الفرنسي إلى أنه يتعين على صاحب العمل، أن يتخذ التدابير التي من شأنها وقاية العمال من المخاطر المهنية، وكذلك وضع تنظيم ووسائل مناسبة في هذا الشأن، كما يتعين عليه أن يشرف على ملائمة هذه التدابير، وأن يأخذ في الاعتبار، تغير الظروف وتحسين الأوضاع القائمة^(٥). وفي القانون القطري، نجد أن المشرع القطري حدد ماهية الالتزام بالتبصير وذلك بالمادة

(١) د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (١)، ص ٢٠.

(٢) د/ فتحي عبد الصبور، مرجع سبق ذكره هامش (١٠)، ص ٥٥٦.

(٣) المادة (٣/٢٦٣) من قانون العمل الفرنسي.

(4) Pélissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D. : Droit du travail, Dalloz, Paris, 25e édition, 2010, p. 744.

(5) Coeuret, A., Gauriau, B. et Mine, M.: Droit du travail, Sirey, Paris, ed.2009, p. 503.

(٩٩) من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ التي قررت أنه "على صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يحيط كل عامل عند بدء الخدمة بمخاطر عمله، وعلى ما يستجد منها بعد ذلك ويعرفه بوسائل الوقاية منها، وأن يعلق في مكان ظاهر تعليماته المفصلة بشأن وسائل الصحة والسلامة المهنية لحماية العمال من الأخطار التي يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم".

والواضح من هذا النص القانوني أن المشرع القطري حدد ماهية التزام صاحب العمل بالإعلام وذلك بتحذير العامل بمخاطر عمله وتعريفه وتبصيره بوسائل الوقاية منها فضلا عن توعيته بكافة المعلومات المتعلقة بوسائل الصحة والسلامة المهنية.

ويتبين أيضا أن المشرع القطري نص صراحة على إلزام صاحب العمل أو "من ينوب عنه" بالإعلام، ونرى أن الهدف من ذلك هو مراعاة المشرع حالة صاحب العمل غير المهني الذي لا يتوافر لديه العلم بكافة المعلومات المنصوص عليها بالمادة (٩٩) وبالتالي فهو لا يستطيع الوفاء بالتزامه كاملا، فألزم المشرع من ينوب عن صاحب العمل أو المفوض منه بأداء هذا الالتزام. ونرى أن المسؤولية في هذه الحالة تقع على عاتق صاحب العمل، غير أنه إذا أناب غيره في أداء الالتزام وقصر هذا الغير أو أخل في أداء الالتزام عد مسئولا في مواجهة صاحب العمل دون أن يستطيع صاحب العمل أن يتملص من المسؤولية في مواجهة العامل.

ويتلاحظ من نص المادة (٩٩) أيضا أن الإعلام بالمعلومات المطلوبة يكون عند بدء خدمة العامل، وهذا يعني أن هذا الالتزام التزم تعاقدية ترتب على إبرام عقد العمل، كما أشارت المادة إلى أن التزام صاحب العمل بالإعلام يمتد حتى بعد بدء الخدمة طالما استجدت ظروف العمل ما يستدعي ذلك.

وفي القانون الكويتي، فقد بين المشرع الكويتي بمقتضى المادة (٨) من قانون العمل في القطاع الاهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ ماهية الالتزام بالتبصير بأن "على صاحب العمل أن يبين للعامل قبل مزاوله العمل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتخاذها".

والملاحظ من نص المادة (٨) أن المشرع الكويتي حدد المعلومات التي يلتزم صاحب العمل بتبصير العامل بها وهي المتعلقة بمخاطر العمل ووسائل الوقاية من هذه المخاطر.

في ضوء ما تقدم، نلاحظ أن الالتزام بالتبصير ما هو إلا وسيلة هامة لضمان سلامة العمال من مخاطر العمل، حيث يعد من أهم الوسائل الحمائية التي قررها المشرع لحماية وكفالة

السلامة الجسدية للعمال، وذلك بعد التحولات الاقتصادية الكبيرة التي طرأت في السنوات الأخيرة، والتي صاحبت التطور التكنولوجي الهائل في الميكنة ووسائل الانتاج. ونرى أن الالتزام بالتبصير في نطاق عقد العمل يعرف بأنه التزام صاحب العمل بالإدلاء للعمال وتبصيره بكافة المعلومات الجوهرية المتعلقة بمخاطر العمل وطرق الوقاية منها والأسس السليمة لأداء العمل، بطريقة صحيحة وآمنة، وذلك قبل مزاولة العامل للعمل، ويستمر طوال سريان عقد العمل، اعلاما صحيحا كاملا لا لبس فيه ولا غموض.

المطلب الثاني : أهمية الالتزام بالتبصير

يعد الالتزام بالتبصير تطبيقا لمبدأ سلطان الإرادة ومبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، على اعتبار أن قيام صاحب العمل بتبصير العامل بالمعلومات المتعلقة بمخاطر العمل وطرق الوقاية منها، بشكل كامل وسليم قبل إبرام العقد، تجعل قرار العامل بإبرام العقد أو عدم إبرامه مبنيا على إرادة واعية، ويمتد الالتزام لما بعد إبرام عقد العمل وقبل مزاولة العامل العمل ليشمل كافة تلك المعلومات بالإضافة إلى تعريف العامل بالطرق السليمة لأداء العمل واستخدام وسائل السلامة الشخصية. ويعبر الفقه المصري – بحق - عن هذا الالتزام بالقول بأنه يهدف إلى إيجاد التعاون بين طرفي العقد لتنفيذه طبقا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع موجبات حسن النية في التعامل وحماية الثقة المشروعة في العقد^(١).

ويذهب رأي في الفقه المدني المصري – بحق - إلى القول بأنه يمكن تصور وجود الالتزام بالتبصير خارج نطاق أية رابطة تعاقدية، فإخفاء بعض المعلومات من جانب المتعاقد الذي يملك المعلومات رغم علمه بأن هذه المعلومات من شأنها التأثير في قرار المتعاقد الآخر بالإقدام على التعاقد يمكن اعتباره بمثابة خطأ تقصيري يترتب عليه قيام مسؤوليته عن الأضرار التي لحقت بالمتعاقد الآخر جراء هذا السكوت على أساس المسؤولية التقصيرية وفقا لأحكام المادة (١٣٦) من القانون المدني المصري^(٢).

فامتناع صاحب العمل عن أداء التزامه بالتبصير يعد بمثابة خطأ يترتب مسؤوليته التقصيرية عن الأضرار التي لحقت بالعامل جراء ذلك الامتناع.

(١) د/ سعيد سعد عبد السلام، مرجع سبق ذكره هامش (١٥)، ص ٦.

(٢) د/ محمد أحمد المعداوي عبد ربه، المسؤولية المدنية عن أفعال المنتجات الخطرة، رسالة دكتوراه جامعة بنها، عام ٢٠١٠، ص ١٧٤.

ويستطرد هذا الرأي في القول بأن كل متعاقد يقع على عاتقه التزام بأن يتحرى بنفسه عن كل البيانات والمعلومات التي يمكن أن يكون لها تأثير على رضائه السليم عند إبرام العقد بحيث لا يكون الالتزام بالإعلام والتبصير ضرورياً إلا إذا كانت هناك اعتبارات معينة تحول دون علم هذا المتعاقد أما بسبب طبيعة العقد أو عدم التوازن في المراكز، أو لاختلال المساواة من حيث: العلم، والمعرفة بين المتعاقدين، أو لأي اعتبار آخر يمكن أن يكون له تأثير على الرضا السليم للمتعاقد عند إبرامه للعقد^(١).

ونؤيد ما انتهى إليه هذا الرأي مع تأكيدنا على أن عقد العمل له من الخصوصية والاعتبارات الخاصة التي تحول دون علم العامل البسيط، وهو الطرف الضعيف في علاقة العمل، بمخاطر العمل، لاختلال المساواة بينه وبين صاحب العمل في العلم والدراسة بالمعلومات المتعلقة بهذا الشأن، الأمر الذي من شأنه أن يعفى العامل من الاستعلام بنفسه عن هذه المعلومات.

بالإضافة إلى أن تزايد استخدام الآلات والمعدات الحديثة ذات التكنولوجيا المتطورة، والاعتماد في الصناعة على مواد خطيرة بطبيعتها يترتب على استخدامها أضرار تمس صحة وسلامة العامل يؤكد على أهمية وجود الالتزام بالتبصير على عاتق صاحب المنشأة، من أجل أداء العمل بشكل سليم وتجنب تعرض العمال لمخاطر العمل^(٢).

المطلب الثالث : خصوصية الالتزام بالتبصير في نطاق عقود العمل

يعد التزام صاحب العمل بالتبصير التزاماً ذو طبيعة مزدوجة، حيث يظهر، من ناحية أولى، في مرحلة ما قبل إبرام عقد العمل، ويسمى بالالتزام بالتبصير قبل التعاقدي، ومن ناحية ثانية، يظهر في مرحلة تنفيذ العقد، ويسمى بالالتزام التعاقدي بالتبصير. ولا شك أن

(١) د/ محمد أحمد المعداوي عبد ربه، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ١٧٥ : د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (١)، ص ٨٠ : د/ سهير منتصر، مرجع سبق ذكره هامش (٥)، ص ٥٣ : د/ محمد السعيد رشدي، التعاقد بوسائل الاتصال الحديثة، مطبوعات جامعة الكويت، عام ١٩٩٨، ص ١٦.

(٢) د/ عبد العزيز المرسي، الالتزام قبل التعاقدي بالإعلام في عقد البيع في ضوء الوسائل التكنولوجية الحديثة، ٢٠٠٥، ص ٣٩.

التزام صاحب العمل في كلا المرحلتين، يهدف إلى تحقيق غاية واحدة هي حماية صحة وسلامة العامل من مخاطر العمل، وفي هذا المطلب نتناول وجهي الالتزام بالإعلام، وذلك على النحو التالي:

١. الالتزام بالتبصير في مرحلة ما قبل إبرام عقد العمل:

يعد التزام صاحب العمل بالتبصير، في هذه المرحلة، التزام سابق على إبرام عقد العمل، حيث ينشأ، ويلتزم به صاحب العمل، قبل إبرام عقد العمل، ويسمى في هذه الحالة بالالتزام بالتبصير قبل التعاقدي.

ويلتزم صاحب العمل، في هذه المرحلة، بإعلام وتبصير العامل بالمعلومات اللازمة المتعلقة بالعمل المنوط به أدائه، وكيفية أدائه بالطرق السليمة الآمنة، كما يلتزم بتحذيره من مخاطر العمل، وتعريفه بوسائل توقي هذه المخاطر.

ولا شك أن التزام صاحب العمل بتبصير العامل، بالمعلومات سالفه الذكر، في مرحلة ما قبل التعاقد، من شأنه أن يجعل العامل، على بينة وبصيرة بحقيقة العمل ومخاطره، قبل التعاقد، ومن شأن ذلك أن يجعل رضاه بالعقد، رضاه سليماً^(١).

وقد ألزم المشرع المصري، صاحب المنشأة، بإحاطة العامل، قبل مزاوله العمل، بمخاطر مهنته، وتدريبه على استخدام وسائل الوقاية منها.

وتقوم فلسفة التزام صاحب العمل بالتبصير قبل التعاقد، على فكرة حياة صاحب العمل معلومات يجهلها العامل، وهي المعلومات المتعلقة بطبيعة العمل ومخاطره وطرق الوقاية منها. ولا شك أن وفاء صاحب العمل بالتزامه بالإعلام قبل التعاقد، يساعد على استقرار علاقة العمل، بعد إبرام عقد العمل.

٢. الالتزام بالتبصير في مرحلة تنفيذ عقد العمل:

يعد التزام صاحب العمل بالتبصير، أيضاً، التزام لاحق على إبرام عقد العمل حيث يظل صاحب العمل ملتزماً بتبصير العامل بالمعلومات المتعلقة بعمله وتحذيره من مخاطره وتدريبه

(١) د/ خالد جمال أحمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٨٧.

على وسائل الوقاية منها، بعد إبرام عقد العمل، ويسمى في هذه الحالة الالتزام بالتبصير التعاقدى.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "النص في المادة ١١٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - المنطبق على واقعة الدعوى - على أنه (على المنشأة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره...) وفي المادة ١١٧ منه على أنه (على المنشأة أن تحيط العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر عدم التزامه وسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريبه على استخدامها) ومؤدى ذلك أن الشارع أنشأ بهذه القواعد الآمرة التزامات قانونية فرض بها توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل وتوعية العمال وتزويدهم بما يكفل وقايتهم من مخاطر العمل وأضراره واتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لحماية العمال بما مؤداه أن حق العامل في السلامة والخدمات الصحية التي فرضها القانون إنما يقع عبء القيام بالوفاء بها على عاتق صاحب العمل ومسئوليته عن ذلك مسؤولية عقدية كأثر من آثار عقد العمل وأن التزامه بإحاطة العامل بمخاطر المهنة عند التحاقه بالعمل لديه التزاما تعاقديا ينشأ عن عقد العمل"^(١).

ويستمر الالتزام بالتبصير باستمرار علاقة العمل، فكثيرا ما يقوم صاحب العمل باستبدال المعدات والمواد المستخدمة في العمل بأخرى، ففي هذه الحالات يلتزم صاحب العمل بتبصير العمال بالمعلومات المتعلقة بالطرق السليمة لأداء العمل بالمعدات والمواد الجديدة ومخاطر عدم اتباع هذه الطرق، ويظل التزامه يتجدد كلما تغيرت ظروف العمل. لذا، فإننا نرى أن التزام صاحب العمل بالتبصير التزام "مستمر"، ينشأ قبل إبرام عقد العمل، ويمتد إلى ما بعد إبرامه، ويستمر حتى انقضاء علاقة العمل.

(١) الطعن رقم ١٠٢١٥ لسنة ٦٥ ق، جلسة ٢٠١٠/١/٢٧؛ الطعن رقم ٨١٣ لسنة ٦٩ ق، جلسة ٢٠٠٠/٦/١٨، للاطلاع أنظر الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية www.cc.gov.eg/Omal.aspx

المطلب الرابع : الالتزام بالتبصير في مستويات العمل العربية والدولية

تمهيد وتقسيم:

نتناول في هذا المطلب الالتزام بالتبصير في مستويات العمل العربية والدولية في فرعين مستقلين يتناول الأول اتفاقيات العمل العربية، والآخر مستويات العمل الدولية وذلك فيما يلي:

الفرع الأول : الالتزام بالتبصير في اتفاقيات العمل العربية

١- اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية^(١):

أوجبت المادة (٥) من هذه الاتفاقية توفير آليات السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف انسانية للعمل الآمن عن طريق العديد من الوسائل والتي من بينها توعية وتدريب العمال على وسائل السلامة وتدريبهم على استخدامها، وتوفير أدوات الوقاية الشخصية.

٢- اتفاقية العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث^(٢):

ألزمت المادة (٢٦) صاحب العمل بتدريب الأحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية، وأن يراقب تطبيقها، ويؤمن استفادتهم من تلك الوسائل.

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السادسة لمنظمة العمل العربية المنعقدة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس ١٩٧٧، عدد الدول التي صدقت على الاتفاقية (٩) دول، ولم تصادق مصر عليها، راجع نص الاتفاقية على الموقع الإلكتروني www.alolabor.org/narablabor/index.php

(٢) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الثالثة والعشرين لمنظمة العمل العربية المنعقدة في مدينة القاهرة بجمهورية مصر العربية في مارس ١٩٩٦، راجع نص الاتفاقية على الموقع الإلكتروني: www.alolabor.org/narablabor/index.php

الفرع الثاني : الالتزام بالتبصير في اتفاقيات العمل الدولية

١-اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ بشأن اتفاقية السلامة والصحة

المهنتين وبيئة العمل^(١): فرضت المادة (١٢) من هذه الاتفاقية اتخاذ تدابير، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية بشأن أولئك الذين يصممون الآلات أو المعدات أو المواد للاستعمال المهني أو يصنعونها أو يستوردونها أو يجيزونها أو ينقلونها، بالإضافة إلى التزامهم بتوفير معلومات بشأن الطريقة الصحيحة لتركيب واستعمال الآلات والمعدات والاستخدام السليم للمواد، وكذلك معلومات عن أخطار الآلات والمعدات وعن الخصائص الخطيرة للمواد الكيميائية وللعوامل أو المنتجات الفيزيائية والحيوية، وأيضا تعليمات بشأن كيفية تجنب الأخطار. بالإضافة إلى ذلك فقد قررت المادة (١٩) من الاتفاقية وضع ترتيبات على مستوى المنشأة يمكن بموجبها لممثلي العمال تلقي معلومات كافية عن التدابير التي يتخذها صاحب العمل لتأمين السلامة والصحة المهنتين وأن يستشيروا المنظمات الممثلة لهم بشأن هذه المعلومات، وللعمال وممثلهم أن يدرّبوا تدريبا ملائما في مجال السلامة والصحة المهنتين، وأن يستعلموا عن جميع جوانب السلامة والصحة المهنتين المتصلة بعملهم.

٢-اتفاقية العمل الدولية رقم (١١٥) لسنة ١٩٦٠ بشأن حماية العمال من الإشعاعات

المؤينة^(٢): فرضت المادة (٩) من هذه الاتفاقية استخدام التحذيرات الملثمة لتوضيح وجود أخطار من إشعاعات مؤينة، وأوجبت تزويد العمال بأية معلومات ضرورية في هذا الشأن، كما فرضت إعطاء جميع العاملين المشتغلين مباشرة في عمل اشعاعي - قبل استخدامهم وفي أثنائه - التعليمات الكافية والخاصة بالاحتياطات الواجب اتخاذها حماية لصحتهم وسلامتهم، وكذلك الاسباب الداعية لذلك.

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السابعة والستين لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف في ٣ يونيو ١٩٨١، واعتمدت في ٢٢ يونيو ١٩٨١، وبدأ نفاذها في ١١ أغسطس ١٩٨٣، عدد الدول المصدقة على الاتفاقية (٦٦) دولة من بينهم عدد (٣) دول عربية، ولم تصادق مصر عليها. أنظر نص الاتفاقية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org

(٢) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الرابعة والأربعين لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف في ١ يونيو ١٩٦٠، واعتمدت في ٢٢ يونيو ١٩٦٠. أنظر نص الاتفاقية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org

٣- اتفاقية العمل الدولية رقم (١١٩) لسنة ١٩٦٣ بشأن الوقاية من الآلات^(١): فرضت المادة (١٠) على صاحب العمل أن يتخذ الخطوات التي تكفل إخطار العمال بالقوانين أو اللوائح الوطنية المتعلقة بالوقاية من أخطار الآلات، وأن يوضح لهم الأخطار التي تنجم عن استعمال الآلات والاحتياطات التي يجب مراعاتها عند استعمالها.

٤- اتفاقية العمل الدولية رقم (١٦٢) لسنة ١٩٨٦ بشأن السلامة في استخدام الحزير الصخري^(٢): قررت المادة (٢٢) أن يكفل صاحب العمل أن يكون جميع العمال المعرضين للحزير الصخري أو الذين يرجح تعرضهم له على دراية بالمخاطر الصحية المرتبطة بعملهم وأن يتلقوا تعليمات بتدابير الوقاية وممارسات العمل السليمة وتدريباً مستمراً في هذه المجالات.

٥- اتفاقية العمل الدولية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل^(٣): قررت المادة (١٣) من هذه الاتفاقية تزويد العمال بصورة كافية ومناسبة بمعلومات عن المخاطر المهنية التي يمكن أن تنجم عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل وأيضاً بتوجيهات عن التدابير المتاحة لتجنب هذه المخاطر والسيطرة عليها والحماية منها.

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السابعة والأربعين لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف في ٤ يونيو ١٩٦٣ واعتمدت في ٢٥ يونيو ١٩٦٣، وبدأ نفاذها في ٢١ أبريل ١٩٦٥، عدد الدول المصدقة على الاتفاقية (٥٢) دولة من بينهم عدد (٧) دول عربية، ولم تصادق مصر على الاتفاقية. أنظر نص الاتفاقية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org

(٢) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الثانية والسبعين لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف في ٤ يونيو ١٩٨٦ واعتمدت في الرابع والعشرين من يونيو ١٩٨٦، وبدأ نفاذها في ١٦ يونيو ١٩٨٩، عدد الدول المصدقة على الاتفاقية (٣٥) دولة من بينهم دولة عربية واحدة، ولم تصادق مصر عليها. أنظر نص الاتفاقية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org

(٣) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الثالثة والستين لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في جنيف في ١ يونيو ١٩٧٧، واعتمدت في العشرين من يونيو ١٩٦٣، بدأ نفاذها في ١١ يولييه ١٩٧٩، عدد الدول المصدقة على الاتفاقية (٤٦) دولة من بينهم عدد (٢) دولة عربية، صادقت مصر على الاتفاقية بتاريخ ١٩٨٨/٥/٤. أنظر نص الاتفاقية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org.

٦-اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٢) لسنة ١٩٧٩ بشأن السلامة والصحة المهنتين في عمليات المناولة بالموائئ^(١): قررت المادة (٣٨) من هذه الاتفاقية عدم جواز استخدام عامل ما لم يكن قد تلقى تعليماً أو تدريباً كافياً عن المخاطر المحتملة المرتبطة بعمله والاحتياطات الرئيسية التي ينبغي اتخاذها.

٧-اتفاقية العمل الدولية رقم (١٦٧) لسنة ١٩٨٨ بشأن السلامة والصحة المهنتين في البناء^(٢): ألزمت المادة (٣٣) من هذه الاتفاقية تلقى العمال قدرًا كافياً ومناسباً من المعلومات عن مخاطر السلامة والصحة المحتملة التي قد يتعرضون لها في مكان عملهم، فضلاً عن الإرشادات والتدريب بشأن الوسائل المتاحة للوقاية من هذه المخاطر ومكافحتها والحماية منها.

٨-اتفاقية العمل الدولية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل^(٣): ألزمت المادة (١٠) من هذه الاتفاقية أصحاب العمل بضمانات وضع بطاقات تعريف أو علامات على جميع المواد الكيميائية المستعملة في العمل، حسبما تقضي به المادة (٧) من ذات الاتفاقية^(٤)، وتوفير أوراق بيانات السلامة الكيميائية حسبما تقضي به

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الخامسة والستين لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف في ٦ يونيو ١٩٧٩، واعتمدت في الخامس والعشرين من يونيو ١٩٧٩، وبدأ نفاذها في ٥ ديسمبر ١٩٨١، عدد الدول المصدقة على الاتفاقية (٢٧) دولة من بينهم عدد (٢) دولة عربية، وقد صادقت مصر على الاتفاقية بتاريخ ٣ أغسطس ١٩٨٨. أنظر نص الاتفاقية على الموقع الإلكتروني www.ilo.org

(٢) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الخامسة والسبعين لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف في ١ يونيو ١٩٨٨، واعتمدت في العشرين من يونيو ١٩٨٨، وبدأ نفاذها في ١١ يناير ١٩٩١، عدد الدول المصدقة على الاتفاقية (٣١) دولة من بينهم عدد (٢) دولة عربية، ولم تصادق مصر عليها. أنظر نص الاتفاقية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org

(٣) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السابعة والسبعين لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف في ٦ يونيو ١٩٩٠، واعتمدت في الخامس والعشرين من يونيو ١٩٩٠، وبدأ نفاذها في ٤ نوفمبر ١٩٩٣، عدد الدول المصدقة على الاتفاقية (٢١) دولة من بينهم عدد (٢) دولة عربية، ولم تصادق مصر عليها. أنظر نص الاتفاقية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org

(٤) نصت المادة (٧) على أن "١- توضع علامات على كل المواد الكيميائية للإشارة إلى هويتها. ٢- توضع بالإضافة إلى ذلك بطاقات تعريف على المواد الكيميائية الخطرة بطريقة يسهل فهمها على العمال بحيث تتيح المعلومات الأساسية عن تصنيفها وما تنطوي عليه من مخاطر واحتياطات السلامة التي يجب مراعاتها".

- المادة (٨) من ذات الاتفاقية^(١)، وإتاحتها للعمال وممثلهم.
- وألزمت ذات المادة أصحاب العمل الذين يتسلمون مواد كيميائية لم توضع عليها بطاقات تعريف أو علامات حسبما تقضي به المادة (٧)، أو لم توفر بشأنها بيانات السلامة الكيميائية حسبما تقضي به المادة (٨)، بأن يحصلوا على المعلومات المناسبة من المورد أو من أي مصدر يتيسر بدرجة معقولة وصولهم إليه، ولا يجوز استعمال هذه المواد الكيميائية قبل الحصول على هذه المعلومات.
- على أن يحتفظ أصحاب العمل بسجل المواد الكيميائية الخطرة المستعملة في مكان العمل، وأن يتضمن إحالات إلى أوراق بيانات السلامة الكيميائية المناسبة، ويتاح هذا السجل لجميع العمال المعنيين وممثلهم.
- وقررت المادة (١١) من هذه الاتفاقية أيضا أن يلتزم أصحاب العمل، عندما تنقل مواد كيميائية إلى حاويات أو معدات أخرى، بضمان توضيح هوية المحتويات بطريقة تعرف العمال بالهوية وبأي مخاطر مرتبطة باستعمال هذه المواد، وبأي احتياطات سلامة يجب مراعاتها.
- وألزمت المادة (١٥) من ذات الاتفاقية أصحاب العمل بما يلي:
- تعريف العمال بمخاطر التعرض للمواد الكيميائية المستعملة في مكان العمل.
 - تعليم العمال كيفية استقراء واستعمال المعلومات التي تتضمنها بطاقات التعريف وأوراق بيانات السلامة الكيميائية.
 - استخدام أوراق بيانات السلامة الكيميائية إلى جانب المعلومات الخاصة بمكان العمل كأساس لإعداد تعليمات للعمال، على أن تكون مكتوبة عند الاقتضاء.
 - تدريب العمال، بصورة متواصلة، على الأساليب والإجراءات الواجب اتباعها من أجل استعمال المواد الكيميائية على نحو مأمون.
 - وأخيرا، فقد قررت المادة (١٨) للعمال المعنيين وممثلهم الحق فيما يلي:
 - الحصول على معلومات عن هوية المواد الكيميائية المستعملة في العمل، وخواصها

(١) نصت المادة (٨) على أن "١- توفر لأصحاب العمل في حالة المواد الكيميائية الخطرة، أوراق بيانات السلامة الكيميائية على أن تتضمن معلومات أساسية ومفصلة عن هوية هذه المواد وموردها وتصنيفها ومخاطرها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها. ٢- تقوم بوضع معايير إعداد أوراق بيانات السلامة الكيميائية السلطة المختصة أو هيئة تقررها أو تعترف بها السلطة المختصة، وفقا للمعايير الوطنية او الدولية".

- الخطر، والتدابير الاحتياطية، والتعليم والتدريب.
 - الحصول على المعلومات التي تحتويها بطاقات التعريف والعلامات.
 - الحصول على أوراق بيانات السلامة الكيميائية.
 - الحصول على أي معلومات أخرى تقضي هذه الاتفاقية بالاحتفاظ بها.
- علما بأن المشرع المصري قد ألزم أصحاب العمل، بموجب أحكام المادة (٢١١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية، مع مراعاة وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل، موضحا بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها، واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وقد ألزم المشرع المنشآت بأن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد.
- كما فرض المشرع المصري على أصحاب العمل تدريب العاملين لديهم على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة، والمواد المسببة للسرطان، وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها، وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.

٩-اتفاقية العمل الدولية رقم (١٧٦) لسنة ١٩٩٥ بشأن السلامة والصحة في المناجم^(١): نصت المادة (٩) من هذه الاتفاقية على أنه حيثما يتعرض العمال لمخاطر فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية فإن صاحب العمل يلتزم بأن يعرف العمال بطريقة مفهومة بالأخطار المرتبطة بعملهم والأخطار الصحية التي ينطوي عليها وبدابير الوقاية والحماية المناسبة.

فيما نصت المادة (١٠) من ذات الاتفاقية على أن يكفل صاحب العمل توفير برامج تدريب وإعادة تدريب مناسبة وتقديم تعليمات مفهومة للعمال، دون أن يحملهم أي تكلفة، بشأن مسائل السلامة والصحة، وكذلك بشأن العمل المسند إليهم.

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الثانية والثمانين لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف في ٦ يونيو ١٩٩٥، واعتمدت في ٢٢ يونيو ١٩٩٥، وبدأ نفاذها في ٥ يونيو ١٩٩٨، عدد الدول المصدقة على الاتفاقية (٣٢) دولة من بينهم عدد (٢) دولة عربية، ولم تصادق مصر عليها. أنظر نص الاتفاقية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org

المبحث الثاني

الأحكام العامة للالتزام بالتبصير

تمهيد وتقسيم:

نتناول في هذا المبحث الأساس القانوني للالتزام بالتبصير وطبيعته، ثم نتناول أثر اتصاف العامل بالمهنية على التزام صاحب العمل ثم نتعرض لبيان مدى التزام العامل بالاستعلام عن مخاطر المهنة، وأخيراً، صور التزام صاحب العمل بالتبصير، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول : الأساس القانوني للالتزام بالتبصير

اختلف الفقه حول الأساس القانوني للالتزام بالتبصير فذهب رأي إلى أنه يستند إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، بينما اتجه رأي آخر إلى القول بأنه يعد من مستلزمات العقد.

أولاً: مبدأ حسن النية:

اختلف الفقه الفرنسي في تفسير الفقرة الثالثة من المادة (١١٣٤) من القانون المدني الفرنسي، فذهب رأي إلى أن هذا الالتزام ينطوي على واجب الأمانة والثقة بين المتعاقدين، بينما يرى جانب آخر إلى أنه ينطوي على واجب التعاون أو المؤازرة^(١). ولا شك أن عقد العمل يفرض على عاتق طرفيه قيام كل منهما بالتزاماته بأمانة وحسن نية، كما أن عقد العمل يقوم على الثقة بين طرفيه، وقد نصت الفقرة الأولى من المادة (١٤٨) من القانون المدني المصري على أنه "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية".

لذا، يلتزم صاحب العمل بتبصير العامل، قبل إبرام العقد وأيضاً بعد إبرامه وقبل مزاولة العامل العمل وأثناء تنفيذ العقد وكلما تغيرت ظروف العمل، بالمعلومات المتعلقة بمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها، وهو ما يدل على أن التزام صاحب العمل يقوم على مبدأ حسن النية وأن فكرة التعاون بين طرفي العقد تلزم صاحب العمل بتبصير العامل بهذه المعلومات^(٢).

(١) د/ محمد أحمد المعداوي عبد ربه، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ٢١١.

(٢) د/ مصطفى أحمد أبو عمرو، الالتزام بالإعلام في عقود الاستهلاك، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٠، ص ٣٩ : د/ حمدي أحمد سعد، مرجع سبق ذكره هامش (١٣)، ص ١٠٩.

بينما يذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى أن الالتزام بالتبصير يمثل في بعض الظروف والحالات أحد مظاهر روح التضامن التي يتسم بها العصر الذي نعيش فيه كرد فعل ضد الإفراط في النزعة الفردية التي كانت سائدة في القرن التاسع عشر^(١). وينتقد جانب من الفقه المصري معيار حسن النية على اعتبار أنه معيار غير واقعي حيث أن تقرير حسن وسوء النية هي مسألة نفسية داخلية ومن ثم يرى هذا الجانب الفقهي وجوب تأسيس هذا الالتزام على المركز الواقعي لطرفي العلاقة بدلا من فكريتي حسن وسوء النية^(٢).

ثانيا: من مستلزمات العقد:-

يذهب رأي فقهي إلى أن هذا الالتزام الذي يقع على عاتق المدين به يستند إلى العقد ذاته بموجب المادة (١١٣٥) من القانون المدني الفرنسي، التي تقابل المادة (٢/١٤٨) من القانون المدني المصري، واللذان تقرران أنه "لا يقتصر العقد على إلزام المتعاقدين بما ورد فيه، ولكنه يتناول ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة وبحسب طبيعة الالتزام"^(٣). وقد نص المشرع المصري على الالتزام بالتبصير باعتباره التزاما مترتبا على عقد، حيث يلتزم بمقتضاه صاحب المنشأة بتبصير العامل بالمعلومات اللازمة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها وبتعريفه بالأسس السليمة لأداء العمل على الوجه الأمثل الذي يحقق سلامة العامل، فضلا عن إحاطة العامل علما بالاحتياطات التي يجب عليه اتخاذها عند حدوث خطر من الأخطار، فإذا ما أخل صاحب المنشأة بالتزامه أو أهمل فيه يكون مسئولاً عن الضرر الذي يلحق بالعامل جراء إخلاله أو إهماله ويكون مسئولاً عقدياً. ونرى أن الجمع بين الرأيين أجدر في نطاق عقود العمل، فالأساس القانوني للالتزام صاحب العمل بالتبصير يستند إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود وفقا لحكم المادة (١/١٤٨) من

(١) د/ محمد أحمد المعداوي عبد ربه، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ٢١٢-٢١٣.

(٢) د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سبق ذكره هامش (١٤)، ص ٢٩-٣٥.

(٣) د/ محمد أحمد المعداوي عبد ربه، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ٢١٣: ٢١٦؛ د/ السيد محمد عمران، الالتزام بالإخبار، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، ١٩٩٤، ص ٤٩؛ د/ حمدي أحمد سعد، مرجع سبق ذكره هامش (١٣)، ص ١١١.

القانون المدني باعتباره التزام قبل تعاقدى، فضلا عن كونه من مستلزمات العقد باعتباره التزام تعاقدى لاحق على إبرام عقد العمل تأسيسا على حكم الفقرة الثانية من ذات المادة.

المطلب الثاني : طبيعة الالتزام بالتبصير

فرض المشرع الالتزام بالتبصير على عاتق أصحاب العمل تأكيدا لالتزامهم بضمان سلامة العمال، فالالتزام بالتبصير، كما يذهب جانب كبير من الفقه، يجد أساسه في الالتزام بضمان السلامة باعتباره تطبيقا له ووسيلة لتحقيقه^(١).

وقد قضت الدائرة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية في أحد أحكامها بأن صاحب العمل يلتزم باتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان ظروف عمل لا تضر بصحتهم؛ وأنه يعد مسئولا بمجرد أن يتعرض العامل لتدهور في حالته الصحية، ويقع على عاتقه أن يثبت أنه احترام التزامه بالسلامة من خلال اتخاذ تدابير الوقاية والحماية اللازمة في الوقت المناسب^٢. لذا، نرى أن الالتزام بالتبصير التزام بتحقيق نتيجة، كالاتزام بضمان السلامة، ويذهب رأي فقهي – نؤيده – إلى أن القول بخلاف ذلك يعد تفریغاً لمضمون الالتزام بضمان السلامة، والمقصود من الالتزام بالتبصير تحقيقه، فالالتزام بالإعلام والتبصير ما هو إلا وسيلة لتحقيق الالتزام الأكبر بضمان السلامة^(٣).

(١) د/ علي سيد حسن، الالتزام بالسلامة في عقد البيع، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٠، ص ١٠٢؛ د/ أنس السيد عطية، الضمانات القانونية لنقل التكنولوجيا إلى الدول النامية والمشروعات التابعة لها، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٥٦٥؛ د/ نزيه المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (١)، ص ١٤٦؛ د/ محمد شكري سرور، مسئولية المنتج عن الأضرار التي تسببها منتجاته الخطرة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٢، ص ٢٤؛ د/ أكرم محمود حسين، أ/ إيمان محمد طاهر، مرجع سبق ذكره هامش (١٢)، ص ٣٩-٤٠.

(2) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 juillet 2020, 18-24.320. << l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires à leur assurer des conditions de travail qui ne nuisent pas à leur santé ; qu'il incombe à l'employeur, dès lors que cela est contesté par le salarié dont il est objectivement établi une dégradation de son état de santé, de prouver qu'il a respecté son obligation de sécurité, en prenant en temps utile les mesures prévention et de protection nécessaires.>>

(٣) د/ أكرم محمود حسين ، أ/ إيمان محمد طاهر، مرجع سبق ذكره هامش (١٢)، ص ٣٢؛ د/ علي سيد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٤٧)، ص ١٠٦-١٠٧؛ د/ نزيه المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (١)، ص ١٤٨-١٤٩.

ويذهب جانب من الفقه - بحق - إلى القول بأن صاحب العمل لا يعفى من مسؤوليته إلا بقيامه بتحذير العامل، تحذيرا كاملا واضحا من مخاطر العمل، قبل مزاولته مهام عمله، وأيضا من مخاطر عدم استعماله وسائل الوقاية الشخصية، وذلك على سند من أن العلم بالصفة الخطرة للشيء محل الالتزام، يعتبر من العناصر المكملة لرضا الطرف الآخر^(١).

المطلب الثالث : أثر مهنية العامل على التزام صاحب العمل بالتبصير

حيث فرض المشرع الالتزام بالتبصير على عاتق أصحاب العمل لمصلحة العمال، فإن توافر صفة المهنية في العامل، لا يعفي صاحب العمل من هذا الالتزام، وإن كان يخفف من التشدد فيه. فالعامل، وإن كان مهنيًا، قد لا يكون على دراية ومعرفة كاملة بالمعلومات المتعلقة بمخاطر العمل بالمنشأة، وطرق الوقاية منها، فضلا عن المعلومات الخاصة بآلات ومعدات العمل والمواد المستخدمة فيه، أما العامل العادي فلا يمكن افتراض علمه بهذه المعلومات. ومن ثم يكون جهل كل منهما، على السواء، بتلك المعلومات، جهلا مبررا، لا يعفي صاحب العمل من التزامه، في مواجهة كل منهما^(٢).

ويذهب رأي فقهي إلى أن الأمر يختلف عندما يكون الدائن بالالتزام مهنيًا متخصصا^(٣). ويصبح، في مفهوم هذا الرأي، أن توافر هذه الصفة في العامل، يخفف من مسؤولية صاحب العمل لأن تخصص العامل يعوض النقص الحاصل في المعلومات التي يدلي بها صاحب المنشأة.

ورغم تقديرنا لهذا الرأي، إلا أننا لا نميل إليه، في نطاق عقود العمل، فلا يجوز أن تكون مهنية العامل وتخصصه سببا في إعفاء صاحب المنشأة من التزامه بالتبصير.

(١) د/ سعد السعيد المصري، المسؤولية المدنية الناشئة عن الإخلال بالالتزامات المترتبة على عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٣٢٦ : د/ نزيه المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (١)، ص ١٣٠.

(٢) د/ أحمد عبد العال أبو قرين، المسؤولية العقدية للمقاول والمهندس المعماري، الطبعة الأولى، دار الثقافة الجامعية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٥٦.

(٣) د/ سهير منتصر، مرجع سبق ذكره هامش (٥)، ص ٣٩ : د/ أكرم محمود حسين ، أ/ إيمان محمد طاهر، مرجع سبق ذكره هامش (١٢)، ص ٢٦ وما بعدها.

ونرى أن صاحب المنشأة يظل مسئولاً عن إعلام وتبصير العامل بكافة المعلومات المتعلقة بالعمل ومخاطره حتى وإن كان العامل مهنيًا، ولو بقدر يقل عن التزامه في مواجهة العامل العادي، لأن هذا الالتزام فرضه المشرع بنصوص قانونية أمرة، ويترك لقاضي الموضوع سلطة تقدير كل حالة حسب ظروفها وملابساتها.

المطلب الرابع : التزام العامل بالاستعلام

ذهب جانب من الفقه إلى القول بأن التزام المدين بالإعلام والتبصير، يقابله التزام الدائن المحترف بالاستعلام. ورغم وجهة هذا الرأي، إلا أننا نرى عدم ملائمته، في نطاق عقود العمل، فالتزام العامل "المحترف" بالاستعلام – في رأينا – لا يعفي صاحب العمل من التزامه بالتبصير، الملقى على عاتقه بموجب أحكام القانون.

ومرد ذلك أن المشرع حين فرض الالتزام بالتبصير على عاتق أصحاب العمل لم يفرق بين العمال في هذا الحق، حيث فرض المشرع هذا الالتزام في مواجهة جميع العمال، ولمصلحة كافة العمال دون تفرقة بينهم في المهنية أو الخبرة، وذلك لطبيعة علاقات العمل وخصوصيتها، ومخاطر العمل التي يتعرض لها العمال في قطاعات العمل المختلفة، مما يلزم أصحاب العمل بعدم الارتكان إلى المعلومات التي يكون العامل عالماً بها.

ويرى جانب من الفقه أن مهنية الدائن بالالتزام وتخصيصه تمكنه من الاستعلام^(١) ومن ثم فإن تخصص العامل يمكنه من الاستعلام عن المعلومات الغامضة عليه، فإن لم يستعلم عد ذلك تقصيرا وإهمالا منه في الاستعلام مما يخفف من مسئولية صاحب المنشأة. غير أننا لا نميل لهذا الرأي في نطاق عقود العمل، نظرا لأن العامل، وإن كان مهنيًا أو لديه بعض المعلومات عن طبيعة العمل ومخاطره، فإنها غالبا ما تكون غير كافية، فضلا عن أنها قد تفتقر إلى الدقة، خاصة في ظل التطور التقني الهائل في وسائل العمل، فضلا عن أن هذا الالتزام فرضه المشرع بنصوص قانونية أمرة في مواجهة العامل وإن كان مهنيًا.

(١) د/ سهير منتصر، مرجع سبق ذكره هامش (٥)، ص ٣٩ : د/ أكرم محمود حسين ، أ/ إيمان محمد طاهر، مرجع سبق ذكره هامش (١٢)، ص ٣٠.

بالإضافة إلى ذلك، فإن صاحب العمل يلتزم بتوفير الآليات المناسبة التي تمكن العمال من الاستعلام عن المعلومات المتعلقة بأعمالهم، وجوانب السلامة والصحة المهنية المتعلقة بها. وفي تحديد الطبيعة القانونية للالتزام بالاستعلام يرى الجانب الغالب في الفقه^(١) أن الالتزام بالاستعلام هو التزام ببذل عناية، ولا شك أن هذا الاتجاه الفقهي يتفق تماما مع طبيعة العقود ذات الطبيعة الخاصة كعقود العمل لما يترتب على علاقات العمل المنبثقة عنها من مخاطر تمس سلامة العمال.

ونؤيد هذا الرأي ونرى أن الالتزام بالاستعلام في نطاق عقد العمل هو دائما التزام ببذل عناية، بسبب لطبيعة عقود العمل فضلا عن أن التطورات التقنية المتلاحقة في وسائل الانتاج مما يجعل العامل دائما في موقف الجاهل بمخاطر العمل ووسائل الوقاية، ويعد ذلك جهلا مشروعاً مبرراً من شأنه أن يسقط عنه الالتزام بالاستعلام.

المطلب الخامس : موضوع التزام صاحب العمل بالتبصير

تمهيد وتقسيم:

إن التزام صاحب العمل بالتبصير يفرض عليه أن يقدم للعامل جميع المعلومات الجوهرية المتعلقة بمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها، وكيفية أداء العمل بطريقة سليمة وآمنة. في ضوء ما تقدم يدور الحديث في هذا المطلب حول صور الالتزام بالتبصير وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول : تعريف العامل بالطرق السليمة لأداء العمل وتدريبه عليها

أولى المشرع المصري اهتماماً بتبصير العامل بالطرق السليمة لأداء العمل وتدريبه على استخدام الآلات والمواد المستخدمة في العمل بطريقة صحيحة آمنة، حرصاً منه على سلامته، حيث ألزم صاحب العمل بتعريف وتدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته^(٢). ويذهب رأي إلى أن هذا الالتزام يقتضي من المنشأة أن تضع نظاماً تدريبياً، يوضح للعامل كيفية أداء العمل بأسلوب سليم يجنبه الوقوع في أخطاء تسبب له أو للمنشأة أو للغير أية

(١) د/ سعيد سعد عبد السلام، مرجع سبق ذكره هامش (١٥)، ص ٣٧.

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

أضرار وهذا التدريب يجب أن يتم عند بداية التحاق العامل بالعمل وأيضاً بشكل دوري أثناء فترة عمله للارتقاء بمستواه المهني وللمسايرة التقدم التقني ولإحاطته بكل جديد في مهنته^(١). وقد أوجب المشرع المصري، كذلك، على صاحب المنشأة، أن يقوم بتدريب العامل تدريباً سليماً على استخدام أدوات الوقاية الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعمال سليمة، صالحة للاستخدام، ومناسبة لكل مهنة، حماية لهم من مخاطر العمل. علماً بأن المشرع قد حظر على صاحب المنشأة، بموجب أحكام المادة (٢١٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، أن يحمل العامل أية نفقات، أو أن يقطع من أجره أية مبالغ، مقابل قيامه بتوفير أدوات ووسائل الحماية اللازمة لوقايته من مخاطر العمل. ويعاقب كل صاحب عمل، يخالف ذلك، بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، والغرامة التي لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وفقاً لنص المادة (٢٥٦) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢، التي قررت أيضاً مضاعفة الغرامة في حالة العود.

وفي ذات السياق، فقد ألزم المشرع، صاحب المنشأة التي يتعرض فيها العمال لمخاطر كيميائية، بتدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان، وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية منها^(٢). وفي القانون الفرنسي، فقد ألزم المشرع الفرنسي، في الفقرة (١-٣) من المادة (٢٣١) من قانون العمل، كل صاحب عمل، بأن ينظم تدريب عملي ومناسب، للعمال في بداية تعيينهم، وكذلك للعمال الذين يغيرون مواقع عملهم، أو يغيرون أعمالهم، والعمال الذين يعملون بعقود مؤقتة، في الحماية من مخاطر العمل، وقد استثنى المشرع من ذلك، العمال الذين

(١) د/ فاطمة محمد الرزاز، حماية بيئة العمل وتأمين سلامة العامل في مصر وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة

٢٠٠٣، بحث منشور بمجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية، العدد العشرون، أكتوبر

٢٠٠٤، مطبعة كلية الحقوق جامعة القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٦٣.

(٢) الفقرة (و) من المادة (٢١١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

يستدعون من قبل صاحب العمل، لأداء أعمال عاجلة لدواعي الأمن، ويكونوا مؤهلين من قبل ذلك. كذلك، فقد ألزم المشرع الفرنسي، كل صاحب عمل، أن يقوم بتدريب العمال الذين حصلوا على إجازات مرضية، تزيد عن (٢١) يوم على الأقل، بناء على طلب طبيب العمل. وقرر المشرع الفرنسي أيضا وجوب تكرار هذا التدريب، بصفة دورية في أوقات محددة، تنص عليها لائحة العمل بالمنشأة، أو يقررها اتفاق جماعي^(١).

ولا شك أن أول المعلومات، التي يجب على صاحب العمل أن يقوم بتبصير العامل بها، هي طريقة أداء العمل بطريقة صحيحة، غير أن المشرع لم يكتف بمجرد إلزام صاحب العمل بالتبصير بهذه المعلومات، وإنما أوجب عليه تدريب العامل على أسس العمل السليمة، حتى يتمكن من أداء العمل بشكل سليم وآمن، وحتى يتوقى مخاطر أداء العمل بشكل غير سليم يؤدي إلى تعرضه للخطر.

ويقتصر الالتزام على بيان الطريقة الصحيحة، لاستعمال آلات ومعدات العمل، والخامات والمواد المستخدمة فيه، وفق الغرض المخصصة له. وبالتالي، لا يكون صاحب العمل مسئولاً، إذا خالف العامل هذه المعلومات، ولم يلتزم بأداء العمل وفقاً لها.

ولا شك أن زيادة وعي العمال بمخاطر العمل وبأخطار الآلات، خاصة ذات التكنولوجيا العالية، التزام واجب على أصحاب العمل، ويتحقق بتعريف العمال بحقيقة مكونات المواد التي يشتغلون بها، والأخطار التي يمكن أن تشكلها، وأيضا بتدريب العمال القائمين على التشغيل والمتعاملين مع هذه التكنولوجيات تدريباً مناسباً وكافياً على الاستخدام الآمن لها، وطرق التعامل السليم معها، كما يتم تدريب ممثلي العمال ومشرفي العمل، ليكونوا – فيما

(1) art. L. 231-3-1 << Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention et, à la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours. Cette information doit être répétée périodiquement dans des conditions fixées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif>>.

بعد – مدربين لغيرهم، وأيضا بتوعية كافة عمال المنشأة بالمخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها لتجنبها وتدريبهم على كيفية التعامل مع حالات الطوارئ^(١).

نخلص من ذلك، أن صاحب المنشأة، يلتزم بتبصير العامل، بكل المعلومات التي تمكنه من الإحاطة علماً بأداء العمل بطريقة سليمة وأمنة، وبكيفية استخدام الآلات والمواد المستخدمة فيه بكيفية صحيحة، وتدريبه على ذلك^(٢).

بالإضافة إلى ذلك، يجب على صاحب العمل تدريب العمال على استخدام وسائل الوقاية التي يلتزم بتوفيرها لهم، كالملابس الوقائية والنظارات الواقية وأغطية الرأس وأجهزة التنفس. فضلا عن ذلك، فقد ألزم المشرع - خاصة - أصحاب المنشآت، التي يتعرض فيها العمال لمخاطر كيميائية - وهي المنشآت التي تعمل في قطاع الصناعات الكيميائية أو التي تعتمد في نشاطها على مواد كيميائية - بتدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان.

ويذهب جانب من الفقه المصري إلى أن الالتزام بالتبصير، إنما يتعلق بالأشياء المعقدة تقنيا، والأشياء التي تتسم بالصعوبة في استعمالها، أما الأمور التي تعد من البديهيات، فإن المدين بالالتزام لا يلتزم بإعلامها إلى الدائن به. غير أن جانبا آخر من الفقه يرى - بحق - أن المدين بالالتزام، لا يجوز له أن يبالغ في تقدير المعلومات المتوافرة لدى الدائن بالالتزام، لأن هذه المعلومات متغيرة من وقت لآخر، في عصر يشهد تطورا سريعا في الأجهزة^(٣).

فلا شك أن التطور التقني في وسائل الانتاج، والتقدم الصناعي الهائل في آلات ومعدات العمل، جعل العامل عاجزا عن الإلمام بكافة بالمعلومات المتعلقة بطريقة أداء العمل بالشكل

(١) د/ فاطمة محمد الرزاز، مرجع سبق ذكره هامش (٥٦)، ص ٥٦-٥٧.

(٢) د/ ثروت فتحي إسماعيل، المسئولية المدنية للبائع المهني، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٨٧، ص ٣٤٣ : د/ محمد أحمد المعداوي عبد ربه، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ١٨٥ : د/ حمدي أحمد سعد، مرجع سبق ذكره هامش (١٣)، ص ١٩٣.

(٣) د/ أكرم محمود حسين ، أ/ إيمان محمد طاهر، مرجع سبق ذكره هامش (١٢)، ص ١٢ : د/ سهير منتصر، مرجع سبق ذكره هامش (٥)، ص ٤٢.

السليم، فما كان يدركه سابقا، قد يكون من الصعب عليه إدراكه مستقبلا، خاصة في ضوء التطور التقني المستمر لآلات وأجهزة العمل، مما يصعب عليه بمفرده معرفة هذه المعلومات. وأخيرا، تجدر الإشارة إلى أن مخالفة العامل طريقة العمل السليمة، بعد إحاطته علما بها من قبل صاحب العمل، تجعله مسئولا عن فعله، فإن أصابه ضرر تحمل نتيجته، ولا يكون صاحب العمل مسئولا عنه^(١).

الفرع الثاني : تحذير العامل من مخاطر العمل وإحاطته علما بطرق الوقاية منها

يلتزم صاحب العمل، بإحاطة العامل، قبل مزاولته العمل، بمخاطر مهنته وطرق الوقاية منها^(٢). ولا يجوز أن يقتصر هذا الالتزام على مجرد لفت نظر العامل إلى مخاطر العمل وطرق الوقاية منها، فمثل هذا الإعلام يعتبر قائم على معلومات غير كافية وغير واضحة، فتحذير العامل من مخاطر العمل وتبصيره بالاحتياطات التي يجب عليه اتخاذها لتوقي هذه المخاطر، يتعين أن يكون بشكل كاف وواف^(٣).

وإحاطة العامل قبل مزاولته العمل، بمخاطر مهنته، التي يمكن أن يتعرض لها، يتعين أن يكون قبل مزاولته العمل، غير أنه إذا ظهرت - بعد مباشرة العامل مهام عمله - مخاطر جديدة، لم تكن موجودة، قبل مزاولته العامل عمله، فيلتزم صاحب العمل بتحذير العامل وتبصيره بها أولا بأول، وكلما دعت الحاجة واستلزم الأمر ذلك.

وفي شأن المخاطر الكيميائية، فقد أوجب المشرع، كذلك، على صاحب العمل توفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية، الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية، الصلبة والسائلة والغازية، وأن يقوم بالإدلاء للعمال بالمعلومات المتعلقة بذلك، عن طريق وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل، موضحا بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها، ودرجة خطورتها، واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها^(٤).

(١) د/ أكرم محمود حسين ، أ/ إيمان محمد طاهر، مرجع سبق ذكره هامش (١٢)، ص ٤٣-٤٤.

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

(٣) د/ محمد أحمد المعداوي، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ١٨٨.

(٤) المادة (٢١١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وفرضت اللائحة التنفيذية لقانون البيئة الصادرة برقم ٤ لسنة ١٩٩٤ ذات الالتزام أيضا حيث أوجبت على القائمين على إنتاج أو تداول المواد الخطرة سواء كانت في حالتها الغازية أو السائلة أو الصلبة أن يتخذوا جميع الاحتياطات بما يضمن عدم حدوث أية أضرار بيئية، وألزمهم بوجه خاص ببعض الالتزامات والتي من بينها توعية العاملين بتداول تلك المواد وبمخاطرها والاحتياطات اللازمة عند تداولها والتأكد من إلمامهم بكافة هذه المعلومات وتدريبهم عليها^(١).

من ناحية أخرى، فقد ألزم المشرع المصري صاحب العمل بتوفير وسائل الوقاية المناسبة للعمال، بحيث تكون متناسبة مع طبيعة العمل، وأن تؤدي الغرض منها على أكمل وجه، ويلتزم صاحب العمل بتوفير هذه الوسائل للعمال، دون أن يحملهم بأية نفقات أو يقتطع من أجورهم أية مبالغ مقابل توفير هذه الوسائل، على نحو ما سبق بيانه.

في مقابل ذلك، فقد ألزم المشرع، العامل، باستخدام وسائل الوقاية من مخاطر العمل، وذلك طوال فترة مزاولته العمل، بما مؤداه التزامه أثناء أداء عمله بالمنشأة، أو كلما تطلب الأمر استعمال وسائل الوقاية، بأن يستخدم هذه الوسائل، التي قام صاحب العمل بتوفيرها له، لحمايته من مخاطر العمل، كالحفازات الواقية من البرودة وسدادات الأذن الواقية من شدة الضوضاء.

بالإضافة إلى ذلك، فقد ألزمت المادة (٢١٨) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢، العامل، بأن يتعهد بالعناية ما في حوزته من وسائل الوقاية وأن يحافظ عليها من التلف وألا يعرضها لضرر، وأن يقوم بتنفيذ الإرشادات الخاصة باستعمالها الاستعمال السليم، فضلا عن المتعلقة بحمايتها من التلف، وأن يحفظها بطريقة صحيحة في المكان المعد لذلك. ويذهب جانب من الفقه إلى القول بأن العناية المطلوبة هنا هي عناية الشخص العادي، وإذا تطلب

(١) المادة (٣١/ط) من اللائحة التنفيذية لقانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٣٨ لسنة ١٩٩٥، الوقائع المصرية، العدد ٥١ تابع، في ٢٨ فبراير ١٩٩٥.

حفظ وسائل الوقاية نفقات أو تجهيزات، التزم بها صاحب العمل^(١).

ويلتزم العامل، أيضا، أن ينفذ التعليمات الصادرة من صاحب العمل، للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وهذه التعليمات إما أن تكون تعليمات بأداء عمل كإلزام العامل بارتداء ملابس معينة، في الأعمال التي لا يجوز للعامل مزاولتها إلا بارتداء هذه الملابس، وقد تكون بالامتناع عن أداء عمل كإلزام العامل بالامتناع عن التدخين.

ويحظر على العامل، أيضا، وفقا لحكم المادة (٢١٨) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢، ارتكاب أي فعل يقصد به منع تنفيذ تعليمات صاحب العمل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة، لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه، أو تغييرها، أو إلحاق ضرر أو تلف بها. ويتعين على العامل، تنفيذ قواعد السلامة والصحة المهنية أينما وردت في أي قانون آخر.

وفي حالة ارتكاب العامل أيا من المحظورات السابقة يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، والغرامة التي لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، عملا بنص المادة (٢٥٦) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ التي قررت أيضا مضاعفة الغرامة في حالة العود.

ولا شك أن إخلال العامل بتعليمات السلامة وعدم تنفيذه لها، يعرضه للمساءلة التأديبية من جانب صاحب العمل، ويلزمه بأداء قيمة ما أُلْفِه من وسائل الوقاية، كما يكون معرضا للمطالبة المدنية بالتعويض، من قبل صاحب العمل أو الغير، بسبب الأضرار التي سببها بخطئه، وفقا لقواعد المسؤولية التقصيرية، بالإضافة إلى إمكانية مساءلته جنائيا، إذا أصيب أحد بسبب خطئه أو إهماله، وذلك طبقا لأحكام المادتين (٢٣٨، ٢٤٤) من قانون العقوبات رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧^(٢).

حيث قرر المشرع المصري بموجب المادة (٢٣٨) من قانون العقوبات ١٩٣٧/٥٨ أن من

(١) د/ فاطمة محمد الرزاز، مرجع سبق ذكره هامش (٥٦)، ص ٦٦.

(٢) د/ فاطمة محمد الرزاز، مرجع سبق ذكره هامش (٥٦)، ص ٦٨.

تسبب خطأ في موت شخص آخربأن كان ذلك ناشئاً عن إهماله أو رعونته أو عدم احترازه أو عدم مراعاته للقوانين والقرارات واللوائح والأنظمة يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تجاوز مائتي جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

كما قررت المادة (٢٣٨) عقوبات أن تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنين وغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا وقعت الجريمة نتيجة إخلال الجاني إخلالاً جسيماً بما تفرضه عليه أصول وظيفته أو مهنته أو حرفته أو كان متعاطياً مسكراً أو مخدراً عند ارتكابه الخطأ الذي نجم عنه الحادث أو نكل وقت الحادث عن مساعدة من وقعت عليه الجريمة أو عن طلب المساعدة له مع تمكنه من ذلك.

وقد غلظ المشرع الجنائي العقوبة في حالة ما إذا نشأ عن الفعل وفاة أكثر من ثلاثة أشخاص وذلك بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على سبع سنين، وإذا توافر ظرف آخر من الظروف الواردة في الفقرة السابقة كانت العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على عشر سنين.

كما قرر المشرع بمقتضى نص المادة (٢٤٤)^(١) من قانون العقوبات ١٩٣٧/٥٨ أن من تسبب خطأ في جرح شخص أو إيذائه بأن كان ذلك ناشئاً عن إهماله أو رعونته أو عدم احترازه أو عدم مراعاته للقوانين والقرارات واللوائح والأنظمة يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبغرامة لا تجاوز مائتي جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وغلظ المشرع الجنائي العقوبة أيضاً بموجب المادة (٢٤٤) عقوبات حيث قرر أن تكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد على سنتين وغرامة لا تجاوز ثلاثمائة جنيه أو إحدى هاتين العقوبتين إذا نشأ عن الإصابة عاهة مستديمة أو إذا وقعت الجريمة نتيجة إخلال الجاني إخلالاً جسيماً بما تفرضه عليه أصول وظيفته أو مهنته أو حرفته أو كان متعاطياً مسكراً أو

(١) استبدلت المادة (٢٤٤) بموجب القانون رقم (١٢٠) لسنة ١٩٦٢، ثم تم رفع الحد الأقصى لعقوبة الغرامة الواردة بالمادة بموجب القانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٨٢.

مخدرا عند ارتكابه الخطأ الذي نجم عنه الحادث أو نكل وقت الحادث عن مساعدة من وقعت عليه الجريمة أو عن طلب المساعدة له مع تمكنه من ذلك.

كما فرضت المادة (٢٤٤) عقوبة الحبس إذا نشأ عن الجريمة إصابة أكثر من ثلاثة أشخاص فإذا توافر ظرف آخر من الظروف الواردة في الفقرة السابقة كانت العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنين.

وفي فرنسا، فقد قرر المشرع الفرنسي صراحة بموجب أحكام المادة L4141-1 من قانون العمل الفرنسي التزام صاحب العمل بتنظيم وتوفير المعلومات للعمال حول مخاطر الصحة والسلامة والتدابير المتخذة لمعالجتها، بالإضافة إلى التزامه بتوفير معلومات للعمال عن مخاطر عمليات الإنتاج والتصنيع التي تستخدمها أو تنفذها المنشأة على صحة العمال، فضلا عن التزامه بتبصير العمال بالوسائل والتدابير اللازم لتلافياها والوقاية منها^١.

بالإضافة إلى ذلك، فقد فرض المشرع الفرنسي على صاحب العمل اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان سلامة وحماية الصحة البدنية والعقلية لموظفيه^٢، حيث يتعين عليه ليس فقط تقليل المخاطر بل ومنعها. على أن يقوم صاحب العمل بتحقيق ذلك من خلال اتخاذ عديد من الإجراءات، من أهم هذه المحاور التزام صاحب العمل بتبصير وتدريب العمال الجدد والعمال الذين يغيرون أماكن عملهم فضلا عن العمال المؤقتين والعمال الذين يعودون إلى العمل بعد فحصهم من قبل الطبيب المهني.

وفي القانون القطري، فقد أوجبت المادة (٩٩) من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ على صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يحيط كل عامل عند بدء الخدمة بمخاطر عمله، وعلى ما يستجد منها بعد ذلك ويعرفه بوسائل الوقاية منها، وأن يعلق في مكان ظاهر

(1) Code du travail, Titre IV, Information et formation des travailleurs (Article L4141-1) << L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.>>

(2) l'article L. 4121-1 du Code du travail.

تعليماته المفصلة بشأن وسائل الصحة والسلامة المهنية لحماية العمال من الأخطار التي يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم.

ويتضح من نص المادة (٩٩) أن المشرع القطري ألزم صاحب العمل بتبصير وتحذير العامل بمخاطر عمله وتعريفه وتبصيره بوسائل الوقاية منها فضلا عن التزامه بتوعية العامل بكافة المعلومات المتعلقة بوسائل الصحة والسلامة المهنية وذلك بهدف حماية العمال من الأخطار التي يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم.

فضلا عن ذلك، فقد نص المشرع القطري صراحة على صورة الإعلام المكتوب باعتباره صورة من صور التبصير، حيث أوجب على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر المعلومات والتعليمات الخاصة بوسائل الصحة والسلامة المهنية وذلك بشكل مفصل واضح لا لبس فيه ولا غموض.

وقد ألزمت المادة (٤) من قرار وزير شئون الخدمة المدنية القطري رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠٥ بشأن الاحتياطات والاشتراطات اللازم توافرها في مناطق وأماكن العمل لحماية المشتغلين والمتدربين عليها من مخاطر العمل، صاحب العمل أو من ينوب عنه إبلاغ العمال قبل تسلمهم العمل بأخطار العمل الذي يمارسونه وتبصيرهم بكافة الاحتياطات الضرورية لتجنب الحوادث وإصابات العمل المؤثرة على صحتهم وسلامتهم بما في ذلك إصدار التعليمات التفصيلية باللغة العربية وبلغة أخرى يفهمها العمال مع أخذ تعهد خطي منهم يثبت اطلاعهم عليها.

وقد استحدثت هذه المادة وسيلة من شأنها ضمان وصول الإعلام للعامل، وذلك من خلال أخذ صاحب العمل تعهدا من العامل يفيد باطلاعه على المعلومات والتعليمات المفصلة المتعلقة بأخطار العمل وبالاحتياطات الضرورية لتجنب الحوادث وإصابات العمل، والتي يلتزم صاحب العمل بإعدادها كتابة.

بالإضافة إلى ذلك فقد ألزم القرار ٢٠/٢٠٠٥ في المادة (٧) منه صاحب العمل باستخدام العلامات والإرشادات التحذيرية والملصقات الجدارية بمواقع العمل بحيث تكون ظاهرة ويمكن رؤيتها بوضوح كنوع من الوسائل التحذيرية لأخطار العمل.

وأوجبت المادة (٢٣) من ذات القرار على صاحب العمل إحاطة العامل بالأنظمة المتعلقة بالوقاية من الآلات وإرشادهم إلى المخاطر التي تنجم عنها والاحتياطات الواجب اتخاذها عند

استعمالها، وعليه أن يتخذ كافة الوسائل لحماية عماله من مخاطر الآلة، وألا يطلب من العامل استعمال أية آلة ما لم تكن مجهزة بوسائل الوقاية".

والملاحظ من نصوص قرار وزير شئون الخدمة المدنية القطري رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠٥ سائلة الإشارة أنها نصت على التبصير والإعلام المكتوب لتعريف العمال بالمعلومات المشار إليها، كما قررت أن يكون الإعلام المكتوب باللغة العربية بالإضافة إلى لغة أخرى يفهمها العمال مراعاة للعمال الأجانب بالمنشأة، كما ألزمت صاحب العمل باستخدام العلامات والإرشادات التحذيرية والملصقات الجدارية بمواقع العمل مع التزام صاحب العمل بتعليقها بحيث تكون ظاهرة ويمكن للعمال رؤيتها بوضوح.

علما بأن المادة (١٤٤) من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ قد عاقبت بالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال، كل من خالف أحكام المادة (٩٩) من هذا القانون.

وفي القانون الكويتي، فقد أوجب المشرع الكويتي بموجب أحكام المادة (٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ على صاحب العمل أن يبين للعامل قبل مزاولته العمل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتخاذها ويصدر الوزير القرارات الخاصة بالتعليمات والعلامات التحذيرية التي توضع في أماكن ظاهرة بمكان العمل وأدوات السلامة الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها في الأنشطة المختلفة.

والملاحظ من هذا النص القانوني أن المشرع الكويتي ألزم صاحب العمل بتعليق التعليمات والعلامات التحذيرية، التي يصدرها قرارات من وزير الشئون الاجتماعية والعمل، في مكان ظاهر بمقر العمل بحيث تكون واضحة لكافة العمال.

علما بأن المادة (١٤١) من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وضعت تنظيماً لمعاقبة كل من يخالف باقي أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له بموجبه يتم توجيه إخطار إلى المخالف بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها وزارة العمل على ألا تزيد على ثلاثة شهور، فإذا لم تتلاف المخالفة خلال الفترة المحددة يعاقب المخالف بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل عامل ممن وقعت بشأنهم المخالفة، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم النهائي تكون العقوبة مضاعفة، وذلك كله مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر.

شروط التحذير:

١- يجب أن يكون التحذير مفهوماً:

يعرف الفقه المصري، التحذير المفهوم، بأنه التحذير الذي يكون من شأنه أن يلفت انتباه الدائنين بالالتزام إلى المخاطر التي يمكن أن تحقق بهم، في عبارات سهلة، تخلو من العبارات الفنية المعقدة^(١). والتحذير الشفهي الصادر عن صاحب العمل، يكون مفهوماً إذا كانت العبارات التي تصدر عنه سهلة الفهم، لا لبس فيها أو غموض، وألا تحدث أي التباس لدى العامل، وألا تحتل أكثر من تفسير.

كما يكون التحذير الصادر عن صاحب العمل كتابة، عن طريق تعليق ملصقات على حوائط المنشأة، توضح للعمال طرق الوقاية من المخاطر، أو على الآلات المستخدمة في العمل، لبيان طريقة العمل عليها، واستخدامها بشكل سليم، وأيضاً على المواد المستعملة في العمل، لتبصير العامل بدرجة خطورتها، وطريقة استعمالها الاستعمال الصحيح.

وقد ألزم المشرع المصري، أصحاب المنشآت في قطاع الصناعات الكيميائية، بالتحذير المكتوب، حيث قرر التزام المنشآت بوضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل، موضحاً بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها، ودرجة خطورتها، واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها^(٢).

ويذهب رأي في الفقه إلى القول بأنه فضلاً عن وضوح التحذير في عباراته، يتعين ألا يكون ملتبساً في موضوعه. ويعني ذلك وجوب أن تكون عباراته واضحة الدلالة، في بيان التحذير من خطر يمكن أن يلحق بالدائن بالالتزام، وألا يكون من الممكن فهمها، على أنها مجرد توصية، يجوز العمل بها أو تركها^(٣).

(١) د/ محمد أحمد المعداوي، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ١٩٠-١٩١؛ د/ محمد شكري سرور، مرجع سبق

ذكره هامش (٤٧)، ص ٢٦ وما بعدها.

(٢) الفقرة (هـ) من المادة (٢١١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٣) د/ محمد شكري سرور، مرجع سبق ذكره هامش (٤٧)، ص ٢٧-٢٨.

فضلا عن ذلك، يجب أن يكون التحذير بلغة العامل، فقد تكون المنشأة أجنبية، وصاحب المنشأة ومن ينوب عنه أيضا أجنبيا لا يتكلمون لغة العامل، ففي هذه الحالة يجب على صاحب المنشأة أو من ينوب عنه، أن يقوم بتحذير العامل المصري باللغة العربية، فإذا لم يكن العامل مصرياً، وجب إعلامه وتحذيره بلغته التي يتكلم بها^(١).

والتحذير لا يكون مفهوماً، إلا إذا كان ظاهراً في مبناه وواضحاً في معناه، حتى يتحقق مقصوده، ويسهل فهمه وإدراكه^(٢).

ونحن نميل إلى ما ذهب إليه رأي في الفقه، يرى أنه من الأجدي، أن يكون التحذير مسبباً^(٣). فلا شك أن قيام صاحب المنشأة أو من ينوبه، بتحذير العامل من خطر ما، مع بيان أسباب ذلك التحذير، وبعض الإيضاحات عن الضرر الذي سوف يصيب العامل، إذا لم يلتفت لهذا التحذير ولم يعمل به، سيكون أكثر فعالية من التحذير بدون سبب محدد، وبدون ذكر تلك الإيضاحات، وسيجعل العامل أكثر حرصاً والتزاماً بالعمل وفقاً لذلك التحذير، مخافة تعرضه للضرر، فتحذير العامل من أن التعرض لمادة ما، دون ارتداء وسيلة الوقاية الشخصية منها، يعرضه لخطر الإصابة بمرض معين، أو أن قيامه بأداء العمل على الآلة بطريقة ما، يعرضه للضرر، أجدي وأكثر فعالية من التحذير بدون سبب.

نخلص من ذلك، أنه ينبغي على صاحب المنشأة أو من ينوبه، أن يؤدي التزامه بأسلوب بسيط وسهل، يتناسب مع العامل، كما يجب عليه أن يستخدم الألفاظ والعبارات السهلة البسيطة، وأن يبعد عن الجمل والتراكيب اللغوية المعقدة، والتعابير والمصطلحات الفنية الدقيقة، التي يجهلها العمال، لكي يتحقق الإعلام بشكل سليم.

ويقرر الفقه المصري أن سهولة فهم الإعلام أو صعوبة، تعد من مسائل الواقع، التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع، يستهدي فيها بالظروف والملابسات المحيطة بكل حالة على

(١) د/ خالد جمال، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٣٧٥.

(٢) د/ خالد جمال، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٣٧٣-٣٧٤ : د/ محمد أحمد المعداوي، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ١٩٠.

(٣) د/ محمد أحمد المعداوي، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ١٨٨ وما بعدها.

حده، ويكفي المدين بالالتزام أن يثبت أنه قد بذل في إعلام وتبصير الدائن عناية الشخص المعتاد وقدمه إليه بطريقة سهلة الفهم والإدراك، فلا يمكننا أن نكلف المدين، بأن يضمن جهالة الدائن، الذي لا يفهم إعلامه رغم سهولة عباراته وبساطة ألفاظه^(١).

٢- يجب أن يكون التحذير ظاهراً:

يعرف الفقه المصري، التحذير الظاهر، بالتحذير الذي يلفت نظر الدائن بالالتزام، لأول وهلة، ولا يصعب عليه رؤيته، أو معرفته^(٢). فعندما تكون المعلومات المتعلقة بمخاطر المواد المستخدمة في العمل، وبطاقة التعريف بها ملصقة عليها، بأسلوب سهل، وبخط واضح، يكون التحذير ظاهراً. ويكون الإعلام ظاهراً أيضاً عندما يصوغ صاحب العمل المعلومات ويسردها، بألفاظ يسيرة وعبارات سهلة، بعيدة عن التعقيد والمصطلحات الفنية غير المألوفة للعمال.

وقد ذهب الفقه المصري إلى أن المدين بالالتزام يتعين عليه، ألا يركن في مهمة الإعلام والتبصير إلى الغير، فإن فوض غيراً في أداء هذا الالتزام، وأخل الأخير أو قصر في أداء الالتزام، فإن ذلك لا يعفي صاحب العمل من المسؤولية، لأن تقصير الغير لا يقارن بالإهمال الجسيم من جانبه، حيث يجب عليه أن يتوقع احتمال هذا الإخلال أو التقصير^(٣).

ووفقاً لهذا الرأي فلا يمكن إعفاء صاحب العمل من المسؤولية حتى ولو ثبت أن ينوب عنه أو من فوضه، لم يقم بدوره بنقل المعلومات إلى العامل، لأنه كان من المتعين عليه، أن يتوقع إخلال أو إهمال من ينوبه أو يفوضه في نقل هذه التعليمات^(٤).

لذا، نرى جواز تفويض أو إنابة صاحب العمل غيراً من الأغيار، ليؤدي الالتزام بالتبصير نيابة عنه، غير أنه يظل ملتزماً بالتبصير، في مواجهة العاملين لديه رغم ذلك. ويذهب رأي فقهي – بحق - إلى أن الإهمال الجسيم من العامل المضروب، يعفي صاحب

(١) د/ خالد جمال، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٣٧٢-٣٧٣.

(٢) د/ محمد أحمد المعداوي، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ١٩١ وما بعدها.

(٣) د/ محمد شكري سرور، مرجع سبق ذكره هامش (٤٧)، ص ٢٨-٢٩.

(٤) د/ محمد شكري سرور، مرجع سبق ذكره هامش (٤٧)، ص ٣٠؛ د/ محمد أحمد المعداوي، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ١٩٥.

العمل من المسؤولية تجاهه^(١). فالخطأ الجسيم من العامل، الذي لا يمكن أن يجهله أي عامل، سواء كان عاملاً عادياً أو مهنياً، متعلماً أو غير متعلم، يعفي صاحب العمل من المسؤولية.

٣- يجب أن يكون التحذير وافياً وكافياً:

يعرف الفقه المصري، التحذير الوافي، بأنه التحذير الذي يلفت انتباه الدائن بالالتزام، إلى كل وجوه المخاطر، التي يمكن أن تلحق به في استعماله للشيء محل العقد^(٢). فالتحذير الذي يلتزم به صاحب المنشأة، هو التحذير من كافة مخاطر العمل، التي تحدث بالعامل أثناء العمل، بسبب طبيعة العمل، أو طريقة أداءه، أو عدم استعمال العامل وسائل الوقاية.

فلا يجوز لصاحب المنشأة، أن يخفي بعض مخاطر العمل عن العامل، خشية أن يرفض العامل القيام بالعمل، كما لا يكفي صاحب المنشأة أن يبصر العامل بطرق الوقاية من المخاطر، التي ينبغي عليه أن يتخذها أثناء العمل، وذلك دون أن يعرفه تعريفاً وافياً، بمخاطر العمل، ومخاطر الآلات والمواد المستخدمة فيه، والمخاطر التي تحدث به إذا لم يتبع تعليمات السلامة، أو لم يستخدم وسائل الوقاية الشخصية، فلا يجوز له أن يترك العامل يستعلم عن هذه المخاطر، أو يتوقعها من تلقاء نفسه^(٣).

ويتعين، كذلك، أن يكون التبصير كافياً، يجعل العامل ملماً تماماً، وعلى دراية كاملة بجميع المعلومات المتعلقة بمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها. فلكي يكون وفاء صاحب المنشأة بالالتزام كافياً، يجب عليه توعية العامل وتبصيره، بكافة المعلومات المتعلقة بمخاطر العمل وطريقة أداء العمل بأمان، ووسائل توقي المخاطر، فضلاً عن تدريبه على استعمال وسائل الوقاية، وتعريفه بمخاطر المواد المستخدمة في العمل.

ولا يكون تبصير صاحب المنشأة كافياً، إلا إذا قام بإعلام العامل وتحذيره بالمخاطر المترتبة على أداء العمل بشكل خاطئ، وبالتعامل مع المواد المستخدمة في العمل بشكل غير سليم،

(١) د/ محمد أحمد المعداوي، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ١٩٩.

(٢) د/ محمد شكري سرور، مرجع سبق ذكره هامش (٤٧)، ص ٢٥.

(٣) د/ محمد شكري سرور، مرجع سبق ذكره هامش (٤٧)، ص ٢٥ وما بعدها.

وعدم اتباع وسائل الأمان ووسائل الوقاية الشخصية، والأضرار التي ستقع عليه جراء كل ذلك وحجم هذه الأضرار ومضاعفاتها على صحته وسلامته، في القريب والمستقبل أيضاً^(١). وتقدير مدى كفاية التبصير أو عدم كفايته، يعد من أمور الواقع، التي ينفرد بتقديرها قاضي الموضوع، دون رقابة عليه من محكمة النقض، مادام أن استخلاصه للنتيجة التي انتهى إليها، استخلاصاً سائغاً مقبولا له ما يبرره، ويستهدي قاضي الموضوع في تقديره لكفاية التبصير أو عدم كفايته بالظروف والملابسات الخاصة بكل حالة على حده^(٢).

٤- يجب أن يكون التحذير صادقا ودقيقا:

يجب على صاحب العمل أن يدلي للعامل بمعلومات صادقة ودقيقة عن مخاطر العمل وطرق الوقاية منها، فالتبصير غير المتصف بذلك أخطر في نتائجه السلبية على العامل، من عدم الوفاء بالالتزام من الأصل، فالتحذير غير الدقيق أو غير الصحيح يضلل العامل، ويعطيه فكرة خاطئة، مما يجعل العامل معرضاً بدرجة كبيرة لمخاطر العمل. ويذهب الفقه إلى أن صدق التحذير أو عدم صدقه، ودقته أو عدم دقته، مسألة من مسائل الواقع التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع، على ضوء الظروف والملابسات الخاصة بكل حالة على حده، دون أن تخضع في ذلك لرقابة محكمة النقض، مادام أن استخلاصها لما انتهت إليه له أسبابه المعقولة التي تبرره^(٣).

(١) د/ علي سيد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٤٧)، ص ٩٣.

(٢) د/ خالد جمال، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٣٧٨.

(٣) د/ خالد جمال، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٣٧٨-٣٨٠.

المبحث الثالث

أثر الإخلال بالالتزام بالتبصير على عقد العمل

تمهيد وتقسيم:

نتناول في هذا المبحث آثار مسؤولية صاحب العمل من خلال بيان مدى قابلية فسخ عقد العمل للإخلال بالالتزام بالتبصير من خلال وقوع العامل في غلط أو تدليس، ثم نتعرض لإثبات الالتزام بالتبصير، وبيان جزاء الإخلال بالالتزام وفقا لأحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وأخيرا نبين مدى جواز التعويض عن الإخلال بالالتزام وفقا لأحكام القانون المدني، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول : مدى قابلية إبطال عقد العمل للإخلال بالالتزام بالتبصير

تمهيد وتقسيم:

وفقا للقواعد العامة في القانون المدني فإن رضا المتعاقد بالعقد يعد الشرط الأساسي من شروط صحة التعاقد وركنه الجوهري، فقد نصت المادة (٨٩) من القانون المدني المصري على أن "يتم العقد بمجرد أن يتبادل طرفان التعبير عن إرادتين متطابقتين، مع مراعاة ما يقرره القانون فوق ذلك من أوضاع معينة لانعقاد العقد". والمستفاد من هذا النص أن الرضا بالعقد يعد شرطا لازما لوجود العقد كما أن صحة الرضا تعد شرطا لازما لصحة العقد، ومن ثم فإن وجود العقد وصحته مرتبطان بوجود الرضا وصحته.

ومن ثم فإن سلامة رضا العامل يعد شرطا أساسيا لعدم إبطال عقد العمل وأن ما تضمنته نصوص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من نصوص قاطعة الدلالة على التزام صاحب العمل بالتبصير إنما تجعل إخلال صاحب العمل بالتزامه في أي مرحلة من مراحل العقد - سواء قبل إبرامه أو بعد إبرامه - سببا لإبطال العقد، فإخلال صاحب المنشأة بالتزامه بالإعلام والتبصير قبل التعاقد يجعل رضا العامل بالعقد رضا معيب مما ينال من صحة عقد العمل لأن الرضا ليس صحيحا، فصحة العقد إذن تفترض وجوب توافر الرضا المتبادل بين طرفي العقد فضلا عن غياب عيوب الرضا. كما أن إخلال صاحب العمل بهذا الالتزام بعد إبرام العقد وقبل مزاولة العامل العمل، يعتبر إخلال بالالتزام قانوني مما يعد أيضا سببا لإبطال العقد.

ومن ثم فإن إخلال صاحب المنشأة بالتزامه بالتبصير في مواجهة العامل أو إحاطته علما

ببعض المعلومات وإغفال أخرى لا تقل أهمية، أو إحاطته بمعلومات خاطئة أو غير دقيقة، فان ذلك – بلا شك - يكون له أثر على رضا العامل عند إبرام العقد أو قبل مزاولة العمل. وسوف يدور الحديث في هذا المطلب حول مدى جواز إبطال عقد العمل للغلط أو التدليس، وذلك في فرعين مستقلين على النحو التالي:

الفرع الأول : مدى اعتبار الغلط أساسا لإبطال العقد

تعريف الغلط:

يذهب رأي في الفقه المصري إلى تعريف الغلط بأنه وهم يقوم في ذهن الشخص فيصور له الأمر على غير حقيقته ويكون هو الدافع إلى التعاقد. فالغلط وفقا لهذا الرأي تصور كاذب لواقع يدفع الشخص إلى إبرام عقد ما كان ليبرمه لو لم يقع في هذا الغلط أي لو كان قد تبين حقيقة الواقع، فهو حالة ذهنية أساسا، أي أنه توهم أو اعتقاد داخلي يصور للمتعاقد أمرا على غير حقيقته، يعتقد بوجوده أو عدم وجوده على خلاف الواقع أو بتوافر صفة له على غير الحقيقة، والمهم أنه لو لم يقع في هذا الوهم الخاطئ لما كان قد أبرم العقد، ومن ثم فان رضاه لم يكن سليما ويحق له طلب إبطال العقد لعدم صحة الرضا^(١).

وعرفه جانب آخر من الفقه بأنه حالة تقوم بالنفس تحمل على توهم غير الواقع. وغير الواقع إما أن يكون واقعة غير صحيحة يتوهم الإنسان صحتها، أو واقعة صحيحة يتوهم عدم صحتها^(٢).

وعرفه البعض الآخر بأنه وهم كاذب يتولد في ذهن الشخص، فيجعله يتصور الأمر على غير حقيقته، بأن يرى فيه شيئا غير موجود في الحقيقة أو يتوهم خلوه من صفة، حالة كونها تلزمه^(٣).

(١) د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ١٠٠ وما بعدها.

(٢) د/ عبد الرزاق احمد السنهاوري، الوسيط في شرح القانون المدني "مصادر الالتزام" – العقد – المجلد الأول، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، ١٩٨١، ص ٣٨٢.

(٣) د/ عبد الفتاح عبد الباقي، موسوعة القانون المدني "نظرية العقد والإرادة المنفردة" – دراسة معمقة ومقارنة بالفقه الإسلامي، ١٩٨٤، ص ٢٩٧.

ويرى رأي آخر بأنه حالة يتوهم فيها المرء - من تلقاء نفسه - عند التعاقد أمرا على خلاف حقيقته وواقعه، فتدفعه إلى التعاقد، في حين أنه ما كان ليقدّم على التعاقد أو ما كان ليبرمه بمثل شروطه التي رضي بها، لو لم يحدث له مثل هذا التوهم^(١).

شروط الغلط:

قررت المادة (١٢٠) من القانون المدني المصري أنه "إذا وقع المتعاقد في غلط جوهري جاز له أن يطلب إبطال العقد، إذا كان المتعاقد الآخر قد وقع مثله في هذا الغلط أو كان على علم به أو كان من السهل عليه أن يتبينه". كما قررت المادة (١٢١) من ذات القانون أنه "١- يكون الغلط جوهريا إذا بلغ حدا من الجسامة بحيث يمتنع معه المتعاقد عن إبرام العقد لو لم يقع في هذا الغلط. ٢- ويعتبر الغلط جوهريا على الأخص: (أ) إذا وقع في صفة للشئ تكون جوهريّة في اعتبار المتعاقدين أو يجب اعتبارها كذلك لما يلابس العقد من ظروف ولما ينبغي في التعامل من حسن نية".

ويتضح من النصوص القانونية السابقة أن المشرع المصري اشترط شروطا لكي يعيب الغلط الذي وقع فيه المتعاقد إرادته ويمكنه من المطالبة بإبطال العقد، فالعامل كي يتمسك بتعيب إرادته للغلط مما يمكنه من المطالبة بإبطال العقد، لابد أن تتوفر بعض الشروط في الغلط الذي وقع فيه، هي على النحو التالي:

١-ينبغي أن يكون الغلط الذي وقع فيه العامل جوهريا:

قررت المادة (١٢١) من القانون المدني المصري أن الغلط يكون جوهريا إذا بلغ حدا من الجسامة بحيث يمتنع معه المتعاقد عن إبرام العقد لو لم يقع في هذا الغلط. واعتبرت الفقرة الثانية من ذات المادة في البند (أ) أن الغلط يكون جوهريا على الأخص إذا وقع في صفة للشئ تكون جوهريّة في اعتبار المتعاقدين أو يجب اعتبارها كذلك لما يلابس العقد من ظروف ولما ينبغي في التعامل من حسن نية.

ويذهب جانب كبير من الفقه المصري إلى القول بأن المادة (١٢١/٢/أ) من القانون المدني

(١) د/ خالد جمال احمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٤٤٩-٤٥٠.

المصري قد أخذت في الغلط بمعيار شخصي ذاتي يعتمد على تقدير المتعاقد لأمر معين يبلغ في نظره درجة من الأهمية تكفي لأن تحمله على التعاقد. ويرى هذا الجانب الفقهي أن هذا المعيار الذاتي يقتضي البحث عن نية المتعاقد الحقيقية لمعرفة مدى الأهمية التي كان يسبغها على الأمر الذي وقع فيه الغلط، وأنه يكفي لاعتبار الغلط جوهريا معيبا للإرادة أن يتضح أنه لو لم يقع المتعاقد فيه لما كان قد أبرم العقد^(١).

ومن ثم فإذا وقع العامل في غلط في العمل محل العقد، كأن اعتقد أن الآلات المستخدمة في العمل لا تتسم بالخطورة أو اعتقد أن المواد المستخدمة في العمل لا تتسم بالخطورة ولا تسبب له ضرر، ففي هذه الحالات يعتبر الغلط جوهريا، حيث أنه يبلغ حدا من الجسامة بحيث أن العامل كان يمكن أن يمتنع عن إبرام عقد العمل لو لم يقع في هذا الغلط.

٢- يتعين أن يتصل الغلط بصاحب المنشأة:

يتعين أن يكون هذا الغلط متصلا بصاحب العمل، وذلك وفقا لما قرره المادة (١٢٠) من القانون المدني التي نصت على أنه "إذا وقع المتعاقد في غلط جوهرى جازله أن يطلب إبطال العقد، إذا كان المتعاقد الآخر قد وقع مثله في هذا الغلط أو كان على علم به أو كان من السهل عليه أن يتبينه". والملاحظ من هذا النص أن المشرع حدد ثلاث حالات يكون فيها الغلط الذي وقع فيه المتعاقد متصلا بالمتعاقد الآخر، هي كالاتي:

أ- حالة الغلط المشترك بين كلا المتعاقدين:

وهي حالة وقوع العامل في الغلط ووقوع صاحب العمل أيضا في ذات الغلط، وفي هذه الحالة يجوز للعامل المطالبة بإبطال عقد العمل للغلط، ومثال ذلك أن يبرم العامل عقد العمل معتقدا أن العمل يتم بواسطة آلات ومعدات لا تتسم بالخطورة أو تنخفض فيها نسبة الخطورة ثم يتضح له عكس ذلك، وكان صاحب العمل أيضا يعتقد ذات الاعتقاد، ففي هذه الحالة يكون الغلط مشتركا، أي أن كل من العامل وصاحب العمل قد وقع فيه، ومن ثم يجوز للعامل المطالبة بإبطال عقد العمل للغلط.

(١) د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ١٠٢-١٠٣.

ب- حالة علم صاحب العمل بالغلط الذي وقع فيه العامل:

في هذه الحالة فإن صاحب العمل لم يقع في غلط إلا أنه كان يعلم بالغلط الذي وقع فيه العامل، وأية ذلك أن يبرم العامل عقد العمل معتقدا أن المواد المستخدمة في العمل لا تتسم بالخطورة ثم يتضح له أنها مواد خطيرة بطبيعتها تعرض مستخدميها للضرر، وكان صاحب العمل غير واقع في هذا الغلط لعلمه بخطورة المواد المستخدمة في العمل وأضرارها على صحة وسلامة العامل، ففي هذه الحالة يجوز للعامل المطالبة بإبطال عقد العمل للغلط، لكون صاحب العمل في هذه الحالة مخلا بالتزامه بالإعلام وكان سيئ النية لعلمه بالغلط الذي وقع فيه العامل ولم يحمي بتبصيره بخطورة المواد المستخدمة في العمل^(١).

ج- حالة صاحب العمل الذي كان سهلا عليه أن يتبين الغلط الذي وقع فيه العامل:

في هذه الحالة فإن صاحب العمل لم يقع في الغلط ولا يعلم به ولكنه أهمل في ذلك حيث أنه كان من اليسير عليه أن يتبين الغلط الذي وقع فيه العامل، وفي هذه الحالة فإن للعامل أن يطلب إبطال العقد على أساس أن صاحب العمل كان من السهل عليه اكتشاف الغلط وبالتالي كان مقصرا. ومثال ذلك أن يبرم العامل عقد العمل معتقدا أن المواد المستخدمة في العمل لا تتسم بالخطورة ثم يتضح له أنها مواد خطيرة بطبيعتها تعرض مستخدميها للضرر، وكان صاحب العمل غير واقع في الغلط وأيضا لا يعلم وقوع العامل فيه ولكنه أهمل وقصر في ذلك. ولا شك أن مهنية صاحب العمل - وهو أمر مفترض فيه ولو كان غير متخصص - تجعل من السهل عليه اكتشاف وقوع العامل في الغلط، حيث أن علم صاحب العمل مفترض - كما سبق القول - بكافة المعلومات الواجب عليه تبصير العامل بها وفقا لأحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وبالتالي فهو ملتزم بإعلام وتبصير العامل بها ورفع أي غلط قد يصيبه في هذا الشأن، فإذا أخل أو أهمل في التزامه وترتب على ذلك وقوع العامل في الغلط فيجوز للعامل المطالبة بإبطال عقد العمل للغلط، على سند من القول بأن صاحب المنشأة بما له من مهنية كان من السهل عليه أن يعلم الغلط الذي وقع فيه العامل وأنه أخل

(١) راجع القواعد العامة: د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ١٠٩.

أو أهمل في التزامه ولو أدى التزامه لكان من السهل عليه أن يتبين أن العامل كان واقعا في غلط.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المصري قرر بموجب المادة (٢/١٢٤) من القانون المدني أن يبقى من وقع في غلط ملزما بالعقد الذي قصد إبرامه إذا أظهر الطرف الآخر استعداداه لتنفيذ هذا العقد، وبالتالي – وكما يعبر الفقه المصري – فإنه لا يجوز للمتعاقد الذي وقع في الغلط أن يطلب إبطال العقد والتحلل منه إذا أظهر الطرف الآخر استعداداه لرفع الغلط وتنفيذ العقد على الوجه السليم الذي يرتضيه الطرف الأول لولم يقع في الغلط، ففي حالة العامل الواقع في غلط معتقدا أن المواد المستخدمة في العمل لا تتسم بالخطورة ثم يتضح له أنها مواد خطيرة بطبيعتها تعرض مستخدميها للخطر، فإنه لا يجوز له المطالبة بإبطال عقد العمل إذا عرض عليه صاحب العمل استبدال مواد لا تتسم بالخطورة بالمواد الخطرة، أو إذا عرض عليه توفير وسائل وقاية شخصية متطورة لا تعرضه للضرر، فإذا أصر العامل على إبطال العقد للغلط فإنه يكون متعسفا في استعمال حقه، وهو الأمر الذي أيده جانب كبير من الفقه المدني^(١).

وفي القانون القطري، فلم يختلف المشرع القطري عما قرره المشرع المصري في شأن إمكانية إبطال العقد للغلط، حيث قرر المشرع القطري بموجب أحكام الفقرة الأولى من المادة (١٣٠) من القانون المدني القطري رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٤ أنه في حالة ما إذا وقع المتعاقد في غلط دفعه إلى التعاقد، بحيث أنه لولا وقوعه فيه لما صدر عنه الرضاء، فإنه يجوز له طلب إبطال العقد، إذا كان المتعاقد الآخر قد وقع معه في نفس الغلط، أو علم بوقوعه فيه، أو كان من السهل عليه أن يتبين عنه ذلك.

بالإضافة إلى ذلك، فلم يجز المشرع القطري لمن صدر رضاه عن غلط أن يتمسك بذلك على نحو يتعارض مع مقتضيات حسن النية. ويكون للطرف الآخر على الأخص أن يتمسك في مواجهته بإتمام العقد الذي قصد إبرامه دون أن يناله من ذلك ضرر كبير، وذلك وفقا

(١) د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ١٠٨-١١١.

لأحكام المادة (١٣٢) من القانون المدني القطري رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٤.

وفي القانون الكويتي، فلم يختلف المشرع الكويتي عن نظيره المصري والقطري، حيث قرر بموجب أحكام المادة (١/١٤٧) من القانون المدني الصادر بالمرسوم بالقانون رقم (٦٧) لسنة ١٩٨٠ أنه إذا وقع المتعاقد في غلط دفعه إلى ارتضاء العقد، بحيث أنه لولا وقوعه فيه لما صدر عنه الرضاء، فإنه يجوز له طلب إبطال العقد، إذا كان المتعاقد الآخر قد وقع معه في نفس الغلط بدون تأثير منه كان من الممكن تداركه، أو علم بوقوعه فيه، أو كان من السهل عليه أن يتبين عنه ذلك.

بالإضافة إلى ذلك، فلم يجز المشرع الكويتي أيضاً لمن صدر رضاه عن غلط أن يتمسك بغلظه، على نحو يتعارض مع مقتضيات حسن النية. ويكون للطرف الآخر، على الأخص، أن يتمسك في مواجهته بأن يتم العقد على نحو يتمشى مع حقيقة ما اعتقده، بدون ضرر كبير يناله، وذلك وفقاً لما قرره المادة (١٤٩) من القانون المدني الكويتي ١٩٨٠/٢٢.

ونختم بما ذهب إليه جانب فقهي كبير يرى - وبحق - أن مراعاة المدين لالتزامه بالإعلام من خلال قيامه بتبصير الدائن بالالتزام بكافة المعلومات المتصلة بموضوع العقد، من شأنه أن يحول أو يقلل من احتمالية وقوع الدائن في الغلط، بعد أن هياً له الإعلام السابق على التعاقد سبيل العلم والدراية بكل ما يحتاج إليه من معلومات تكشف له جميع الجوانب الجوهرية في العقد، وأن أهمية الدور البارز الذي يلعبه الالتزام بالتبصير كوسيلة وقائية تدرأ عن التعاقد مغبة الوقوع في الغلط تظهر من هنا لاسيما وأن هذا الالتزام سيكشف - عند تنفيذ المدين له - للعائد ستار الغموض والالتباس الذي قد يتصل بالمسائل الجوهرية في العقد المزمع إبرامه^(١).

وفي حالة ثبوت وقوع العامل في الغلط نتيجة إخلال صاحب العمل بالتزامه بالتبصير، فيجوز له مطالبته بالتعويض على أساس أن إخلاله بالالتزام يمثل خطأ قد يترتب عليه تعرضه لضرر أو قد ترتب عليه بالفعل ضرر.

(١) د/ خالد جمال احمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٤٥١-٤٥٢.

الفرع الثاني : مدى اعتبار التدليس أساسا لإبطال العقد

تعريف التدليس:

عرف رأي فقهي التدليس بأنه استعمال طرق احتيالية توقع المتعاقد في غلط يدفعه إلى التعاقد^(١). ومن ثم فإن التدليس الواقع من صاحب العمل الذي يؤدي إلى إيقاع العامل في غلط، ويحدث من خلال تعمده التقاعس عن تبصير العامل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها أو عدم إحاطته بمعلومات صادقة ودقيقة في هذا الشأن مما يوقعه في غلط يعد ناتجا عن هذا التدليس.

ويعرف البعض الآخر التدليس بأنه "إيقاع المتعاقد في غلط يدفعه إلى التعاقد"^(٢). ويذهب رأي آخر إلى تعريف التدليس بأنه "استعمال الحيلة (الغش أو الكذب أو الكتمان) بقصد إيقاع المتعاقد في غلط، يحمله على التعاقد"^(٣).

ويذهب رأي آخر إلى تعريف التدليس بأنه "لجوء العاقد إلى وسيلة غير مشروعة، بقصد إيقاع العاقد الآخر في غلط يدفعه إلى التعاقد"، ويرى هذا الرأي أن التدليس وإن كان يعد عملا غير مشروع إلا أنه لا يعيب الإرادة في ذاته، وإنما الذي يعيبها هو الغلط الذي يقع فيه العاقد نتيجة للأعمال أو الأفعال التدليسية التي يمارسها العاقد الآخر، ومن ثم فإن الذي يعيب الإرادة هو الغلط الناتج عن التدليس الصادر من أحد العاقلين في مواجهة الآخر^(٤).

وقد أجازت المادة (١/١٢٥) من القانون المدني المصري إبطال العقد للتدليس إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين، أو نائب عنه، من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد. واعتبرت ذات المادة السكوت عمدا عن واقعة أو ملابسة تدليس، إذا ثبت أن المدلس عليه ما كان ليبرم العقد لو علم بتلك الواقعة أو هذه الملابسة.

(١) د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ١١١ وما بعدها.

(٢) د/ عبد الرزاق احمد السنهوري، مرجع سبق ذكره هامش (٨٩)، ص ٤٢٠.

(٣) د/ فتحي عبد الرحيم عبد الله، العناصر المكونة للعقد كمصدر للالتزام في القانونين المصري والإنجليزي المقارن، بدون ناشر، ١٩٧٨، ص ١٧١.

(٤) د/ خالد جمال احمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٤٥٦ وما بعدها.

واعتبر المشرع أن هذا الكتمان يحمل سوء نية المتعاقد بتضليل المتعاقد الآخر وعدم تبصيره بالمعلومات اللازمة وذلك وفقا للمادة (٢/١٢٥) من القانون المدني^(١). ومن ثم فإن تعمد صاحب العمل السكوت عن توعية العامل بمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها وبكافة المعلومات اللازمة لسلامة العامل، يعد تدليسا منه وتضليلا للعامل يخول الأخير الحق في المطالبة بإبطال عقد العمل، فالالتزام بالتبصير التزام مصدره قانون العمل والمبادئ العامة للقانون وقواعد العدالة والأمانة والثقة التي ينبغي أن تسود المعاملات بين المتعاقدين^(٢).

بالإضافة إلى ذلك، فقد قررت المادة (١٢٦) من القانون المدني المصري أنه إذا صدر التدليس من غير المتعاقدين، فليس للمتعاقد المدلس عليه أن يطلب إبطال العقد، ما لم يثبت أن المتعاقد الآخر كان يعلم أو كان من المفروض حتما أن يعلم بهذا التدليس.

والفقه مستقر على أن المدلس عليه يتعين أن يثبت قيام المدلس بإخفاء المعلومات متعمدا بقصد تضليله وبعلمه بأهمية هذه المعلومات بالنسبة له والتي من شأنها المحافظة على سلامته من مخاطر العمل^(٣). لذا، ففي حالة إخلال صاحب العمل بالتزامه بالتبصير فعلى العامل أن يثبت أن قيام صاحب العمل بإخفاء هذه المعلومات عنه متعمدا بقصد تضليله، علما بأن علم صاحب العمل بتلك المعلومات مفترض لا يقبل اثبات العكس.

ويستطيع العامل اثبات ذلك بكافة طرق الإثبات، ويكفيه كما ذهب الفقه المصري^(٤) لإقامة الدليل أن يثبت بأن المعلومات التي أخفاها صاحب العمل عنه تعد معلومات متعين علمه بها. ونرى أنه لا يمكن لصاحب العمل، وإن كان غير متخصص، أن يدعي الجهل بتلك المعلومات، وأنه يكفي العامل أن يثبت بأن المدعي عليه هو صاحب العمل الذي يعد في جميع الأحوال مهنيا، ولا يمكنه التخلص من مسئوليته بدعوى جهله بالمعلومات المشار إليها.

(١) د/ محمد أحمد المعداوي عبد ربه، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ٢٣٠ وما بعدها؛ د/ حمدي احمد سعد،

مرجع سبق ذكره هامش (١٣)، ص ٣٤٧ وما بعدها.

(٢) د/ خالد جمال احمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٤٦٠ وما بعدها.

(٣) د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (١)، ص ٢٧٣.

(٤) د/ محمد أحمد المعداوي عبد ربه، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤)، ص ٢٣٦.

ولا يشترط في التدليس أو السكوت عمداً عن الإدلاء بالمعلومات، أن تكون المعلومات التي تم إخفاؤها من جانب المدلس مرتبطة بالصفات الجوهرية للشيء محل التعاقد، وذلك على عكس الأمر بالنسبة للغلط حيث أن لإبطال العقد للغلط يستلزم وقوع الغلط على صفة جوهرية في الشيء محل العقد.

بناءً على ذلك إذا تعرض العامل للسكوت التدليسي من جانب صاحب العمل فله أن يطلب إبطال عقد العمل للتدليس سواء كان السكوت عن المعلومات الجوهرية أو غير الجوهرية التي تتعلق بمحل العقد ومخاطره ووسائل الأمان والوقاية من المخاطر، أما إذا تعيب رضاء العامل للغلط فيتعين لإبطال عقد العمل للغلط أن يكون العامل قد وقع في غلط في المعلومات الجوهرية المتعلقة بالعمل محل العقد.

شروط التدليس:

١- استعمال صاحب المنشأة طرق احتيالية:

يشترط لكي يستطيع العامل المطالبة بإبطال العقد للتدليس أن يستعمل صاحب العمل طرق احتيالية تؤدي إلى تضليله مما يؤدي إلى تعيب إرادته ويوقعه في غلط يدفعه إلى التعاقد، ومثال ذلك إيهام العامل بأن المواد المستخدمة في العمل لا تعرض مستخدميها للخطر ولا تسبب له أضراراً صحية، فالكذب في هذه الحالة يعد من وسائل الاحتيال. ويذهب جانب من الفقه المصري – بحق - إلى القول بأنه رغم أن المشرع المصري لم ينص على الكذب في المادة (٢/٢١٥) من القانون المدني كصورة من صور التدليس، إلا أن الكذب في الإدلاء بالمعلومات التي يفرضها القانون أو طبيعة المعاملة يمثل إخلالاً صريحاً بالالتزام بالإعلام وسوء نية واضح من المدين بالالتزام مما جعله يتدنى لمرتبة التدليس، ويذهب هذا الرأي إلى وجوب تعميم حكم المادة (٢/٢١٥) على الكذب، على أساس أن السكوت ما هو إلا نوع من الكذب فهو كذب سلبي، وأن الصدق ليس أن تقول ما هو حق فحسب، بل أن تقول كل ما هو حق، ثم أن الكذب حينما تملأ علينا ظروف الحال تجنبه يتدنى في حد ذاته إلى مرتبة الغش الذي هو قوام التدليس^(١).

(١) د/ خالد جمال احمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٤٥٨ وما بعدها ؛ د/ عبد الرزاق احمد السنهوري، مرجع سبق ذكره هامش (٨٩)، ص ٤٢٦.

لذا، فإن كذب صاحب العمل على العامل وإخباره بمعلومات غير صادقة عن مخاطر العمل وسبل الوقاية منها والأسس السليمة لأداء العمل بأمان يمثل سوء نية في جانبه وقصد تضليل العامل بمعلومات كاذبة مما يمثل تدليساً منه يخول العامل المطالبة بإبطال عقد العمل.

كما أن سكوت صاحب العمل عن تبصير العامل بالمعلومات الخاصة بمخاطر العمل وطرق الوقاية يعد تدليساً بقصد التضليل فهو فضلاً عن أنه يشكل إخلالاً بالالتزام بالتبصير فهو يمثل أيضاً تدليساً في جانبه يجيز للعامل المطالبة بإبطال عقد العمل.

وقد استقر الفقه المصري على اعتبار الكتمان تدليساً، متى كان المتعاقد ملتزماً بواجب الإدلاء بالمعلومات عن البيانات المتصلة بالعقد المزمع إبرامه، أياً كان مصدر هذا الالتزام سواء أكان نص القانون أو اتفاق الطرفين أو استناداً لفكرة الأمانة والثقة التي ينبغي أن تسود المعاملات بين الأفراد^(١).

ويشترط لتوافر التدليس أن يكون استعمال الطرق الاحتيالية تم بنية تضليل المتعاقد وإيهامه بغير الحقيقة^(٢)، كصاحب العمل الذي يقوم بحجب حقيقة المواد المستخدمة في العمل وإيهام العامل بأن التعرض لهذه المواد لا يؤثر على صحته وسلامته.

٢- أن يؤدي التدليس إلى وقوع العامل في غلط يدفعه إلى التعاقد:

يشترط لكي يعتبر التدليس معيباً لإرادة العامل وأن يجيز له المطالبة بإبطال عقد العمل، أن يكون هو الذي دفعه إلى إبرام العقد بعد وقوعه في غلط نتيجة هذا التدليس. وقد ذهب الفقه المصري إلى القول بأن يترك لقاضي الموضوع سلطة تقديرية في تقدير ما إذا كان التدليس دافعاً إلى التعاقد، فالمهم في ذلك أن يكون التدليس هو الدافع الرئيسي إلى إبرام العقد بحيث يثبت أنه لو لم يقع الشخص في الغلط الناتج عن التدليس لما كان قد أبرم العقد، وهذا ما نصت عليه المادة (١/١٢٥) من القانون المدني المصري حين حددت التدليس

(١) د/ خالد جمال احمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٤٦٠-٤٦١.

(٢) د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ١١٢-١١٥.

المبطل للعقد بأنه "إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين، أو نائب عنه، من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد"^(١).

٣- صدور التدليس من صاحب المنشأة:

يصدر التدليس من صاحب المنشأة في حالتين هما:

١. صدور التدليس من صاحب المنشأة ذاته أو من نائبا عنه أو مفوضا منه، وذلك طبقا للمادة (١/١٢٥) من القانون المدني التي نصت على أنه "إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين، أو نائب عنه، من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد".

٢. صدور التدليس من غير صاحب المنشأة أو نائبه أو المفوض منه، وفي هذه الحالة قرر المشرع المصري لإبطال العقد استلزام علم صاحب المنشأة بهذا التدليس أو أن يكون من المفروض حتما أن يعلم بهذا التدليس وهذا ما نصت عليه المادة (١٢٦) من القانون المدني التي قررت انه "إذا صدر التدليس من غير المتعاقدين، فليس للمتعاقد المدلس عليه أن يطلب إبطال العقد، ما لم يثبت أن المتعاقد الآخر كان يعلم أو كان من المفروض حتما أن يعلم بهذا التدليس".

وفي كلا الحالتين السابقتين يجوز للعامل إذا تعيبت إرادته بالتدليس المطالبة بإبطال عقد العمل بالإضافة إلى حقه في الرجوع على صاحب العمل بالتعويض لمسئوليته عما لحق به من أضرار بسبب التدليس^(٢).

وفي القانون القطري، فلم يختلف المشرع القطري عما قرره المشرع المصري في هذا الشأن، حيث قرر بموجب أحكام المادة (١/١٣٤) من القانون المدني القطري رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٤ عدم جواز طلب إبطال العقد للتدليس لمن جاء رضاؤه نتيجة حيل وجهت إليه بقصد تغريبه ودفعه إلى التعاقد، إذا اثبت أنه ما كان يرتضي العقد على نحو ما ارتضاه عليه، لولا خديعته بتلك الحيل.

(١) د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ١١٥-١١٦.

(٢) د/ نزيه محمد الصادق المهدي، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ١٢٨.

كما اعتبر المشرع القطري السكوت عن الإدلاء بمعلومات تتعلق بوقائع التعاقد وملابساته من قبيل التدليس على المتعاقد وذلك وفقا لأحكام المادة (٢/١٣٤) من القانون المدني القطري رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٤.

وفي مقابل عدم نص القانون المدني المصري على اعتبار الكذب من صور التدليس، فقد نص القانون القطري صراحة على اعتبار الكذب في الإدلاء بمعلومات تتعلق بوقائع التعاقد وملابساته من قبيل الحيل وصورة من صور التدليس وذلك بالمادة (٢/١٣٤) من القانون المدني القطري ٢٢/٢٠٠٤.

فضلا عن ذلك، فقد قرر المشرع القطري، على نحو ما قرره المشرع المصري، وذلك في المادة (١٣٥) من القانون المدني القطري ٢٢/٢٠٠٤ أنه يلزم لإبطال العقد على أساس التدليس أن تكون الحيل قد صدرت من المتعاقد الآخر أو نائبه أو من أحد أتباعه أو ممن وسطه في إبرام العقد، أو ممن يبرم العقد لمصلحته. كما قررت ذات المادة بأنه في حالة ما إذا صدرت الحيل من الغير فليس لمن انخدع بها أن يتمسك بالإبطال إلا إذا كان المتعاقد الآخر يعلم عند إبرام العقد بتلك الحيل، أو كان من المفروض حتما أن يعلم بها.

وفي القانون الكويتي، فقد اتفق المشرع الكويتي مع نظيره المصري والقطري في جواز إبطال العقد للتدليس، حيث قررت المادة (١٥١) من القانون المدني الكويتي الصادر بالمرسوم بالقانون رقم (٦٧) لسنة ١٩٨٠ أنه يجوز طلب إبطال العقد للتدليس لمن جاء رضاه نتيجة حيل وجهت إليه بقصد تغيره ودفعه بذلك إلى التعاقد، إذا أثبت أنه ما كان يرتضي العقد على نحو ما ارتضاه عليه، لولا خديعته بتلك الحيل.

كما وافق المشرع الكويتي نظيره القطري في النص صراحة على اعتبار الكذب صورة من صور التدليس، حيث نصت (١٥٢) من القانون المدني الكويتي على أنه يعتبر بمثابة الحيل المكونة للتدليس الكذب في الادلاء بمعلومات تتعلق بوقائع التعاقد وملابساته. كما اعتبر المشرع الكويتي، كنظيره المصري والقطري، أن السكوت عن ذكر هذه المعلومات التي تتعلق بوقائع التعاقد وملابساته بمثابة الحيل إذا كان ذلك إخلالا بواجب في الصدق أو المصارحة يفرضه القانون أو الاتفاق أو طبيعة المعاملة أو الثقة الخاصة التي يكون من شأن ظروف الحال أن تجعل للمدلس عليه الحق في أن يضعها فيمن غرر به.

فضلا عن ذلك، فقد قرر المشرع الكويتي، على نحو ما قرره المشرعين المصري والقطري،

وذلك في المادة (١٥٣) من القانون المدني الكويتي أنه يلزم لإبطال العقد على أساس التدليس أن تكون الحيل قد صدرت من المتعاقد الآخر أو نائبه أو من أحد أتباعه أو ممن وسطه في إبرام العقد، أو ممن يبرم العقد لمصلحته. فإن صدرت الحيل من الغير فليس لمن انخدع بها أن يتمسك بالإبطال إلا إذا كان المتعاقد الآخر يعلم بتلك الحيل، أو كان في استطاعته أن يعلم بها.

وأخيراً، فقد قضى المشرع الكويتي بالمادة (١٥٥) من القانون المدني الكويتي أنه في حالة ما إذا لجأ كل من المتعاقدين إلى التدليس على الآخر، وجره بذلك إلى التعاقد امتنع على أي منهما التمسك بإبطال العقد، وذلك جزاء لهما على استعمال كل منهما التدليس على الآخر وقصد كل منهما الإضرار بالآخر.

وأخيراً، يجدر القول بأن التدليس يعد صورة من صور الغش في العقد، ولا يقصد به سوى الإضرار بالمتعاقد. ومن ثم فإن تعرض العامل للغش والتدليس من جانب صاحب العمل فإن ذلك يخوله مطالبة الأخير بالتعويض سواء ترتب على الغش أو التدليس ضرراً به أو لم يترتب عليه ضرر وذلك باعتبار أن الغش في ذاته يعد عملاً غير مشروعاً^(١).

المطلب الثاني : إثبات الالتزام بالتبصير

لا شك في أن المدين بالالتزام بالتبصير هو صاحب العمل ويقع هذا الالتزام على عاتقه سواء أكان مهنيًا أو غير مهني، فليس لصاحب العمل غير المهني التحجج بعدم مهنيته للإفلات من مسؤوليته فالعلم بالمعلومات سألقة الذكر مفترض فيه وجهله بها يعد جهلاً غير مشروع وغير مبرر، ويستطيع صاحب العمل غير المهني أن يفي بالتزامه عن طريق غيرا من الأغيار كأن يتعاقد مع شركة متخصصة في السلامة المهنية لتقوم بأداء هذا الواجب نيابة عنه، غير أنه يظل مسئولاً، بالرغم من ذلك، في حالة إخلال أو تقصير هذا الغير في أداء الالتزام، لأنه كان

(١) انظر القواعد العامة: د/ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، المجلد الثاني، العمل الضار والإثراء بلا سبب والقانون، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ١٩٨١، ص ١٠٣٤.

يتعين عليه أن يتوقع إخلال أو إهمال هذا الغير في الوفاء بالالتزام^(١).

ولم يلزم المشرع المصري العامل بواجب التبصير، والحقيقة أن ذلك أمر بهي حيث أنه لا مجال لفرض هذا الالتزام إلا إذا كنا بصدد علاقة عقدية - أو قبل تعاقدية - بين طرفان لا يتساوى ميزان العلم والمعرفة بالشئ محل العقد بين كل منهما، فأحدهما يمتلك المعرفة والدراية بالمعلومات المتعلقة بالشئ محل العقد وبمدى أهميتها للمتعاقد الآخر والثاني يجهل بهذه المعلومات، ففي عقد العمل يظهر بوضوح الاختلال في ميزان المعرفة بين صاحب المنشأة والعامل، فالأول لديه الدراية بتلك المعلومات، سواء كان مهنياً أو غير مهنياً، فعلمه مفترض بهذه المعلومات، والعامل الذي يجهل بهذه المعلومات يعتبر جهلاً جهلاً مشروعاً ومبرراً، ومن ثم فالالتزام بالإعلام يقع على عاتق صاحب العمل فقط دون العامل الذي لا يقع على عاتقه هذا الالتزام وإن كان مهنياً، ومما يؤكد على ذلك التطور المستمر في آلات وأدوات الانتاج والمواد المستخدمة في العمل الأمر الذي يجعل العامل، ولو كان مهنياً، جاهلاً بمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها.

ومن ثم فإن العامل هو الدائن بالالتزام بالتبصير - حتى لو كان مهنياً - وقد قرر المشرع المصري ذلك على اعتبار أن العامل هو الطرف الضعيف في علاقة العمل، والاختلال واضح بينه وبين صاحب العمل في العلم بمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها.

عبء اثبات الالتزام بالتبصير:

إن التزام صاحب العمل بالتبصير التزام فرضه المشرع بموجب أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. ومن ثم فإن العامل لا يحتاج إلى إثبات وجوده. ومن ثم فالبحث هنا يدور حول مدى تنفيذ صاحب المنشأة لالتزامه بالتبصير.

وقد نصت المادة (١) من قانون الإثبات المصري رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨، على أنه "على الدائن اثبات الالتزام وعلى المدين اثبات التخلص منه"، ويتضح من ذلك أنه يقع على عاتق الدائن بالالتزام الذي يدعي إخلال أو تقصير المدين بالالتزام في الوفاء به تجاهه، أن يقيم

(١) د/ محمد شكري سرور، مرجع سبق ذكره هامش (٤٧)، ص ٢٨-٢٩.

الدليل على أمرين: الأول أن يثبت وجود الالتزام على عاتق المدين به، والثاني أن يثبت إخلال أو تقصير المدين بالالتزام به تجاهه، وهذا ما أكدته الفقه المصري الذي يرى أن الشخص الذي يكلف بإثبات وجود الالتزام بالإعلام واثبات مخالفته هو شخص الدائن به^(١).

فالعامل الذي يدعي إخلال أو تقصير صاحب العمل في التزامه بالتبصير يقع عليه أولاً عبء اثبات وجود الالتزام في جانب صاحب العمل، ويتم اثبات ذلك بمجرد اثبات العامل علاقة العمل بينه وبين صاحب العمل، فإذا أثبت العامل علاقة العمل ثبت وجود الالتزام بالتبصير في جانب صاحب العمل، حيث أنه التزم فرضه المشرع بنصوص قانونية قاطعة، ومن ثم لا يستطيع صاحب العمل التملص منه لأي سبب حتى وإن كان غير مهني أو كان العامل مهنيًا، وبعد اثبات العامل علاقة العمل بأي وسيلة من وسائل الإثبات يتعين عليه اثبات إخلال أو تقصير صاحب العمل بالالتزام بالتبصير.

علما بأن القاعدة في الإثبات أن "البينة على من ادعى"، والضرر كواقعة مادية، يجوز للعامل المضرور إثباته بكافة طرق الإثبات، بما في ذلك البينة والقرائن^(٢). هذا فضلا عن أن المشرع المصري، قد خفف على العامل من صعوبة إثبات حقوقه، حيث منحه، بموجب المادة (٣٢) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢، الحق في إثبات جميع حقوقه، بكافة طرق الإثبات.

لذا، فإن للعامل اثبات عدم قيام صاحب العمل بتنفيذ التزامه بالتبصير بكافة طرق الإثبات، فإذا تعذر عليه الإثبات كان مآل دعواه إلى الرفض، أما صاحب العمل فله الحق في أن يثبت وفاءه بالتزامه بكافة طرق الإثبات، فإذا استطاع العامل اثبات عدم تنفيذ صاحب العمل التزامه فيكون لصاحب العمل الحق في اثبات أنه وفى بالتزامه وأن يقيم الدليل على ذلك.

ومن المعلوم أن هذا الالتزام يعد التزاما بتحقيق نتيجة ومن ثم لا تبرأ ذمة صاحب العمل إلا بإثبات الوفاء به أو بإثبات حدوث سبب أجنبي منعه من الوفاء بالتزامه.

(١) د/ خالد جمال احمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٤٣٨ وما بعدها.

(٢) د/ عبد الرزاق السنهوري، مرجع سبق ذكره هامش (١٠٩)، ص ٨٥٢-٨٥٥.

ويذهب جانب من الفقه المصري إلى أن المدين بالالتزام عليه أن يثبت استعماله للوسائل الملائمة لتبليغ دائنه بجميع المعلومات الجوهرية المتصلة بالعقد بصورة سهلة الإدراك والفهم، ذلك أن المدين لا يضمن ضعف مستوى الإدراك والفهم الذي قد يوجد لدى دائنه، والذي قد يمنعه من فهم وإدراك ما يقدمه إليه دائنه من معلومات بأسلوب سهل وبسيط، ما دام أن المدين قد بذل عناية الشخص المعتاد في توصيل المعلومات إلى دائنه، فالتزام المدين بإفهام دائنه مضمون ما يقدمه إليه من معلومات وبيانات متصلة بالعقد، التزام بوسيلة يكفيه فيه أن يتخذ في تنفيذه الوسائل المعهودة في تقديم هذه المعلومات^(١).

لذا، فإن على صاحب العمل أن يثبت أنه وفى بالتزامه كاملاً من خلال تبصير العامل بمخاطر العمل ووسائل الوقاية منها وتحذيره من عدم اتباع هذه الوسائل وغير ذلك من معلومات ضرورية لسلامة العامل، مستخدماً في ذلك ألفاظ واضحة وبسيطة باللغة التي يفهمها العامل.

وأخيراً، تجدر الإشارة إلى أنه يتعين على العامل أن يثبت جهله بالمعلومات المتعلقة بمخاطر العمل وطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر وأن يثبت أن وسائله الخاصة بخبرته العملية ومستواه التعليمي لا تؤهله لمعرفة هذه المعلومات أو الاستعلام عنها من صاحب العمل.

المطلب الثالث : التعويض عن الإخلال بالالتزام بالتبصير وفقاً لأحكام القانون المدني

عاقب المشرع المصري بموجب أحكام المادة (٢٥٦) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ كل من يخالف أياً من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل 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.

بالإضافة إلى ذلك، فقد قرر المشرع المصري وفقاً لذات المادة أن تكون عقوبتا الحبس والغرامة سالفتي الذكر وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة، فضلاً عن مضاعفة الغرامة في حالة العود.

(١) د/ خالد جمال احمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٤٤٣.

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 قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

من ناحية أخرى، فإن الفقه المصري والفرنسي مستقران على حق الدائن بالالتزام بالتبصير في الرجوع على مدينه بالتعويض وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية إذا أخل الأخير بالتزامه أو قصر فيه. ومن ثم فإن استطاعة العامل اثبات مخالفة صاحب العمل لالتزامه بالتبصير تمكنه من المطالبة بالتعويض جزاء له على إخلاله أو إهماله.

ونبحث في هذا المطلب طبيعة مسؤولية صاحب العمل ثم نتحدث عن شروط هذه المسؤولية، والتعويض كأثر لهذه المسؤولية وذلك على النحو التالي:

أولاً: طبيعة مسؤولية صاحب العمل عن إخلاله أو تقصيره بالالتزام بالتبصير:-

يذهب الفقه المصري إلى القول بأنه من الطبيعي أن ترتبط طبيعة المسؤولية بطبيعة الالتزام الذي تتولد عنه عند مخالفته أو التقصير في أدائه، فحينما يكون الالتزام عقدياً مصدره العقد، تكون المسؤولية عن الإخلال به أو التقصير فيه مسؤولية عقدية، أما إذا كان الالتزام سابقاً على إبرام العقد ومصدره نص القانون أو المبادئ العامة في القانون، فعند ذلك يكون الالتزام التزاماً قانونياً، وتكون المسؤولية عن الإخلال به أو التقصير في أدائه مسؤولية تقصيرية^(١).

بناءً على ذلك يستطيع العامل الرجوع على صاحب العمل بالتعويض لإخلاله أو تقصيره بالتبصير وفقاً لقواعد المسؤولية العقدية أو التقصيرية، وذلك نظراً لالتزام صاحب العمل بالتبصير قبل التعاقد وهو الالتزام الذي استقر الفقه والقضاء الفرنسيين كالتزام عام سابق في جميع العقود وخاصة العقود القائمة على الثقة المشروعة كعقد العمل، وبالتالي يجوز للعامل الرجوع على صاحب العمل وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية لإخلاله أو تقصيره في الالتزام بالتبصير قبل التعاقد، كما أن له الرجوع عليه وفقاً لأحكام المسؤولية العقدية

(١) د/ خالد جمال احمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٤٧١.

باعتباره التزام تعاقدي ويعد من مستلزمات عقد العمل وفقاً للمادة (٢/١٤٨) من القانون المدني.

ثانياً: شروط المسؤولية:

أرسى المشرع المصري في المادة (١٦٣) من القانون المدني القواعد العامة في المسؤولية المدنية حيث نصت على أن "كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض"، من ذلك يتبين أن المسؤولية التقصيرية لا تقوم في جانب المدين بالالتزام بالتبصير قبل التعاقد إلا بتوافر شروطاً لازمة، فالدائن بالالتزام إذا أراد الرجوع على مدينه بالتعويض فإن عليه أن يثبت وجود الشروط التالية:

١- الخطأ:

يعد الخطأ الشرط الأول اللازم لقيام المسؤولية المدنية على عاتق صاحب العمل، فمن المعلوم أنه لا مسؤولية بغير خطأ، ويقع على عاتق العامل المضروب إثبات خطأ صاحب المنشأة المتمثل في الإخلال أو الإهمال في التزامه بالتبصير قبل التعاقد، وللعامل أن يثبت ذلك بكافة طرق الإثبات وفقاً لما سبق بيانه.

٢- الضرر:

وفقاً للقواعد العامة فإنه يتعين على العامل أن يثبت تعرضه للضرر نتيجة إخلال صاحب العمل أو تقصيره في أداء التزامه بالتبصير قبل التعاقد. ووفقاً للقواعد العامة في القانون المدني فإنه يلزم أن يكون الضرر محقق الوقوع، أي أن يقوم العامل بإثبات تعرضه لضرر لحق به، وبالتالي فلا مجال لتعويض العامل حتى لو أخل صاحب العمل أو قصر أو أهمل فعلاً في التزامه بالإعلام إذا لم يتعرض العامل لضرر محقق نتيجة هذا الإخلال أو التقصير أو الإهمال.

٣- رابطة السببية بين الخطأ والضرر:

الشرط الأخير من شروط قيام المسؤولية المدنية هو رابطة السببية بين خطأ صاحب العمل المتمثل في الإخلال أو التقصير في التزامه بالتبصير وبين الضرر الذي لحق بالعامل نتيجة لهذا الخطأ. ومن ثم فإنه ووفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية فإن على العامل إثبات خطأ صاحب المنشأة، وإثبات الضرر الذي تعرض له بسبب هذا الخطأ، وإثبات علاقة السببية بين هذا الخطأ وذاك الضرر، حتى يحصل على التعويض الجابر لهذا الضرر، فضلاً

عن حقه في إبطال عقد العمل للغلط أو التدليس.

ثالثاً: تعويض الضرر الناشئ عن إخلال أو تقصير صاحب العمل في التزامه:

إن إخلال أو تقصير صاحب العمل بالتزامه بالتبصير يخول العامل الحق في أن يطلب إبطال عقد العمل للغلط أو التدليس متى توافرت شروط أي منهما، كما أن الأضرار المترتبة على العمل التي تصيب العمال في أجسادهم وتنعكس بالسلب على ذويهم، تجعل عقاب صاحب العمل المخل أو المقصر في التزامه بإبطال العقد للغلط أو التدليس غير كاف وغير جابر للضرر الذي تعرض له العامل، ومن ثم يكون من حق العامل وفقاً للقواعد العامة الرجوع على صاحب العمل بالتعويض لجبر الضرر الذي لحق به نتيجة إخلاله بالتزامه بالتبصير قبل العقد.

وقد ذهب جانب فقهي إلى أن القضاء بإبطال العقد تأسيساً على الغلط، لا يمنع القاضي من الحكم زيادة عليه بالتعويض لمن وقع ضحيته، إذا ناله ضرر لم يصلح الإبطال في رفعه عنه، فوفقاً لهذا الرأي يمكن للدائن الذي وقع في الغلط نتيجة لمخالفة المدين لالتزامه بالتبصير قبل التعاقد في مواجهته، أن يرجع عليه بدعوى الإبطال للغلط، هذا فضلاً عن حقه في الرجوع عليه بالتعويض عن مخالفته للالتزام بالتبصير قبل التعاقد، طالما أن ضرره لم يجبر بالإبطال. وبالتالي يجمع الدائن بين دعوى الإبطال ودعوى التعويض، وكذلك الحال إذا خالف المدين التزامه بالتبصير قبل التعاقد، فباشراً إحدى الوسائل الاحتياطية التي أوهم بها دائنه بغير الحقيقة مما أوقعه في الغلط نتيجة لذلك، إذ يحق له طلب إبطال العقد للتدليس، كما أن له الحق في رفع دعوى التعويض ضده، على أساس أن ممارسة المدين لمثل هذه الوسائل الاحتياطية، يمثل عملاً غير مشروع وخطأً تقصيرياً يستوجب المسؤولية وفقاً لأحكام المادة (١٦٣) من القانون المدني^(١) التي قررت أن كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض.

(١) د/ خالد جمال أحمد حسن، مرجع سبق ذكره هامش (٣)، ص ٤٨٦-٤٨٧ : د/ عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سبق ذكره هامش (٩٠)، ص ٣٢٢.

ويمكننا القول بأن مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العامل عن الضرر الذي لحقه نتيجة إخلاله أو إهماله بالتزامه بالتبصير تنعقد بمجرد ارتكابه ذلك الإخلال أو الإهمال. في مقابل ذلك فإن العامل لا يمكنه أن يطالب صاحب العمل بالتعويض إلا إذا أثبت خطأ صاحب العمل.

وقد منح المشرع المصري القاضي سلطة تقدير التعويض المدني عن الضرر الذي لحق بالمضرور مراعيًا في ذلك الظروف الملابسة، فإن لم يتيسر له وقت الحكم أن يعين مدى التعويض تعيينًا نهائيًا فله أن يحتفظ للمضرور بالحق في أن يطالب خلال مدة معينة بإعادة النظر في التقدير^(١). كما أجاز المشرع المصري للقاضي أن ينقص مقدار التعويض أو ألا يحكم بتعويض ما إذا كان الدائن بخطئه قد اشترك في إحداث الضرر أو زاد عليه^(٢).

(١) المادة (١٧٠) من القانون المدني.

(٢) المادة (٢١٦) من القانون المدني.

خاتمة

يعد الالتزام بالتبصير التزام عام في جميع أنواع العقود، ابتكره الفقه والقضاء الفرنسيين لحماية رضا المتعاقد وضمان سلامته، فمن شأن هذا الالتزام أن يجعل رضا المتعاقد عند إبرام العقد رضا سليما ناتجا عن إرادة ووعي تام وإدراك لا تشوبه شائبة. ويعد الالتزام بالتبصير في نطاق عقد العمل من أهم الوسائل الحمائية التي فرضها المشرع لحماية العامل من مخاطر العمل على إثر التحولات الاقتصادية الكبيرة التي واكبت التطور التكنولوجي في وسائل الإنتاج وما ترتب عليها من اتساع الهوة بين طرفي علاقة العمل. ويتحقق هذا الالتزام بإحاطة العامل علما بكافة المعلومات المتعلقة بمخاطر العمل وطرق الوقاية منها، وذلك قبل إبرام عقد العمل وأيضا في المرحلة اللاحقة على إبرامه وقبل مزاولة العامل للعمل، ويظل صاحب العمل ملتزما بهذا الالتزام طوال استمرار علاقة العمل، ويتربط على إخلال صاحب العمل به قيام مسئوليته العقدية أو التقصيرية حسب الأحوال.

نتائج البحث :

- يهدف الالتزام بالتبصير في نطاق قانون العمل إلى حماية العمال من مخاطر العمل.
- يثبت الالتزام بالتبصير في جانب صاحب العمل سواء كان مهنيا أو غير مهني.
- يعد الالتزام بالتبصير في نطاق عقد العمل التزام مستمر حيث يبدأ قبل إبرام عقد العمل ويستمر حتى انقضاء علاقة العمل.
- يجد الالتزام بالتبصير أساسه في مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود فضلا عن أنه يعد من مستلزمات العقد.
- يعد الالتزام بالتبصير التزام بتحقيق نتيجة.
- يلتزم صاحب العمل بالتبصير ولو كان العامل مهنيا.
- التزام العامل المهني بالاستعلام لا يعفي صاحب العمل من التزامه بالتبصير.
- التزام صاحب العمل بالتبصير يشمل تحذير العامل من مخاطر العمل وتبصيره بطرق الوقاية منها فضلا عن تعريفه وتدريبه على الطرق السليمة لأداء العمل.
- يجوز للعامل المطالبة بإبطال عقد العمل إذا وقع في غلط أو تعرض إلى تدليس.
- يقع على عاتق العامل اثبات وجود الالتزام فضلا عن اثبات إخلال أو تقصير صاحب العمل في الوفاء به وأخير اثبات الضرر الذي تعرض له، وذلك بكافة طرق الإثبات.

- لصاحب العمل اثبات وفاءه بالتزامه بالتبصير بكافة طرق الاثبات.
توصيات:-

وأخيرا، تجدر الإشارة إلى أهم التوصيات التي تبنت لنا من خلال تناول هذا الموضوع،
نوردها على النحو التالي:

- تعديل قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإضافة نص يعاقب على مخالفة الالتزام بالتبصير بعقوبة الغرامة، مع تغليظ العقوبة إلى الحبس والغرامة إذا ترتب على الإخلال أو الإهمال في تنفيذ هذا الالتزام ضرر بالغ بالعامل كالإصابات الجسيمة أو الوفاة.
- تعديل قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإضافة نص يمنح العامل الحق في إنهاء عقد العمل لإخلال صاحب العمل بالتزامه بالتبصير واعتباره إنهاء مبررا من جانب العامل مع النص على تعويض مناسب للعامل، بالإضافة إلى النص الصريح بأحقية العامل في المطالبة بالتعويض المدني الجابر للضرر الذي أصابه وفقا للقواعد العامة في القانون المدني.
- تعديل قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإضافة نص باستمرار التزام صاحب العمل بالتبصير طالما استمرت علاقة العمل وكلما تغيرت ظروف العمل بالمنشأة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. أحمد عبد العال أبو قرين، المسؤولية العقدية للمقاول والمهندس المعماري، الطبعة الأولى، دار الثقافة الجامعية، القاهرة، ٢٠٠١.
٢. أنس السيد عطية، الضمانات القانونية لنقل التكنولوجيا إلى الدول النامية والمشروعات التابعة لها، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦.
٣. سعد السعيد المصري، المسؤولية المدنية الناشئة عن الإخلال بالالتزامات المترتبة على عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
٤. سعيد سعد عبد السلام، الالتزام بالإفصاح في العقود، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠.
٥. -----، الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨.
٦. سهير منتصر، الالتزام بالتبصير، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٠.
٧. عبد الرزاق أحمد السهنوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٥٢.
٨. -----، الوسيط في شرح القانون المدني "مصادر الالتزام" - العقد - المجلد الأول، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، ١٩٨١.
٩. عبد العزيز المرسي، الالتزام قبل التعاقدي بالإعلام في عقد البيع في ضوء الوسائل التكنولوجية الحديثة، ٢٠٠٥.
١٠. عبد الفتاح عبد الباقي، موسوعة القانون المدني "نظرية العقد والإرادة المنفردة" - دراسة معمقة ومقارنة بالفقه الإسلامي، ١٩٨٤.
١١. علي سيد حسن، الالتزام بالسلامة في عقد البيع، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٠.
١٢. فتحي عبد الرحيم عبد الله، العناصر المكونة للعقد كمصدر للالتزام في القانونين المصري والإنجليزي المقارن، بدون ناشر، ١٩٧٨.
١٣. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، طبعة نادي القضاة، ١٩٨٥.

١٤. محمد السعيد رشدي، التعاقد بوسائل الاتصال الحديثة، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٩٨.
١٥. محمد شكري سرور، مسؤولية المنتج عن الأضرار التي تسببها منتجاته الخطرة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٢.
١٦. محمد علي عمران، الالتزام بضمان السلامة وتطبيقاته في بعض العقود، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٠.
١٧. مصطفى أحمد أبو عمرو، الالتزام بالإعلام في عقود الاستهلاك، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٠.
١٨. نزيه محمد الصادق المهدي، الالتزام قبل التعاقدي بالإدلاء بالبيانات المتعلقة بالعقد وتطبيقاته على بعض أنواع العقود دراسة فقهية قضائية مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٢.
١٩. -----، مصادر الالتزام، المؤسسة الفنية للطباعة والنشر، ٢٠٠٦.

الرسائل الجامعية:

١. أحمد عبد التواب محمد بهجت، الالتزام بالنصيحة في نطاق التشييد، رسالة دكتوراه جامعة الزقازيق، ١٩٩٤.
٢. ثروت فتحي إسماعيل، المسؤولية المدنية للبائع المني، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٨٧.
٣. حمدي أحمد سعد، الالتزام بالإفضاء بالصفة الخطرة للشيء المبيع، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٩٨.
٤. خالد جمال أحمد حسن، الالتزام بالإعلام قبل التعاقد، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، ١٩٩٦.
٥. محمد أحمد المعداوي عبد ربه، المسؤولية المدنية عن أفعال المنتجات الخطرة، رسالة دكتوراه، جامعة بنها، ٢٠١٠.
٦. محمد عبد القادر علي الحاج: مسؤولية المنتج والموزع، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٨٢.

الأبحاث والمجلات القانونية:

١. أكرم محمود حسين - إيمان محمد طاهر، الالتزام بالإفضاء وسيلة للالتزام بضمان السلامة، مجلة الرافدين للحقوق، العراق، مجلد ١، السنة العاشرة، العدد ٢٤، ٢٠٠٥.
٢. حاج بن علي محمد، تمييز الالتزام بالإعلام عن الالتزام بالنصيحة لضمان الصفة الخطرة للشئ المبيع، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، العدد ٦، ٢٠١١.

القوانين المصرية:

١. القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ بإصدار قانون العقوبات.
٢. القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ بإصدار القانون المدني.
٣. القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ في شأن البيئة.
٤. قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
٥. القانون رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩ بتعديل بعض أحكام قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤.
٦. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٣٣٨) لسنة ١٩٩٥ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون البيئة الصادر بالقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤.

القوانين الأجنبية والعربية:

١. القانون المدني الفرنسي.
٢. قانون العمل الفرنسي.
٣. القانون المدني الكويتي الصادر بالمرسوم بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٠.
٤. قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤.
٥. القانون المدني القطري رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٤.
٦. قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠.

الدوريات:

مجموعة أحكام محكمة النقض المصرية - المكتب الفني.

اتفاقيات منظمة العمل العربية:

١. اتفاقية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية.

٢. اتفاقية العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الاحداث.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

١. اتفاقية رقم (١١٥) لسنة ١٩٦٠ بشأن حماية العمال من الاشعاعات المؤينة.
٢. اتفاقية رقم (١١٩) لسنة ١٩٦٣ بشأن الوقاية من الآلات.
٣. اتفاقية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل.
٤. اتفاقية رقم (١٥٢) لسنة ١٩٧٩ بشأن السلامة والصحة المهنتين في عمليات المناولة بالموانئ.
٥. اتفاقية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل.
٦. اتفاقية رقم (١٦٢) لسنة ١٩٨٦ بشأن السلامة في استخدام الحرير الصخري.
٧. اتفاقية رقم (١٦٧) لسنة ١٩٨٨ بشأن السلامة والصحة المهنتين في البناء.
٨. اتفاقية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل.
٩. اتفاقية رقم (١٧٦) لسنة ١٩٩٥ بشأن السلامة والصحة في المناجم.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

Ouvrages généraux:

- 1- Coeuret, A., Gauriau, B. et Mine, M.: Droit du travail, Sirey, Paris, ed.2009.
- 2- Pélissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 25^e édition, 2010.

ثالثا: مواقع على شبكة الانترنت:

١. منظمة العمل العربية : www.alolabor.org/narablabor/index.php
٢. منظمة العمل الدولية : www.ilo.org
٣. محكمة النقض الفرنسية : www.courdecassation.fr

References

Les références arabes:

1. Ahmed Abdel-Al Abu Qurain, Responsabilité contractuelle de l'entrepreneur et de l'architecte, première édition, Dar El-thakafa Elgameaya, Le Caire, 2001.
2. Anas Al-Sayyid Attia, Garanties juridiques pour le transfert de technologie vers les pays en développement et leurs Projets affiliés, Dar Elnahda Elarabiya, Le Caire, 1996.
3. Saad Al-Saeed Al-Masry, Responsabilité civile découlant de la violation des obligations découlant du contrat de travail, Dar El-Nahda Al-Arabiya, Le Caire, 2005.
4. Saeed Saad Abdel Salam, Commitment to Disclosure in Contracts, première édition, Dar El-Nahda Al-Arabiya, Le Caire, 2000.
5. -----, Commitment to Ensure La sécurité dans le contrat de travail, Dar El-Nahda Al-Arabiya, Le Caire, 1998.
6. Suhair Montaser, Commitment to Insight, Dar El-Nahda Al-Arabiya, Le Caire, 1990.
7. Abdel Razzaq Ahmed Al-Sanhouri, Le médiateur dans l'explication du droit civil, première partie, sources d'engagement, Dar El-Nahda Al-Arabiya, Le Caire, 1952.
8. -----, Le Médiateur en Explication du Droit Civil « Sources d'Engagement » - Contrat - Volume Un, Dar El-Nahda Al-Arabiya, troisième édition, 1981.
9. Abdel Aziz Al-Morsi, Obligation précontractuelle d'informer dans le contrat de vente à la lumière des moyens technologiques modernes, 2005.
10. Abdel-Fattah Abdel-Baqi, Encyclopédie de droit civil Théorie des contrats et la volonté unique - une étude approfondie et comparative de la jurisprudence islamique, 1984.
11. Ali Sayed Hassan, Engagement envers la sécurité dans le contrat de vente, Dar El-Nahda Al-Arabiya, Le Caire, 1990.
12. Fathi Abdel-Rahim Abdullah, Les éléments constitutifs du contrat comme source d'obligation dans les lois égyptiennes et l'anglais comparé, sans éditeur, 1978.
13. Fathi Abdel Sabour, Le médiateur en droit du travail, édition du Club des juges, 1985.
14. Muhammad Al-Saeed Rushdi, Contracting by Modern Means of Communication, Koweït University Press, 1998.
15. Muhammad Shukri Sorour, Responsabilité du producteur pour les dommages causés par ses produits dangereux, Dar El-Nahda Al-Arabiya, Le Caire, 1982.
16. Muhammad Ali Omran, L'engagement à garantir la sécurité et ses applications dans certains contrats, Dar El-Nahda Al-Arabiya, Le Caire, 1980.
17. Mustafa Ahmed Abu Amr, L'obligation d'informer dans les contrats de consommation, Dar El-gama El-arabiya, 2010.
18. Mervat Rabie Abdel-Al, L'obligation d'avertir dans le domaine du contrat de vente, Dar El-Nahda Al-Arabiya, Le Caire, 2004.
19. Nazih Muhammad al-Sadiq al-Mahdi, L'obligation précontractuelle de fournir des déclarations liées au contrat et ses applications à certains types de contrats, une étude jurisprudentielle comparative, Dar El-Nahda Al-Arabiya, Le Caire, 1982.
20. -----, Sources Engagement, El-moasasa El-faniya lelteba wa El-nashr, 2006.

Thèse universitaires:

1. Ahmed Abdel Tawab Muhammad Bahgat, Engagement de conseil dans le domaine de la construction, thèse de doctorat, Université de Zagazig, 1994.
2. Tharwat Fathi Ismail, Responsabilité civile du vendeur professionnel, thèse de doctorat, Université Ain Shams, 1987.
3. Hamdi Ahmed Saad, L'obligation de révéler la dangerosité de la chose vendue, thèse de doctorat, Université du Caire, 1998.
4. Khaled Gamal Ahmed Hassan, Obligation précontractuelle de fournir des informations, thèse de doctorat, Université d'Assiut, 1996.
5. Muhammad Ahmed Al-Maadawi Abd Rabbo, Responsabilité civile pour les actions sur les produits dangereux, thèse de doctorat, Université de Benha, 2010.
6. Muhammad Abdel Qader Ali Al-Haj, Responsabilité du producteur et du distributeur, thèse de doctorat, Faculté de droit, Université du Caire, 1982.

Recherches et revues juridiques:

1. Akram Mahmoud Hussein - Iman Muhammad Taher, L'engagement à la discrétion est un moyen d'engagement pour assurer la sécurité, Al-Rafidain Journal of Law, Irak, volume

- 1, dixième année, numéro 24, 2005.
2. Haj bin Ali Muhammad, distinguant l'obligation d'informer de l'obligation de conseiller pour s'assurer du caractère dangereux de la chose vendue, Revue de l'Académie des Etudes Sociales et Humaines, Algérie, n° 6, 2011.

Lois égyptiennes:

1. Loi n° 58 de 1937 portant Code pénal.
2. Loi n° 131 de 1948 portant Code civil.
3. Loi n° 4 de 1994 concernant l'environnement.
4. Loi n° 9 de 2009 modifiant certaines dispositions de la Loi sur l'environnement n° 4 de 1994.
5. Loi sur le travail n° 12 de 2003.
6. Décision n° (338) de 1995 du Premier Ministre portant règlement d'application de la loi sur l'environnement promulguée par la loi n° 4 de 1994.

Lois étrangères et arabes:

1. Code civil français.
2. Droit du travail français.
3. 3. Loi qatarie sur le travail n° 14 de 2004.
4. Loi du travail dans le secteur privé koweïtien n° 6 de 2010.

Périodiques:

Recueil des arrêts de la Cour de cassation égyptienne - Bureau technique.

Accords de l'Organisation arabe du travail:

1. Convention n° (7) de 1977 concernant la sécurité et la santé au travail.
2. Convention arabe du travail n° (18) de 1996 concernant le travail des mineurs.

Conventions de l'Organisation internationale du travail:

1. Convention n° (115) de 1960 concernant la protection des travailleurs contre les rayonnements ionisants.
2. Convention n° (119) de 1963 concernant la protection contre les machines.
3. Convention n° (148) de 1977 concernant la protection des travailleurs contre les risques professionnels résultant de la pollution de l'air, du bruit et des vibrations dans l'environnement de travail.
4. Convention n° (152) de 1979 concernant la sécurité et la santé au travail dans les opérations de manutention portuaire.
5. Convention n° (155) de 1981 concernant la sécurité et la santé au travail et le milieu de travail.
6. Convention n° (162) de 1986 concernant la sécurité dans l'utilisation de l'amiante.
7. Convention n° (167) de 1988 concernant la sécurité et la santé au travail dans la construction.
8. Convention n° (170) de 1990 concernant la sécurité dans l'utilisation de produits chimiques au travail.
9. Convention n° (176) de 1995 concernant la sécurité et la santé dans les mines.

Deuxièmement : les références étrangères:

Ouvrages généraux:

- 1- Coeuret, A., Gauriau, B. et Mine, M.: Droit du travail, Sirey, Paris, ed.2009.
- 2- Pélissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 25^e édition, 2010.

Troisièmement : les sites Web sur Internet:

1. munazamat aleamal alearabiat: www.alolabor.org/narablabor/index.php
2. munazamat aleamal alduwliat: www.ilo.org
3. mahkamat alnaqd alfaransiat : www.courdecassation.fr

فهرس الموضوعات

٤٥٢.....	موجز عن البحث.....
٤٥٤.....	مقدمة.....
٤٥٩.....	المبحث الأول : مفهوم التزام صاحب العمل بالتبصير
٤٥٩.....	المطلب الأول : ماهية الالتزام بالتبصير
٤٦٩.....	المطلب الثاني : أهمية الالتزام بالتبصير
٤٧٠.....	المطلب الثالث : خصوصية الالتزام بالتبصير في نطاق عقود العمل.....
٤٧٣.....	المطلب الرابع : الالتزام بالتبصير في مستويات العمل العربية والدولية
٤٧٣.....	الفرع الأول : الالتزام بالتبصير في اتفاقيات العمل العربية
٤٧٤.....	الفرع الثاني : الالتزام بالتبصير في اتفاقيات العمل الدولية.....
٤٧٩.....	المبحث الثاني : الأحكام العامة للالتزام بالتبصير
٤٧٩.....	المطلب الأول : الأساس القانوني للالتزام بالتبصير
٤٨١.....	المطلب الثاني : طبيعة الالتزام بالتبصير
٤٨٢.....	المطلب الثالث : أثر مهنية العامل على التزام صاحب العمل بالتبصير.....
٤٨٣.....	المطلب الرابع : التزام العامل بالاستعلام.....
٤٨٤.....	المطلب الخامس : موضوع التزام صاحب العمل بالتبصير
٤٨٤.....	الفرع الأول : تعريف العامل بالطرق السليمة لأداء العمل وتدريبه عليها.....
٤٨٨.....	الفرع الثاني : تحذير العامل من مخاطر العمل وإحاطته علما بطرق الوقاية منها.....
٥٠٠.....	المبحث الثالث : أثر الإخلال بالالتزام بالتبصير على عقد العمل
٥٠٠.....	المطلب الأول : مدى قابلية إبطال عقد العمل للإخلال بالالتزام بالتبصير.....
٥٠١.....	الفرع الأول : مدى اعتبار الغلط أساسا لإبطال العقد
٥٠٧.....	الفرع الثاني : مدى اعتبار التدليس أساسا لإبطال العقد
٥١٣.....	المطلب الثاني : اثبات الالتزام بالتبصير.....
٥١٦.....	المطلب الثالث : التعويض عن الإخلال بالالتزام بالتبصير وفقا لأحكام القانون المدني.....
٥٢١.....	خاتمة.....
٥٢٣.....	المراجع
٥٢٧.....	References
٥٢٩.....	فهرس الموضوعات